

# Políticas e Programas de Empregabilidade Juvenil

Outubro de 2023

**Instituto Mobilidade e Desenvolvimento Social – Imds**

DIRETOR-PRESIDENTE

Paulo Tafner

DIRETOR DE PESQUISAS

Sergio Guimarães Ferreira

GERENTE ADMINISTRATIVO-FINANCEIRA

Carolina Roiter

**Elaboração de conteúdo**

Matheus Leal

Flavio Riva

Paulo Tafner

Sergio Guimarães

**Artigo No. 06 (AR-IMDS-06-2023)**

Outubro de 2023

Rio de Janeiro, RJ

[www.imdsbrasil.org](http://www.imdsbrasil.org)

# Políticas e Programas de Empregabilidade Juvenil

## Resumo

Este artigo explora o escopo de práticas de empregabilidade juvenil considerando duas estruturas de fatores centrais no processo de transição escola-trabalho: (i) fatores ligados à acumulação de capital humano ocorrida nos anos da transição escola-trabalho ou anteriores à ela e (ii) fatores ligados às diferenças de oportunidades de acesso a postos de trabalho nos anos da transição escola-trabalho ou posteriores a ela. A partir dessa estrutura, este texto apresenta informação sobre o desenho e evidências causais de impacto de políticas públicas e programas sociais. Além disso, apresentamos as principais conclusões decorrentes das evidências apresentadas e exploramos potenciais margens de desenho que devem ser consideradas de modo a contribuir para melhores resultados dos programas. Há evidências robustas de que programas de qualificação e certificação podem impactar positivamente a taxa de emprego e de formalização, e a renda auferida no mercado de trabalho no curto prazo. No longo prazo, os resultados variam de acordo com grupos e programas específicos, o que reflete a importância da consideração de algumas margens de desenho. A literatura também apresenta sólidas evidências de que os *summer jobs* reduzem de forma consistente o contato inicial dos jovens participantes com o sistema de justiça criminal ao diminuir prisões, acusações, condenações e encarceramentos para estes jovens. Além disso, a evidência sugere que *summer jobs* aumentam significativamente os ganhos dos participantes durante o programa, mas não há evidências tão sólidas de que esses ganhos se sustentem após o programa.

## POLÍTICAS E PROGRAMAS DE EMPREGABILIDADE JUVENIL

### 1. INTRODUÇÃO

A transição escola-trabalho é uma das etapas mais ricas em consequências do ciclo de vida.<sup>1</sup> Tanto a literatura acadêmica quanto o debate público sobre empregabilidade durante e depois desta etapa tendem a elencar fatores centrais que influenciam o processo vivido por adolescentes e jovens adultos: (i) fatores ligados à acumulação de capital humano ocorrida nos anos da transição escola-trabalho ou anteriores à ela; (ii) fatores ligados às diferenças de oportunidades de acesso a postos de trabalho nos anos da transição escola-trabalho ou posteriores a ela. Esta nota técnica apresenta informação sobre o desenho e evidências causais de impacto de políticas públicas e programas sociais de acordo com essa estrutura de fatores. No que segue, discutimos brevemente essa estrutura e uma tipologia de classes de programas que tenta contemplá-la.

Em primeiro lugar, consideremos os fatores ligados à acumulação de capital humano ocorrida nos anos da transição escola-trabalho ou anteriores à ela. Uma das hipóteses importantes é a de que alguns jovens não deteriam habilidades produtivas (cognitivas, socioemocionais ou específicas a algumas ocupações) que gerassem demanda pela sua força de trabalho, de forma consistente e no longo prazo. Em casos limites, quando o jovem evade da escola muito cedo, essa carência de habilidades produtivas pode assumir formas extremas.<sup>2,3</sup> Um fato estilizado extensivamente documentado é que firmas tendem a apontar uma carência de habilidades socioemocionais (como capacidade de trabalho em equipe, pontualidade, ou prontidão ao trabalho) e cognitivas (por exemplo, boa leitura e redação de texto e habilidades elementares de matemática) no pool de jovens que acabam acessando os postos de trabalho disponíveis (FGV/CLEAR, 2017). Note, no entanto, que algumas habilidades específicas —por exemplo, ligadas ao exercício de uma ocupação que requer formação técnica— não poderiam fazer parte do currículo da educação básica.

---

<sup>1</sup> Documento elaborado pela equipe técnica do Imds no escopo da cooperação técnica entre o Imds e o GPE/RS (*Jovem Aprendiz - Etapa 1, Fase 1.1., Nota Técnica: Políticas e Programas de Empregabilidade Juvenil*). Alguns dos elementos textuais utilizados no texto foram retirados da **Plataforma Impacto em Mobilidade Social**.

<sup>2</sup> Uma distinção possível na organização de políticas e programas dedicados à transição escola-trabalho se dá entre aqueles que se dedicam ao combate à evasão escolar e aqueles que se dedicam à empregabilidade dos jovens. O Imds estruturou, também no contexto do ACT com o GPE/RS, um diagrama com uma estrutura de fatores determinantes da evasão escolar, com foco em programas e políticas públicas operacionalizados dentro de escolas nos Anos Finais do Ensino Fundamental e Ensino Médio

<sup>3</sup> Embora um dos padrões mais característicos em mercados de trabalho de todo o mundo é que jovens têm maior tendência a estarem desempregados do que os não jovens —o que não é, em si, um problema e decorre do processo de aprendizado inerente aos entrantes no mundo do trabalho—, a rotatividade excessiva também tende a ser um traço da empregabilidade juvenil. Uma análise feita com dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 1996 a 2010 documenta que, em média, de cada 10 jovens empregados, sete se desligaram dos seus postos de trabalho nos 12 meses subsequentes (72,4%), comparado a 41% entre não-jovens e a PNAD-Contínua no período 2015-2019 mostra que há, ao mesmo tempo, queda no percentual de jovens transitando da desocupação para postos formais de trabalho e aumento na transição de ocupados em postos formais para o mercado informal. Junto com a alta rotatividade, o padrão de informalidade indica uma piora da qualidade da inserção produtiva no início da vida adulta.

## POLITICAS E PROGRAMAS DE EMPREGABILIDADE JUVENIL

Os programas de qualificação e certificação profissional, discutidos na seção 2.1, tendem a centralizar esses fatores na consideração de seus desenhos. Os programas dessa classe são todos programas de qualificação, integrando cursos (tipicamente, profissionalizantes) com algum tipo de certificação. Alguns incluem, de forma explícita, conteúdos de formação socioemocional em seus currículos. Outros incluem, como componente complementar adicional, a inserção laboral por um período pré-determinado, como um período de treinamento em empresas registradas. Por fim, existem programas cujo componente central de formação é capacitação para atividades de microempreendedorismo.

