

A escassez de mão de obra no contexto atual: reflexo da desvalorização do trabalho e da falta de incentivos empresariais

The labor shortage in the current context: a reflection of the devaluation of work and the lack of corporate incentives

Aline do Nascimento da Silva¹

Janiele Bastos Lima²

Ivan Meloti Capucho³

Vasconcelos Zuqui⁴

RESUMO

O fenômeno da escassez de mão de obra tem se tornado cada vez mais evidente no contexto contemporâneo, afetando diversos setores da economia e gerando desafios significativos para as organizações no processo de recrutamento e retenção de trabalhadores. Embora muitas vezes associado à falta de qualificação profissional, esse cenário também pode estar relacionado à desvalorização do trabalho, às condições inadequadas de emprego e à ausência de incentivos empresariais capazes de promover a motivação e a permanência dos profissionais nas organizações. Nesse sentido, a presente pesquisa problematiza de que maneira a desvalorização do trabalho e a falta de incentivos empresariais contribuem para a escassez de mão de obra no mercado atual. Diante desse contexto, o estudo teve como objetivo geral analisar a relação entre a escassez de trabalhadores e os fatores associados à desvalorização do trabalho e à ausência de políticas organizacionais voltadas à valorização profissional. Para a realização da pesquisa, adotou-se como procedimento metodológico a pesquisa bibliográfica, desenvolvida a partir da análise de livros, artigos científicos e produções acadêmicas que discutem as transformações do mercado de trabalho, as condições

¹ Graduanda em Administração. Faculdade de Ensino Superior de Linhares (FACELI). Linhares, ES, Brasil. E-mail: alinenascimento1609@gmail.com

² Graduanda em Administração. Faculdade de Ensino Superior de Linhares (FACELI). Linhares, ES, Brasil. E-mail: bastosjaniele25@gmail.com

³ Mestre em Engenharia Mecânica, UFES-ES. Faculdade de Ensino Superior de Linhares (FACELI). Linhares, ES, Brasil. E-mail: ivanmeloti@gmail.com

⁴ Mestre em Administração, Comunicação e Educação. Universidade São Marcos –SP. Faculdade de Ensino Superior de Linhares (FACELI). Linhares, ES, Brasil. E-mail: vasconcelos.zuqui@faceli.edu.br

laborais contemporâneas e as estratégias organizacionais de valorização do trabalhador. Os resultados evidenciam que a escassez de mão de obra não está relacionada apenas à disponibilidade de trabalhadores, mas também às condições oferecidas pelas organizações, como remuneração, oportunidades de crescimento profissional, reconhecimento e qualidade de vida no trabalho. Constatou-se ainda que ambientes organizacionais que investem em políticas de valorização e incentivos tendem a apresentar maior capacidade de atração e retenção de profissionais. Conclui-se que a superação da escassez de mão de obra exige não apenas investimentos em qualificação profissional, mas também a adoção de práticas organizacionais que promovam a valorização do trabalho e melhores condições laborais.

Palavras-chave: Escassez de mão de obra; Mercado de trabalho; Valorização do trabalho.

ABSTRACT

The phenomenon of labor shortage has become increasingly evident in the contemporary context, affecting several sectors of the economy and generating significant challenges for organizations in the processes of recruiting and retaining workers. Although it is often associated with a lack of professional qualification, this scenario may also be related to the devaluation of labor, inadequate working conditions, and the absence of corporate incentives capable of promoting motivation and the permanence of professionals within organizations. In this sense, the present research discusses how the devaluation of labor and the lack of corporate incentives contribute to the shortage of labor in the current labor market. In light of this context, the general objective of the study was to analyze the relationship between labor shortages and the factors associated with the devaluation of work and the absence of organizational policies aimed at professional appreciation. To conduct the research, a bibliographic research methodology was adopted, based on the analysis of books, scientific articles, and academic publications that discuss transformations in the labor market, contemporary working conditions, and organizational strategies for valuing workers. The results show that labor shortage is not only related to the availability of workers but also to the conditions offered by organizations, such as remuneration, opportunities for professional growth, recognition, and quality of life at work. It was also found that organizational environments that invest in appreciation policies and incentives tend to demonstrate greater capacity to attract and retain professionals. It is concluded that overcoming labor shortages requires not only investments in professional qualification but also the adoption of organizational practices that promote the appreciation of work and better working conditions.

Keywords: Labor shortage; Labor market; Work appreciation.

1 INTRODUÇÃO

No contexto contemporâneo, diversas organizações têm enfrentado dificuldades para preencher vagas de trabalho, mesmo em cenários de crescimento econômico ou de disponibilidade de pessoas em busca de emprego. Esse fenômeno tem sido frequentemente associado à escassez de mão de obra qualificada, às transformações nas relações de trabalho e às mudanças nas expectativas dos trabalhadores em relação às condições laborais.

