

CENTRO PAULA SOUZA
ETEC DARCY PEREIRA DE MORAES
Ensino Médio Com Habilitação Profissional de Técnico em
Recursos Humanos

Davi Proença Messias
Isabelle Piovezani Siqueira
Lawane Vitoria Fernandes de Moraes
Matheus Henrique Rodrigues Vieira

INSERÇÃO DE JOVENS APRENDIZES NO MERCADO DE
TRABALHO DURANTE O PERÍODO DA PANDEMIA DO COVID-19

ITAPETININGA
2023

Davi Proença Messias
Isabelle Piovezani Siqueira
Lawane Vitoria Fernandes de Moraes
Matheus Henrique Rodrigues Vieira

**INSERÇÃO DE JOVENS APRENDIZES NO MERCADO DE
TRABALHO DURANTE O PERÍODO DA PANDEMIA DO COVID-19**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como exigência parcial para a obtenção da Habilitação Profissional de Técnico em Recursos Humanos, no Eixo Tecnológico de Gestão de Negócios, a Escola Técnica Estadual de Itapetininga, sob orientação da Professora Ms. Rejane Aparecida de Oliveira Arruda.

ITAPETININGA

2023

“Dedicamos este trabalho à Deus por ter nos ajudado em todo o percurso”.

“Agradecemos primeiramente a Deus pela saúde, determinação e força a nós outorgada. Ademais, à nossas famílias pelo amor, apoio e incentivos oferecidos nos momentos difíceis.

E a todos que direta ou indiretamente fizeram parte da nossa formação, o nosso muito obrigado”.

“Uma pessoa jovem que entre no mercado de trabalho a partir dos anos 2000... quase não tem qualquer hipótese de trabalhar para a mesma empresa nem uma década. Neste mundo as pessoas têm que tomar a responsabilidade pelos seus próprios futuros. Não podem simplesmente contar com a subida numa escada de carreira”

Peter Drucker

RESUMO

Este Trabalho de Conclusão de Curso intitulado *Inserção de Jovens Aprendizizes no Mercado de Trabalho Durante o Período da Pandemia do Covid-19*, trata-se de uma pesquisa bibliográfica. A problemática dessa pesquisa refere-se aos impactos sofridos pela nova classe trabalhadora após a pandemia, apresentando tópicos para um melhor entendimento acerca do assunto. Os dados coletados estão estruturados da seguinte forma: é apresentado sobre o programa jovem aprendiz e a pandemia do Covid-19, utilizando-se de base as ideias de autores como Santos (2003), Vargas-Prada (2013), Villar & Mourão (2018) e Scatolin (2020), Martins (2001), correlacionando-os pudemos perceber sobre a realidade do mercado de trabalho. Assim, conseguimos observar sobre o impacto que o jovem causa na economia nacional.

Palavras-Chave: Jovem. Aprendiz. Trabalho. Covid-19. Vírus.

ABSTRACT

This Final Paper entitled Insertion of Young Apprentices in the Labor Market During the Period of the Covid-19 Pandemic, this is a bibliographic research. The problematic of this research refers to the impacts suffered by the new working class after the pandemic presenting topics for a better understanding of the subject. The data collected is structured as follows: it is presented about the young apprentice program and the Covid-19 pandemic, using as a basis the ideas of authors such as Santos (2003), Vargas–Prada (2013), Villar & Mourão (2018) e Scatolin (2020), Martins (2001), correlated them we could perceive about the reality of the labor market. Thus, we were able to observe about the impact that young people cause in the national economy.

Key words: Young. Apprentice. Work. Covid-19. Virus.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	11
2. JUSTIFICATIVA	12
3. OBJETIVOS	12
4. PROGRAMA DO JOVEM APRENDIZ	13
4.1. História do Programa Jovem Aprendiz.....	14
4.2. Aspectos Positivos e Aspectos a Serem Melhorados.....	14
4.2.1. Aspectos Positivos.....	14
4.2.2. Aspectos a Serem Melhorados.....	15
4.3. Contrato de Aprendizagem	16
5. PANDEMIA DO COVID-19	17
5.1. O que é Pandemia.....	17
5.2. O que é o Covid-19	18
5.3. Como Surgiu	19
5.4. Medidas que o Brasil Tomou Acerca da Pandemia	19
6. REALIDADE DO MERCADO DE TRABALHO	20
6.1. Antes da Pandemia.....	20
6.2. Durante a Pandemia	21
6.3. Após Diminuição de Casos.....	23
7. HOME OFFICE.....	24
8. O QUE O MERCADO DE TRABALHO EXIGE	25
9. JOVEM NO MERCADO DE TRABALHO	26
10.1. Pandemia.....	28
11. ESTÁGIO E JOVEM APRENDIZ	29
12. DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO	30
14. CONSIDERAÇÕES FINAIS	34

SUMÁRIO	15 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	35
----------------	--	-----------

LISTA DE FIGURAS

Figura 1.....	30
Figura 2.....	31

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho cujo tema: A Inserção De Jovens Aprendizes No Mercado De Trabalho Durante O Período Da Pandemia Do Covid-19, decorreu no âmbito do curso técnico em recursos humanos, realizado pelo Centro Paula Souza, na Etec Darcy Pereira de Moraes com objetivo de compreender a realidade dos jovens, bem como verificar a atual situação do mercado de trabalho e o impacto que a pandemia do Covid-19 trouxe para o setor trabalhista.

Sabemos que o mercado de trabalho tem se tornado cada vez mais competitivo, com a busca por profissionais experientes e qualificados, os obstáculos vêm aumentando a cada dia. Assim sendo, os jovens possuem uma certa limitação nesse quesito, o preconceito e a falta de compreensão levam a formação de uma opinião errônea, onde a situação em que o indivíduo se encontra afetará o desempenho de suas atividades.

A presente temática se deu através da vontade de compreensão e entendimento das adversidades envolvidas na contratação desses sujeitos, da observação da conduta das instituições e quais habilidades são requisitadas em um novo profissional.

Este estudo é de suma importância, pois os iniciantes também buscam compreensão e ajuda, portanto, devem ser respeitados e incluídos independente de seu nível de conhecimento, para que assim, tais possam buscar a experiência necessária para o âmbito trabalhista, conquistando sua própria autonomia.

2. JUSTIFICATIVA

Considerando o atual cenário presente na sociedade após a grande fatalidade vivenciada no âmbito atual, com o surgimento do vírus do COVID-19 em dezembro de 2019, causa de uma pandemia que durou 3 anos e meio, iniciando-se oficialmente no dia 16 de março de 2020 e decretado fim no dia 5 de maio de 2023, o mundo passou por extremas mudanças no campo socioeconômico, no qual muitas empresas foram fechadas ou tiveram que se adaptar à nova realidade do mercado, buscando observar os impactos causados no setor econômico, especificamente no contexto do jovem aprendiz.

3. OBJETIVOS:

Objetivos Gerais:

O principal objetivo desse trabalho é comparar a realidade do Brasil dentro do período da pandemia do COVID-19, visando apresentar a história do programa Jovem Aprendiz e como este sofreu impacto no plano financeiro, expondo o panorama pré, durante e pós pandêmico.

Objetivos Específicos:

Analisar a situação atual do mercado de trabalho voltado aos jovens que buscam experiência profissional e se deparam com os impactos acarretados pela pandemia da COVID-19.

4. PROGRAMA DO JOVEM APRENDIZ

O Programa Jovem Aprendiz nada mais é do que uma lei, a qual determina que organizações de médio e grande porte tenham como obrigação realizar a contratação de jovens que tenham entre 14 e 24 anos incompletos.

O aprendiz é o adolescente ou jovem entre 14 e 24 anos que esteja matriculado e frequentando a escola, caso não tenha concluído o Ensino Médio e inscrito em programa de aprendizagem (art. 428, caput e § 1º, da CLT). Caso o aprendiz seja pessoa com deficiência, não haverá limite máximo de idade para a contratação (art. 428, § 5º, da CLT) (BRASIL, 2017, p. 01).

Este, por sua vez, visa a inserção de jovens no contexto organizacional, oferecendo então a oportunidade de desenvolver-se profissionalmente; no entanto, cabe ressaltar que o aprendiz deve conciliar o estudo e o trabalho, a fim de que haja interatividade entre eles (ANDRADE, JESUS E SANTOS; 2016).

A jornada de trabalho do aprendiz não pode exceder seis horas diárias, desta forma o expediente semanal é de trinta horas, isto sendo válido para quem ainda não concluiu os estudos básicos; para aqueles que já concluíram, a carga horária pode ser de até oito horas diárias.

Uma importante observação sobre a jornada de trabalho do aprendiz é que este possui um dos dias reservado para realização do curso profissionalizante, neste caso, se este trabalha cinco dias na semana, um dia é reservado para capacitação.

A aprendizagem tem duas finalidades essenciais: promover a inserção do adolescente no mercado de trabalho, da maneira que lhe for menos prejudicial, e qualificar mão-de-obra (SANTOS, 2003, p. 20).

De acordo com o artigo 429 da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), as instituições de qualquer natureza são obrigadas a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem. No entanto, existe uma porcentagem que faz com que a quantidade de aprendizes seja equivalente ao número de profissionais efetivos, cujo as respectivas funções necessitam de formação profissional; o valor mínimo é 5% (cinco por cento) e o valor máximo é de 15% (quinze por cento).

