

CAMILA MOREIRA DE CASTRO

INTERMEDIÇÃO DE MÃO-DE-OBRA: POSSIBILIDADES E LIMITES A  
PARTIR DA EXPERIÊNCIA DE MINAS GERAIS

Belo Horizonte  
2008

CAMILA MOREIRA DE CASTRO

INTERMEDIÇÃO DE MÃO-DE-OBRA: POSSIBILIDADES E LIMITES A  
PARTIR DA EXPERIÊNCIA DE MINAS GERAIS

Monografia de conclusão apresentada ao curso de Administração Pública da Escola Paulo Neves de Carvalho, da Fundação João Pinheiro, como requisito parcial para a obtenção do título de bacharel em Administração Pública.

Orientador: Prof. Dr. Ricardo Carneiro

Belo Horizonte  
2008

Camila Moreira de Castro

Intermediação de mão-de-obra: possibilidades e limites a partir da experiência de Minas Gerais

Monografia de conclusão apresentada ao curso de Administração Pública da Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho, da Fundação João Pinheiro, como requisito parcial para a obtenção do título de bacharel em Administração Pública.

Aprovada na Banca Examinadora

---

Prof. Ricardo Carneiro, doutor, Fundação João Pinheiro

---

Prof. (a) Nícia Raies Moreira de Souza, mestre, Fundação  
João Pinheiro

---

Prof. Antonio Eduardo de Noronha Amábile, Secretária  
de Estado de Desenvolvimento Social

## Agradecimento

Qualquer palavra de agradecimento hoje vai parecer pequena diante da ajuda, direta ou indireta, que recebi nos últimos meses. Sem medo de ser clichê, estou certa de que não conseguiria fazer nada disso sozinha.

Agradeço,

aos meus pais pelo amor incondicional e pela paciência de todos os dias, exemplos profissionais e humanos de disciplina, dedicação e competência;  
à Mariana pelo apoio, carinho e preocupação constantes;  
ao Marco por nunca me deixar esquecer da vida além da monografia;

ao pessoal da SEDESE que hoje são muito mais que colegas, se tornaram verdadeiros amigos e fazem o meu dia-a-dia ficar sempre melhor, em especial  
ao Alexandre, Danilo e Mateus pela ajuda imprescindível com os dados para este trabalho,  
ao Amábile por acreditar no meu trabalho;  
ao Juliano pelo carinho e pela confiança;

ao Professor Ricardo Carneiro pelos ensinamentos durante este trabalho e durante todo o curso;

à Lara, amiga e companheira constante, pelos bate-papos enriquecedores;  
ao Gustavo e Igor pelas risadas de todos os dias;

## RESUMO:

Esta monografia objetiva uma revisão bibliográfica sobre as políticas de trabalho, especialmente no que tange a intermediação de mão-de-obra, na sua busca de obter resultados ainda mais concretos e positivos. As políticas de trabalho, emprego e renda que articulam os benefícios financeiros ao trabalhador desempregado, a intermediação e a reciclagem e qualificação são tidas, atualmente, como uma alternativa para reduzir o desemprego. As ações adotadas no Brasil, nos últimos anos, demonstram que o país acredita nestas políticas como um instrumento para redução do desemprego. E neste sentido, surgem as ações de intermediação de mão-de-obra que devem ser capazes de reduzir o tempo de desemprego e, sua taxa geral, por meio da difusão de informações entre os agentes econômicos. E para executar um bom sistema de intermediação, a administração pública deve considerar o perfil do trabalhador e o posto de trabalho disponível, no menor espaço de tempo possível. Neste contexto, considerando a escassez de recursos com que convivem os gestores, é preciso considerar as peculiaridades de cada região para melhor aproveitamento dos gastos públicos. Assim, esta monografia pretende demonstrar as possibilidades e limites de se incentivar as ações de intermediação de mão-de-obra nas regiões em que se possam obter os maiores benefícios sociais. Diretrizes governamentais e considerações sobre a execução da ação de intermediação de mão de obra em Minas Gerais, também complementam e auxiliam as conclusões deste trabalho.

## Lista de Tabelas

Tabela 1: Taxa de desemprego .....	16
Tabela 2: Taxa de desocupação por sexo - MINAS GERAIS* .....	17
Tabela 3: Taxa de Desemprego no Brasil (em %).....	17
Tabela 4: IMO - Indicadores - Jan.2007 a Dez.2007 - .....	47
Tabela 5: Providências tomadas pelos Desempregados na RMBH, para encontrar trabalho... 49	
Tabela 6: Trabalhadores Inscritos por Faixa Etária e Gênero .....	50
Tabela 7: Relação Inscrições por Escolaridade .....	51
Tabela 8: Acompanhamento dos Indicadores IMO por Setor Econômico .....	52
Tabela 9: Evolução do Emprego Formal pelos Grandes Setores de atividade - Minas Gerais 54	
Tabela 10: Vagas Perdidas - Por CBO .....	55
Tabela 11: Vagas Perdidas .....	59
Tabela 12: Maiores captadores de vagas .....	60
Tabela 13: Postos com maior número de colocados.....	61
Tabela 14: Desempenho por Região de Planejamento .....	64
Tabela 15: Postos com menor crescimento relativo em número de colocados .....	67
Tabela 16: Distribuição do emprego formal por região de planejamento – Minas Gerais.....	69

