



UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS  
FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA

YARA NUNES DOS SANTOS

INTERMEDIÇÃO DE MÃO DE OBRA: ANÁLISE DO PERFIL E DA EXPERIÊNCIA  
DOS TRABALHADORES NO SISTEMA NACIONAL DE EMPREGO (SINE)

GOIÂNIA  
2023



UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS  
FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS

## TERMO DE CIÊNCIA E DE AUTORIZAÇÃO (TECA) PARA DISPONIBILIZAR VERSÕES ELETRÔNICAS DE TESES

### E DISSERTAÇÕES NA BIBLIOTECA DIGITAL DA UFG

Na qualidade de titular dos direitos de autor, autorizo a Universidade Federal de Goiás (UFG) a disponibilizar, gratuitamente, por meio da Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD/UFG), regulamentada pela Resolução CEPEC nº 832/2007, sem ressarcimento dos direitos autorais, de acordo com a [Lei 9.610/98](#), o documento conforme permissões assinaladas abaixo, para fins de leitura, impressão e/ou download, a título de divulgação da produção científica brasileira, a partir desta data.

O conteúdo das Teses e Dissertações disponibilizado na BDTD/UFG é de responsabilidade exclusiva do autor. Ao encaminhar o produto final, o autor(a) e o(a) orientador(a) firmam o compromisso de que o trabalho não contém nenhuma violação de quaisquer direitos autorais ou outro direito de terceiros.

#### 1. Identificação do material bibliográfico

Dissertação     Tese     Outro\*: \_\_\_\_\_

\*No caso de mestrado/doutorado profissional, indique o formato do Trabalho de Conclusão de Curso, permitido no documento de área, correspondente ao programa de pós-graduação, orientado pela legislação vigente da CAPES.

Exemplos: Estudo de caso ou Revisão sistemática ou outros formatos.

#### 2. Nome completo do autor

Yara Nunes dos Santos

#### 3. Título do trabalho

Intermediação de mão de obra: análise do perfil e da experiência dos trabalhadores no Sistema Nacional de Emprego (SINE)

#### 4. Informações de acesso ao documento (este campo deve ser preenchido pelo orientador)

Concorda com a liberação total do documento  SIM     NÃO<sup>1</sup>

**[1]** Neste caso o documento será embargado por até um ano a partir da data de defesa. Após esse período, a possível disponibilização ocorrerá apenas mediante:

**a)** consulta ao(à) autor(a) e ao(à) orientador(a);

**b)** novo Termo de Ciência e de Autorização (TECA) assinado e inserido no arquivo da tese ou dissertação.

O documento não será disponibilizado durante o período de embargo.

Casos de embargo:

- Solicitação de registro de patente;
- Submissão de artigo em revista científica;
- Publicação como capítulo de livro;
- Publicação da dissertação/tese em livro.

**Obs. Este termo deverá ser assinado no SEI pelo orientador e pelo autor.**



Documento assinado eletronicamente por **Yara Nunes Dos Santos, Discente**, em 11/09/2023, às 18:20, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).

---



Documento assinado eletronicamente por **Tania Ludmila Dias Tosta, Professor do Magistério Superior**, em 13/09/2023, às 12:15, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).

---



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [https://sei.ufg.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.ufg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **4030555** e o código CRC **F7C855E6**.

---

YARA NUNES DOS SANTOS

INTERMEDIÇÃO DE MÃO DE OBRA: ANÁLISE DO PERFIL E DA EXPERIÊNCIA  
DOS TRABALHADORES NO SISTEMA NACIONAL DE EMPREGO (SINE)

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia, da Faculdade de Ciências Sociais, da Universidade Federal de Goiás (UFG), como requisito para obtenção do título de Mestre em Sociologia.

Área de concentração: Sociedade, Política e Cultura.

Orientadora: Prof<sup>ª</sup>. Dra. Tânia Ludmila Dias Tosta.

GOIÂNIA  
2023

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor, através do Programa de Geração Automática do Sistema de Bibliotecas da UFG.

Santos, Yara Nunes dos  
INTERMEDIÇÃO DE MÃO DE OBRA: ANÁLISE DO PERFIL E DA  
EXPERIÊNCIA DOS TRABALHADORES NO SISTEMA NACIONAL  
DE EMPREGO (SINE) [manuscrito] / Yara Nunes dos Santos. - 2023.  
CXVIII, 118 f.

Orientador: Profa. Dra. Tania Ludmila Dias Tosta.  
Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Goiás, ,  
Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Goiânia, 2023.  
Bibliografia.  
Inclui siglas, gráfico, lista de tabelas.

1. Sistema Nacional de Emprego. 2. Intermediação de mão de obra.  
3. Experiência do trabalhador. 4. Mercado de trabalho. I. Tosta, Tania  
Ludmila Dias, orient. II. Título.

CDU 316



UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS

FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS

**ATA DE DEFESA DE DISSERTAÇÃO**

Ata nº 06 da sessão de Defesa de Dissertação de Yara Nunes dos Santos, que confere o título de Mestra em Sociologia, na área de concentração em Sociedade, Política e Cultura.

Aos dezoito dias de agosto de dois mil e vinte e três, a partir das quatorze horas e trinta minutos, na Sala de Defesas do Prédio de Humanidades 2 da Faculdade de Ciências Sociais e Google Meet, realizou-se a sessão pública de Defesa de Dissertação intitulada “Intermediação de mão de obra: análise da experiência dos trabalhadores no Sistema Nacional de Emprego (SINE)”. Os trabalhos foram instalados pela orientadora, Professora Doutora Tania Ludmila Dias Tosta (PPGS/UFG) e dos demais convidados da Banca Examinadora: Prof. Dr. Neville Julio de Vilasboas e Santos (IFG), convidado titular externo e Professor Doutor Jordão Horta Nunes (PPGS/UFG), convidado titular interno. Durante a arguição os membros da banca **fizeram** sugestão de alteração do título do trabalho. A Banca Examinadora reuniu-se em sessão reservada a fim de concluir o julgamento da Dissertação, tendo sido a candidata **aprovada** pelos seus membros. Proclamados os resultados pela Professora Doutora Tania Ludmila Dias Tosta, Presidenta da Banca Examinadora, foram encerrados os trabalhos e, para constar, lavrou-se a presente ata que é assinada pelos Membros da Banca Examinadora.

TÍTULO SUGERIDO PELA BANCA

Intermediação de mão de obra: análise do perfil e da experiência dos trabalhadores no Sistema Nacional de Emprego (SINE)



Documento assinado eletronicamente por **Tania Ludmila Dias Tosta, Professor do Magistério Superior**, em 18/08/2023, às 17:00, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **NEVILLE JULIO DE VILASBOAS E SANTOS, Usuário Externo**, em 18/08/2023, às 17:02, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Jordão Horta Nunes, Professor do Magistério Superior**, em 18/08/2023, às 17:02, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [https://sei.ufg.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.ufg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **3971757** e o código CRC **FA9C259F**.

## **DEDICATÓRIA**

A todas as pessoas que buscam oportunidades de emprego por meio do SINE, com um reconhecimento especial às mulheres, que enfrentam múltiplas barreiras e desafios na busca por trabalho digno e igualdade de oportunidades.

À minha amada mãe, cujo apoio e incentivo foram fundamentais ao longo da minha jornada acadêmica. Sua dedicação incansável em proporcionar-me uma educação de qualidade e as oportunidades necessárias para o meu crescimento pessoal e profissional são uma inspiração constante. Sua força, determinação e sacrifícios são um exemplo de amor incondicional e superação. Agradeço por todos os ensinamentos, encorajamentos e pelo suporte inabalável que você me ofereceu ao longo dessa caminhada. Esta conquista é também sua, pois você sempre acreditou em mim e me motivou a seguir em frente. Dedico este trabalho a você, como uma pequena forma de expressar minha gratidão eterna.

## **AGRADECIMENTOS**

Gostaria de expressar meus sinceros agradecimentos a todas as servidoras do SINE que contribuíram de maneira significativa para a realização deste trabalho. Sou grata pelas inúmeras vezes em que me acolheram nos postos de atendimento, responderam às minhas perguntas, esclareceram minhas dúvidas e forneceram valiosas informações e documentos.

Sua dedicação e profissionalismo foram fundamentais para o desenvolvimento desta pesquisa. O comprometimento e a prontidão com que vocês sempre me atenderam, compartilhando seus conhecimentos e experiências, contribuíram imensamente para a qualidade e o enriquecimento deste estudo.

Agradeço por sua paciência, gentileza e disponibilidade em me auxiliar ao longo de todo o processo. Seu apoio foi fundamental para que eu pudesse compreender melhor o funcionamento do SINE e obter os dados e informações necessários para esta pesquisa.

Expresso minha profunda gratidão a cada uma de vocês e reconheço o valor do trabalho que desempenham no atendimento aos trabalhadores em busca de emprego. Seu compromisso em ajudar e orientar os cidadãos é digno de admiração.

Este trabalho não seria possível sem o apoio e colaboração de todas vocês. Que este agradecimento represente minha sincera gratidão e reconhecimento pelo trabalho que realizam diariamente. Vocês são verdadeiras profissionais e fazem a diferença na vida daqueles que procuram o SINE em busca de oportunidades de trabalho.

Muito obrigado, Havana, Cândida, Letícia, Deyse e todas as servidoras do SINE, pelo valioso auxílio e contribuição que ofereceram a este estudo. Seu trabalho é fundamental e sua dedicação é admirável.

## RESUMO

Esta pesquisa tem como objetivo analisar a experiência das pessoas que procuram o Sistema Nacional de Emprego (SINE) em busca de oportunidades de emprego. Para alcançar esse objetivo, utilizando metodologias qualitativas e quantitativas, foram usados dados extraídos dos sistemas governamentais, a fim de compreender as vagas mais frequentes e o perfil das pessoas que buscam o serviço público de intermediação de mão de obra. Além disso, foram realizadas entrevistas com indivíduos que estavam nos postos do SINE, a fim de compreender suas experiências pessoais durante a busca por emprego. O estudo investiga a eficiência do SINE na (re)colocação dos trabalhadores no mercado de trabalho, levando em consideração a reorganização societária e os fenômenos econômicos que influenciam as formas de trabalho e as condições de vida da população. A análise dos dados revelou as vagas mais comuns, permitindo uma melhor compreensão do mercado de trabalho local e das áreas de maior demanda. Além disso, as entrevistas realizadas proporcionaram uma visão qualitativa das experiências vivenciadas pelos indivíduos durante o processo de busca por emprego, os desafios e expectativas em relação ao serviço do SINE. Os resultados obtidos nesta pesquisa proporcionam uma compreensão mais aprofundada das demandas e necessidades das pessoas que recorrem ao serviço público de intermediação de mão de obra em sua busca por emprego.

**Palavras-chave:** Sistema Nacional de Emprego, intermediação de mão de obra, experiência do trabalhador, mercado de trabalho.

## ABSTRACT

This research aims to investigate the experiences of individuals seeking job opportunities through the National Employment System (SINE). To achieve this objective, a combination of qualitative and quantitative methodologies was employed, utilizing data extracted from government systems to comprehend prevalent job vacancies and the characteristics of individuals utilizing the public labor intermediation service. Additionally, interviews were conducted with individuals present at SINE locations to gain insight into their personal experiences during the job search process. The study evaluates the effectiveness of SINE in worker (re)placement within the labor market, considering the societal reorganization and economic phenomena influencing employment patterns and living conditions of the population. Data analysis revealed the most frequent job vacancies, offering valuable insights into the local labor market and areas of high demand. Moreover, the interviews provided a qualitative perspective on the experiences, challenges, and expectations of individuals concerning the SINE service. The results obtained from this research contribute to a deeper understanding of the requirements and preferences of those utilizing public labor intermediation services in their employment search.

**Keywords:** National Employment Service, labor intermediation, worker experience, labor market.

## **LISTA DE GRÁFICOS**

Gráfico 1 – Novo Caged: estoque de empregos formais, em valor absoluto e variação interanual.

Gráfico 2 – Seguro-desemprego solicitado em relação ao número de encaminhamentos para vagas de emprego e (re)colocação no mercado de trabalho (Brasil).

Gráfico 3 – Quantidade de seguro-desemprego solicitado em relação ao número de encaminhamentos para vagas de emprego e (re)colocação no mercado de trabalho em Goiás.

Gráfico 4 – Desempenho da Rede SINE no estado de Goiás.

Gráfico 5 – Quantidade de pessoas inscritas no SINE Goiânia entre 2012 e 2022, classificado por gênero e raça.

Gráfico 6 – Quantidade de pessoas encaminhadas para vagas de emprego no SINE Goiânia entre 2012 e 2022, classificado por gênero e raça.

Gráfico 7 – Quantidade de pessoas colocadas em vagas de emprego no SINE Goiânia entre 2012 e 2022, classificado por gênero e raça.

Gráfico 8 – Escolaridade das pessoas indígenas que procuraram o SINE Goiânia nos anos de 2012 a 2022.

Gráfico 9 – Escolaridade das pessoas brancas que procuraram o SINE Goiânia nos anos de 2012 a 2022.

Gráfico 10 – Escolaridade das pessoas pretas que procuraram o SINE Goiânia nos anos de 2012 a 2022.

Gráfico 11 – Escolaridade das pessoas pardas que procuraram o SINE Goiânia nos anos de 2012 a 2022.

## **LISTA DE TABELAS**

Tabela 1 – Efetividade do serviço de intermediação de mão de obra no Brasil.

Tabela 2 – Seguro-desemprego solicitado no Brasil (2014-2022).

Tabela 3 – Indicadores de desempenho do IMO no Estado de Goiás.

Tabela 4 – Seguros-desemprego solicitados em Goiás.

Tabela 5 – Transferência de recurso do governo federal para o estado de Goiás via convênio, referente ao quinquênio 2012/2017.

Tabela 6 – Transferência de recurso fundo a fundo, do governo federal para o estado de Goiás, via termo de adesão.

Tabela 7 – Perfil racial dos usuários do SINE Goiânia entre 2012 e 2022.

Tabela 8 – Percentual de homens encaminhados e colocados sobre os inscritos.

Tabela 9 – Perfil etário dos usuários do SINE Goiânia.

Tabela 10 – Efetividade da rede SINE em Goiânia.

## **LISTA DE QUADROS**

Quadro 1 - Perspectiva dos processos finalísticos da política pública de intermediação de mão de obra.

Quadro 2 – Vagas mais ofertadas entre 2012 e 2022 na Rede SINE de Goiás.

Quadro 3 – Vagas com maior número de encaminhamentos entre 2012 e 2022 na Rede SINE de Goiás.

Quadro 4 – Síntese do perfil dos entrevistados.

Quadro 5 – Síntese das entrevistas com usuários do SINE.

Quadro 6 – Percentual de homens e mulheres encaminhados e colocados sobre os inscritos.

Quadro 7 – Vagas mais ofertadas entre 2012 e 2022 na Rede SINE de Goiânia.

Quadro 8 – Escolaridade exigidas para as vagas ofertadas.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACIEG: Associação Comercial, Industrial e Serviços de Goiás.

ADIAL: Associação Pró-Desenvolvimento Industrial do Estado de Goiás

BGIMO: Base de Gestão do Ministério do Trabalho e Emprego

CAGED: Cadastro Geral de Empregados e Desempregados.

CODEFAT: Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador.

Covid-19: Coronavirus Disease 2019.

CLT: Consolidação das Leis do Trabalho.

CNPJ: Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica.

CTPS: Carteira de Trabalho e Previdência Social.

DIEESE: Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos.

IBGE: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

IMO: Intermediação de mão de obra.

IPEA: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

MTE: Ministério do Trabalho e Emprego.

OIT: Organização Internacional do Trabalho.

PNAD: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio.

PPEmp: Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

RAIS: Relação Anual de Informações Sociais.

SINE: Sistema Nacional de Emprego.

SD: Seguro-desemprego.

## Sumário

1. INTRODUÇÃO .....	11
2. RELAÇÕES DE TRABALHO NO CAPITALISMO CONTEMPORÂNEO .....	16
2.1 Histórico do mercado de trabalho no Brasil .....	21
2.2 A mercadoria força de trabalho e a identidade social do trabalhador.....	26
3. O MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL .....	32
3.1 Tendências recentes do emprego no Brasil.....	32
3.2 O papel do Estado na intermediação de mão de obra .....	42
4. O SISTEMA NACIONAL DE EMPREGO (SINE).....	48
4.1 Modelo institucional e funcionamento do SINE.....	48
4.2 Serviço público de intermediação de mão de obra no estado de Goiás.....	62
4.3 A experiência na busca por emprego através do SINE em Goiânia: entre a vontade e a necessidade .....	75
4.3.1 Quem utiliza o SINE em Goiânia.....	86
4.3.2 Perfil das vagas ofertadas em Goiânia .....	98
4.3.3 Efetividade na (re)colocação no trabalho por meio do SINE Goiânia.....	100
5. CONCLUSÃO.....	104
REFERÊNCIAS .....	109

## 1. INTRODUÇÃO

As mudanças socioeconômicas e tecnológicas impactam significativamente as relações de trabalho, resultando em novas formas de ocupação e condições laborais precárias; entender como os serviços de intermediação de mão de obra, como o SINE, atuam na busca por emprego é fundamental para mitigar os desafios enfrentados pelos trabalhadores desempregados e garantir uma transição mais rápida e efetiva para o mercado de trabalho.

Neste contexto, a sociedade está em constante reorganização para satisfazer suas necessidades materiais. Diversos fenômenos econômicos e sociais levam o mundo do trabalho a novos rumos, com novas ocupações e formas de trabalho, resultando em mudanças na condição de vida da população e da classe-que-vive-do-trabalho. Todas essas mudanças interferem no modo como as pessoas procuram emprego.

O trabalho é um elemento central na vida humana, gerando renda e possibilitando a aquisição de bens materiais e imateriais. Além disso, o trabalho permite a realização e emancipação das pessoas, sendo fundamental para a melhoria da qualidade de vida. A questão central da pesquisa é a compreensão da experiência das pessoas que buscam emprego por meio do SINE, especificamente na cidade de Goiânia, além da compreensão sociológica da importância desse serviço público de intermediação de mão de obra.

A pesquisa busca investigar a atuação do SINE, entre os anos de 2012 e 2022, por meio da análise de dados qualitativos e quantitativos, entrevistas com os usuários do sistema e estudo de obras clássicas e contemporâneas da sociologia do trabalho. Além disso, visa identificar as necessidades e desafios enfrentados pelos trabalhadores, com o objetivo de discutir o acesso às vagas de empregos formais, buscando uma maior inclusão e justiça social no mercado de trabalho.

O período de 2012 a 2022 foi escolhido como período relevante para análise porque o intervalo de 10 anos permite captar uma perspectiva mais ampla das transformações no mercado de trabalho e das políticas de intermediação de mão de obra durante esse período. Ao abranger uma década é possível identificar tendências, padrões e mudanças significativas que ocorreram ao longo desse período. Além disso, esse período abarca uma série de eventos e transformações socioeconômicas relevantes, como a crise econômica de 2015-2016 no Brasil, a recessão econômica global, a implementação de políticas governamentais voltadas para o mercado de trabalho, além da pandemia de Covid-19, que teve um impacto significativo nas relações de trabalho e na economia como um todo.

Ademais, os dados públicos e governamentais do SINE referentes ao período de 2012 a 2022 estão disponíveis para análise, o que permite uma investigação mais robusta e embasada dos índices de eficiência do sistema de intermediação de mão de obra. Portanto, ao escolher o período de 2012 a 2022, a pesquisa busca compreender as transformações ocorridas no mercado de trabalho ao longo de uma década, considerando os principais eventos e tendências que influenciaram a busca por emprego e a atuação do SINE nesse período.

Dentre as metodologias utilizadas, foi acompanhada a vivência das pessoas encaminhadas, desde o atendimento recebido no posto até a efetivação da contratação ou a desistência por desalento na busca de emprego; tudo isso para compreender a experiência dos trabalhadores que utilizam esse serviço público de intermediação de mão de obra formal para (re)colocação no mercado de trabalho.

A redução do número de vagas de trabalho formal e o surgimento de novos modos de trabalho resultaram na ampliação da precariedade e na informalidade, uma realidade global. Diante disso, é fundamental compreender como os métodos de intermediação de mão de obra contribuem na busca por emprego e amenizam a comercialização da força de trabalho segundo os interesses do empregador.

Por meio de autores contemporâneos, como Nadya Guimarães (2009), a pesquisa traz uma reflexão sociológica das estratégias usadas pelas empresas para terem estoque de força de trabalho e como o SINE, com suas ações de inserção, auxilia os desocupados (usuários desse sistema) a serem (re)colocados no mercado de trabalho em Goiânia. Considerando que o empregador busca abaixar seus custos reduzindo direitos dos trabalhadores, é função do Estado garantir que os desocupados tenham acesso a vagas de empregos formais, especialmente no momento em que a sociedade se encontra.

A insegurança política e social que assombrou o Brasil nos últimos anos condenou grande parte da população a ficar às margens das eventualidades, especialmente aqueles que trabalham somente para viver/sobreviver. Essa realidade evidencia a profunda desigualdade social no país, explicando a quantidade de pessoas que se submetem a qualquer tipo de trabalho para garantir sua subsistência básica. Essa situação destaca a necessidade de compreender e melhorar os serviços de intermediação de mão de obra, como o SINE, a fim de oferecer oportunidades de emprego digno e combater a precarização do trabalho, proporcionando uma resposta mais justa aos desafios enfrentados pelos trabalhadores em busca de sustento e qualidade de vida.

Na contemporânea sociedade do trabalho, o detentor do capital, como aquele que compra a força de trabalho, exerce grande influência na configuração do mercado de trabalho,

moldando-o de acordo com seus interesses e necessidades. Em contrapartida, os trabalhadores desocupados muitas vezes se veem obrigados a aceitar qualquer forma de trabalho disponível, pois não possuem outras opções para garantir sua sobrevivência. Essa dinâmica ressalta a necessidade de uma abordagem mais inclusiva e igualitária no acesso às vagas de empregos formais.

A presente pesquisa analisa tanto dados qualitativos quanto quantitativos, a fim de compreender a necessidade de democratizar esse acesso, de modo a proporcionar oportunidades aos trabalhadores, sem que eles precisem recorrer à informalidade por falta de acesso a vagas formais. Essa abordagem visa promover maior justiça social e oferecer condições dignas de trabalho para todos os membros da sociedade. A composição do corpus de análise ocorre por meio do estudo e seleção de obras clássicas e contemporâneas da sociologia do trabalho que abordam a redução da força de trabalho à mercadoria.

As relações de trabalho são analisadas através de aspectos históricos, passando por períodos de transformações sociais e econômicas que mudaram toda a sociedade e suas relações, como a revolução industrial e, no Brasil, os diversos regimes de trabalho. Aspectos mais recentes do mercado e das relações de trabalho são abordados, fazendo um breve levantamento dessa estrutura no país, bem como a importância e o impacto das políticas públicas de Estado na intermediação de mão de obra.

Ao final, apresenta a estrutura institucional, estatísticas, funcionamento e eficácia do SINE no Brasil e no Estado de Goiás, em especial na cidade de Goiânia, abordando os instrumentos legais que o regulamentam para, então, por meio de entrevistas, analisar a experiência das pessoas que buscam esse serviço, sua percepção e experiência nesta busca. Também utiliza dados quantitativos obtidos por meio de base de dados governamentais, acessados com utilização de *login* e senha<sup>1</sup>, disponibilizados pelo Governo do Estado de Goiás, pela Secretaria de Estado da Retomada, competente pela gestão do serviço de intermediação de mão de obra.

Essa base de dados traz informações valiosas sobre as vagas disponíveis, as pessoas inscritas, os encaminhamentos realizados e a colocação no mercado de trabalho durante o período de análise. A utilização desses dados permite uma análise abrangente das tendências e dos indicadores do SINE, contribuindo para uma compreensão mais aprofundada da eficiência

---

<sup>1</sup> Os dados apresentados nesta pesquisa foram obtidos por meio de acesso restrito com *login* e senha fornecidos durante o período em que a pesquisadora esteve vinculada à Secretaria da Retomada do Governo de Goiás (2020-2021). Adicionalmente, após saída, foram utilizadas informações autorizadas para fins acadêmicos e de pesquisa.

do sistema de intermediação de mão de obra. Esclarece que os dados internos são extraídos da Base de Gestão do Ministério do Trabalho e Emprego (plataforma BGIMO<sup>2</sup>). Por meio dos dados públicos disponibilizados pelo Ministério do Trabalho, são trazidas as informações referentes à quantidade de habilitações no seguro-desemprego (serviço realizado pelo SINE), apresentando gráficos para comparação dos dados encontrados.

Também serão apresentados resultados de entrevistas semiestruturadas, com o intuito de compreender o histórico dos indivíduos frequentadores do SINE e suas condições de trabalho, verificando se essas condições e características se repetem como padrões daqueles que buscam vagas de emprego através da instituição em Goiânia. Dessa forma, constrói-se um perfil humanizado do entrevistado, identificando o grau de escolaridade, as experiências profissionais, entre outras informações.

A pesquisa contribuirá para uma análise aprofundada e embasada do fenômeno da busca por emprego no contexto do SINE. As teorias de Marx (2008) fornecerão uma compreensão crítica da redução da força de trabalho à mercadoria, enquanto os trabalhos de Antunes (1999), Cacciamali (2018), Cardoso (2019) e Guimarães (2009) permitirão uma análise das estratégias empresariais, das transformações no mercado de trabalho e dos desafios enfrentados pelos trabalhadores.

Além disso, visa fornecer informações para a melhoria do SINE como um serviço público de intermediação de mão de obra. Com base nos resultados obtidos, será possível identificar lacunas e desafios enfrentados pelos usuários do serviço, possibilitando a implementação de melhorias específicas para agilizar o processo de colocação no mercado de trabalho e torná-lo mais eficiente e acessível.

Portanto, essa pesquisa traz contribuições significativas para o campo da sociologia do trabalho, ao ampliar o conhecimento sobre a experiência das pessoas que buscam emprego pelo SINE, bem como para a formulação de políticas públicas que visam melhorar a eficiência e a eficácia dos serviços de intermediação de mão de obra. Ao compreender as necessidades e desafios dos trabalhadores que buscam (re)colocação, é possível promover uma inclusão mais justa e efetiva no mercado de trabalho, visando à melhoria da qualidade de vida e à redução das desigualdades sociais.

---

<sup>2</sup> A Base de Gestão da Intermediação de Mão de Obra (BGIMO), do Ministério do Trabalho, é um sistema gerencial que registra as atividades realizadas nas unidades de atendimento do SINE, no Portal Emprega Brasil e no aplicativo SINE Fácil. Sobre a produção de dados e informações, ao cadastrar uma pessoa, seja nos postos físicos, seja nas soluções digitais, o sistema coleta uma grande quantidade de dados pessoais e do perfil profissional de quem deseja um novo emprego, como nacionalidade, formação acadêmica, experiências profissionais, fluência em idiomas estrangeiros, cursos técnicos e profissionalizantes.

No contexto desta pesquisa, cabe destacar que a pesquisadora teve acesso a dados privados, processos, informações de repasse financeiro e outros documentos oficiais. Tal acesso se deve ao fato dela ter ocupado o cargo de gerente de intermediação e recolocação no trabalho no governo de Goiás, entre os anos de 2020 e 2021, atuando diretamente na Secretaria de Estado da Retomada responsável pelas políticas públicas voltadas à geração de renda e empregabilidade.

É importante ressaltar que essa posição proporcionou à pesquisadora uma visão privilegiada dos processos e mecanismos envolvidos na implementação e gestão das políticas de emprego em âmbito estadual. Dessa forma, foi possível obter uma compreensão aprofundada das ações governamentais, bem como acesso a dados e informações estratégicas que foram fundamentais para a condução desta pesquisa.

Vale destacar que, embora a pesquisadora tenha tido acesso a informações privilegiadas, a análise e resultados apresentados nesta dissertação foram pautados pela ética e rigor acadêmico. Os dados e informações utilizados foram devidamente tratados e anonimizados, garantindo a confidencialidade e privacidade das informações pessoais.

O presente estudo se propõe a analisar a efetividade do serviço de intermediação de mão de obra no estado de Goiás, com foco na cidade de Goiânia, levando em consideração as políticas públicas adotadas nessa área. A partir das informações obtidas, foram exploradas as tendências, os desafios e as oportunidades relacionadas à (re)colocação dos trabalhadores no mercado de trabalho, visando contribuir para o aprimoramento das políticas de emprego e renda no estado.

## 2. RELAÇÕES DE TRABALHO NO CAPITALISMO CONTEMPORÂNEO

Para se compreender como o mercado de trabalho chegou à estrutura atual, importante iniciar o estudo pela compreensão da construção teórica progressiva do modelo de produção capitalista, onde o trabalho é visto como mercadoria. Na clássica obra de Marx, ele define mercadoria com uma coisa, ou objeto, que por meio de suas propriedades atende às necessidades humanas. Para ele toda coisa útil deve ser considerada sob o aspecto da qualidade e da quantidade e que encontrar as medidas sociais para a quantidade das coisas é um ato histórico (MARX, 2008).

No processo de produção da mercadoria há acumulação de força de trabalho humana; a vinculação mercadoria-produção-produtores reflete a relação social entre os produtos do trabalho, transformando-os em mercadorias (MARX, 2008). Em suma, para Marx a mercadoria finalizada não guarda somente valor de uso como coisa, mas guarda, também, toda a força de trabalho humano dispendida na produção. Ocorre que diante do caráter social peculiar do trabalho que produz mercadoria e assume a forma-mercadoria, ela perde sua relação com o trabalho e ganha vida própria, surgindo, então, o fenômeno do fetichismo das mercadorias.

Tal fetichismo é responsável pela intensificação da circulação de mercadorias, onde os seus possuidores as alienam em troca de outras mercadorias, cujo valor de uso satisfaz suas necessidades. Assim, esse processo de troca se torna um processo social geral, em que a forma natural da mercadoria se converte em forma de equivalente socialmente válida; torna-se dinheiro. A produção de mercadorias e sua circulação dá início à manifestação do capital, uma vez que o dinheiro é o produto final desta circulação e, como portador consciente desse movimento, seu possuidor se torna capitalista (MARX, 2008).

Uma vez que o possuidor do dinheiro encontra o trabalho do homem livre disponível como mercadoria, inicia-se a sociedade do capital e do trabalho assalariado, em outras palavras, segundo Marx:

O antigo possuidor de dinheiro se apresenta agora como capitalista, e o possuidor de força de trabalho, como trabalhador. O primeiro, com um ar de importância, confiante e ávido por negócios; o segundo, tímido e hesitante, como alguém que trouxe a sua própria pele ao mercado e, agora, não tem mais nada a esperar além da despela” (MARX, 2008, p. 251).

Tem-se, então, que o comprador da força de trabalho a consome fazendo com que seu vendedor trabalhe, isto é, à força de trabalho é dado valor de uso, servindo para satisfazer às necessidades daquele que a compra; a redução do trabalho em mercadoria e a exploração do trabalhador por quem compra sua força de trabalho é conceituada como alienação.

No trabalho alienado, o produto do trabalho é o próprio trabalho, sendo este o ponto de partida do processo capitalista de produção, pois o trabalhador já não mais se identifica com o produto do seu trabalho; os objetos produzidos pelo trabalhador não mais satisfazem suas necessidades, mas sim às necessidades do capital. Assim, a objetificação do trabalho, distancia o trabalhador do seu próprio trabalho, deixando de existir uma identificação entre trabalho-trabalhador-produto do trabalho. Diante da alienação do trabalhador, seu trabalho torna-se “automático”, não passando de algo que ele precisa executar para garantir sua subsistência.

Visto a construção do mercado de trabalho, sob a perspectiva da literatura de Marx (2008), pode se dizer que o trabalho alienado e automático foi o pontapé inicial para a aceitação e naturalização do trabalho informal e precário; em resumo, o trabalho automático normalizou o pensamento: “trabalho em qualquer coisa, porque preciso de dinheiro para sobreviver”. Desta forma, trazendo para o capitalismo contemporâneo, o trabalhador se submete a qualquer forma de trabalho para sobreviver, vendendo sua força de trabalho para atender às necessidades de quem a está comprando, bem como os antigos trabalhadores que acabavam sofrendo torturas físicas e psicológicas, a exemplo dos períodos de escravidão, pelo mesmo motivo: sobrevivência.

Harvey (1993) se fundamenta em Marx para elaborar três princípios do modo de produção capitalista: primeiro que o capitalismo é orientado para o crescimento, segundo que o crescimento em valores reais se apoia na exploração do trabalho vivo na produção e, terceiro que o capitalismo é, por necessidade, tecnológico e organizacionalmente dinâmico. Desta forma, Marx mostrou que esses três princípios do método capitalista de produção eram inconsistentes e contraditórios, por esse motivo a dinâmica do capitalismo era necessariamente propensa a crises.

A Revolução Industrial inaugurou uma nova era na história da humanidade, quando se iniciou um período de crescimento da acumulação populacional, de bens e serviços, de forma nunca presenciada pela sociedade. Em essência, esta trouxe não só uma grande mudança na atividade fabril, mas uma transformação na capacidade humana de produzir e acumular-se, portanto, a revolução industrial deve ser vista como uma etapa do desenvolvimento da sociedade e do trabalho.

Trazendo profundas mudanças na estrutura social, a industrialização significou o fortalecimento e ampliação de uma nova classe social formada com base na atividade comercial e financeira. Cardoso (2019) aborda o fenômeno da industrialização como um processo complexo que envolve transformações econômicas, sociais e culturais. Do ponto de vista econômico, ela implica na substituição de métodos de produção artesanais e agrícolas por

processos industriais, nos quais a produção é organizada em fábricas, com a utilização de máquinas e tecnologia. Isso resulta em um aumento da produtividade e da capacidade de produção, bem como em transformações nos padrões de consumo e nas relações de trabalho. No âmbito social, ele destaca que a industrialização implica em uma reorganização das relações sociais e na emergência de novas classes sociais.

A criação de empregos nas fábricas atrai um grande contingente de trabalhadores do campo para as cidades, levando ao surgimento de concentrações urbanas e a formação de uma classe trabalhadora urbana. Ao mesmo tempo, a industrialização gera mudanças nas relações de poder e nas formas de dominação, com a ascensão da classe burguesa como detentora dos meios de produção e do capital. Além disso, ressalta que a industrialização tem implicações culturais, uma vez que modifica as formas de vida, as práticas sociais e os valores das pessoas. Ela está associada a um conjunto de transformações culturais, como a urbanização, o surgimento de novos hábitos de consumo, a difusão de valores individualistas e a valorização do progresso técnico-científico.

O processo de industrialização multifacetado, que envolve mudanças econômicas, sociais e culturais, tem impactos profundos na organização da sociedade e nas experiências individuais e coletivas dos indivíduos. Assim, quando as indústrias chegaram ao Brasil, por serem relativamente modernas, não criaram empregos suficientes para absorver a crescente mão de obra vinda do campo para as cidades. Isso levou a um processo acelerado de metropolização acontecendo sem a implantação de infraestrutura e geração de empregos, o que levou ao crescimento das grandes cidades e os problemas que vêm com isso, sendo esse um dos maiores problemas dos países subdesenvolvidos até os dias atuais (AZEVEDO, 2010).

O sistema capitalista de produção é caracterizado, especialmente, pela exigência de acumulação ilimitada do capital por meios formalmente pacíficos. Essa acumulação de capital não consiste puramente em acumular riqueza, em acumular objetos desejados por seu valor de uso, mas sim no lucro, o fim último do capital é o dinheiro ou a própria acumulação (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009). Por esse motivo, para que o capitalismo se mantenha em constante crescimento, o “sistema” precisa definir meios para controlar a força de trabalho.

Com objetivo de controlar a força de trabalho, na última década no século XIX, Taylor desenvolve uma gerência científica do trabalho, isso significa um “empenho no sentido de aplicar os métodos científicos aos problemas complexos e crescentes do controle do trabalho nas empresas capitalistas em rápida expansão” (BRAVERMAN, 1987, p. 82). Desenvolver um sistema para pré-planejar e pré-calculiar todos os elementos do processo de trabalho foi um

método rígido de controle do trabalho, sendo esse eficiente para controlar a produção e evitar que o trabalhador fique ocioso durante sua jornada de trabalho.

