



TÉCNICO DE ADMINISTRAÇÃO

João Marcos dos Santos Silva

Tadeu Otavio Louzano

**O MERCADO DE TRABALHO EM AURIFLAMA-SP APÓS A PANDEMIA
DA COVID-19**

Auriflama-SP
2022

João Marcos dos Santos Silva

Tadeu Otavio Louzano

O MERCADO DE TRABALHO EM AURIFLAMA-SP APÓS A PANDEMIA DA COVID-19

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado no Curso Técnico em Administração da Etec de Araçatuba – Classe Descentralizada de Auriflama/SP, orientado pela Prof. Esp. Adriana Luiza Pivaro, como requisito parcial para obtenção do título de Técnico Em Administração.

Auriflama-SP
2022

RESUMO

O presente trabalho tem o objetivo de apresentar um estudo sobre a retomada de emprego em Auriflora pós pandemia. O assunto será falado sobre o mercado de trabalho para jovens na pós-pandemia. sendo aqueles que são recém formados, e aqueles que não pretende seguir os estudos depois do ensino médio, fazendo com que mercado de trabalho para os jovens seja uma dificuldade maior, por serem novos ainda no mercado não tendo uma responsabilidade e maturidade em qualquer situação que aconteça, por ter muita concorrência, e também por falta de oportunidade, algo que a algumas cidades pequenas no interior de São Paulo, não tem muitos recursos para todas as áreas específicas, por tanto o único jeito de achar a oportunidade e em cidades grandes ou até fora do país.

Palavras Chaves: Mercado de Trabalho. Jovens. Oportunidade.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	5
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	7
2.1 O mercado de trabalho pós-pandemia e as novas formas de trabalhar	7
2.2 Quais qualidades são valorizadas no mercado de trabalho pós-pandemia?.....	7
3. PROGRAMA JOVEM APRENDIZ.....	11
4. ANÁLISE DE DADOS.....	13
Gráfico 1.....	13
Gráfico 2.....	13
Gráfico 3.....	14
Gráfico 4.....	14
Gráfico 5.....	15
Gráfico 6.....	15
Gráfico 7.....	16
Gráfico 8.....	16
Gráfico 9.....	17
Gráfico 10.....	17
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	18
REFERÊNCIAS.....	19

1. INTRODUÇÃO

A pandemia global do Corona vírus está tendo um impacto profundo na vida profissional. Além da ameaça à saúde pública, a pandemia tem consequências econômicas e sociais que afetam os meios de subsistência e o bem-estar de milhões de pessoas no longo prazo.

A chegada da pandemia afetou muitos aspectos da vida das pessoas, mudando a forma como elas se comunicam e trabalham. Graças à oportunidade de encurtar a jornada de trabalho presencial, as empresas passaram a adotar o sistema de trabalho home office, ou semipresidencial, que pode ser muito comum no mercado pós-pandemia.

Segundo os dados levantados pela FGV, o mercado de trabalho foi muito afetado pela pandemia, e quanto menor a escolaridade do empregado, mais prejudicado esse trabalhador foi.

A grande novidade foi o aumento do volume de trabalho remoto (que também triplicará nos próximos anos). A necessidade de distanciamento social obrigou as pessoas a trabalhar em casa, provando aos trabalhadores e às empresas que é possível.

Os especialistas acreditam que, em 2021, as ocupações mais procuradas e crescentes se concentraram em quatro áreas principais: saúde, logística, tecnologia e engenharia civil. Mas será essa a realidade das cidades pequenas, com menos de 50 mil habitantes?

É provável que o mercado de trabalho pós-pandemia traga maiores desafios e muitas oportunidades. Por isso, é importante entender esse novo cenário e se preparar profissionalmente para as mudanças esperadas.

Em Aurifloma, município do interior de São Paulo, por exemplo, com uma população estimada em 15.123 habitantes, segundo dados do IBGE de 2018, muitos municípios dizem que não há muitas oportunidades de emprego, e com a pandemia, isso só fez piorar.