Em segundo lugar, há fatores ligados às diferenças de oportunidades de acesso a postos de trabalho durante a etapa da transição escola-trabalho. Note que o próprio acesso a postos de trabalho também pode ser entendido como um processo que gera acumulação de capital humano e, nesse sentido, como um processo de qualificação como o que é engendrado pelos programas de qualificação e certificação profissional. Há, de fato, uma ampla literatura teórica e empírica (ver [Acemoglu and Pischke, 1999](#), por exemplo) em economia do trabalho apontando para a importância da formação de capital humano que ocorre dentro do mercado de trabalho (*on-the-job training*). Esse elemento de aprendizagem no mercado de trabalho tende a ser mais importante para o desenvolvimento de habilidades durante o início da carreira do indivíduo, quando algumas habilidades são mais maleáveis.

Os programas de inserção laboral, discutidos na seção 2.2, tendem a centralizar esses fatores em seus desenhos. Embora alguns programas de inserção laboral também tenham componentes educacionais, esses programas têm um foco maior em auxiliar a efetiva entrada dos participantes no mercado de trabalho, inclusive a partir da oferta de um contrato de emprego subsidiado ou do auxílio na busca por empregos não subsidiados. No que segue, discutimos evidências sobre o desenho e o impacto de políticas públicas nas classes de programas de qualificação e certificação profissional e programas de inserção laboral.

## 2. CLASSES DE PROGRAMAS E EVIDÊNCIA

**2.1. Programas de qualificação e certificação profissional.** Como discutido na introdução, a principal classe de programas dedicada aos determinantes ligados à acumulação de capital humano ocorrida nos anos anteriores à entrada no mercado de trabalho é a de qualificação e certificação profissional.

**2.1.1. Programa Jóvenes en Acción de Capacitación Profesional de Jovens Adultos.** O *Jóvenes en Acción* foi implementado a partir de 2002 nas sete principais cidades da Colômbia: Bogotá, Medellín, Cali, Barranquilla, Bucaramanga, Manizales e Cartagena. Para a estruturação do seu desenho, o programa utilizou *Sistema de Identificación de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales* (“Sistema de Identificação de Potenciais Beneficiários de Programas Sociais”, sistema de informação que se assemelha ao Cadastro Único brasileiro, com sigla SISBEN) para focalização do programa em jovens,

## POLITICAS E PROGRAMAS DE EMPREGABILIDADE JUVENIL

entre 18 e 25 anos, dos estratos socioeconômicos mais baixos da população.

O programa teve três componentes principais. Em primeiro lugar, os jovens beneficiários participaram de três meses gratuitos de aulas (280 a 350 horas) em instituições privadas, onde fizeram cursos profissionalizantes prático para ocupações em áreas administrativas (por exemplo, cursos para secretárias ou arquivistas), manuais (por exemplo, assistentes de cozinha) ou de maior qualificação técnica (por exemplo, especialistas em tecnologia da informação ou assistentes de contabilidade). Esses cursos eram concebidos não apenas como esforços de capacitação profissional, contemplando aproximadamente 30 jovens em uma sala de aula, mas também como espaços para o exercício de habilidades socioemocionais transversais, como comportamento proativo, desenvoltura, abertura a críticas e trabalho em equipe.

Após os três meses de curso, no segundo componente do desenho, os jovens passavam por um período de três meses de treinamento em empresas legalmente registradas, na forma de estágios não remunerados. Ao final do período, as instituições de educação eram remuneradas de acordo com a progressão dos alunos no curso e recebiam um bônus se estes fossem contratados pelas empresas onde fizeram estágio. Por fim, durante todo o período, os participantes desenvolveram um “projeto de vida”, que os orientava ao planejamento pessoal e à visualização positiva de suas habilidades e perspectivas pessoais e profissionais. O programa também provia auxílio durante os seis meses para cobrir os custos de transporte e alimentação. [Attanasio et al. \(2011\)](#) e [Attanasio et al. \(2017\)](#) documentam as seguintes evidências sobre o *Jóvenes en Acción*:

- aumento de 8% (ou 4,6 pontos percentuais) na taxa de emprego entre as mulheres, que também recebiam um salário 20% mais alto, e tinham um emprego formal com frequência 35% (ou 8 pontos percentuais) maior, 1 ano após o fim do programa;
- o aumento do emprego formal de mulheres se manteve no período de 3 a 9 anos após o fim do programa, e os salários nesses empregos também foram positivamente impactados em 18% no mesmo horizonte temporal;
- no mesmo período, há evidência de que o programa tenha estimulado a formalização do emprego e aumentado o salário dos homens, embora os resultados sejam imprecisamente estimados.

**2.1.2. Programa Nacional de Ensino Técnico e Profissionalizante.** O programa foi implementado pela Agência Nacional de Emprego da Turquia, a partir do ano de 2008, em 81 províncias espalhadas pelo país. O programa ofereceu gratuitamente três meses (cerca de 340 horas, 6 horas por dia) de cursos de ensino técnico e profissionalizante presenciais, ofertado por instituições públicas e privadas, com tamanho médio de sala de 28 alunos. Para cada dia de treinamento completo, os participantes recebiam uma transferência de 15 Liras (o equivalente a 10 dólares americanos em 2010). Não houve focalização em grupos etários ou sociais específicos. Para ser elegível a participar do curso, os indivíduos deviam ter pelo menos 15 anos de idade, ter pelo menos educação primária e atender a outros pré-requisitos de habilidade

## POLITICAS E PROGRAMAS DE EMPREGABILIDADE JUVENIL

que dependiam do curso que desejavam participar (por exemplo, cursos de software podiam exigir algum conhecimento ou habilidades de TI pré-existentes). Os cursos ofertados eram nas áreas de: (i) contabilidade computacional; (ii) oferta de serviços (babá, operador de caixa, garçom, cuidador de idosos); (iii) artesanato e operação de máquinas (soldador, encanador, mecânico); (iv) ocupações técnicas (design, engenharia elétrica, técnico e computação); (v) outras ocupações profissionais (como webdesigner, programador computacional, especialista de TI).

Hirshleifer et al. (2015) documentam as seguintes evidências a respeito do impacto causal sobre os indivíduos que receberam convites para participar do programa em 2010 e 2011:

- 72% completaram os cursos de ensino técnico e profissionalizante;
- aumento de 5% sobre a taxa de emprego, de 6% sobre a taxa de formalidade no emprego, e de 9% nos salários obtidos nestes empregos formais, 1 ano após a implementação;
- entretanto, 3 anos após a implementação não há evidências de impacto sobre as variáveis acima, sugerindo que os efeitos se dissiparam com o tempo.

**2.1.3. Programa Job Corps de Capacitação e Inserção Profissional.** O Job Corps foi criado em 1964, nos Estados Unidos, com o objetivo de aumentar as chances de inserção no mercado de trabalho e a qualidade do emprego de adolescentes e jovens adultos vivendo em domicílios de baixa renda. O desenho do programa teve por foco residentes legais dos Estados Unidos, de 16 a 24 anos, que viviam em domicílios de baixa renda e/ou em bairros marcados por vulnerabilidade social em centros urbanos ou em áreas rurais.