4.1. História do Programa Jovem Aprendiz

No ano 2000 o então presidente Fernando Henrique Cardoso idealizou a lei 10.097, conhecida como Lei do Aprendiz reestruturando os regulamentos existentes na CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas, contudo, não foi estabelecido maneiras dessa Lei ser colocada em prática, assim não havendo a aplicação de tal.

O ministro do Trabalho Ricardo Berzoini (2004-2005) assumiu a responsabilidade de defender a regulamentação da lei do Jovem Aprendiz, para que assim o programa cumpra com os objetivos estipulados. No final de 2004, foram realizados diversos fóruns sobre o assunto, porém, a lei não havia sido regulamentada.

Apenas no governo Lula em 2005 a Lei teve sua regulamentação, segundo decreto publicado no Planalto, dia 23 de setembro de 2005.

Foram nas instituições da Idade Médias conhecidas como corporação de ofício que a figura do Aprendiz já se encontrava bem estabelecida, pois o Aprender em si significava a experiência do principiante e sua formação, cujo sentimento era da transmissão de experiência de uma pessoa para outra (VARGAS-PRADA et al., 2013, p. 459).

Tendo base no ideal de Vargas-Prada podemos ver que a ideia do jovem aprendiz vem desde a Idade Média, sendo algo que evoluiu no cenário brasileiro, para que os novos ingressantes do mercado adquiram um grande conhecimento, o qual será passado pelos mais experientes.

Segundo Villar e Mourão apud Barros (2018), o aprendiz deve ter o perfil adequado para ser selecionado pelas corporações de ofício e pelos sindicatos de determinada categoria.

4.2. Aspectos Positivos e Aspectos a Serem Melhorados

Diversos estudos foram realizados com os aprendizes para entender a perspectiva dos jovens em relação ao programa jovem aprendiz e o que estes consideram aspectos positivos e o que entendem como negativos.

4.2.1. Aspectos Positivos

Os autores FRENZEL, Heloiza; FROZZI, Denise; e, BARDAGI, Maruci; realizaram, em 2013, um estudo com 4 adolescentes aprendizes de 14 a 16 anos, o qual apontou como depoimento dos jovens os seguintes aspectos positivos: aumento

da maturidade e organização pessoal, o maior reconhecimento social, aquisição de conhecimentos, a mudança pessoal e o impacto do trabalho na escolha profissional.

Em outro estudo realizado em 2015 denominado “Formação profissional: as vivências dos jovens em um programa de aprendizagem” de autoria de PESSOA, Manuella; e, ALBERTO, Maria; realizado com 20 pessoas de idade entre 15 a 22 anos, inseridas no Programa Jovem Aprendiz (PJA), os jovens reconheceram como pontos positivos a oportunidades de: formação profissional; adquirir experiência; aprender técnicas bancárias e conseguir o primeiro emprego.

O estudo A Percepção Dos Jovens Aprendizes Sobre O Primeiro Emprego, de Scatolin (2020), apresentou que pelo olhar dos jovens, o programa Jovem Aprendiz abre caminhos para a futura vida profissional do jovem, pois as oportunidades proporcionadas pelo projeto permitem que o Aprendiz interaja com diversos setores dentro da empresa.

4.2.2. Aspectos a Serem Melhorados

Porém, também são apontados pelos aprendizes aspectos negativos do programa de aprendizagem. Como tais, o estudo publicado pela Scielo, após apontar os aspectos positivos, indica os pontos descritos pelos aprendizes como falta de tempo, a negligência com a própria saúde e a dificuldade com a troca constante de turmas e de educadores.

No estudo da Pepsic os jovens disseram que sentem que precisam agarrar a oportunidade proporcionada pelo programa, e reagem a isso com sofrimento, pois carregam sobre si um peso de responsabilidade de que não podem falhar.

Já os jovens que participaram do estudo de Scatolin disseram, em relação ao Programa Jovem Aprendiz, que o apontamento negativo se dá devido à dificuldade que as empresas apresentam em recebê-los em sua equipe pela falta de experiência e por se tratarem de jovens, considerando-os como inferiores.

Ademais, um estudo feito pelos autores Souza, Melo, Fajan, Nabarro e Oliveira para o Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia (SEGeT) com o tema A Percepção Dos Jovens Aprendizes Sobre O Trabalho Que Exercem, nos é apresentado a dificuldade de conciliação entre o estudo e o trabalho, isso devido ao tempo, foco e alta dedicação exigida para que ambas as atividades saiam com excelência.

Ainda, a remuneração recebida pelo contrato de aprendizagem auxilia nas despesas familiares, tornando-se, portanto, de considerável importância (MATTOS e CHAVES apud SOUZA, FROZZI e BARDAGI; 2013); ou como dito por Gomes (2021) a necessidade de ajudar na renda de casa, cobrindo ou contribuindo com as despesas familiares, muitas das vezes se torna um fator determinante que conduz os jovens a buscarem o seu primeiro emprego.

4.3. Contrato de Aprendizagem

O trato vigente de um jovem aprendiz é o chamado contrato de aprendizagem, o qual é idealizado por tempo determinado onde o empregador tem o compromisso de assegurar o iniciante, como previsto na Lei 10.097/2000 que o regulamenta.

[...] o conceito de aprendizagem está contido no artigo 428 da CLT, com redação determinada pela Lei n. 10.097/2000, que está assim redigido: contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de quatorze e menor de dezoito anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação (MARTINS, 2001, p. 92).

Dentro do contrato de aprendizagem existe a formação prática, a qual se refere àquela exercida no ambiente organizacional, ou seja, são as atividades que os aprendizes exercem dentro da organização; já, ao falarmos sobre formação teórica estamos nos referindo aos cursos vinculados ao contrato de trabalho, que são promovidos por instituições como SENAI, SENAC, SENAR, SENAT, entre outras organizações não governamentais.

Tendo em vista que o intuito do programa é frear a evasão escolar, a lei de aprendizagem traz a exigência de participação somente do jovem matriculado em uma instituição educacional, podendo estar cursando desde o ensino fundamental e médio, até a conclusão do colégio.

De acordo com Stacechen e Hornung (2009, p. 170), o quadro de baixa escolaridade básica no Brasil tem reflexos negativos na efetividade das iniciativas de formação profissional, porém, há consciência que através da educação se é possível abrir um caminho para a melhora, argumentando que uma formação apropriada auxilia os trabalhadores na adaptação às mudanças e melhora de suas condições de trabalho.

É de suma importância destacar que a atividade desempenhada pelo aprendiz deve estar cadastrada em seu contrato de aprendizagem, com isso o Manual de Aprendizagem traz orientações às empresas, as quais referem-se aos locais em que jovens, quando em condições de aprendizes, não devem trabalhar. Observa-se no art. 227 da Constituição Federal de 1988.

A carteira de trabalho do aprendiz deve estar devidamente anotada, constatando todos os benefícios recebidos, sendo especificado o salário recebido mensalmente e as demais bonificações. Contudo, o contrato possui duração máxima de dois anos, havendo exceção quando se trata de aprendiz portador de deficiência. A validade deste admite anotação na CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social.

5. PANDEMIA DO COVID-19

É notório que o mundo passou por uma fase muito difícil nos últimos tempos, a chegada do novo vírus que deu origem à pandemia da Covid-19; ele se propagou com tanta proporção que a OMS (Organização Mundial da Saúde) se pronunciou declarando que o coronavírus se tratava de uma pandemia e que a maneira mais eficaz de enfrentar o surto é por meio do isolamento social.

O mundo se fechou. Uma condição das pestes do passado voltou à cena: viver em isolamento social, perdidos em meios a informações contraditórias, sem uma liderança mundial ou mesmo local confiável capaz de nos orientar e guiar (HARARI, 2020, p. 206).

Por conta do alto índice de contágio do coronavírus, sentimentos como medo, ansiedade e insegurança tornaram-se cada vez mais presentes na vida de cada indivíduo.

5.1. O que é Pandemia

Segundo Rezende (2007), a pandemia é caracterizada como uma epidemia de grandes proporções, que atinge mais de um continente.

Para compreendermos a pandemia que acomete o mundo hoje, precisamos perceber que ao decorrer da história humana houveram vários casos de pandemias.

Como exemplos de surtos que ocorreram podemos citar a peste negra (peste bubônica) causada pelo vírus *Yersinia pestis*, que ocorreu no século XIV e foi responsável por trazer grandes perdas para as populações asiáticas e europeias. Outra foi a varíola que acontece pelo bactéria *Orthopoxvírus variolae*, doença que apareceu diversas vezes no passado assolando a humanidade. Há ainda a gripe espanhola que aconteceu entre 1918 para 1920, causada pelo vírus Influenza. Todos esses surtos que aconteceram assim como o novo coronavírus, surgiram com a chegada de um vírus ou uma bactéria desconhecida.

Também houve intensa campanha de vacinação contra Influenza e Varíola. E, como medida educativa de higiene pessoal, os jornais publicavam matérias e panfletos eram distribuídos com o conselho de se evitar escarrar e cuspir no chão. Caso fosse extremamente necessário, que se utilizassem lenços ou escarradores instalados em locais públicos. Era preciso também cuidar da higiene das casas com a instalação de aparelhos sanitários, limpeza dos quintais para retirar imundícies e conter a proliferação de moscas (SOUZA, 2009, p. 222-224).

Desse modo, podemos notar que desde o surgimento das primeiras pandemias, há uma grande proliferação de medidas tomadas para o combate dessas doenças, algo que pudemos ver na atual situação mundial, com grandes campanhas de vacinação e de conscientização.