Com o intuito de verificar se realmente a cidade vem sofrendo com essa falta de empregos, agora no ano de 2022, num quase pós pandemia, propor-se-á uma pesquisa de campo para que as pessoas, principalmente os jovens acima de 18 anos,

possam avaliar o cenário atual e quem sabe identificar as dificuldades enfrentadas para se colocar no mercado de trabalho.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

A pandemia acelerou o uso de novas tecnologias, então as pessoas tiveram que se adaptar a esses meios para reduzir a propagação do coronavírus. Muitas empresas reduziram os espaços físicos de trabalho, pois os funcionários passaram a trabalhar em casa.

Portanto, a exigência de adaptação às novas tecnologias tornou-se um problema recorrente na dinâmica do trabalho. A utilização do e-commerce também aumentou significativamente, o que gerou novas oportunidades de atuação no setor digital, como o lançamento de novos aplicativos, a necessidade de contratação de uma equipe de atendimento e suporte online.

2.1 O mercado de trabalho pós-pandemia e as novas formas de trabalhar

Pelo que foi dito até agora, percebe-se que algumas das mudanças no mercado de trabalho fazem muito sentido, mesmo na situação pós-pandemia, porque novas ferramentas estão constantemente sendo desenvolvidas e aprimoradas para otimizar o trabalho das pessoas. Este é o caso de uma entrevista de emprego online, por exemplo. Especialistas responsáveis pelo processo seletivo desenvolvem habilidades para garantir a qualidade das entrevistas realizadas no novo formato.

Outro exemplo, foi a adaptação dos aplicativos de teleconferência, que passaram a oferecer diferentes opções de comunicação para dinamizar a experiência dos participantes das reuniões virtuais.

2.2 Quais qualidades são valorizadas no mercado de trabalho pós-pandemia?

Falando das competências que serão buscadas após o fim da pandemia, destacam-se algumas que já são relevantes hoje.

- **Renovação constante**

Sem dúvida todos já ouviram a palavra reinvenção. Sim, é isso que o mercado de trabalho espera de um profissional, principalmente quando se trata de uma situação nova onde todos estão aprendendo a construir formas diferentes de trabalhar juntos.

- **Responsabilidade e autocontrole**

Responsabilidade não é novidade, pois todo trabalho já exige tal atitude do funcionário. A diferença nesses novos tempos é o modelo virtual, onde não há ninguém para vigiar o que você faz ou deixa de fazer. Além disso, estar em casa interfere nas demais tarefas do trabalho. Nesse contexto, a responsabilidade pelas atividades e o gerenciamento do tempo são essenciais para evitar prejuízos à sua relação de trabalho.

- **Criatividade e iniciativa**

Não adianta ter muitas ideias se elas só ficam na cabeça ou no papel. É importante colocar a mão na massa e ousar expressar e agir para que aconteçam. Além disso, é necessário verificar os processos para ver se os resultados são alcançados conforme o esperado, caso contrário, é necessário desenvolver novas soluções.

- **Pensamento Integrado**

Ser capaz de entender a dinâmica do trabalho como um todo, ao invés de focar apenas em suas tarefas, é o que promove uma compreensão madura do trabalho, permitindo que você interaja realmente com todos. Lembre-se que o momento é de buscar algo novo juntos.

- **Boa comunicação**

Para evitar mal-entendidos no entendimento dos objetivos da empresa e demais temas discutidos, é importante desenvolver uma comunicação clara para esclarecer informações relacionadas à atividade e também possíveis dúvidas. Uma boa comunicação é sempre valiosa no processo de seleção.

- **Inteligência emocional**

Na era pós-pandemia, a inteligência emocional é ainda mais necessária. Isso porque viver em um cenário que ainda pode mudar exige equilíbrio. Entender as emoções é, portanto, um passo importante para uma vida melhor e uma decisão mais racional. A inteligência emocional refere-se às habilidades comportamentais de uma pessoa, que incluem, entre outras coisas, a capacidade de se relacionar com os outros.

