

UM MILHÃO DE JOVENS

neo

UM MILHÃO DE OPORTUNIDADES

**DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS
PARA MERCADO DE TRABALHO DE JOVENS**

Captadores de Vagas Externas

Material de Apoio - Parte II

Desenvolvimentos de Competências para Mercado de Trabalho dos Jovens Agente IMO

Material de Apoio - Parte II

Capacitação dos Profissionais das
Agências de Trabalho - SINE/PE

Responsáveis Técnicos:

Angella Mochel de Souza Netto

Bruno Maurício de Carvalho Queiroz

Elaboração dos Planos de Aulas:

Márcia Medeiros

Concepção do Itinerário Formativo, Coordenação, Supervisão:

Angella Mochel de Souza Netto

Equipe de Instrutores/Monitores Facilitadores:

Márcia Medeiros

Bruno Maurício de Carvalho Queiroz

As opiniões expressas nesta publicação são de responsabilidade exclusiva dos autores e não necessariamente refletem o ponto de vista do Diretório Executivo do BID, tampouco dos países pelo BID representados. Igualmente não necessariamente refletem o ponto de vista do FOMIN, International Youth Foundation (IYF) ou dos sócios corporativos do NEO, nem mesmo dos aliados da Aliança NEO Brasil.

Copyright ©2018 Banco Interamericano de Desenvolvimento, na qualidade de administrador do FOMIN. Todos os direitos reservados. Este documento pode ser reproduzido livremente sem fins comerciais. Não é autorizado o uso comercial desta obra.

SUMÁRIO

Apresentação NEO	4
Introdução	5
Modalidades de trabalho	6
Modalidade estágio	6
Modalidade aprendizagem	7
Modalidade emprego formal	10
Importância da inclusão de pessoas com deficiência - PCD	13
Orientação profissional	14
Qualificação profissional	16
Ocupações, por setor, que mais empregam jovens	19
Habilidades, competências e atitude demandadas pelas empresas dos setores econômicos que mais contratam jovens em Pernambuco	21
Perfil das empresas que procuraram o SINE e das vagas cadastradas por elas	22
Vantagens na contratação de um funcionário jovem	23
Orientação para preparação do plano de ação/melhoria	25
Conclusão	26
Referências	27

APRESENTAÇÃO NEO

O NEO é uma iniciativa inovadora na qual empresas, governos e sociedade civil colaboram para promover soluções em empregabilidade juvenil na América Latina e no Caribe, fechando a lacuna entre jovens desempregados e a demanda por pessoal qualificado.

Dirigido pelo Banco Interamericano de Desenvolvimento, por meio de seu Fundo Multilateral de Investimentos (Fumin, atualmente laboratório do BID) e sua Divisão do Mercado de Trabalho (LMK), a International Youth Foundation (IYF) e os parceiros: Arcos Dorados, Caterpillar Foundation, CEMEX, Fondation Forge, Microsoft, SESI e Walmart, NEO foi lançado em 2012 como uma iniciativa pioneira na América Latina e no Caribe, na qual os atores regionais se reúnem para resolver o antigo problema da empregabilidade dos jovens por meio de uma equação inovadora de recursos, conhecimentos e habilidades, a fim de garantir a realização pessoal dos jovens através de empregos decentes.

No coração da visão da NEO está o empoderamento dos jovens, como ator principal, em um mundo onde todos os jovens podem aspirar a contribuir para o futuro de suas comunidades através do desenvolvimento de habilidades técnicas e pessoais para a vida.

No Brasil, NEO está sendo implementado no Estado de Pernambuco, por meio da ALIANÇA NEO BRASIL constituída por: Governo do Estado de Pernambuco, através da Secretaria de Educação e Esportes (SEIP), Secretaria do Trabalho, Emprego e Qualificação (SETRAQ), Secretaria da Mulher (SM) SENAI-PE, SESI-Unindústria, Núcleo de Gestão do Porto Digital, Arcos Dorados e CESAR School, tendo o Instituto Aliança como Agência Executora.

O objetivo fundamental da Aliança NEO Brasil é incrementar as oportunidades de trabalho para jovens pobres e vulneráveis com idades entre 14 e 29 anos do Estado de Pernambuco - Brasil, articulando atores públicos e privados e aperfeiçoando os serviços de formação, de orientação vocacional e de intermediação laboral.

Para contribuir com este objetivo, o NEO está promovendo esta capacitação dos profissionais das agências de trabalho do SINE/PE, visando aperfeiçoar o desempenho de seu papel e atribuições junto aos jovens que buscam trabalho. A proposta é que o curso sirva para que os Agentes de Intermediação e os Captadores de Vagas aperfeiçoem suas competências e técnicas na implementação de serviços de orientação, intermediação, captação e administração de vagas para o apoio específico à inserção laboral de jovens.

Conheça mais sobre a NEO e suas ações em: www.jovenesneo.org.

INTRODUÇÃO

Este material foi elaborado com o objetivo de orientar os alunos dos cursos de DA SECRETARIA DE TRABALHO, EMPREGO E QUALIFICAÇÃO DE PERNAMBUCO - SETEQ, como parte do curso de **Desenvolvimentos de Competências para Mercado de Trabalho dos Jovens – Captadores de Vagas Externas**, na intenção de aperfeiçoá-los para cadastramento e encaminhamento de jovens ao mercado de trabalho. Assim, nosso principal papel é analisarmos e estes alunos que poderão estar mais preparados para cadastrar e recepcionar o jovem que são atendidos diariamente nas unidades de atendimento das Agências do Trabalho/SINE-PE.

As orientações aqui apresentadas trazem um olhar mais focado na inclusão do jovem no mercado de trabalho atual e suas tendências, fazendo com que as atividades dos Captadores de Vagas Externas, sejam realizadas de forma mais intensa e sensível com relação a questões tais como:

- O jovem conhece quais são as principais demandas dos empresários com relação as competências sócias emocionais?
- O jovem tem chances iguais quando concorre a uma vaga de emprego com uma pessoa acima de 30 anos?
- Um jovem sabe quais as formas de contratação que ele pode concorrer? E quais as funções que poderia concorrer?
- O jovem entende que estar sempre se capacitando é uma boa forma de entrar no mercado de trabalho?
- Como um jovem saberia escolher uma opção de emprego que não tenha sido sua escolha, mas que possa ter esta oportunidade?
- Então, você acha que o jovem sabe onde buscar apoio para responder essas perguntas?