Concretamente, o programa teve três componentes. O primeiro componente foi a formação em um currículo escolar básico, totalizando aproximadamente 450 horas, como forma de suprir carências de conhecimentos em Matemática e Língua Inglesa (leitura e escrita), e, para alunos que tinham evadido do Ensino Médio, como preparação para o *General Education Diploma* (uma prova americana que permite a obtenção de um certificado de conclusão por meio de prova posterior ao período de saída da escola). O segundo componente foi de capacitação profissional, totalizando aproximadamente 700 horas, incluindo ensino profissionalizante para trabalhos administrativos em escritórios, carpintaria, mecânica, manutenção de edifícios e apartamentos e trabalhos relacionados com a saúde. Os currículos vocacionais foram desenvolvidos com contribuições de organizações empresariais e trabalhistas e enfatizaram a obtenção de competências específicas necessárias para trabalhar em um ofício. Tanto a formação escolar quanto a capacitação profissional foram conduzidas em centros residenciais, disponibilizados para estadia por aproximadamente 30 semanas, onde também foram oferecidas alimentação e assistência médica e odontológica de forma gratuita. Por fim, o último componente do programa foi de auxílio na busca por empregos, após o período de capacitação profissional, para aqueles que passavam por essa etapa, ou imediatamente, nos casos em que uma avaliação inicial indicava ser essa a melhor forma de inserção profissional. Esses serviços foram fornecidos pela equipe dos centros residenciais, enquanto os jovens estavam inscritos no programa e,

## POLITICAS E PROGRAMAS DE EMPREGABILIDADE JUVENIL

adicionalmente, por seis meses depois, por equipes de agências de inserção profissional nas comunidades em que os jovens residiam.

A seguir apresentamos as seguintes evidências do impacto do programa, que se referem a uma amostra nacionalmente representativa de aproximadamente 15.500 indivíduos que se inscreveram no programa entre Novembro de 1994 e Dezembro de 1995. Os resultados podem ser obtidos em [Burghardt et al. \(2001\)](#), em [Lee \(2009\)](#) e em [Schochet \(2020\)](#):

- entre aqueles que ainda não tinham concluído o ensino médio, houve aumento de 56% (ou 15 pontos percentuais) na taxa de certificação de conclusão por meio de prova posterior ao período de saída da escola, e aumento de 147% (ou 22 pontos percentuais) na taxa de certificação técnica ou profissionalizante, aproximadamente 2 anos após a participação nas atividades do programa;
- diminuição de 16% (ou 5,2 pontos percentuais) na taxa de indivíduos que foram presos, durante o período de participação ou nos 2 anos subsequentes;
- aumento de 3,5% (ou 2,4 pontos percentuais) na taxa de emprego, também aproximadamente 2 anos após a participação nas atividades do programa;
- há também evidências de que, no mesmo horizonte temporal, o programa não apenas afetou a renda auferida no mercado de trabalho por mover indivíduos para o mercado mas também aumentou a produtividade daqueles que estavam empregados;
- aumento, para os indivíduos que tinham de 20 a 24 anos quando na inscrição (grupo mais velho), de 4% (ou 2,8 pontos percentuais) na taxa de emprego, em 2015, isto é, quando os inscritos tinham entre 36 e 44 anos;
- redução de 27% (ou 2,4 pontos percentuais) na taxa de pessoas que recebiam algum benefício do sistema de assistência social quando adultos, também no grupo mais velho de inscritos;
- não houve efeito estatisticamente significativo sobre a renda auferida no mercado de trabalho declarada para fins de taxaço, também em 2015, ainda no grupo mais velho de inscritos;
- não há evidências fortes de que o programa tenha gerado efeitos positivos para os indivíduos de menos de 20 anos quando da inscrição, no mesmo horizonte temporal dos resultados descritos imediatamente acima.

**2.1.4. Programa WorkAdvance de Qualificação Setorial.** O *WorkAdvance* foi implementado a partir de 2011 no contexto de uma avaliação experimental de impacto sobre as coortes participantes. A principal ideia do programa é de que a oferta de cursos profissionalizantes de alta qualidade em setores que tendem a ter alta demanda pode ter um impacto transformador na vida dos indivíduos – e dos jovens, em particular – contemplados. Nesse sentido, o principal componente do programa foi a oferta de um curso de formação e profissionalização em áreas apontadas por um estudo prévio de diagnóstico como áreas com alta demanda setorial (tais



## POLITICAS E PROGRAMAS DE EMPREGABILIDADE JUVENIL

como postos ligados à provisão de serviços de saúde).<sup>4</sup> O modelo também exige que os provedores estejam mais voltados para os empregadores do que os programas de treinamento tradicionais, levando em consideração as mudanças nas exigências de habilidades de vários empregadores, práticas de avaliação de funcionários e necessidades de pessoal.

Foram documentadas, em [Hendra et al. \(2016\)](#) e [Katz et al. \(2022\)](#), as seguintes evidências a respeito do impacto causal do programa:

- todos os provedores traduziram o modelo *WorkAdvance* em um conjunto de serviços concretos, mas isso levou tempo – mais de um ano para alguns cursos e provedores – e uma quantidade substancial de assistência técnica e suporte;
- aumentos de 11 a 12% na renda auferida no mercado de trabalho de 3 a 7 anos após a participação.

2.1.5. *Programa Job Training Partnership Act (Title II-A) de Estímulo à Inserção no Mercado de Trabalho.* O Job Training Partnership Act (JTPA) foi implementado de 1983 até o fim dos anos 1990 nos Estados Unidos. Os programas vinculados à vertente Title II-A do JTPA tinham por foco indivíduos em situação de vulnerabilidade social, destinando-se prioritariamente a titulares de benefícios sociais já existentes no país, analfabetos, indivíduos que tinham evadido do ensino médio, desempregados por mais de 15 semanas, imigrantes com baixo domínio da Língua Inglesa, egressos do sistema prisional e, por fim, indivíduos com algum tipo de deficiência física ou mental. A ideia central dos programas era a de oferecer uma gama de serviços que aumentassem as chances de inserção profissional desses indivíduos. Para tanto, os programas contavam com até três componentes principais, após uma avaliação caso a caso dos inscritos e de suas necessidades, com duração de 5 a 7 meses. O primeiro componente era o de participação, por 3 a 4 meses, em aulas em escolas técnicas, universidades ou organizações comunitárias sem fins lucrativos e agências públicas ou privadas de ensino profissionalizante, onde recebiam capacitação profissional para ocupações específicas e conteúdos educacionais básicos (frequentemente, uma preparação para o General Education Diploma (GED), uma prova americana que permite a obtenção de um certificado de conclusão do ensino médio posterior ao período de saída da escola). O segundo componente do programa era de subsídios a empresas no setor privado para fornecimento de treinamento profissional em empregos relacionados aos cursos de capacitação profissional. O terceiro componente do programa era o de auxílio na busca por empregos, após o período de capacitação profissional nos cursos e nos empregos, para aqueles que passavam por essas etapas, ou imediatamente, nos casos em que a avaliação inicial indicava ser essa a melhor forma de inserção profissional. A implementação também incluiu um sistema de padrões de desempenho no qual centros de

---

<sup>4</sup> O modelo é fortemente influenciado pelos resultados positivos do *Sectoral Employment Impact Study (SEIS) completed in 2010*. Um componente importante do modelo, em comum com os programas estudados no SEIS, é o treinamento formal que oferece certificações reconhecidas pela indústria, refletindo a hipótese de que a aquisição de habilidades é necessária.