5.2. O que é o Covid-19

Para um melhor entendimento trataremos algumas definições do novo Coronavírus, para isso usaremos como base o MS (Ministério da Saúde) e a OMS (Organização Mundial da Saúde). Segundo o MS o Covid-19, infecção respiratória aguda causada pelo vírus SARS-CoV-2, faz parte da família dos coronavírus que são muito comuns em espécies diferentes de animais, como o homem, gado, camelos e morcegos.

Como definição a OMS, semelhante a da MS, declara que o Covid-19 é uma infecção causada pelo vírus SARS-Cov-2. Agora para termos uma melhor compreensão, veremos uma definição sobre como ele se propaga.

Segundo Ferrarini (1977), doenças infectocontagiosas são contraídas e causadas por agentes infecciosos sendo transmitida através dos seres. Por via de regra, os coronavírus de animais dificilmente infectam pessoas e se espalham entre

os humanos, podendo existir exceções, como foi o caso do MERS-CoV e SARS-CoV-2 (Covid-19).

5.3. Como Surgiu

Em 31 de dezembro de 2019, a Organização Mundial da Saúde (OMS) foi alertada sobre vários casos de pneumonia na cidade de Wuhan, província de Hubei, na República Popular da China. Tratava-se de uma nova cepa de infecção que não havia sido identificada antes em seres humanos.

O Sars-cov2, vem causando a doença Covid-19 ou coronavírus que foi identificado os primeiros casos em Wuhan, na província de Hubai na China onde este pode leva a Síndrome Respiratória Aguda Grave e ocasionar a morte (NOGUEIRA, José; SILVA, Carolina, 2020, p.118).

Após isso, o vírus foi se espalhando pelos continentes, contagiando grande parte do mundo. Não há uma data concreta sobre seu dia de proliferação, no entanto, a covid-19 foi definida como uma pandemia em 11 de março de 2020, pelo Diretor-Geral da Organização Mundial da Saúde, Tedros Adhanom Ghebreyesus.

5.4. Medidas que o Brasil Tomou Acerca da Pandemia

Ao observarmos a história, percebemos que é difícil se proteger totalmente ao contágio do vírus. As epidemias que ocorreram no passado se propagaram rapidamente, mesmo sem a globalização (HARARI, 2020), já atualmente por conta do avanço da tecnologia, é possível viajar para diversos lugares, facilitando a propagação do vírus. Segundo Vasconcelos e Henriques (2020), a epidemia atingiu todos os estados brasileiros, com inúmeros casos e óbitos, demonstrando o alcance que ela obteve. No Brasil, desde o início da pandemia, especialistas já apontavam para a gravidade da situação do governo brasileiro no que se refere à sua capacidade para sustentar o sistema de saúde à altura das necessidades de enfrentamento da pandemia de COVID-19 bem como sua disseminação pelo Brasil (p. 10, Almeida, Vanessa; 2021).

Em decorrência dessa situação o Estado tomou algumas medidas para combater essa emergência, entre elas:

Medidas tomadas na área da saúde abrangem: painel no ministério da saúde com informações sobre casos e óbitos da covid-19, informações sobre a doença, equipamentos disponibilizados, orientações para os profissionais e gestores etc.

Houve também a realização de diversas campanhas, como: todos por todos, arrecadação solidária e Brasil acolhedor. No geral elas tem como objetivo estimular a população a fazer doações, a fim de que seja possível auxiliar a população mais carente, entidades sem fins lucrativos e para enfrentar o surto da pandemia.

O governo federal também concedeu o benefício, conhecido como auxílio emergencial, que buscava auxiliar os trabalhadores informais, autônomos e desempregados, ele procurava fornecer proteção a essas pessoas.

Essas são algumas medidas tomadas pelo governo para auxiliar, informar e combater o surto da covid-19.

6. REALIDADE DO MERCADO DE TRABALHO

6.1. Antes da Pandemia

Antes de entrarmos propriamente no período pandêmico, é de extrema importância entendermos a situação na qual o mercado de trabalho se encontrava antes da chegada da pandemia. E para isso, voltaremos alguns anos, podendo, assim, obter uma macrovisão econômica brasileira; pois, somente com isso poderemos entender, da melhor forma, os posteriores resultados.

Dos anos 2000 a 2015 a taxa de desocupação no Brasil se manteve baixa. Porém em 2015 houveram transformações que mexeram abruptamente em nossa economia, além da chamada crise 15-16, que trouxe consequências negativas e enfraqueceu o setor econômico e conseqüentemente o mercado de trabalho, aumentando consideravelmente o número de desemprego. De fato, em 2015-2016 a economia sofreu uma série de choques que contribuíram para reduzir ainda mais o crescimento econômico (PAULA e PIRES; 2017).

Sobre o ano de 2015, Amorim, em seu artigo “Mercado de Trabalho no Brasil: Antes, Durante... e Depois?” (2020), abordou fatores importantes sobre este período. Entre eles, Amorim cita a inserção das tecnologias nos processos de produção e em todas as atividades econômicas. Com a chegada dos meios tecnológicos a exigência de contratação deixou de ser simplesmente curricular, passando a envolver

principalmente conhecimentos específicos sobre o novo método inserido. Com isso, exigia-se mão de obra qualificada, deixando de lado, conseqüentemente, muitos empregados que não se enquadravam na moderna forma de trabalho.

A combinação de todos esses elementos produziu um mercado de trabalho com taxa de desocupação em níveis elevados devido a pouca capacidade da economia em absorver a oferta de mão de obra. Dentro desse quadro, ao fim de 2019 e começo de 2020, uma tênue recuperação podia ser percebida por meio do acompanhamento da queda lenta da taxa de desocupação. (Amorim, 2020, pág.08).

Em decorrência de todos esses fatores, o mercado de trabalho já se encontrava sensibilizado. Em 2019 começou a demonstrar um potencial de crescimento, porém, ainda longe do pico alcançado em 2014. Enquanto o número de assalariados, segundo a PNAD Contínua, em 2014 era de 46.762, em 2019 estava ainda abaixo, com 44.798.

Ao se tratar de jovens aprendizes, a realidade acompanha a situação presente no mercado de trabalho. Em 2019, estes representavam 476 mil trabalhadores, número este, acima dos anos anteriores.

6.2. Durante a Pandemia

A pandemia da Covid-19 trouxe grandes impactos sociais, políticos e econômicos para toda a população mundial. A sociedade, repentinamente, passou por transformações bruscas em suas relações pessoais, atividades comunitárias e outras interações. O mesmo foi vivido no setor econômico. As empresas precisaram adaptar-se rapidamente ao chamado “novo normal”, com novas maneiras de se negociar, formas de trabalho inovadoras e habilidades que antes não possuíam tamanho destaque. Muitas dessas inovantes contribuições se tornaram apreciadas e tendem a permanecer com força, como abordaremos logo a seguir; porém, é inegável que o Corona Vírus também trouxe conseqüências negativas, tanto a empregadores quanto a empregados.

Falando sobre o programa jovem aprendiz, não foi diferente. Os autores do artigo "Pandemia e desemprego no Brasil: Impactos e conseqüências para os jovens no mercado de trabalho" (2021) nos afirmam que as evidências tendem a demonstrar que, em contextos recessivos, há aumentos na taxa de desemprego mais intensos para jovens do que para adultos. É possível perceber que a crise mundial decorrente

da pandemia da Covid-19 tem impactos ainda mais acentuados aos trabalhadores jovens.

Dentre todos os impactos negativos, existem dois de grande importância e que, portanto, nos aprofundaremos; estes são: o desemprego e a diminuição na oferta de vagas. A pandemia gerou uma curva considerável de desemprego entre os profissionais, inclusive jovens; porém, além da demissão, é notável, também, a não contratação de novos funcionários, especificamente aprendizes; ou seja, a redução na abertura de vagas em uma organização.

A respeito do desemprego, o instituto Ramacrisna nos informa que entre março de 2020 e março de 2021, 72 mil vagas foram fechadas. A Organização Internacional do Trabalho também mostra que um em cada cinco jovens, no mundo, parou de trabalhar devido à pandemia. Olhando para o Brasil, no ápice da pandemia, meses de julho a setembro de 2020, o desemprego entre jovens com idade entre 18 a 24 anos chegou a uma taxa de 31,4%, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE). Diante de tais informações vemos que o desemprego foi real e marcante durante o período pandêmico, afetando assim muitas famílias que ficaram, na linguagem informal, sem chão e passaram por um momento muito complicado.

Porém, como dissemos, ainda existe um outro problema, que diz sobre a diminuição da oferta de empregos durante a pandemia. Além de mandarem funcionários embora, as empresas também reduziram a intensidade de contratação de novos empregados, pois estas não estavam em uma situação financeira favorável para manter um alto nível do número de colaboradores. De acordo com Santos apud Brasil de Fato (2020), a diminuição do quadro de contratados efetivados de uma empresa impactou significativamente na diminuição da cota de jovens aprendizes na instituição. Como citado anteriormente, a Consolidação das Leis do Trabalho estabelece uma relação entre o número de funcionários que desempenham função com necessidade de formação profissional e a cota de aprendizes; esta deve ser de no mínimo 5% e no máximo 15%, calculada em cima do número de funcionários com tais características dentro da empresa. Diante disso, se o quadro de colaboradores efetivados diminuiu durante a pandemia, conseqüentemente o mesmo aconteceu com o número de jovens aprendizes exigidos a serem contratados por tal organização. Segundo o IBGE, o resultado foi a diminuição em até 84,9% da contratação de tais.