Sendo assim, você acha que o jovem sabe onde buscar apoio para responder essas perguntas? Então o que se propõe com esse breve material de apoio é aportar informações que permitam aos profissionais das Agências de Trabalho/SINE-PE responder de maneira adequada a essas questões, do ponto de vista daquilo que é estratégico e prioritário no âmbito do mercado de trabalho de jovens.

Até agora, estivemos em um “mergulho” do mundo estatístico, e nos indicadores que o mercado de trabalho nos apresenta, mas agora iremos relembrar alguns temas que afetam sua contratação, fiquem atentos.

Boa Leitura e Bom Trabalho a Todos e Todas!

MODALIDADES DE TRABALHO

Imaginem como uma empresa deve investir em seu corpo de funcionários, independente da sua categoria, mas com certeza terá como foco um bom profissional apostando em um bom funcionamento de sua empresa. Por isso, cada vez mais instituições têm procurado por jovens em formação que desejam adquirir experiência e desenvolver sua carreira.

Jovens, apresentam em indicadores de pesquisa, que em sua maioria, são capazes de oferecer criatividade e entusiasmo, podendo iniciar sua carreira profissional ainda na condição de estudantes e trazer inovação para as empresas e colocando-as, a um passo à frente de seus concorrentes.

Assim, podemos concluir que contar com um profissional formado desde cedo na empresa dá mais segurança à gerência no planejamento a longo prazo, não só da mão de obra operacional, mas também dos cargos de gestão e de alta confiança. Então vamos verificar como podemos introduzir por meio de algumas modalidades, que mesmo de forma distinta poderão contribuir com a entrada de seu caminho profissional.



MODALIDADE ESTÁGIO

O estágio é uma forma educativa e de contratação inicial para quem ainda está estudando, mas tem o desejo de começar a “viver” na prática o que escolheu como pretensão, e ocorre como ensino complementar ao da sala de aula.

Salientamos que existe também o estágio curricular (supervisionado) que tem a função de fornecer ao estagiário um aprendizado social, educacional e técnico, sendo obrigatório em alguns cursos de ensino superior, tendo uma carga horária obrigatória, para complementação de seu aprendizado.

PRIMEIRO CONTATO COM O MERCADO DE TRABALHO

O estágio pode ser a porta de entrada para o primeiro emprego de um jovem. Atualmente as empresas valorizam um jovem que iniciou sua carreira profissional e crescem por meio de um plano de carreira. As estatísticas atualmente indicam que ser um estagiário contribui para o desenvolvimento das competências relevantes para o empregador e facilita o ingresso do estagiário como empregado efetivado.

Além disso, o estágio oferece diversos benefícios profissionais:

- Decisão de carreira;
- Habilidades práticas;
- Independência financeira;
- Experiência Profissional;
- Abertura para novos contatos.

MODALIDADE APRENDIZAGEM

A modalidade Aprendiz, é orientada pela lei de Aprendizagem, sendo uma boa forma de introduzir o jovem no mundo do trabalho, principalmente na Indústria e no Comércio.

Atualmente, o Ministério da Economia é o responsável pela fiscalização do cumprimento das Lei de Aprendizagem nº.8.213/91 e nº.10.097/2000, as quais dispõem, respectivamente, sobre a referências de cotas obrigatórias, isso significa a verificação de um percentual de funcionários, que é direcionado para vagas(contratação) de jovens aprendizes, equivalente a 5% de contratação para adolescentes e jovens.

Jovens aprendizes, após sua contratação podem trabalhar até dois anos na empresa e devem estar matriculados em um programa de formação profissional técnica, aonde irão desenvolver a teoria e prática relacionada a uma ou mais ocupações referentes à atividade econômica desenvolvida pelo empregador.

A lei da aprendizagem atende adolescentes e jovens com idade entre 14 e 24 anos, com a principal finalidade de propiciar a esse segmento da juventude o acesso à "formação técnico", organizada em um programa previamente aprovado e sujeito à fiscalização da Inspeção do Trabalho, por meio de auditoria.

Obrigação prevista no art. 429 da CLT, para grande parte das empresas de médio e grande portes que atendem as cotas acima mencionadas, sendo somente facultado o direito a contratação as micro e pequenas empresas, e também vem sendo ampliada em alguns órgãos da administração direta com base nas mesmas premissas legais. No Estado de Pernambuco, isso é coordenado pela Secretaria de Administração.

Art. 429 - Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

As empresas, no intuito de cumprirem suas cotas, efetuam as matrículas em programas ofertados pelos serviços de formação do Sistema "S" (SENAI e SENAC principalmente), com o qual contribuem a depender da natureza de suas atividades na indústria, nos comércios e serviços, transporte, agricultura ou cooperativas.

O Programa exige que a duração da formação seja por um período igualitário ao contrato de trabalho (requisito aprendizagem), o qual deve prever a alternância de aulas teóricas e atividades práticas referentes à ocupação/profissão objeto da formação daquele beneficiário, vivenciadas nas entidades formadoras habilitadas e nas empresas contratantes, respectivamente.

A jornada de trabalho do aprendiz deverá ser de no máximo 06 (seis) horas diárias, podendo se estender até oito horas diárias para os aprendizes que já tenham concluído o Ensino Fundamental.

Ao jovem aprendiz será garantido o salário mínimo/hora, o direito ao benefício do vale transporte para frequentar tanto as atividades teóricas quanto as jornadas destinadas a prática profissional da(s) ocupação(s), explicitadas no programa técnico-pedagógico. O depósito devido ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) corresponderá a 2% da remuneração paga ou devida, no mês anterior, ao empregado aprendiz. E ficam assegurados ao aprendiz os demais direitos trabalhistas e previdenciários compatíveis com o contrato de aprendizagem.

As férias deverão coincidir com um dos períodos das férias escolares do ensino regular quando solicitado, em conformidade com o § 2º do art. 136 da CLT, sendo vedado o parcelamento, nos termos do § 2º do art. 134 da CLT.

O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar 24 anos.

CONCILIAÇÃO DE ESTUDOS, TRABALHO E VIDA FAMILIAR

As jornadas devem respeitar o tempo necessário aos estudos regulares e de atividades esportivas e culturais; normalmente são jornadas de (04) quatro horas diárias para adolescentes que ainda não concluíram o ensino fundamental, de (06) seis horas para jovens que já concluíram o ensino fundamental, podendo ser de (08) oito horas se for possível conciliar teoria e prática no mesmo dia.