Taylor desenvolveu uma filosofia de gerenciamento que foi criada pela experimentação de métodos, regras e formas padronizadas de realizar o trabalho. Essas regras padrão serão obtidas pela melhor equação possível entre tempo e movimento. Para Taylor, garantir a eficiência é uma responsabilidade fundamental da gestão. Portanto, métodos de execução padronizados foram criados para otimizar a relação entre tempo e movimento (BRAVERMAN, 1987).

Avançando os métodos de controle da produção, Henry Ford introduziu estrutura de esteiras rolantes para organizar as etapas de produção nas fábricas, fazendo com que o produto do trabalho chegasse ao trabalhador sem que este precisasse sair do lugar, com isso conseguiram enormes ganhos de produtividade. A implementação do fordismo significou a existência de um novo modo de vida, que foi muito além de uma forma de organização racional do trabalho e da produção, representando a continuidade e intensificação do processo de controle da força do trabalho humano que já foi iniciado no taylorismo (RIBEIRO, 2015).

Esses métodos de controle e exploração do trabalho provocaram reações da classe trabalhadora, que se encontrava desgastada pelas formas de intensificação de exploração da força de trabalho. Essa resistência ao modo de gestão e organização do trabalho taylorista/fordista marcado pela automatização, além do controle excessivo do corpo e da vida do trabalhador, pautado nos padrões de consumo, ultrapassou o mundo do trabalho e passou a ser mesmo um questionamento daquele sistema, era uma verdadeira “resistência, cujo conteúdo político era manifestado num certo esgotamento desta forma de controle do capital sobre o trabalho” (DRUCK, 1999, p. 68).

Diante do cenário de revolta dos trabalhadores, além da crise inflacionária oriunda do choque do petróleo em 1973, bem como pelo compromisso social do período pós-guerra, pela fragmentação do proletariado e pela flexibilização/precarização do trabalho e da organização do trabalho<sup>3</sup>, foi necessário reestruturar o método de produção. Aqui, o modelo japonês denominado toyotismo<sup>4</sup> foi absorvido pelas inúmeras indústrias ocidentais e, conforme Ribeiro (2015, p. 74), esse método de produção se divide em quatro dimensões:

D) o sistema de emprego adotado pelas grandes empresas constituído por: a) o chamado emprego vitalício, apesar de não existir nenhum contrato formal, b) a

---

<sup>3</sup> Indicadores da crise do Fordismo.

<sup>4</sup> O toyotismo surgiu e apareceu através da empresa automobilística japonesa Toyota Motor Company, concebida pelo engenheiro Taiichi Ohno. Esse método de organização da produção e do trabalho apareceu para enfrentar os problemas econômicos que o Japão enfrentava no pós-guerra (PINTO, 2013).

promoção por tempo de serviço; c) a admissão do trabalhador não é realizada para um posto de trabalho, mas para a empresa, num determinado cargo, ao qual corresponde um salário;

II) sistema de organização e gestão do trabalho: Just-in-time – produzir no tempo certo, na quantidade exata; Kanban – placas ou senhas de comando para reposição de peças e estoques; qualidade total – envolvimento dos trabalhadores para a melhoria da produção; trabalho em equipe – a organização do trabalho está baseada em grupo de trabalhadores polivalentes que desempenham múltiplas funções.

III) o sistema de representação sindical: os sindicatos por empresa são integrados à política de gestão do trabalho. Os cargos assumidos na empresa confundem-se com os do sindicato.

IV) Sistema de relações interempresas: são relações muito hierarquizadas entre as grandes empresas e as pequenas e médias. Ocorre subcontratação de pequenas e microempresas extremamente precárias e instáveis. Essa rede de subcontratação é fundamental para o modelo japonês de produção. Além do que existe uma hierarquia entre as grandes e médias e pequenas empresas que colocam estas últimas em posição de subordinação.

Com características do toyotismo incorporadas às indústrias ocidentais, práticas como a terceirização e subcontratação, o trabalho por demanda (Just-in-time) e o trabalho com atividades flexíveis, ganharam espaço e têm reflexo ainda hoje no capitalismo contemporâneo, visto que tais práticas são parte do processo de flexibilização do trabalho. Para Bihl (1999), trata-se de afrouxamento das condições legais e convencionais que regem o contrato de trabalho, resultando na possibilidade de se recorrer facilmente ao trabalho em tempo parcial e ao trabalho temporário, também ao trabalho terceirizado e à subcontratação; o que, no capitalismo contemporâneo, dá origem à precarização.

Ao examinar a precarização das relações do trabalho contemporâneo, face aos padrões de organização e a partir de aspectos históricos e sociais formadores da sociedade “moderna”, é imprescindível falar sobre a construção da dominação fundada na instituição generalizada e permanente de insegurança, cujo objetivo é obrigar os trabalhadores a aceitar a exploração (BOURDIEU, 1998), especialmente frente ao mundo globalizado que transforma drasticamente a cadeia produtiva, gerando ainda mais a precarização e a redução dos custos do trabalho; o empregador busca mão de obra barata e encontra profissionais menos qualificados.

As relações de trabalho sofrem transformações significativas que impactam a vida dos trabalhadores, a análise dessas relações requer uma compreensão aprofundada das dinâmicas do mercado de trabalho, da estrutura social e das políticas que moldam o contexto laboral. Do mesmo modo, a objetificação do trabalho leva à alienação do trabalhador, tornando seu trabalho automatizado e distante de suas necessidades e realização pessoal.

Nesse contexto, as relações de trabalho são marcadas pela precarização, que se intensifica no cenário contemporâneo, com a globalização e a reestruturação produtiva que geram pressões para redução de custos e aumento da flexibilidade, levando à exploração da mão de obra e à criação de empregos precários, com baixos salários, poucos benefícios e

condições de trabalho desfavoráveis. Essa precarização se manifesta de diferentes formas, como o aumento do trabalho informal, contratos de curto prazo, terceirização e subcontratação.

A dominação e a exploração são elementos centrais nas relações de trabalho contemporâneas, a instituição generalizada e permanente de insegurança obriga os trabalhadores a aceitarem a exploração, perpetuando assim a desigualdade social. Nesse contexto, os empregadores buscam mão de obra barata e menos qualificada, exacerbando ainda mais a vulnerabilidade dos trabalhadores.

A compreensão das relações de trabalho no Brasil contemporâneo requer uma abordagem multidimensional, considerando as estruturas econômicas, sociais e culturais que moldam o mercado de trabalho. É necessário analisar as políticas públicas, as formas de organização do trabalho, a dinâmica das cadeias produtivas e as lutas sociais dos trabalhadores em busca de melhores condições de trabalho e garantia de direitos.

## 2.1 Histórico do mercado de trabalho no Brasil

A história do trabalho no Brasil se modificou significativamente no decorrer dos anos e de forma muito acelerada a partir dos anos 1990, quando a internacionalização das relações de trabalho e a formação do mercado se intensificaram, impactando ainda hoje o emprego e a renda no país. Contudo, ao se analisar o trabalho no Brasil, alguns aspectos históricos de formação do mercado de trabalho no país devem ser brevemente abordados, começando, aqui pela mudança do trabalho escravo para o trabalho livre, que se deu em 1888.

Quando aconteceu a mudança entre os regimes de trabalho (forçado para o livre), aos trabalhadores não foram disponibilizadas terras para que eles vivessem e produzissem, o que os obrigou a se submeter ao trabalho no latifúndio. Assim, na contramão do que vinha acontecendo nos países europeus, onde forçaram a liberação de mão de obra para atividades pré-capitalistas, e nos Estados Unidos, que mobilizaram a mão de obra negra com a Guerra da Secessão, no Brasil formou-se um mercado de trabalho livre garantindo a preservação das atividades e dos espaços ocupacionais oriundos das fases anteriores de desenvolvimento capitalista do período colonial, como o latifúndio (DEDECCA, 2005).

Mattoso (1990, p. 11) descreve a sociedade escravista brasileira como “um corpo social de dupla estrutura”, isso se devia não apenas à presença avassaladora da mão de obra escrava no Brasil, mas também ao fato de que as distinções sociais eram feitas com base na quantidade de pessoas escravizadas pertencente aos senhores brancos da colônia. Nesse sentido, há de se

considerar que a formação das relações de trabalho e os critérios de integração social no Brasil, no final do século XIX, aconteceram em uma sociedade ainda escravocrata.

Para Barbosa (2016) existem particularidades que devem ser consideradas ao se analisar esse período histórico, sobretudo ao considerar os vários espaços da formação econômica e social, que pairavam sempre em torno das atividades da colonização e da sociedade escravista, ele ainda afirma que “não havia, pois, acumulação endógena de capital na colônia, mas tão somente esterilização de capital sob a forma do escravo” (BARBOSA, 2016, p. 9).

O autor faz referência ao período como aquele onde existia um “não-mercado de trabalho”, visto que os trabalhadores eram assegurados pelo tráfico de escravos, eles não passavam pelo mercado de trabalho, inexistente, na medida em que não haviam se separado das condições objetivas de produção e reprodução; como não eram expropriados, não podiam vender a sua força de trabalho (BARBOSA, 2016).

Grande parte da mão de obra disponível era formada por escravos. Havia necessidade de se incluir o “homem livre” neste não-mercado de trabalho<sup>5</sup>, contudo o assalariamento em massa era inviável diante do grande número de pobres, visto que o empreendimento colonial só conseguia se estruturar na sobre-exploração do trabalho, ademais, se não fossem concedidas vantagens materiais aos trabalhadores livres, eles poderiam usar sua liberdade para trabalhar de forma autônoma (economia de subsistência), o que frustraria os interesses coloniais (RIVERO, 2009).

Weber (2001) também aborda o tema e fornece teoria que auxiliam na compreensão da formação histórica brasileira, face à experiência global oriunda da expansão do capitalismo:

A escravidão é apenas rentável quando se executa com estrita disciplina e vem associada a uma exploração implacável; outros requisitos são a possibilidade de encontrar escravos e alimentá-los a baixo preço, e de desenvolver um cultivo predatório extensivo, que requer por sua vez disponibilidades ilimitadas de terra (WEBER, 2001, p.85).

Ele revela as condições que permitem a formação do regime escravocrata nas colônias: coerção não econômica e disponibilidade de terras e escravos a baixo preço. No final do século XVIII, a população brasileira era composta por aproximadamente três milhões de habitantes,

---

<sup>5</sup> Como afirma Kowarick (1994, p. 12) "a universalização do trabalho livre no Brasil encontrou enorme contingente, no qual quem não tivesse sido escravo nem senhor não havia passado pela 'escola do trabalho'. Mais ainda, como os parâmetros materiais e ideológicos essenciais à sociedade sempre estiveram intimamente conectados ao espectro de cativo, para os livres pobres trabalhar para alguém significava a forma mais aviltada de existência".

sendo que quase metade era formada por livres e libertos<sup>6</sup>, parte dessa população vivia da atividade de subsistência, não tendo qualquer contato com a produção agroexportadora, desempenhando atividades não habituais e onde sua sobrevivência era marcada pela instabilidade.

Nesse período, dentro da estrutura da economia exportadora, o escravo estava inserido na ordem social, enquanto os homens livres pobres, sem capacitação profissional e sem terras para produzir, eram verdadeiros desclassificados sociais. Esses trabalhadores faziam parte de uma gigantesca parte inorgânica de populações sem raízes que crescia conforme a estrutura colonial se desfazia. Enquanto isso os homens livres pobres, concentrados no campo, detinham apenas uma liberdade relativa, que se referia à possibilidade de mudar de um senhor para o outro, como no caso dos agregados roceiros ou dos vendeiros e tropeiros (PRADO JUNIOR, 1942).

Até serem imprescindíveis para a produção agroexportadora (especialmente na produção cafeeira em meados do século XIX), os trabalhadores brasileiros livres e pobres representaram uma figura marginal na economia dominante e trabalhadores estrangeiros foram trazidos ao Brasil<sup>7</sup> para ocuparem postos de trabalho que exigiam determinada postura e maior qualificação profissional. A partir daí os trabalhadores brasileiros livres e os libertos somente eram incorporados ao processo produtivo caso o empregador necessitasse de força de trabalho para desempenhar tarefas mais árduas, em áreas estagnadas<sup>8</sup>.

Sobre a “importação de trabalhadores”, há controvérsias sobre o real motivo de terem sido trazidos ao Brasil durante aquele período. Alguns autores apontam que a estratégia se tratou de erradicação do mal pelo branqueamento ou pelo desterro dos pobres, uma vez que as classes perigosas (o povo), composta majoritariamente por pretos e indígenas, passaram a ser reclassificadas e compreendidas; “a ciência ofereceu um novo enquadramento para a categoria “povo”, que, além de pacífico, passou a ser visto como atavicamente degenerado, o

---

<sup>6</sup> Indivíduos de várias origens sociais, cujo traço comum era sua desclassificação em relação às necessidades da grande propriedade agro-exportadora. Desclassificados porque a ordem escravocrata, concentrando e monopolizando os recursos econômicos, impediu o surgimento de alternativas que fixassem produtivamente essa crescente massa de desenraizados (KOWARICK, 1994, p. 27).

<sup>7</sup> Por proposta do senador Vergueiro, em 1846 ingressaram 364 famílias provenientes da Suíça. Entre 1872 e 1881, entraram cerca de 218.000 imigrantes alemães (37%), portugueses (32%) e italianos (28%) (KOWARICK, 1994, p. 70).

<sup>8</sup> Os livres e libertos, durante a escravidão, estiveram presentes onde o cativo, pelos riscos de fuga ou perigos inerentes a certas atividades, era pouco utilizado, tais como transporte, abertura e conservação de estradas, obras públicas, desmatamento, implantação de ferrovias e nas atividades de subsistência. Foram arregimentados para as guerras e sublevações e fundamentais executores da violência com que a ordem mantinha suas propriedades e reprimia seus escravos. Estas atividades mobilizaram pequeno número de pessoas e eram de tipo intermitente e ocasional. Eles preferiram a miséria do que se submeter às regras de domínio da escravidão (KOWARICK, 1994).

branqueamento aparecendo como única solução para sua “doença”” (CARDOSO, 2019, p. 148).

Com a crise de 1929, que comprometeu significativamente o comércio internacional, colocando em risco a atividade agroexportadora do complexo cafeeiro, a economia do país foi forçada a se adaptar, sendo modificada a partir do desenvolvimento do mercado interno, dando início à integração nacional, propiciando a mobilização dos trabalhadores do campo para a indústria, elevando a criação de novas vagas de trabalho nas atividades industriais (em destaque a indústria têxtil) e nos novos setores de serviços urbanos públicos (ferrovias e energia) e privados<sup>9</sup>.

A produção industrial tornou-se autônoma, distanciando-se da dinâmica da produção agropecuária, visto que a base de poder das oligarquias rurais<sup>10</sup> havia perdido força pela crise cafeeira; não obstante, a Crise de 1929 e a Revolução de 1930 puseram fim à hegemonia política da oligarquia. Daí por diante, a política econômica brasileira passou a ser influenciada por um leque mais amplo de interesses. A industrialização entrou definitivamente na agenda política e da política econômica (SUZIGAN, 2000).

A crescente urbanização associada à industrialização levou o país a um rápido crescimento populacional nas áreas metropolitanas, o que gerou um aumento de mão de obra urbana sem qualificação, que não conseguiria ser colocada no mercado de trabalho industrial apesar do crescimento da produção, com isso houve um queda brusca nos salários reais. Nesse período, aproximadamente metade da população ocupada não tinha acesso ao sistema de proteção social constituído em 1940.

Pode se dizer que essa situação foi possível porque governos autoritários coibiram a ação de movimentos sindicais, que lutavam por uma regulação social efetiva para o mercado e as relações de trabalho no Brasil (DEDECCA, 2005). Nos anos 1950, até meados dos anos 1960, o desenvolvimento industrial no Brasil teve como base o capital estrangeiro, atraído por incentivos cambiais, tarifários e fiscais oferecidos pelo governo. Foi quando aconteceu em maior escala a internacionalização da economia brasileira, com a atuação das multinacionais.

---

<sup>9</sup> O processo de industrialização começou no Brasil concomitantemente em quase todas as regiões. Foi no Nordeste que se instalaram, após a reforma tarifária de 1844, as primeiras manufaturas têxteis modernas e ainda em 1910 o número de operários têxteis dessa região se assemelhava ao de São Paulo. Entretanto, superada a primeira etapa de ensaios, o processo de industrialização tendeu naturalmente a concentrar-se numa região. A etapa decisiva de concentração ocorreu, aparentemente, durante a Primeira Guerra Mundial, época em que teve lugar a primeira fase de aceleração do desenvolvimento industrial (FURTADO, 1977).

<sup>10</sup> Período da História do Brasil marcado pela alternância de poder entre as oligarquias cafeeiras de Minas Gerais e São Paulo, entre os anos de 1894 e 1930 (Primeira República no Brasil).

Sinteticamente, conforme leciona Azevedo (2010), a industrialização no Brasil pode ser dividida em quatro períodos principais:

O primeiro período, de 1500 a 1808, pode ser chamado de “Proibição”. Nesta época se fazia restrição ao desenvolvimento de atividades industriais no Brasil. Apenas uma pequena indústria para consumo interno era permitida, devido às distâncias entre a metrópole e a colônia. Eram, principalmente, de fiação, calçados e vasilhames. Na segunda metade do século XVIII algumas indústrias começaram a crescer, como a do ferro e a têxtil.

O segundo período, de 1808 a 1930, foi chamado de “Implantação”. Neste período, o desenvolvimento industrial brasileiro foi mínimo devido à forte concorrência dos produtos ingleses, que plenamente “invadiram” o mercado consumidor brasileiro. A escravidão ainda estava presente. Faltavam trabalhadores livres e assalariados para constituir a base do mercado consumidor. Além disso, as elites enriquecidas pelo café ainda não estavam dispostas a investir na indústria.

O terceiro período, de 1930 a 1956 conhecido como fase da Revolução Industrial Brasileira, foi marcado pela Revolução de 30, que, com Getúlio Vargas, operou uma mudança decisiva no plano da política interna, afastando do poder do Estado oligarquias tradicionais, que representavam os interesses agrário-comerciais.

O último e quarto período depois de 1956, chamado de fase de internacionalização da economia brasileira. Nesse período, de 1956 a 1961 governado por Kubitschek, foi lançado o Plano de Metas, que dedicou dois terços dos recursos ao estímulo do setor de energia e transporte. Foi quando se desenvolveu em um ritmo mais intenso o setor rodoviário e houve um grande crescimento da indústria de bens de produção, que cresceu de 37% para 63% em relação à de bens de consumo (AZEVEDO, 2010, p. 14-16).

Na década de 1960 a política no país estava em crise, com a posse de João Goulart após renúncia de Jânio Quadros, o que estava travando o crescimento da economia e da indústria, que voltou a crescer após o golpe militar em 1964. Durante a ditadura militar, o governo assumiu o papel de fiscalizador das relações econômicas e do desenvolvimento industrial, assumindo alguns empreendimentos como produção de energia elétrica, produção de aço, indústria petroquímica e abertura de rodovias, dentre outros, garantindo condições para a expansão dos negócios ou desenvolvimento do setor privado.

As indústrias de bens de consumo duráveis e não duráveis cresceram consideravelmente, chegando a produzir itens complexos, nessa fase, entre 1960 e 1980, a produção de aço, cimento e petróleo aumentou substancialmente e, para sustentar o crescimento industrial, o poder de compra da classe média alta aumentou graças ao financiamento ao consumidor. As exportações de bens manufaturados também foram estimuladas por incentivos governamentais e, pela primeira vez, nos anos 1970, a exportação de produtos industrializados e semi industrializados ultrapassou a exportação de produtos primários.

É evidente que o modelo de industrialização do Brasil, especialmente durante o período da ditadura militar, foi marcado por grande descompasso entre o forte desenvolvimento econômico e o quase ausente desenvolvimento social. A ausência de proteção ao trabalhador permitiu que grandes corporações comessem a se instalar em países emergentes, como o

Brasil, conseguindo uma produção enxuta e flexível, que, conseqüentemente, implicou em enormes contingentes de trabalho informal (BRIDI; BRAGA; SANTANA, 2018).

Houve um verdadeiro ajustamento do trabalho à indústria, que deu início ao processo de precarização, em que o trabalhador, sem capacitação ou qualificação profissional e sem alternativa, aceita qualquer trabalho para garantir sua subsistência. Não é possível afirmar que a indústria foi responsável por promover a precarização do trabalho, contudo grande parte das leis de proteção ao trabalhador surgiram a partir da necessidade de regulamentar as relações de trabalho provenientes da indústria.

O termo precarização, conforme indica Leite (2008, p.9), é a deterioração das condições de trabalho, sendo que tal termo somente poderia ser utilizado se situações distintas fossem comparadas, neste caso “há precarização quando um determinado tipo de trabalho se deteriora seja no que se refere aos rendimentos auferidos, seja no que respeita aos direitos trabalhistas que eles implicam, seja ainda em relação à estabilidade, ou às características do vínculo empregatício”.

Com as crises econômicas dos anos 1970, um conjunto de transformações marcaram a passagem de um regime de acumulação fordista para um regime de acumulação flexível, onde as indústrias, favorecidas pela revolução informacional e pelas políticas neoliberais, promoveram uma reestruturação da produção que alterou de modo profundo o trabalho (HARVEY, 1993).

Não só no Brasil, mas em todos os países que sofreram processos de industrialização e desenvolvimento, há um consenso sobre a transformação da estrutura produtiva nos diversos setores da economia e seu impacto sobre os trabalhadores e suas organizações representativas. Essas mudanças são em grande parte impulsionadas pelas empresas e seus agentes que buscam racionalizar o trabalho e reduzir os custos trabalhistas.

Ainda hoje dentro do ambiente das fábricas há redução dos níveis de trabalho improdutivo, visando transferir e incorporar todas as atividades ao trabalho produtivo, assim o capital se desobriga de uma parcela do conjunto de trabalhadores que não participa diretamente do processo de criação de valores. Contudo o capital não pode eliminar a totalidade do trabalho improdutivo, uma vez que essas atividades são imprescindíveis para o processo de criação de valor, mas ele pode reduzir ou realocar parcelas dessas atividades ao trabalhador produtivo, aumentando a carga de trabalho (ANTUNES, 2009).

## 2.2 A mercadoria força de trabalho e a identidade social do trabalhador

A noção de "mercadoria força de trabalho" é um conceito central na teoria marxista, que descreve a relação entre os trabalhadores assalariados e os empregadores dentro do sistema capitalista. Segundo Marx (2008), a força de trabalho é tratada como uma mercadoria no mercado, assim como qualquer outra mercadoria produzida e vendida. Os trabalhadores vendem sua força de trabalho aos empregadores em troca de um salário ou remuneração. A peculiaridade dessa mercadoria é que ela possui uma dimensão humana, pois está diretamente ligada à própria existência do trabalhador.

Ao vender sua força de trabalho, o trabalhador se torna uma mercadoria, sujeita às leis de oferta e demanda do mercado de trabalho. Isso significa que os trabalhadores são tratados como recursos a serem explorados pelos empregadores, visando a obtenção de lucro. A relação entre o capitalista (empregador) e o trabalhador é marcada por uma assimetria de poder, na qual o capitalista detém os meios de produção e controla a organização do trabalho, enquanto o trabalhador depende do emprego para sua subsistência.

Essa relação mercantil da força de trabalho tem implicações na identidade social do trabalhador. No contexto capitalista, o trabalho se torna uma parte central da identidade do indivíduo, pois define sua posição na sociedade, seu status e sua relação com os meios de subsistência. A identidade social do trabalhador é moldada pelas condições de trabalho, pela divisão do trabalho e pela exploração que ocorre dentro das relações de produção capitalistas.

No entanto, é importante destacar que a identidade social do trabalhador não se limita apenas à sua posição como vendedor de força de trabalho. Os trabalhadores também são membros de comunidades, possuem outras identidades sociais e são afetados por uma variedade de fatores, como classe social, gênero, etnia, entre outros. A compreensão da identidade social do trabalhador requer uma análise mais ampla das relações sociais e das estruturas de poder que permeiam a sociedade.

No momento em que a sociedade se encontra "a ideia de sistema de emprego diz respeito a uma construção teórica que ultrapassa os limites da análise econômica, assim como das análises sociológicas, políticas ou mesmo geográficas" (THEODORO, 2003, p. 115). Neste sentido, ao se pesquisar o processo de intermediação de mão de obra é importante partir do princípio da redução da força de trabalho em uma mercadoria como outra qualquer, onde o trabalhador é visto como um objeto que pode ser comercializado, descartado e substituído por outros mais novos e/ou mais baratos.

Diante disso é fundamental existir políticas públicas que garantam que as empresas não comercializem mão de obra de acordo com seus próprios interesses, sem garantir o mínimo de dignidade e acesso equitativo pelas pessoas que buscam por trabalho. O trabalhador detém

apenas sua força de trabalho e a necessidade vital de vendê-la ao empregador, que detém todos os recursos, bem como o capital, por este motivo a comercialização da mão de obra se mostra tão desigual; se tornam interesses antagônicos: a necessidade de sobrevivência por parte do trabalhador e a ganância de acumular capital por parte do empregador.

Neste ponto, ressalta-se que o mercado de trabalho é composto pela classe trabalhadora, a classe-que-vive-do-trabalho, definida por Antunes (1999) como aquela composta por pessoas que vendem sua força de trabalho, além de trabalhadores por conta-própria e desempregados; “a expressão classe-que-vive-do-trabalho pretende dar contemporaneidade e amplitude ao ser social que trabalha, à classe trabalhadora hoje, apreender sua efetividade sua processualidade e concretude” (ANTUNES, 1999, p. 101).

As teorias de Marx (2008) e Antunes (1999) se encontram em diversos pontos, compartilhando uma análise crítica do sistema capitalista e suas consequências para os trabalhadores. Ambos os autores têm em comum a compreensão do trabalho como uma atividade central na vida social, mas suas abordagens e ênfases são distintas. Marx, em sua teoria, destaca a exploração da força de trabalho pelos detentores do capital, ele argumenta que no sistema capitalista, a força de trabalho é tratada como uma mercadoria, sendo comprada e vendida no mercado.

Marx (2008) também analisa as relações sociais de produção, em que os trabalhadores vendem sua força de trabalho aos proprietários dos meios de produção, que extraem mais-valia ao pagar aos trabalhadores um valor inferior ao valor produzido por eles. Essa exploração é vista como um elemento intrínseco ao modo de produção capitalista. Por sua vez, Antunes, inspirado pela teoria marxista, desenvolve uma análise crítica das transformações contemporâneas no mundo do trabalho.

Ele destaca a precarização, a flexibilização e a intensificação do trabalho, bem como a ampliação do desemprego estrutural, argumentando que o capitalismo atual busca extrair o máximo de trabalho dos trabalhadores, reduzindo seus direitos e aumentando sua exploração. Ele também analisa a fragmentação do trabalho, a subcontratação e a terceirização como estratégias empresariais para diminuir custos e flexibilizar as relações laborais.

Tanto Marx quanto Antunes compartilham a preocupação com as condições de trabalho, a exploração e a desigualdade no sistema capitalista. Ambos enfatizam a importância do trabalho na formação da identidade e na luta social, bem como as contradições inerentes ao sistema capitalista. Embora Antunes desenvolva sua análise com base nas transformações recentes do capitalismo, suas contribuições são fundamentadas nos princípios teóricos e críticos estabelecidos por Marx.

Enquanto isso, Offe (1989) aponta que o trabalho tornou-se menos importante tanto para os indivíduos quanto para a coletividade. Para Braudel (1996), o problema do trabalho transformado em mercadoria é a forma com que isso aconteceu e faz referência à obra “O Leviatã” de Hobbes, que diz que “o valor de um homem tem um preço”. Na visão de Offe, o trabalho que serviu como o referencial da vida do trabalhador nos primórdios da sociedade, organizando seu tempo, sua visão de mundo e sua sociabilidade, perde todo seu significado social, visto que na contemporaneidade, não os aproxima e nem os afasta, tornando-se, simplesmente, uma forma de subsistência (OFFE, 1989).

Antunes (1999) apresenta uma crítica à abordagem de Offe (1989) sobre a perda do significado social do trabalho, argumentando que esta perspectiva não considera adequadamente as mudanças estruturais no mundo do trabalho que têm impactado profundamente a vida dos trabalhadores. Enquanto Offe (1989) enfatiza a importância de uma análise mais ampla das instituições sociais e políticas para compreender a perda do significado do trabalho, Antunes (1999) argumenta que é essencial também considerar as transformações nas relações de trabalho, tais como a flexibilização, precarização e desvalorização do trabalho humano em meio à lógica do capitalismo globalizado.

Para Antunes (2018), o trabalho mantém seu sentido estruturante da sociedade mesmo com o avanço do processo de reestruturação produtiva e o surgimento de novas formas de organização do trabalho, como o trabalho flexível, terceirizado e a *gig economy*. Essas mudanças têm levado à fragmentação e despersonalização das atividades laborais, diminuindo o vínculo emocional e identitário que os trabalhadores estabelecem com suas ocupações.

A diferença fundamental entre as visões sobre o trabalho, reside em suas análises das relações de poder e exploração no contexto capitalista. Enquanto Marx (2008) e Antunes (1999) enfatizam o aspecto conflituoso das relações de trabalho no sistema capitalista a partir do materialismo histórico, Offe (1989) em sua abordagem da teoria da ação racional, enfoca a dimensão estrutural e funcional do trabalho, argumenta que no sistema capitalista, o trabalho é uma atividade mediada por estruturas institucionais, como o mercado de trabalho e o Estado. Ele destaca a importância das estruturas de emprego, dos sistemas de proteção social e das políticas trabalhistas na configuração das relações laborais.

Ao abordar a exploração e a precarização do trabalho, Antunes (2018) destaca a importância do trabalho vivo na formação da identidade e nas lutas sociais, porém Offe (1989) direciona sua análise para as implicações políticas e sociais das mudanças no mundo do trabalho, enfatizando a dificuldade de integração social e estabilidade por meio do trabalho assalariado.

Em suma, Marx (2008) e Antunes (1999) convergem ao reconhecerem a importância da mercadoria força de trabalho na estruturação do capitalismo e na vida dos trabalhadores. Eles destacam as consequências da alienação, precarização e desigualdade na identidade social e na condição dos trabalhadores. Suas teorias contribuem para a compreensão das transformações no mundo do trabalho e das questões sociais relacionadas ao emprego, exploração e luta por direitos trabalhistas.

Apresentadas as teorias que abordam a força de trabalho como mercadoria, chega-se às diversas questões e características que influenciam a forma como os trabalhadores se relacionam com suas ocupações e como isso afeta sua identidade social. Grande parte da força de trabalho brasileira está empregada em condições informais, sem carteira assinada, garantias trabalhistas e proteção social adequada. Essa realidade dificulta a construção de uma identidade sólida e estável ligada ao trabalho, uma vez que os trabalhadores muitas vezes enfrentam instabilidade, baixa remuneração e falta de perspectivas de crescimento profissional.

Além disso, as mudanças nas relações de trabalho, impulsionadas pela reestruturação produtiva e a flexibilização das formas de contratação, também impactam a identidade dos trabalhadores. A terceirização, os contratos temporários e a fragmentação das jornadas de trabalho podem gerar uma sensação de despersonalização e desvinculação com a ocupação, dificultando a construção de uma identidade estável e vinculada ao trabalho.

Em relação a identidade do indivíduo com seu trabalho, a teoria de Marx acompanha a de Locke (2001), Smith (2008) e Montesquieu (2000)<sup>11</sup>, visto que ele aborda o trabalho como a propriedade fundamental do indivíduo, sendo que ele é, de certa forma, criado pelo trabalho e não mais criado por Deus, uma vez que é através do trabalho que este indivíduo tem a possibilidade de mudar as coisas, de transformar o mundo e de fazer objetos, que vai diferenciá-lo do animal. Aqui Marx não se refere ao trabalho alienado, mas ao trabalho onde o indivíduo pode trabalhar de maneira integrada e livre (ENRIQUEZ, 1999).

A identidade social do indivíduo é utilizada no campo da psicologia social para referir-se ao seu sentimento de pertencimento a grupos sociais e ao lugar em que ele ocupa na

---

<sup>11</sup> Segundo Locke (2001), o indivíduo possui o direito natural de apropriar-se dos frutos de seu próprio trabalho, e através do trabalho ele estabelece uma conexão entre si mesmo e aquilo que produz. Dessa forma, o trabalho não apenas provê meios de subsistência, mas também desempenha um papel importante na formação da identidade do indivíduo. Smith (2008) abordou o conceito de divisão do trabalho, argumentando que a especialização e a cooperação nas tarefas produtivas conduzem ao crescimento econômico e ao progresso da sociedade. Ele destacou como o trabalho especializado proporciona aos indivíduos um senso de identidade e competência em suas habilidades específicas, influenciando sua autoestima e autoconceito. Montesquieu (2000) explorou a importância do trabalho na construção da sociedade e da identidade do indivíduo em relação a sua comunidade. Para ele, o tipo de trabalho e ocupação exercidos pelos indivíduos influenciava suas crenças, valores e perspectivas sobre a vida. Ele também abordou a ideia de que diferentes formas de governo e sistemas políticos poderiam influenciar a organização do trabalho e, conseqüentemente, a identidade dos cidadãos.

sociedade. Sader (1988, p. 55) compreende os sujeitos como inseridos em uma coletividade ou pluralidade, sendo as identidades decorrentes de suas interações, uma vez que “as posições dos diferentes sujeitos são desiguais e hierarquizáveis; porém esta ordenação não é anterior aos acontecimentos, mas resultado deles”.

Braudel (1996, p. 37) considera que a ideia do trabalho-mercadoria não é uma criação da era industrial, mas surge com a existência de homens que trocam sua capacidade de trabalho por dinheiro, uma vez que não possuem terras e outros meios de produção, nas palavras do autor, “o homem que se aluga ou se vende desse modo passa pelo buraco estreito do mercado e sai da economia tradicional”. Nessa perspectiva, a vida e as relações do trabalhador, sejam elas sociais, políticas e/ou religiosas, podem ser substituídas pelo mercado, visto que, sob a ótica capitalista, as pessoas podem ser equiparadas às coisas.

Destarte, a falta de oportunidades de emprego de qualidade e de ascensão social também afeta a identidade do trabalhador. A elevada taxa de desemprego e a concorrência acirrada por vagas podem gerar frustrações, insegurança e perda de autoestima, prejudicando a identificação positiva com o trabalho. É importante ressaltar que a identidade do trabalhador não se restringe apenas à sua ocupação remunerada, existem outras dimensões da identidade que podem ser igualmente relevantes para os indivíduos, como a família, os valores pessoais, as relações sociais e os interesses fora do âmbito profissional.

### 3. O MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL

A análise do mercado de trabalho no Brasil é marcada por transformações estruturais que impactam significativamente nas relações de emprego, bem como na atuação do estado na intermediação da mão de obra. É possível observar uma crescente informalização das relações de trabalho, resultante de processos complexos que envolvem a flexibilização laboral, a precarização do trabalho e a escassez de oportunidades formais. Tal fenômeno tem implicações diretas na qualidade de vida e nos direitos trabalhistas dos indivíduos, revela a necessidade de uma análise aprofundada das estruturas do mercado de trabalho e das condições de trabalho.

Além disso, o desemprego se configura como um dos principais desafios enfrentados pela sociedade brasileira. Taxas elevadas de desemprego geram consequências sociais, econômicas e políticas, afetando não apenas os trabalhadores diretamente envolvidos, mas também o conjunto da sociedade. Nesse sentido, é imprescindível compreender o papel desempenhado pelo Estado na intermediação da mão de obra, visando mitigar o desemprego e promover a inclusão.

A intermediação de mão de obra, como um serviço público, consiste em um conjunto de políticas, programas e instituições que visam articular a demanda e a oferta de trabalho, buscando a (re)colocação efetiva dos trabalhadores no mercado. Desta forma, o SINE se destaca como um importante serviço público e gratuito de intermediação, promovendo o encontro entre os trabalhadores e as oportunidades de emprego disponíveis; contudo, é fundamental compreender as complexidades e limitações inerentes à atuação do SINE na intermediação da mão de obra.