Paralelamente, observa-se que fatores como a desvalorização do trabalho, a baixa remuneração, a precarização das relações trabalhistas e a ausência de políticas empresariais voltadas à valorização profissional têm contribuído para o desinteresse ou a evasão de trabalhadores em determinados setores. A falta de incentivos organizacionais, como benefícios, oportunidades de crescimento profissional e melhores condições de trabalho, pode intensificar esse cenário, impactando diretamente a capacidade das empresas de atrair e reter profissionais.

Diante desse contexto, torna-se necessário investigar de que forma a desvalorização do trabalho e a ausência de incentivos empresariais influenciam o fenômeno da escassez de mão de obra no mercado atual, desse modo, o questionamento do estudo consiste diante de que maneira a desvalorização do trabalho e a ausência de incentivos empresariais contribuem para a escassez de mão de obra no contexto atual do mercado de trabalho?

Nesse sentido, o estudo se estruturou sob o objetivos de analisar como a desvalorização do trabalho e a ausência de incentivos empresariais influenciam a escassez de mão de obra no contexto contemporâneo do mercado de trabalho, possuindo como objetivos específicos, compreender as transformações ocorridas no mercado de trabalho contemporâneo; identificar os fatores que contribuem para a escassez de mão de obra em diferentes setores econômicos; analisar de que forma a desvalorização do trabalho impacta a atração e permanência de trabalhadores nas organizações; investigar o papel dos incentivos empresariais na motivação e retenção de profissionais e, por fim, discutir possíveis estratégias organizacionais que contribuam para a valorização do trabalhador e para a redução da escassez de mão de obra.

Com base na problematização de tema, o estudo observa as respectivas hipóteses diante da escassez de mão de obra está diretamente relacionada à desvalorização do trabalho, expressa por baixos salários, condições precárias de trabalho e falta de reconhecimento profissional, da ausência de incentivos empresariais, como planos de carreira, benefícios e políticas de valorização do trabalhador, contribui para a dificuldade das empresas em atrair e reter profissionais e da organizações que adotam políticas de valorização profissional e incentivos corporativos apresentam maior capacidade de retenção de mão de obra e menor rotatividade de trabalhadores.

A discussão acerca da escassez de mão de obra tem se tornado cada vez mais relevante no cenário econômico e social contemporâneo, especialmente diante das transformações ocorridas nas relações de trabalho e nas dinâmicas do mercado laboral. Embora frequentemente atribuída à falta de qualificação profissional, essa problemática também pode estar relacionada à desvalorização do trabalho e à ausência de políticas empresariais voltadas à valorização e motivação dos trabalhadores.

Nesse sentido, o presente estudo justifica-se pela necessidade de compreender de forma mais aprofundada os fatores que contribuem para a escassez de mão de obra, analisando não apenas a disponibilidade de trabalhadores, mas também as condições oferecidas pelas organizações. A investigação dessa temática permite ampliar o debate acadêmico sobre as transformações do trabalho na contemporaneidade, além de contribuir para a reflexão acerca das práticas organizacionais voltadas à valorização profissional.

Do ponto de vista social e econômico, o estudo torna-se relevante por possibilitar a identificação de estratégias que possam favorecer a melhoria das condições de trabalho, a valorização da força de trabalho e o fortalecimento das relações entre trabalhadores e organizações. Assim, a pesquisa contribui tanto para o avanço do conhecimento acadêmico quanto para a formulação de práticas organizacionais mais sustentáveis e socialmente responsáveis.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 A Organização Econômica e a Importância do Trabalho

A organização econômica das sociedades está diretamente relacionada à forma como o trabalho é estruturado, distribuído e valorizado dentro dos sistemas produtivos. Desde os primórdios da civilização, o trabalho tem desempenhado um papel essencial na produção de bens, na prestação de serviços e na organização das relações sociais. Nesse sentido, o trabalho não se limita apenas à geração de renda, mas constitui também um elemento fundamental para a dignidade humana e para a participação ativa do indivíduo na sociedade. Conforme destaca Karl Marx, o trabalho representa uma atividade por meio da qual o ser humano transforma a natureza e, ao mesmo tempo, transforma a si próprio, constituindo-se como sujeito histórico no processo produtivo (MARX, 2013).

No campo da organização econômica, o trabalho ocupa posição central na estruturação dos sistemas de produção e na geração de riqueza. As sociedades organizam suas atividades econômicas com base na divisão do trabalho, na especialização das funções e na interação entre capital, trabalho e tecnologia. De acordo com Adam Smith, a divisão do trabalho contribui significativamente para o aumento da produtividade, pois permite que os trabalhadores desenvolvam habilidades específicas e realizem suas atividades com maior eficiência (SMITH, 1996). Dessa forma, a organização econômica depende diretamente da capacidade de articular recursos humanos e produtivos para atender às necessidades sociais.

