

# DINÂMICA DOS MERCADOS DE TRABALHO E DE RECURSOS HUMANOS

Flávio Augusto Cella-de-Oliveira\*

Ivo Ricardo Hey\*\*

Sílvio Roberto Stefano\*\*\*

**RESUMO:** Os mercados de trabalho e de recursos humanos são compostos, respectivamente, pelo conjunto de vagas de trabalho ofertadas e pelo conjunto de pessoas buscando uma colocação neste mercado. A interação entre estes dois conjuntos pode resultar em diversas situações de mercado como desemprego, falta de mão de obra ou o perfeito preenchimento das vagas. No Brasil, há muito tempo vem se acompanhando uma situação de desemprego. Assim, o presente artigo buscou dados sobre o mercado de trabalho e de recursos humanos em fontes como IBGE, CAGED e DIEESE, a fim de compreender esta dinâmica entre os mercados.

**PALAVRAS-CHAVE:** Mercado de trabalho; Mercado de recursos humanos; Desemprego.

## THE DYNAMICS OF THE LABOR AND HUMAN RESOURCES MARKET

**ABSTRACT:** Labor and human resources market comprise respectively job vacancies and the number of people seeking jobs. The interactivities

---

\* Mestrando do Programa de Pós Graduação em Administração da Universidade Estadual de Londrina – UEL. E-mail: flaviocella@yahoo.com.br

\*\* Especialista em Gestão e Auditoria de Negócios pela Universidade Estadual do Centro-Oeste; Docente das Faculdades do Centro do Paraná. E-mail: superivo04@hotmail.com

\*\*\* Doutor em Administração pela Universidade de São Paulo - USP; Docente da Universidade Estadual do Centro-Oeste e Docente colaborador do Programa de Pós Graduação em Administração da Universidade Estadual de Londrina – UEL. E-mail: professor-silvio@hotmail.com

between these two poles may produce several market conditions such as unemployment, lack of workers and precise vacancy demands. Unemployment has always lurked around in Brazil. Current investigation produces data on the labor and human resources market from IBGE, CAGED and DIEESE so that market dynamics could be understood.

**KEYWORDS:** Labor market; Human resources market; Unemployment.

## **INTRODUÇÃO**

Os mercados de trabalho e de recursos humanos são, respectivamente, compostos pelo conjunto de vagas de trabalho ofertadas e pelo conjunto de pessoas buscando uma colocação neste mercado. Pela dinâmica dos mercados de trabalho e de recursos humanos, a situação de perfeito equilíbrio só ocorre quando ambos os mercados tenham igual tamanho, ou seja, o número de vagas e de candidatos seja igual, pois, caso um desses números seja maior que o outro, haverá desequilíbrios, seja para os trabalhadores, seja para as organizações.

Chahad (2003) relata sobre as mudanças ocorridas neste mercado a nível nacional, colocando que várias transições, entre as quais, a abertura comercial, a reforma do papel do Estado, a estabilidade de preços, o avanço tecnológico, a integração em blocos econômicos, o surgimento de formas atípicas de contrato de trabalho, o avanço da negociação coletiva, a busca da flexibilidade nas relações de emprego, as quais, entre outras, têm afetado significativamente o mercado de trabalho.

Mediante tais mudanças, o presente artigo propõe-se a identificar como ocorre a interação entre os mercados de trabalho e de recursos

humanos, assim como os fatores que influenciam neste equilíbrio, aumentando ou reduzindo o desemprego. Para tal utilizou-se de uma pesquisa bibliográfica e de dados secundários originados do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE, do Instituto Brasileiro de Estatística e Geografia – IBGE e do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED.

Motivado pela presente discussão, o objetivo do presente o artigo é analisar a situação atual do mercado de trabalho brasileiro; para tal, apresenta, primeiramente, o referencial teórico, o qual discorre sobre a concepção de trabalho, a fim de embasar o mercado de trabalho e de recursos humanos e PEA; em seguida é discutida a interação entre os mercados de trabalho e de recursos humanos, proposta pelo artigo. Na sequência é apresentado o método e as considerações finais.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 CONCEPÇÃO DE TRABALHO E MERCADO DE TRABALHO**

Karl Marx concebeu o trabalho como o relacionamento ativo do homem com a natureza, através do qual modifica criativamente a si próprio e as condições de existência. O trabalho é a dimensão fundante do ser porque é o momento que distingue o homem do animal, caracterizando o homem como ser que pensa (JINKINGS, 1995).

