

Escuta Jovem: Juventudes, trabalho e tecnologia

O olhar das juventudes sobre o acesso ao trabalho e caminhos para transformar a contratação e a retenção de talentos.

2026



Por que olhar para a entrada dos jovens no setor de tecnologia?

O setor de tecnologia cresce, demanda talentos e amplia sua relevância econômica. Em 2024, o setor de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) registrou *produção setorial de R\$ 393,3 bilhões, respondendo por 3,3% do PIB brasileiro, com crescimento nominal de 12,5% no período**. Além do dinamismo econômico, o setor de TIC se evidencia pela geração de empregos qualificados e por oferecer *salários 2,3 vezes superiores à média nacional***, o que reforça a importância de ampliar as portas de entrada nesse segmento estratégico da economia, notável por criar oportunidades para jovens, ser atrativo e apresentar demanda crescente.

Ainda assim, jovens, especialmente periféricos, encontram barreiras estruturais persistentes para acessar e permanecer no mercado de trabalho do setor de tecnologia. O estudo aponta que as dificuldades enfrentadas pelas juventudes não se relacionam apenas a fatores individuais, mas também às formas como o sistema de entrada no trabalho está estruturado, ao exigir experiência prévia, domínio técnico e comportamental e autogestão sem oferecer suporte na mesma medida.

A escuta dos jovens, articulada a dados quantitativos e percepções das empresas, amplia o olhar do indivíduo para o sistema, trazendo à tona questões de acesso, reconhecimento de trajetórias e arquitetura de oportunidades. Considerando que o Brasil possui aproximadamente 962.319 empresas de tecnologia, sendo cerca de 55% concentradas na região Sudeste, a amostragem desta pesquisa apresenta maior representatividade dessa região. Compreender as vozes das juventudes é fundamental para promover inclusão e equidade no setor, garantindo que oportunidades e trajetórias profissionais sejam reconhecidas em todo o país.

BRASSCOM

A Brasscom, Associação das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) e de Tecnologias Digitais, promove o setor de TIC junto aos atores públicos e privados e entidades representativas, de forma estratégica, propagando tendências e inovações, intensificando relações, propondo políticas públicas e promovendo o crescimento do mercado. Para a Brasscom, a Jornada de Talentos é essencial porque sustenta o crescimento do setor: ampliar o acesso, alinhar a formação às demandas reais e garantir entrada, permanência e evolução profissional é o que viabiliza inovação, escala e futuro para a tecnologia no país.



INSTITUTO PROA

O Instituto PROA, organização da sociedade civil, atua para formar e inserir jovens de baixa renda no mercado de trabalho, com foco estruturado no primeiro emprego. Sua atuação integra capacitação gratuita, desenvolvimento de habilidades socioemocionais, orientação de carreira e conexão direta com empresas, criando uma ponte efetiva entre a escola pública e o mundo do trabalho. Acompanhar a preparação inicial à inserção profissional dos jovens é central para ampliar a empregabilidade, gerar mobilidade social e transformar potencial em oportunidades concretas e sustentáveis.



Brasscom + PROA =
Dados e escuta
caminham juntos!

A PARCERIA ENTRE **BRASSCOM** E **PROA** ARTICULA UNIVERSOS COMPLEMENTARES PARA QUALIFICAR ESSE DIAGNÓSTICO.

A **Brasscom** aporta a Escuta Jovem, com profundidade qualitativa, evidenciando dimensões simbólicas, culturais e emocionais das experiências de entrada no mercado. O **PROA** contribui com dados quantitativos, pesquisas com jovens e empregadores e uma leitura estruturada das transições entre formação e trabalho. De forma articulada, as duas abordagens permitem identificar padrões convergentes entre dados, experiências e práticas, transformando percepções dispersas em um diagnóstico integrado sobre acesso, permanência e desenvolvimento no trabalho. Em razão do recorte e do tamanho da amostra, os resultados foram complementados com fontes externas, a fim de ampliar a análise e reduzir possíveis vieses regionais.

As dificuldades dos jovens não se limitam a questões pessoais/individuais; elas refletem barreiras acumuladas ao longo do sistema de entrada e permanência no setor de tecnologia.

Quais barreiras ainda limitam as juventudes no mercado de trabalho em tecnologia?

Interesse

59% dos jovens têm interesse em atuar na área de tecnologia, porém **54%** relatam que a principal dificuldade é serem chamados para entrevistas.

Acesso

- Ao priorizar histórico formal, o sistema bloqueia quem ainda não teve oportunidade: **45%** nunca tiveram registro em carteira e **30%** não têm experiência profissional.
- O mercado tende a desconsiderar experiências não formais e aprendizados informais, limitando a percepção do potencial dos jovens.
- Apesar de **90%** terem feito cursos preparatórios para ingressar no mercado, **38%** ainda não sabem como buscar emprego formal.
- **69%** dos jovens vivem com **até 2 salários mínimos** e enfrentam barreiras de mobilidade e acesso a equipamentos, o que dificulta processos seletivos e reduz suas chances de contratação.

Permanência

71% dos jovens indicam a saúde mental como critério fundamental para permanecer no trabalho, mostrando que ambientes pouco acolhedores, sem feedback e sem margem para aprendizado aumentam o desgaste emocional.



**Quais barreiras
ainda limitam
as juventudes
no mercado de
trabalho em
tecnologia?**

54%

Dos jovens entrevistados afirmam que a etapa mais difícil é conseguir entrevistas de emprego.



TOP 3 desafios

1º DIFICULDADE EM CONSEGUIR UMA ENTREVISTA

Processos de triagem automatizados por IA que eliminam candidatos antes de qualquer avaliação humana.