Ao longo do desenvolvimento histórico das sociedades, o trabalho assumiu diferentes formas e significados, refletindo as transformações econômicas e sociais. Durante o período da Revolução Industrial, por exemplo, houve profundas mudanças nas relações de produção, marcadas pela expansão da industrialização, pela mecanização dos processos produtivos e pela intensificação da força de trabalho nas fábricas. Segundo Ricardo Antunes, essas transformações contribuíram para consolidar o trabalho assalariado como elemento central da organização econômica moderna, ao mesmo tempo em que produziram novas desigualdades e desafios sociais (ANTUNES, 2009).

Nesse contexto, o trabalho passou a ser compreendido não apenas como uma atividade produtiva, mas também como um fator determinante para o desenvolvimento

econômico e social. A participação ativa dos trabalhadores nos processos produtivos possibilita a geração de riqueza, o crescimento das organizações e a ampliação das oportunidades de desenvolvimento social. Conforme argumenta Amartya Sen, o trabalho desempenha papel essencial na promoção das capacidades humanas, permitindo que os indivíduos ampliem suas possibilidades de participação econômica e social (SEN, 2010).

Além de sua dimensão econômica, o trabalho também possui forte relevância social e cultural, uma vez que contribui para a construção da identidade dos indivíduos e para sua inserção na vida coletiva. A atividade laboral proporciona não apenas sustento material, mas também reconhecimento social, autonomia e sentido de pertencimento. Nesse sentido, como observa Zygmunt Bauman, o trabalho historicamente esteve associado à ideia de estabilidade e segurança, representando um dos principais pilares da organização das sociedades modernas (BAUMAN, 2001).

Entretanto, as transformações recentes no mercado de trabalho, impulsionadas pela globalização, pelo avanço tecnológico e pelas mudanças nas formas de produção, têm provocado novos desafios para a organização econômica. O crescimento da automação, das novas tecnologias digitais e das formas flexíveis de emprego tem alterado significativamente as relações de trabalho, exigindo maior adaptação por parte dos trabalhadores e das organizações. Nesse cenário, segundo Robert Castel, a fragilização dos vínculos laborais pode comprometer a estabilidade econômica e social dos indivíduos, reforçando a necessidade de políticas que promovam a valorização do trabalho (CASTEL, 1998).

Diante dessas transformações, torna-se fundamental reconhecer a importância do trabalho como elemento estruturante da organização econômica e como instrumento de promoção do desenvolvimento social. A valorização do trabalhador, a garantia de condições dignas de trabalho e a implementação de políticas que favoreçam a inclusão produtiva constituem fatores essenciais para o fortalecimento das relações econômicas e sociais. Nesse sentido, o trabalho continua sendo um dos principais mecanismos de integração social e de construção de oportunidades para os indivíduos.

Portanto, compreender a relação entre organização econômica e trabalho é essencial para analisar os desafios contemporâneos do mercado laboral e suas

implicações para o desenvolvimento das sociedades. A valorização do trabalho e a promoção de condições adequadas para sua realização contribuem não apenas para o crescimento econômico, mas também para a construção de sociedades mais justas e equilibradas. Assim, a centralidade do trabalho na organização econômica permanece como um dos pilares fundamentais para a sustentabilidade das relações produtivas e para o bem-estar social.

2.2 O Trabalho como Elemento de Dignidade e Integração Social

O trabalho constitui um dos elementos centrais na organização das sociedades, desempenhando papel fundamental não apenas na produção de bens e serviços, mas também na promoção da dignidade humana e da integração social. Ao possibilitar que os indivíduos participem ativamente da vida econômica e social, o trabalho contribui para a construção da autonomia, da cidadania e do reconhecimento social. Nesse sentido, o trabalho ultrapassa sua dimensão meramente econômica, assumindo uma função social relevante na formação da identidade dos indivíduos e na consolidação das relações coletivas. Conforme afirma Karl Marx, o trabalho representa uma atividade essencial por meio da qual o ser humano transforma a natureza e, ao mesmo tempo, constrói sua própria condição social (MARX, 2013).

Sob a perspectiva social, o trabalho é considerado um importante mecanismo de inclusão e participação na vida comunitária. Por meio da atividade laboral, os indivíduos estabelecem vínculos sociais, desenvolvem competências e contribuem para o desenvolvimento econômico e social de suas comunidades. De acordo com Robert Castel, o trabalho historicamente desempenhou papel central na estruturação da cidadania social, pois garante aos indivíduos não apenas renda, mas também reconhecimento e pertencimento social (CASTEL, 1998).

