

**ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL – JARDIM ÂNGELA**

**CURSO TÉCNICO EM RECURSOS HUMANOS**

**ADRIELLY SILVA DOS SANTOS**

**ALYSSON LEBRÃO MARTINS**

**DANYELE SAMARA SILVA PEREIRA**

**MARIA GABRIELA ALVES DA SILVA**

**O IMPASSE NA INSERÇÃO DE JOVENS PERIFÉRICOS NO MERCADO DE  
TRABALHO: O RH E SEU PAPEL SOCIAL**

Trabalho de conclusão de curso apresentado como exigência para obtenção do título de Técnico em Recursos Humanos na Escola Técnica Estadual Jardim Ângela.

**Orientador:** Henrico Fernando

**SÃO PAULO**

**2023**

**ADRIELLY SILVA DOS SANTOS**  
**ALYSSON LEBRÃO MARTINS**  
**DANYELE SAMARA SILVA PEREIRA**  
**MARIA GABRIELA ALVES DA SILVA**

**O IMPASSE NA INSERÇÃO DE JOVENS PERIFÉRICOS NO MERCADO DE  
TRABALHO: O RH E SEU PAPEL SOCIAL**

**SÃO PAULO**

**2023**

## RESUMO

Este trabalho tem como objetivo a investigação do papel dos departamentos de Recursos Humanos (RH) na superação dos desafios enfrentados pelos jovens periféricos para se inserirem no mercado de trabalho. A pesquisa parte da premissa de que o RH possui um papel crucial na promoção da inclusão social, sendo responsável pela criação e implementação de políticas e práticas que podem facilitar a entrada desses jovens no ambiente corporativo. O objetivo geral deste estudo é analisar as circunstâncias enfrentadas por esses jovens e correlacionar em como os departamentos de RH das empresas podem contribuir para a inserção de jovens periféricos no mercado de trabalho e propor melhorias que reforcem seu papel social. A metodologia adotada é de caráter qualitativo, incluindo revisão de literatura, entrevistas estruturadas com a diretoria da Organização não Governamental (ONG) em estudo, e aplicação de questionários a jovens periféricos. Os resultados esperados incluem a identificação das lacunas nas práticas atuais de RH e a elaboração de recomendações práticas e estratégicas para tornar essas práticas mais eficazes na promoção de um mercado de trabalho mais inclusivo e igualitário. Espera-se que este estudo contribua para o entendimento do papel social dos departamentos de Recursos Humanos e estimule o pensamento crítico para que as empresas adotem políticas mais inclusivas, impactando positivamente a vida de jovens de comunidades periféricas.

**Palavras – chave:** Jovens periféricos. Desigualdade. Recursos Humanos.

## ABSTRACT

This work aims to investigate the role of Human Resources (HR) departments in overcoming the challenges faced by young people from peripheral areas in entering the job market. The research is based on the premise that HR plays a crucial role in promoting social inclusion, being responsible for creating and implementing policies and practices that can facilitate these young people's entry into the corporate environment. The overall objective of this study is to analyze the circumstances faced by these young people and correlate how the HR departments of companies can contribute to the inclusion of young people from peripheral areas in the job market and propose improvements that reinforce their social role. The adopted methodology is qualitative in nature, including a literature review, structured interviews with the directors of the Non-Governmental Organization (NGO) under study, and the application of questionnaires to young people from peripheral areas. The expected results include identifying gaps in current HR practices and developing practical and strategic recommendations to make these practices more effective in promoting a more inclusive and equitable job market. This study is expected to contribute to the understanding of the social role of Human Resources departments and stimulate critical thinking for companies to adopt more inclusive policies, positively impacting the lives of young people from peripheral communities.

**Keywords:** Peripheral youth. Inequality. Human Resources.

## SUMÁRIO

1. OBJETIVO GERAL .....	6
2. OBJETIVO ESPECÍFICO .....	7
3. PROBLEMA DE PESQUISA.....	8
4. JUSTIFICATIVA .....	9
5. METODOLOGIA.....	10
6. HIPÓTESES E SOLUÇÕES .....	11
7. INTRODUÇÃO.....	12
8. REFERENCIAL TEÓRICO .....	13
9. DESENVOLVIMENTO .....	16
9.1 HISTÓRIA DO RH NO BRASIL E NO MUNDO .....	16
9.2 O RH E O PAPEL DE DESENVOLVER O POTENCIAL HUMANO.....	18
9.3 A RESPONSABILIDADE DO RH NA INCLUSÃO SOCIAL .....	19
9.4 A FORMAÇÃO DE PERIFERIAS NO BRASIL .....	20
Zona Sul - Jardim Ângela.....	22
9.5 OS DESAFIOS NA INSERÇÃO DE JOVENS PERIFÉRICOS NO MERCADO DE TRABALHO .....	23
10. PESQUISA.....	25
11. QUESTIONÁRIO.....	27
12. HISTÓRIA DA ONG – ARCO ASSOCIAÇÃO BENEFICENTE .....	32
13. AVALIAÇÃO .....	34
14. APLICAÇÃO DO TCC.....	35
15. PESQUISA FINAL .....	36
16. CONCLUSÃO .....	40
17. CRONOGRAMA.....	42
18. AGRADECIMENTOS FINAIS.....	43
19. REFERÊNCIAS.....	44
20. ANEXOS .....	46

## **1. OBJETIVO GERAL**

O objetivo do presente trabalho de conclusão de curso é descrever a realidade de jovens periféricos que estão adentrando o mercado de trabalho, em meio às adversidades dos problemas enfrentados em seu cotidiano. Com os aspectos recolhidos, correlacionar com os requisitos necessários que a Gestão de Pessoas determina, assim expondo a desigualdade social em que essa população enfrenta.

## **2. OBJETIVO ESPECÍFICO**

- Verificar os impasses enfrentados por jovens periféricos no mercado de trabalho.

- Identificar ações que a Gestão de Pessoas pode oferecer para a inclusão da periferia em cargos superiores.

- Constatar a realidade da população periférica com a demanda de um mercado competitivo e dinâmico.

### **3. PROBLEMA DE PESQUISA**

Qual a responsabilidade do departamento de Recursos Humanos das organizações na supressão dos desafios enfrentados por jovens periféricos na inserção ao mercado de trabalho, e como essas práticas podem ser desenvolvidas na criação de uma cidadania mais inclusiva?

#### 4. JUSTIFICATIVA

A presente pesquisa se propõe a realizar uma análise sobre o compromisso das organizações, especificamente o setor de Recursos Humanos, com questões sociais e éticas do mundo contemporâneo.

O departamento de Recursos Humanos, enquanto um componente vital para o desenvolvimento das organizações, experimentou diversas evoluções nas últimas décadas, possuindo sempre o papel burocrático do elo entre empresa e funcionário. No entanto, com a evolução de seus processos e da sociedade, este setor se tornou responsável para além das relações burocráticas, mas também das relações interpessoais.

Entretanto, essa responsabilidade nem sempre tem sido capaz de abarcar, de forma equânime, as diversidades sociais e econômicas que permeiam a sociedade em que estamos inseridos. Os impasses enfrentados pelos jovens provenientes de áreas periféricas no mercado de trabalho expõem diversas incongruências no que diz respeito aos princípios e valores adotados pelo RH e a efetiva promoção da igualdade de oportunidades.

Dessa forma, há a necessidade de compreensão das empresas e seus elementos acerca dos estigmas sociais, à falta de políticas inclusivas e a escassez de programas de capacitação direcionados aos jovens que veem o mercado de trabalho como o único meio de elevar a sua qualidade de vida. As organizações possuem o potencial de serem agentes de mudança social visando fomentar a inclusão de jovens que, em sua maioria, são sujeitados a invisibilidade no corpo social.

Para isso, deve-se estudar os impasses em relação ao sistema educacional, condições socioeconômicas e geográficas, cujo são elementos de estudo de extrema relevância pois proporcionam a consciência de práticas que favoreçam a integração efetiva desses jovens no mercado. Portanto, este estudo se justifica pela relevância do tema e pela contribuição que pode trazer para o setor de Recursos Humanos.

## 5. METODOLOGIA

No presente estudo de caso, é pertinente observar que foi adotado uma abordagem de pesquisa exploratória, a qual tem como intenção principal a descrição das características do fenômeno estudado.