O trabalho existiu desde os primórdios da humanidade, contudo tem mudado ao longo do tempo, principalmente nas formas e condições. Durante o século XX acompanharam-se diversas mudanças nas condições de trabalho, restringindo grande parte da mão de obra escrava, infantil e de

idosos, bem como certas formas degradantes de utilização da população.

Dá-se o nome de mercado de trabalho às transações que envolvem ofertas de trabalho ou de emprego oferecidas pelas empresas em determinado lugar e em determinada época. O mercado de trabalho é basicamente determinado pelas empresas e suas oportunidades de trabalho. Quanto maior o número de empresas em determinada região, tanto maior o mercado de trabalho e o seu potencial de disponibilidades de vagas e oportunidades de emprego (RIBEIRO, 1995).

Analogamente, Stefano e Nogueira (2006) definem mercado de trabalho como o relacionamento daqueles que procuram emprego e aqueles que oferecem emprego num sistema típico de mercado onde se negocia para determinar os preços e quantidades de um bem, o trabalho. O seu estudo procura perceber e prever os fenômenos de interação entre estes dois grupos tendo em conta a situação econômica e social do país, região ou cidade.

É importante ressaltar que, ao falar de mercado de trabalho, está em debate apenas o trabalho formal, ou seja, aquele registrado em carteira de trabalho. Contudo, é impossível negar o mercado de trabalho informal, entretanto, devido à dificuldade de mensuração deste grupo, assim como a outros fatores, estes trabalhadores não compõem as estatísticas dos órgãos oficiais.

Na década de 1990, puderam-se acompanhar alguns fatores importantes que proporcionaram transição no mercado de trabalho (CHAHAD, 2003):

- Fim da inflação – estabilidade de preços: resultou em desemprego e aumento do trabalho informal e melhor distribuição de rendas - novas formas de consumo e mudança nos postos de trabalho,
- Passagem de economia fechada para aberta: reestruturação industrial - redução de empregos.
- Surgimento de formas atípicas de trabalho: aumento da informalidade, devido à tecnologia, leis trabalhistas, tributárias e previdenciárias.
- Transição do papel do estado na sociedade: antes marcado pelo estímulo a produção, agora tem papel mais regulamentador; e as privatizações, também reduzem o estoque de empregos.
- Inovação tecnológica: exigência de capacitação (desemprego estrutural);
- Demografia: crescimento da PEA.

Ao tratar sobre mercado de trabalho, a discussão, segundo Alves et al. (1997), tem como plano de fundo atores, ou agentes, que influem no mercado quanto à forma de atuação dos membros envolvidos, bem como sinaliza para quais direções devem caminhar as políticas públicas de emprego. Segundo o autor podem-se citar como atores principais:

- O Estado, que atua nas relações trabalhistas, deve considerar o fato de que a modernização produtiva é um processo que atinge diferentemente setores e ramos econômicos e que, portanto, deve continuar existindo, durante certo tempo, certo grau de

dualismo nos processos produtivos. Nesse sentido, ao mesmo tempo em que será necessário garantir algum tipo de proteção aos trabalhadores dos setores mais vulneráveis, devem-se criar as pré-condições para se agilizarem as reformas necessárias aos setores mais modernos.

- Os empresários consideram que o modelo de relações de trabalho está diretamente relacionado a questões importantes como a estabilização econômica, a competitividade e a justiça social. Desse modo, a modernização das relações de trabalho deve começar pela redefinição do papel do Estado e eleger, como princípio básico, a negociação coletiva em contraposição ao excesso de dispositivos legais e ao poder normativo da Justiça do Trabalho. Nesse sentido, preconizam uma mudança no aparato institucional, para permitir novas práticas de negociação.
- Para a força sindical, a modernização do país exige mais do que uma simples capacitação tecnológica. Para atingir o verdadeiro desenvolvimento social, será necessária uma mudança de mentalidade na direção do abandono definitivo da atual política de confronto, que sempre caracterizou as relações entre capital e trabalho e da sua substituição por uma política de parceria reivindicativa entre trabalhadores e empresários, empresas e consumidores, sociedade e Estado.
- E por fim os trabalhadores, sejam formais ou informais, que compõem a mão de obra, ou força produtiva capaz de atuar proporcionando o giro do mercado.