- **Resiliência**

Uma definição de resiliência no dicionário é "a capacidade de se adaptar ou se recuperar rapidamente". Na prática, as habilidades são entendidas como lidar com os problemas e desafios cotidianos da melhor maneira possível, sem ser controlado por pressões e exigências. Nesta fase, é importante saber lidar com as situações de forma positiva. Os que possuem esta qualidade são capazes de enfrentar as dificuldades e lidar com as notícias, sejam elas positivas ou negativas, que aparecem constantemente. Nesse sentido, também vale ressaltar a importância de se adaptar a essas mudanças. É a flexibilidade que exige pensar fora da zona de conforto e se adaptar ao novo.

- **Empatia**

A pandemia trouxe muitas emoções à tona e é um momento que exige cuidados com a saúde mental. No mercado de trabalho pós-pandemia, isso aumentará em importância. Agora, mais do que nunca, é preciso se colocar no lugar do outro e compreender suas dores e angústias.

- **Necessidade de se especializar**

Antes da pandemia, o mercado de quase todas as áreas já havia se tornado muito dinâmico, o que, por si só, já é motivo para estudar sempre. Então, é preciso buscar conhecimento, se atualizar perante os diversos segmentos que existem, não basta apenas ter todas as qualidades acima, se você não for capaz de executar as suas funções com desenvoltura e, principalmente, ter domínio e ser eficiente.

- a. Novas tendências para o futuro do trabalho**

O conhecimento das tendências do mercado de trabalho é muito importante para os candidatos à qualificação profissional. Só assim é possível se preparar para o sucesso e conquistar bons empregos ou crescer na empresa que já trabalha.

- **Consolidação do trabalho remoto**

Segundo a revista Exame, 76% dos profissionais já veem o trabalho remoto como um modelo de negócio, não mais como uma vantagem pontual e acidental. Por

conta disso e das oportunidades oferecidas pelo trabalho remoto, muitas empresas também devem continuar a agir dessa forma, mesmo quando a situação da pandemia melhorar. Outra modalidade que deve crescer muito é o trabalho híbrido. Nesse caso, os funcionários passam alguns dias da semana em casa e outros trabalhando na empresa.

- **Valorização das habilidades comportamentais**

As tendências do mercado de trabalho em 2022 também incluíram avaliação de habilidades comportamentais. Cada vez mais os recrutadores querem saber se os candidatos ao emprego têm boa capacidade de comunicação, adaptabilidade a diferentes cenários, flexibilidade, visão estratégica, entre outras. Por isso, é importante que você sempre se esforce para aprimorar essas habilidades comportamentais para ter mais sucesso em sua carreira profissional.

- **Áreas de tecnologia e logística em alta**

As consequências da pandemia de Covid-19 incluem um aumento do uso de meios técnicos na execução de várias atividades. Claro que isso já estava previsto antes mesmo do surgimento do novo coronavírus, mas devido à crise sanitária tudo aconteceu muito mais rápido.

As pessoas estão cada vez mais conectadas umas às outras e isso exige muito mais profissionais de tecnologia para desenvolver aplicativos, programas e soluções em geral. O comércio eletrônico também está crescendo. Esse hábito, que exige mais serviços logísticos, também foi adquirido por pessoas mais conservadoras e pouco acostumadas com compras online. Operadores e especialistas em logística são essenciais para que as entregas cheguem à casa dos clientes com eficiência. É por isso que esta área está tão aquecida agora.

3. PROGRAMA JOVEM APRENDIZ

Desde 2000, o governo federal propõe iniciativas para promover a participação dos jovens no mercado de trabalho. Por meio do Programa Jovem Aprendiz, adolescentes e empresas vivenciam um novo modelo de trabalho que beneficia todos os envolvidos.

A Lei do Aprendiz foi criada como oportunidade para o primeiro emprego de adolescentes e jovens, gerando renda, experiência profissional e benefícios fiscais para as empresas. De acordo com a lei, o quadro profissional de toda empresa, de médio a grande porte, deve ter no mínimo 5% e no máximo 15% de jovens estagiários.