De acordo com LOZADAS e NUNES (2019)

“A pesquisa descritiva objetiva reunir e analisar muitas informações sobre o assunto estudado. Ela tem como principal diferença em relação à pesquisa exploratória o fato de o assunto já ser conhecido. Assim, o pesquisador pode proporcionar novas visões sobre uma realidade já mapeada.” (LOZADAS e NUNES, 2019, p. 139)

Conjuntamente, será incluído as pesquisas qualitativas que complementam o estudo de forma a expor aspectos subjetivos de fenômenos sociais e do comportamento humano.

Na concepção de GIL (2021)

“A pesquisa qualitativa enfatiza as qualidades de entidades e de processos que não são apresentadas em termos de quantidade, intensidade ou frequência. Ela enfatiza a natureza socialmente construída da realidade, o relacionamento íntimo entre o pesquisador e o que é estudado” (GIL, 2021, p. 15).

## 6. HIPÓTESES E SOLUÇÕES

Uma das circunstâncias é falta de investimento e incentivo para que esses indivíduos ocupem posições relevantes na corporação. Diante deste fato, os mesmos vão descreditando das possibilidades de mudanças de suas realidades. As soluções para essa problemática seriam: criação de programas de estágio, trainee e emprego que sejam voltados exclusivamente para jovens periféricos, garantindo que essas oportunidades sejam divulgadas em locais de fácil acesso para esse público. Além disso, oferecer suporte e capacitação durante todo o processo, visando preparar os jovens para as exigências do mercado de trabalho.

A falta de conhecimento e compreensão da visão holística do RH por parte das empresas é outro embate que prejudica a interação entre as partes. Visto que o rh não está totalmente inclinado para lidar com questões sociais de forma eficiente e eficaz. Dito isso, as soluções cabíveis para lidar com esse emblema são: o fornecimento de treinamentos e capacitações para os gestores e profissionais de RH, enfatizando a importância da visão holística e o acolhimento, com o objetivo de incluir os jovens periféricos. Além disso, promover a sensibilização e conscientização dos gestores sobre a diversidade e as vantagens de contratar jovens de diferentes origens socioeconômicas.

## 7. INTRODUÇÃO

O trabalho em questão tem como tema “a visão holística do rh das organizações e o impasse na inserção de jovens periféricos no mercado de trabalho”, onde visa retratar a problemática do grande desafio da inclusão de adolescentes que buscam ingressar no campo trabalhista, entretanto encontram diversos obstáculos, principalmente por serem moradores de regiões de difíceis acessos e os estereótipos que os perseguem.

Acrescentando um contexto, é fato que a área de Recursos Humanos passou por uma evolução considerável. Antes, era um setor voltado para questões administrativas, tais quais contratação e demissão dos funcionários, e não percebia a importância de desenvolver o potencial humano. Atualmente, o RH compreende a importância de todas as dimensões dos colaboradores, e busca uma visão mais holística do ser humano no ambiente de trabalho. Nesse sentido, as organizações devem se empenhar para tornar a causa da inclusão de jovens periféricos no mercado de trabalho, uma pauta com maior relevância dentro da empresa.

Adentrando os diversos desafios enfrentados por essa população, uma pauta originária desse impasse para a inserção de jovens no mercado de trabalho foi a Apartheid – um regime político que, ocorreu na África entre 1948 a 1994, no qual havia segregação racial, impedindo que jovens negros de regiões periféricas circulassem determinados espaços, além de impedi-los a terem oportunidades de emprego e educação. No Brasil, há a Segregação Socioespacial, que embora não tenha sido decretada pelo governo, é uma consequência de questões históricas – escravidão, processo de industrialização tardio e políticas de urbanização desiguais. Essa segregação ocorreu com uma expansão urbana desordenada, onde os povos de baixa renda – especificamente os negros, foram sujeitados a ocupar as áreas mais precárias e que possuíam diversos fatores limitantes no que tange ao ingresso dessa população no mercado de trabalho.

Diante deste fato, percebe-se que há tempos esses adolescentes sofrem com a exclusão de oportunidades que mude suas realidades e que forneça integração, e essa exclusão limita as chances de ascensão social e perpetua a reprodução das desigualdades sociais no Brasil.

## **8. REFERENCIAL TEÓRICO**

### **Impasses e discriminação no processo seletivo**

A discriminação no âmbito laboral se dá em virtude de tratamentos diferenciados de formas injustificadas, seja em razão do gênero, raça, cor, nacionalidade, opção política, opção religiosa, sexual, etc. Todavia, nem todo tratamento desigual resultará em tratamento discriminatório, “este somente ocorrerá quando o ato venha atingir um determinado trabalhador que pertença a um grupo caracterizado por um caráter e, por conta dessa pertinência haja um resultado prejudicial” (LIMA, 2011, p. 52).

Carvalho, Freitas (2009) apontam a adequação das condições e práticas de trabalho por parte das empresas como sendo dificuldades encontradas quanto a inserção e a gestão do trabalho de pessoas com deficiência. A Redação do Blog RH ainda destaca o alto percentual de empresas que ainda não se adequou à legislação com um indicador das dificuldades que o mercado tem para realizar a inclusão de PcDs. (BLOG RH, 2017)

A necessidade de inserir negros no cenário acadêmico e nas universidades pode ser respaldada por diversos estudos, como do IBGE e do Ministério do Trabalho, que realizam uma análise comparativa entre a empregabilidade e a formação superior, apontando que a criação de vagas com nível de exigência de formação completa no ensino superior apresentou crescimento, assim como as maiores projeções salariais. (Centro Universitário Unifaat, 2018)

### **Barreiras de acesso a educação e qualificação profissional**

De acordo com a visão de CARDOSO, FERREIRA E BARBOSA (2020), a educação é um direito fundamental previsto nos artigos 6º e 205 da Constituição Federal de 1988 e no art. 26 da Declaração Universal dos Direitos Humanos. Dessa forma, é dever do Estado garantir ao cidadão oportunidades iguais e educação de qualidade por meio de políticas públicas.

Ainda segundo CARDOSO et.al (2020) apud Ingo Wolfgang Sarlet (2020), não há argumento legítimo que justifique restrições ao poder de usufruir esses direitos, visto que quando um direito de todos é negado por alguns, se torna evidente a hipótese de esvaziamento de um direito fundamental.

Segundo ANDRADE e DASH (2007), as desigualdades de oportunidade no mercado de trabalho dependem significativamente das características de acesso ao sistema educacional. Entre todos os grupos etários e categorias de renda per capita, os não-brancos apresentam piores condições de acesso a escolaridade do que brancos. Além disso, outras circunstâncias como a distribuição regional da população, os anos de estudo do chefe do domicílio, o tamanho das famílias, e especialmente a renda, não eliminam o efeito da cor nas diferenças de acesso ao ensino formal, porém reduzem de forma considerável.

Como caracteriza OLIVEIRA et.al (2012), a classe trabalhadora que anteriormente lutava por melhores condições de trabalho, hoje busca apenas se manter empregada, se sujeitando as leis de mercado, oferta e procura, além de ocupar espaços em trabalhos informais ou de prestação de serviço.

Seguindo o mesmo pensamento de OLIVEIRA et.al (2012) apud FRIGOTTO (1995, p.31-32) a qualificação humana diz respeito ao desenvolvimento de condições físicas, mentais, afetivas, estéticas e lúdicas do ser humano, e são direitos que não podem ser mercantilizados, e quando esse fato ocorre, há uma agressão contra a própria natureza humana.

### **Recursos Humanos e responsabilidade social**

Entende-se por modelo de gestão de pessoas a maneira pela qual uma empresa se organiza para gerenciar e orientar o comportamento humano no trabalho. Para isso, a empresa se estrutura definindo princípios, estratégias, políticas e práticas ou processos de gestão. Por meio desses mecanismos, implementa diretrizes e orienta os estilos de atuação dos gestores em sua relação com aqueles que nela trabalham. (PONTES, VARGAS et.al apud FISCHER, FLEURY, 2012).

