

A inserção do Jovem Aprendiz no ambiente corporativo: Barreiras culturais e oportunidades

SCHNEIDER ALVES, Maria Eduarda ¹
MUXFELDT, Ana Maria ²

RESUMO

Este artigo analisa as barreiras culturais enfrentadas por jovens aprendizes em sua inserção no ambiente corporativo, com base em experiências observadas durante um estágio supervisionado. A pesquisa adota uma abordagem qualitativa, combinando revisão bibliográfica e pesquisa de campo com encontros semanais com jovens aprendizes. Os resultados indicam que, inicialmente, os aprendizes demonstravam desinteresse e dificuldade de adaptação às normas organizacionais, reflexo de vulnerabilidades sociais e falta de referências positivas no mundo do trabalho. No entanto, ao longo do processo, observou-se uma evolução significativa na postura dos jovens, evidenciando a importância de ambientes corporativos acolhedores e de práticas pedagógicas estruturadas para o desenvolvimento de competências técnicas e socioemocionais. Conclui-se que a formação profissional dos jovens deve ir além da técnica, contemplando aspectos subjetivos e relacionais que influenciam diretamente sua trajetória no mundo do trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Jovem Aprendiz; Inserção Profissional; Barreiras Culturais; Cultura Organizacional; Desenvolvimento Socioemocional.

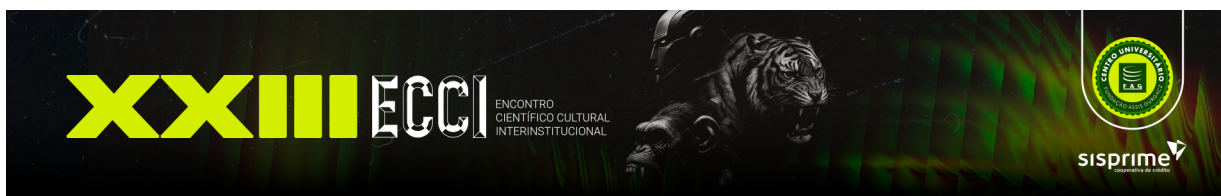
1. INTRODUÇÃO

A inserção do jovem aprendiz no ambiente corporativo representa um desafio significativo para a sociedade contemporânea, especialmente diante de um mercado de trabalho em constante transformação. Com o avanço da tecnologia, a automação de processos e a exigência de competências específicas, os jovens se deparam com um cenário altamente competitivo, que demanda não apenas qualificação técnica, mas também habilidades comportamentais e capacidade de adaptação a diferentes culturas organizacionais (GOMES, 2021).

Apesar das oportunidades proporcionadas pelos programas de aprendizagem, como forma de integração ao mundo do trabalho, ainda existem barreiras culturais que dificultam a permanência e o desenvolvimento desses jovens nas empresas. Fatores como ausência de uma cultura organizacional inclusiva, comunicação ineficaz entre gerações e falta de compreensão sobre o papel do jovem aprendiz dentro das equipes corporativas contribuem para um processo de adaptação fragilizado.

¹ Acadêmica do Curso de Psicologia do Centro Universitário Assis Gurgacz - FAG. E-mail: mesalves@minha.fag.edu.br

² Professora do Curso de Psicologia do Centro Universitário Assis Gurgacz - FAG. Psicóloga Especialista em Gestão de RH. E-mail: anamuxfeldt@fag.edu.br



Nesse contexto, a formação profissional deve ir além do aspecto técnico, contemplando também o desenvolvimento de competências socioemocionais, orientação para a carreira e acompanhamento efetivo dos jovens nos espaços de trabalho (FERREIRA e POMPONET, 2020). Ao promover ambientes mais acolhedores e inclusivos, as empresas não apenas favorecem o crescimento dos aprendizes, mas também fortalecem sua própria cultura organizacional, ampliando a inovação e a diversidade de ideias.

O presente artigo foi desenvolvido durante um estágio supervisionado, com o objetivo de investigar, por meio de encontros semanais com jovens aprendizes, as principais barreiras culturais enfrentadas por eles na inserção no ambiente corporativo, bem como as oportunidades de crescimento profissional. Através da abordagem prática com os alunos, buscou-se promover reflexões sobre competências essenciais, comportamento no trabalho e estratégias de adaptação, contribuindo para o desenvolvimento pessoal e profissional dos participantes.