O jovem aprendiz é uma política pública que incentiva o jovem estudante a encontrar o primeiro emprego e garante todos os seus direitos. O modelo combina experiência profissional com curso profissionalizante em área específica. Os jovens empregados da empresa são, assim, orientados por meio de aulas teóricas e atividades desenvolvidas na rotina da empresa. O contrato de trabalho pode durar no máximo dois anos, a carga horária é de quatro a seis horas diárias e no máximo 30 horas semanais.

Para ingressar no mercado de trabalho, é preciso ter de 14 a 24 anos e estudar ou já ter concluído o ensino fundamental (ensino fundamental ou médio). Também é necessário que os jovens frequentem um curso convencionado com a empresa, relacionado com o seu desempenho durante o contrato de trabalho.

As empresas que participam do Programa Jovem Aprendiz e criam o primeiro emprego contam com diversos incentivos e créditos tributários para pagar menos custos trabalhistas:

- Recolhimento exclusivo do 2º Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);
- dispensa de pagamento de aviso prévio;
- dispensa de pagamento de multa rescisória.

Para as organizações registradas no Simples Nacional, esse tipo de contratação também é vantajosa. Elas não tem acréscimos na contribuição que devem dar à previdência.

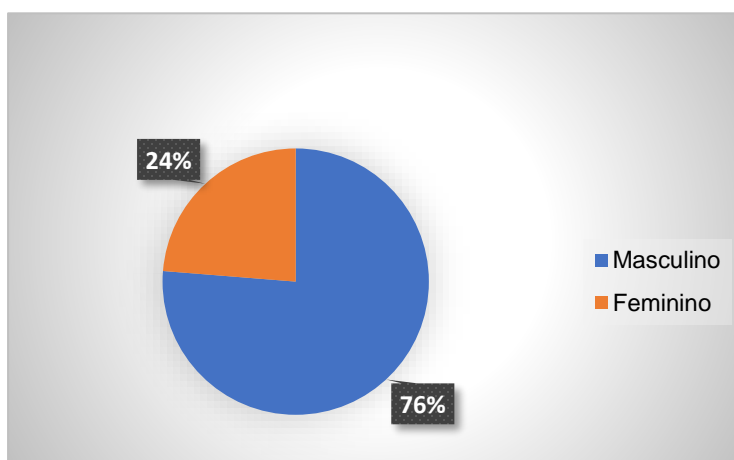
Além das vantagens financeiras, os negócios que promovem inclusão social e contribuem para a formação dos futuros profissionais do país ganham reconhecimento e prestígio diante da comunidade.

4. ANÁLISE DE DADOS

Para evidenciar o trabalho apresentado, a pesquisa realizada contou com a participação de 59 pessoas, residentes na cidade de Auriflama-SP, com idade entre 16 e 60 anos de idade.

A intenção é obter informações que possam atestar como anda o mercado de trabalho na cidade, após a pandemia. E assim propor alternativas para resultados

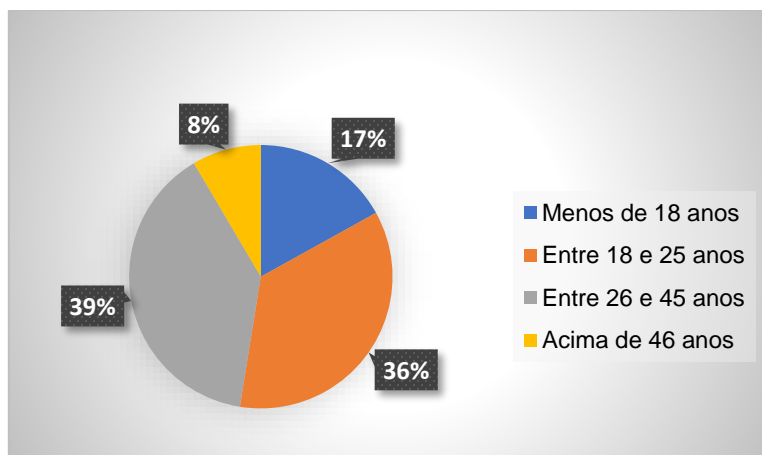
Gráfico1: Sexo dos entrevistados



Fonte: Pesquisa realizada com municípes de Auriflama – setembro 2022

76% correspondem ao sexo feminino, enquanto 24% são do sexo masculino.