2º SITES E PLATAFORMAS POUCO TRANSPARENTES

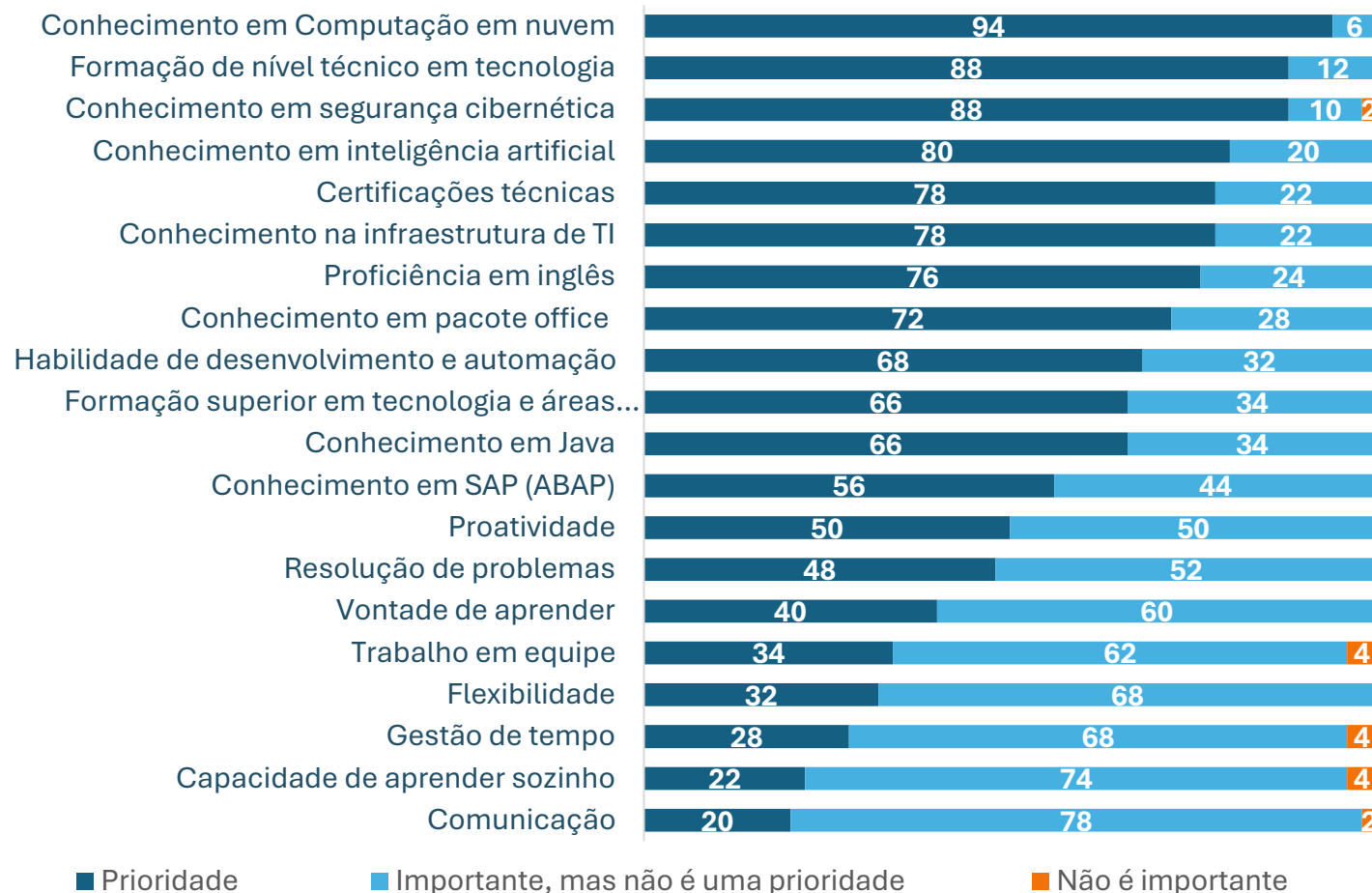
Informações incompletas, vagas fantasmas e pouca acessibilidade.

3º EXIGÊNCIAS EXCESSIVAS

Crítérios elevados para quem está iniciando.

Ao elevar os critérios de entrada e priorizar hard skills, o mercado desloca o foco de potencial para performance imediata, encurtando o espaço de aprendizagem formal.

% PRIORIZAÇÃO DAS HABILIDADES NA CONTRATAÇÃO DE PROFISSIONAIS DE NÍVEL JÚNIOR



As hard skills estruturam o critério primário de seleção, enquanto as soft skills são consideradas importantes, mas com menor prioridade.

Segundo RHs, os principais gargalos de contratação concentram-se em habilidades técnicas de alta especialização, consideradas as mais difíceis de encontrar:

- 1º Conhecimento em computação em nuvem
- 2º Conhecimento em cibersegurança
- 3º Proficiência em inglês
- 4º Formação superior em tecnologia e áreas similares
- 5º Formação em nível técnico em tecnologia

O PROBLEMA NÃO É A FALTA DE ENGAJAMENTO, MAS A DIFICULDADE DE CONECTAR JOVENS ÀS VAGAS INICIAIS.



O “descompasso” surge como a diferença entre a aptidão dos jovens e sua entrada efetiva no trabalho.

59% têm interesse em tecnologia.

56% estão sem trabalho e procurando vaga tech.

30% afirmam não ter experiência profissional.

O jovem aprende a se orientar enquanto tudo já está em funcionamento.

Cerca de **4 a cada 10** dizem saber “*mais ou menos*” como buscar emprego formal.

1 a cada 10 afirmam não saber.



Não é falta de vontade; é barreira inicial.

53% estão animados para o primeiro emprego.



Apenas a “experiência formal” conta, desconsiderando caminhos diferentes.