## **Lista de abreviaturas e siglas**

II CN – II Congresso Nacional do Sistema Público de Emprego  
BID – Bando Interamericano de Desenvolvimento  
CAGED – Cadastro Geral de Emprego e Desemprego  
CBO – Classificação Brasileira de Ocupações  
CEI – Centro de Estatística e Informação  
CETER - Conselho Estadual de Trabalho, Emprego e Geração de Renda  
CME/CMTER - Comissão/Conselho Municipal de Trabalho/Emprego  
CPPT – Centro Público de Políticas de Trabalho  
CPETR - Centro Público de Emprego, Trabalho e Renda  
CPIETR – Centro Público Integrado de Emprego, Trabalho e Renda  
CODEFAT - Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador  
DTER – Diretoria de Trabalho Emprego e Renda  
FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador  
FAD – Fundo de Amparo ao Desempregado  
FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço  
FJP - Fundação João Pinheiro  
GERAES – Gestão Estratégica dos Recursos e Ações do Estado  
IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia Estatística  
IMO – Intermediação de mão-de-obra  
MTE - Ministério do Trabalho e Emprego  
OIT – Organização Internacional do Trabalho  
Pasep – Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público  
PIS – Programa de Integração Social  
PNAD – Pesquisa Nacional de Domicílios  
PNQ – Plano Nacional de Qualificação  
PE – Projeto Estruturador  
PEA – População Economicamente Ativa  
PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego  
PMDI – Programa Mineiro de Desenvolvimento Integrado  
PPA/ TER – Plano Plurianual de Trabalho, Emprego e Renda  
PROGER – Programa de Geração de Emprego e Renda  
RAIS – Registro Anual de Informações Sociais

RMBH – Região Metropolitana de Belo Horizonte

SE - Sudeste

SEDESE – Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social

SIGAE – Sistema Gerencial das Ações de Emprego

SINE - Sistema Nacional de Emprego

SPE - Sistema Público de Emprego

SPPT/ MTE – Secretaria de Políticas Públicas de Trabalho do MTE

SPTER - Sistema Público de Trabalho, Emprego e Renda

SUBTER – Subsecretaria de Trabalho, Emprego e Renda

## Sumário

<b>Introdução .....</b>	<b>8</b>
<b>1 Informação incompleta ou parcial e suas implicações no mercado de trabalho .</b>	<b>11</b>
1.1 A informação incompleta ou parcial e o desemprego .....	13
1.2 A evolução do desemprego no Brasil .....	16
<b>2 Políticas de Trabalho.....</b>	<b>20</b>
2.1 Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda – SPE no Brasil .....	23
<b>3 As origens do Sistema Nacional de Emprego - SINE .....</b>	<b>26</b>
<b>4 Políticas nacionais de trabalho - principais diretrizes .....</b>	<b>35</b>
<b>5 Políticas Estaduais de trabalho para intermediação de mão de obra.....</b>	<b>40</b>
5.1 As ações de intermediação de mão-de-obra .....	41
<b>6 Execução das ações de intermediação de mão-de-obra em Minas Gerais .....</b>	<b>47</b>
6.1 Perfil do trabalhador .....	50
6.2 Perfil das vagas ofertadas e demandadas.....	52
6.3 Ampliação da rede de atendimento de Minas Gerais .....	55
6.4 Perfil das unidades de atendimento ao trabalhador - SINE .....	58
6.5 Balanço das análises .....	67
<b>Conclusão .....</b>	<b>71</b>
<b>Bibliografia: .....</b>	<b>76</b>
<b>ANEXO I.....</b>	<b>80</b>

## Introdução

As políticas de trabalho, emprego e renda que articulam os benefícios financeiros ao trabalhador desempregado, a intermediação e a reciclagem e qualificação são tidas, hoje, como uma alternativa para lidar com o desemprego. Na Europa Continental, por exemplo, estas políticas foram a principal resposta ao crescimento do desemprego nos anos 80. No caso do Brasil, os esforços do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, associado às secretarias estaduais e municipais, visando à elevação dos recursos e da eficiência das ações de intermediação e formação profissional demonstram que o país também acredita nas políticas de trabalho, emprego e renda como um instrumento para lidar com a taxa de desemprego<sup>1</sup> (RAMOS e DE FREITAS, 1998).

A literatura aponta para vários diagnósticos sobre as origens do desemprego contemporâneo. Um deles sustenta algumas das virtudes de um mercado de trabalho auto regulado, mas argumenta que, em circunstâncias particulares, políticas públicas podem ajudar a elevar a rapidez e a eficiência da interação entre oferta e demanda. E essa é a corrente de interpretação que dá suporte teórico às políticas públicas que integram o Sistema Público de Emprego - SPE. (RAMOS e DE FREITAS, 1998)

Para Cacciamali (1998 pág. 80)

as ações do Sistema Público de Emprego não objetivam substituir, mas complementar e corrigir imperfeições impostas pelo crescimento econômico sobre o mercado de trabalho seja através da disponibilização de informações que indiquem alternativas para o reingresso do trabalhador, seja através do oferecimento de cursos profissionalizantes que permitam recuperar-lhe a condição de empregabilidade.

Assim, os ajustamentos entre a oferta e a demanda promovidos pelas políticas públicas podem originar-se, principalmente, de duas fontes. A primeira é a falta de correspondência entre o perfil da oferta e a demanda de trabalho, gerando a necessidade, na maioria das vezes, de investimento em qualificação. A segunda fonte origina-se na demora na transmissão de informação. Podem existir, por exemplo, regiões ou ocupações em que a demanda de emprego esteja em expansão. Em condições de informação perfeita, essas informações deveriam induzir fluxos migratórios e buscas de novas habilidades. Porém, essa

---

<sup>1</sup> A porcentagem de pessoas desocupadas em relação ao total da população ativa (os ocupados mais os desempregados) é conhecida como *taxa de desemprego*

transmissão de informação via mercado pode demorar, gerando custos sociais (desemprego) em um espaço e escassez de mão-de-obra em outro. (RAMOS e DE FREITAS, 1998)

As ações de cursos de qualificação, por exemplo, se inserem em um contexto em que existe um mercado demandando um trabalhador com determinado perfil ou qualificação, ao mesmo tempo em que, existe um investimento em formação capaz de alterar a composição da oferta de mão-de-obra, possibilitando maior ajuste entre oferta e demanda. Outro exemplo para a existência de ações de qualificação pode ser imaginado no caso de requalificação, em que um desempregado de longa duração necessita de cursos de reciclagem, já que à medida que permanece desempregado e vai perdendo seus conhecimentos e habilidades.

O SPE pode ser definido como o arcabouço institucional que associa as políticas de formação/reciclagem com a intermediação (RAMOS e DE FREITAS, 1998), e está também vinculado ao pagamento do seguro-desemprego. No Brasil, estas ações são coordenadas no mesmo órgão, o MTE. Um SPE será potencialmente mais eficaz na medida em que as políticas executadas tiverem conexão com a origem do desemprego.