## 2.2 POPULAÇÃO ECONOMICAMENTE ATIVA - PEA

Para se chegar a PEA, primeiramente é preciso uma conceitualização para o entendimento da origem deste grupo da população. De acordo com dados do IBGE (2010a). Da população total de um dado espaço geográfico (cidade, estado, país) separam-se aqueles em idade ativa – PIA, e os em idade não ativa – PINA. A PIA, no Brasil, é a parcela com mais de 10 anos, que contribui diretamente na produção e é considerada então a PEA. Dentro da PIA existe não só a PEA, mas também a PNEA, que são as pessoas não classificadas como ocupadas ou desocupadas, como os estudantes, por exemplo.

Dentro da PEA há a população ocupada – PO, que são os empregados, e a população desocupada – PD, que são os desempregados. Em uma representação algébrica tem-se o expresso no quadro 1.

**QUADRO 1** Representação algébrica da divisão da população

$PT \text{ (população total)} = PIA + PINA$
$PIA = PEA + PNEA$
$PEA = PO + PD$

FONTE: Elaborado pelos autores com base nos dados de IBGE (2010a).

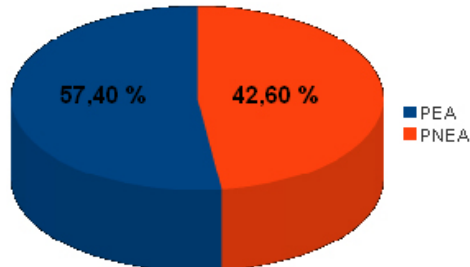
Para o IBGE (2010) a PEA compreende o potencial de mão de obra com que pode contar o setor produtivo, isto é, a população ocupada e a população desocupada, assim definidas: população ocupada - aquelas pessoas que, num determinado período de referência, trabalharam ou tinham trabalho, mas não trabalharam (por exemplo, pessoas em férias). As pessoas ocupadas são classificadas em:

- Empregados: aquelas pessoas que trabalham para um empregador ou mais, cumprindo uma jornada de trabalho, recebendo em contrapartida uma remuneração em dinheiro ou outra forma de pagamento (moradia, alimentação, vestuário, etc.). Os empregados são classificados segundo a existência ou não de carteira de trabalho assinada.
- Conta própria: aquelas pessoas que exploram uma atividade econômica ou exercem uma profissão ou ofício, sem empregados.
- Empregadores: aquelas pessoas que exploram uma atividade econômica ou exercem uma profissão ou ofício, com auxílio de um ou mais empregados.
- Não remunerados: aquelas pessoas que exercem uma ocupação econômica, sem remuneração, pelo menos 15 horas na semana, em ajuda a membro da unidade domiciliar em sua atividade econômica, ou em ajuda a instituições religiosas, beneficentes ou de cooperativismo, ou ainda, como aprendiz ou estagiário.

Ao analisar que a PEA compreende todos os trabalhadores que têm ou desejam ter um trabalho, ou seja, toda a força produtiva do país, pode-se fazer uma relação dedutiva de que, se a PEA for menor que a oferta total de trabalho, o resultado será a falta de mão de obra no mercado de trabalho. Em contrapartida, se a PEA for maior que o total de vagas de emprego, resultará em desemprego. A distribuição da PEA e PNEA pode ser visualizada no gráfico 1.



Distribuição da população (PD)



**GRÁFICO 1** Distribuição da população (PD) em PEA e PNEA.

FONTE: Elaborado pelos autores com base nos dados de DIEESE (2009).