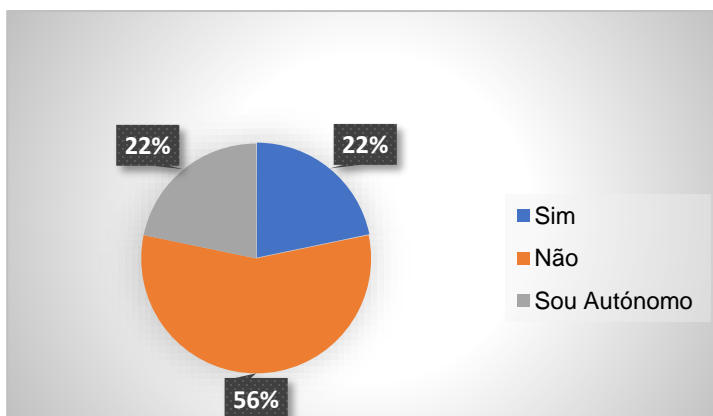
Gráfico 2: Idade dos entrevistados



Fonte: Pesquisa realizada com municípes de Auriflama – setembro 2022

Em relação a idade dos entrevistados, 17% são menores de 18 anos, 36% tem idade entre 18 e 25 anos, 39% entre 26 e 45 anos e apenas 8%, estão com idade acima de 46 anos.

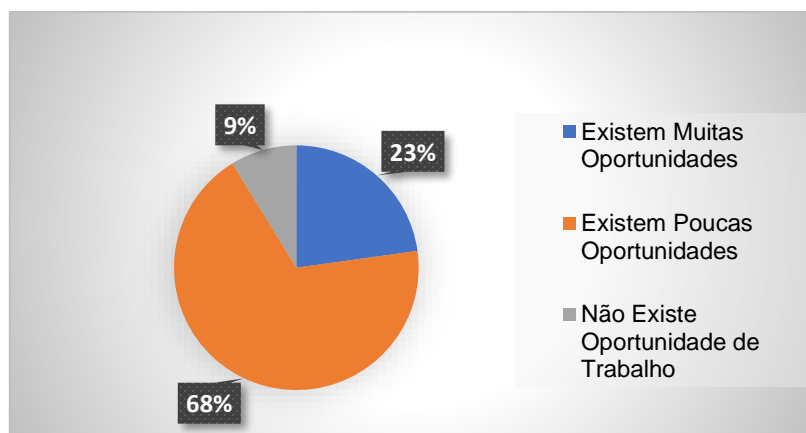
Gráfico 3: Trabalho com Registro em Carteira, atualmente



Fonte: Pesquisa realizada com municípes de Auriflama – setembro 2022

Quando perguntado se essas pessoas estão trabalhando atualmente com carteira assinada, 22% responderam que sim, 56% responderam que não e outros 22% disseram ser autônômos.

Gráfico 4: Oportunidade de emprego para jovens na cidade de Auriflama.

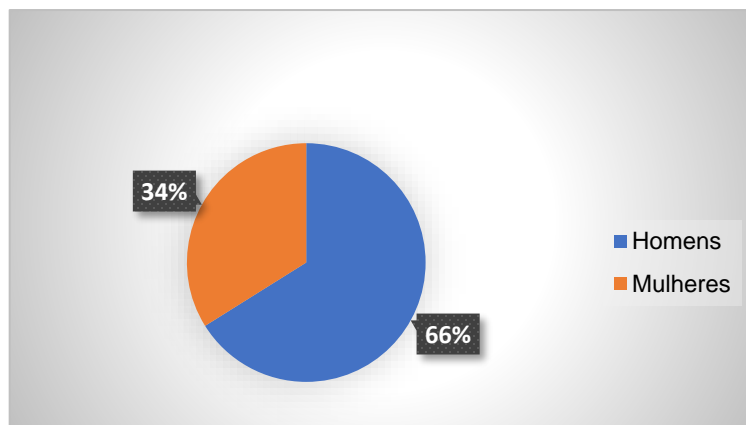


Fonte: Pesquisa realizada com municípes de Auriflama – setembro 2022

Perguntou-se também sobre as oportunidades de emprego com carteira assinada na cidade, principalmente entre jovens de 14 a 25 anos, 23% reponderam que existem