Os desafios relacionam-se à diversidade de perfis profissionais, à adequação das políticas às demandas específicas dos setores econômicos e à promoção da qualificação dos trabalhadores. Ademais, a análise sociológica das relações de poder e das estruturas de dominação no âmbito do mercado de trabalho contribui para uma compreensão crítica das políticas de intermediação e dos seus impactos na sociedade.

#### 3.1 Tendências recentes do emprego no Brasil

Ao se falar em tendências do emprego no Brasil, é imprescindível trazer à baila como a globalização transformou drasticamente a cadeia produtiva, trazendo ainda mais a precarização e a redução dos custos do trabalho; as grandes corporações começaram a se instalar em países emergentes, como o Brasil, buscando uma produção enxuta e flexível, que, conseqüentemente,

implica em enormes contingentes de desemprego e trabalho informal (BRIDI; BRAGA; SANTANA, 2018). Houve um verdadeiro ajustamento do trabalho ao capital.

É sabido que desde quando começou a ser efetivamente introduzida no Brasil a pragmática neoliberal<sup>12</sup> tem claras intenções de aumentar a concentração de riqueza, expandir os lucros e ganhos do capital e incrementar a desregulamentação das normas de proteção ao trabalhador (ANTUNES, 2018).

Conforme Dardot e Laval (2016), o neoliberalismo prevaleceu em uma sociedade profundamente marcada pela regulação administrativa em diversos campos de atividade, diante do espaço ocupado pelo Estado “social” e “educador”; tal modo de regulação se transvestia de uma falsa centralidade de interesse coletivo.

Para os mesmo autores, o neoliberalismo precisava ser constituído como uma forma total ou transversal, baseada no modelo de relação social transferível para todas as atividades. Essa pragmática ocorreu como uma passagem da racionalidade para outra nova, diante de uma lógica diversa do mero confronto intelectual, impondo a essa nova racionalidade que ela prevalecesse conservando a abrangência e a simplicidade da anterior. Enfim, estava em voga não somente a ideologia ou a política econômica, mas todo um sistema eficiente de normas que operasse termos de práticas e comportamentos (DARDOT; LAVAL, 2016).

Sob justificativa de gerar novos empregos formais, que supostamente estavam diminuindo devido ao rigor das normas trabalhistas, os direitos dos trabalhadores foram flexibilizados. No Brasil, aproveitando a instabilidade política, em 2017 o Governo Temer encontrou um cenário favorável para, enfim, realizar a reforma trabalhista<sup>13</sup>, onde a classe mais atingida foi a dos trabalhadores vulneráveis, contribuindo para que esses ocupem qualquer posto de trabalho por sobrevivência, aceitando, assim, viver inclusive do trabalho informal. Em verdade, a reforma trabalhista veio para regularizar o trabalho informal (ANTUNES, 2018).

Sobre a flexibilização das normas trabalhistas, essa acontece unicamente para adequar o trabalho à realidade e funcionamento da empresa, como, por exemplo, na possibilidade de enrijecer ou flexibilizar a jornada de trabalho. Com este exemplo fica evidente que a flexibilização atende aos interesses do capital, visto que o tema jornada de trabalho é o centro de diversas lutas da classe trabalhadora desde a Revolução Industrial e no Brasil tais lutas pelo

---

<sup>12</sup> O neoliberalismo começou a ser introduzido efetivamente no Brasil a partir da década de 1990, esta pragmática prega os antigos ideais do liberalismo clássico, preconizando a mínima intervenção do Estado na economia, através de sua retirada do mercado, que se auto regula e regula a ordem econômica (ANTUNES, 2018).

<sup>13</sup> Lei 13.467, de 14 de julho de 2017, conhecida como Reforma Trabalhista, entrou em vigência no dia 11 de novembro daquele ano, durante a vigência do governo Temer, logo após o orquestrado golpe de 2016.

controle da duração excessiva do trabalho iniciaram-se ao final do século XIX e penetraram pelo século XX, quando foi incluída no texto da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (DAL ROSSO, 2017).

Após a reforma trabalhista, a exemplo de tantas alterações, a jornada 12X36<sup>14</sup> passou a ser permitida por meio de acordo individual entre o empregado e a empresa, sem restrições ou a necessidade de intervenção do sindicato na negociação. Além disso, o banco de horas e as horas extras passaram a ser autorizadas por acordo individual sem a necessidade de pagamento, podendo ser compensadas em até seis meses.

Do mesmo modo, ao se falar em flexibilização e duração da jornada de trabalho, deve ser ressaltada a teoria do valor no trabalho contemporâneo, face à tese da centralidade do trabalho (e da transversalidade). Remetendo ao que foi tratado em linhas pretéritas, no que se refere ao processo de criação de valores de troca da força de trabalho, o capital busca cada vez mais formas precarizadas e intensificadas de exploração do trabalho, por serem mais baratas e lucrativas (ANTUNES, 2009).

Importante destacar aqui que há imprecisão entre os conceitos de precariedade e informalidade, que muitas vezes são colocados como sinônimos, contudo o trabalho precário pode estar presente nas ocupações formais ou informais, apesar de ser indiscutível a prevalência das condições de precariedade nas atividades informais. A informalidade é composta por duas dimensões, quais sejam: trabalhador informal e empregador informal<sup>15</sup>.

Neste contexto, destaca-se o estudo de Nogueira e Carvalho (2021) que aponta a considerável correlação entre a informalidade laboral e a empresarial, bem como entre esses institutos e a precariedade das condições de trabalho. Conforme observado pelos autores, na literatura inexistente distinção entre empresa (ou unidade produtiva) informal e emprego informal, visto que nas referências ao setor informal da economia são incluídos os trabalhadores por conta própria com e sem registro (CNPJ).

Contudo, existem empresas formais que contratam empregados informais (sem carteira de trabalho e previdência social), bem como existem unidades produtivas informais que possuem empregados formalmente registrados. A informalidade laboral e a informalidade empresarial têm implicações bastante diversas no contexto econômico, por isso a necessidade da abordagem (NOGUEIRA; CARVALHO, 2021).

---

<sup>14</sup>Jornada 12X36 é aquela em que o trabalhador desempenha suas atividades por 12 horas consecutivas e folga nas próximas 36 horas, ela está prevista no artigo 59-A da CLT.

<sup>15</sup> Empregador sem registro no CNPJ.

Quando se fala em trabalhadores informais nesta pesquisa, estão sendo considerados os contratados para prestar serviço como pessoa física sem vínculo empregatício (sem carteira assinada), os trabalhadores por conta própria sem CNPJ e os autônomos que não contribuem para a previdência social (contribuinte individual). A crescente eliminação da proteção ao trabalhador, especialmente com relação aos limites da jornada de trabalho, a remuneração e a transferência dos riscos e custos da atividade econômica ao trabalhador, na análise dos trabalhadores por demanda, nada mais é do que parte do gerenciamento do trabalho sendo transferido para o próprio trabalhador (ABÍLIO, 2020).

Em tempos de crise econômica, como o agravado durante a pandemia de Covid-19, pessoas desocupadas<sup>16</sup> são forçadas a desenvolver estratégias de sobrevivência em busca de trabalho e renda. A desigualdade presente na globalização e no capitalismo favorecem a expansão do trabalho dotado de maior dimensão intelectual, com isso ocorre a precarização da força de trabalho menos qualificada e, principalmente, o ambiente se torna favorável para a contratação informal, uma vez que não existindo a opção de escolher uma vaga de emprego, o trabalhador mais vulnerável acaba aceitando ocupar qualquer posto de trabalho.

Desta forma, os assalariados sem registro são caracterizados pela contratação à margem da regulamentação vigente do mercado de trabalho, por tempo indeterminado e fora das organizações sindicais. Já os por conta própria são, simultaneamente, “patrões e empregados de si mesmos”, trabalham diretamente na produção ou na prestação de um serviço e a única finalidade de seu labor é a sobrevivência, não tendo como meta explícita a acumulação (CACCIAMALI, 2000).

A Convenção n. 105 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) defende que o trabalho produtivo deve ser decente, sendo que deve ser exercido com garantias mínimas de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, o ambiente de trabalho deve ser seguro, deve ser erradicado o trabalho forçado, bem como o trabalho infantil, e a remuneração deve ser equivalente ao trabalho desempenhado pelo trabalhador. Sobre a informalidade em tempos contemporâneos, destaca-se aqui o conceito trazido por Leite (2008, p. 8):

Esta nova informalidade é, portanto, intrínseca à flexibilização e faz parte da reação do capital ao trabalho organizado iniciada desde o começo dos anos de 1970. A nova informalidade torna-se, assim, parte orgânica da produção capitalista, apresentando-se como constitutiva da nova engrenagem produtiva. Neste sentido, já não pode ser considerada como pouco produtiva, nem como não capitalista. É trabalho precário, mas produtivo.

---

<sup>16</sup> Aqui o desemprego aparece no conceito de desocupação. Conforme IBGE, considera-se como desocupada a pessoa sem trabalho na semana de referência, mas que estava disponível para assumir um trabalho nessa semana e que tomou alguma providência efetiva para conseguir trabalho no período de referência de 30 dias, sem ter tido qualquer trabalho ou após ter saído do último trabalho que teve nesse período (IBGE, 2022).

O trabalho precário é realizado fora do padrão, traz insegurança ao trabalhador e, para o empregador, esta precarização diminui os custos do trabalho, visto que diversos direitos são suprimidos. A precariedade laboral é elemento do capitalismo e ela é comumente atrelada à erosão da relação de emprego padrão; as transformações associadas a essa erosão produzem, por seu lado, um processo de precarização do trabalho (NOGUEIRA; CARVALHO, 2021).

Observa-se, então, que na contemporânea sociedade do trabalho, o detentor do capital, sendo quem compra a força de trabalho, molda o mercado de trabalho de acordo com seus interesses e necessidades, com isso a informalidade cresce, uma vez que a busca por aumento da produção com redução de custos leva à “aquisição” de mão de obra mais barata, para isso as normas de proteção ao trabalhador são flexibilizadas, aumentando a precarização das condições de trabalho; lembrando que, “as piores condições de trabalho costumam estar associadas às atividades realizadas no setor informal da economia” (SABOIA, 2004, p.2).

O capitalismo contemporâneo é um sistema de poder, onde é difícil de se entender e reagir às suas regras. Os trabalhadores que são colocados na informalidade fazem parte de uma seção resultante da falta de emprego regular; a flexibilidade das normas de proteção do trabalhador, ao invés de permitir maior liberdade nas relações de trabalho, impõe novos controles, exige mais daqueles que precisam se manter no trabalho (SENNETT, 2006).

Conforme Yamamoto (2010, p. 27), a problemática social nas relações de trabalho é “um fenômeno próprio do modo de produção capitalista, em que os interesses e as lutas de classes são antagônicas”. Desta forma o social está sempre ligado a interesses antagônicos e desigualdades oriundos das contradições capitalistas, prejudicando os mais vulneráveis para favorecer a manutenção da soberania da classe dominante.

Neste sentido, as relações de trabalho vêm se tornando mais complexas, conforme surgem novas tecnologias. Dentre as características destes novos tipos de contratos de trabalho e novo formato que se fortalece, tem-se as características das novas formas de desemprego estrutural, estruturadas a partir da precarização e da flexibilização das leis trabalhistas, fora o investimento em novas tecnologias, na automação e na terceirização, fruto de doutrinas neoliberais.

Para Sennett (2006), os novos tipos de contratos de trabalho, mais flexíveis, são responsáveis pela crise de identidade dos indivíduos, visto que a mudança constante de emprego, após períodos de desemprego, leva à falta de identificação com o trabalho, prejudicando as relações sociais dentro e fora do ambiente de trabalho. No Brasil optar por deixar o trabalho formal, deixar de trabalhar de “carteira assinada” para ser patrão de si mesmo,

muitas vezes surge do desejo de ter mais liberdade e ganhar mais dinheiro, isto é, ter mais vantagens.

Teodoro (2021) define tal fenômeno como a síndrome de patrão, cuja consequência é agravada pela desunião dos trabalhadores, pela terceirização, pela fraude e pelo enfraquecimento dos movimentos sindicais, que devasta a reciprocidade da classe trabalhadora, fazendo com que os trabalhadores se identifiquem muito mais com o seu patrão do que com a classe trabalhadora, perdendo sua consciência de classe.

Dentro os efeitos nocivos desta síndrome, tem-se a precarização do trabalho, com a redução dos direitos trabalhistas, uma vez que quando os trabalhadores não se identificam como membros da classe trabalhadora, eles perdem o sentimento de pertencimento, o que retira a eficácia das normas, por entenderem que não precisam daqueles direitos, abdicando daquilo que só pertence às “classes inferiores”.

Outro efeito trazido por Theodoro consiste no próprio trabalhador se voltar contra as normas de proteção do trabalhador, visto que ele, através de uma visão individualista, observa tão somente o que é bom para si a curto prazo e de maneira imediata, sem se perceber como membro de uma classe, cuja luta necessita de sua participação. Esta postura e sentimento que se forma no trabalhador ao desenvolver a síndrome de patrão, faz com que ele tenha atitudes de pessoa empregada, mas que não é empregada; ou então de pessoa que está em determinada condição temporariamente, desejando não permanecer ali por muito tempo, extinguindo em seu íntimo o sentimento de pertencimento à sua classe, retirando-o da busca por melhoria de direitos, aumentando o estranhamento no trabalho e, finalmente, fulminando a luta pelo reconhecimento de seus pares (TEODORO, 2017).

O trabalho deixa de ser fonte de proteção e identidade, para adquirir uma natureza precária que deteriora o tecido social. Neste sentido, a síndrome de patrão também pode levar o empregado à rescisão do contrato de trabalho por entender que constituindo sua própria empresa ele terá maior vantagem financeira, passando finalmente a ser o patrão tanto de si mesmo quanto de outros trabalhadores, futuros empregados (TEODORO, 2017).

Sobre o trânsito entre o trabalho formal para o informal, é importante apontar que em consequência da dificuldade de encontrar emprego, trabalhadores são forçados a se inserir no mercado de trabalho informal. Tal fato é evidente quando se observa o crescimento do trabalho por demanda, principalmente em se tratando de motoristas e entregadores de aplicativos. Nestas atividades acontece o repasse de todo e qualquer custo do trabalho para o trabalhador, sem que ele possa negociar suas condições de trabalho e o valor de seu serviço ou produto (UCHÔA, 2020).

A viração tem se tornado tema de relevância internacional e globalizada, chamada de *gig economy*<sup>17</sup>, mostra como o mercado de trabalho tem se movido por essa imensidão de trabalhadores que aderem ao trabalho instável, sem identidade definida, que transitam entre bicos ou atividades para as quais nem sabemos bem nomear (ABÍLIO, 2020). Destaca-se aqui a chamada uberização ou plataformização do trabalho, que, conforme Abílio (2019) pode ser definida como:

Uma tendência de reorganização do trabalho que traz novas formas de controle, gerenciamento e subordinação. Tem-se como objetivo central a construção de uma definição que contribua para a compreensão de um fenômeno novo, que se faz no entrecruzamento de diversos processos que envolvem as transformações no papel do Estado; novas formas de gerenciamento propiciadas pelo desenvolvimento tecnológico que hoje culmina no que pode ser denominado gerenciamento algorítmico; além de modos de subjetivação que hoje vêm sendo associados ao empreendedorismo.

O processo de uberização reduz o trabalhador à própria força de trabalho, onde ele é submetido a jornadas exaustivas, porque sua remuneração é definida unicamente pelo tempo em que ele efetivamente produz. Resta claro que o trabalhador está totalmente desamparado, sem medidas protetivas de emprego, saúde e segurança no trabalho. Fica evidente, então, que o mercado de trabalho informal estabelece uma espécie de salve-se quem puder generalizado, na qual quem puder mais protege-se mais (ABÍLIO, 2020).

Por mais que a informalidade e a precarização do trabalho possam ser observadas há muitos anos, é irrefutável que esta estrutura individualizada e desregulamentada está a cada dia ganhando mais espaço na sociedade contemporânea e ficou mais evidente durante a pandemia. O processo de informalidade esteve em ascensão em toda a América Latina durante os anos 1990. Para Cacciamali (2000) este processo pode ser representado e acompanhado pelos trabalhadores assalariados sem registro, pelos trabalhadores conta própria (e formas análogas), pelos sem remuneração e pelos trabalhadores domésticos (CACCIAMALI, 2000). Neste período, o discurso de Estado Mínimo, que culpava os mais pobres pela crise, passou a pressionar o Governo, levando-o a uma agenda neoliberal (THEODORO, 2020).

Contudo, entre 2002 e 2011 no Brasil houve queda da taxa de informalidade, com aumento do número médio de empregados por estabelecimento. Neste caso o crescimento da formalidade é analisado pela ótica da demanda, em que, mesmo com a crise de 2009, houve aumento nos postos formais de trabalho (CORSEUIL; MOURA; RAMOS, 2011). Contribuindo para a manutenção dos empregos e o aumento no número de postos de trabalho, no período

---

<sup>17</sup> Termo que hoje nomeia a sobrevivência por meio de bicos, contratos de trabalho temporário, atividades como a do Uber. O termo dá a dimensão da globalização da viração.

mencionado, quando a crise mundial de 2008 atingiu bruscamente os países capitalistas centrais, o governo brasileiro<sup>18</sup> implementou diversas ações para reduzir os efeitos da crise e fomentar a retomada do crescimento econômico.

Foram implementadas uma série de políticas que favoreceram a redução do desemprego, a formalização e ampliação de empregos, além do aumento no rendimento. Neste período houve, também, a redução de impostos em setores estratégicos, como no automobilístico, no de eletrodomésticos e no da construção civil. Tais medidas fortaleceram a expansão do mercado interno e esse movimento compensou a redução da compra das matérias-primas produzidas no Brasil por países estrangeiros (ANTUNES, 2018).

Há, ainda, um conceito recente denominado de semiformalidade, onde trabalhadores formais executam parte de suas atividades no âmbito da informalidade, desempenhando seu trabalho em empresas formalmente estabelecidas, mas excluindo parte de suas operações nos registros contábeis, mantendo em seus quadros trabalhadores sem contrato formal de trabalho. A semiformalidade é formada a partir de atividades formais que, de alguma maneira, conseguem espaços de operação na economia formal (NOGUEIRA, 2018).

Na economia brasileira não há paralelos entre o trabalho formal e o informal, ambos são interligados e se complementam face à semiformalidade, criando um único sistema socioeconômico. Essa realidade se relaciona com aquela descrita por Cacciamali (2001) quando ela afirma que denominados setores formais e informais do mercado de trabalho expressam-se como um contínuo de relações existentes nesse mercado e não como dois setores dicotômicos ou duais (NOGUEIRA, 2018).

A realidade brasileira mostra que a construção da informalidade no país não é oriunda apenas do processo monolítico de ordem econômica, mas é o resultado do processo de relação entre economia, história e cultura (NOGUEIRA, 2018). Apesar do tema informalidade não ser o central deste estudo, faz-se necessário abordar tal fenômeno e quais seus reflexos no país, visto que assim é possível demonstrar como as políticas de emprego impactam a vida do trabalhador e trazem resultados reais para todo o país, com a geração de empregos formais, a redução do tempo de desemprego e da taxa de rotatividade, dentre outros.

Enfim, a última carta de conjuntura divulgada pelo Ipea, elaborada com base nos dados trimestrais móvel da PNAD Contínua, apresenta um panorama positivo e uma perspectiva otimista do mercado de trabalho brasileiro, demonstrando que depois de um período de recessão, o mercado de trabalho brasileiro começa a mostrar resultados positivos, combinando

---

<sup>18</sup> Segundo mandato do presidente Luiz Inácio Lula da Silva (Lula).

aumento da população ocupada, queda da taxa de desocupação e expansão da massa salarial (LAMEIRAS; HECKSHER, 2023).

De acordo com a série histórica divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2023), a taxa média de desocupação no Brasil nos últimos anos apresentou variações significativas. Em 2012, a taxa de desocupação era de aproximadamente 6,0%. Nos anos seguintes, observou-se um declínio gradual, atingindo seu ponto mais baixo em 2014, com cerca de 4,8%. No entanto, a partir de 2015, o país enfrentou um período de recessão econômica, o que resultou em um aumento significativo das taxas de desemprego. Em 2016, a taxa de desocupação alcançou um patamar de aproximadamente 11,5%, atingindo seu pico em 2017, com cerca de 12,7%.

A partir de 2018, a taxa de desemprego no Brasil começou a apresentar uma trajetória de declínio, porém em ritmo lento. Em 2020, o país foi impactado pela pandemia de Covid-19, que provocou uma recessão econômica e afetou negativamente o mercado de trabalho. Como resultado, a taxa de desemprego voltou a subir, atingindo cerca de 13,5%. Nos anos seguintes, 2021 e 2022, com a gradual retomada da economia e ações de estímulo ao mercado de trabalho, a taxa de desemprego apresentou uma tendência de queda, porém em ritmo ainda delicado de recuperação.

Em março de 2023, a população ocupada no país somava 97,6 milhões de pessoas, avançando 1,2% na comparação com o mesmo período do ano passado. Após o ajuste sazonal, embora o contingente de 98,3 milhões de ocupados, em março de 2023, ainda se mantenha abaixo dos 100,2 milhões registrados em junho de 2022, na margem, a população ocupada teve aumento pelo segundo mês consecutivo, com alta de 0,2% em relação a fevereiro (LAMEIRAS; HECKSHER, 2023).

A taxa de desocupação apontou redução no mesmo período (março de 2023), registrando 8,8%, menor do que a registrada no mesmo período de 2022. Parte dessa melhora da taxa de desocupação também se deve ao arrefecimento da taxa de participação, cujo patamar de 61,4%, apontado em março, foi 1,2% menor que o observado neste mesmo mês do ano de 2022. Já a dessazonalização indica que a taxa de participação ficou estável em março (61,5%) (LAMEIRAS; HECKSHER, 2023).

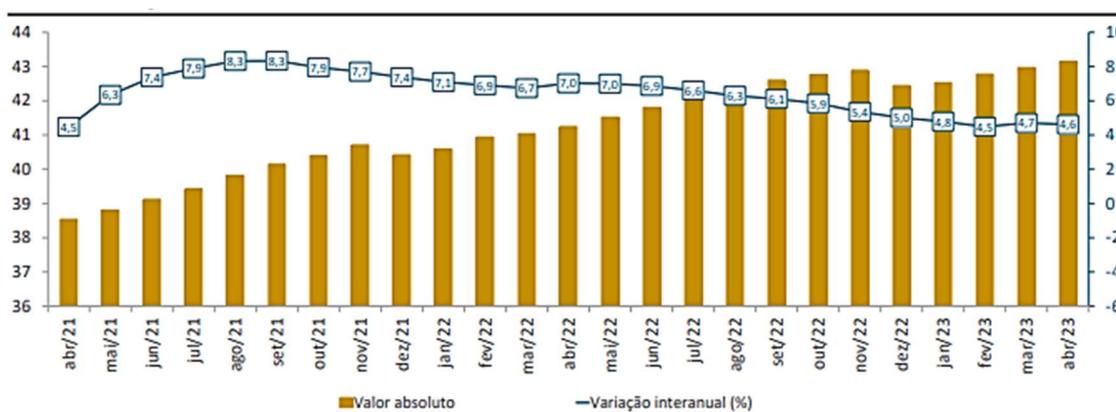
Analisando a ocupação por vínculo empregatício, os dados mensais da PNAD Contínua apontam que desde junho de 2022, verificou-se maior movimentação do setor formal em relação ao informal, no que se refere à geração de novas vagas de emprego. Em março enquanto a ocupação formal registrou alta de 3,0%, a população ocupada informal recuou 1,2%. Na mesma direção dos dados extraídos da PNAD Contínua, as estatísticas apuradas pelo CAGED também

retratam o bom desempenho do emprego com carteira no país, ainda que em ritmo mais moderado que o registrado em 2022. Em março de 2023, a economia brasileira gerou 195,2 mil novas vagas formais, contribuindo para a criação de 1,9 milhão de postos de trabalho formais nos últimos doze meses (LAMEIRAS; HECKSHER, 2023).

Referente aos rendimentos médios reais habituais e efetivos, no mês de março de 2023, tiveram alta de 8,1% e 8,3%, respectivamente. Em relação a fevereiro, no entanto, os rendimentos ficaram estáveis. Desta forma, a expansão da ocupação e o desempenho mais favorável dos rendimentos vêm permitindo uma trajetória positiva para a massa salarial. Em março, na comparação interanual, houve alta de 10% na massa salarial real habitual e de 10,2% na massa salarial real efetiva (LAMEIRAS; HECKSHER, 2023).

O Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2023) apresenta dados demonstrando o estoque de empregos formais, em valor absoluto, entre os anos de 2021 e 2022. O gráfico 1 retrata uma tendência de aumento da ocupação formal no Brasil, mesmo que de forma lenta.

**Gráfico 1 – Novo Caged: estoque de empregos formais, em valor absoluto e variação interanual**



Fonte: Elaborado pelo Grupo de Conjuntura da Dimac/Ipea, por meio de dados extraídos do Novo Caged/Secretaria de Trabalho (Ipea, 2023, p. 5).

Pelos dados constantes no Gráfico 1, verifica-se que em abril de 2023, no acumulado em doze meses, a economia brasileira gerou 1,91 milhão de novas vagas com carteira assinada, se mantendo abaixo tanto do observado no mês anterior (1,93 milhão) quanto do registrado no mesmo período de 2022 (2,70 milhões). Contudo, mesmo apresentando redução, o número de vagas criadas de empregos formais, com carteira assinada, está possibilitando a expansão do estoque de trabalhadores formais, que chegou a 43,2 milhões em abril, representando aumento de 4,6% na comparação interanual.

Destarte, frente a um recente cenário de geração de empregos formais, aumento da taxa de população ocupada e desaceleração dos níveis de desemprego, é imprescindível que o Estado

desenvolva ações para fortalecer as políticas de emprego e as de intermediação de mão de obra, bem como que facilite o acesso dos trabalhadores, desempregados ou não, a estes serviços, proporcionando maiores chances dessas pessoas serem (re)colocadas em vagas de trabalho adequadas ao seu perfil profissional.

### 3.2 O papel do Estado na intermediação de mão de obra

A partir de uma perspectiva sociológica, a intermediação de mão de obra pode ser compreendida como uma forma de intervenção estatal na dinâmica do mercado de trabalho, visando facilitar o encontro entre demanda e oferta de trabalho, além de garantir a proteção social dos trabalhadores. A intervenção do Estado na intermediação de mão de obra baseia-se em políticas públicas voltadas para a promoção do emprego e da inclusão social.

Essas políticas têm como objetivo principal promover a integração dos trabalhadores desempregados ou em busca de melhores oportunidades no mercado de trabalho formal. Nesse sentido, o Estado atua como mediador entre os demandantes de emprego e os empregadores, criando mecanismos e instituições que facilitam o processo de busca e seleção de candidatos e de oferta de vagas de trabalho.

A desigualdade social no Brasil, por si só, explica a quantidade de pessoas desocupadas que se submetem a qualquer tipo de trabalho para conseguir sobreviver, para garantir a sua subsistência básica; que é uma característica de sociedade desigual. Destaca-se, aqui, a argumentação de Theodoro (2020) a respeito das características da estrutura do mercado de trabalho brasileiro como potencializador de desigualdades: a informalidade que mesmo antes da pandemia beirava os 40% da mão de obra ocupada, a taxa de rotatividade das mais altas do mundo e uma segmentação salarial muito grande e que faz com que o diferencial entre os maiores e os menores salários chegue a ser mais 1.700 vezes.

A insegurança social em que o país se encontra condena grande parte da população a ficar às margens das eventualidades, especialmente aqueles que trabalham somente para viver/sobreviver; este sentimento de incerteza é consciência da chamada imprevidência das classes populares, da mesma forma que acontecia com o proletariado do século XIX, condenado à precariedade permanente por não ter o mínimo controle sobre o que lhes acontecia (LAZZARIN, 2020).

A independência do indivíduo por meio da valorização da propriedade, garantida pelo Estado de Direito a partir do século XVIII, torna evidente a situação de desproteção do indivíduo não proprietário que dispõe somente de sua força de trabalho. Apesar destes serem a

porção mais útil e numerosa dos cidadãos, o projeto de uma sociedade liberal é aplicado apenas a uma parcela restrita da população, qual seja, a detentora de capital (CASTEL, 2005).

O estudo da procura por empregos em tempos atuais, levando em consideração todas as mudanças pelas quais o mundo do trabalho passou, em especial as mudanças recentes da organização do mercado de trabalho face à pandemia de Covid-19, mostra a importância da existência de políticas públicas de intermediação da mão de obra e de locais que acolham trabalhadores desocupados, os direcionando para vagas de emprego formal, especialmente aqueles trabalhadores vulneráveis que não têm acesso a plataformas online de conexões profissionais.

Conforme estudo de Guimarães (2009) ao se tratar do tema “procura por emprego” é importante abordar como os laços sociais operam na sociedade contemporânea, especialmente quando se observa as mobilizações das relações sociais, o quanto os laços sociais se revelam eficazes, indicando o peso dos mecanismos não mercantis na organização e reprodução da vida social, em geral, e na operação do mercado de trabalho, em particular.

Ainda, para Guimarães (2008), a sociologia dos mercados de trabalho, o estudo dos agentes econômicos da intermediação de empregos, dentre outros assuntos relacionados à temática aqui apresentada, tem sido relativamente farta com ênfase especial nas formas como neles são tecidas as relações entre empregados e empregadores; nesse sentido, sua obra apresenta vasta reflexão sociológica da relação existente entre o mundo do trabalho e o empresariado.

Pode-se observar aqui um paralelo entre a teoria de Marx (2008) e a obra de Guimarães (2008), tem-se que o contratante de trabalho (“detentor do capital”) e o vendedor de trabalho (figurado como o indivíduo “livre e despossuído” – trabalho como mercadoria) ostentam interesses comuns e ao mesmo tempo antagônicos, envolvendo permutas entre empresas e indivíduos, mostrando o quão necessário é avaliar os métodos de intermediação de mão de obra, para identificar se os trabalhadores informais pararam de procurar emprego e optaram por esta forma de trabalho, diante da ineficiência do SINE. No Brasil o único serviço público de intermediação de mão de obra foi desenvolvido em 1975 e é utilizado até os dias de hoje. Trata-se do Sistema Nacional de Emprego (SINE), que foi implementado conforme recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e busca integrar o serviço de intermediação de mão de obra (IMO) com as demais políticas públicas voltadas ao trabalhador, como o seguro-desemprego e a qualificação profissional (CACCIAMALI, 2008).

Cacciamali (2018) aborda a intermediação de mão de obra a partir de uma perspectiva mais institucional, ele destaca o papel do Estado na criação e operação de serviços públicos de

intermediação de mão de obra, como o SINE, ressaltando que essas instituições foram implementadas com o objetivo de (re)colocar os trabalhadores no mercado de trabalho formal, visando recuperar sua capacidade produtiva. O autor enfatiza a importância das políticas públicas e da integração entre intermediação de mão de obra, seguro-desemprego e qualificação profissional.

Neste ponto, analisando as abordagens de Guimarães (2009) e Cacciamali (2018) é possível verificar que elas se complementam, fornecendo uma compreensão mais abrangente e aprofundada da intermediação de mão de obra. Enquanto Guimarães destaca os aspectos sociais e relacionais desse processo, Cacciamali enfoca a dimensão institucional e a importância das políticas públicas. Juntas, essas abordagens contribuem para uma análise mais abrangente da intermediação de mão de obra e das políticas de emprego.

Sobre os serviços de intermediação de empregos no Brasil, de acordo com Cardoso (2006), esses constituem um desdobramento de políticas sociais implementadas a partir da década de 1960, que tinham como finalidade recuperar a capacidade produtiva do trabalhador desocupado. Daquele momento em diante, a preocupação em criar meios para (re)inserir o trabalhador no mercado de trabalho formal passou a ser colocada dentre as ações sociais voltadas ao trabalhador.

Segundo Mattos e Lima (2015), no Brasil o serviço de intermediação de mão de obra atua de forma diversa do que ocorre em outros países, uma vez que a economia nacional geralmente não opera próxima aos níveis de pleno emprego. Sabe-se que o SINE foi criado em 1975 e busca integrar o serviço de intermediação de mão de obra com outras políticas públicas relacionadas ao trabalho, como o seguro-desemprego e a qualificação profissional, em sua criação, o SINE indicava entre seus objetivos a (re)colocação do trabalhador em atividades produtivas, fazendo a intermediação entre o desocupado e o empresariado industrial daquela época. Parte do sucesso do SINE se deu à existência do cenário propício à geração de empregos, encontrado na década de 1980<sup>19</sup>.

Neste período, a justificativa para a criação da maioria dos programas do governo federal era de que o crescimento econômico resultava na criação de empregos e o desemprego era visto como resultado de um ciclo recessivo da economia. Contudo, atualmente, é notória a natureza estrutural do desemprego, que dificulta a criação e execução de ações relacionadas ao mercado de trabalho formal (CARDOSO, 2006).

---

<sup>19</sup> Atualmente os principais serviços disponibilizados ao trabalhados que busca um posto SINE são a intermediação de emprego formal, a solicitação de seguro-desemprego e a inscrição em cursos de qualificação profissional.

Nos dias atuais, percebe-se que as grandes empresas não utilizam o SINE para divulgar suas vagas de emprego e aqueles desempregados que buscam vagas com maiores salários ou ocupações que exigem maior qualificação não são empregados por meio do serviço público. Com isso as empresas privadas de intermediação de mão de obra acabam ganhando força e o SINE vai se tornando obsoleto, uma vez que a administração pública deixa de realizar investimentos diante do baixo nível de demanda e as raras oportunidades de emprego<sup>20</sup>.

Não ter um bom serviço público de intermediação de mão de obra acaba criando limitações àqueles que não têm acesso às ferramentas privadas para procurar uma vaga de emprego, o que aumenta a desigualdade social, visto que o SINE passa a intermediar vagas de emprego de menores complexidades, com salários mais baixos, e pessoas mais pobres e menos qualificadas só conseguem ter acesso a essas vagas, reduzindo suas oportunidades.

Ademais, a “privatização” da intermediação de mão de obra auxilia para que o empregador desenvolva um mercado desregulado de intermediação das oportunidades de trabalho, em que o produto comercializado é a força de trabalho, criando um mercado de consumo produtivo. Sem o serviço público, os empregadores criam relações de trabalho complexas, considerando as novas formas de trabalho, baseadas em trocas potenciais e não em troca efetiva, isto é, eles podem intermediar vagas de trabalho formais ou informais, visto que não há controle de legalidade neste processo de intermediação (GUIMARÃES, 2008).

Várias pesquisas acadêmicas e relatos demonstram que as políticas de intermediação da mão de obra são em sua grande maioria mediadas por aplicativos, com condições negativas assumidas pela sociedade e pelo poder público, como o custo da precarização do trabalho (que ficou evidente durante a pandemia): falta de proteção previdenciária, gastos da saúde pública decorrentes de acidentes e problemas relacionados à segurança no trânsito (especialmente nas grandes cidades, para os entregadores de mercadorias em motocicletas e bicicletas), além de evasão fiscal (DIEESE, 2021).

Em conformidade com Nadya Guimarães (2008), o estudo da procura por emprego é construção social, que envolve a análise do demandante de emprego, as novas ocupações e as relações de trabalho que surgem em um ambiente dinâmico de negociações; a partir daí se visualiza a necessidade de estudar os meios criados para (re)inserir o trabalhador ao mercado de trabalho formal.

---

<sup>20</sup> Informação levantada em conversa com técnicos e gestores do SINE Goiânia, também com entidades empresariais, como Associação Comercial, Industrial e Serviços de Goiás (ACIEG) e Associação Pró-Desenvolvimento Industrial do Estado de Goiás (ADIAL).

O serviço público de intermediação de mão de obra surge como alternativa para minimizar as desigualdades sociais e regionais no país, especialmente para atender a população mais vulnerável que dispõe de uma rede fragilizada de conexões no mercado de trabalho. O Poder público tem a competência de desenvolver ações de proteção social, o que significa que devem ser desenvolvidas um conjunto de políticas que garantam condições mínimas de dignidade para a população, por meio de intervenção política e administrativa. Quando se fala em intervenção estatal na intermediação de mão de obra, não se fala apenas na disponibilização de vagas de emprego por meio de serviço público, mas um controle do tipo de vagas e condições de trabalho que os empregadores estão disponibilizando.