Uma ação de intermediação deve ser capaz de reduzir o tempo de desemprego e a taxa geral de desemprego por meio da difusão de informações entre os agentes econômicos sendo que “(...) *o impacto da intermediação sobre o desemprego deve ser tanto maior quanto mais relevante for o papel da informação para recolocar o trabalhador desempregado.*” (RAMOS e DE FREITAS, 1998 pág. 21). É o que se chama de *desemprego friccional*, que será focado oportunamente.

No Brasil, o Sistema Nacional de Emprego – SINE atua no sentido de promover políticas públicas para organizar o mercado de trabalho, aumentando o número de trabalhadores ocupados e reduzindo a desigualdade social. Para que o SINE seja um bom sistema de intermediação, deve ser capaz de adequar o perfil do trabalhador a um posto de trabalho disponível, no menor espaço de tempo possível. No entanto, considerando a escassez de recursos com que convive a administração pública no país, não se pode executar todas as políticas pensadas ou demandadas pela população. Neste contexto, o sistema sinaliza para a necessidade de incentivo e execução das políticas nas regiões em que se possam obter os maiores benefícios sociais.

Isso significa que as políticas de trabalho, emprego e renda, especialmente no que tange à intermediação de mão-de-obra, quando inseridas e adaptadas ao contexto econômico em que se situam, podem potencializar sua assertividade. E na busca de conferir maior eficiência ao planejamento destas ações, é necessário considerar também seus marcos conceituais, regulatórios e históricos. Neste trabalho, pretende-se, assim, enfatizar a importância de um diagnóstico bem feito acerca das condições econômicas em que se inserem as ações de intermediação de mão-de-obra, bem como apontar as ações que vêm sendo adotadas nesta linha, principalmente no estado de Minas Gerais.

A primeira seção faz uma análise do conceito de falhas de mercado e de desemprego, necessária para a compreensão de onde é possível inserir as ações de intermediação de mão-de-obra. Posteriormente, trata-se da conceituação das políticas de trabalho, emprego e renda e do SPE no Brasil. Na seção seguinte, aborda-se as origens do SINE e as diretrizes com que esse sistema é gerido no Brasil e em Minas Gerais. Neste sentido, foca-se nas orientações que o estado tem dado para ampliação da rede de atendimento e a instalação de novas unidades. E por fim, tem-se uma análise sobre algumas características das ações de intermediação no estado de Minas Gerais para, a partir dos dados coletados, ponderar como vem sendo executada as políticas de trabalho.

## **1 Informação incompleta ou parcial e suas implicações no mercado de trabalho**

Na busca de entender o contexto da abertura de novas vagas de ocupação produtiva, da existencia de trabalhadores desempregados, das relações de trabalho e, principalmente, da necessidade de políticas públicas nesta área, faz-se relevante traçar alguns aspectos da lógica de funcionamento do mercado. Neste sentido, Nunes (2006 s/pág.) conceitua:

Mercado é o “local” onde se encontram quem quer comprar e quem quer vender e que, através de um processo de negociação, determinam o preço e a quantidade do bem a ser transaccionado/trocado entre ambos.

Ainda seguindo este raciocínio, em um mercado perfeito, em que as informações circulam livremente, não há barreiras a entrada de novos vendedores, o preço funciona como indicador para estabelecer o equilíbrio de mercado. Desta forma, se os consumidores querem mais de um bem, o seu preço aumenta; este aumento cria um incentivo a quem quer vender para que aumente a sua oferta. Por outro lado, se a procura de determinado bem diminui, os vendedores têm incentivos a reduzir os preços afim de reduzirem seus estoques e, com preços mais baixos, mais compradores procurarão o bem. E assim, sucessivamente, o equilíbrio de mercado é sempre alcançado numa perspectiva de longo prazo. (NUNES, 2006)

No entanto, não é essa a realidade dos mercados. Ao contrário do que pensavam os autores clássicos, existem falhas de mercado que impedem seu funcionamento perfeito e, conseqüentemente, dificultam o alcance de seu equilíbrio.

Uma Falha de Mercado ocorre quando os mecanismos de mercado, não regulados pelo Estado e deixados livremente ao seu próprio funcionamento, originam resultados econômicos não eficientes ou indesejáveis do ponto de vista social. Tais falhas são geralmente provocadas pelas imperfeições do mercado, nomeadamente informação incompleta dos agentes econômicos, custos de transação elevados, existência de externalidades e ocorrência de estruturas de mercado do tipo concorrência imperfeita. (NUNES, 2007 s/pág.)

Na falha de mercado, o custo marginal social não é igual ao benefício marginal. Isso significa que se deixa de incluir, nos custos e nos preços, os efeitos externos (externalidades) ou a redução dos lucros de outros agentes que não aqueles diretamente envolvidos nas transações de mercado e atividades afins. Com relação aos bens e serviços ambientais, podem-se destacar as externalidades referentes à poluição, à exploração dos recursos e à degradação de ecossistemas. Assim, as falhas de mercado impedem o mercado de alocar os recursos no mais alto interesse da sociedade.

Também as relações de trabalho encontram-se inseridas neste contexto. De um lado estão os trabalhadores querendo vender sua força de trabalho e, de outro lado, as empresas e demais empregadores que precisam da cessão desta força de trabalho para sua produção. Nesse mercado de trabalho, o preço a ser determinado é o salário.

Da mesma forma que ocorre no mercado de bens, o mercado de trabalho também está sujeito a falhas. Neste trabalho, o foco será direcionado para a informação incompleta, que pode ser definida como uma falha de mercado causada pela diferença de informações entre empregador e empregado. Os trabalhadores muitas vezes não tem informação de onde estão as vagas disponíveis e do tipo de qualificação requerida, enquanto os empregadores também são relativamente desinformados sobre a qualificação e a localização da mão-de-obra requerida, originando o desemprego friccional. É este tipo de desemprego, como se verá mais a frente, que tenta ser corrigido por políticas públicas de trabalho emprego e renda, mais especificamente na ação de intermediação de mão-de-obra. Esta ação, em última análise, representa uma possibilidade de reduzir a informação incompleta, existente no mercado de trabalho, a baixo custo. Em outras palavras, um dos objetivos das ações do SINE é reduzir o custo tanto do empregador, na busca de mão-de-obra, quanto dos trabalhadores que estão na busca de emprego já que existe custo para a obtenção e processamento da informação .

