

RESUMO EXECUTIVO | PESQUISA



Panorama Juventudes e o Futuro do Trabalho



PESQUISA

Panorama Juventudes e o Futuro do Trabalho

Expediente Instituto Reciclar

Carlos Henrique Lima
Diretor Executivo

Rafael de Souza Villares
Diretor Educacional e Projetos

Jaqueline das Virgens
Diretora Financeira e Operações

Lucia Santos da Rocha Frota
Coordenadora de Projetos

Jaqueline Schneider Gomes
Coordenadora Técnica da Pesquisa
“Panorama Juventudes e o Futuro do Trabalho”

João Pedro Viana Correa
Analista de Projetos

Introdução

Ao analisar indicadores de empregabilidade direcionados à população jovem produzidos na última década (2016–2025), observa-se um conjunto diverso de dados que evidenciam transformações significativas no mundo do trabalho.

Nesse contexto, tanto as formas de vínculo quanto as exigências para ocupação das posições já não se apresentam da mesma maneira, refletindo mudanças mais amplas nas dinâmicas produtivas, organizacionais e tecnológicas.

Dessas permanências e transformações, configura-se um cenário cada vez mais dinâmico de inserção profissional, que impacta diretamente a construção dos projetos de vida das juventudes, tanto no presente quanto em suas perspectivas futuras. Ao mesmo tempo, esse cenário explicita desafios relevantes, como o desalinhamento entre a formação oferecida e as demandas do mercado, a crescente valorização de competências socioemocionais e a necessidade de adaptação a contextos de trabalho em constante transformação.

Nesse sentido, o acompanhamento contínuo das tendências de empregabilidade torna-se um elemento central não apenas para a compreensão das trajetórias possíveis para os jovens, mas também para a qualificação das estratégias adotadas por empresas, instituições formadoras e organizações da

sociedade civil comprometidas com a promoção de uma inserção digna e sustentável no mundo do trabalho.

Assim, o presente estudo tem como objetivo mapear percepções, práticas e tendências relacionadas à inserção e ao desenvolvimento de jovens no contexto das transformações do mundo do trabalho até 2030. Busca-se compreender como as organizações enxergam a contratação de jovens, quais competências e habilidades são mais demandadas, e de que forma essas práticas se relacionam com tendências emergentes, como o avanço tecnológico e o fortalecimento de políticas de diversidade e inclusão.

Ao reunir e articular dados atualizados de diferentes setores, a pesquisa pretende contribuir para o aprofundamento do debate sobre a inserção das juventudes no mercado de trabalho e para o fortalecimento de iniciativas que ampliem oportunidades e promovam trajetórias profissionais mais equitativas e alinhadas às transformações em curso.



OBJETIVO

Mapear percepções, práticas e tendências relacionadas à inserção e ao desenvolvimento de jovens no contexto das transformações do mundo do trabalho até 2030. Pretende-se compreender como as organizações enxergam a contratação de jovens, quais as competências e habilidades requeridas deste público, além da relação destas contratações com tendências, como o avanço tecnológico e políticas de diversidade e inclusão.



METODOLOGIA

Pesquisa quantitativa e qualitativa por meio de formulário online compartilhado com 50 empresas.



PERFIL DOS PARTICIPANTES

50% atuam no setor de serviços. **50%** operam a nível nacional, e **25%** são multinacionais. **42%** são organizações com mais de 1.000 colaboradores.



RESPONSÁVEL PELO PREENCHIMENTO DA PESQUISA

58%

Especialistas de Recursos Humanos

42%

Liderança Estratégica (Gerência e Direção)

Principais Achados

Em conjunto, os resultados indicam que, embora a porta de entrada para jovens siga ativa e em expansão, há uma redefinição do que significa estar preparado para o trabalho. O foco desloca-se da formação formal para a capacidade de mobilizar competências práticas e comportamentais, sinalizando a necessidade de adaptação dos modelos formativos às novas exigências do mercado.



A contratação de jovens é prática consolidada e crescente

92% das empresas contratam frequentemente para posições de entrada. Além disso, 83% das organizações registraram um aumento nessas contratações nos últimos três anos.



Competências socioemocionais se destacam frente a formação técnica

92% das empresas valorizam as competências e habilidades mais do que certificações formais na contratação de jovens, e para 78% delas, isso é mais importante do que um diploma. Ainda quanto à formação, há a percepção de que a formação atual não atende plenamente às demandas.



