

CENTRO PAULA SOUZA
ETEC FERNANDO PRESTES
Curso Técnico em Recursos Humanos

Flavia Ramalho Macedo
Hillary Amanda Lemes Fabricio
Kimberlly Cerqueira Terra
Keyla Da Silva Oliveira
Mariana Oliveira Ribeiro
Vitoria De Camargo Da Silva

EMPREGABILIDADE DE JOVENS PERIFÉRICOS EM SOROCABA
(SP): Barreiras estruturais e a atuação do RH na promoção da
inclusão no mercado de trabalho.

Sorocaba/ SP

2026

Flavia Ramalho Macedo
Hillary Amanda Lemes Fabricio
Kimberlly Cerqueira Terra
Keyla Da Silva Oliveira
Mariana Oliveira Ribeiro
Vitoria De Camargo Da Silva

**EMPREGABILIDADE DE JOVENS PERIFÉRICOS EM SOROCABA
(SP): Barreiras estruturais e a atuação do RH na promoção da
inclusão no mercado de trabalho.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
à Escola Técnica Fernando Prestes como
requisito parcial de obtenção do título de
Técnico em Recursos Humanos.

Orientador(a): Maria de Fátima Martins

Sorocaba/ SP

2026

FOLHA DE APROVAÇÃO

Este Trabalho de Conclusão de Curso foi julgado aprovado à obtenção do título de Técnico em Recursos Humanos **TCC EMPREGABILIDADE DE JOVENS PERIFÉRICOS EM SOROCABA (SP): Barreiras estruturais e a atuação do RH na promoção da inclusão no mercado de trabalho** em sua forma final obtendo a menção MB.

Coordenador

Profa. Lilian Aparecida Souza Dancigelo

Orientador:

Profa. Maria De Fátima Martins

Banca de Validação:

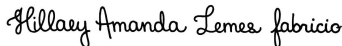
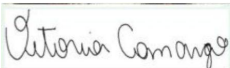
Profa. Lilian Aparecida Souza Dancigelo

Prof. Waldemar Bellia Junior

TERMO DE AUTENTICIDADE

Nós, alunos abaixo assinados, regularmente matriculados no Curso Técnico de Recursos Humanos, período noturno, na ETEC Fernando Prestes, município de Sorocaba, declaramos ter pleno conhecimento dos Regulamentos para realização do Trabalho de Conclusão de Curso do Centro Paula Souza. Declaramos ainda, que o trabalho apresentado é resultado do nosso próprio esforço e que não há cópias de obras literárias impressas ou eletrônicas.

Sorocaba, 18 de junho de 2026.

NOME	ASSINATURA
Flávia Ramalho Macedo	
Hillary Amanda Lemes Fabricio	
Keyla Da Silva Oliveira	Keyla Da Silva Oliveira
Kimberlly Cerqueira Terra	
Mariana Oliveira Ribeiro	
Vitoria De Camargo Da Silva	

Ciência do professor responsável:

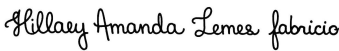
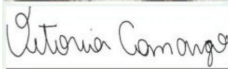
Nome:	Assinatura:	Data:
Maria de Fátima Martins		18/06/2026

TERMO DE AUTORIZAÇÃO DE DIVULGAÇÃO

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – TCC

Nós, alunos abaixo assinados, regularmente matriculados no Curso Técnico de Recursos Humanos, período noturno, na ETEC Fernando Prestes, município de Sorocaba, na qualidade de titulares dos direitos morais e patrimoniais de autores da Obra Empregabilidade De Jovens Periféricos Em Sorocaba (Sp): Barreiras Estruturais E A Atuação Do Rh Na Promoção Da Inclusão No Mercado De Trabalho, em 18/06/2026, autorizamos o Centro Paula Souza reproduzir integral ou parcialmente o trabalho e/ou disponibilizá-lo em ambientes virtuais.

Sorocaba, 18 de junho de 2026.

NOME	ASSINATURA
Flávia Ramalho Macedo	
Hillary Amanda Lemes Fabricio	
Keyla Da Silva Oliveira	Keyla Da Silva Oliveira
Kimberlly Cerqueira Terra	
Mariana Oliveira Ribeiro	
Vitoria De Camargo Da Silva	

AGRADECIMENTOS

Agradecemos, primeiramente, a Deus, por nos conceder força, sabedoria e resiliência para superar todos os desafios encontrados durante a elaboração deste Trabalho de Conclusão de Curso. Aos nossos familiares e amigos, pelo apoio, incentivo e compreensão ao longo de toda essa trajetória acadêmica.

Expressamos nossa sincera gratidão ao professor de Pré-TCC, Waldemar Bellia Junior, pela orientação, dedicação e pelos valiosos ensinamentos que contribuíram para o desenvolvimento deste trabalho. Agradecemos, de maneira especial, à professora orientadora de TCC, Maria de Fátima Martins, pelo acompanhamento, paciência, disponibilidade e incentivo constante, fundamentais para a concretização deste projeto. Também registramos nosso agradecimento à coordenadora do curso, Lilian Aparecida Souza Dancigelo, pelo comprometimento com a qualidade do ensino e pelo apoio oferecido aos alunos durante toda a formação.

Por fim, agradecemos a todos os professores e colaboradores da ETEC Fernando Prestes, bem como aos nossos colegas de turma, que fizeram parte desta jornada e contribuíram, de forma direta e indiretamente, para a realização deste Trabalho de Conclusão de Curso. A todos, o nosso muito obrigado.

"A dignidade não está no que temos, mas em como enfrentamos as
adversidades."

JESUS, Carolina Maria de. *Quarto de despejo*.

RESUMO

Este Trabalho de Conclusão de Curso aborda os desafios enfrentados por jovens periféricos da região de Sorocaba na busca por inserção no mercado de trabalho formal, destacando o papel estratégico do setor de Recursos Humanos (RH) na redução dessas barreiras. A pesquisa tem como objetivo analisar os principais obstáculos relacionados à desigualdade social, falta de qualificação profissional, ausência de experiência, dificuldades educacionais e preconceitos sociais que impactam diretamente a empregabilidade dessa parcela da população. O estudo também busca compreender como fatores sociais, econômicos e culturais influenciam o acesso às oportunidades de emprego, além de refletir sobre a importância das práticas de diversidade, inclusão e responsabilidade social dentro das organizações. Nesse contexto, destaca-se a atuação do RH por meio de recrutamento inclusivo, ações afirmativas, programas de capacitação, treinamento e desenvolvimento profissional. A metodologia utilizada possui abordagem qualitativa e quantitativa, com caráter exploratório e descritivo, sendo desenvolvida por meio de pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo realizada com jovens moradores de regiões periféricas de Sorocaba. Os dados coletados permitiram identificar as principais dificuldades enfrentadas pelos participantes na busca pelo primeiro emprego e no acesso à qualificação profissional. Os resultados demonstram que a desigualdade social e as limitações estruturais ainda representam grandes obstáculos para a inclusão desses jovens no mercado formal. Conclui-se que a atuação estratégica do RH, aliada a políticas públicas, programas de capacitação e ações de inclusão social, pode contribuir significativamente para ampliar oportunidades, reduzir desigualdades e promover um ambiente corporativo mais justo, diverso e acessível.

Palavras-chave: empregabilidade; jovens periféricos; Recursos Humanos; inclusão social; diversidade; mercado de trabalho.

ABSTRACT

This Final Course Project addresses the challenges faced by young people from the outskirts of the Sorocaba region in their search for insertion into the formal job market, highlighting the strategic role of the Human Resources (HR) sector in reducing these barriers. The research aims to analyze the main obstacles related to social inequality, lack of professional qualification, lack of experience, educational difficulties, and social prejudices that directly impact the employability of this segment of the population. The study also seeks to understand how social, economic, and cultural factors influence access to employment opportunities, in addition to reflecting on the importance of diversity, inclusion, and social responsibility practices within organizations. In this context, the role of HR is highlighted through inclusive recruitment, affirmative action, training programs, and professional development. The methodology used has a qualitative and quantitative approach, with an exploratory and descriptive character, being developed through bibliographic research and field research carried out with young residents of peripheral regions of Sorocaba. The data collected allowed us to identify the main difficulties faced by the participants in the search for their first job and in accessing professional qualification. The results demonstrate that social inequality and structural limitations still represent major obstacles to the inclusion of these young people in the formal market. It is concluded that the strategic action of HR, combined with public policies, training programs and social inclusion actions, can significantly contribute to expanding opportunities, reducing inequalities and promoting a fairer, more diverse and accessible corporate environment.

Keywords: employability; marginalized youth; Human Resources; social inclusion; diversity; labor market.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	1
2. CONTEXTUALIZAÇÃO	4
2.1 Conceito de empregabilidade e mercado de trabalho formal	4
2.2 Contexto das zonas e mercado de trabalho em Sorocaba	5
2.3 O papel do capital social e cultural na empregabilidade de jovens periféricos	8
2.4 Barreiras sociais e estruturais à inserção profissional	10
2.5 Responsabilidade social das empresas e diversidade no ambiente corporativo	14
2.6 O papel estratégico do RH na promoção da inclusão social	15
2.6.1 Recrutamento inclusivo e ações afirmativas	17
2.6.2 Treinamento, desenvolvimento e retenção	18
2.6.3 Cultura organizacional e diversidade	19
3. METODOLOGIA	21
3.1 Delineamento da pesquisa e definição da população e amostra	21
3.2 Instrumentos e técnicas de coleta de dados (questionários, entrevistas, pesquisa documental)	22
3.3 Procedimentos de tratamento e análise dos dados	23
3.4 Limitações da pesquisa	25
4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	26
4.1 Caracterização do perfil dos jovens participantes	26
4.2 Barreiras estruturais enfrentadas pelos jovens periféricos na inserção profissional	27
4.3 Percepções dos profissionais de Recursos Humanos sobre inclusão e diversidade no mercado de trabalho	33
4.4 Boas práticas e políticas inclusivas identificadas	34
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	36
5.1 Síntese dos principais resultados	36
5.2 Conclusões sobre o papel do RH na redução das barreiras sociais	37
5.3 Recomendações para organizações e formulação de políticas públicas	38
REFERÊNCIAS	41

1. INTRODUÇÃO

A escolha do tema “Desafios na empregabilidade de jovens periféricos na região de Sorocaba e o papel do RH na redução dessas barreiras” justifica-se pela crescente dificuldade enfrentada por jovens moradores das periferias no acesso ao mercado de trabalho formal. Mesmo diante do avanço das oportunidades profissionais e do aumento das exigências das empresas, muitos jovens ainda encontram obstáculos relacionados à desigualdade social, baixa qualificação profissional, falta de experiência, dificuldades de acesso à educação de qualidade e preconceitos sociais ligados à região onde vivem.

Na região de Sorocaba, essas dificuldades tornam-se ainda mais evidentes devido às diferenças socioeconômicas existentes entre os bairros centrais e periféricos. Muitos jovens possuem potencial e interesse em ingressar no mercado de trabalho, porém enfrentam limitações estruturais que dificultam sua inserção profissional e crescimento de carreira. Além disso, a ausência de oportunidades acessíveis de capacitação e orientação profissional contribui para o aumento do desemprego e da vulnerabilidade social entre essa parcela da população.

Diante desse cenário, o setor de Recursos Humanos possui papel fundamental na promoção da inclusão e da igualdade de oportunidades dentro das organizações. O RH pode atuar por meio de processos seletivos mais inclusivos, programas de jovem aprendiz, treinamentos, parcerias com instituições de ensino e desenvolvimento de políticas de diversidade e inclusão social. Dessa forma, torna-se possível reduzir barreiras históricas e ampliar o acesso de jovens periféricos ao mercado de trabalho.