No entanto, é importante destacar que o papel do Estado na intermediação de mão de obra vai além da simples disponibilização de vagas de emprego. O Estado também desempenha um papel regulatório, estabelecendo diretrizes e normas que visam garantir condições dignas de trabalho, proteção social e equidade no mercado de trabalho. Essas diretrizes podem abranger aspectos como salário mínimo, jornada de trabalho, segurança e saúde ocupacional, entre outros.

A intermediação de mão de obra promovida pelo estado possui conexões interseccionais nas esferas social, econômica e política. Do ponto de vista social, visa-se mitigar as desigualdades e fomentar a inclusão por meio da geração de emprego e do asseguramento dos direitos trabalhistas. Em um contexto econômico, a intermediação de mão de obra pode contribuir para o desenvolvimento econômico, mediante a promoção da formação de capital humano e o estímulo à produtividade. No âmbito político, a atuação estatal nesse domínio reflete a responsabilidade do poder público em promover o bem-estar social e a justiça distributiva.

Além disso, a intermediação de mão de obra governamental pode abranger ações de qualificação profissional, com o objetivo de capacitar os trabalhadores para atender às demandas do mercado e aprimorar sua empregabilidade. A qualificação profissional desempenha um papel fundamental na redução da assimetria de informações entre empregadores e trabalhadores, facilitando o processo seletivo e contribuindo para a melhoria da qualidade do trabalho.

A escassez de qualificação da mão de obra muitas vezes está intrinsecamente relacionada a desigualdades socioeconômicas, como o acesso limitado a uma educação de qualidade, oportunidades de formação e recursos necessários para adquirir habilidades específicas. Grupos socialmente marginalizados e economicamente desfavorecidos tendem a

enfrentar maiores dificuldades na obtenção de emprego devido à falta de acesso a oportunidades educacionais e de treinamento.

Transformações nas estruturas econômicas, tais como automação, globalização e reestruturação produtiva, podem conduzir à obsolescência de determinadas habilidades e à diminuição da demanda por certos tipos de trabalho. À medida que a economia se direciona cada vez mais para setores específicos, como a tecnologia da informação, por exemplo, aumenta a demanda por habilidades especializadas nesses campos, ao passo que outras áreas podem enfrentar escassez de oportunidades.

Em certos casos, pode ocorrer uma desvinculação entre as habilidades e qualificações dos trabalhadores disponíveis e as necessidades do mercado de trabalho. Isso pode decorrer de falhas na comunicação e coordenação entre empregadores, instituições de ensino e trabalhadores, resultando em uma escassez de empregos para aqueles com habilidades inadequadas ou um excesso de demanda por habilidades específicas.

Esses fatores estruturais contribuem para a persistência do desemprego baseado na falta de qualificação da mão de obra. Através de políticas públicas e instituições como o SINE, o estado atua como mediador entre os diversos atores envolvidos no processo de trabalho, promovendo a inclusão social, a proteção dos trabalhadores e o desenvolvimento econômico. A intermediação de mão de obra realizada pelo estado constitui um elemento essencial para a construção de uma sociedade mais equitativa, na qual as oportunidades de trabalho sejam acessíveis a todos e as desigualdades sejam reduzidas.

## 4. O SISTEMA NACIONAL DE EMPREGO (SINE)

### 4.1 Modelo institucional e funcionamento do SINE

O Sistema Nacional de Emprego (SINE) foi criado a partir do Decreto 76.403 de 08 de outubro de 1975, durante o Governo do Presidente Ernesto Geisel<sup>21</sup>, com o objetivo de executar políticas públicas de emprego e auxiliar os trabalhadores na busca por trabalho. Atualmente os principais serviços disponibilizados para o trabalhadores no SINE é a intermediação de mão de obra (IMO), a habilitação ao seguro-desemprego, encaminhamento para qualificação social e profissional, a orientação profissional, a emissão de certificação profissional e a pesquisa e informações do trabalho. Não há mais emissão de carteira de trabalho nos postos desde a criação da carteira de trabalho digital.

No ano de 2018 foi publicada a Lei n. 13.667, que dispõe sobre as diretrizes, organização, competência e todo o modelo institucional do SINE. O artigo segundo desta Lei, define que são diretrizes do SINE:

- I - a otimização do acesso ao trabalho decente, exercido em condições de liberdade, equidade, dignidade e segurança, e a sistemas de educação e de qualificação profissional e tecnológica;
- II - a integração de suas ações e de seus serviços nas distintas esferas de governo em que se fizer presente;
- III - a execução descentralizada das ações e dos serviços referidos no inciso II do caput deste artigo, em consonância com normas e diretrizes editadas em âmbito nacional;
- IV - o compartilhamento da gestão, do financiamento e de recursos técnicos entre as esferas de governo que o integrem;
- V - a participação de representantes da sociedade civil em sua gestão;
- VI - a integração e a sistematização das informações e pesquisas sobre o mercado formal e informal de trabalho, com vistas a subsidiar a operacionalização de suas ações e de seus serviços no âmbito da União e das esferas de governo que dele participem;
- VII - a adequação entre a oferta e a demanda de força de trabalho em todos os níveis de ocupação e qualificação;
- VIII - a integração técnica e estatística com os sistemas de educação e de qualificação profissional e tecnológica, com vistas à elaboração, à implementação e à avaliação das respectivas políticas;
- IX - a padronização do atendimento, da organização e da oferta de suas ações e de seus serviços no âmbito das esferas de governo participantes, respeitadas as especificidades regionais e locais;
- X - a melhoria contínua da qualidade dos serviços ofertados, de forma eficiente, eficaz, efetiva e sustentável, especialmente por meio do

---

<sup>21</sup> Ernesto Geisel tomou posse como presidente do Brasil no ano de 1974, durante a ditadura militar.

desenvolvimento de aplicativos e de soluções tecnológicas a serem ofertados aos trabalhadores;

XI - a articulação permanente com a implementação das demais políticas públicas, com ênfase nas destinadas à população em condições de vulnerabilidade social.

Conforme informação divulgada pelo Ministério do Trabalho, em seu sítio<sup>22</sup>, existem 1.571 postos de atendimentos à disposição da população, dividido entre todos os Estados da Federação (MTE, 2016). Entre os anos de 2012 e 2016, foram atendidos 31,7 milhões de trabalhadores, foram realizados mais de 27 milhões de encaminhamentos e 3,2 milhões de trabalhadores foram colocados no mercado de trabalho (CRAVO *et al.*, 2018).

O serviço de intermediação de mão de obra, objeto central deste estudo, é um dos principais oferecidos pelo SINE, cujo objetivo específico é a (re)colocação dos trabalhadores no mercado de trabalho formal, uma vez que a redução do período de desemprego é fundamental para mitigar o risco social do trabalhador que, diante de um longo período de desemprego, pode acabar sendo submetido ao trabalho informal. Conforme Cacciamali (2005):

O sistema de intermediação de mão-de-obra promove benefícios para o desempregado, a empresa e a sociedade no momento em que o preenchimento de uma vaga é efetuado no menor tempo, com o menor custo e a melhor qualidade. Um sistema de intermediação que busca a melhor qualidade deve procurar inserir o desempregado na vaga mais adequada aos seus atributos, implicando sua maior produtividade e adaptação, aumentando-lhe a probabilidade de uma maior renda e maior tempo de permanência no emprego. Menor tempo de colocação, por outro lado, provoca menor perda de renda para o trabalhador; menores custos de recrutamento e aumento de produtividade para a empresa; e menor uso de outros serviços públicos e de parcelas do seguro-desemprego, no caso de estar sendo utilizado (CACCIAMALI, 2005, p. 86 e 87).

Um serviço público responsável por formular e executar políticas direcionadas à (re)colocação do trabalhador no mercado de trabalho desempenha um papel fundamental na promoção de outras políticas relacionadas a esse tema. Tal serviço é capaz de gerar dados que fornecem informações sobre tendências futuras, permitindo a implementação de estratégias conjuntas para atender às necessidades identificadas. Além disso, por meio da análise desses dados, é possível identificar fragilidades e lacunas existentes no funcionamento desse serviço, possibilitando a adoção de medidas corretivas e aprimoramento de sua atuação.

Conforme exposto anteriormente, o SINE foi criado no ano de 1975 e atualmente conta com postos de atendimento em todos os estados do país. Apesar da diversidade de serviços

---

<sup>22</sup> Informação e todos os endereços disponíveis em [http://www3.mte.gov.br/casa\\_japao/sine\\_postos.asp](http://www3.mte.gov.br/casa_japao/sine_postos.asp).

disponibilizados pela rede, a partir daqui o enfoque e os dados apresentados serão voltados para os atendimentos voltados à intermediação de mão de obra.

Este serviço não se trata apenas de encaminhar um trabalhador para determinada empresa, mas inclui adequar o perfil do candidato às exigências das vagas oferecidas, para melhorar a efetividade e os resultados do serviço, reduzindo o tempo de desemprego. Convocar e encaminhar pessoas para entrevistas com base nos resultados relevantes garante que tanto os trabalhadores quanto os empregadores confiem do serviço público disponibilizando.

Sobre o desempenho do serviço de intermediação de mão de obra, é possível encontrá-lo a partir de três indicadores: número de vagas disponíveis, número de trabalhadores encaminhados e número de encaminhados efetivamente contratados. Em nível nacional, no período de 2014 a 2022<sup>23</sup>, apresenta-se na Tabela 1 dados quantitativos referentes ao número de vagas disponíveis, trabalhadores encaminhados e trabalhadores colocados.

**Tabela 1 - Efetividade do serviço de intermediação de mão de obra no Brasil**

Ano	Vagas	Encaminhamentos	Colocados	Taxa de colocação	Taxa de preenchimento das vagas
2014	2.715.620	5.836.673	684.330	12%	25%
2015	1.758.968	4.901.468	423.086	9%	24%
2016	1.151.989	3.784.249	422.287	11%	37%
2017	1.025.039	3.492.940	574.443	16%	56%
2018	1.114.858	3.817.640	524.521	14%	47%
2019	1.180.248	4.201.608	453.643	11%	38%
2020	829.964	2.374.105	265.476	11%	32%
2021	1.213.852	3.331.349	381.180	11%	31%
2022	1.579.525	4.537.238	421.205	9%	27%
<b>Total</b>	<b>12.570.063</b>	<b>36.277.270</b>	<b>4.150.171</b>	<b>11%</b>	<b>33%</b>

Fonte: Elaboração própria a partir de dados extraídos do powerbi disponibilizado pelo MTE.

Ressalta que a taxa de colocação é calculada dividindo o número de trabalhadores efetivamente colocados em empregos pelo número total de trabalhadores encaminhados pelo serviço de intermediação. Essa taxa mede a proporção de trabalhadores que conseguiram efetivamente ser contratados em relação aos que foram encaminhados para oportunidades de emprego. É expressa em percentual e mostra a eficácia do serviço em conseguir que os trabalhadores encontrem emprego.

Já a taxa de preenchimento de vagas é calculada dividindo o número de trabalhadores efetivamente colocados em empregos pelo número total de vagas disponibilizadas pelo serviço de intermediação. Essa taxa mede a proporção de vagas de emprego que foram preenchidas em

<sup>23</sup> Os dados públicos nacionais disponível, se iniciam apenas no ano de 2014, não sendo possível acessar dados anteriores. Importante ressaltar que através do acesso à plataforma BGIMO, só é possível ter acesso aos dados completos do estado de Goiás, visto que é a localidade para onde o cadastro foi realizado.

relação ao total de vagas ofertadas. É expressa em percentual e indica o quão bem o serviço consegue suprir a demanda por trabalhadores no mercado de trabalho.

Em resumo, a taxa de colocação foca na efetividade do serviço em ajudar os trabalhadores a encontrar emprego, enquanto a taxa de preenchimento de vagas foca na efetividade do serviço em suprir as necessidades das empresas por mão de obra, preenchendo as vagas disponíveis.

Pois bem, ao analisar a Tabela 1, verifica-se que o número de vagas oferecidas diminuiu gradualmente ao longo dos anos, com um aumento a partir de 2021. O número de encaminhamentos e colocados também apresentou variações, mas sem uma tendência clara. Verifica-se que é possível avaliar o desempenho do serviço de intermediação de mão de obra por meio de três indicadores: o número de vagas disponíveis, o número de trabalhadores encaminhados e o número de encaminhados efetivamente contratados.

Ao examinar esses indicadores em nível nacional, no período de 2014 a 2022, observamos que, a cada 100 trabalhadores encaminhados para vagas de emprego durante esses anos, cerca de 33 foram efetivamente contratados. Isso indica que, embora o serviço de intermediação tenha encaminhado um número significativo de trabalhadores, ainda há uma lacuna entre a quantidade de encaminhamentos e as contratações efetivas.

Da mesma forma, a cada 100 vagas disponibilizadas para contratação por meio do SINE, apenas cerca de 11 foram preenchidas, o que levanta questionamentos sobre a eficiência no aproveitamento das vagas ofertadas. É importante investigar as razões por trás dessa discrepância e buscar formas de otimizar o processo de encaminhamento para garantir que as vagas sejam devidamente preenchidas e os trabalhadores obtenham uma colocação efetiva no mercado de trabalho.

Pelos dados da tabela, é possível observar que a efetividade do serviço de intermediação de mão de obra no Brasil apresenta variações ao longo dos anos, sem uma tendência clara de melhoria ou piora. As taxas de colocação e preenchimento das vagas também mostram certa estabilidade, com variações relativamente pequenas. É importante ressaltar que a efetividade do serviço de intermediação de mão de obra depende de diversos fatores, como a qualidade das vagas disponíveis, o perfil dos trabalhadores e a articulação entre os diferentes atores envolvidos, como os órgãos governamentais, as empresas e os trabalhadores.

Apesar do cruzamento de dados entre o perfil da vaga e o perfil do trabalhador, a colocação no mercado de trabalho, os dados apontam que os encaminhamentos não estão ocorrendo de forma adequada. É preciso observar também o contingente de trabalhadores

formais que perderam seus empregos, requereram o seguro-desemprego e necessitam ser reintegrados ao mercado de trabalho.

Como tanto o serviço de intermediação de mão de obra (IMO) quanto o seguro-desemprego são disponibilizados ao trabalhador no mesmo local, ou seja, na rede SINE, a eficácia dos encaminhamentos é determinante para aqueles que buscam retornar ao trabalho. Portanto, é imprescindível analisar a efetividade dos processos de encaminhamento com o objetivo de identificar as possíveis barreiras e desafios que impedem a reinserção adequada dos trabalhadores.

De acordo com a Pesquisa Pulso Empresa (PPEmp)<sup>24</sup>, realizada quinzenalmente entre junho e agosto de 2020, primeiro ano de pandemia, foi constatado que 280 mil empresas reduziram o número de empregados neste período<sup>25</sup>. Essa diminuição significativa no quadro de funcionários reflete o impacto da pandemia e das medidas de restrição adotadas para conter a disseminação da COVID-19.

No que diz respeito aos dados extraídos do sistema da tabela de séries históricas, do programa de disseminação das estatísticas do trabalho (MTE, 2023), no ano de 2020, foi registrado um total de 6.784.123 solicitações de seguro-desemprego em todo o Brasil. Já no ano de 2021, esse número diminuiu para 6.087.750 solicitações em âmbito nacional. No Estado de Goiás, durante o mesmo período, foram realizadas 246.822 solicitações de seguro-desemprego em 2020 e 230.308 solicitações em 2021.

Esses dados ilustram o impacto significativo da crise econômica gerada pela pandemia nas condições de emprego no Brasil, com um grande número de empresas reduzindo seus quadros de funcionários e um aumento nas solicitações de seguro-desemprego. Essas informações são importantes para compreender o contexto em que o serviço público de intermediação de mão de obra, como o SINE, atua na busca por (re)colocação dos trabalhadores afetados por essas adversidades.

No que diz respeito à quantidade de solicitações de seguro-desemprego no período compreendido entre os anos de 2014 e 2022, observa-se um número superior de requerimentos

---

<sup>24</sup> A Pesquisa Pulso Empresa, do IBGE, tem como objetivo identificar e acompanhar a evolução de alguns dos principais efeitos da pandemia COVID-19 na atividade das empresas não financeiras. A pesquisa dirige-se a um conjunto de empresas representativas das atividades de indústria, construção, comércio e serviços.

<sup>25</sup> De acordo com a Nota Técnica 01/2020, da Diretoria de Pesquisas – Coordenação de Indústria, do IBGE, a coleta da PPEmp, realizada quinzenalmente, teve início em 15 de junho de 2020, por meio de entrevista telefônica assistida por computador em todo o Território Nacional. Para a investigação da incidência dos impactos da pandemia na performance empresarial, o questionário abordou a situação operacional das empresas e o seu ambiente de negócio. O conjunto dessas informações ampliou a capacidade de entendimento sobre a forma como as empresas exerceram suas atividades em meio aos efeitos do isolamento social. Tendo cumprido seus objetivos, a operação estatística PPEmp permaneceu ativa entre junho e outubro, sendo encerrada em 01 de outubro de 2020 com a divulgação dos resultados referentes a segunda quinzena de agosto (IBGE, 2020).

desse recurso em comparação com o total de encaminhamentos para vagas de emprego. Tal constatação evidencia que nem todos os trabalhadores que solicitaram o seguro-desemprego foram direcionados para oportunidades de colocação em empresas, conforme ilustrado na Tabela 2.

**Tabela 2 – Seguro-desemprego solicitado no Brasil (2014-2022)**

Ano	Quantidade de seguro-desemprego
2014	8.499.302
2015	7.703.410
2016	7.196.177
2017	6.845.183
2018	6.580.595
2019	6.655.944
2020	6.784.124
2021	6.088.771
2022	6.689.538

Fonte: Elaboração própria a partir de dados extraídos das Tabelas de Séries Históricas, do Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho.

A quantidade de seguro-desemprego concedidos apresenta uma tendência decrescente ao longo dos anos. Começando em 2014, com 8.499.302 benefícios concedidos, houve uma diminuição gradual até atingir o valor mais baixo em 2021, com 6.088.771 benefícios. No entanto, em 2022, observa-se um leve aumento, totalizando 6.689.538 benefícios. Embora haja uma tendência geral de queda, é importante destacar que ocorrem variações anuais nos números de seguro-desemprego concedidos. Por exemplo, de 2014 a 2015, houve uma diminuição de aproximadamente 796.892 benefícios, representando uma redução significativa em um único ano.

Após as variações ao longo dos primeiros anos, a quantidade de seguro-desemprego concedidos se manteve relativamente estável nos últimos anos. Entre 2019 e 2022, os valores oscilaram em torno de 6.655.944 a 6.784.124 benefícios, indicando certa estabilidade no contexto do seguro-desemprego. Considerando a relevância da integração entre os serviços de requerimento de seguro-desemprego e encaminhamento para vagas de emprego nos postos do SINE, é crucial compreender a dinâmica subjacente a essa abordagem. Nesse contexto, o serviço de encaminhamento deve ser concebido como um mecanismo fundamental de reintegração do trabalhador desempregado no mercado de trabalho, objetivando minimizar o período de inatividade e maximizar a eficácia das políticas públicas de emprego.

Do ponto de vista sociológico, essa integração se baseia na concepção do trabalho como uma dimensão central na vida dos indivíduos e como um fator determinante para a construção

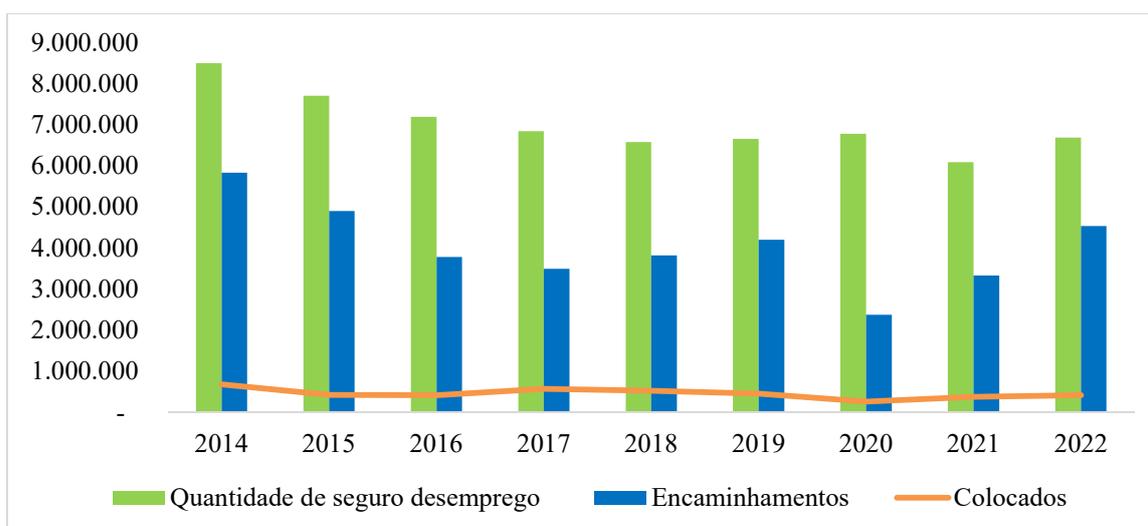
de identidades sociais e a garantia de bem-estar. Ao promover a rápida (re)colocação do trabalhador no mercado de trabalho, o SINE contribui para a manutenção de sua participação ativa na sociedade e para a redução dos efeitos negativos do desemprego, como a exclusão social e a precarização das condições de vida.

Ademais, ao se considerar a perspectiva da sociologia do trabalho, é fundamental reconhecer que a efetividade do serviço de encaminhamento está intrinsecamente ligada à disponibilidade de vagas de emprego condizentes com o perfil e as habilidades dos trabalhadores desempregados. Nesse sentido, é importante estabelecer uma articulação entre as demandas do mercado de trabalho e as competências dos trabalhadores, visando à criação de oportunidades de emprego significativas e de qualidade.

Portanto, a integração entre os serviços de requerimento de seguro-desemprego e encaminhamento para vagas de emprego no âmbito do SINE é uma estratégia que visa atender às necessidades dos trabalhadores desempregados, proporcionando-lhes oportunidades concretas de reinserção no mercado de trabalho e de reconstrução de suas trajetórias profissionais. Essa abordagem representa uma política ativa de mercado de trabalho, alinhada às perspectivas teóricas da sociologia do trabalho e aos princípios de justiça social e inclusão.

Para auxiliar a visualização da diferença entre a quantidade de trabalhadores que solicitaram seguro-desemprego no período analisado, o Gráfico 2 compara as informações constantes nas Tabelas 1 e 2, tem-se então:

**Gráfico 2 – Seguro-desemprego solicitado em relação ao número de encaminhamentos para vagas de emprego e (re)colocação no mercado de trabalho (Brasil)**



Fonte: Elaboração própria a partir de dados extraídos do powerbi disponibilizado pelo MTE e da Tabelas de Séries Históricas, do Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho.

Conforme Menezes (2023) a progressão histórica do seguro-desemprego no contexto brasileiro evidencia a socialização dos riscos inerentes à inserção na dinâmica do mercado de trabalho, promovida pelo aparato estatal. Concebido como uma forma de subsidiar a busca por ocupação e assegurar recursos básicos durante o período de desemprego, esse seguro opera com uma estratificação da população economicamente ativa, segundo as posições ocupacionais dos trabalhadores no seio do sistema produtivo.

Em 21 de setembro de 2022, a resolução do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (CODEFAT) nº 956/2022 suspende as Resoluções CODEFAT nº 826/2019 e nº 844/2019, que tratavam das diretrizes referentes ao compartilhamento do banco de dados do SINE com entidades privadas, como empresas, associações, entidades filantrópicas e sindicatos envolvidos na intermediação de mão de obra; a plataforma onde esses dados eram compartilhados era conhecida como "SINE Aberto"<sup>26</sup>. O Governo Federal alegou que essa suspensão foi necessária para se adequar aos requisitos estabelecidos pela Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Até o mês de julho de 2023, os dados ainda não haviam sido novamente disponibilizados para acesso público.

Por meio do "SINE Aberto" era possível acessar dados estatísticos abrangendo o número de trabalhadores cadastrados, vagas de emprego disponíveis, encaminhamentos realizados, resultados de colocação no mercado de trabalho, bem como outros indicadores relevantes. É importante ressaltar que a suspensão do compartilhamento de dados não prejudicou a presente pesquisa, uma vez que foram utilizados dados disponibilizados em relatórios do DIEESE, Powerbi do MPT, tabelas contendo séries históricas do seguro-desemprego, além do acesso restrito e privado à plataforma BGIMO.

Entretanto, é válido mencionar que a plataforma BGIMO passou por modificações no ano de 2023 e, desde então, os usuários cadastrados somente conseguem ter acesso aos dados referentes ao estado de sua lotação ou cadastro. Nesta pesquisa, foi possível obter acesso integral a todos os dados de Goiás, conforme será apresentado posteriormente em forma de gráficos e tabelas.

Em relação aos diferentes métodos de encaminhamento de trabalhadores para vagas de emprego por meio do SINE, é importante destacar a abordagem presencial como a mais tradicional e o foco desta pesquisa. Nesse processo, os trabalhadores comparecem pessoalmente a um posto de atendimento, munidos de documento de identidade com foto, número do CPF e comprovante de residência (não sendo mais necessário portar a carteira de trabalho física, uma

---

<sup>26</sup> O "SINE aberto" pode ser acessado em <http://sineaberto.economia.gov.br/>, mesmo estando suspenso, o *site* segue disponível em julho de 2023.

vez que ela se encontra disponível de forma digital). Ao chegar ao posto de atendimento, o trabalhador é registrado no portal Emprega Brasil, o que lhe permite ser encaminhado para as vagas de emprego disponíveis.

Além do método presencial, há outras duas formas de candidatura a vagas de emprego por meio do SINE, que ocorrem virtualmente. Uma delas é por meio do portal Emprega Brasil<sup>27</sup>, que possibilita aos trabalhadores acessar e se candidatar às vagas de forma online. A outra opção é o aplicativo móvel SINE Fácil<sup>28</sup>, que oferece uma plataforma acessível para que os trabalhadores também possam visualizar e se candidatar às oportunidades de emprego utilizando dispositivos móveis.

Essas diferentes formas de encaminhamento de trabalhadores para vagas de emprego pelo SINE, seja presencialmente ou virtualmente, proporcionam flexibilidade e acessibilidade aos trabalhadores, permitindo-lhes explorar as oportunidades de emprego de maneira mais eficiente e conveniente. Através da integração entre os meios presencial e digital, o SINE busca adaptar-se às transformações tecnológicas e às necessidades dos trabalhadores, facilitando seu acesso ao mercado de trabalho e promovendo a efetividade das políticas públicas voltadas à (re)colocação profissional. Cacciamali e Silva (2018, p. 169) avaliam a iniciativa como positiva, apesar de apresentar desafios:

O Portal e o Sine fácil pelas suas características foram um grande passo: uma iniciativa que permite mapear de uma forma melhor o mercado de trabalho em nível nacional, indicar a qualificação profissional apropriada e permitir a alocação e realocação do trabalhador no setor produtivo a baixo custo em todo território nacional. Integra, portanto, os serviços primordiais do Sistema Público de Emprego. É a solução para o presente e o seu aprimoramento será o caminho. Apresenta, todavia, um conjunto de desafios para a sua efetividade.

Quando o trabalhador se dirige ao posto de atendimento, todo o cadastro é feito pelo atendente da unidade, que registra as informações solicitadas. Já nas versões digitais, o próprio trabalhador faz todo processo, se “autointermediando” (MARTINS JÚNIOR, 2022). Os avanços operacionais e institucionais do SINE devem ser reconhecidos, uma vez que se trata de uma rede de nível nacional com grande procura e, agora, integrada entre várias plataformas digitais, permitindo que os serviços de habilitação no seguro-desemprego e os de intermediação de mão de obra sejam acessados com segurança, qualidade e agilidade.

---

<sup>27</sup> O trabalhador pode encontrar vagas de emprego, obter a carteira de trabalho digital e realizar outros serviços pelo link <https://empregabrasil.mte.gov.br/>.

<sup>28</sup> Todos os serviços disponíveis nos postos de atendimento, incluindo requerimento e consulta de seguro-desemprego no aplicativo disponível em [https://play.google.com/store/apps/details?id=br.gov.dataprev.sinefacil&hl=pt\\_BR&pli=1](https://play.google.com/store/apps/details?id=br.gov.dataprev.sinefacil&hl=pt_BR&pli=1).

Com o cadastro das informações pessoais e profissionais finalizado, o trabalhador terá acesso às vagas disponíveis de acordo com o seu perfil profissional, o próprio sistema faz a combinação entre as vagas abertas e os perfis de trabalhadores cadastrados. Caso o trabalhador tenha interesse em alguma das vagas, o sistema emite uma carta de encaminhamento, que possibilita que ele compareça à empresa para realizar entrevista e participe de todo o processo seletivo. Referente ao esforço dos atendentes dos postos para a (re)colocação dos trabalhadores através SINE, o CODEFAT emitiu a Resolução n. 960, de 23 de novembro de 2022, que define a melhoria da efetividade na intermediação da mão de obra como objetivo estratégico a ser alcançado, dentre outros. Neste sentido, nos termos desta Resolução é estabelecido:

## 2.2. Perspectiva de Finalísticos

2.2.1. Fomentar políticas de amparo aos trabalhadores formais, informais, por conta-própria e autogestionados.

Descrição: Promover políticas públicas voltadas aos trabalhadores visando sua inserção e manutenção nas diversas formas de trabalho e a geração de renda.

2.2.2. Melhorar a efetividade da intermediação da mão-de-obra.

Descrição: Promover melhorias na intermediação de mão de obra visando a uma maior participação do sistema público na colocação do trabalhador no mercado de trabalho.

2.2.3. Promover a melhoria de desempenho da rede SINE.

Descrição: Promover a melhoria de desempenho da rede SINE com vistas ao aperfeiçoamento da colocação e recolocação do trabalhador no mercado de trabalho. (MTE, 2022, pag. 5).

Em relatório apresentado pelo Grupo de Altos Estudos do Trabalho, do DIEESE, também constam algumas propostas para que se alcance maior eficiência na intermediação da força de trabalho:

O texto apresentado pela Gaet propõe que a intermediação de mão de obra deve: (i) subsidiar a provisão desses serviços, que poderão, no entanto, ser oferecidos tanto por provedores públicos como privados; (ii) disponibilizar de forma rápida informações governamentais sobre trabalhadores buscando trabalho e vagas disponíveis e (iii) regular a oferta desses serviços, sejam públicos ou privados, principalmente com vistas a preservar a privacidade dos envolvidos e combater qualquer forma de discriminação (DIEESE, 2021, p. 12).

Sabe-se que a rede SINE é gerenciada pelo Governo Federal, porém os estados e os municípios que queiram disponibilizar o serviço em seus territórios precisam realizar um procedimento de adesão. Sobre a competência desses governos que aderem ao SINE, o artigo 9º da Lei 13.667/2018, define que são eles os responsáveis por “intermediar o aproveitamento da mão de obra” (BRASIL, 2018).

Em relação às despesas com organização, implementação, manutenção, modernização e gestão deste serviço, essas correrão por conta de recursos provenientes do Fundo de Amparo

ao Trabalhador (FAT), dos aportados pelas esferas de governo que aderirem ao SINE e outros que lhe sejam destinados.

A Resolução n. 921, de 18 de novembro de 2021, do CODEFAT, dispõe que os serviços do SINE são disponibilizados ao público por meio de Termo de Adesão, essa adesão será realizada uma única vez e terá prazo de validade indeterminado. Os entes que aderirem ao SINE deverão utilizar o sistema de intermediação de mão de obra, de habilitação ao seguro-desemprego e outros sistemas de informação de suporte às ações e serviços do SINE disponibilizados pela União (CODEFAT, 2021).

Para garantir não somente gestão, mas controle social dos serviços oferecidos através do SINE, a Lei condiciona a instalação de Conselhos de Emprego, estaduais e municipais, para a operação local. Assim, nas esferas federal, estadual e municipal na execução de políticas públicas de emprego, os agentes operadores estão sujeitos ao controle social por meio de conselhos tripartites, compostos por representantes dos trabalhadores, dos empregadores e do governo. Essa é uma forma importante para gestão do SINE, visto que contribui para a construção de um ambiente mais colaborativo e, potencialmente, para uma prestação de serviços mais eficaz e eficiente.

Com a criação dos conselhos do trabalho houve avanços na gestão compartilhada da rede SINE e no desenvolvimento das políticas voltadas aos trabalhadores, visto que há um espaço institucional de coordenação e cooperação, onde os trabalhadores, empregadores e representantes do governo foram ativamente envolvidos (BRASIL, 2018).

Contudo, em se tratando de diálogo entre estados e municípios com a União, este ainda é falho; não existe atualmente uma estrutura tripartite de discussão de políticas públicas do SINE entre os entes da federação. Esse tema é importante porque os mesmos serviços são desenvolvidos em diferentes estados, regiões e municípios e acumulam experiências e aprendizados que podem ser compartilhados na rede para melhorar o desempenho geral do SINE.

Apesar do Ministério do Trabalho disponibilizar no Portal FAT<sup>29</sup> material referente à padronização da rede SINE, não há um movimento contínuo de integração e padronização, assim cada estado atua conforme seus interesses e disponibilidade orçamentária. Neste ponto podem ser destacadas as ferramentas de intermediação de mão de obra disponibilizadas por alguns estados para que o trabalhador tenha mais facilidade de acessar os serviços disponibilizados pelo SINE, em especial às vagas de emprego disponíveis, há muita diferença

---

<sup>29</sup> Portal do Fundo de Amparo ao Trabalhador do Ministério do Trabalho e Emprego, disponível em <<https://portalfat.mte.gov.br/>>.

entre um e outro, confirmando a falta de diálogo entre eles, o que dificulta a efetividade e a padronização do serviço.

Os estados de Mato Grosso do Sul, Rondônia, São Paulo, Minas Gerais e Rio de Janeiro, por exemplo, desenvolveram plataformas para intermediação gratuita de mão de obra<sup>30</sup>, por meio das quais as empresas podem encontrar profissionais disponíveis no mercado de trabalho e trabalhadores podem cadastrar seus currículos, bem como se candidatarem para vagas ali divulgadas.

Tais serviços são contratados individualmente pelos próprios estados, através de procedimentos licitatórios e sem a participação da União, novamente confirmando que não há integração a fim de unificar os serviços disponibilizados aos trabalhadores e aos empregadores, nem sequer a modernização dos sistemas e plataformas compartilhadas, em especial a Plataforma BGIMO, cujas atualizações não vêm acompanhando as demais tecnologias disponíveis.

Conforme evidenciado, o serviço público de intermediação da mão de obra não se restringe apenas ao SINE, uma vez que existem também agências privadas que desempenham esse papel. No entanto, independentemente do gestor, a principal função desse serviço é contribuir para a redução do desemprego friccional, que ocorre em períodos de estabilidade econômica, quando os trabalhadores conseguem se (re)colocar no mercado de trabalho de forma relativamente rápida.

Em situações de crise no mercado de trabalho, caracterizadas por altas taxas de desemprego, o papel das agências de intermediação de mão de obra é bastante limitado, pois há escassez significativa de oportunidades de trabalho devido a baixos índices de crescimento econômico e/ou outros fatores que afetam diretamente a geração de emprego (DIEESE, 2010).

Borges, Lobo e Foguel (2017) afirmam que os serviços de intermediação de mão de obra apresentam uma relação custo-efetividade altamente benéfica. Isso se deve ao fato de que eles conseguem reduzir o desemprego com custos relativamente baixos, permitindo que os trabalhadores desempregados saiam dessa condição mais rapidamente, o que contribui para a diminuição dos gastos públicos de quatro maneiras: reduzindo diretamente as despesas com seguro-desemprego e indiretamente aumentando as contribuições previdenciárias, a arrecadação de impostos sobre bens e consumo e a redução do número de pessoas dependentes de programas assistenciais, como o Bolsa Família.

---

<sup>30</sup> MS Contrata+: <https://mscontratamais.ms.gov.br>; Geração Emprego: <https://geracaoemprego.ro.gov.br>; Mais Trabalho RJ <https://maistrabalho.rj.gov.br>; Vaga Certa do Estado de São Paulo está temporariamente suspensa; Contrata MG <https://contratamg.crafty.work/>.