Déficits comportamentais são o principal desafio na entrada no trabalho

As maiores dificuldades encontradas pelas empresas referem-se ao comportamento. As competências menos desenvolvidas pelos jovens ao ingressar são responsabilidade e comprometimento (83%), postura profissional (50%) e capacidade de resolver problemas (33%).



A tecnologia e a Inteligência Artificial transformam, mas não reduzem vagas

• A tecnologia e a Inteligência Artificial são vistas majoritariamente como ferramentas de transformação das atividades (92% de percepção para 2030), e não como substitutas de vagas, já que apenas 8% acreditam na redução de postos de trabalho por esse motivo. No entanto, o investimento em requalificação tecnológica ainda é, em grande parte, pontual (50%) e não contínuo.

• As vagas de entrada serão transformadas a partir das mudanças tecnológicas e, para preenchê-las, o jovem mais preparado para o futuro do trabalho tem forte capacidade de adaptação, e busca desenvolver tanto competências socioemocionais quanto habilidades técnicas.



A agenda de diversidade está presente, mas enfrenta barreiras estruturais

75% das empresas possuem políticas estruturadas para grupos sub-representados, focando especialmente em jovens de baixa renda, pretos, pardos e pessoas com deficiência. Os principais desafios para a contratação desses perfis são a defasagem educacional e a falta de habilidades socioemocionais (ambos com 50%).



O modelo híbrido se consolida como padrão nas vagas de entrada

O modelo híbrido domina as vagas de entrada (83%), sendo considerado essencial para equilibrar o aprendizado por observação (presencial) com o desenvolvimento da autogestão (remoto).

