



Inclusão produtiva jovem na perspectiva da garantia de direitos

Guia Básico para empresas

1 milhão
de oportunidades
para transformar
uma geração



Índice

- **O que é o 1 MiO** > Objetivo > Resultados
- **Compromisso das empresas com a iniciativa**
- **Desafios da maior geração de jovens do Brasil**
- **Como faremos juntos?**
- **O que caracteriza o trabalho decente?**
- **Quais são os perfis prioritários listados pelo 1 MiO?**
- **Por que aderir à inclusão produtiva jovem?**
- **A importância da pauta racial**
- **Como garantir a inclusão produtiva jovem na prática?** > Processo seletivo > Acolhimento > Formação e mentoria > Desenvolvimento de carreira
- **Apoio às vítimas de violência e violações de direitos**
- **Conclusão - vamos juntos?**
- **Contatos 1 MiO**

O que é o 1 MiO? ^x

Coletivo de organizações das Nações Unidas, governos, setor privado e da sociedade civil engajados em criar oportunidades de **educação de qualidade, conectividade, formação de competências digitais e participação cidadã, capacitação profissional, aprendiz, estágio e emprego para adolescentes e jovens (14 a 24 anos) em situação de vulnerabilidade.**

Objetivo ^x

Gerar 1 milhão de oportunidades para adolescentes e jovens em situação de vulnerabilidade em 2 anos.

Resultados ^x (até agosto/2021)

- Mais de **100 participantes** entre empresas, setor privado e governos;
- **6,2 milhões de jovens** alcançados pela plataforma, redes sociais e eventos;
- Mais de **105.000 oportunidades** geradas de acesso à Educação, conectividade, formação profissional e acesso ao mundo do trabalho.

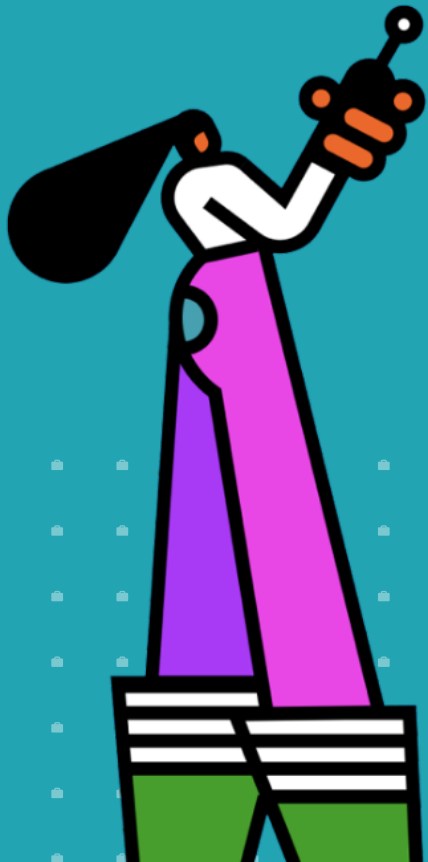
Compromisso das empresas com a iniciativa

Concordância formal com as condições do **Termo de Adesão**, entre elas:

- Gerar **oportunidades de acesso ao mundo do trabalho** para jovens e adolescentes em situação de vulnerabilidade de 14 a 24 anos nas categorias de estágio, aprendiz e emprego formal;
- Seguir o conceito de **trabalho decente** da Organização Internacional do Trabalho e a seção III do Estatuto da Juventude (Lei nº 12.852), que dispõe sobre o direito à profissionalização, ao trabalho e à renda;
- Informar e monitorar o **preenchimento das vagas ofertadas** e o desenvolvimento dos jovens e adolescentes em situação de vulnerabilidade que as ocuparem;
- Promover a **inclusão produtiva dos jovens e adolescentes** em situação de vulnerabilidade social que acessarem as oportunidades ofertando formação, mentoria, possibilidades reais de crescimento profissional, oportunidades de participação em processos de decisão e apoio para aqueles que forem vítimas de violações de direitos e violências;



