

MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL: DE 1990 A 2010

Danielle Gomes Silva¹ | Daiane Araújo Silveira dos Santos² | José Alan Leite Martins³ | José Anderson dos Santos⁴
| Lizandra Tavares Santos Nascimento⁵ | Sinval Santos de Souza⁶ | Carmen Lúcia Neves do Amaral Costa⁷

Administração



ISSN IMPRESSO 1980-1785
ISSN ELETRÔNICO 2316-3143

RESUMO

A preocupação dos inúmeros setores da economia é a falta de qualificação profissional dos brasileiros, surgindo, assim, a necessidade de profissionais qualificados, não sendo mais admitidos “funcionários máquinas”, acostumados a atividades repetitivas. Os jovens na faixa etária entre 18 aos 29 anos de idade são os mais afetados devido à pouca ou nenhuma experiência profissional, muitos ainda em busca do primeiro emprego, com o nível de escolaridade baixo, segundo levantamento da Secretaria do Trabalho do Distrito Federal (STDF), o que não é mais permitido devido à mecanização nos setores industriais e até mesmo na construção civil. Além do setor de Construção Civil, faltam profissionais capacitados, também, na área de marcenaria, informática, hotelaria, tecnologia e informação e até em serviços domésticos. O estudo objetivou verificar o mercado de trabalho no Brasil, nas décadas de 1990 a 2010. Para tanto, buscou-se fontes secundárias impressas e digitais, de modo a construir o arcabouço teórico e histórico do período em questão.

PALAVRAS-CHAVE

Mercado de Trabalho. Brasil. Décadas de 1990-2010.

The concern of many sectors of the economy is the lack of professional qualification of Brazilians has promoted the need for qualified professionals and are no longer admitted "officials machines," accustomed to repetitive activities. Young people between 18 and 29 years old are the most affected due to little or no professional experience, many are still looking for their first job, with the low level of education, according to a survey from the Department of Labor of the Federal District (STDF), which is no longer allowed due to mechanization in industry and even in construction. Besides the Construction industry, also lacks trained professionals in the area of carpentry, computing, hospitality, technology and information and even housework. The study aimed to verify the labor market in Brazil in the decade from 1990 to 2010. Therefore, we sought to secondary sources printed and digital, in order to build the theoretical and historical period in question.

KEYWORDS

Labor Market. Brazil. Decade of 1990-2010.

1 INTRODUÇÃO

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (BRASIL, 2001), o setor da construção civil representa 6,7% do total de trabalhadores ativos no país, no entanto, é onde se concentra o maior número de vagas. Porém, nos últimos anos, esse cenário tem se modificado, em decorrência da escassez de mão de obra qualificada, gerando, consequentemente, alto número de desempregados, principalmente pela falta de mão de obra especializada e habilitada para o enfrentamento do mercado de trabalho brasileiro, sendo este, portanto, um dos principais problemas do desemprego no Brasil.

2 MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL NAS DÉCADAS DE 1990 A 2010

No decorrer do século XX, em meados da década de 1990, muito se comentou sobre a educação profissional no país, pois o emprego é a fonte de sustento de grande parte da população. A partir de 1996, conforme levantamento da Pesquisa Mensal de Emprego realizada em 2001, o desemprego aumentou bastante no país e vem se mantendo em tendência alta apesar dos sinais de recuperação. Enquanto,

os países industrializados já se alinhavam e desenvolviam seus mercados globais usufruindo do avanço tecnológico que eles próprios geraram. O Brasil necessitou alinhar suas políticas conturbadas dos anos 60 e 70 e superar parcialmente suas dificuldades econômicas agravadas na década perdida (nos anos 80), para somente nos anos 90, promover a abertura de sua economia e fazer os ajustes necessários na economia para atuar no cenário global. (PRAXEDES; PILETTI, 1997 apud CASTELLS 1999, [n.p.]).

O desemprego, mesmo nos dias atuais, continua sendo um dos principais assuntos que preocupam a população do Brasil, mas continua sendo a falta de capacitação profissional o pivô de tantos desempregados, acarretando um déficit na economia nacional, uma frágil competitividade internacional e exportações menos favoráveis para o país.