Além de todos os efeitos contados acima, não podemos esquecer da classe dos trabalhadores informais. É classificado como trabalho informal toda a atividade

econômica realizada e que gere remuneração, porém sem que haja vínculo empregatício ou registro formal, a chamada carteira assinada. Como pudemos ver, os anos anteriores à pandemia foram conturbados e de muito desemprego; tal fator colaborou para o aumento no número de trabalhadores informais. Portanto, durante o Covid-19 esta classe se encontrava muito presente em nossa realidade e foi grandemente afetada, não podendo exercer suas atividades.

Dados do IBGE nos apontam que no ano de 2019, anterior à chegada da pandemia 41,1% da população ocupada se encontrava na categoria de informalidade.

Com isto entendemos brevemente sobre como se encontrava o mercado de trabalho durante o período da pandemia Covid-19. Porém, ainda existe uma pergunta: o que podemos esperar para o futuro? Como será a realidade? É sobre isso que discorreremos posteriormente.

6.3. Após Diminuição de Casos

A pandemia veio e mudou o mundo e suas relações. Muitas das coisas que se viam antes da chegada do Corona Vírus não estarão mais presentes no nosso cotidiano. Diversas formas e relações de trabalho já são consideradas antigas e passaram por drásticas transformações. E é isso que devemos esperar daqui em diante.

A categoria de trabalho informal se tornou ainda mais presente com a chegada do vírus, pois funcionários que perderam seus empregos buscaram outras formas de sustentarem a si e suas famílias, optando, então, pela autonomia.

O mundo, em todas as áreas, tem evoluído cada vez mais rápido, e o mesmo se observa nas relações de trabalho, sendo estas transformações aceleradas pela chegada da pandemia, como defendido por Ferreira (2022). Diante disso, o mercado ficará ainda mais exigente, contratando pessoas que estejam sempre se atualizando, não mais unicamente por seu currículo. Os colaboradores que terão maiores chances na nova situação do trabalho serão aqueles que se destacam por estarem em constante evolução e aprendizado. Portanto, para o futuro mercado de trabalho é necessário não apenas buscar o que já está em exigência, mas também aquilo poderá entrar entre os posteriores requisitos. Quanto mais aperfeiçoamento, mais à frente o funcionário estará, em sua empresa ou em uma entrevista.

Todavia, mais importante que as competências técnicas, são as habilidades comportamentais, tão necessárias e exigidas pelos recrutadores no tempo em que

vivemos. Segundo Cánepa (2020), as competências humanas são cada vez mais importantes e é o que estudos nos dizem, que as organizações têm dificuldade em conseguir. Logo, os jovens com habilidades comportamentais, como a conhecida inteligência emocional, bem desenvolvidas, terão maiores chances na disputa de mercado.

Para finalizar, vale lembrar que a economia ainda está em fase de recuperação, não somente em decorrência da pandemia, mas inclusive dos anos anteriores. Será, desse modo, um período conturbado, e de grande concorrência. Daí então a necessidade de os jovens desenvolverem suas habilidades e se atualizarem; para conseguirem, por tanto, conquistar seu espaço no mercado de trabalho.

7. HOME OFFICE

Traduzindo para a língua portuguesa, home office significa literalmente “escritório em casa”, mas tal prática não se refere necessariamente ao ambiente “casa”, porém, é melhor descrito como todo o trabalho realizado remotamente, ou seja, fora do espaço físico da organização, através de equipamentos tecnológicos. Outra forma popularmente conhecidas que pode denominar o Home Office é: trabalho à distância.

Esta modalidade de trabalho surgiu nos Estados Unidos com o avanço dos aparelhos tecnológicos como computadores e celulares. Ainda assim, o acesso a estes instrumentos eram limitados, por seus altos valores. Consequentemente a ascensão do trabalho remoto se deu com a diminuição dos custos de aparelhos eletrônicos e sua maior popularização. Veio para o Brasil no final do século XX, apesar disso, só foi regulamentada na Consolidação das Leis do Trabalho no Brasil em 2017.

Especificamente durante a pandemia, tal modalidade de trabalho foi uma das opções mais usadas para realização das atividades das organizações em conciliação com o impecílio da transmissão do Corona Vírus. Uma pesquisa realizada pela Fundação Instituto de Administração em 2020 apontou que 46% das empresas no Brasil aderiram ao modelo remoto de trabalho durante a pandemia. O IBGE fez um levantamento e descreveu que em maio de 2020 em média 8 milhões de brasileiros estavam exercendo atividade remota.

De acordo com Lima (2020) o Home Office acendeu em grande proporção com a chegada da pandemia e permanecerá mesmo depois que as atividades possam voltar ao normal.

Portanto, é possível observar que o trabalho remoto foi uma das maiores alternativas encontrada pelas empresas para realizarem suas atividades durante o período pandêmico. Mas a visão é que mesmo com a diminuição da curva de risco de contágio do vírus o Home Office não deixará de ser usado. Pelo contrário, tende a ser cada vez mais adotado, por trazer diminuição de gastos às organizações (como por exemplo: aluguel, água, luz, entre outros), comodidade aos colaboradores, gerando, assim, a motivação do funcionário, e, conseqüentemente, o aumento da produtividade.

De acordo com Bloom (2022), a rotatividade de funcionários diminuiu e os feedbacks de satisfação com a nova prática de trabalho também aumentaram. Mostrando, então, que este foi um modelo muito aceito e que agradou aos colaboradores.

Segundo pesquisa realizada pela Fundação Instituto de Administração cerca de 90% das empresas tiveram suas metas cumpridas ou superadas durante o Home Office. Em complemento, outra pesquisa publicada em 2023 pela Fundação Getúlio Vargas apontou que a taxa de empresas que tiveram aumento na produtividade durante o trabalho remoto em 2022 foi de 30%.

Pode-se imaginar então que o trabalho remoto não decreta fim com a partida da pandemia, mas ainda é só o começo de muitas mudanças que estão para vir no mercado de trabalho mundial e nas relações comerciais.

8. O QUE O MERCADO DE TRABALHO EXIGE

O mercado atual exige características comportamentais, tais como adaptabilidade, flexibilidade, saber trabalhar em equipe, ter visão do que o cerca e especialmente conhecimento, este pode ser dividido em duas áreas, são elas:

Soft skills, habilidades que não estão conectadas com os conhecimentos técnicos que o profissional possui, sendo o conhecimento sobre o comportamento humano e as relações. Por exemplo saber lidar com atritos que podem ocorrer.

Hard skills, são habilidades adquiridas por meio de estudos e experiência, sendo o conhecimento da área e atividade. Como possuir conhecimento sobre tecnologia e lidar com aparelhos que podem participar de seu dia a dia.

Dentro do complexo de adaptabilidade é necessário saber que isso inclui novos modelos de contratação e flexibilidade de horário, além das inovações de cada setor.

Segundo Daniel Goleman, jornalista e autor de livros da área socioemocional (2022), existe uma lacuna entre o esperado dos novos profissionais e o que os mesmos podem oferecer, o que faz com que eles não estejam preparados para realizar da maneira certa suas tarefas. O estudioso ainda fala sobre a falta de importância que os jovens dão para inteligência emocional dentro do ambiente de trabalho, ainda que ela seja crucial para melhores resultados. Tornando imprescindível o aprimoramento das chamadas soft skills desses jovens.

Segundo Claudio Fernández-Araoz o QI te garante seu emprego, porém apenas a inteligência emocional promove sua promoção e seu sucesso na empresa e a falta da mesma pode acarretar em sua demissão.

Na atual realidade do mercado de trabalho os novos integrantes precisam ter além das chamadas hard skills, é necessário possuir as soft skills, para que consiga lidar com diferentes cenários encontrados no ambiente organizacional.

9. JOVEM NO MERCADO DE TRABALHO

Se sabe que a inserção do jovem no setor trabalhista vem se desenrolado no Brasil desde a República Velha, tendo em vista que nessa época o país contava com mais de 30 milhões de cidadãos, sendo que 71,5% eram jovens de até 29 anos.

Não somente o Brasil da República Velha é um país de jovens, mas também é um país pobre, com uma renda per capita baixa e fortemente concentrada. Em 1920, logo após o desfecho da Primeira Guerra Mundial, estima-se que a renda per capita brasileira (US\$ 963) representava 17,3% da norte-americana, 27,7% da argentina, 29,0% do Ocidente europeu e pouco mais de 58% da renda per capita média da América Latina (Maddison, 2001, p.02).

Após a Guerra, com o país se reerguendo os jovens com baixas condições de vida se depararam com um cenário precário, onde precisavam trabalhar para se manter vivos, sendo muitas vezes explorados em suas funções.

Segundo Pierre Bourdieu, conhecido por sua teoria das capitais (econômica, social e cultural) e como elas afetam a trajetória do indivíduo no mercado de trabalho, argumentando que jovens de origens desfavorecidas possuem menos acesso a recursos culturais e sociais, limitando suas oportunidades de emprego e progressão na carreira.

Os quadros da rápida urbanização do Brasil e das oportunidades de emprego nos grandes centros urbanos, observa-se uma intensa mobilidade social ascendente, a formação de uma “nova classe média” e a queda acentuada da pobreza. Não obstante, a rápida expansão da capacidade de produção de riqueza material que transformou a estrutura social e promoveu forte mobilidade ascendente foi incapaz de eliminar a pobreza no país e diminuir a desigualdade, colocando o Brasil em 1980 entre aqueles países de maior desigualdade do mundo (Henrique, 1999, p.103).