O, ainda forte, crescimento da PEA brasileira, na última década, continuou trazendo dificuldades para a absorção de mão de obra pelo setor formal, com impactos no mercado de trabalho. O primeiro deles refere-se à contribuição demográfica para a ocorrência de altas taxas de desemprego, notadamente nas áreas urbanas do país, onde se concentra grande parte das ocupações brasileiras. O segundo refere-se ao surgimento da chamada “onda jovem”, decorrente do nascimento, em décadas passadas, de um grande número de pessoas, que agora afluem à força de trabalho. Nesse contexto, na ausência de um sistema de proteção social adequado aos desempregados, pressionam-se, simultaneamente, o desemprego e a informalidade (CHAHAD, 2003).

### 2.3 MERCADO DE RECURSOS HUMANOS

Refere-se ao conjunto de pessoas que se candidatam a determinados empregos, estando estas habilitadas, isto é, que possuem conhecimentos, habilidades e aptidões - CHA necessárias ao cargo, conforme abordagem de Bitencourt (2005). Em outros termos, o mercado de recursos humanos

– RH é composto pela mão de obra disponível no mercado, ou seja, os trabalhadores.

O mercado de trabalho e o mercado de recursos humanos, portanto, se entrelaçam, de forma que apresentem vagas e candidatos disponíveis para o recrutamento e seleção de pessoal. Da interação destes dois mercados diferentes situações podem ocorrer, conforme será discutido na sequência.

O mercado de trabalho rege-se por uma relação de oferta e demanda, ou seja, oferta de postos de trabalho pelas empresas e uma demanda de trabalhadores (população). Contudo, nem sempre esta relação vai ser igual (oferta=demanda), e nesta condição, ou haverá desemprego, ou falta de mão de obra. A figura 1 ilustra como ocorre a interação entre as vagas disponíveis (mercado de trabalho) e aqueles que buscam uma vaga (mercado de recursos humanos).



**FIGURA 1** Relação entre os mercados de recursos humanos de trabalho.

FONTE: Stefano e Nogueira (2006)

Através da análise da figura 1 pode-se perceber que há disparidades entre os mercados, uma vez que apenas uma parte dos dois grupos se sobrepõe, e há, portanto, vagas não preenchidas ou desemprego. Em uma situação ideal, os dois círculos estariam sobrepostos, sendo a oferta igual à demanda, beneficiando tanto o mercado de recursos humanos, que não sofreria com desemprego, e nem o mercado de trabalho que completaria todas as suas vagas.

## 2.4 DESEMPREGO

Para o DIEESE (2010), desemprego caracteriza-se por indivíduos que se encontram numa situação involuntária de não trabalho, por falta de oportunidade de trabalho, ou que exercem trabalhos irregulares com desejo de mudança.

A impossibilidade de definir o desemprego redundando na multiplicidade de suas medidas. Cada fonte estatística tem seu conceito incompatível e, portanto, incomparável com qualquer outra fonte e, geralmente, escolhido em função de critérios de conveniência. O DIEESE define o fenômeno da forma mais abrangente possível, somando-se o desempregado aberto com os empregados precários e os empregados desalentados, ao passo que o IBGE restringe a medida ao desemprego aberto (KATO; PONCHIROLI, 2002). Nesta soma dos desempregados é importante resgatar que, conforme já citado, os trabalhos informais não são considerados pelas metodologias utilizadas.

O atual debate social apresenta geralmente o desemprego como o resultado de três fatores emergentes: a mundialização dos mercados, que provoca uma reestruturação da produção; a introdução de uma

tecnologia que utiliza cada vez menos mão de obra e o fim de uma era de crescimento econômico sustentado, que garantia o pleno emprego (KATO; PONCHIROLI, 2002).

O DIEESE classifica o desemprego em três categorias (DIEESE, 2010), as quais também são utilizadas pela maioria dos autores:

- Desemprego aberto: pessoas que procuraram trabalho de maneira efetiva nos 30 dias anteriores ao da entrevista e não exerceram nenhum trabalho nos sete últimos dias (DIEESE, 2010). O desemprego aberto merece destaque, pois se refere à situação mais dramática do ponto de vista de sobrevivência de quem se encontra nesta condição: o desempregado não está envolvido em nenhuma atividade que lhe garanta alguma renda, podendo, eventualmente, estar recebendo os benefícios do seguro-desemprego, por um prazo bastante limitado (CHAHAD, 2003).
- Desemprego oculto pelo trabalho precário: pessoas que realizam trabalhos precários - algum trabalho remunerado ocasional de auto-ocupação - ou pessoas que realizam trabalho não remunerado em ajuda a negócios de parentes e que procuraram mudar de trabalho nos 30 dias anteriores ao da entrevista ou que, não tendo procurado neste período, o fizeram sem êxito até 12 meses atrás (DIEESE, 2010). De forma crítica aos procedimentos usuais no país e às próprias normas internacionais, há uma parcela da população que realiza alguma atividade remunerada com ganhos avulsos, descontínua e instável, enquanto procura por um novo trabalho, situação típica da realidade do nosso

mercado de trabalho, marcado por grande heterogeneidade e elevada concentração de renda, que dificultam a sobrevivência dos trabalhadores nos períodos de desemprego. Ainda hoje, é fundamental insistir que essas pessoas não desejam continuar nessa situação, posto que saibam da descontinuidade e precariedade da atividade exercida, e buscam efetivamente um posto de trabalho que lhes permita alterar sua condição de inserção no mercado de trabalho (MONTAGNERE; HAGA, 2003).

- Desemprego oculto pelo desalento: pessoas que não possuem trabalho e nem procuraram nos últimos 30 dias anteriores ao da entrevista, por desestímulos do mercado de trabalho ou por circunstâncias fortuitas, mas apresentaram procura efetiva de trabalho nos últimos 12 meses (DIEESE, 2010). Montagner e Haga (2003) complementam descrevendo indivíduos que estavam desalentados, como aqueles que, tendo procurado trabalho por um longo período, haviam percebido que não havia espaço para sua inserção no mercado de trabalho e deixavam de fazer procura de trabalho, embora reconhecessem sua necessidade e disponibilidade de tempo para trabalhar.

O gráfico 2 exemplifica as três situações apresentadas.



**GRÁFICO 2** Representação das diferentes situações de interação entre os mercados de trabalho e de recursos humanos.

FONTE: Elaborado pelos autores.

Ao final desta revisão, pretende-se realizar, com base em dados de órgãos oficiais, uma análise da situação dos mercados de trabalho e de recursos humanos no país, como apresentado no item seguinte.

### 3 MÉTODO

O presente artigo utilizou-se de dados secundários, de livros e artigos científicos para compor o referencial teórico e dados estatísticos do DIEESE, IBGE e CAGED, considerados confiáveis fontes de dados sobre população, trabalhadores e postos de trabalho, para subsidiar análises realizadas.

Desta forma, a pesquisa caracteriza-se como quantitativa, bibliográfica, por utilizar-se de publicações em livros e ainda, como

exploratória, devido ao seu caráter de aprimoramento de ideias, e intuições, com análise de dados, o que confere um caráter qualitativo ao artigo.

## **4 ANÁLISE DOS RESULTADOS**

A análise deste artigo busca evidenciar a relação entre o mercado de trabalho e o mercado de recursos humanos; no entanto, para traçar esse paradoxo é necessário ter a informação precisa de quantas vagas de emprego existem em nosso país, informação esta que é inexistente, pois não existe um controle de vagas, apenas instrumentos elencados por alguns institutos, como DIEESE e IBGE, que são alimentados por censos e informações prestadas pelas empresas através do CAGED, informações estas que, como o próprio nome já diz, informa apenas os empregados e os desempregados no período e que são juntadas e tabuladas gerando estatísticas de emprego.

Essa relação exposta em números pode confrontar a realidade brasileira no tocante aos mercados de recursos humanos, trazendo para números reais, utilizando dados do IBGE. Dados estes que foram apurados pelo Censo 2010 e que fazem um comparativo real entre a população que está economicamente ativa, a população realmente empregada e os desempregados.

