

Repad

Revista Estudos e
Pesquisas em Administração

Vol. 2, N. 1, Abril/2018



UFMT

CARACTERÍSTICAS E TENDÊNCIAS ATUAIS DO MERCADO DE TRABALHO DE RONDONÓPOLIS-MT: Um estudo na visão dos integrantes do SINE**CURRENT CHARACTERISTICS AND TRENDS OF LABOR MARKET IN RONDONÓPOLIS-MT: A study in the vision of the SINE members**

Thatiany da Silva Dias

Bacharel em Administração pela Universidade Federal de Mato Grosso

<https://orcid.org/0000-0002-4375-6292>**RESUMO**

O Sistema Nacional de Emprego (SINE) foi criado com a ênfase principal nos processos de intermediação de mão de obra, fazendo parte de um dos eixos das políticas ativas do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda, sendo elemento importante para maximizar as oportunidades de emprego de qualidade e facilitar o acesso das pessoas as vagas ofertadas. Foi realizado um levantamento de estudos sobre o mercado de trabalho brasileiro, percebeu-se que existem poucos estudos qualitativos que abordam este tema do ponto de vista de instituições públicas. Assim, partindo do interesse em estudar as características do mercado de trabalho em Rondonópolis, esta pesquisa teve como objetivo identificar a visão dos membros do SINE de Rondonópolis – MT sobre o Mercado de Trabalho atual e suas tendências. A coleta de dados procedeu-se por meio de levantamento documental, observação não participante e quatro entrevistas realizadas com os responsáveis pelo processo de intermediação de mão de obra realizado pelo SINE. Os resultados alcançados mostram que as características do mercado de trabalho local apresentam um perfil de vagas de emprego com poucas exigências de qualificação, refletindo nos baixos salários ofertados.

Palavras-chave: Mercado de Trabalho; Intermediação de Mão de Obra; Sistema Nacional de Emprego.

ABSTRACT

The National Employment System (SINE) was created with the main emphasis on the processes of labor intermediation, being part of one of the Public System of Employment active policies, Work and Income, being an important element in maximizing the opportunities of good quality jobs and facilitate the access of people to the vacancies offered by the process of labor intermediation. In order to carry out this study, several researches were carried out on the Brazilian labor market, it was noticed that there are few qualitative studies that approach this subject from the point of view of public institutions. Thus, starting from the interest in studying the characteristics of the labor market in Rondonópolis, this research aimed to characterize the current labor market and its trends in the vision of the members of the SINE. The collection of data was carried out by means of a documental survey, non-participant observation and four interviews with those responsible for the mediation process of labor performed by SINE. The results showed that the characteristics of the local labor market present a profile of job vacancies with few qualification requirements, reflecting on low wages offered.

Keywords: Labor Market, Labor Intermediation, National Employment System.

Recebido em 28/02/2018 e aprovado em 12/04/2018

INTRODUÇÃO

O nascimento do mercado de trabalho no Brasil ocorreu por intermédio da ação estatal pela abolição da escravidão, e foi moldado por uma política de imigração, favorecida por taxações e subvenções, em detrimento da mão de obra nacional. Este mercado de trabalho nasceu, assim, dentro de um ambiente de exclusão para uma parte significativa da força de trabalho (THEODORO, 1998).

O mercado de trabalho brasileiro passou por várias mudanças, desde a abolição da escravidão. Porém, possui características na atualidade que estão presentes desde a sua formação, tais como o excedente de mão de obra, os baixos salários ofertados, a rotatividade, a baixa escolaridade dos trabalhadores e o trabalho informal.

Os Sistemas Públicos de Emprego, cujos programas surgem como alternativa de política pública de emprego adotados em diversos países, procuram atenuar a gravidade dos impactos resultantes do reordenamento do mercado de trabalho, em linhas gerais, a partir de várias ações integradas (CACCIAMALI; SILVA; MATOS, 1998).

Entende-se que as ações do SPE não objetivam substituir, mas complementar e corrigir imperfeições impostas pelo crescimento econômico sobre o mercado de trabalho, seja por meio de disponibilização de informações que indiquem alternativas para o reingresso do trabalhador, ou pela oferta de cursos profissionalizantes que permitam recuperar a sua condição de empregabilidade (OLIVEIRA, 2008). O Sistema Nacional de Emprego (SINE) trata-se de um programa que tem como propósito propiciar informações e orientações ao trabalhador na procura por emprego e possibilitar sua colocação ou recolocação nas vagas disponibilizadas pelas empresas (SOUZA; GIL, 2010).

Algumas pesquisas em diferentes localidades do Brasil foram desenvolvidas no intuito de conhecer a dinâmica da intermediação de mão de obra realizada pelo SINE. A pesquisa de Souza (2008) procurou identificar a opinião de empregadores acerca do desempenho dos postos de atendimento ao trabalhador (PAT) na intermediação de mão de obra da Região de Bragança Paulista do Estado de São Paulo. Radzinski (2008) pesquisou sobre a intermediação de mão de obra no sistema público de emprego no Estado do Paraná. Souza e Paixão (2010) analisaram sob a ótica dos atendentes locais dos PAT, a estrutura física e as atividades desenvolvidas dos PAT da região de Bragança Paulista. Barros (2007) pesquisou a intermediação de mão de obra executada pelo SINE da Bahia.

Pode-se indicar que existem poucos estudos que abordam sobre o mercado de trabalho brasileiro do ponto de vista de instituições públicas. Assim, partindo do interesse em estudar as características do mercado de trabalho em Rondonópolis, a proposta deste estudo foi identificar a visão dos membros do SINE de Rondonópolis - MT sobre o Mercado de Trabalho atual e suas tendências.

REFERENCIAL TEÓRICO

SISTEMA PÚBLICO DE EMPREGO TRABALHO E RENDA

O SPETR é o nome atualmente dado ao conjunto de programas de governo dirigidos ao mercado de trabalho, com os objetivos de: (i) combater os efeitos imediatos do desemprego, via transferências monetárias como previstas no seguro-desemprego; (ii) requalificar a mão de obra e reinseri-la no mercado, por intermédio dos programas de Qualificação Profissional e de Intermediação de Mão de Obra; e (iii) estimular ou induzir a geração de novos postos de

trabalho, emprego e renda, por meio da concessão de crédito facilitado a empresas e/ou trabalhadores que busquem algum tipo de auto-ocupação associada/cooperativada (CARDOSO; GONZALEZ, 2007).

A noção de um sistema público de emprego trabalho e renda pressupõe a ação integrada de um conjunto de políticas, no caso as políticas públicas de emprego, reunidas em torno do objetivo de desenvolver ações para melhorar o funcionamento do mercado de trabalho (MORETTO, 2007).

POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPREGO NO BRASIL

O poder público possui inúmeras formas de intervenção que afetam o nível de emprego. Essas formas vão desde a fixação do salário mínimo, o contexto institucional que regula as relações capital-trabalho e os custos fiscais e parafiscais nos encargos trabalhistas até a formação profissional (AZEREDO; RAMOS, 1995). A literatura divide as políticas públicas de emprego em dois tipos, sendo elas: as políticas ativas e políticas passivas.

As políticas passivas, segundo Paiva (2006), têm como objetivo assegurar um nível mínimo de renda para o caso de desemprego e programas de aposentadoria do trabalhador. No caso brasileiro, o instrumento mais importante foi historicamente o seguro desemprego.

