UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIA POLÍTICA

As políticas públicas de trabalho nas Unidades Federativas do Brasil: uma análise qualitativa do Sistema Nacional de Emprego – SINE no período 2011-2018

Aluno: Leonardo Assis Martins Júnior

Belo Horizonte

2021

Leonardo Assis Martins Júnior

As políticas públicas de trabalho nas Unidades Federativas do Brasil: uma análise qualitativa do Sistema Nacional de Emprego – SINE no período 2011-2018

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Gestão Pública.

Orientador (a): Felipe Nunes Lima

Belo Horizonte

2021

Leonardo Assis Martins Júnior

As políticas públicas de trabalho nas Unidades Federativas do Brasil: uma análise qualitativa do Sistema Nacional de Emprego – SINE no período 2011-2018

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Gestão Pública.

BANCA EXAMINADORA

_____
Felipe Nunes dos Santos - UFMG

_____
Jorge Alexandre Barbosa Neves - UFMG

Belo Horizonte, 24 de Agosto de 2021.

Agradeço a minha família por todo apoio durante a minha trajetória acadêmica.

Aos meus amigos, pelos momentos de descontração e por confiarem na minha capacidade.

Ao meu orientador, Felipe Nunes, pela prestimosidade na orientação da pesquisa.

Aos meus professores da UFMG, pelos ensinamentos durante minha trajetória acadêmica.

Aos servidores da UFMG, que tornaram possível a realização das aulas

Aos meus colegas da SEDESE, que contribuíram para o andamento da pesquisa

A todos que de alguma forma estiveram comigo nessa jornada, obrigado

RESUMO

O Sistema Nacional de Emprego – SINE é a principal política pública de intermediação de mão de obra, oferecendo aos trabalhadores oportunidades de emprego, direito ao benefício do Seguro Desemprego – SD e Qualificação Profissional; ao empregador é oferecido apoio em todo o processo seletivo. Nos últimos anos, tem-se percebido o desprestígio do empregador e do empregado quanto aos serviços ofertados do SINE e o baixo rendimento da política, principalmente quando se trata da intermediação de mão de obra. O presente trabalho tem como foco entender as razões desses resultados, tendo como hipótese principal a falta de investimentos nas políticas públicas de trabalho. Dito isso, o estudo tem como foco uma análise qualitativa do Sistema Nacional de Emprego – SINE no Brasil e nas unidades de atendimento do Estado de Minas Gerais, no período 2011-18. Para isso, faremos uma introdução sobre o que são as Políticas de Emprego, Trabalho e Geração de Renda, desde o serviço público de emprego nos anos 70 até a atual conjuntura. Selecionamos o período 2011-18 que remete ao lançamento da Plataforma Mais Emprego (2011) e aos dois últimos governos estaduais findados. O presente estudo busca identificar o perfil do público que vai ao SINE, quais são as vagas colocadas e como se dá o funcionamento da plataforma web Mais Emprego e o aplicativo móvel SINE Fácil. Por meio de entrevistas em profundidade, com atores da Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social - SEDESE, com coordenadores das matrizes estaduais e coordenadores de municípios de Minas Gerais, buscou-se averiguar as principais deficiências do SINE e identificar políticas alternativas realizadas nos postos de atendimento. Os achados nos mostram a falta de investimento nas plataformas digitais utilizadas pelo SINE; quadro de funcionários reduzidos, que impedem o desenvolvimento de políticas alternativas dentro da unidade; a falta de padronização no atendimento; o baixo investimento tecnológico nas unidades; e principalmente a falta de oferta de cursos de qualificação profissional para o trabalhador.

Palavras chave: SINE; Políticas de Mercado de Trabalho; Intermediação de Mão de Obra; Qualificação profissional; Seguro Desemprego

Esquema 1: Diagrama Ilustrativo do Seguro-Desemprego -SD: 23
Tabela 1: Inscritos na Rede SINE do Estado de Minas Gerais, período 2011-18, por nível de escolaridade 35
Tabela 2: Colocados e Taxa de Efetividade nas Unidades SINE do Estado de Minas Gerais, período 2011-18, por nível de escolaridade 36
Tabela 3: Colocados e Taxa de Efetividade nas Unidades SINE do Estado de Minas Gerais, período 2011-18, por faixa etária 39
Tabela 4 e **Gráfico 4**: Proporção de inscritos nas Unidades SINE no Estado de Minas Gerais, por sexo, nos anos 2011 a 2018 40
Tabela 5: Ocupações mais oferecidas e o percentual de ocupação no SINE no Estado de Minas Gerais, no período 2011-2018 41
Tabela 6: As 10 Unidades SINE/UAI que mais colocaram trabalhadores no período 2011-18 44
Tabela 7: IDH-M dos municípios com melhores resultados nas Unidades SINE/UAI 45
Tabela 8: As 10 Unidades SINE/UAI que menos colocaram trabalhadores no período 2011-18 46
Tabela 9: IDH-M dos municípios com os piores resultados nas Unidades SINE/UAI 47
Mapa 1: Eficiência na Colocação do SINE – ECS nas Unidades Federativas do Brasil, no período 2011-18 49
Tabela 10: Ranqueamento das Unidades Federativas do Brasil, no período 2011-18 50

Lista de Gráficos

Gráfico 1: Proporção de inscritos nas Unidades SINE no Estado de Minas Gerais, no período 2011-18, por faixa etária 37
Gráfico 2: Proporção de inscritos da faixa etária “de 18 a 24 anos” nas Unidades SINE no Estado de Minas Gerais, nos anos 2011 a 2018 38
Gráfico 3: Proporção de inscritos nas Unidades SINE no Estado de Minas Gerais, por faixa etária, nos anos 2011 a 2018 38
Gráfico 4: Percepção do coordenador acerca do tamanho do quadro de funcionários do posto de atendimento SINE 52
Gráfico 5: Percepção do coordenador acerca dos recursos tecnológicos do posto de atendimento SINE..... 53

Lista de Abreviaturas

SINE	Sistema Nacional de Emprego
SD	Seguro Desemprego
SEDESE	Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social
SPE	Serviço Público de Emprego
IMO	Intermediação de mão de obra
SUBTE	Subsecretaria de Trabalho e Emprego do Estado de Minas Gerais
PE	Política de Emprego
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem do Comércio
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SESI	Serviço Social da Indústria
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
FAD	Fundo de Assistência ao Desempregado
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
PASEP	Programa de Formação de Patrimônio do Servidor Público
PIS	Programa de Integração Social
SPPE	Secretaria de Políticas Públicas de Emprego
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PRONATEC	Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego
FAT	Fundo de Amparo ao Trabalhador
CODEFAT	Conselho Deliberativo de Fundo de Amparo ao Trabalhador
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
BNDES	Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico Social
CNIS	Cadastro Nacional de Informações Sociais
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
CBO	Classificação Brasileira de Ocupações
UAI	Unidade Aberta Integrada
IDH-M	Índice de Desenvolvimento Humano do município
ECS	Eficiência na Colocação do SINE

CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
BG IMO	Base de Gestão da Intermediação de Mão de Obra

Sumário

INTRODUÇÃO 11

1 A POLÍTICA PÚBLICA DE TRABALHO, EMPREGO E RENDA 13

1.1 Conceitos e definições 13

1.2 As Políticas de Emprego Internacionais 15

1.3 Políticas de Emprego, Trabalho e Geração de Renda no Brasil 18

2 A POLÍTICA PÚBLICA DE TRABALHO DO SINE E SEU FUNCIONAMENTO 20

2.1 Portal Mais Emprego 26

2.1.1 Inscrição do Trabalhador 27

2.1.2 Encaminhamento dos Trabalhadores 28

2.1.3 Convocação e colocação dos Trabalhadores 29

2.1.4 Administração de Vagas 30

2.1.5 Captação de Vagas 31

2.2 Aplicativo Móvel SINE Fácil 32

2.2.1 Acesso a plataforma 32

2.2.2 Vantagens e desafios 33

3 O SISTEMA NACIONAL DE EMPREGO: PÚBLICO E PERSPECTIVAS 34

3.1 Quem procura o SINE? 34

3.2 Quais vagas são ofertadas no SINE? 41

3.3 Desempenho do SINE no Estado de Minas Gerais 43

3.4 Desempenho do SINE no Brasil 48

3.5 Análise dos postos do SINE selecionados no Brasil e no Estado de Minas Gerais 51

4 Conclusão 55

5 Referências Bibliográficas 57

INTRODUÇÃO

As sociedades pós-industriais têm como um de seus problemas centrais a questão do desemprego. O trabalho, emprego e geração de renda vem sendo temática central em diversos governos nacionais.

A temática do desemprego começou a ser debatida no início do século XVII, com destaque para o período pós II Guerra Mundial. Pode-se dividir esse período em 02 (dois) momentos: os 25 anos posteriores a guerra e meados dos anos 70. No primeiro período, o pleno emprego era o ponto central da política econômica dos países capitalistas. Entende-se pleno emprego como um cenário macroeconômico em que toda mão de obra, seja ela qualificada ou não, consegue ser inserida no mercado de trabalho. Uma economia em pleno emprego é uma economia em expansão. Foi um período marcado pelo cenário da Guerra Fria e dos estados de Bem-Estar Social, regidos pelo Acordo de Bretton Woods, acordo internacional que estabeleceu em julho de 1944 as relações financeiras e comerciais entre as potências do mundo. O segundo período, em meados dos anos 70, ficou marcado por desregulamentação da ordem econômico-financeira internacional e consequente aumento nas taxas de desemprego. Surgia como necessidade o debate de políticas de emprego na tentativa da recuperação da economia e na reinserção dos trabalhadores que perderam seus empregos.

Nesse contexto de crise econômica surgiram as políticas de emprego, com destaque para o Serviço Público de Emprego – SPE, que ofertava um serviço de intermediação de mão de obra de modo universal e gratuito.

No Brasil, a política de trabalho surgiu em 1975, com a criação do Sistema Nacional de Emprego – SINE, instituído pelo Decreto nº 76.403/1975. O SINE trabalha diretamente com dois públicos: o trabalhador e o empregador. O SINE ajuda o trabalhador com a inserção ou a reinserção no mercado de trabalho; oferecendo o benefício do seguro-desemprego; ofertando cursos de qualificação profissional. Para o empregador, o SINE oferece o serviço de intermediação de mão de obra, auxiliando em todo processo seletivo, de maneira eficiente e gratuita. Dentre as variadas funções que o SINE possui, teremos como foco a análise a Intermediação de Mão de Obra – IMO, que é a energia motriz do SINE.

Apesar da grande importância da política pública de intermediação de mão de obra, percebemos que o SINE raramente obtém bons resultados na colocação de trabalhadores no mercado formal, não conseguindo satisfazer o empregador e o empregado. Pergunta-se: Por que o SINE tem tido um desempenho tão baixo? A hipótese escolhida para responder essa problemática é que faltam investimentos financeiros e tecnológicos as unidades do SINE.

Destarte, o presente estudo visa analisar qualitativamente as unidades do SINE no Brasil e no Estado de Minas Gerais, no período 2011-18. Por meio de entrevistas em profundidade, com as melhores e piores Unidades em termos de desempenhos quantitativos, buscamos mapear as principais deficiências da política pública e as ações alternativas desenvolvidas pelos postos de atendimentos.

A partir desse objetivo geral, tem-se como objetivos específicos deste trabalho:

1. Descrever o funcionamento das Plataformas utilizadas no Sistema Nacional de Emprego – SINE
2. Identificar qual é o público que têm procurado os serviços do SINE e quais são os tipos das vagas colocadas
3. Analisar o desempenho das Unidades do SINE nos Estados do Brasil e nos municípios de Minas Gerais

O presente trabalho se divide em 03 (três) capítulos, são eles:

I. A Política Pública de Trabalho, Emprego e Renda: revisão bibliográfica da política de trabalho internacional e nacional;
II. A política pública de trabalho do SINE: O que é e como funciona o Mais Emprego e o SINE Fácil;
III. Análise do SINE: público, vagas colocadas e as políticas desenvolvidas pelas Unidades nos Estados do Brasil e nos municípios de Minas Gerais.

Durante a pesquisa, foi realizado um levantamento bibliográfico da política de trabalho internacional e nacional, além de conversas com técnicos da Subsecretaria de Trabalho e Emprego – SUBTE do Estado de Minas Gerais.

Também foram estabelecidos contato direto com coordenadores do SINE de Minas Gerais e de outros estados. Todos os contatos estabelecidos foram por intermédio da SEDESE, Secretaria da qual ocupo um cargo de assessoria técnica.

Ao final do estudo pretende-se realizar uma análise criteriosa do SINE no Brasil e em Minas Gerais, analisando o seu desempenho, suas limitações, seu público e suas perspectivas. O trabalho pretende mapear as deficiências do SINE e oferecer alternativas para unidades, no tocante a intermediação de mão de obra.

1 A POLÍTICA PÚBLICA DE TRABALHO, EMPREGO E RENDA

Neste capítulo introdutório explicaremos o que são as Políticas Públicas de Trabalho, Emprego e Geração de Renda. Abordaremos os conceitos e definições utilizadas na literatura e uma contextualização histórica, desde os primeiros passos da Política de Trabalho Internacional até a Política de Trabalho no Brasil.

1.1 Conceitos e definições

Quando falamos de Políticas de Emprego, Trabalho e Geração de Renda, precisamos primeiro entender o que é uma Política de Trabalho e para que ela serve. A literatura é vasta, com algumas vertentes a serem destacadas.

Entende-se por Política de Emprego um conjunto de ações e medidas que tomam o trabalho como objeto central e que têm como objetivo incrementar as ofertas de oportunidades de trabalho, emprego, renda e formação profissional. É a cidadania por meio do trabalho (Fundação Perseu Abramo, 2013).

Na literatura, definem a Política em questão como Política de Emprego - PE. Destaca-se as conceituações de autores como Pochmann (1998), Ramos (2003), Radzinski (2008), Machado e Neto (2011) e Carvalho (2012). Para Pochmann, a Política de Emprego busca reduzir os desajustes nos rendimentos e ocupações além de atuar na alocação de mão de obra, nas relações de trabalho e na qualificação profissional (POCHMANN, 1998 pp. 127-128). Ramos define a PE como o conjunto de medidas que afetam diretamente a oferta e/ou a demanda de trabalho. Descarta as políticas legais que regulam o Mercado de Trabalho (RAMOS, 2003 pp. 14-15). Radzinski define a PE como todas as ações

do Estado que são feitas para combater o desemprego e proteger o trabalhador (RADZINSKI, 2008 p. 40). Machado e Neto acreditam que as Políticas de Emprego existem para corrigir falhas do mercado, auxiliando no combate ao desemprego e na melhoria da inserção da mão de obra (MACHADO e NETO, 2011 p. 2). Carvalho define as Políticas de Emprego como parte de um conjunto de instrumentos necessários para a constituição de um mercado de trabalho organizado e civilizado, que respeite a capacidade dos trabalhadores e os remunere apropriadamente. Dizia ainda que as PE's eram desenhadas a partir da interpretação dos governos a frente do problema do desemprego (CARVALHO, 2012 pp.14-15).