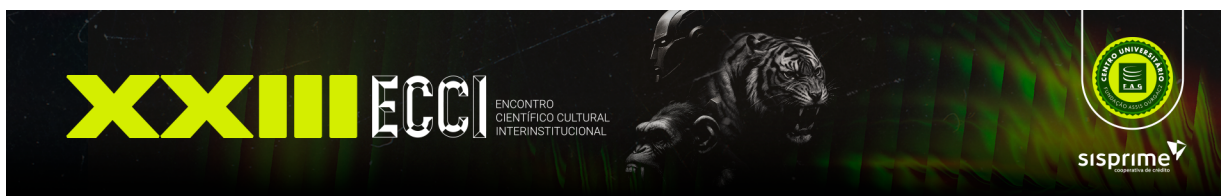
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 O PROGRAMA JOVEM APRENDIZ

O Programa Jovem Aprendiz é uma iniciativa governamental que visa promover a inclusão social e profissional de adolescentes e jovens no mercado de trabalho, por meio da aprendizagem técnico-profissional. Seu objetivo principal é oferecer formação qualificada, aliando teoria e prática, para preparar os jovens para o mundo do trabalho de forma gradual, protegida e educativa.

Destinado a jovens entre 14 e 24 anos que estejam matriculados e frequentando a escola (ou que já tenham concluído o ensino médio), o programa busca desenvolver competências profissionais alinhadas às exigências atuais do mercado. Para pessoas com deficiência, não há limite máximo de idade para participação.

A formação ocorre em parceria entre empresas contratantes e entidades formadoras qualificadas. O jovem contratado como aprendiz exerce atividades práticas supervisionadas na



empresa e participa de aulas teóricas oferecidas por instituições como os serviços nacionais de aprendizagem ou entidades sem fins lucrativos voltadas à educação profissional.

As Leis nº 10.097/2000 e nº 11.180/2005 determinam que empresas de médio e grande porte devem contratar de 5% a 15% de aprendizes em relação ao número total de funcionários. Para micro e pequenas empresas, a participação é opcional.

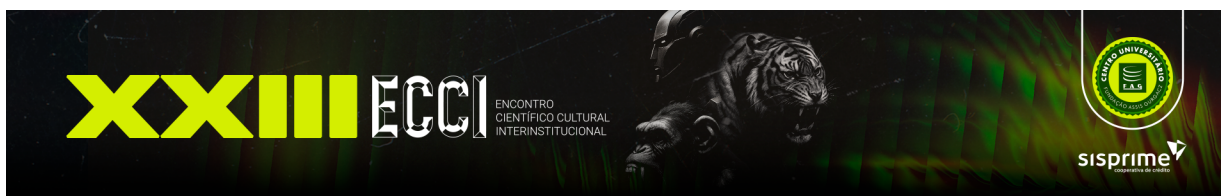
Por meio dessa estrutura, o programa contribui para o desenvolvimento pessoal e profissional do jovem, favorecendo sua inserção no ambiente corporativo de maneira ética, legal e formativa.

2.2 O JOVEM E O MERCADO DE TRABALHO CONTEMPORÂNEO

A inserção do jovem no mercado de trabalho contemporâneo tem sido marcada por avanços e desafios significativos. Dados recentes demonstram um leve crescimento na ocupação formal entre jovens brasileiros, especialmente na faixa etária dos 14 aos 24 anos. Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), houve um aumento de 13,7 milhões para 14 milhões de jovens ocupados entre o primeiro trimestre de 2019 e o mesmo período de 2024. Além disso, observou-se uma redução no número de jovens que não estudam, não trabalham e nem procuram emprego — os chamados "nem-nem" — de 5,05 milhões para 4,62 milhões no mesmo intervalo (GOV.BR, 2024).

A juventude ainda representa um dos grupos mais vulneráveis no cenário econômico, sendo os primeiros a serem afetados em momentos de crise e os últimos a se reinserirem no mercado. A taxa de informalidade entre os jovens é mais elevada do que a média nacional, atingindo 45% dos ocupados. Em determinadas atividades, como a de entregadores por motocicleta, essa taxa chega a alarmantes 82%, refletindo a precarização do trabalho juvenil (GOV.BR, 2024).