Nesse contexto, a dignidade associada ao trabalho está diretamente relacionada à possibilidade de acesso a condições dignas de emprego, remuneração justa e oportunidades de desenvolvimento profissional. O trabalho digno representa um dos pilares para a construção de sociedades mais justas e igualitárias, pois possibilita aos indivíduos alcançar autonomia econômica e melhores condições de vida. Segundo

Amartya Sen, o trabalho contribui para o desenvolvimento das capacidades humanas, permitindo que os indivíduos ampliem suas oportunidades de participação social e econômica (SEN, 2010).

Além disso, o trabalho também possui uma dimensão simbólica importante, pois está associado ao reconhecimento social e à construção da identidade pessoal. A inserção no mercado de trabalho permite que os indivíduos desenvolvam habilidades, assumam responsabilidades e participem ativamente dos processos produtivos. Conforme destaca Ricardo Antunes, o trabalho continua sendo um dos principais meios de integração social nas sociedades contemporâneas, apesar das transformações ocorridas nas relações laborais (ANTUNES, 2009).

Entretanto, as mudanças ocorridas no mercado de trabalho nas últimas décadas têm provocado desafios significativos para a garantia do trabalho como elemento de dignidade e integração social. A flexibilização das relações trabalhistas, o aumento da informalidade e a precarização das condições de trabalho têm impactado negativamente a estabilidade e a segurança dos trabalhadores. Nesse sentido, segundo Guy Standing, a expansão de formas precárias de emprego pode comprometer a segurança econômica e social dos trabalhadores, dificultando sua plena integração na sociedade (STANDING, 2013).

Outro aspecto relevante refere-se à relação entre trabalho e cidadania. O acesso ao trabalho digno está diretamente relacionado à garantia de direitos sociais e à promoção da justiça social. Quando os indivíduos possuem acesso a oportunidades de trabalho adequadas, ampliam-se as possibilidades de participação social e de melhoria das condições de vida. Conforme ressalta Thomas Piketty, a desigualdade econômica e a concentração de renda podem limitar o acesso a oportunidades de trabalho digno, ampliando as desigualdades sociais (PIKETTY, 2014).

Diante desse cenário, torna-se fundamental que as políticas públicas e as estratégias organizacionais sejam orientadas para a valorização do trabalho e para a promoção de condições laborais dignas. Investimentos em qualificação profissional, geração de empregos e melhoria das condições de trabalho são medidas essenciais para fortalecer o papel do trabalho como instrumento de inclusão social. A valorização

do trabalhador contribui para o desenvolvimento econômico e para a construção de sociedades mais equitativas e socialmente integradas.

Portanto, o trabalho continua a ser considerado como um elemento essencial na promoção da dignidade humana e da integração social. Ao garantir condições adequadas de emprego, oportunidades de desenvolvimento e reconhecimento profissional, o trabalho possibilita aos indivíduos participar plenamente da vida social e econômica. Dessa forma, a valorização do trabalho constitui um fator essencial para o fortalecimento da cidadania, para a redução das desigualdades sociais e para a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva.

2.3 Transformações do Mercado de Trabalho na Contemporaneidade

As transformações do mercado de trabalho na contemporaneidade estão diretamente relacionadas às mudanças econômicas, tecnológicas e sociais que vêm ocorrendo nas últimas décadas. A globalização, o avanço das tecnologias digitais e as novas formas de organização produtiva têm alterado significativamente as relações de trabalho, influenciando a forma como as empresas contratam, organizam e valorizam a força de trabalho. Nesse contexto, observa-se uma reconfiguração das dinâmicas laborais, marcada pela flexibilização das relações de emprego, pela intensificação da competitividade e pela necessidade constante de qualificação profissional. Segundo Antunes (2009), o mundo do trabalho tem passado por profundas transformações estruturais, resultando em novas formas de organização produtiva e em mudanças significativas nas relações entre capital e trabalho.

Historicamente, o mercado de trabalho esteve associado a modelos produtivos mais estáveis, especialmente durante o período de expansão industrial do século XX, quando predominava o emprego formal e de longa duração. No entanto, a partir das últimas décadas, a reorganização da economia global e a busca por maior eficiência produtiva provocaram mudanças importantes nesse cenário. De acordo com Castells (1999), a sociedade contemporânea é marcada pelo surgimento de uma economia informacional, na qual o conhecimento, a inovação tecnológica e a informação se tornam elementos centrais da produção e da competitividade econômica.