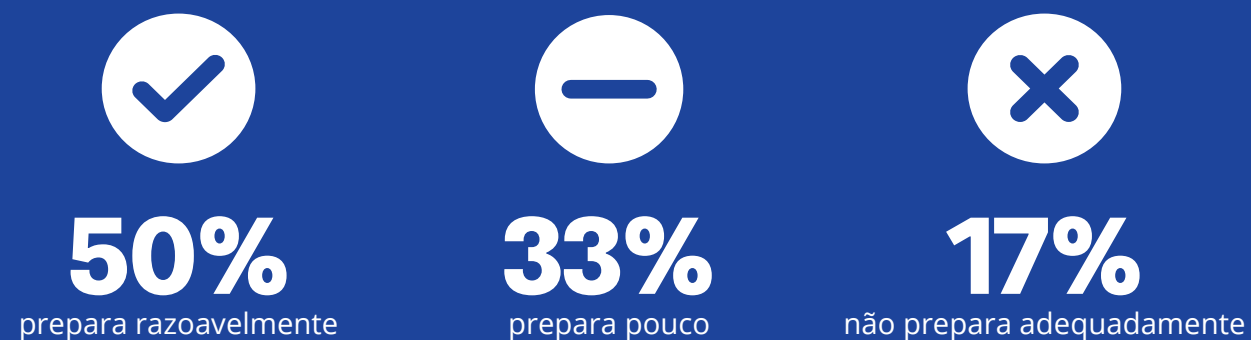
Resultados

TENDÊNCIAS DE CONTRATAÇÃO DE JOVENS E COMPETÊNCIAS

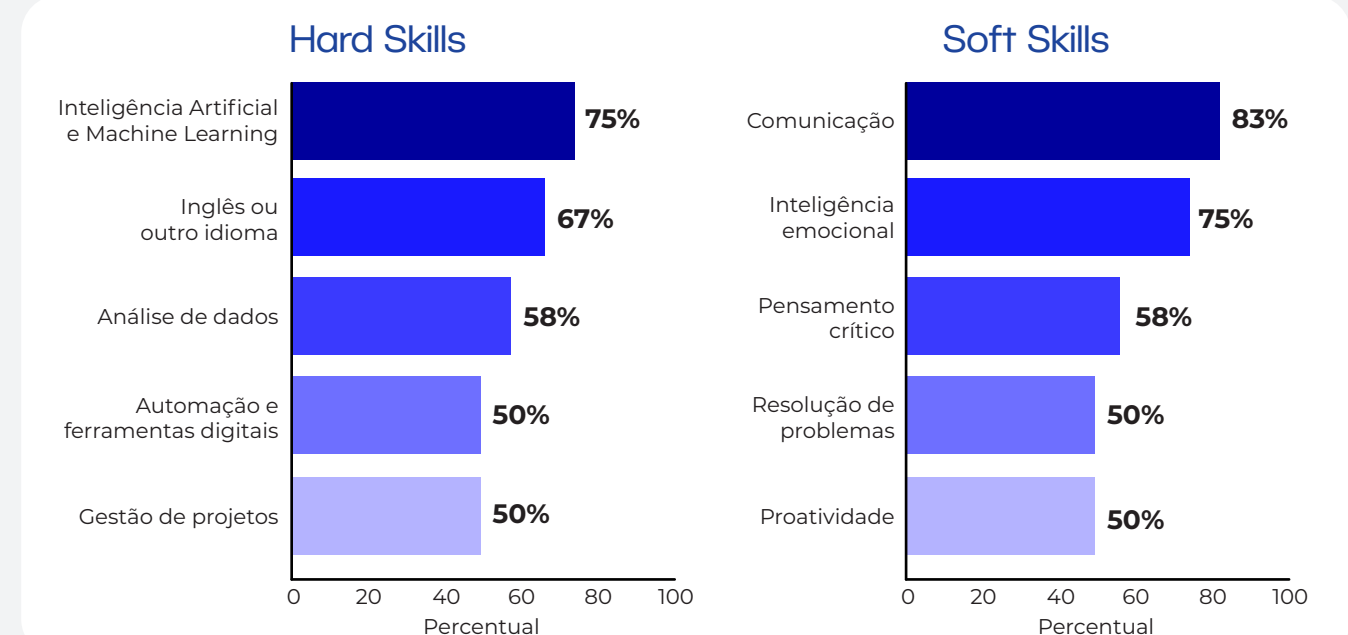
- Todas as empresas respondentes contratam jovens para posições de entrada (**92%** contratam frequentemente e **8%** ocasionalmente);
- **92%** contratam Jovens Aprendizes e **82%** contratam Estagiários;
- A evolução da contratação de jovens é notável: aumentou nos últimos 3 anos para **83%** das empresas - para as demais, o número de contratações permanece estável;
- As novas demandas por habilidades impactaram **25%** das contratações de jovens nos últimos anos - I.A. é citada como fator que impactou apenas **17%** das contratações nesta posição;
- **34%** das empresas prevêem manutenção ou aumento das vagas de entrada até 2030. **66%** ainda não têm projeção;
- As competências e habilidades são as qualificações mais valorizadas no momento da contratação de jovens segundo **92%** das empresas - para **78%** delas esta importância é maior que um diploma;
- Metade dos participantes acredita que o peso das certificações deve aumentar nas novas contratações. **33%** entendem que esta importância permanecerá igual.

FORMAÇÃO ATUAL NÃO ATENDE AS DEMANDAS DO MERCADO

Perguntadas sobre a qualidade do preparo oferecido pelo Ensino Médio e Técnico, as empresas consideraram que a formação oferecida:

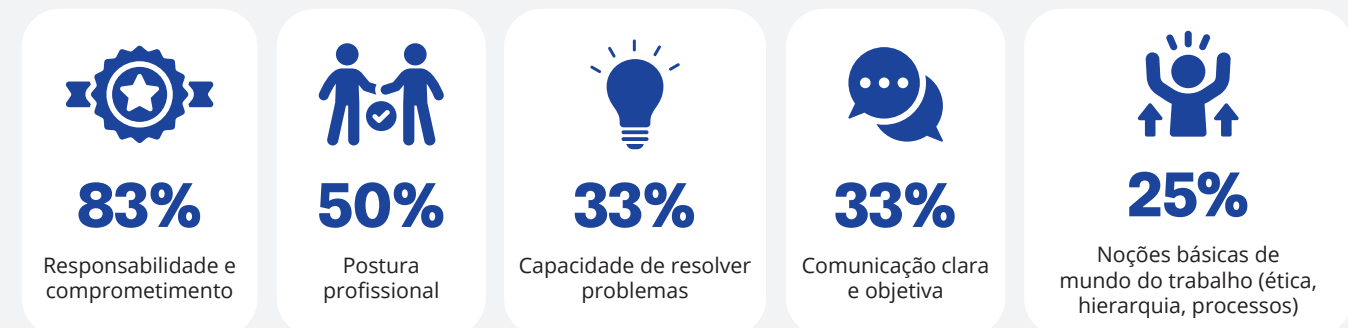


HABILIDADES MAIS REQUERIDAS DOS JOVENS NOS PRÓXIMOS 5 ANOS:



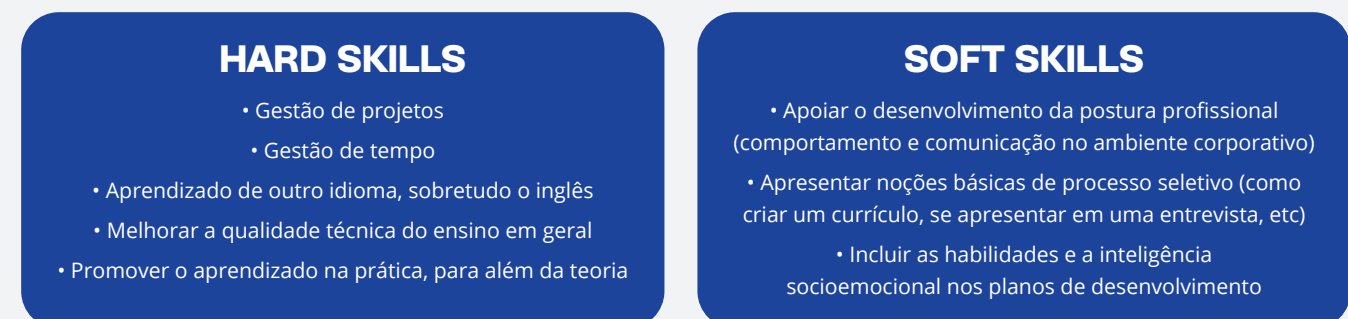
*Nesta etapa, os participantes puderam apontar mais de uma opção.

COMPETÊNCIAS MENOS DESENVOLVIDAS AO INGRESSAR NA EMPRESA



Maior demanda por desenvolvimento comportamental dos jovens

SUGESTÕES PARA ENSINO MÉDIO E TÉCNICO MAIS ALINHADO À REALIDADE PROFISSIONAL:



Existe ainda a percepção de que considerar o interesse do estudante no desenvolvimento das atividades é uma estratégia para mantê-los ativos no processo de aprendizagem para o mercado de trabalho.