Portanto, este trabalho busca compreender os principais desafios enfrentados pelos jovens periféricos da região de Sorocaba em relação à empregabilidade, além de analisar como as práticas de Recursos Humanos podem contribuir para a redução dessas dificuldades. A pesquisa apresenta relevância social e acadêmica, pois promove reflexões sobre inclusão, desenvolvimento profissional e responsabilidade social das empresas, contribuindo para a construção de oportunidades mais justas e acessíveis para a juventude periférica.

A escolha do tema surgiu a partir da percepção das dificuldades enfrentadas por muitos jovens na busca pelo primeiro emprego e pela inserção no mercado de trabalho. Em diversas regiões periféricas, é comum encontrar jovens com capacidade, interesse e vontade de crescer profissionalmente, mas que acabam encontrando obstáculos relacionados à falta de oportunidades, qualificação profissional, experiência e até mesmo preconceitos sociais. Que se resume na empregabilidade desses indivíduos.

A importância a partir da grande relevância social, já que o desemprego e a desigualdade de oportunidades afetam diretamente a vida de milhares de jovens, impactando seu desenvolvimento profissional, financeiro e pessoal. A região de Sorocaba apresenta diferenças sociais significativas entre bairros centrais e periféricos, tornando importante a discussão da motivação dessas desigualdades que influenciam a empregabilidade da juventude.

Outro fator que motivou a escolha do tema foi o interesse em compreender a atuação do setor de Recursos Humanos diante dessas questões. O RH possui papel estratégico dentro das empresas e pode contribuir de forma significativa para a inclusão social, promovendo processos seletivos mais acessíveis, programas de capacitação e ações voltadas à diversidade e igualdade de oportunidades.

Dessa forma, a pesquisa busca não apenas analisar os desafios enfrentados pelos jovens periféricos, mas também refletir sobre possíveis soluções e práticas que possam tornar o mercado de trabalho mais inclusivo e acessível. Assim, o estudo torna-se importante tanto para a área acadêmica quanto para a sociedade, contribuindo para debates sobre empregabilidade, inclusão social e responsabilidade das organizações.

O objetivo geral deste trabalho é analisar os desafios enfrentados pelos jovens periféricos da região de Sorocaba na busca por oportunidades de emprego, destacando o papel do setor de Recursos Humanos na redução das barreiras que dificultam a inserção desses jovens no mercado de trabalho.

Os objetivos específicos desta pesquisa são identificar os principais obstáculos enfrentados pelos jovens periféricos para ingressar no mercado de trabalho; compreender como fatores sociais, econômicos e educacionais influenciam a

empregabilidade dos jovens da região de Sorocaba; investigar a percepção dos jovens sobre as oportunidades de emprego disponíveis em suas regiões; analisar a atuação do setor de Recursos Humanos nos processos de recrutamento, seleção e inclusão social; verificar quais práticas de RH podem contribuir para ampliar as oportunidades de emprego para jovens periféricos; e refletir sobre a importância de políticas de inclusão e capacitação profissional para a redução das desigualdades no mercado de trabalho.

A metodologia apresenta a pesquisa que será desenvolvida por meio de uma abordagem qualitativa e quantitativa, com caráter exploratório e descritivo, buscando compreender os desafios enfrentados pelos jovens periféricos da região de Sorocaba em relação à empregabilidade e analisar o papel do setor de Recursos Humanos na redução dessas barreiras.

Para a realização do estudo, será utilizada a pesquisa bibliográfica, baseada em livros, artigos científicos, sites acadêmicos e materiais relacionados aos temas empregabilidade, juventude periférica, desigualdade social e Recursos Humanos. Essa etapa permitirá construir a fundamentação teórica necessária para o desenvolvimento do trabalho.

Além disso, será realizada uma pesquisa de campo, utilizando questionários aplicados a jovens moradores de regiões periféricas da cidade de Sorocaba. O objetivo da pesquisa de campo será coletar informações sobre as dificuldades encontradas na busca por emprego, acesso à qualificação profissional, oportunidades disponíveis na região e percepção sobre inclusão no mercado de trabalho.

A coleta de dados poderá ocorrer de forma presencial ou online, por meio de formulários digitais, garantindo maior alcance e participação dos entrevistados. Os dados obtidos serão organizados, analisados e interpretados para identificar padrões, opiniões e fatores que influenciam a empregabilidade dos jovens periféricos.

Dessa forma, a metodologia adotada permitirá compreender a realidade dos participantes e contribuir para reflexões sobre possíveis estratégias de inclusão e melhoria das oportunidades de trabalho para a juventude periférica da região de Sorocaba

2. CONTEXTUALIZAÇÃO

2.1. Conceito de empregabilidade e mercado de trabalho formal

A empregabilidade é a capacidade que uma pessoa possui de conquistar, manter e crescer profissionalmente no mercado de trabalho. Esse conceito está relacionado não apenas à formação escolar ou técnica, mas também às habilidades, competências e atitudes desenvolvidas ao longo da vida. No mundo contemporâneo, ser empregável significa estar preparado para acompanhar as constantes mudanças tecnológicas, econômicas e sociais, buscando atualização e aprendizado contínuos.

A empregabilidade pode ser classificada em diferentes contextos e da abordagem que se aplica. Entre os principais tipos destaca-se a empregabilidade local, onde se refere à capacidade de um indivíduo de conseguir emprego na sua região específica, considerando as particularidades do mercado de trabalho local. E a empregabilidade global, que se trata da habilidade de se colocarem num mercado de trabalho mais amplo, com oportunidades internacionais. Sendo profissionais com fluência em idiomas e competências específicas, como tecnologia, tendem a ter maior empregabilidade global. E a empregabilidade digital: com a crescente digitalização do mercado, as habilidades digitais tornam-se indispensáveis. Com os profissionais que dominam ferramentas digitais, marketing online e programação estão em alta demanda.

O mercado de trabalho formal contemporâneo é construído pelas relações de emprego regulamentadas por leis trabalhistas, garantindo direitos e deveres tanto para empregados quanto para empregadores. No Brasil, essas relações são organizadas principalmente pela Consolidação das Leis do Trabalho, que assegura benefícios como carteira assinada, férias remuneradas, décimo terceiro salário e previdência social. Apesar dessas garantias, o mercado formal tornou-se mais competitivo e exigente, valorizando profissionais qualificados, flexíveis e capazes de se adaptar às novas tecnologias.

Além disso, a transformação digital e a automação têm provocado mudanças significativas nas profissões e nas formas de trabalho. Muitas atividades passaram a exigir conhecimentos tecnológicos e competências socioemocionais, como comunicação, criatividade, liderança e trabalho em equipe. Dessa forma, a empregabilidade depende cada vez mais da capacidade do indivíduo de desenvolver novas habilidades e se reinventar diante das mudanças do mercado. Portanto, no cenário atual, a relação entre empregabilidade e mercado de trabalho formal é marcada pela necessidade de qualificação constante e adaptação. O profissional que investe em conhecimento, atualização e desenvolvimento pessoal possui maiores chances de inserção e permanência no mercado de trabalho contemporâneo.

No contexto da cidade de Sorocaba, o mercado de trabalho acompanha as transformações presentes no cenário nacional e global. Reconhecida como um importante polo industrial e tecnológico do interior paulista, a cidade apresenta oportunidades em diversos setores, como indústria, comércio, logística, tecnologia e serviços. Com a instalação de empresas nacionais e multinacionais, cresce a demanda por profissionais qualificados, preparados para lidar com inovação, automação e novas formas de trabalho. Embora, na cidade, existam iniciativas de formação profissional e programas voltados à juventude, muitas instituições ainda enfrentam desafios para atender toda a demanda existente nas periferias. Dessa forma, ampliar investimentos em educação, tecnologia, capacitação profissional e inclusão social torna-se fundamental para garantir que esses jovens tenham condições reais de desenvolver sua empregabilidade e conquistar melhores oportunidades no mercado de trabalho formal.

2.2 Contexto das zonas e mercado de trabalho em Sorocaba

Sorocaba se destaca como um dos mais importantes centros econômicos do interior de São Paulo. A sua Região Administrativa tem se firmado como um grande polo de atração para investimentos em logística e indústria, não só no interior paulista, mas em todo o Brasil. A infraestrutura de qualidade aliada a uma localização privilegiada

atrai o interesse de companhias nacionais e internacionais, que encontram um cenário propício para expandir seus negócios, ainda mais por estarem próximas a grandes centros consumidores. A economia da cidade é bem variada, com ênfase na indústria, no comércio, nos serviços, na logística e na construção. Sua posição estratégica, perto da capital paulista e com acesso a rodovias importantes, impulsionou o desenvolvimento urbano e econômico da cidade nos últimos anos.

A situação econômica de Sorocaba impacta diretamente a forma como os jovens das áreas mais afastadas conseguem entrar no mercado de trabalho. Apesar do crescimento econômico e da criação de empregos na cidade, as oportunidades não são distribuídas de maneira igualitária pelas diferentes partes da área urbana, o que afeta principalmente os jovens de bairros periféricos nas Zonas Norte, Leste e parte da Oeste.

A Zona Norte, que é a mais populosa da cidade, abriga muitos bairros mais afastados e conjuntos de moradias. Além de muitos jovens ocuparem vagas em funções operacionais e participarem de programas de primeiro emprego, outro ponto relevante na vida dos jovens em Sorocaba é a sua forte presença no mercado de trabalho informal. Muitos jovens das regiões mais distantes da cidade acabam trabalhando sem carteira assinada por encontrarem dificuldades em conseguir um emprego formal, pela exigência de experiência ou pela necessidade de ajudar financeiramente a família rapidamente.

A proximidade de zonas industriais em Éden e Cajuru abre portas para trabalhos iniciais, como assistente de produção, operador de máquina, estoquista e ajudante de logística. Contudo, muitos desses jovens lidam com poucos qualificativos profissionais, a urgência de começar a trabalhar cedo e barreiras no acesso à capacitação técnica e acadêmica. Frequentemente, o trabalho surge mais como um alívio para as finanças da família do que como uma vocação. Moradores relatam que jovens buscam vagas sem ter experiência e acham oportunidades, sobretudo, em posições operacionais com remuneração baixa e poucas chances iniciais de progressão.

Nas bordas da Zona Leste, a entrada dos jovens no mercado de trabalho ocorre majoritariamente no varejo e no setor de serviços. Muitos atuam em mercados,

farmácias, restaurantes, telemarketing, pequenas lojas e atendimento ao público. Dado o grande número de pequenas e médias empresas na região, o primeiro emprego é usualmente informal ou obtido por meio de contatos familiares e da comunidade. Essa realidade realça a relevância das redes de contato locais para a inserção de jovens nas periferias. Paralelamente, a falta de experiência e a competição por vagas dificultam o acesso a empregos com melhores salários. Discussões em encontros comunitários mostram que jovens, muitas vezes, precisam entregar currículos pessoalmente no Centro e em áreas comerciais para conquistar as primeiras chances.

Por outro lado, a Zona Oeste e a Zona Sul apresentam quadros bem distintos. Em tais áreas, com maior valor econômico, concentram-se empresas de tecnologia, serviços empresariais, saúde particular e comércio de alto padrão. Os jovens que vivem nessas regiões geralmente têm mais acesso à formação técnica, aulas de línguas, informática e ensino superior, o que aumenta suas possibilidades de obter vagas administrativas, estágios e empregos qualificados. Em contraste, muitos jovens de periferia que trabalham nessas áreas enfrentam longos trajetos e custos de transporte consideráveis para chegar a oportunidades em shoppings, escritórios e companhias localizadas no Campolim e arredores. Assim, mesmo com a cidade gerando empregos, o acesso às vagas mais cobiçadas ainda reflete desigualdades sociais e territoriais.

A construção civil também desempenha um papel significativo na empregabilidade dos jovens da periferia. O desenvolvimento imobiliário de Sorocaba impulsionou vagas em construções, manutenção e serviços de apoio, atraindo muitos jovens de bairros mais populares. Em diversos casos, esses trabalhadores iniciam cedo em funções manuais sem treinamento técnico específico, impulsionados pela necessidade de complementar a renda familiar. Embora esse segmento ofereça uma entrada rápida no mercado formal, ele também é marcado por maior instabilidade e sensibilidade às flutuações econômicas.