Em áreas rurais as jornadas podem ser diferenciadas, bem como no caso de o empregador, seja público ou privado, preferir focalizar sua contratação em segmentos mais vulneráveis como os egressos de medidas socioeducativas ou adolescentes residentes em abrigos.

Veja alguns números sobre este tema abaixo:

Ano	Aprendizes admitidos
JAN a JUN 2018	227.626
2017*	386.791
2016	386.773
2015	401.951
2014	404.376
2013	348.381
2012	310.387
2011	264.866
2010	201.097
2009	150.001
2008	134.001
2007	105.959
2006	81.464
2005	57.231
TOTAL	3.460.904

Fonte: RAIS 2005 – 2016 / CAGED 2017 e JAN a JUN 2018 com ajustes*

Aprendizes admitidos de JAN a JUN 2018

UF	Potencial*	Admitidos	%
Acre	1.708	395	23,13
Alagoas	8.655	1.366	15,78
Amapá	1.402	208	14,84
Amazonas	11.299	2.933	25,96
Bahia	39.717	9.393	23,65
Ceará	27.612	7.969	28,86
Distrito Federal	18.827	4.958	26,33
Espírito Santo	16.927	4.640	27,41
Goiás	27.124	7.897	29,11
Maranhão	11.013	1.637	14,86
Mato Grosso	17.409	3.486	20,02
Mato Grosso do Sul	13.034	2.539	19,48
Minas Gerais	93.973	21.198	22,56
Para	17.457	4.491	25,73
Paraíba	8.936	3.056	34,20
Paraná	60.953	13.985	22,94
Pernambuco	31.443	6.031	19,18
Piauí	6.895	1.534	22,25
Rio de Janeiro	82.638	21.746	26,31
Rio Grande do Norte	9.433	2.091	22,17
Rio Grande do Sul	65.662	18.724	28,52
Rondônia	5.145	1.561	30,34
Roraima	1.122	424	37,79
Santa Catarina	51.091	16.643	32,58
São Paulo	313.212	65.634	20,96

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego

Infelizmente, a cada ano o número de vagas de contratação vem diminuindo, e atentamos que a legislação necessita de ajustes, com a atual legislação para empregabilidade e deve fortalecer ainda mais a entrada deste jovem, no processo de empregabilidade.

Mas temos que reconhecer a grandeza deste programa, que teve um caráter inovador e um propósito real de contribuir para ampliar as oportunidades de inserção dos jovens no mundo do trabalho, para inserção dos jovens no mercado de trabalho, o longo dos anos

MODALIDADE EMPREGO FORMAL

O emprego formal, conhecido como emprego de carteira assinada, é o mais almejado pela maioria do jovem. Se inicia com a Carteira de Trabalho (CTPS) assinada e tendo garantido os direitos trabalhistas e previdenciários, o qual é trabalhado na rede SINE e que em Pernambuco é conhecida como Agência do Trabalho.

Os contratos de trabalho para esta modalidade podem ser adotados para formação de mão de obra em nível de formação inicial ou em nível técnico de ensino, atingindo todos os setores da economia, inclusive sob programas direcionados a formar futuros empreendedores.

O trabalho formal é a atividade profissional registrada e oficializada dentro da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, no qual o funcionário pode contar com a proteção e amparo das leis trabalhistas. Ao contrário do que acontece no trabalho informal, o indivíduo que possui carteira assinada usufrui de todas as vantagens e benefícios garantidos pela contribuição regular dos impostos.

Outra vantagem oferecida pelo trabalho formal é o horário fixo para que o profissional desempenhe suas atividades, geralmente das 8h diárias ou 44 horas semanais, em sua maioria, o que proporciona uma rotina regular e consideravelmente tranquila.

QUAIS SÃO AS MUDANÇAS MAIS RECENTES DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA?

Na nova lei trabalhista (discriminar nome da lei e data de aprovação) a tendência é flexibilizar e desregulamentar. No primeiro caso, há um limite, mas profissionais, contratantes e, por vezes, sindicatos, podem negociar outras condições. No segundo, as restrições deixam de existir, e isso também inclui o jovem.

As normas trabalhistas 2019, definem limites mínimos, como horas-extras, salário e dias de aviso prévio; e limites máximos, como jornada de trabalho, descontos na rescisão e fracionamento de férias.

A reforma trabalhista trouxe alternativas ao modelo tradicional de contratação por tempo indeterminado— que se somam as flexibilizações já existentes. São elas:

■ Trabalho Intermitente

Contratar profissional que não atuará em todos os meses, dias ou horas. Por exemplo, você pode admitir um técnico para realizar manutenções de máquinas, quinzenalmente.

■ **Teletrabalho**

Admitir ou transferir profissionais para o home office. É algo que era feito com base em algumas interpretações da CLT e que, agora, ganha segurança jurídica com autorização específica.

■ **Tempo parcial**

Fixar jornadas de meio-expediente. Ocorreram mudanças nos horários e na possibilidade de horas extras:

- 30 horas semanais sem serviço extra;
- 26 horas semanais com até 6 horas extras.
- Jornada de 12x36

Estipular serviços por 12 horas seguidas e folgas por 36. Agora, a prática é permitida, apenas com acordo com o colaborador.

■ **Compensação de Jornada**

Outra mudança é que, agora, é mais fácil trocar o pagamento do adicional de horas extras pela concessão de horas ou dias de folga. As formas de fazer são as seguintes:

Acordo de compensação de 30 dias

Por acordo verbal, escrito ou pela simples ação nesse sentido, as horas extras podem ser concedidas como folga dentro do mesmo mês.

Banco de horas

O profissional acumula as horas-extras como se fossem créditos a serem compensados. O banco de horas pode funcionar ou via compensação em 6 meses por acordo escrito com o colaborador ou negociação com o sindicato para compensação em até 1 ano, caso que já existia na lei anterior.

■ **Remuneração**

Ajustes importantes foram realizados para quem trabalha com incentivos aos colaboradores. Determinadas verbas não são mais consideradas remuneração:

- ajuda de custo;
- auxílio-alimentação;
- diárias para viagem;
- prêmios;
- abonos.