Compromisso das empresas com a iniciativa



- Valorizar a **diversidade e a não discriminação** de gênero, cor, condição social ou de qualquer tipo;
- Enfrentar todas as formas de **violência e violação dos direitos** de crianças e adolescentes expressos no Estatuto da Criança e do Adolescente e no Estatuto da Juventude;
- Exibir o **mais alto padrão de conduta** para garantir que os valores fundamentais das Nações Unidas, da Convenção sobre os Direitos da Criança, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência sejam respeitados;
- Cumprir as várias leis e convenções aplicáveis no Brasil que **proíbem atos de corrupção** e outros atos lesivos contra a administração pública
- Fomentar e **se comprometer com os 17 Objetivos** de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas (ODS);

As ações serão monitoradas pelo 1 MiO ao longo do ano.

Desafios da maior geração de jovens do Brasil

Adolescentes e jovens são os mais afetados pela violação de direitos e falta de oportunidades



23%
DO TOTAL
DA POPULAÇÃO

48.408.993
ENTRE 10-24 ANOS

FONTES:
UNICEF. O enfrentamento da cultura do fracasso escolar, 2020.
IBGE. Projeção populacional 2010-2060, 2020.
FGV Social. Qual foi o Impacto da Crise na Renda dos Jovens? E nos Nem-Nem?, 2019.
IPEA. Atlas da Violência, 2019.
UNICEF. Pobreza na Infância e na Adolescência, 2018
Ministério da Cidadania. Cadastro Único, 2020

Os MAIS AFETADOS são os MAIS VULNERÁVEIS como pretos, pardos, indígenas, quilombolas, ribeirinhos, migrantes, jovens e adolescentes com deficiência, LGBTQIA+, egressos do sistema socioeducativo e moradores de periferias urbanas e zonas rurais.

Como faremos juntos?

Para que a maior geração de jovens da história realize seus projetos de vida

Acesso à educação de qualidade

Apoiando a busca ativa de adolescentes em situação de vulnerabilidade que estão fora da escola;
Promovendo propostas curriculares nos estados e municípios que contemplem o desenvolvimento de competências, incluindo digitais e para o mundo do trabalho.



Acesso ao trabalho decente

Criando vagas de aprendiz, estágio e emprego formal com foco em jovens e adolescentes em situação de vulnerabilidade e garantindo que eles possam se desenvolver e ter aprendizados significativos.



Conectividade e aprendizagem digital

Disponibilizando meios de conexão e acesso a tecnologias;
Ofertando oportunidades de formação técnica e profissional em competências digitais para jovens e adolescentes em situação de vulnerabilidade.



Empreendedorismo e protagonismo jovem

Promovendo a formação em habilidades e competências de transferência do mundo escolar para o mundo do trabalho e fomentando a cultura empreendedora e o protagonismo jovem.



O que caracteriza o trabalho decente?



Formalizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1999, o conceito de trabalho decente sintetiza a missão histórica da organização de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um **trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas**, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.



Quais são os perfis prioritários listados pelo 1 MiO?

- **Étnico-racial**
- **Renda** (adolescentes e jovens sem renda ou renda per capita familiar de até R\$ 150 mensais);
- **Localização** (adolescentes e jovens moradores de periferias urbanas e zonas rurais);
- **Populações originárias** (indígenas, quilombolas e ribeirinhos);
- **Migrantes;**
- Adolescentes e jovens **com deficiência;**
- **LBTQIA+;**
- **Meninas** nos mercados de Ciência, Tecnologia, Engenharia e afins;
- **Egressos do sistema socioeducativo** e adolescentes e jovens cumprindo medidas socioeducativas em meio aberto;
- Adolescentes e **jovens mães;**
- **Vítimas** de trabalho infantil.

Por que aderir à inclusão produtiva jovem?

Segundo o estudo Consequências da Violação do Direito à Educação (2020), do Insper e da Fundação Roberto Marinho, a não conclusão da educação básica por milhões de jovens gera uma perda total anual de R\$ 214 bilhões, o que equivale a cerca de 3,5% do PIB do Brasil. Por jovem, essa perda é de R\$ 372 mil por ano, ao longo de toda sua vida produtiva, pois sem o ciclo básico de educação concluído, ele está sujeito a ganhar, em média, 37% a menos.