Outro ponto relevante é o papel dos programas de Jovem Aprendiz e capacitações profissionalizantes. Instituições como SENAI, ETEC e ITEM tornaram-se cruciais para jovens periféricos que visam aprimorar suas chances de trabalho. Os cursos

técnicos funcionam como um caminho para a mobilidade social, especialmente nas áreas industrial, logística e administrativa. No entanto, o acesso a essas qualificações ainda é desequilibrado, pois muitos jovens precisam equilibrar estudo e trabalho desde cedo.

Além das adversidades financeiras, surge também uma faceta social ligada à inserção de jovens no mercado de trabalho nas regiões periféricas de Sorocaba.

Diversos adolescentes e adultos jovens expressam receios quanto à estabilidade na carreira, enfrentam barreiras para alcançar autonomia financeira e sentem-se pressionados a aceitar ocupações de baixa qualidade. A exigência de experiência prévia, mesmo para posições de entrada, instaura um ciclo de exclusão, impedindo que uma parcela da juventude periférica estabeleça um percurso profissional sólido.

Assim sendo, enquanto Sorocaba exhibe expansão econômica e criação de postos de trabalho, a vivência dos jovens no cenário profissional difere de acordo com a localização na cidade e as circunstâncias socioeconômicas. Enquanto zonas mais centrais e bem avaliadas proporcionam chances vinculadas à especialização e a setores de serviço específicos, as periferias seguem concentrando funções operacionais, informais ou de menor pagamento. Essa realidade evidencia que o progresso econômico da localidade não anula automaticamente as disparidades sociais, mas frequentemente reflete discrepâncias históricas de acesso à educação, proventos e chances de carreira. E inúmeros jovens precisam equilibrar educação e labor desde a juventude.

2.3. O papel do capital social e cultural na empregabilidade de jovens periféricos

O capital social e o capital cultural configuram-se como fatores fundamentais para a empregabilidade. O capital social refere-se à rede de relações e contatos que o indivíduo estabelece ao longo de sua trajetória, incluindo vínculos familiares,

educacionais e profissionais, os quais podem facilitar o acesso a oportunidades de trabalho e informações relevantes (BOURDIEU, 1980).

Nos anos recentes, o Brasil tem testemunhado uma aceleração na desregulamentação das relações de trabalho, resultando em consequências significativas para os trabalhadores. Entre essas consequências, um ponto de destaque é a dificuldade em se conseguir um emprego. Essa questão tem sido objeto de discussões extensas, principalmente porque falta acordo sobre os fatores que de fato definem a capacidade de um indivíduo de encontrar trabalho no país. Este trabalho, em particular, concentra-se em duas vertentes da empregabilidade: a formal e a gerencial.

Frente a este quadro é natural que os governos e as classes dominantes se defrontem com o dilema da gestão dos não empregáveis. Estão em discussão diferentes fórmulas seja de aposentadoria precoce seja de renda mínima para integrantes da População Economicamente Ativa ou de subsídios e garantias ao trabalhador precarizado (PAIVA, 2000, p.54)

Em Sorocaba, a capacidade dos jovens de bairros afastados de conseguir trabalho é diretamente afetada pela sua rede de contatos e bagagem cultural, elementos que tanto podem abrir ou fechar portas no mundo profissional. Na cidade, que tem um forte desenvolvimento industrial e comercial, muitos jovens das áreas menos favorecidas lutam para conseguir empregos formais, por conta das diferenças sociais que limitam o acesso à educação, à cultura e a contatos profissionais.

O capital social se refere às conexões e relacionamentos que auxiliam alguém a achar oportunidades de emprego. Em Sorocaba, os jovens das periferias frequentemente têm um círculo social mais limitado, formado por parentes e amigos que também enfrentam dificuldades financeiras. Isso restringe o alcance a indicações de trabalho, informações sobre vagas e chance de estágios. Enquanto jovens de classes mais altas conseguem contatos através de colégios particulares, cursos e laços familiares, muitos jovens periféricos dependem apenas de processos seletivos públicos e muito concorridos.

Já o capital cultural engloba conhecimentos, costumes, jeito de falar e vivências que são valorizados no mercado de trabalho. Em Sorocaba, a disparidade entre escolas públicas de periferia e instituições privadas ainda ressalta as desigualdades no acesso a um ensino de qualidade, cursos de línguas, tecnologia e atividades culturais. Muitas empresas procuram candidatos que se comuniquem e se comportem de certas maneiras consideradas "adequadas ao ambiente de trabalho", o que pode deixar de fora jovens que não tiveram as mesmas oportunidades educacionais e culturais.

Apesar desses obstáculos, as periferias de Sorocaba são também locais de grande potencial criativo e comunitário. Iniciativas culturais, grupos de jovens, projetos esportivos e ações comunitárias que surgem nos bairros periféricos ajudam os jovens a criar novas redes de apoio e a desenvolver competências importantes, como liderança, criatividade e trabalho em equipe. Além disso, formas de expressão cultural urbana, como o rap, o funk e o slam, vêm se fortalecendo como meios de expressão e inclusão social entre a juventude periférica da cidade.

Neste cenário, políticas públicas e projetos sociais desempenham um papel crucial na ampliação das oportunidades. Programas de capacitação profissional, acesso ao ensino técnico e superior, inclusão digital e estímulo à cultura podem ajudar a fortalecer o capital social e cultural desses jovens. Empresas da região também têm seu papel, promovendo ações de diversidade e inclusão que reconheçam e valorizem os talentos das periferias.

Portanto, entender a empregabilidade dos jovens periféricos em Sorocaba exige reconhecer que as chances não são oferecidas de maneira justa para todos. O acesso ao capital social e cultural tem um impacto direto nas possibilidades de inserção no mercado de trabalho, demonstrando que a construção de uma sociedade mais equitativa depende de investimentos em educação, cultura e inclusão social.

2.4. Barreiras sociais e estruturais à inserção profissional

As periferias, historicamente marcadas por estigmas e desigualdades, apresentam desafios adicionais à inserção desses jovens. A ausência de espaços de escuta e participação limita o protagonismo juvenil, tornando necessária a construção de práticas que fortaleçam sua autonomia e capacidade de transformação social. Nesse cenário, destaca-se o papel do Serviço Social na promoção de direitos e no enfrentamento das desigualdades (IAMAMOTO, 2007).

Os obstáculos para a entrada dessa gente no mercado de trabalho são múltiplos e entrelaçados. Entre eles, sobressaem as barreiras sociais, como preconceitos e visões estereotipadas ligadas à origem, raça e sexo, que levam à discriminação e ao afastamento do mundo profissional. Adicionalmente, as barreiras estruturais, tais como a falta de igualdade no acesso à instrução, à má qualidade do transporte coletivo e a insuficiência de ações governamentais, limitam ainda mais as chances.

As informações sobre Sorocaba em 2019 indicam o nível de igualdade educacional no Ensino Médio, com base na porcentagem de alunos que atingiram o aprendizado esperado para essa fase. Para os fins desta análise, considera-se satisfatório um aproveitamento de, no mínimo, 70% do que se espera que os alunos aprendam. Os dados foram separados por disciplinas, Português e Matemática, e comparados entre grupos sociais diversos, segundo raça/cor e condição socioeconômica.

Os resultados apontam disparidades significativas no desempenho dos estudantes. Em Português, 53% dos alunos com melhor situação socioeconômica demonstraram aprendizado adequado, em contraste com 34% daqueles em situação inferior. No quesito raça/cor, 54% dos estudantes brancos alcançaram o aprendizado ideal, contra 37% dos pretos.

Em Matemática, a situação é ainda mais alarmante. Apenas 4% dos alunos de menor poder aquisitivo atingiram o aprendizado esperado, enquanto esse índice chegou a 12% entre os de maior poder aquisitivo. Comparando etnias, 5% dos estudantes pretos obtiveram aprendizado adequado, enquanto 11% dos brancos alcançaram esse patamar.

Ao examinar os dados, fica claro que nenhum grupo alcançou os 70% de aprendizado adequados no Ensino Médio, especialmente em Matemática, onde os índices foram extremamente baixos. Esses achados sublinham como fatores sociais, econômicos e raciais afetam diretamente o rendimento educacional dos jovens, limitando suas chances de qualificação e entrada no mercado de trabalho.

Adicionalmente, os dados sobre a infraestrutura escolar do município reforçam as desigualdades existentes. No Ensino Médio, somente 47% das escolas oferecem acessibilidade, um percentual abaixo do ideal, indicando falhas estruturais que podem dificultar a inclusão de alunos com deficiência ou mobilidade reduzida. É notável também o baixo acesso a laboratórios de informática (23%), de ciências (6%) e bibliotecas (9%), recursos essenciais para o desenvolvimento educacional, tecnológico e científico dos alunos. Esses números revelam que muitos jovens carecem de acesso apropriado a ferramentas cruciais para o aprendizado e a preparação profissional.

Por outro lado, as estatísticas revelam índices superiores em serviços essenciais, como água potável (100%), eletricidade (100%), recolha regular de resíduos (99%), saneamento público (99%) e conexão à internet de alta velocidade (95%). Embora esses elementos proporcionam um patamar básico para o funcionamento das instituições de ensino, eles não são suficientes para garantir a excelência e a justiça na educação. A disponibilidade de quadras poliesportivas em apenas 53% das escolas e a presença de televisores em 80% das unidades também indicam disparidades no acesso a ferramentas de apoio ao ensino e ao desenvolvimento social dos alunos.

Essas condições físicas e de infraestrutura colaboram diretamente para acentuar as disparidades no campo educacional, especialmente entre discentes de populações socialmente desfavorecidas. Instituições de ensino situadas em áreas periféricas costumam lidar com desafios de infraestrutura mais complexos e uma oferta menor de materiais didáticos, o que prejudica o rendimento escolar e restringe as perspectivas de crescimento dos jovens.

Adicionalmente às desigualdades educacionais, os dados nos convidam a ponderar sobre a influência do capital social no percurso desses jovens. O capital social

abrange o acesso a chances, redes de suporte, conexões profissionais, estímulo familiar, disponibilidade de informações e a interação em ambientes que fomentam o provimento educacional e profissional. Indivíduos de contextos sociais mais vulneráveis, em particular residentes de zonas periféricas, muitas vezes dispõem de menos acesso a esses recursos, o que intensifica os obstáculos para alcançar resultados acadêmicos superiores e maiores chances de inserção no mercado de trabalho.

Neste cenário, o compromisso social das empresas e a ação estratégica da área de Recursos Humanos tornam-se vitais para fomentar um maior acolhimento e igualdade no ambiente profissional. Organizações que investem em programas de aprendizado, estágios, formação profissional, valorização da diversidade e inclusão colaboram para expandir o capital social desses jovens, oferecendo oportunidades que frequentemente não se encontram em seus círculos sociais. Assim, o RH pode atuar como um catalisador de mudanças sociais, auxiliando na superação das barreiras estruturais que afetam os jovens de periferia e promovendo uma maior paridade de chances no universo corporativo.

As disparidades já evidentes em quesitos de aprendizado e estrutura escolar, os resultados do Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM) em Sorocaba também revelam uma notável desigualdade educacional entre alunos da rede pública e privada. Em um comparativo entre 59 escolas públicas e 27 particulares no município, nota-se uma diferença expressiva no desempenho médio. Enquanto os estudantes da rede pública obtiveram 770,55 pontos, os da rede privada alcançaram 1422,47, uma margem de aproximadamente 84%.