Além do conceito de Política de Emprego existe na literatura uma outra vertente que traz o conceito de Políticas de Mercado de Trabalho, que se diferencia da PE. Segundo Moretto, a Política de Emprego é o conjunto de políticas que fomentam o investimento produtivo (MORETTO, 2010, p. 8), enquanto que as Políticas de Mercado de Trabalho servem para facilitar o funcionamento do Mercado de Trabalho, além de proteger a renda do trabalhador no momento de desemprego e ajuda-lo no momento de desocupação. Atua também no auxílio às empresas no preenchimento das suas vagas (MORETTO, 2007 p.10).

Ao analisarmos a conceituação dos autores, percebemos duas vertentes teóricas para a Política de Trabalho. Pochmann, Radzinski, Carvalho e Moretto definem o conceito de Política de Trabalho como uma Política Macroeconômica. São aquelas que visam a objetivos amplos da economia como um todo. Têm a ver com indicadores de bem-estar da sociedade ligados ao crescimento econômico, ao desemprego, à inflação, ao balanço de pagamentos (Geraldo Sant'Ana de Camargo Barros). Já os autores Ramos e Machado e Neto, apresentam uma versão mais micro, em que a Política Pública produz ações e serviços em última instância.

Diante dos preceitos colocados, utilizaremos a termologia de Política de Mercado de Trabalho, já que, iremos tratar do Sistema Nacional de Emprego - SINE e suas respectivas políticas públicas que visam auxiliar o empregador e o empregado.

Findada a explicação inicial do conceito da política de trabalho, falaremos agora das diferenças entre a política ativa e passiva. As políticas ativas existem para facilitar a vida do trabalhador no mercado de trabalho, permitindo rápidas inserções, reinserções e perspectivas de crescimento profissional.

As políticas passivas compensam financeiramente ainda que temporariamente, um trabalhador em condição de vulnerabilidade social e econômica. Destaca-se a Política de Seguro-Desemprego, em que o Estado assiste o trabalhador demitido sem justa-causa com um recurso financeiro até a sua reinserção no mercado.

Veremos nas próximas seções que as políticas de emprego ocorreram de forma tardia no Brasil, mas que nos países desenvolvidos tiveram seu início no final do século XIX.

1.2 As Políticas de Emprego Internacionais

O debate sobre as Políticas de Emprego internacionais surgiu com a consolidação das economias capitalistas, no final do século XIX, com a segunda Revolução Industrial. Esse período ficou marcado com o progresso científico e tecnológico nas grandes potências econômicas, que eram Inglaterra, França e Estados Unidos. O assalariamento dominou as relações de trabalho e começaram a surgir movimentos sindicais em proteção aos trabalhadores. Os primeiros movimentos que prestaram assistência ao trabalhador foram datados nas cidades de Berna, na Suíça (1883) e em Colônia, na Alemanha (1896). Em nível nacional, destaca-se as políticas de assistência na França (1905), Noruega (1906), Dinamarca (1907), Holanda (1916), Finlândia (1917), Bélgica (1920), Suíça (1924) e Suécia (1934) (MOREIRA, 2014 p. 14).

A primeira organização internacional voltada para as questões trabalhistas se deu em 1864, em Londres. Em 1905, na França, foi criado o primeiro programa nacional de subsídio ao desemprego. Em 1911, a Inglaterra cria o primeiro programa compulsório de proteção ao desempregado (POCHMANN, 1998).

Em 1919 é fundada a Organização Internacional do Trabalho – OIT, no quadro do Tratado de Versalhes, prosseguindo com a premissa de que a paz universal e duradora só pode ser estabelecida se for baseada na justiça social

(ILO, 2010). Com a criação da OIT, período pós Primeira Guerra Mundial, o emprego e as políticas de trabalho passaram a serem discutidas entre as maiores potências econômicas. A OIT teve importante papel na orientação dos seus membros a adotarem padrões comuns nas relações de trabalho e a criarem políticas de proteção ao desemprego.

Na primeira Conferência Internacional do Trabalho, ainda em 1919, a OIT adotou 06 (seis) convenções. As temáticas eram: a limitação da jornada de trabalho a 8 horas diárias e 48 horas semanais; proteção à maternidade; luta contra o desemprego; definição da idade mínima de 14 anos para o trabalho; proibição do trabalho noturno de mulheres e menores de 18 anos (ILO,2018). A escolha destes temas, demonstram a relevância política da OIT e a busca em disciplinar a força de trabalho em um período de expansão capitalista industrial do pós-guerra. (ROSETTO, 2019).

As políticas de combate ao desemprego surgiram um pouco mais tarde. A Itália em 1920, a Irlanda e a Áustria em 1923, e a Alemanha em 1927 adotaram sistemas públicos de proteção ao trabalhador desempregado (ROSETTO, 2019 p.22), que vieram à tona com a crise de 1929. A crise de 29, mais precisamente em 1933, provocou enorme nível desemprego nos países e descredibilizou o preceito liberal de não intervenção no mercado de trabalho (POCHMANN, 1998 p. 130).

No final da Segunda Guerra, as políticas públicas de emprego foram retomadas nos grandes centros e passou a ser necessidade também nos países menos desenvolvidos. Nesse contexto surge o Serviço Público de Emprego – SPE. A SPE, sugerida pela OIT, tem três frentes: intermediação de mão de obra – IMO, qualificação/educação profissional e seguro-desemprego (DEDECCA, 2019, pp. 53-54). Em 1948, a OIT aprova a Convenção nº 88, concernente à Organização do Serviço de Emprego, no artigo seu 1º, atribui aos membros da OIT:

> 1. “Cada Membro da Organização Internacional do Trabalho para a qual a presente convenção está em vigor deve manter e cuidar de que seja mantido um serviço público e gratuito de emprego.

> 2. A tarefa essencial do serviço de emprego deve se realizar, em cooperação, quando necessário, com outros organismos públicos e privados interessados, a melhor organização possível do mercado de emprego como parte integrante do programa nacional destinado a assegurar e a manter o pleno emprego, assim como a desenvolver e a utilizar os recursos produtivos." (Convenção nº 88 da OIT concernente à organização do Serviço de Emprego, 1948)

No Brasil, serviu como fundamento-base para a criação do Sistema Nacional de Emprego – SINE, em 1975, assunto para tratarmos posteriormente.

O período 1945-75 ficou marcado por expansão na oferta de empregos nos países centrais, período conhecido como os "anos de ouro do capitalismo". Foi um período de pleno emprego e consequente melhora na economia e no padrão de vida desses países. Todos eles tinham políticas para os desempregados, sem falar no conjunto de políticas de intervenção no mercado de trabalho, como salário mínimo, jornada de trabalho e aposentadoria, no que chamamos de Sistema Público de Emprego – SPE (ROSETTO, 2019 p. 22).

Em 1980, os países centrais sofreram um período de forte crise econômica. As políticas públicas de proteção ao desempregado caíram no desprestígio, como por exemplo, a política de seguro desemprego (RAMOS e AZEREDO 2009 p.97). Os esforços agora se concentravam na intermediação de mão de obra e principalmente na qualificação profissional. Qualificação que se tornou importante por dois motivos: a desoneração do seguro-desemprego, considerando que, o trabalhador qualificado tem mais facilidade de se reinserir no mercado e a necessidade de trabalhadores adeptos as novas exigências tecnológicas, seguindo os preceitos fordista/taylorista (BARBOSA e MORETTO, 1998).

No final do século ficou marcado por grandes mudanças econômicas em níveis internacionais, como o fim da União Soviética e a promoção do livre mercado e desregulamentação dos mercados, que alterarão a dinâmica nas relações de mercado de trabalho. O foco atual é sobre a desregulamentação do mercado de trabalho, com a redução das legislações trabalhistas e fragilização nas condições de contrato (ROSETTO, 2019 p. 23). A dinâmica atual tem reduzido a capacidade dos governos nacional de regular e implementar políticas públicas voltadas a maximizar a ofertas de emprego e trabalho (MORETTO,

2018). Essa mudança de paradigma não se restringe aos países desenvolvidos, chegando também nos países periféricos.

Nos países centrais, a SPE é responsável por cerca de um quarto das oportunidades de trabalho (POCHMANN, 1998 p.140). Em outras palavras, a cada 04 (quatro) trabalhadores contratados, 01 (um) é intermediado pelos sistemas de intermediação, que promovem o *matching* entre o trabalhador e o empregador. Para além desse número, destaca-se a importância do serviço no auxílio ao trabalhador desempregado e na oferta de cursos de orientação profissional.

1.3 Políticas de Emprego, Trabalho e Geração de Renda no Brasil

No Brasil, as políticas de emprego surgiram tardiamente, conforme dito nos capítulos anteriores, com a construção do SINE, em 75. Apesar disso, existiram instrumentos legais antecedentes que foram fundamentais para a instituição das políticas de trabalho (MOREIRA, 2014 p.16).

Em 1930, criou-se o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio; foi a primeira medida promovida pelo Estado que criava uma proteção ao trabalhador, de caráter universal. A ideia era que a pasta fosse responsável por intermediar as relações entre empregador e empregado, que até esse momento estava sob responsabilidade do Ministério da Agricultura. No decorrer dos anos, a pasta assumiu novas funções, como a coordenação das políticas de emprego (1975) e o combate ao trabalho análogo à escravidão.

Em 1931, diante da necessidade de mudança das relações de trabalho no país, foi instituído o Decreto nº 19.770, que estabelecia a Lei de Sindicalização. A Lei tinha como objetivo geral fazer com que as organizações sindicais de empresários e trabalhadores voltassem para a sua função precípua de órgãos de colaboração do Estado (FGV CPDOC).

Em 1932, foi instituído dois decretos que limitavam a jornada de trabalho de 08 (oito) horas diárias e 48 horas semanais: o Decreto 21.186, de 22 de março, referente aos trabalhadores do comércio e o Decreto 21.364, de 04 de maio, referente aos trabalhadores da indústria. Antes disso, só existia uma Lei que limitava a jornada de trabalho, o Decreto nº 313, de 1891, que impedia que

menores de idade trabalhassem por mais de nova horas. O Decreto incidia apenas no Distrito Federal – à época, o Rio de Janeiro (Agência Senado).

Em 1936, foi criada a Lei nº 185, de 14 de janeiro de 1936, que instituiu as comissões do salário mínimo e dá outras providências. Em 38, criou-se o Decreto-Lei nº 399 de abril de 1938, que aprova o regulamento para execução da Lei nº 185. Em 1940, é criado o Decreto-Lei nº 2.162, de 1º de maio de 1940, que instituía o salário mínimo e outras providências. Ainda na década de 40 destaca-se a criação do Serviço Nacional de Aprendizagem do Comércio – SENAC, o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI e o Serviço Social da Indústria – SESI. Entidades que viriam a compor o Sistema “S”.

A Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT surgiu pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943, unificando toda a legislação trabalhista vigente no país. A CLT foi criada para regulamentar as relações de trabalho, seja ela urbana ou rural. As principais temáticas da CLT são: Carteira de Trabalho; Jornada de Trabalho; Férias, Proteção do Trabalho da Mulher; Contratos Individuais de Trabalho; Justiça do Trabalho e Processo Trabalhista.

Embora tenha mantido quase todos os direitos trabalhistas das Constituições de 1934 e 1937, a Constituição de 46 assegurou no Art. 157, assistência aos desempregados. BRASIL. Constituição (1946). Em 1963, foi instituído o Decreto nº 53.324, de 18 de dezembro de 1963, que aprovava o Programa Intensivo de Preparação da Mão-de-Obra Industrial e dá outras providências.

Em 1965, foi instituído o Fundo de Assistência ao Desempregado – FAD. No ano seguinte, criou-se o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS, assegurado pela Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966 e regulamentado pelo Decreto nº 59.820, de 20 de dezembro de 1966. O FGTS foi criado para proteger o trabalhador demitido sem justa causa.

Em 1970, foram criados o Programa de Formação de Patrimônio do Servidor Público – PASEP e o Programa de Integração Social – PIS. As Leis Complementares nº 07/70 e 08/70 trouxeram contribuições tributárias para os profissionais que atuavam sob o regime CLT. Enquanto que o PIS atende os

trabalhadores do setor privado, o PASEP é destinado aos servidores públicos. Em 1975, foi criado o SINE, que será tema da nossa próxima Unidade.

2 A POLÍTICA PÚBLICA DE TRABALHO DO SINE E SEU FUNCIONAMENTO

Em 08 de outubro de 1975, o decreto nº 76.403, instituiu o Sistema Nacional de Emprego – SINE. O SINE foi concebido para executar as políticas públicas de emprego e apoiar a população na sua busca por trabalho.

De acordo com a Assessoria do Departamento de Emprego e Renda da Secretaria de Políticas Públicas de Emprego – SPPE, a IMO implica na correspondência dos perfis dos candidatos com os requisitos das vagas que são oferecidas no SINE, convocando e encaminhando os trabalhadores para entrevistas, registrando o resultado do encaminhamento. A taxa de colocação geral (razão entre número de colocados por encaminhamentos) é de aproximadamente 12%, o que indica espaço para melhora na intermediação feita pelo Sistema (O impacto do SINE no Mercado de Trabalho, p.1).

O SINE [1]foi criado com os seguintes objetivos:

> Art. 3º 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.

---

[1] Decreto nº 76.403, 8 de outubro 1975. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/d76403.htm. Acesso em: 05 jun. 2021

> VI - Fornecer subsídios ao sistema educacional e ao sistema de formação de mão-de-obra para a elaboração de suas programações.
>
> VII - Estabelecer condições para a adequação entre a demanda do mercado de trabalho e a força de trabalho em todos os níveis de capacitação.

Destaca-se que nesse primeiro momento foi instituído apenas a Intermediação de Mão de Obra – IMO. O seguro-desemprego – SD veio a ser instituído em 1990. O SINE ficou sob coordenação e supervisão do Ministério do Trabalho - MT, através da Secretaria de Emprego e Salário.