Por que aderir à inclusão produtiva jovem?

Algumas instituições excluem a possibilidade de candidatura destes jovens ao definirem **requisitos que estão fora da realidade da maior parte da juventude brasileira**, que não possui conhecimento do idioma inglês, ensino básico concluído, habilidades digitais, competências socioemocionais, vivem em locais periféricos que dificultam o acesso ao local de trabalho, sem acesso à internet de qualidade e referenciais possíveis sobre carreira profissional. As consequências são o direcionamento a trabalhos precários que não possibilitam um desenvolvimento de qualidade desses jovens. **É necessário que se reconheça o potencial da juventude e se invista nela**, pois é nesse momento que se desenvolve a autonomia, a criatividade aflora e que os projetos de vidas ganham corpo. Não barrar esse desenvolvimento é benéfico para toda a sociedade, uma vez que dará a possibilidade de crescimento de um profissional que estará apto a encarar desafios que direcionam para o aperfeiçoamento próprio e socioeconômico.



Por que aderir à inclusão produtiva jovem?

Isso significa que a criação de oportunidades para esses jovens é um **investimento não só necessário como urgente**. Entretanto, desafios se apresentam para a efetiva inserção ocupacional da juventude, sendo os principais:

- **Evasão escolar** - Em 2020, o número de crianças e adolescentes de 6 a 17 anos fora da escola chegou a 1,5 milhão. A suspensão das aulas presenciais devido à pandemia de Covid-19, somada à dificuldade de acesso à internet e à tecnologia, fez com que esse número aumentasse ainda mais. Cerca de 3,7 milhões de crianças e adolescentes que estavam matriculados não tiveram acesso a nenhuma atividade escolar, seja impressa ou digital. Isso fez com que o número total de crianças e adolescentes sem acesso à Educação no Brasil em 2020 chegasse a mais de 5 milhões.
- **Distanciamento de conteúdos escola x empresas** - O currículo escolar, por ser uma definição padrão para todos os alunos daquele espaço educacional, pode não atender aos interesses de muitos jovens. Sobretudo na educação pública, há uma dificuldade em orientar o aluno de modo a assegurar seu desenvolvimento autônomo, entender-se como ser social, cultural e produtivo o que possibilitaria que este aluno delineasse seu projeto de vida.
- Segundo definição do IBGE, para além dos desocupados (ou desempregados) que estão ativamente buscando (re)colocação, há também os **desalentados, aqueles que desistiram de procurar trabalho**, por não encontrar em local próximo, ou por não considerá-lo adequado, ou por ser muito jovem/idoso, ou por não ter experiência profissional ou qualificação. Esse grupo se aproximou de 6 milhões em 2021, o maior número desde 2012.

Por que aderir à inclusão produtiva jovem?

- **Exclusão digital:** O mercado de trabalho está em busca de profissionais que estejam em processo constante de aprendizagem, atento às novas tecnologias de comunicação e informação, o que requer contato com a tecnologia digital. Porém, a inclusão digital não é uma realidade no Brasil e essa lacuna se torna ainda mais excludente no período da pandemia, quando o processo de aprendizagem se tornou quase inteiramente virtual. Apenas 48% das classes D e E possuem algum acesso à internet, o que sobe para 92% tratando-se da classe média.

- **Violação de direitos e violência:** Enquanto violação de direitos, a violência doméstica é a mais comum. Ela se manifesta pela violência física, sexual, psicológica e negligência, gerando danos capazes de afetar no pleno desenvolvimento da criança e do adolescente. Por isso, se faz tão necessário o apoio em casos de violência e violação de direitos dos jovens. Assim, a inclusão produtiva jovem torna-se também uma forma de proteção e garantia de direitos.