Esses números ilustram como as desigualdades estruturais afetam diretamente as chances de jovens na educação e no futuro profissional. O ENEM se tornou um dos principais caminhos para o ensino superior, possibilitando o acesso a universidades públicas, bolsas e financiamentos. Assim, alunos com desempenho inferior enfrentam maiores obstáculos para ingressar em cursos de qualidade e expandir suas trajetórias acadêmicas.

Consequentemente, essa desigualdade também impacta diretamente a empregabilidade dos jovens. O acesso ao ensino superior está intimamente ligado

às oportunidades de qualificação profissional, à entrada no mercado de trabalho e à ascensão a cargos com melhores salários e perspectivas de crescimento. Dessa forma, jovens de contextos socialmente menos favorecidos encontram barreiras ainda mais significativas para competir em igualdade no mundo profissional, perpetuando ciclos de desigualdade social, econômica e educacional.

Para superar esses desafios, são necessárias não apenas reformas institucionais, mas também mudanças culturais, promovendo diversidade, inclusão e igualdade de oportunidades. Observa-se ainda que, nas periferias, surgem novas formas de trabalho, como o empreendedorismo e atividades informais, que sustentam muitas famílias.

No entanto, quando um jovem da periferia busca uma vaga em uma empresa formal, ele se depara não só com a concorrência do mercado, mas também com as desigualdades estruturais — o preconceito, a distância geográfica dos centros de emprego, o transporte precário e a desconfiança social ligada à sua origem.

Portanto, pensar na inserção profissional dos jovens periféricos é pensar em paridade social. Não há inclusão genuína sem que se ataque diretamente as raízes da desigualdade. Valorizar, reconhecer e oferecer oportunidades a essa juventude significa investir no futuro das empresas e na construção de um mercado de trabalho mais diverso, democrático e humano.

2.5 Responsabilidade social das empresas e diversidade no ambiente corporativo

As empresas contribuem disponibilizando vagas de aprendizagem, estágios e oportunidades de emprego, além de apoio financeiro e tecnológico para fortalecimento de projetos de capacitação. A integração entre essas instituições cria um ciclo sustentável de desenvolvimento, no qual ONGs identificam e orientam os indivíduos, as escolas técnicas desenvolvem suas competências e as empresas proporcionam inserção profissional. Tal cooperação resulta em impactos positivos tanto para os indivíduos quanto para a sociedade, ao reduzir desigualdades e fomentar o crescimento econômico (RESEARCHGATE, 2024).

A responsabilidade social das empresas está diretamente relacionada à forma como elas impactam a sociedade, o meio ambiente e seus colaboradores. Atualmente, as organizações não são avaliadas apenas pelos lucros que obtêm, mas também pelas atitudes éticas e sustentáveis que adotam em suas atividades. Nesse contexto, a diversidade no ambiente corporativo tornou-se um dos principais aspectos da responsabilidade social empresarial.

A diversidade consiste na inclusão de pessoas com diferentes características, culturas e experiências dentro das empresas. Isso envolve questões de gênero, raça, idade, orientação sexual, religião, pessoas com deficiência e diferentes origens sociais. Promover a diversidade significa oferecer igualdade de oportunidades e criar um ambiente de respeito e inclusão para todos os colaboradores.

Empresas que valorizam a diversidade tendem a apresentar melhores resultados, pois equipes diversas contribuem com diferentes ideias e perspectivas, favorecendo a criatividade, a inovação e a solução de problemas. Além disso, ambientes inclusivos aumentam a motivação dos funcionários e fortalecem a imagem da empresa perante a sociedade e os consumidores.

Entretanto, ainda existem desafios relacionados ao preconceito, à desigualdade salarial e à baixa representatividade de alguns grupos em cargos de liderança. Por isso, muitas organizações investem em políticas de inclusão, treinamentos e programas de conscientização para combater a discriminação e promover um ambiente corporativo mais justo.

2.6. O papel estratégico do RH na promoção da inclusão social

Em 2025 e 2026, a agenda de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) consolidou-se como uma estratégia essencial para a sustentabilidade e o sucesso das organizações, deixando de ser tratada apenas como uma questão ética ou de responsabilidade social. Com isso a acessibilidade e a inclusão social passaram a ocupar uma posição mais central no contexto corporativo contemporâneo, exigindo

que as empresas tenham práticas mais estruturadas e permanentes voltadas à equidade.

A acessibilidade e a inclusão social têm se consolidado como temáticas de grande relevância no contexto corporativo contemporâneo. Nesse cenário, o setor de Recursos Humanos (RH) exerce um papel estratégico e indispensável na construção de ambientes de trabalho que sejam verdadeiramente equitativos e inclusivos. Mais do que atender a uma exigência legal, terá a promoção da acessibilidade e representará um compromisso ético e uma estratégia organizacional que irá estimular a inovação, a diversidade de ideias e o aprimoramento do desempenho empresarial.

A Pesquisa Ethos/Época de Diversidade, Equidade e Inclusão 2024/2025 reforça essa realidade ao demonstrar que as empresas brasileiras vêm fortalecendo suas práticas de DEI, mesmo diante do cenário global para redução de investimentos nessa área. O levantamento, que foi realizado em 224 empresas, apresentou um crescimento de 9,8% em relação ao ciclo anterior, evidenciando a maior adesão à pauta no ambiente corporativo. Segundo o estudo, 88,84% das empresas reconhecem a diversidade como uma estratégia sustentável para melhores resultados nos negócios, enquanto 73% já incorporaram o tema em seu planejamento estratégico.

Como um elo entre a organização e seus colaboradores, o RH assume a responsabilidade de conduzir os processos de transformação cultural, assegurando que todos os profissionais, independentemente de suas condições, habilidades ou características individuais, venham a ter um acesso às mesmas oportunidades de desenvolvimento, participação e crescimento. E sua atuação abrange desde a formação das políticas internas e adaptação de processos até a promoção da cultura corporativa, onde reconheçam e celebrem a diversidade em suas múltiplas formas.

Dessa forma, o RH se torna responsável pela estruturação das políticas inclusivas, de combater desigualdades e na promoção das oportunidades mais equitativas, além do alinhamento da gestão de pessoas às práticas de ESG (Environmental, Social and Governance). Aliás, fatores como as crises migratórias, a desigualdade social, o racismo ambiental, a diversidade geracional e as transformações

tecnológicas terão a ampliação da responsabilidade das organizações em desenvolver práticas mais inclusivas e socialmente responsáveis.

A inclusão social nas empresas não se limita à contratação de grupos historicamente excluídos, mas também envolve na criação de condições reais para a permanência, o desenvolvimento e o crescimento profissional. Dentro desse cenário, o RH tem a atuação na formulação dos processos seletivos mais acessíveis, em promoções de ações afirmativas, desenvolvendo lideranças inclusivas e no fortalecimento de uma cultura organizacional baseada no respeito às diferenças.

Mais um ponto importante a considerar é a inserção da Inteligência Artificial e das plataformas digitais de aprendizagem, que exigem do RH um equilíbrio entre a inovação e a humanização das relações de trabalho. O desenvolvimento de pessoas, aliado à equidade de oportunidades, passa a ser entendido como vantagem competitiva é fator essencial para a sustentabilidade empresarial.

Assim, o RH deixa de ser apenas um setor para suporte e se torna um protagonista na promoção da inclusão social, transformando a diversidade em valor organizacional, diferencial competitivo e estratégia de longo prazo. Com isso a acessibilidade, portanto, passa a representar um caminho irreversível, no qual o RH se estabelece como o principal condutor dessa jornada transformadora.

2.6.1 Recrutamento inclusivo e ações afirmativas

O recrutamento inclusivo representa uma das principais ferramentas estratégicas do RH na promoção da inclusão social dentro das organizações. Tem como objetivo garantir a igualdade nas oportunidades do acesso ao mercado de trabalho, reduzindo as barreiras estruturais que dificultam a entrada de grupos historicamente excluídos, como mulheres, pessoas negras, pessoas com deficiência, pessoas LGBTQIA+, profissionais 50+, refugiados e outros segmentos socialmente vulnerabilizados.

Nesse contexto, as ações afirmativas tornam-se fundamentais, por funcionarem como instrumentos de reparação histórica e na promoção da igualdade material. Isso inclui os programas de contratação direcionada, vagas afirmativas, revisão dos

critérios de seleção, adaptação da linguagem em anúncios de vagas, acessibilidade nos processos seletivos e as parcerias com instituições voltadas à capacitação e empregabilidade desses públicos.

Entre os anos de 2021 e 2022, houve um crescimento de 33,2% nas vagas afirmativas, demonstrando um maior comprometimento das empresas com as políticas de inclusão e de responsabilidade social. Além disso, a Pesquisa Ethos/Época 2024/2025 aponta a ampliação dos códigos de conduta, canais de denúncia e umas políticas formais de combate à discriminação, evidenciando que a diversidade passou a integrar a governança corporativa.

No setor público, a ampliação das cotas raciais também reforçam essa lógica da equidade, como observado na Lei nº 15.142/2025, que elevou para 30% a reserva de vagas dos concursos públicos federais e passou a incluir indígenas e quilombolas como beneficiários. Essas iniciativas têm demonstrado que o recrutamento inclusivo não representa um privilégio, mas uma estratégia de justiça social e representatividade.

Aliás, a crise de refugiados climáticos e políticos surgem como um tema central, além de exigir das empresas maior preparo para acolher essas populações por meio da contratação, qualificação profissional e suporte social. Sendo um cenário, onde o RH atua como um agente facilitador da inclusão, promovendo ações concretas que ampliam o acesso ao emprego e fortalecem a equidade dentro das organizações.

2.6.2 Treinamento, desenvolvimento e retenção

A inclusão social no ambiente corporativo não apenas depende da contratação de profissionais diversos, mas também da criação de condições reais para que tenham um desenvolvimento, permanência e crescimento nas organizações. Por isso, o RH desempenha o papel essencial na implementação dos programas de treinamento, desenvolvimento e retenção voltados à equidade, ao pertencimento e à valorização dos talentos.

O treinamento e desenvolvimento (T&D) tornou-se uma das dimensões estratégicas, especialmente diante de uma necessidade de adaptação às constantes mudanças

do mercado de trabalho. Em 2026, o desenvolvimento profissional passou a ser um dos principais fatores de permanência nas empresas, superando, em muitos casos, os benefícios tradicionais. A ausência de oportunidades para crescimento está entre uma das principais causas do desligamento voluntário, enquanto as organizações que investem em capacitação apresentam maior retenção e engajamento.

A educação contínua em DEI permanece uma das principais tendências, com treinamentos, mentorias e programas voltados à redução de vieses inconscientes, ampliação da representatividade em cargos de liderança e fortalecimento da cultura de respeito às diferenças. Essas ações contribuem para a formação de lideranças mais preparadas e ambientes mais acolhedores e produtivos.

Outro aspecto relevante é a valorização da diversidade cognitiva, que reconhece diferentes formas de pensar como fator de inovação, criatividade e adaptação organizacional. Quando o RH investe em desenvolvimento de equipes diversas, amplia-se a capacidade da empresa de gerar soluções mais eficazes e sustentáveis.

A saúde mental também ocupa uma posição central nessa agenda, considerando que há diferentes grupos sociais que enfrentam pressões específicas no ambiente de trabalho. As políticas de segurança psicológica, acessibilidade, pertencimento e apoio emocional tornam-se fundamentais para retenção de talentos e redução da rotatividade.

Apesar dos avanços, ainda existem desafios na transformação de políticas em resultados mensuráveis. Por isso, o RH precisa utilizar indicadores, metas transparentes e acompanhamento contínuo para garantir maior efetividade nas estratégias de inclusão e retenção.

2.6.3 Cultura organizacional e diversidade

A construção de uma cultura organizacional inclusiva é um dos maiores desafios e, ao mesmo tempo, uma das principais responsabilidades estratégicas do RH. Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) não podem ser tratadas apenas como ações isoladas ou indicadores de desempenho, elas devem estar incorporadas à identidade, aos valores e às práticas cotidianas da organização.