Compete ao Ministério do Trabalho:

> Art. 5º. Compete ao Ministério do Trabalho 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. 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.
>
> Art. 7º. O Ministério do Trabalho dará apoio técnico, financeiro e administrativo à implantação e funcionamento do SINE, inclusive através de auxílios e subvenções.

O decreto que institui o SINE atende às recomendações da Convenção nº 88 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, referente a “Organização do Serviço de Emprego”. Esta Convenção foi aprovada em Genebra, na Suíça, em 1948 e no Brasil em 1957, através do Portal Oficial da Presidência da República do Brasil.

A Convenção nº 88[2], da Organização Internacional do Trabalho, adota:

> Art. 1º — I. Cada Membro da Organização Internacional do Trabalho para a qual a presente convenção está em vigor deve manter, e cuidar para que seja mantido, um serviço público e gratuito de emprego.
>
> II. A tarefa essencial do serviço de emprego deve se realizar em cooperação, quando necessário, com outros organismos públicos e privados interessados, a melhor organização possível do mercado de emprego como parte

[2] Convenção n. 88, 9 de julho de 1948. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235132/lang--pt/index.htm. Acesso em: 06 Jun. 2021

> integrante do programa nacional destinado a assegurar e a manter o pleno emprego, assim como a desenvolver e a utilizar os recursos produtivos.
>
> Art. 2º — O serviço de emprego deve ser constituído por um sistema nacional de escritórios de emprego colocados sob o controle de uma autoridade nacional.
>
> Art. 3º — I. O sistema deve compreender uma rede de escritórios locais e, se necessário, de escritórios regionais em número suficiente para servir cada uma das regiões geográficas do país, e comodamente situados para os empregadores e empregados.

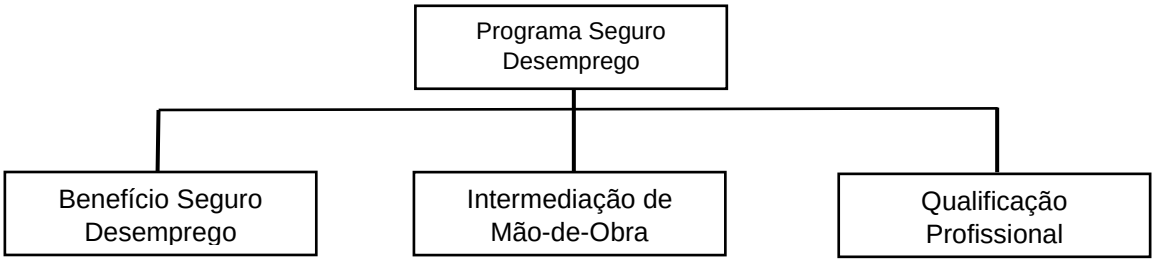
Em 1986, junto ao Plano Cruzado no Decreto-Lei nº 2.284[3], de 10 de março, institui-se o Seguro-Desemprego – SD, que veio a ser regulamentado aos trabalhadores pelo Decreto nº 92.608, de 30 de abril do mesmo ano. "Fica instituído o seguro-desemprego, com a finalidade de prover assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado em virtude de dispensa sem justa causa, ou por paralisação, total ou parcial, das atividades do empregador (Art 25, Decreto-Lei nº 2.284). O objetivo do SD era garantir uma renda mínima temporária ao trabalhador desempregado, de forma que ele se mantenha com dignidade até a sua reinserção no mercado de trabalho. A Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990 regulamentou o Seguro Desemprego – SD e deu outras providências. A Lei nº 10.608, de 20 de dezembro de 2002, altera a Lei 7.998 e assegura o pagamento do SD para o trabalhador resgatado em condições análogas à escravidão. O Seguro-Desemprego para o trabalhador resgatado é uma assistência financeira temporária concedida ao trabalhador desempregado resgatado em virtude de dispensa sem justa causa, inclusive a indireta (Sinait, 2010, p. 4). Em 2003, a Lei 10.779, de 25 de novembro, dispõe sobre a concessão do benefício de seguro desemprego, durante o período de defeso, ao pescador profissional que exerce a atividade pesqueira de forma artesanal. Em 2011, a Lei 12.513, de 26 de outubro, instituiu o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego – Pronatec e alterou a Lei nº 7.998, criando novas regras para o trabalhador que já recebeu o benefício do SD mais de uma vez. Em 2015, a Lei 13.134, de 16 de junho, alterou as normas de acesso ao SD, tornando-as mais rígidas. As novas regras postas fazem parte de um ajuste

[3] Decreto nº 2.284, 10 de março 1986. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2284.htm. Acesso em: 06 jun. 2021

fiscal, buscando redução nos gastos do Governo com o benefício do Seguro Desemprego.

Destaca-se que a partir da Lei 10.779, que sancionou o Pronatec, em 2011, a Política do Seguro Desemprego, passou a ter uma relação direta com a Política de Qualificação Profissional, em que se vinculava o recebimento do benefício do SD a realização de um curso de qualificação profissional oferecido pelo Pronatec. Criava-se então, uma ligação entre a política de trabalho passiva do SD com a política de trabalho ativa da Qualificação Profissional, conforme esquema 1:

Esquema 1: Diagrama Ilustrativo do Seguro-Desemprego -SD:



Fonte: Rosetto (2019)

A Lei nº 7.998 que instituiu o SD, também foi responsável por criar o Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT e o Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador – CODEFAT. O FAT é um fundo especial, de natureza contábil-financeira, vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, hoje Ministério do Trabalho e Previdência Social, destinado ao financiamento de Programas de Desenvolvimento Econômico e ao custeio do Seguro-Desemprego e ao Abono Salarial. A principal fonte de recursos do FAT se dá pelo Programa de Integração Social – PIS e pelo Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público – PASEP (FINEP, FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador).

Compete ao Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT:

> Art. 10º — I. 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. (Redação dada pela Lei nº 12.513, de 2011)

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.

O CODEFAT é um órgão, de caráter tripartite e paritário, composto por representantes do governo, dos empregadores e dos trabalhadores, que são os responsáveis pela gestão do FET. Compete ao CODEFAT[4]:

Art. 18. É instituído o Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador - CODEFAT, composto por representação de trabalhadores, empregadores e órgãos e entidades governamentais, na forma estabelecida pelo Poder Executivo.

Art. 19. Compete ao Codefat gerir o FAT e deliberar sobre as seguintes matérias:

II - aprovar e acompanhar a execução do Plano de Trabalho Anual do Programa do Seguro-Desemprego e do abono salarial e os respectivos orçamentos;

III - deliberar sobre a prestação de conta e os relatórios de execução orçamentária e financeira do FAT;

IV - elaborar a proposta orçamentária do FAT, bem como suas alterações;

V - propor o aperfeiçoamento da legislação relativa ao seguro-desemprego e ao abono salarial e regulamentar os dispositivos desta Lei no âmbito de sua competência;

VI - decidir sobre sua própria organização, elaborando seu regimento interno;

VII - analisar relatórios do agente aplicador quanto à forma, prazo e natureza dos investimentos realizados;

VIII - fiscalizar a administração do fundo, podendo solicitar informações sobre contratos celebrados ou em vias de celebração e quaisquer outros atos;

[4] Lei nº 7.998, 11 de janeiro de 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7998.htm

> IX - definir indexadores sucedâneos no caso de extinção ou alteração daqueles referidos nesta Lei;
>
> X - baixar instruções necessárias à devolução de parcelas do benefício do seguro-desemprego, indevidamente recebidas;
>
> XI - propor alteração das alíquotas referentes às contribuições a que alude o art. 239 da Constituição Federal, com vistas a assegurar a viabilidade econômico-financeira do FAT;
>
> XIV - fixar prazos para processamento e envio ao trabalhador da requisição do benefício do seguro-desemprego, em função das possibilidades técnicas existentes, estabelecendo-se como objetivo o prazo de 30 (trinta) dias;
>
> XVII - deliberar sobre outros assuntos de interesses do FAT

O FAT conforme já mencionado acima não faz simplesmente o pagamento de benefícios referente ao seguro-desemprego, promovendo também o financiamento de programas de desenvolvimento econômico. No caso dos programas de desenvolvimento, o Fundo serve como espécie de "conta bancária". O CODEFAT autoriza o repasse de recurso do FAT para o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social – BNDES, que investe esses valores no desenvolvimento econômico. O recurso é oferecido como linha de crédito, que apoia o crescimento de variados negócios. Depois o BNDES devolve o valor ao FAT, quando recebido os juros pelo crédito concedido às empresas. O Fundo de Amparo ao Trabalhador é um vital instrumento viabilizador de investimentos em longo prazo no país. Segundo o estudo apresentado no Boletim Mercado de Trabalho nº 67, o FAT é um dos principais responsáveis por destinar recursos ao BNDES, representando 35% da estrutura de capital do banco (Mais Retorno, "O que é FAT?", 2020).

O objetivo do capítulo é explicar o funcionamento da intermediação de mão de obra – IMO no Sistema Nacional de Emprego – SINE. Será discutido o funcionamento do Sistema Mais Emprego, responsável por agrupar todas as informações aos usuários Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda sendo uma oportunidade para o trabalhador ampliar suas possibilidades em obter novo emprego e de ser reconduzido mais rapidamente para o mercado de trabalho (Ministério do Trabalho e Emprego – "Manual da Intermediação de Mão de Obra"). Também será explicado o funcionamento do aplicativo móvel "SINE Fácil". Pelo aplicativo, desenvolvido em parceria entre o Ministério do Trabalho e a Dataprev, o trabalhador poderá encontrar de forma rápida e prática vagas de

emprego disponibilizadas na Rede SINE de todo o país, de qualquer smartphone ou tablet conectado à internet (SINE-PB, “O que é SINE Fácil”). Como o foco da nossa análise é a intermediação de mão de obra, explicaremos todo o processo na perspectiva do trabalhador que acessa os serviços do SINE. O capítulo foi elaborado com apoio de técnicos da Subsecretaria de Trabalho e Emprego do Estado de Minas Gerais.

2.1 Portal Mais Emprego

Em 2011, o Ministério de Trabalho e Emprego – MTE lançava o Portal Mais Emprego: sistema informatizado que integra as políticas de trabalho, emprego e renda e a política de qualificação profissional (Ministério da Cidadania, “Portal Mais Emprego”), em substituição ao sistema até então vigente SIGAE, criado em 1999, também pelo MTE. O Mais Emprego foi a primeira plataforma totalmente virtual criada pelo SINE. No extinto SIGAE, computadores ficavam conectados a um sistema offline.

O Portal Mais Emprego é gratuito e universal, permitindo o envio do requerimento do seguro-desemprego pela internet, substituindo o preenchimento manual pelo eletrônico, assim como a seleção de trabalhadores para entrevistas e acompanhamento de todo o processo de seleção. Para o trabalhador, se tornou possível candidatar-se as vagas abertas no SINE sem precisar se dirigir a um posto de atendimento presencial.

O trabalhador pode realizar as seguintes ações pelo Portal Mais Emprego (Fundo de Amparo ao Trabalhador, Ministério da Economia):

- Inscrever-se no SINE e atualizar seus dados pessoais e profissionais
- Obter informações sobre o benefício do Abono Salarial
- Imprimir seu currículo
- Consultar a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO)
- Verificar vagas de emprego e se auto encaminhar para os processos seletivos

O empregador pode realizar as seguintes ações pelo Portal Mais Emprego:

- Inscrever sua empresa no SINE
- Enviar Requerimento de Seguro-Desemprego
- Consultar a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO)

- Disponibilizar vagas de emprego e verificar currículos dos trabalhadores
- Selecionar trabalhadores para processos seletivos
- Acompanhar o processo de seleção e encaminhamento dos trabalhadores feito pelo SINE às empresas para entrevista

2.1.1 Inscrição do Trabalhador

De acordo com as orientações do atual Ministério da Economia – ME, antigo Ministério de Trabalho e Emprego – MTE, existem hoje 03 (três) formas de se candidatar a uma vaga de emprego no SINE. A primeira delas, a mais tradicional, é dirigir-se a uma Unidade SINE com os documentos pessoais solicitados, que são: Carteira de Trabalho, Documento de Identidade e CPF. Ao chegar no SINE, o atendente da Unidade inscreve esse trabalhador no Portal Mais Emprego, para que ele possa ser encaminhado para vagas de emprego. As duas próximas formas de se candidatar são feitas virtualmente, pelo Portal Mais Emprego (2.1) e pelo Aplicativo Móvel SINE Fácil (2.2). Essa ainda será tema do nosso estudo.

Na Inscrição do Trabalhador, seja feita de forma presencial ou virtual, existem 07 (sete) etapas [5]no seu cadastro, que são elas:

1. Identificação: Dados pessoais do trabalhador, nome, nome da mãe, nome do pai
2. Endereço: CEP, Logradouro, Tipo, Complemento/Zona, UF, Município (Ao preencher o CEP, o Sistema preenche os demais campos automaticamente)
3. Contato: e-mail pessoal, e-mail profissional, telefone fixo e telefone celular
4. Documentação: CPF (obrigatório), Registro Geral – RG e Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS
5. Formação: dados de escolaridade, tipo de formação, se é estudante [6](obrigatório). É possível ainda incluir cursos profissionalizantes realizados

[5] Informações retiradas diretamente do “Manual do Atendimento do Trabalhador”

[6] Preenchimento obrigatório visto que o Mais Emprego possibilita a Intermediação de Vagas de Estágio

6. Dados Gerais do Trabalhador: Informações gerais do trabalhador, como papel que ocupa na família, renda própria e renda familiar[7]
7. Experiências e Pretensões Profissionais: existem 04 (quatro) seções:
    i. Experiência profissional vinda do Cadastro Nacional de Informações Sociais – CNIS – experiências que foram informadas pelo empregador
    ii. Experiência profissional declarada com comprovação – todas as experiências que constam na CTPS ou documento comprobatório que não foram informadas no CNIS
    iii. Experiência profissional declarada sem comprovação – basta informar a ocupação e a quantidade de meses trabalhados
    iv. Pretensão Profissional – o trabalhador preenche quais são as ocupações desejadas, horário de trabalho e se aceita estágio, em caso de ser estudante

Lembrando que quando o trabalhador se dirige ao SINE, o preenchimento é feito com apoio do atendente da Unidade, que registra as informações solicitadas. Nas versões online, seja pelo Mais Emprego ou pelo aplicativo móvel, o próprio trabalhador faz todo processo, se “auto intermediando”.