Atualmente temos uma sociedade onde mais de 47 milhões da população são jovens de 15 a 29 anos, os quais possuem inúmeros obstáculos nesse processo, como a alta taxa de desemprego e o trabalho informal.

As populações jovens são, ao mesmo tempo, parte diferenciada e integrante da sociedade, compondo o movimento de mudança social ao proporem diferentes esquemas de percepção e interpretação do cotidiano. Ao vivenciarem uma etapa decisiva da vida, os jovens experimentam transformações significativas nos seus percursos educativos e profissionais. Na falta de perspectivas e na ausência de horizontes de futuro e oportunidades profissionais os jovens podem ser levados a um sentimento de frustração, injustiça e rejeição (MARQUES, 2020).

Ainda segundo Marques (2020) por ser de uma camada vulnerável na pirâmide de hierarquia no âmbito socioeconômico, os jovens são os mais atingidos pela precariedade de empregos mal pagos e péssimas condições de trabalho.

Em pesquisa feita pelo IBGE no ano de 2020, o percentual de jovens desempregados teve um aumento significativo quando comparado ao censo de 2012, podemos verificar no gráfico a seguir.

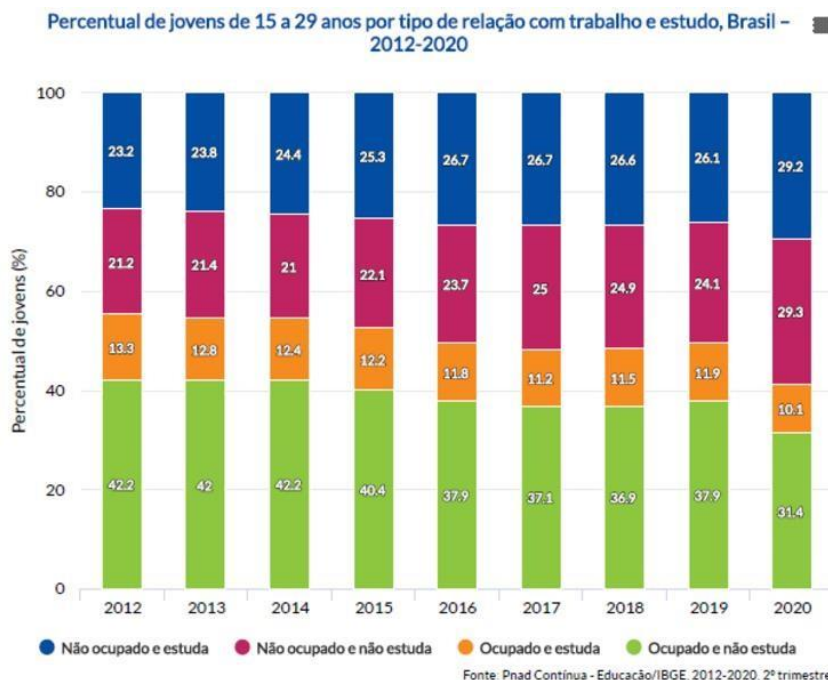


Figura 1: Percentual de jovens de 15 a 29 anos por tipo de relação com trabalho e estudo no Brasil.

Podemos ver um aumento de 7,1% no índice de desocupação dos jovens, havendo um aumento na quantidade de mancebos desertantes da escola sem a conclusão do Ensino Médio, afetando diretamente na qualificação profissional.

10.1. Pandemia

Conforme o estudo Pesquisa Juventudes e a Pandemia do Coronavírus, realizado pelo Conselho Nacional da Juventude (CONJUVE), em conjunto com outras sete entidades, cerca de 30% dos 21 mil voluntários, já pensaram em abster-se do colégio durante o período do surto.

Com o início da pestilência em 2020, a educação brasileira se viu adotando com emergência o estilo remoto, assim, todos da sociedade mergulharam em um cenário distinto, ampliando a desigualdade presente no país, pois muitos não possuíam condições para realizar esse modo de estudo.

O atual cenário de desocupação no grupo dos trabalhadores jovens só se compara a crise brasileira enfrentada em 2015-2016, fruto da tempestade perfeita que colocou o país em uma profunda recessão. As evidências tendem a demonstrar que, em contextos recessivos, há aumentos na taxa de desemprego mais intensos para jovens do que para adultos (CORSEUIL; FRANCA, 2020, p. 18).

Essa realidade se dá ao fato de que muitos jovens foram prejudicados com o atraso escolar que obtiveram após a paralisação das aulas recorrente à disseminação do Covid-19, os principais afetados foram aqueles que dependiam do ensino público.

11. ESTÁGIO E JOVEM APRENDIZ

Para entender a diferença entre o programa de estágio e o programa jovem aprendiz, primordialmente deve-se entender o que é o estágio. Contudo, este é um ato educativo escolar supervisionado, e desenvolvido dentro de uma locação empresarial voltada a área em que o discente está cursando, uma vez que este aprendizado visa a preparação produtiva do trabalho e integra o itinerário formativo, de tal modo, complementando o projeto pedagógico (SILVA, GUERRA, DONATO, NASCIMENTO e BERNAL; 2022).

A dissociação entre teoria e prática aí presente resulta em um empobrecimento das práticas nas escolas, o que evidencia a necessidade de se explicitar por que o estágio é teoria e prática (e não teoria ou prática). Para tanto, necessário se faz explicitar o conceito que temos de teoria e prática (Pimenta e Lima, 2006 p. 11).

Existem duas modalidades, o estágio obrigatório, este é definido como projeto do curso, onde a carga horária é requisito para aprovação, neste caso, poderá ou não ser recompensado; o estágio não obrigatório, este é desenvolvido como atividade opcional, com carga horária regular e obrigatória, neste caso, o estagiário deverá receber, da instituição onde estará prestando serviços, uma remuneração.

O estágio, ao contrário do que se propugnava, não é atividade prática, mas teórica, instrumentalizadora da práxis docente, entendida esta atividade como atividade de transformação da realidade. Nesse sentido, o estágio curricular é atividade teórica de conhecimento, fundamentação, diálogo e intervenção na realidade, esta sim, objeto de práxis, ou seja, é no contexto da sala de aula, da escola, do sistema de ensino e da sociedade que a práxis se dá (Pimenta e Lima, 2011, p. 45).

Após ter base sobre o que é, pode-se observar as diferenças e semelhanças em ambos os programas. Iniciando-se, os dois são regulamentados por leis próprias, o estágio sendo na Lei Nº 11.788/2008 e o jovem aprendiz pela Lei Nº 10.097/2000. Observando por um olhar não jurídico, os dois modelos se assemelham em muitos

questos, um dos principais sendo que visam a mesma intenção, a aquisição da experiência profissional respeitando a carga horária de estudo do colaborador.

Ao olhar jurídico, o estágio possui o objetivo de preparar o discente para o mercado de trabalho, como dito anteriormente, é uma complementação do currículo estudantil; já o aprendiz, é o profissional inserido em um programa de aprendizagem. Com isto, é possível entender uma diferença entre esses, que seria o vínculo empregatício, o aprendiz trabalha perante as normas da CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas, contendo algumas modificações, enquanto o estagiário, não possui vínculo empregatício, pois este não exige a anotação na CTPS - Carteira de Trabalho e Previdência Social.

Por não obter relação empregatícia, o discente vinculado ao programa de estágio detém os seguintes direitos: Bolsa Auxílio, Auxílio Transporte, Recesso e Seguro de Acidentes Pessoais.

Outrossim, deve-se analisar a idade de ambos os programas, o estágio pode ser concebido a qualquer pessoa com 16 anos, ao passo que o regime do jovem aprendiz contempla pessoas de 14 a 24 anos. Nos dois casos o contrato possui limite máximo de 2 anos.

12. DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO

Para compreendermos como o jovem impactou no desenvolvimento econômico durante a pandemia, precisamos separar o nosso estudo em partes, sendo eles, o que é o desenvolvimento econômico, como os jovens impactam na economia e como eles impactaram durante a pandemia.

Para um melhor entendimento sobre o primeiro tópico, devemos primeiramente compreender o significado e a diferença entre crescimento econômico e desenvolvimento econômico, sendo eles respectivamente, um aumento na produção e no consumo de bens;

O desenvolvimento econômico de um país ou estados-nação é o processo de acumulação de capital e incorporação de progresso técnico ao trabalho e ao capital que leva ao aumento da produtividade, dos salários, e do padrão médio de vida da população (Pereira, 2008, p. 1).

Com base nessas definições, é importante salientar que o crescimento econômico se baseia no aumento da renda per capita, obtido através da divisão do Produto Nacional Bruto (PNB) ou Produto Interno Bruto (PIB) pelo número de habitantes, e não necessariamente na melhora das condições de vida da população. Já o desenvolvimento econômico abrange um pouco mais, levando em consideração a produtividade e o padrão médio de vida da população. Para conseguir medir esse avanço é utilizado o IDH (Índice de Desenvolvimento Humano) que compõe valores de 0 a 1 divididos em, de 0 a 0,55, considerado um IDH baixo, 0,55 a 0,70, valor médio, 0,700 a 0,800, valor alto e por fim um IDH maior ou igual a 0,801 que é classificado como muito alto. Para calcular esses valores é utilizado principalmente três fatores, sendo eles, saúde – considerando a expectativa de vida da população, educação – levando em conta os adultos alfabetizados e o tempo médio de permanência na escola, e renda - que é adquirida pela renda per capita, ou seja, pela divisão do PIB ou PNB pela quantidade da população.