A Lei da Aprendizagem tem se mostrado uma ferramenta importante para a inserção formal de jovens no mercado de trabalho. Em março de 2024, o Brasil atingiu a marca histórica de 602 mil jovens contratados como aprendizes, sendo 56% deles pardos ou negros e 52% mulheres. Esse dado revela que a política pública tem contribuído para oferecer a primeira experiência profissional, com registro em carteira e acesso a formação técnica, a grupos tradicionalmente mais vulneráveis (GOV.BR, 2024).



Outro aspecto relevante é a interseccionalidade entre raça, gênero e ocupação. Dos 3,2 milhões de jovens desocupados no país, 65% são negros e 51% são mulheres. Essa realidade reflete um quadro de desigualdade estrutural que exige políticas específicas de inclusão. Nesse sentido, programas como o *Pé de Meia*, voltado à elevação da escolaridade, e o relançamento do *ProJovem* têm buscado atingir a juventude em situação de maior vulnerabilidade, priorizando mulheres, negros e pardos (GOV.BR, 2024).

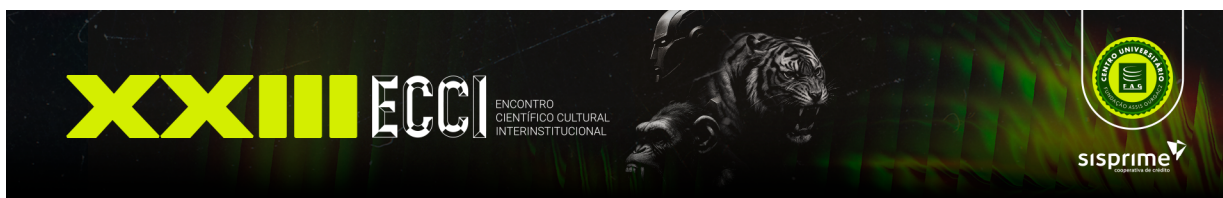
A qualificação profissional continua sendo um dos grandes desafios, principalmente no que tange à adequação entre formação e demanda de mercado. Áreas como informática, comunicação e atividades culturais apresentam menor índice de informalidade e maior potencial de crescimento, devendo ser priorizadas em ações de capacitação. A ampliação de estágios e vagas de aprendizagem nesses setores é vista como estratégica para a inclusão produtiva dos jovens (GOV.BR, 2024).

Esses dados reforçam a importância de políticas públicas voltadas à juventude, sobretudo no que se refere à formação técnica, combate à informalidade e garantia de direitos trabalhistas. Compreender o panorama atual do jovem no mercado de trabalho é essencial para analisar as barreiras e oportunidades que impactam a sua inserção no ambiente corporativo.

2.3 BARREIRAS CULTURAIS NA INSERÇÃO DO JOVEM APRENDIZ

Apesar do desempenho positivo recente do mercado de trabalho brasileiro, a inserção dos jovens, especialmente dos aprendizes, ainda enfrenta obstáculos significativos. Dados evidenciam que os indivíduos com idade entre 15 e 29 anos têm maiores dificuldades para conquistar seu espaço profissional, principalmente devido à baixa escolaridade e à escassa experiência, fatores comumente incompatíveis com as exigências das vagas disponíveis (FEIJÓ e PERUCHETTI, 2024).

Esse grupo representa um contingente expressivo da população economicamente ativa, contudo, sua participação no mercado ainda está aquém do esperado. Segundo dados da PNAD Contínua do IBGE, analisados pela FGV IBRE, no primeiro trimestre de 2024, a taxa de participação dos jovens entre 15 e 29 anos era de 63,8%, inferior à registrada antes da pandemia



(IBGE, 2024a). As regiões Norte e Nordeste apresentam os menores índices, refletindo desigualdades regionais que agravam a exclusão de jovens no mercado de trabalho formal.