Após feito o cadastro com suas informações pessoais e trabalhistas, o usuário terá acesso as vagas disponíveis de acordo com o seu perfil profissional. O próprio sistema realiza o *matching* entre as vagas abertas no Sistema e os perfis de trabalhadores cadastrados. Caso o trabalhador se interesse por uma das vagas, o Sistema emite a chamada Carta de Encaminhamento, que possibilita que o trabalhador comparece ao processo seletivo da vaga em questão.

2.1.2 Encaminhamento dos Trabalhadores

A segunda etapa do processo de intermediação de mão de obra do SINE é o encaminhamento dos trabalhadores. São encaminhados 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. (MOREIRA, 2014 p.38). Para que um trabalhador seja encaminhado a uma oportunidade de emprego, o sistema realiza o *matching* dos dados cadastrais e profissionais do trabalhador com as oportunidades

[7] Informações solicitadas apenas para fins estatísticos

abertas na Unidade do SINE e região. O próprio sistema informa as oportunidades disponíveis para esse trabalhador que está à procura de inserção ou reinserção no mercado de trabalho. Após o cruzamento de perfil, o trabalhador poderá ser encaminhado para até 03 (três) vagas de emprego simultaneamente. Atingindo esse limite o trabalhador só poderá participar de novos processos seletivos se apresentar ao SINE a resposta de pelo menos 01 (uma) das 03 (três) oportunidades em que foi encaminhado. O documento a ser apresentado é a carta de encaminhamento, instrumento utilizado para que o trabalhador vá até a empresa realizar a entrevista e que registra o resultado final do processo seletivo. Destaca-se que algumas vagas acabam por ter poucos ou nenhum encaminhamento. Isso ocorre quando a vaga tem requisitos mais complexos e não encaixam com nenhum perfil dos trabalhadores cadastrados no sistema. Nesses casos, os atendentes do SINE instruem o empregador a flexibilizar os requisitos da vaga, para que possa encontrar trabalhadores para a vaga em questão.

2.1.3 Convocação e colocação dos Trabalhadores

A terceira etapa do processo é a da convocação dos trabalhadores seguida da colocação. Trabalhadores convocados são todos aqueles que tiveram êxito na procura de vagas do SINE. Nas plataformas virtuais, o próprio trabalhador se auto encaminha para entrevista, caso seja de seu interesse seguir nesse processo seletivo. Nesse instante, é gerado uma carta de encaminhamento para essa vaga de emprego, que pode ser emitida via internet ou dirigindo-se a uma Unidade SINE. Nos atendimentos presenciais, o atendente notifica os trabalhadores selecionados que foram convocados. São contatados normalmente via ligação telefônica ou por e-mail, se fizer necessário. Em caso de parecer favorável do trabalhador quanto a continuidade no processo seletivo, o atendente emite a carta de encaminhamento e dá outros esclarecimentos.

Trabalhadores colocados são todos os candidatos que conseguiram uma vaga de emprego através do SINE. Após a realização de cada processo seletivo, a carta de encaminhamento retorna ao SINE com informações finais do processo seletivo. Todas as cartas são arquivadas por 10 anos para fins de auditoria (MOREIRA, 2014 p. 40). Finalizado o processo seletivo, o empregador precisar dar um parecer final. Nos casos em que o trabalhador não está recebendo o

auxílio do seguro-desemprego -SD, a resposta pode ser por e-mail ou por ligação. Caso o trabalhador esteja recebendo o benefício do SD, é importante a devolutiva da carta de encaminhamento a Unidade SINE, em caso de aprovação, reprovação, de recusa a vaga ou não comparecimento. Esse retorno é imprescindível para controle do benefício do SD. Por exemplo, em caso de aprovação no processo seletivo, o trabalhador deixa de receber o benefício. No caso de o trabalhador recusar a oportunidade ofertada, o benefício também é suspenso. Caso ele seja reprovado na seleção, continua recebendo o SD. É comum que a vaga aberta seja preenchida por outras fontes; por um trabalhador que não está participando do processo seletivo via SINE. Nesse caso, os atendentes orientam os empregadores a notificarem a Unidade do SINE o mais breve possível, para que possam encerrar a vaga no sistema. A colocação dos trabalhadores é a principal métrica de controle e avaliação das Unidades do Sistema Nacional de Emprego – SINE. Todo o cerne da política é voltado para a inserção ou reinserção do trabalhador no mercado de trabalho.

2.1.4 Administração de Vagas

A quarta, e última etapa do processo de intermediação de mão de obra no SINE, é a Administração de Vagas, que é de responsabilidade exclusiva dos atendentes das unidades. Essa etapa ocorre após realização do processo seletivo, em que o atendente precisa contatar o empregador para ter os resultados finais da seleção. Essa etapa é fundamental para o andamento das ações do SINE. Por dois motivos: i. é a principal fonte de avaliação de desempenho do SINE ii. trabalhadores que recebem seguro-desemprego deixam de receber o benefício em caso de colocação ou de recusarem uma oportunidade.

A grande dificuldade encontrada nessa etapa é o retorno dos empregadores com o resultado final. É comum que o empregador não dê o retorno a Unidade SINE, ou que dê o retorno fora do prazo ou com informações incompletas. Cabe ao atendente contatar o empregador e solicitar o envio dessas informações. Quando o empregador não encaminha o resultado processo seletivo para a Unidade SINE, a vaga fica em aberto no sistema sem resultado, até que seja desativada por inatividade. A falta desse retorno

compromete a métrica e avaliação de toda a política do SINE. Constantemente são pensadas e discutidas alternativas para essa questão.

2.1.5 Captação de Vagas

A captação de vagas é um processo que ocorre em paralelo ao processo de intermediação de mão de obra, de fundamental importância para as atividades do SINE. Existem 02 (dois) tipos de captação de vagas: a captação ativa, quando a unidade vai de encontro a empresa oferecendo os serviços do SINE e a captação passiva, quando o empregador se oferece ao SINE para colocar vagas de emprego.

Para que uma unidade SINE tenha bom desempenho, ou seja, consiga oferecer muitas vagas de emprego e coloque muitos trabalhadores no mercado de trabalho, é preciso que a Unidade tenha uma estratégia de captação de vagas junto aos empregadores da região.

A Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social do Estado de Minas Gerais – SEDESE tem desenvolvido ações em parceria com as Unidades SINE para aumentar a captação de vagas das Unidades. Atualmente, a SEDESE em parceria com os municípios que possuem SINE, desenvolve o Projeto “Busca Ativa de Vagas”, que visa aumentar a quantidade de vagas de emprego disponíveis nas unidades do SINE. Com mais oportunidades de emprego, maiores são as chances do trabalhador. Vale destacar também a unidade central criada em Belo Horizonte, chamada “Central de Vagas”, que visa auxiliar todas as Unidades do Estado de Minas Gerais na captação de vagas de emprego e na fidelização do empregador.

Destaca-se que é comum que as Unidades SINE desenvolvam projetos e ofereçam serviços próprios voltados para a captação de vagas, em que a Secretaria de Estado atua apenas como apoio na sua construção e desenvolvimento. A estratégia mais utilizada, após analisar as Unidades SINE do Estado, é a realização de eventos com os empregadores, seja ele virtual ou presencial. Esses eventos tem como principal objetivo apresentar para o empregador as funcionalidades do SINE na tentativa de aproximar e fidelizar esse trabalhar junto ao SINE. Uma outra política muito utilizada são os eventos

de empregabilidade, como por exemplo o Feirão de Empregos e o Evento para Pessoa com Deficiência, chamado Dia “D”.

Após conversas exitosas com coordenadores do Estado de Minas Gerais e com técnicos da Subsecretaria de Trabalho e Emprego – SUBTE do Estado de Minas Gerais, concluímos que um dos grandes problemas hoje está na fidelização dos empregadores da região. Segundo os mesmos, os empregadores muitas vezes não conhecem o SINE ou não dão credibilidade para o serviço ofertado.

Um outro problema identificado foi a falta de funcionários no quadro da equipe. A falta de funcionários faz com que gestores acumulem mais de uma função dentro da Unidade. É comum que o coordenador atue também como captador de vagas. Isso se torna um problema porquê o gestor não consegue executar as ações de captador, que demanda desenvolvimento de materiais apresentando o SINE e contato frequente com os empregadores.

2.2 Aplicativo Móvel SINE Fácil

Em 2017, a Dataprev, empresa de Tecnologia e Informações da Previdência vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, lançava o aplicativo SINE Fácil que permite o trabalhador encontrar vagas de empregos de acordo com seu perfil, atualizar seu perfil e suas pretensões profissionais, acompanhar a situação do benefício do seguro-desemprego e acessar informações sobre abono salarial. Para o empregador, foi desenvolvido a plataforma “SINE Fácil Empregador” que permite verificar currículos, selecionar trabalhadores para participação dos processos seletivos e consultar as entrevistas agendadas. O novo sistema móvel faz com que o contratante encontre mais rapidamente o profissional com o perfil desejado (Dataprev). Como o foco do nosso estudo é o trabalhador, explicitaremos mais a fundo apenas o funcionamento do aplicativo desenvolvido para o trabalhador. Todas as informações abaixo foram consultadas com técnicos da Subsecretaria de Trabalho e Emprego e com a Dataprev, desenvolvedora do software.

2.2.1 Acesso a plataforma

O aplicativo SINE Fácil é um aplicativo nativo, desenvolvido a priori para celulares com a plataforma Android. O aplicativo existe na plataforma iOS, mas

tem suas funcionalidades limitadas. O aplicativo [8]é pequeno (18,69 MB) e tem baixo consumo de dados, possibilitando que seja acessado pela internet móvel ou por *wi-fi*.

Para poder acessar, basta digitar “SINE Fácil” na loja de aplicativos do celular. Dentro do SINE Fácil, existem duas formas de cadastro: a primeira através de um QR *Code*, que pode ser gerado no Portal Emprega Brasil; nas unidades SINE; no termo de rescisão do contrato e na solicitação do seguro desemprego. Com o código de acesso em mãos, basta escaneá-lo com sua câmera de celular que automaticamente estará logado no aplicativo com todas as suas informações pessoais e pretensões profissionais. A segunda forma de cadastro é diretamente pelo aplicativo. Nesse caso, basta preencher todas as informações solicitadas.

2.2.2 Vantagens e desafios

Com o novo aplicativo, o trabalhador consegue consultar vagas de empregos, em qualquer lugar e horário, sem ter que se deslocar até uma unidade SINE. Além disso, consegue cadastrar e atualizar seu currículo; agendar participação em processos seletivos e acompanhar situação do benefício do seguro desemprego. O SINE Fácil faz-se necessário em tempo das novas tecnologias e se tornou importante aliado para o trabalhador que está em um município onde não tem Unidade SINE[9]. Antes, para esse trabalhador, era necessário que se deslocasse até um município vizinho com Unidade física do SINE, para saber mais informações sobre as vagas de empregos disponíveis.

Para analisarmos o desempenho da nova tecnologia, selecionamos uma amostra aleatória de 50 (cinquenta) usuários do aplicativo SINE Fácil. Coletamos esse feedback por meio das avaliações disponíveis na Plataforma Google, que conta com uma nota de 1 a 5 seguida de um comentário. Após análise da amostra, o aplicativo teve de média a nota 3,78 estrelas, considerada uma nota mediana dentro dos parâmetros do Google. Das 50 avaliações, 26 deram a nota máxima (5 estrelas), o que mostra que em alguma medida o SINE Fácil

[8] Considere versão: 3.2.4; tamanho do aplicativo sujeito a alterações

[9] Existem 131 Unidades SINE/UAI no Estado de Minas Gerais, que conta com 853 municípios

consegue atingir seu objetivo, que é facilitar a vida do trabalhador. Por outro lado, 11 (onze) usuários deram a nota mínima (1 estrela). Essa distorção nos mostra que o aplicativo é instável e não tem funcionado com êxito para todos. Nos comentários, destaca-se o feedback positivo quanto a praticidade do aplicativo e o fato de ser todo virtual, sem a necessidade de ir a um posto SINE. As críticas se concentraram na falta de vagas disponíveis e na lentidão da plataforma. Foi sugerido também a possibilidade da inclusão do currículo próprio e da carteira de trabalho digital.

Conclui-se que a plataforma SINE Fácil de fato tem facilitado a vida do trabalhador, mas que precisa de novas atualizações na sua estrutura para que possa atender a todos.

3 O SISTEMA NACIONAL DE EMPREGO: PÚBLICO E PERSPECTIVAS

Após contextualizarmos a política de emprego e geração de renda, internacional e nacional, e falarmos do funcionamento das plataformas oficiais do SINE, analisaremos o Sistema Nacional de Emprego, seu público, desempenho e perspectivas. O capítulo visa identificar qual o público acessa os serviços do SINE, quais são as vagas ofertadas e como é o desempenho do SINE no Estado de Minas Gerais e no Brasil.

3.1 Quem procura o SINE?

Segundo dados do Ministério da Economia – ME, em 2018, cerca de 66% dos trabalhadores cadastrados na plataforma do SINE foram requerer o seguro desemprego - SD. Apenas 34% buscaram o SINE para se candidatar a vagas de emprego. É um indicador que liga o sinal de alerta da política pública de trabalho do SINE. Espera-se que a pessoa solicitante do benefício do SD, volte a acessar os serviços do SINE em busca de uma nova oportunidade de emprego. Diante dessa informação, podemos levantar algumas hipóteses sobre a intermediação de mão de obra do SINE: i. o trabalhador não conhece ou não confia no processo de intermediação de mão de obra do SINE; ii. as vagas disponíveis não são atrativas; iii. o trabalhador prefere procurar emprego por outras vias. Essas questões serão abordadas nas próximas seções. O único serviço que, em nível geral, é executado de maneira efetiva é a habilitação ao benefício do seguro-desemprego, cuja efetividade é de quase 100% para os trabalhadores que procuram a rede de atendimento (Lobo e Anzi, 2006).

Quando analisamos SINE, seu público e perspectivas, precisamos falar dos conceitos de inscritos e colocados. Inscritos são todos os trabalhadores que se cadastraram no SINE, seja visitando uma Unidade ou pelas plataformas online, Sine Fácil ou Portal Mais Emprego. Já os colocados são todos aqueles que conseguiram se empregar por intermédio do SINE. Esses dois conceitos são importantes métricas de avaliação da política pública.