De acordo com MENDES e VAZ:

“A responsabilidade social corporativa representa um item muito importante da Gestão Sustentável de Recursos Humanos que inclui dentro de si própria várias vertentes da gestão sustentável, como por exemplo, vida profissional e formação, igualdade de oportunidades, proteção social, higiene saúde e segurança no trabalho (acidentes e doenças profissionais), adaptação à mudança, voluntariado empresarial de fornecedores e consumidores, parcerias de médio e longo prazo (marketing responsável e sustentável), proteção das minorias, eliminação dos rótulos sociais”. (MENDES, VAZ, 2013, pg. 17)

Segundo o pensamento de CARVALHO:

“Parece haver consenso entre os investigadores e profissionais de RH de que a motivação não é determinada somente por fatores monetários. O desenvolvimento pessoal, o significado que as funções têm para quem as executa e as atitudes em relação à organização são igualmente importantes”. (CARVALHO, 2005, pg. 319)

CARVALHO ainda enfatiza:

“Vários estudos empíricos examinaram a relação entre a reputação da empresa e as atitudes dos empregados em relação ao trabalho e à empresa, mostrando que o desempenho social da empresa tem forte impacto nas atitudes dos empregados”. (CARVALHO, 2005. pg. 321)

## **Inclusão no mercado de trabalho**

Na concepção de TSUGUMI:

“A idéia predominante, no senso comum, é que as ONGs reúnem, via de regra, pessoas dispostas a trabalhar coletivamente para a defesa da cidadania, dos direitos humanos e do meio ambiente, atuando na construção de uma sociedade mais participativa e justa. Nesse conjunto os programas voltados para o público jovem, de populações carentes, assumem a missão de fazer com que esses adolescentes se tornem cidadãos dispostos a pensar e agir coletivamente, desenvolvendo uma consciência das relações e implicações que existem entre o meio social e o mercado de trabalho.” (TSUGUMI, 2006, p. 20).

Nessa perspectiva, surgem as discussões sobre a diversidade no meio organizacional. Fleury (2000) argumenta que a diversidade no ambiente de trabalho foi uma resposta à crescente diversificação da força de trabalho. Com isso, a diversidade é definida como a pluralidade de identidades de indivíduos no contexto organizacional (BAKHRI et.al, 2018).

Segundo MACFADDEN:

[...] Nós trabalhamos porque precisamos do dinheiro para sobreviver. Mas também trabalhamos porque isso contribui para a nossa dignidade, o nosso valor como pessoas. O trabalho nos dá mais controle sobre nossa vida e nos conecta com as outras pessoas. Sinto-me, realmente, privilegiado em ser remunerado pelo que adoro fazer. Toda sociedade que exclui pessoas do trabalho por qualquer motivo: sua deficiência, ou sua cor, ou seu gênero está destruindo a

esperança e ignorando os talentos. Se fizermos isso, colocaremos em risco todo o futuro. - Robert White (MACFADDEN, 1994, apud SASSAKI, 2005, p. 57).

## **9. DESENVOLVIMENTO**

### **9.1 HISTÓRIA DO RH NO BRASIL E NO MUNDO**

#### **História do RH no Mundo**

O campo de Recursos Humanos tem raízes que remontam ao início do século XX, quando as organizações começaram a reconhecer a importância de gerenciar o pessoal de maneira mais estruturada. O desenvolvimento das teorias de administração, como as de Frederick Taylor e Henri Fayol, desempenhou um papel fundamental na formalização das práticas de gestão de pessoas.

Na década de 1920, surgiu o termo "Recursos Humanos" para descrever a gestão de funcionários nas organizações. Durante o século XX, o campo evoluiu, abrangendo recrutamento, seleção, treinamento, desenvolvimento, remuneração e outras áreas relacionadas à gestão de pessoas. A globalização e as mudanças na economia, nas leis trabalhistas e nas práticas empresariais moldaram continuamente a função de RH. Hoje, o RH desempenha um papel crucial na estratégia das organizações, focando no desenvolvimento de talentos, na diversidade e inclusão, e em garantir que os colaboradores estejam alinhados com os objetivos da empresa.

#### **História do RH no Brasil**

No Brasil, a história do RH segue um desenvolvimento semelhante ao do mundo. Durante a década de 1940, o país vivenciou um aumento na industrialização, o que trouxe a necessidade de gerenciar mão-de-obra de forma mais eficaz.

Foi na década de 1950 que o termo "Recursos Humanos" começou a ganhar força no Brasil. O foco inicial era a administração de pessoal, mas ao longo do tempo, a função de RH expandiu-se para incluir a gestão estratégica de talentos.

A legislação trabalhista, como a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) de 1943, desempenhou um papel importante na regulamentação das

práticas de RH no Brasil. Além disso, as mudanças econômicas e sociais, como a redação da Constituição de 1988, que abordou questões trabalhistas e sindicais, também influenciaram o desenvolvimento do RH no país.

Hoje, o RH no Brasil desempenha um papel vital nas empresas, não apenas garantindo a conformidade com a legislação trabalhista, mas também promovendo o desenvolvimento de talentos e a gestão estratégica de pessoas, contribuindo para o sucesso das organizações no cenário global.

## 9.2 O RH E O PAPEL DE DESENVOLVER O POTENCIAL HUMANO

O departamento de recursos humanos tem como uma de suas principais funções o poder de gerir os colaboradores como um todo, desde o CEO da organização até os auxiliares de limpeza. Com isso, é necessário criar boas estratégias para que todos sigam alinhados, com um único propósito - o de contribuição para o crescimento da instituição. Entretanto, para que uma entidade seja reconhecida e cumpra seu papel de forma efetiva, é significativo que seu papel no desenvolvimento de cada empregado seja realizado com eficácia e sempre com apoio à todos.

Segundo a pedagoga Carla Cristina Dutra Búrigo: “Valorizar o ser humano, não é tarefa difícil. Potencializá-lo é o grande desafio. Pois diante das condições de vida e de trabalho que limitam e muitas vezes imobilizam a ação do ser humano, o processo de potencialização passa, inevitavelmente, pelo processo de valorização das possibilidades, de respeito às limitações e pela dignidade, como sujeitos do seu trabalho e não objetos da sua produção”. Desta forma, compreende-se que para o crescimento profissional e plena satisfação de um funcionário em seu ambiente corporativo, é de suma urgência que o ser humano se sinta responsável pelo processo de criação e reconstrução no papel que foi inserido, sendo o seu próprio protagonista em sua área. Diante disso o rh precisa ter o papel crucial de nortear, isso pois, a gestão de pessoas requer dinamismo e integração, promovendo um papel social fundamental na transformação.

O operário necessita ser intérprete da organização ao qual coopera. Encurtando as distâncias presentes no ambiente de trabalho, visando com prioridade sua integração na composição de atividades, independente do setor ou de sua função estabelecida - visto que, sua participação é primordial. Sendo assim, o desenvolvimento social que o rh visa alcançar/propiciar é a abertura de portas para o crescimento e sucesso dos funcionários e, conseqüentemente, da organização como um todo. Deste modo, potencializar seu colaborador é, além de proporcionar, o papel de personagem principal de seu meio, é dar voz ativo a quem, muitas vezes, sequer foi “ouvido” por outros e, agora, sente-se capaz e inserido.

### 9.3 A RESPONSABILIDADE DO RH NA INCLUSÃO SOCIAL

Inclusão social, segundo Tié Lenzi (mestre em ciências jurídico-políticas): “é um conjunto de medidas para garantir que todas as pessoas participem da sociedade igualmente.” Dessa forma, percebe-se que ao incluir o ser em qualquer ambiente é introduzi-lo a um espaço, que em algumas ocasiões, sequer imaginou-se ocupando determinado ambiente. Diante dessa constatação, trazendo para o mundo corporativo e para o departamento de recursos humanos, é notório que, muitas pessoas, ao estabelecerem-se a um novo local de trabalho, com um universo de possibilidades empresariais e de tantas conexões (network), sentem-se inferiores e/ou excluídos. Com isso, o rh tem a responsabilidade de ser eficiente na inclusão de seus colaboradores, principalmente jovens – que chegam ao mercado com, poucas ou nenhuma experiência, e portanto, necessitam, serem introduzidos ao território para que sejam participantes ativos.

Ao retratar da contratação dos jovens e, em muitas vezes, proporcionar a primeira experiência profissional, compreende-se que é um tema desafiador. Eventualmente, o adolescente chega sem contato algum com o universo empresarial, conseqüentemente, exigindo que a empresa forneça todas as possibilidades para que seu desenvolvimento seja amplamente garantido. Ademais, justamente, por ter que promover tantas possibilidades e necessitar custear toda a aprendizagem para seu novo colaborador, empresas buscam no mercado agregar suas equipes com profissionais que possuem mais tempo de carreira; capacitados e com boa formação acadêmica.