As políticas ativas têm como objetivos aumentar a demanda por trabalho, como por exemplo, com a criação de empregos públicos, oportunidades de trabalho, programas de apoio às micro e pequenas empresas, entre outras ações. Além disso, reduzir o desemprego friccional por meio de ações de Intermediação de Mão de Obra (IMO), e combater o desemprego estrutural, mediante ações de qualificação profissional e facilitar a inserção ou reinserção de grupos específicos, como subsídio ao emprego de jovens ou desempregados de longa duração (PAIVA, 2006).

Os sistemas públicos de emprego combinam, em geral, políticas ativas e passivas de emprego. Embora seja regra que as políticas passivas consomem mais recursos, nos últimos anos tem-se chamado a atenção para a importância do investimento em políticas ativas, na medida em que elas podem ter impacto maior na possibilidade de o trabalhador desempregado (ou em risco de desemprego) conseguir uma situação melhor no mercado de trabalho. As políticas passivas, necessárias e presentes em todos os Sistemas Públicos de Emprego, devem ser articulados com as políticas ativas, de maneira a potencializar os recursos investidos (PAIVA, 2006).

SISTEMA NACIONAL DE EMPREGO

O SINE foi instituído pelo Decreto nº 76.403, de 08.10.1975, e tem como órgão Coordenador e Supervisor o Ministério do Trabalho, por intermédio da Secretaria de Políticas de Emprego e Salário. Sua criação fundamenta-se na Convenção n.º 88 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, que trata da organização do Serviço Público de Emprego, ratificada pelo Brasil (SINE, 2015).

A principal finalidade do SINE é o serviço de intermediação de mão de obra de forma a facilitar a reinserção daqueles trabalhadores que estão desempregados e a inserção daqueles trabalhadores que procuram o seu primeiro emprego. Além disso, está entre seus objetivos propiciar informação e orientação ao trabalhador quanto à escolha de emprego; prestar informações aos empregadores sobre a disponibilidade de trabalhadores; estabelecer condições para a adequação entre a demanda de postos de trabalho e a oferta de trabalhadores, em todos os níveis de capacitação (MORETTO, 2001).

Essas ações requerem uma articulação entre a União, por meio do Ministério do Trabalho e Emprego; os Estados, por intermédio das Secretarias Estaduais do Trabalho; e os serviços, as agências, os postos e balcões de emprego, público ou privado (SOUZA; GIL, 2010). Assim, o SINE atua como um sistema integrado de órgãos e entidades, nos planos federal, estadual e municipal, que visa à prestação de serviços ao trabalhador com vistas a sua proteção e à melhoria nas condições de inserção e de permanência no mercado de trabalho (SOUZA, 2003).

INTERMEDIACÃO DE MÃO DE OBRA (IMO)

A intermediação de mão de obra é uma das atribuições clássicas de um Sistema Público de Emprego (SPE). No Brasil, é de responsabilidade do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda. A preocupação com esta atividade levou à estruturação, em 1975 do SINE, a primeira forma de atendimento ao desempregado implantada no Brasil (DIEESE, 2010).

O objetivo da intermediação de mão de obra é aprimorar a função alocativa do mercado de trabalho, permitindo alcançar de forma rápida e com melhor qualidade a inserção de novos ingressantes ou a reinserção dos desempregados, traduzindo-se concretamente em redução de custos.

Os serviços de intermediação são estratégicos para auxiliar o desempregado a encontrar uma nova colocação no mercado de trabalho e, na perspectiva de Estado neoliberal, reduzir despesas com políticas compensatórias. Por sua vez, os serviços públicos de intermediação de emprego, quando executados diretamente pelo Estado, assumem um grande valor social, pois, além de auxiliarem o trabalhador na obtenção de um emprego, podem encaminhá-lo à qualificação profissional, para alternativas de geração de renda ou, ainda, para outros serviços públicos (SOUZA; GIL, 2010).

A intermediação de mão de obra não é realizada, exclusivamente, pelo SINE. Além de agências públicas de emprego, que fazem parte do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda, existem agências privadas. O papel das agências de intermediação públicas e privadas é basicamente ajudar a reduzir o desemprego friccional (DIEESE, 2010).

Visando atender um número cada vez maior de trabalhadores e perfis variados, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) instituiu em 2011, o Portal MTE (Mais Emprego), sistema informatizado que integra políticas de trabalho, emprego e renda. Este portal procurou otimizar o processo de pagamento de seguro desemprego, as políticas de intermediação de mão de obra e de qualificação profissional.

A abordagem sobre o mercado de trabalho e as políticas públicas não pode deixar de fora a importância da educação para as pessoas, seja para sua inserção no mercado de trabalho, aumento da renda, como também os reflexos positivos que a educação traz para o desenvolvimento do país.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente estudo trata-se de uma pesquisa qualitativa de caráter exploratório, visto que teve como objetivo identificar a visão dos membros do SINE de Rondonópolis - MT sobre o Mercado de Trabalho atual e suas tendências.

A coleta de dados procedeu-se por meio da elaboração de um roteiro semiestruturado de entrevistas. Após a elaboração, foi realizado o pré-teste, sendo realizadas entrevistas com dois ex-funcionários do SINE que atuaram no processo de intermediação de mão de obra da

instituição. Posterior a realização das entrevistas, foram revisadas as perguntas, de modo que não houvesse dificuldades dos respondentes na compreensão.

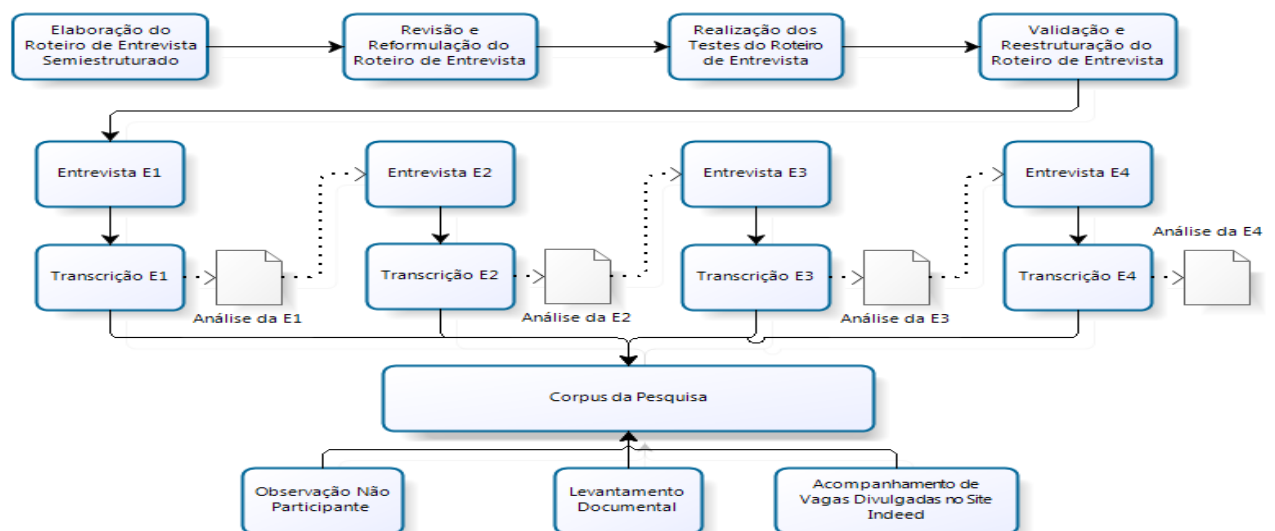
Após o pré-teste foram realizadas entrevistas com os responsáveis pela intermediação de mão de obra do SINE de Rondonópolis, sendo tais pessoas: (i) a coordenadora geral; (ii) o responsável pela divulgação das vagas em aberto; (iii) a responsável pelo encaminhamento dos trabalhadores às vagas ofertadas. Além destas pessoas, com o intuito de ter uma noção mais ampla do mercado de trabalho, foi realizada uma entrevista com o Gerente Regional do Trabalho e Emprego de Rondonópolis.