Nesse processo, a introdução de novas tecnologias e a automação de processos produtivos têm impactado diretamente o mercado de trabalho, modificando a natureza de diversas ocupações. Muitas atividades anteriormente realizadas por trabalhadores passaram a ser executadas por máquinas ou sistemas informatizados, exigindo novas competências profissionais e maior adaptação por parte dos trabalhadores. Conforme argumenta Rifkin (1995), o avanço tecnológico tem contribuído para a redução da necessidade de mão de obra em determinados setores, ao mesmo tempo em que cria novas oportunidades em áreas relacionadas à tecnologia e à inovação.

Outro aspecto relevante das transformações contemporâneas refere-se à flexibilização das relações de trabalho. Modelos tradicionais de emprego têm sido gradualmente substituídos por formas mais flexíveis de contratação, como trabalho temporário, terceirização, trabalho remoto e atividades mediadas por plataformas digitais. Segundo Standing (2013), o crescimento dessas formas de trabalho tem contribuído para o surgimento de um novo grupo social caracterizado pela instabilidade laboral e pela ausência de garantias trabalhistas mais consolidadas.

Paralelamente, a globalização econômica ampliou a competitividade entre empresas e trabalhadores, exigindo maior produtividade e capacidade de adaptação às mudanças do mercado. Nesse contexto, as organizações passaram a buscar profissionais cada vez mais qualificados e capazes de lidar com ambientes dinâmicos e inovadores. De acordo com Druck (2011), a reestruturação produtiva intensificou as exigências sobre os trabalhadores, ao mesmo tempo em que ampliou a precarização de determinadas formas de emprego.

As transformações do mercado de trabalho também estão associadas às mudanças nas expectativas dos trabalhadores em relação à vida profissional. Muitos profissionais passaram a valorizar não apenas a estabilidade do emprego, mas também aspectos relacionados à qualidade de vida, equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e oportunidades de desenvolvimento profissional. Nesse sentido, Bauman (2001) observa que a modernidade líquida trouxe novas formas de organização social, nas quais as relações de trabalho se tornaram mais flexíveis e, ao mesmo tempo, mais incertas.

Diante dessas mudanças, a qualificação profissional assume papel central na inserção e permanência dos indivíduos no mercado de trabalho. A constante

atualização de conhecimentos e habilidades tornou-se uma exigência fundamental para acompanhar as transformações tecnológicas e organizacionais. Conforme destaca Pochmann (2012), a educação e a formação profissional são fatores estratégicos para enfrentar os desafios impostos pelas novas dinâmicas do trabalho contemporâneo.

Portanto, as transformações do mercado de trabalho na contemporaneidade refletem um processo complexo de mudanças estruturais que envolvem aspectos econômicos, tecnológicos e sociais. Essas transformações exigem maior capacidade de adaptação por parte dos trabalhadores, bem como novas estratégias organizacionais voltadas à valorização da força de trabalho e ao desenvolvimento de competências. Compreender essas mudanças torna-se essencial para analisar os desafios atuais do emprego e para formular políticas e práticas que promovam condições de trabalho mais justas e sustentáveis.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A presente pesquisa adotará o método de revisão bibliográfica, buscando sistematizar e analisar produções científicas relacionadas a desvalorização do trabalho e a ausência das empresas em oferecer incentivos aos funcionários, motivando os trabalhadores na realização de suas atividades. Segundo Gil (2008), a pesquisa bibliográfica permite a reflexão crítica a partir de fontes já construídas, possibilitando uma visão abrangente sobre o objeto investigado, especialmente quando se trata de fenômenos complexos e contextualizados, como a violência doméstica.

A abordagem será qualitativa, pois busca compreender, interpretar e contextualizar o objeto de estudo a partir de significados, discursos e práticas descritas na literatura especializada. Conforme Minayo (2010), os estudos qualitativos são adequados quando se pretende compreender processos sociais, subjetividades e relações institucionais.

A natureza da pesquisa será exploratória e descritiva, pois visa identificar elementos centrais relacionados ao tema, bem como, descrever criticamente os limites e as potencialidades identificadas no tema em questão (GIL, 2008).

A coleta de dados ocorrerá por meio de levantamento bibliográfico em bases científicas nacionais e internacionais, como SciELO, Google Acadêmico, Periódicos CAPES e Redalyc, além de documentos oficiais, legislações, relatórios institucionais e diretrizes profissionais. Serão considerados livros, artigos científicos, teses e dissertações publicados entre 2010 e 2025, buscando abarcar os temas centrais e contextos diretos e indiretos que abordam acerca da temática. A busca seguirá descritores como: “Mercado de trabalho”, “gestão de pessoas”, “organizações empresariais”.