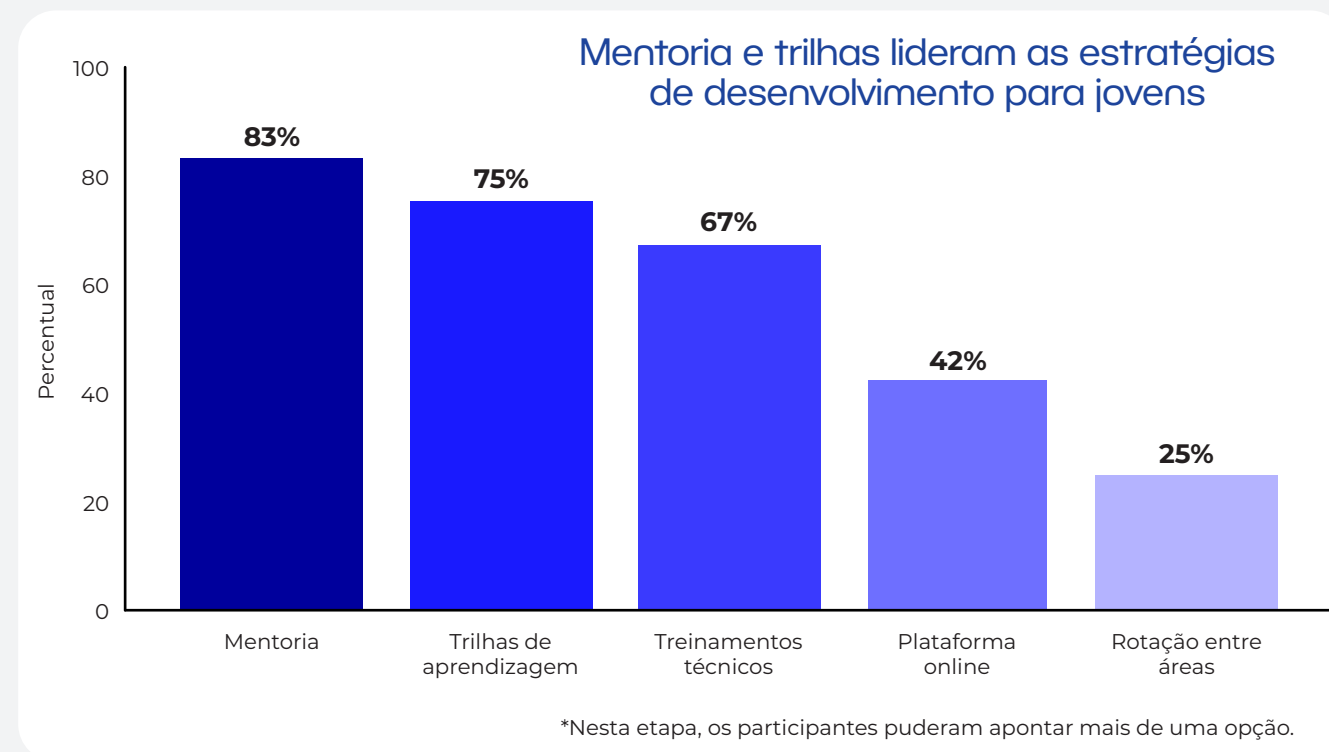
"Falta ensinar o básico do mundo profissional: como montar um currículo, como se posicionar em uma entrevista, como se comunicar no ambiente corporativo e até noções de comportamento organizacional. São coisas simples, mas que fazem muita diferença na entrada no mercado. No geral, eu acredito que a educação precisa deixar de ser apenas conteudista e passar a ser mais formadora de repertório, autonomia e protagonismo. Preparando o jovem não só para uma profissão, mas para se adaptar a diferentes contextos ao longo da vida."

Analista participante da Pesquisa

IMPACTO DA TECNOLOGIA E DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

- Na percepção de metade dos participantes, a tecnologia e a IA têm transformado as atividades das posições de entrada. Apenas 8% acreditam que o impacto acontece para a redução das vagas. **25%** entendem que não há impacto significativo da tecnologia e da IA nestes cargos;
- Todas as organizações percebem mudanças nas posições de entrada com a IA até 2030: **92%** acreditam que a IA vai transformar as atividades, enquanto **8%** entende que serão criadas novas vagas de entrada;

PRÁTICAS DE DESENVOLVIMENTO OFERECIDAS AOS JOVENS PELAS EMPRESAS

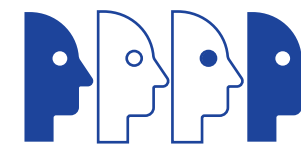


- **92%** das empresas investem em capacitação para jovens em início de carreira - **63%** delas indicaram que o investimento faz parte da estrutura de acompanhamento do jovem, enquanto **37%** investem pontualmente nesta capacitação;

- A qualificação voltada para a tecnologia está presente, mas não é contínua: **50%** realiza investimento pontuais neste sentido, enquanto **33%** investem continuamente. **17%** das empresas não investem em requalificação tecnológica em vagas de entrada.

DIVERSIDADE E INCLUSÃO PARA A JUVENTUDE

- **75%** das empresas têm políticas ou iniciativas voltadas à inclusão de jovens de grupos sub-representados ou em situação de vulnerabilidade. **89%** delas são políticas já estruturadas, enquanto **11%** estão em fase de estruturação.



Dentre os grupos priorizados nesta iniciativa, foram citados **jovens de baixa renda, pessoas com deficiência e negros (pretos e pardos)**.

DIFICULDADES ENFRENTADAS NA CONTRATAÇÃO DE JOVENS DIVERSOS:



50%
Falta de habilidades socioemocionais



50%
Defasagem educacional



25%
Baixo acesso à tecnologia



33%
Dificuldades de mobilidade/transporte



25%
Desconhecimento das empresas sobre esse público



25%
Falta de redes de contato profissional



25%
Falta de experiência prévia

POSSÍVEIS CAMINHOS PARA A CONTRATAÇÃO DE JOVENS DIVERSOS



Canais/parcerias com organizações que desenvolvam os jovens;



Aprimoramento dos programas de qualificação da juventude.