Sob esse viés, uma forma do rh de se responsabilizar pela inclusão social, podendo exercer o papel de ser um transformador, é providenciar a inserção de jovens periféricos, pretos, de classe baixa na instituição. Profissionais da classe baixa ainda lutam muito mais comparados a profissionais de outras classes sociais. Com isso, promover a oportunidade a essa classe de adolescentes é fundamental. Além de, também ser um incentivo a política de educação, visando a transformação; o desenvolver.

Outrossim, o incentivo a programas de aprendizagem dentro de entidades, é também um atrativo para a organização, afinal de contas, profissionais irão recorrer a empresa com frequência – com o intuito de agregarem ao time. Com esse estímulo a essa faixa etária de pessoas, um plano de carreiras bem definido seria ideal para um planejamento organizacional

exemplar. Demais, o plano de carreiras tem, exatamente, como objetivos projetar todo o percurso profissional de uma pessoa, motivando-a sempre a crescer na companhia.

Por fim, a inclusão social de jovens no mercado de trabalho é uma responsabilidade do departamento de recursos humanos, mas também do Estado – que assume o papel de fiscalização das condições de trabalho impostas pela entidade. O acompanhamento é imprescindível, justamente para que possa garantir-se que não haverá exploração; mão de obra barata.

#### **9.4 A FORMAÇÃO DE PERIFERIAS NO BRASIL**

O livro “Quilombo, favela e periferia: a longa busca da cidadania” explica muito bem sobre o tema abordado. No livro vemos um estudo feito pela autora, Lourdes Carril, sobre as periferias da cidade de São Paulo.

A periferia paulista foi constituída de casas que muitas vezes são chamadas de “barraco”, muitas dessas casas construídas à margem da legislação. Casas estas que estão localizadas em lugares precários e muitas estão empilhadas uma em cima da outra, tornando difícil o acesso à moradia.

A periferia e suas casas muitas das vezes tem seu território de acolhimento, mas, o mesmo que acolhe também pode excluir.

Considerando que a comunidade da periferia não se diferencia uma das outras, a autora diz em alguns trechos do livro sobre a hiperperiferia de uma forma sem negligenciar a extrema pobreza vivida por muitas das comunidades. Como a principal população da periferia são pessoas pobres de baixa renda, impossibilita a contratação de serviços externos como pedreiro, empreiteiro e até mesmo um arquiteto. Levando a casa a ser construída pelo morador ou até mesmo aquela mão de obra duvidosa e sem as instruções corretas muitas casas acabam sofrendo com infiltração que traz o mofo para muitos dos moveis e roupas dos residentes, problemas com ventilação e insolação levando a casa não ter a corrente de ar e a corrente de sol necessárias para um bom funcionamento. Muitas casas construídas na periferia acabam sendo feitas com materiais que possam vir de providências duvidosas, e muitos desses “barracos” acabam sofrendo a consequência desses materiais duvidosos em tempos chuvosos, onde acontecem muitas enchentes, e casas acabam sendo levadas e

desmornadas pela forte chuva. Casas nas periferias acabam sendo feitas de pequeno porte e muitas famílias não são de pequeno porte e sim de médio a grande, ocasionando em um conflito de espaços onde funções dentro da casa são destinadas no mesmo local, onde a sala de estar fica junto com a cozinha, não sobrando um espaço para a mesa de jantar. Filhos e pais têm que dividir o mesmo quarto, pois não há espaço para um outro cômodo e como muitas famílias moram de aluguel não compensaria investir o dinheiro em um lugar que não será para sempre seu.

Muitos moradores acabam se acomodando somente em uma residência o que acaba conflitando com o espaço, que possa ter sido mal aproveitado e construído uma pequena casa que tem que suportar muitos moradores e com a alta demanda de população o “barraco” fica apertado, tendo a falta de privacidade por todos os meios, tanto com os moradores da própria casa como com vizinhos que acabam morando com a janela virada para a casa ao lado.

O lazer de muitas famílias vem da área externa das casas, caso haja área externa, o que é difícil vermos em casas na periferia. Por conta da grande violência nas ruas muitas famílias preferem que crianças fiquem em casa. Caso tenha áreas coletivas por perto, são altamente concorridas impossibilitando um bom uso de todos.

A autora destaca que a exclusão étnica está enraizada na formação social do país e é resultado do legado do escravismo e das práticas de discriminação e opressão que persistem como "ordem natural das coisas", utiliza reflexões sobre quilombos e a segregação territorial para discutir a etnicidade na contemporaneidade.

Ela argumenta que a formação das periferias está intrinsecamente ligada à disputa pelo uso do solo urbano e que a segregação socioespacial é consequência da apropriação desigual dos frutos do desenvolvimento capitalista, sendo a desigualdade racial um elemento fundamental desse processo.

Também discute como mecanismos ideológicos, como o mito da democracia racial, contribuem para invisibilizar os negros e dificultar sua assimilação à cidadania e ao território.

A autora menciona um estudo sobre a cidade de São Paulo, que mostra como a população negra fica mais concentrada nas áreas periféricas. O texto

destaca a hiperperiferia como um território de exclusão e isolamento, onde os negros pobres são confinados em situação de longa exclusão.

Uma analogia se estabelece com os quilombos, argumentando que o rap e o hip hop surgem como formas de expressão cultural e territorial próprias dos excluídos. Ela questiona se essas expressões não representam uma saída para a periferia, que já não cabe em si mesma. No final, o estudo é reconhecido como uma contribuição importante para entender a presença dos negros na urbanização brasileira e trazer à luz aspectos da etnicidade nas periferias metropolitanas.

### **Zona Sul - Jardim Ângela**

Ao realizar uma pesquisa sobre a vida dos pobres no Jardim Ângela, o autor desta tese chamada "Território e vulnerabilidade: relatos de exceções, irregularidades e táticas vividas na não-cidade" reflete sobre a relação dos moradores deste distrito com a cidade.

A relação entre o distrito e os habitantes deste território é tensa e marcada pela exclusão, levando os moradores a se sentirem como habitantes de um lugar separado da cidade, uma "não-cidade".

Durante uma reunião com a prefeita Marta Suplicy, um líder local expressou esse sentimento de exclusão, o que gerou uma troca de palavras entre ele e a prefeita. A pesquisa adota a etnografia como método para compreender como as famílias pobres vivem e se relacionam nesse território.

O autor destaca a importância de retratar a vida dos moradores e as subjetividades que emergem nesse contexto, buscando contribuir para a construção de políticas públicas que valorizem a cultura e o olhar dos pobres.

O pesquisador ressalta também a importância de sua própria relação com o território pesquisado, destacando sua trajetória como morador e sua adaptação do método etnográfico ao contexto específico.

A pesquisa se concentra na perspectiva dos moradores irregulares e nas histórias de vida que revelam a presença da irregularidade.

É mencionado a importância de estudos anteriores sobre a vida dos pobres em São Paulo e destaca a importância de compreender as mudanças e transformações que ocorreram nas periferias ao longo das últimas décadas.

O trabalho se organiza em cinco momentos significativos: pré-pesquisa, recuperação da história local, mergulho etnográfico, perspectiva dos irregulares e a presença da irregularidade nas histórias de vida.

O pesquisador destaca a importância de sua pertença ao território pesquisado, mas também, reconhece a necessidade de situar-se e compreender a complexidade do campo de pesquisa

## **9.5 OS DESAFIOS NA INSERÇÃO DE JOVENS PERIFÉRICOS NO MERCADO DE TRABALHO**

Segundo o Art. 69 do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), o adolescente tem direito a profissionalização e a proteção no trabalho, tendo capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho. No entanto, é notório o descumprimento desta lei atualmente, visto que os jovens periféricos não se encaixam em grupos que tenham capacitação profissional adequada, vivenciando diversos desafios para conquistar uma vida digna.

As áreas periféricas das cidades geralmente enfrentam problemas como falta de acesso à educação de qualidade, serviços de saúde precários, violência e poucas oportunidades econômicas. Esses desafios impactam diretamente a capacidade dos jovens que vivem nessas regiões de acessar empregos decentes e bem remunerados.

Entende-se que o jovem periférico enfrenta muitos desafios no que diz respeito a sua inserção no mercado de trabalho, isso se origina da falta de profissionalização e pela fragilidade da formação escolar. Além disso, muitos desses jovens acabam assumindo a responsabilização da geração de renda para a família. (SOARES et.al 2021)

No que diz respeito a má qualidade de ensino, entende-se que esse determinante impõe diversos desafios à população mais carente, especialmente quando se trata de ingressar no mercado de trabalho. A defasagem da educação dificulta o desenvolvimento de habilidades essenciais, como a leitura, escrita e a matemática, cujo são requisitos de extrema importância para o desenvolvimento do trabalho. Ademais, a falta de acesso às universidades causa impedimentos nas escolhas de carreira e atrasam cada vez mais o ingresso no mercado, já que o alto escalão busca profissionais mais

jovens e mais capacitados para ocupar cargos que ofereçam melhores perspectivas de vidas.