Uma empresa diversa não é necessariamente uma empresa inclusiva. A inclusão exige que todas as pessoas tenham oportunidades reais de participação, desenvolvimento, reconhecimento e pertencimento, independentemente de gênero, raça, orientação sexual, deficiência, idade, religião ou origem social.

A cultura organizacional influencia diretamente no clima interno, a produtividade e a retenção de talentos. Segundo a Pesquisa Ethos/Época 2024/2025, entre os principais impactos positivos das práticas de DEI estão justamente a melhoria do clima organizacional, o aumento da produtividade e a atração e retenção de profissionais qualificados.

A promoção de uma cultura inclusiva exige ações contínuas, como treinamentos sobre vieses inconscientes, combate ao preconceito institucional, fortalecimento da escuta ativa, revisão de práticas internas, canais de denúncia, políticas antidiscriminatórias e o desenvolvimento de lideranças mais empáticas e preparadas para lidar com a diversidade.

Em 2025 e 2026, temas como diversidade religiosa, espiritualidade e respeito às diferentes crenças ganharam maior visibilidade no ambiente corporativo. Da mesma forma, a diversidade etária e geracional permanece em destaque, especialmente nas relações entre a geração Z e as demais gerações no mercado de trabalho, exigindo novas formas de gestão e convivência.

A promoção da inclusão também passa pela criação de ambientes psicologicamente seguros, onde os colaboradores se sintam respeitados, ouvidos e valorizados. Isso fortalece relações mais saudáveis e produtivas, além de reduzir conflitos e turnover.

Além disso, o contexto político e social global, marcado por polarizações, crises migratórias e desigualdades estruturais, exige que as organizações assumam posicionamentos mais consistentes em relação à inclusão social. Equipes diversas tendem a gerar melhores resultados, maior inovação e decisões mais completas, tornando a inclusão não apenas uma questão social, mas também uma vantagem competitiva.

Portanto, a promoção de uma cultura organizacional diversa significa transformar valores em práticas concretas, tornando a inclusão parte da identidade da empresa.

Nesse processo, o RH atua como protagonista na construção de ambientes mais humanos, sustentáveis e preparados para os desafios contemporâneos.

3. METODOLOGIA

3.1 Delineamento da pesquisa e definição da população e amostra

Este estudo buscou investigar as dificuldades encontradas por jovens das periferias de Sorocaba (SP) ao tentarem ingressar no mercado de trabalho, além de entender como os profissionais de RH podem ajudar a diminuir esses obstáculos através de métodos de contratação mais abertos.

A pesquisa, de natureza descritiva, combinou métodos quantitativos e qualitativos. Para isso, foram realizadas revisões bibliográficas, análises de documentos e uma investigação em campo. A parte bibliográfica envolveu a análise de artigos científicos, trabalhos acadêmicos e outras publicações sobre empregabilidade jovem, inclusão social, recrutamento inclusivo e as oportunidades para jovens de áreas periféricas. A pesquisa documental ajudou a reunir informações sobre o cenário socioeconômico de Sorocaba e os percalços que esse grupo enfrenta para conseguir trabalho.

A investigação em campo ocorreu na Escola Estadual Fernando Prestes, em Sorocaba (SP), entre abril e maio de 2026. Os participantes foram estudantes de cursos técnicos da área administrativa (Administração, RH, Marketing e Logística), pois muitos deles estão prestes a entrar ou acabaram de ingressar no mercado de trabalho.

Durante a coleta de dados, os objetivos do estudo foram apresentados aos participantes, que então responderam a questionários com perguntas fechadas e abertas. Esses questionários visavam traçar o perfil dos respondentes, saber onde moram, quais oportunidades de emprego percebem em seus bairros e o que pensam sobre a importância do recrutamento inclusivo nas seleções de pessoal.

Ademais, os questionários exploraram fatores que podem impactar a empregabilidade de jovens periféricos, como acesso à educação, formação profissional, transporte público, discriminação e conhecimento sobre programas de inclusão no mercado de trabalho. As questões abertas permitiram que os participantes compartilhassem suas opiniões e vivências, enriquecendo a compreensão da realidade desse grupo.

Sorocaba foi escolhida como local da pesquisa devido ao seu desenvolvimento econômico e importância regional. Apesar de possuir uma boa infraestrutura e atrair investimentos, a cidade ainda lida com desafios na inclusão de jovens periféricos no mercado de trabalho, especialmente em relação a oportunidades, qualificação e equidade nos processos de contratação.

Os dados numéricos coletados nos questionários foram organizados e analisados com estatística descritiva, apresentando os resultados em frequências e percentuais. Já os dados mais subjetivos foram interpretados via análise de conteúdo, permitindo identificar pontos de vista, opiniões e padrões nas experiências dos participantes e nas práticas de recrutamento inclusivo.

Assim, a união das abordagens quantitativa e qualitativa proporcionou uma visão mais completa da questão estudada, contribuindo para o entendimento das dificuldades enfrentadas por jovens periféricos e das possíveis ações que o RH pode tomar para gerar mais inclusão e justiça no mercado de trabalho.

3.2 Instrumentos de coleta de dados (Questionários, entrevistas, pesquisas documentais)

A obtenção das informações se deu através de três métodos centrais: um levantamento de estudos já existentes e documentos, a aplicação de formulários de perguntas e a análise direta do ambiente estudado.

Para começar, foi feito um levantamento de bibliografia e documentos com a finalidade de compilar dados sobre as chances de trabalho para jovens de áreas periféricas, as barreiras que enfrentam ao buscar emprego e as estratégias de contratação que buscam incluir esses grupos nas empresas. Consultamos artigos

científicos, livros, teses, relatórios e publicações de entidades ligadas ao assunto, o que nos ajudou a construir a base teórica e dar suporte ao estudo.

Como ferramenta principal da investigação de campo, empregou-se um formulário com perguntas definidas, aplicado aos estudantes dos cursos técnicos da área administrativa da Escola Estadual Fernando Prestes, incluindo Administração, Recursos Humanos, Marketing e Logística. O formulário continha tanto perguntas com opções fixas quanto perguntas abertas, possibilitando coletar dados em formato numérico e de opinião.

As indagações cobriram aspectos do perfil dos entrevistados, como idade, curso e local de moradia, além de perguntas sobre a visão que têm das oportunidades de trabalho, os obstáculos para entrar no mercado, o conhecimento sobre contratações inclusivas e uma avaliação das iniciativas das empresas para acolher jovens de periferias.

As perguntas de múltipla escolha permitiram quantificar as respostas em termos de frequência e porcentagem, enquanto as perguntas abertas deram aos participantes a chance de expor seus pontos de vista, vivências e ideias sobre o tópico investigado.

Somado aos formulários, foram feitas observações durante a coleta de dados, o que facilitou uma compreensão mais aprofundada da realidade dos participantes e agregou valor à interpretação dos resultados.

Portanto, a união da pesquisa documental com o uso de questionários permitiu reunir informações significativas para analisar os obstáculos que jovens periféricos encontram ao ingressar no mercado de trabalho e para entender como as práticas de recrutamento inclusivo contribuem para criar chances mais justas.

3.3 Procedimento de tratamento a análise de dados

A investigação de campo foi conduzida através de um questionário digital, o qual contou com a adesão de 68 pessoas. O objetivo do questionário era aferir o que os jovens pensam sobre as chances de trabalho em suas áreas, quais são as maiores

difficultades para entrar no mercado de trabalho e como o local onde se vive afeta a possibilidade de conseguir um emprego.

As informações coletadas mostraram que a maioria dos jovens tem entre 17 e 24 anos e que muitos estudam enquanto trabalham. Vimos também que a maioria já fez cursos profissionalizantes, o que indica uma procura por aprimoramento como forma de aumentar as chances de conseguir um emprego.

Sobre as oportunidades de trabalho, embora muitos achem que há vagas em suas cidades, uma boa parte mencionou que a falta de experiência, a distância de casa para o trabalho, a ausência de formação e a pouca oferta de vagas são os principais empecilhos na busca por um emprego.

Outro ponto importante é o transporte. Mais da metade das pessoas disse que já deixou de se candidatar a uma vaga por causa da distância, mostrando que problemas de deslocamento podem ser grandes barreiras para jovens que moram em áreas mais afastadas.

A pesquisa também indicou que alguns jovens se sentiram prejudicados em processos seletivos por causa do local onde moram. Além disso, a maioria acha que morar em regiões periféricas pode dificultar a conquista de um emprego, seja pela distância dos centros de trabalho, pela escassez de oportunidades ou por preconceitos relacionados ao endereço.

No que diz respeito a apoios para conseguir um emprego, muitos acham que ainda faltam programas direcionados aos jovens de suas regiões. Da mesma forma, a maior parte entende que as empresas não estão totalmente prontas para acolher jovens de diferentes contextos sociais.

As respostas abertas confirmaram esses pontos, ressaltando a necessidade de mais chances para jovens sem experiência, mais programas de estágio e aprendizagem, processos de seleção mais justos, investimentos em formação e a diminuição de preconceitos ligados à origem dos candidatos.

Assim, os achados desta pesquisa corroboram que jovens de periferias enfrentam barreiras estruturais para entrar no mercado de trabalho, o que sublinha a importância de ações estratégicas de Recursos Humanos para criar métodos de recrutamento e seleção mais inclusivos e acessíveis.

3.4 Limitações da pesquisa

Esta análise trouxe certas restrições que precisam ser levadas em conta ao se examinar os resultados. A principal delas diz respeito ao número dos participantes, visto que a coleta em campo ocorreu unicamente com alunos da Escola Técnica Estadual Fernando Prestes, em Sorocaba (SP), deixando de fora jovens de outras escolas ou cidades da área.

Outro ponto a observar é o período em que os dados foram recolhidos, entre abril e maio de 2026, o que limita a análise a um momento pontual. Fatores como alterações na economia, na sociedade e nas diretrizes de contratação podem, com o tempo, alterar o cenário analisado.

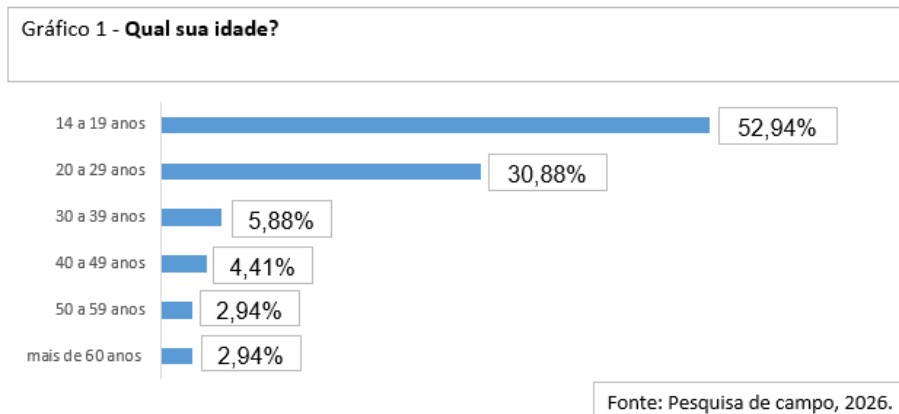
Adiante, as informações coletadas através dos questionários espelham as visões e vivências de cada um dos indivíduos, podendo, portanto, sofrer influência de interpretações particulares, tendências de resposta e distintos níveis de familiaridade com o assunto de contratação inclusiva e empregabilidade.

É importante também notar que o estudo focou em alunos de cursos técnicos da área administrativa (Administração, RH, Marketing e Logística), o que pode restringir a aplicação dos resultados a jovens de outros campos de estudo ou que não cursam o ensino técnico.