#### POLITICAS E PROGRAMAS DE EMPREGABILIDADE JUVENIL

treinamento gerenciados localmente competiam por incentivos com base em seu sucesso na colocação de inscritos em empregos estáveis e bem remunerados.

A seguir apresentamos os principais resultados do programa, que são documentados em Bloom et al. (1997), Abadie et al. (2002), Heckman et al. (2000) e em um relatório do Office (1996). Estes resultados se referem a um estudo experimental de impacto da vertente Title II-A do programa, em 16 áreas de ofertas de cursos, feita com aproximadamente 16.000 indivíduos que se inscreveram no programa entre Novembro de 1987 e Setembro de 1989. Como haviam muitos outros programas alternativos de inserção profissional em funcionamento à época, a avaliação pôde gerar resultados críveis somente sobre o impacto incremental diante dessas alternativas e não o impacto dos programas vinculados à vertente Title II-A do JTPA em si:

- aproximadamente 6 a cada 10 indivíduos inscritos e convidados participaram, de fato, dos componentes descritos acima;
- no grupo das mulheres que tinham evadido da escola, há evidência de que o programa tenha afetado a taxa de graduação no ensino médio ou de obtenção de um certificado de conclusão por meio de prova posterior ao período de saída da escola em 57% (11,6 pontos percentuais) para aquelas que tinham mais de 21 anos, e em 24% (7,7 pontos percentuais) para aquelas que tinham de 16 a 21 anos);
- aumento de 4 a 5% (2,6 a 3,1 pontos percentuais) na taxa de emprego de mulheres acima de 21 anos, construída com informações coletadas de 1 a 3 anos após o início da pesquisa, embora não haja evidências de efeitos sobre mulheres mais jovens ou homens de qualquer idade;
- não foram encontrados efeitos estatisticamente significantes sobre a renda auferida no mercado de trabalho para homens e mulheres abaixo de 21 anos, nos 2 anos e meio que se seguiram ao início da pesquisa;
- aumento de 5,3% para homens acima de 21 anos, e de 9,6% para mulheres acima de 21 anos, na renda auferida no mercado de trabalho nos 2 anos e meio que se seguiram ao início da pesquisa;
- os efeitos positivos sobre renda descritos acima foram maiores para as mulheres com menor renda auferida no mercado de trabalho, sugerindo que os programas diminuíram a dispersão de rendimentos nesse grupo;
- entre homens, os efeitos positivos sobre renda descritos acima só se concretizaram para aqueles com maior renda auferida no mercado de trabalho, sugerindo que o programa pode ter aumentado a dispersão de rendimentos nesse grupo;
- há evidências de que o grupo de mulheres que eram mães, e também recebiam benefícios do programa *Aid to Families with Dependent Children*, tenham sido particularmente afetadas em suas rendas, em especial aquelas que receberam serviços de alocação profissional (treinamento no trabalho ou auxílio na busca de emprego) quando comparado ao treinamento ocupacional prático;
- foram encontradas efeitos de magnitude semelhante aos descritos acima sobre a taxa

## POLITICAS E PROGRAMAS DE EMPREGABILIDADE JUVENIL

de emprego e sobre a renda auferida no mercado de trabalho dos grupos afetados, 5 anos após o início da pesquisa, embora em alguns casos estes efeitos sejam imprecisamente estimados.

2.1.6. *Programa Personal Initiative Training para Microempresários.* O programa foi implementado entre os meses de Abril a Agosto de 2014 em Lomé, Togo, no contexto de um estudo experimental de impacto de iniciativas de capacitação profissional (aproximadamente 1.500 microempreendedores). O programa tinha como objetivo capacitar microempreendedores em países em desenvolvimento e teve por foco microempresários que não atuavam no setor agrícola, que estavam em atividade no mercado há pelo menos 12 meses, tinham menos de 50 funcionários e não eram donos de empresas formalmente registradas. A ideia central do programa era de fornecer insumos para que os participantes internalizassem padrões de comportamento que fomentassem a pró-atividade de suas iniciativas, e que pudessem conectar essas iniciativas a metas futuras que seriam perseguidas com persistência e perseverança diante de eventuais dificuldades. Essa mentalidade implica uma maior agilidade para resolver os desafios empresariais, resultado de um ajuste cognitivo, afetivo e motivacional. A pedagogia implícita do programa não tinha caráter prescritivo. Assim, por exemplo, em vez de aprender como ter acesso a instrumentos de crédito - com informações sobre os tipos de produtos de empréstimo que os bancos oferecem e o que é necessário para solicitar um empréstimo -, o programa incentivou os participantes a identificar e contemplar novas fontes de dinheiro, a iniciar negócios sem fontes seguras de dinheiro externo no curto prazo e a não desistir imediatamente caso enfrentassem dificuldades financeiras.

Concretamente, o programa teve 48 horas de duração, com 9 módulos, apresentados para grupos de aproximadamente 20 aspirantes a ou novos microempresários. Os 9 módulos eram: introdução ao conteúdo completo do curso; conceito de iniciativa pessoal; inovação e identificação de oportunidades; definição de metas; planejamento; feedback; superação de barreiras; reforço do conteúdo transcorrido até então; elaboração de projeto pessoal. Os encontros de formação ocorreram em salas de conferências de hotéis em várias zonas de Lomé. As ferramentas pedagógicas utilizadas incluíram apresentações, vídeos, casos, trabalhos em grupo seguidos de discussões, questionários e exercícios individuais. Todos os instrutores do programa tiveram que passar por um treinamento de 5 dias, oferecido pela equipe responsável pelo programa. Nas semanas seguintes aos encontros de formação, um dos profissionais responsáveis pelo treinamento visitou cada microempresa por 3 horas, 1 vez por mês, durante os 4 meses seguintes, para responder a quaisquer perguntas de acompanhamento e ajudar com a implementação dos conceitos aprendidos.