A informação entre trabalhadores e empregadores deve ocorrer de forma que os primeiros consigam encontrar as vagas disponíveis, mesmo que seja a um raio maior de distância, enquanto os segundos possam contar com informações sobre a disponibilidade de trabalhadores adequados ao perfil necessário. Nesta diapasão, as políticas de trabalho, emprego e renda para intermediação de mão-de-obra sinalizam para a necessidade de se levar em conta a existência de vagas em um região ou o declínio da economia em outra, de modo a focalizar e executar de forma eficiente suas ações.

As políticas de emprego podem contribuir para aumentar a eficiência do processo de articular perfeitamente emprego e trabalhador. As políticas que aumentam a eficácia da busca de emprego e reduzem o custo do preenchimento de vagas contribuem para aumentar o emprego, aumentando a produtividade da articulação emprego-trabalhador no

mercado de trabalho. Os serviços de intermediação de mão-de-obra se destinam a melhorar a rapidez e a qualidade da adequação de empregos disponíveis e candidatos a emprego.

A maior velocidade, a melhor qualidade e o menor custo de uma articulação perfeita entre candidatos a emprego e empregos apresentam muitas vantagens. Uma melhor qualidade significa que o empregado estará mais qualificado para a função, será mais produtivo e provavelmente permanecerá empregado por mais tempo. A maior velocidade e o menor custo reduzem as perdas de produção da empresa, aumentam a produtividade e tornam mais rápidos o preenchimento das vagas disponíveis. Aumenta também a renda do trabalhador e reduz os custos sociais e familiares do desemprego e do subemprego. Custos menores também beneficiam a comunidade em sentido mais amplo, ao reduzirem a necessidade de serviços sociais e de despesas com seguro-desemprego ou pagamentos de serviço social, se for o caso.

### *1.1 A informação incompleta ou parcial e o desemprego*

A existência de desemprego e, mais especificamente, das falhas no mercado de trabalho, significa que os recursos produtivos da economia não são plenamente aproveitados. Produzem-se menos bens e serviços do que aqueles que seriam possíveis de produzir, dados os recursos e a tecnologia existentes. Isto se reflete no bem-estar das gerações presentes e futuras. As pessoas empregadas também suportam os custos do desemprego, direta e indiretamente. Os sistemas de seguridade social transferem recursos para as pessoas desempregadas (subsídio de desemprego).

A microeconomia classifica, basicamente, o desemprego dentro dos seguintes tipos:

- Desemprego estrutural: ligado às particularidades intrínsecas da economia.

Explica-se porque o número de empregos disponíveis em alguns mercados de trabalho é insuficiente para proporcionar emprego a todos.

É o desemprego que decorre de mudanças na estrutura do mercado de trabalho, em virtude da própria dinâmica econômica. É, assim, o desemprego proveniente das reestruturações produtivas, das mudanças nos processos de trabalho ou da introdução de novas tecnologias (IICN, 2005 pág. 322)

Este tipo de desemprego engloba o que alguns chamam de desemprego tecnológico, que resulta da substituição do homem pela máquina e é representado pela maior

procura de técnicos e especialistas e pela queda, em maior proporção, da procura dos trabalhos tidos como braçais.

- Desemprego temporário: o empregador contrata e demite trabalhadores, em função do ritmo de vendas, para atuarem nos serviços de manutenção ou durante os períodos sazonais de redução da atividade econômica. Essa forma de desemprego é comum nas regiões agrícolas, motivado pelo caráter sazonal do trabalho em certos setores agrícolas; e em regiões turísticas, onde a contratação em períodos de alta temporada é bem maior.

- Desemprego cíclico: característico da depressão, quando os bancos retraem os créditos, desestimulando os investimentos, e o poder de compra dos assalariados cai em consequência da elevação de preços. Está ligado a alterações de ritmo de atividade econômica, durante as flutuações da economia. Durante as recessões a taxa de desemprego aumenta e, nas fases de recuperação e expansão, ela diminui.

- Desemprego friccional: alvo principal das ações de intermediação de mão de obra, é motivado pela mudança de emprego ou atividade dos indivíduos. Resulta do dinamismo inerente ao normal funcionamento da economia e do mercado de trabalho em particular. Em cada momento são criados novos postos de trabalho, desaparecendo outros, e há novos trabalhadores que entram no mercado, saindo outros. Assim, o emprego pode aumentar em uma região enquanto diminui em outra, determinando mudanças na composição da demanda entre setores ou regiões. Como leva tempo para que os trabalhadores procurem emprego em novos setores por ausência de informação perfeita, as mudanças causariam desemprego.

É o desemprego temporário causado pela falta de informação entre os agentes econômicos a respeito do mercado de trabalho que vigora durante a ‘mudança’ entre postos de trabalho. Assim a desocupação do trabalhador durante o período que transcorre entre a obtenção de informações e o ingresso num novo posto de trabalho é denominado desemprego friccional. (II CN, 2005 pág. 322)

Existe desemprego friccional porque é necessário tempo para que se encontrem um trabalhador (que procura um emprego) e uma empresa (que pretende preencher um posto de trabalho) com características compatíveis. Os empregadores, na maior parte das vezes, não sabem onde encontrar trabalhadores que se encaixem no perfil desejado e vice versa. Quanto

mais rápida a disseminação de informação sobre a abertura de vagas e disponibilidade de trabalhadores, mais rapidamente a economia ajustará trabalhadores e empresas. A ação de intermediação tem, então, o papel de reduzir o tempo necessário para que os trabalhadores encontrem novos empregos reduzindo a taxa de desemprego da economia. Além disso, a intermediação pode atuar no sentido de direcionar as ações de qualificação, identificando as demandas das empresas e as limitações dos trabalhadores.