Agora para trabalharmos nosso segundo tópico, precisamos compreender o que chamamos de PEA (Pessoa Economicamente Ativa), segundo o IBGE é compreendido como parte desse termo a mão-de-obra que o setor produtivo é capaz de contar, ou seja, pessoas em idade e em condições de exercer um emprego. Ademais, para se realizar o cálculo da PEA é utilizado dois critérios, as pessoas ocupadas – indivíduos que no momento que a pesquisa foi realizada estavam empregadas, e as pessoas desocupadas – parcela da população que não tinha trabalho, no entanto, estavam dispostas a trabalhar e devem ter buscado uma oportunidade nos últimos 30 dias.

Além disso, a maioria dos países adotaram o critério da OIT, considerando como PEA os indivíduos com no mínimo 15 anos, com algumas exceções, como por exemplo quatro países (Espanha, Reino Unido, Suécia e EUA) que aderiram 16 anos (Oshiro; Marques).

Com isso em consideração, é evidente que o jovem aprendiz é considerado uma pessoa economicamente ativa que auxilia na economia do país; no site do CIEE pode se verificar que a massa salarial dos aprendizes no ano de 2017 contribuiu com R\$ 8 bilhões no PIB, ou seja, os jovens estão passando a fazer parte da economia brasileira.

Outrossim, uma curiosidade interessante é um estudo que demonstra que o investimento em escolas de ensino médio técnico – ensino médio normal integrado

com um curso profissionalizante - também pode auxiliar no crescimento do PIB, no estudo “Potenciais Efeitos Macroeconômicos com Expansão da Oferta Pública de Ensino Médio Técnico no Brasil”, os autores Martins, Fancio, Firpo e Santos (2023) declaram que caso o ensino médio técnico seja duplicado o PIB pode aumentar em 1,34%, e se ele for triplicado essa porcentagem pode chegar a 2,32%.

Dando continuidade, vamos ao nosso terceiro tópico, como os jovens afetaram a economia na pandemia. Vamos primeiramente observar como a pandemia afetou a economia, para isso utilizaremos duas fontes:

A primeira é de Pedroso, Polyana; e Gisi, Maria da revista “Covid 19 e os Impactos na Juventude: Educação e Trabalho” (2020) que declaram que a economia está em uma fase de declínio ou recessão profunda que não ocorria desde a grande depressão da década de 1930, com uma diminuição do PIB em mais de 20% e uma elevação do desemprego em vários países.

É a segunda fonte é de acordo com o BACEN (Banco Central do Brasil) que afirma que a economia mundial, incluindo a brasileira, passa por momento de elevado grau de incerteza em decorrência da pandemia de coronavírus.

Com essas informações. é evidente que a economia mundial teve um grande prejuízo e que o mundo passou por uma fase de muita incerteza financeira. Levando em consideração o que foi dito anteriormente na realidade do mercado de trabalho durante a pandemia, podemos verificar que os jovens foram os que mais sofreram com o desemprego, o que conseqüentemente acarretou na diminuição das suas contribuições em relação ao crescimento do PIB ou seja no desenvolvimento econômico.

13. METODOLOGIA

A metodologia usada neste trabalho com o tema: A Inserção Do Jovem Aprendiz No Mercado De Trabalho Durante A Pandemia Do Covid-19, feita com pesquisas aprofundadas em sites específicos da área em estudo, revistas e postagem de profissionais, tendo como aporte os principais autores citados neste trabalho: Santos (2003), Vargas–Prada (2013), Villar & Mourão (2018) e Scatolin (2020), Martins (2001), que relatam sobre a realidade do jovem e os impactos causados pela Covid-19.

Usamos essas informações para apresentar a importância do papel dos novos ingressantes do mercado de trabalho nas empresas e as mudanças vivenciadas por eles.

Podemos ver o quanto a competitividade das empresas aumentou nos últimos anos com o avanço da tecnologia que vem melhorando e crescendo cada vez mais. Se nós observarmos, o aprendiz está presente desde os primórdios, porém ainda é pouco mencionado.

Quando uma empresa utiliza suas ferramentas do modo correto procurando melhorar os processos, ela se destaca na frente de seus concorrentes, com crescimentos obtendo resultados e lucros positivos mensais.

Contudo, quando as organizações fecham as portas para colaboradores inexperientes, impacta nas oportunidades dos mesmos e indiretamente na economia nacional.

14. CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com Rezende (2007) a pandemia é caracterizada como uma epidemia de grandes proporções, que atinge mais de um continente. Os impactos da Covid-19 foram claramente visíveis e vivenciados no mercado de trabalho com suas repercussões, presenciadas, conseqüentemente, pelos Jovens Aprendizizes.

O surto pandêmico desencadeou a acentuação na taxa de desemprego que se encontrava em leve recuperação da crise de 2015. Resultante da diminuição do quadro de colaboradores, o número de vagas disponibilizadas à aprendizizes também diminuiu; sob a mesma ótica, a Organização Internacional do Trabalho informou que um em cada cinco jovens deixou seu posto de trabalho durante a pandemia. A carência de aprendizizes acarretou, também, no declínio do Produto Interno Bruto, visto que no período anterior à pandemia estes haviam contribuído com um montante de aproximadamente R\$ 8 bilhões ao PIB.

Ademais, ainda que a curva dos números de casos do Corona Vírus esteja contida, o mundo não será mais o mesmo. Com a pandemia, veio o chamado “novo normal”; e muitas das medidas que eram obrigatórias abriram os olhos aos empregadores pela facilidade, comodidade e aumento do desempenho de seus colaboradores. É esperado que modalidades como Home Office sejam adotadas cada vez mais pelas organizações como modo de trabalho. Para mais, os processos de recrutamento e seleção têm se tornado progressivamente mais exigentes. No mercado de trabalho atual, aquele que está em constante melhoria é o que se destaca.

15. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Livros:

HENRIQUES, C. M. P.; VASCONCELOS, W. **Crises dentro da crise: respostas, incertezas e desencontros no combate à pandemia da Covid-19 no Brasil**. Estudos Avançados, v. 34, n. 99, p. 25–44, 2020.

Louredo, F. M., Pereira, P. H. F., de Souza Júnior, P. D., & dos Santos, R. A. **B. PANDEMIA E DESEMPREGO NO BRASIL: IMPACTOS E CONSEQUÊNCIAS PARA OS JOVENS NO MERCADO DE TRABALHO**. Revista Eletrônica do Instituto de Humanidades, 2021.

OSHIRO, F.; MARQUES, R. M. **O conceito de desemprego e sua medição no século XX / The concept of unemployment and its measurement in the twentieth century**. Textos & Contextos (Porto Alegre), v. 15, n. 2, p. 293, 2016.

Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa. São Paulo: Paz e Terra, 1996. IMBERNÓN. Francisco. **Formação docente e profissional: forma-se para a mudança e a incerteza**. 6º ed. São Paulo: Cortez, 2006.

PIMENTA, Selma Garrido (org.). **Pedagogia e Pedagogos: caminhos e perspectivas**. 3ª ed. São Paulo: Cortez, 2011.

SANTOS, Caio Franco. **Contrato de emprego do adolescente aprendiz – a aprendizagem de acordo com a Lei 10.097/2000**. Curitiba: Juruá Editora, 2003.

STACECHEN, Márcia C. S; HORNING, Regina. **A Educação Profissional como Instrumento de Inclusão e a Aprendizagem de Adolescente no Senar Pr**. In: JOSVIK, Mariana; BLEY, Regina. B. (Orgs.) **Ser Aprendiz! Aprendizagem Profissional e Políticas Públicas: aspectos jurídicos, teóricos e práticos**. São Paulo: LTr, 2009.

Artigos de Internet:

ALVES Pena, R. F. (2015, março 9). **O conceito de População Economicamente Ativa (PEA)**. Mundo Educação. Disponível em: <<https://mundoeducacao.uol.com.br/geografia/o-conceito-populacao-economicamente-ativa-pea.htm>>. Acesso em: 13 jul. 2023, 12h51.

AMORIM, W. A. C. ([s.d.]). **Mercado de Trabalho no Brasil: Antes, Durante... e Depois?**. Disponível em: <<https://downloads.fipe.org.br/publicacoes/bif/bif475-7-13.pdf>>. **Acesso em:** 11 jul. 2023, 15h45.

ANDRADE, Clarissa Dias Rodrigues; LOPES, Guilherme Augusto Hilário. **Brasil República: Uma História de Surtos, Pandemia e Epidemias**. Disponível em: <<https://revista.ioles.com.br/boca/index.php/revista/article/view/242/220>>. **Acesso em:** 07 maio 2023, 08h05.

APARECIDA BRIDI, M., RIBAS BOHLER, F., ZANONI, A. P., BETTEGA BRAUNERT, M., APARECIDA DA, K., BERNARDO, S., LANDOLFI, F., FREIBERGER, Z., & UEHARA BEZERRA, G. ([s.d.]). **O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19**. Unicamp.br. Disponível em :<https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos_2020/ARTIGO_REMIR.pdf>. **Acesso em:** 29 mar. 2023, 14h56.