No período 2011-18, mais de 3 milhões de pessoas foram inscritas no SINE do Estado de Minas Gerais, com aproximadamente 280 mil colocados. Ou seja, apenas 8,59% das pessoas que foram ao SINE conseguiram sair empregadas. Dos mais de 3 milhões de inscritos, quase metade tinham escolaridade média completa, conforme tabela 1:

Tabela 1: Inscritos na Rede SINE do Estado de Minas Gerais, período 2011-18, por nível de escolaridade

	Analfabeto	Fundamental Incompleto	Fundamental Completo	Ensino Médio Incompleto	Ensino Médio Completo	Superior Incompleto	Superior Completo ou mais	Total de inscritos
2011-18	27.139	638.202	328.487	374.452	1.441.855	188.683	268.015	**3.266.833**
média por ano	3.392	79.775	41.061	46.807	180.232	23.585	33.508	**408.360**

Fonte: Microdados da BG IMO
Elaboração Própria
Consulta executada em 21-07-2021 às 14:18h

Ao analisarmos a Tabela 1, identifica-se que o principal público que procura oportunidades de emprego no SINE é o ensino médio completo seguido por: i) fundamental incompleto; ii) ensino médio incompleto; iii) fundamental completo; iv) superior completo ou mais; v) superior incompleto; vi) analfabeto.

Destaca-se o baixo número de inscritos de analfabetos na rede SINE (27.139 inscritos no período), considerando que temos em Minas Gerais mais de 1 milhão de analfabetos, segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad, 2018). Apenas 14% dos inscritos possuem qualificação igual ou superior ao ensino superior incompleto, que mostra que as pessoas com mais qualificação não estão procurando vagas no SINE. 44% dos inscritos possuem qualificação de ensino médio completo. Os grupos minoritários no SINE, principalmente os mais qualificados, possuem poucos “Laços Fracos”, segundo

Granovetter, sendo privados de informações de partes mais distantes do seu próprio sistema social e consequentemente limitados ao conhecimento ou às informações originadas pelos seus amigos íntimos. É comum que as pessoas mais qualificadas se encaminhem as vagas de emprego com apoio do seu *cluster*, sem a necessidade de procurar um serviço de intermediação de mão de obra, por exemplo.

Faz-se entender que o SINE, no período 2011-18, focou nas vagas e nos trabalhadores de nível médio, deixando de lado o trabalhador mais vulnerável (analfabeto) e o trabalhador já mais qualificado (superior incompleto ou mais).

Os dados da Base de Gestão da Intermediação de Mão de Obra BG-IMO, nos mostram a dificuldade em se empregar o trabalhador mais qualificado, colocando apenas 3% de quem se inscreve no SINE, conforme Tabela 2:

Tabela 2: Colocados e Taxa de Efetividade nas Unidades SINE do Estado de Minas Gerais, período 2011-18, por nível de escolaridade

	Analfabeto	Fundamental Incompleto	Fundamental Completo	Ensino Médio Incompleto	Ensino Médio Completo	Superior Incompleto	Superior Completo ou mais	Total
Colocados	1.536	59.398	37.408	40.977	118.504	14.164	8.475	280462
Taxa de Efetividade[10]	6%	9%	11%	11%	8%	8%	3%	8%

Fonte: Microdados da BG IMO
Elaboração Própria
Consulta executada em 21-07-2021 às 15:06h

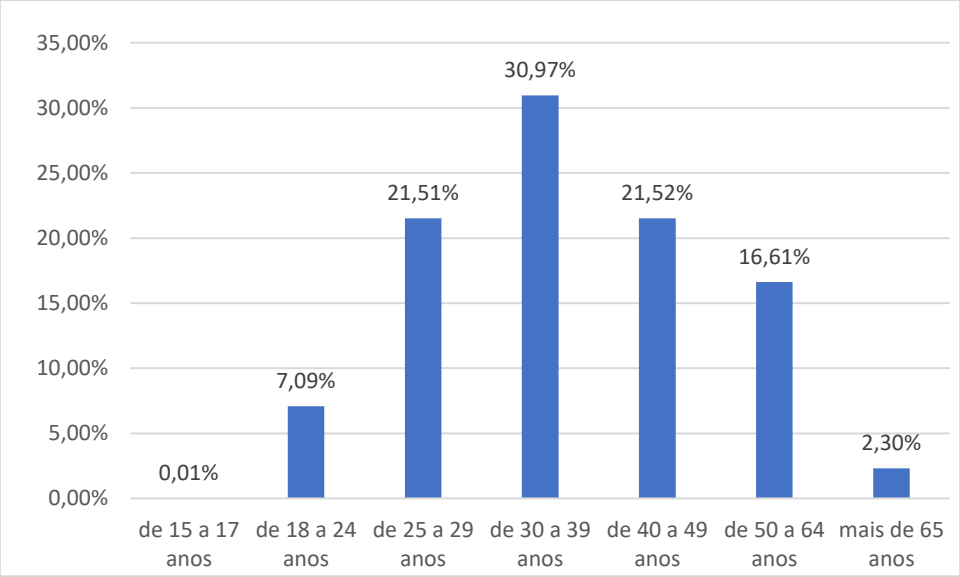
Na Tabela 2, os públicos com maior taxa de efetividade, ou seja, que tiveram maior êxito na procura de vagas no SINE, em percentual foram o ensino fundamental completo e o ensino médio incompleto (ambos com 11%), seguido por: i) fundamental incompleto (9%); ii) ensino médio completo (8%); iii) superior incompleto (8%); iv) analfabeto (6%); v) superior completo ou mais (3%).

[10] Taxa de Efetividade = Número de colocados / Número de Inscritos

Assim como na tabela 1, o destaque fica no ensino médio completo, com 42,3% das vagas colocadas e ainda a terceira maior taxa de efetividade. Apenas 3% das vagas colocadas foram para trabalhadores com ensino superior ou mais. Esses dados corroboram o pensamento que o SINE hoje tem certa dificuldade em colocar vagas mais qualificadas e dificuldade ainda maior em encontrar trabalhador para essas vagas.

Outro indicador importante a ser analisado é a faixa etária do público que acessa a Rede SINE, conforme indicam o Gráfico 1 e a Tabela 3:

Gráfico 1: Proporção de inscritos nas Unidades SINE no Estado de Minas Gerais, no período 2011-18, por faixa etária



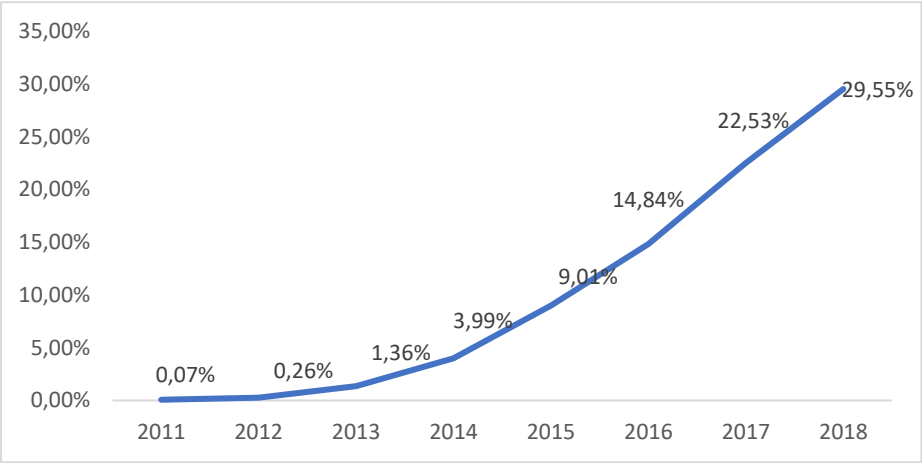
Fonte: Microdados da BG IMO
Elaboração Própria
Consulta executada em 21-07-2021 às 14:19h

Em relação a faixa etária, o principal público nas Unidades SINE, no período 2011-18, foi a faixa de 30 a 39 anos com 30,97% das inscrições, seguido por: i) de 40 a 49 anos; ii) de 25 a 29 anos; iii) de 50 a 64 anos; iv) de 18 a 24 anos; v) mais de 65 anos; vi) de 15 a 17 anos.

No que se refere a faixa etária, observa-se o baixo número de jovens inscritos no SINE (de 18 a 24 anos), com apenas 7,09%, considerando que segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, a taxa de desemprego nessa faixa etária atingiu 29,8% no final de 2020. Esperava-se que fosse o grupo com maiores inscrições no SINE. Se analisarmos o

crescimento anual dentro do recorte estabelecido (2011-18), podemos identificar um crescimento considerável da faixa etária, conforme gráfico 2:

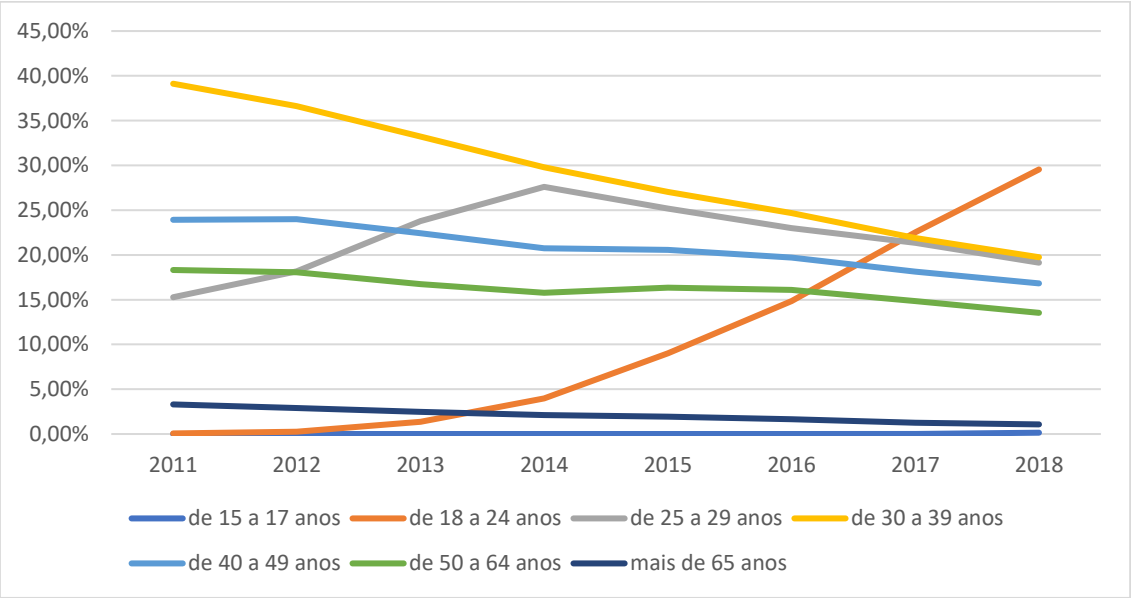
Gráfico 2: Proporção de inscritos da faixa etária "de 18 a 24 anos" nas Unidades SINE no Estado de Minas Gerais, nos anos 2011 a 2018



Fonte: Microdados da BG IMO
Elaboração Própria
Consulta executada em 21-07-2021 às 14:19h

Diante dos dados do Gráfico 2, destaca-se as ações afirmativas da Rede SINE voltadas para a empregabilidade de jovens, que vem impactando diretamente no número de inscritos no SINE. No ano de 2017 e 2018, a faixa etária de 18 a 24 anos já se havia se tornado a faixa etária com mais inscritos no SINE, como mostra o gráfico 3:

Gráfico 3: Proporção de inscritos nas Unidades SINE no Estado de Minas Gerais, por faixa etária, nos anos 2011 a 2018



Fonte: Microdados da BG IMO

Elaboração Própria
Consulta executada em 21-07-2021 às 14:19h

O gráfico 3 mostra uma inversão no decorrer dos anos do público prioritário do SINE. Em 2011, 39,1% dos inscritos tinham entre 30 a 39 anos. Esse grupo em 2018 representou 19,7% dos inscritos, sendo apenas o terceiro maior grupo. A alta na procura dos jovens em entre 18 e 24 anos em 2017-18 se dá pela dificuldade em conseguir o “Primeiro Emprego”, principalmente na crise econômica vivida a partir do final do ano de 2014, em que os empregadores dificilmente tem alocado trabalhadores sem experiência.

Tabela 3: Colocados e Taxa de Efetividade nas Unidades SINE do Estado de Minas Gerais, período 2011-18, por faixa etária

	de 15 a 17 anos	de 18 a 24 anos	de 25 a 29 anos	de 30 a 39 anos	de 40 a 49 anos	de 50 a 64 anos	mais de 65 anos
Colocados	19	13.108	57.115	109.670	60.624	36.164	3.762
Taxa de Efetividade	5,4%	5,7%	8,1%	10,8%	8,6%	6,7%	5,0%

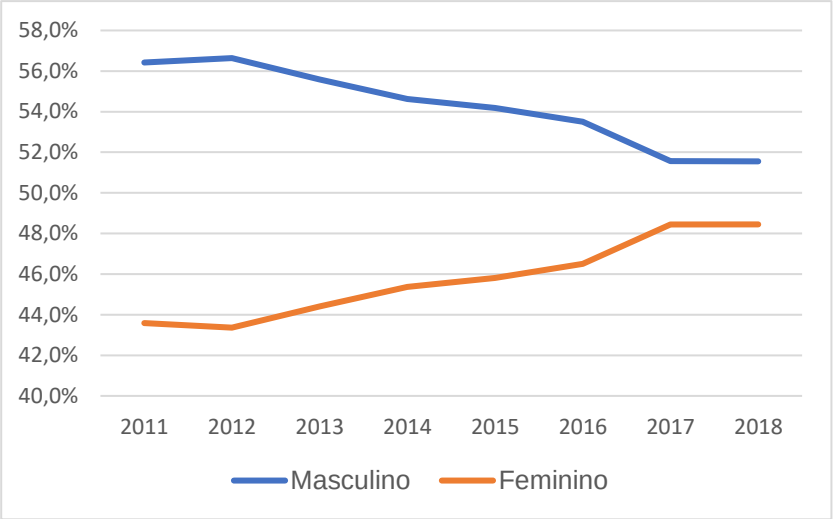
Fonte: Microdados da BG IMO
Elaboração Própria
Consulta executada em 21-07-2021 às 14:19h

Em relação a taxa de efetividade por faixa etária, o grupo que mais teve êxito ao procurar emprego na Unidade SINE foi o de 30 a 39 anos, seguido por: i) de 40 a 49 anos; ii) de 25 a 29 anos; iii) de 50 a 64 anos; iv) de 18 a 24 anos; v) de 15 a 17 anos; vi) mais de 65 anos.

Nota-se que as taxas mais efetivas compreendem entre 25 a 49 anos, que é a faixa etária em que os trabalhadores já possuem experiência declarada, mas que ainda estão distantes da aposentadoria. Os dados permitem inferir que os jovens e os mais experientes possuem maior dificuldade de inserção no mercado de trabalho via SINE. Os jovens, por ainda não terem experiências profissionais declaradas. Os mais experientes, que por mais que tenham muita experiência, demandam salário mais altos e já estão próximos da aposentadoria.

