

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS / UFMG**  
**FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS**  
**DEPARTAMENTO DE CIÊNCIA POLÍTICA**  
**CURSO DE GESTÃO PÚBLICA**

**O DESEMPENHO DAS AÇÕES DE INTERMEDIÇÃO DE MÃO DE OBRA NO  
SINE DE MINAS GERAIS**

**PRISCILLA BITARÃES MOREIRA**

**BELO HORIZONTE**

**2014**

**Priscilla Bitarães Moreira**

**O DESEMPENHO DAS AÇÕES DE INTERMEDIÇÃO DE MÃO DE OBRA NO  
SINE DE MINAS GERAIS**

Monografia apresentada ao curso de Gestão Pública da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Minas Gerais como requisito parcial para obtenção de título de Bacharel em Gestão Pública.

Orientador: Telma Maria Gonçalves Menicucci

**Belo Horizonte**

**2014**

**Priscilla Bitarães Moreira**

**O DESEMPENHO DAS AÇÕES DE INTERMEDIÇÃO DE MÃO DE OBRA NO  
SINE DE MINAS GERAIS**

Monografia apresentada ao curso de Gestão Pública da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Minas Gerais como requisito parcial para obtenção de título de Bacharel em Gestão Pública.

---

Telma Maria Gonçalves Menicucci (Orientador) – FAFICH/UFMG

---

Geralda Luiza de Miranda - FAFICH/UFMG

**Belo Horizonte, 04 de Dezembro de 2014**

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente a Deus, que me capacitou e me direcionou ao longo de minha vida, não somente nesses quatro anos, mas em todas as minhas escolhas, sendo o meu maior mestre.

A Universidade Federal de Minas Gerais pela oportunidade de fazer um curso que me desse à possibilidade de servir à sociedade do meu país. A minha orientadora pelas suas correções e por me motivar a seguir em frente.

Aos meus pais, irmãos, namorado, familiares e amigas pelo amor, incentivo, apoio e as orações constantes que me edificaram e me deram suporte para vencer.

Aos colegas da SEDESE por me ajudarem a construir esse trabalho, respondendo meus questionamentos e disponibilizando informações. A todos que estiveram presentes na minha vida e contribuíram para minha formação, o meu muito obrigado.

## RESUMO

Promover políticas públicas voltadas ao emprego sempre se constituiu um desafio das economias capitalistas e em desenvolvimento. Na tentativa de consolidar essas políticas foi criado em 1919 a Organização Internacional do Trabalho (OIT), com o objetivo de estabelecer, aos países membros, normas sobre o funcionamento e a manutenção de um serviço público e gratuito de emprego. No entanto, políticas de assistência ao trabalhador já haviam sendo implementadas em países como a França, Noruega e Dinamarca. No Brasil as primeiras iniciativas voltadas ao trabalhador começaram a ser alcançadas próximo da década de 1920, mas foi apenas em 1975 com a criação do Sistema Nacional de Emprego (SINE), e em seguida, em 1990, com a instituição do Programa Seguro-Desemprego e a sua fonte de financiamento, o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), que as políticas públicas de emprego se consolidaram como um instrumento de proteção e apoio ao trabalhador. Um das ações da política pública de emprego no âmbito do SINE é a Intermediação de mão de obra que se configura como uma política ativa voltada à colocação ou e recolocação do trabalhador no mercado de trabalho. Assim este trabalho tem por objetivo entender como ocorre o processo de intermediação de mão de obra dentro da agência SINE-MG e analisar o desempenho de suas ações, o que inclui inscrição do trabalhador, a captação de vagas, o encaminhamento e a colocação do trabalhador no mercado de trabalho. Para conhecer esses processos e analisar os resultados, foi utilizada consulta a documentos da Secretaria de Estado de Trabalho e Desenvolvimento Social (SEDESE), consulta a dados do Portal Mais Emprego sobre números de trabalhadores inscritos, encaminhados, colocados e vagas captadas e entrevistas com atores chaves sobre os processos realizados nos postos SINE-MG e as suas percepções sobre os resultados do desempenho da intermediação de mão de obra. Os resultados encontrados demonstram que apesar de a IMO ser considerada a porta de entrada do trabalhador no SINE, ela ainda é uma política que necessita aperfeiçoar suas ações, buscando atingir seus objetivos que são: o aumento do número de postos de trabalho e a colocação do trabalhador no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Políticas de Emprego, SINE, Minas Gerais, Intermediação de mão de obra.

## LISTA DE TABELA

Tabela 1- Indicadores de Desempenho da Intermediação de Mão de Obra no Brasil (1995 a 2007), em Porcentagem (%) .....	22
Tabela 2- Desempenho Nacional de Atendimentos do SINE .....	26
Tabela 3 - Números de postos do SINE, UAI e CSAT .....	32
Tabela 4 - Dados da Intermediação de mão de obra no SINE/MG .....	43

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO .....	8
1 POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPREGO .....	11
1.1 Definições de políticas públicas de emprego: evolução e a inserção no Brasil.....	11
1.2 Evolução das políticas de emprego no cenário internacional.....	14
1.3. Evolução histórica das políticas de emprego no Brasil e a criação do Sistema Público de Emprego .....	16
2 O SISTEMA NACIONAL DE EMPREGO NO BRASIL.....	18
2.1 O Sistema Nacional de Emprego nas unidades de Minas Gerais.....	27
3 A INTERMEDIÇÃO DE MÃO DE OBRA NO SINE/MG .....	33
3.1 Fundamentos .....	33
3.2 O procedimento de intermediação de mão de obra no SINE de Minas Gerais.. .....	34
3.2.1 <i>Inscrição do Trabalhador</i> .....	35
3.2.2 <i>Encaminhamento dos Trabalhadores</i> .....	38
3.2.3 <i>Convocação dos Trabalhadores</i> .....	39
3.2.4 <i>Colocação dos Trabalhadores</i> .....	39
3.2.5 <i>Captação de Vagas</i> .....	40
3.2.6 <i>Administração de vagas</i> .....	41
3.3. O desempenho das ações da intermediação de mão de obra no SINE de Minas Gerais .....	42
4 CONCLUSÃO .....	47
REFERÊNCIAS.....	51

## INTRODUÇÃO

Com o aumento da globalização e os grandes avanços tecnológicos, o desemprego tornou-se o desafio para as economias nacionais, que buscam através de políticas de emprego, trabalho e renda diminuir os impactos advindos desse reordenamento do mercado de trabalho. Contudo a temática do desemprego já vem sendo discutidas pelos países desenvolvidos desde o século XVII, e no período pós-II Guerra Mundial as políticas de emprego ganharam maior ênfase.

No Brasil as primeiras conquistas da classe trabalhadora surgiram próximo da década de 1920, entretanto, as chamadas “políticas públicas de emprego” ou “políticas públicas de emprego, trabalho e renda” passaram a ser objeto da ação governamental apenas na década de 70, com a criação do Sistema Nacional de Emprego (SINE).

O SINE foi instituído a partir do Decreto nº 76.403/1975 assumindo um formato de um programa federal, sendo executado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) em parceria com os estados. O princípio fundamental do SINE é a prestação de um serviço público gratuito e de qualidade, buscando promover a intermediação de mão de obra, ou seja, facilitar inserção ou reinserção do trabalhador no mercado de trabalho e o suprimento de mão de obra adequada aos empregadores. Essa ação deve ser realizada de forma integrada com os demais serviços voltados ao trabalhador, como o seguro-desemprego (SD), qualificação social e profissional (QSP), orientação profissional, certificação profissional, informações sobre o mercado de trabalho e fomentos as atividades autônomas e empreendedoras.

Segundo Ramos (2003) as Políticas de Emprego são aquelas que afetam de forma, mais ou menos direta, a oferta e/ou a demanda de trabalho e elas são classificadas como políticas passivas ou ativas.

De acordo com Machado e Neto (2011, p. 2):

O objetivo das políticas ativas é aumentar o nível de emprego e de salários das pessoas que possuem dificuldade em se inserir no mercado de trabalho. Já o objetivo das políticas passivas é garantir um determinado nível de consumo e bem estar para aqueles trabalhadores que não conseguiram se inserir na atividade econômica.

O serviço de intermediação de mão de obra (IMO), realizado pelo SINE, é considerado uma política ativa, uma vez que, seu objetivo é inserir no mercado de trabalho o cidadão que procura o emprego ou reinserir o trabalhador que está à procura de uma nova colocação. Para Cacciamali, Ligiéro e Matos (2008) em termos de eficiência econômica a IMO busca corrigir a assimetria de informação no mercado de trabalho, permitindo alcançar de forma mais rápida e com melhor qualidade a inserção de novos trabalhadores ou a reinserção dos desempregados.

Tendo em vista o papel do SINE na intermediação de mão de obra, a pergunta que orienta esse trabalho é: Em que medida as ações do SINE/MG são eficazes no sentido de fazer a intermediação de mão de obra, isto é, o SINE/MG realiza satisfatoriamente as atividades da IMO, o que inclui inscrever o trabalhador no sistema Mais Emprego, captar as vagas, encaminha-los para as vagas compatíveis com seu perfil e coloca-los no mercado de trabalho?

Sendo assim, essa monografia tem como objetivo geral apresentar como se dá o processo de intermediação e analisar o desempenho da intermediação de mão de obra realizada pelo SINE do Estado de Minas Gerais nos anos de 2012 e 2013.

A partir desse objetivo geral tem-se como objetivos específicos<sup>1</sup>, deste trabalho:

- 1) Descrever o processo de inscrição, captação das vagas, administração de vagas, encaminhamento, convocação e colocação do trabalhador no SINE/MG;
- 2) Analisar a proporção de trabalhadores inscritos e encaminhados, e entre esses a proporção de colocados nos anos de 2012 e 2013.
- 3) Descrever a percepção de profissionais ligados ao SINE sobre o processo de intermediação de mão de obra realizado pelo SINE.

As estratégias de pesquisa e os instrumentos de coleta de dados utilizados nesse trabalho foram: revisão bibliográfica da literatura sobre políticas de emprego no Brasil; entrevistas com informantes chave sobre os processos da intermediação

---

<sup>1</sup> Inicialmente este trabalho tinha como objetivo específico comparar o perfil da População Economicamente Ativa- PEA de Minas Gerais com o perfil das vagas captadas, dos trabalhadores inscritos, encaminhados e colocados no mercado de trabalho via SINE-MG. No entanto, mesmo acessando a Lei de Acesso a Informação o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), até o fechamento desse trabalho não respondeu a solicitação de envio dos dados.

de mão de obra; consulta a documentos de formalização de procedimentos da Secretaria de Estado de Trabalho e Desenvolvimento Social de Minas Gerais (SEDESE) para conhecer do arranjo institucional da IMO; utilização das bases de dados do Sistema Mais Emprego disponibilizado pelo SEDESE para analisar o número de vagas captadas e dos trabalhadores inscritos, encaminhados e colocados nos anos de 2012 e 2013;

No que tange a estrutura do trabalho, no primeiro capítulo é feita uma revisão bibliográfica sobre as políticas de emprego no cenário internacional e no Brasil. No segundo capítulo iremos tratar da criação do Sistema Nacional de Emprego (SINE). No terceiro capítulo é apresentado o serviço de Intermediação de Mão de Obra realizado pelo SINE/MG, seu conceito, fundamento e processos, e em seguida são apresentados os resultados encontrados a partir da análise feita sobre o desempenho da Intermediação de mão de obra no SINE/MG nos anos de 2012 e 2013. Ao final, serão apresentadas as conclusões.

## 1 POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPREGO

O principal objetivo desse capítulo é primeiramente apresentar e conceituar as políticas públicas de emprego. Em seguida apresentar um breve relato histórico das políticas de emprego no cenário internacional e o caso brasileiro. E por fim é apresentado o sistema público de emprego brasileiro definido pela Convenção nº 88 da OIT.

### 1.1 Definições de políticas públicas de emprego: evolução e a inserção no Brasil

Com a globalização dos sistemas produtivos, os avanços tecnológicos e a intensificação da visão da concorrência comercial, a estrutura do mercado de trabalho tem enfrentado grandes transformações, e uma delas remete ao desemprego. Desta forma as políticas públicas de emprego têm-se tornado uma prioridade das economias nacionais, tanto as industrializadas quanto às em desenvolvimento, com o objetivo de atuar diretamente sobre o mercado de trabalho, buscando maximizar a oferta de emprego.

O objetivo das políticas de emprego é de contribuir para inserção produtiva dos trabalhadores no mercado de trabalho, sendo essa a condição indispensável para a melhoria de suas condições de vida (IDT, 2003). As ações das políticas de emprego englobam: o seguro-desemprego, os programas de formação profissional e a intermediação de mão-de-obra.

A denominadas políticas publicas de emprego sempre estiveram no meio do debate político e da discussão conceitual (BARBOSA e MORETTO, 1998).