ARAÚJO, F. **Desenvolvimento econômico**. Disponível em: <<https://www.infoescola.com/economia/desenvolvimento-economico/>>. **Acesso em:** 14 jul. 2023, 15h13.

Ariane, G. (2020, abril 5). **Como Trabalhar Home Office em 2023 - Guia Prático**. **Hostinger Tutoriais; Hostinger**. Disponível em :<<https://www.hostinger.com.br/tutoriais/guia-de-trabalho-home-office-vagas>>. **Acesso em:** 29 mar. 2023, 13h45.

Barbosa, N. W. T. (2022, março 11). **Reflexos da Pandemia sobre o Mercado de Trabalho: Uma Análise Econométrica**. Monografias Brasil Escola. Disponível em: <<https://monografias.brasilecola.uol.com.br/administracao-financas/reflexos-da-pandemia-sobre-o-mercado-de-trabalho-uma-analise-econometrica.htm>>. **Acesso em:** 11 jul. 2023, 15h20.

BBC News Brasil. (2020, novembro 10). **Coronavírus: como será o mercado de trabalho após pandemia e quais habilidades serão mais valorizadas**. BBC. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/geral-54878269>>. **Acesso em:** 13 jul. 2023, 14h23.

BRASIL. Ministério da Economia. **Boletim da Aprendizagem Profissional. 2018**. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/aprendizagem>>. **Acesso em:** 17 abr. 2023, 14h06.

BRESSER-PEREIRA, L. C. **CRESCIMENTO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO**. Disponível em: <<http://cmpdi.sites.uff.br/wp->

<content/uploads/sites/269/2020/01/TEXT0-B%C1SICO-AULA-6-Crescimento-E-Desenvolvimento.pdf>>. **Acesso em:** 14 jul. 2023, 15h11.

Como é feito o cálculo do IDH? Disponível em: <<https://brasilecola.uol.com.br/geografia/desenvolvimento-humano.htm>>. **Acesso em:** 14 jul. 2023, 15h00.

Como surgiu o Home Office. (2020, março 23). Guia Home Office | Trabalho Remoto, Teletrabalho & Trabalho em Casa; Guia Home Office. Disponível em: <<https://homeoffice.portaliso.com/como-surgiu-o-home-office/>>. **Acesso em:** 29 mar. 2023, 13h45.

Contrato de trabalho de aprendizagem profissional. Disponível em: <<https://www.guiatrabalhista.com.br/guia/menor.htm#:~:text=428%20da%20CLT%2C%20o%20contrato,compat%C3%ADvel%20com%20o%20seu%20desenvolvimento>>. **Acesso em:** 27 mar. 2023, 13h22.

Coronavírus: Ações do Governo Federal na luta contra a pandemia. Disponível em <https://www.gov.br/cgu/pt-br/coronavirus/governo-federal>>. **Acesso em:** 3 jun. 2023, 14h15.

CORPORATIVA, I. O que é o Índice de Desenvolvimento Humano e por que se reduziu pela primeira vez desde 1990? Disponível em: <<https://www.iberdrola.com/compromisso-social/indice-desenvolvimento-humano>>. **Acesso em:** 15 jul. 2023, 08h54.

COUTO, Edvaldo Souza; COUTO, Edilece Souza; CRUZ, Ingrid de Magalhães Porto. **#FIQUEEMCASA: EDUCAÇÃO NA PANDEMIA DA COVID-19.** Disponível em: <<https://periodicos.set.edu.br/educacao/article/view/8777/3998>>. **Acesso em:** 07 maio 2023, 07h33.

Covid-19. Disponível em: <<https://bvsmms.saude.gov.br/covid-19-2/#:~:text=Covid%2019%20%C3%A9%20uma%20infec%C3%A7%C3%A3o,se%20por%20todo%20o%20mundo>>. **Acesso em:** 01 abr. 2023, 13h50.

Covid-19: Perguntas frequentes. Disponível em: <<https://www.unicef.org/brazil/covid-19-perguntas-frequentes>>. **Acesso em:** 01 abr. 2023, 13h01.

Crescimento e desenvolvimento econômico: Guia completo para você saber tudo sobre o assunto. Disponível em: <<https://capitalresearch.com.br/blog/crescimento-e-desenvolvimento-economico/>>. **Acesso em:** 14 jul. 2023, 21h52.

CUNHA, Potira. **AS CONSEQUÊNCIAS DA PANDEMIA NA EMPREGABILIDADE JOVEM.** Disponível em: <<https://www.proa.org.br/as-consequencias-da-pandemia-na-empregabilidade-jovem/>>. Acesso em: 20 mar. 2023, 13h48.

DE VOLTA REDONDA, C. U.; ARANHA, F. O. **Vista do A PANDEMIA – COVID 19 E OS IMPACTOS NA JUVENTUDE: EDUCAÇÃO E TRABALHO.** Disponível em: <<https://revistas.unifoa.edu.br/praxis/article/view/3473/2714>>. Acesso em: 16 jul. 2023, 13h09.

DIAS, Guilherme. **Jovem aprendiz: veja vagas, quanto ganha e como funciona.** Disponível em: <<https://www.gupy.io/blog-do-emprego/jovem-aprendiz#cp1>>. Acesso em: 20 mar. 2023, 13h30.

EMERJ - Escola da Magistratura do Estado do Rio de Janeiro. Disponível em: <<https://site.emerj.jus.br/noticia/983>>. Acesso em: 15 jul. 2023, 14h17.

Ensino médio regular vs. ensino técnico: qual escolher? Disponível em: <<https://lcleventos.com.br/blog/conte%C3%BAdo/Ensino-m%C3%A9dio-regular-vs.-ensino-t%C3%A9cnico:-qual-escolher-/2970bda1de558927f940554b34772f4e6fc8e824>>. Acesso em: 16 jul. 2023, 11h57.

FERNANDES, Cláudio. **Peste negra.** Disponível em: <<https://mundoeducacao.uol.com.br/historiageral/peste-negra.htm#:~:text=A%20peste%20negra%20foi%20uma,populacionais%20da%20hist%C3%B3ria%20desse%20continente.&text=A%20peste%20negra%20foi%20uma%20pandemia%20que%20acometeu%20a%20Europa,partir%20do%20ano%20de%201348>>. Acesso em: 01 abr. 2023, 13h36.

Futuro do trabalho no Brasil: mudanças de uma revolução acelerada. (2022, março 17). Portal FGV. Disponível em: <<https://portal.fgv.br/artigos/futuro-trabalho-brasil-mudancas-revolucao-acelerada>>. Acesso em: 13 de jul. 2023, 13h48.

Goulart, J. (2022, fevereiro 15). **Despenca o número de jovens aprendizes e Brasil volta quatro casas.** VEJA. Disponível em: <<https://veja.abril.com.br/coluna/radar-economico/despenca-o-numero-de-jovens-aprendizes-e-brasil-volta-quatro-casas>>. Acesso em: 11 jul. 2023, 15h32.

Hexag Educação. **5 Maiores pandemias da história.** Disponível em: <<https://cursinhoparamedicina.com.br/blog/saude/5-maiores-pandemias-da-historia/>>. Acesso em: 01 abr. 2023, 13h36.

IBGE: Mais de 8 milhões de brasileiros trabalharam de casa até o fim de julho. (2020, agosto 24). Brasil 61. Disponível em: <<https://brasil61.com/noticias/ibge-mais-de-8-milhoes-de-brasileiros-trabalharam-de-casa-ate-o-fim-de-julho-bras201466>>. Acesso em: 29 mar. 2023, 14h54.

JEHNIFFER, J. **O que é IDH? Critérios, cálculo, importância e limitações.** Investidor Sardinha, 5 abr. 2021. Disponível em: <<https://investidorsardinha.r7.com/aprender/o-que-e-idh/>>. Acesso em: 14 jul. 2023, 22h10.

Kern, T. ([s.d.]). **Antes da pandemia: o mercado de trabalho brasileiro em 2019 – DMT – Democracia e Mundo do Trabalho em Debate.** Disponível em: <<https://www.dmtemdebate.com.br/antes-da-pandemia-o-mercado-de-trabalho-brasileiro-em-2019/>>. Acesso em: 11 jul. 2023, 15h16.

LEI No 10.097, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L10097.htm>. Acesso em: 20 mar 2023, 15h00.

LEI Nº 11.180, DE 23 DE SETEMBRO DE 2005. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Lei/L11180.htm#art18>. Acesso em: 20 mar. 2023, 15h08.

LISBOA, Ana Paula; SILVA, Vitória. **86.731 vagas de aprendiz foram fechadas entre abril e novembro de 2020.** Disponível em: <<https://www.google.com/amp/s/www.correiobraziliense.com.br/euestudante/trabalho-e-formacao/2021/01/amp/4900907-86-731-vagas-de-aprendiz-foram-fechadas-entre-abril-e-novembro-de-2020.html>>. Acesso em: 20 mar. 2023, 14h27.

LOUREDO, Fábio M.; PEREIRA, Pedro Henrique Fonseca; JUNIOR, Pérciles Dias de Souza; SANTOS, Renan André Barbosa dos. **PANDEMIA E DESEMPREGO NO BRASIL: IMPACTOS E CONSEQUÊNCIAS PARA OS JOVENS NO MERCADO DE TRABALHO.** Disponível em: <https://scholar.google.com.br/scholar?cluster=2022071426787524069&hl=pt-BR&as_sdt=2005&scioldt=0,5#d=gs_qabs&t=1683402499703&u=%23p%3D5T0j0D XDxwJ>. Acesso em: 06 maio 2023, 16h35.