Dessa forma não existe a possibilidade até o momento de se identificar o número de vagas de trabalho existentes em nosso país, assim a opção escolhida foi a de analisar as populações e sua relação com população ativa, população economicamente ativa e não ativa população ocupada e população desocupada com base nos dados do Censo 2010,

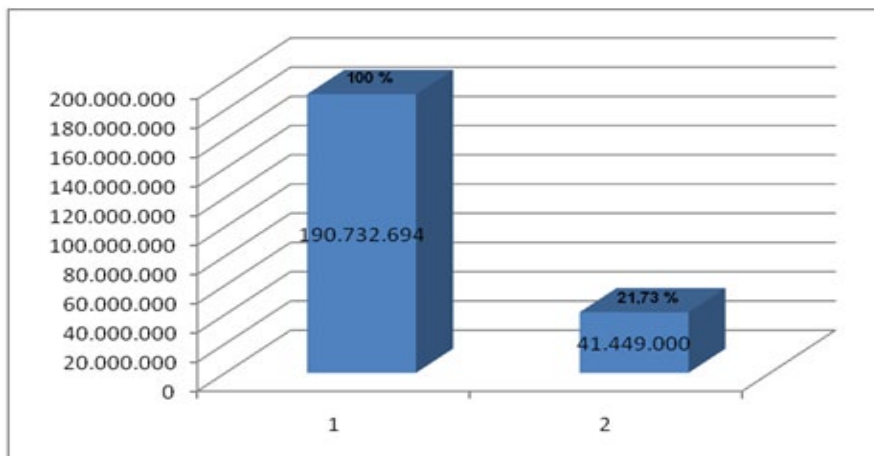
disponibilizados pelo IBGE, sendo estes expressos na tabela 1.

**TABELA 1** Dados da população brasileira relativos ao mercado de trabalho e de

		% em relação a população	% em relação a PEA
POPULAÇÃO	190.732.694	100,00%	
PIA	41.449.000	21,73%	
PEA	23.790.000	12,47%	100,00%
PNEA	17.659.000	9,26%	
PO (Empregados)*	22.345.000	11,72%	93,93%
PD (Desempregados)*	1.444.000	0,76%	6,07%

FONTE: IBGE, 2010; SIDRA, 2010. \* Números relativos ao total da PEA.

A partir das informações da tabela 1, podem-se retirar importantes informações, como que quase 22% da população está em idade ativa, sendo os demais, crianças ou idosos, os quais são ilustrados no gráfico 3.



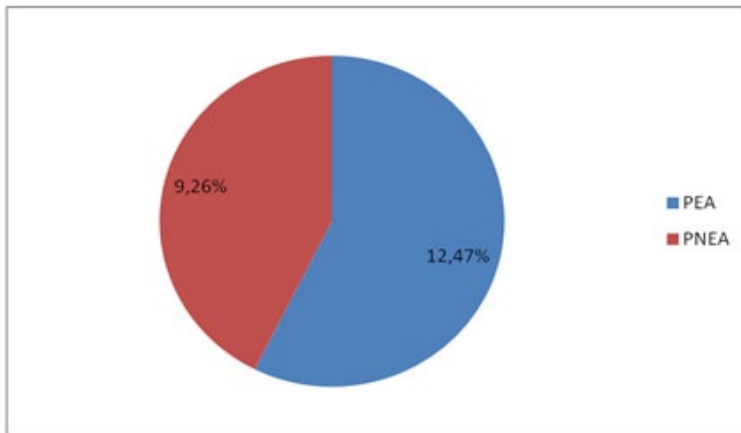
**GRÁFICO 3** População X PIA

FONTE: Elaborado pelos autores a partir de IBGE (2010).



Assim, conforme apresenta o gráfico 3, a diferença entre a população total e a população em idade ativa é muito expressiva, sendo que 78% da população não se encontra em idade ativa, dados estes que trazem alguns questionamentos relevantes, pois podemos deduzir que apenas 22% da população está em idade de exercer alguma atividade produtiva. E como o trabalho é considerado um dos fatores de produção, o qual é indispensável para impulsionar a economia brasileira, ou seja, esses 22% que se encontram dentro da PIA são responsáveis por toda a força de trabalho brasileira. Assim são estes que acumulam a carga da produção de bens e serviços para todo o restante da população.