A partir de [Campos et al. \(2017a\)](#) e [Campos et al. \(2017b\)](#), pode-se reportar as seguintes evidências a respeito do impacto causal do programa acima:

- aproximadamente 8 a cada 10 microempresários que receberam convites participaram do treinamento;

#### POLITICAS E PROGRAMAS DE EMPREGABILIDADE JUVENIL

- aumento de 8,7% em um indicador de qualidade das práticas empresariais utilizadas, construído com informação coletada nos 2 anos e meio seguintes à implementação sobre a parcela de práticas recomendadas levadas a cabo nas áreas de marketing, atendimento ao cliente, manutenção de registros e gestão financeira, gestão de operações e desempenho, busca de informações e oportunidades e gestão de recursos humanos;
- aumento de 2,9% de um desvio padrão em um indicador de iniciativa pessoal no envolvimento com negócios, construído com informação coletada nos 2 anos e meio seguintes à implementação sobre, por exemplo, a frequência de ataque ativo a problemas, busca imediata por soluções, e autoconfiança na realização de ideias próprias;
- aumento de 15% de um desvio-padrão em um indicador de acesso a financiamento e instrumentos financeiros, construído com informação coletada nos 2 anos e meio seguintes à implementação sobre, por exemplo, possibilidade e recebimento efetivo de empréstimos, em particular em caso de emergências ligadas ao negócio, bancarização e conexão com instituições de microcrédito;
- aumento de 31% de um desvio-padrão em um indicador de atividades de inovação, construído com informação coletada nos 2 anos e meio seguintes à implementação sobre a ocorrência e frequência da introdução de novos produtos ou serviços e a ocorrência e frequência de busca ativa de novas técnicas de produção, marketing ou administração;
- aumento de 8% de um desvio-padrão em um indicador agregado de insumos de capital e trabalho, o que sugere que o programa levou as empresas a aumentarem sua atividade no mesmo horizonte temporal dos resultados descritos acima;
- aumento de 17% no valor total de vendas e de 30% no lucro total auferido com a microempresa, ainda no mesmo horizonte temporal.

**2.2. Programas de acesso a postos laborais.** Passamos agora à discussão de programas cujos componentes centrais são de acesso a postos de trabalho. Embora alguns programas de inserção laboral também tenham componentes educacionais, esses programas têm um foco maior em auxiliar a efetiva entrada dos participantes no mercado de trabalho a partir da oferta de um contrato de emprego subsidiado.

**2.2.1. Jovem Aprendiz.** A legislação do Jovem Aprendiz, estabelecida em 2000 pela Lei 10.097, consiste em emendas à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), especificamente nos artigos 402, 403, 428, 429, 430, 431, 432 e 433. O programa tem como objetivo principal proporcionar uma experiência de trabalho para jovens entre 14 e 24 anos por meio de um contrato

## POLITICAS E PROGRAMAS DE EMPREGABILIDADE JUVENIL

temporário de no máximo dois anos. Esse contrato combina aulas em sala de aula com treinamento prático na empresa. O contrato é registrado na carteira de trabalho do aprendiz e está condicionado à sua frequência escolar, caso não tenha concluído o ensino fundamental. A remuneração do aprendiz é de pelo menos o salário mínimo por hora e a formação técnico-profissional envolve atividades teóricas e práticas, sob supervisão de uma entidade qualificada. Ao concluir o curso com aproveitamento adequado, o aprendiz recebe um certificado de qualificação profissional e a contratação pode ser realizada pela empresa ou por uma entidade qualificada. O contrato é encerrado quando o aprendiz atinge 24 anos.

Além disso, o programa brasileiro concede subsídios na folha de pagamento às empresas que contratam e treinam jovens trabalhadores por meio de contratos temporários especiais com duração de até dois anos. Isso é feito reduzindo o requisito de depósito na conta do FGTS do trabalhador. As empresas precisam depositar 2% do salário mínimo mensal nesse fundo, em vez da taxa de 8% ou 8,5% que se aplicava a outros trabalhadores na época. O requisito principal é matricular os trabalhadores em cursos intensivos em instituições certificadas, complementados por um período de treinamento prático na empresa. Os cursos são ministrados por agências oficiais de qualificação profissional ou por instituições certificadas pelo Ministério do Trabalho. As empresas são responsáveis por matricular os jovens contratados no programa de Aprendizagem nesses cursos de treinamento, que incluem módulos sobre cidadania, direitos do trabalhador, segurança e saúde no trabalho, prevenção de álcool e drogas, e educação sobre consumo, além de treinamento técnico específico para cada ocupação.

Corseuil et al. (2019) apresentam os principais resultados do impacto causal do programa usando as primeiras coortes de jovens afetados, entre 2001 e 2003:

- aumento da taxa de jovens que tinham um emprego formal não-temporário em 7,9% após 2-3 anos, e em 6,9% após 4-5 anos;
- o número de admissões experienciadas por aprendizes foi 16,7% menor do que para outros contratos temporários após 2-3 anos e 20,6% menor após 4-5 anos.
- redução do número de demissões de 37,9% após 2-3 anos e de 20,9% após 4-5 anos.

*2.2.2. Programa National Supported Work Demonstration de Inserção Temporária no Mercado de Trabalho nos Estados Unidos.* O National Supported Work Demonstration foi implementado entre os anos 1975 e 1979 com o objetivo de auxiliar trabalhadores em situação de vulnerabilidade social e com baixa capacitação profissional a entrarem no mercado de trabalho. Quanto ao desenho, o programa teve por foco adultos em situação de vulnerabilidade social, em especial mulheres contempladas por um programa de transferência de renda chamado Aid to Families with Dependent Children (AFDC) e homens (principalmente jovens) que tinham evadido do ensino médio.

Concretamente, o programa teve dois componentes principais, com duração de 9 meses até 1 ano e meio. No primeiro componente, os beneficiários receberam postos de trabalho com pagamento subsidiado pela agência implementadora, em sua maioria no setor de serviços (para

## POLITICAS E PROGRAMAS DE EMPREGABILIDADE JUVENIL

mulheres) e no setor de construção civil (para homens). Os salários nesses postos de trabalho eram menores do que eles receberiam em um emprego regular, mas havia espaço para aumentos nos casos em que os beneficiários tivessem boa assiduidade e performance. A experiência profissional nesse posto de trabalho era pautada pelo conceito de graduated stress, segundo o qual a carga de responsabilidades e exigências no ambiente de trabalho aumentava gradualmente durante o período, até o ponto em que eram simuladas normas de um ambiente típico de trabalho no setor privado. Ao final do contrato de emprego subsidiado, o programa requereu que os participantes tentassem uma transição para um emprego não-subsidiado. No segundo componente, o programa designou um profissional de aconselhamento para cada beneficiário, para discussões frequentes sobre performance no emprego subsidiado.