Na seletividade de conteúdo de estudo seguirá os critérios de inclusão e exclusão, dos quais, serão incluídas as fontes passaram pelos critérios de inclusão de: (a) discutir acerca da desvalorização do trabalho e a ausência de incentivos empresariais; (b) apresentar os fatores que influenciam a desvalorização e as empresas a não oferecer incentivos; (c) abordar as teorias e práticas políticas sócio empresariais que visem um melhor gestão de pessoas, em contrapartida, as fontes que foram excluídas possuíram trabalhos duplicados, materiais com abordagem distante do objeto e textos meramente opinativos, sem embasamento científico e, desse modo, a fim de garantir rigor metodológico, a pesquisa poderá utilizar técnicas como leitura exploratória, leitura seletiva e fichamento analítico, conforme Lakatos e Marconi (2003).

A análise dos dados ocorrerá por meio de análise de conteúdo, permitindo organizar e categorizar informações relevantes presentes nas fontes selecionadas. Seguindo Bardin (2011), o processo envolverá três etapas: (a) pré-análise organização do material e definição das categorias; (b) exploração do material de identificação de núcleos de sentido; (c) tratamento e interpretação articulação teórica entre os resultados encontrados e os objetivos da pesquisa.

Portanto, a análise do material coletado ocorrerá por meio de leitura exploratória, seletiva e interpretativa, permitindo a sistematização dos principais conceitos, teorias e evidências científicas acerca da eficiência dos sistemas de drenagem urbana frente à intensificação das chuvas.

Os dados foram organizados em categorias temáticas, como micro e macrodrenagem, dimensionamento hidráulico, impermeabilização do solo e soluções baseadas na natureza, possibilitando a construção de uma fundamentação teórica

consistente e articulada. Dessa forma, a pesquisa bibliográfica fornecerá o embasamento técnico e científico para a análise crítica do problema proposto, contribuindo para a compreensão dos desafios estruturais e das estratégias de adaptação necessárias ao contexto urbano contemporâneo. As categorias preliminares incluirão: acerca dos contextos atuais na gestão de pessoas, os efeitos no funcionário diante da falta de incentivos empresariais.

A pesquisa insere-se na linha de estudos sobre Políticas Públicas e Proteção Social, com enfoque na gestão de pessoas. Essa linha investiga a efetividade dos instrumentos de proteção estatal e comunitária, bem como as práticas profissionais que atuam na mediação entre sujeitos vulnerabilizados e os sistemas sociais. Além disso, articula-se aos estudos sobre expressões da questão social, considerando a realidade socioestrutural e gestacional de pessoas das empresas que demanda as respectivas respostas éticas e emancipadoras.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

As transformações ocorridas no mercado de trabalho contemporâneo estão profundamente relacionadas às mudanças estruturais da economia global, ao avanço tecnológico e às novas formas de organização produtiva. Nas últimas décadas, a intensificação da globalização e a difusão das tecnologias digitais modificaram significativamente as relações entre capital e trabalho, exigindo maior adaptação por parte das organizações e dos trabalhadores. Nesse contexto, observa-se que o mercado de trabalho tornou-se mais dinâmico e competitivo, ao mesmo tempo em que apresenta novos desafios relacionados à empregabilidade e à valorização da força de trabalho. Segundo Antunes (2009), o mundo do trabalho tem passado por profundas transformações decorrentes da reestruturação produtiva e da expansão de formas flexíveis de emprego.

Essas mudanças refletem diretamente na forma como as organizações estruturam seus processos produtivos e gerenciam os recursos humanos. A incorporação de tecnologias digitais, a automação e a reorganização das cadeias produtivas têm alterado a natureza de diversas ocupações, criando novas demandas

por qualificação profissional. De acordo com Castells (1999), a emergência da sociedade informacional redefiniu os padrões de produção e de trabalho, tornando o conhecimento e a inovação elementos centrais para a competitividade econômica.

Nesse cenário, o mercado de trabalho contemporâneo apresenta características marcadas pela flexibilização das relações trabalhistas e pela crescente diversificação das formas de contratação. Modalidades como terceirização, trabalho temporário e atividades mediadas por plataformas digitais tornaram-se cada vez mais comuns. Para Standing (2013), esse processo contribuiu para o surgimento de um novo grupo de trabalhadores caracterizado pela instabilidade laboral e pela ausência de garantias tradicionais associadas ao emprego formal.

Paralelamente às transformações estruturais do trabalho, observa-se também o crescimento do fenômeno da escassez de mão de obra em diversos setores da economia. Embora, em muitos casos, exista disponibilidade de trabalhadores, as empresas enfrentam dificuldades para preencher determinadas vagas. Segundo Pochmann (2012), esse fenômeno está relacionado a múltiplos fatores, incluindo a inadequação entre a qualificação profissional disponível e as exigências do mercado de trabalho.

Além da questão da qualificação, outros fatores também contribuem para a escassez de trabalhadores em determinados setores. Condições precárias de trabalho, baixos salários e ausência de perspectivas de crescimento profissional podem desestimular a permanência dos trabalhadores em determinadas atividades. Nesse sentido, Druck (2011) destaca que a precarização das relações de trabalho tem ampliado a insatisfação profissional e reduzido o interesse por determinadas ocupações.