Como consequência da falta de ensino e habilidades fundamentais, a exposição a esses fatores leva a baixa autoestima desses jovens, eles adquirem uma crença de que não são capazes de aprender o novo, aprendendo a ocupar cada vez mais espaços que antes não eram considerados do convívio deles.

Seguindo com os estudos de SOARES et.al (2021), a própria residência desses jovens acaba sendo um fator limitante, pois muitas vezes o empregador busca um candidato que more o mais próximo possível do local de trabalho. A distância geográfica entre as áreas periféricas e os locais de trabalho nos centros da cidade ou em áreas mais desenvolvidas pode criar uma série de obstáculos para estes jovens, tornando a obtenção e manutenção do emprego um impasse. A dificuldade de transporte e a migração são fatores relevantes na evasão escolar, a má qualidade de ensino também estimula essa evasão.

Além disso, toda a infraestrutura destinada às periferias no que tange aos transportes públicos são extremamente deterioradas, visto que as passagens representam um custo significativo na renda mensal e os transportes estão sujeitos a um condicionamento instável.

Um ponto a ser considerado no estudo do contexto da vivência desses jovens, é a discrepância social e cultural em que estes jovens estão empregados em relação ao cenário que encontram quando possuem acesso a empregos com grupos de circunstâncias socioeconômicas melhores que eles. É de conhecimento geral que a população com a melhor renda possui maior acesso à cultura, história e vivências que contribuem para evolução pessoal, e essas determinações podem influenciar de forma negativa a integração no trabalho pois os grupos periféricos podem se sentir destoados, visto que não conseguem desfrutar das mesmas experiências.

Seguindo esta linhagem, pode-se acrescentar a inovação tecnológica. Embora seja um grande avanço da sociedade, muitas vezes é um objeto de exclusão. Com o avanço da tecnologia, muitos empregos que costumavam ser feitos por operários, foram ocupados por máquinas e softwares, e até mesmo a manutenção desses aparelhos necessitam de conhecimentos específicos.

Com todos esses impasses, os jovens não conseguem aprender e se preparar de forma adequada para ocupar cargos que proporcionem melhores

condições de vida, isso o leva para o mesmo ciclo, o de exclusão. (LARANJEIRA, TEIXEIRA E BOURDON, 2007).

## **10. PESQUISA**

### **RELATÓRIO ENTREVISTA COM A ARCO ASSOCIAÇÃO BENEFICENTE**

No dia 01/09/2023 ocorreu a primeira visita a Arco Associação Beneficente, para a realização da primeira entrevista para o trabalho de conclusão de curso (TCC) do Técnico em Recursos Humanos da Etec Jardim Ângela, cujo orientador é o professor Enrico.

A intenção desta visita técnica foi conhecer a rotina e os processos da determinada ONG, além de entender as maiores dificuldades que os jovens que a frequentam possuem quando começam a ingressar no mercado de trabalho.

No início da visita, a integrante Maria Gabriela foi levada até a recepção, onde foi recebida pela Madalena Sodré que faz parte da equipe gestora da Arco. Ela apresentou a Débora, que frequenta a Arco desde seu primeiro ano de vida, e hoje em dia se tornou aprendiz. A Débora ficou responsável de realizar um tour pela associação, após isso, a integrante seria conduzida a sala de reunião para entrevistar a Lira, a assistente social e componente da equipe gestora da Arco.

O tour começou pela área externa, após isso, foi visitada as salas do projeto “Reconhecer”, que basicamente é um reforço escolar de português e matemática para as crianças e adolescentes, o que ajuda a lidar com a defasagem do ensino das escolas públicas. Além desse projeto, existem salas para aulas de inglês, cerâmica, costura e informática. O ambiente é extremamente colorido, alegre e artístico, expondo diversas artes criadas pelas crianças e adolescentes que frequentam a Arco. Além disso, também Maria Gabriela foi apresentada as crianças, aos colaboradores e voluntários, cujo vieram da parceria da Arco com uma universidade da Suíça.

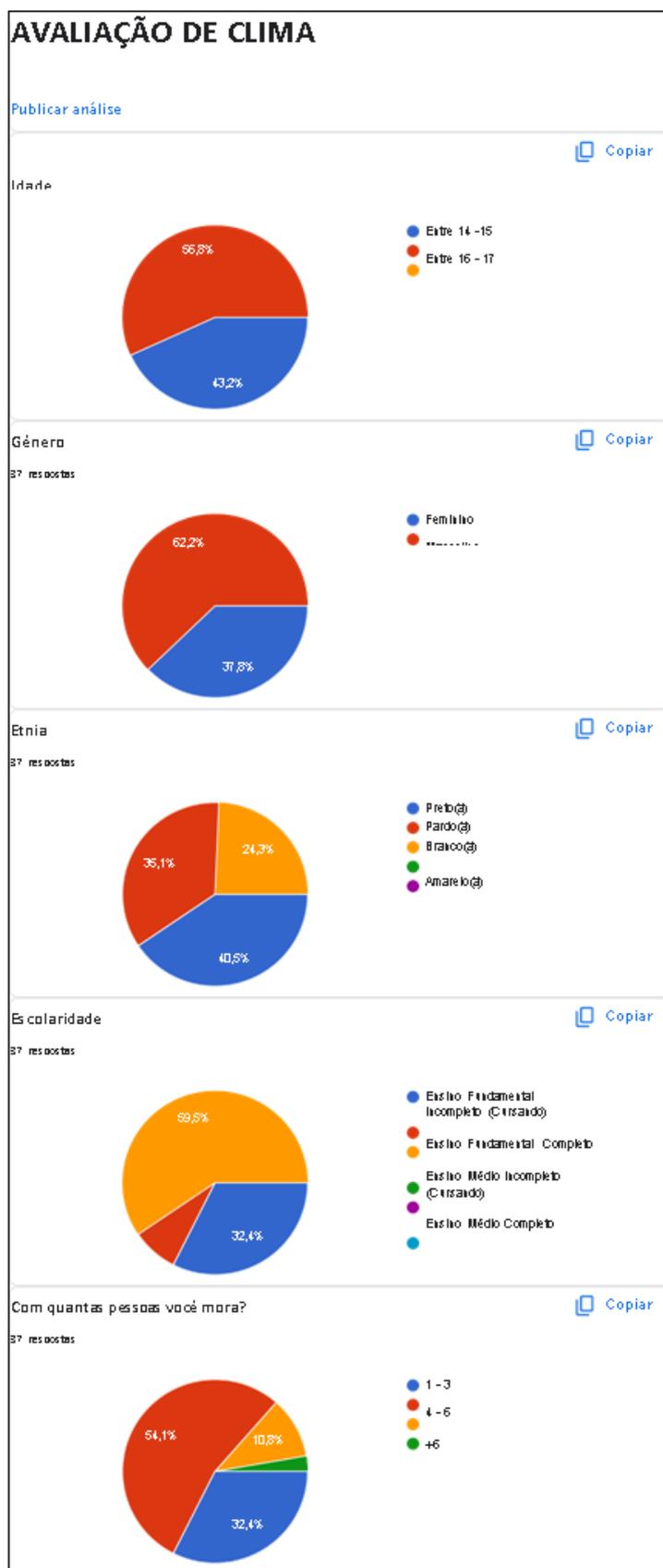
Logo após esse primeiro contato, a participante do TCC foi direcionada a sala de reunião com a Lira, onde iniciaram a entrevista se apresentando e comentando sobre o objetivo da realização dessa pesquisa exploratória para o

TCC. Feito isso, a Lira contou um pouco sobre a história da Arco, que está há 32 anos no território da Chácara Bandeirantes.

A Arco começou sendo uma casa de abrigo, surgiu o projeto da creche, que permanece até hoje, depois veio a pré-escola e o CCA, projeto para crianças e adolescentes, e por fim o CJ, que atende jovens de 15 até 18 anos. O CJ e o CCA respondem pela política de assistência social, ou seja, políticas públicas. Como a associação responde pela política de assistência social, eles respondem ao contra- turno escolar, funcionando das 6h às 18:30h, de segunda a sexta – feira. As crianças são divididas em grupos, cada grupo fica um período diferente.