Os anos 2000 trouxeram consigo novas perspectivas educacionais com abertura de oportunidades de capacitação, por intermédio de ações do governo, na tentativa de auxiliar

a população oferecendo cursos profissionalizantes gratuitos. Cursos estes que, continuam sendo ofertados até os dias atuais, mas, mesmo assim, sobram vagas no mercado brasileiro, por conta de que o número de pessoas que procuram essa aprendizagem é ainda muito reduzido.

Existem hoje programas de requalificação que o governo fornece para os profissionais desempregados, proporcionando a esse grupo receber treinamento e voltar ao mercado de trabalho mais competitivo. Esta solução segundo descrita no portal do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI); é uma solução provisória.

Capacitar-se profissionalmente é, segundo Freire (1996), buscar desenvolver (ou aprimorar) a consciência crítica, que tem como características: anseio de profundidade na análise de problemas, amor ao diálogo e reconhecimento de que a realidade é mutável.

Uma das saídas encontradas pelas empresas brasileiras, diante da falta de mão de obra qualificada, tem sido a importação de profissionais capacitados, levando o país à dependência da mão de obra externa e conseqüente, fragilização dos profissionais internos.

[...] como sempre ocorre em situações de crise econômica, os problemas sociais se agravaram. Entre 1995 e 2002, a taxa de desemprego cresceu 45%; o rendimento médio da população empregada diminuiu 10%; nas grandes cidades, a população favelada cresceu duas vezes mais rápido do que a população total. A violência urbana, que já era grande, chegou praticamente ao ponto de uma guerra civil (FREIRE, 1996, p. 58, grifo nosso).

O atual modelo de trabalho é a interação dos mercados globais, intensificando ações estratégicas para aumentar a competitividade das organizações. A competitividade nas empresas faz parte do processo de desenvolvimento e evolução empresarial. Com isso, surge uma série de procedimentos para que o trabalhador seja inserido na empresa. Igualmente ressalta-se a necessidade de capacitação das próprias organizações no sentido de qualificar-se para competir no mercado de trabalho, além do aumento do volume de investimentos em recursos humanos a curto, médio e longo prazo, visando ao mesmo tempo, o alcance de mão de obra competente, habilidosa e qualificada.

3 CONCLUSÃO

Para que o sistema de qualificação funcione, é necessário aprimoramento em cursos e/ou treinamentos respectivamente dotados de harmonia com a realidade da organização do trabalho no Brasil. O treinamento, por exemplo, é uma forma de melhorar o desempenho do empregado na empresa, e também, um método que faz com que o capacitado aprenda a executar suas atividades dentro da empresa. Ao se treinar um empregado, este pode se sentir prestigiado perante sua empresa, pois desta forma ela demonstra sua preocupação em capacitar bem seus profissionais, dando-lhe a oportunidade de crescimento pessoal e profissional.

Capacitação Profissional, é tornar habilitado para o desenvolvimento de uma função, é qualificar a pessoa para determinado trabalho, visando através da formação básica e profissional, a construção de competências e habilidades para que as pessoas possam compreender e agir sobre sua própria realidade, transformando-a, adaptando-se assim para o

16 | mercado competitivo, uma vez qual a pessoa deverá estar pronta, com hábitos e atitudes condizentes às exigências desse mercado (CHIAVENATTO, 2002, [n.p.]).

Além de melhorar as aptidões para o trabalho, a capacitação profissional é importante para a vida das pessoas, pois, as oportunidades de trabalho serão mais acessíveis, diante das inovações e avanços tecnológicos e do crescimento econômico.

REFERÊNCIAS

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede** - a era da informação: economia, sociedade e cultura. São Paulo: Paz e Terra, 1999. v.1.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 2002.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da autonomia**: saberes necessários a prática educativa. 36. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

FOGAÇA, Azuete; SALM, Cláudio L. Educação, trabalho e mercado de trabalho no Brasil. **Ciênc. Cult.** vol. 58, n: 4, São Paulo, Out./Dec.2006. Disponível em: <http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?pid=S0009-67252006000400021&script=sci_arttext>. Acesso em: 20 mar. 2012.