O desemprego do tipo friccional não é baseado, portanto, na escassez de postos de trabalho, mas na dificuldade de preenchimento dos postos existentes, já que os trabalhadores têm informação limitada sobre a disponibilidade das vagas existentes, ao mesmo tempo em que as empresas têm informação limitada sobre a disponibilidade, qualificação e características dos trabalhadores que estão buscando trabalho. Isso significa que, em situações de desemprego friccional, a ação de intermediação de mão-de-obra tenderia a obter resultados positivos. Além disso, uma ação de intermediação bem feita poderia favorecer o preenchimento de vagas quando há diferença entre a qualificação dos desempregados e a qualificação demandada pelas firmas que ofertam postos de trabalho. Nesse caso, as unidades de atendimento ao trabalhador – SINE atuariam no sentido de direcionar a qualificação dos trabalhadores desempregados de acordo com as habilidades demandadas no mercado de trabalho.

Nos outros casos, por exemplo, quando o desemprego não resulta da dificuldade de preenchimento de vagas existentes, mas de escassez de vagas, tem-se o desemprego estrutural. Esta escassez de vagas é, na maior parte das vezes, decorrente da falta ou insuficiência do crescimento econômico, somado a condições salariais que não se ajustam adequadamente, levando a que a demanda por trabalho seja insuficiente para atender toda a oferta. A correção, neste caso, não passa pelas ações de intermediação de mão de obra, mas por políticas que estimulem o crescimento, como investimentos em infra-estrutura.

Relativamente ao mercado de trabalho, um indivíduo pode estar numa de três situações: empregado, desempregado ou inativo. O desemprego friccional está relacionado com as velocidades de transição entre estes três estados. A *taxa de separação* é a probabilidade de um trabalhador deixar de estar empregado. Tem uma componente cíclica, sendo evidentemente superior nas fases de recessão econômica, quando há uma maior destruição de postos de trabalho. Neste ponto, o papel da intermediação tem um impacto

menor, já que não são capazes de criar empregos. Assim, nestes casos, a intermediação atuaria no sentido de direcionar o trabalhador para novas regiões onde a demanda por trabalhadores é maior. A *taxa de contratação* é definida como a probabilidade de um desempregado conseguir emprego. É maior nas fases de expansão econômica, quando há um aumento dos volumes de produção e, portanto, um maior ritmo de criação de postos de trabalho. Aí, as ações de intermediação têm um papel crucial, sendo responsáveis pela articulação entre as vagas criadas e os trabalhadores desempregados. A taxa de contratação é maior quanto melhor for a disseminação da informação relativa às ofertas de emprego, e quanto maior for o esforço dos desempregados no sentido de encontrar emprego (ANTIGO; MACHADO, 2006).

### 1.2 A evolução do desemprego no Brasil

Ao longo dos anos noventa, seja pela dinâmica social e econômica imposta pela demanda da sociedade, seja pela inserção obrigatória no processo de globalização da economia, o Brasil passou, e continua passando, por diversas mudanças sociais, culturais, políticas, tecnológicas e econômicas, que têm afetado profundamente sua economia, seu mercado de trabalho e, conseqüentemente, o desemprego. (PICCHETTI e CHAHAD, 2002)

Conforme os dados da Tabela 1, parece claro que a taxa de desemprego aberto no país apresentou uma tendência crescente ao longo dos anos noventa. Pode-se, contudo, observar a existência de tendências em determinados subperíodos: houve uma relativa estabilidade desta taxa entre 1993 e 1996; uma tendência de crescimento até o final de 1997; um crescimento forte em 1998, que se manteve em 1999, começando a declinar em 2000 até 2002, e sofrendo novos aumentos nos anos seguintes.

**Tabela 1: Taxa de desemprego no Brasil**

Percentual da população de 10 anos e mais desocupada										
	1992	1993	1995	1996	1997	1998	1999	2001	2002	2003
Brasil	6,5	6,2	6,1	6,9	7,8	9	9,6	9,4	9,2	9,7

Fonte: IBGE/Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD

Notas:

1. Informações não disponíveis para a área rural de RO, AC, AM, RR, PA e AP.

2. Dados não disponíveis para 2000, tendo em vista que as diferenças entre os planos amostrais do Censo-2000 e da PNAD impossibilitam a comparação entre os indicadores obtidos destas fontes.

Também em Minas Gerais, pode-se observar uma evolução na taxa de desocupação semelhante à situação brasileira, com diferenças pouco relevantes no que se refere ao percentual. Os dados estaduais da Tabela 2 mostram que houve relativa estabilidade entre 4,74% e 5,9% entre 1993 e 1996; uma tendência de crescimento até o final de 1997; um

crescimento forte em 1998, que se manteve até 2001, começando a declinar a partir de 2002. Uma diferença que se percebe, no entanto, é que, enquanto no ano de 2003, a taxa de desemprego aumentou em âmbito nacional, na comparação com os dados em âmbito estadual, o número de desocupados continuou a reduzir.

**Tabela 2: Taxa de desocupação por sexo - MINAS GERAIS\***

	Homens	Mulheres	Total
1993	4,53	6,09	5,15
1994	n/d	n/d	n/d
1995	4,24	5,49	4,74
1996	4,71	7,84	5,93
1997	5,37	8,03	6,43
1998	6,53	10,66	8,19
1999	7,33	10,64	8,68
2000	n/d	n/d	n/d
2001	7,59	11,89	9,39
2002	7,68	10,76	9,01
2003	7,55	10,95	9,02
2004	7,11	11,29	8,95
2005	6,44	11,07	8,46
2006	5,89	9,99	7,71

Fonte: PNAD

\* Taxa de desocupação = nº de pessoas desocupadas / PEA

Os dados mais recentes da Organização internacional do Trabalho - OIT, apesar de baseados em uma metodologia um pouco diferente daquela apresentada acima, podem auxiliar na análise sobre as tendências econômicas do emprego no país. Segundo a OIT, após um período de relativa estagnação econômica com altos índices de desemprego em 2003, essa taxa vem se reduzindo sistematicamente a partir de 2004. A expectativa dessa organização internacional é que essa redução continue em 2008, conforme dados da Tabela 3.