Durante o período de 10 meses (05/2015 a 02/2016) foi realizado o acompanhamento das vagas abertas no *site Indeed.com*¹ para a cidade de Rondonópolis- MT, buscando averiguar o perfil das vagas divulgadas, que serão mencionadas nas discussões dos resultados. A escolha deste *site* ocorreu pelo interesse em descobrir qual o perfil das vagas divulgadas para Rondonópolis nos *sites* de empregos, e cruzar estes dados com os achados das entrevistas realizadas no SINE. Antes de definir qual *site* seria a base da pesquisa, foi realizada uma busca inicial em vários *sites* que divulgam vagas de emprego em Rondonópolis. A escolha em pesquisar o *site Indeed* foi porque o mesmo divulga vagas de vários outros *sites*, tanto de empresas, quanto especializados em vagas de empregos, ou seja, este *site* compila as vagas que estão sendo divulgadas nos demais.

No período de execução da pesquisa no SINE foi realizada a observação não participante das rotinas diárias da IMO. A pesquisadora tomou nota das situações, tais como: o processo de triagem do perfil do trabalhador, o encaminhamento para vagas em aberto, a divulgação de vagas em aberto disponibilizada pelas empresas. As dúvidas que surgiram foram esclarecidas pelos responsáveis da IMO. A observação não participante contribuiu para o conhecimento da IMO, propiciando maiores argumentos para discutir os resultados da pesquisa.

Na análise dos dados foi utilizado a análise de conteúdo na perspectiva de Bardin (2006). Na primeira fase a pré-análise foi elaborado o corpus da pesquisa conforme Figura 1.

Figura 1: Constituição do *corpus* da pesquisa.



Fonte: Elaborado pela autora (2016)

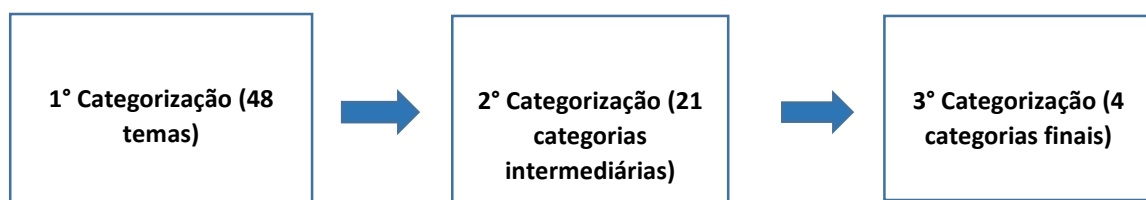
¹ O *site Indeed.com* – possui mais de 180 milhões de visitantes únicos por mês e desde 2004, fornece aos usuários acesso gratuito há milhões de vagas de emprego, de milhares de *sites* de empresas e empregos (INDEED, 2018).

Nesta pesquisa as páginas transcritas das entrevistas foram formatadas de maneira que possibilitasse durante a leitura fluente adicionar hipóteses à esquerda e a tentativa de unidades de análise de categorias à direita, seguindo o rigor metodológico da análise de conteúdo. É importante ressaltar que a escolha dos dados a serem analisados, obedeceu à orientação das seguintes regras: (i) Exaustividade: refere-se à deferência de todos os componentes constitutivos do *corpus*. Bardin (1977) descreve esta regra, detendo-se no fato de que o ato de exaurir significa não deixar de fora da pesquisa qualquer um de seus elementos, sejam quais forem as razões; (ii) Representatividade: no caso da seleção um número muito elevado de dados, pode efetuar-se uma amostra. A amostragem diz-se rigorosa se a amostra for uma parte representativa do universo inicial (BARDIN, 2011); (iii) Homogeneidade: os documentos retidos devem ser homogêneos, obedecer a critérios precisos de escolha e não apresentar demasiada singularidade fora dos critérios; (iv) Pertinência: significa verificar se a fonte documental corresponde adequadamente ao objetivo suscitado pela análise (BARDIN, 1977), ou seja, esteja concernente com o que se propõe o estudo (SILVA; FOSSÁ, 2013).

Concluída a primeira fase, acima descrita, partiu-se para a exploração do material que constituiu a segunda fase. Nessa fase, o texto das entrevistas e de todo o material coletado foi recortado em unidades de registro. Definidos como unidades de registro, os parágrafos de cada entrevista, assim como textos de documentos disponibilizados pelo SINE. Desse material foram identificadas as palavras-chave realizando uma primeira categorização.

Por fim, na terceira fase tratamento dos dados: inferência e interpretação, o processo de categorização dos dados ocorreu por meio da leitura de cada entrevista transcrita, excluindo as perguntas e analisando as respostas, ou seja, o que foi dito pelos entrevistados. Após a leitura foram identificados os principais trechos que poderiam ser os temas iniciais, após foram identificados 48 temas, em seguida foram identificadas 21 categorias intermediárias, sendo posteriormente agrupadas em 4 categorias finais, conforme a Figura 2.

Figura 2: Processo de categorização dos dados



Fonte: Elaborado pela autora (2016).

DISCUSSÕES DOS RESULTADOS

Após seguir todas as etapas metodológicas da pesquisa, foram identificadas quatro categorias que são apresentadas nesta seção, sendo: a categoria intermediação de mão de obra; a categoria perfil do emprego; a categoria qualificação profissional; e a categoria tendências.

CATEGORIA INTERMEDIAÇÃO DE MÃO DE OBRA

Esta categoria procurou analisar como é realizado o processo de intermediação de mão de obra no SINE de Rondonópolis – MT por meio do relato dos entrevistados. Nesta categoria são explicados o processo de intermediação de mão de obra para o trabalhador, para o

empregador e como este processo pode ser feito pelas Agências de Atendimento do SINE e pelo Portal Mais Emprego.

Agências de Atendimento do Sine

Para o trabalhador que vai até a unidade do SINE, é realizado o cadastro onde a atendente cruza os dados do perfil do trabalhador com o perfil das vagas de emprego divulgadas no sistema interno do SINE (SIGAE - Sistema de Gerenciamento e Acompanhamento do Empregador). Nesta pesquisa é verificado se há vagas no perfil do trabalhador, se existir mais de uma vaga todas são informadas ao trabalhador, para que o mesmo escolha a que mais lhe interesse e retire sua carta de encaminhamento. Caso não exista nenhuma vaga no perfil, ou o trabalhador não tenha interesse por nenhuma das vagas, seu cadastro continua no SINE e o trabalhador deve aguardar o surgimento de novas vagas.

