

CENTRO PAULA SOUZA
Etec Prof. Dr. José Dagnoni
Curso Técnico em Administração

MERCADO DE TRABALHO E A CARÊNCIA DE MÃO DE OBRA QUALIFICADA.

Bruna Vitoria Duni Troleis¹
Isabela Brasil²
Janayna da Graça Machado dos Santos³
Larissa Carolaine dos Santos⁴
Maria Carla de Almeida Souza⁵
Orientador: Alexandre Rodrigues de Oliveira ⁶

Resumo: O presente trabalho, visa apresentar uma análise, sobre a falta de mão de obra especializada nas pequenas empresas, e como enfrentam dificuldades de encontrar profissionais especializados para assumir alguns cargos específico, com o intuito de mudar esse cenário, principalmente para os jovens que estão iniciando sua carreira. Através de pesquisas feitas, identificamos uma grande rotatividade dos empregadores, por conta da falta de especialização, que não só afeta o próprio, mas também a empresa e por conta disso pensamos na ideia de ser aplicado um treinamento nas próprias empresas para que esses empregadores tenham um ensinamento e aprendizado já sobre aquilo que ele irá exercer, e também enfatizar sobre a importância de se ter um conhecimento específico na área, pois o mercado de trabalho está cada vez mais exigente, e ter um curso técnico ajudaria muito a grade curricular desse funcionário, oferecendo conhecimentos e profissionalização, e assim podendo alcançar uma remuneração desejada.

Palavras-chave: Mão de Obra; Especialização; Mercado de Trabalho.

¹ Técnico em Administração na Etec Prof. Dr. José Dagnoni – bruna.troleis@etec.sp.gov.br

² Técnico em Administração na Etec Prof. Dr. José Dagnoni – isabela.brasil1@etec.sp.gov.br

³ Técnico em Administração na Etec Prof. Dr. José Dagnoni – janayna.santos@etec.sp.gov.br

⁴ Técnico em Administração na Etec Prof. Dr. José Dagnoni – larissa.santos1196@etec.sp.gov.br

⁵ Técnico em Administração na Etec Prof. Dr. José Dagnoni – maria.souza1221@etec.sp.gov.br

⁶ Professor do Curso Técnico em Administração na Etec Prof. Dr. José Dagnoni – alexandre.oliveira273@etec.sp.gov.br

1. INTRODUÇÃO

Uma pesquisa realizada pelo ManpowerGroup apontou que a falta de mão de obra qualificada no Brasil atingiu a marca de 81% em 2022 – a média global é de 75%. A consultoria ouviu 40 mil empregadores em 40 países e 3 em cada 4 empresários relatam dificuldades para encontrar talentos.

A falta de mão de obra qualificada, bem como a alta rotatividade de profissionais, é um problema que pode trazer muito prejuízo para a empresa. E para não ser refém desse quadro é preciso entender o que ocasiona a escassez de recursos humanos bem capacitados

As falhas do sistema educacional brasileiro, estão na base da falta de capacitação de boa parte dos profissionais em nosso país. Com a alta competitividade das empresas pois quando existe falta de profissionais capacitados consequentemente a restrição no aumento da produtividade e na qualidade dos produtos. Que os trabalhadores mais qualificados buscam em uma empresa são ambiente de trabalho, salários compatíveis, pacotes de benefícios e um plano de carreira bem definidos as empresas precisam estar atentas a isso, para não sofrer com a escassez da mão de obra.

Com isso podemos elaborar uma proposta de solução para dificuldade enfrentada pelos empresários, com a falta de mão de obra, ajudando a encontrar profissionais especializados na área desejada, apresentando propostas para melhoria desse problema, nosso trabalho buscará meio de visualizar as falhas e desenvolver uma maneira para otimizar o problema, possibilitando uma melhoria no mercado de trabalho e satisfazendo os empresários.

2. MÃO DE OBRA QUALIFICADA

2.1 FALTA DE MÃO DE OBRA QUALIFICADA

Segundo o portal autogerenciável, o CEO Rogerio Valentim (2023) destaca: a falta de mão de obra qualificada é quando há dificuldades de contratação de pessoas aptas a realizarem as atividades e funções existentes dentro de um time. Isso

acontece tanto pelo cenário externo, onde as pessoas não tem a formação, conhecimento ou aptidão para executarem certa função. Assim como também pela falta de regra organizacional e processo de contratação da empresa, onde tudo isso unificado, gera um grande problema para o negócio.