Tabela 4: Proporção de inscritos nas Unidades SINE no Estado de Minas Gerais, por sexo, nos anos 2011 a 2018

	Masculino	Feminino
2011	56,4%	43,6%
2012	56,6%	43,4%
2013	55,6%	44,4%
2014	54,6%	45,4%
2015	54,2%	45,8%
2016	53,5%	46,5%
2017	51,6%	48,4%
2018	51,6%	48,4%



Fonte: Microdados da BG IMO
Elaboração Própria
Consulta executada em 21-07-2021 às 14:22h

A Tabela 4 e o Gráfico 4 apresentam os inscritos por sexo, no decorrer dos anos da amostra (2011 a 2018). Prevaleceu, durante o período analisado, maior proporção de homens inscritos, apesar do destacável crescimento do percentual do sexo feminino no decorrer dos anos. Quando falamos na taxa de efetividade por sexo, o sexo masculino no período 2011-18 teve 10,3% de efetividade, enquanto que o sexo feminino, apenas 6,6%. Se o número de inscritos no SINE quase já se equipara entre o sexo masculino e feminino, a taxa de efetividade ainda está bem distante.

Pesquisa publicada pelo IBGE corrobora os dados explicitados. Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD Contínua, indica que 65% do sexo masculino está ocupado, ou seja, trabalhando, enquanto que as mulheres, apenas 46,2% estão ocupadas. Faz-se necessário traçar estratégias para que as mulheres tenham maior êxito ao se candidatar a uma vaga do SINE. Vale mencionar que a Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social – SEDESE já tem desenvolvido estratégias focadas para a contratação de mulheres para o mercado de trabalho formal, principalmente aquelas que estão em situação de vulnerabilidade social.

3.2 Quais vagas são ofertadas no SINE?

Nessa seção será tratado das principais vagas ofertadas na Rede SINE. Selecionamos as 15 (quinze) ocupações mais ofertadas no SINE e o número de trabalhadores que pretendiam trabalhar nessas áreas. Com esses dados numéricos, conseguimos identificar o percentual de pessoas que conseguem se colocar ao selecionar uma ocupação e também se as principais ocupações ofertadas são as mais procuradas pelos trabalhadores. O recorte utilizado foi o mesmo de todo o nosso estudo (2011-18), no Estado de Minas Gerais.

Antes da análise das principais ocupações no período, faz-se necessário explicar a origem do termo ocupação, que está ligado a Classificação Brasileira de Ocupações – CBO. O Ministério do Trabalho e Emprego – MTE decidiu criar uma sigla que definiria e identificaria todas as profissões do mercado de trabalho. Essa sigla é a CBO, que é constantemente atualizada pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, e deve ser utilizada como referência para cadastros administrativos de atividades. É uma ferramenta fundamental quando se fala do desenvolvimento de estatísticas de emprego no Brasil. Em todas as admissões formais no mercado de trabalho, será registrado um código da CBO na sua carteira de trabalho. O governo utiliza dessa informação para atribuir benefícios de seguridade social e outros direitos trabalhistas (PontoTel, “CBO: O que é, como funciona e para que serve?”, 2021). Dentre muitos órgãos e instituições que utilizam da CBO, destaca-se o IBGE, nas suas pesquisas referente ao Mercado de Trabalho, o Seguro Desemprego – SD e o Sistema Nacional de Emprego – SINE. Os dois últimos, temáticas centrais do nosso estudo.

No estado de Minas Gerais, as principais vagas ofertadas foram voltadas para o setor de Serviços, Indústria e Comércio. No recorte, a principal ocupação oferecida foi a de “Alimentador de Linha de Produção”, com 77.330 vagas colocadas em todo o período. No mesmo período, a ocupação mais pretendida pelos trabalhadores foi “Vendedor de Comercio Varejista”, com 518.384 trabalhadores interessados em todo o período, conforme Tabela x:

Tabela 5: Ocupações mais oferecidas e o percentual de ocupação no SINE no Estado de Minas Gerais, no período 2011-2018

Ranking	CBO - Ocupação	Vagas colocadas	Trabalhadores interessados	Razão Vagas Colocadas / Trabalhadores Interessados
1º	Alimentador de Linha de Produção	77.330	339.141	23%
2º	Servente de Obras	68.111	218.034	31%
3º	Operador de Telemarketing Ativo	47.117	93.123	51%
4º	Vendedor de Comércio Varejista	43.982	518.384	8%
5º	Pedreiro	35.136	92.476	38%
6º	Faxineiro	30.726	256.564	12%
7º	Motorista de Caminhão	28.605	103.453	28%
8º	Operador de Caixa	26.746	230.787	12%
9º	Auxiliar de Escritório, em Geral	20.758	378.484	5%
10º	Carpinteiro	20.724	19.067	109%
11º	Trabalhador da Manutenção de Edificações	20.422	113.273	18%
12º	Auxiliar nos Serviços de Alimentação	18.457	139.125	13%
13º	Trabalhador da Cultura de Cana-De-Açúcar	16.163	11.821	137%
14º	Empregado Doméstico nos Serviços Gerais	15.797	100.697	16%
15º	Repositor de Mercadorias	12.515	182.109	7%

Fonte: Microdados da BG IMO
Elaboração Própria
Consulta executada em 21-07-2021 às 15:01h

A Tabela 5 nos mostra 02 (duas) CBO que despontaram na Rede SINE no período 2011-18, são elas: i. Alimentador de Linha de Produção, com 77.330 vagas colocadas e ii. Servente de Obras, com 68.111 vagas colocadas. Somadas, correspondem a 43% do valor total somado das 15 (quinze) ocupações mais oferecidas. Ao analisarmos o interesse dos trabalhadores que acessam os serviços SINE, tem-se o Vendedor de Comércio Varejista como ocupação mais demandada, com 518.384 trabalhadores interessados. Por fim, calculamos em percentual a razão das vagas colocadas sobre os trabalhadores interessados. Essa razão visa mostrar se as vagas mais colocadas no SINE correspondem ao interesse dos trabalhadores, e se as Unidades SINE conseguem atender as pretensões profissionais do trabalhador que acessam a política pública. Existem dois casos em que existem mais vagas que interesse por parte dos trabalhadores. São as ocupações: i. Trabalhador da Cultura de

Cana-De-Açúcar (137%); ii. Carpinteiro (109%). Por um lado, é positivo, considerando que os trabalhadores que acessam a Política procurando por essas CBO tem acesso a vagas de emprego no setor desejado. Por outro lado, é necessário desenvolver políticas públicas e ações voltadas para trabalhadores interessados por essas ocupações, pois faltam interessados para as vagas que estão sendo abertas. Destaca-se também o fluxo inverso, em que existe muitos interessados por parte dos trabalhadores, mas poucas vagas sendo abertas pelos empregadores. São as ocupações: i. Auxiliar de Escritório em Geral (5%); ii. Repositor de Mercadorias (7%); iii. Vendedor de Comércio Varejista (8%). Para essas CBO, faz-se necessário desenhar estratégias e políticas públicas com empresas e empregadores dos setores mencionados, para que seja possível uma maior oferta de vagas. É muito importante para o desenvolvimento da Política Pública do SINE que consigamos atender os anseios, tanto do empregador quanto do trabalhador. Ou seja, quando um empregador coloca uma vaga no SINE, é importante que seja feita uma triagem de qualidade e entregue trabalhadores qualificados para as entrevistas, conforme solicitado. A mesma lógica para o trabalhador, que precisa ser encaminhado de acordo com suas pretensões profissionais. Esse *matching* é fundamental para o desenvolvimento da política. A experiência do usuário é imprescindível para a política do SINE.

3.3 Desempenho do SINE no Estado de Minas Gerais

Nessa seção, analisaremos o desempenho do Sistema Nacional de Emprego no Estado de Minas Gerais, no período 2011-18. Somando as unidades SINE com as Unidades de Atendimento Integrado – UAI, totalizam-se 131 unidades de atendimento ao trabalhador. As UAI's desempenham as mesmas funcionalidades que o SINE, quando o assunto é intermediação de mão de obra. Dito isso, faz-se necessário colocá-las na nossa análise de desempenho. Todos os dados analisados nessa seção referente ao desempenho do SINE foram extraídos diretamente da Base de Gestão do estado de Minas Gerais.

Na análise estadual, ranqueamos as 131 unidades pelo número de colocados no somatório dos 08 (oito) anos da nossa análise. Os números tratados a seguir refletem então o número de trabalhadores que foram empregados por cada Unidade. Essa análise não tem por objetivo definir que a Unidade X é superior a Unidade Y por ter um número maior de colocados.

Sabemos que existem variáveis externas que influenciam diretamente no rendimento da Unidade SINE. Mapeamos as seguintes variáveis externas, após exitosas conversas com técnicos da Subsecretaria de Trabalho e coordenadores do SINE: i. economia desaquecida na região em que se encontra a unidade; ii. cultura dos empregadores do município de não colocar vaga no SINE; iii. empregadores realizam processos seletivos sem auxílio de serviços de intermediação de mão de obra; iv. baixo investimento no SINE e na política de trabalho; v. quadro de funcionários reduzido; vi. falta de estrutura física e tecnológica; vii. porte do município (municípios de médio e pequeno porte possuem mais dificuldade em colocar vagas); vii. IDH-M do município. Por serem variáveis externas e que não temos controle, não conseguimos mensurar nesse momento que influenciam mais ou menos no desempenho da unidade. O que podemos afirmar é que o somatório delas interfere significativamente nos resultados obtidos. Dito isso, o ranqueamento das Unidades serve para identificarmos unidades que estão conseguindo se sobressair mesmo com as dificuldades já mencionadas. Analisaremos também as unidades com pior desempenho no período. É importante analisa-las para que possamos identificar quais são os principais problemas da Unidade que impedem um melhor desempenho da mesma. A hipótese levantada é que as unidades de rendimento mais baixo sofrem mais com as variáveis externas mencionadas que as unidades de bom rendimento.

Tabela 6: As 10 Unidades SINE/UAI que mais colocaram trabalhadores no período 2011-18

Posto de atendimento	Total de colocados 2011-18	Percentual de participação no somatório das 131 unidades
SINE Uberlândia	30.855	11,0%
SINE/UAI Belo Horizonte	12.465	4,4%
UAI Divinópolis	9.041	3,2%
UAI Poços de Caldas	8.220	2,9%
UAI Ponte Nova	7.598	2,7%
SINE Mariana	7.448	2,7%
UAI Uberlândia	7.061	2,5%
SINE Araxá	7.030	2,5%
SINE Paracatu	6.892	2,5%
UAI Sete Lagoas	6.353	2,3%

Fonte: Microdados da BG IMO
Elaboração Própria

Analisando a Tabela 6, temos como destaque no período 2011-18 o SINE de Uberlândia, com 30.855 trabalhadores colocados e com 11% das colocações de todo o estado de Minas Gerais. Ou seja, a cada 10 (dez) colocados no mercado de trabalho via SINE pelo menos 01 (um) está passando pelo SINE Uberlândia. No recorte, as 10 (dez) unidades mais bem ranqueadas representam 36,7% das colocações do Estado. Apesar dos números positivos dessas Unidades, destaca-se o desempenho mediano do estado de Minas Gerais, que emprega pelo SINE apenas 1,88% das vagas do mercado formal. Essa questão será tema da nossa próxima seção, mas destaca-se que mesmo nas Unidades de melhor rendimento tem muito trabalho a ser desenvolvido.

Um ponto de destaque é que todas as 10 unidades mais bem ranqueadas estão em municípios com o Índice de Desenvolvimento Humano – IDH muito alto ou alto, conforme tabela 7:

Tabela 7: IDH-M dos municípios com melhores resultados nas Unidades SINE/UAI

Município	IDH Municipal	Classificação	Ranking (entre os 853 municípios de MG)
Uberlândia	0,789	IDH-M alto	3
Belo Horizonte	0.810	IDH-M muito alto	2
Divinópolis	0,764	IDH-M alto	21
Poços de Caldas	0,779	IDH-M alto	6
Ponte Nova	0,717	IDH-M alto	141
Mariana	0,742	IDH-M alto	52
Araxá	0,772	IDH-M alto	15
Paracatu	0,744	IDH-M alto	48
Sete Lagoas	0,760	IDH-M alto	25

Fonte: Programa das Nações Unidades para o Desenvolvimento – PNUD (2010)
Elaboração Própria

Os dados da Tabela 07 nos mostram que existe correlação entre o desempenho da Unidade SINE com o Índice de Desenvolvimento Humano do Município – IDH-M. Perceba que todos eles possuem o IDH-M [11] ao menos alto, e muito alto, no caso de Belo Horizonte. Com exceção de Poços de Caldas, que figura como 141º melhor IDH-M (dentre os 853 municípios de Minas Gerais), o restante se encontra nos 50 melhores índices do Estado. Essa informação não deslegitima o trabalho executado nas unidades de destaque, mas nos mostram que variáveis externas de fato influenciam no rendimento do SINE.

Foram selecionadas também as 10 (dez) unidades de menor rendimento no período 2011-18. Podemos perceber uma disparidade se comparado com as melhores Unidades, conforme Tabela 8:

Tabela 8: As 10 Unidades[12] SINE/UAI que menos colocaram trabalhadores no período 2011-18

Posto de atendimento	Total de colocados 2011-18
SINE Leopoldina	150
SINE São João do Paraiso	143
SINE Santa Luzia	119
SINE Viçosa	106
SINE Divisópolis	86
SINE Esmeraldas	80
SINE São Francisco	71
SINE Santo Antônio do Monte	57
SINE Campos Gerais	32
SINE Resplendor	22

Fonte: Microdados da BG IMO
Elaboração Própria
Consulta executada em 29-07-2021 às 11:03h

Nota-se um baixo número de colocados nessas Unidades SINE no período. Faz-se necessário pensarmos em estratégias para aumentar o

[11] O IDH-M foi desenvolvido em 1990 pelos economistas Amartya Sen e Mahbub ul Haq e é calculado através de dados da educação (IDH-E), Produto Interno Bruto (PIB), expectativa de vida ao nascer (IDH-L) e Paridade do Poder de Compra Per capita (IDH-R). O Índice de Desenvolvimento varia de 0 até 1, nas seguintes categorias: IDH muito alto (0,800 – 1,000); IDH alto (0,700-0,799); IDH médio (0,600-0,699); IDH baixo (0,500 – 0,599) e IDH muito baixo (0,000 – 0,499). Fonte: PNUD (2010).