O trabalhador que retira a carta de encaminhamento é direcionado para a entrevista com os gestores da empresa. A entrevista pode ser realizada no SINE, pois são disponibilizadas salas para este processo, ficando a critério da empresa na abertura da vaga decidir o local da realização das entrevistas. Após realização das entrevistas, a empresa precisa dar o *feedback* para o trabalhador, seja positivo ou negativo, registrar na carta de encaminhamento este *feedback*. O trabalhador precisa devolver esta carta de encaminhamento no SINE para que os dados sejam computados e encaminhados ao MTE. Caso o *feedback* tenha sido negativo o trabalhador pode retirar outra carta de encaminhamento se existir vaga no seu perfil.

Para divulgar vagas no SINE o empregador precisa realizar um cadastro para pessoa jurídica por meio do seu CNPJ ou para pessoa física pelo seu CPF. As vagas divulgadas deverão ser com registro em CTPS, pois o SINE não divulga vagas que sejam para trabalhar na informalidade. A realização do cadastro pode ser feita por telefone, e-mail ou com a visita do empregador até a unidade SINE. Após o preenchimento e verificação do cadastro o empregador pode disponibilizar suas vagas.

Na abertura de vagas, o SINE pede ao empregador o máximo de informações possíveis, como descrever claramente o perfil da vaga, atribuições do cargo, salário, benefícios, jornada de trabalho, e se aceita encaminhamento de Pessoas com Deficiência (PCD). É necessário especificar quais tipos de deficiências serão aceitas para as vagas, e caso a empresa não aceite encaminhamento de PCD, deve explicar o porquê. O empregador deve informar o endereço e ponto de referência para facilitar aos trabalhadores encontrar o local de entrevista. Caso o empregador queira realizá-la no SINE, precisa informar a data que irá realizar o processo seletivo para que a sala seja reservada.

Após a realização das entrevistas, a empresa deve informar ao SINE o preenchimento ou fechamento da vaga, para que este dado seja computado e repassado para o MTE.

Em Rondonópolis, foi relatado pelos entrevistados que, havia várias pessoas insatisfeitas com o atendimento, como o fluxo de pessoas era muito grande, algumas pessoas chegavam muito cedo, e mesmo assim, não conseguiam pegar uma senha para atendimento. Com a mudança de gestão do SINE, foi realizada uma pesquisa, onde identificaram que a maioria das pessoas iam ao SINE para requerer o seguro desemprego, e poucas pessoas iam em busca de vagas de emprego, pois as senhas se esgotavam muito cedo.

Foi relatado pela entrevistada E1 que a nova gestão realizou diversas reuniões com os responsáveis pela IMO do SINE e chegaram ao consenso de mudar a forma de atendimento aos trabalhadores. Definiram que no período da manhã das 07:00 às 11:00 o atendimento seria para os trabalhadores que tinham interesse em fazer o cadastro e, retirar a carta de encaminhamento. Já no período da tarde das 13:00 às 17:00 o atendimento seria para dar entrada no seguro

desemprego. Com as mudanças são realizados cerca de 150 atendimentos por dia aos trabalhadores em busca de vagas de emprego.

Para reduzir as filas nas agências de atendimento do SINE foi criado o Portal Mais Emprego. No próximo tópico é descrito o processo de IMO para o trabalhador e empregador por meio deste Portal.

Portal Mais Emprego

O Portal Mais Emprego surgiu com a finalidade de aproximar as políticas públicas de emprego à sociedade brasileira, modernizando os serviços disponibilizados nas Agências de Atendimento e proporcionando maior agilidade, independência e transparência, por meio da *web* (PORTAL MAIS EMPREGO, 2016). Neste portal, para que o trabalhador tenha acesso às vagas de emprego, é preciso realizar o seu cadastro, acessando o site *maisemprego.mte.gov.br* no Menu “Trabalhador”, e em seguida preencher os seus dados pessoais. Após o preenchimento dos dados, é confirmado login e senha para ter acesso ao *site*.

Depois do cadastro o trabalhador consegue acessar vagas em seu perfil, e retirar sua própria carta de encaminhamento para ser entrevistado. Após o *feedback* da entrevista o trabalhador precisa levar esta carta de encaminhamento para o SINE computar os dados e repassar as informações ao MTE. Com o repasse destas informações o sistema é liberado novamente para o trabalhador emitir outra carta de encaminhamento.

Para a empresa, o acesso ao Portal Mais Emprego na IMO permite ao empregador disponibilizar vagas de emprego e pesquisar o currículo de trabalhadores. Após a confirmação de cadastro, a empresa pode disponibilizar suas vagas de emprego, preenchendo todos os dados de perfil da vaga. Por meio do Portal, as empresas podem acessar o currículo dos trabalhadores cadastrados e convocá-los para entrevista, além disso, podem acompanhar a quantidade de pessoas que já emitiram carta de encaminhamento para cada vaga cadastrada.

Visando reduzir as dificuldades dos trabalhadores para acessar o Portal Mais Emprego, o SINE de Rondonópolis disponibiliza um atendente para esclarecer dúvidas e realizar o cadastro dos trabalhadores no Portal. Para os entrevistados a partir do momento em que o trabalhador conseguir emitir sua carta de encaminhamento, haverá uma redução nas filas e o atendimento nas Agências do SINE ficará mais ágil.

Foi relatado pelos entrevistados que as pessoas que frequentam o SINE em busca de uma vaga de emprego, em sua maioria, não possuem acesso à internet e as que possuem tem dificuldades em realizar o cadastro e emitir a carta de encaminhamento. Para a entrevistada E1 o que acontece é que o trabalhador visualiza a vaga e quer ser encaminhado para ela, porém ele se esquece dos pré-requisitos do perfil da vaga, pois se o perfil do profissional não se encaixar com o da vaga, o sistema não liberará a carta de encaminhamento.

CATEGORIA PERFIL DO EMPREGO

Esta categoria buscou analisar o perfil do emprego de Rondonópolis, discutindo sobre admissões e demissões no período de 2011 a 2015, o salário médio das 20 primeiras vagas que mais admitiram neste período, divulgadas pelo *site* do MTE, e o perfil das vagas publicadas no *site Indeed.com*.

Perfil do Emprego segundo MTE

As admissões e demissões no período de 2011 e 2014 apresentaram um saldo positivo. Já em 2015, segundo os dados do MTE, é possível observar uma mudança, o saldo de vagas ficou negativo sendo que as demissões foram maiores que as admissões. Para Pochmann (2015) o ano de 2015 pode ser compreendido como um ponto de inflexão do mercado de trabalho. Analisando o mercado de trabalho em Rondonópolis no ano de 2015 a estagnação da produção industrial, em decorrência do fechamento e paralisação de importantes empresas da agroindústria e do setor têxtil, impactou negativamente nos resultados divulgados pelo MTE.

O Quadro 1 apresenta o número de admissões e demissões em Rondonópolis entre 2011 e 2015.

Quadro 1: Admissões e demissões em Rondonópolis no período de 2011-2015

| | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|--------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Admissões | 27.461 | 28.835 | 31.689 | 35.884 | 31.622 |
| Desligamentos | 26.427 | 27.511 | 30.198 | 35.281 | 33.748 |
| Variação Absoluta | 1.034 | 1.324 | 1.491 | 603 | -2.126 |

Fonte: MTE Perfil do Município (2016).

O Quadro 2 apresenta os cargos que mais admitiram no período de 2011 a 2015, sendo: motorista, vendedor varejista, servente de obras, alimentador, entre outros. Percebe-se que estas vagas são de perfil operacional da força de trabalho. Não foi identificado dentre as vagas divulgadas pelo MTE, vagas com o título, por exemplo, de gerente e/ou gestor em suas respectivas áreas.