No que diz respeito aos indicadores de desempenho em relação aos objetivos estabelecidos para a rede SINE, é importante observar se eles mensuram adequadamente se as ações realizadas são coerentes com os objetivos do programa, enquanto as metas devem indicar os resultados a serem alcançados para atender a esses objetivos.

Em uma análise preliminar dos indicadores e metas adotados no período de 2012 a 2022, constata-se que, por meio do Acórdão nº 304, o Tribunal de Contas da União (TCU) recomendou ao Ministério das Políticas Públicas de Emprego (atual Ministério do Trabalho) que aprimorasse os mecanismos de definição e apuração do cumprimento das metas dos Convênios Plurianuais Únicos (CPU) firmados com o SINE, a fim de demonstrar de forma mais efetiva suas realizações (TCU, 2011). Em 2014, a Controladoria Geral da União (CGU) propôs a revisão das métricas de mensuração para garantir uma maior usabilidade e mensurabilidade dos indicadores, além de um maior alinhamento das métricas de avaliação com os objetivos estratégicos. Ambas as recomendações ressaltaram a necessidade de aproximação dos objetivos estratégicos das políticas do SINE, especialmente em relação à orientação profissional e à intermediação de mão de obra.

A avaliação contínua dos indicadores de desempenho é essencial para identificar tendências, ajustar estratégias e tomar decisões embasadas em dados concretos. Essa abordagem baseada em evidências contribui para a melhoria da efetividade do SINE e maximização de seu impacto na vida dos trabalhadores que buscam emprego. Atualmente, em vigor, temos a Portaria MTE nº 3.676, de 3 de novembro de 2022, que institui o Plano Estratégico do Ministério do Trabalho para o período de 2022 a 2023. No Anexo II dessa portaria, são apresentadas as metas a serem alcançadas pelo SINE em relação à (re)colocação de trabalhadores no mercado de trabalho formal para os anos de 2022 e 2023, conforme demonstrado quadro a seguir:

**Quadro 1 - Perspectiva dos processos finalísticos da política pública de intermediação de mão de obra**

Objetivo estratégico	Indicador	Descrição do indicador	Fórmula de cálculo	Fonte	Índice de referência			Meta	
					2019	2020	2021	2022	2023
Conciliar as políticas de qualificação e intermediação profissional com a evolução do mercado de trabalho	Taxa de participação do Sistema Nacional de Emprego (SINE) na (re)inserção no mercado de trabalho formal	Mensurar o percentual de (re)inserção de trabalhadores no mercado de trabalho formal através da política ativa de intermediação de mão de obra do SINE	$(\text{Somatório de colocações no período (BGIMO)} / \text{Somatório de admissões no período (CAGED)}) \times 100$	Base de Gestão de Intermediação de Mão de Obra (BGIMO) e Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Novo CAGED)	2,80%	1,82%	2,27%	3,20%	4%

Fonte: Elaboração própria a partir de dados constantes no Item 2, anexo II, da Portaria MTE n. 3.676, de 3 de novembro de 2022.

Os impactos decorrentes da pandemia da Covid-19 impuseram a necessidade de os órgãos públicos desenvolverem novas ferramentas e políticas públicas para mitigar os danos enfrentados pelos trabalhadores. A utilização de tecnologias, como plataformas de videoconferência e aplicativos, desempenhou um papel crucial ao facilitar a comunicação entre os trabalhadores e os postos de atendimento, fortalecendo, assim, os sistemas digitais do SINE. Por meio desses recursos, os trabalhadores puderam acessar serviços como a CTPS-Digital, o requerimento de seguro-desemprego e a disponibilidade de vagas no mercado de trabalho, ampliando sua conexão com as oportunidades de emprego.

Apesar dos avanços tecnológicos, é importante ressaltar que os postos de atendimento presencial continuam a receber a maior demanda de trabalhadores e a realizar a maioria dos encaminhamentos para vagas de emprego. Nesse sentido, é crucial que os atendentes estejam devidamente preparados para realizar encaminhamentos eficientes, principalmente para os trabalhadores menos qualificados e com menor renda, que costumam buscar a (re)colocação no mercado de trabalho por meio dos postos de atendimento do SINE.

Ademais, o serviço de intermediação de mão de obra oferecido pelo SINE possui um potencial significativo para expandir-se e estruturar políticas públicas de emprego de maneira mais efetiva. Os dados cadastrais coletados por meio do portal Emprega Brasil podem servir como subsídio para compreender desequilíbrios no mercado de trabalho e auxiliar no planejamento de políticas de qualificação, adequando a oferta de cursos às competências exigidas pelo mercado. Além disso, o SINE pode desenvolver atendimentos especializados para grupos de trabalhadores que enfrentam maiores dificuldades na busca por (re)colocação (DIEESE, 2021).

Nesse contexto, é responsabilidade do poder público promover políticas de padronização no atendimento, como é o caso da Bahia, onde foram estabelecidas unidades de intermediação específicas para mulheres e pessoas com deficiência. Além disso, é necessário desenvolver um serviço de intermediação para trabalhadores autônomos, que facilite a geração de renda para aqueles que passaram por seleção e cadastramento, além de contribuir para a criação de uma carteira de clientes que demandam diversos serviços por meio do sistema de intermediação, mediante uma catalogação prévia (DIEESE, 2021).

Tomando como referência o SINE Bahia, a intermediação de trabalhadores autônomos engloba uma variedade de categorias ocupacionais que variam de acordo com as demandas de cada município, sendo as mais comuns os serviços de faxina, lavanderia, jardinagem, costura, garçom, piscineiro e construção civil. Essa modalidade de intermediação busca incluir de maneira organizada no mercado de trabalho um número significativo de trabalhadores que não

possuem vínculos formais, mas que desempenham atividades que são essenciais para a sociedade. Portanto, é dever do poder público garantir condições mínimas de proteção e dignidade no trabalho desses profissionais.

Além disso, essa política proporciona a esses trabalhadores a oportunidade de realizar cursos de qualificação e requalificação que ensinam de forma eficiente as técnicas necessárias para a execução de seu trabalho, respeitando normas de saúde e segurança, incentivando a autonomia e orientando-os na construção de suas próprias carteiras de clientes. Também é oferecido apoio na definição de preços, levando em consideração os valores praticados no mercado e ajustando-os às correções inflacionárias, além de estimular a contribuição previdenciária (DIEESE, 2021).

O principal objetivo da política de emprego é aumentar as chances de os trabalhadores retornarem ao mercado de trabalho formal. A redução do período de desemprego é fundamental para diminuir os riscos sociais enfrentados pelos trabalhadores, que, após um longo período sem emprego, podem se submeter a condições precárias de trabalho informal.

No entanto, é importante ressaltar que os serviços públicos de intermediação de mão de obra ainda são pouco utilizados pelos trabalhadores mais qualificados e nem sempre são acionados espontaneamente pelos empregadores. Geralmente, os empregadores recorrem ao SINE apenas para preencher vagas em atividades que exigem baixa qualificação, conhecidas como "chão de fábrica", que oferecem remuneração mais baixa e muitas vezes são temporárias ou propensas à terceirização.

#### 4.2 Serviço público de intermediação de mão de obra no estado de Goiás

O estado de Goiás celebrou em 25 de outubro de 2019, Termo de Adesão com o Ministério do Trabalho e Emprego, que tem por objeto a formalização da adesão do Governo do estado de Goiás ao Sistema Nacional de Emprego – SINE, para sua gestão e financiamento por meio de repasses fundo a fundo, bem como para a execução de suas ações e serviços, conforme o disposto na Lei nº 13.667, de 17 de maio de 2018 (GOIÁS, 2022).

Dentre as atividades realizadas pelo estado de Goiás através da rede SINE, tem-se a busca ativa por vagas de emprego e a busca por trabalhadores em situação de vulnerabilidade, que são encaminhados para qualificação profissional, criando as conexões necessárias para que os trabalhadores goianos ocupem vagas de emprego nas empresas em operação no estado (GOIÁS, 2023).

Os agentes prestadores de serviço na rede SINE de Goiás realizam a captação de vagas de emprego de associados de entidades parceiras, como a Associação Comercial, Industrial e

Serviços de Goiás (ACIEG), a Associação Pro Desenvolvimento Industrial do Estado de Goiás (ADIAL), a Confederação Nacional do Comércio (Fecomércio), bem como de outros parceiros que queiram ofertar vagas através do serviço.

Na rede SINE de Goiás, assim como em nível nacional, as vagas de emprego predominantes são aquelas que exigem menor qualificação profissional e oferecem menores salários, facilitando que os empregadores encontrem ali mão de obra barata sem a ajuda de serviços de intermediação, o que explica, ao menos em parte, porque a captação e o preenchimento de vagas pelo SINE são baixos. Para preenchimento de vagas de trabalho mais complexas, as técnicas de seleção são mais sofisticadas e as empresas usualmente contratam os serviços de agências de emprego privadas (DIEESE, 2016).

**Tabela 3 - Indicadores de desempenho do IMO no Estado de Goiás**

Ano	Vagas Oferecidas	Encaminhados	Colocados	Taxa de colocação de encaminhados	Taxa de preenchimento das vagas
2012	90.006	210.318	18.200	9%	20%
2013	93.397	241.579	21.132	9%	23%
2014	71.827	200.242	19.386	10%	27%
2015	45.090	147.426	10.900	7%	24%
2016	27.970	105.376	9.677	9%	35%
2017	28.411	94.784	14.694	16%	52%
2018	27.012	93.026	12.963	14%	48%
2019	25.661	88.572	10.071	11%	39%
2020	19.910	46.107	5.292	11%	27%
2021	28.695	62.876	7.361	12%	26%
2022	47.518	75.976	8.493	11%	18%
<b>Total</b>	<b>1.048.280</b>	<b>1.447.518</b>	<b>143.361</b>	<b>11%</b>	<b>31%</b>

Fonte: Elaboração própria a partir de dados extraídos da plataforma BGIMO.

Em suma, os dados da tabela mostram variações nos indicadores de desempenho do SINE no estado de Goiás ao longo dos anos. Embora haja um número considerável de encaminhamentos e colocados, as taxas de colocação e preenchimento das vagas não são muito altas. Isso sugere que ainda há espaço para melhorias na efetividade do serviço de intermediação de mão de obra oferecido pelo SINE em Goiás, visando aumentar as chances de (re)colocação dos trabalhadores no mercado de trabalho.

Analisando as tendências e indicadores de desempenho, podemos observar que houve uma variação considerável no número de vagas oferecidas ao longo dos anos, com uma queda significativa em 2014 e 2015, seguida de um aumento gradual até 2022. Isso pode ser influenciado por fatores econômicos, demanda do mercado de trabalho e políticas de emprego adotadas. O número de trabalhadores encaminhados para as vagas de emprego também

apresentou variações ao longo dos anos, com picos em 2013, 2014 e 2016. Em geral, observa-se um padrão de flutuação, sem uma tendência clara de crescimento ou declínio.

A quantidade de trabalhadores efetivamente colocados no mercado de trabalho através do SINE em Goiás também variou ao longo dos anos, com uma tendência geral de aumento até 2017, seguida por uma queda nos anos seguintes. No entanto, é importante observar que os números absolutos de colocados ainda são relativamente baixos em comparação com o total de encaminhados.

A taxa de colocação de encaminhados mostra a proporção de trabalhadores encaminhados que efetivamente conseguiram uma colocação no mercado de trabalho. No período analisado, essa taxa variou entre 7% e 16%, com uma média de 11%. Isso indica que, em média, cerca de 11 em cada 100 trabalhadores encaminhados pelo SINE em Goiás foram efetivamente colocados em empregos.

A taxa de preenchimento das vagas indica a proporção de vagas oferecidas que foram preenchidas por meio do SINE. Essa taxa variou entre 18% e 52%, com uma média de 31%. Isso indica que, em média, cerca de 31 em cada 100 das vagas oferecidas pelo SINE em Goiás foram preenchidas pelos trabalhadores encaminhados. A análise da variação das vagas, dos encaminhamentos e do preenchimento de vagas ao longo dos anos revela tendências e padrões interessantes no desempenho do SINE tanto em Goiás quanto no Brasil.

Em relação às vagas oferecidas, observa-se uma intensa diminuição ao longo dos anos tanto no Brasil como um todo quanto em Goiás, houve uma queda significativa no número de vagas disponibilizadas. Essa redução pode ser influenciada por diversos fatores, como a conjuntura econômica, as mudanças no mercado de trabalho e as políticas governamentais voltadas para a intermediação de mão de obra. Essa diminuição pode indicar uma redução na demanda por trabalhadores ou uma diminuição na capacidade de captação de vagas por parte do SINE.

Em relação aos encaminhamentos, também é possível observar variações ao longo dos anos. Em alguns períodos, houve um aumento no número de trabalhadores encaminhados, enquanto em outros períodos houve uma redução. Essas variações podem ser influenciadas por fatores como a disponibilidade de vagas, a demanda por emprego e a eficiência dos serviços de intermediação. É importante destacar que a variação nos encaminhamentos pode estar relacionada à variação nas vagas oferecidas, ou seja, se há menos vagas disponíveis, é natural que haja menos encaminhamentos.

Enfatiza aqui que a taxa de preenchimento de vaga é um indicador que representa a proporção de vagas de emprego oferecidas que foram efetivamente preenchidas por meio do

serviço de intermediação de mão de obra, como o SINE. Essa taxa é calculada dividindo o número de vagas preenchidas pelo número total de vagas oferecidas e multiplicando o resultado por 100 para obter a porcentagem. Por exemplo, se em um determinado período o SINE ofereceu 100 vagas de emprego e 20 foram preenchidas, a taxa de preenchimento de vaga seria de 20%. Isso significa que apenas 20% das vagas disponíveis foram ocupadas pelos trabalhadores encaminhados pelo SINE.

Já a taxa de colocação é um indicador que representa a proporção de trabalhadores encaminhados pelo SINE que foram efetivamente colocados em empregos. Essa taxa é calculada dividindo o número de trabalhadores colocados pelo número total de trabalhadores encaminhados e multiplicando o resultado por 100 para obter a porcentagem. Por exemplo, se o SINE encaminhou 200 trabalhadores para vagas de emprego e apenas 40 foram efetivamente contratados, a taxa de colocação seria de 20%. Isso significa que apenas 20% dos trabalhadores encaminhados pelo SINE conseguiram ser colocados em empregos.

Ambos os indicadores são importantes para avaliar a efetividade do serviço de intermediação de mão de obra, pois fornecem informações sobre a capacidade de preenchimento das vagas disponíveis e o sucesso na (re)colocação dos trabalhadores no mercado de trabalho. Taxas mais altas indicam um desempenho mais eficiente do serviço, enquanto taxas baixas podem indicar a necessidade de aprimoramentos no processo de intermediação e adequação entre as demandas das empresas e as habilidades dos trabalhadores.

Em relação a quantidade de requerimento de seguro-desemprego no estado de Goiás durante o mesmo período, isto é, entre os anos de 2012 e 2022, foram encontrados dados que apontam uma quantidade expressiva de habilitações, principalmente nos anos de 2013 e 2014, conforme tabela abaixo.

**Tabela 4 – Seguros-desemprego solicitados em Goiás**

Ano	Seguro-desemprego
2012	277.674
2013	303.609
2014	322.305
2015	275.855
2016	261.391
2017	239.232
2018	241.911
2019	241.178
2020	226.699
2021	208.968
2022	217.487
<b>Total</b>	<b>2.816.309</b>

Fonte: Elaboração própria a partir de dados extraídos da Tabelas de Séries Históricas, do Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho.

Novamente, ao comparar a quantidade de trabalhadores que apresentam requerimento de seguro-desemprego e a quantidade de pessoas efetivamente colocadas nas vagas de trabalho, os números são extremamente baixos. Analisando os dados, observa-se que houve variações ao longo do período. Inicialmente, em 2012, foram concedidos 277.674 benefícios de seguro-desemprego. Esse número aumentou gradualmente nos anos seguintes, atingindo o pico em 2014, com 322.305 benefícios concedidos. A partir de então, houve uma queda no número de concessões, com algumas oscilações ao longo dos anos subsequentes.

Essa variação nos valores de seguro-desemprego pode ser atribuída a diversos fatores sociais, econômicos e políticos que influenciam o mercado de trabalho. Em períodos de crise econômica, por exemplo, é comum que haja um aumento no número de demissões e, conseqüentemente, um maior número de trabalhadores solicitando o seguro-desemprego. Por outro lado, em momentos de recuperação econômica, é esperado que haja uma redução na demanda por esse benefício.

Verifica-se que o aumento no número de concessões de seguro-desemprego, bem como as reduções e demais oscilações, que pode indicar um contexto de instabilidade e precariedade no emprego, com maior rotatividade e vulnerabilidade dos trabalhadores, no estado de Goiás, acompanham as mesmas tendências do Brasil, conforme apresentado na Tabela 1.

Conforme já abordado, tanto o requerimento do seguro-desemprego, quando o encaminhamento para vagas de trabalho pode ser realizado de forma presencial nos postos SINE quanto a partir do portal e do aplicativo. O que resta evidente é que esses trabalhadores solicitam o seguro, mas muitas vezes não são encaminhados para vagas de emprego; menor ainda é a quantidade de colocados nas vagas disponíveis em relação ao número de seguros.

Na Tabela 3, referente aos indicadores de desempenho da intermediação de mão de obra no Estado de Goiás, podemos verificar a quantidade de encaminhamentos para vagas oferecidas. Observamos que houve variações ao longo dos anos, com uma tendência de queda nos encaminhamentos a partir de 2017. Em 2012, por exemplo, foram realizados 210.318 encaminhamentos, enquanto em 2022 foram feitos 75.976 encaminhamentos.

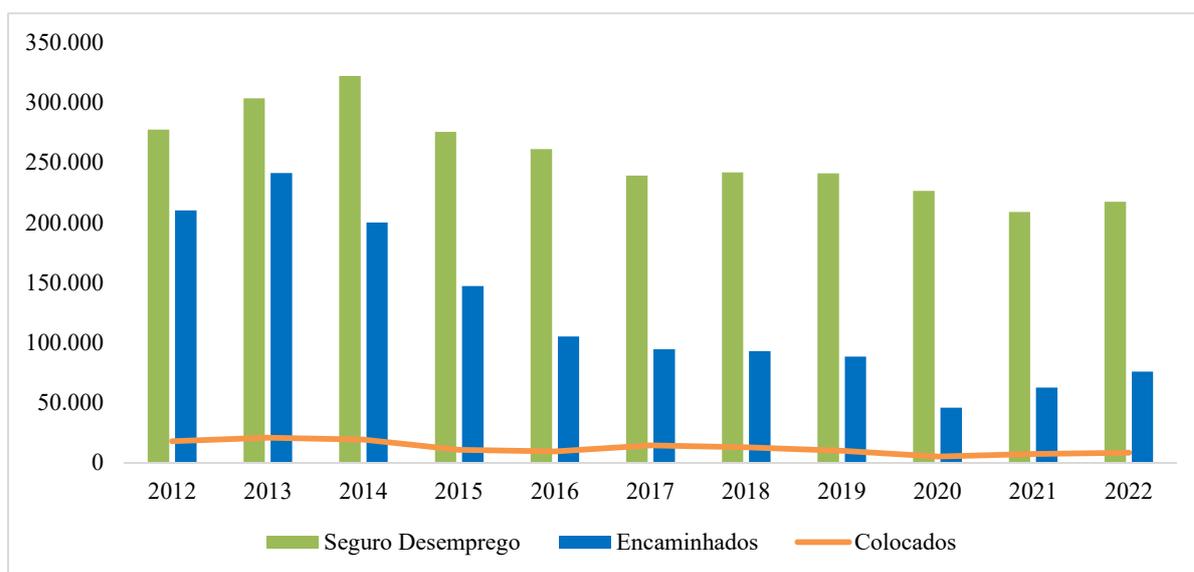
Por outro lado, na Tabela 4, que apresenta os números do seguro-desemprego solicitados em Goiás, observamos uma tendência semelhante. A quantidade de solicitações também apresentou variações ao longo dos anos, com uma tendência de queda após 2014. Em 2012, foram registrados 277.674 pedidos de seguro-desemprego, enquanto em 2022 foram feitos 217.487 pedidos.

Ao comparar as duas tabelas, podemos inferir que existe uma relação entre a quantidade de encaminhamentos para vagas e a quantidade de seguro-desemprego solicitada. Em anos de

maior demanda por seguro-desemprego, geralmente há um aumento correspondente nos encaminhamentos para vagas de emprego, uma vez que os trabalhadores buscam ativamente se recolocar no mercado de trabalho.

Neste sentido, o Gráfico 3 traz o comparativo entre a quantidade de seguro-desemprego solicitado entre os anos de 2012 e 2022 em Goiás e o número de pessoas encaminhadas para vagas de emprego, bem como a taxa de colocação nessas vagas.

**Gráfico 3 - Quantidade de seguro-desemprego solicitado em relação ao número de encaminhamentos para vagas de emprego e (re)colocação no mercado de trabalho em Goiás**



Fonte: Elaboração própria a partir de dados extraídos do powerbi disponibilizado pelo MTE e da Tabelas de Séries Históricas, do Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho.

É possível observar que o volume de encaminhamentos apresenta um aumento, porém ainda se mantém em níveis consideravelmente baixos em comparação aos anos anteriores, mais precisamente em relação aos anos de 2012, 2013 e 2014. Tal cenário pode ser atribuído, em parte, à redução significativa dos investimentos em políticas de emprego no estado de Goiás. Esse declínio nos investimentos pode ser constatado ao analisar os repasses do Governo Federal por meio do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) destinados ao Fundo Estadual do Trabalho (FET).

Até o ano de 2017 esses repasses eram realizados por meio de convênios plurianuais, para cinco anos, e a partir de 2021 passaram a ocorrer por transferências fundo a fundo. O FET é responsável por prover recursos para a manutenção da rede do SINE nos estados, sendo que tais recursos podem ser utilizados tanto para custeio quanto para investimentos.

No período de cinco anos, compreendido entre os anos de 2012 e 2017, houve um repasse significativo de recursos financeiros para a rede SINE de Goiás, totalizando mais de vinte milhões de reais. Esses recursos tiveram um impacto positivo nos resultados alcançados nesse período, possibilitando melhorias na infraestrutura e nas condições de trabalho dos serviços prestados. As Tabelas 5 e 6 apresentam os valores repassados ao estado de Goiás destinados ao SINE, fornecendo um panorama sobre a disponibilidade financeira para a operacionalização do sistema.

**Tabela 5 - Transferência de recurso do governo federal para o estado de Goiás via convênio, referente ao quinquênio 2012/2017.**

Etapa	Repasso União	Contrapartida Estado	Total
1	R\$ 7.814.222,96	R\$ 868.246,73	R\$ 8.682.469,69
2	R\$ 7.956.732,20	R\$ 884.081,26	R\$ 8.840.813,46
3	R\$ 3.924.915,81	R\$ 436.102,91	R\$ 4.361.018,72
<b>Total</b>	<b>R\$ 19.695.871,00</b>	<b>R\$ 2.188.429,74</b>	<b>R\$ 21.884.301,87</b>

Fonte: Elaboração própria a partir de dados coletados na Secretária da Retomada de Goiás.

As etapas de repasse financeiro do convênio entre governo federal e estadual referem-se aos estágios pelos quais os recursos financeiros são transferidos de uma esfera governamental para outra, com o objetivo de viabilizar a execução de determinado projeto, programa ou ação. Essas etapas foram estabelecidas para garantir um controle adequado dos recursos e assegurar que sejam utilizados de acordo com as diretrizes estabelecidas no convênio.

Geralmente, as etapas de repasse financeiro seguem um cronograma predefinido, que pode variar de acordo com as especificidades de cada convênio e a legislação vigente. É comum que os repasses sejam realizados de forma parcelada, ou seja, em diferentes etapas, de acordo com o cumprimento de determinadas condições ou marcos estabelecidos no convênio. Essas etapas podem estar relacionadas ao cumprimento de metas, à execução de atividades específicas, à apresentação de relatórios de progresso, entre outros critérios definidos no convênio.

Observa-se que o convênio do quinquênio 2012-2017 foi executado de forma atípica, uma vez que era pra ter acontecido em cinco etapas, porém aconteceu em apenas três (que aconteceram nos anos de 2012, 2013 e 2014), tal mudança está relacionada a problemas administrativos e instabilidades no Ministério do Trabalho, responsável pela coordenação e gestão desses convênios. Como resultado, ao final do período estabelecido, não foram realizados mais repasses do Governo Federal, mas autorizou-se a utilização do saldo remanescente para a continuidade das atividades.

É importante ressaltar que esses recursos foram direcionados tanto para o custeio das atividades diárias do SINE, como a aquisição de insumos necessários para o funcionamento regular do sistema, quanto para investimentos em infraestrutura, como a compra de veículos e computadores. Esses investimentos foram fundamentais para fortalecer a estrutura e capacidade operacional do SINE, o que contribuiu para a oferta de um serviço mais eficiente e de qualidade aos trabalhadores e empregadores.

No entanto, é válido observar que, após o período mencionado, os investimentos na rede SINE de Goiás foram significativamente reduzidos, totalizando pouco mais de dois milhões de reais. Essa diminuição nos recursos disponíveis teve um impacto negativo nos serviços prestados, uma vez que houve restrições financeiras para a realização de melhorias e manutenção adequada das atividades do SINE.

Conseqüentemente, essa diminuição nos investimentos pode ter acarretado em limitações no atendimento aos trabalhadores desempregados, na intermediação de vagas de emprego e na implementação de políticas de qualificação profissional. Esses impactos negativos podem ser observados nos resultados obtidos após o período de redução de investimentos, sendo necessário analisar mais profundamente as implicações dessa diminuição nos serviços e no desempenho do SINE.

Cabe ressaltar que em 2018 houve uma mudança no modelo de repasse, adotando-se o sistema fundo a fundo. No entanto, para que o estado de Goiás pudesse receber os recursos, seria necessário ter criado o conselho estadual do trabalho, o que não foi efetivado dentro do prazo determinado. Além disso, o Ministério do Trabalho enfrentou desafios significativos, incluindo a reorganização das políticas públicas voltadas para o trabalho e sua incorporação ao Ministério da Economia.

**Tabela 6 – Transferência de recurso fundo a fundo, do governo federal para o estado de Goiás, via termo de adesão.**

<b>Ano</b>	<b>Repasse União</b>	<b>Contrapartida Estado</b>	<b>Total</b>
2018	0	0	0
2019	0	0	0
2020	0	0	0
2021	R\$ 902.888,13	R\$ 18.057,76	R\$ 920.945,89
2022	R\$ 384.241,11	0	R\$ 384.241,11
2023	R\$ 1.032.065,80	R\$ 21.062,57	R\$ 1.053.128,37
<b>Total</b>	<b>R\$ 2.319.195,04</b>	<b>R\$ 39.120,33</b>	<b>R\$ 2.358.315,37</b>

Fonte: Elaboração própria a partir de dados coletados na Secretária da Retomada de Goiás.

Nos anos de 2018 a 2020 não houve qualquer repasse de recurso do governo federal para o estadual e justamente nesse período a eficiência do serviço reduziu drasticamente. Destaca-se aqui que entre 2017 e 2022, ocorreram transformações significativas no Ministério

do Trabalho, durante esse período, houve um processo de reestruturação e reorganização das políticas públicas voltadas para o trabalho, afetando a estrutura e o funcionamento do ministério.

Em 2019, o governo federal implementou uma reforma administrativa que resultou na extinção do Ministério do Trabalho como órgão autônomo. A pasta foi incorporada ao Ministério da Economia, tornando-se uma secretaria especial. Essa mudança fazia parte de uma reconfiguração mais ampla do governo, com o objetivo de reduzir a estrutura ministerial e otimizar a administração pública.

Com a incorporação do Ministério do Trabalho ao Ministério da Economia, houve uma reorganização das atribuições e competências relacionadas ao trabalho e emprego, a secretaria especial passou a ser responsável por formular e implementar políticas e programas voltados para o mercado de trabalho, bem como pela fiscalização e regulamentação trabalhista. Essa reestruturação gerou impactos na condução das políticas públicas, incluindo a intermediação de mão de obra realizada pelo SINE. As mudanças no Ministério do Trabalho afetaram a gestão e o direcionamento dos recursos destinados à rede, influenciando sua capacidade de atendimento e implementação de ações voltadas para a geração de emprego e renda.

É importante ressaltar que as transformações ocorridas no Ministério do Trabalho foram resultado de decisões políticas e administrativas, as quais refletiram diferentes perspectivas e estratégias governamentais; os dados referentes à efetividade do SINE, mostram que essas mudanças impactaram nos resultados das políticas públicas relacionadas ao trabalho, especialmente na (re)colocação do trabalhador no mercado de trabalho.

Essas mudanças nos repasses financeiros foram acompanhadas pela análise da efetividade do SINE, que evidencia os impactos das políticas implementadas. A análise dos indicadores de encaminhamentos e colocação de trabalhadores mostra uma tendência de queda ao longo desse período. Os números de encaminhamentos para vagas de emprego foram baixos se comparados aos anos iniciais da série, destacando a redução do fluxo de trabalhadores direcionados às oportunidades de trabalho intermediadas pelo SINE.

Além disso, a taxa de colocação de trabalhadores, que representa a proporção de encaminhados que efetivamente conseguem uma colocação, também apresentou uma tendência de diminuição, demonstrando dificuldades na inserção efetiva dos trabalhadores no mercado de trabalho. Esses dados evidenciam a relação intrínseca entre os repasses financeiros, a efetividade do SINE e a implementação das políticas públicas relacionadas ao trabalho.

As mudanças ocorridas no Ministério do Trabalho, juntamente com a redução dos investimentos e recursos destinados ao SINE, impactaram diretamente na capacidade de

atuação desse sistema de intermediação de mão de obra, comprometendo sua efetividade na promoção da empregabilidade e no apoio aos trabalhadores em busca de oportunidades de trabalho.

Buscando melhorar os serviços disponibilizados, foi criado em Goiás o Programa Mais Empregos em agosto de 2020, que abarca o SINE e os Colégios Tecnológicos (Cotecs). Este programa tem como objetivo o estabelecimento de mútua cooperação técnica entre os partícipes, para implantação e manutenção de posto de atendimento, com a finalidade de promover a intermediação de mão de obra pela captação e inscrição de vagas de trabalho, (re)qualificação e (re)colocação de trabalhadores no mercado de trabalho, a fim de solucionar o desencontro entre oferta e demanda por mão de obra.

Assim que o Mais Empregos recebe a proposta do empresário, a vaga entra no banco de dados do portal Emprega Brasil, é oferecida aos trabalhadores que procuram a colocação e a (re)colocação através dos postos de atendimento. A triagem é feita pelos agentes prestadores de serviço, que indicam cursos gratuitos tanto dos Cotecs, quanto das entidades parceiras (Sebrae, Senar, Senac, Senai e outros). Desde o ano da criação do programa Mais Empregos, em 2020, pode-se verificar o crescimento de vagas ofertadas e cadastradas no SINE e o aumento do número de pessoas encaminhadas.

A parceria com o setor privado para captação de vagas, entrevistas e promoção de feirões de emprego, entre outras ações, têm possibilitado o aumento da taxa de encaminhamentos e a colocação em vagas de empregos formais. O Programa Mais Emprego está sendo estruturado para ampliar o raio de atuação, utilizando tecnologia que possibilite o acesso remoto aos municípios mais distantes que não dispõem de uma unidade do SINE.

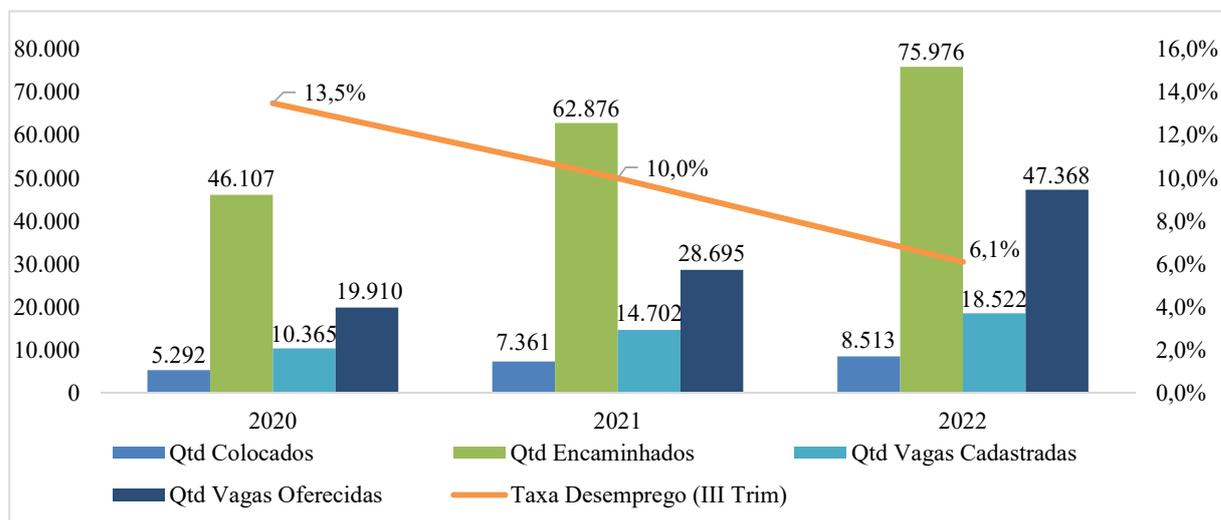
É sabido que são três os principais serviços disponibilizados pela rede SINE, sendo eles: encaminhamento para vagas de emprego, requerimento de seguro-desemprego e encaminhamento para qualificação profissional. Neste sentido, dentro do programa Mais Empregos, os cursos de qualificação profissional são disponibilizados de acordo com a demanda do mercado, o levantamento dessas informações é feito por meio da análise das vagas mais recorrentes disponibilizadas pelo serviço ou pela solicitação de cursos pelo próprio empregador<sup>31</sup>. No contexto específico de Goiás, os indicadores de desempenho do SINE apresentam um crescimento no número de vagas oferecidas, encaminhamentos realizados e

---

<sup>31</sup> “Empresas e indústrias de todos os portes que se instalarem em Goiás podem solicitar ao Programa Mais Empregos a oferta de curso profissionalizante ou de qualificação voltado para a demanda de mão de obra especializada da empresa. O objetivo desta iniciativa é garantir que as vagas de trabalho que exigem qualificação específica sejam ocupadas por goianos. A proposta é suprir as oportunidades de emprego, garantir a ocupação dos goianos e colaborar com o desenvolvimento regional, econômico e social do Estado” (GOIÁS, 2020).

trabalhadores colocados ao longo dos anos. Essa evolução pode ser interpretada como um indicativo positivo de que o programa Mais Empregos tem contribuído para a redução do desemprego no estado, conforme observado no gráfico 4.

**Gráfico 4 – Desempenho da Rede SINE no estado de Goiás**



Fonte: Elaboração própria a partir de dados da BGIMO/MTE (2023) e da PnadC IBGE (2023).

Entre os anos de 2020 e 2022 houve redução nas taxas de desemprego, grande aumento nas taxas de encaminhamento e aumento gradativo na quantidade de pessoas colocadas no mercado de trabalho de Goiás. Além dos desafios internos, como o baixo orçamento, há desafios externos que comprometem o bom desempenho da rede SINE. Como um dos principais fatores externos, tem-se o fechamento de postos de trabalho, que provoca limitação na prestação dos serviços de intermediação, visto que neste caso há redução na quantidade de vagas disponibilizadas para serem preenchidas.

Diante da existência de desafios e limitações que podem prejudicar o desempenho dos serviços disponibilizado aos trabalhadores, em análise disponibilizada pelo DIEESE (2016), foram apresentadas duas frentes para intensificar a atuação do SINE:

- (i) fazer com que os empregadores e os trabalhadores usem com mais frequência os serviços de intermediação da mão de obra, ao aprimorar as ações de intermediação (tratamento diferenciado para os trabalhadores com alto risco de desemprego de longa duração, atividades de assessoria para as empresas e de orientação para os trabalhadores) ou (ii) aumentar a integração entre as políticas de emprego ao fazer a ponte entre, por exemplo, o seguro-desemprego e a qualificação profissional, os programas de geração de renda com a orientação profissional ou, ainda, ao integrar essas políticas com a própria intermediação de mão de obra (DIEESE, 2016, p. 6).