[12] Desconsideramos as Unidades que fecharam ou que foram abertas durante o recorte selecionado

desempenho do SINE. Pelo baixo número de colocados, podemos dizer que essas Unidades estão operando majoritariamente na emissão do Seguro Desemprego – SD. Conforme tabela, as unidades com menor rendimento foram: i. Resplendor; ii. Campos Gerais; iii. Santo Antônio do Monte.

Precisamos entender os motivos que fazem com que algumas unidades tenham rendimento muito superior ou muito inferior, considerando que todas utilizam as plataformas de intermediação de mão de obra, que são o Portal Mais Emprego e o aplicativo móvel SINE Fácil. Discutiremos essas questões a fundo nas próximas seções[13]

Assim como nos SINE's de melhor desempenho, analisaremos o IDH-M dos postos de atendimentos com desempenho inferior, conforme Tabela 09.

Tabela 9: IDH-M dos municípios com os piores resultados nas Unidades SINE/UAI

Município	IDH Municipal	Classificação	Ranking (entre os 853 municípios de MG)
Leopoldina	0,726	IDH-M alto	102
São João do Paraiso	0,615	IDH-M médio	733
Santa Luzia	0,715	IDH-M alto	150
Viçosa	0,775	IDH-M alto	11
Divisópolis	0,609	IDH-M médio	751
Esmeraldas	0,671	IDH-M médio	421
São Francisco	0,638	IDH-M médio	610
Santo Antônio do Monte	0,724	IDH-M alto	112
Campos Gerais	0,682	IDH-M médio	342
Resplendor	0,67	IDH-M médio	429

Fonte: Programa das Nações Unidades para o Desenvolvimento – PNUD (2010)
Elaboração Própria

Nota-se que nos postos do SINE com menor rendimento já predomina o IDH-M médio, com apenas 03 (três) dos 10 (dez) municípios com o índice de desenvolvimento alto. Vale destacar o município de Viçosa, que mesmo tendo o 11º melhor IDH-M do Estado, possui um baixo desempenho no SINE. É um dado importante, pois um município com IDH-M alto pode não ter bom desempenho

[13] Seção: "Análise dos postos do SINE selecionados no Brasil e no Estado de Minas Gerais"

do SINE, o que nos leva a crer que existem outras variáveis que interferem diretamente no rendimento de um posto de atendimento.

3.4 Desempenho do SINE no Brasil

Analisaremos agora, no mesmo recorte (2011-18), o desempenho do Sistema Nacional de Emprego nas 27 Unidades Federativas do Brasil, sendo 26 estados e o Distrito Federal. Diferentemente da seção anterior, construímos uma variável, para que fosse possível ranquear os estados. Vamos denominar essa variável de Eficiência na Colocação do SINE – ECS. Fez-se necessário criar uma variável pois ao analisarmos o número de colocações do SINE por Estado, notamos uma predominância no número de colocados nos estados do Sudeste e do Sul somado ao estado do Ceará. Isso pode ser explicado, principalmente sobre o Sudeste, por ser a região mais populosa e consequentemente a região que mais coloca trabalhadores no mercado de trabalho. Para facilitar o entendimento, não seria correto compararmos o número de colocados no Estado de Roraima, que tem 631 mil habitantes com o Estado de São Paulo, que tem cerca de 46 milhões de habitantes (Estimativas, IBGE, 2020).

Diante disso, criamos o ECS, variável que minimiza essa diferença e permite ranquearmos as Unidades Federativas. Entende-se por ECS a razão de colocados nas unidades SINE sobre o número total de contratações formais do estado, no mesmo período. Esse segundo dado extraímos do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED[14], que é o dispositivo legal utilizado pelo Ministério do Trabalho para acompanhar a situação de mão de obra formal no Brasil. O CAGED foi instituído pela Lei nº4.923, de 23 de dezembro de 1965. Sendo assim, a ECS tem a seguinte formula:

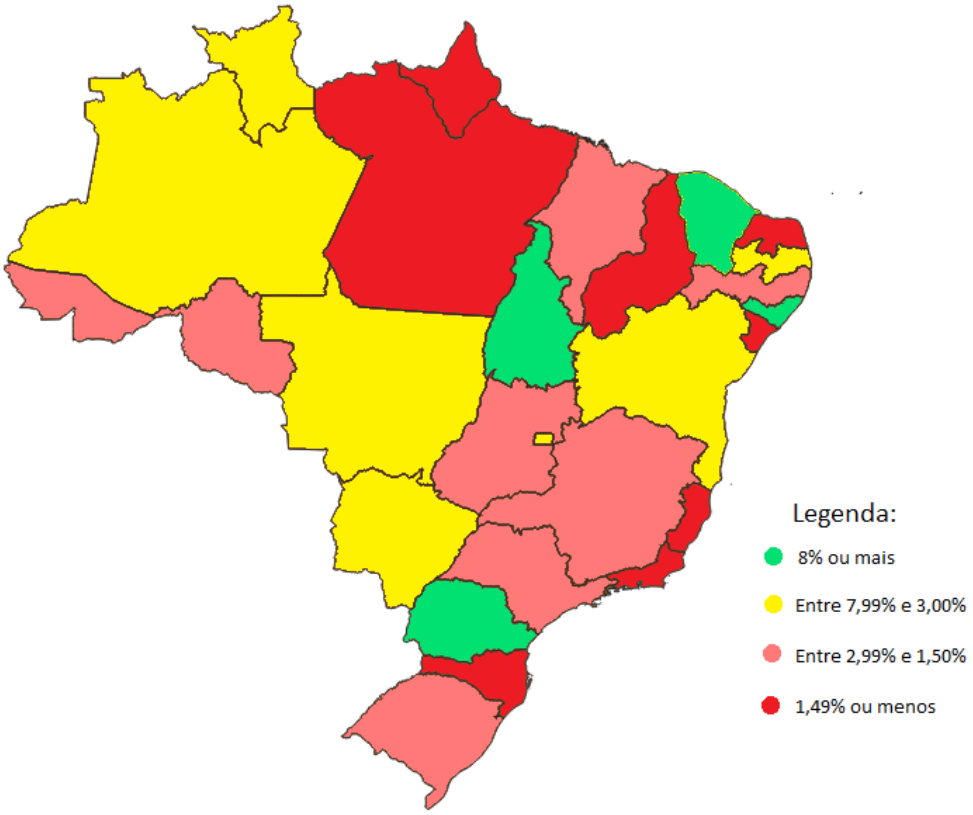
$$ECS = \frac{Colocados\ no\ SINE^{15}}{Total\ de\ colocados\ no\ Mercado\ Formal}$$

[14] Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED. Acesso em: http://pdet.mte.gov.br/novo-caged

[15] Todos os dados foram cedidos pelo até então Ministério da Economia, agora Ministério do Trabalho

Após explicação da metodologia utilizada, observa-se o mapa georreferenciado com a Eficiência na Colocação do SINE nas Unidades Federativas do Brasil:

Mapa 1: Eficiência na Colocação do SINE – ECS nas Unidades Federativas do Brasil, no período 2011-18



Fonte: Ministério do Trabalho e Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED
Elaboração Própria

Observando o mapa 01, apenas 04 (quatro) estados possuem a variável ECS superior a 8%, que seria considerada boa; são eles: i. Ceará (14,08%); ii. Tocantins (13,07%); iii. Alagoas (10,64%); iv. Paraná (8,05%). Em termos práticos, seria dizer que a cada 100 colocações no mercado formal do Ceará, 14 são feitas pelo SINE, por exemplo. Embora ainda não tenhamos desenvolvido no Brasil a cultura de procurar vagas de emprego por meio de aplicativos, podemos considerar os números abaixo da expectativa e do potencial da política. Então mesmo para as unidades mais bem ranqueadas tem muito trabalho a ser desenvolvido. A escala entre 7,99% e 3,00% seria considerada uma ECS média e compreende as unidades federativas: i. Bahia (6,39%); ii. Mato Grosso do Sul (5,65%); iii. Distrito Federal (4,29%); iv. Roraima (4,24%); v. Mato Grosso

(4,16%); vi. Amazonas (3,56%); vii. Paraíba (3,22%). Minas Gerais, foco central da nossa análise, figura apenas como 18º entre as 27 Unidades Federativas, com 1,88% de eficiência na colocação do SINE, conforme nos mostra tabela 10. Ainda assim, Minas Gerais é o estado mais bem ranqueado da sua região.

Analisando a região Sudeste, percebemos um baixo rendimento do Sistema Nacional de Emprego. Uma hipótese é que estados com o IDH mais altos tendem a ser menos dependentes de aplicativos de intermediação de mão de obra. Nos grandes centros, principalmente as pessoas mais qualificadas, tendem a se empregar de forma independente ou com ajuda do seu cluster, sem necessariamente acessar a política pública de trabalho ou qualquer outro aplicativo de intermediação de mão de obra.

Tabela 10: Ranqueamento das Unidades Federativas do Brasil, no período 2011-18

Ranking	Unidade Federativa	ECS
1º	Ceará	14,08%
2º	Tocantins	13,07%
3º	Alagoas	10,64%
4º	Paraná	8,05%
5º	Bahia	6,39%
6º	Mato Grosso do Sul	5,65%
7º	Distrito Federal	4,29%
8º	Roraima	4,24%
9º	Mato Grosso	4,16%
10º	Amazonas	3,56%
11º	Paraíba	3,22%
12º	Pernambuco	2,94%
13º	Rio Grande do Sul	2,73%
14º	Acre	2,55%
15º	Maranhão	2,47%
16º	Rondônia	2,44%
17º	Goiás	2,20%
18º	**Minas Gerais**	**1,88%**
19º	São Paulo	1,82%
20º	Pará	1,48%
21º	Piauí	1,33%
22º	Espírito Santo	1,32%
23º	Rio de Janeiro	1,25%
24º	Santa Catarina	1,17%

25º	Amapá	1,04%
26º	Sergipe	0,92%
27º	Rio Grande do Norte	0,67%

Fonte: Ministério do Trabalho e Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED
Elaboração Própria

Percebe-se uma diferença considerável entre as unidades mais bem ranqueadas com as menos, o que nos leva a um dos pontos centrais do nosso estudo. Na próxima seção, entrevistaremos em profundidade coordenadores, nacionais e do estado de Minas Gerais, com os melhores e os piores desempenhos. O objetivo é identificar quais são as dificuldades encontradas e quais são as políticas alternativas adotadas pelos postos de atendimento.

3.5 Análise dos postos do SINE selecionados no Brasil e no Estado de Minas Gerais

Após compreensão de como se dá o funcionamento das plataformas do SINE, o público que acessa a política e o desempenho dos postos de atendimentos, analisaremos agora algumas unidades SINE, após realização de entrevistas em profundidade. Selecionamos SINE's estaduais e unidades municipais do Estado de Minas Gerais. Foram escolhidos postos de atendimentos de melhor e pior desempenho, de forma a enriquecer a nossa amostra e nos permitir visualizar se existem grandes diferenças entre as unidades.

As unidades selecionadas para a nossa entrevista em profundidade foram no nível nacional os Postos de atendimento do SINE do Ceará e Tocantins (estados mais bem ranqueados) e Rio Grande do Norte (pior ranqueado). No nível estadual, entrevistamos o SINE de Uberlândia (melhor unidade do Estado), Belo Horizonte (segundo mais bem ranqueado) e os postos de Santo Antônio do Monte, Campos Gerais e Resplendor (piores ranqueados). Também foram entrevistados técnicos da Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social – SEDESE.

Conforme já dito, utilizamos como metodologia de coleta a entrevista em profundidade, que é uma técnica de pesquisa qualitativa baseada em um roteiro semiestruturado, se orientando por uma Matriz de certezas, suposições e dúvidas - CSD, utilizada como roteiro das nossas conversas.

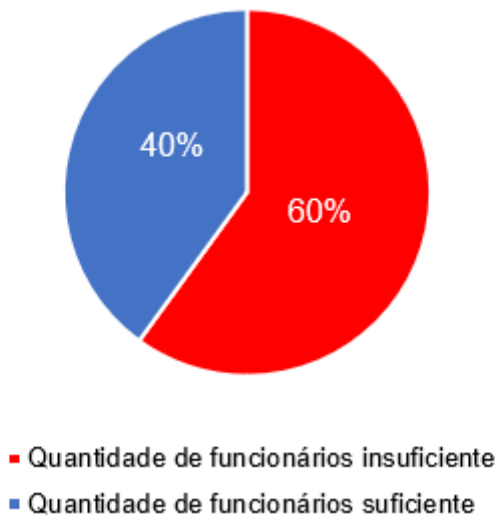
Matriz 1: Roteiro das Entrevistas em Profundidade realizadas

Certezas	Suposições	Dúvidas	
As Unidades SINE possuem baixa eficiência na colocação de trabalhadores no mercado de trabalho	As Unidades possuem quadro reduzido de atendentes	O posto executa políticas para públicos específicos?	A unidade consegue qualificar os trabalhadores?
	Falta estrutura física e tecnológica nos postos de atendimento	Como vocês avaliam o Mais Emprego?	Como é a relação da unidades com os empregadores?
	O sistema Mais Emprego e o aplicativo SINE Fácil apresentam problemas tecnológicos	Como vocês avaliam o SINE Fácil?	Quais são as principais dificuldades enfrentadas no dia a dia?
	As Unidades não conseguem oferecer cursos de qualificação para os trabalhadores	Qual o principal ponto de melhoria da Unidade?	