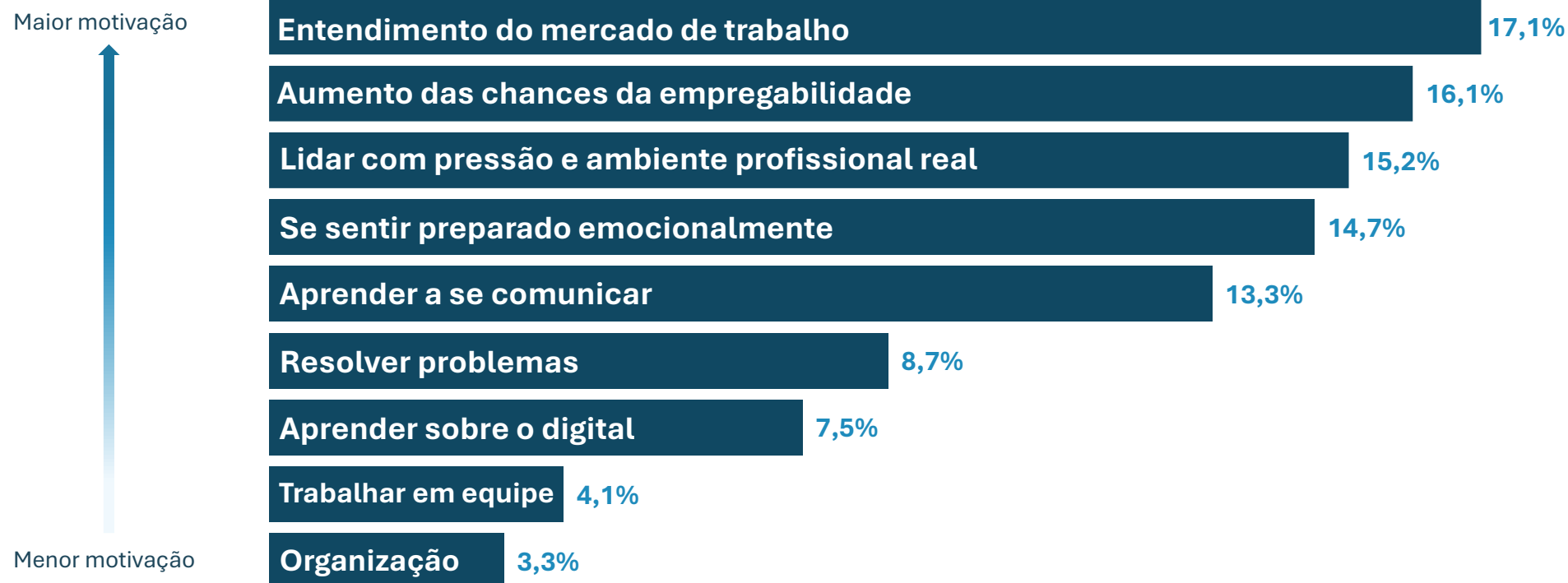
45% dos entrevistados nunca trabalharam de carteira assinada.

Não é “falta de preparo do jovem”: é déficit de reconhecimento de trajetórias alternativas e baixa oferta de posições de entrada com aprendizagem na prática.

89% dos jovens já buscaram algum curso de preparação para entrar no mercado de trabalho, indicando, por um lado, a iniciativa das juventudes e, por outro, a necessidade de informações mais claras sobre como ingressar efetivamente no setor.

O que motivou os jovens a procurar um curso preparatório para o mercado de trabalho?

Do menor ao maior grau de motivação percebida



A capacitação técnica depende do jovem; enquanto a clareza sobre expectativas, ritos de entrevista e critérios de acesso pode ser fortalecida por quem contrata, ambos são determinantes para superar a barreira de entrada.



"Meu sonho é ser analista de dados e depois criar um projeto pra ensinar programação de graça na quebrada."

Escuta Jovem

Quando **38%** não dominam os caminhos do emprego formal, a entrevista deixa de ser apenas uma etapa seletiva e se torna um espaço de insegurança, exclusão, medo de errar e não pertencimento.

74% têm interesse em trabalhar com carteira assinada, evidenciando o desejo em ingressar no mercado formal.



Preparação Técnica e Aprendizado Contínuo

- ✓ Há esforço real para se qualificar: **39%** estão se preparando tecnicamente e pessoalmente de forma contínua, investindo em cursos, experiências e desenvolvimento pessoal.



Obstáculos Estruturais

- ✗ **29%** afirmam que a falta de expertise não é por falta de capacidade, mas sim por falta de oportunidade.
- ✗ **6%** relatam que caminhos tradicionais não funcionam: só a indicação importa.



Falta de Oportunidade e desafios de inserção

- ✗ **24%** dizem não receber feedback, enfrentando silêncio e devolutiva inexistente.
- ✗ **22%** apontam que o gargalo está em um processo seletivo pouco acessível e sem caminhos bem definidos.

Nesse contexto, o interesse por trajetórias empreendedoras começa a ganhar espaço.

Critérios claros, etapas acessíveis e feedback consistente criam um caminho de oportunidade que transforma o interesse em ingresso efetivo no setor.

O empreendedorismo se consolida como escolha quando as trajetórias formais parecem restritas. Ampliar acesso e progressão de carreira fortalece a competitividade e a retenção.



Quando se trata **da força de trabalho paulista**, a intenção é ainda mais forte: **63%** declaram intenção de empreender**.

No recorte nacional, **15%** dos jovens manifestam intenção de empreender, sendo que **9%** correspondem a jovens que **não estão trabalhando** e **6%** a jovens que **já estão inseridos** no mercado de trabalho*.