Neste sentido é possível verificar que vem sendo feito em Goiás um trabalho ativo para amenizar os impactos desses desafios e limitações. Contudo, outros estados, como a Bahia, já disponibilizam atendimento personalizado para públicos específicos que se encontram em

vulnerabilidade econômica e/ou social. Além disso, o estado de Goiás ainda não possui ferramenta própria de intermediação de mão de obra, como existem em outros locais.

Em relação à quantidade de vagas ofertadas na rede SINE em Goiás, observa-se uma acentuada redução a partir de 2015, com uma queda significativa entre os anos de 2019 e 2020, o qual foi marcado pelo início da pandemia de Covid-19. Essa redução expressiva pode ser atribuída a diversos fatores, incluindo os baixos níveis de repasse de recursos financeiros, que se mostraram insuficientes para garantir uma gestão eficiente do serviço, como já demonstrado anteriormente.

Ao analisar as taxas de preenchimento das vagas ofertadas, constata-se que essas se mantiveram estáveis ao longo de todo o período, apresentando uma média baixa de aproximadamente 10%. Diante desses indicadores, torna-se evidente que o SINE não tem se mostrado uma política de emprego efetiva para a redução do desemprego friccional, uma vez que, independentemente da quantidade de vagas disponíveis, o índice de colocação dos trabalhadores no mercado de trabalho é bastante reduzido.

Nesse contexto, torna-se crucial investigar o perfil das vagas ofertadas e compreender os motivos pelos quais essas oportunidades não são atrativas para os trabalhadores em busca de (re)colocação profissional. É fundamental compreender quais são as vinte ocupações com maior número de vagas disponibilizadas aos trabalhadores no âmbito do SINE em Goiás ao longo dos anos de 2012 a 2022, a fim de identificar possíveis desafios e obstáculos enfrentados pelos trabalhadores na busca por oportunidades de emprego.

**Quadro 2 – Vagas mais ofertadas entre 2012 e 2022 na Rede SINE de Goiás.**

	<b>Ocupação</b>	<b>Total</b>
1	Empregado Doméstico nos Serviços Gerais	13025
2	Vendedor de Comercio Varejista	12482
3	Faxineiro	9880
4	Auxiliar nos Serviços de Alimentação	8150
5	Alimentador de Linha de Produção	7270
6	Auxiliar de Escritório, em Geral	6770
7	Trabalhador da Manutenção de Edificações	6736
8	Recepcionista, em Geral	6165
9	Motorista de Caminhão (Rotas Regionais e Internacional)	5461
10	Operador de Caixa	4972
11	Servente de Obras	4368
12	Motorista de Furgão Ou Veiculo Similar	4126
13	Cozinheiro Geral	4049
14	Garçom	3903
15	Vendedor Pracista	3580

16	Almoxarife	3450
17	Pedreiro	3447
18	Trabalhador da Pecuária (Bovinos Corte)	3379
19	Atendente de lojas e mercados	2892
20	Assistente Administrativo	2756

Fonte: Elaboração própria a partir de dados extraídos da plataforma BGIMO.

Percebe-se que a totalidade das vagas acima informadas são em atividades que exigem pouca qualificação, que oferecem menor remuneração, em atividades tipicamente passíveis de terceirização, comprovando o que foi exposto em capítulo anterior. A faixa salarial inicial dessas vagas varia entre um e três salários mínimos, sendo que apenas as de motorista, almoxarife e trabalhador da pecuária exigiam qualificação específica. As vagas de assistente, auxiliar e vendedor exigiam experiência.

Sobre a pretensão por vagas dos trabalhadores que se “autointermediaram” via portal o aplicativo, bem como os encaminhados pelos atendentes nos postos, as vinte primeiras ocupações se relacionam, comprovando que os encaminhamentos estão sendo realizados conforme combinação entre perfil profissional do trabalhador e da vaga disponível. As ocupações com maiores números de vagas não aparecem nas mesmas posições que aquela com maior número de encaminhamentos; a maioria delas se relacionam, porém, em posições diferentes no quadro.

### Quadro 3 – Vagas com maior número de encaminhamentos entre 2012 e 2022 na Rede SINE de Goiás

	Ocupação Pretendida/Encaminhamentos	Total
1	Vendedor de Comercio Varejista	345259
2	Alimentador de Linha de Produção	309122
3	Auxiliar de Escritório, em Geral	251132
4	Recepcionista, em Geral	226053
5	Faxineiro	195762
6	Operador de Caixa	172604
7	Servente de Obras	141746
8	Repositor de Mercadorias	129765
9	Assistente Administrativo	113167
10	Auxiliar nos Serviços de Alimentação	110892
11	Atendente de lojas e mercados	109651
12	Trabalhador da Manutenção de Edificações	104243
13	Motorista de Caminhão (Rotas Regionais e Internacionais)	93850
14	Almoxarife	85602
15	Atendente de Lanchonete	84789
16	Empregado Doméstico nos Serviços Gerais	78807
17	Vendedor em Comercio Atacadista	67812
18	Ajudante de Motorista	66185
19	Pedreiro	64479
20	Garçom	62201

Fonte: Elaboração própria a partir de dados extraídos da plataforma BGIMO.

É possível verificar que quatorze das vinte vagas mais ofertadas aparecem também dentre as com maiores encaminhamentos, porém nenhuma delas aparecem na mesma posição. A vaga para empregado doméstico, por exemplo, aparece na primeira posição como a mais recorrente, mas ela é apenas a décima sexta com maior encaminhamento. As vagas de repositor de mercadorias, assistente administrativo, atendente de lanchonete, vendedor em comércio atacadista e ajudante de motorista não aparecem na relação de maior número de vagas, mas aparecem dentre as com maior encaminhamento.

Dentro os números constantes nas relações da Quadro 3, encontram-se pessoas à procura do primeiro emprego, desempregados, profissionais autônomos, empregados à procura de outra oportunidade profissional, dentre outros. Resta demonstrado que os serviços disponibilizados pelo SINE em Goiás passaram por muitas mudanças entre os anos analisados, contudo as últimas alterações realizadas para melhorar a eficiência do serviço começaram a se mostrar efetivas, visto que a quantidade de colocados e encaminhados aumentaram, enquanto a taxa de desemprego reduziu.

#### 4.3 A experiência na busca por emprego através do SINE em Goiânia: entre a vontade e a necessidade

Inicialmente cumpre destacar que houve a escolha em realizar entrevistas semiestruturadas como técnica de pesquisa para obter informações detalhadas e contextualizadas sobre as experiências e percepções dos trabalhadores em relação à busca de emprego por meio do SINE. As entrevistas semiestruturadas são uma forma de coleta de dados qualitativa que combinam questões pré-determinadas com a possibilidade de explorar tópicos e questões emergentes durante a interação com os entrevistados.

Segundo Bardin (2011), esse tipo de entrevista permite ao pesquisador ter uma orientação básica sobre os temas a serem abordados, ao mesmo tempo em que oferece flexibilidade para que o entrevistador possa aprofundar em questões relevantes que surgem durante a conversa. Aqui, as entrevistas foram realizadas com trabalhadores que buscavam vagas de emprego no SINE em Goiânia. O período de realização das entrevistas abrangeu quatro meses, começando em novembro de 2022 e terminando em fevereiro de 2023.

Ressalta-se que não houve visitas diárias durante este período, mas periódicas, até que o número de onze entrevistados fosse atingido, sendo que este número foi considerado suficiente visto que a inclusão de novos participantes não adicionaria informações relevantes ou não acrescentariam conhecimentos substanciais aos dados já coletados. A escolha de realizar

onze entrevistas foi justificada pela busca da saturação dos dados, levando em conta o objetivo da pesquisa de compreender as experiências e percepções dos indivíduos em busca de emprego no contexto do SINE.

Embora o número de entrevistados seja relativamente pequeno, a qualidade e a riqueza das informações coletadas forneceram subsídios importantes para a análise e discussão dos resultados. Ademais, as informações quantitativas sobre o perfil dos demandantes de emprego do SINE auxiliaram na interpretação dos dados qualitativos obtidos nas entrevistas, contribuindo para uma compreensão mais abrangente do fenômeno em estudo.

A abordagem aos entrevistados foi realizada de forma respeitosa e empática, visando criar um ambiente propício para que compartilhassem suas experiências de busca por emprego e utilização dos serviços do SINE, tanto é que todas as pessoas abordadas deram atenção à conversa e se prontificaram a participar da entrevista, porém nem todas elas estavam em busca de emprego, o que as tornavam “não aptas” a responder. Foi explicado aos participantes o objetivo da pesquisa, especialmente que ela contribuiria para melhoramento do serviço de intermediação de mão de obra, e garantida a confidencialidade de suas respostas.

Inicialmente foram acompanhadas pessoas que se deslocaram até o posto de atendimento localizado no VaptVupt do Palácio Pedro Ludovico, no centro de Goiânia, porém o número de pessoas buscando vagas de emprego naquele posto estava extremamente reduzido, sendo que na primeira visita duas pessoas buscavam o trabalho e foram ouvidas. Durante uma semana acompanhando a rotina do posto, apenas três pessoas estavam em busca de emprego.

Na semana seguinte nenhuma pessoa buscou o serviço de intermediação de mão de obra, os poucos frequentadores do posto naqueles dias estavam em busca de informações sobre seguro-desemprego. A baixa procura pelos serviços do SINE pode indicar diferentes fatores que influenciam a utilização do sistema, como a preferência por outras formas de busca de emprego, a disponibilidade de vagas em outros canais ou a falta de conhecimento sobre os serviços oferecidos pelo SINE. Essas observações preliminares são relevantes para a compreensão do contexto e do alcance das entrevistas realizadas.

Ressalta-se que o maior fluxo de pessoas no posto estava em busca de solução de problemas relacionados à habilitação no seguro-desemprego, porque tiveram problemas no portal Emprega Brasil ao solicitar o recurso fora do posto. Por este motivo, a conversa com as pessoas que buscavam pelo serviço de intermediação de mão de obra passou a ser realizada em

feirões<sup>32</sup> de emprego que aconteceram em dois bairros de Goiânia, sendo um no Parque Amazônia e outro na Praça Cívica.

As entrevistas foram realizadas seguindo uma abordagem semiestruturada, permitindo uma maior flexibilidade e adaptabilidade no processo de coleta de dados com um roteiro de entrevista que consistia em uma lista de tópicos e questões de interesse para a investigação. Ao permitir que os entrevistados expressassem suas opiniões e narrassem suas experiências de maneira mais livre, a abordagem facilitou a obtenção de dados ricos e detalhados. O roteiro de entrevista serviu como um guia, fornecendo direcionamento e garantindo que os principais temas de interesse fossem abordados de maneira consistente em todas as entrevistas (PATTON, 2015).

Também foram realizadas perguntas para compreender se essas pessoas se identificavam com os seus últimos trabalhos e com o trabalho ao qual ela foi encaminhada, isso para identificar se elas estavam ocupando aqueles postos por “vontade” ou por “necessidade”. O roteiro das entrevistas iniciava com perguntas de caracterização socioeconômica, partindo para questões relacionadas à trajetória ocupacional, e, enfim, chegando na relação dela com o SINE.

Observa-se que a busca por emprego é influenciada tanto por vontade quanto por necessidade, refletindo as características e objetivos individuais de cada pessoa. A partir da análise dos relatos, é possível identificar algumas semelhanças e diferenças entre os entrevistados. Entre os entrevistados, há homens e mulheres de diferentes grupos raciais<sup>33</sup>, com idades variadas e níveis de escolaridade distintos. Alguns estão em busca do primeiro emprego, enquanto outros possuem experiência profissional prévia. Além disso, as motivações para a busca por emprego também variam, incluindo a necessidade de renda, estabilidade, conciliação com estudos e realização pessoal. A partir dessa diversidade, podemos perceber as diferentes perspectivas e desafios enfrentados pelos entrevistados na procura por uma oportunidade de trabalho.

---

<sup>32</sup> Os feirões de emprego organizados pelo governo de Goiás são eventos com objetivo de promover o encontro entre empresas que estão oferecendo vagas de emprego e candidatos em busca de oportunidades de trabalho. São montadas estruturas em locais públicos, onde os trabalhadores são encaminhados para vagas de emprego de acordo com seu perfil profissional. É utilizado o mesmo sistema de encaminhamento dos posto de atendimento do SINE, porém durante esses feirões mais vagas são ofertadas e algumas empresas realizam entrevistas no próprio local.

<sup>33</sup> As informações sobre a raça dos entrevistados foram obtidas por meio de autodeclaração, ou seja, cada pessoa informou a sua própria raça de acordo com sua percepção e identificação pessoal. Esse método é comum em pesquisas que buscam entender a percepção dos entrevistados em relação à sua identidade racial, levando em consideração a autopercepção e o contexto sociocultural em que estão inseridos. Portanto, as categorias de raça mencionadas (preta, parda e branca) refletem a autodeclaração dos participantes da pesquisa.

Marcos<sup>34</sup> se reconhecia como um homem preto, de nacionalidade angolana, que estava morando em Goiânia há pouco mais de um ano, possuía ensino médio completo e falava inglês fluente. Estava em busca de emprego como professor de inglês, mas naquela ocasião só conseguiu carta de encaminhamento para serviços gerais em um grande shopping center da cidade.

Ele não possuía filhos e morava sozinho na cidade. Foi a primeira vez que buscou emprego pelo SINE, disse que estava fazendo alguns “bicos” e seu último emprego de carteira assinada também foi com serviços gerais na cidade. Em novo contato cinco meses depois a primeira conversa, ele havia conseguido a vaga a qual foi encaminhado e continuava no trabalho, porém ainda não era o trabalho que gostaria exercer e seguia buscando pela vaga de professor, porém fora do SINE, através de envio de currículo e procura pela internet.

Fernando havia acabado de completar 18 anos e estava terminando o ensino médio. Acompanhado de seu pai, procurou o posto SINE para fazer uma carteira de trabalho e, na oportunidade, tentou ser encaminhado para uma vaga de emprego, que seria seu primeiro trabalho. Era um homem que se considerava branco, ainda morava com os pais e não possuía filhos. No posto SINE foi informado que não havia mais carteira física de trabalho e recebeu orientação sobre a carteira de trabalho digital. Apesar da tentativa, o sistema de intermediação de mão de obra do SINE não mostrou vagas disponíveis para o seu perfil e ali não foi encaminhado para nenhuma vaga. Cinco meses após a primeira conversa, ele informou que se matricularia no curso de Direito e que em breve iniciaria as procuras por uma vaga de estágio em algum escritório de advocacia.

Paula se considerava mulher parda e estava em busca de oportunidade de trabalho, não havia preferência por ocupação, mas gostaria de um local mais próximo de sua casa, porque tem filha pequena em idade escolar. Alguns anos atrás conseguiu trabalho através do SINE, mas depois que engravidou optou por cuidar da casa e agora que a filha começou a ir para a escola, estava em busca de (re)colocação no mercado de trabalho. Ela foi encaminhada para três vagas de emprego, duas de vendedora e uma de operadora de caixa em uma rede supermercado. Em contato telefônico recente, houve a informação de que passou no processo seletivo para duas das vagas, mas optou pela de operador de caixa no supermercado, por ser próximo de sua residência (“tem como ir à pé”) e, apesar de trabalhar final de semana, ela não trabalha no período matutino e pode ficar com a filha.

---

<sup>34</sup> Os nomes utilizados nos relatos são fictícios, para preservar a identidade e privacidade dos participantes, conforme as normas éticas e regulamentações do comitê de ética responsável pela pesquisa.

Raíssa se identifica como parda, havia trabalhado durante dois anos como vendedora em uma loja de roupas, porém pediu desligamento por conta das condições de trabalho e da pressão para cumprir metas. Ela completou o ensino médio e não tinha filhos. Após recebimento do seguro-desemprego, estava em busca de uma vaga de emprego “com menos pressão”, gostaria de começar um curso superior na área de enfermagem no período noturno e precisava encontrar um trabalho para auxiliar nos gastos com estudo.

As vagas que o sistema combinou com seu perfil profissional eram para trabalhar como vendedora e para trabalho como atendente de telemarketing, porém, ela não teve interesse em nenhuma das vagas e preferiu não pegar carta de encaminhamento. No contato telefônico feito nove meses após a primeira conversa no posto, Raíssa informou que conseguiu uma vaga de emprego em um consultório médico, porém o encaminhamento não foi feito pelo SINE, mas por indicação de uma amiga; ela esclareceu que não começou a estudar, mas não desistiu dessa vontade.

No mesmo dia desta entrevista, também foi conversado com Fabiane, que se considerava parda e estava desempregada já há alguns meses, não estava em busca de uma vaga de emprego específica, então estava disposta a verificar as oportunidades; ela foi encaminhada para uma vaga de atendente de telemarketing. Em contato recente com Fabiane, ela indicou que foi contratada para a vaga que foi encaminhada, mas havia pedido demissão há poucos dias e estava procurando novo trabalho, porque não teve direito ao seguro-desemprego. Disse, ainda, que se não conseguisse vaga em alguns lugares que enviou currículo, que novamente procuraria o SINE.

Renata se considerava parda, possuía curso superior em enfermagem, mas alegou estar com muita dificuldade para conseguir vaga de emprego em sua área de formação, porque sempre pediam experiência ou especialização, sendo que ela não possuía nenhum dos dois. Solteira, com um filho, durante a conversa declarou que gostaria de uma vaga de atendente de telemarketing, porque já possuía experiência e a jornada de trabalho era de 6 horas diárias, o que permitiria que ela fizesse uma especialização. Naquela ocasião havia sido encaminhada para uma vaga de caixa de supermercado, mas estava questionando se iria para a entrevista, porque o local de trabalho era muito longe de sua casa. Estava com uma nova senha de atendimento, porque viu que uma pessoa foi encaminhada para a vaga que ela procurava em uma operadora que funcionava perto de sua casa.

Em contato telefônico realizado dois meses depois daquela conversa, Renata informou que conseguiu ser encaminhada para a vaga, passou pelo processo seletivo e estava trabalhando,

afirmou estar gostando e no próximo ano (que seria o ano atual, 2023) tentaria começar a especialização.

A entrevistada Natália se considerava parda e sua escolaridade era ensino médio completo, não estava à procura de nenhuma vaga em específico, ela estava desempregada e procurou o feirão após ver a notícia no jornal. Ela foi encaminhada para vaga de atendente de telemarketing e participaria do processo seletivo agendado para o dia posterior. O contato telefônico para saber qual era a situação atual foi feito com ela dois meses após a conversa, na ocasião ela comunicou que não havia passado pelo processo seletivo e ainda se encontrava desempregada. Não havia retornado no SINE para buscar outra carta de encaminhamento, mas estava conversando com algumas pessoas e distribuindo currículo em busca de trabalho.

A entrevistada Vanessa se considerava branca, estava cursando a faculdade de Direito e não buscava nenhuma vaga de emprego específica, mas queria algo que pudesse conciliar com a faculdade. Ela foi encaminhada para a vaga de auxiliar de escritório. Em contato recente ela informou que foi contratada para aquela vaga, mas que já não estava mais no trabalho, porque o salário era baixo e para ela, naquele momento, valia mais a pena se dedicar aos estudos, já que ainda morava com os pais e podia optar por somente estudar.

Ana se considerava branca, possuía o ensino médio completo e buscava por uma vaga de emprego, porque estava desempregada. Descobriu pelo telejornal que estava acontecendo um feirão com muitas vagas de emprego disponíveis e foi até lá tentar, nunca tinha procurado trabalho pelo SINE, mas já foi em um posto quando fez sua carteira de trabalho. Durante o feirão ela foi encaminhada para duas vagas de emprego, uma para recepcionista e outra para vendedora.

Em contato recente Ana disse que não havia conseguido ser selecionada em nenhuma das duas vagas, mesmo tendo participado do processo seletivo e ter achado que foi bem. Ela não foi informada por que motivo não foi contratada, ficou durante algumas semanas esperando um retorno das empresas, mas o contato não foi feito. Acabou perdendo as esperanças e saiu à procura de emprego entregando currículos, buscando na internet e falando com conhecidos. Nessas buscas ela conseguiu uma vaga de recepcionista em um edifício comercial e está no trabalho desde então. Esclarece que não é o trabalho dos seus sonhos, mas precisava trabalhar, porque se encontrava desempregada há algum tempo.

Flávia se considerava parda, possuía dois filhos, estava desempregada e trabalhava como diarista para ajudar nas despesas da casa, buscava de trabalho fixo para ter mais estabilidade. Ela foi encaminhada para vagas de atendente de telemarketing e atendente de lanchonete. Em contato telefônico, anunciou que não conseguiu passar em nenhum dos

processos seletivos, mas que também não havia gostado do trabalho que iria realizar, principalmente pelo salário, porque com as faxinas ela ganha mais. Apontou que por enquanto não voltou a procurar trabalho fixo, mas que poderia voltar a procurar em outro momento, inclusive pelo SINE.

A Maria se considerava parda, havia trancado a faculdade de nutrição e estava trabalhando como motorista de aplicativo há mais de um ano, mas buscava um trabalho fixo, porque as corridas tinham diminuído muito e os descontos nas corridas estavam muito altos, o que reduziu consideravelmente seus ganhos mensais. No feirão foi encaminhada para duas vagas, operadora de caixa e vendedora. No contato realizado para acompanhar a atual situação, afirmou que acabou não indo em nenhuma das entrevistas, porque os salários eram baixos e ela teria que trabalhar muitas horas do dia, então preferiu permanecer como motorista, porque teria mais controle de sua jornada. Também informou que não voltou a procurar por trabalho fixo. O Quadro 4 apresenta uma síntese das características dos entrevistados:

**Quadro 4 – Síntese do perfil dos entrevistados.**

<b>Entrevistado</b>	<b>Sexo</b>	<b>Raça</b>	<b>Idade</b>	<b>Escolaridade</b>
Marcos	Masculino	Preto	26	Ensino médio
Fernando	Masculino	Branco	18	Ensino médio
Paula	Feminino	Parda	27	Ensino médio
Raíssa	Feminino	Parda	23	Ensino médio
Fabiane	Feminino	Parda	31	Ensino médio
Renata	Feminino	Parda	36	Superior Completo
Natália	Feminino	Parda	28	Ensino médio
Vanessa	Feminino	Branca	23	Superior Cursando
Ana	Feminino	Branca	33	Ensino médio
Flávia	Feminino	Parda	32	Ensino médio
Maria	Feminino	Parda	27	Superior Incompleto

Fonte: Dados próprios a parti de entrevistas semiestruturadas.

Os entrevistados têm idades variadas, com a maioria concentrada entre 18 e 36 anos. Isso indica que são pessoas em idade ativa, buscando oportunidades de trabalho e inserção no mercado de trabalho. A maioria dos entrevistados se autodeclara como parda, seguidos por brancos. Quanto ao gênero, a maioria é composta por mulheres, diferindo do que foi identificado nos dados gerais de inscritos no SINE, onde prevalecem os homens, o que pode ter ocorrido, pelo fato da pesquisadora ser mulher. O nível de escolaridade dos entrevistados é variado, com alguns possuindo ensino médio completo e outros com ensino superior

incompleto/completo. Isso sugere que o SINE é frequentado por pessoas com diferentes níveis de formação acadêmica em busca de oportunidades de emprego.

A maioria dos entrevistados está desempregada e buscando uma colocação no mercado de trabalho. Alguns têm experiências anteriores de trabalho, enquanto outros estão ingressando no mercado pela primeira vez. Os entrevistados buscam emprego por diversas razões, como necessidade financeira, desejo de estabilidade, vontade de ingressar em uma área específica ou conciliar o trabalho com os estudos. Alguns entrevistados relataram dificuldades em encontrar empregos que se encaixem em suas expectativas, especialmente no que diz respeito a salários, condições de trabalho e oportunidades de crescimento profissional.

Pois bem, pelas entrevistas, em relação à vontade, vemos que Marcos, por exemplo, busca uma vaga como professor de inglês, mas acaba aceitando encaminhamento para serviços gerais devido à falta de oportunidades. Por outro lado, Paula demonstra flexibilidade em relação à ocupação, desde que seja próxima de sua residência para poder cuidar da filha. Já Flávia busca trabalho fixo, mas prioriza as faxinas por questões salariais.

Quanto à necessidade, Fernando, um jovem em busca do primeiro emprego, procura vagas para ajudar nos gastos com estudo. Vanessa, estudante de Direito, busca algo conciliável com a faculdade. Esses exemplos refletem como a necessidade de renda e estabilidade impacta as escolhas dos entrevistados. No que diz respeito às características de cor e raça, é importante notar que algumas entrevistadas que se identificam como mulheres pardas enfrentam barreiras adicionais, o que pode influenciar suas escolhas de trabalho. Renata, por exemplo, opta por uma vaga de atendente de telemarketing para iniciar uma especialização, enquanto busca uma vaga de enfermeira.

A falta de retorno das empresas após o processo seletivo também foi relatada por Ana, evidenciando que as entrevistadas podem enfrentar dificuldades em conseguir um trabalho compatível com suas expectativas. Além disso, é notável a presença de expectativas em relação ao trabalho. Fernando e Raíssa buscam empregos com menos pressão para conseguirem focar nos estudos e na especialização, respectivamente.

Em suma, a busca por emprego apresenta nuances complexas e é influenciada por uma combinação de vontade e necessidade, além de fatores sociais, econômicos e individuais. A diversidade de perfis dos entrevistados reflete as diversas motivações e desafios enfrentados na procura por uma colocação no mercado de trabalho. O Quadro 5 apresenta compilado das principais informações das entrevistas realizadas.

#### **Quadro 5 – Síntese das entrevistas com usuários do SINE**

Entrevistado	Foi encaminhado?	Foi contratado?	Ainda está no emprego?	Situação atual.	Recomenda o SINE?
Marcos	Sim	Sim	Sim	Trabalhando, mas buscando outra oportunidade fora do SINE.	Sim
Fernando	Não	Não se aplica	Não se aplica	Está estudando e aguardando por uma vaga de estágio.	Sim
Paula	Sim	Sim	Sim	Trabalhando e gostando do trabalho.	Sim
Raíssa	Não	Não se aplica	Não se aplica	Encontrou trabalho fora do SINE e está trabalhando.	Sim
Fabiane	Sim	Sim	Não	No momento está desempregada.	Sim
Renata	Sim	Sim	Sim	Trabalhando e gostando do trabalho.	Sim
Natália	Sim	Não	Não se aplica	No momento estava desempregada.	Sim
Vanessa	Sim	Sim	Não	Saiu do trabalho, porque o salário estava muito baixo e atualmente somente está estudando.	Não
Ana	Sim	Não	Não se aplica	Encontrou trabalho fora do SINE e está trabalhando.	Sim
Flávia	Sim	Não	Não se aplica	No momento está desempregada, fazendo faxina em casas.	Sim
Maria	Sim	Não	Não se aplica	Ainda não conseguiu trabalho fixo e está como diarista, porque recebe mais do que as vagas encontradas.	Sim

Fonte: elaboração própria, a partir de entrevistas realizadas com usuários do SINE em Goiânia.

Pelas entrevistas foi possível verificar que a grande maioria das pessoas entrevistadas eram mulheres, que não buscavam ocupação específica e o grau de escolaridade era baixo. Também observou-se certo desânimo daquelas pessoas, que pareciam estar ali em busca de emprego, mas com uma falta de esperança ou até mesmo desacreditadas ou do serviço ou da possibilidade de encontrar trabalho; com exceção dos entrevistados Marcos e Raíssa, que estavam animados e muito otimistas.

Ao analisar a experiência das pessoas entrevistadas com o serviço de intermediação de mão de obra do SINE é possível afirmar que, em relação ao atendimento e o ambiente, elas se sentiam à vontade para expor sua situação para os atendentes, mas que o seu perfil não estava de acordo com as vagas disponíveis. Apesar de informar que não buscavam uma ocupação

específica, foi possível perceber que os principais requisitos para escolha das vagas eram salário e localização.

Ressalta-se que algumas pessoas que foram requerer seguro-desemprego foram abordadas e foi questionado se além do seguro elas iriam tentar alguma vaga de emprego dentre aquelas disponíveis. As pessoas abordadas informaram que não tinham interesse naquele momento, porque queriam tirar alguns meses de descanso antes de voltar a trabalhar.

Verifica-se, então, que os frequentadores do SINE entrevistados, que buscaram o serviço de intermediação de mão de obra, não priorizavam suas vontades ou sentimentos de pertencimento/identificação, mas a motivação maior por estarem ali era pela necessidade de auferir uma renda, com isso eles acabaram muitas das vezes aceitando ser encaminhados para quaisquer das vagas ali ofertadas.

Ao analisar as entrevistas em conjunto com os dados quantitativos, é possível identificar padrões e tendências que ajudam a compreender melhor as dinâmicas do mercado de trabalho em Goiânia e os desafios enfrentados pelos demandantes de emprego. Percebe-se que algumas ocupações mencionadas pelos entrevistados estão alinhadas com as vagas mais ofertadas pelo SINE em Goiás.

Por exemplo, houve relatos de entrevistados que buscavam oportunidades como vendedores, atendentes de telemarketing, operadores de caixa, entre outros. Essa correspondência entre as entrevistas e os dados quantitativos reforça a relevância das ocupações mais frequentes no SINE e como elas são demandadas pelos trabalhadores em busca de emprego.

As entrevistas ofereceram a oportunidade de ouvir vozes que muitas vezes são negligenciadas ou não são representadas de forma adequada nas estatísticas e análises puramente quantitativas. A maioria dos entrevistados apresentava baixo nível de escolaridade e não possuía uma ocupação específica em mente. Eles estavam em busca de oportunidades de trabalho que oferecessem estabilidade financeira e atendessem às suas necessidades básicas. Essas características estão em linha com os dados quantitativos que evidenciam a demanda por vagas em ocupações de menor qualificação e remuneração.

Ao relacionar esses dados qualitativos com as teorias sociológicas trazidas anteriormente, podemos identificar algumas conexões. Marx (2008), em sua obra "O Capital", analisa a exploração e alienação do trabalhador no sistema capitalista, destacando como a força de trabalho é tratada como uma mercadoria e como os trabalhadores são reduzidos a personificações de categorias econômicas. Essa perspectiva se reflete nas histórias dos

entrevistados, que muitas vezes se sentem desvalorizados, buscando empregos que não correspondem às suas aspirações ou que oferecem condições precárias.

Antunes (2018), por sua vez, aborda a precarização e flexibilização do trabalho no contexto da globalização e da reestruturação produtiva. Os dados qualitativos destacam a busca dos entrevistados por empregos que ofereçam estabilidade, salários justos e condições mais favoráveis. Eles revelam as frustrações e dificuldades enfrentadas pelos entrevistados ao lidar com empregos precários, baixos salários e falta de oportunidades de crescimento profissional.

Ao considerar os dados quantitativos, que indicam a predominância de ocupações de baixa qualificação e remuneração, e os dados qualitativos, obtidos por meio das entrevistas que revelam as experiências e percepções dos demandantes de emprego, pode-se estabelecer um paralelo com as análises de Cacciamalli (2000). Ela aponta para a expansão do trabalho informal e precário como uma realidade cada vez mais presente no mercado de trabalho contemporâneo.

Os resultados das entrevistas, que demonstram a busca por empregos precários e a falta de oportunidades condizentes com a formação e aspirações dos entrevistados, estão em consonância com as preocupações de Cacciamalli (2018) sobre as formas atuais de exploração e subordinação no mercado de trabalho. Através de suas análises, a autora evidencia as estratégias adotadas pelas empresas para reduzir custos e maximizar lucros, o que resulta em empregos instáveis, com baixos salários e sem garantias trabalhistas.

Tais constatações corroboram, também, com as preocupações levantadas por Guimarães (2008) sobre a precarização do trabalho e a exclusão social, especialmente para aqueles que não têm acesso a empregos formais e de qualidade. Os dados qualitativos evidenciam as dificuldades enfrentadas pelos entrevistados, como a falta de oportunidades de trabalho condizentes com sua formação e aspirações, a pressão por aceitar empregos precários e mal remunerados, e a sensação de desvalorização e desesperança.

Marx diz que os indivíduos somente “são a personificação de categorias econômicas, portadores de relações de classe e interesses de classe particulares” (MARX, 1962, p.16). Assim, os trabalhadores aparecem em categorias econômicas, como “personificações das relações econômicas”, como “personagens econômicos”, confrontando-se mutuamente como comprador e vendedor, como capitalista e trabalhador assalariado (CHAGAS, 2012).

A experiência na busca por emprego através do SINE em Goiânia revela um cenário complexo e multifacetado, em que os indivíduos se encontram em uma encruzilhada entre suas vontades pessoais e as necessidades impostas pelas circunstâncias socioeconômicas. Ao analisar as entrevistas realizadas com os demandantes de emprego, é possível identificar um

padrão comum em suas motivações. Embora expressem suas vontades e aspirações, como encontrar um trabalho que se alinhe com suas habilidades, interesses e objetivos de carreira, essas vontades muitas vezes são suplantadas pelas necessidades imediatas de sustento financeiro e estabilidade.

Diante desses dados, torna-se evidente que a experiência na busca por emprego por meio do SINE em Goiânia é influenciada por uma complexa interação entre vontade e necessidade. Os demandantes de emprego enfrentam o desafio de conciliar seus objetivos profissionais com a realidade do mercado de trabalho precário e desigual.

#### 4.3.1 Quem utiliza o SINE em Goiânia

Aqui apresenta uma análise do perfil dos trabalhadores que buscaram (re)colocação no mercado de trabalho por meio do SINE na cidade de Goiânia, no período de 2012 a 2022. As informações apresentadas são baseadas nos dados extraídos da plataforma BGIMO e englobam todas as pessoas que procuraram o SINE nesse intervalo de tempo. Ao observar o perfil dos trabalhadores, é possível identificar características predominantes, como, por exemplo uma maior representação de homens pardos, situados na faixa etária de 30 a 39 anos. Em relação ao nível de instrução, a maioria dos trabalhadores possui formação até o ensino médio.

A Tabela 7 apresentada neste texto resume as principais características do perfil dos trabalhadores que utilizaram o SINE em busca de oportunidades de emprego.

**Tabela 7 – Perfil racial dos usuários do SINE Goiânia entre 2012 e 2022**

<b>Inscritos</b>						
<b>Sexo</b>	<b>Parda</b>	<b>Branca</b>	<b>Preta</b>	<b>Outros</b>	<b>Não informados</b>	<b>Total</b>
Masculino	121065	38325	10389	939	18846	189564
Feminino	100954	40274	6690	969	16286	165173
Total	222020	78599	17079	1908	35132	354738
<b>Encaminhados</b>						
<b>Sexo</b>	<b>Parda</b>	<b>Branca</b>	<b>Preta</b>	<b>Outros</b>	<b>Não informados</b>	<b>Total</b>
Masculino	79052	24499	9329	973	7887	121740
Feminino	45581	14360	4869	750	6075	71635
Total	124633	38859	14198	1723	13962	193375
<b>Colocados</b>						
<b>Sexo</b>	<b>Parda</b>	<b>Branca</b>	<b>Preta</b>	<b>Outros</b>	<b>Não informados</b>	<b>Total</b>
Masculino	4538	1265	566	62	497	6928
Feminino	2110	666	214	48	266	3304
Total	6648	1931	780	110	763	10232

Fonte: Elaboração própria, a partir de dados extraídos da plataforma BGIMO.

No grupo dos inscritos, tanto no sexo masculino quanto no feminino, a maioria das pessoas é da categoria racial parda. No sexo masculino, são 121.065 inscritos pardos, enquanto

no feminino são 100.954. Em seguida, temos as pessoas brancas como o segundo maior grupo, com 38.325 inscritos no sexo masculino e 40.274 no feminino. Nos encaminhados, a predominância também é de pessoas pardas em ambos os sexos, com 79.052 homens e 45.581 mulheres. As pessoas brancas ocupam o segundo lugar tanto no sexo masculino (24.499) quanto no feminino (14.360).