muitas oportunidades, 68% disseram haver poucas oportunidades e apenas 9% acreditam não existir oportunidades.

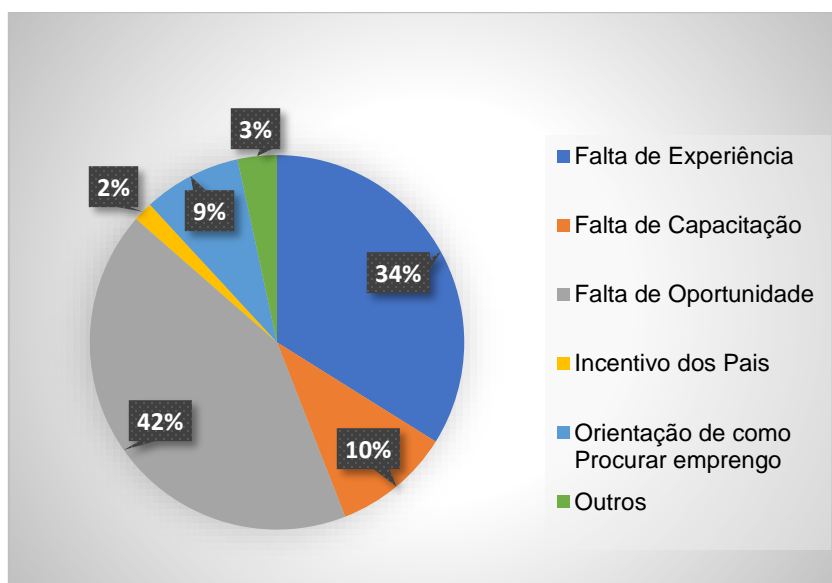
Gráfico 5: Existem mais oportunidades de emprego para homens ou mulheres



Fonte: Pesquisa realizada com municípes de Auriflama – setembro 2022

Sobre a questão de haver mais oportunidades de emprego, no município, para homens ou mulheres, 63% dos entrevistados acreditam ser para os homens e 34% para as mulheres

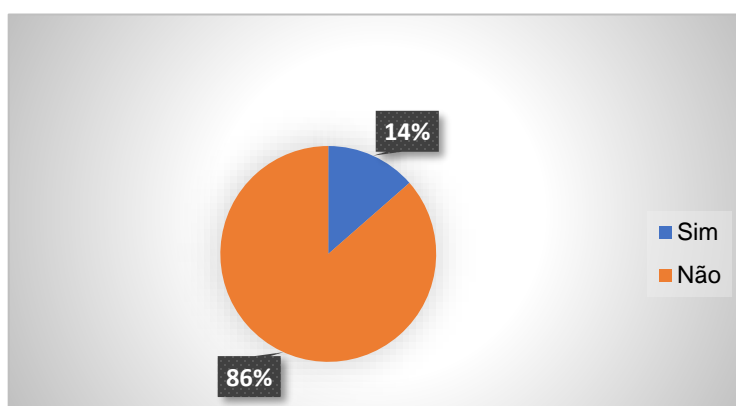
Gráfico 6: As principais dificuldades que os jovens encontram para ingressar no mercado de trabalho.