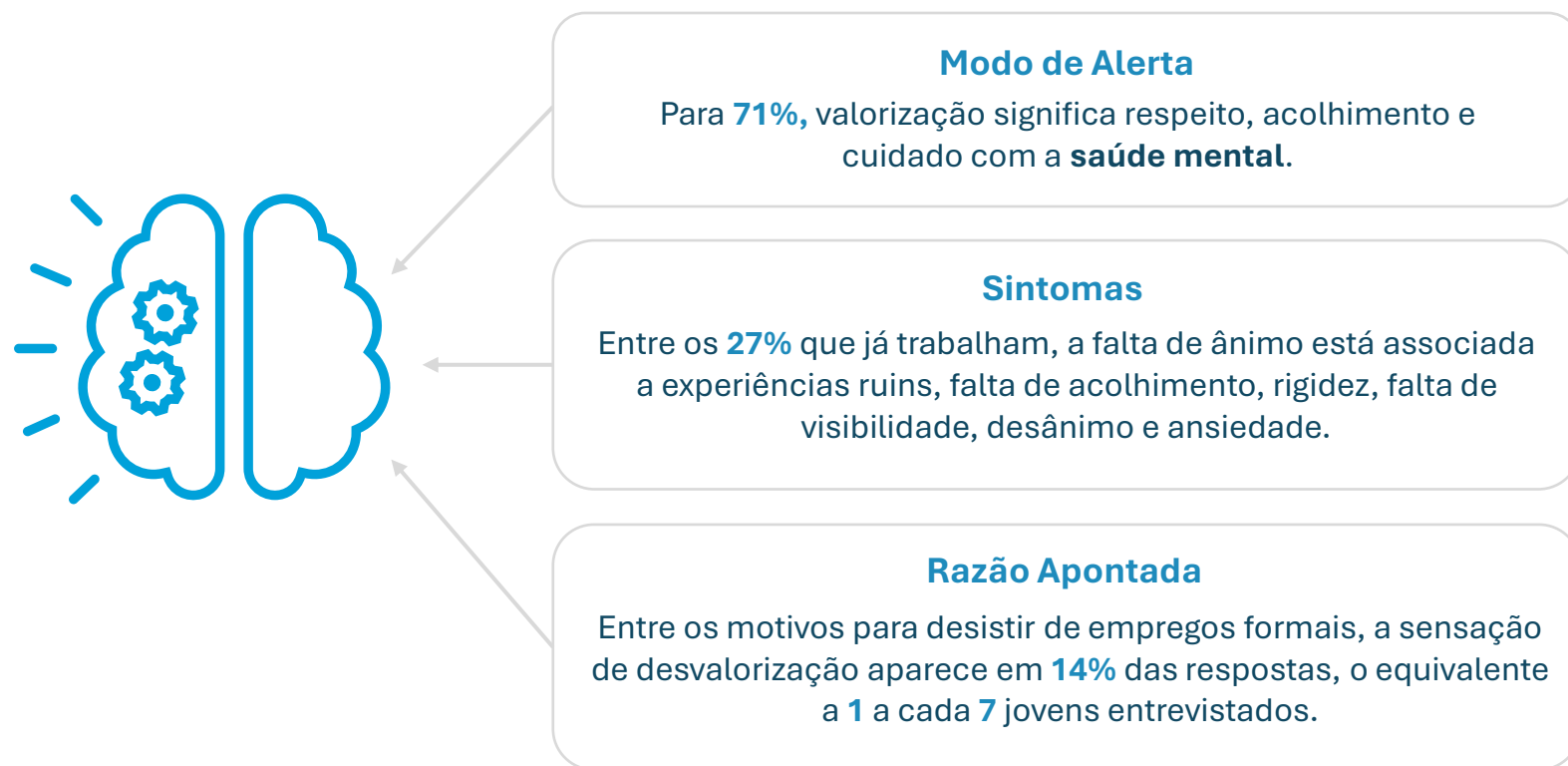
A força do resultado se evidencia ao notar que a intenção de empreender atinge **79%** entre os desempregados, **71%** entre trabalhadores sem carteira assinada, **71%** na classe DE e **70%** entre aqueles com até o ensino fundamental completo.

*"A cada entrevista,
é possível
aprender mais
sobre si e sobre o
mercado."*

Horizontes Comuns



O problema não é falta de resiliência, mas a exposição contínua a ambientes que não reconhecem vulnerabilidades, trajetórias ou contextos. Jovens relatam ansiedade constante em entrevistas e avaliações, a sensação de estar sempre em teste e a ausência de margem para errar, tudo isso somado a jornadas pessoais já sobrecarregadas. Assim, o burnout não nasce da fragilidade individual, mas das condições do sistema, que expõe a juventude, especialmente a periférica, a altas pressões com pouca proteção emocional.



Orientação contínua, previsibilidade e clareza na jornada de carreira ajudam a reduzir a ansiedade de maneira mais consistente do que ações pontuais de bem-estar.

Embora a saúde mental seja vista como alerta pelos jovens, a NR1 sinaliza que movimentos de prevenção já estão em curso. Prevenir é aumentar também a eficiência no trabalho.

O que é NR1?



É a norma do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) que estabelece o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), exigindo que as empresas identifiquem perigos, avaliem riscos e planejem medidas de prevenção por estabelecimento, registrando no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), que documenta os riscos e as ações de controle.

O que muda para a saúde mental?



Os fatores psicossociais passaram a integrar o GRO na NR-1 em 2024, por atualização do MTE, tornando-se obrigatórios com fiscalização a partir de maio de 2026*.

Fatores Psicossociais: aspectos da organização, gestão e das relações no trabalho que podem afetar a saúde mental e emocional do trabalhador.

Com a atualização, o GRO inclui explicitamente os riscos psicossociais, ligados às condições de trabalho (NR-17), como ritmo, prazos, modo operatório e demandas cognitivas, onde surgem os impactos à saúde mental.

E na prática?



É preciso **reconhecer e intervir** em três níveis:

- **Primário:** gestão e gerenciamento de riscos.
- **Secundário:** ações voltadas ao trabalhador, como treinamentos.
- **Terciário:** diagnóstico precoce e reinserção de trabalhadores adoecidos.

Passos práticos:

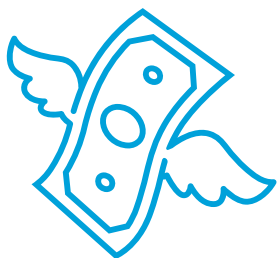
1. **Mapear:** identificar fatores psicossociais (pressão de tempo, baixo controle, conflitos, falta de apoio, assédio).
2. **Priorizar:** avaliar criticidade e impacto.
3. **Controlar e registrar:** implementar medidas e documentar no PGR (responsável, prazo e acompanhamento).



"Quero crescer em TI pra provar que a gente da periferia também pode ser referência."

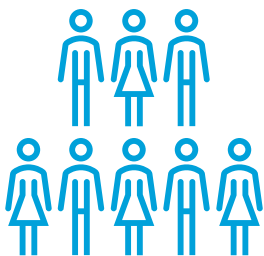
Escuta Jovem

O custo de acesso, mobilidade e infraestrutura opera como um filtro silencioso, em que distância, custo de deslocamento e estigmas associados ao endereço restringem oportunidades antes mesmo da entrevista.



69% dos jovens vivem em famílias de **até 2 salários mínimos**.

O custo da mobilidade urbana para deslocamentos a cursos e centros de trabalho, junto ao acesso a equipamentos tecnológicos essenciais (PCs, smartphone e periféricos) e a planos de internet, cria barreiras materiais concretas que limitam a participação em educação, trabalho e atividades digitais.



58% das famílias com renda de até um salário mínimo têm entre **4 e 5** membros, o que significa menos espaço e menos recursos disponíveis para estudo, preparação e busca por trabalho, dificultando também o acesso individual a internet e a equipamentos tecnológicos.