Segundo Moretto (2010) há certa diferenciação entre as “políticas de mercado de trabalho” e as “políticas de emprego”. As políticas de mercado de trabalho são:

*(...) o conjunto de políticas e ações que se dirigem tanto à demanda como a oferta de mão-de-obra tendo como objetivos: melhorar o funcionamento do mercado de trabalho; proteger a renda do trabalhador no momento de desemprego e auxiliá-lo a encontrar um novo emprego; e facilitar o ajuste entre oferta e demanda de trabalho (MORETTO, 2010, p. 8).*

Já as políticas de emprego seriam:

*(...) o conjunto de políticas e instrumentos que tenham a capacidade de fomentar o investimento produtivo e ocupação da capacidade produtiva. Em decorrência disso, influenciam o nível de emprego total da economia (MORETTO, 2010, p.8).*

Assim Moretto (2010) utiliza o termo “políticas de mercado de trabalho” para classificar todas as políticas referentes à oferta e demanda de mão de obra, melhorando a eficiência do mercado de trabalho, auxiliando o desempregado, inserindo ou reinserindo o trabalhador no mercado de trabalho, e auxiliando as empresas na procura da mão de obra disponível.

Segundo Ramos (2003) as Políticas de Emprego são aquelas medidas que afetam de forma, mais ou menos direta, a oferta e/ou a demanda de trabalho, o que na definição de Moretto (2010) corresponderia à definição de políticas de mercado de trabalho.

Para Pochmann (1998, p. 127 e 128) o papel das políticas de emprego deve ser:

*(...) orientar tanto na redução dos desajustes nas ocupações e rendimentos que ocorrem no plano nacional, regional e setorial quanto os problemas de qualificação profissional, de alocação de mão- -de-obra, das condições e relações de trabalho, do tempo de trabalho, dentre outros.*

Carvalho (2012) define que:

*As políticas de emprego fazem parte de um conjunto de instrumentos necessários para a constituição de um mercado de trabalho organizado e civilizado, que respeite as capacidades dos trabalhadores, remunere o trabalho apropriadamente e proporcione condições adequadas para o exercício da ocupação. Estas políticas são desenhadas em função da interpretação dada pelos governos ao problema do desemprego (p. 14 e 15).*

Radzinski (2008) afirma que as políticas públicas de emprego são:

*(...) ações empreendidas pelo Estado no combate ao desemprego e visando à proteção social dos trabalhadores, por isso, pretendem minimizar os efeitos do desemprego; têm a finalidade de transformar e reduzir a dimensão do fenômeno do desemprego em si, criando as condições de emprego e acesso ao mercado de trabalho para os trabalhadores; estão voltadas para a ampliação do nível ocupacional dos trabalhadores, para melhorar a condição de empregabilidade dos desempregados ou em risco de demissão (p. 40).*

De acordo com a definição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) as políticas públicas de emprego correspondem a uma “intervenção do Estado necessária para assegurar igualdade de oportunidades, seja para regular o processo de ajustamento entre oferta e demanda, seja para melhorar a integração de grupos menos favorecidos.” (DOMINGUES JUNIOR, 2008, p. 69)

Segundo Machado e Neto (2011) as políticas emprego existem para:

*(...) corrigir falhas de mercado, relacionadas à restrição de crédito, assimetrias de informação ou problemas de intermediação de mão-de-obra. A implementação destas políticas contribuem para a correção destas falhas auxiliando no combate ao desemprego e na melhoria da inserção da mão de obra no mercado de trabalho com o conseqüente o aumento de sua produtividade e remuneração (p. 2).*

De um modo geral, as políticas de empregos podem ser classificadas em dois tipos: as políticas ativas e as políticas passivas.

São consideradas políticas ativas aquelas ações que tendem a elevar o nível de emprego, geralmente atuando sobre o contingente de trabalhadores, e reduzindo o custo social do desemprego, como por exemplo, as políticas de orientação profissional, intermediação de mão-de-obra e apoio aos micro e pequenos empreendimentos (RAMOS, 2003).

A intermediação de mão de obra (IMO) tem como objetivo facilitar a recolocação do trabalhador que está desempregado e a inserção das pessoas que estão em busca do primeiro emprego, com a finalidade de reduzir os custos de busca e seleção dos trabalhadores e empregadores.

A orientação profissional tem por objetivo “complementar a formação integral do trabalhador e o desenvolvimento de habilidades necessárias ao exercício profissional” (MORETTO, 2010, p. 18) através da oferta de cursos de qualificação profissional lecionados a trabalhadores que estão fora do mercado de trabalho ou em risco de desemprego e microempreendedores.

Já o apoio aos micro e pequenos empreendimentos se dá através do Programa de Geração de Emprego e Renda (PROGER) que tem por objetivo conceder linha de crédito junto aos agentes financeiros para micro e pequenas empresas, cooperativas e formas associativas de produção, e trabalhadores autônomos com vista a promover um incremento na geração de emprego e renda.

As políticas ativas visam melhorar o acesso do trabalhador desempregado ao mercado de trabalho, destinando-se a melhorar a qualidade da oferta de mão de obra, a identificar a vagas disponíveis e fazer intermediação de maneira mais eficiente entre demandantes e ofertantes de trabalho.

As consideradas políticas passivas são as que se voltam a compensar temporariamente, através de assistência financeira, a perda do emprego, ou seja, visa aumentar o bem estar dos indivíduos mais vulneráveis, como os desempregados. Segundo Ramos (2003) são as ações que tendem a tornar mais “tolerável” a condição de desempregado.

O seguro-desemprego é a ação mais comum e conhecida dentre a que compõe as políticas passivas. O principal objetivo do seguro é prover assistência financeira temporária aos desempregados dispensados sem justa causa.

Embora a experiência brasileira nas políticas de emprego tenha ocorrido recentemente como será analisado nas próximas seções, as economias desenvolvidas tiveram suas primeiras iniciativas de políticas de emprego entre fins do século XIX e início do século XX.

## **1.2 Evolução das políticas de emprego no cenário internacional**

Nessa seção pretende-se tratar brevemente das iniciativas de políticas de emprego nos países desenvolvidos.

Nas primeiras décadas do século XX o aumento das taxas de desemprego levou a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919, com o intuito de definir as normas sobre o funcionamento e a manutenção de um serviço público e gratuito de emprego aos países membros. No entanto, ao analisar as experiências dos países desenvolvidos, nota-se que antes mesmo da criação da OIT, ações voltadas à assistência, reinserção e qualificação dos trabalhadores já haviam sido promovidas.

No que tange ao pagamento do seguro-desemprego, as primeiras iniciativas foram os fundos públicos voluntários de assistência municipal ao desempregado, realizados nas cidades de Berna (1883) e na Colômbia (1896). As primeiras experiências nacionais de implementação de programa voluntário de subsidio ao desempregado foram inicialmente na França (1905), seguida da Noruega (1906), Dinamarca (1907), Holanda (1916), Finlândia (1917), Bélgica (1920), Suíça (1924) e Suécia (1934). O primeiro país a introduzir a contribuição obrigatória e de caráter tripartite (empresa, trabalhador e governo) foi à Inglaterra em 1911 (POCHMANN, 1998).

A experiência internacional com a intermediação de mão de obra como instrumento de política pública de emprego, de acordo com Barbosa e Moretto (1998) começou a ser disseminado a partir da década de 30, contudo foi na década de 80 que esse instrumento ganha destaque, em decorrência do aprofundamento do problema de desemprego, aumentando o tempo de procura por um novo emprego. Os serviços de intermediação buscam propiciar informação e orientação ao trabalhador quanto à escolha de emprego e ao mercado consumidor de mão de obra, sobre a disponibilidade de recursos humanos, assim o objetivo é diminuir o desemprego friccional, isto é, o período de tempo em que o trabalhador encontra-se desempregado e a admissão em um novo emprego. Países como a Alemanha e a Espanha impõem que as empresas disponibilizem as vagas às agências públicas de intermediação de mão de obra. Nos Estados Unidos e na Inglaterra a intermediação é focada nos trabalhadores em situação mais vulneráveis para a inserção no mercado de trabalho. Pochmann (1998, p. 140) afirma que, “em países desenvolvidos os serviços de intermediação são responsáveis por cerca de um quarto das oportunidades de encontro de um novo posto de trabalho para o desempregado”.

A qualificação profissional é outro instrumento que tem adquirido destaque ao longo do tempo nos países centrais. De acordo com Barbosa e Moretto (1998) a formação profissional é importante por dois aspectos: como instrumento de desoneração do seguro-desemprego, uma vez que, a qualificação do trabalhador tende a facilitar o encontro de um novo emprego, e por atender as novas exigências do padrão tecnológico que busca no mercado de trabalho profissionais cada vez mais qualificados. Na Alemanha as empresas possuem papel primordial na qualificação dos empregados, sendo inclusive autorizada a emitir certificados reconhecidos pelo mercado (BARBOSA, MORETTO, 1998; RAMOS, 1997). Já os Estados Unidos e a Suécia priorizam a qualificação para os seguimentos dos trabalhadores mais vulneráveis, como os desempregados, mulheres, veteranos de guerra e jovens que procuram o primeiro emprego.

### **1.3. Evolução histórica das políticas de emprego no Brasil e a criação do Sistema Público de Emprego**

As políticas públicas de emprego, tais como definidas inicialmente nesse texto, só começaram a ser objeto da ação governamental no Brasil a partir da década de 1970.

Contudo, é importante destacar que a legislação pública no Brasil, na área de trabalho, teve alguns momentos históricos importantes, como por exemplo: a lei de proteção contra o acidentado (Lei 3.724), em 1919; seguida da criação das caixas de aposentadorias e pensão (Lei 4.682), em 1923; o seguro contra doença, em 1927. Em 1930, cria-se o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio na busca de intervir no conflito entre capital e trabalho; criação da lei de sindicalização, em 1931; a instituição da carteira profissional e regulamentação da jornada de trabalho, em 1932, passando a servir como instrumento de registro de toda a vida profissional dos trabalhadores; a lei de assistência e previdência social, em 1934.

Em 1940 tem-se a instituição do salário mínimo através da Lei 2.162; ainda nos anos 40 surgem as iniciativas voltadas para a qualificação de mão de obra para a indústria com a criação do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) e do Serviço Nacional de Aprendizagem do Comércio (SENAC), que mais tarde viriam a compor o Sistema "S" (Sesc, Sesi, Senat, Senar, Sest e Sebrae). A consolidação das leis trabalhistas na CLT, em 1943; a Constituição de 1946 que estabelece a assistência ao desempregado como um direito do trabalhador. Em 1963, foi instituído o Programa Intensivo de Preparação de Mão de Obra - PIPMO (Decreto 53.324) para complementar as ações de formação profissional desenvolvida pelo Sistema "S".

Foi criado, em 1965, o Cadastro Permanente de Admissões e Dispensa de Empregados (Lei 4.923/65), que instituiu um Fundo de Assistência ao Desempregado (FAD). Em 1966 com vista a flexibilizar o processo de demissão dos trabalhadores e ser uma fonte de proteção financeira ao trabalhador desempregado criou-se o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) - Lei 5.107/66. Ainda em 1966, foi criado o Instituto Nacional de Previdência Social (INPS).

Em 1970 foram criados o Programa de Integração Social (PIS) e o Programa de Formação de Patrimônio do Servidor Público (Pasep) voltados para a formação de patrimônio para o trabalhador e de estímulo a poupança interna para os servidores públicos e os trabalhadores da iniciativa privada respectivamente.

Em 1975, para atender as determinações da Convenção nº88 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o Brasil criou através do decreto nº 76.403/1975, o seu Sistema Público de Emprego, conhecido como Sistema Nacional de Emprego (SINE). O sistema tinha por objetivo prover serviços de intermediação de mão de obra, qualificação profissional, informação sobre o mercado de trabalho, geração de emprego e renda e posteriormente pagamento do seguro-desemprego, como será analisado no próximo tópico.

Apesar de iniciativas de criação de medidas de proteção ao trabalhador, pode-se considerar que foi apenas com a implementação do sistema público de emprego, que se começou a idealizar um formato de política de emprego que integra serviço de recolocação e proteção ao trabalhador. (CARDOSO Jr. et al., 2006).

## 2 O SISTEMA NACIONAL DE EMPREGO NO BRASIL

Em 1948 a Organização Internacional do Trabalho (OIT) aprovou a Convenção nº 88, que definiu um conjunto de normas e diretrizes para a criação de um sistema público de emprego (SPE). O SPE deveria ser gratuito e de boa qualidade, funcionando com a cooperação entre os organismos públicos e privados, com o objetivo de buscar a melhor estruturação do mercado de trabalho, contendo uma rede de unidades locais e regionais responsáveis pela realização de ações integradas, que viriam a ser as denominadas políticas públicas de emprego (IDT, 2006).

Os sistemas públicos de emprego têm como objetivo facilitar a mobilidade profissional para ajustar a procura à oferta de empregos, o deslocamento de trabalhadores para regiões com maior oferta de postos de trabalho e a transferência temporária dos trabalhadores de uma região a outra (MTE. 2002).