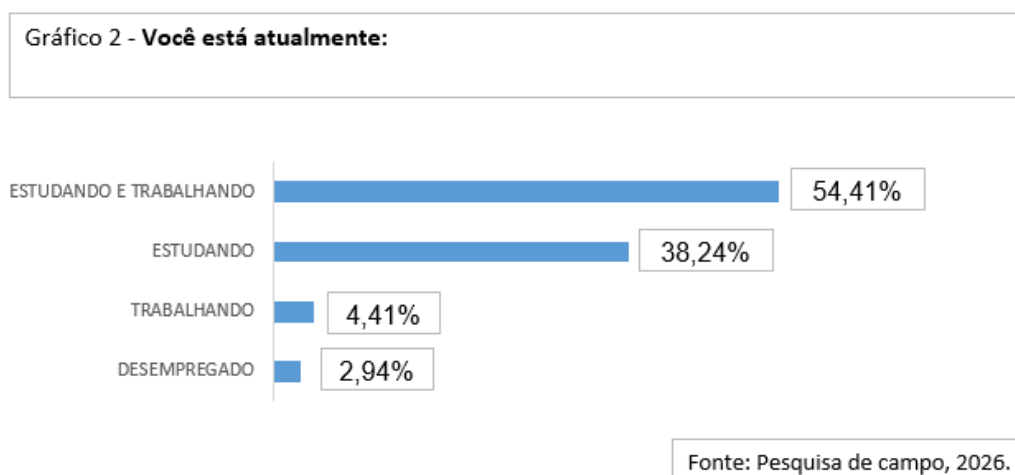
Mesmo diante desses impedimentos, o estudo conseguiu gerar dados significativos sobre as dificuldades que jovens, das regiões periféricas de Sorocaba, encontram ao ingressar no mercado de trabalho e ajudou a aprofundar o debate sobre a relevância de métodos de recrutamentos inclusivos e iniciativas que promovam a igualdade de chances.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1 Caracterização do perfil dos jovens participantes

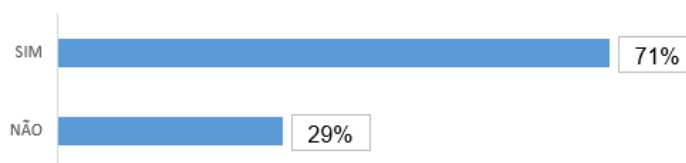


Os resultados apontam que 52% dos entrevistados têm menos de 20 anos, indicando que a pesquisa alcançou principalmente jovens que estão iniciando sua inserção no mercado de trabalho. Dessa forma, os dados obtidos refletem a realidade do público-alvo do estudo e contribuem para a compreensão das dificuldades encontradas nessa etapa da vida profissional.



Os dados coletados revelam que 54% dos respondentes conciliam trabalho e estudos, enquanto 38% dedicam-se exclusivamente à formação educacional. Esse resultado sugere que grande parte dos jovens já possui algum vínculo com o mercado de trabalho, ao mesmo tempo em que busca qualificação profissional para ampliar suas oportunidades de empregabilidade. Já aqueles que apenas estudam encontram-se em fase de preparação para futura inserção profissional.

Gráfico 3 - **Você já participou de algum curso de capacitação profissional?**

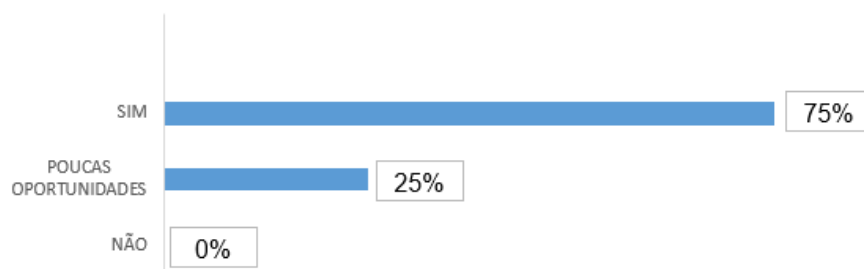


Fonte: Pesquisa de campo, 2026.

Os dados revelam que a maioria dos entrevistados (71%) investiu em qualificação profissional por meio de cursos profissionalizantes. Entretanto, observa-se uma discrepância entre a capacitação e a empregabilidade, visto que apenas 11% dos participantes estavam empregados no período da pesquisa. Esse cenário evidencia que a formação profissional nem sempre se traduz em oportunidades concretas de trabalho, podendo existir barreiras adicionais, como falta de experiência, escassez de vagas ou dificuldades de acesso ao mercado de trabalho.

4.2 Barreiras estruturais enfrentadas pelos jovens periféricos na inserção profissional

Gráfico 4 - **Você considera que existem oportunidades de emprego na sua região?**



Fonte: Pesquisa de campo, 2026.

Os dados revelam que somente 25% dos respondentes consideram que há poucas oportunidades de emprego na cidade de Sorocaba. Esse resultado sugere que a percepção predominante entre os jovens é de que o município apresenta uma oferta razoável de vagas. Dessa forma, as dificuldades de inserção no mercado de trabalho observadas na pesquisa podem estar relacionadas não apenas à disponibilidade de empregos, mas também a fatores individuais e estruturais que limitam o acesso dos jovens às oportunidades existentes.

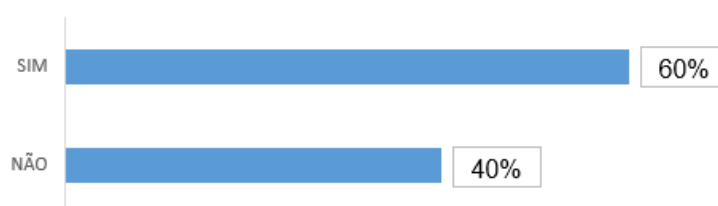
Gráfico 5 - **Como você fica sabendo de vagas de emprego na sua região?**



Fonte: Pesquisa de campo, 2026.

Os dados revelam que as redes sociais são o principal meio utilizado pelos jovens para buscar oportunidades de emprego, sendo mencionadas por 30% dos participantes. Em seguida, destacam-se as indicações pessoais e os sites de emprego, ambos com 25% das respostas. Esse resultado demonstra que a busca por trabalho ocorre por meio de uma combinação de recursos digitais e relacionamentos pessoais, evidenciando a crescente influência da tecnologia nos processos de recrutamento e seleção. Além disso, reforça a importância do networking e do acesso à informação para ampliar as oportunidades de inserção no mercado de trabalho.

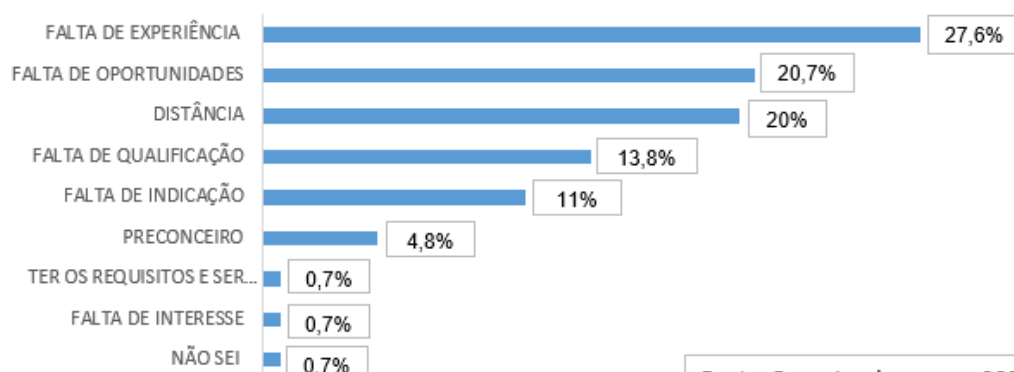
Gráfico 6 - Você já deixou de se candidatar a uma vaga por causa da distância?



Fonte: Pesquisa de campo, 2026.

O objetivo desta questão é verificar de que forma a localização das oportunidades de emprego e as condições de transporte afetam a empregabilidade dos jovens. Os resultados revelam que 60% dos entrevistados já desistiram de candidaturas devido à distância entre sua residência e o local de trabalho, demonstrando que o deslocamento constitui uma barreira significativa para a inserção profissional. Dessa forma, conclui-se que aspectos relacionados à mobilidade urbana e à distribuição geográfica das vagas podem restringir o acesso dos jovens periféricos às oportunidades de emprego.

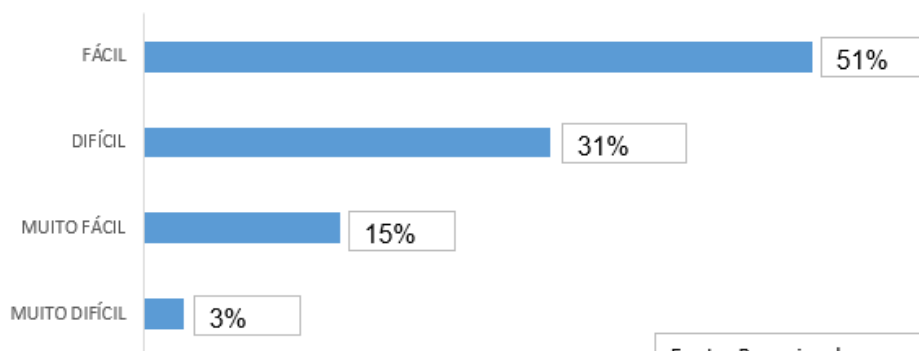
Gráfico 7 - Quais dificuldades você já enfrentou ao buscar emprego?



Fonte: Pesquisa de campo, 2026.

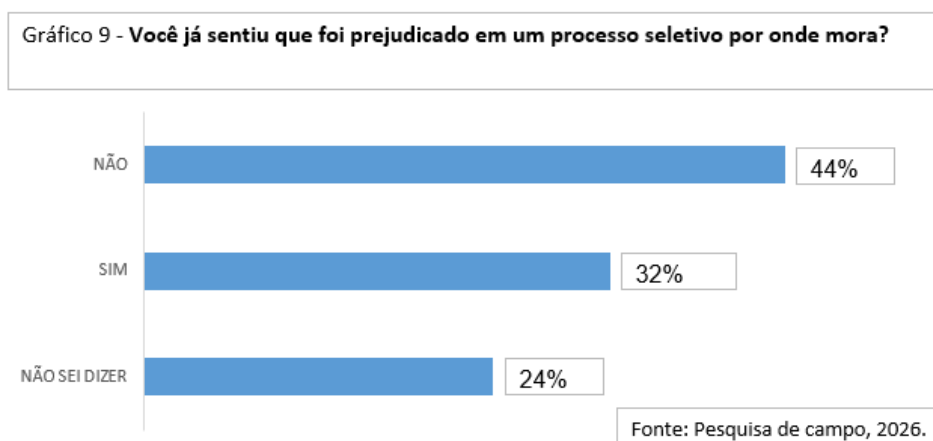
Esta pergunta foi elaborada para compreender quais fatores dificultam o ingresso dos jovens no mercado de trabalho. Os resultados demonstram que a falta de experiência é apontada por 27% dos participantes como o principal obstáculo para conseguir uma vaga de emprego. Além disso, 13% afirmam não possuir a qualificação específica exigida pelas empresas, enquanto 20% relatam que a distância entre a residência e o local de trabalho ou a falta de oportunidades são fatores que dificultam sua inserção profissional. Esses dados evidenciam que os desafios enfrentados pelos jovens vão além da qualificação, envolvendo também questões relacionadas à experiência profissional e à acessibilidade das oportunidades de emprego.

Gráfico 8 - Como você avalia o acesso ao transporte para chegar ao trabalho?