Inclusão eficaz se desenha no acesso: quando a empresa neutraliza custos básicos de acesso, ela amplia o funil, acessa talentos antes invisíveis e aumenta a conversão de formação em contratação real.

Dados da TIC-Domicílios mostram que o acesso avançou, mas a internet das classes sociais com menor renda ainda é limitada: mais celular, menos fibra, mais instabilidade



- **O acesso à internet avançou nas classes de menor renda**, mas ainda é desigual: em 2025, **73% dos domicílios das classes DE** tinham acesso à internet, frente a **100% na classe A**;
- **A qualidade da conexão segue profundamente desigual**: apenas **60% dos domicílios da classe DE** acessavam a internet por **cabo ou fibra óptica**, contra **95% na classe A**, indicando menor velocidade e estabilidade nas classes de menor renda;
- **A dependência do celular é muito maior entre os mais pobres**: **81% dos usuários da classe DE** acessavam a internet **exclusivamente pelo celular**, frente a apenas **35% na classe A**;
- **O acesso a dispositivos adequados é limitado**: somente **10% dos domicílios da classe DE** possuíam computador em 2025, contra **97% na classe A**, restringindo o uso pleno da internet para estudo, trabalho e serviços digitais;
- **A instabilidade do acesso móvel é uma barreira concreta**: **54% das pessoas da classe DE** relataram que o **pacote de dados do celular acabou** ao menos uma vez nos últimos três meses, comparado a **12% na classe A**;
- Após o fim do pacote de dados, **38% dos usuários da classe DE** tiveram a **velocidade da internet reduzida**, e **37% precisaram contratar créditos ou pacotes adicionais**, reforçando o peso financeiro da conectividade para os mais pobres.

"Conversar com quem já tá na área é essencial, porque a gente aprende a se posicionar melhor."

Escuta Jovem



O início da trajetória profissional pressupõe protagonismo e autonomia, enquanto os dados revelam um sistema que oferece pouco suporte para transformar essa expectativa em percurso possível.



Apenas **39%** das empresas contam com programas de formação estruturados, enquanto **47%** oferecem esses programas de forma parcial.



A presença da formação continuada em **69%** das empresas sinaliza um avanço na compreensão do desenvolvimento profissional como um processo permanente.



As empresas reconhecem a necessidade de ampliar o suporte aos jovens e já buscam apoio externo: **39%** buscam onboarding estruturado, **17%** parcerias sociais e **13%** trilhas formativas.

Protagonismo não é autossuficiência. Sem mentoria e projetos de desenvolvimento prático, o “herói solo” queima rápido e a empresa perde o ROI desde a atração até a permanência do talento.



"Quando escuto sobre inteligência artificial e trabalho, penso em mudanças... o segredo é se atualizar, aprender coisas novas e usar a tecnologia como aliada."

Horizontes Comuns



58%

dos jovens veem a IA como uma alavanca estratégica.

No geral, a escuta indica:

- **Elevação do patamar esperado de preparação técnica**, com a IA funcionando como apoio contínuo ao aprendizado e à qualificação.
- **Ganho de efetividade** na execução de tarefas simples e repetitivas, reduzindo esforço operacional.
- **Economia de tempo** no dia a dia de trabalho, permitindo maior foco em atividades de maior valor.

52%

das empresas já buscam se adaptar às mudanças trazidas pela IA ao mercado de trabalho.

61%

das empresas acreditam que a IA terá impacto positivo para os jovens em vagas de entrada.



A solução não é “proibir IA” para júniores. É alfabetização em IA + governança nos processos de RH (revisão humana, auditoria de vieses). Assim, IA reduz assimetrias em vez de ampliá-las.

Embora a IA seja percebida como ferramenta de apoio e ganho de produtividade para os jovens, **30,2%** acreditam que podem ser substituídos, revelando que a insegurança não decorre apenas da tecnologia em si, mas da combinação entre automação, decisões algorítmicas pouco transparentes e desigualdade de acesso à qualificação e às infraestruturas digitais.

SUBSTITUIÇÃO DE EMPREGOS

Até 2030, IA e processamento de dados podem **criar 11 milhões de postos**, mas também **substituir 9 milhões**. Entre as funções mais expostas estão atividades administrativas, entrada de dados e tarefas repetitivas e rotineiras.

OBSOLESCÊNCIA DE HABILIDADES

39% das habilidades essenciais dos trabalhadores devem mudar até 2030, impactando especialmente aqueles com menor acesso a oportunidades de requalificação.

PRESSÃO CRESCENTE

Cerca de **40% dos empregadores já antecipam a redução de postos** associados a tarefas passíveis de automação, o que tende a ampliar a percepção de insegurança e ansiedade no ambiente de trabalho.

REDUÇÃO DO ESPAÇO DE TRABALHO HUMANO

Hoje, **47% das tarefas são realizadas predominantemente por humanos**, mas esse percentual deve **cair para 33% até 2030**, sendo 82% dessa redução atribuída à automação.

Risco de Exclusão

11% dos trabalhadores são considerados **improváveis de receber qualificação**, o que tende a ampliar as desigualdades entre grupos e setores.

Decisões algorítmicas e riscos éticos

Cerca de **40% dos empregadores já antecipam a redução de postos** associados a tarefas passíveis de automação, o que tende a ampliar a percepção de insegurança e ansiedade no ambiente de trabalho.