Diversidade e inclusão

Diversidade e inclusão possuem definições diferentes, mas são ações que se complementam. Quando falamos de diversidade, estamos nos referindo ao **conjunto de características que, juntas, tornam o indivíduo único, enquanto a inclusão trata-se da aceitação e valorização dessas individualidades.**

Sendo assim, mais do que a inserção de pessoas diversas em um ambiente, é necessário que haja um reconhecimento dessa diferença como válida, um rompimento interno com o preconceito, permitindo que essas **pessoas se sintam igualmente aceitas e pertencentes àquele espaço.**

A inclusão de jovens em situação de vulnerabilidade no mercado de trabalho, portanto, é fundamental para que haja **uma diminuição significativa das desigualdades sociais no país.**

Contudo, não basta apenas fazer a contratação desses jovens, **é importante que eles sejam acolhidos, desenvolvidos profissionalmente e se sintam parte da empresa** para que tenham uma chance real de construir, para além de um projeto de carreira, um projeto de vida.



nappy.co

Diversidade e inclusão



Para garantir que a **diversidade e Inclusão** sejam efetivas na prática, não basta apenas contratar mais pessoas de gênero, raça, idade, religião e tantas outras características diferentes, **pois esta é a etapa mais fácil** e apenas possibilitará um ambiente mais plural dentro da empresa.

A **inclusão**, portanto, demanda da empresa **senso de comunidade, de acolhimento**. Ou seja, é preciso que as pessoas contratadas não sejam consideradas apenas mais um número, mais um registro, para cumprir uma lei ou uma quota, mas que **se sintam** realmente **integradas à empresa**. É essencial, portanto, que além de garantir uma maior diversidade em seu quadro de colaboradores, a empresa apresente também **uma cultura corporativa** que permita a essas pessoas um **desenvolvimento profissional e pessoal contínuo**.

A Importância da pauta étnico-racial

A pauta étnico-racial é parte fundamental da diversidade e inclusão, isso porque, apesar de a população negra compor cerca de 56% da população total do Brasil, ela é minorizada e subaproveitada.

De acordo com o relatório Desigualdades Sociais por Cor e Raça do IBGE (2019), no mercado de trabalho, os pretos ou pardos representavam 64,2% da população desocupada e 66,1% da população subutilizada. Tais dados incorrem diretamente no fato de que **os negros são 75% entre os mais pobres e recebem cerca da metade do rendimento médio familiar per capita que as pessoas brancas.**

Todos estes dados são resultado do **racismo estrutural** em nossa sociedade, um conceito não biológico mas social e histórico de **garantia de privilégios ou condições de subalternidade** a partir de traços físicos das pessoas, processo esse que ocorre em todos os âmbitos: social, político e econômico.

Em 2020, o Brasil registrou um **recorde pela busca por conteúdos acerca do racismo estrutural** de acordo com levantamento do Google Trends.

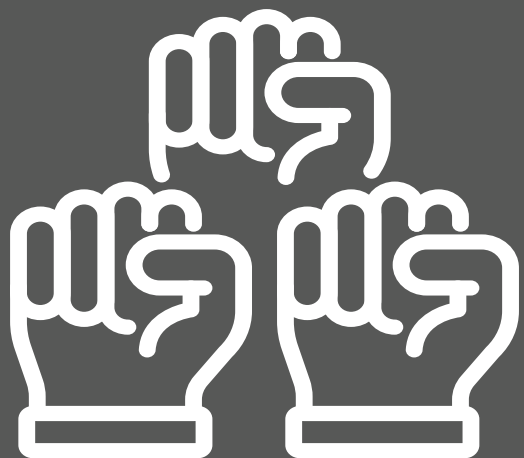
Isso foi reflexo direto do caso George Floyd, ocorrido em maio de 2020 nos EUA, que colocou em pauta a **urgência da discussão sobre racismo** em todo o mundo. No Brasil, não foi diferente. Para além de Floyd, tantos outros casos, como o brutal assassinato de João Alberto Silveira Freitas por um segurança de um supermercado em Porto Alegre, no dia da celebração da Consciência Negra, também mobilizou protestos do movimento negro contra o genocídio negro no país. Desde então, tal cenário tem impactado diretamente as empresas e suas políticas de diversidade e inclusão, devido ao aumento na **cobrança social por medidas antirracistas** também no mercado de trabalho, para além das notas de repúdio e hashtags. A **mudança da cultura corporativa é urgente**, e a construção de políticas afirmativas voltadas à **redução das desigualdades raciais** no mercado de trabalho é primordial para que possamos avançar enquanto sociedade.

