

Gestores apontam falta de qualificação como principal dificuldade para contratar jovens

A falta de qualificação técnica de jovens entre 18 e 27 anos foi apontada como entrave para a contratação por 66% dos entrevistados de uma pesquisa feita com 802 empresas

Por Lucianne Carneiro, Valor — Rio

14/03/2022 21h48 - Atualizado há um dia

Em um **mercado de trabalho** em que mais da metade (58,1%) dos **jovens** entre 18 e 27 anos tem os **ensinos médio e técnico** completos, a inserção deles é parte importante dos esforços para melhorar as **perspectivas** de uma **nova geração**. Ampla pesquisa realizada com 802 empresas dos setores de indústria, comércio e serviços de todas as regiões do Brasil mostra os desafios para a contratação e a gestão de jovens para cargos de ensino médio/técnico e aponta caminhos para a inclusão deles.

A **falta de qualificações técnicas** é a principal **dificuldade** na **contratação** de cargos de médios/técnicos, apontada por dois terços (66%) dos entrevistados, seguida por falta de comprometimento (29%) e candidatos com pouca experiência (24%).

Na hora de escolher entre habilidades técnicas ou socioemocionais na contratação, no entanto, as companhias revelam que preferem contratar um jovem com competência comportamental, mesmo que precise desenvolver a parte técnica (82%) do que quem tenha competência técnica, mas precise desenvolver comportamento e postura (18%).



— Foto: Leonardo Rodrigues/Valor

Os dados são do estudo “Oportunidades e desafios para a inclusão profissional de jovens com ensino técnico: experiências do setor produtivo”, produzido em parceria por **Itaú Educação e Trabalho**, **Fundação Roberto Marinho** e **Fundação Arymax** e desenvolvida pela consultoria **Plano CDE**.

“A falta de qualificação técnica é a principal dificuldade que os gestores relataram na hora de contratar, mas, se tiverem que escolher, dão prioridade para quem está mais desenvolvido na parte comportamental que na técnica. A avaliação é que é mais difícil treinar esse aspecto de comportamento em pouco tempo que a parte técnica, diz a gerente de pesquisa e avaliação da Fundação Roberto Marinho, Rosalina Soares.

Competências emocionais

As **competências emocionais** são citadas pela maioria das empresas (56%) como **obrigatórias** na avaliação de currículos para cargos de nível médio e/ou técnico, enquanto as competências técnicas específicas foram classificadas dessa forma por uma parcela menor das companhias (42%).

Rosalina Soares ressalta que a importância dada às habilidades comportamentais não significa que as demais capacidades sejam menos importantes. Entre as três situações que mais aparecem no dia a dia da gestão desses jovens, os gestores citam dificuldades para entender instruções (68%), uso de gírias em ambientes de trabalho (61%) e dificuldades em português e matemática (60%).

Na avaliação de Carla Christine Chiamareli, gerente de Gestão do Conhecimento do Itaú Educação e Trabalho, a pesquisa mostra o descompasso entre a expectativa das empresas pela formação do jovem (com as competências socioemocionais, ou “**softskills**”) e o que o currículo das escolas técnicas têm efetivamente formado.

“É importante diálogo constante entre empresas e escolas. A pesquisa mostra essa desconexão. É preciso que a formação dos jovens atenda aos desafios do mundo do trabalho”, diz ela.

Um dos caminhos para resolver estas dificuldades, ressalta Chiamareli, é a recente permissão para que escolas públicas funcionem como entidades qualificadoras de cursos técnicos, ampliando a oferta da modalidade. Hoje, nem todas as empresas conseguem cumprir a cota da **Lei de Aprendizagem** e precisam pagar multas por isso, diz.

A pesquisa também mostra que 42% das companhias informaram que os jovens com formação técnica permanecem na empresa e evoluem de cargo, e 61% delas têm algum gestor que começou jovem com formação técnica em nível médio. Seis em cada dez companhias dizem que ter feito curso técnico é um diferencial para selecionar um jovem funcionário.

A inclusão desses jovens, no entanto, é um obstáculo. Mais da metade (54%) revela que indicações são a principal forma de contratação, enquanto divulgação em meios diversos (destaque para **LinkedIn**) responde por 27%.

“Esta é a primeira barreira para os mais vulneráveis, já que não têm esse capital social, esses conhecimentos. Por isso a importância do setor produtivo reconhecer a qualidade da formação técnica. Poderia haver trabalho de indicação pelas escolas”, aponta Soares.