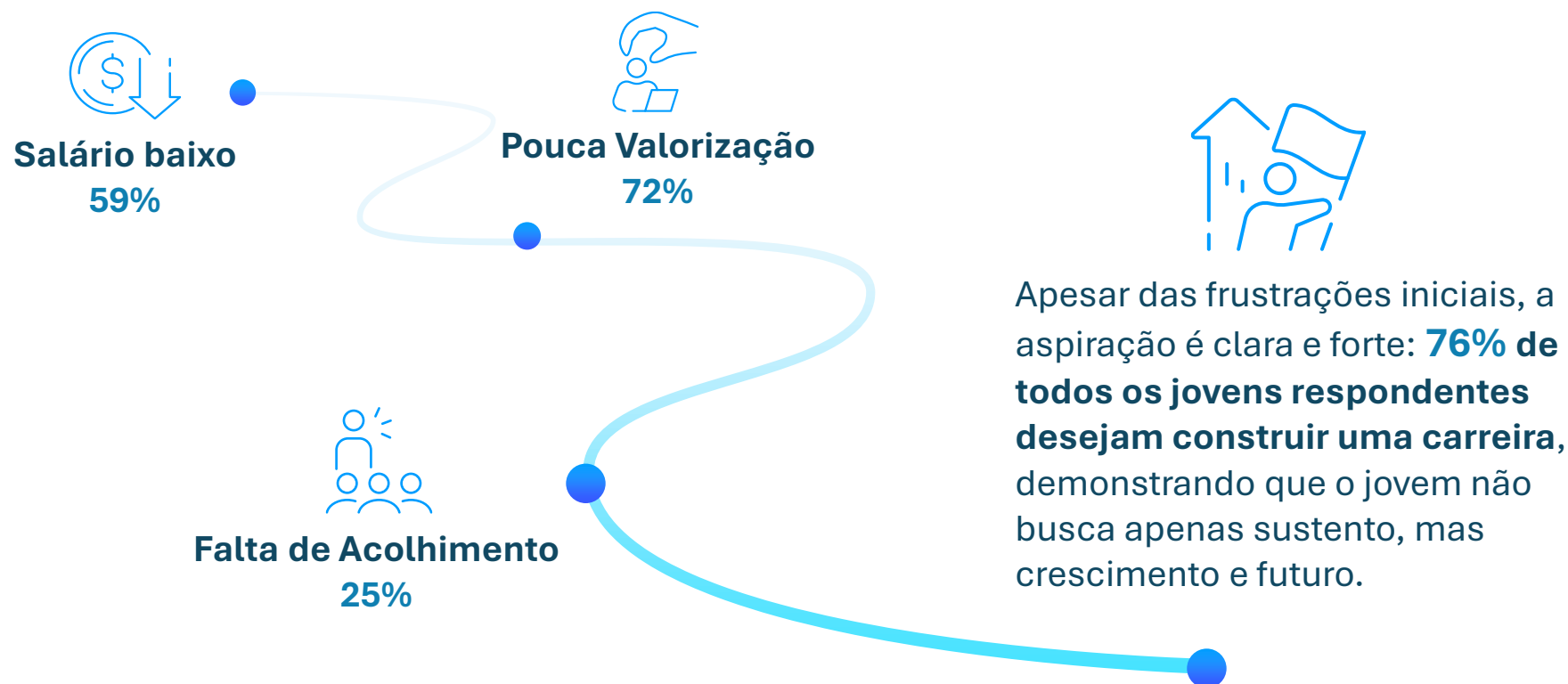
"Tecnologia é a chance de mudar a minha vida e mostrar para outros que dá pra chegar lá."

Escuta Jovem



Para o jovem menos favorecido, tecnologia é projeto de vida. Eles querem ser reconhecidos, pertencer, crescer e transformar a trajetória familiar: não apenas um emprego!

Na trajetória profissional, os jovens que **já trabalham** identificam fatores de desmotivação nas posições de entrada.



Pertencimento não é “clima”. É arquitetura de carreira + reconhecimento + mentoria. Onde há trilha, feedback e critérios claros, o sentimento de dignidade aparece, e a retenção acompanha.

**Alinhando
estratégias
para ampliar
oportunidades
no setor TIC**

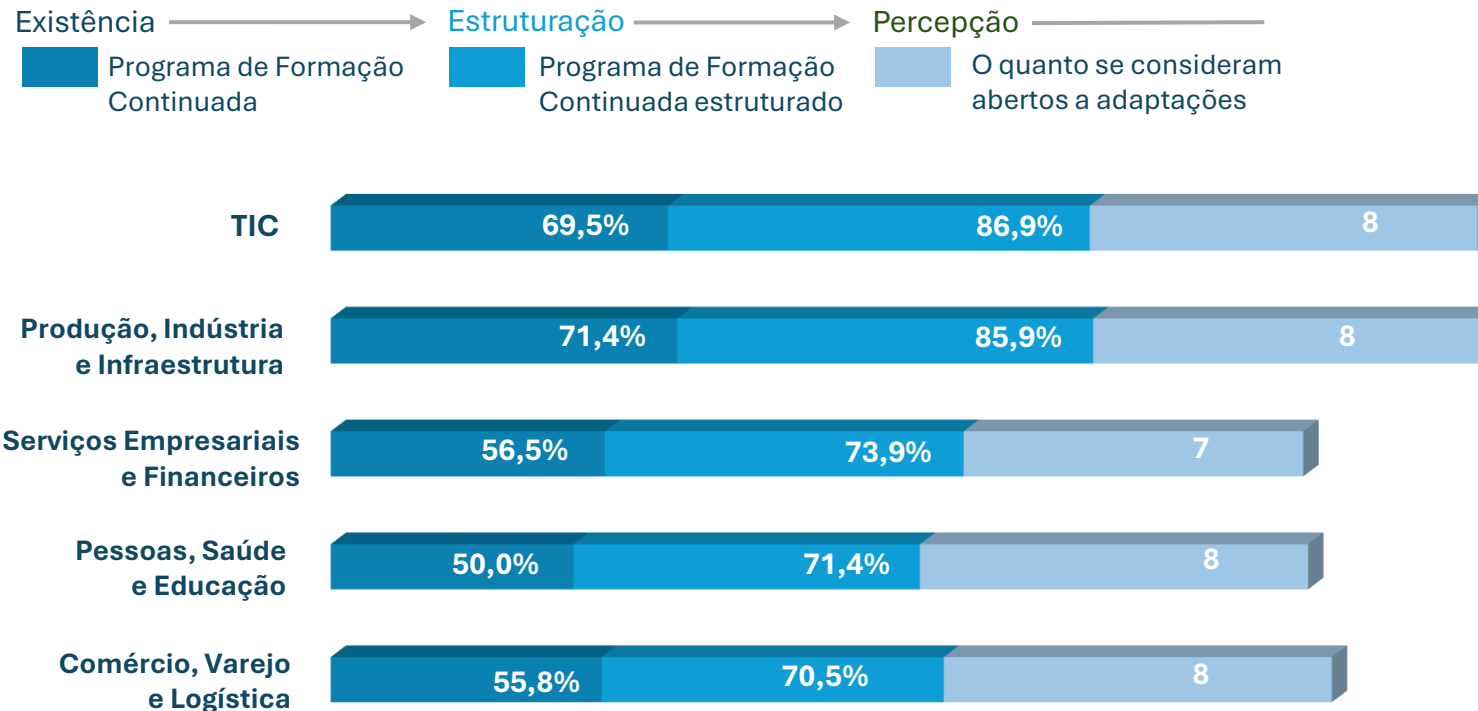


A FORMA COMO OS SETORES RESPONDEM AO DESAFIO

O setor de TIC se mostrou proativo na formação e integração de jovens, não por ausência de barreiras, mas por concentrar condições institucionais que ajudam a transformar gargalos de entrada em trajetórias reais de formação.