Como garantir a inclusão produtiva jovem na prática?

Ao assinar o termo de compromisso da iniciativa 1 Milhão de Oportunidades a sua empresa **se compromete com a pauta da inclusão produtiva jovem**, sendo a divulgação das vagas na plataforma do 1MiO apenas uma pequena parte desse compromisso.

Para que a inclusão produtiva jovem seja efetiva é necessário o engajamento de toda a empresa e não apenas do RH, pois a disponibilização da vaga é somente o início do processo inclusivo.

Ele passa também pela realização do processo seletivo e se estende até o acolhimento e desenvolvimento do jovem para garantir o seu crescimento profissional e pessoal e, por se tratar de **perfis em situação de vulnerabilidade, o apoio em casos de violência e violação de direitos é fundamental.**



Processo seletivo

Na realização do processo seletivo é importante se lembrar dessa **vulnerabilidade** em que **muitos dos jovens e adolescentes que estão concorrendo às vagas** se encontram, o que significa que **não possuem as mesmas condições e nem os mesmos acessos a oportunidades**.

Assim, é preciso **tratar de forma desigual** aqueles que precisam de ações especiais para que sejam oferecidas as mesmas chances a todos.

Por isso, **tirar os vieses e flexibilizar os requisitos do processo seletivo é fundamental**, para possibilitar que jovens que não tenham tido a oportunidade de estudar em universidades consideradas de primeira linha, ou de ter conhecimento em inglês, por exemplo, possam ter uma **chance real de serem contratados**.

Além disso, para haver uma seleção mais inclusiva **é importante que haja um processo humanizado focado na jornada pessoal de cada candidato e nas características comportamentais**, ao invés da preferência por conhecimentos técnicos específicos.



Acolhimento



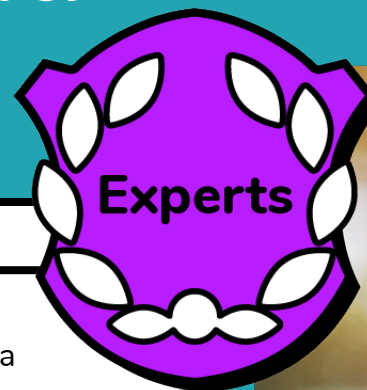
Para além de um processo seletivo justo e equitativo, livre de vieses inconscientes, é essencial que haja também um **ambiente de acolhimento aos novos (e mesmo antigos) colaboradores**. Para tal, é necessário que se atente para as atitudes que, mesmo sem intenção, demonstram **tratamento desigual, racista, capacitista, LGBTfóbicos**, entre outros, tais como:

- Usar termos que fazem **alusão à diversidade como pejorativos**: colocar pessoas em suas “listas negras”, dar uma de “joão sem braço”, dizer “opção sexual”, em vez de orientação sexual;
- **Apagar, silenciar ou se negar a reconhecer e estimular protagonismo e falas dos jovens**;
- **Tratar o jovem com coitadismo**, admitindo que ele precisa de ajuda, sem indagá-lo sobre suas reais necessidades;
- **Assumir que o jovem não sabe algo ou é ignorante** em determinado assunto por conta de sua origem social.

Um processo de acolhimento consiste, portanto, em criar um ambiente receptivo e caloroso para o jovem e fazer com que ele se sinta parte da empresa. **É importante que o jovem perceba que é ouvido e valorizado como indivíduo e como profissional.**

Por isso, sempre que possível, faça um processo de escuta ativa do jovem e busque conhecer a sua história/origem e quais são as suas reais dificuldades. Para isso, é fundamental estabelecer **um espaço seguro e de confiança**, onde o jovem saiba que aquele é um **local de aprendizagem, com possibilidades de acertos e erros**.

Formação e mentoria



nappy.co

Para promover a inclusão produtiva jovem de forma efetiva é necessário que haja o **comprometimento da empresa em propiciar o desenvolvimento profissional e pessoal do jovem** através de algumas ações chave.