Ações estruturadas de inclusão e desenvolvimento nas empresas / Preparação das lideranças para recepção e desenvolvimento dos jovens;

92% das empresas têm parceria com organizações que atuam na formação de jovens para o mercado de trabalho. Destes:

55%

têm parceria com organizações do terceiro setor;

36%

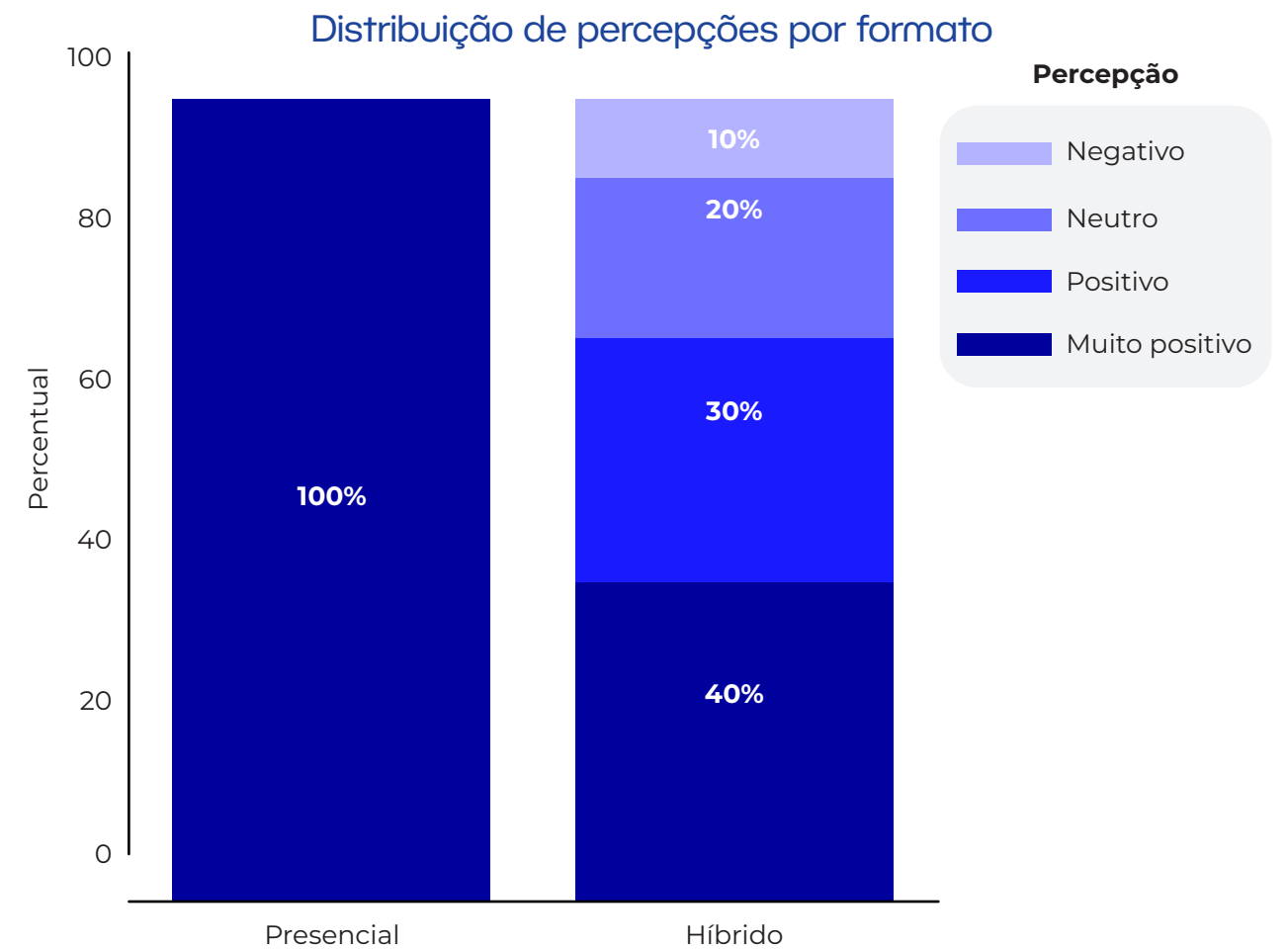
citaram apenas organizações do terceiro setor como parceiras;

18%

têm parceria com os dois modelos de organizações (certificadoras e do terceiro setor).