f

EM QUAL SETOR O JOVEM ENCONTRA MAIS ESPAÇO PARA ENTRAR E EVOLUIR?



Práticas formativas mais estruturadas, boa cobertura de formação continuada e elevada abertura à adaptação posicionam TIC como ambiente favorável ao desenvolvimento profissional inicial.

CAMINHOS PARA AÇÃO

Aprimorar a entrada



- Criar vagas de entrada com aprendizagem on-the-job
- Reduzir exigência de experiência formal para início de carreira
- Tornar processos seletivos mais acessíveis e transparentes
- Revisar uso de IA e filtros automatizados na triagem

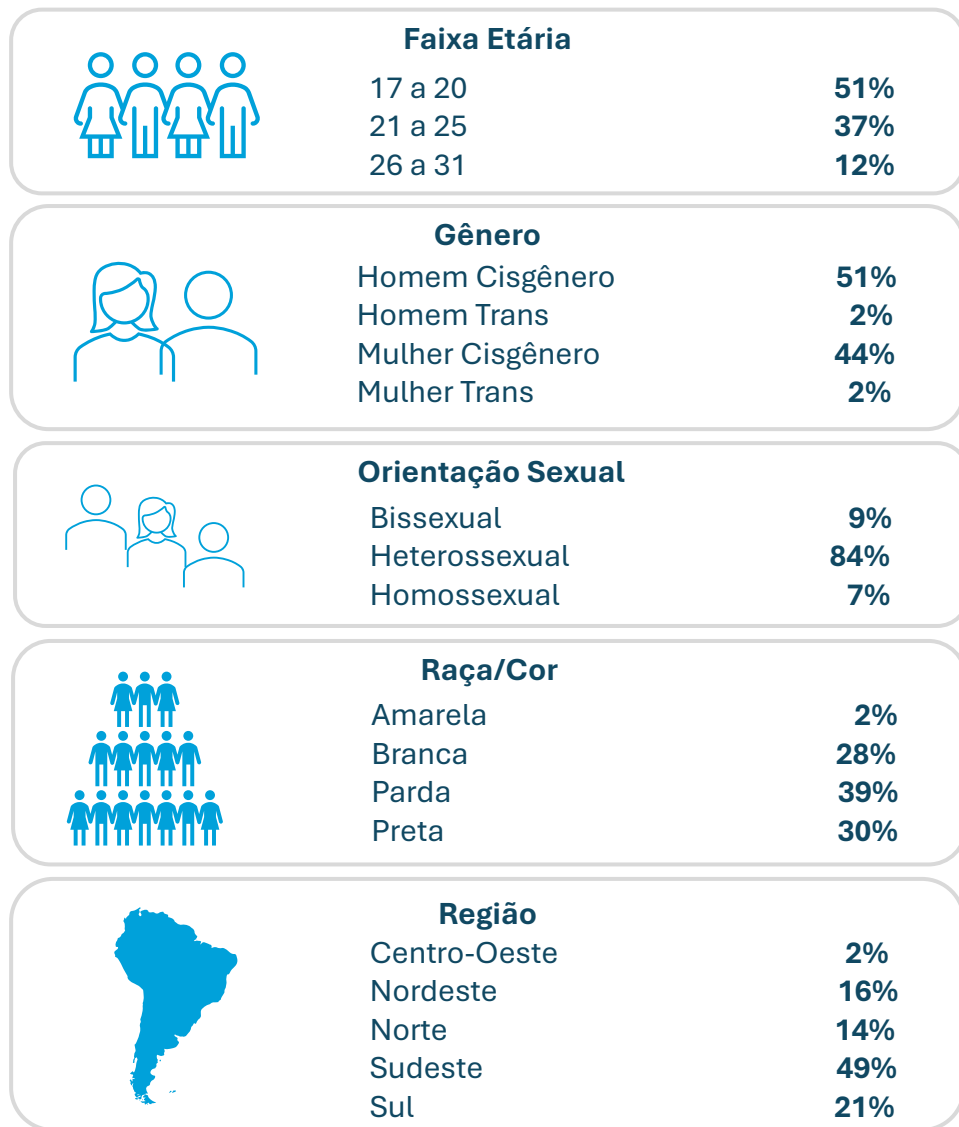
Sustentar a permanência



- Institucionalizar feedbacks recorrentes e margem para aprendizado
- Tratar saúde mental como critério de gestão
- Construir ambiente de trabalho acolhedor e previsível
- Oferecer trilhas claras de desenvolvimento e crescimento