Elaboração Própria

Foram utilizadas perguntas abertas, buscando sempre ouvir do entrevistado o que está sendo feito no posto de atendimento e quais são as perspectivas futuras da Unidades. Após exitosas entrevistas, identificamos os seguintes resultados:

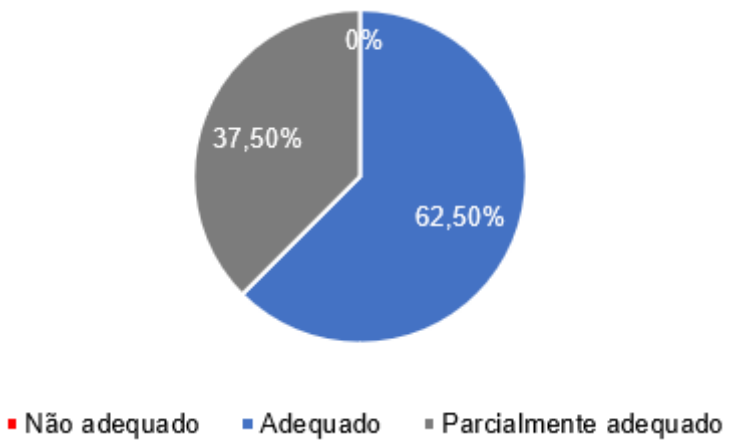
Gráfico 4: Percepção do coordenador acerca do tamanho do quadro de funcionários do posto de atendimento SINE



Fonte: dados da pesquisa

Quando perguntado sobre o quadro de funcionários, 60% estão insatisfeitos quanto ao tamanho da equipe, conforme gráfico 01. Se considerarmos apenas as unidades entrevistadas com desempenho mais baixo, a insatisfação é ainda maior, chegando aos 75%. Outro ponto que chama atenção, é que nas unidades piores ranqueadas, tem-se uma média de entre 02 e 03 funcionários por equipe, enquanto que nas melhores unidades a média é superior a 05 (cinco). Uma das nossas suposições colocadas na matriz CSD já foi respondida, que um dos problemas centrais hoje do SINE é o tamanho das equipes. É inviável pensarmos em uma política pública de trabalho com apenas 03 pessoas na equipe, se considerarmos que o SINE opera a intermediação de mão de obra, seguro desemprego e qualificação profissional. Com o quadro tão limitado, alguma das ações inevitavelmente não serão executadas com excelência.

Gráfico 5: Percepção do coordenador acerca dos recursos tecnológicos do posto de atendimento SINE



Fonte: dados da pesquisa

Foi perguntado também acerca da estrutura tecnológica da unidade SINE, e isso envolve a internet, os computadores e os softwares neles instalados. Não tivemos nenhum relato que a estrutura não era adequada, conforme mostra o gráfico 02. Apenas 37,50% consideraram a tecnologia parcialmente adequada e a única ponderação foi que as máquinas estavam ultrapassadas. As principais reclamações vieram das unidades de menor rendimento. Na amostra coletada, a tecnologia na ponta não é um dos problemas centrais da política, ainda que

tenha ficado perceptível nas entrevistas o baixo investimento tecnológico na política de trabalho do SINE.

Entrando na parte dos Sistemas (Portal Mais Emprego e SINE Fácil), notamos que todos os postos de atendimento utilizam o Portal Mais Emprego, que é a plataforma web de intermediação de mão de obra, mas que apenas 62,5% utilizam o aplicativo SINE Fácil. Sobre o Mais Emprego, comentou-se bastante da complexidade do cadastro do trabalhador. A principal crítica girava em torno da interface, que segundo eles é ultrapassada, e das informações solicitadas ao trabalhador, que são repetitivas e alguma delas sem necessidade. Um outro ponto muito falado foi que o Portal não é nada inclusivo para o trabalhador do SINE, que hoje é majoritariamente um público com escolaridade mais baixa e sem tanto conhecimento tecnológico. O Portal Mais Emprego recebeu nota 6,1 na escala 0 a 10. Sobre o aplicativo SINE Fácil, as críticas são bem parecidas. Na visão dos entrevistados, o aplicativo SINE Fácil tem agradado mais do que o Portal Mais Emprego, com um layout mais moderno e mais simplista. A principal crítica do aplicativo móvel se deu pela instabilidade da plataforma, que segundo os entrevistados sai do ar com frequência para alguns usuários. Foi bastante dito que alguns trabalhadores que já possuem cadastro no SINE tiveram problemas ao tentar acessar pelo aplicativo de celular. Foi elogiado a ideia de existir a possibilidade de se candidatar a uma vaga de emprego sem ter que ir a uma Unidade SINE, mas ressaltaram que essa plataforma não é muito inclusiva, pois ela não atende o trabalhador que não possui celular e internet. O SINE Fácil recebeu nota 6,00 na escala 0 a 10. Um ponto muito dito sobre ambas aplicações é a falta de atualizações periódicas das plataformas, que fazem com que elas fiquem ultrapassadas e instáveis. Conclui-se que é necessário maior atenção e investimento nas plataformas, para que o SINE possa melhorar seus resultados.

A nossa última suposição, que trata da falta na oferta de cursos de qualificação profissional nos postos de atendimento acena como uma das principais problemáticas do SINE hoje. Quando perguntamos sobre o principal problema do Sistema Nacional de Emprego, 60% responderam que é a falta da oferta de cursos de qualificação para o trabalhador. Segundo os coordenadores, é comum que as vagas colocadas no SINE exijam experiência ou pelo menos

uma qualificação específica. Sem poder ofertar essa capacitação, a vaga fica ociosa no sistema ou são encaminhados trabalhadores sem o perfil requisitado pelo empregador. Disseram ainda que é por isso que a razão inscritos/colocados é tão baixa, pois as vagas que exigem qualificação têm um aproveitamento muito ruim. Em entrevista, a técnica da Sedese nos disse que a falta de qualificação do trabalhador faz com que o empregador não confie na intermediação de mão de obra ofertada e provoque desânimo no trabalhador, que se candidata a inúmeras oportunidades e não tem êxito em nenhuma delas.

Para além das 04 (quatro) suposições elencadas, tivemos outros posicionamentos que precisam ser destacados. Quanto à estrutura, não tivemos muitas reclamações. O que foi dito, principalmente nas unidades pior ranqueadas, é que falta estrutura física para execução de processos seletivos dentro da Unidade, prática de sucesso nos postos de atendimento do SINE da Bahia, por exemplo. Existe um consenso sobre a dificuldade em convencer o empregador a colocar vaga no SINE, que segundo eles é uma política pública que não passa muita credibilidade. Também foi muito mencionado a falta de interação e articulação com o Ministério do Trabalho e com unidades SINE de outros estados. O principal anseio dos coordenadores foi por maior investimento nos cursos de qualificação profissional e por um sistema mais simples e moderno.

No meio das dificuldades já mencionadas, os entrevistados também nos cederam alternativas que foram produzidas ou que estão em produção nos postos de atendimentos. Destaca-se as políticas públicas desenvolvidas para públicos específicos, em especial as Pessoas com Deficiência – PCD, egressos do Sistema Prisional e os jovens. Estão em desenvolvimento também políticas voltadas para as mulheres vítimas de violência doméstica. Foi muito dito também o interesse em políticas e projetos para a capacitação dos jovens que acabaram de entrar no mercado de trabalho.

4 Conclusão

Neste capítulo serão apresentadas as considerações finais sobre a política de intermediação de mão de obra do SINE. Este trabalho de pesquisa foi estimulado pela seguinte pergunta norteadora: Por que o SINE tem tido um desempenho tão baixo? A hipótese é que faltam investimentos as unidades do

SINE. Definida a hipótese, analisou-se toda a política de trabalho, internacional e nacional, até chegar na construção do Sistema Nacional de Emprego, estudando o seu funcionamento, público e perspectivas.

O estudo produziu os seguintes achados:

i. Análise do público que acessa a política pública de trabalho. Após estudo dos microdados da Base de Gestão da Intermediação da Mão de Obra – BG IMO conseguimos identificar que apenas 34% do público que vai ao SINE está à procura de oportunidades de emprego e que apenas 8,59% que dos inscritos a processos seletivos conseguem ser empregados. O público do SINE hoje é de baixa escolaridade, se concentrando entre o Fundamental Incompleto e o Ensino Médio Completo. Quanto a faixa etária, nota-se a predominância dos jovens, entre 18 e 24 anos, como público prioritário da política nos últimos anos da coleta (2017 e 2018). Quanto ao sexo, nota-se o crescimento do público feminino ao SINE, ainda que a taxa de colocação das mulheres seja ainda muito inferior à dos homens.

ii. Análise das vagas ofertadas no SINE. Foram analisadas as ocupações mais oferecidas no período 2011-18 e pode-se observar que as vagas mais oferecidas não são as mais requisitadas pelos trabalhadores, não havendo então o *matching* correto entre as vagas ofertadas pelo empregador e o interesse do empregado.

iii. Análise de desempenho do SINE em nível estadual e municipal. Nota-se que os municípios com bom desempenho no estado de Minas Gerais possuem IDH-M alto, o que nos leva a considerar que o desenvolvimento econômico pode influenciar no rendimento do posto de atendimento. Em nível nacional, destaca-se o baixo rendimento de todos os estados da Região Sudeste e a discrepância de rendimento das melhores unidades federativas para as piores.

iv. O SINE possui limitação no quadro de funcionários. O Sistema Nacional de Emprego hoje opera em 03 (três) frentes, que são elas: i. intermediação de mão de obra; ii. seguro desemprego; iii. qualificação profissional. Em quase todas unidades algum dos serviços é despriorizado em função das equipes que são reduzidas e muita das vezes pouco qualificadas. Sem equipe suficiente, o SINE não consegue desenvolver políticas alternativas, como realizar visitas técnicas

as empresas e nem oferecer orientações profissionais aos trabalhadores que vão até o posto de atendimento.

v. As plataformas utilizadas, Portal Mais Emprego e SINE Fácil, não recebem atualizações periódicas. A falta de investimento financeiro e tecnológico nas plataformas fazem com que as mesmas fiquem defasadas e instáveis. Além disso, ouviu-se muito dos coordenadores sobre o excesso de informações solicitadas nos cadastros realizados, que fazem com o que o atendimento não seja padronizado e de qualidade.

vi. A ausência de qualificação profissional para os trabalhadores. Após conversa com coordenadores de outros estados e de municípios de Minas Gerais conclui-se que o SINE não tem conseguido oferecer cursos de qualificação e de orientação profissional para os trabalhadores. A falta desse mecanismo faz com que os trabalhadores tenham maiores dificuldades de se colocar no mercado e dificulta a relação empregador-posto de atendimento, uma vez que as solicitações feitas pelos contratantes por alguém mais qualificado e capacitado, dificilmente são atendidas.

Quando somados, os achados apresentam o SINE como uma política de trabalho de grande importância, principalmente para os trabalhadores mais vulneráveis, conforme vimos na análise dos públicos. Por outro lado, também se apresenta como uma política extremamente ineficiente, conforme análise dos postos de atendimento. Os resultados da pesquisa nos mostram que a baixa eficiência na colocação do SINE esteja ligada a falta de maiores investimentos financeiros, nos Sistemas utilizados e na estrutura dos postos de atendimentos, seja na contratação de pessoal quanto no aparato tecnológico. Os padrões ideais só podem ser atingidos na melhor das circunstâncias, nas quais não há interrupções nas atividades executadas e os funcionários são os mais qualificados e eficientes possíveis (GARRISON; NOREEN; BREWER, 2007).

Conclui-se que são necessárias mudanças no Sistema Nacional de Emprego – SINE para alcançar melhores resultados. Para isso, será necessário um esforço conjunto do Governo Federal, das Unidades Federativas e dos municípios, para que o SINE consiga de vez atingir seus propósitos.

5 Referências Bibliográficas

ALMEIDA, Maria Hermínia Tavares de. **Recentralizando a federação**. Rev. Sociol. Polit., nº 24, p. 29-40, June 2005.

ANDRÉ PORTO, Marcos et al. **Evolução das Políticas Públicas de Trabalho no Brasil**: Da promoção do trabalho à promoção da empregabilidade. 2011.

ANDRADE, Bruno Ferreira**. A Integração das Políticas de Trabalho**: O caso da Rede Mineira de Trabalho. 2014. Monografia (graduação) - Fundação João Pinheiro, Belo Horizonte: 2014.

ANDRADE, Lucas Silva Borges de. **As Políticas Públicas de Mercado de Trabalho nos Países Desenvolvidos e no Brasil**: para além de seu caráter compensatório. 2010. Dissertação (mestrado) - Fundação João Pinheiro, Belo Horizonte: 2010

ARRETCHE. Marta. **Democracia, federalismo e centralização no Brasil**. 1. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getulio Vargas/Fiocruz, 2012

ARRETCHE. Marta. **Federalismo e Igualdade Territorial: uma contradição em termos**. DADOS – Revista de Ciências Sociais, Rio de Janeiro, nº 3, 2010

BERNARDINO, Guilherme. **Direções para o fortalecimento da Intermediação de Mão de Obra no Estado de Minas gerais**. Monografia (graduação) - Fundação João Pinheiro. Belo Horizonte: 2018.

BORGES, Lucas e GUIMARÃES, Alexandre Queiroz. **As políticas públicas de mercado de trabalho**: novos desafios e tendências nos países desenvolvidos. Agosto de 2011.

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 >. Acesso em: 02 Jan. 2021

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 . **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, Amanda. Federalismo e Políticas De Trabalho, Emprego E Renda: **A Implementação do Convênio do Sine no Estado de Minas Gerais entre 2012 e 2016.** Monografia (graduação) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2017.

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.

GÕLLER, 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.

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.

MARRA, Emanuel; OLIVEIRA, Karen; JÚNIOR, Leonardo. **O Serviço de intermediação de mão de obra da administração pública estadual de Minas Gerias entre 2015 e 2018: efetividade públicos e perspectivas.** IPEA, Abril de 2020.

MOREIRA, Priscilla Bitarães. **O desempenho das ações de intermediação de mão de obra no SINE de Minas Gerais. 2014.** Monografia - Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte: 2014.

MORETTO, Amilton José. **O sistema de serviço público no Brasil**: uma construção inacabada. 2007. Tese (doutorado) - Universidade Estadual de Campinas, Campinas: 2007.

RADZINSKI, Vilmar. 2008. **Intermediação de Mão de Obra no Sistema Público de Emprego no Paraná**. Um estudo de caso. Dissertação (mestrado) - Programa de Pós Graduação em Sociologia – Trabalho, Tecnologia e Inovações Organizacionais da Universidade Federal do Paraná, Curitiba: 2008.

RAMOS, Carlos Alberto. **Políticas de Geração de Emprego e Renda**: Justificativas Teóricas, Contexto Histórico e Experiência Brasileira. Brasília, 2003. (Série textos para discussão)

ROSSETO, Miguel. **O Sistema Nacional de Emprego (SINE): As fragilidades de um grande sistema público**. Dissertação (mestrado) - Mestre em Políticas Públicas junto ao Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre: 2019.

SERRA, Rose**. A política pública de emprego, trabalho e renda no Brasil**: estrutura e questões. Revista Políticas Públicas, São Luis, pp. 245-254, 2009.

SOUZA, Marcel Cardoso Ferreira de. 2011. **As Políticas Públicas de Mercado de Trabalho, Emprego e Renda e a alternativa das Redes em Minas Gerais**. Monografia (graduação) - Fundação João Pinheiro. Belo Horizonte: 2011.