MODELO DE TRABALHO

- **83%** das empresas adotam o modelo híbrido para as vagas de entrada. As demais (**17%**) adotam o modelo presencial;



É unânime a percepção de que os jovens precisam ser preparados para os novos modelos de trabalho, inclusive o remoto.

“O modelo híbrido permite que o jovem tenha momentos de interação presencial essenciais para o aprendizado por observação e networking, ao mesmo tempo em que desenvolve autogestão e disciplina nas tarefas remotas. A flexibilidade do regime híbrido é um fator determinante para a atratividade da empresa, permitindo que talentos em diferentes contextos sociais mantenham o engajamento e a produtividade”

Visão Estratégica

A compreensão do cenário atual e das mudanças previstas revelam que o trabalho para a juventude exigirá, principalmente, adaptabilidade ao contexto tecnológico e as novas formas de trabalhar. Mesmo diante destas transformações, as competências e habilidades socioemocionais continuam relevantes e devem ser critério para a seleção dos talentos mais preparados.

Os resultados apontam direções para organizações da sociedade civil, instituições formadoras e empresas comprometida com empregabilidade juvenil sobre como deve acontecer a transformação do trabalho para a juventude até 2030:



MODELOS FORMATIVOS

Torna-se fundamental fortalecer o desenvolvimento de competências socioemocionais, aliadas à formação técnica, como eixo central da preparação de jovens.



FORTALECIMENTO DE PARCERIAS INTERSETORIAIS

A alta adesão das empresas a parcerias com organizações formadoras reforça a importância de modelos colaborativos para a inserção qualificada de jovens.



APROXIMAÇÃO ENTRE EDUCAÇÃO DE MERCADO DE TRABALHO

É necessário ampliar estratégias que conectem formação teórica à prática profissional, incluindo vivências, simulações e orientação para processos seletivos.



QUALIFICAÇÃO DA INCLUSÃO PRODUTIVA

A superação de barreiras estruturais para jovens em situação de vulnerabilidade exige ações integradas, que combinem formação, apoio socioemocional e articulação entre os setores.



AMPLIAÇÃO DA QUALIFICAÇÃO TECNOLÓGICA CONTÍNUA

Diante das transformações digitais, a formação em tecnologia precisa evoluir de iniciativas pontuais para estratégias estruturadas e permanentes.

“O trabalho deixará de ser definido pelo espaço físico e passará a ser validado pela integridade dos fluxos digitais. Jovens precisarão dominar plataformas de gestão e entender a responsabilidade legal por trás de cada clique e aprovação sistêmica. O modelo híbrido, que já se mostra positivo, exigirá que o jovem desenvolva precocemente a autogestão. A capacidade de transitar entre a mentoria presencial e a execução remota focada em resultados será o maior diferencial competitivo.”

Coordenadora participante da Pesquisa

“Como a transição para sistemas de gestão digital e modelos de trabalho flexíveis, o jovem mais preparado para o mercado de trabalho de 2030 será aquele que aliar a competência técnica a uma forte postura ética e adaptabilidade tecnológica.”

Analista participante da Pesquisa

“As principais tendências para a inserção e o desenvolvimento de jovens no mercado de trabalho passam por uma combinação de tecnologia e foco em desenvolvimento contínuo. Outra tendência importante é o fortalecimento das habilidades socioemocionais, como adaptabilidade, comunicação e pensamento crítico, que se tornam diferenciais em um cenário mais dinâmico.”

Analista participante da Pesquisa

O jovem preparado para o futuro do trabalho:



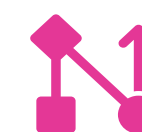
Se dedica ao aprendizado contínuo



Tem habilidades socioemocionais desenvolvidas



Busca formação técnica



Se adapta às novas tecnologias

Para isso, é considerado fundamental o alinhamento entre políticas educacionais, iniciativas do terceiro setor e práticas empresariais, garantindo não apenas o acesso ao trabalho, mas trajetórias sustentáveis de desenvolvimento profissional.



Av. Presidente Altino, 973 – Jaguaré
Telefone: (11) 3768-3607

f  **in** [/institutoreciclar](https://www.instagram.com/institutoreciclar)

RECICLAR.ORG.BR