Uma pesquisa feita constou que existem 8,1 milhões de pessoas estão desempregados segundos dados do IBGE (2023)

Valentim (2023), Diz: O mercado de trabalho tem como uma das principais exigências a mão de obra qualificada para:

- Reduzir a taxa de turnover;
- Ter um time bem desenvolvido e engajado;
- Alcançar metas cada vez mais singulares e únicas de serviços mais qualificados;
- Quadro de profissionais treinados e com experiência;
- Melhora na administração do tempo e de tarefas diárias;
- Acompanhamento de performance dos funcionários realizada pela empresa contratada;
- Redução de despesas com processos seletivos, treinamentos e desligamento de funcionários.

2.2 FALTA DE MÃO DE OBRA QUALIFICADA NO BRASIL

Uma pesquisa realizada pelo portal ManpowerGroup apontou que a falta de mão de obra qualificada no Brasil atingiu a marca de 81% em 2022 – a média global é de 75%. A consultoria ouviu 40 mil empregadores em 40 países e 3 em cada 4 empresários relatam dificuldades para encontrar talentos.

“A cada ano, as empresas têm mais dificuldades para preencher vagas, desde as mais simples até algumas funções que exigem maior preparo e formação” (Wilma Dal Col, 2022)

2.3 TREINAMENTO INTERNO E ALTERNATIVAS DE RECRUTAMENTO

Uma das opções para conseguir mão de obra especializada é investir na capacitação de funcionários que já fazem parte da empresa. Nesse caso é importante que a organização tenha um plano de carreira e bons benefícios, o que ajudará

na retenção desse funcionário. Cursos livres e complementares, especializações técnicas e treinamentos podem ser boas opções para ajudar na capacitação dos colaboradores.

Os centros educacionais podem servir como bons pontos de recrutamento de mão de obra especializada. É possível fazer parcerias com universidades e cursos técnicos e preparatórios, bem como utilizar esses espaços para fazer a divulgação de processos seletivos.

A criação de um banco de talentos pode ser outra alternativa para a busca de mão de obra especializada. Existem vários sites em que os profissionais podem fazer o cadastro de currículos e a empresa acompanhar, entrando em contato e recrutando, assim que haja a necessidade do preenchimento de uma nova vaga.

Outro recurso muito utilizado pelas organizações é fazer a contratação de uma empresa terceirizada que será responsável pela indicação do profissional, pelo monitoramento do seu desempenho e pela qualificação ou troca do profissional, quando necessário. A contratação de uma mão de obra especializada gera inúmeros benefícios para as empresas, que conseguem otimizar o processo produtivo, tendo profissionais extremamente qualificados ao seu alcance. (Portal Serviços em Destaque, 2022.)

2.4 BENEFÍCIOS DA MÃO DE OBRA ESPECIALIZADA

A redução de custos ao contratar uma mão de obra especializada acontece porque os erros e falhas diminuem, o que impacta diretamente nos custos gerados por retrabalhos, falta de conhecimento, atrasos e demais desperdícios de recursos.

Um profissional atualizado a respeito das melhores técnicas do mercado garantirá uma solução mais ágil para os problemas, assim como trará um olhar muito mais treinado e especializado, podendo oferecer soluções que antes poderiam não ter sido exploradas, assim como projetos de melhorias inovadores. Se o processo sofre alterações com mudanças, melhorias e economia de tempo, a produtividade e qualidade do serviço final também serão impactados.

Assim, a mão de obra especializada colabora para o aumento de produtividade, uma vez que o profissional terá habilidade para desempenhar sua função, o que, por sua vez, também melhora a qualidade do produto ofertado.

Ao ter um produto de qualidade, com menos erros e processos mais bem desenvolvidos, a vantagem competitiva é alcançada e o seu negócio pode ficar à frente da concorrência.

E, por fim, com tantas melhorias e benefícios, a mão de obra também vai impactar a satisfação dos clientes, que tende a melhorar conforme o aumento da qualidade do produto ou serviço, melhorando também a confiabilidade e promoção da empresa.