Para manter todos esses projetos funcionando, a ONG possui cerca de 80 colaboradores, divididos em: CLT, MEI's e voluntários. Eles possuem uma diretoria que exige uma eleição e possuem uma coordenação, que de acordo com eles, é muito coletiva.

## 11. QUESTIONÁRIO



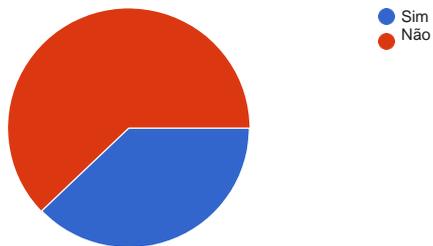


- Curso de educação física não decidi
- biologia química Na de informática
- fazer curso de atendimento ao cliente Programação
- tecnologia, desenvolver de jogos Psicológica
- psicologia Administração Curso de biologia

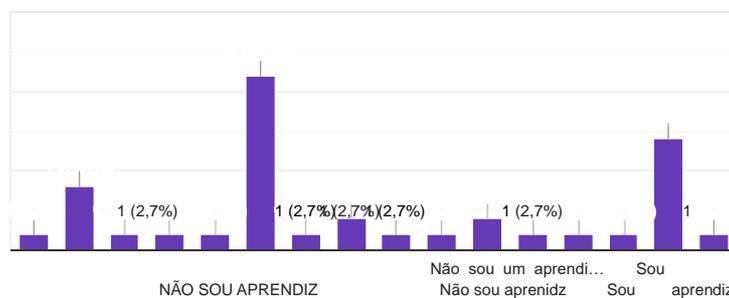
Você é um jovem aprendiz ARCO?



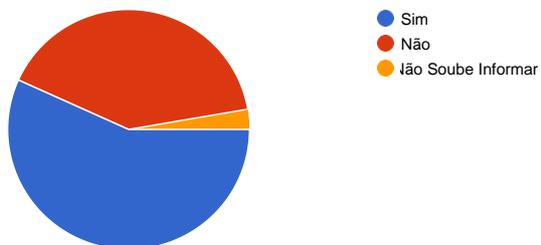
37 respostas



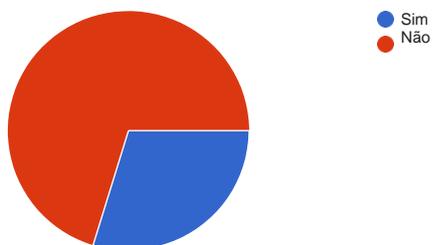
Se sim, quais são suas principais atribuições?



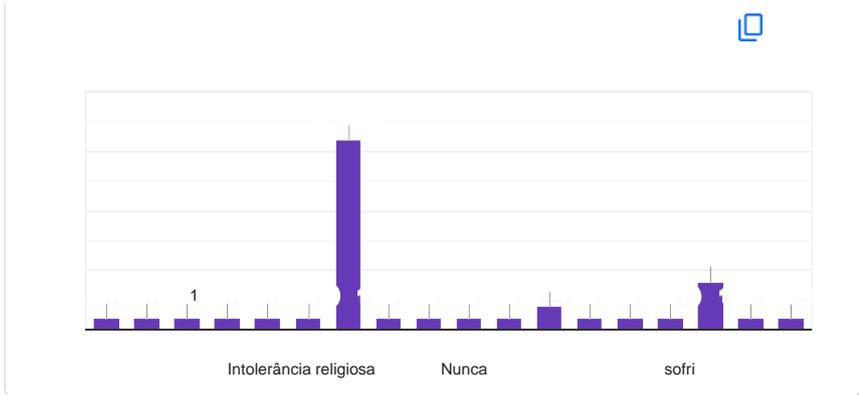
Você utiliza projetos sociais do governo (CardÚnico, Bolsa Família...)



Já sofreu algum tipo de discriminação?



Se sim, qual?



**Fonte:** Material criado pelos próprios autores.

## **12. HISTÓRIA DA ONG – ARCO ASSOCIAÇÃO BENEFICENTE**

### **História**

CNPJ: 66.862.657/0001-76

Fundada em Janeiro de 1991, a ARCO é uma organização sem fins lucrativos de promoção do desenvolvimento integral de famílias que vivem em condição de pobreza na região do Jardim Ângela. Para isso desenvolve ações de promoção humana, transformação, acolhimento social, educação, cultura, trabalho e qualidade de vida.

A Arco Associação Beneficente foi fundada no ano de 1991 pelo casal Sidney Vinha e Fritz Mauti com objetivo de abrigar crianças as quais suas famílias não tinha condições de cuidá-las. O nome ARCO significava naquele momento, simbolicamente, ações que iriam projetar crianças como supostas flechas, ao mundo, com um alvo certo – a inclusão.

Contando com o apoio de diversas organizações, empresas e voluntários e Prefeitura de São Paulo a Arco foi gradualmente expandindo suas atividades. Primeiro com educação infantil e juvenil a Arco desde sua fundação até os dias de hoje incorpora novos programas e projetos de acordo as demandas apresentadas pela comunidade.

Em meados dos anos 2000 um grupo formado por coordenadores, diretores e voluntários fizeram um estudo sobre a Arco nascendo assim um novo significado para o nome ARCO o acróstico, AMOR, RESPEITO, COOPERAÇÃO e OPORTUNIDADE, itens essenciais para transformação social.

Em quase 30 anos de atividades, a Arco Associação Beneficente construiu um patrimônio sólido na área social e trabalhou com seriedade, competência e transparência.

### **Metodologia da Arco**

O projeto pedagógico da Arco prioriza uma educação pautada na autonomia e no protagonismo e desenvolvimento integral das crianças e adolescentes atendidos. Para isso, pauta sua metodologia pedagógica em um

conjunto de conhecimentos, saberes, políticas públicas e referências teóricas: Sistema Único de Assistência Social, Proteção Social Básica, Protagonismo Juvenil e Construtivismo (1923), Educação em Valores Humanos (1982), Estatuto da Criança e do Adolescente (1990), Parâmetros Curriculares Nacionais e Quatro Pilares da Educação (1996) e Temas Transversais (1998).

### **Missão**

Preparar crianças, adolescentes e seus familiares em sua formação pessoal, social e profissional, para que possam ser protagonistas de sua própria história.

### **Desenvolvimento Social**

Atuar na defesa dos interesses das crianças beneficiárias da Associação e suas famílias, contribuindo para construção e melhoria das políticas públicas, desenvolvendo saberes e tecnologias para ajudar na erradicação da miséria e injustiça.

### **13. AVALIAÇÃO**

No dia 20/10/2023 foi aplicada uma avaliação de clima para os jovens da Arco Associação Beneficente, essa avaliação consistia em um questionário com perguntas estratégicas e objetivas a respeito das suas características.

O foco da avaliação de clima aplicada foi conhecer os traços do perfil dos jovens da Arco. A idade desses jovens varia entre 14 e 17 anos, onde 62,02% desses jovens são do gênero masculino e 37,08% são do gênero feminino. A maior parte da parcela entrevistada, relatou que utiliza projetos sociais do governo, como CardÚnico e Bolsa Família, para auxiliar na “qualidade de vida”.

Além disso, foi possível observar algumas visões dos jovens dessa amostragem acerca do mercado de trabalho, como os conhecimentos técnicos que eles acreditam ser necessários para a construção de suas carreiras profissionais, de forma individual, tais como: informática, idioma e técnico em alguma área.

Ao concluirmos a avaliação de clima conseguimos analisar que, os jovens da Arco Associação Beneficente, ainda não sabem totalmente a dificuldade para a entrada no mercado de trabalho. Isso ocorre, devido à falta de abordagem e conhecimento sobre a inclusão neste mercado tão competitivo.

Os jovens também enfrentam problemas no cotidiano, onde foi relatado a nós que a chegada a ONG nos dias chuvosos, dificulta o acesso à entrada, como por exemplo, eles não imaginam a dificuldade de se locomover para um local que pode ficar a mais de uma hora de distância de sua moradia, havendo trânsito e imprevistos, como greves.

## **14. APLICAÇÃO DO TCC**

Neste tópico, apresentamos as intervenções escolhidas para a implementação dos estudos relacionados ao nosso tema. As ações descritas visam abordar os principais pontos identificados na pesquisa.