Isso significa que é possível conceder benefícios temporários ou condicionados a metas, sem que eles se transformem em parcelas irredutíveis dos ganhos profissionais.

■ **Fracionamento de Férias**

As férias, que antes só poderiam ser divididas em dois períodos no ano, agora, podem ser fracionadas em até 3 períodos, desde que um tenha pelo menos 14 dias, e nenhum seja inferior a 5.

■ Detalhamento das Obrigações

O primeiro efeito sensível são as despesas, geralmente, fruto de patamares mínimos de pagamento ou fixação de encargos:

- salário-mínimo;
- 13o salário;
- férias;
- tributos sobre a folha salarial, como a Contribuição Previdenciária Patronal e o FGTS.

Na prática, isso significa que uma parte do orçamento estará comprometida com obrigações.

A flexibilização também pode ser considerada uma vantagem para os processos de recrutamento e seleção. Há diversas formas de contratar, como jornada de 8 horas diárias, regime de tempo parcial, home office e 12x36. E, a empresa pode definir horários conforme as necessidades do cargo ou desejo de atrair talentos.

■ Procedimentos de admissão – E-SOCIAL

Ao lado da nova lei trabalhista, é importante mencionar o E-social como inovação relacionada ao processo de admissão. Agora, todas as contratações precisam ser comunicadas, por meio eletrônico centralizado, no mesmo dia, um meio eficaz e seguro para trabalhador. Alternativamente, é permitida um cadastramento prévio com CNPJ, CPF do trabalhador, data de nascimento e data de admissão. A partir de então, ganha-se 7 dias para complementar o cadastro.

Outra vantagem da plataforma é concentrar as comunicações ao INSS e Ministério do Trabalho e Emprego. Logo, basta seguir o passo a passo do manual do E-social, além, é claro, de realizar a anotação na carteira de trabalho com devolução em 48 horas e nos livros internos.

■ Limites Específicos

A CLT apresenta algumas normas que devem ser observadas pelos profissionais de RH, para que a empresa não seja autuada ou receba processos judiciais. Veja uma breve lista com as proibições:

- exigir exame ou atestado relativo à esterilidade, gravidez ou HIV;
- pedir informações sobre serviços de proteção de créditos (SPC), antecedentes criminais ou ausência de processos trabalhistas;
- discriminar pessoas por ser portador de deficiência, cor, idade, sexo etc.;
- solicitar comprovação de experiência superior a 6 meses para que a pessoa seja contratada.

■ Quais são as tendências para os próximos anos?

A nova lei trabalhista iniciou um ciclo de mudanças junto ao mercado de trabalho, afetando diretamente a relações entre empresas e o trabalhador. No entanto, a tendência é de mais flexibilização e desregulamentação. O que pode ser comprovado pelas propostas mais recentes e que foram ou serão votadas no Congresso Nacional, tais como:

- Reforma da Previdência (votada)

IMPORTÂNCIA DA INCLUSÃO PESSOAS COM DEFICIÊNCIA - PCD

A lei de Cotas para PCD 8.213/91, garante o direito a inclusão no mercado de trabalho pessoas com algum tipo de Deficiência que artigo 4o do Decreto no 3.298, de 20 de dezembro de 1999, considera pessoa com de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias que podem estar em maior e menor nível de comprometimento e outros tipos de deficiência não visíveis, então imaginem ser um jovem deficiente tentando entrar no mercado de trabalho, podemos entender que este chances se duplicam de forma extremamente intensas, mas precisamos incluí-los.

Seguem algumas deficiências:

- Deficiência Física
- Deficiência Auditiva
- Deficiência Visual
- Deficiência Mental

Deficiência física: alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;

Deficiência auditiva: perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz;

Deficiência visual: cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60o; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

Deficiência mental: funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

1. Comunicação
2. Cuidado pessoal
3. Habilidades sociais
4. Utilização dos recursos da comunidade
5. Saúde e segurança
6. Habilidades acadêmicas
7. Lazer
8. Trabalho

Deficiência Múltipla - associação de duas ou mais deficiências; e pessoa com mobilidade reduzida, aquela que, não se enquadrando no conceito de pessoa portadora de deficiência, tenha, por qualquer motivo, dificuldade de movimentar-se, permanente ou temporariamente, gerando redução efetiva da mobilidade, flexibilidade, coordenação motora e percepção.

ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL

A orientação profissional é o processo pelo qual identificamos uma escolha pela qual o jovem escolhe o redefine sua profissão. Isso significa para sempre? Não, claro que não!!! Podemos ser reorientados profissionalmente em vários momentos de nossas vidas, e as vezes um jovem saber disso faz toda a diferença.

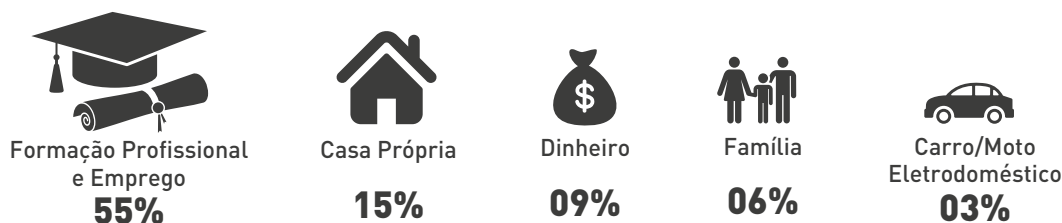
Qualquer indivíduo pode ser orientado ou reorientado a qualquer tempo. Tal orientação provê aos jovens a possibilidade de conhecer suas oportunidades no mercado de trabalho de acordo com seu perfil.

“Ao longo dos anos, as opções de profissões que os jovens podem exercer na Classificação Brasileira de Ocupações - CBO têm crescido e sido regulamentadas, atualmente existe várias atividades de ampliam suas competências.”

“Um relato interessante que identificamos foi uma pesquisa das Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO), em 2004 com dez mil brasileiros de 15 a 29 anos, tendo dentre seus objetivos a valorização das necessidades, demandas e desejos dos jovens mais vulneráveis socialmente, e estabelecer novas práticas que subsidiem a construção de políticas públicas para a juventude. Os dados levantados resultaram no livro Juventudes: outros olhares sobre a diversidade, do Ministério da Educação.”