Quadro 2: O salário médio, as 20 vagas que mais admitiram divulgadas pelo MTE

| Nº | Cargo | Salário Médio (R\$) | Admissão | Demissão | Saldo |
|--------------|------------------------------------|---------------------|---------------|---------------|--------------|
| 01 | Motorista | 1.161,50 | 14.519 | 13.354 | 1.165 |
| 02 | Vendedor Varejista | 804,75 | 9.742 | 10.115 | -373 |
| 03 | Servente de Obras | 800,26 | 8.503 | 8.159 | 344 |
| 04 | Alimentador de Linha de Produção | 812,34 | 7.787 | 6.186 | 1.601 |
| 05 | Auxiliar de Escritório | 839,90 | 7.152 | 6.600 | 552 |
| 06 | Operador de Caixa | 803,06 | 4.539 | 4.650 | -111 |
| 07 | Pedreiro | 1.088,09 | 3.979 | 4.264 | -285 |
| 08 | Assistente Administrativo | 1.095,63 | 3.507 | 3.263 | 244 |
| 09 | Faxineiro | 813,93 | 3.186 | 2.680 | 506 |
| 10 | Frentista | 840,38 | 2.545 | 2.211 | 334 |
| 11 | Cozinheiro Geral | 801,23 | 2.374 | 2.646 | -272 |
| 12 | Retalhador de Carne | 773,56 | 2.302 | 2.403 | -101 |
| 13 | Recepcionista | 776,86 | 2.182 | 2.067 | 115 |
| 14 | Embalador a mão | 686,76 | 2.066 | 1.581 | 485 |
| 15 | Almoxarife | 928,19 | 2.048 | 1.898 | 150 |
| 16 | Trabalhador de Serviços de Limpeza | 730,76 | 1.961 | 1.964 | -3 |
| 17 | Atendente de Lanchonete | 737,71 | 1.932 | 1.942 | -10 |
| 18 | Trabalhador Volante da Agricultura | 968,45 | 1.886 | 1.781 | 105 |
| 19 | Repositor de Mercadorias | 820,67 | 1.843 | 2.107 | -264 |
| 20 | Ajudante de Motorista | 839,43 | 1.385 | 1.300 | 85 |
| TOTAL | | | 85.438 | 81.171 | 4.267 |

Fonte: MTE (2016).

Dentre as vagas divulgadas, é possível verificar o grande índice de rotatividade, sendo que em algumas delas as demissões superaram as admissões como é o caso de vendedor varejista, operador de caixa, pedreiro, cozinheiro geral, trabalhador de serviços de limpeza, atendente de lanchonete e repositor de mercadorias.

Os entrevistados relataram que muitas pessoas quando trabalham o período necessário para ter o direito ao seguro desemprego, fazem de tudo para a empresa dispensá-los para receber o benefício. O relato dos entrevistados condiz com o que diz Gonzaga (1998) sobre a rotatividade para o trabalhador formal, pois a legislação trabalhista permite ganhos extras de renda na mudança de emprego (recebimento do saldo e da multa do FGTS, seguro desemprego que pode durar por até cinco meses). Isso acaba gerando mais rotatividade, já que o lado ruim relacionado à perda do emprego é atenuado por uma imediata compensação de renda.

Analisando o salário médio das vagas do é possível perceber que não ultrapassam dois salários mínimos. Para Medeiros (2015) os baixos salários levam o mundo urbano à proliferação de atividades (como a autoconstrução) e à demanda por produtos e serviços baratos e de segunda mão oferecidos em condições precárias, informais e irregulares. A demanda por estes bens e serviços decorre dos baixos salários. A população de baixa renda busca satisfazer suas necessidades básicas (alimentação, moradia) com seu salário, não sobrando dinheiro para consumir outros produtos e/ou serviços. Com a elevação do poder de compra dos salários gera-se um deslocamento relativo na demanda por bens e serviços, mudando os padrões de consumo, seja por alimentos industrializados, pela alimentação fora do lar, por serviços de educação, saúde, entre outros. Com o aumento da geração de renda, em consequência aumenta-se o consumo girando a economia (MEDEIROS, 2015).

Em Rondonópolis, os dados do Instituto de Pesquisa Acir apontam que 75,66% da população pertencia à classe econômica com renda entre R\$ 776,00 a R\$ 1.685,00 (PERFIL RONDONÓPOLIS, 2014). Os dados revelam que a maior parte da população não possui renda superior a dois salários mínimos. Vários são os motivos por trás desta baixa renda, tais como a falta de qualificação profissional, a geração de emprego com baixos salários, o tipo de empresas que se instalam na cidade e que trazem a mão de obra qualificada de outras localidades, a falta de desenvolvimento do profissional local, entre outros.

Além dos dados do MTE foram analisadas as vagas divulgadas no *Site Indeed.com*

Perfil de vagas divulgadas no *Site Indeed.com*

No período de realização dessa pesquisa (05/2015 a 02/2016), foram acompanhadas as publicações de vagas de emprego no *site Indeed.com*. Das vagas acompanhadas no período foram selecionadas as 20 mais divulgadas. Buscando averiguar o perfil das vagas publicadas no *site*, percebe-se que cinco vagas estão na lista das que mais admitiram no período de (2011 a 2015) no *site* do MTE, sendo: assistente administrativo, repositor, operador de caixa, motorista e recepcionista. O salário médio das vagas publicadas no *site* é superior em relação às vagas publicadas no site do MTE, mesmo assim os salários ofertados são inferiores a três salários mínimos.

Durante a realização da pesquisa, o *site Indeed* não disponibilizou os salários das vagas publicadas, deste modo não foi realizado nenhum comparativo com dados de *sites* especializados em pesquisa salarial, pois não abordaria a realidade salarial da cidade, e sim o cenário nacional.

É possível inferir que as principais vagas divulgadas no *site Indeed* para Rondonópolis, são vagas para mão de obra operacional, pois foram identificados apenas dois cargos de

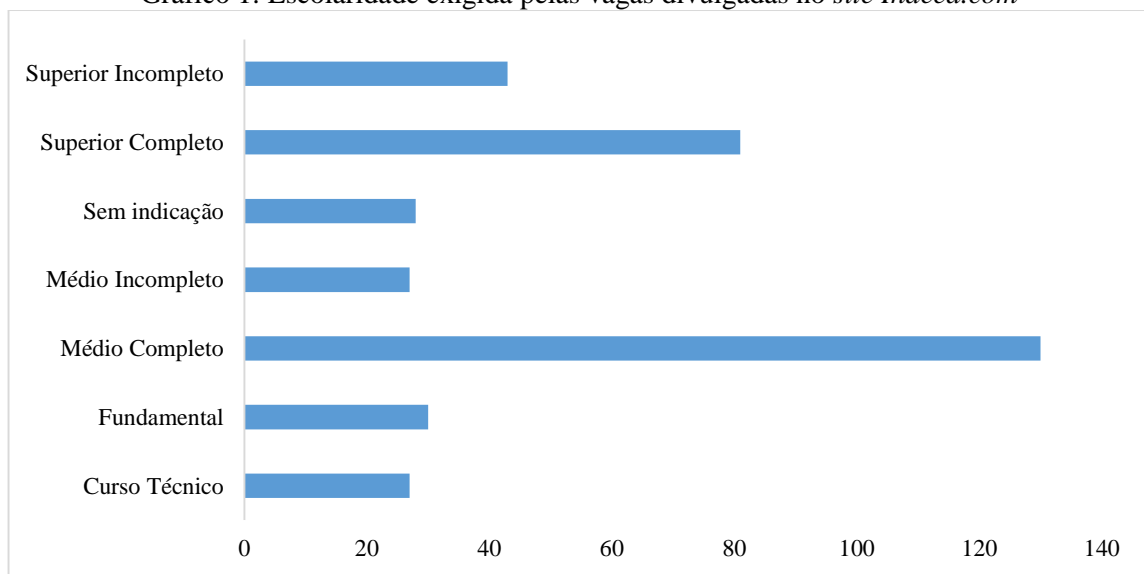
gestão/gerência ou com exigência de uma mão de obra qualificada, durante os dez meses desta pesquisa.