**Tabela 3: Taxa de Desemprego no Brasil (em %)**

Brasil, 2003- 2008						
Ano	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Brasil	12,3	11,5	9,8	10	9,3	8,8

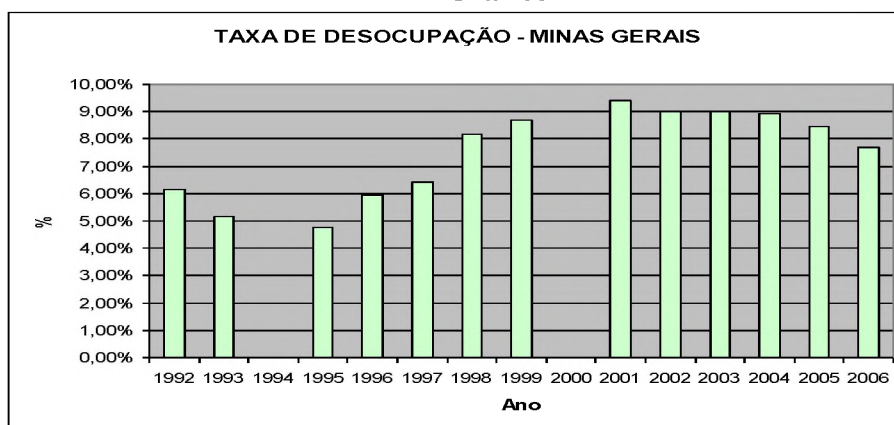
Fonte: OIT

Tem-se assim que, apesar de alguma variação, as taxas de desemprego nunca caem abaixo de um nível determinado. Em Minas Gerais, por exemplo, o Gráfico 1 demonstra que, desde 1992, a taxa de desocupação nunca esteve abaixo dos 4,7%. Essa taxa remanescente pode demonstrar, entre outras coisas, a existência de uma taxa ‘natural’ de

desemprego, que refere-se ao nível de desemprego que a economia apresenta normalmente. Como bem lembra Mankiw (1999, pag. 600),

(...) a designação natural não implica que essa taxa de desemprego seja desejável. Muito menos que ela seja constante ao longo do tempo ou imune à política econômica. Significa apenas que esse desemprego não desaparece por si só nem mesmo no longo prazo.

**Gráfico 1**



Fonte: PNAD  
Elaborado por: Observatório do Trabalho/ SEDESE

Em outras palavras, a taxa de desemprego nunca cai à zero. Por quê? Num mercado de trabalho de equilíbrio, onde os salários se ajustam à quantidade ofertada e demandada de mão-de-obra e onde a informação circula sem custos, todos os trabalhadores deverão estar empregados. Mas, como demonstrando anteriormente, o mercado de trabalho não é perfeitamente equilibrado, existem falhas e, conseqüentemente taxas de desemprego constante, conforme Gráfico 1. Têm-se, assim, quatro explicações para o desemprego de longo prazo: 1) devido ao tempo demandado para combinar trabalhadores com empregos, chamado de desemprego friccional; 2) devido à legislação do salário mínimo que estimula a existência de mão-de-obra ofertada superior à demandada, também conhecido como desemprego estrutural; 3) devido aos sindicatos; e 4) devido ao salário de eficiência (MANKIW, 1999). As três últimas explicações, todavia, sugerem que o número de empregos disponíveis no mercado de trabalho pode ser insuficiente para todas as pessoas que o desejam.

No primeiro caso, a rotatividade da mão-de-obra, a dificuldade na circulação de informação e as mudanças setoriais em uma economia dinâmica resultam em desemprego friccional. Embora certo nível deste tipo de desemprego seja inevitável, seu valor não é exatamente indeterminado.

No que diz respeito à discussão das causas, dimensões e estimativas de desemprego no Brasil, mais importante do que a própria evolução das suas taxas é verificar sua composição. A identificação das características do desemprego e o conhecimento de sua composição têm importantes implicações para a assertividade de políticas públicas que serão desenhadas de acordo com a sua estrutura.

Estudos realizados no Brasil, no ano de 2002 (vide: PICCHETTI e CHAHAD, 2002), trazem informações sobre a evolução e a composição da taxa de desemprego. Embora estas taxas tenham acompanhado a tendência geral da taxa de desemprego aberto, a pesquisa chama atenção para algumas peculiaridades relevantes com vistas à entender a contínua elevação do desemprego na última década, não só originadas pela adoção de políticas econômicas visando preservar o equilíbrio macroeconômico, mas, também, pela presença de elementos de natureza estrutural. Outra pesquisa realizada na Região Metropolitana de Belo Horizonte – RMBH (vide: ANTIGO e MACHADO, 2006) também demonstra como a obtenção de um posto de trabalho é afetada tanto pelos fatores individuais como pelo comportamento da atividade econômica.

Como já comentado anteriormente, em regiões onde a taxa de desemprego se origina da informação incompleta no mercado de trabalho, a adoção de políticas públicas no sentido de diminuir o custo de obtenção das informações necessárias através de intermediação de mão-de-obra é capaz de ‘azeitar’ o dinamismo dessas taxas.

Percebe-se, assim, a importância da discussão e da compreensão da decomposição taxa de desemprego em seus determinantes cíclicos e suas causas estruturais. Esse estudo deve contemplar o conhecimento dos inúmeros aspectos não diretamente observáveis na taxa de desemprego total, que são importantes para entender a dimensão daquela decomposição e capazes de orientar a adoção mais correta e eficiente das políticas de trabalho.

## 2 Políticas de Trabalho

As políticas de intervenção no mundo do trabalho, emprego e renda podem ser divididas em três grupos (PAES DE BARROS, 2002).