“Com relação ao mesmo tema, outra fonte de pesquisa foi o projeto Sonho Brasileiro, da Box 1824, uma empresa de pesquisa que vem desenvolvendo projetos que buscam entender a sociedade. O projeto envolveu 1.200 jovens, das classes A, B e C, residentes em Porto Alegre, Recife, Rio de Janeiro e São Paulo, com o objetivo de identificar o que os jovens de 18 a 24 anos sonham para o país.”

Quando questionados sobre qual é seu maior sonho, as respostas foram:



Quanto à expectativa em relação à formação profissional e emprego (55% dos entrevistados), responderam:

24%
**Profissão
dos Sonhos**

16%
**Trabalho (Questões
Funcionais)**

15%
**Educação
Estudos**

E, concluindo, a profissão dos sonhos, segundo 24% dos entrevistados é:



Fonte: Pesquisa Quantitativa Datafolha. Pergunta: Qual é o seu maior sonho?
Resposta espontânea e única, em %.

Diante desses dados, os atendente IMO, do SINE pode entender melhor e com mais força a importância da orientação profissional, e poderá orientá-lo a elaborar um projeto de vida e carreira com apoio de educadores e outros profissionais habilitados * para que possa atender estes jovens assim como participar das palestras realizadas com este tema.

Entendemos que os Atendentes IMO, tem a missão de também orientar os jovens que se cadastram em suas unidades de atendimentos, inclusive por meio do acesso do o material NEO sobre plano de vida e carreira – no site www.jovenes.neo.org, identificados em seu material didático, assim como os psicólogos do SINE .

Sendo assim, a orientação profissional tem um sentido bem definido que permitirá ao jovem:

1. O conhecimento de seus valores e competências profissionais;
2. Formulação de um itinerário formativo educacional e profissional;
3. Identificação de técnicas para a busca de emprego;
4. Elaboração de um portfólio pessoal e profissional; e,
5. Identificação de novos postos de trabalho não vislumbrados anteriormente.

O objetivo do trabalho de Orientação Profissional é que o jovem consiga entender sobre as profissões e esteja apto a fazer uma escolha profissional dentro de um projeto de vida.

QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Qualificação profissional é a preparação do cidadão através de uma formação profissional para que ele ou ela possa aprimorar suas habilidades para executar funções específicas demandadas pelo mercado de trabalho e demandas empreendedoras.

A cada momento que passa o mercado de trabalho fica mais exigente e isto está fazendo com que as pessoas estejam cada vez mais preparadas para essas mudanças que ocorrem quase que diariamente. A qualificação profissional surge dessa forma como uma ferramenta fundamental para as pessoas que almejam conquistar sucesso em sua carreira profissional.

A qualificação profissional deve ser vista como fator determinante para o futuro daqueles que estão buscando uma colocação no mercado de trabalho, sendo ainda, de suma importância aos que buscam manter a posição ocupada, alimentando chances reais de crescimento.



PROGRAMAS DE QUALIFICAÇÃO

• PRONATEC

Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec) foi criado pelo Governo Federal em 2011, por meio da Lei nº 12.513, com a finalidade de ampliar a oferta de cursos de Educação Profissional e Tecnológica (EPT), por meio de programas, projetos e ações de assistência técnica e financeira e atualmente, porém foi suspenso e substituído pelo PROGRAMA NOVOS CAMINHOS.

• NOVOS CAMINHOS / MEC 2019

Tem o objetivo de potencializar a educação profissional e tecnológica com incremento de 80% nas matrículas — subindo de 1,9 milhão para 3,4 milhões — até 2023. O programa “Novos Caminhos”, do Ministério da Educação (MEC), abre novas oportunidades e novos cursos com foco nas demandas do mercado e nas profissões do futuro.

Para isso estão previstas uma série de ações divididas em três eixos: Gestão e Resultados, Articulação e Fortalecimento, e Inovação e Empreendedorismo. As iniciativas vão desde melhorias na regulação da oferta de cursos técnicos, formação de professores bem como a ampliação da oferta de cursos profissionais e técnicos.

• **GESTÃO E RESULTADOS**

Este eixo prevê o reconhecimento de diplomas de mais de 11 mil pessoas que se concluíram a formação técnica na rede privada de ensino superior desde 2016, mas não tinham a chancela do MEC por falta de ordenamento jurídico.

Também haverá o marco regulatório para a oferta de cursos da rede privada de Ensino Superior com novas regras e segurança jurídica. Outra medida será a atualização do catálogo de cursos da educação profissional e tecnológica para facilitar a inclusão de novos cursos e adequação às novas tendências e demandas do mercado. Isso não acontece desde 2014.

• **ARTICULAÇÃO E FORTALECIMENTO**

Com ênfase no itinerário formativo do Novo Ensino Médio, o eixo Articulação e Fortalecimento foca na oferta de cursos para a formação de professores e gestores educacionais, além de abrir novas vagas para a qualificação profissional de jovens e adultos.

A meta é preparar 40 mil docentes da rede pública até 2022, com aulas sobre atualização tecnológica (indústria 4.0), técnicas pedagógicas voltadas para a educação profissional, empreendedorismo e orientação profissional e vocacional.

Serão abertas ainda mais 21 mil vagas para formação de professores de ciências e de matemática. Outra iniciativa é articular junto às unidades da Federação a oferta de 2 mil vagas de mestrado profissional em redes estaduais até 2022.

Mais de 100 mil vagas voltadas para a qualificação profissional de jovens e adultos devem ser ofertadas. Isso será possível com a repactuação de R\$ 550 milhões do Bolsa Formação com recursos que estão parados nas contas dos estados e do Distrito Federal. Um trabalho conjunto vai viabilizar a reavaliação da oferta e da demanda pelas unidades da Federação, que poderão buscar parcerias com o Sistema S e a Rede Federal, por exemplo.

• **INOVAÇÃO E EMPREENDEDORISMO**

O eixo Inovação e Empreendedorismo traz a implementação de um escritório, do MEC, para fomentar projetos que estimulem as atividades de pesquisa aplicada, inovação e iniciação tecnológica. Serão lançados editais concorrenciais para grupos de alunos, professores e pesquisadores com investimento de R\$ 60 milhões até 2022.

Esse escritório atuará na articulação de parcerias entre público e privado. Além disso, serão criados mais 5 polos de inovação nos institutos federais para disseminar a cultura do empreendedorismo e alavancar o desenvolvimento de pesquisas aplicadas que atendam as reais demandas do setor produtivo aproximando a educação do mercado de trabalho.