### **Oficina – Currículo, case e entrevistas**

No dia 1º de abril de 2024, foram realizadas as intervenções na Arco Associação Beneficente. Foram realizadas três dinâmicas, sendo elas: criação de currículo, case e entrevista.

O objetivo das dinâmicas era demonstrar, na prática, aos jovens do CCA, etapas recorrentes no mercado de trabalho. Desde a criação da carta de apresentação (currículo) até métodos (case e entrevista) que são utilizados e comuns no período de seleção de um candidato.

A ideia dos projetos apresentados era ilustrar para os adolescentes passos que são habituais e rotineiros na hora que estão candidatando-se a uma vaga de trabalho. Portanto, já os preparando para as fases que lhes serão exigidas na hora do processo seletivo no meio organizacional.

### **Site educativo**

Consistiu na criação de um site educativo destinado aos jovens da Arco com 3 módulos, respectivamente: vivências no mercado de trabalho, relato pessoal e acadêmico e comportamento no ambiente de trabalho.

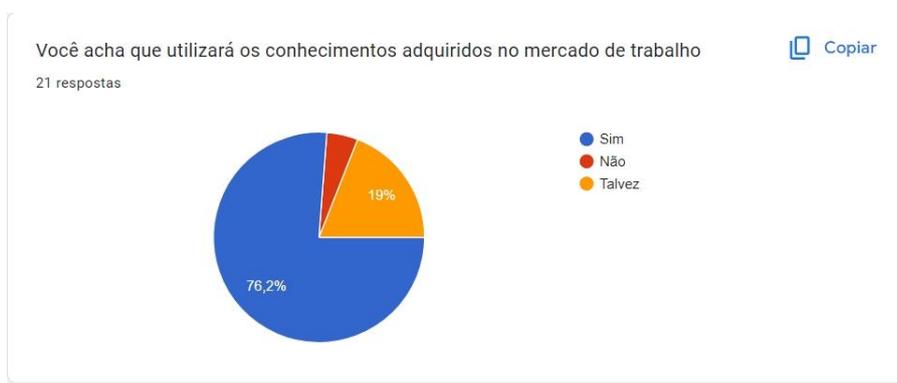
No primeiro módulo, foi obtido o apoio da advogada e professora do Centro Paula Souza, Silvia Abranches, para compartilhar suas vivências e dicas durante um processo seletivo. A ideia era disponibilizar conhecimentos aos jovens sobre o que é o Recursos Humanos e sua evolução ao longo do tempo, do perfil adequado que o departamento de Recursos Humanos espera de um candidato, perspectivas de escolhas de carreira e diversas temáticas relacionadas. A gravação ocorreu via plataforma Teams e se chama “Bate Papo com Silvia Abranches”.

O segundo módulo se trata de um relato pessoal e acadêmico, um vídeo gravado pelo advogado e professor Jakson Santos da Etec Jardim Ângela, onde o mesmo relata sobre suas experiências pessoais como homem negro periférico, e como a educação o fez mudar as perspectivas de sua vida.

O terceiro módulo, bem como o vídeo de encerramento, foram materiais gravados pelos autores, com dicas sobre o comportamento esperado do profissional quando já está inserido no mercado de trabalho, além da disponibilização de recursos adicionais para aprimoramento contínuo desses jovens.

## 15. PESQUISA FINAL

No dia 18 de junho de 2024, foi realizada a última pesquisa na Arco Associação Beneficente. O objetivo da pesquisa final era retornar à instituição e verificar se as atividades fornecidas agregaram em alguns aspectos na vida dos jovens e se as dinâmicas desenvolvidas ajudaram a ter uma melhor compreensão do que os espera na hora de se candidatar a uma tão sonhada vaga de emprego.

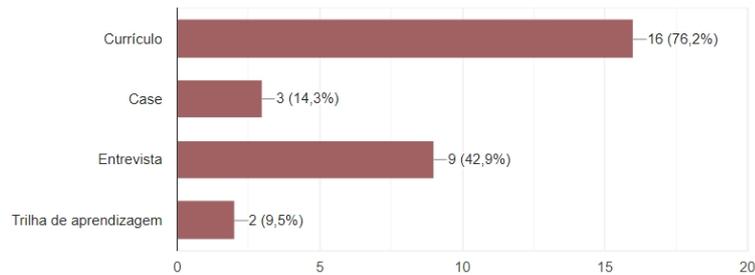


**Fonte:** Material criado pelos próprios autores.

Qual dinâmica você mais gostou?

 Copiar

21 respostas



**Fonte:** Material criado pelos próprios autores.

### Questionário escrito:

#### 1- Esse trabalho de conclusão de curso te ajudou em algo? Se sim, digamos como.

- Foi muito bom pois gostei
- Me ajudou muito principalmente quando produzimos um currículo
- Sim, acredito que todos absorveram algo da parte do curso, e aprendeu algo novo que talvez não havia aprendido. Sou o tipo de pessoa que gosto de absorver todo o tipo de conhecimento, ou seja, em todos os lugares que estou absorvo algo como aprendizado.
- Bem, o meu irmão me ajudou fazer um desenho de computador, quando para clicar eu fica olhando que professor tá dizendo.
- Sim, me ajudou a saber coisas que eu não sabia.
- Sim, a construir um currículo e pensar em o que eu quero para meu futuro
- Sim
- Muito referente a entender como fazer um currículo mais adequado a cada profissão que eu queira seguir
- Sim pois eu não sabia como fazer um currículo para chamar atenção e mostra como posso ser uma ótima contratação mesmo sem a pessoa me ver ou me conhecer.
- Sim, por que eu consegui absorver bastante conhecimento sobre algumas coisas que eu não sabia sobre certas coisas no mercado de trabalho
- SIM
- Sim, eu ganhei mais conhecimento e me foquei mais, além de ajudar as outras pessoas.
- SIM, GANHEI CONHECIMENTO E AJUDEI OUTRAS PESSOAS

- Me ajudou a fazer currículo e como me comportar em uma entrevista de emprego
- EU NAO SEI COMO EXPLICA, MAS EM MUITAS COISAS
- Sobre pelo menos o básico do que eu preciso para ter um bom currículo, e de como eu devo me apresentar na entrevista
- Aprendi como me comporta em uma entrevista
- Sim
- Sim, ajudou com conhecimento.
- Sim, me ajudou a entender e saber o que pode ou não fazer
- Sim para eu aprender como se comporta em uma entrevista de emprego

**2- Explique-nos quais foram os pontos que você mais gostou e menos gostou?**

- Do mercado pois quando você foi pouco bom
- Eu gostei das atividades que nos foi dada e só não gostei do Intervalo longo entre os encontros
- Para falar a verdade, gostei bastante do conteúdo das aulas, porém acredito que uma duração mais longa seria mais produtivo ainda.
- Sim, a gente gostou muito.
- Eu gostei em aprender a criar um currículo, em aprender como seria uma entrevista de trabalho e eu aprendi que ter o conhecimento iria ajudar muito nas minhas coisas de trabalho etc.
- Gostei de construir currículo e ser entrevistado
- Gostei da dinâmica só não gostei muito das perguntas n entendo direito
- Não teve uma área que foi passada que eu não tenha me interessado durante os conteúdos passados, mas como eu disse antes a parte que eu mais gostei foi o currículo e a entrevista
- O currículo foi o que eu mais gostei, já que quanto melhor for seu currículo melhor será sua imagem para a empresa
- O ponto que eu mais gostei foi a questão da interação com alguns colegas que mostrou o que pretende fazer no futuro, e de ponto negativo não teve. Eu gostei muito desse projeto
- Achei todos importantes para mim.
- O da entrevista e do currículo foram os que mais gostei
- Oque mais gostei foi os currículos, o que menos gostei foi a case.

- O ponto que eu mais gostei foi o currículo a que eu menos gostei foi da entrevista por eu sou meio tímido para isso
- Eu não sei, eu gostei de fazer o curso
- Gostei de como preparar o currículo
- Achei meio complicado em fazer o currículo
- Eu gostei de tudo
- Eu gostei na aula de currículo, eu aprendi coisas que não sabia, e não teve parte que não gostei.
- Os pontos que eu mais gostei foram os da dinâmica, e os que eu menos gostei foi os da escrita.