A desvalorização do trabalho constitui, portanto, um elemento central para compreender as dificuldades enfrentadas por muitas organizações na atração e retenção de profissionais. Quando as condições oferecidas pelas empresas não correspondem às expectativas dos trabalhadores, torna-se mais difícil manter equipes estáveis e comprometidas. Conforme argumenta Castel (1998), a fragilização dos vínculos laborais pode comprometer não apenas a estabilidade econômica dos indivíduos, mas também sua integração social.

Nesse contexto, a valorização do trabalho passa a ser um fator essencial para garantir maior equilíbrio nas relações entre empregadores e trabalhadores. O reconhecimento profissional, a remuneração adequada e as condições dignas de trabalho contribuem significativamente para a motivação e o engajamento dos trabalhadores. Segundo Sen (2010), o trabalho desempenha papel fundamental na ampliação das capacidades humanas e na promoção da participação econômica e social dos indivíduos.

Outro aspecto relevante na discussão sobre a escassez de mão de obra refere-se ao papel dos incentivos empresariais na motivação e retenção de profissionais. Organizações que investem em políticas de valorização do trabalhador tendem a apresentar maior capacidade de atrair e manter talentos. De acordo com Chiavenato (2014), práticas de gestão de pessoas voltadas ao desenvolvimento profissional e ao reconhecimento do desempenho contribuem para aumentar o comprometimento dos trabalhadores com os objetivos organizacionais.

Os incentivos empresariais podem assumir diferentes formas, incluindo benefícios adicionais, oportunidades de capacitação, programas de desenvolvimento de carreira e ambientes de trabalho mais saudáveis. Essas iniciativas contribuem para fortalecer o vínculo entre trabalhador e organização, reduzindo a rotatividade e aumentando a satisfação no trabalho. Conforme destaca Robbins (2010), a motivação no ambiente organizacional está diretamente relacionada ao reconhecimento das necessidades e expectativas dos trabalhadores.

Além disso, as organizações que investem em políticas de valorização profissional tendem a construir ambientes de trabalho mais colaborativos e produtivos. A promoção de práticas de gestão participativa, comunicação eficaz e valorização das competências individuais contribui para o fortalecimento das relações laborais. Segundo Bergamini (2008), a valorização do indivíduo no ambiente organizacional é um dos principais fatores que influenciam a motivação e o desempenho profissional.

Outro elemento importante para enfrentar a escassez de mão de obra está relacionado à qualificação profissional e ao desenvolvimento de competências. A rápida evolução tecnológica exige trabalhadores cada vez mais preparados para lidar com novos processos produtivos e ferramentas digitais. Nesse sentido, a educação e a

formação continuada tornam-se estratégias fundamentais para atender às demandas do mercado de trabalho contemporâneo. Pochmann (2012) ressalta que o investimento em qualificação profissional constitui um fator estratégico para a inserção e permanência dos trabalhadores no mercado de trabalho.

Diante desses desafios, torna-se necessário que as organizações adotem estratégias que promovam a valorização do trabalhador e melhorem as condições de trabalho. A implementação de políticas salariais mais justas, a oferta de benefícios e o incentivo ao desenvolvimento profissional podem contribuir significativamente para reduzir a escassez de mão de obra. De acordo com Chiavenato (2014), a gestão estratégica de pessoas desempenha papel fundamental na construção de ambientes organizacionais mais atrativos e sustentáveis.

Além das iniciativas organizacionais, políticas públicas voltadas à geração de emprego e à valorização do trabalho também são essenciais para enfrentar os desafios do mercado de trabalho contemporâneo. A promoção de programas de qualificação profissional, a ampliação do acesso à educação e o fortalecimento das políticas de proteção social podem contribuir para reduzir as desigualdades e ampliar as oportunidades de trabalho digno. Segundo Antunes (2009), a valorização do trabalho deve ser compreendida como um elemento central para a construção de sociedades mais justas e equilibradas.

Portanto, a análise das transformações do mercado de trabalho contemporâneo revela que a escassez de mão de obra não pode ser explicada apenas pela falta de trabalhadores disponíveis, mas também pelas condições oferecidas pelas organizações e pelas dinâmicas estruturais da economia. A valorização do trabalho, a adoção de incentivos empresariais e o investimento em qualificação profissional constituem fatores fundamentais para promover maior equilíbrio nas relações de trabalho e garantir maior estabilidade no mercado laboral.