Para mais informações, acesse a página do Novos Caminhos no Portal MEC, www.portal.mec.gov.br/novoscaminhos/index.html.

• CURSOS A DISTÂNCIA (EAD)

O mercado de trabalho está sendo influenciado, cada vez mais, pelo desenvolvimento de tecnologias e habilidades complexas agregadas à produção e à gestão. Isso exige do trabalhador um nível de escolaridade e de qualificação cada vez mais elevado. Para os jovens trabalhadores os cursos na modalidade a distância consistem em uma importante ferramenta para a aquisição de conhecimento para o desempenho de uma profissão. A Educação a Distância se diferencia da tradicional em diversos aspectos. Na EaD, os alunos e professores estão separados espacial e/ou temporalmente,

ou seja, não se encontram presencialmente em uma sala de aula. O ensino acontece pelo intermédio de diversas tecnologias, como a internet e as hipermídias. Além disso, também podem ser utilizados outros recursos, como cartas, rádio, televisão, vídeos, CD-ROMs e telefones. A variedade de cursos que podem ser oferecidos na modalidade EaD é muito grande: é possível obter diplomas desde níveis técnicos até pós-graduações.



Cada instituição possui seu próprio sistema e sua própria estrutura, mas a maioria dos cursos segue um roteiro parecido. Os estudantes recebem um login e uma senha, que devem ser utilizados para acessar o ambiente virtual do curso. Neste espaço, os alunos encontrarão ferramentas, cronogramas, trabalhos, provas e materiais de estudo. Durante o curso, os estudantes geralmente podem consultar tutores e professores, além de participar de discussões em fóruns com os colegas. Pela flexibilidade que oferece, o EaD se torna uma boa alternativa para pessoas que possuem pouco tempo livre e/ou que moram em cidades que não possuem centros de ensino.

Embora o EAD utilize uma estrutura completa para ensino através de ambientes virtuais, alguns cursos exigem que os estudantes realizem algumas atividades presenciais, como provas ou apresentações de trabalhos, mas uma coisa é certa a maioria dos inscritos nos cursos EAD são JOVENS

O Estado de Pernambuco é referência na Educação EAD, levando para todas as regiões do Estado por meio dos 100 polos instalados nas Escolas de Referência em Ensino Médio (EREM) e nas Escolas Técnicas Estaduais (ETE). A modalidade de Educação a Distância possibilitou, com muito orgulho, atingir um marco: tornar Pernambuco o primeiro estado do Brasil a universalizar o ensino técnico, atendendo a demandas oriundas do desenvolvimento contínuo da região nos últimos anos. Então sugerimos vossa consulta no <https://ead.educacao.pe.gov.br/>, para conhecer mais o que vem sendo feito os últimos anos no Estado.

No entanto, ainda permanece o desafio de diminuir brechas entre a formação oferecida pelas instituições de ensino médio e as demandas do mercado de trabalho, além do imperativo de aperfeiçoar a qualidade do ensino no que se refere a competências e habilidades exigidas para o trabalho do Futuro, na era digital. Este desafio representa uma janela de oportunidade e de convergência com a iniciativa NEO.

OCUPAÇÕES, POR SETOR, QUE MAIS EMPREGAM JOVENS

Entendemos que um jovem sonha com sua inserção no mercado de trabalho, porém, muitas das vezes isso não é fácil. A inclusão no âmbito profissional proporciona crescimento, aprendizado, autoconfiança e, principalmente, responsabilidade profissional e pessoal. Essa tarefa, no entanto, raramente é fácil.

Tal período de amadurecimento, o qual representa a transição de uma área de conforto – o ambiente familiar – para o mercado de trabalho, pode gerar insegurança. Afinal, trata-se de uma nova fase que está por vir. Contudo, essa experiência pode ter êxito, caso haja dedicação, força de vontade e, principalmente, continuidade no que diz respeito ao aprendizado educacional, o que fará do jovem um profissional mais qualificado, que busca deter conhecimento, e que sabe nivelar seu equilíbrio emocional para um melhor amadurecimento.

“Entrevista realizada no dia 11 de julho de 2013 com a Assessora Técnica de RH da Fundação Mudes, Cíntia Monteiro.

1. O que o jovem deve levar em conta, no momento de escolher a profissão? O jovem deve considerar as áreas de conhecimento pelas quais tem afinidade e interesse, levantar informações sobre o mercado de trabalho para esta profissão (exemplo: oferta de oportunidades, competências exigidas, remuneração) e, se possível, ter contato com profissionais que já atuam na profissão almejada.
2. Qual a importância da constante atualização educacional? A constante atualização educacional possibilita o aperfeiçoamento contínuo, entender melhor o contexto, o ambiente no qual está inserido, e estar a par das inovações e mudanças, troca de conhecimento e experiências no caso de um curso como MBA ou pós-graduação.

Essa atualização também influencia na colocação, posição do profissional no mercado de trabalho.

3. Explique, em poucas palavras, o trabalho para inclusão do jovem no âmbito profissional e quais são as ferramentas para um melhor aproveitamento desses jovens.

Um dos objetivos institucionais da Fundação Mudes é a inserção de jovens no mercado de trabalho, através de programas de estágio e jovem aprendiz em empresas parceiras.”

Simone Eduardo O. da Silva - Secretária Executiva-SRTE-10987/RJ.

Identificamos em algumas pesquisas de 2017, aonde demonstram que as maiores vítimas da recessão foram os jovens.

No segundo trimestre do ano passado (2018), do total de desempregados com idade entre 18 e 24 anos, apenas 25% conseguiram uma nova colocação no mercado de trabalho, enquanto 57% estão desempregados há mais de um ano. (PNADC), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Ressaltamos ainda, a geração Nem Nem, diferente do que se pensa essa é a geração mais preparada, informada e educada, mas também a que tem mais desempregados. “Uma das razões para isso é a inadequação entre a formação acadêmica e o que o mercado exige”. Outro problema frequente dessa geração, é a falta de competências emocionais. “Muitas vagas deixam de ser preenchidas porque faltam candidatos que tenham, por exemplo, controle de suas emoções durante o processo de seleção.