Ao investir em mão de obra especializada as empresas têm como principais resultados economia, melhora na qualidade de processos e aumento de performance. Isso é possível, porque profissionais com conhecimentos técnicos garantem uma série de aprimoramentos.

2.5 EDUCAÇÃO TÉCNICA PROFISSIONAL

Educação técnica e profissional é composta de programas educacionais destinados a desenvolver habilidades e competências para o trabalho. Esta modalidade educacional contribui para melhorar as condições de acesso igualitário à educação, ao emprego, ao empreendedorismo e ao trabalho decente

A sua importância é capacitar para o mercado de trabalho e ampliar o âmbito profissional com conhecimento prático e um retorno financeiro rápido. Tendo em vista que tem pessoas que não tem condições e nem acesso a uma graduação ou pós-graduação, já que seu conteúdo é voltado para a área profissional e suas principais funções, com essas qualificações ele ganha experiência e tem mais facilidade de entrar no mercado de trabalho, já que ele gera melhores oportunidades de emprego para jovens e adultos (Site Portal da indústria, 2023)

“Os cursos técnicos podem transformar a vida de um jovem. Com eles, o aluno pode conquistar seu espaço e abrir várias portas no mercado de trabalho” Brito e Lopes (2022)

De acordo com o portal da indústria 2023, em pesquisa realizada pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-RJ), os profissionais que fizeram cursos técnicos registraram um acréscimo, em média, de 17,7% na renda, em relação a trabalhadores com o mesmo perfil socioeconômico, que concluíram apenas

o ensino médio regular. Nas regiões Norte e Nordeste, esse percentual é de mais de 21%

2.6 IMPORTÂNCIA DO TREINAMENTO INTERNO

A capacitação interna é uma ação (ou conjunto de ações) promovida pela própria empresa com o objetivo de fornecer um ambiente de desenvolvimento profissional constante (Barros, 2020).

Realizar treinamentos é uma das melhores maneiras de investir no crescimento em equipe, seja do funcionário quanto da organização.

O objetivo de toda organização é se manter à frente de seus concorrentes, por esse motivo é importante ter equipes capacitadas e prontas para qualquer desafio que surgir no mercado. É importante estimular e incentivar o desenvolvimento de novas habilidades. Contratar um bom funcionário é sempre interessante, porém, melhorar o desempenho do profissional dentro da empresa, será uma opção ainda melhor para aumentar a produção.

Uma das grandes vantagens do treinamento é deixar o colaborador motivado, o que lhes permitem ganhar confiança e a valorização de seu trabalho. Fora a transformação interna, trazendo assim um processo de evolução. A coesão no trabalho e a quebra de rotina, são características positivas que esse treinamento traz para o local de trabalho. Vale lembrar que o treinamento interno é a responsabilidade do departamento de Recursos Humanos.

Segundo pesquisa da Associação Brasileira de Treinamento e Desenvolvimento (ABTD), em 2022, o investimento em treinamento e desenvolvimento no Brasil aumentou em 34%, retornando ao patamar pré-pandemia, sendo que só o setor de serviços teve um aumento de 17%. Ganha o trabalhador, ganha a empresa, e o mercado sabe bem disso.

De acordo com diretor da Embraps, empresa de serviços terceirizados que tem aproximadamente 1.550 funcionários e conta com um departamento específico para treinamentos, esse investimento contribui para a diminuição da rotatividade de colaboradores e, conseqüentemente, para a redução de custos.

“Através dessa capacitação, que é feita anualmente com todos os funcionários de nosso quadro, também pode-se prevenir diversos problemas comportamentais ou operacionais de desempenho com atuação prévia”, pontua o diretor.

O benefício que consideramos mais importante nos treinamentos é o crescimento e desenvolvimento pessoal dos colaboradores. Mesmo que o futuro da pessoa não seja na empresa, entendemos que estamos contribuindo em outras oportunidades também (Quaresma, 2022).