Fonte: Pesquisa realizada com municípes de Auriflama – setembro 2022

Foi perguntado aos entrevistados, em sua opinião, quais seriam as maiores dificuldades enfrentadas pelos jovens para ingressar no mercado de trabalho, e 34% acreditam ser a falta de experiência em qualquer função, 10% disseram ser a capacitação (qualificação técnica), 42% a falta de oportunidade; 2% julgam ser a falta de incentivo dos pais; 9% a falta de orientação de como procurar emprego e 3% disseram haver outros motivos, mas não os identificaram.

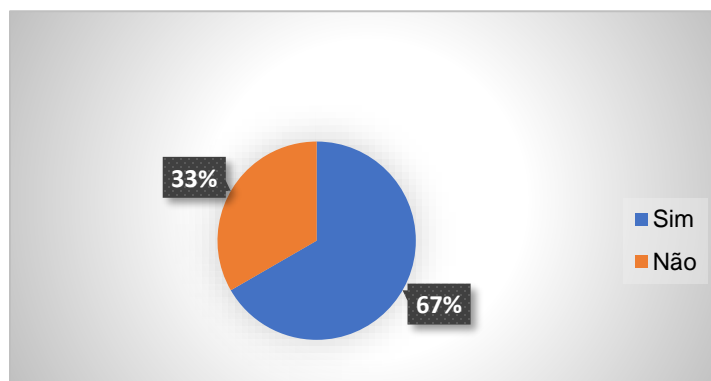
Gráfico 7: Os jovens conhecem o mercado de trabalho e sabem como ele funciona.



Fonte: Pesquisa realizada com municípes de Auriflama – setembro 2022

14% dos entrevistados disseram que sim, os jovens conhecem e sabem como o mercado de trabalho funciona; já 86% acreditam que não, existem muitos fatores que lhes são desconhecidos.

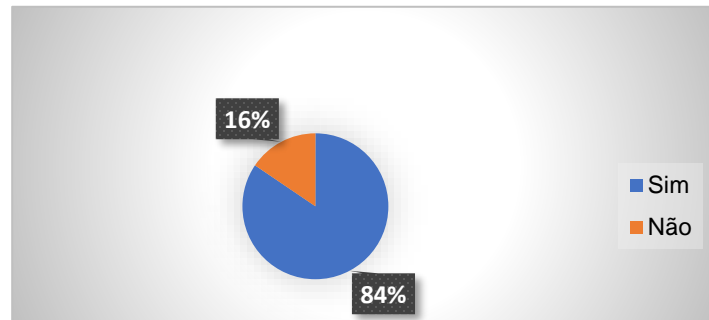
Gráfico 8: Já elaborou um Currículo



Fonte: Pesquisa realizada com municípes de Auriflama – setembro 2022

Quando perguntado sobre já terem elaborado um currículo, 67% disseram que sim e 33% responderam que não, nunca fizeram um.

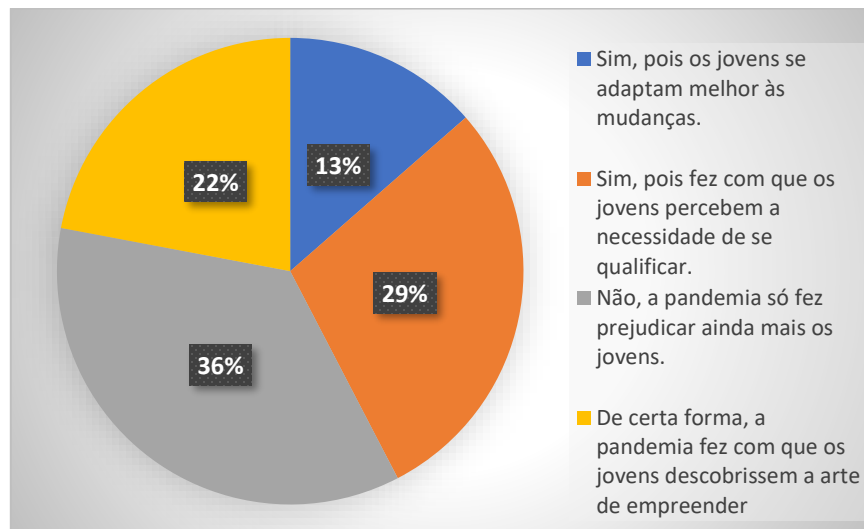
Gráfico 9: Tem conhecimento sobre o programa Jovem Aprendiz



Fonte: Pesquisa realizada com municípes de Auriflama – setembro 2022

Dos entrevistados, 84% responderam que já conhecem o Programa Jovem Aprendiz e 16% disseram que não, possuem conhecimento.