Entretanto, apesar de ser um dos países membros da Convenção nº88, o Brasil só implementou o seu sistema público de emprego em 8 de outubro de 1975, por meio do Decreto nº 76.403<sup>2</sup>, que estabeleceu a criação do Sistema Nacional de Emprego (SINE). Com o propósito de dar ao trabalhador orientações sobre a escolha de emprego e identificar para os empregadores a mão de obra disponível no mercado, isto é, realizar a integração entre oferta e demanda.

O SINE foi instituído inicialmente com os seguintes objetivos:

*Art.2º I - Organizar um sistema de informações e pesquisas sobre o mercado de trabalho, capaz de subsidiar a operacionalização da política de emprego, a nível local, regional e nacional.*

*II - Implantar serviços e agências de colocação, em todo o País, necessários à organização do mercado de trabalho.*

*III - Identificar o trabalhador, por meio da Carteira de Trabalho e Previdência Social, como participante da comunidade brasileira de trabalho.*

*IV - Propiciar informação e orientação ao trabalhador quanto à escolha de seu emprego.*

*V - Prestar informações ao mercado consumidor de mão-de-obra sobre a disponibilidade de recursos humanos.*

*VI - Fornecer subsídios ao sistema educacional e ao sistema de formação de mão-de-obra para a elaboração de suas programações.*

---

<sup>2</sup> Decreto nº. 76.403, outubro 1975. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1970-1979/decreto-76403-8-outubro-1975-425022-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 26 Mar. 2014

*VII - Estabelecer condições para a adequação entre a demanda do mercado de trabalho e a força de trabalho em todos os níveis de capacitação..*

A intermediação de mão de obra ficou sendo a porta de entrada do trabalhador no sistema público de emprego. Nota-se que nesse primeiro momento não está incluído o seguro-desemprego, benefício de proteção social. O ponto principal da criação do SINE foi as “atividades de intermediação de mão-de-obra, voltadas para (re) colocar o trabalhador no mercado de trabalho, minimizando o custo social do desemprego”(IDT, 2006, p.12).

A coordenação e supervisão do SINE ficaram sobre responsabilidade do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, por intermédio da Secretaria de Emprego e Salário, atualmente Secretaria de Políticas Públicas Emprego - SPPE.

De acordo com o decreto, ao Ministério do Trabalho e Emprego compete:

*Art. 5º. definir as prioridades das áreas a serem gradativamente abrangidas pelo SINE, estabelecer os programas necessários à sua implantação e as normas administrativas e técnicas para seu funcionamento; Art. 7º dar apoio técnico, financeiro e administrativo à implantação e funcionamento do SINE, inclusive através de auxílios e subvenções.*

A forma do financiamento do sistema foi estabelecida pelo art. 6º, no entanto, percebe-se que não foi definida uma base de financiamento estável e segura.

*Art.6º. Para a organização, implantação e manutenção do SINE, o Ministério do Trabalho poderá dispor de recursos ordinários e vinculados, programados em seu orçamento anual, além de recursos de outras fontes.*

De acordo com Cardoso Jr. et al (2006) pela fragilidade na fonte de financiamento do SINE e pela sua implementação descentralizada, os primeiros resultados foram “incipientes e heterogêneos entre os estados”, predominando apenas o serviço de intermediação de mão de obra.

Em 1986, passado o momento da crise dos anos 80, e o começo da redemocratização política do país, a união instituiu através do Decreto Lei nº 2.284/86<sup>3</sup> o Seguro-Desemprego. E ficou definido que:

*Art. 25. Fica instituído o seguro-desemprego, com a finalidade de prover assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado em virtude de dispensa sem justa causa, ou por paralisação, total ou parcial, das atividades do empregador.*

<sup>3</sup>Decreto-lei nº 2.284, março de 1986. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2284.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2284.htm). Acesso em: 25 Set. 2014.

No entanto, foi apenas após a Constituição Federal de 1988 que assegurou a institucionalização do SINE, estabeleceu o Seguro-Desemprego como direito do trabalhador dispensado sem justa causa, e que definiu a fonte de financiamento para o Seguro-Desemprego (GÖLLER, 2000), que esse benefício assumiu a dimensão de um programa e de uma política pública. Em 11 de janeiro de 1990, foi aprovada a Lei nº7.998<sup>4</sup>, que instituiu o Programa Seguro-Desemprego com a finalidade de:

*Promover assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado em virtude de dispensa sem justa causa, inclusive a indireta, e ao trabalhador comprovadamente resgatado de regime de trabalho forçado ou da condição análoga à de escravo; auxiliar os trabalhadores na busca ou preservação do emprego, promovendo, para tanto, ações integradas de orientação, recolocação e qualificação profissional.*

O referido decreto estabeleceu a fonte de financiamento para o programa Seguro-Desemprego, que foi denominado Fundo de Amparo ao trabalhador (FAT). “O FAT, que passou a receber as contribuições do PIS/Pasep, tornou-se uma fonte própria de financiamento das políticas de emprego e renda e é, hoje, seu eixo articulador” (PASSOS. 2002, p169).

*Art. 10. É instituído o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego, destinado ao custeio do Programa de Seguro-Desemprego, ao pagamento do abono salarial e ao financiamento de programas de educação profissional e tecnológica e de desenvolvimento econômico.*

*Art. 11. Constituem recursos do FAT:*

*I - o produto da arrecadação das contribuições devidas ao PIS e ao Pasep; II - o produto dos encargos devidos pelos contribuintes, em decorrência da inobservância de suas obrigações; III - a correção monetária e os juros devidos pelo agente aplicador dos recursos do fundo, bem como pelos agentes pagadores, incidentes sobre o saldo dos repasses recebidos; IV - o produto da arrecadação da contribuição adicional pelo índice de rotatividade, de que trata o § 4º do art. 239 da Constituição Federal V - outros recursos que lhe sejam destinados.*

No art. 18º e 19º é instituído o CODEFAT - Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador- que tem por finalidade gerir o FAT e deliberar, entre outras matérias, sobre a aprovação e o acompanhamento da execução dos Planos de Trabalhos apresentados pelos executores do SINE, a prestação de contas e os

---

<sup>4</sup> Lei nº. 7.998, janeiro de 1990, Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/17998.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17998.htm) . Acesso em: 25 Mar.2014

relatórios de execução orçamentária e financeira do FAT, bem como a fiscalização da administração do fundo.

Desta forma, podemos dizer que foi a partir de 1990, com a instituição do Programa Seguro-Desemprego e principalmente pelo o estabelecimento da fonte de financiamento do seguro-desemprego e das demais políticas de emprego, o FAT, que as políticas de emprego se consolidaram como instrumento de proteção e apoio ao trabalhador, num contexto em que o mercado de trabalho apresentava elevadas taxas de desemprego.

O FAT além de ampliar a cobertura do seguro-desemprego, possibilitou o financiamento das ações de intermediação e qualificação profissional, inicialmente para os beneficiários do seguro-desemprego e depois para todos os trabalhadores independentemente da sua condição no mercado de trabalho.

Assim, a partir da criação do Programa do Seguro-Desemprego, passou-se a entender por Sistema Nacional de Emprego (SINE) a rede de atendimento em que as ações desse Programa são executadas. Essas ações deveriam ocorrer de forma integrada e os postos do SINE deveriam receber o requerimento do seguro-desemprego, cujo pagamento era operacionalizado pela Caixa Econômica Federal<sup>5</sup>, realizar a (re)inserção no trabalhador no mercado de trabalho, e se necessário encaminha-los para os programas de qualificação profissional. Ou seja, o SINE passa ser na prática um posto de atendimento integrado ao trabalhador.

Em 1993, o Conselho Deliberativo do FAT (Codefat) propôs a reestruturação do SINE, a partir da introdução de critérios de desempenho para o repasse dos recursos e foram estabelecidas metas para o número de trabalhadores colocados, cursos de qualificação realizados e habilitação do seguro-desemprego. Esse novo padrão ampliou as possibilidades de utilização do recurso do FAT, proporcionando a expansão dos serviços de intermediação e pagamento do seguro-desemprego realizado pelo SINE (AZEREDO; RAMOS, 1995).

No que diz respeito à intermediação, objeto de análise neste estudo, a nova estruturação ampliou o número de inscritos nesse serviço, contribuindo para

---

<sup>5</sup>Dada a precariedade do atendimento do SINE, o MTE instituiu a Caixa Econômica Federal como uma rede paralela de atendimento do seguro desemprego, ficando responsável pelo pagamento do benefício.

melhoria das taxas de aderência e da taxa de admissão, conforme tabela apresentado pelo Dieese. A taxa de aderência refere-se ao aproveitamento das vagas captadas pelo serviço de emprego (relação entre o total de colocados e o total de vagas). Já a taxa de admissão está relacionada com a participação do SINE na inserção do trabalhador no mercado de trabalho (é a relação entre o total de colocados pelo SINE e o total de trabalhadores admitido informado pelo CAGED<sup>6</sup>) (DIEESE, 2007).

**Tabela 1- Indicadores de Desempenho da Intermediação de Mão de Obra no Brasil (1995 a 2007), em Porcentagem (%)<sup>7</sup>**

Programa	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
<b>Intermediação de mão-de-obra via SINE</b>													
Taxa de aderência (1)	39,2	40,1	46,5	44,1	40,5	45,4	51,8	52,7	54,1	53,1	52,0	49,6	47,5
Taxa de admissão (2)	1,5	1,9	2,5	3,6	5,2	6,0	7,2	8,9	8,6	7,9	7,3	6,8	6,8

Fonte: MTE

Notas:

(1) Colocados via SINE/ vagas captadas pelo SINE

(2) Colocados via SINE/ admitidos segundo CAGED

Entretanto, apesar das políticas de emprego terem ampliado a cobertura para os trabalhadores, de acordo com o estudo do Dieese (2007, p.14):

*(...) os resultados em termos de redução do nível de desemprego foram insignificantes dado que a nova configuração econômica produtiva com ênfase na acumulação financeira implicou em baixos níveis de crescimento do produto. Esse fato teve como resultado a geração insuficiente de postos de trabalho para incorporar os trabalhadores que haviam perdido o emprego*

<sup>6</sup> CAGED – O Cadastro Geral de Empregados e Desempregados foi criado pelo Governo Federal, através da Lei nº4.923/65, que instituiu o registro permanente de admissões e dispensa de empregados, sob o regime da consolidação das Leis do Trabalho –CLT. Os dados são obtidos a partir do preenchimento de um cadastro mensal pelas empresas de quem foi admitido e quem foi desligado do estabelecimento. Contribui para análises conjunturais do mercado de trabalho, contendo informações a partir do fluxo de admissões e desligamentos. Possui dados de forma de admissão, salário, horas trabalhadas, tempo médio de emprego, setores de atividade, profissão (Dicionário do Mercado de Trabalho, p. 70)

<sup>7</sup>MTE BRASIL (2013) – Estudo de custos do Sistema Nacional de Emprego. UnB. 2013. Disponível em:[http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A4295EFDF014369A86DB312E6/Miolo\\_Livro%20SINE\\_reduzido%20158x228.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A4295EFDF014369A86DB312E6/Miolo_Livro%20SINE_reduzido%20158x228.pdf) . Acesso em: 09 Jul. 2014, p. 157

*e aqueles que ingressavam no mercado de trabalho em busca de uma ocupação remunerada.*

Desta forma um novo debate entra em discussão - o aperfeiçoamento do Sistema Público de Emprego de modo que houvesse integração e articulação entre as políticas públicas de emprego, na busca pela maior eficiência e eficácia. Junto a isso, surge à defesa que as ações do SINE deveriam ser voltadas para os grupos de trabalhadores mais vulneráveis, como os jovens, mulheres, negros e com baixa escolaridade. “Isso coloca a necessidade de maior focalização das políticas e também de serem feitas avaliações das mesmas para que se aprimore o atendimento daqueles públicos sem retirar seu caráter universal de atender a todos os trabalhadores” (DIEESE, 2007, p. 22).

Em resposta a esse novo debate o MTE realizou o I e II Congresso Nacional sobre o Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda no ano de 2004 e 2005, respectivamente, que envolveu gestores de políticas de trabalho, membros de comissões de emprego, intelectuais e organizações da sociedade civil. O resultado do II Congresso sobre o Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda foi a Resolução n° 466<sup>8</sup> de dezembro de 2005, que define a concepção do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda:

*[...] consiste na articulação e integração de um conjunto de políticas de proteção e inclusão sociais às políticas de geração de emprego, trabalho e renda de abrangência nacional e regional, fundamentada nas seguintes funções: seguro-desemprego, orientação profissional e intermediação de mão-de-obra, qualificação e certificação profissional, produção e gestão de informações sobre o mercado de trabalho, inserção da juventude e de grupos vulneráveis e geração de trabalho e renda via o fomento às atividades empreendedoras de pequeno porte, individuais e coletivas (MTE, 2005, p.312).*

Assim, o documento reconhece que as políticas de emprego devem ultrapassar o conceito de apenas emprego formal (patrão-empregado) e incluir um conceito mais amplo que enfatize também o setor informal da economia, e que para ter um bom desempenho as ações das políticas públicas de mercado de trabalho necessitam de uma ação integrada com outras políticas, como a política econômica e a política de desenvolvimento setorial e regional, com a preocupação de atender os segmentos mais vulneráveis.