Deve-se, ainda, levar em consideração que, dentro destes 22% da população em idade ativa, temos que fracioná-los em dois grupos: a PEA e a PNEA. Assim dentro deste percentual de 22%, que corresponde à PIA, sendo aproximadamente quarenta e um milhões e quatrocentos e quarenta e nove mil pessoas, desse montante 9,26% não são considerados economicamente ativos, os quais compreendem as pessoas não classificadas como ocupadas ou desocupadas. Resta, assim, do total da PIA, 12,47% de população economicamente ativa, conforme podemos visualizar os dados no gráfico 4.



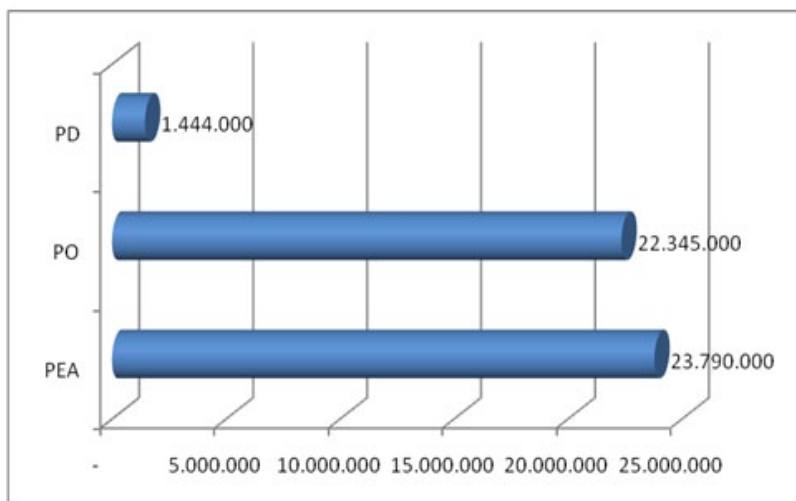
**GRÁFICO 4** Mostra o percentual de PEA e PNEA.  
FONTE: Elaborado pelos autores a partir de IBGE (2010).

Ao considerarmos a população total brasileira como 100% e observarmos que apenas 12,47% dela é considerado economicamente ativo, essa distância entre os números impressiona. Mesmo que muitas dessas pessoas que estão nos números da PEA exerçam atividades remuneradas e possuam renda, a disparidade é muito grande, ou seja, observa-se que o número de pessoas entre idosos, crianças e estudantes é significativo no país.

Analisando apenas a PEA, que compreende quase 12,5% da população, observa-se que, quando consideramos como mercado de trabalho apenas as pessoas que são consideradas economicamente ativas, percebemos que destas 93,93% estão ocupadas, ou seja, trabalhando. E o restante (6,07%) compõe a população desocupada, ou, em outras palavras, os desempregados, que representam hoje quase um milhão e meio de brasileiros à procura de uma colocação.

No gráfico 5 pode-se observar esses percentuais, onde as

informações são apresentadas em número de pessoas.



**GRÁFICO 5** Comparativo entre PEA, PO, e PD.

FONTE: Elaborado pelos autores a partir de IBGE (2010).

Conforme se observa, a população desocupada ou desempregada indica que o mercado de recursos humanos brasileiro não consegue colocar estas pessoas nas vagas existentes ou efetivamente não existem essas vagas. Não cabe uma análise mais profunda, pois os dados não expressam o perfil dos desempregados brasileiros, como: idade, escolaridade, regiões, frequência de busca de emprego, etc. Sendo assim, estes são indicadores que atestam a existência de muitas pessoas sem emprego e que estão buscando uma colocação, contudo, não se pode afirmar que o mercado de recursos humanos não possui vagas.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

No mercado de trabalho, identificar o mercado de recursos humanos é um fator importante para que se possa, futuramente, resolver ou minimizar os problemas de trabalho no Brasil. Quanto mais informações obtivermos, maior será a certeza de quais fatores estão contribuindo com maior ou menor intensidade para o aumento de desempregados no nosso país. E, com isso, as autoridades competentes são compelidas a criar políticas públicas para proporcionar uma ocupação para toda população economicamente ativas.

Um direcionamento a ser tomado é a extinção da informalidade, ou seja, pessoas que são economicamente ativas e que, apesar de estarem efetivamente exercendo atividade econômica e sendo remunerada, por falta de formalização estatisticamente são consideradas desempregadas, aumentando os números do desemprego.