Assim, compreender os múltiplos fatores que influenciam a escassez de mão de obra torna-se essencial para a formulação de estratégias organizacionais e políticas públicas capazes de promover a valorização do trabalhador e o fortalecimento das relações produtivas. A construção de ambientes de trabalho mais dignos e motivadores representa um passo importante para enfrentar os desafios do mercado de trabalho

contemporâneo e garantir melhores perspectivas de desenvolvimento econômico e social.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As transformações ocorridas no mercado de trabalho contemporâneo têm evidenciado desafios significativos relacionados à atração e à permanência de trabalhadores em diferentes setores da economia. Nesse contexto, a escassez de mão de obra não pode ser compreendida apenas como resultado da ausência de profissionais qualificados, mas também como reflexo das condições oferecidas pelas organizações e da forma como o trabalho é valorizado social e economicamente. A desvalorização do trabalho, manifestada por meio de baixos salários, precarização das relações laborais e ausência de perspectivas de crescimento profissional, tem contribuído para o desinteresse de muitos trabalhadores por determinadas ocupações, ampliando as dificuldades das empresas em preencher vagas disponíveis.

Além disso, a ausência de incentivos empresariais voltados à valorização do trabalhador constitui um fator determinante para o aumento da rotatividade e para a redução do comprometimento profissional. Ambientes organizacionais que não oferecem condições adequadas de trabalho, reconhecimento profissional ou oportunidades de desenvolvimento tendem a enfrentar maiores dificuldades na retenção de talentos. Nesse sentido, observa-se que a motivação e o engajamento dos trabalhadores estão diretamente relacionados à forma como as organizações estruturam suas políticas de gestão de pessoas e às estratégias adotadas para promover o bem-estar no ambiente laboral.

Outro aspecto relevante refere-se à necessidade de repensar as práticas organizacionais diante das novas expectativas dos trabalhadores e das transformações estruturais do mercado de trabalho. No contexto atual, muitos profissionais buscam não apenas estabilidade financeira, mas também qualidade de vida, reconhecimento profissional e oportunidades de desenvolvimento pessoal. Assim, organizações que investem em políticas de valorização do trabalho, em benefícios corporativos e em programas de capacitação profissional tendem a apresentar maior capacidade de atrair

e manter trabalhadores qualificados, contribuindo para a redução da escassez de mão de obra.

No âmbito científico e teórico, o presente estudo contribui para ampliar as discussões acerca das transformações do mercado de trabalho e de seus impactos nas relações entre trabalhadores e organizações. Ao analisar a relação entre desvalorização do trabalho, ausência de incentivos empresariais e escassez de mão de obra, a pesquisa oferece subsídios para a compreensão das dinâmicas contemporâneas do trabalho e para o desenvolvimento de novas abordagens teóricas voltadas à valorização da força de trabalho e à promoção de relações laborais mais equilibradas.

Sob a perspectiva social, os resultados do estudo evidenciam a importância de promover condições de trabalho mais dignas e inclusivas, capazes de garantir não apenas a produtividade organizacional, juntamente, a garantir a satisfação, o contentamento do funcionário como trabalhador e na qualidade de vida dos trabalhadores. A valorização do trabalho constitui um elemento essencial para o fortalecimento da cidadania, para a redução das desigualdades sociais e para a promoção do desenvolvimento econômico sustentável. Dessa forma, a discussão apresentada neste estudo contribui para estimular reflexões sobre a necessidade de políticas organizacionais e públicas voltadas à melhoria das condições laborais.

Por fim, no campo acadêmico, esta pesquisa oferece contribuições relevantes ao ampliar o debate sobre os desafios do mercado de trabalho contemporâneo, servindo como base para futuras investigações sobre gestão de pessoas, valorização profissional e relações de trabalho. O estudo também pode auxiliar estudantes, pesquisadores e profissionais interessados na temática a compreender melhor os fatores que influenciam a escassez de mão de obra e as possíveis estratégias para enfrentá-la. Assim, conclui-se que a valorização do trabalho e a implementação de incentivos empresariais constituem elementos fundamentais para a construção de ambientes organizacionais mais atrativos, produtivos e socialmente responsáveis.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas organizações**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário**. Petrópolis: Vozes, 1998.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. 6. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Barueri: Manole, 2014.

DRUCK, Graça. **Terceirização: (des)fordizando a fábrica – um estudo do complexo petroquímico da Bahia**. São Paulo: Boitempo, 2011.

MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**. Livro I. 31. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2013.

POCHMANN, Marcio. **Nova classe média?: o trabalho na base da pirâmide social brasileira**. São Paulo: Boitempo, 2012.

RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos: o declínio inevitável dos níveis de emprego e a redução da força global de trabalho**. São Paulo: Makron Books, 1995.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional**. 14. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade**. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

STANDING, Guy. **O precariado: a nova classe perigosa**. Belo Horizonte: Autêntica, 2013.