A partir de [LaLonde \(1986\)](#) e [Couch \(1992\)](#), apresentamos os principais resultados do impacto causal do programa, que são referentes a participantes inscritos em 1977 e 1978:

- o programa aumentou, entre homens que tinham evadido do ensino médio quando da inscrição no programa, em 17% a renda anual total auferida no mercado de trabalho no ano seguinte à participação nas atividades do programa, embora esses efeitos tenham se dissipado aproximadamente 8 anos depois;
- além disso, o programa aumentou, entre mulheres que eram beneficiárias do AFDC quando da inscrição, em 22% a renda anual total auferida no mercado de trabalho no ano seguinte à participação nas atividades do programa, sendo que, para esse grupo, existem evidências de efeitos positivos sustentados no horizonte temporal de 8 anos.

**2.2.3. Programa Summer Youth Employment de Experiência Profissional nas Férias para Jovens em Boston.** O programa foi introduzido no início dos anos 1980 na cidade de Boston, nos Estados Unidos, e ainda está em operação. O desenho do programa teve dois componentes principais. O primeiro componente foi uma oferta de emprego durante as férias de verão, entre Julho e Agosto, por 25 horas semanais (5 horas por dia) e duração de 8 semanas, que pagava o salário mínimo estadual de Massachusetts por hora de trabalho. O segundo componente, oferecido por organizações comunitárias locais, consistia de cerca de 20 horas de treinamento profissional em: avaliação dos pontos fortes e fracos de cada jovem, habilidades de comunicação, capacitação para colaboração em time e resolução de conflitos, preparo de currículo e de cartas de apresentação, e treino para entrevistas.

A partir de [Modestino and Paulsen \(2023\)](#), sintetizamos as principais evidências a respeito do impacto causal do programa sobre os jovens inscritos no programa no ano de 2015:

- aumento da empregabilidade dos jovens participantes durante o programa;
- aumento do emprego e salário para homens negros de 19 a 24 anos no ano seguinte ao programa;
- aumento de 2,7% (totalizando um ganho de 3,4 dias) na taxa de frequência escolar dos jovens no ano letivo, posterior à participação no programa;
- redução de 22% (ou 5,9 pontos percentuais) na taxa de alunos que apresentavam



## POLITICAS E PROGRAMAS DE EMPREGABILIDADE JUVENIL

absenteísmo crônico;

- aumento de 6,8% na nota média global das matérias na escola, ainda no ano letivo posterior à participação, embora esse efeito dissipe se o indivíduo não participa novamente do programa;
- redução de 2,5 pontos percentuais na taxa de alunos que evadiram do ensino médio, durante o período de 4 anos após a implementação;
- aumento de 4,4 pontos percentuais na taxa de alunos que vieram a se formar no ensino médio no tempo correto, durante o período de 4 anos após a implementação; (8) aumento de 3,9 pontos percentuais na taxa de alunos que vieram a se formar no ensino médio em algum momento, durante o período de 4 anos após a implementação;
- a participação no programa também reduziu o número de acusações por crimes violentos (41%) e contra propriedade (37%) nos 17 meses após o programa;
- não houve efeitos significativos nas acusações por drogas, armas e outros crimes.

2.2.4. *Programa One Summer Chicago Plus de Experiência Profissional e TCC para Jovens.* O One Summer Chicago Plus foi criado pelo *Department of Family and Support Services (DFSS)*, em Chicago, nos Estados Unidos, com objetivo de apresentar e preparar os jovens (14 a 21 anos) para carreiras futuras, promover habilidades importantes para o sucesso no mercado de trabalho e fornecer renda suplementar para as suas famílias. O desenho do programa teve por foco jovens de 14 a 21 anos que estudavam em 13 escolas em regiões de alta violência e possuiu três componentes principais. O primeiro componente foi uma oferta de emprego durante as férias de verão, em Julho e Agosto, por 15 a 25 horas semanais (3 a 5 horas por dia) e de 8 semanas, que pagava o salário mínimo estadual de 8,25 dólares americanos por hora (em valores de 2012). O segundo componente foi a designação de cada um dos jovens participantes a um mentor profissional, responsável por aproximadamente 10 participantes. A função central do mentor era auxiliar no processo de inserção profissional e ensinar o caminho para obterem sucesso em seus empregos. Os mentores participaram de um treinamento de um dia e receberam um salário pelos serviços prestados. Por fim, o terceiro componente do programa foi a apresentação de princípios básicos de terapia cognitivo-comportamental (TCC), com o objetivo de estimular os jovens participantes a aprimorarem seu processo decisório. Para estimular a participação dos jovens nessas atividades, eles também foram pagos o salário mínimo estadual por 10 horas semanais, durante as 8 semanas de duração do programa. O DFSS administrou o programa por meio de contratos com agências locais sem fins lucrativos. Essas agências recrutavam os candidatos, contratavam os mentores, recrutavam empregadores e alojavam os jovens nos empregos de férias. Além disso, a instituição fornecia assistência financeira para almoço diário e transporte.

A seguir, resumimos os principais resultados da avaliação do programa, que pode ser obtido em [Heller \(2014\)](#) e são válidos para um grupo de jovens inscritos no programa em 2012:

- 7 a 8 alunos, a cada 10, participaram das atividades do programa depois de serem convidados para tal;

#### POLITICAS E PROGRAMAS DE EMPREGABILIDADE JUVENIL

- aumento da empregabilidade e dos salários durante o programa, embora não haja aumento significativo do salário dos participantes nos dois anos seguintes ao programa;
- aumento da probabilidade de estar empregado após o programa apenas para alguns grupos, sendo estes: os mais jovens mais novos que a média, os hispânicos, as mulheres, e os jovens menos propensos a se envolver com o sistema de justiça criminal, os mais engajados na escola e os que viviam em bairros com menores taxas de desemprego;
- no ano seguinte ao programa houve redução das prisões para diferentes tipos de crimes, com destaque para prisões por crimes violentos;
- redução de 43% no número de prisões por crimes violentos, no período de 16 meses após o início da implementação do programa;
- também houve redução de prisão por drogas e por "outras prisões", em que esta última engloba prisões por todos os crimes exceto violência, de propriedade e drogas;
- não há evidência de que a participação no programa tenha afetado a nota média global, as taxas de frequência ou a persistência escolar dos participantes, sendo esta última definida como o aluno que permaneceu matriculado na escola que se formou.