Então tentar entrar no mercado de trabalho para um jovem hoje é um verdadeiro dilema, pois como entrar no emprego se não tem experiências e ao mesmo tempo, não ter a possibilidade de adquirir experiência sem uma ocupação profissional.

Teremos alguns indicadores e funções profissionais mais promissoras para as diretrizes da tecnologia 4.0:

Tecnologias da informação e comunicação:

- Engenheiro de software
- Engenheiro de ciber segurança
- Analista de segurança
- Defesa digital

Construção civil:

- Instalador de sistema de automação predial
- Gestor de logística de canteiro de obras
- Técnico de construção seca

Administração:

- Gerente de desenvolvimento de negócios
- Consultor de investimentos
- Gerente de vendas
- Cientista de dados
- Desenvolvedor mobile

Estas são somente uma das novas diretrizes, logo eles claramente merecem nossa atenção para uma conquista, que vai ser cada vez mais exigente, então mantenha-se atualizado e cada dia estude um pouco das novas ocupações para entender a importância de incluir um jovem no mercado de trabalho.

HABILIDADES, COMPETÊNCIAS E ATITUDE DEMANDADAS PELAS EMPRESAS DOS SETORES ECONÔMICOS QUE MAIS CONTRATAM JOVENS EM PERNAMBUCO

Quando um jovem se candidatar a um emprego, atualmente suas competências técnicas, são inicialmente testadas, e geralmente podem ser definidas e medidas de forma objetiva. No entanto, para mostrar que você é o candidato ideal para a vaga é preciso mostrar que você também possui as competências comportamentais mais procuradas – chamadas atualmente de soft skills – mais valorizadas pelas empresas. “Essas competências são mais difíceis de definir e medir, mas são elas que ajudam o profissional a interagir com outras pessoas no local de trabalho” - Mike Steinerd.

Quais são as competências mais procuradas pelas empresas

1. Trabalho em equipe
2. Flexibilidade
3. Comunicação eficaz
4. Desenvoltura para resolver problemas
5. Aceitar feedback
6. Autoconfiança
7. Pensamento criativo

Então vamos comparar o trabalho de um captador e verificar quais desta forma, estão demonstradas em seu cadastramento ou mesmo no perfil de uma vaga. Chegamos então a uma conclusão não estão descritas em um perfil, logo sua chance de ter êxito em um encaminhamento, e bem pequena. Daí então, reforçamos a importância da empresa realizar um processo de seleção, aonde por meio de um dinâmicas e exercícios de simulação das práticas, podem identificar e localizar algumas destas competências ou mesmo por meio de uma entrevista individual que pode ser realizada um psicólogo da Agência SINE, ou mesmo um profissional da empresa.

Estes são pontos importantes pelos quais estamos aqui, mas vamos identificar mais facilitadores para este lindo trabalho.

PERFIL DAS EMPRESAS QUE PROCURARAM O SINE E DAS VAGAS CADASTRADAS POR ELAS

Por que uma empresa procura o SINE? Com todo o aparato do mundo virtual, o que faz uma empresa buscar uma vaga ou mesmo um profissional no sistema SINE?

O Sine é o Sistema Nacional de Emprego. Ele é, na verdade, mais do que um órgão, é toda uma política pública voltada para que as pessoas consigam um trabalho e a independência financeira. Para isso, ele age de diversas formas, como a divulgação de vagas, o recebimento de currículos, a elaboração de processos seletivos e até a contratação de pessoal.

Esse órgão público é muito importante e já gerou milhões de empregos em todo o país durante todos os anos de existência desse sistema.

Mas hoje ele depende de muita divulgação e um bom trabalho de busca, feito por sua equipe, tanto de forma ativa e presencial, para que possam lembrar de procurar um profissional. Este trabalho inicia com processo de pesquisa, levantando as empresas existentes na sua região, ...este trabalho pode ser feito de forma online ou mesmo presencial visitando as empresas e deixando um cartão ou folheto para divulgação deste sistema.

Escolha um setor e inicie esta atividade, setor de comércio e serviços, devem ser localizados e visitados e a construção civil identificados novas obras em sua região com visita e contatos. Este trabalho deve ser orientado por meio de sua base central (unidade da Boa Vista/Recife) semanalmente. Este é um trabalho que deve ser organizado, estruturando visitas e acompanhamento de vagas e encaminhamentos.

Vocês são capacitados pelo Ministério/SINE-PE para esta atividade, porém o que estamos fazendo nessa capacitação, é orientá-los a fazer isso com foco na juventude. Seja no interior ou na capital este é um trabalho de “formiguinha”, mas se feito com bastante disciplina pode gerar bons frutos, por bom tempo.

Vamos lembrar de um bom trabalho realizado por este time, foi a inserção de trabalhadores para Estaleiro Atlântico Sul, ou mesmo a Bateria Moura, estes são modelos realizados por estes grandes captadores do SINE-PE.

Na primeira parte do curso, no módulo Mercado de trabalho, vimos vários dados que podemos solicitar mensalmente ao setor de estatística, e identificar aonde devemos fazer suas pesquisas.

VANTAGENS NA CONTRATAÇÃO DE UM FUNCIONÁRIO JOVEM

Uma empresa geralmente gera bastantes esforços na tentativa de contratar um novo profissional, ele gera muitas horas de trabalho para identificar o melhor perfil, pois não basta fazer uma excelente contratação, temos que se preocupar, com manter este talento dentro da empresa e envolve-los com novos desafios. Logo, a valorização do colaborador é essencial e algumas iniciativas devem ser realizadas para atrair, desenvolver e manter pessoas chave no seu time, e por que isso não pode ser direcionado a um jovem.

1 – Outras perspectivas

Estamos num momento em que as informações trafegam em segundos de um ponto a outro do globo e que as tendências mudam num piscar de olhos, então a principal vantagem de contratar jovens talentos para os quadros da corporação, estagiários por exemplo, estão em busca de oportunidades para empregar aquilo que estão aprendendo, assim como encontrar o seu próprio método de realizar suas tarefas. As organizações que se mantêm abertas para essas perspectivas se tornam mais inovadoras.

2 – Convivência entre diferentes gerações

Um desafio por muitas empresas pode ser, na verdade, uma vantagem, a interação entre gerações diferentes pode trazer resultados, por exemplo uma pessoa de 20 anos é de uma geração diferente daquelas de 30, então teremos a interação de gerações, e isso é maravilhoso uma vez que estamos no auge da tecnologia. Então esta vantagem para se consolidar, basta estimular convivência e evitar a redução de atritos.