---

<sup>8</sup> Resolução n.º 466, dezembro de 2005. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/sine/resolucao-n-466-de-21-12-2005.htm> . Acesso em: 15 Out. 2014

Sobre os aspectos relacionados à gestão, buscou-se estabelecer mecanismos de controle social e publicização das informações, além da busca pelo aprimoramento da forma de repasse e liberação dos recursos. Outro ponto destacado é a introdução de convênio único como forma de dar mais integração as funções. Em relação ao atendimento, apontou-se a necessidade de implementação de critérios para seleção e capacitação dos funcionários visando à qualidade do atendimento e a redução da rotatividade. Além disso, foi identificada a necessidade de padronização das unidades de atendimento, propondo uma nova denominação que seria de Centro Público Integrado de Emprego, Trabalho e Renda (CEPTR), devendo este funcionar como a “porta de entrada” do trabalhador para os serviços prestados (Convênio MTE-DIEESE 2007, p. 26). Apesar dessa alteração no nome dos postos, este trabalho, ao se referir ao agências que realizam a intermediação continuará denominando-as de SINE.

De acordo com Cardoso Jr. e Gonzales (2007, p. 239-240) os objetivos do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda são:

- i) Combater os efeitos imediatos do desemprego – via transferências monetárias como as 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 ou ocupação associada/cooperativada.

Ou seja, o Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda têm por objetivo buscar maior efetividade na colocação dos trabalhadores na atividade produtiva, visando à inclusão social, via emprego, trabalho e renda. E essa colocação pode se dar por trabalho assalariado, atividade autônoma, ou pequenos empreendimentos individuais ou coletivos.

Desta forma os postos do SINE passaram a fazer parte do que ficou denominado como Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda (SPETR), e o posto passou a ser chamado de Centro Público de Emprego, Trabalho e Renda

(CPETR). Com a implementação do CPETR o serviço de intermediação de mão de obra passa a ser a porta de entrada do trabalhador no Sistema, e isso ocorre mesmo que o interesse do trabalhador seja participar de cursos de qualificação ou requerer o seguro-desemprego.

Em 2007, a Resolução nº 466 foi revogada pela Resolução Codefat nº560/2007<sup>9</sup>, na qual se criou a possibilidade do MTE firmar convênios com entidades privadas sem fins lucrativos, e ampliou o número de municípios que poderiam realizar convênio para implementação do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda.

*Art. 5º As ações do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda poderão ser executadas por meio de convênios a serem celebrados entre o Ministério do Trabalho e Emprego e os governos dos Estados, do Distrito Federal, das capitais, dos municípios com mais de 200 mil habitantes e de organizações governamentais e entidades privadas sem fins lucrativos.*

Conforme a tabela abaixo, o desempenho do SINE para os anos de 2003 a 2010, no âmbito dos resultados da intermediação de mão de obra, nota-se que no ano de 2007 o número de trabalhadores inscritos, vagas captadas, trabalhadores encaminhados e colocados foram superiores aos dos anos anteriores. Pode-se dizer que esse resultado deve-se a Resolução nº560 que possibilitou a ampliação da rede de atendimento do SINE.

---

<sup>9</sup> Resolução nº 560, novembro de 2007. Disponível em: [http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812C16A284012C172F6FD135B1/r\\_20071128\\_560.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812C16A284012C172F6FD135B1/r_20071128_560.pdf). Acesso em: 28 Out 2014.

**Tabela 2- Desempenho Nacional de Atendimentos do SINE  
2003 a 2010<sup>10</sup>**

Ano	Trabalhadores inscritos	Vagas captadas	Trabalhadores encaminhados	Trabalhadores colocados
2003	5.443.121	1.560.502	3.428.546	844.572
2004	4.872.769	1.670.751	3.553.823	886.483
2005	4.977.550	1.718.736	3.869.769	893.728
2006	5.053.944	1.687.077	3.773.786	852.650
2007	5.270.298	1.903.349	4.386.823	939.391
2008	5.877.351	2.388.971	5.338.555	1.019.019
2009	5.894.722	2.538.081	5.616.217	1.018.807
2010 (*)	4.116.734	2.446.281	5.350.281	879.802
<b>Total</b>	<b>41.506.489</b>	<b>15.913.748</b>	<b>35.317.800</b>	<b>7.334.452</b>

Fonte: Informações Gerenciais (Infogerger/-MTE).

\* Dados até setembro.

Apesar disso, a atratividade do SINE tem sido maior para os trabalhadores que para as empresas, de modo que, embora esses valores tenham aumentado, ainda há uma proporção razoável de vagas que não são preenchidas pelos trabalhadores inscritos (CARDOSO Jr. et al, 2009, p. 157).

De acordo com Guimarães (2005) o principal problema por detrás do baixo aproveitamento na colocação dos trabalhadores no mercado de trabalho é a incompatibilidade entre o perfil das vagas captadas e a qualificação dos candidatos.

Outro problema relacionado a efetividades das ações do sistema de intermediação, pode ser os levantados pela Avaliação Externa do Programa Seguro Desemprego<sup>11</sup>, contratada pelo MTE e realizada pela Universidade de Brasília em 2010 que apontam que uma das dificuldades é o *“perfil das vagas disponibilizadas no sistema*: suas condições de trabalho, de remuneração, de deslocamento dos trabalhadores entre o local de residência e trabalho. O que indica a necessidade de

<sup>10</sup> GOVERNO FEDERAL. Balanço de Governo 2003-2010. Desenvolvimento sustentável com redução de desigualdades : Trabalho e Emprego. 2010, p.88

<sup>11</sup>Marinho, D.N. C., Balestro, M. V. e Walter, M.I. (orgs.). Políticas Públicas de Emprego no Brasil: avaliação externa do Programa Seguro-Desemprego. Brasília, Verbis, 2010, pág 38/39/40.

discutir a condição em que as vagas vêm sendo ofertadas” (PLANO BRASIL MAIOR, p. 7)<sup>12</sup>.

E por fim, temos também o problema que diz respeito à captação de vagas. A maioria das agências do SINE não possui um setor específico para captação das vagas, ficando a cargo do gestor ou coordenador da unidade, procurar as empresas para cadastramento das vagas.

Assim, para que o serviço público de intermediação de mão de obra possa seguir adiante em seu desenvolvimento três pontos precisam ser analisados: primeiramente a necessidade de buscar a integração dos serviços de intermediação e os de qualificação profissional; segundo, iniciativas que tornem as vagas ofertadas pelas empresas mais atrativas ao trabalhador, e terceiro, a elaboração de métodos de relacionamento com as empresas (PLANO BRASIL MAIOR).

## **2.1 O Sistema Nacional de Emprego nas unidades de Minas Gerais**

O Ministério do Trabalho e Emprego com a visão de manter e consolidar o Sistema Nacional de Emprego realiza desde 1977 convênios de cooperação técnica entre a União e os governos estaduais através de Secretarias de Estado voltadas a política de emprego. Seu objetivo é a integração e operacionalização das funções e ações do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda, no âmbito do Sistema Nacional de Emprego/SINE. Esse instrumento prevalece até hoje, com divisões claras de responsabilidades, tendo passado por poucas modificações ao longo do tempo. Por sua vez, as Secretarias de Estado celebram parcerias com as prefeituras, a fim de difundir a rede de atendimento do SINE (RAMOS, 2005).

O MTE por intermédio da Secretaria de Políticas Públicas de Emprego/SPPE, com a interveniência do CODEFAT, firmou em 22 de novembro de 2012<sup>13</sup> o convênio MTE/SPPE/CODEFAT N°008/2012-MG, com o Estado de Minas Gerais,

---

<sup>12</sup> O funcionamento do SINE como uma política de intermediação de mão de obra. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080814295F16D0142FC7C55F15D9E/texto%20base%20intermedia%C3%A7%C3%A3o%20de%20mao%20de%20obra%20%28GT%20PBM%29%20-%203.pdf>. Acesso em: 01 Jun. 2014

<sup>13</sup> Entre 1977 e 2012 foram firmados vários convênios do MTE com o Estado de Minas Gerais para promover a implementação do SINE, no entanto, este convênio é o mais recente registrado na SEDESE.

por intermédio da antiga Secretaria de Estado de Trabalho e Emprego<sup>14</sup> (SETE), com a finalidade de estabelecer a cooperação técnica e financeira mútua para a manutenção, modernização e ampliação da rede de atendimento do SPETR, no âmbito do SINE, objetivando a execução de ações integradas do Programa Seguro-Desemprego.

O período de execução desse convênio está compreendido entre 2012 e 2017, sendo os recursos liberados pelo MTE no valor de R\$50.644.269,75 (cinquenta milhões, seiscentos e quarenta e quatro mil, duzentos e sessenta e nove reais e setenta e cinco centavos), e a contrapartida da Secretaria no valor de R\$5.627.141,08 (cinco milhões, seiscentos e vinte e sete mil, cento e quarenta e um real e oito centavos), totalizando o montante de R\$56.271.410,83. Em 28 de dezembro de 2012 foi realizado o 1º Aditivo do convênio 008/2012 e o montante do recurso passou a ser no valor de R\$60.947.097,06.

Competem ao MTE funções como: efetuar a transferência dos recursos financeiros; analisar os relatórios e a prestação de contas; exercer a atividade normativa, o controle e a fiscalização do convênio; disponibilizar o Sistema MTE Mais Emprego<sup>15</sup>; suspender a liberação dos recursos caso haja alguma irregularidade e realizar no Sistema de Gestão de Convênios e Contratos de Repasse – SICONV todos os procedimentos necessários.

A secretaria estadual, por sua vez, fica responsável, entre outras coisas por: proceder ao atendimento dos trabalhadores; promover a execução das ações da IMO, qualificação profissional, fomento de atividades empreendedoras e realizar pesquisa na área de emprego; manter postos de atendimento em locais de fácil acesso ao trabalhador; adequar a rede para a utilização do Sistema Mais Emprego; manter estrutura operacional e manutenção de equipe técnica e gerencial; depositar a contrapartida, gerenciar os recursos e realizar a prestação de contas; devolver o saldo dos recursos não utilizados; realizar aquisição e contratações de materiais e serviços conforme a Lei 8.666/93 e encaminhar os relatórios de acompanhamento,

---

<sup>14</sup>O Ministério do Trabalho e Emprego celebrava convênio com o Governo de Minas Gerais através da Secretaria de Estado de Trabalho e Emprego (SETE). Em 2014, com o anúncio do Governo de Minas de medidas para cortar gastos, houve a fusão entre a SETE e a Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social, e os convênios passaram a ser estabelecidos por meio da Secretaria de Estado de Trabalho e Desenvolvimento Social (Sedese).

<sup>15</sup>O Portal MTE Mais Emprego será explicado no próximo capítulo.

controle e avaliação das ações previstas (convênio MTE/SPPE/CODEFAT N°008/2012-MG).

Ao CODEFAT cabe estabelecer os critérios para a transferência dos recursos; acompanhar e avaliar o impacto social e a gestão econômico-financeira dos recursos, bem como o cumprimento das metas propostas no Plano de Trabalho.

O Estado de Minas Gerais, por sua vez, celebra convênio com os municípios, atualmente através da SEDESE, a fim de promover as ações do Sistema público de Emprego, Trabalho e Renda de forma regionalizada. São aptos a firmar convênio com a Secretaria os municípios que possuem População Economicamente Ativa – PEA - acima de 10.000 habitantes, ressalvando casos especiais em que o município recebeu ou esteja em vias de receber investimentos que possam se traduzir em expansão do mercado de trabalho local, seja referência no atendimento de outros municípios ou tenha apresentado nos últimos 3 meses média de admitidos e desligados do CAGED maior que a média dos últimos 12 meses (Portaria SPPE n° 37, 03/08/09<sup>16</sup>).

O convênio firmado com os municípios tem por objetivo:

(...) o estabelecimento de cooperação técnica mútua, para a integração da SECRETARIA com o MUNICÍPIO, visando à operacionalização e à manutenção das ações do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda como: intermediação de mão-de-obra; seguro desemprego; qualificação social e profissional; fomento às atividades empreendedoras; certificação profissional; informações sobre o mercado de trabalho, prestação de serviço de autônomo, o suporte à Comissão/Conselho Municipal de Trabalho, Emprego e Renda, bem como, outras ações com vistas à orientação e qualificação profissional, tais como a competências básicas do trabalhador, inclusão digital, elevação de escolaridade. (Plano de Trabalho, Anexo III)

Sua finalidade é de “atender o trabalhador, visando a sua inserção e/ou recolocação no mercado de trabalho, orientando-o na sua busca por trabalho e emprego e na sua necessidade de qualificação social e profissional” (Plano de Trabalho).