É importante que haja um **acompanhamento constante do jovem e o ensinamento** das atividades e tarefas do dia a dia por um gestor que seja **responsável por estimular, desafiar e possibilitar que o jovem participe de processos de tomada de decisão.**

Também é dever da empresa assegurar que esse jovem tenha seu direito à educação formal garantida, ou seja, frequente regularmente a sua instituição de ensino, com tempo e incentivo para desenvolver suas atividades educacionais.

Para além dessas ações, é necessário ofertar **mentoria individual ou coletiva** com profissionais mais seniores, **que possam ajudar o jovem a traçar um plano de carreira e possibilitar sua participação em cursos e formações de capacitação** internas ou externas, que complementem o conhecimento adquirido por ele no dia a dia de trabalho.

Desenvolvimento de carreira



Assim como no âmbito educacional, tanto a (re)inserção como a manutenção do jovem na escola e universidade são importantes, por isso, a **sua inclusão nas empresas deve ser também acompanhada de desenvolvimento e reconhecimento de seu potencial, de suas habilidades e competências.**

Mas, para além disso, é preciso que seja desenhado com o jovem um **plano efetivo de desenvolvimento de carreira, com metas e etapas claras** para que ele possa saber o que é necessário fazer para conseguir conquistar melhores cargos e ter mais estabilidade dentro da empresa. Por isso, é importante que o jovem possa participar das decisões estratégicas da empresa para que ele possa contemplar seus desejos e interesses a partir das necessidades trazidas pela empresa.

Apenas oferecendo oportunidades reais de desenvolvimento e aproveitamento individual, os jovens podem passar a vislumbrar possibilidades de crescimento profissional e podem começar **a construir um projeto de vida que capaz de tirá-los da situação de vulnerabilidade em que os jovens se encontram.**

Apoio às vítimas de violência e violações de direitos

Conforme estabelecido pela **nossa Constituição Federal** é dever não apenas da família, mas também de toda a sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente **“o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.”**.

A proteção desses direitos, portanto, é de **responsabilidade de cada indivíduo e de cada órgão da sociedade**, sendo esses direitos reservados a todos os jovens, **sem qualquer tipo de distinção**. Como prevê a Carta Universal dos Direitos Humanos, “*todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos*”.

Nesse sentido, o **Estatuto da Criança e do Adolescente** reforça que todas as crianças e todos os adolescentes devem gozar de todos os direitos fundamentais referentes à pessoa humana, **sendo prioridades nas medidas de proteção e socorro em quaisquer circunstâncias, sobretudo na formulação e execução de políticas sociais**. O **apoio em casos de violências e violações de direitos** para jovens em situação de vulnerabilidade é, portanto, fundamental.

O **Relatório Mundial sobre Violência e Saúde** divulgado em 2002 pela Organização Mundial da Saúde (OMS), relaciona, pela primeira vez, **a violência como questão de saúde pública** e a define como o uso da força física ou do poder, por meio de ameaça contra si e outros, **capaz de causar lesões, dano psicológico, deficiência no desenvolvimento, morte ou privação**. Sendo assim, deve-se considerar que a violência se manifesta através da agressão:

Física: com objetivo de causar sofrimento físico e corporal;

Psicológica: condutas de desrespeito ou depreciação através de ameaças, humilhação, manipulação, isolamento, agressão verbal e xingamento, ridicularização, indiferença, exploração ou intimidação sistemática (bullying) que podem afetar seu desenvolvimento emocional;

Negligência ou abandono: Negligência quando deixa-se de suprir com as necessidades básicas para o bom desenvolvimento da criança e do adolescente, sendo o abandono sua forma extrema.

Apoio às vítimas de violência e violações de direitos

Sexual: Pode ser identificada através do **abuso sexual**, quando se utiliza da criança ou do adolescente para estímulo sexual próprio e, **exploração sexual comercial**, ao usar a criança ou adolescente em atividades sexuais para obtenção de qualquer remuneração.

Tráfico humano: direcionamento forçado da criança ou adolescente a atividades sexuais, trabalho forçado, casamento servil ou remoção de órgãos.

Trabalho infantil: Trabalho remunerado ou não executado por crianças ou adolescente de até 16 anos. Aos que possuem mais de 14, somente são permitidas funções de aprendizes, desde que não ofereçam risco a saúde e vida.