2.7 Investir na terceirização, e contratação Pessoa Jurídica (PJ)

Segundo o portal Doutores da Web (2023) nem todos os cargos exigem formação especializada. Para estes, é possível contratar os serviços de agências focadas em mão de obra generalista ou até terceirizar com empresas prestadoras de serviços de segurança, faxina, transportes e outros. Ao optar pela terceirização, além de garantir a qualidade do serviço dos profissionais que oferece, você consegue facilitar o dia a dia da sua empresa, caso estes colaboradores precisem ser substituídos. Além disso, é possível evitar que sua empresa tenha custos vindos de demissão ou licença, com o transtorno de uma ausência em uma função auxiliar e com a seleção de substitutos. Por esse motivo, a terceirização de mão de obra tem papel fundamental na hora de otimizar os custos com colaboradores e manter a qualidade dos serviços prestados.

A CLT (consolidação das leis do trabalho) possui alto custo para o empregador por conta dos impostos cobrados, além do próprio salário do funcionário. Por outro lado, esse regime de contratação possui como principal vantagem a estabilidade na relação do colaborador com a empresa, gerando mais confiança e comprometimento. Portanto, é preciso pensar em quais são as necessidades da empresa em relação ao colaborador, pois se houver uma intenção de parceria a longo prazo, o regime CLT é a melhor opção.

Outro ponto importante nesse tipo de contratação é o fato de que funcionários muito caros geram custos absurdos a empresa, ainda mais se não performarem e

forem demitidos. O mais recomendado é começar com um salário um pouco mais baixo e, de acordo com a evolução profissional, recompensar esse funcionário com um aumento de salário. O contrato dos PJs (pessoas jurídicas) possui apenas definições de horários e jornada de trabalho, sem benefícios adicionais, como férias remunerada, FGTS, horas extras entre outros. Dependendo do acordo feito entre colaborador e empresa, a economia pode superar os 50%, se tornando ideal para trabalhos específicos e de curto prazo.

Para entender como resolver a falta de mão de obra qualificada, é necessário analisar quais são as reais necessidades da empresa e adequar seus colaboradores a elas.

A falta de mão de obra qualificada interfere diretamente no rendimento empresarial. O tempo, dinheiro e energia investido em um funcionário desalinhado gera muitos custos, além de ser vantajosa a sua produção. Invista na contratação, dificulte as etapas do seu processo seletivo, busque por referência e realize testes práticos.

2.8 INCENTIVAR A CAPACITAÇÃO DOS COLABORADORES

Segundo o portal AIESEC (2017) para que as empresas possuam mão de obra qualificada os gerentes, coordenadores e líderes de equipe devem sempre incentivar os funcionários a estudarem e se capacitarem. Uma ótima forma de ajudá-los a buscar maior capacitação é fechando parcerias com diversas instituições de ensino e a empresa. Os gerentes devem procurar escolas de idiomas, faculdades e diversas outras instituições que possam contribuir para o crescimento dos funcionários. Isso além de proporcionar maior conhecimento aos colaboradores, ajuda também a criar um maior vínculo entre eles e a empresa fazendo com que se sintam mais motivados e felizes com o trabalho.

3. METODOLOGIA

Este estudo tem como o objetivo de apresentar a realidade atual, do mercado de trabalho principalmente na falta de mão de obra especializada, e como o ensino

técnico profissional pode servir como uma base sólida para esse crescimento e especialização, a coleta de dados será quantitativa por ser tratar de pesquisa de campo através de sites da internet, buscando apresentar de marketing para a escola divulgar os vestibulares, com os cursos oferecidos, mostrando a importância do curso técnico para a grade curricular e profissional.

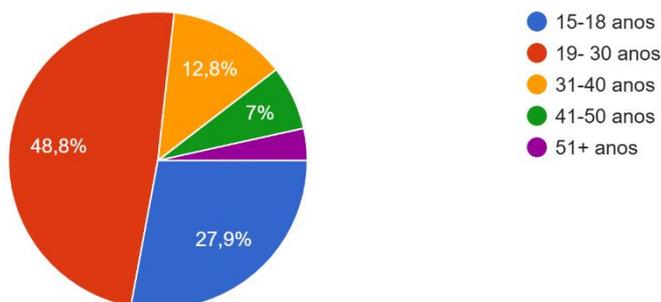
4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 Pesquisa Quantitativa

Visando o presente trabalho, decidimos aplicar uma pesquisa quantitativa, em nossa escola: Prof Dr José Dagnoni, com o objetivo de levantar dados estatísticos sobre a importância da mão de obra qualificada e como a educação técnica profissional é essencial e como ele ajuda a preencher essa lacuna entre as habilidades exigidas entre os empregadores e as possuídas entre os candidatos, e como resposta obtivemos resultado que analisou os números de alunos cursando o ensino técnico e que estão exercendo a profissão escolhida.