Compete à secretaria funções como: orientar, monitorar e avaliar as unidades; realizar a capacitação e o treinamento dos funcionários; disponibilizar os

---

<sup>16</sup> Portaria SPPE n° 37, agosto 2009, Disponível em: [http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BCB2790012BD3FCFC853DEE/leg\\_portarias\\_37\\_2009.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BCB2790012BD3FCFC853DEE/leg_portarias_37_2009.pdf) . Acesso em: 22 Out. 2014.

equipamentos, materiais permanentes<sup>17</sup> e materiais de escritório além de água e café para o consumo dos funcionários; oferecer infraestrutura tecnológica para boa execução dos serviços e avaliar o desempenho anualmente de todos os funcionários;

Os municípios, por sua vez, são responsáveis por: executar as ações do SPETR; ceder o local de funcionamento da unidade; disponibilizar e custear linha telefônica; responsabilizar-se pelas despesas do imóvel cedido e pelo suprimento adequado de insumos alimentícios e material de higiene e limpeza para o funcionamento da unidade; zelar pela conservação, segurança e manutenção dos equipamentos cedidos pela secretaria; ceder colaboradores para compor o quadro de funcionários da agência, sendo formalizado pelo “Termo de Cessão de Colaboradores”, e arcar com todos os ônus de natureza trabalhista e previdenciária. Também compete ao município arcar com as despesas dos funcionários para a participação nos treinamentos realizados pela secretaria; apresentar mensalmente os resultados da unidade de atendimento SINE e dentre outras proceder com a guarda e arquivo das “cartas de encaminhamento” que será explicado adiante.

Para avaliação do padrão de qualidade da unidade são levadas em conta as especificações de cada município, estabelecidos em três níveis de gestão da Política Pública de Emprego, Trabalho e Renda:

- a) Nível básico: desenvolve, obrigatoriamente, no mínimo as ações básicas do SPETR, a saber: intermediação da mão-de-obra, habilitação para o recebimento do seguro-desemprego e qualificação social e profissional.
- b) Nível intermediário: desenvolve além das ações do nível básico, mais uma das ações do SPETR independentemente de qual for.
- c) Nível Integral: desenvolve todas as ações do SPETR.

O nível integral corresponde às ações de: Habilitação para recebimento do seguro desemprego, Orientação profissional e Intermediação de mão de obra, Qualificação Social e Profissional do Trabalhador, Retorno ao processo de elevação de escolaridade, Orientação para o Trabalho, Fomento e apoio aos

---

<sup>17</sup>A prefeitura deverá assinar o “Termo de Responsabilidade sobre os Equipamentos” que define o uso exclusivo na unidade de atendimento SINE e que é de responsabilidade do município a manutenção e preservação dos bens.

empreendimentos de economia popular solidária, Fomento e apoio ao Microcrédito e Fomento e apoio a empreendimentos formais, informais e autogestionados.

Além das agências do SINE, o estado de Minas Gerais possui também os postos de Unidade de Atendimento Integrado (UAI)<sup>18</sup> e os Centro de Solidariedade e Apoio ao Trabalhador.

Criadas em 2007, sob gestão da Secretaria de Planejamento e Gestão (Seplag) a Unidades de Atendimento Integrado (UAI) são agências que visam facilitar a relação do Estado com o cidadão, com as empresas e com o próprio Estado. Nessas agências são prestados vários serviços ao cidadão como: pagamentos de taxas, emissão de atestado de antecedentes criminais, carteira de trabalho, carteira de identidade, informe sobre rendimentos de servidor público estadual, inscrição e emissão de Cadastro de Pessoas Físicas (CPF) e seguro desemprego, além de serviços do TJMG e TRE e serviços web de companhia de água e energia, como consulta segunda via de conta; serviços web do Detran. A UAI abriga ainda os serviços da Ouvidoria Geral do Estado e de intermediação de mão-de-obra. Desta forma a UAI tem um papel fundamental nas políticas de emprego, uma vez que, também oferta serviços ao trabalhador que procura por emprego ou requisita o seguro-desemprego.

As CSATs (Centro de Solidariedade e Apoio ao Trabalhador), assim como o SINE é uma rede integrada compostas pelas ações de intermediação de mão-de-obra, orientação profissional, ações do seguro-desemprego, qualificação social e profissional, certificação profissional, fomento às atividades empreendedoras e informações sobre o mercado de trabalho. Entretanto era gerenciado pelo sindicato dos trabalhadores, o CSAT iniciou suas operações em junho de 2006 e encerrou em 24 de dezembro de 2012.

A tabela<sup>19</sup> abaixo apresenta o número de agências do SINE,CSAT e UAT para os anos de 2012, 2013 e 2014.

---

<sup>18</sup>Disponível em: <http://choquedegestaomg.wordpress.com/tag/unidade-de-atendimento-integrado/> . Acesso em: 01 Nov. 2014.

<sup>19</sup> Foram considerados apenas os postos em que durante todo o ano tiveram pelo menos um inscrito no Sistema MTE Mais Emprego.

**Tabela 3 - Números de postos do SINE, UAI e CSAT  
2012 a 2014**

<b>Postos em Minas Gerais</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014*</b>
Unidade de Atendimento Integrado (UAI)	22	23	29
Centro de Solidariedade de Apoio ao Trabalhador (CSAT)	3	-	-
Sistema Nacional de Emprego (SINE)	105	116	106
<b>TOTAL</b>	<b>130</b>	<b>139</b>	<b>135</b>

\*Dados até setembro/2014

### 3 A INTERMEDIÇÃO DE MÃO DE OBRA NO SINE/MG

Este capítulo tem por objetivo conceituar o serviço de intermediação de mão de obra – objeto deste trabalho -, identificar os processos e etapas para o desenvolvimento da IMO nas unidades de atendimento do SINE de Minas Gerais e avaliar o desempenho dos seus processos a partir da percepção dos atores chaves.

#### 3.1 Fundamentos

O serviço público de intermediação de mão de obra constitui um dos eixos das políticas ativas implementadas no âmbito do sistema público de emprego, sendo operacionalizado pelas agências do Sistema Nacional de Emprego – SINE.

Segundo o MTE intermediar é o ato de realizar cruzamento da necessidade de preenchimento de um posto de trabalho com a de um trabalhador que procura por uma colocação no mercado de trabalho,

Moretto (2010) define que o objetivo do sistema público de intermediação é facilitar a re-inserção dos trabalhadores que estão fora do mercado de trabalho e a inserção daqueles que buscam o primeiro emprego, isto é, “promover o *matching* entre empregadores que ofertam vagas e trabalhadores que procuram trabalho” (MACHADO; NETO, 2011, p. 4).

De acordo com o Dieese (2010) no Brasil a intermediação é realizada pelo sistema público e por agências privadas com o papel de diminuir o desemprego friccional:

*O desemprego friccional resulta da mobilidade da mão de obra e ocorre durante o período de tempo em que os indivíduos se desligam ou são demitidos de um posto de trabalho e saem em busca de outro. Esse tipo de desemprego ocorre em conjunturas econômicas favoráveis, nas quais o trabalhador consegue se recolocar de forma relativamente rápida no mercado de trabalho. O desemprego friccional também pode ocorrer no período de transição de um trabalho para outro dentro de um mesmo setor, como acontece costumeiramente na construção civil, por exemplo (p. 2).*

Em outras palavras, a intermediação busca reduzir o desemprego temporário e a assimetria informacional que existe entre as empresas ofertantes de vagas no mercado e os trabalhadores em busca dessas vagas, diminuindo assim o tempo de espera por um novo emprego. Para que isso ocorra de forma efetiva o sistema de intermediação tem como função sistematizar as informações sobre o mercado de

trabalho, inicialmente captando as vagas no mercado, por meio de contatos diretos e indiretos com empregadores, e realizar o cadastro dos trabalhadores, criando um banco de dados contendo informações sobre a oferta e demanda de emprego. Cabe a IMO fazer um mapeamento do perfil do candidato ideal para as empresas e consolidar informações a respeito de salários, benefícios e perspectivas profissionais.

O público-alvo da política de intermediação são os trabalhadores em geral, desempregados ou em busca de nova ocupação; pessoas portadoras de deficiência; idosos; pessoas que buscam o primeiro emprego e empregadores da iniciativa privada ou governamental. Radzinski (2008) afirma que a ação de intermediação tem um importante caráter social, uma vez que, “busca a inclusão dos trabalhadores, na condição de pessoas detentoras de cidadania” (p.8) que não necessitariam da assistência do Estado.

Uma função importante da intermediação é a ação integrada com as políticas de seguro-desemprego, qualificação profissional ou acesso a crédito (PROGER). Quando o cidadão comparece ao SINE na procura de um emprego ou para o requerimento do seguro-desemprego, ele é inscrito no sistema de intermediação. Após cruzamento dos dados o cidadão pode ser encaminhado para cursos de formação profissional ou para uma oportunidade de emprego compatível com o seu perfil. No caso dos trabalhadores que recebem o seguro-desemprego, caso recusem as vagas indicadas pelo SINE ou se neguem a participar do curso de qualificação, podem ter seu benefício cortado, desta forma evita-se a diminuição da procura por um novo emprego, por parte do cidadão, enquanto estiver sendo beneficiado pelo programa. Assim a intermediação torna-se uma política complementar ao seguro-desemprego e contribui para a utilização mais eficiente dos recursos públicos (PASSOS et al, 2002).

### **3.20 procedimento de intermediação de mão de obra no SINE de Minas**

#### **Gerais**

De acordo com o “Estudo de Custo do SINE” realizado pela Universidade Federal de Brasília (UnB) um dos problemas que resultam na baixa eficácia dos resultados do SINE é a falta de normatização objetiva que permita ações integradas

e padronizadas. Para confirmar esse dado, buscou-se através de entrevista aberta com um ator relevante no âmbito do SINE/MG, identificar os processos que operam no sistema da intermediação de mão de obra no estado de Minas Gerais<sup>20</sup>.

De acordo com o entrevistado o MTE disponibiliza um manual para as secretarias de estado de políticas de emprego com instrução para o manuseio das ferramentas do Sistema Mais emprego. Este manual contém os passos que os atendentes deverão seguir dentro da plataforma do sistema. No estado de Minas Gerais a atual secretaria SEDESE é responsável pelo treinamento de todos os atendentes do SINE/MG. Este curso tem duração de uma semana, sendo três dias para questões teóricas e dois dias de parte prática, isto é, o acesso à plataforma Mais Emprego.

É diretriz do MTE que todas as unidades realizem todos os serviços da IMO, e isto inclui, o cadastro, captação de vagas, convocação do trabalhador e administração das vagas. Caso alguma unidade não siga a essas orientações há o risco de fechamento da agência. As próximas subseções trataram dos processos que ocorrem para a realização da intermediação de mão de obra nos Sistemas Nacionais de Emprego de Minas Gerais.

### *3.2.1 Inscrição do Trabalhador*

Segundo o Ministério de Trabalho e Emprego (MTE)<sup>21</sup> são inscritos no Sistema Mais Emprego “todos os trabalhadores que buscam o SINE a procura das ações que compõem o Programa Seguro-Desemprego”. Isto é, todo trabalhador que procura as agências do SINE para o requerimento do seguro-desemprego, e/ou para realização de curso de qualificação, e/ou na busca do primeiro emprego, ou na recolocação no mercado de trabalho é cadastrado no Portal MTE- Mais Emprego.

O Portal MTE - Mais Emprego desenvolvido pelo MTE, foi instituído totalmente nos estados em 2011, em substituição ao sistema então vigente SIGAE<sup>22</sup>.

---

<sup>20</sup> O entrevistado atualmente trabalha na Diretoria de Política de Emprego na SEDESE, em um projeto piloto de captação de vagas, que será explicado adiante. Ele também possui experiência como atendente, supervisor e coordenador de uma unidade do SINE/MG, conhecendo todo o processo da IMO dentro de um posto do SINE.

<sup>21</sup> Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/imo/> . Acesso em: 28 Out. 2014

<sup>22</sup> Ferramenta utilizada pelo MTE desde 1999 que reunia as ações de emprego e a visava a integração das agências do SINE.

Ele é um “sistema informatizado que atende à completude da integração das políticas de trabalho, emprego e renda e evolui ao agregar ao pagamento do benefício, as políticas de Intermediação de Mão de Obra e de qualificação profissional”. Segue as inovações do Portal MTE- Mais Emprego<sup>23</sup>:

- a) integra o atendimento ao trabalhador de toda a rede de agências de atendimento, sejam integrantes do SINE, da SRTE ou agências da CAIXA autorizadas;
- b) integra as ações de emprego, os três pilares básico do Programa Seguro-Desemprego - solicitação do benefício associada a Intermediação de Mão de Obra e qualificação profissional;
- c) exige o encaminhamento de requerentes do Seguro Desemprego a vagas disponíveis no SINE, caso sejam compatíveis com o perfil profissional do trabalhador;
- d) reúne num único banco de dados as informações dos trabalhadores e vagas disponibilizadas nas agências de emprego do SINE, com amplitude nacional.