Financeira: Implica a dano, perda, subtração, destruição ou retenção de objetos, documentos pessoais, instrumentos de trabalho, bens e valores da vítima. Também consiste em exploração imprópria ou ilegal.

Institucional: cometida por agente legal público (polícia ou outro servidor público no exercício de sua função) que causem ferimentos, constrangimentos, agressão física ou verbal e até morte.



Apoio às vítimas de violência e violações de direitos

No Brasil, a maior parte das pessoas vítimas da violência são jovens entre 15 e 29 anos, totalizando, segundo o Atlas da Violência de 2020, 30.873 homicídios apenas em 2018. 75,7% desse total eram **jovens negros e negras**. Essa perda, além de significar a interrupção do planejamento de vida dessas pessoas, representa a **perda da juventude produtiva e em pleno processo educacional**.

O Atlas também mostra que em 2018, 4.519 mulheres foram assassinadas no país, o que significa **uma vítima a cada duas horas**. Desse total, 68% eram mulheres negras. A violência doméstica é o principal caminho até o feminicídio, por isso é necessário que se crie uma rede de apoio para que pessoas vítimas de violência doméstica sintam-se à vontade para denunciar seus agressores.

Ações de **violência** devem ser fortemente observadas como forma de evitar **desfechos trágicos**. Por isso, é importante sempre estar atento aos sinais que podem evidenciar casos de castigos que gerem sofrimento físico e/ou psicológico, lesões e situações em que haja tratamento cruel e degradante como humilhação, ameaças graves e ridicularização.

Nestas situações, **é importante criar uma relação segura para que o jovem se sinta confortável para confidenciar o que tem vivenciado**.

Mas, lembre-se que muitas vezes, em casos de violência e violações de direitos, os jovens, por medo ou vergonha, podem esconder o que estão passando ao esconderem as marcas de uma agressão física em uma roupa diferente do habitual, faltas não justificadas e repentinas que muitas vezes são vistas como desinteresse pela empresa e podem ser sinal de uma violência física ou sexual. A violência financeira por exemplo pode acontecer quando um jovem é obrigado por um familiar a largar a escola para aumentar sua carga de trabalho para trazer renda para a família. Por isso, não deixe de observar comportamentos estranho e marcas e sinais suspeitos.

Em casos de violência, negligência ou abuso é sempre possível ligar para o **Conselho Tutelar**, buscar apoio dos órgãos de proteção à criança e adolescente ou ligar para o **Disque 100** e fazer uma denúncia anônima. Também é possível **ligar para o 180** em caso de violência contra mulheres. O **Centro de Valorização da Vida (CVV)** também pode ajudar em de apoio emocional e prevenção do suicídio.

Outros órgãos que podem ajudar na condução desses casos são: **a Polícia Militar, o Ministério e a Defensoria Pública e o Creas**.

Conclusão - vamos juntos?



nappy.co

A participação efetiva e o engajamento da área de Recursos Humanos das empresas é absolutamente essencial para que o processo da **Inclusão Produtiva Jovem** seja eficaz.

O RH é, portanto, imprescindível para garantir que para além do critério de ampliação da **diversidade** no quadro de colaboradores de sua empresa, sejam excluídos vieses e preconceitos no processo seletivo, priorizando **jovens em situação de vulnerabilidade**.

Mas, é sempre importante lembrar que a contratação é a parte mais fácil. É preciso garantir a **inclusão** efetiva do jovem por meio de **acolhimento e desenvolvimento profissional**. Por fim, o RH e toda a empresa também têm um papel fundamental no apoio irrestrito em casos de **violência e violação de direitos básicos**, de modo a reconhecer esses jovens como cidadãos de direito, que merecem dignidade e respeito, que por meio do acesso ao **trabalho decente** passarão a ter possibilidades reais de quebrarem o ciclo de vulnerabilidade em que estão inseridos.



1mio.com.br
@1mioportunidades

Dúvidas entre em contato com a nossa equipe:

anny@simaiguldaderacial.com.br
jessica@simaiguldaderacial.com.br
hellen@simaiguldaderacial.com.br
guheidrich@unicef.org