Qual a sua faixa etária?

86 respostas

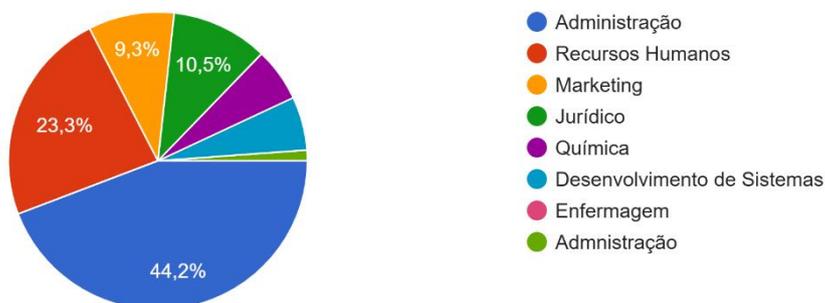


Fonte: Dados da pesquisa (2024)

O gráfico 1 revela que os estudantes do ensino técnico da Etec, entre 19 e 30 anos são a maior porcentagem dos cursantes 48,8%, 27,9% dos estudantes possuem entre 15 a 18 anos e 12,8% de 31 a 40 anos.

Qual o seu curso?

86 respostas

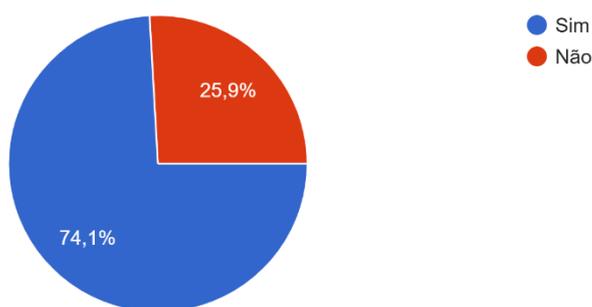


Fonte: Dados da pesquisa (2024)

O gráfico 2 revela que a maioria dos estudantes optaram pelo curso de administração com um percentual de 44,2%, já Recursos Humanos foram 23,3% e o restante de 10,5% a 8% optaram por marketing e serviços jurídicos.

Você trabalha atualmente?

85 respostas

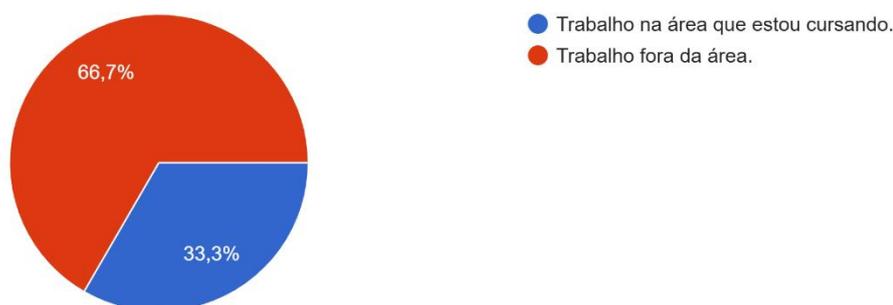


Fonte: Dados da pesquisa (2024)

O gráfico 3 representa a quantidade de alunos que estão empregados, sendo 78,5%. E 21,5% que não estão empregados atualmente.