De acordo com a descrição do entrevistado, o Sistema Mais Emprego trouxe muitas melhorias em relação ao sistema SIGAE, uma vez que, o SIGAE era um sistema off-line onde os computadores estavam conectados em uma rede e esta atrelada a um servidor que permanecia na secretaria, permitindo apenas a visualização das vagas para uma determinada região. Havia os períodos em que os dados eram extraídos para uma base de dados online ligada ao MTE. Esse formato gerava certos transtornos, como por exemplo, se um requerente do seguro desemprego tivesse seu benefício negado o atendente do SINE só teria acesso à notificação três dias depois, e o trabalhador só seria avisado após 30 dias, quando fosse retirar o benefício em uma das agências da Caixa Econômica Federal.

O Sistema Mais Emprego por sua vez, é uma base de dados online, uma plataforma web, onde todas as informações são tratadas em tempo real. Desta forma se houver alguma pendência ou notificação para o trabalhador ele será

---

<sup>23</sup> Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/spetr/portal-mais-emprego/> . Acesso em: 15 Ago. 2014.

avisado imediatamente. Pode-se destacar também a possibilidade de verificação das vagas disponíveis dentro da região, ou se for do interesse do trabalhador, as de outros estados. Outro benefício é o fato do cadastro do trabalhador ser nacional, ou seja, em qualquer lugar do país em que estiver ele poderá comparecer a uma agência do SINE com o número do PIS e constará que ele possui cadastro no Sistema Mais Emprego.

Com essa nova ferramenta é possível também realizar o processo de “autointermediação”, na medida em que o Portal está acessível na internet para os trabalhadores que procuram uma colocação no mercado de trabalho realizaram cadastro e posteriormente verificarem vagas disponíveis para o seu perfil. A autointermediação veio para trazer agilidade e reduzir os custos do trabalhador, uma vez que, no caso da IMO não é necessário o trabalhador se deslocar até um posto do SINE para verificar as vagas e se candidatar. Caso o trabalhador tenha interesse na vaga disponível com o seu perfil, o Sistema emitirá uma carta de encaminhamento pela internet, e essa pessoa poderá comparecer diretamente na empresa responsável pela vaga.

Desta forma o trabalhador tem duas possibilidades de se inscrever no Sistema Mais Emprego: Primeiro, o trabalhador vai até um posto do SINE munido de RG, CPF e carteira de trabalho e o atendente o inscreve no Sistema Mais Emprego para IMO (caso seja requerente do Seguro-Desemprego, ou de curso de qualificação esse trabalhador também é inscrito na IMO) e segundo, o trabalhador acessa Mais Emprego<sup>24</sup> e faz o seu cadastro pela internet.

O cadastro dos trabalhadores envolve sete etapas são elas: Identificação do trabalhador (dados pessoais), endereço, contato, documentação, formação, dados gerais e experiências com comprovação. É bom ressaltar a importância de que, tanto o atendente quanto o trabalhador preencham todos os dados solicitados de maneira correta, pois essas informações serão necessárias para o cruzamento do perfil com as vagas disponíveis.

Após o cadastramento o Sistema consulta as vagas dentro do perfil do trabalhador, e caso haja vaga em aberto haverá o encaminhamento.

---

<sup>24</sup><http://www.maisemprego.mte.gov.br>

### 3.2.2 Encaminhamento dos Trabalhadores

De acordo com o MTE encaminhados são “ todos os candidatos selecionados, de acordo com o perfil das vagas existentes no mercado de trabalho, oriundos das inscrições realizadas pelo SINE que são encaminhados ao mercado de trabalho formal”<sup>25</sup>.

Para realização do encaminhamento, primeiramente tem que haver uma verificação de critério de cruzamento de perfil. No caso em que o cadastro é realizado pelo atendente há dois tipos de critérios: primeiro o critério objetivo, na qual o sistema faz o cruzamento dos perfis e informa para o atendente quais as vagas compatíveis com aquele trabalhador, e segundo o critério subjetivo<sup>26</sup> em que o próprio atendente tem que verificar se realmente aquela vaga se encaixa para o solicitante. Como exemplo podemos utilizar o benefício do vale transporte, em Belo Horizonte algumas empresas disponibilizam apenas dois passes por dia, então não é indicado oferecer essa vaga a um trabalhador que precisaria pegar mais de duas conduções por dia, pois isso geraria custos adicionais. Outro exemplo são os cargos de auxiliar administrativo em que as empresas solicitam cursos específicos, nesse momento o atendente precisa conferir se o candidato à vaga possui o curso solicitado.

Podemos destacar que apesar de haver esse cruzamento do perfil há alguns casos em que não há o encaminhamento. Isso pode ocorrer por dois motivos, ou o empregador solicita na vaga critérios que o trabalhador não possui, ou o próprio trabalhador nega a vaga disponível por causa do salário, local de trabalho e/ou horário.

O trabalhador pode ser encaminhado para até três vagas por atendimento. Caso o trabalhador retorne para solicitar novos encaminhamentos é necessário que ele leve ao SINE pelo menos uma resposta de um processo seletivo dos encaminhamentos anteriores, podendo assim liberar novas oportunidades. Essa resposta deve ser o retorno da carta de encaminhamento em que a empresa

---

<sup>25</sup> Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/imo/> . Acesso em: 28 Out. 2014

<sup>26</sup> Os atendentes possuem autonomia para verificar e avaliar se os trabalhadores se enquadram no perfil da vaga, levando em consideração as informações prestadas pelo trabalhador. Este ato é reconhecido e orientado pelo próprio MTE. O Trabalhador que é atendido é informado sobre esses critérios em alguns casos.

identifica que aquele candidato não foi aprovado, ou a própria resposta do trabalhador afirmando que não passou naquele processo seletivo. No entanto a resposta oficial será a dada pelo empregador que mandará a informação posteriormente.

### *3.2.3 Convocação dos Trabalhadores*

A convocação é o resultado da compatibilidade do perfil do trabalhador com as vagas disponíveis, seu objetivo é solicitar que esse trabalhador compareça nos postos de atendimentos, caso haja novas vagas disponíveis.

Todas as vagas em aberto geram para os atendentes uma lista com os nomes dos trabalhadores que possuem o perfil requisitado pela vaga. Caso o trabalhador esteja apto àquela vaga o atendente entra em contato e oferece a vaga. Se o trabalhador aceitar o serviço ele é convocado para fazer parte do processo seletivo. Para dar continuidade ao processo é emitida a carta de encaminhamento, que o trabalhador deverá busca-la em uma das agências do SINE para ser apresentada na empresa contratante.

No momento ainda é necessário esse deslocamento do trabalhador para buscar a carta de encaminhamento, no entanto, devida a ferramenta Mais Emprego na internet, provavelmente esse processo deverá futuramente ser substituído pela emissão da carta via internet, visando facilitar o processo para os usuários desse serviço.

A convocação pode ser realizada de três formas: telefone, e-mail e SMS. Atualmente a opção mais utilizada e com melhores resultados tem sido via telefone. Por e-mail tem sido ineficiente, pois a maioria dos inscritos possui essa ferramenta, mas não a utilizam constantemente, deixando a convocação do trabalhador sem resposta sobre o interesse ou não pela vaga. A opção SMS não tem sido utilizada por dois motivos: primeiro, o trabalhador tem mudado muito o número do celular, e o outro se refere ao estabelecimento de contratos que o MTE deve manter com as operadoras de telefonia, e no momento isso não tem ocorrido.

### *3.2.4 Colocação dos Trabalhadores*

Trabalhadores colocados são aqueles “candidatos que conseguiram uma colocação no mercado de trabalho formal por intermédio do SINE, ou seja, é o resultado positivo do processo de intermediação de mão-de-obra executado”<sup>27</sup>.

A colocação do trabalhador é computada quando a carta de encaminhamento retorna à agência do SINE com as informações da admissão. Essas cartas devem ser arquivadas por 10 anos para fins de auditoria, sendo uma forma de controle se as metas estão realmente sendo atingidas<sup>28</sup>.

Se o trabalhador não for aceito e não estiver no seguro-desemprego às informações podem ser repassadas pelo empregador por telefone ou por e-mail com a relação dos nomes dos trabalhadores não aprovados. Mas, caso o trabalhador esteja recebendo o seguro-desemprego a resposta, seja ela de aprovado, reprovado, não compareceu ou recusou, deverá ser entregue via carta de encaminhamento, pois é o retorno da carta que vai liberar ou bloquear o benefício daquele trabalhador.

Se o empregador informar que a vaga foi preenchida, mas por uma pessoa não encaminhada pelo SINE, os atendentes deveram cadastrar no sistema que a vaga foi “preenchida por outras fontes”, assim automaticamente todos os encaminhados para aquela vaga serão baixados no sistema e a vaga é encerrada.

### 3.2.5 *Captação de Vagas*

O MTE define vaga como “todo posto de trabalho oferecido ao SINE pelo mercado de trabalho”<sup>29</sup>. A captação de vagas pode ocorrer de forma passiva ou ativa. A passiva é quando as empresas entram em contato com o SINE para oferecer às vagas, por sua vez, a ativa é quando o próprio SINE se articula com as empresas na busca de vagas disponíveis. Cabe principalmente ao SINE entrar em contato com as empresas, pois é importante que o posto atraia um público novo, ou seja, quanto mais vagas, mais trabalhadores diferenciados procurarão o SINE e assim, o posto atinge suas metas estabelecidas pelo MTE.

---

<sup>27</sup> Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/imo/> . Acesso em: 28 Out. 2014

<sup>28</sup> Essas metas são estabelecidas pelo MTE e refere-se ao número de trabalhadores colocados.

<sup>29</sup> Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/imo/> . Acesso em: 28 Out. 2014

A captação de vagas em Minas atualmente ocorre de duas formas: através da Diretoria de Política de Emprego, que em parceria com Instituto de Desenvolvimento Integrado de Minas Gerais (INDI) identifica novos investimentos para certa região e articula com a unidade local formas de atrair aquele empregador a divulgar suas vagas no SINE. Ou através da própria unidade que oferece os serviços às empresas locais.

Atualmente em Belo Horizonte foi inaugurado na unidade Belo Horizonte-Gameleira o Projeto Piloto Central de Vagas que tem por objetivo fidelizar o empregador, isto é, aproximar o empregador cada vez mais do SINE. Anteriormente em Belo Horizonte, tal como ainda acontece nas demais unidades, caso o empregador queria divulgar a vaga em diferentes regiões, ele deveria entrar em contato com vários postos. Com a Central de Vagas o empregador entra em contato apenas com um local tornando o processo mais eficiente.

Dentro de cada posto a captação é realizada pela equipe de captação de vagas ou pelo coordenador da unidade. Em postos em que a captação já está estruturada a equipe de captação é que articula com as empresas e oferece o serviço e dependendo da empresa e da quantidade de vagas, esse processo pode envolver o coordenador da unidade, o diretor de política de emprego ou até mesmo o secretário. Já em postos menores principalmente do interior, o coordenador da unidade acumula a função de captador de vagas, e ele é o responsável por fazer a “ponte” entre o posto do SINE e as empresas locais.

### *3.2.6 Administração de vagas*

A administração das vagas está relacionada ao período pós-encaminhamento do candidato. Após a captação da vaga, cruzamento do perfil e encaminhamento do trabalhador é necessário que os atendentes retornem à vaga disponibilizada e entrem em contato com a empresa para ter conhecimento do resultado do processo seletivo. Esse retorno é de suma importância, pois dessa forma identificasse se o trabalhador colocado na vaga foi o indicado pelo SINE, ou o indicado por outros meios.

Um dos problemas recorrentes da administração da vaga é o feedback por parte do empregador, que pode ocorrer por duas formas: Por falta de profissionais

no SINE responsáveis apenas por buscar o retorno dos empregadores ou pela falta de interesse das próprias empresas de repassar as informações. Essa informação é dada via a carta de encaminhamento que deve voltar aos postos do SINE carimbada, assinada e datada com o período de admissão.

Caso a administração das vagas não seja realizada há uma perda das informações, uma vez que, cada vaga cadastrada tem um determinado período dentro do Sistema. Passado aquele tempo, automaticamente ela é desvinculada, e se não forem inseridas as informações necessárias ela não contabilizará como uma vaga preenchida via SINE e assim as metas não são atingidas.