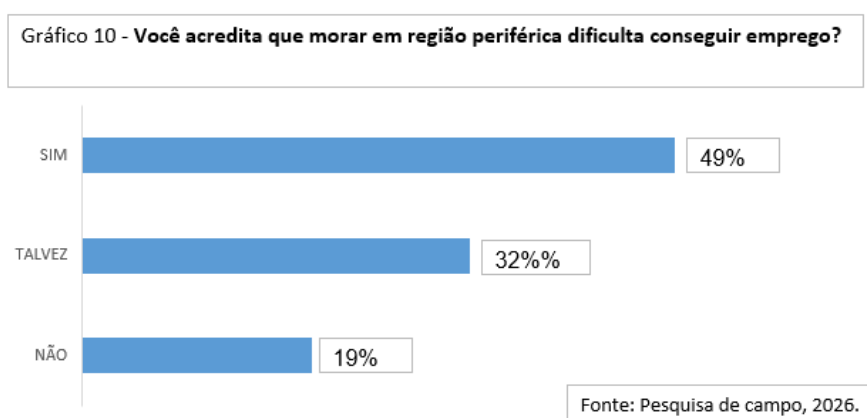
Fonte: Pesquisa de campo, 2026.

Esta pergunta teve como objetivo identificar se a mobilidade urbana representa uma facilidade ou uma dificuldade para os jovens participantes da pesquisa. O acesso ao transporte é um fator importante para a empregabilidade, pois influencia diretamente a capacidade de deslocamento para entrevistas, processos seletivos e locais de trabalho. Os resultados mostram que 51% dos entrevistados consideram o acesso ao transporte fácil, enquanto 15% o classificam como muito fácil. Em contrapartida, 31% afirmam enfrentar dificuldades de locomoção e 3% consideram o acesso muito difícil. Embora a maioria dos participantes avalie positivamente as condições de transporte, os dados revelam que uma parcela significativa ainda encontra obstáculos para se deslocar, o que pode limitar o acesso às oportunidades de emprego e reforçar desigualdades na inserção dos jovens no mercado de trabalho



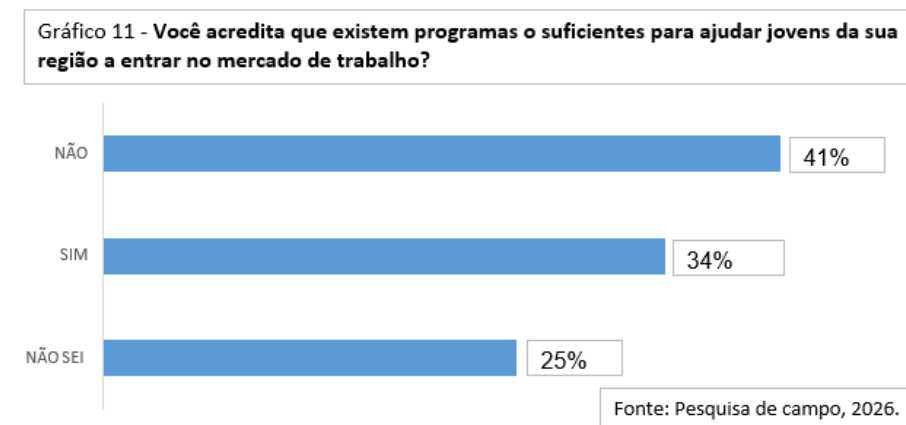
A pergunta teve como objetivo identificar se os participantes percebem a existência de preconceitos ou discriminações relacionadas ao local de residência durante a busca por emprego. Os resultados mostram que 32% dos entrevistados afirmaram já ter se sentido prejudicados em processos seletivos devido à região onde moram, enquanto 44% relataram nunca ter passado por essa situação. Além disso, 24% responderam não saber se já foram prejudicados, demonstrando incerteza quanto à influência do endereço residencial nos processos de recrutamento.

Os dados revelam que, embora parte dos participantes não perceba discriminação direta, mais da metade dos entrevistados acredita ter sido prejudicada ou possui dúvidas sobre a existência desse tipo de influência. Esse resultado reforça a discussão sobre as barreiras sociais enfrentadas por jovens moradores de regiões periféricas, indicando que estigmas territoriais podem impactar o acesso às oportunidades de trabalho. Dessa forma, evidencia-se a necessidade de práticas de recrutamento e seleção mais inclusivas, focadas nas competências dos candidatos e não em sua localização residencial.

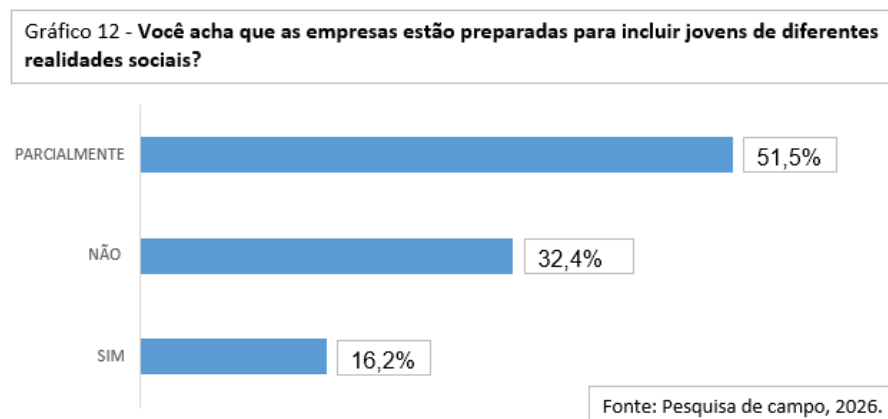


Esta pergunta teve como objetivo analisar a percepção dos participantes sobre a influência do local de moradia no acesso ao mercado de trabalho. Os resultados mostram que 49% dos entrevistados acreditam que a região onde vivem influencia suas oportunidades de emprego, enquanto 19% consideram que não há relação entre residência e contratação. Além disso, 32% não souberam opinar. Esses dados indicam que muitos jovens percebem a localização residencial como um fator que pode afetar a empregabilidade, reforçando a existência de desigualdades territoriais no acesso às oportunidades de trabalho.

4.3 Percepções dos profissionais de RH sobre a inclusão e diversidade no mercado de trabalho



Esta questão buscou avaliar a percepção dos participantes sobre a existência de programas de apoio à empregabilidade juvenil. Os resultados mostram que 42% acreditam que não há programas suficientes para auxiliar os jovens no ingresso ao mercado de trabalho, enquanto 33% consideram as iniciativas existentes adequadas e 25% não souberam opinar. Esses dados indicam que muitos jovens percebem a insuficiência ou desconhecem os programas disponíveis, evidenciando a necessidade de ampliar tanto a oferta quanto a divulgação dessas oportunidades.



Em relação à preparação das empresas para incluir jovens de diferentes realidades sociais, a maioria dos participantes (51%) considera que elas estão apenas parcialmente preparadas. Além disso, 33% acreditam que as organizações não estão preparadas, enquanto apenas 16% avaliam que possuem preparo suficiente. Esses resultados indicam que, embora existam avanços na inclusão, ainda há desafios significativos para promover oportunidades mais equitativas no ambiente de trabalho.

4.4 Boas práticas e políticas inclusivas identificadas

A análise das respostas abertas permitiu identificar diversas práticas que podem contribuir na ampliação da inserção de jovens que moram em regiões de periferia no mercado de trabalho. Entre algumas das sugestões mais recorrentes apresentadas pelos participantes destaca-se a ampliação de oportunidades para candidatos sem experiência profissional prévia. Muitos entrevistados apontaram que a exigência de experiência para cargos iniciais constitui uma das principais barreiras para o ingresso dos jovens no mercado formal de trabalho.

Outra prática frequentemente mencionada foi a expansão de programas de estágio e Jovem Aprendiz. Os participantes destacaram que essas iniciativas possibilitam o desenvolvimento profissional, a aquisição de experiência prática e o aumento das oportunidades de contratação futura.

Também foram identificadas sugestões relacionadas à capacitação profissional. Os respondentes ressaltaram a importância da oferta de cursos gratuitos, treinamentos corporativos e programas de desenvolvimento de competências, permitindo que os jovens ampliem sua qualificação e competitividade no mercado de trabalho.

O transporte e a mobilidade urbana também apareceram de forma significativa nas respostas. Muitos participantes sugeriram a ampliação do auxílio-transporte, uma maior disponibilização de transporte fretado e a flexibilização de horários como formas de reduzir as dificuldades enfrentadas por moradores de regiões periféricas.

Outro dos temas mais recorrentes foi a necessidade de combater preconceitos relacionados ao local de moradia e à condição socioeconômica dos candidatos. Os participantes defenderam processos seletivos mais inclusivos, baseados nas competências, habilidades e potencial de desenvolvimento dos jovens, em vez de características relacionadas à origem social ou territorial.

Os resultados demonstraram que políticas de recrutamento inclusivo, programas de capacitação, ampliação de oportunidades para jovens sem experiência e ações voltadas à redução das desigualdades de acesso podem contribuir significativamente para promover maior inclusão e equidade no mercado de trabalho.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

5.1 Síntese dos principais resultados

A pesquisa de campo realizada com sessenta e oito jovens da área de Sorocaba, São Paulo, auxiliou na identificação dos elementos que afetam diretamente suas chances no mercado de trabalho. Os resultados indicaram que, apesar de muitos buscarem o desenvolvimento profissional, ainda existem obstáculos consideráveis que complicam o ingresso em empregos formais.

Na pesquisa realizada, 54,4% dos entrevistados relataram trabalhar e estudar ao mesmo tempo, enquanto 38,2% focam apenas nos estudos. Ademais, 70,6% já haviam realizado cursos de aperfeiçoamento, demonstrando um desejo em adquirir habilidades para o mundo profissional. Contudo, as principais barreiras mencionadas foram a ausência de experiência, a carência de oportunidades, a distância entre casa e trabalho, e a falta de preparo.

As informações também revelaram que a localização geográfica tem um papel importante na empregabilidade. A maioria dos jovens mencionou ter desistido de se candidatar a vagas por causa da distância, e muitos acreditam que morar em áreas mais afastadas dificulta a obtenção de um emprego. Diversos participantes também relataram ter se sentido desfavorecidos em processos seletivos devido ao local onde moram.

Além dos dados coletados em campo, a análise das condições educacionais do município reforça a existência de desigualdades estruturais que impactam a empregabilidade juvenil. Os resultados do ENEM mostram uma diferença entre alunos de escolas públicas e particulares em Sorocaba. Enquanto a média das instituições públicas foi de 770,55 pontos, as privadas atingiram 1.422,47 pontos, uma diferença de cerca de 84%.

Essa disparidade relata que muitos jovens de escolas públicas enfrentam limitações quanto à qualidade da educação básica e do ensino médio, incluindo problemas de infraestrutura, materiais didáticos, acesso à tecnologia, atividades extracurriculares e preparação para vestibulares e seleções. Como resultado, esses estudantes têm

mais dificuldade em ingressar no ensino superior e em acessar cursos de qualificação mais avançados.

Dessa maneira, os resultados levam à conclusão de que a empregabilidade dos jovens de periferia não é afetada apenas por aspectos individuais, como empenho ou interesse em se capacitar, mas também por fatores sistêmicos relacionados à qualidade da educação recebida, às condições socioeconômicas, à mobilidade urbana e às desigualdades regionais. A falta de estrutura em algumas escolas de ensino fundamental e médio contribui para a formação de obstáculos educacionais que refletem na qualificação profissional e na competitividade desses jovens no mercado de trabalho.

Portanto, a pesquisa confirma que as dificuldades enfrentadas pelos jovens de periferia derivam de um conjunto de fatores que são interligados. Nesse cenário, é essencial a colaboração entre o setor público, as instituições de ensino e os departamentos de RH das empresas para implementar políticas de inclusão, aumentar o acesso à capacitação e desenvolver processos seletivos mais justos, capazes de reduzir os efeitos das desigualdades sociais e educacionais na empregabilidade juvenil.

5.2 Conclusões sobre o papel do RH na redução das barreiras sociais

Esse trabalho buscou analisar as dificuldades enfrentadas por jovens de áreas periféricas ao tentarem ingressar no mercado de trabalho formal, além de examinar como o setor de Recursos Humanos pode ajudar a diminuir esses obstáculos e a desenvolver a inclusão profissional.