Se sim, responda:

66 respostas

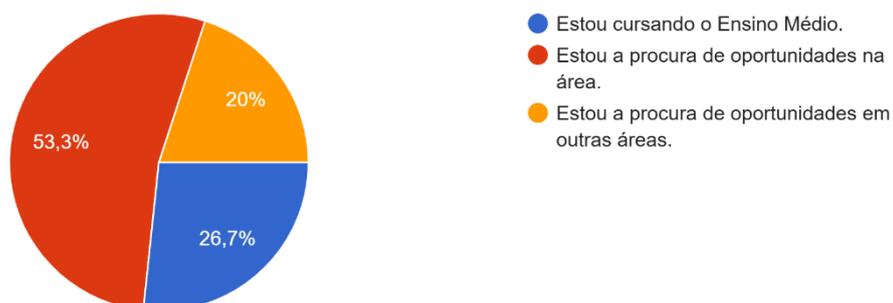


Fonte: Dados da pesquisa (2024)

O gráfico 4 revela que 66,7% dos alunos não trabalham na área que estão cursando, sendo 33,3% que trabalham na área que estão cursando.

Se não, responda:

45 respostas

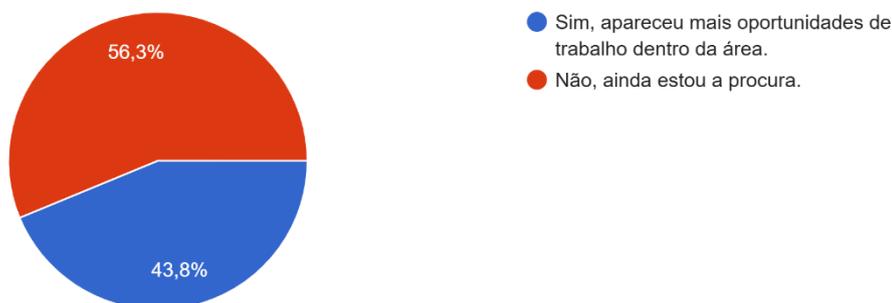


Fonte: Dados da pesquisa (2024)

O gráfico 5 representa que 53,3% dos alunos estão à procura de oportunidades na área que estão cursando, 26,7% não concluíram o ensino médio ainda e 20% estão a procura de emprego fora da área que cursam.

Você teve mais oportunidades de emprego após começar o curso técnico?

80 respostas



Fonte: Dados da pesquisa (2024)

O gráfico 6 revelou que 56,3% dos estudantes do ensino técnico, não conseguiram emprego na área que cursam, já 43,8% conseguiram emprego na área cursada.

4.2 Análise dos Resultados

Concluimos que a maioria dos alunos do ensino técnico tem a faixa etária de 19 a 30 anos, são optantes pelo curso de administração e RH por ser também uma área mais abrangente para o mercado de trabalho e que a grande maioria procuram oportunidades na área que cursam, nos mostrando quão importante é o curso técnico para alcançar melhores oportunidades de emprego no mercado.

4.3 Proposta de Melhoria

Após analisamos os resultados das pesquisas, podemos observar a importância dos Cursos Técnicos para os alunos de nossa Escola. Portanto, sugerimos a aplicação de uma pesquisa de campo similar com a totalidade dos alunos, visando colher dados estatísticos que irão demonstrar a importância e o impacto positivo dos cursos técnicos para a Empregabilidade dos alunos, e dessa forma poderá utilizar os resultados para futuras ações de Marketing para divulgação do Vestibulinho.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste estudo de caso sobre o problema da falta de mão de obra qualificada, pode-se destacar que o ensino técnico profissional desempenha um papel importante, já que oferece uma formação rápida e eficaz para os estudantes tornando-os mais aptos e qualificados para ingressar no mercado de trabalho, já que fornece habilidades práticas e conhecimentos especializados que são altamente valorizados pelos empregadores, com base nessa pesquisa podemos enfatizar que a maioria dos estudantes que ingressaram no ensino técnico, conseguem melhores oportunidades na área cursada. Isso porque a grade curricular desse tipo de ensino é direcionada aos conhecimentos específicos que serão utilizados na prática, no dia a dia da profissão. Assim os alunos já tem um primeiro contato com as exigências e o nível técnico esperados pelo mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

COL, W. D. Em entrevista à Rádio CNN, Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/escassez-de-mao-de-obra-qualificada-no-brasil-atingiu-81-em-2022-diz-pesquisa/>. Acesso em: 04 de março de 2024.

Capacitação Interna: Investindo em Sua Equipe. Disponível em:

<https://tangerino.com.br/blog/capacitacao-interna/> Acesso em: 12 de abril 2024.