2.2.5. *Programa New York City's Summer Youth Employment de Emprego de Férias para Jovens (ou NYC SYEP)*. O programa foi introduzido em 1963 na cidade de Nova Iorque, nos Estados Unidos. Os resultados abaixo se referem a um grupo de jovens inscritos no programa entre os anos de 2005 e 2008. O NYC SYEP teve por foco jovens de 14 a 24 anos residentes em Nova Iorque e dois componentes principais. O primeiro foi uma oferta de emprego durante as férias de verão, em Julho e Agosto, por 25 horas semanais (5 horas por dia) e de 8 semanas, que pagava o salário mínimo estadual de 8,75 dólares americanos por hora (em valores de 2021). Os locais de trabalho mais comuns foram acampamentos de verão e creches, seguidos por agências de serviço social ou comunitário e varejo. O segundo componente, oferecido por organizações comunitárias locais, consiste de cerca de 18 horas de workshops em tópicos como prontidão e responsabilidade no trabalho, carreira, educação financeira e vias possíveis de continuidade educacional. Os principais resultados, válidos para um grupo de jovens inscritos no programa em 2005 e 2008, são sintetizados, a partir da evidência em Schwartz et al. (2015) e em Gelber et al. (2015), a seguir:

- De 7 a 8 jovens, a cada 10, participaram das atividades do programa depois de serem convidados para tal;
- aumento de 0,6% (ou 0,4 ponto percentual) na taxa de alunos que realizaram os exames padronizados do estado de Nova Iorque, aplicados para avaliar o desempenho em uma variedade de matérias do ensino médio;
- não foram encontrados efeitos estatisticamente significantes sobre a taxa de jovens que vieram a se matricular em instituições de ensino superior;
- também não foram encontrados efeitos estatisticamente significantes sobre a renda



## POLITICAS E PROGRAMAS DE EMPREGABILIDADE JUVENIL

auferida pelos jovens participantes no mercado de trabalho nos anos seguintes à sua participação no NYC SYEP;

- há redução de 9,9% (ou 0,1 ponto percentual) na taxa de jovens que tinham sido presos até o ano de 2013, no grupo dos que participaram do programa após se inscreverem e serem aceitos;
- entre os meninos participantes, há redução de 18% (ou 0,07 ponto percentual) na taxa de jovens que tinham morrido até o ano de 2014, também no grupo dos que participaram do programa após se inscreverem e serem aceitos.

2.2.6. *Programa Philadelphia WorkReady*. Por fim, o *WorkReady* teve dois componentes principais. O primeiro foi uma oferta de emprego durante as férias de verão, em Julho e Agosto, por 20 a 25 horas semanais (4 a 5 horas por dia) e duração de 6 semanas, que pagava um salário de 8 a 10 dólares americanos por hora (em valores de 2016). O segundo foi o oferecimento de três modelos de trabalho para atender às necessidades de diferentes populações: aprendizado em serviço para jovens com pouca ou nenhuma experiência de trabalho anterior, experiência de trabalho estruturada para jovens com pouca ou nenhuma experiência anterior e estágio para jovens com alguma experiência anterior no local de trabalho. A partir de [Heller \(2021\)](#), resumimos os principais resultados do programa:

- o *Philadelphia WorkReady* reduziu a chance de encarceramento dos jovens participantes em 1,5 pontos percentuais (aproximadamente 80%) no ano seguinte ao programa;
- não há evidência de que a participação no programa tenha afetado a nota média global, as taxas de frequência ou a persistência escolar dos participantes, sendo esta última definida como o aluno que permaneceu matriculado na escola que se formou.

### 3. DISCUSSÃO FINAL

Há evidências robustas de que programas de qualificação e certificação como os revisados na seção 2.1 podem impactar positivamente a taxa de emprego e de formalização, e a renda auferida no mercado de trabalho no prazo de 1 ou 2 anos após a participação. No longo prazo, os resultados variam de acordo com grupos e programas específicos, o que reflete a importância da consideração de algumas margens de desenho. Além disso, frequentemente, esses programas têm custo alto ([Blattman and Ralston, 2015](#)), o que reforça a necessidade de identificar quais margens têm maior potencial, a fim de incorporá-las no planejamento de programas similares.

Os efeitos de longo prazo se sustentam para o *Jóvenes en Acción* e o *Job Corps* —nesse último caso, há efeitos, inclusive, sobre a produtividade dos jovens contemplados. Para o *Programa Nacional de Ensino Técnico e Profissionalizante na Turquia*, entretanto, as evidências mostram que os efeitos se dissipam. Assim, um dos diferenciais dos programas que geraram impactos sustentáveis parece ter sido o de apoio na inserção profissional no período da ou posterior à participação na etapa de qualificação profissional. O *Jóvenes en Acción*, por exemplo, remunerava as instituições que ofertavam os cursos profissionalizantes de acordo com a progressão dos

## POLITICAS E PROGRAMAS DE EMPREGABILIDADE JUVENIL

alunos nos cursos e recebiam um bônus se estes fossem contratados pelas empresas onde fizeram estágio. Essa conclusão também recebe suporte empírico dos resultados de impacto de longo prazo do *Job Training Partnership Act (Title II-A)* sobre jovens de mais de 21 anos, que oferecia subsídios a empresas no setor privado para fornecimento de treinamento profissional em empregos relacionados aos cursos de capacitação profissional.

Outra margem de desenho que parece ter um papel central é a de alinhamento das habilidades fornecidas nos cursos de qualificação e a demanda de longo prazo por essas habilidades nas economias locais. Por exemplo, a coordenação entre a formação de habilidades com alto potencial de demanda e o uso de instrumentos de monitoramento dessa demanda podem cumprir papel fundamental. O *WorkAdvance* dá um papel central a essa margem de desenho, utilizando esse alinhamento de habilidades com a demanda local como princípio do planejamento dos cursos ofertados e para a construção de oportunidades para desenvolvimento de carreira no longo prazo.

No caso do Programa *Job Corps*, que contava com apoio contínuo para a inserção profissional, esses efeitos positivos foram mediados por efeitos nas taxas de certificação e na empregabilidade. De fato, um ponto central apontado pela literatura mais recente sobre programas de qualificação profissional no longo prazo é de que eles fornecem certificação para habilidades que não são facilmente verificáveis no mercado de trabalho. Nesse sentido, estes programas detêm uma vantagem comparativa quando comparados aos programas de inserção laboral que não detêm um componente de formação (Alfonsi et al., 2020).<sup>5</sup> Embora a literatura tenda a ter menos evidências de programas de empreendedorismo com foco em adolescentes ou jovens adultos, os resultados da avaliação do *Personal Initiative Training* são animadores sobre os potenciais efeitos de programas dedicados à formação dessas capacidades.

Os programas de inserção laboral revisados na seção 2.2 operam por meio da inserção direta dos participantes no mercado de trabalho. Note que os programas desse tipo também podem gerar qualificação a partir do fortalecimento de habilidades úteis no mercado de trabalho (por exemplo, habilidades de comunicação e treino para entrevistas à responsabilidade no trabalho e educação financeira).<sup>6</sup> O Programa *Jovem Aprendiz* no Brasil parece oferecer um interessante caso de como experiências do tipo podem ter um impacto na transição escola-trabalho dos jovens contemplados. As evidências dos impactos dessa classe de programa como um todo são, no entanto, vastas e diferem de acordo com o desenho específico de cada um dos programas. Há evidências bastante robustas de que esses programas têm impacto positivo na renda e no emprego no curto prazo.<sup>7</sup>

A literatura também apresenta sólidas evidências de que os *summer jobs*, extensivamente

---

<sup>5</sup> A ideia de que os principais mecanismos da certificação ocorreriam por sinalização pura não coincide com a evidência de que existe, nessa classe de programas, acumulação de habilidades específicas ao exercício de certas ocupações que vem a empregar mais os jovens contemplados.