Levando em consideração que necessitamos ocupar quase um milhão e meio de pessoas, algumas alternativas para diminuir esse desemprego devem ser levadas em consideração, tais como a redução da carga horária semanal, pois cada trabalhador trabalharia um pouco a menos, abrindo assim novos postos de trabalho para suprir essa diminuição de carga horária. Apesar de ser questionada até mesmo pelos trabalhadores, essa possibilidade é um fator que aumentaria de imediato em grande escala o número de postos de trabalhos ofertados.

A importância de o governo se interpor como ponte, fazendo com que as empresas possam gerar novos postos de trabalho é vital, seja abrindo mão de alguns impostos em troca de aumento de empregos, seja deixando de arrecadar hoje para arrecadar esses impostos num futuro,

diminuindo, assim, *déficits* previdenciários, pois futuramente mais pessoas estarão empregadas e contribuindo para esse fim.

Com base na presente análise, pode-se ter uma visão geral de como se encontra o mercado de trabalho brasileiro e perceber que o grande problema deste país é o desemprego e a informalidade. E seja através de alguma das medidas discutidas ou outras, a atenção principal daqueles que comete tal situação deve ser a erradicação destas problemáticas: a informalidade e o desemprego.

Uma das limitações deste tipo de estudo é a ausência de dados quanto ao mercado de trabalho informal, que, embora não apareça nos dados, estima-se ser significativo na economia. Outra limitação é a incompatibilidade de alguns dados quando vindos de diferentes fontes, o que torna difícil o estabelecimento de relações entre estes. Assim, o grande desafio para futuras pesquisas é encontrar dados coesos e estimativas dos trabalhadores informais.

## REFERÊNCIAS

ALVES, E. L. G.; SOARES, F. V.; AMORIM, B. M. F. et al. **Modernização produtiva e relações de trabalho**: perspectivas de políticas públicas. Brasília, DF: IPEA, 1997.

BITENCOURT, C. C. **Gestão de competências e aprendizagem nas organizações**. São Leopoldo, RS: Ed. da Unisinos, 2005.

CHAHAD, J. P. Z.; CACCIAMALI, M. C. (Orgs.). **Mercado de trabalho no Brasil**: novas práticas trabalhistas, negociações coletivas e direitos

fundamentais no trabalho. São Paulo, SP: LTr, 2003.

CHAHAD, J. P. Z. Tendências recentes no mercado de trabalho: pesquisa de emprego e desemprego. **São Paulo Perspec.**, São Paulo, v.17, n. 3/4, p. 205-217, dez. 2003.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Anuário dos trabalhadores**. 10.ed. São Paulo, SP: DIEESE, 2009.

\_\_\_\_\_. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Principais conceitos da pesquisa de emprego e desemprego (PED)**. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/ped/pedmet.xml>>. Acesso em: 19 out. 2010.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa mensal de emprego**. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme/pmemet2.shtm>>. Acesso em: 10 nov. 2010.

\_\_\_\_\_. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em: 10 nov. 2010a.

JINKINGS, N. **O mister de fazer dinheiro**: automatização e subjetividade no trabalho bancário. São Paulo, SP: Boitempo, 1995.

KATO, J. M.; PONCHIROLLI, O. P. O desemprego no Brasil e seus desafios éticos. **Revista da FAE**, Curitiba, v. 5, n. 3, p. 87-97, set./dez. 2002.

MONTAGNER, P.; HAGA, A. Pesquisa de emprego e desemprego: sua

importância como metodologia de pesquisa. **São Paulo Perspec.**, São Paulo, v. 17, n. 3/4, p. 135-141, 2003.

RIBEIRO, L. **Criando & mantendo**: sucesso empresarial. Rio de Janeiro, RJ: Objetiva, 1995.

STEFANO, S. R.; NOGUEIRA, A. J. F. M. Tendências do trabalho atípico no Brasil. In: ENCONTRO DA ANPAD – GPR-B RELAÇÕES DE TRABALHO, 30., 2006, Salvador. **Anais...** Salvador: Anpad, 2006.

*Recebido em: 14 fevereiro 2011.*

*Aceito em: 17 abril 2012*