Gráfico 10: Mudanças na rotina de trabalho com a pandemia.



Fonte: Pesquisa realizada com municípes de Auriflama – setembro 2022

Foi dito aos entrevistados que a pandemia modificou a rotina de muitas empresas e afetou o mercado de trabalho de forma considerável, e foi perguntado se acreditavam que essas mudanças haviam trazido benefícios aos jovens. 13% disseram

que sim, já que os jovens conseguem se adaptar às mudanças; 29% disseram que sim, pois fez com que o jovens percebessem a necessidade de se qualificar e 22% responderam que a pandemia fez com que os jovens descobrissem a arte do empreendedorismo.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Pandemia foi um marco inusitado na história de toda humanidade, muitas empresas precisaram fechar suas portas durante os momentos mais críticos e, infelizmente, não conseguiram reabrir, foram meses de incertezas, onde muitos trabalhadores se viram sem emprego de uma hora pra outra.

O presente trabalho, buscou informações sobre como o mercado de trabalho tem se comportado, principalmente, na cidade de Aurifloma-SP, após a Pandemia da COVID-19. As queixas sobre a falta de oportunidades de trabalho e a exigência de experiência comprovada, foram os fatores mais citados na pesquisa realizada.

Diante dos resultados obtidos com a pesquisa, percebeu-se que a maioria dos entrevistados foram homens, com idade entre 18 e 25 anos, a maioria não tem carteira assinada no momento e acreditam haver mais oportunidades de emprego na cidade, para os homens. A grande maioria disse já conhecer o Programa Jovem Aprendiz e tem consciência de que é preciso se qualificar para o mercado de trabalho.

Muitos dos entrevistados alegaram que os jovens que buscam o primeiro emprego sofrem muito com a falta de experiência, e que talvez fosse o caso de novas políticas de engajamento para suprir tal necessidade.

De qualquer forma, é preciso que haja meios para que o empregado possa se qualificar, aprimorar e atualizar seus conhecimentos. Entretanto, é importante salientar que muitas vezes, cursos e treinamentos são oferecidos, de forma gratuita e não existe interesse por parte desse grupo de pessoas, um bom exemplo disso, são os cursos da ETEC, que oferecem oportunidades de aprendizado de graça com certificados, além do contato com profissionais das mais diversas áreas, estágios e até colocação no mercado de trabalho.

De fato, a Pandemia causou dificuldades para todos, mas o mercado tem reagido com novas chances de empreender e conseguir um novo emprego, a economia demonstra sinais de recuperação, mesmo que a passos lentos. Portanto, é preciso estar preparado para que as oportunidades não passem despercebidas, afinal, a educação é capaz de promover as mudanças que tanto são almejadas.

REFERÊNCIAS

COSTA, ACMT. Teletrabalho e covid-19: desafios e perspectivas para o mundo do trabalho. Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho| e-ISSN: 2525-9857| Encontro Virtual | v. 7 | n. 2 | p. 114–134| - Acesso em novembro 2022.

COVID-19 e o mundo do trabalho. Ilo.org, 2020. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/covid-19/lang-pt/index.htm#:~:text=O%20mundo%20do%20trabalho%20est%C3%A1,de%20pessoas%20no%20longo%20prazo> - Acesso em: 10 de novembro de 2022.

Home Office: Modelo de trabalho influencia na gestão das empresas. Disponível em <https://exame.com/revista-exame/gestao-sem-vigilancia> - Acesso em 28 de novembro de 2022.

O que diz a lei. Lei do aprendiz. Disponível em <http://www.leidoaprendiz.org.br> - Acesso em 16 de setembro de 2022.