Entre as barreiras que dificultam essa inserção, destacam-se fatores culturais e estruturais que afetam diretamente a decisão dos jovens de integrarem a força de trabalho, como o rendimento familiar, a ausência de oportunidades de qualificação e a necessidade precoce de sustento próprio. Em especial, o público aprendiz — em geral, adolescentes e jovens em fase escolar — precisa lidar com o dilema entre estudar e trabalhar, o que muitas vezes compromete seu desempenho em ambos os campos (FEIJÓ e PERUCHETTI, 2024).

Além disso, há uma clara segmentação das ocupações exercidas por jovens entre 18 e 24 anos, com predominância nos setores de serviços e comércio, em funções de baixa complexidade, pouca exigência técnica e elevada informalidade. Estima-se que quase 42% dos jovens dessa faixa etária atuem em postos informais, índice superior à média nacional (IBGE, 2024b). Essa realidade impacta diretamente na qualidade do emprego e nos rendimentos obtidos, os quais permanecem bem abaixo da média da população ocupada em geral.

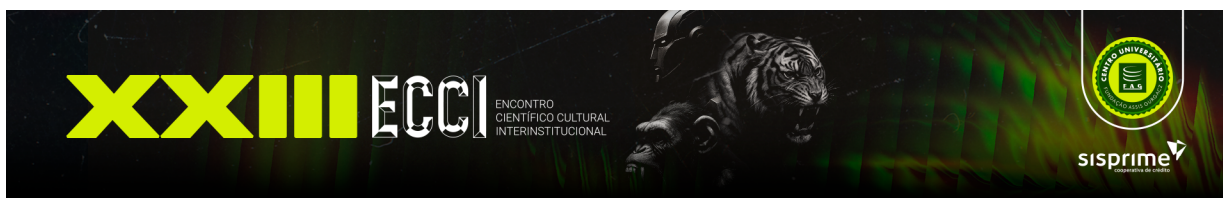
Por consequência, a falta de acesso a empregos formais e qualificados acaba perpetuando um ciclo de exclusão. Jovens de regiões com menor desenvolvimento socioeconômico, como o Norte e o Nordeste, estão mais propensos a sofrer com a informalidade e o desemprego — fenômenos que não apenas refletem desigualdades históricas, mas que também constituem barreiras culturais e estruturais à profissionalização plena da juventude brasileira.

Portanto, a inserção do jovem aprendiz no mundo do trabalho não pode ser pensada apenas como uma questão de qualificação técnica, mas deve considerar um conjunto de fatores sociais, culturais e econômicos que dificultam seu acesso a oportunidades equitativas e de qualidade.

3. METODOLOGIA

A pesquisa adota uma abordagem qualitativa, combinando revisão bibliográfica com pesquisa de campo realizada durante o estágio com alunos do programa Jovem Aprendiz.

A revisão bibliográfica foi conduzida por meio de levantamento sistemático em bases de dados acadêmicas e bibliotecas digitais, com o objetivo de compreender de forma aprofundada os



principais desafios e oportunidades relacionados à inserção do jovem aprendiz no ambiente corporativo.

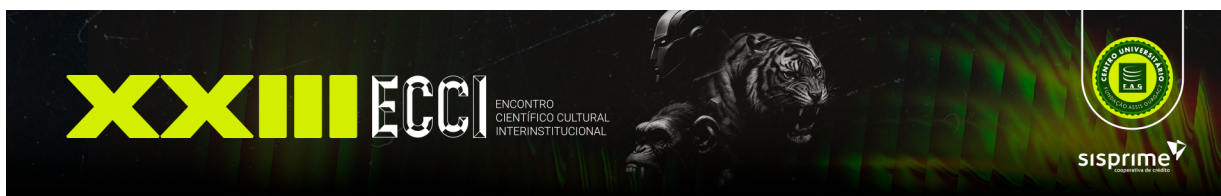
A pesquisa de campo teve como propósito analisar, na prática, as barreiras culturais enfrentadas por esses jovens, bem como identificar estratégias que favoreçam sua adaptação e desenvolvimento no contexto profissional. Essa abordagem permitiu uma análise integrada entre teoria e vivência, enriquecendo a discussão sobre a efetividade das políticas de inclusão no mercado de trabalho.