- O primeiro engloba as políticas macroeconômica, industrial e tecnológica, bem como os investimentos em infra-estrutura. Essas ações afetam o acúmulo de capital, os juros de economia, as reservas, o uso da tecnologia, provocando mudanças na geração de emprego, remuneração, investimentos no país, entre outros.
- O segundo grupo diz respeito às regulamentações das relações de trabalho. A regulamentação determina procedimentos e norteia ações que podem influenciar diretamente no nível de emprego e na remuneração. Além disso, ela protege os trabalhadores e empregadores nas relações de trabalho.
- Por fim, o terceiro grupo de ação governamental inclui as políticas públicas que atuam diretamente sobre o mundo do trabalho, com vistas a elevar a disponibilidade de trabalho e o nível de renda dos trabalhadores. As políticas pertencentes a este grupo são o foco deste trabalho, e transformam os agentes ou o ambiente em que operam, ao invés de apenas influenciar o comportamento dos agentes.

Esse último grupo é também o que engloba as denominadas políticas ativas de emprego e renda, sendo que as principais ações são o treinamento/ qualificação profissional, microcrédito e intermediação de mão-de-obra. As ações ativas são endereçadas a melhorar o acesso do desempregado ao mercado de trabalho, às ocupações e ao desenvolvimento de habilidades a elas relacionadas, assim como subsídios ao emprego, promovendo a melhoria no bem estar dos trabalhadores e fortalecendo o mercado de trabalho. Outros exemplos são a criação de empregos no setor público, subsídios salariais ao setor privado e assistência ao desempregado. As passivas, ao contrário, cobririam os gastos com benefícios aos desempregados e programas de aposentadoria do trabalhador. Estas últimas ações consideram o nível de emprego (ou desemprego) como dado, e o objetivo é assistir financeiramente ao trabalhador desempregado ou reduzir o "excesso de oferta de trabalho". Os instrumentos clássicos destas políticas são: seguro-desemprego e/ou indenização aos desligados, adiantamento da aposentadoria, redução da jornada de trabalho etc. (AZEREDO, 1995)

As ações ativas das políticas de trabalho tendem a variar em diferentes países, seja nos objetivos ou mesmo em seu desenho, dependendo do foco de cada governo. Podem incluir apenas esquemas de criação de empregos no setor público ou focar nos subsídios salariais ao setor privado. Podem ser direcionados a grupos específicos ou não. As fontes de recursos variam de um país para outro e sua administração pode ser federal, estadual ou local.

No caso do Brasil, em decorrência das demandas sociais crescentes que acometem a sociedade, essas ações da política de trabalho têm aumentado rapidamente sua escala de operação, sem o necessário planejamento e estudo concreto das suas potencialidades em cada região. Num país onde os recursos são escassos, há que se focar os gastos, de acordo com o público que pode tirar o maior proveito dele, não só em termos econômicos, mas em termos sociais.

O sucesso das políticas ativas, incluindo a ação de intermediação, depende, assim, como citado pelo relatório da MTE (apud BID, 2004), de inúmeros fatores, como as características da economia, as peculiaridades sócio-culturais dos trabalhadores, as especificidades do mercado de trabalho, o nível de especialização da demanda agregada, a sazonalidade dos empregos gerados, o tipo de serviço prestado nas unidades de atendimento ao trabalhador – Postos do SINE, entre outros.

Na presença de um baixo nível de demanda agregada, havendo poucas vagas e raras oportunidades de emprego, as políticas ativas atuarão simplesmente no sentido de redistribuir as ocupações existentes através dos efeitos substituição e deslocamento, a serem definidos. (BID, 2004 pág. 273)

A adequabilidade e eficácia de uma dada ação (de política de trabalho) depende da natureza do desemprego e da razão básica para a baixa produtividade do trabalho em cada contexto.

Dentre as principais ações das políticas ativas de emprego, pode-se descrever sucintamente seus conceitos e objetivos, conforme segue:

- Microcrédito é uma ação de política ativa que visa reduzir o desemprego e elevar a produtividade do trabalho através do investimento do empresário no setor produtivo. Objetiva a concessão de crédito que levaria à expansão da produção e, conseqüentemente, a um aumento na demanda por trabalho. É um

instrumento útil para a melhoria na qualidade dos postos de trabalho, na medida em que pode aumentar o investimento em capital físico e induzir à incorporação de novas tecnologias.

- Qualificação profissional é também uma ação que visa combater tanto o desemprego como a baixa produtividade da força de trabalho. Objetiva expandir a qualificação de alguns trabalhadores, possibilitando-lhes o acesso a uma série de postos de trabalho, que não teriam acesso sem treinamento adicional. De forma mais geral, é capaz de gerar postos de trabalho, já que as áreas onde existe maior qualificação da força de trabalho atraem maiores investimentos.
- Intermediação de mão-de-obra visa combater as imperfeições de informação no mercado de trabalho. Assim, ela deve ter um impacto importante sobre o desemprego, sempre que este for friccional, à medida que a intermediação aumenta a informação disponível a trabalhadores e firmas, reduzindo o período de desemprego e melhorando a qualidade das articulações realizadas. Embora a intermediação traga diversas outras vantagens (como a redução no custo de produção da empresa - diminuição do tempo dedicado às funções relacionadas com o pessoal-, o aumento da renda do trabalhador e a redução dos custos de políticas sociais como os do seguro desemprego), o seu principal propósito “(...) *não é criar empregos mas, sim, informações úteis para ligar a demanda à oferta, aumentando assim a produtividade e o bem-estar social.*” (BID, 2004 pág. 273). Se uma região apresenta um alto índice de desemprego estrutural, por exemplo, as políticas de intermediação tendem a ser ineficazes, já que não existem vagas para serem intermediadas.

Ainda sobre as ações de intermediação, tem-se que a difusão da informação disponível entre a oferta e a demanda de trabalho e o contato entre empregadores e potenciais empregados auxilia na interrupção de um círculo vicioso, dado que a duração do emprego é vista pelos empregadores como um "mau sinal". Ademais, num contexto de mudanças como o atual, a heterogeneidade dos postos de trabalho oferecidos e das novas habilidades demandadas, a dispersão de salários etc. tendem a alongar a procura de emprego. Um bom sistema de informações possibilitaria, logicamente, a redução do tempo dessa procura.