**Fonte:** Respostas dos jovens estudados pelo material criado pelos próprios autores.

## 16. CONCLUSÃO

O presente trabalho investigou os impasses que jovens periféricos enfrentam para ingressar no mercado de trabalho, bem como para se manter nele uma vez que já está inserido. Além disso, foi destacado o potencial do papel significativo que o departamento de Recursos Humanos pode ofertar na criação de condições acessíveis e inclusivas.

No cenário atual do nosso país, podemos observar que esses jovens possuem diversos fatores limitantes no que diz respeito a chances de ascensão social. São desafios econômicos, sociais e educacionais que restringem a competitividade desses jovens em um mercado cada vez mais exigente e desafiador.

Levando em conta os aspectos observados, é necessário que o departamento de RH considere a adoção de medidas proativas e com responsabilidade social. Se esse setor preza pela compreensão de todas as faces do colaborador, é essencial considerar as particularidades que muitos jovens enfrentam para sair do ciclo de mão de obra barata, desde o momento do processo seletivo e do processo de integração, até a execução do trabalho em si. Além disso, é interessante um olhar atento a dupla jornada desses jovens, onde eles dividem seu tempo entre trabalho e estudos, sendo até mesmo a principal ou única geração de renda da família, cujo é um motivo de evasão escolar.

É imperativo a criação de estratégias fundamentais para acomodar as demandas desses jovens. A flexibilidade de horários para equilíbrio de suas responsabilidades, o apoio na formação acadêmica com bolsas de estudo e parcerias com instituições educacionais, programas de escolhas e desenvolvimento de carreira e muitos outros recursos demonstram o compromisso do RH em desenvolver seus colaboradores, não somente para a própria organização, mas para a vida.

Em suma, o interesse em pautas sociais é agregador para organizações que queiram criar talentos a partir de uma base diversificada, contribuindo para a mudança de realidade dos indivíduos, e conseqüentemente, para fortalecer a

empresa no que diz respeito a profissionais talentosos, motivados e comprometidos.



## **18. AGRADECIMENTOS FINAIS**

Primeiramente gostaríamos de agradecer ao Deus que cada um acredita. Somos um grupo com fé diversificada, mas com valores pautados no amor ao próximo, no bem e na esperança.

À nossa amizade, cujo resistiu os obstáculos de todas as esferas de nossas vidas, e se manteve firme por um único propósito, propósito este que se ressignificou a cada vínculo maior de intimidade que criamos.

À nossa família, principalmente aos nossos pais, que foram nossa maior fonte de incentivo para finalizar o curso.

Ao nosso orientador, Henrico Fernando, por acreditar nas nossas ideias, na luta que queríamos apresentar e por ser o nosso “mestre” em direção aos nossos objetivos.

Aos nossos professores, que nos passaram seus conhecimentos e nos deram auxílio para além das salas de aula.

Por fim, a todos que fizeram parte desta pesquisa, pela colaboração e disposição para obtenção dos dados.

## 19. REFERÊNCIAS

SOVIENSKI, Fernanda; STIGAR, Robson. Recursos humanos x gestão de pessoas. **Revista científica de Administração**, v. 10, n. 10, p. 51-61, 2008. Acesso em: 24 de out 2023.

LEITE, Telma Alves de Almeida Fernandes; STRONG, Maria Isabel. A influência da visão holística no processo de humanização hospitalar. **O mundo da saúde**, v. 30, n. 2, p. 203-214, 2006. Acesso em: 24 out 2023.

CALDAS, Miguel Pinto; TONELLI, Maria José; LACOMBE, Beatriz. Desenvolvimento histórico do RH no Brasil e no mundo. **Boog, Gustavo; Boog, Magdalena. Manual de gestão de pessoas e equipes. São Paulo: Gente**, p. 59-84, 2002. Acesso em: 24 out 2023.

CARRIL, L. Quilombo, favela e periferia: a longa busca da cidadania. [s.l.] Annablume, 2006.

INÁCIO, M. D. **Território e vulnerabilidade: relatos de exceções, irregularidades e táticas vividas na não-cidade**. [s.l.] Universidade de São Paulo, 5 maio 2015.

BÚRIGO, Carla Cristina Dutra; LOCH, Clésar Luiz. Gestão de pessoas: de recursos humanos ao processo de desenvolvimento humano e social. **Revista Reflexão e Ação, Santa Cruz do Sul**, v. 19, n. 1, p. 209-231, 2011. Acesso 24 out 2023.

L10097. Disponível em:

<[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l10097.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10097.htm)>. Acesso em: 26 out. 2023

MATSUZAKI, Hugo Hidemi. **O desafio da lei do jovem aprendiz: um estudo da aplicação da lei 10.097/00 como política pública na inclusão de jovens no mercado de trabalho**. 2011. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo. Acesso em: 26 out 2023.

SOARES, A. A.; MANSUETO, A. P. S. M.; SILVA, L. M. M. DA; NASCIMENTO, V. P. M.; PRATA, T. B. S.; ASSUNÇÃO, M. M. S. DE. **SEGREGAÇÃO E DESIGUALDADE: PERCEPÇÃO DE JOVENS PERIFÉRICOS SOBRE A REALIDADE EM QUE ESTÃO INSERIDOS**. Pretextos - Revista da Graduação em Psicologia da PUC Minas, v. 6, n. 11, p. 344-369, 20 mar. 2022. Acesso em: 23 out 2023.

Laranjeira, D. H. P., Teixeira, A. M. F., & Bourdon, S. (2007). **Juventude, trabalho, educação: os jovens são o futuro do Brasil?** Caderno CRH, 20(49), 95–105. <https://doi.org/10.1590/s0103-49792007000100008>. Acesso em: 23 out 2023.

COSTA, J. M.; NEVES, M. de A. O JOVEM E O MERCADO DE TRABALHO: estudo de caso na periferia de uma grande metrópole. Caderno CRH, [S. l.], v. 17, n. 42, 2006. DOI: 10.9771/ccrh.v17i42.18504. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/18504>. Acesso em: 26 out. 2023.

LOZADA, Gisele; NUNES, Karina S. **Metodologia científica**. [São Paulo]: Grupo A, 2019. E-book. ISBN 9788595029576. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595029576/>. Acesso em: 06 dez. 2023.

GIL, Antonio C. **Como Fazer Pesquisa Qualitativa**. [São Paulo]: Grupo GEN, 2021. E-book. ISBN 9786559770496. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559770496/>. Acesso em: 06 dez. 2023.

PONTES, Ana Valéria Vargas et al. Responsabilidade social como estratégia de relacionamento com o colaborador: um estudo à luz da percepção da gerência de recursos humanos. XII Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, Resende, RJ, v. 28.

MENDES, Paulo Jorge Vaz. Sustentabilidade e responsabilidade social corporativa: O papel da gestão de recursos humanos. 2013. Dissertação de Mestrado.

CARVALHO, Daniela. Gestão de recursos humanos e responsabilidade social das empresas. 2005.

CARDOSO, Cristiane Alves; FERREIRA, Valdivina Alves; BARBOSA, Fabiana Carla Gomes. (Des) igualdade de acesso à educação em tempos de pandemia: uma análise do acesso às tecnologias e das alternativas de ensino remoto. **Revista Com Censo: Estudos Educacionais do Distrito Federal**, v. 7, n. 3, p. 38-46, 2020. Acesso em: 29 mai. 2024.

ANDRADE, Cibele Yahn de; DACHS, J. Norberto W. Acesso à educação por faixas etárias segundo renda e raça/cor. **Cadernos de pesquisa**, v. 37, p. 399-422, 2007. Acesso em: 29 mai. 2024.

OLIVEIRA, S. A. Z. D. P.; ALMEIDA, M. de L. P. de. Educação para o mercado x educação para o mundo do trabalho: impasses e contradições. **Revista Espaço Pedagógico**, [S. l.], v. 16, n. 2, 2012. DOI: 10.5335/rep.2013.2222. Disponível em: <https://seer.upf.br/index.php/rep/article/view/2222>. Acesso em: 30 mai. 2024.

## 20. ANEXOS



São Paulo, 18 de junho de 2024

Declaro para os devidos fins que os alunos **Adrielly Silva, Aysson Lebrão, Danyele Samara, Maria Gabriela Alves da ETEC Jardim Angela** – Curso de Recursos Humanos possuem autorização para citarem e divulgarem a Arco Associação Beneficente bem como seus programas e projetos ao apresentarem o trabalho: “O impasse na inserção de jovens periféricos no mercado de trabalho: RH e o seu papel social”.

Maria Madalena Sodré de Sousa  
Representante Legal