Os entrevistados destacaram que as empresas optam em trazer os profissionais qualificados de outras regiões, pois este tipo de profissional não possui grande rotatividade como as demais vagas apresentadas pelo MTE que mais admitiram no período de 2011 a 2015.

Percebe-se que as vagas que exigem o profissional qualificado/ especializado possui um número menor de vagas em aberto, comparadas as vagas que mais admitiram publicadas pelo MTE.

Analisando a escolaridade exigida das vagas publicadas no *site Indeed.com*, concluiu-se que o ensino médio foi o mais exigido, em seguida o ensino superior completo e o ensino superior incompleto, como demonstrado no Gráfico 1. Percebe-se que a exigência por nível superior aparece em segundo lugar, apesar do perfil das vagas não possuir grandes exigências de qualificação. Os entrevistados destacaram que as empresas atualmente estão mais criteriosas em seus processos seletivos, escolhendo o profissional que pode contribuir mais para a empresa com ideias novas, processos diferentes e que tragam maiores resultados. O que explicaria estas exigências das empresas apontadas pelos entrevistados, são as qualificações requeridas por vagas que não possuem grande complexidade no perfil anunciado.

Gráfico 1: Escolaridade exigida pelas vagas divulgadas no *site Indeed.com*



Fonte: Elaborado pela autora (2016).

Analisando o perfil das vagas que mais admitiram divulgadas pelo *site* do MTE e o perfil das vagas publicadas pelo *site Indeed*, foi possível verificar que existem similaridades entre os perfis apresentados. Ambos são mão de obra operacional, com poucas exigências de um perfil profissional com maiores exigências de qualificação.

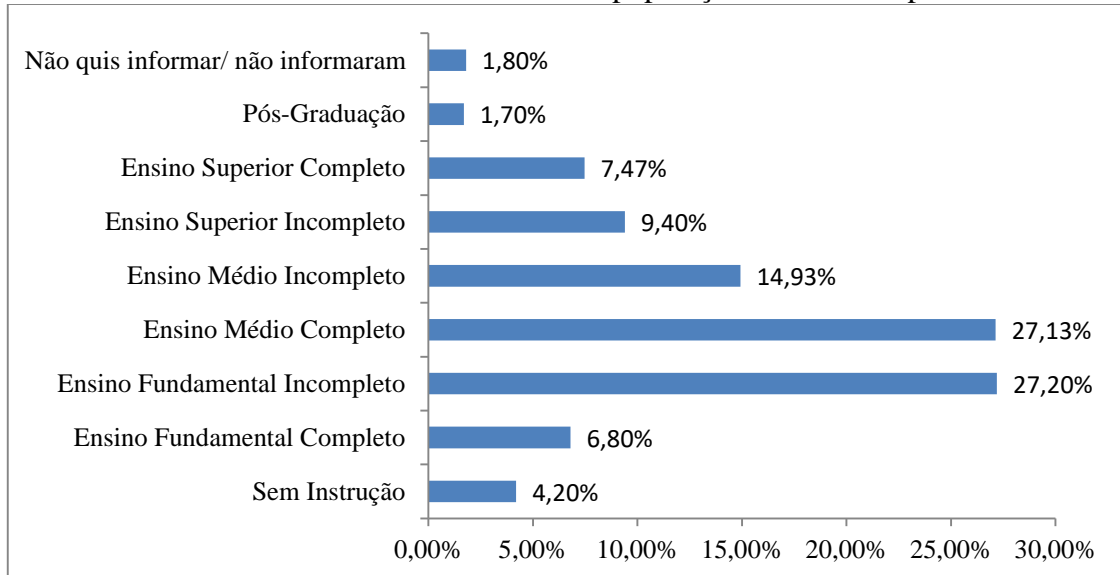
CATEGORIA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Esta categoria buscou discutir o grau de escolaridade da população de Rondonópolis e as alternativas de qualificação profissional informadas pelos entrevistados.

Analisando o relato dos entrevistados sobre qualificação profissional, foi dito que em Rondonópolis existe a escassez de mão de obra qualificada. Buscando analisar o grau de

escolaridade da população, a partir do Instituto de Pesquisa ACIR (Associação Comercial, Industrial e Empresarial de Rondonópolis), foi elaborado o Gráfico 2.

Gráfico 2: Grau de escolaridade da população de Rondonópolis.



Fonte: Instituto de Pesquisa ACIR – IPA/ (2014)

Os entrevistados relataram que, devido à baixa escolaridade da população de Rondonópolis, uma das alternativas para conseguir uma melhor oportunidade de emprego é recorrer aos cursos oferecidos pelo Sistema S (SENAI, SENAC) para se qualificar.

O Sistema S possui a sua representatividade em qualificação profissional no Brasil, atuando com o objetivo de criar cursos que garantam perspectivas de trabalho para os jovens e facilitem seu acesso ao mercado, que atendam também os profissionais que já estão no mercado de trabalho, mas sentem falta de uma melhor qualificação para exercerem suas atividades, e, ainda, seja instrumento eficaz na reinserção do trabalhador no mercado de trabalho (SENAI, 2016). Os entrevistados enfatizaram que o Sistema S é a melhor alternativa das pessoas se qualificarem para pleitear uma melhor oportunidade de emprego.

Para Schwartzman e Castro (2013), a necessidade de melhor qualificação dos recursos humanos é um requisito da economia e uma aspiração da população, que sabe que as pessoas mais educadas conseguem melhores empregos e melhores rendas. Quando os recursos humanos se tornam escassos e o sistema educacional não responde, a economia tende a se ajustar a esta situação, desenvolvendo atividades baseadas em trabalho de baixa qualificação e não criando demanda para pessoas mais qualificadas. Países como Japão, Coreia do Sul e China, conseguiram mudar o patamar de qualidade de seus sistemas educativos. Eles não esperaram que a educação respondesse às demandas da economia, mas, ao contrário, investiram pesadamente na educação e, a partir daí, conseguiram desenvolver uma economia de alta produtividade.

Analisando o relato dos entrevistados que enfatizam a importância do Sistema S para qualificar os trabalhadores, percebe-se que essas instituições focam em instruir o profissional para atuar em uma área específica. Com o intuito de averiguar a educação e a qualificação profissional no Brasil, percebe-se que se trata de uma questão social complexa, onde a estrutura da educação de base irá impactar na inserção do indivíduo no mercado de trabalho. No Brasil

há estudos que mostram as deficiências da educação de base, principalmente, em relação à qualidade do ensino conforme abordado por Schwartzman e Castro (2013).