### **3.3. O desempenho das ações da intermediação de mão de obra no SINE de Minas Gerais**

Esta secção tem por objetivo verificar o desempenho das ações da Intermediação de Mão de Obra no Sistema Nacional de Emprego de Minas Gerais, para a média dos anos de 2012 e 2013. Esse desempenho foi avaliado a partir da capacidade de contribuir para a colocação dos trabalhadores que procuram o SINE-MG. Para isso foram utilizadas informações do Sistema MTE Mais Emprego sobre o perfil das vagas captadas, dos trabalhadores inscritos, encaminhados e colocados nos anos de 2012 e 2013.

Buscando compreender os resultados encontrados, foram feitas entrevistas abertas com atores chaves que atuam no SINE. Foram entrevistados um coordenador da unidade SINE, um atendente e uma profissional que já esteve na função de atendente, supervisor e coordenador do SINE.

A tabela abaixo sintetiza os resultados gerais da atuação do SINE-MG apresentando dados dos inscritos, vagas captadas, trabalhadores encaminhados e colocados na média dos anos de 2012 e 2013. Nota-se que de 2012 para 2013 o número de trabalhadores inscritos e colocados diminuiu aproximadamente em 10% e o de vagas ofertadas e trabalhadores encaminhados diminuiu por volta de 3%.

**Tabela 4 - Dados da Intermediação de mão de obra no SINE/MG  
2012 e 2013**

Variável	2012	2013	Média
	Em Mil		
Inscritos	592.141	533.731	562.936
Vagas ofertadas	211.389	205.258	208.324
Encaminhados	612.978	596.905	604.942
Colocados	58.995	53.154	56.075
Vagas/inscritos	35,7%	38,5%	37,0%
Encaminhados/inscritos	103,5%	111,8%	107,5%
Encaminhados/vagas	290,0%	290,8%	290,4%
Colocados/inscritos	10,0%	10,0%	10,0%
Colocados/vagas	27,9%	25,9%	26,9%
Colocados/encaminhados	9,6%	8,9%	9,3%

**Fonte:** Portal MTE- Mais Emprego (IMO – inscritos, vagas, encaminhados e colocados) consultado em 20/06/2014.

Sobre a relação vagas/inscrito constatou-se que as vagas captadas corresponderam na média dos anos analisados a apenas 37,0% dos trabalhadores inscritos. E o resultado é ainda pior quando se analisa a relação colocados/inscritos nota-se que apenas 10% dos trabalhadores inscritos no Sistema MTE Mais Emprego são (re)colocados no mercado de trabalho. A baixa quantidade de vagas disponibilizadas pelo SINE-MG corrobora a Avaliação Externa do Seguro Desemprego no âmbito nacional realizada pela UnB no ano de 2010, em que foi constatado que o SINE representa menos de 30% como a principal forma de recrutamento de mão de obra, indicando um serviço pouco atrativo.

No caso de Minas Gerais, conforme justificativa do coordenador e do profissional que também assumiu esse cargo, um fator determinante desses resultados é a falta de publicidade/divulgação do SINE como um serviço de intermediação de mão de obra gratuito tanto para o trabalhador quanto para o empregador. Isso os leva a defender a necessidade de ampliar e melhorar o processo de captação de vagas junto às empresas, disponibilizando funcionários responsáveis apenas para esse setor, ou canalizando o processo para uma Central

de Vagas, como tem sido realizado em Belo Horizonte. Embutido nessa proposta está outra justificativa para a baixa captação, focada na questão de pessoal.

Outro ponto destacado é a busca pela captação de vagas “melhores” e com maior qualidade, dado que atualmente muitas empresas disponibilizam as vagas chamadas “chão de fábrica”, mas não divulgam as vagas de maior qualificação, como as administrativas. Isso ocorre porque as empresas desconhecem tanto a capacidade do SINE de encaminhar pessoas qualificadas quanto o potencial da ferramenta Mais Emprego, que gera um banco de dados nacional sobre trabalhadores, com amplo cadastro de pessoas diversificadas, tanto graduadas como aquelas que procuram o primeiro emprego. Mais uma vez, essa constatação corrobora outra questão levantada pela UnB, a de que “o tipo de colocação oferecida pelo SINE é de baixa categoria e baixa remuneração” (MARINHO; et al 2010, p. 90) não atendendo as pessoas com mais escolaridade.

Para que haja mais credibilidade nos serviços do SINE perante as empresas, os entrevistados salientam alguns pontos: a) maior divulgação e esclarecimentos sobre os serviços oferecidos pelo SINE às empresas; b) enfatizar o potencial do banco de dados de profissionais produzido pelo Sistema Mais Emprego; c) ofertar um serviço que trace também o perfil comportamental do trabalhador, uma vez que, o SINE, em todo território nacional, atualmente só realiza uma pré-triagem a partir de dados gerais como, por exemplo, escolaridade e experiência; d) ampliar o serviço de captação de vagas junto às empresas melhorando a relação empregadores e atendentes, de forma a fidelizar o empregador.

Considerando a relação entre o número de trabalhadores inscritos e o número de encaminhados para as vagas ofertadas, verifica-se que na média do período 2012- 2013 no SINE-MG há mais encaminhados do que trabalhadores inscritos, e mais encaminhamento do que vagas disponíveis, o que representa 107.5% e 290,4%, respectivamente. Isso ocorre porque a inscrição é realizada apenas uma vez, enquanto o encaminhamento do trabalhador para uma vaga pode ocorrer várias vezes durante o ano. Esse alto índice de encaminhamento demonstra que na pré-triagem realizada pelo Sistema Mais Emprego, os trabalhadores estão se enquadrando nos requisitos das vagas, uma vez que, só são encaminhados os profissionais com características compatíveis com a vaga. Contudo os dados de

trabalhadores colocados por encaminhamento demonstra que somente 9,3% desses encaminhados pelo SINE são contratados pelas empresas.

Segundo a percepção dos entrevistados esse volume de encaminhamentos se deve a quatro motivos: primeiro, o trabalhador tem mentindo ou omitido informações ao se cadastrar no Mais Emprego, dado que informações como escolaridade e realização de cursos não necessitam de comprovação para se cadastrar no SINE, sendo, portanto de fácil manipulação por parte do trabalhador. Segundo, o trabalhador apesar de conhecer todas as características da vaga e não estar satisfeito com algum aspecto como a carga horária, por exemplo, aceita o encaminhamento, e ao chegar à empresa rejeita a vaga.

O terceiro motivo mencionado refere-se aos requerentes do benefício Seguro Desemprego, que devem ser obrigatoriamente encaminhados a uma vaga caso esta represente a mesma Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) e o salário<sup>30</sup> igual ou superior ao que o trabalhador ganhava no último emprego, contribuindo dessa maneira para o aumento no número de encaminhados. Por fim um quarto motivo é o fato de que algumas vagas não exigem experiência, apenas escolaridade, de tal forma muitos trabalhadores enquadram-se nesse perfil, e por essa razão, vários trabalhadores são encaminhados para a mesma vaga.

Ao analisar a relação entre o número de colocados e as vagas disponibilizadas percebe-se que na média dos anos 2012-2013, apenas 26,9% das vagas disponíveis são preenchidas. Na percepção dos entrevistados há vários fatores para que o trabalhador não seja contratado, e alguns deles estão diretamente relacionados ao grande número de encaminhados. Primeiramente, porque o SINE realiza apenas a pré-triagem de dados gerais como escolaridade, experiência profissional, cursos realizados e idade não traçando o perfil comportamental dos profissionais, desta forma quando o trabalhador realiza o processo seletivo na empresa ele não se encaixa no perfil comportamental, psicológico exigido para a vaga. Em segundo lugar, a manipulação das informações por parte do trabalhador pode ser identificada no processo de recrutamento, uma

---

<sup>30</sup> A Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) tem por finalidade a identificação das ocupações no mercado de trabalho, para fins classificatórios junto aos registros administrativos e domiciliares. O CBO salário significa que a vaga indicada ao trabalhador deverá ser na mesma ocupação e com o salário compatível ao último emprego registrado na carteira profissional.

vez que, o trabalhador pode se deparar com provas, dinâmicas e até mesmo ter que demonstrar seu conhecimento prático na área.

Em terceiro lugar, a carga horária da vaga tem sido um fator relevante para os profissionais, pois atualmente os trabalhadores estão levando em consideração a vida social, a permanência com a família, em consequência vagas que exigem o trabalho nos finais de semana, ou vagas com jornada de trabalho extensa tem sido descartada pela maioria dos trabalhadores. Esse argumento corrobora também com um dos pontos levantado pela pesquisa da UnB, que ressalta que uma das dificuldades é o perfil das vagas disponibilizadas no sistema, ressaltando a necessidade de avaliar em que condições as vagas vêm sendo ofertadas. O problema tem sido que mesmo conhecendo os requisitos das vagas o trabalhador aceita o encaminhamento, mas ao estar na empresa ele desiste do emprego.

O quarto motivo elencado pelos entrevistados está relacionado aos requerentes do Seguro Desemprego, que são obrigados a comparecer nas entrevistas caso sejam encaminhados, para que não percam o benefício concedido. Grande parte destes beneficiários não está disposta a retornar ao mercado de trabalho antes do término do pagamento do benefício, desta forma encontram maneiras de serem desclassificados nos processos seletivos nas empresas. Outra questão destacada referente ao Seguro Desemprego é o que consideram como a “cultura brasileira” de empresas que contratam informalmente até que o trabalhador retire todas as parcelas do seguro desemprego, assim mesmo que a empresa contrate o trabalhador encaminhado pelo SINE essa informação não irá ser registrada no Sistema Mais Emprego dado que a contratação será de maneira informal. E por fim, apesar das empresas divulgarem as vagas no SINE, algumas acabam contratando profissionais indicados por outros meios, como por exemplo, contatos pessoais e indicação de conhecidos.

#### 4 CONCLUSÃO

Neste capítulo são apresentadas considerações e conclusões sobre a política de intermediação de mão de obra e o desempenho das suas ações no âmbito do Sistema Nacional de Emprego (SINE).

O trabalho envolveu primeiramente as definições sobre políticas de emprego na qual a maioria dos autores corroboram a ideia de que são ações desenvolvidas pelo Estado visando à organização do mercado de trabalho com o objetivo de combater o desemprego e promover a proteção social dos trabalhadores. Os autores classificam as políticas públicas de emprego em políticas passivas ou ativas. A política passiva tem por objetivo conceder benefícios financeiros ao trabalhador desempregado. A política ativa, por sua vez, visa aumentar o número de postos de trabalho.

Também foi levantada uma breve explicação sobre a políticas de emprego no cenário internacional, ressaltando que antes mesmo da criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) alguns países já haviam criados medidas de proteção ao trabalhador. No Brasil apesar de algumas ações de proteção aos trabalhadores terem iniciado por volta de 1920, como por exemplo, a lei de proteção contra o acidentado (1919), a instituição da carteira profissional (1932) e a consolidação das leis trabalhistas em 1943, foi somente em 1975 com a criação do Sistema Nacional de Emprego atendendo a determinação da Convenção n°88/48 realizada pela OIT, que começa a ser “idealizado um formato de política de emprego que integra serviços de recolocação e proteção ao desempregado” (CARDOSO Jr, *et al*, 2006, p. 8)

O SINE criado em 08/10/75 pelo Decreto Federal n°76.403 foi concebido com o objetivo de prover serviços de intermediação, orientação profissional, qualificação profissional e geração de informações sobre o mercado de trabalho. No entanto por causa da sua frágil e instável fonte de financiamento os resultados alcançados não atenderam as expectativas do governo. Foi apenas em 1990 com a instituição do Programa Seguro-Desemprego e a criação da fonte de financiamento – Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT)- que o SINE se consolidou como uma instituição de proteção e apoio ao trabalhador.

Uma das ações realizadas nas agências do Sistema Público de Emprego é a intermediação de mão de obra, objeto desse estudo. A IMO configura como uma política ativa que tem por objetivo proceder o encontro do empregador a procura de mão de obra e o trabalhador que busca a (re)inserção no mercado de trabalho. Dois fatores são relevantes na política de intermediação de mão de obra: Um primeiro aspecto está relacionado à redução da assimetria de informação no mercado de trabalho, dado que empresas e trabalhadores precisam compatibilizar as informações. O segundo aspecto está associado ao primeiro, uma vez que, a IMO ao reduzir essa assimetria de informação contribui para redução do desemprego de longa duração, ou seja, o desemprego friccional. Cabe a IMO mapear a vaga mais adequada ao perfil do candidato e encaminha-lo a empresa.

Para realizar a intermediação foram identificados alguns processos: inscrição, encaminhamento, convocação e colocação do trabalhador, captação e administração de vagas. A inscrição do trabalho ocorre através do Sistema MTE Mais Emprego, sendo a IMO a porta de entrada do trabalhador no sistema, ou seja, independentemente do serviço solicitado pelo trabalhador nas agências do SINE ele é cadastrado na intermediação de mão de obra. O processo de inscrição poderá ocorrer de duas formas, ou nos postos do SINE ou no site do MTE no portal Mais Emprego. Nesse processo o trabalhador deverá cadastrar informações pessoais e profissionais e serão essas informações que serviram de base para que o sistema cruze o perfil do trabalhador com o perfil das vagas disponíveis.