<sup>6</sup> Ademais, um dos programas avaliados também tinha um componente direto de formação de habilidades, incluindo elementos de terapia cognitivo-comportamental.

<sup>7</sup> O National Supported Work Demonstration mostrou evidências de impacto sustentado para as mulheres que eram beneficiárias do Aid for Families with Dependent Children, que foi uma sub-amostra da análise.

#### POLITICAS E PROGRAMAS DE EMPREGABILIDADE JUVENIL

discutidos nos parágrafos acima, reduzem de forma consistente o contato inicial dos jovens participantes com o sistema de justiça criminal ao diminuir prisões, acusações, condenações e encarceramentos para estes jovens. Além disso, a evidência sugere que *summer jobs* aumentam significativamente os ganhos dos participantes durante o programa, mas não há evidências tão sólidas de que esses ganhos se sustentem após o programa. O acompanhamento de longo prazo das coortes afetadas por esses programas ocorrerá nos próximos anos e permitirá identificar se e como esses impactos se materializam no tempo. Por fim, os participantes mais beneficiados pelo programa são, geralmente, os que enfrentam maiores desafios, como envolvimento anteriores com o sistema de justiça criminal ou desligamento da escola. Desenvolver estratégias de elegibilidade e recrutamento voltadas para jovens cujas evidências indicam maior resposta à intervenção pode, portanto, ser uma margem de desenho importante para *summer jobs*.

#### REFERÊNCIAS

- Abadie, A., Angrist, J., and Imbens, G. (2002). Instrumental variables estimates of the effect of subsidized training on the quantiles of trainee earnings. *Econometrica*, 70(1):91–117.
- Acemoglu, D. and Pischke, J.-S. (1999). Beyond becker: Training in imperfect labour markets. *The economic journal*, 109(453):112–142.
- Alfonsi, L., Bandiera, O., Bassi, V., Burgess, R., Rasul, I., Sulaiman, M., and Vitali, A. (2020). Tackling youth unemployment: Evidence from a labor market experiment in uganda. *Econometrica*, 88(6):2369–2414.
- Attanasio, O., Guarin, A., Medina, C., and Meghir, C. (2017). Vocational training for disadvantaged youth in colombia: A long-term follow-up. *American Economic Journal: Applied Economics*, 9:131–143.
- Attanasio, O., Meghir, C., and Kugler, A. (2011). Subsidizing vocational training for disadvantaged youth in colombia: Evidence from a randomized trial. *American Economic Journal: Applied Economics*, 3:188–220.
- Blattman, C. and Ralston, L. (2015). Generating employment in poor and fragile states: Evidence from labor market and entrepreneurship programs. Available at SSRN 2622220.
- Bloom, H. S., Orr, L. L., Bell, S. H., Cave, G., Doolittle, F., Lin, W., and Bos, J. M. (1997). The benefits and costs of jtpa title ii-a programs: Key findings from the national job training partnership act study. *The Journal of Human Resources*, 32(3):549–576.
- Burghardt, J., Schochet, P., McConnell, S., Johnson, T., Gritz, M., Glazerman, S., Homrighausen, J., and Jackson, R. (2001). Does job corps work? summary of the national job corps study. princeton, nj: Mathematica policy research.
- Campos, F., Frese, M., Goldstein, M., Iacovone, L., Johnson, H., McKenzie, D., and Mensmann, M. (2017a). Teaching personal initiative beats traditional training in boosting small business in west africa. *Science*, 357:1287–1290.
- Campos, F., Frese, M., Goldstein, M., Iacovone, L., Johnson, H., McKenzie, D., and Mensmann, M. (2017b). Teaching personal initiative beats traditional training in boosting small business in west africa. *Science*, 357:1287–1290.
- Corseuil, C. H., Foguel, M. N., and Gonzaga, G. (2019). Apprenticeship as a stepping stone to better jobs: Evidence from Brazilian matched employer–employee data. *Labour Economics*, 57:177–194.
- Couch, K. A. (1992). New evidence on the long-term effects of employment training programs. *Journal of Labor Economics*, 10(4):380–388.

POLITICAS E PROGRAMAS DE EMPREGABILIDADE JUVENIL

- FGV/CLEAR (2017). New skills at work: Educação para o trabalho como motor para o desenvolvimento e inclusão. *Technical report*, FGV EESP Clear.
- Gelber, A., Isen, A., and Kessler, J. B. (2015). The Effects of Youth Employment: Evidence from New York City Lotteries \*. *The Quarterly Journal of Economics*, 131(1):423–460.
- Heckman, J., Hohmann, N., Smith, J., and Khoo, M. (2000). Substitution and Dropout Bias in Social Experiments: A Study of an Influential Social Experiment\*. *The Quarterly Journal of Economics*, 115(2):651–694.
- Heller, S. (2014). Summer jobs reduce violence among disadvantaged youth. *Science (New York, N.Y.)*, 346:1219–23.
- Heller, S. (2021). When scale and replication work: Learning from summer youth employment experiments. Working Paper 28705, National Bureau of Economic Research.
- Hendra, R., Greenberg, D. H., Hamilton, G., Oppenheim, A., Pennington, A., Schaberg, K., and Tessler, B. L. (2016). Encouraging evidence on a sector-focused advancement strategy: Two-year impacts from the workadvance demonstration. *New York: MDRC*.
- Hirshleifer, S., McKenzie, D., Almeida, R., and Ridao-Cano, C. (2015). The Impact of Vocational Training for the Unemployed: Experimental Evidence from Turkey. *The Economic Journal*, 126(597):2115–2146.
- Katz, L. F., Roth, J., Hendra, R., and Schaberg, K. (2022). Why do sectoral employment programs work? lessons from workadvance. *Journal of Labor Economics*, 40(S1):S249–S291.
- LaLonde, R. J. (1986). Evaluating the econometric evaluations of training programs with experimental data. *The American Economic Review*, 76(4):604–620.
- Lee, D. S. (2009). Training, Wages, and Sample Selection: Estimating Sharp Bounds on Treatment Effects. *The Review of Economic Studies*, 76(3):1071–1102.
- Modestino, A. S. and Paulsen, R. (2023). School's Out: How Summer Youth Employment Programs Impact Academic Outcomes. *Education Finance and Policy*, 18(1):97–126.
- Office, U. S. G. A. (1996). *Job Training Partnership Act: long-term earnings and employment outcomes*.
- Schochet, P. (2020). Long-run labor market effects of the job corps program: Evidence from a nationally representative experiment. *Journal of Policy Analysis and Management*, 40.
- Schwartz, A. E., Leos-Urbel, J., McMurry, J., and Wiswall, M. (2015). Making summer matter: The impact of youth employment on academic performance. Working Paper 21470, National Bureau of Economic Research.