4. ANÁLISES E DISCUSSÕES

A experiência vivenciada ao longo do estágio supervisionado possibilitou uma imersão profunda nas múltiplas dimensões que envolvem a inserção dos jovens no mercado de trabalho, especialmente no que diz respeito às barreiras culturais enfrentadas pelos alunos. Ao acompanhar semanalmente eles, foi possível observar transformações significativas no comportamento, nas atitudes e na percepção dos alunos quanto à importância do trabalho em suas trajetórias de vida.

Nos encontros iniciais, ficou evidente uma postura generalizada de desinteresse, inquietação e ausência de vínculo com os conteúdos propostos. Muitos aprendizes apresentavam dificuldade de escuta, pouca valorização da oportunidade profissional e uma compreensão ainda imatura sobre o papel do trabalho na construção de seus projetos pessoais. A relação com o estágio e com a aprendizagem formal parecia dissociada de um propósito maior, reflexo, em grande medida, das vulnerabilidades sociais que marcam as histórias de vida desses jovens e das desigualdades de acesso a experiências educativas significativas.

Esse cenário dialoga com o que apontam Feijó e Peruchetti (2024), ao indicarem que a juventude brasileira entre 15 e 29 anos enfrenta taxas elevadas de desocupação, informalidade e subutilização, o que evidencia não apenas um descompasso entre o sistema educacional e o mundo do trabalho, mas também um processo de exclusão simbólica, em que o jovem não se reconhece como protagonista de sua própria trajetória profissional. Soma-se a isso o fato de que muitos não possuem referências positivas sobre a experiência de trabalhar, o que compromete o engajamento e a motivação desde os primeiros contatos com a cultura organizacional.



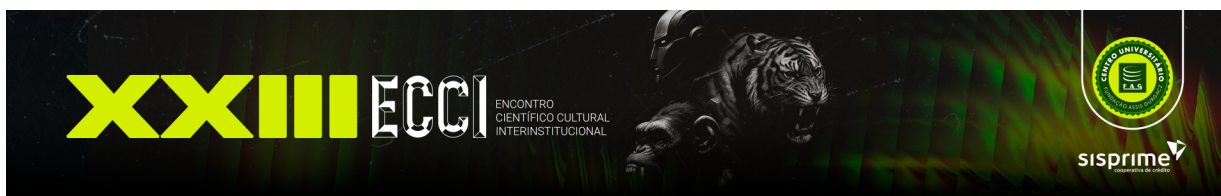
Contudo, ao longo dos encontros e da construção de um espaço de diálogo e escuta, foi possível observar mudanças expressivas. A socialização ocupacional, enquanto processo formativo de assimilação de normas, valores e comportamentos vinculados ao mundo do trabalho, passou a se manifestar de forma mais clara. Os jovens começaram a demonstrar maior interesse pelos temas discutidos, engajaram-se nas atividades propostas e passaram a elaborar reflexões mais consistentes sobre o papel do trabalho em suas vidas. Essa transformação, embora gradual, foi perceptível e se intensificou na reta final do estágio.

Do ponto de vista da cultura organizacional, as falas trazidas pelos aprendizes evidenciaram tanto desafios quanto aprendizados. Em diversos relatos, apareceram situações de tensão com colegas e supervisores, muitas vezes permeadas por julgamentos, falta de apoio ou ausência de orientação. Tais experiências ressaltam a importância de empresas mais preparadas para acolher jovens em fase de formação, com práticas pedagógicas mais estruturadas, mediação qualificada e espaços que valorizem o desenvolvimento humano, e não apenas a execução de tarefas.

Como estagiária, pude acompanhar o amadurecimento dos jovens, percebendo mudanças em suas posturas, modos de se expressar e, principalmente, na forma como passaram a enxergar o trabalho não como punição ou obrigação, mas como possibilidade real de crescimento, autonomia e pertencimento social. Essa percepção confirma que a formação profissional dos jovens não pode se limitar à técnica, mas deve também considerar aspectos subjetivos, emocionais e relacionais, que influenciam diretamente sua trajetória no mundo do trabalho.