BRASSCOM - ESCUTA JOVEM

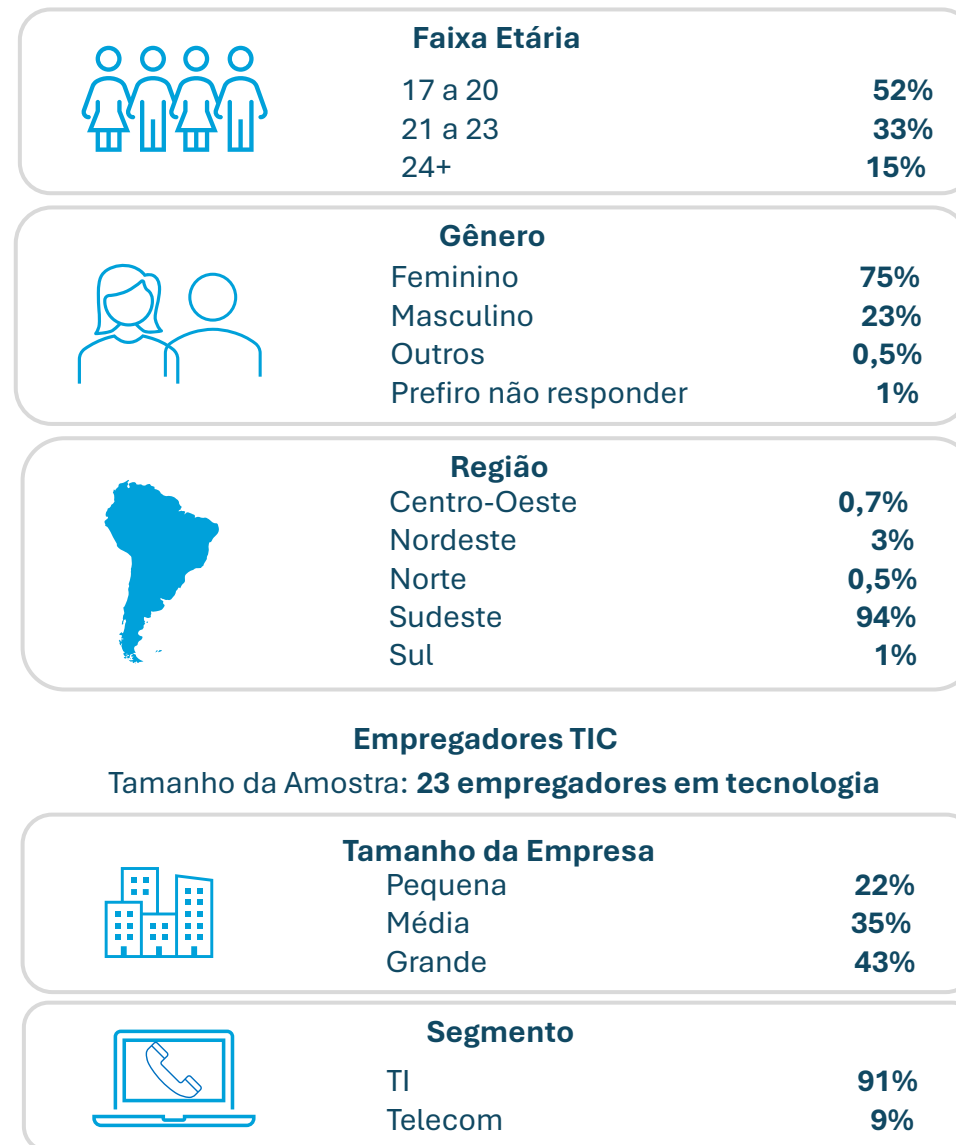
Tamanho da Amostra: **46 jovens**



INSTITUTO PROA - HORIZONTES COMUNS

Jovens

Tamanho da Amostra: **420 jovens**



Este diagnóstico reúne diferentes fontes de 2025: Escuta Jovem da Brasscom e o Estudo Horizontes Comuns do PROA. A junção dessas fontes oferece um panorama amplo: **voz dos jovens** (qualitativa + quantitativa), **voz das empresas**, e **análise estrutural do sistema de entrada no mercado**.

ESCUA JOVEM - BRASSCOM

A Escuta Jovem utilizou uma abordagem **qualitativa e dialógica** para compreender profundamente as **experiências, barreiras, expectativas e percepções** de jovens em formação no setor de tecnologia, promovendo conversas em um ambiente seguro, acolhedor e horizontal, que incentivou o compartilhamento sincero das trajetórias.

Amostra:

- **46 jovens** de 6 organizações formadoras (Escola da Nuvem, Generation, IOS, PROA, Juventudes Potentes/GOYN e Programadores do Amanhã).
- Perfil predominante: juventude periférica, racializada e em transição entre formação e mercado.

Coleta

- **6 rodas de conversa** com duração média de 2h (2 presenciais em São Paulo e 4 on-line).
- Uso de **roteiro semiestruturado**, permitindo explorar temas emergentes.
- Registro via anotações, transcrições automáticas e validação contínua com participantes.

Eixos Temáticos Explorados:

1. Barreiras de entrada (experiência, discriminação, códigos culturais).
2. Estratégias e pontes para empregabilidade.
3. Vivências no trabalho, pertencimento e saúde emocional.
4. Expectativas de futuro e percepções sobre tecnologia/IA.

Limitações: Por ser qualitativa, a escuta não busca representatividade estatística; seu valor está na **profundidade das narrativas** e na **revelação de padrões culturais e simbólicos** que não emergem em surveys.

HORIZONTES COMUNS - PROA

O estudo foi desenvolvido a partir de uma abordagem metodológica mista, combinando dados quantitativos e qualitativos para compreender os desencontros e convergências entre juventude e empregadores no acesso e na permanência no mercado de trabalho em 2025.

Amostra:

- **420 jovens (112 trabalhando e 308 não trabalhando) e 129 empregadores**
- Perfil predominante dos jovens: mulheres, pessoas negras, egressos da escola pública, de baixa renda, com idades entre 17 e 22 anos, em transição entre formação e entrada no mercado de trabalho. Perfil dos empregadores: empresas concentradas em São Paulo e Rio de Janeiro, com destaque para os setores de tecnologia, varejo, saúde, logística e serviços financeiros.

Coleta

- **31** entrevistas em profundidade com **jovens do PROA**, focadas nas experiências de entrada, permanência e pertencimento no trabalho.
- **5** entrevistas com **profissionais de Recursos Humanos**, voltadas à compreensão de critérios de seleção, práticas organizacionais e desafios de retenção.

Eixos Temáticos Explorados

- Barreiras de entrada no mercado de trabalho (exigência de experiência, filtros simbólicos, códigos organizacionais) e autogestão precoce.
- Vivências no trabalho, pertencimento, reconhecimento e saúde mental.

Limitações: O estudo não busca inferência estatística populacional, mas sim compreender padrões, tensões e convergências a partir do cruzamento entre dados, narrativas e percepções.

Um agradecimento especial às organizações que participaram da Escuta Jovem



Mais que
inserção no
mercado,
construção
de futuros.