3 – Disposição e energia

Pode parecer algo de menor importância, mas, em muitos casos, tudo o que uma empresa precisa para se diferenciar no mercado é o frescor que os jovens talentos oferecem por meio de sua maior disposição para encarar desafios.

Profissionais que estão há muito tempo atuando num setor, podem não ter o mesmo engajamento para desbravar novos horizontes. A juventude combina de forma gloriosa com a possibilidade de grandes realizações.

4 – Formação do colaborador ideal

Os jovens talentos quase sempre chegam “crus” (sem ter trabalhado em outros lugares), o que faz com que não tenham vícios adquiridos em outras companhias e estejam suscetíveis a se moldar ao perfil organizacional. Uma pesquisa realizada por uma empresa especializada em estágios, chegou ao resultado de que 67% dos estagiários foram efetivados.

5 – Excelente relação custo e benefício

Deve ficar claro que, embora seja financeiramente interessante contratar jovens talentos como estagiários, esse não é o único motivo de sua relevância. No entanto, não se pode negar que as organizações conseguem estabelecer uma boa economia aumentando as suas equipes com estagiários.

6 – Programa de estágio contribui para boa imagem empresarial

Ser reconhecida como uma organização que dá chances para jovens talentos se firmarem no mercado contribui para a construção de uma boa imagem. A sociedade entende os programas de estágio como uma forma da companhia ajudar a formar novas gerações de profissionais.

Agora você captadores precisa pensar como vai oferecer este jovem sobre um boa vaga que esta empresa esteja divulgando, e deve cuidar dela do começo ao fim, não somente no ato de captar, mas no ato de administrar, de convocar e depois de encaminhar este jovem, sabemos que você e capaz, somente não é estimulado diariamente e este olha, mas estamos aqui para isso.

CONCLUSÃO

A concepção e implantação de políticas públicas para a juventude devem considerar as singularidades e as peculiaridades da faixa etária, logo ser jovem, todos nós um dia fomos jovens e gostaríamos de ter tido alguns minutos de atenção, para uma orientação ou encaminhamento profissional.

Há de se considerar que esse público requer que lhe seja conferida e concedida uma grande prioridade, com foco no desenvolvimento de novas ações e a consolidação de práticas que buscam garantir direitos e oferecer oportunidades.

Nesse contexto, é conhecido que o SINE tem papel fundamental na inclusão social da juventude brasileira, e você, captador, deve ser capaz de perceber as dificuldades que o jovem enfrenta na busca de um emprego.

Agora de uma forma mais sensível, você captador está mais capaz de descrever os aspectos considerados importantes no desempenho de sua atividade ao atender o público jovem; bem como de reconhecer os programas, as ações e as possibilidades que podem ser apresentadas e oferecidas para o jovem que esteja recepcionando, no ato de seu atendimento.

Cordialidade, prestatividade, proatividade, habilidade, conhecimento e atenção são atributos que não devem faltar no momento de atender o jovem no SINE e ao jovem NEO, e esperamos que o conteúdo desta apostila tenha colaborado para esta possibilidade.

BOA CAPTAÇÃO DE VAGAS !

REFERÊNCIAS

BRASIL. FSG - Centro Universitário da Serra Gaúcha. <http://www.fsg.edu.br>

BRASIL. <https://conceito.de>

BRASIL. <https://brasilecola.uol.com.br>

BRASIL. A Scientific Electronic Library Online – SciELO. <http://www.scielo.br>

BRASIL. <https://www.ibccoaching.com.br>

BRASIL. <http://www.deficienteonline.com.br>

BRASIL. Ministério do Trabalho. Cartilha de Atendimento – Para trabalhadores Jovens. <http://trabalho.gov.br/>

BRASIL. Ilustrações. Pixabay. <http://www.pixabay.com>

BRASIL. Ilustrações. Freepik. <http://www.freepik.com>

BRASIL. Ministério do Trabalho. <http://trabalho.gov.br/>

BRASIL. Jornal Contábil. <https://www.jornalcontabil.com.br>

BRASIL. Ministério do Trabalho. Cartilha de Atendimento – SINE. <http://trabalho.gov.br/>

BRASIL. Neo Brasil. <http://trabalho.gov.br/>

Brasil. brasilecola.uol.com.br/educacao/a-insercao-jovem-no-mercado-trabalho.html

Brasil. <https://guiadoestudante.abril.com.br>

Brasil. <http://marcusmarques.com.br>

Braisl. <http://www.vagas.com.br>

ORIENTAÇÃO PARA PREPARAÇÃO DO PLANO DE AÇÃO/MELHORIA

Após toda nossa jornada, já conseguimos preencher estas lacunas e entender melhor de que forma podemos cadastrar e encaminhar o jovem no mercado de trabalho? Agora o nosso próximo passo é elaborar um PLANO DE AÇÃO/MELHORIA, para colocar em prática os aprendizados e melhorar suas atividades cotidianas no atendimento aos jovens que buscam as Agências de Trabalho.

As perguntas abaixo são somente algumas referências do material que será apresentado, podendo ajudar na definição desse PLANO DE AÇÃO/MELHORIA, cuja implementação será acompanhada pelos educadores e pela equipe da SETEQ nos próximos 30 dias:

- Como convenceria/estimularia a partir deste momento o empregador a cadastrar uma vaga com o perfil mais direcionado aos jovens?
- Como cadastrariam adequadamente as vagas abertas com perfil para os jovens no Sistema Mais Emprego (sistema operacional do SINE)?
- Quais os cuidados que você teria, no ato de um cadastramento quanto estiverem atendendo um jovem?
- Como pretendem encaminhar os jovens para receber orientação profissional dentro e fora das Agências de Trabalho?
- Que dicas daria aos jovens para participarem de um processo de seleção?
- Acha que é importante uma pré-seleção por parte do SINE, antes de realizar a convocação dos trabalhadores para as vagas de emprego cadastradas no Sistema?
- Como superar, as principais identificações/problemas verificados na abertura de uma vaga junto as empresas
- Que outras ações poderiam ser implementadas para melhorar suas atividades de cadastramento e encaminhamento de jovens?

UM MILHÃO DE JOVENS

neo

UM MILHÃO DE OPORTUNIDADES