ESCASSEZ DE MÃO DE OBRA QUALIFICADA NO BRASIL ATINGIU 81% EM 2022 DIZ PESQUISA DISPONÍVEL EM: [HTTPS://WWW.CNNBRASIL.COM.BR/ECONOMIA/ESCASSEZ-DE-MAO-DE-OBRA-QUALIFICADA-NO-BRASIL-ATINGIU-81-EM-2022-DIZPESQUISA/#:~:TEXT=ESPECIAL%20SXSWEscassez%20de%20m%C3%A3o%20de%20obra%20qualificada%20no,81%25%20em%202022%2C%20diz%20pesquisa&text=UMA%20pesquisa%20realizada%20pele%20manpowergroup,m%C3%A9dia%20global%20%C3%A9%20de%2075%25](https://www.cnnbrasil.com.br/economia/escassez-de-mao-de-obra-qualificada-no-brasil-atingiu-81-em-2022-dizpesquisa/#:~:text=ESPECIAL%20SXSWEscassez%20de%20m%C3%A3o%20de%20obra%20qualificada%20no,81%25%20em%202022%2C%20diz%20pesquisa&text=UMA%20pesquisa%20realizada%20pele%20manpowergroup,m%C3%A9dia%20global%20%C3%A9%20de%2075%25). ACESSO EM 04 DE MARÇO 2024

Falta de mão de obra qualificada no mercado de trabalho: como driblar e contratar bons profissionais? Disponível em:

<https://eag.com.br/blog/cultura-organizacional/falta-de-mao-de-obra-qualificada#:~:text=A%20falta%20de%20m%C3%A3o%20de%20obra%20qualificada%20%C3%A9%20quando%20h%C3%A1,aptid%C3%A3o%20para%20executarem%20certa%20fun%C3%A7%C3%A3o>. acesso em 04 de março 2024

Investimento médio de empresas em treinamento de funcionários cresce 34%. Disponível em:

<https://www.bs9.com.br/litoral/investimento-medio-de-empresas-em-treinamento-de-funcionarios-cresce/11097/> Acesso em: 12 de abril 2024.

Mão de obra especializada: o que é, como encontrar e qualificar.

Disponível em: <https://www.servicoemdestaque.com.br/mao-de-obra-especializada#:~:text=Ao%20investir%20em%20m%C3%A3o%20de,garantem%20uma%20s%C3%A9rie%20de%20aprimoramentos>. Acesso em 04 de março 2024.

MENDONÇA, R. H. A. Disponível em:

<https://cdlv.org.br/empresas-reclamam-de-falta-de-mao-de-obra-qualificada/>

<https://pt.linkedin.com/pulse/falta-de-m%C3%A3o-obra-qualificada-como-evitar-esse-problema>

<https://www.portaldaindustria.com.br/industria-de-a-z/educacao-profissional#:~:text=A%20educa%C3%A7%C3%A3o%20profissional%20no%20Brasil%20%C3%A9%20uma%20das%20principais%20apostas,renda%20para%20jovens%20e%20adultos>. Acesso em: 04 de março de 2024.

Por que investir em treinamentos internos? Disponível em:

<https://www.gruposeres.com.br/por-que-investir-em-treinamentos-internos/#:~:text=Realizar%20treinamentos%20internos%20%C3%A9%20uma,mais%20competitividade%2C%20agilidade%20e%20dinamismo> Acesso em: 12 de Abril 2024.

Por que o treinamento interno é necessário nas empresas? Disponível em:

<https://www.randstad.com.br/mundo-do-trabalho/treinamento-e-desenvolvimento/por-que-o-treinamento-interno-e-necessario-nas/> Acesso em: 12 de Abril 2024.

4 dicas para lidar com a escassez de mão de obra qualificada. Disponível em:

<https://aiesec.org.br/4-dicas-para-lidar-com-a-escassez-de-mao-de-obra-qualificada/> Acesso em: 12 de Abril 2024.

Saiba como não ser vítima da falta de mão de obra qualificada e contrate os melhores profissionais. Disponível em: <https://www.doutoresdaweab.com.br/como-resolver-mao-obra-qualificada> acesso em: 12 de abril 2024.