GROSELLI, Ricardo. **Globalização e seus impactos no mercado de trabalho no Brasil**. Disponível em: <<http://www.gerenciamentoeconomico.com.br/economia/globalizacao-e-seus-impactos-no-mercado-de-trabalho-no-brasil/>>. Acesso em: 24 mar. 2012.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Brasil em síntese**. Portal do IBGE. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/brasil_em_sintese/>. Acesso em: 20 mar. 2012.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.. **Mapa do mercado de trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro, 2001. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/mapa_mercado_trabalho/mapa_mercado_trabalho.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2012.

LEITE, Márcia de Paula. **Qualificação, desemprego e empregabilidade**. São Paulo em Perspectiva, São Paulo, p. 64-69, 1997. Disponível em: <http://www.seade.gov.br/produtos/spp/v11n01/v11n01_07.pdf>. Acesso em: 26 mar. 2012.

MOVIMENTAÇÃO contratual no mercado de trabalho formal e rotatividade no Brasil. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/institucional/rotatividade_mao_de_obra.pdf>. Acesso em: 30 mar. 2012.

NERI, Marcelo et al. **Mercado de trabalho nos anos 90**: fatos estilizados e interpretações. Rio de Janeiro, 2000. Disponível em: <http://www.fgv.br/ibre/cps/artigos/Textos_Discus/Mercado%20de%20Trabalho%20nos%20Anos%2090%20Fatos%20Estilizados%20e%20Interpretacoes.pdf>. Acesso em: 22 mar. 2012.

POCHMANN, M. **Educação e trabalho**: como desenvolver uma relação virtuosa? São Paulo: Publisher, 2004.

Recebido em: 16 de julho de 2012
Avaliado em: 1 de setembro de 2012
Aceito em: 10 de janeiro de 2013

1 Acadêmica em Administração pela Universidade Tiradentes – UNIT, Campus de Estância/Sergipe. Artigo oriundo de atividade desenvolvida na Disciplina Práticas Investigativas I. E-mail: jessicalmeida@hotmail.com.br
2 Acadêmica em Administração pela Universidade Tiradentes – UNIT, Campus de Estância/Sergipe. Artigo oriundo de atividade desenvolvida na Disciplina Práticas Investigativas I. E-mail: jessicalmeida@hotmail.com.br
3 Acadêmico em Administração pela Universidade Tiradentes – UNIT, Campus de Estância/Sergipe. Artigo oriundo de atividade desenvolvida na Disciplina Práticas Investigativas I. E-mail: jessicalmeida@hotmail.com.br
4 Acadêmico em Administração pela Universidade Tiradentes – UNIT, Campus de Estância/Sergipe. Artigo oriundo de atividade desenvolvida na Disciplina Práticas Investigativas I. E-mail: jessicalmeida@hotmail.com.br
5 Acadêmica em Administração pela Universidade Tiradentes – UNIT, Campus de Estância/Sergipe. Artigo oriundo de atividade desenvolvida na Disciplina Práticas Investigativas I. E-mail: jessicalmeida@hotmail.com.br
6 Acadêmico em Administração pela Universidade Tiradentes – UNIT, Campus de Estância/Sergipe. Artigo oriundo de atividade desenvolvida na Disciplina Práticas Investigativas I. E-mail: jessicalmeida@hotmail.com.br
7 Mestre em Comunicação e Cultura – Universidade Federal do Rio de Janeiro - UFRJ; Especialista em Métodos e Técnicas de Elaboração de Projetos de Intervenção Social - Pontifícia Universidade Católica - PUC-MG; Especialista em Metodologia do Ensino Superior - Universidade Tiradentes - UNIT; professora da Universidade Tiradentes – UNIT. E-mail: amaralpesquisa@hotmail.com.
Artigo elaborado a partir de atividade desenvolvida na disciplina Práticas Investigativas II.