Ao chegar ao final do estágio, a percepção que se impõe é a de que a transformação é possível quando há investimento em espaços formativos sensíveis às realidades juvenis. O desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais, tão exigido pelo mercado, só se concretiza quando o jovem é valorizado em sua totalidade e quando há, de fato, mediação qualificada entre os saberes escolares e as exigências do universo profissional. Assim, o estágio se constituiu não apenas como campo de observação, mas como um território fértil para a construção de sentidos e de subjetividades, tanto para os aprendizes quanto para mim, enquanto futura profissional da psicologia.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS



Este estudo evidenciou que a inserção de jovens aprendizes no ambiente corporativo é permeada por barreiras culturais significativas, que vão além da qualificação técnica. A pesquisa demonstrou que, embora os aprendizes enfrentem desafios iniciais relacionados à adaptação e à compreensão do papel do trabalho em suas vidas, é possível promover transformações positivas por meio de ambientes corporativos acolhedores e práticas pedagógicas estruturadas.

Observou-se que o desenvolvimento de competências técnicas e socioemocionais é fundamental para a trajetória profissional dos jovens, sendo influenciado por fatores subjetivos e relacionais. A experiência do estágio supervisionado permitiu identificar que a construção de espaços de diálogo e escuta contribui significativamente para o amadurecimento dos aprendizes e para a ressignificação do trabalho em suas vidas.

Conclui-se que a formação profissional dos jovens deve ser compreendida de forma holística, considerando não apenas a aquisição de habilidades técnicas, mas também o desenvolvimento de aspectos emocionais e relacionais. A experiência do estágio supervisionado reforça que a formação profissional de jovens em situação de vulnerabilidade deve ser pensada de forma ampliada: não basta ensinar regras e procedimentos — é preciso construir pertencimento, confiança e sentido. Mais do que inserir jovens no mercado de trabalho, é necessário prepará-los para habitá-lo com autonomia, criticidade e dignidade.

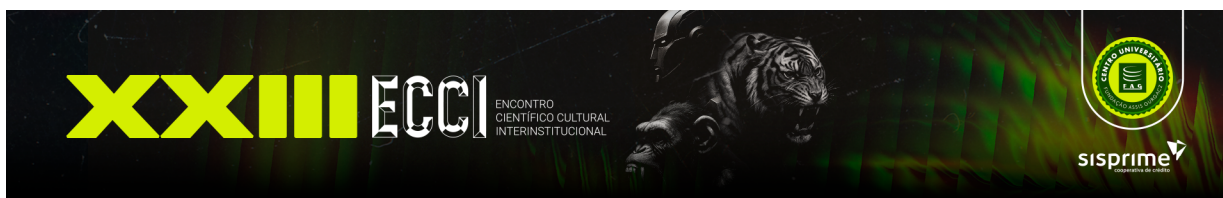
REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 6023:2023 — Informação e documentação – Referências – Elaboração**. Rio de Janeiro: ABNT, 2023.

FEIJÓ, Janaína; PERUCHETTI, Paulo. **Performance dos jovens no mercado de trabalho**. Instituto Millenium, 2024.

FERREIRA, M. I. C.; POMPONET, A. S. **Escolaridade e trabalho: juventude e desigualdades**. *Revista de Ciências Sociais*, Fortaleza, v. 50, n. 3, p. 267-302, nov. 2019/fev. 2020.

GOMES, Luciana Ferreira. **Acesso ao primeiro emprego: barreiras e facilitadores na percepção de jovens de 14 a 24 anos**. 2021. 85f. Dissertação (Mestrado) — Escola de Educação Física,



Fisioterapia e Terapia Ocupacional, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, 2021.

GOVERNO FEDERAL DO BRASIL. **Empregabilidade Jovem: dados e estratégias para inclusão produtiva**. Ministério do Trabalho e Emprego, 2024.

IBGE. **Informalidade no mercado de trabalho – dados por faixa etária (18 a 24 anos)**. Rio de Janeiro: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2024b.

IBGE. **PNAD Contínua: indicadores do mercado de trabalho para jovens de 15 a 29 anos – 1º trimestre de 2024**. Rio de Janeiro: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2024a.

PARANÁ. Secretaria da Justiça, Família e Trabalho. **Programa Jovem Aprendiz**.