Já no grupo dos colocados, a tendência se mantém. As pessoas pardas são as mais colocadas, com 4.538 homens e 2.110 mulheres. Em seguida, temos as pessoas brancas com 1.265 homens e 666 mulheres. Esses dados sugerem que, tanto entre os inscritos quanto nos encaminhados e colocados, a presença de pessoas pardas é significativamente maior em comparação com outros grupos raciais. Isso pode indicar desigualdades raciais no acesso ao mercado de trabalho e a necessidade de políticas e ações afirmativas para promover a inclusão e a igualdade de oportunidades para todas as categorias raciais.

Ao observar os números de inscritos por sexo e raça/etnia, nota-se que a categoria de trabalhadores pardos é a mais representada tanto entre homens quanto mulheres. Essa informação evidencia a presença significativa desses trabalhadores no processo de busca por oportunidades de emprego no SINE.

Esses padrões também indicam que, ao longo do período analisado, os trabalhadores pardos foram os mais representados nas diferentes etapas do processo de busca por emprego, desde a inscrição até a colocação efetiva.

Nota-se que entre os inscritos no SINE, a quantidade de homens é superior à de mulheres, independentemente da cor/raça autodeclarada; essas diferenças também se refletem nos encaminhamentos e colocados. Primeiramente, é possível notar que a taxa de encaminhamento é maior para homens, especialmente para aqueles que se autodeclararam pardos. Esse resultado sugere uma possível tendência de priorização dos homens em relação às oportunidades de emprego intermediadas pelo SINE.

Esse cenário pode estar associado a questões estruturais de gênero, como estereótipos que direcionam certos tipos de trabalho para homens ou desigualdades na divisão de cuidados não remunerados, que muitas vezes recaem sobre as mulheres. Em relação às taxas de colocação no mercado de trabalho, também é notável disparidades significativas.

A taxa de colocação para homens é maior do que para mulheres em todas as categorias de cor/raça; as mulheres autodeclaradas como pretas enfrentam uma das menores taxas de colocação, o que pode indicar barreiras específicas enfrentadas por esse grupo no acesso ao emprego formal.

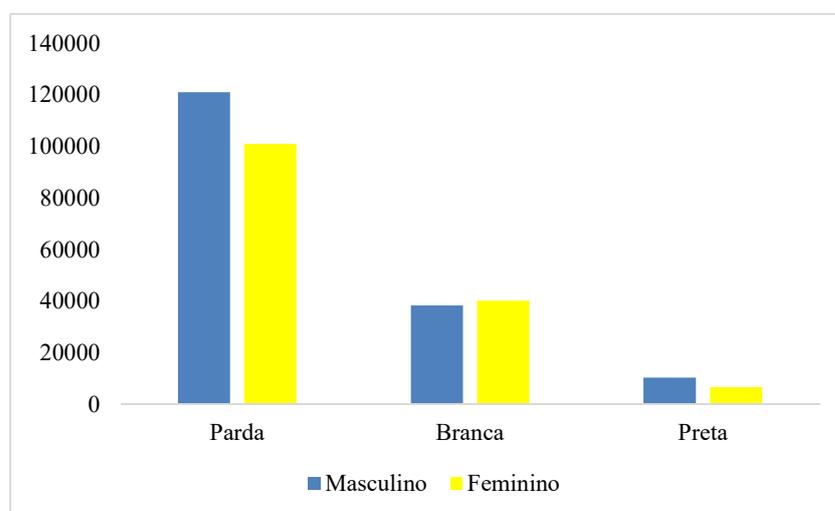
A análise dos dados presentes na tabela revela a persistência de desigualdades significativas no mercado de trabalho, com impactos claros sobre as mulheres e os diferentes grupos raciais. Através dos números de inscritos, encaminhados e colocados, pode-se observar como essas desigualdades afetam o acesso ao emprego formal e evidenciam a interseccionalidade das questões de gênero e raça.

Kergoat (2003) destaca que as desigualdades de gênero não são uma questão de diferenças biológicas, mas sim construções sociais que repercutem na distribuição desigual de recursos e oportunidades no âmbito profissional. Olhando para os dados da tabela, percebemos que o número total de mulheres inscritas no SINE é significativamente menor do que o número de homens, o que já é um reflexo das desigualdades de gênero no mercado de trabalho.

Essa diferença nas inscrições pode estar relacionada a diversos fatores, como a segregação ocupacional, estereótipos de gênero e a maior sobrecarga de responsabilidades não remuneradas que recaem sobre as mulheres. Além disso, é notável que as mulheres, especialmente as autodeclaradas como pardas e pretas, apresentam taxas um pouco mais baixas de encaminhamentos e colocação em comparação com os homens e com mulheres autodeclaradas como brancas.

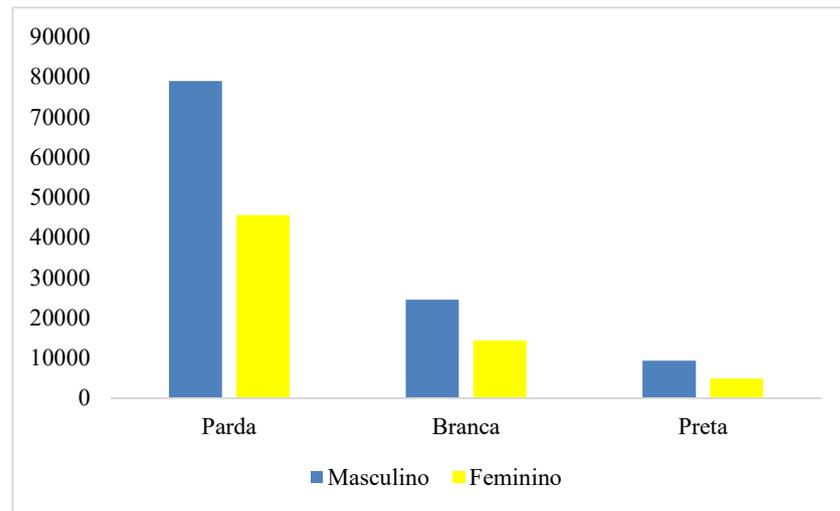
Essas discrepâncias entre sexo, sugerem que as mulheres enfrentam barreiras adicionais devido à interseccionalidade das desigualdades de gênero e raça, o que acarreta menor acesso às oportunidades de emprego intermediadas pelo SINE. Para melhor visualização, apresenta-se os gráficos 5, 6 e 7.

**Gráfico 5 – Quantidade de pessoas inscritas no SINE Goiânia entre 2012 e 2022, por gênero e raça.**



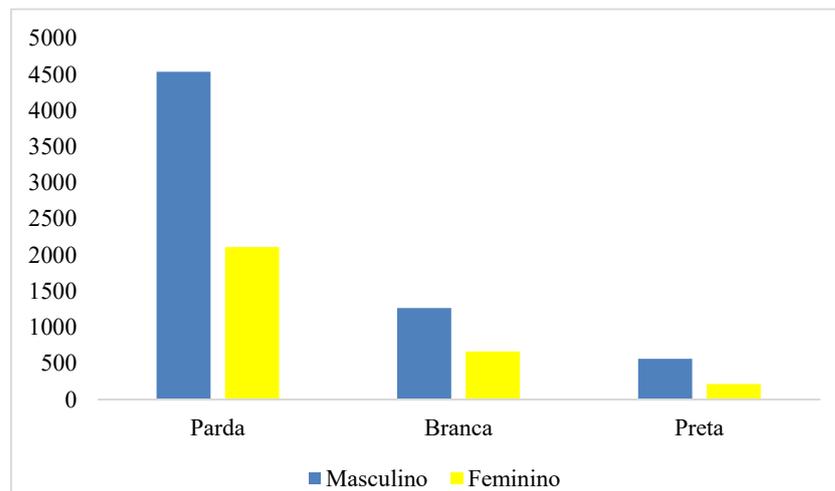
Fonte: Elaboração própria, a partir de dados extraídos da plataforma BGIMO.

**Gráfico 6 – Quantidade de pessoas encaminhadas para vagas de emprego no SINE Goiânia entre 2012 e 2022, por gênero e raça.**



Fonte: Elaboração própria, a partir de dados extraídos da plataforma BGIMO.

**Gráfico 7 – Quantidade de pessoas colocadas em vagas de emprego no SINE Goiânia entre 2012 e 2022, por gênero e raça**



Fonte: Elaboração própria, a partir de dados extraídos da plataforma BGIMO.

Para calcular o percentual de homens e mulheres encaminhados e colocados em relação ao total de inscritos, podemos usar as informações fornecidas nos dados. Vamos realizar os cálculos separadamente para homens e mulheres:

Percentual de homens encaminhados em relação ao total de inscritos: Número de homens encaminhados = 121740 Total de inscritos masculinos = 189564.

Percentual de homens encaminhados = (Número de homens encaminhados / Total de inscritos masculinos) \* 100 Percentual de homens encaminhados =  $(121740 / 189564) * 100 = 64,23\%$ .

Percentual de mulheres encaminhadas em relação ao total de inscritas: Número de mulheres encaminhadas = 71635 Total de mulheres inscritas = 165173.

Percentual de mulheres encaminhadas = (Número de mulheres encaminhadas / Total de mulheres encaminhadas) \* 100 Percentual de mulheres encaminhadas =  $(71635 / 165173) * 100 = 43,33\%$ .

Percentual de homens colocados em relação ao total de inscritos: Número de homens colocados = 6928 Total de inscritos masculinos = 189564.

Percentual de homens colocados = (Número de homens colocados / Total de inscritos masculinos) \* 100  
 Percentual de homens colocados =  $(6928 / 189564) * 100 = 3,66\%$ .

Percentual de mulheres colocadas em relação ao total de inscritas: Número de mulheres colocadas = 3304  
 Total de mulheres inscritas = 165173.

Percentual de mulheres colocadas = (Número de mulheres colocadas / Total de inscritos femininos) \* 100  
 Percentual de mulheres colocadas =  $(3304 / 165173) * 100 = 2,00\%$

Desta forma, foram obtidos os seguintes percentuais de encaminhados e colocados para cada grupo:

**Quadro 6 – Percentual de homens e mulheres encaminhados e colocados sobre os inscritos.**

<b>Encaminhados</b>	
Masculino	64.23%
Feminino	43.33%
<b>Colocados</b>	
Masculino	3.66%
Feminino	2.00%

Fonte: Elaboração própria, a partir de dados extraídos da plataforma BGIMO.

Analisando os percentuais, fica evidente que há uma diferença significativa entre homens e mulheres tanto nos encaminhamentos quanto nas colocações. A proporção de homens encaminhados é maior que a de mulheres (64.23% contra 43.33%), assim como a proporção de homens colocados é maior que a de mulheres (3.66% contra 2.00%). É importante ressaltar que a análise por sexo permite uma compreensão mais abrangente da situação, considerando as possíveis diferenças e desafios enfrentados por homens e mulheres no mercado de trabalho.

No contexto do SINE em Goiânia, é evidente uma disparidade entre homens e mulheres em relação à (re)colocação no mercado de trabalho. De acordo com os dados da tabela, houve um número significativamente maior de homens encaminhados e colocados em comparação com as mulheres. Com base nesses dados, calculando as proporções de mulheres de cada raça que foram encaminhadas e colocadas, tem-se:

Proporção de mulheres pardas encaminhadas e colocadas:

Número de mulheres pardas encaminhadas: 45581

Número de mulheres pardas colocadas: 2110

Total de mulheres pardas inscritas: 100954

Proporção de mulheres pardas encaminhadas: (Número de mulheres pardas encaminhadas / Total de mulheres pardas inscritas) \* 100  
 Proporção de mulheres pardas encaminhadas:  $(45581 / 100954) * 100 = 45,16\%$

Proporção de mulheres pardas colocadas: (Número de mulheres pardas colocadas / Total de mulheres pardas inscritas) \* 100  
 Proporção de mulheres pardas colocadas:  $(2110 / 100954) * 100 = 2,09\%$

Proporção de mulheres brancas encaminhadas e colocadas:

Número de mulheres encaminhadas: 14360

Número de mulheres brancas colocadas: 666

Total de mulheres brancas inscritas: 40274

Proporção de mulheres brancas encaminhadas: (Número de mulheres brancas encaminhadas / Total de mulheres brancas inscritas) \* 100  
 Proporção de mulheres brancas enviadas:  $(14360 / 40274) * 100 = 35,63\%$

Proporção de mulheres brancas colocadas: (Número de mulheres brancas colocadas / Total de mulheres brancas inscritas) \* 100  
 Proporção de mulheres brancas colocadas:  $(666 / 40274) * 100 = 1,65\%$

Proporção de mulheres pretas encaminhadas e colocadas:

Número de mulheres pretas encaminhadas: 4869

Número de mulheres pretas colocadas: 214

Total de mulheres pretas inscritas: 6690

Proporção de mulheres pretas encaminhadas: (Número de mulheres pretas encaminhadas / Total de mulheres pretas inscritas) \* 100  
 Proporção de mulheres pretas encaminhadas:  $(4869 / 6690) * 100 = 72,76\%$

Proporção de mulheres pretas colocadas: (Número de mulheres pretas colocadas / Total de mulheres pretas inscritas) \* 100  
 Proporção de mulheres pretas colocadas:  $(214 / 6690) * 100 = 3,20\%$

Agora tem-se as proporções corretas de mulheres de cada raça que foram encaminhadas e colocadas:

Proporção de mulheres pardas encaminhadas: 45,16%

Proporção de mulheres pardas colocadas: 2,09%

Proporção de mulheres brancas encaminhadas: 35,63%

Proporção de mulheres brancas colocadas: 1,65%

Proporção de mulheres pretas encaminhadas: 72,76%

Proporção de mulheres pretas colocadas: 3,20%

Ao analisar os dados, é possível observar algumas diferenças significativas nas proporções de mulheres pardas, brancas e pretas que foram encaminhadas e colocadas pelo SINE. No caso das mulheres pardas, a proporção de encaminhadas é de 45,16%, o que indica que quase metade das mulheres pardas inscritas foram encaminhadas para vagas de emprego. No entanto, a proporção de colocadas é de apenas 2,09%, o que significa que uma pequena parcela das mulheres pardas encaminhadas conseguiu de fato uma vaga de trabalho. Esse dado

revela uma grande disparidade entre a quantidade de mulheres pardas em busca de emprego e aquelas que conseguem de fato se inserir no mercado de trabalho.

Já para as mulheres brancas, a proporção de encaminhadas é de 35,63%, o que representa uma porcentagem menor em comparação com as mulheres pardas. A proporção de colocadas é ainda menor, sendo de apenas 1,65%. Esses números mostram que, apesar de serem encaminhadas para vagas de emprego, a maioria das mulheres brancas não consegue efetivamente uma colocação no mercado de trabalho.

Por outro lado, as mulheres pretas apresentam proporções mais altas tanto de encaminhadas quanto de colocadas em relação às mulheres pardas e brancas. A proporção de mulheres pretas encaminhadas é de 72,76%, o que indica que a maioria delas é encaminhada para vagas de emprego. Além disso, a proporção de colocadas é de 3,20%, que é significativamente maior do que a das mulheres pardas e brancas.

Isso pode sugerir que as mulheres têm menores chances de serem contratadas quando encaminhadas para vagas de emprego, em relação aos homens. Destarte aplicando as mesmas fórmulas aos dados levantados em relação aos homens, tem-se:

**Tabela 8 – Percentual de homens encaminhados e colocados sobre os inscritos.**

<b>Raça</b>	<b>Proporção de Homens Encaminhados</b>	<b>Proporção de Homens Colocados</b>
Parda	41,60%	2,40%
Branca	12,90%	0,90%
Preta	5,60%	1,30%
Outros	5,00%	3,30%
Não Informados	41,80%	6,60%

Fonte: Elaboração própria, a partir de dados extraídos da plataforma BGIMO.

No que diz respeito ao encaminhamento, os dados demonstram que as mulheres, de modo geral, têm uma maior proporção de encaminhamentos em relação aos homens. Esse padrão é observado em todas as raças analisadas, sendo que as mulheres pardas apresentam a maior proporção de encaminhamentos (45,16%), seguidas pelas mulheres brancas (35,63%) e pretas (72,76%). Isso sugere que as mulheres são mais ativas na busca por oportunidades de emprego e utilizam mais os serviços oferecidos pelo SINE.

No entanto, ao analisar a proporção de colocação, uma disparidade preocupante surge. A proporção de mulheres colocadas é significativamente menor em comparação com a dos homens. Esse padrão é observado em todas as raças analisadas. As mulheres pardas apresentam a menor proporção de colocadas (2,09%), seguidas pelas mulheres brancas (1,65%) e pretas (3,20%). Em contraste, os homens têm proporções de colocação maiores, variando de 2,4% a 6,6%.

Esses resultados indicam que, embora as mulheres sejam mais encaminhadas para entrevistas de emprego, elas enfrentam maiores dificuldades em efetivamente conseguir uma colocação no mercado de trabalho. Isso pode ser atribuído a diversos fatores, incluindo preconceitos de gênero e estereótipos que influenciam as decisões de contratação, bem como obstáculos estruturais que dificultam a conciliação entre trabalho e vida pessoal.

A análise comparativa também revela diferenças consideráveis nas proporções de encaminhamentos e colocações entre homens e mulheres em situações específicas. Por exemplo, os homens não informados têm a maior proporção de encaminhamentos (41,8%) e colocados (6,6%), enquanto as mulheres brancas têm a menor proporção de encaminhamentos (12,9%) e colocadas (0,9%). Apesar de serem mais encaminhadas, as mulheres enfrentam maiores desafios na hora de conseguir efetivamente uma colocação no mercado de trabalho. Suas proporções de colocação são consideravelmente menores em comparação com as dos homens, sinalizando para a persistência de preconceitos de gênero e estereótipos que influenciam nas decisões de contratação e podem limitar as oportunidades para as mulheres.

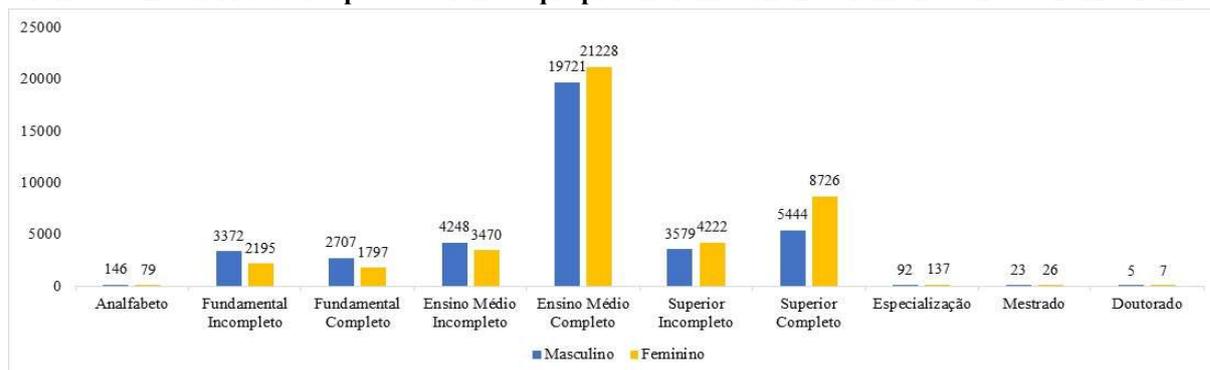
Além disso, a análise comparativa entre raças também revela discrepâncias preocupantes. As mulheres pretas, embora apresentem uma alta proporção de encaminhamentos, também enfrentam dificuldades em obter colocações, com uma taxa de colocação relativamente baixa em relação aos homens pretos. Conforme Hirata (2014, p. 62-63):

A interseccionalidade remete a uma teoria transdisciplinar que visa apreender a complexidade das identidades e das desigualdades sociais por intermédio de um enfoque integrado. Ela refuta o enclausuramento e a hierarquização dos grandes eixos da diferenciação social que são as categorias de sexo/gênero, classe, raça, etnicidade, idade, deficiência e orientação sexual. O enfoque interseccional vai além do simples reconhecimento da multiplicidade dos sistemas de opressão que opera a partir dessas categorias e postula sua interação na produção e na reprodução das desigualdades sociais.

Crenshaw (2008) destaca a interseccionalidade e a (re)colocação de mulheres pretas, exemplificado por um caso contencioso na fábrica da General Motors nos Estados Unidos, que ilustra a interseccionalidade. Nesse caso, o tribunal desconsiderou as acusações de discriminação racial e de gênero por parte das mulheres afro-americanas, argumentando que a GM contratava afro-americanos para o trabalho no chão de fábrica e também contratava mulheres. No entanto, a autora ressalta o problema fundamental: "os afro-americanos contratados pela GM não eram mulheres e as mulheres que a GM contratava não eram negras. Portanto, embora a GM contratasse negros e mulheres, ela não contratava mulheres negras" (CRENSHAW, 2008, p.91).

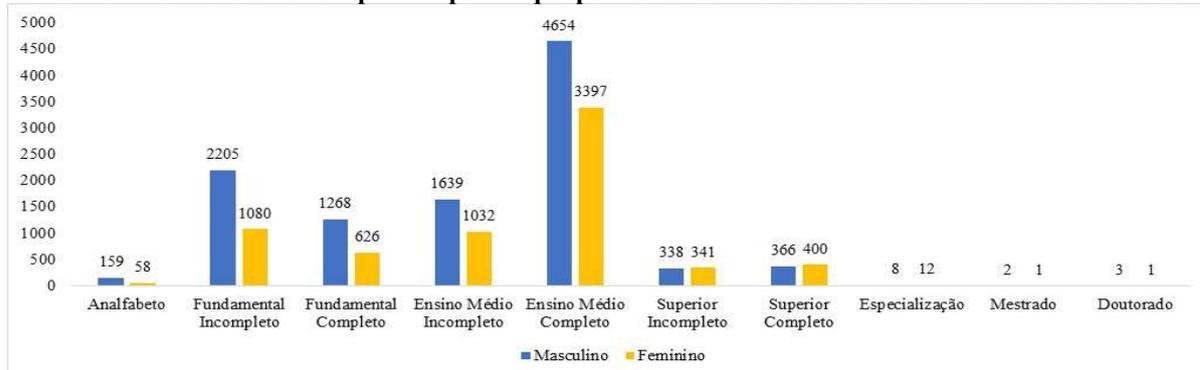
Para compreender se as contratações estão relacionadas à escolaridade, foram comparados dados sobre sexo com raça/cor, para verificar quais grupos possuíam maior e menor escolaridade. Através desses dados, foi possível identificar que a maioria dos frequentadores do SINE estudaram até o ensino médio e um número diminuto de pessoas com pós-graduação utilizaram o serviço de intermediação entre 2012 e 2022.

**Gráfico 8 – Escolaridade das pessoas brancas que procuraram o SINE Goiânia nos anos de 2012 a 2022.**



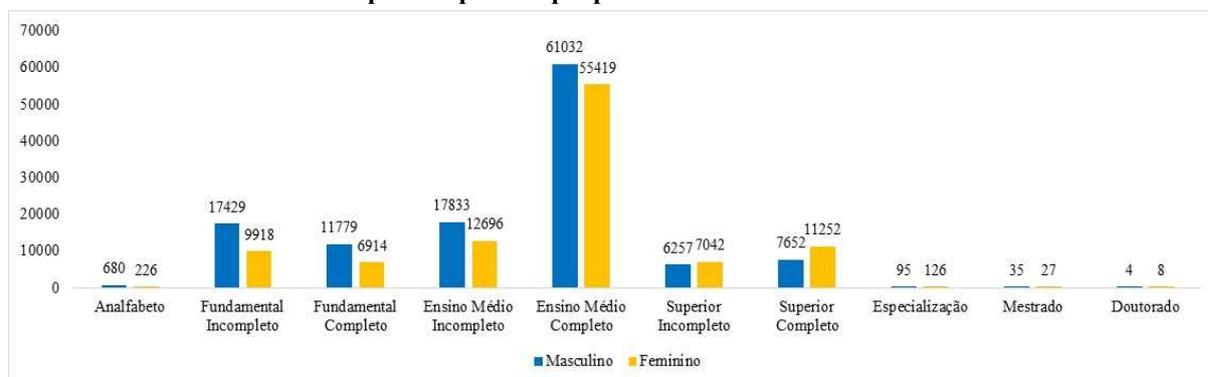
Fonte: Elaboração própria a partir de dados extraídos da plataforma BGIMO.

**Gráfico 10 – Escolaridade das pessoas pretas que procuraram o SINE Goiânia nos anos de 2012 a 2022.**



Fonte: Elaboração própria a partir de dados extraídos da plataforma BGIMO.

**Gráfico 11 – Escolaridade das pessoas pardas que procuraram o SINE Goiânia nos anos de 2012 a 2022.**



Fonte: Elaboração própria a partir de dados extraídos da plataforma BGIMO.

Majoritariamente, entre todos os grupos étnico-raciais, há predominância de pessoas que cursaram até o ensino médio, sendo poucos os frequentadores do SINE que concluíram o ensino superior e menos ainda os que possuem algum grau de especialização, mestrado ou doutorado.

Assim, o perfil de pessoas que buscam emprego no SINE é formado por pessoas com menor grau de formação. Segundo o IBGE, com base na PNAD (2020), a média de anos de estudo da população brasileira com 25 anos ou mais é de aproximadamente 9,6 anos de estudo, isso significa que, em média, as pessoas completam o ensino fundamental, porém não necessariamente o ensino médio.

Apesar da escolaridade ser um critério cada vez mais demandado, e o público jovem ter maior escolaridade, ela não é igual à qualificação profissional. Assim, embora seja pré-requisito, não supre as condições necessárias para a inserção deste jovem trabalhador no mercado de trabalho (SORATTO, 2010).

A população mais jovem que busca atendimento no SINE se depara com desafios ampliados devido à ausência de experiência profissional, carência de habilidades qualificadas e baixo nível de renda familiar, o que acarreta frequentemente na interrupção dos estudos visando a procura de emprego (Gestão do SINE, 2016). No que tange à faixa etária dos indivíduos atendidos pelo SINE, constata-se que aqueles situados na faixa etária de 30 a 39 anos representam o contingente mais expressivo em termos de inscrições e encaminhamentos, embora a taxa média de efetiva inserção laboral para este grupo se situe em torno de 5%.

Por outro lado, o número de indivíduos com mais de 65 anos se mostra relativamente reduzido no período compreendido entre 2012 e 2022, contudo, proporcionalmente, são esses indivíduos que apresentam menor êxito em relação à efetiva colocação nas vagas às quais foram encaminhados. A taxa de efetividade para as demais faixas etárias segue uma variação semelhante, oscilando entre 5% e 6%, evidenciando que a idade não constitui o fator preponderante para a contratação.

**Tabela 9 – Perfil etário dos usuários do SINE Goiânia.**

<b>Faixa Etária</b>	<b>Inscritos</b>	<b>Encaminhados</b>	<b>Colocados</b>	<b>Taxa colocados</b>
de 10 a 14 anos	1	0	0	0%
de 15 a 17 anos	100	27	2	7%
de 18 a 24 anos	21189	4592	272	6%
de 25 a 29 anos	72328	24071	1129	5%
de 30 a 39 anos	113367	87383	4651	5%
de 40 a 49 anos	81904	50116	2768	6%
de 50 a 64 anos	56623	24999	1323	5%
mais de 65 anos	9218	2187	87	4%
<b>Total</b>	<b>354730</b>	<b>193375</b>	<b>10232</b>	<b>5%</b>

Fonte: Elaboração própria a partir de dados extraídos da plataforma BGIMO.

Observa-se que a faixa etária com o maior número de inscritos no SINE é a de 30 a 39 anos, totalizando 113.367 indivíduos. Essa faixa etária também apresenta a maior quantidade de encaminhados (87.383) e colocados (4.651). No entanto, a taxa de colocação para essa faixa

etária é de apenas 5%, o que indica uma efetividade relativamente baixa na obtenção de emprego.

Por outro lado, é importante observar que as faixas etárias de 15 a 17 anos e de 18 a 24 anos apresentam taxas de colocação ligeiramente superiores, atingindo 7% e 6%, respectivamente. Apesar do menor número de inscritos nessas faixas etárias, os resultados indicam que os jovens que buscam (re)colocação no mercado de trabalho por meio do SINE têm uma chance um pouco maior de serem efetivamente inseridos.

Ao comparar esses dados com outras tabelas referentes ao SINE de Goiânia, é possível identificar tendências adicionais. Por exemplo, ao analisar a Tabela 7, que apresenta o perfil racial dos usuários do SINE, nota-se que a maioria dos inscritos e encaminhados é classificada como "parda", correspondendo a 222.020 indivíduos. No entanto, apenas 5% desses indivíduos foram efetivamente colocados no mercado de trabalho.

Essa comparação evidencia a existência de desigualdades e obstáculos enfrentados por diferentes grupos dentro da população que busca emprego por meio do SINE em Goiânia. Mulheres, jovens e indivíduos de grupos raciais minoritários parecem enfrentar maiores dificuldades na (re)colocação, refletindo desafios estruturais mais amplos relacionados à desigualdade de gênero, juventude e raça no mercado de trabalho. Conforme traz Pinto (2006, p. 4):

Na desigualdade por gênero e raça, não há novidade sobre o fato das mulheres negras ganharem menos que os homens em todos os estados brasileiros e em todos os níveis de escolaridade. Elas saem do mercado mais tarde, se aposentam em menores proporções que os homens e há mais mulheres negras idosas que não recebem nem aposentadoria nem pensão. Isto reflete as condições em que estas mulheres estão no mercado brasileiro.

Ao examinar os dados do SINE Goiânia, é possível identificar algumas tendências interseccionais significativas. Por exemplo, ao observar a Tabela 9, que apresenta o perfil etário dos usuários do SINE, percebe-se que as faixas etárias que mais procuram por vagas de emprego são aquelas entre 18 e 39 anos, com taxas de colocação variando entre 5% e 6%. Esses grupos enfrentam desafios específicos, pois estão em uma fase crucial de transição para a vida adulta e são confrontados com a necessidade de obter experiência profissional.

Além disso, ao cruzar os dados com a Tabela 7, que apresenta o perfil racial dos usuários do SINE, é possível observar que a maioria dos inscritos e encaminhados é classificada como "parda". Essa interseção entre idade e raça resulta em obstáculos adicionais na busca por emprego, considerando as desigualdades históricas e estruturais enfrentadas por pessoas negras no mercado de trabalho.

Outra dimensão interseccional relevante é o gênero, estudos sobre o mercado de trabalho indicam que as mulheres, em geral, enfrentam desafios adicionais devido à discriminação de gênero e à divisão sexual do trabalho. Importante destacar que a divisão sexual do trabalho está intrinsecamente vinculada à construção de identidades profissionais associadas a gêneros específicos, segregando certas ocupações como "femininas" ou "masculinas". Isso implica que determinadas profissões que demandam habilidades como paciência são atribuídas às mulheres, com base no estereótipo de que elas são naturalmente dóceis. Por outro lado, profissões que requerem força e agilidade são consideradas como masculinas, fundamentadas na percepção de que essas características são inerentes ao gênero masculino. Essa prática de atribuir certos trabalhos com base nos estereótipos de gênero contribui para a reprodução das desigualdades e segregação ocupacional, perpetuando a desigualdade de gênero no mercado de trabalho (HIRATA; KERGOAT 2007).

Destarte, ao analisar o perfil dos usuários do SINE em Goiânia, com base nos dados apresentados, observa-se que eles são compostos por homens e mulheres de diferentes grupos étnico-raciais, com idades variando entre 18 e 65 anos e com formação acadêmica até o ensino médio. Dentre esse grupo, destaca-se a presença predominante de homens pretos e pardos. Essas informações delineiam o perfil da força de trabalho disponível no mercado por meio do SINE.

É evidente que os trabalhadores que utilizam os serviços do SINE em Goiânia possuem níveis de escolaridade relativamente baixos, limitados ao ensino médio. Além disso, a faixa etária abrangida sugere que esses trabalhadores estão em idade ativa e aptos a desempenhar uma variedade de funções, inclusive aquelas que demandam esforço físico e trabalho braçal.

Essas características revelam o tipo de mão de obra disponível para o mercado através do SINE, indicando a necessidade de considerar as demandas específicas desse perfil de trabalhadores no processo de (re)colocação profissional. Embora a baixa escolaridade possa limitar as oportunidades de emprego mais qualificado, é importante destacar que esses trabalhadores possuem habilidades e capacidades que podem ser aproveitadas em diferentes setores da economia. Portanto, é fundamental que as políticas públicas de emprego e os programas de qualificação profissional oferecidos pelo SINE em Goiânia considerem o perfil diversificado dos usuários, levando em conta não apenas sua formação educacional, mas também suas competências e potencialidades.

É necessário desenvolver estratégias que promovam a inclusão desses trabalhadores no mercado de trabalho, oferecendo oportunidades de emprego condizentes com suas habilidades e garantindo condições dignas de trabalho. Somente dessa forma será possível promover uma

(re)colocação efetiva e valorizar o potencial desses trabalhadores, contribuindo para sua inserção socioeconômica e o desenvolvimento da região.

#### 4.3.2 Perfil das vagas ofertadas em Goiânia

Após ter traçado o perfil profissional disponível no SINE, passa-se agora à análise do perfil das vagas recorrentes dentro do serviço. Sabendo que a força de trabalho que ali será encontrada é de baixa escolaridade e de idade jovem, em sua grande maioria, os empregadores já sabem para quais serviços podem contratar. Destaca-se, então, as vinte vagas mais ofertadas em Goiânia entre os anos de 2012 e 2022.

**Quadro 7 – Vagas mais ofertadas entre 2012 e 2022 na Rede SINE de Goiânia**

Ocupação	Total
Faxineiro	3076
Vendedor de Comercio Varejista	2549
Auxiliar nos Serviços de Alimentação	2386
Trabalhador da Manutenção de Edificações	1651
Alimentador de Linha de Produção	1625
Auxiliar de Escritório, em Geral	1589
Recepcionista, em Geral	1440
Operador de Caixa	1237
Empregado Doméstico nos Serviços Gerais	1164
Motorista de Caminhão (Rotas Regionais e Internacional)	1056
Cozinheiro Geral	1041
Almoxarife	997
Motociclista No Transporte de Documentos e Pessoas	933
Garçom	830
Atendente de Lanchonete	817
Servente de Obras	784
Ajudante de Motorista	755
Assistente Administrativo	660
Vendedor Pracista	579
Serralheiro	516

Fonte: Elaboração própria a partir de dados extraídos da plataforma BGIMO.

A vaga mais ofertada é para exercer atividade vinculadas a faxina, seguida de vendedor, auxiliar nos serviços de alimentação e manutenção de edifícios (serviços gerais). Praticamente todas as vagas são para contratação de pessoas com baixa escolaridade, sendo que nenhuma delas exige alto grau de formação. A Quadro 8 apresenta o grau de escolaridade geral exigido nas vagas ofertadas pelo SINE.

**Quadro 8 – Escolaridade exigidas para as vagas ofertadas.**

Escolaridade	Total
--------------	-------

Analfabeto	13
Fundamental Incompleto	15250
Fundamental Completo	12603
Ensino Médio Incompleto	3729
Ensino Médio Completo	13688
Superior Incompleto	876
Superior Completo	695
Especialização	7
Mestrado	2
Não Exigida	5051
<b>Total</b>	<b>51914</b>

Fonte: Elaboração própria a partir de dados extraídos da plataforma BGIMO.

Notavelmente, a maioria das vagas requer formação educacional até o ensino médio completo, seguida por trabalhos que exigem o ensino fundamental completo ou incompleto. Há uma demanda mínima por candidatos com nível superior ou especialização, representando uma parcela reduzida das vagas disponíveis. Vale destacar que algumas vagas não especificam uma exigência específica de escolaridade.

Esses dados evidenciam a relação entre o perfil dos trabalhadores que buscam (re)colocação no SINE e as oportunidades de emprego oferecidas. A predominância de vagas que não requerem altos níveis de escolaridade indica que a oferta de trabalho está alinhada às características do público atendido pelo serviço, com ênfase em ocupações que demandam habilidades práticas e competências específicas.

Além disso, é fundamental considerar a diversidade dos trabalhadores atendidos pelo SINE, especialmente em termos de raça, gênero e idade, para promover a igualdade de oportunidades e combater possíveis formas de discriminação. A abordagem interseccional se torna relevante ao analisar os desafios enfrentados por mulheres, especialmente mulheres negras e pardas, na busca por (re)colocação no mercado de trabalho, conforme discutido anteriormente.