Com base na pesquisa de campo que envolveu 68 pessoas da região de Sorocaba (SP), percebeu-se que, mesmo com vagas disponíveis, diversos impedimentos ainda dificultam a entrada desses jovens no mundo do trabalho. As principais barreiras identificadas foram a falta de experiência, de qualificação, de oportunidades, de contatos e a distância entre casa e trabalho.

Os achados também revelaram que a localização geográfica impacta bastante as chances de emprego. A maioria dos entrevistados admitiu ter desistido de se

candidatar a vagas por causa da distância, e muitos acham que morar na periferia atrapalha total ou parcialmente a busca por trabalho. Além disso, muitos jovens relataram sentir preconceito ou notar desvantagens em processos seletivos por conta do lugar onde moram.

Outro ponto importante foi a opinião sobre as iniciativas de apoio à empregabilidade jovem. Uma boa parte dos participantes considera que os programas para incluir jovens no mercado de trabalho não são suficientes, o que mostra a necessidade de políticas públicas e ações privadas mais eficazes. A maioria acredita que as empresas estão apenas parcialmente prontas para receber profissionais de diferentes contextos sociais.

Diante disso, fica claro que a empregabilidade de jovens periféricos não depende apenas de sua formação individual, mas também de fatores estruturais, sociais e das próprias empresas. Nesse cenário, o RH tem um papel essencial ao criar processos seletivos mais abertos, expandir programas de treinamento, oferecer chances a quem não tem experiência e implementar ações para diminuir preconceitos e desigualdades no acesso ao emprego.

Em suma, espera-se que esta pesquisa ajude a pensar sobre a importância da inclusão social nas empresas e motive organizações, escolas e a gestão pública a criarem estratégias que facilitem a entrada de jovens periféricos no mercado de trabalho, buscando mais inclusão e equidade para todos.

5.3 Recomendações para empresas e políticas públicas

A partir dos dados coletados em campo e da análise das desigualdades educacionais observadas em Sorocaba (SP), é de importância criar estratégias que ajudem a diminuir as barreiras que jovens de periferia enfrentam ao tentar ingressar no mercado de trabalho.

As organizações deveriam adotar métodos de recrutamento e seleção mais abertos, focado em habilidades, potencial de crescimento e atitudes, em vez de apenas pedir experiência anterior. Essa atitude pode abrir mais portas para jovens buscando o primeiro emprego.

Também seria bom criar e expandir programas de estágio, aprendizagem e trainee direcionados a jovens de áreas periféricas, oferecendo vivências profissionais que auxiliem em sua qualificação e desenvolvimento de carreira.

Outra medida importante seria treinar as equipes de Recursos Humanos para identificar e combater preconceitos inconscientes durante os processos seletivos, evitando discriminações ligadas à origem social, local de residência ou situação financeira dos candidatos.

As empresas também poderiam firmar parcerias com organizações sociais, escolas públicas e de ensino técnico para oferecer cursos, palestras, mentorias e programas de preparação para o mercado de trabalho, eliminando a barreira entre educação e empregabilidade.

No campo das políticas públicas, é crucial aumentar os investimentos na educação básica e no ensino médio, especialmente em regiões periféricas, assegurando melhores condições de infraestrutura, acesso à tecnologia, formação de professores e materiais didáticos.

É igualmente necessária a expansão de cursos de qualificação profissional gratuitos, que correspondam às necessidades do mercado de trabalho local, permitindo que os jovens desenvolvam competências técnicas e comportamentais que as empresas valorizam.

Outra sugestão é o reforço de programas que incentivem a contratação de jovens, por meio da colaboração entre governos, estágio e primeiro emprego.

Ademais, políticas voltadas para a mobilidade urbana precisam ser fortalecidas, visto que a pesquisa mostrou que a distância e as dificuldades de locomoção são significativos para a procura e a permanência no emprego.

Em conclusão, a execução de ações conjuntas entre poder público, escolas, empresas e a comunidade, com o intuito de promover a inclusão social e profissional da juventude periférica. Essas iniciativas podem ajudar a reduzir desigualdades históricas e a ampliar o acesso a oportunidades de educação, qualificação e trabalho decente. Assim, a construção de um mercado de trabalho mais inclusivo depende não somente do esforço individual dos jovens, mas também do empenho das

organizações e do governo em criar condições mais justas para o desenvolvimento profissional.

REFERÊNCIAS

AE PATRIMÔNIO. Conheça as regiões de Sorocaba e escolha a sua. Disponível em: <https://aepatrimonio.com.br/blog/bairros/conheca-as-regioes-de-sorocaba-e-escolha-a-sua/>. Acesso em: 22 maio 2026.

AGÊNCIA MURAL. Entrada no mercado de trabalho formal. Disponível em: <https://agenciamural.org.br/entrada-no-mercado-de-trabalho-formal/>. Acesso em: 8 nov. 2025.

BRASIL. Lei nº 15.142, de 6 de junho de 2025. Amplia para 30% a reserva de vagas para negros, indígenas e quilombolas em concursos públicos. Brasília, DF: Agência Senado, 2025. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2025/06/06/lei-amplia-a-30-as-vagas-para-negros-indigenas-e-quilombolas-em-concursos>. Acesso em: 27 abr. 2026.

C6 BANK. Mercado de trabalho. Disponível em: <https://www.c6bank.com.br/blog/mercado-de-trabalho>. Acesso em: 7 nov. 2025.

CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO PAULO. Disponível em: <https://www.saopaulo.sp.leg.br/>. Acesso em: 12 nov. 2025.

CAMPOS DA DIVERSIDADE. Dez tendências de diversidade, equidade e inclusão para 2025: um olhar global e estratégico. [S. l.], 2025. Disponível em: <https://camposd Diversidade.com.br/dez-tendencias-de-diversidade-equidade-e-inclusao-dei-para-2025-um-olhar-global-e-estrategico/>. Acesso em: 27 abr. 2026.

CIDE SP. Empregabilidade: significado. Disponível em: <https://cidesp.com.br/artigo/empregabilidade-significado/>. Acesso em: 31 out. 2025.

CIEE/SC. Como reter jovens talentos: estratégias que funcionam e transformam o futuro das empresas. Disponível em: <https://www.ciee-sc.org.br/>. Acesso em: 31 out. 2025.

CRESS-PR. A juventude periférica está cansada de trajetórias interrompidas por ausência de condições. Disponível em: <https://cresspr.org.br/2020/08/14/a-juventude-periferica-esta-cansada/>. Acesso em: 8 nov. 2025.

DELOITTE. Promovendo uma cultura organizacional mais inclusiva. [S. l.], 2025. Disponível em: <https://www.deloitte.com/br/pt/about/people/social-responsibility/promovendo-uma-cultura-organizacional-mais-inclusiva.html>. Acesso em: 27 abr. 2026.

DICIO. Empregabilidade. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/empregabilidade/>. Acesso em: 31 out. 2025.

FIA. Responsabilidade social empresarial. Disponível em: <https://fia.com.br/blog/responsabilidade-social-e-empresarial/>. Acesso em: 9 nov. 2025.

FIOCRUZ. Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio. Empregabilidade. Disponível em: <https://www.sites.epsjv.fiocruz.br/dicionario/verbetes/emp.html>. Acesso em: 31 out. 2025.

FUNDAÇÃO FEAC. Disponível em: <https://www.feac.org.br/>. Acesso em: 12 nov. 2025.

FUNDAÇÃO 1º DE MAIO. Mercado de trabalho no Brasil: os desafios da educação, economia e valorização profissional. Disponível em: <https://www.fundacao1demaio.org.br/artigo/mercado-de-trabalho-no-brasil-os-desafios-da-educacao-economia-e-valorizacao-profissional>. Acesso em: 7 nov. 2025.

G1. Desemprego entre jovens no Brasil é mais que o dobro da taxa do grupo mais velho, aponta pesquisa. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2025/04/11/desemprego-entre-jovens-no-brasil-e-mais-que-o-dobro-da-taxa-do-grupo-mais-velho-aponta-pesquisa.ghtml>. Acesso em: 8 nov. 2025.

HELAL, Diogo Henrique. Contextualizando a empregabilidade no Brasil: o papel do capital social. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO (EnANPAD), 30., 2006, Salvador. *Anais...* Salvador: ANPAD, 2006. Disponível em: https://arquivo.anpad.org.br/diversos/down_zips/10/enanpad2006-gprb-2852.pdf. Acesso em: 12 mai. 2026.

IGUAL. O que são barreiras atitudinais. Disponível em: <https://igual.com.br/blog/o-que-sao-barreiras-atitudinais/>. Acesso em: 8 nov. 2025.

INSTITUTO ETHOS. E-book revela avanços e desafios da diversidade nas empresas brasileiras. São Paulo, 2025. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/cedoc/e-book-revela-avancos-e-desafios-da-diversidade-na-s-empresas-brasileiras/>. Acesso em: 27 abr. 2026.

INSTITUTO IDEIAS. Crescimento de 33,2% aponta como as vagas afirmativas estão revolucionando a diversidade nas empresas. [S. l.], 2024. Disponível em: <https://institutoideias.com.br/crescimento-de-332-aponta-como-as-vagas-afirmativas-estao-revolucionando-a-diversidade-nas-empresas/>. Acesso em: 27 abr. 2026.

JORNAL CRUZEIRO DO SUL. Região de Sorocaba se consolida como polo de investimento em logística e indústria. Disponível em: <https://www.jornalcruzeiro.com.br/sorocaba/regiao/2025/12/755298-regiao-de-sorocaba-se-consolida-como-polo-de-investimento-em-logistica-e-industria.html>. Acesso em: 22 maio 2026.

JPEF CONSULTORIA. O papel fundamental do RH na promoção da inclusão. Disponível em: <https://jpefconsultoria.com/>. Acesso em: 31 out. 2025.

NUBANK. Mercado de trabalho: como funciona e quais os desafios. Disponível em: <https://blog.nubank.com.br/mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 7 nov. 2025.

OBSERVATÓRIO DO TERCEIRO SETOR. Disponível em: <https://observatorio3setor.org.br/>. Acesso em: 12 nov. 2025.

PORTAL PÓS. O que é empregabilidade. Disponível em: <https://blog.portalpos.com.br/o-que-e-empregabilidade/>. Acesso em: 31 out. 2025.

RESEARCHGATE. A importância da parceria entre escolas técnicas e empresas no desenvolvimento profissional do aluno. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/383473709_A_IMPORTANCIA_DA_PARCE_RIA_ENTRE_ESCOLAS_TECNICAS_E_EMPRESAS_NO_DESENVOLVIMENTO_P_ROFISSIONAL_DO_ALUNO. Acesso em: 9 nov. 2025.

SILVA, Reinaldo Oliveira da. A responsabilidade social empresarial. Brasil Escola. Disponível em: <https://educador.brasilecola.uol.com.br/politica-educacional/a-responsabilidade-social-empresarial.htm>. Acesso em: 15 maio 2026.

STRONG BUSINESS SCHOOL. O que é inclusão digital e como ela influencia o mercado de trabalho. Disponível em: <https://strong.com.br/glossario/o-que-e-inclusao-digital-e-como-ela-influencia-o-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 7 nov. 2025.

TALENT ACADEMY. Como a automação e a IA estão mudando o mundo do trabalho. Disponível em: <https://talentacademy.com.br/como-a-automacao-e-a-ia-estao-mudando-o-mundo-do-trabalho/>. Acesso em: 7 nov. 2025.

TWYGO. 200+ estatísticas de RH e T&D para guiar estratégias em 2026. [S. l.], 2025. Disponível em: <https://twygo.com/estatisticas-de-rh-e-td>. Acesso em: 27 abr. 2026.

VALORIZZA. Tecnologia na empregabilidade: transformando o futuro. Disponível em: <https://www.valorizza.com.br/conteudo/tecnologia-na-empregabilidade-transformando-o-o-futuro>. Acesso em: 7 nov. 2025.