Para os autores a educação brasileira está estagnada, tanto em quantidade quanto em qualidade de educação que os alunos recebem, e existe uma percepção generalizada de que o Brasil não está formando pessoas com as qualificações mínimas necessárias para o exercício da cidadania e para a inserção produtiva no mercado de trabalho (SCHWARTZMAN; CASTRO, 2013). Segundo a análise dos dados do Sistema de Avaliação da Educação Básica brasileira, SAEB, feita pelo movimento “Todos pela Educação”, em 2011, somente 11% dos jovens cursando a terceira série do Ensino Médio dominavam os conhecimentos mínimos de matemática esperados para este nível, e somente 28,9% dominavam os conhecimentos mínimos de matemática esperados para este nível, e somente 28,9% dominavam os conhecimentos mínimos de língua portuguesa no conjunto de escolas (públicas e privadas). Analisando apenas as escolas públicas a percentagem caía para 5,8% e 23,3% respectivamente (TODOS PELA EDUCAÇÃO, 2011).

Segundo os entrevistados, falta a população local interesse em se qualificar profissionalmente. Para eles, existem diversos fatores que influenciam negativamente para que a população não busque se aperfeiçoar que estão relacionados à educação que as famílias tiveram e irão passar para seus filhos, à evasão escolar, pois o jovem às vezes precisa parar de estudar para trabalhar e contribuir na renda da família e, à cultura da população em deixar os estudos para um segundo plano.

Foi relatado por todos os entrevistados que, por falta de profissionais qualificados, quando as empresas necessitam de uma mão de obra especializada, elas buscam esse profissional em outras regiões, para suprir suas necessidades. Para as empresas, buscar este profissional fora da região gera um custo maior com pagamento de salários, pois a empresa precisa atraí-lo para atuar na organização. Além disso, as empresas correm o risco deste profissional não se adaptar à cidade e se desligar.

CATEGORIA TENDÊNCIAS

Esta categoria procurou descrever as tendências do mercado de trabalho de Rondonópolis partindo do relato dos entrevistados. Uma das tendências citadas foi a redução de vagas de empregos como sendo um dos reflexos da crise econômica vivenciada pelo país.

De acordo com os dados da Confederação Nacional de Serviços (2016) o nível do emprego continua caindo no Brasil em razão da crise política e econômica. Em janeiro de 2016 com base nos dados do MTE, havia 47.524 milhões de trabalhadores com carteira assinada no país, esse número foi 3,2% menor do que havia em janeiro de 2015. Essas reduções de empregos formais impactam no consumo das pessoas desempregadas, refletindo no comércio, indústrias e outros segmentos.

Outras tendências relatadas foram a redução de salários e o aumento da rotatividade de mão de obra. Para Pochmann (2009) o funcionamento desfavorável do mercado de trabalho, e a rotatividade de mão de obra se colocam de forma mais intensa no rebaixamento da remuneração e das condições de trabalho dos empregados, geralmente aqueles com contrato de trabalho formal. Trata-se da demissão de trabalhadores com maior remuneração para os contratos de novos empregados em condições inferiores de salário. O entrevistado E2 relatou que no “período de 2012 a 2014, em Rondonópolis, as empresas precisavam oferecer salários maiores para disputar profissionais, pois a demanda por mão de obra nesse período era grande, devido a instalação de empresas de grande porte na cidade, demandando trabalhadores em diversas áreas”. Atualmente, o entrevistado diz estar vivenciando um momento diferente, em

que “o número de vagas abertas diminuiu, os salários foram reduzidos e a disputa para pleitear uma vaga é cada vez mais acirrada pelos trabalhadores”.

Foi destacado pelos entrevistados que a redução de vagas de empregos aumentará o excedente de mão de obra, principalmente de trabalhadores menos qualificados. Refletindo sobre o excedente de mão de obra é possível indicar que este fenômeno existe no país desde a abolição da escravidão, ou seja, os ex-escravos não conseguiram se inserir no mercado de trabalho formal e foram atuar nas economias de subsistência e nos empregos precários, conforme descreve Theodoro (1998). Atualmente, os impactos desse excedente de mão de obra para as cidades são diversos, podendo ser destacado o aumento da informalidade. Muitos trabalhadores fora do mercado de trabalho passam a fazer “bicos” em condições de trabalho precárias, outros abrem o seu próprio negócio também informalmente, e vários por falta de conhecimento e gestão, não conseguem ter prosperidade em seus negócios.

Como reflexo das maiores exigências das empresas por qualificação e competências, a disputa por uma vaga de emprego está cada vez mais acirrada. Essa tendência exige dos trabalhadores maior qualificação profissional, competências e experiência para pleitear uma vaga de emprego. O Entrevistado E2 destaca que diante do aumento de candidatos em busca de uma vaga de emprego, as empresas podem ser mais criteriosas, ter mais exigências para selecionar o profissional, e maior poder de barganha na oferta de salários e benefícios.

Os resultados da pesquisa apontam que temos um ciclo vicioso em que o maior prejudicado é o profissional de menor qualificação. Estes fatores já ocorrem há muito tempo no mercado de trabalho no Brasil, fazendo um retrocesso às décadas de 1970 a 1990, quando o país vivenciava uma situação de redução de vagas de emprego, diminuição dos salários, aumento da informalidade e precarização dos postos de trabalho.

Resgatando as quatro categorias construídas nesta pesquisa, tanto as vagas que mais admitiram em Rondonópolis quanto as vagas que foram publicadas pelo *site Indeed* são vagas de perfil operacional. Associando o perfil destas vagas, ao nível de instrução da população de Rondonópolis, percebe-se o perfil anunciado de vagas condiz com a escolaridade da grande maioria dos trabalhadores da cidade, ou seja, as vagas operacionais (com menor nível de instrução) são mais fáceis de encontrar profissionais. No entanto, as vagas com maiores exigências não têm à disposição o profissional local.

Com a diminuição dos postos de trabalho e maior parte das demissões sendo da mão de obra operacional, irá refletir no aumento do desemprego de pessoas com baixa qualificação, muitas das quais irão trabalhar na informalidade até conseguir se reinserir no mercado de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Resgatando o objetivo proposto desta pesquisa que foi identificar a visão dos membros do SINE de Rondonópolis – MT sobre o Mercado de Trabalho atual e suas tendências. Pode-se concluir que o objetivo proposto foi alcançado.

O não preenchimento de algumas vagas anunciadas pelo SINE está relacionado ao perfil exigido, conforme já foi relatado no trabalho. Quanto maior forem as exigências, mais dificuldades as empresas encontrarão em conseguir este profissional, localmente.

Os entrevistados destacaram que o Sistema S não é a única solução de qualificação profissional para os trabalhadores, porém na região é o mais acessível. Analisando sob a ótica de outros estudos, o Sistema S possui a sua importância em qualificação profissional de jovens e adultos em uma determinada especialidade, mas não é considerado a melhor maneira de resolver os problemas de qualificação da população. De acordo com Almeida e Suhr (2012), o

principal objetivo do Sistema S é formar profissionais em larga escala invertendo o papel do ensino público, que, em vez de formar cidadãos com plenas condições de participarem de forma efetiva na sociedade, preocupa-se em formar trabalhadores instrumentais.