Conforme mencionado anteriormente, as ocupações mais recorrentes no SINE de Goiânia são aquelas que demandam habilidades práticas e não exigem níveis elevados de escolaridade. Essa realidade está em consonância com a precarização e a informalidade do mercado de trabalho, que frequentemente oferecem oportunidades de emprego em setores de baixa qualificação e remuneração.

Nadya Guimarães (2008), em suas pesquisas sobre o mercado de trabalho brasileiro, destaca a existência de um cenário marcado pela desigualdade estrutural e pela segmentação ocupacional em que trabalhadores de baixa qualificação e baixa renda enfrentam dificuldades

para acessar empregos formais e de qualidade, ficando concentrados em ocupações precárias e vulneráveis. Essa concentração em ocupações de baixa qualificação e baixa remuneração reflete diretamente nas vagas mais ofertadas pelo SINE. A predominância de vagas como faxineiro, vendedor de comércio varejista, auxiliar nos serviços de alimentação e outras ocupações similares revela a falta de oportunidades de trabalho digno e a persistência de estruturas que mantêm a precarização do trabalho.

Cabe, então, ao poder público fiscalizar esse “comércio”, para proteger o trabalhador, muitas vezes desempregado, do mercado informal ou do mercado com condições precárias de trabalho, visto que o perfil tanto do trabalhador, quanto das vagas ofertadas são de baixas exigências profissionais, o que facilita a oferta e aceitação de trabalho em condições às margens das leis trabalhistas.

#### 4.3.3 Efetividade na (re)colocação no trabalho por meio do SINE Goiânia

A tabela 9 traz informações quantitativas sobre a intermediação de mão de obra em Goiânia, fornecendo uma visão panorâmica dos principais indicadores entre 2012 e 2022; na tabela consta a quantidade de vagas ofertadas pelas empresas, o número de trabalhadores encaminhados pelo SINE e a quantidade de pessoas efetivamente colocadas em empregos. Os dados apresentados mostram a relação entre vagas oferecidas, encaminhamentos e posicionadas pelo SINE ao longo dos anos. É notável que, em todos os anos, o número de encaminhamentos é maior do que o número de vagas oferecidas. Isso ocorre porque para cada vaga disponível, podem existir até cinco encaminhamentos de candidatos.

Essa discrepância entre o número de encaminhamentos e vagas ocorre por diversos motivos, como a ampla procura por emprego e disponibilidade de perfis de candidatos que se encaixam nas vagas oferecidas. A alta concorrência no mercado de trabalho e a busca por oportunidades podem levar a um maior número de encaminhamentos em relação às vagas disponíveis.

**Tabela 10 – Efetividade da rede SINE em Goiânia.**

Ano	Vagas Oferecidas	Encaminhados	Colocados	Taxa de colocação de encaminhados	Taxa de preenchimento das vagas
2012	29.537	42.825	2.244	5%	8%
2013	25.347	49.924	2.621	5%	10%
2014	16.568	35.543	1.718	5%	10%
2015	8.646	24.095	708	3%	8%

2016	4.431	12.268	710	6%	16%
2017	3.527	11.168	1.109	10%	31%
2018	3.527	8.012	672	8%	19%
2019	3.505	5.793	290	5%	8%
2020	3.433	3.835	115	3%	3%
2021	6.603	8.000	276	4%	4%
2022	15.384	11.264	592	5%	4%

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da Plataforma BGIMO 2012-2022.

A quantidade de vagas oferecidas apresenta variações ao longo do período, demonstrando algumas tendências significativas. A partir de 2013, ocorre uma redução nas vagas oferecidas pelo SINE em Goiânia. Essa tendência de queda continua nos anos seguintes, até atingir o seu ponto mais baixo em 2021, com apenas 6.603 vagas oferecidas, representando uma redução significativa em relação aos anos anteriores. A partir de 2013, também ocorre uma redução brusca e contínua no número de pessoas encaminhadas e colocadas em empregos intermediados pelo SINE. Essa tendência de queda se mantém nos anos seguintes, atingindo o seu ponto mais baixo em 2020, com apenas 3.835 encaminhados e 115 colocados.

As taxas de colocação de encaminhados (proporção de encaminhados que conseguiram a colocação) e de preenchimento das vagas (proporção de vagas oferecidas que foram preenchidas) variaram ao longo dos anos, mas em geral, permaneceram em níveis baixos. Em alguns anos, essas taxas foram um pouco mais altas, chegando a 10% em 2017 e 2018. No entanto, elas foram baixas em outros anos, como em 2020, com apenas 3%.

Em 2022, houve um aumento no número de vagas oferecidas, chegando a 15.384. No entanto, mesmo com esse aumento, o número de vagas oferecidas ainda estava bem abaixo dos níveis registrados nos anos iniciais da tabela (2012 a 2014), quando o SINE ofereceu mais de 25 mil vagas. A pandemia de Covid-19, que teve início em 2019 e se estendeu ao longo dos anos 2020 e 2021, teve um impacto significativo no mercado de trabalho em todo o mundo, a Tabela 10 também reflete os efeitos dela nas oportunidades de emprego e na colocação de trabalhadores.

Durante a pandemia, necessárias medidas de restrição e *lockdown* foram adotadas para conter a propagação do vírus, o que afetou negativamente muitos setores da economia. Empresas tiveram que reduzir suas operações ou fechar temporariamente, resultando em uma diminuição na oferta de vagas de emprego. Além disso, o medo do contágio e a necessidade de distanciamento social levaram a uma redução nas contratações e em processos de seleção de novos funcionários.

Essa conjuntura adversa levou a uma queda brusca nas vagas oferecidas pelo SINE em Goiânia a partir de 2020. O número de vagas disponíveis foi consideravelmente reduzido, chegando a 3.433 vagas em 2020 e 6.603 em 2021, números muito abaixo das vagas oferecidas nos anos anteriores. Essa redução nas vagas disponíveis também impactou diretamente o número de encaminhados e colocados pelo SINE.

A tabela mostra uma diminuição contínua e expressiva no número de pessoas encaminhadas para oportunidades de emprego, assim como no número de pessoas que conseguiram ser efetivamente colocadas em postos de trabalho formal. Em 2020, por exemplo, o SINE encaminhou apenas 3.835 pessoas, número bem inferior ao registrado nos anos anteriores, o que refletiu na diminuição do número de colocados, que chegou a 115 no mesmo ano.

Nesse contexto, as taxas de colocação de encaminhados e preenchimento das vagas foram impactadas negativamente, refletindo uma menor efetividade da rede SINE em Goiânia durante a pandemia. A taxa de colocação de encaminhados chegou a 3% em 2020, evidenciando as dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores em encontrar emprego em meio às restrições impostas pela pandemia.

Importante, também, analisar também a eficiência do SINE em Goiânia em relação ao Brasil e ao estado de Goiás. Referente à taxa de colocação de encaminhados, observa-se que no Brasil, essa taxa variou entre 9% e 16% ao longo do período analisado, enquanto em Goiás, a variação foi de 7% a 16%. Já em Goiânia, essa taxa oscilou entre 3% e 10%. Esses números indicam que, em geral, o desempenho do SINE em Goiânia é inferior ao do Brasil e de Goiás, com uma taxa de colocação mais baixa.

A taxa de preenchimento das vagas representa a proporção das oferecidas que foram efetivamente preenchidas. No Brasil, essa taxa variou entre 24% e 56%, enquanto em Goiás, a variação foi de 14% a 52%. Em Goiânia, essa taxa oscilou entre 3% e 31%. Observa-se que, em geral, o SINE em Goiânia apresenta taxas de preenchimento das vagas mais baixas em comparação com o Brasil e Goiás.

Ao considerar os números totais, percebe-se que o SINE em Goiânia registra um percentual menor de vagas oferecidas, encaminhados e colocados em comparação com o Brasil e Goiás. Além disso, as taxas de colocação de encaminhados e preenchimento das vagas em Goiânia são mais baixas em relação aos outros dois cenários analisados. Com base nesses resultados, podemos inferir que o SINE em Goiânia apresenta uma eficiência relativamente inferior em comparação com o Brasil e o estado de Goiás.

Neste ponto é importante fazer uma observação no caso dos índices de vagas não ocupadas. Em grande parte dos casos, embora a vaga tenha sido ocupada pelos trabalhadores encaminhados, os servidores do SINE têm dificuldade de obter retorno das empresas e, sem este retorno, que confirme a ocupação da vaga, o profissional não consegue baixá-la no sistema. Destarte, o percentual de vagas que são realmente ocupadas pode ser maior que o calculado, na medida em que as empresas demoram ou não dão o retorno necessário sobre as vagas preenchidas, elas continuam a ser exibidas no sistema como vagas abertas ou perdidas, até que o sistema dê baixa automática como “vaga expirada”.

Pelos dados apresentados sobre a efetividade na (re)colocação no trabalho por meio do SINE Goiânia, percebe-se a existência de desafios e necessidade de aprimoramento. A análise revela uma disparidade entre a quantidade de vagas oferecidas e o número efetivo de colocados, especialmente evidenciada no ano de 2022, em que apenas 592 pessoas foram contratadas, apesar da existência de mais de 15 mil vagas disponíveis. Essa lacuna entre a demanda e a efetiva colocação demonstra a necessidade de aprimoramento nas estratégias de intermediação de mão de obra.

A partir da perspectiva sociológica, é possível identificar que o cenário apresentado reflete uma série de complexidades no mercado de trabalho e nas dinâmicas sociais que o permeiam. O contexto de crise econômica, somado aos impactos causados pela pandemia de Covid-19, contribuíram para essa redução no número de vagas oferecidas e para a dificuldade de recolocação dos trabalhadores.

Diante desse cenário, é crucial que os serviços de intermediação de mão de obra compreendam os fatores estruturais e conjunturais que influenciam a efetividade do seu serviço de intermediação de mão de obra. Isso envolve uma análise aprofundada das dinâmicas econômicas locais, das demandas do mercado de trabalho e das competências e habilidades dos trabalhadores que buscam por emprego.

Para enfrentar os desafios apresentados, é necessário um trabalho conjunto entre o SINE Goiânia, governos e instituições acadêmicas e empresariais. Investimentos em capacitação e qualificação profissional podem ser estratégias importantes para melhorar as chances de (re)colocação dos trabalhadores. Além disso, é fundamental que o serviço fortaleça parcerias com empresas e instituições de ensino, buscando uma articulação mais efetiva entre oferta e demanda no mercado de trabalho.

## 5 CONCLUSÃO

A experiência das pessoas que buscam vagas de emprego no SINE em Goiânia é marcada por uma série de desafios e adversidades, evidenciados tanto por dados quantitativos quanto por relatos qualitativos dos usuários. Ao analisar os números, podemos observar que a eficiência do SINE em (re)colocar trabalhadores no mercado formal de trabalho é baixa. Menos de 5% dos novos postos de trabalho foram preenchidos com a participação do sistema de intermediação, conforme dados levantados da plataforma BGIMO.

Esses números apontam para a necessidade de tornar o serviço mais atrativo tanto para as empresas quanto para os trabalhadores. É fundamental compreender as experiências individuais dessas pessoas para identificar os principais obstáculos enfrentados e buscar soluções mais efetivas. Nesse sentido, os relatos qualitativos fornecem uma visão mais aprofundada sobre a vivência dos usuários.

As entrevistas indicam que muitos trabalhadores foram encaminhados de forma inadequada para vagas distantes de suas residências ou com salários muito baixos, o que compromete a atratividade dessas oportunidades. Além disso, alguns usuários mencionaram ter conseguido empregos por meio de indicações de conhecidos, em vez de utilizar o SINE. Esses relatos destacam a importância das redes de contatos pessoais e mostram que a efetividade do serviço nem sempre corresponde às expectativas dos trabalhadores.

Outro aspecto relevante é a falta de qualificação profissional. Muitos usuários do SINE possuem baixa escolaridade e pouca experiência específica, o que limita suas opções de emprego. Os dados mostram que a maioria dos frequentadores do SINE cursaram até o ensino médio, enquanto as vagas ofertadas demandam diferentes níveis de escolaridade, desde o ensino fundamental até o ensino superior completo.

Além dos desafios relacionados à qualificação, a concorrência por vagas de emprego também é um fator que impacta a experiência dos trabalhadores. Com a oferta limitada de vagas de trabalho, a competição se intensifica, tornando a busca por emprego ainda mais difícil e acirrada. É importante ressaltar que a experiência no SINE varia de acordo com o atendimento recebido e o suporte oferecido, alguns usuários relataram ter sido bem atendidos e receberam orientações adequadas, enquanto outros mencionaram dificuldades no atendimento ou falta de compreensão de suas necessidades.

Diante dessas informações, fica evidente a necessidade de aprimorar os serviços de intermediação de emprego oferecidos pelo SINE. Isso inclui investir em programas de qualificação profissional, fortalecer a articulação com empresas para oferecer oportunidades

mais adequadas e promover um atendimento de qualidade, que compreenda as particularidades de cada indivíduo.

A análise dos dados quantitativos e qualitativos revela que a experiência das pessoas que buscam vagas de emprego no SINE em Goiânia é marcada por desafios como baixa eficiência na (re)colocação, falta de qualificação, concorrência acirrada e necessidade de melhorias no atendimento. Essas informações são fundamentais para direcionar esforços no sentido de tornar o serviço mais efetivo, contribuindo para a inserção digna e satisfatória dos trabalhadores no mercado de trabalho.

Não obstante, ao observar o perfil das vagas ofertadas, é evidente a existência de desigualdades que refletem a estrutura social e econômica da sociedade. Vagas como faxineiro, vendedor de comércio varejista, auxiliar nos serviços de alimentação e outros cargos de baixa qualificação estão entre as mais recorrentes. Essas ocupações costumam demandar pouca formação acadêmica e são frequentemente associadas a baixos salários e condições precárias de trabalho. Essa realidade afeta principalmente grupos sociais historicamente marginalizados, como mulheres, pessoas negras e indivíduos de baixa renda.

Além disso, a análise do perfil dos trabalhadores que buscam o SINE revela a interseccionalidade das desigualdades sociais. Entre os inscritos e encaminhados para vagas de emprego, percebe-se a presença de homens e mulheres de diferentes grupos étnico-raciais, faixas etárias e níveis de escolaridade. No entanto, a predominância de homens chama a atenção, destacando as barreiras adicionais enfrentadas pelas mulheres na busca por oportunidades de trabalho dignas; as mulheres enfrentam uma discriminação adicional baseada em estereótipos de gênero e raça, o que pode limitar suas chances de serem encaminhadas e colocadas em empregos formais.

Outra observação de grande relevância para a pesquisa foi a quantidade de pessoas que frequentam os postos para serem habilitadas no seguro-desemprego, mas que naquele momento não estão à procura de recolocação no mercado de trabalho. Como elas têm alguns meses de renda, por conta do seguro, naquele período preferem se dedicar a outras atividades ou até mesmo tirar um período para descansar até buscarem nova ocupação. Apesar deste não ser o objeto central da pesquisa, é relevante para compreensão da experiência do trabalhador naquele local.

Os dados levantados referentes às vagas ofertadas mais recorrentes e não preenchidas, indicam a necessidade de uma integração efetiva entre intermediação de mão de obra e qualificação profissional, como exemplificado pelo programa Mais Empregos em Goiás, que oferece cursos de qualificação alinhados com as demandas do mercado de trabalho na

intermediação de mão de obra. A partir desses resultados, é possível identificar a importância dos postos de atendimento do SINE como espaços propícios para a integração de diversas políticas públicas voltadas ao emprego e ao desenvolvimento econômico e social. Esses locais são responsáveis pela produção diária de informações fundamentais sobre o mercado de trabalho, principalmente na cidade de Goiânia, onde foram coletados os dados.

Essa constatação reforça a necessidade de uma abordagem integrada e multidimensional na formulação de políticas públicas de emprego, considerando não apenas a intermediação de mão de obra, mas também a oferta de cursos de qualificação profissional, o incentivo ao empreendedorismo, a promoção de políticas de inclusão social e a análise das demandas específicas de cada região. Dessa forma, é possível promover uma melhor articulação entre as diferentes políticas e garantir a efetividade das ações voltadas à (re)colocação dos trabalhadores no mercado formal de trabalho.

Em relação ao que foi observado, notório é que conforme teoria clássica de Marx (2008), a comercialização da força de trabalho o reduz à mercadoria, onde o comprador dessa força a consome fazendo com que seu vendedor trabalhe, isto é, à força de trabalho é dado valor de uso, servindo para satisfazer às necessidades daquele que a compra. Durante este processo capitalista de produção, o trabalhador deixa de se identificar com o produto do seu trabalho. Além disso, o próprio mercado dita qual tipo de força ele vai encontrar através de qual serviço de intermediação de mão de obra, aqui no SINE ele encontrará mão de obra jovem, barata e com baixa escolaridade.

O principal desafio do SINE reside em superar as limitações estruturais e operacionais que impactam sua capacidade de atender às demandas do mercado de trabalho e dos trabalhadores. É essencial que sejam implementadas medidas para melhorar o processo de triagem e encaminhamento dos trabalhadores, garantindo uma maior adequação entre suas competências e as exigências das vagas ofertadas.

A experiência no SINE influencia o sentimento de pertencimento do trabalhador em relação ao mercado de trabalho, uma vez que quando ele encontra vagas adequadas às suas qualificações e expectativas, sendo encaminhado para oportunidades que se alinham com seus interesses e habilidades, ele se sentir valorizado e inserido no mercado. Nesse sentido, o SINE desempenha um papel importante ao proporcionar a conexão entre trabalhadores e empregos que possam proporcionar um senso de pertencimento e identificação.

Por outro lado, a experiência no SINE também pode afetar o reconhecimento do trabalhador em relação ao seu trabalho, visto que quando suas necessidades não são atendidas, quando são encaminhados para vagas inadequadas, mal remuneradas ou distantes de suas

expectativas, ele se sente desvalorizado e desmotivado. Esse cenário gera uma percepção de falta de reconhecimento, pois o trabalhador não vê seu potencial e suas habilidades valorizadas nas oportunidades oferecidas pelo SINE.

A relação entre vontade e necessidade na busca por emprego pode ser entendida à luz das teorias de Marx (2008) e Antunes (1999). O primeiro argumenta que, em uma sociedade capitalista, os trabalhadores são reduzidos à sua força de trabalho e são valorizados apenas pelo seu potencial de gerar lucro para os empregadores. Nesse sentido, os entrevistados, ao priorizarem suas necessidades de sobrevivência, acabam cedendo às pressões do mercado de trabalho, mesmo que isso signifique não realizar seus desejos e potenciais profissionais. Antunes (1999), por sua vez, aborda as transformações recentes no mundo do trabalho, caracterizadas pela precarização, terceirização e flexibilização das relações de trabalho. Essas mudanças estruturais têm impacto direto na experiência dos trabalhadores, que muitas vezes se veem compelidos a aceitar empregos precários e mal remunerados como forma de se inserir no mercado de trabalho.

Guimarães (2009) aborda a importância de compreender as experiências e desafios enfrentados pelas pessoas que buscam inserção no mercado de trabalho, considerando os impactos das transformações nas relações de trabalho e as dinâmicas sociais que moldam suas oportunidades. Ao analisar essa relação, é possível perceber como a dinâmica do mercado de trabalho, muitas vezes marcada pela precarização, terceirização e flexibilização, pode conduzir os trabalhadores a tomarem decisões movidas tanto por suas aspirações profissionais quanto por suas necessidades básicas de sobrevivência. Nesse cenário, a vontade de se realizar em uma carreira ou profissão pode encontrar barreiras diante das demandas imediatas de prover o sustento próprio e de suas famílias.

A pressão econômica e a instabilidade laboral, características do mundo contemporâneo, podem limitar as opções e escolhas dos trabalhadores, direcionando-os para caminhos que não refletem necessariamente suas preferências ou potenciais profissionais. Assim, muitos indivíduos podem se encontrar em situações em que a busca por emprego é determinada mais por necessidades imediatas do que pela concretização de seus desejos e aspirações.

Essa dinâmica é exemplificada por entrevistados que, mesmo desejando empregos em áreas específicas, como professores de inglês ou profissionais da área da saúde, acabam aceitando encaminhamentos para vagas de serviços gerais, telemarketing ou varejo devido à escassez de oportunidades ou à pressão para garantir uma renda. Essa realidade reflete as condições precárias do mercado de trabalho, caracterizado pela falta de empregos qualificados, alta concorrência e remuneração insuficiente.

Dessa forma, conclui-se que o desafio do SINE é não apenas ser um intermediário entre trabalhadores e vagas de empregos, mas também desempenhar um papel ativo na promoção de condições dignas de trabalho, combate à precarização e construção de um mercado de trabalho mais justo e inclusivo. Ao enfrentar esses desafios, o SINE contribui para a construção de uma sociedade mais equitativa, na qual todos os trabalhadores tenham a oportunidade de se sentir parte integrante do mundo do trabalho e terem seus esforços reconhecidos.

## REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização: a era do trabalhador just-in-time?**. 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/VHXmNyKzQLzMyHbgcGMNNwv/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: jul. 2023.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 1999.

ANTUNES, Ricardo. **A classe-que-vive-do-trabalho: a forma de ser da classe trabalhadora hoje**. In: *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2009.

ANTUNES, Ricardo. **Os ensaios sobre a compreensão e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2009.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.

AZEVEDO, Esterzilda Berenstein de. **Patrimônio Industrial no Brasil**. *arq.urb*, [S. l.], n. 3, p. 11–22, 2010. Disponível em: <https://revistaarqurb.com.br/arqurb/article/view/114>. Acesso em: 20 jul. 2023.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. 4. ed. São Paulo: Persona, 2011.

BARBOSA, Alexandre de Freitas. **O mercado de trabalho: uma perspectiva de longa duração**. 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/TF6hhZK3Z6zCbpTDsdD6Sjg/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: jul. 2023.

BARROS, Ricardo Paes; CAMARGO, José Márcio; MENDONÇA, Rosane. **A estrutura do desemprego no Brasil**. Rio de Janeiro: IPEA, 1997.

BIHR, Alain. **Da grande noite à alternativa - o movimento operário europeu em crise**. São Paulo: Boitempo, 1999.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2009.

BOURDIEU, Pierre. **A precariedade está hoje por toda parte**. In: BORDIEU, Pierre. *Contrafogos: táticas para enfrentar a invasão neoliberal*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1998.

BRAVERMAN, Henry. **Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX**. Rio de Janeiro: Guanabara, 1987.

BRAUDEL, Fernand. **Civilização material, economia e capitalismo, séculos XV a XVIII – Os Jogos das Trocas**. São Paulo: Martins Fontes, 1996.

BRIDI, Maria Aparecida; BRAGA, Ruy; SANTANA, Marco Aurélio. Sociologia do Trabalho no Brasil hoje: balanço e perspectivas. *Revista Brasileira de Sociologia*, Vol. 06, n. 12, 2018.

CACCIAMALI, Maria Cristina. **As políticas ativas de mercado de trabalho no Mercosul**. *Estudos Avançados*, 2005. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/JyZhq8HkCsBNsNJmrJgtsvD/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: jul. 2023.

CACCIAMALI, Maria Cristina. **Globalização e processo de informalidade**. In: *Economia e Sociedade*. Campinas: Unicamp, Instituto de Economia, 2000.

CACCIAMALI, Maria Cristina. *Et al.* **As transformações no mundo do trabalho e o sistema público de emprego como instrumento de inclusão social**. Fortaleza: IDT, 2018.

CARDOSO, Adalberto. **A construção da sociedade do trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro, Amazon, 2019.

CARDOSO, Célia. *Et al.* **Políticas de emprego, trabalho e renda no Brasil: desafios à montagem de um sistema público, integrado e participativo**. Brasília, 2006. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td\\_1237.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_1237.pdf). Acesso em: mai, 2022.

CASTEL, Robert. **A Insegurança Social: o que é ser protegido?** Petrópolis: Vozes, 2005.

CHAGAS, Eduardo Ferreira. **O indivíduo na teoria de Marx**. Ceará: Revista Dialectus, 2012.

CRAVO, Tadeu. *Et al.* **O impacto do Sine no mercado de trabalho. Mercado de Trabalho: conjuntura e análise**. Brasília, 2018. Disponível em: [https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9909/1/bmt\\_65\\_08\\_politica3\\_impacto.pdf](https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9909/1/bmt_65_08_politica3_impacto.pdf). Acesso em: mai, 2023.

CRENSHAW, Kimberlé. **Beyond Entrenchment: Race, Gender and the New Frontiers of (Un)equal Protection**. In: TSUJIMURA, M. (ed.) *International Perspectives on Gender Equality & Social Diversity*. Sendai: Tohoku University Press, 2008. Disponível em: [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4123056/mod\\_resource/content/1/Crenshaw%202010.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4123056/mod_resource/content/1/Crenshaw%202010.pdf). Acesso em: jul. 2023.

DAL ROSSO, Sadi. **O ardil da flexibilidade, os trabalhadores e a teoria do valor**. Boitempo, 2017.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **Neoliberalismo e subjetivação capitalista**. 2016. Disponível em: <https://oohodahistoria.ufba.br/wp-content/uploads/2016/04/dlneoliberalismo.pdf>. Acesso em: mai, 2023.

DEDECCA, Cláudio Salvadori. **Notas sobre a Evolução do Mercado de Trabalho no Brasil**. Revista Brasileira de Economia Política, vol. 25, março de 2005, p. 113–30. SciELO, <https://doi.org/10.1590/0101-35172005-1640>. Acesso em: fev. 2023.

DIEESE. **Análise dos Relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos do Gaet (Grupo de Altos Estudos do Trabalho)**. Número 267, 2021. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2022/notaTec267Gaetv.pdf>. Acesso em: mai, 2023.

DIEESE. **Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda. Anuário do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda 2015: Intermediação de Mão de Obra**. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/anuario/2015/sistPubLivreto2Intermediacao.html>. Acesso em: jul. 2023.

DIEESE. **Intermediação de Mão de Obra: Análise de Indicadores Selecionados do Anuário do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda 2015. MTE, 2016**. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2016/NTintermediacaoMaoDeObraProjetao.pdf>. Acesso em: mai, 2023.

DRUCK, Maria da Graça. **Terceirização: (Des)Fordizando a Fábrica: um estudo do complexo petroquímico da Bahia**. São Paulo: Boitempo, 1999.

ENRIQUEZ, Eugène. **Perda do Trabalho, Perda da Identidade**. Belo Horizonte: 1999. Disponível em: <https://dspace.almg.gov.br/bitstream/11037/1062/3/001062.pdf>. Acesso em: mai, 2023.

FURTADO, Celso. **A formação econômica do Brasil**. Rio de Janeiro: Editora Nacional, 1977.

GOIÁS. **Cursos Customizados Para Empresas**. Goiás, 2020. Disponível em: <https://retomada.go.gov.br/programa-mais-empregos/cursos-customizados-para-empresas.html>. Acesso em: mai, 2023.

GUIMARÃES, Nadya Araújo. **A sociologia dos mercados de trabalho, ontem e hoje**. São Paulo: USP, 2008.

GUIMARÃES, Nadya Araújo. **Empresariando o Trabalho: Os Agentes Econômicos da Intermediação de Empregos, esses Ilustres Desconhecidos**. Rio de Janeiro: Revista de Ciências Sociais, 2008.

GUIMARÃES, Nadya Araújo. **À Procura de Trabalho: instituições do mercado e redes**. Belo Horizonte: Editora Argvmentvn, 2009.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 1993.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Daniele. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho**. Cadernos de Pesquisa, v.37, n.132, p. 595 – 609, set./dez. 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/cCztcWVvvtWGDvFqRmDsBWQ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: jul. 2023.

HIRATA, Helena. **Gênero, classe e raça Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais**. São Paulo: revista de sociologia da USP, 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ts/a/LhNLNH6YJB5HVJ6vnGpLgHz/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: jul. 2023.

IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. **Séries históricas - Taxa de desocupação**. 2023. Disponível em: [https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=series-historicas&utm\\_source=landing&utm\\_medium=explica&utm\\_campaign=desemprego](https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=series-historicas&utm_source=landing&utm_medium=explica&utm_campaign=desemprego). Acesso em: jul. 2023.

IAMAMOTO, Marilda Vilela. **O Serviço Social na Contemporaneidade: trabalho e formação profissional**. São Paulo: Cortez, 2010.

IPEA, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Carta de Conjuntura: Nota Técnica 27**. Brasília, DF, 2023. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/wp-content/uploads/2023/06/230707\\_cc\\_59\\_nota\\_27.pdf](https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/wp-content/uploads/2023/06/230707_cc_59_nota_27.pdf). Acesso em: jul. 2023.

KERGOAT, Danièle. **Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo**. São Paulo: Editora UNESP, 2003. Disponível em: <[https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/345998/mod\\_resource/content/0/KERGOAT.%20Divisao%20sexual%20do%20trabalho%20e%20relacoes%20sociais%20de%20sexo.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/345998/mod_resource/content/0/KERGOAT.%20Divisao%20sexual%20do%20trabalho%20e%20relacoes%20sociais%20de%20sexo.pdf)>. Acesso em: jul. 2023.

KOWARICK, Lúcio. **Trabalho e vadiagem: A origem do trabalho livre no Brasil**. São Paulo: Editora Paz e Terra, 1994.

LAMEIRAS, Maria Andreia Parente; HECKSHER, Marcos. **Indicadores mensais do mercado de trabalho - março de 2023**. Brasília: Ipea, 2023. Disponível em <[https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/wp-content/uploads/2023/05/230511\\_nota\\_10\\_indicadores\\_mensais.pdf](https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/wp-content/uploads/2023/05/230511_nota_10_indicadores_mensais.pdf)>. Acesso em: mai, 2023.

LEITE, Marcia de Paula. **O trabalho e suas reconfigurações: Conceitos e realidades**. Minas Gerais: ANPOCS, 2008.

LOCKE, John. **Segundo Tratado sobre o Governo Civil**. Tradução de Magda Lopes. Petrópolis: Vozes, 2001.

MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2008.

MATTOS, Fábio Augusto Morais; LIMA, Silvana Santos. **Apontamentos para o debate do pleno emprego no Brasil**. Economia e Sociedade, v. 24, n. 2, p. 293-328, ago. 2015.

MATTOSO, Kátia. **Ser escravo no Brasil**. São Paulo: Brasiliense, 1990.

MENEZES, Vitor Matheus Oliveira de. **A História do Seguro-Desemprego no Brasil: Regras, Dinâmicas do Mercado de Trabalho e Proteção Social**. Rio de Janeiro: UERJ, 2023.

MONTESQUIEU. **O Espírito das Leis**. Tradução de Cristina Murachco. São Paulo: Martins Fontes, 2000.

MTE, Ministério do Trabalho e Emprego. **Plano Diretor de Emprego e Trabalho Decente (PDET)**. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/component/content/article?id=1776>. Acesso em: jul. 2023.

MTE, Ministério do Trabalho e Emprego. **Boletim de Indicadores - Programa de Planejamento Estratégico, Monitoramento e Avaliação de Resultados**. 2022. Disponível em: <https://portalfat.mte.gov.br/wp-content/uploads/2023/06/Boletim-PPETR-4o-trimestre-de-2022.pdf>. Acesso em: jul. 2023.

MTE, Ministério do Trabalho e Emprego. **Indicadores de metas 2023**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/aceso-a-informacao/institucional/planejamento-estrategico>. Acesso em abr. 2023.

MTE, Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria MTE N° 3.676**. 2022. Disponível em: [https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/aceso-a-informacao/institucional/planejamento-estrategico/portaria\\_MTE\\_pe2022\\_2023.pdf](https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/aceso-a-informacao/institucional/planejamento-estrategico/portaria_MTE_pe2022_2023.pdf). Acesso em: abr, 2023.

MTE, Ministério do Trabalho e Emprego. **Resolução N° 960**. 2022. Disponível em: <https://portalfat.mte.gov.br/wp-content/uploads/2022/12/Resolucao-no-960-de-23-de-novembro-de-2022-PE-FAT.pdf>. Acesso em: abr, 2023.

MTE, Ministério do Trabalho e Emprego. **Powerbi**. Disponível em: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiMjY4OWFhZTgtNDMyYy00YzllLWJkOWItZTNiMTUyOGZmNjQ3IiwidCI6IjNIYzkyOTY5LTVhNTEtNGYxOC04YWw5LWVmOThmYmFmYTk3OCJ9>. Acesso em: abr, 2023.

NOGUEIRA, Mauro Oddo; CARVALHO, Sandro Sacchet de. **Trabalho precário e informalidade: desprecarizando suas relações conceituais e esquemas analíticos**. IPEA, 2021.

NOGUEIRA, Mauro Oddo. **Infinitos tons de cinza: entre o formal e o informal, o Brasil se faz no semiformal**. IPEA, 2018.

OFFE, Claus. **Trabalho: categoria sociológica chave?**. In: Capitalismo desorganizado. São Paulo: Brasiliense, 1989.

PATTON, Michael Quinn. **Qualitative research & evaluation methods: Integrating theory and practice**. Sage Publications, 2015.

PINTO, Geraldo Augusto. **A organização do trabalho no século XX: taylorismo, fordismo e toyotismo**. Expressão Popular, 2013.

PINTO, Giselle. **Situação das mulheres negras no mercado de trabalho: uma análise dos indicadores sociais**. ABEP, 2006. Disponível em: <http://abep.org.br/~abeporgb/publicacoes/index.php/anais/article/viewFile/1486/1451>. Acesso em: mai, 2023.

PRADO JUNIOR, Caio. **Formação do Brasil contemporâneo**. São Paulo: Martins, 1942.

RIVERO, Patricia S. **Trabalho, opção ou necessidade? um século de informalidade no Rio de Janeiro**. 1a. ed. Argumentum, 2009.

RIBEIRO, Andressa de Freitas. **“Taylorismo, fordismo e toyotismo”**. *Lutas Sociais*, vol. 19, n o 35, dezembro de 2015, p. 65–79. Disponível em: <https://doi.org/10.23925/lis.v19i35.26678>. Acesso em: mai, 2023.

SADER, Eder. **Quando novos personagens entraram em cena: Experiências, fatos e lutas dos trabalhadores na grande São Paulo em 1970-80**. Rio de Janeiro, RJ: Paz e Terra, 1988.

SANT’ANA, Wallace Pereira; LEMOS, Glen César. **A afirmação da centralidade do trabalho na sociedade: uma reflexão a partir da obra de Ricardo Antunes**. 2018. Disponível em: <https://ojs.ifes.edu.br/index.php/ept/article/view/370/331>. Acesso em: mai, 2023.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 2006.

SMITH, Adam. **A Riqueza das Nações**. Tradução de Luiz João Baraúna. São Paulo: Martin Claret, 2008.

SORATTO, Lucia; VASQUES-MENEZES, Ione. **O perfil dos usuários do SINE e as mudanças no mercado de trabalho**. In: TODESCHINI, Remigio; VASQUES MENEZES, Ione; SORATTO, Lúcia. *Desafios do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda*. São Paulo: Ltr, 2010.

SUZIGAN, Wilson. “**Industrialização brasileira em perspectiva histórica**”. **História Econômica & História de Empresas**, vol. 3, n o 2, 2000. [www.hehe.org.br](http://www.hehe.org.br), <https://doi.org/10.29182/hehe.v3i2.143>. Acesso em: fev. 2023. Acesso em: mai, 2023.

TCU, **ACÓRDÃO 304/2011 - PLENÁRIO**. Disponível em: [https://pesquisa.apps.tcu.gov.br/#/documento/acordao-completo/\\*/KEY%253AACORDAO-COMPLETO-1169088/DTRELEVANCIA%2520desc/0/sinonimos%253Dfalse](https://pesquisa.apps.tcu.gov.br/#/documento/acordao-completo/*/KEY%253AACORDAO-COMPLETO-1169088/DTRELEVANCIA%2520desc/0/sinonimos%253Dfalse). Acesso em: mai, 2023.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. **A Síndrome de Patrão**. Belo Horizonte, 2017. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/arquivos/2017/5/art20170503-05.pdf>. Acesso em: mai, 2023.

THEODORO, Mário. **O sistema de emprego e o estudo do informal**. São Paulo: ABET, 2003.

THEODORO, Mário. **Mercado de trabalho e informalidade no Brasil pós-pandemia**. Belo Horizonte, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/rdes/article/view/30974/25379>. Acesso em: mai, 2023.