Manual da Aprendizagem: o que é preciso saber para contratar o aprendiz. Ministério do Trabalho e Emprego. 9. ed., Brasília: Assessoria de Comunicação do MTE, 2014. Disponível em: <http://www.trabalho.gov.br/images/Documentos/Aprendizagem/Manual_da_Aprendizagem2017.pdf>. Acesso em: 01 maio 2023, 11h50.

MARINHO, Maiara. **Na pandemia, jovens aprendizes sofrem com falta de vagas e espaços de convivência.** Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2020/10/25/na-pandemia-jovens-aprendizes-sofrem-com-falta-de-vagas-e-espacos-de-convivencia>>. Acesso em: 20 mar. 2023, 13h45.

Marotti, A. (2020, maio 27). **Mercado de Trabalho no Brasil: Antes, Durante... e Depois? Boletim Covid 19.** Disponível em: <<https://boletimcovid19.scibizconference.com/mercado-de-trabalho-no-brasil-antes-durante-e-depois/?lang=en>>. Acesso em: 11 jul. 2023, 15h37.

MARTINS, Sérgio P. **Menor adolescente e aprendizagem: alterações da CLT.** In: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, SP, n. 16, p.91-104, jul./set. 2001. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/110518>>. Acesso em: 01 maio 2023, 12h10.

Mendonça, G. H. (2008, fevereiro 1). **Trabalho informal: causas, vantagens, desvantagens - Mundo Educação.** Mundo Educação. Disponível em: <<https://mundoeducacao.uol.com.br/geografia/trabalhos-informais.htm>>. Acesso em: 13 jul. 2023, 12h47

Minha empresa é obrigada a cumprir cota de aprendizagem? (2021, fevereiro 5). Spadoni, Carvalho & Costa; Spadoni, Carvalho e Costa. Disponível em: <<https://spadonicarvalho.com.br/minha-empresa-e-obrigada-a-cumprir-cota-de-aprendizagem/>>. Acesso em: 10 jul. 2023, 13h52.

Ministério da Saúde. **O que é a Covid-19?** Disponível em: <<https://www.gov.br/saude/pt-br/coronavirus/o-que-e-o-coronavirus>>. Acesso em: 01 abr. 2023, 13h51.

Nogueira, J. V. D. (2020). **CONHECENDO A ORIGEM DO SARS-COV-2 (COVID 19).** Revista Saúde e Meio Ambiente, 11(2), 115–124. Disponível em: <<https://desafioonline.ufms.br/index.php/sameamb/article/view/10321>>. Acesso em: 29 maio 2023, 14h13.

NOVAES, Jamille. **Jovem Aprendiz está passando por ‘momentos difíceis’.** Disponível em: <<https://www.google.com/amp/s/fdr.com.br/2022/06/07/jovem-aprendiz-esta-passando-por-momentos-dificeis/amp/>>. Acesso em: 20 mar. 2023, 13h42.

O drama da Aprendizagem Profissional no Brasil. Disponível em: <<https://portal.ciee.org.br/institucional/o-drama-da-aprendizagem-profissional-no-brasil/>>. Acesso em: 16 jul. 2023, 13h01.

O que é estágio?. Disponível em: <<https://uenf.br/reitoria/nucest/apresentacao/o-que-e-o-estagio/>>. Acesso em: 04 jun. 2023, 10h55.

O que é o IDH. Disponível em: <<https://www.undp.org/pt/brazil/o-que-%C3%A9-o-idh>>. Acesso em: 14 jul. 2023, 13h11.

Observatório EPT. Disponível em: <<https://observatorioept.org.br/conteudos/potenciais-efeitos-macroeconomicos-com-expansao-da-oferta-publica-de-ensino-medio-tecnico-no-brasil>>. Acesso em: 15 jul. 2023, 13h11.

Organização Mundial da Saúde – OMS. **Doença de coronavírus (COVID-19).** Disponível em: <https://www.who.int/health-topics/coronavirus#tab=tab_1>. Acesso em: 01 abr. 2023, 13h50.

PEREIRA, Denis Guimarães; SPINDOLA, Juliana de Oliveira. **Análise abrangente da inserção no mercado de trabalho através do primeiro emprego: ser-jovem aprendiz.** Disponível em: <<https://periodicos.ufam.edu.br/index.php/reh/article/view/7934/5651>>. Acesso em: 01 maio 2023, 12h25.

Perguntas e respostas sobre o estágio. Disponível em: <https://proex.ifes.edu.br/images/stories/Perguntas_e_Respostas_sobre_o_Est%C3%A1gio_-_FIEC.pdf>. Acesso em: 04 jun. 2023, 10h50.

Qual a diferença entre estagiários e menor aprendiz?. Disponível em: <<https://www.centralestagio.com/qual-a-diferenca-entre-estagiarios-e-menor-aprendiz/>>. Acesso em: 04 jun. 2023, 10h40.

Rabelo, C. (2021, janeiro 5). **Como Calcular a Cota de Aprendiz - Descubra neste Passo a Passo. Camp Pinheiros.** Disponível em: <<https://www.camppinheiros.org.br/como-calcular-a-cota-de-aprendiz/>>. Acesso em: 10 jul. 2023, 13h50.

Redator PontoTel. **Trabalho jovem aprendiz: quais os pré-requisitos, o que diz a lei, carga horária e dúvidas frequentes.** Disponível em: <<https://www.pontotel.com.br/trabalho-jovem-aprendiz/#:~:text=A%20jornada%20de%20trabalho%20do,de%20at%C3%A9%208%20horas%20di%C3%A1rias>>. Acesso em: 27 mar. 2023, 13h16.

REIS, T. **Desenvolvimento econômico: conheça as principais teorias a respeito.** Disponível em: <<https://www.sun0.com.br/artigos/desenvolvimento-economico/>>. **Acesso em:** 14 jul. 2023, 15h11.

ROSAS, H. **Jovens: inserção no mercado de trabalho, pandemia e o ensino profissionalizante.** Disponível em: <<https://www.futura.org.br/jovens-no-mercado-de-trabalho-pandemia-e-o-ensino-profissionalizante/>>. **Acesso em:** 3 jun. 2023, 14h25.

SAGUINI, G. **O que aprendemos com as nossas emoções na pandemia do coronavírus?** Disponível em: <<https://saude.abril.com.br/coluna/com-a-palavra/o-que-aprendemos-com-as-nossas-emocoes-na-pandemia-do-coronavirus>>. **Acesso em:** 21 maio 2023, 20h57.

Santos, A. L. D. O. S., & Gimenez, D. M. (2015). **Inserção dos jovens no mercado de trabalho. Estudos Avançados.** Disponível em: <<https://scielo.br/j/ea/a/GbtRWPdc95dJYQVnkN5cBNq/?format=pdf&lang=pt>>. **Acesso em:** 25 jun. 2023, 02h01.

SANTOS, Vanessa Sardinha dos. **Coronavírus (COVID-19).** Disponível em: <<https://brasilecola.uol.com.br/doencas/coronavirus-covid-19.htm>>. **Acesso em:** 07 maio 2023, 17h05.

SCHUELER, Paulo. **O que é uma pandemia.** Disponível em: <<https://www.bio.fiocruz.br/index.php/br/noticias/1763-o-que-e-uma-pandemia#:~:text=Segundo%20a%20Organiza%C3%A7%C3%A3o%2C%20pandemia%20%C3%A9,sustentada%20de%20pessoa%20para%20pessoa>>. **Acesso em:** 01 abr. 2023, 13h01.

StartLaw. **Contrato de jovem aprendiz.** Disponível em: <<https://thestartlaw.com/contrato-de-jovem-aprendiz/>>. **Acesso em:** 27 mar. 2023, 13h30.

Tendências do home office no Brasil. (2023, março 14). Portal FGV. Disponível em: <<https://portal.fgv.br/artigos/tendencias-home-office-brasil>>. **Acesso em:** 03 jun. 2023, 14h34.

Toda Matéria, [s.d.]. **9 maiores pandemias da história da humanidade.** Disponível em: <<https://www.todamateria.com.br/maiores-pandemias-da-historia/>>. **Acesso em:** 01 abr. 2023, 13h36.

Undime. **Aprendiz: Essa Lei precisa virar um fato!** Disponível em: <<https://undime.org.br/noticia/aprendiz-essa-lei-precisa- virar-um->

ANEXO

Em observância aos princípios contidos no art. 227 da Constituição Federal (CF/88) e no ECA é assegurada aos adolescentes na faixa etária entre 14 e 18 anos prioridade na contratação para o exercício da função de aprendiz, salvo quando:

I – As atividades práticas de aprendizagem ocorrerem no interior do estabelecimento, sujeitando os aprendizes à insalubridade ou à periculosidade, sem que se possa ilidir o risco ou realizá-las integralmente em ambiente simulado;

II – A lei exigir, para o desempenho das atividades práticas, licença ou autorização vedada para pessoa com idade inferior a 18 anos; e

III – A natureza das atividades práticas for incompatível com o desenvolvimento físico, psicológico e moral dos adolescentes aprendizes (art. 11, incisos I, II e III, do Decreto nº 5.598/05).

Nas atividades elencadas nos itens acima, deverão ser admitidos, obrigatoriamente, jovens na faixa etária entre 18 e 24 anos (art. 11, parágrafo único do Decreto nº 5.598/05) e pessoas com deficiência a partir dos 18 anos.