A convocação do trabalhador é o resultado positivo do cruzamento do perfil das vagas com o perfil dos trabalhadores, isto é, caso algum trabalhador se enquadre nos requisitos de uma vaga disponível, ele é convocado a comparecer a uma agência SINE para retirar sua carta de encaminhamento. O ato de o trabalhador aceitar a vaga e ser emitida a carta de encaminhado é conhecido como “encaminhamento do trabalhador”; após a retirada da carta este pretendente à vaga deverá comparecer no processo seletivo realizado pela empresa. A colocação deste trabalhador será efetivada no sistema quando a empresa retornar com a carta de encaminhamento comprovando que àquele trabalhador foi admitido no emprego. A captação de vagas está relacionada à busca de vagas a serem anunciadas nos postos do SINE. A captação pode ocorrer por parte do SINE, que procura as

empresas ofertando o serviço gratuito de intermediação, ou por parte das empresas que procuram o SINE para ofertar vagas disponíveis em suas empresas. E por fim o processo de administração de vagas, que consiste em retornar às vagas em que houve encaminhamentos e verificar se foi ou não preenchida por um trabalhador indicado pelo SINE.

Para analisar o desempenho da intermediação de mão de obra foram realizadas entrevistas com atores chaves que conhecem os processos e as dificuldades dentro de um posto SINE-MG. A primeira constatação observada foi o baixo número de vagas captadas em relação ao número de inscritos, isto é, as vagas correspondem apenas 37,0% dos inscritos, o que nos leva a identificar a necessidade de ampliar o processo de captação de vagas. Mas para que esse processo se otimize dois pontos precisam ser revistos, de acordo com a percepção dos entrevistados: primeiramente realizar maior divulgação na mídia sobre os serviços realizados pelo SINE e seu caráter gratuito tanto para o trabalhador tanto para as empresas, além de enfatizar o potencial do banco de dados de profissionais registrados no SINE. Segundo, ampliar o quadro de funcionários para a captação de vagas, de forma que, fiquem responsáveis apenas por esse processo.

Outro ponto analisado foi à relação de número de colocados com o número de inscritos, verificando-se que apenas 10,0% dos inscritos no SINE-MG conseguem colocação no mercado de trabalho, o qual apresenta assim um baixo desempenho no quesito reinserção do trabalhador. Já as relações encaminhados/inscritos e encaminhados/vagas representam respectivamente 107,5% e 290,4%. Esses altos índices ocorrem porque a inscrição do trabalhador é realizada apenas uma vez no sistema, no entanto este trabalhador pode ser encaminhado a uma vaga várias vezes no ano.

Considerando a relação números de colocados por número de encaminhamentos nota-se que apenas 9.3% dos encaminhados são contratados pelas empresas, representando também um baixo desempenho da IMO no que se refere a colocação do trabalhador no mercado de trabalho via Sistema Público de Emprego de Minas Gerais. A relação trabalhadores colocados por número de vagas corresponde a aproximadamente 27,0% contribuindo para o baixo desempenho das ações do SINE-MG.

Os entrevistados levantaram questões que tendem a justificar esses resultados encontrados e merece atenção por parte dos gestores envolvidos com o SINE-MG e a política de intermediação de mão de obra. Primeiramente destaca-se a necessidade de haver maior divulgação na mídia sobre os serviços prestados pelo SINE-MG, como um serviço gratuito de intermediação de mão de obra. Segundo, ressaltar a qualidade do banco de dados de trabalhadores que o Sistema Mais Emprego possui, podendo atender as empresas nas vagas de todos os níveis de escolaridade. Terceiro, melhorar o processo de captação de vagas e administração de vagas, disponibilizando pessoal ou ampliando iniciativas como a Central de Vagas. Quarto ponto, rever os critérios do requerente do Seguro-Desemprego, uma vez que, nem todo trabalhador está disposto a retornar ao mercado de trabalho, evitando assim encaminhamentos que não resultaram em contratação. E por fim a questão de que além da pré-triagem realizada pelo SINE seria necessário, para aumentar a qualidade dos serviços, traçar o perfil comportamental do trabalhador, dado que, nem todos encaminhados para as vagas são compatíveis na conduta exigida para a vaga ou até mesmo possuem o perfil psicológico necessário.

Ao refletir a cerca dos processos da intermediação de mão de obra e dos resultados encontrados referentes ao seu desempenho evidencia-se que o SINE-MG tem grande potencial no que se refere a ser uma possível porta de entrada do trabalhador no mercado de trabalho, principalmente para àqueles de baixa escolaridade e qualificação profissional. No entanto para que as suas ações sejam eficazes é necessários rever alguns pontos, como por exemplo, a articulação com as demais políticas de emprego, o processo de captação de vagas, os critérios de cruzamento do perfil do trabalhador e o perfil das vagas, os requisitos para o trabalhador manter o recebimento do seguro desemprego e a divulgação das ações do SINE. Superados esses pontos acreditasse que intermediação de mão de obra realizada pelo sistema público poderá atender a população de forma eficiente diminuindo o tempo de procura por emprego.

## REFERÊNCIAS

- ANDRÉ PORTO, Marcos et al. EVOLUÇÃO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE TRABALHO NO BRASIL: Da promoção do trabalho à promoção da empregabilidade. 2011.
- AZEREDO, Beatriz; RAMOS, Carlos Alberto. Políticas públicas de emprego: Experiências e desafios. Planejamento e políticas públicas – PPP. Brasília, IPEA, n.º12, jun/dez 1995, pp. 91-116.
- BARBOSA, Alexandre; MORETO, Amilton. Políticas de emprego e proteção social. São Paulo: ABET, 1998.
- BRASIL. *Lei n.º 7.998, de 11 de janeiro de 1990*. Regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), e dá outras providências. Disponível em < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7998.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7998.htm) >. Acesso em: 10 Ago. 2014.
- BRASIL. *Lei n.º 2.284, de 10 de março de 1986*. Mantém a nova unidade do sistema monetário brasileiro, o seguro-desemprego, amplia e consolida as medidas de combate à inflação. Disponível em < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2284.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2284.htm) >. Acesso em: 15 Ago. 2014.
- BRASIL. *Lei n.º76.403, de 08 de outubro de 1975*. Cria o Sistema Nacional de Emprego (SINE) e dá outras providências. Disponível em < <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1970-1979/decreto-76403-8-outubro-1975-425022-publicacaooriginal-1-pe.htm> > Acesso em: 26 Mar. 2014.
- CACCIAMALI, M. C. ; MATOS, F. ; LIGIERO, A. P. . Desenho e gestão de uma política pública de intermediação de mão-de-obra. Ideias e Tendências em Foco, v. 1, p. 09-48, 2008.
- CARDOSO Jr. *et al* (2006) Políticas de emprego, trabalho e renda no Brasil: desafios à montagem de um sistema público, integrado e participativo. Brasília, DF: IPEA, 2006 (Texto para Discussão, n. 1237)
- CARDOSO Jr., J. C.; GONZALEZ, R. (2007) Dilemas e alternativas ao financiamento das Políticas Públicas de Trabalho e Renda no Brasil. Brasília, DF: IPEA, 2007 (Texto para Discussão, n. 1313).
- CARDOSO Jr. et al . EMPREGO TRABALHO E POLÍTICAS PÚBLICAS. **Políticas públicas de trabalho e renda em contexto de baixo crescimento econômico: A experiência brasileira recente**. IDT, BNB. Fortaleza, p.123- 180, 2009.
- CARVALHO, Sonia Regina. A INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: a intermediação realizada pelo Sistema Nacional de

Emprego – SINE em Minas Gerais.. 2012. 122 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Administração Pública, Fundação João Pinheiro, Belo Horizonte, 2012.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS – DIEESE. A evolução e a constituição das políticas públicas de emprego, trabalho e renda. Brasília: MTE: FAT: DIEESE: UNICAMP, 2007. Disponível em: <  
[http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BA5F4B7012BA70CF8F04931/sumario\\_2009\\_TEXTOV4.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BA5F4B7012BA70CF8F04931/sumario_2009_TEXTOV4.pdf) > Acesso em: 20 Set. 2014.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS – DIEESE. Intermediação de mão de obra. Nota técnica n.º92, 2010. Disponível em:  
<http://www.dieese.org.br/notatecnica/2010/notatec92IMO.pdf> . Acesso em: 21 Set. 2014.

DOMINGUES JUNIOR, P. L. Trabalho e políticas públicas. **Revista Brasileira de Marketing**, v. 7, n. 1, p. 67-73, 2008.

GOVERNO FEDERAL. Balanço de Governo 2003-2010. Desenvolvimento sustentável com redução de desigualdades : Trabalho e Emprego. 2010, p.88

GÖLLER, T. E. Intermediação de mão-de-obra no Sine/RS em uma perspectiva de sistema público de emprego. 2000. Dissertação (Mestrado em Administração)- Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre. 2000.

GUIMARÃES, Nadya Araújo. 2005. O sistema de intermediação de empregos: um outro olhar sobre o mercado de trabalho em São Paulo. Disponível em <[http://www.fflch.usp.br/sociologia/nadya/sistema\\_intermediacao.pdf](http://www.fflch.usp.br/sociologia/nadya/sistema_intermediacao.pdf)>. Acesso em: 01 jul. 2014

INSTITUTO DE DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO- IDT. **Município Empreendedor**: Políticas Públicas de Trabalho, Renda e Empreendedorismo. Ceará. Janeiro de 2003.

INSTITUTO DE DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO- IDT. **Sistema Público de Emprego**: Considerações Históricas, evolução e importância para o mercado de trabalho. Ceará. Dezembro de 2006.

MACHADO, Danielle Carusi; NETO, João Hallak. **Políticas ativas e passivas de mercado de trabalho: panorama atual**. Rio de Janeiro: CEDE, 2011 Universidade Federal Fluminense (Texto para discussão n°39).

MARINHO, D. C. N.; BALESTRO, M. V.; WALTER, M. I. M. T. Políticas Públicas de Emprego no Brasil – Avaliação externa do Programa Seguro-Desemprego. MTE e UnB; Verbis, Brasília, 2010.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Termo de Referência para o Sistema Nacional de Emprego. Brasília, 2002.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. *Intermediação de Mão de Obra*. Disponível em <<http://portal.mte.gov.br/imo/>>. Acesso em 28 Out. 2014.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO – Texto: O que é o SINE. Disponível em: <<http://www3.mte.gov.br/sine/oquee.asp>>. Acesso em 23 Set. 2014.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. O funcionamento do SINE como uma política de intermediação de mão de obra. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080814295F16D0142FC7C55F15D9E/texto%20base%20intermedia%C3%A7%C3%A3o%20de%20mao%20de%20obra%20%28GT%20PBM%29%20-%203.pdf> . Acesso em: 01 Jun. 2014

MTE BRASIL (2013) – Estudo de custos do Sistema Nacional de Emprego. UnB. 2013. Disponível em: [http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A4295EFDF014369A86DB312E6/Miolo\\_Livro%20SINE\\_reduzido%20158x228.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A4295EFDF014369A86DB312E6/Miolo_Livro%20SINE_reduzido%20158x228.pdf) . Acesso em: 09 Jul. 2014

MORETTO, A. J. (2010). Políticas de emprego e sua contribuição à redução da informalidade e discriminação no mercado de trabalho brasileiro: a experiência recente. Brasília: OIT.

PASSOS, A. Ferreira dos; et al. A focalização das políticas de emprego e renda. Planejamento e políticas públicas – PPP. Brasília, IPEA, n.º25, jun/dez 2002, pp. 167-182.

POCHMANN, M. (1998). Desafios e Limites das Políticas de Emprego no Brasil. Ensaios FEE, Porto Alegre, v. 19, n. 1 pp .125-155.

RADZINSKI, Vilmar. **Intermediação de mão de obra no sistema público de emprego no Paraná. Um estudo de caso**. 2008. 257 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Trabalho, Tecnologia e Inovações Organizacionais, Programa de Pós Graduação em Sociologia, Universidade Federal do Paraná, Paraná, 2008.

RAMOS, Carlos Alberto. Políticas de geração de emprego e renda: justificativas teóricas, contexto histórico e experiência brasileira. Texto para Discussão nº 277. Brasília: Universidade de Brasília – Departamento de Economia, 2003.

RAMOS, Maria Kauling. **Sistema Nacional de Emprego: O procedimento do programa da intermediação de mão de obra na unidade de atendimento de Florianópolis**. 2005. 63 f. Monografia (Especialização) - Curso de Direito, Núcleo de Prática Jurídica, Universidade do Vale do Itajaí, São José, 2005.

VÉRAS, R. de Oliveira. Desenvolvimento das políticas públicas de emprego no Brasil e os dilemas da participação e controle sociais. Palestra proferida na UFPE, 2007.