Sob a ótica das tendências do mercado de trabalho em Rondonópolis, foi destacado pelos entrevistados que as mudanças políticas e econômicas vivenciadas pelo país têm influenciado na redução de vagas de empregos, no valor dos salários e aumento da rotatividade dos trabalhadores principalmente a mão de obra operacional. Não foi exposto pelos entrevistados as tendências sobre o mercado de trabalho em relação à inovação e geração de novas oportunidades em Rondonópolis.

Como sugestões de estudos futuros, sugere-se: (i) realizar pesquisas na visão das empresas em relação ao desempenho da IMO realizada pelo SINE; (ii) Desenvolver pesquisas para compreender as principais consequências sociais do desemprego; (iii) elaborar pesquisas para identificar na visão dos trabalhadores o “porquê” deles não utilizarem o Portal Mais Emprego; e (iv) pesquisar as peculiaridades econômicas da região de Rondonópolis e verificar quais são os principais impactos no mercado de trabalho local.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, A. C.; SUHR, I. R. F. Educação Profissional no Brasil: a construção de uma proposta educativa dual. **Revista Intersaberes**. v. 7 n. 13, p. 81-110 jan-jun. 2012.

AZEREDO, B.; RAMOS, C. A. Políticas públicas de emprego: experiências e desafios. **Planejamento e Políticas Públicas**. n. 12, Ipea, 1995.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2006.

BARROS, C. M. **Sistema Nacional de Emprego na Bahia: Funcionamento, Resultados e Limitações**. Bahia, 2007. 110 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Núcleo de Pós Graduação em Administração – Universidade Federal da Bahia.

CACCIAMALI, M. C.; SILVA, G. B.; MATOS, F. **Sistema Nacional de Emprego: desempenho interestadual**. In: OLIVEIRA, M. A. (org.) Reforma do Estado e políticas de emprego no Brasil. Campinas: UNICAMP. IE, 1998.

CARDOSO, J. C. J.; GONZALEZ, R. Dilemas e alternativas ao financiamento das políticas públicas de trabalho e renda no Brasil. 2007.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS SERVIÇOS. 2016. **Informativos**. Disponível em: < <http://www.cnservicos.org.br/documentos/informativos/> > Acesso em: 15 abr. 2016.

DIEESE. **Intermediação de mão de obra**. São Paulo: DIEESE/MTE, 2010.

GONZAGA, G. Rotatividade e qualidade do emprego no Brasil. **Revista de Economia Política**, v. 18, n. 1, p.120-140, jan./mar. 1998.

INDEED. 2018. Disponível em: < <https://www.indeed.com.br/jobs?q=&l=Rondon%C3%B3polis%2C+MT> > Acesso em: 06 abr. 2018.

MEDEIROS, C. A. A Influência do salário mínimo sobre a taxa de salários no Brasil na última década. **Economia e Sociedade**, v. 24, n. 2, p. 263-292, ago. 2015.

MORETTO, A. J. **Mercado de Trabalho e Políticas de Emprego no Brasil**. Campinas, 2001. 146 f. Dissertação (Mestrado em Economia Social) Universidade Estadual de Campinas – UNICAMP.

OLIVEIRA, D. Análise de conteúdo temático-categorial: uma proposta de sistematização. **Rev. Enferm.**, v. 16, n. 4, out./dez. 2008.

PAIVA, L. H. O dilema do financiamento orçamentário das políticas públicas de emprego. **Notas Técnicas Mercado de Trabalho**. Ipea, 2006.

PERFIL RONDONÓPOLIS. **Instituto de Pesquisa Acir**. Disponível em: < http://www.acirmt.com.br/docs/Projeto_Perfil_Rondonopolis_2015_impres_o.pdf > Acesso em: 08 abr. 2016.

POCHMANN, M. Ajuste econômico e desemprego recente no Brasil metropolitano. **Estudos Avançados**, v. 29, n. 85, p. 7-19, 2015.

_____. O trabalho na crise econômica no Brasil: Primeiros sinais. **Estudos Avançados**, v. 23, n. 66, p. 41-52, 2009.

PORTAL MAIS EMPREGO. 2016. **Informativos**. Disponível em: < <https://imo.maisemprego.mte.gov.br/imoweb> > Acesso em: 14 abr. 2016.

RADZINSKI, V. **Intermediação de Mão-de-Obra no Sistema Público de Emprego no Paraná**. Um Estudo de Caso. Curitiba, 2008. 257 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Programa de Pós Graduação em Sociologia – Trabalho, Tecnologia e Inovações Organizacionais – Universidade Federal do Paraná - UFPR.

SALÁRIO BR. **Salário BR: Pesquisa Salarial no Brasil**. Disponível em: < http://www.salariobr.com/PesquisaSalarialPorPorte?funcao=Auxiliar+Administrativo&PageId=controllerName_5402ef14-3cee-4d25-b365-10d858910b15 > Acesso em: 13 fev. 2016.

SCHWARTZMAN, S.; CASTRO, C. M. Ensino, formação profissional e a questão de mão de obra. **Ensaio: aval. pol. públ. Educ.**, v. 21, n. 80, p.563-624, jul./set, 2013.

SENAI. **Serviço Nacional da Indústria**. Disponível em: < <http://www.portaldaindustria.com.br/senai/canal/educacao-distancia-home/> > Acesso em: 15 mar. 2016.

SILVA, F. J. F. Perfil dos demitidos durante a crise de 2008 no Brasil. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS: transformações na população brasileira: complexidades, incertezas e perspectivas, 18, 2012, Águas de Lindóia. **Anais...** Águas de Lindóia, ABEP, 2007.

SOUZA, D. A. **Opinião de empregadores acerca do desempenho dos postos de Atendimento ao trabalhador - PATs na intermediação de mão-de-obra na Região Bragantina Estado de São Paulo.** São Caetano do Sul, 2008. 101 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Pró-Reitoria de Pós Graduação e Pesquisa - Universidade Municipal de São Caetano do Sul.

SOUZA, D. A.; GIL, A. C. Desempenho dos Postos de Atendimentos ao Trabalhador na Perspectiva de Empregadores da Região Bragantina (SP). **Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, v.8, n. 2, jul./dez. 2010.

SOUZA, D. A.; PAIXÃO, C. R. Gestão de Pessoas nos PATs: a intermediação de mão de obra sob a ótica dos atendentes locais. In: SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO, 13, 2010, São Paulo. **Anais...** São Paulo: Universidade de São Paulo – USP, 2010.

SOUZA, F. F. Avaliação do SINE na Bahia. **Revista Bahia Análise & Dados**, p. 183-200, dez. 2003.

THEODORO, M. L. **L'intervention étatique sur l'informel au Brésil.** Paris, 1998, 370 f. Thèse (Thèse de doctorat: Sciences économiques) Université Panthéon-Sorbonne. Disponível em

<<http://www.sudoc.abes.fr/DB=2.1//SRCH?IKT=12&TRM=049466593&COOKIE=U10178,Klecteurweb,D2.1,Ed7fe2edd-189,I250,B341720009+,SY,A%5C9008+1,,J,H2->>

WRIGHT, J. T. C.; SILVA, A. T. B.; SPERS, R. G. O Mercado de Trabalho no futuro: uma discussão sobre profissões inovadoras, empreendedorismo e tendências para 2020. **Revista de Administração e Inovação**, v. 7, n.3, p, 174-197, jul./set. 2010.