A provisão destas ações de políticas ativas para a população mais vulnerável é certamente necessária, uma vez que se trata de serviços de grande importância para a emancipação dessas famílias. No entanto, como bem ressaltado por Paes de Barros (2002 pág. 65), a focalização deve considerar os mais vulneráveis, entre aqueles capazes de obter real benefício com determinado serviço:

mesmo objetivando a redução da pobreza, a provisão subsidiada desses serviços não deveria necessariamente estar focalizada nos mais pobres dentre os pobres. Ao invés disso, como esses serviços são, em última instância, investimentos sociais, eles devem sempre estar focalizados nos segmentos pobres que proporcionam maior efetividade à ação. Assim sendo, o microcrédito não deve obrigatoriamente ser destinado aos mais pobres dentre os pobres, mas sim àqueles com projetos de maior retorno econômico. Da mesma forma, o treinamento profissional não deve necessariamente priorizar os mais desfavorecidos em termos de renda, mas sim àqueles cujo custo de treinamento seja mais baixo e que, devido a certas características pessoais ou à localização no mercado de trabalho, apresentem maiores chances de derivar um maior benefício desse treinamento. De forma similar, os serviços de intermediação de mão-de-obra devem também se dirigir àqueles que, em função de sua qualificação, apresentarem maiores chances de encontrar emprego, dadas as condições vigentes do mercado de trabalho.

### *2.1 Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda – SPE no Brasil*

Nas palavras de Ramos e De Freitas (1998 pág. 5), como já citado anteriormente, o SPE pode ser entendido como: *“O arcabouço institucional que articula o sistema de benefícios financeiros ao trabalhador desempregado, a intermediação e a reciclagem e qualificação”*. Para os autores, o SPE *“constitui, hoje, um dos poucos consensos sobre as alternativas de política para reduzir o desemprego.”*

O SPE no Brasil foca, entre outras coisas, na integração de políticas em âmbito nacional, de forma que elas sejam executadas descentralizadamente e com a participação da sociedade civil, através das Comissões de Emprego<sup>2</sup>. Em âmbito estadual, o Plano Plurianual Estadual para políticas de Trabalho, Emprego e Renda – PPA/TER<sup>3</sup> prevê a municipalização das políticas públicas de trabalho, emprego e renda nos municípios com mais de trezentos mil habitantes, e aponta para a municipalização gradativa de todas as ações do Sistema Público de Trabalho, Emprego e Renda - SPTER.

---

<sup>2</sup> Instâncias de atuação conjunta tripartites e paritárias que definem as diretrizes de ação do governo na sua atuação.

<sup>3</sup> Plano Plurianual elaborado pela Secretaria Estadual de Desenvolvimento Social – SEDESE com as diretrizes a ações desta secretaria para os anos de 2008 – 2011.

O Sistema gerenciado pelo MTE abrange todas as políticas e iniciativas relacionadas ao emprego, desde decisões de investimento até políticas de recursos humanos. Deste sistema fazem parte, também, o SINE, as Secretarias Estaduais de Trabalho, Emprego e Renda, as Secretarias Municipais, os conselhos e comissões de emprego. O financiamento é feito com recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT.

Segundo o MTE, o SPTER incorpora os seguintes princípios:

- democratização da gestão - com a participação das comissões na concepção e condução das políticas;
- descentralização das ações - facilitando a adequação das políticas à realidade social;
- integração das ações - visando a complementaridade entre elas;
- parceria com a sociedade civil - possibilitando maior integração e controle social.

Os conselhos de trabalho, emprego e renda atuam nos três níveis do governo, quais sejam: em âmbito nacional: CODEFAT (Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador); em âmbito estadual: CETER (Conselho Estadual de Trabalho, Emprego e Geração de Renda); e, em âmbito municipal: CME/CMTER (Comissão/Conselho Municipal de Trabalho/Emprego).

Em Minas Gerais, o CETER, que representa a instância participativa do SINE, foi instituído pela Lei nº 16.687, de 27 de julho de 2000, fundamentada na Resolução nº 63 de 28 de julho de 1994 do CODEFAT. Constituído de forma tripartite e paritária, a Comissão deve contar com a representação, em igual número, de trabalhadores, empregadores e do governo, indicados pelas respectivas organizações entre as mais representativas, de comum acordo com o CODEFAT e com a própria Comissão Estadual. Entre as atribuições do governo, estão a de formular diretrizes específicas sobre a atuação do SINE em consonância com aquelas definidas pelo MTE/CODEFAT; propor alocação de recursos por área de atuação, quando da elaboração do Plano de Trabalho pelo SINE no âmbito correspondente; proceder o acompanhamento, relativamente à utilização dos recursos alocados mediante convênio; participar da elaboração do Plano de Trabalho do SINE, no âmbito de sua competência para que ele seja submetido à aprovação do MTE/ CODEFAT.

Como se observa, o SINE possui diversos mecanismos administrativos e institucionais que possibilitam sua descentralização e participação da sociedade no planejamento e execução das políticas de emprego. Entretanto, como se verá oportunamente, esses mecanismos ainda precisam de aperfeiçoamento para que as ações de intermediação de mão-de-obra, em Minas Gerais, tenham um papel mais representativo e decisivo na economia.

### **3 As origens do Sistema Nacional de Emprego - SINE**

Nos países centrais, as primeiras ações relativas as políticas de trabalho, emprego e renda estavam articuladas em torno de ações passivas (seguro-desemprego) ou ativas (intermediação e capacitação) pelo lado da *oferta* do mercado de trabalho.

No Brasil, apesar de a Constituição de 1946 já colocar a assistência ao desempregado como um direito do trabalhador, a primeira tentativa de criação de um seguro para o trabalhador desempregado foi feita apenas em 1965, com a Lei 4.923/65, que criou o Cadastro Permanente de Admissões e Dispensas de Empregados e instituiu um Fundo de Assistência ao Desempregado - FAD. O benefício não durou muito. No ano seguinte, criou-se o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), e os recursos do FAD referentes a 1% da folha salarial foram drenados para esse novo fundo. A diminuição dos recursos obrigou o governo a restringir a cobertura do programa. Em 1970, foram criados o Programa de Integração Social (PIS) e o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (Pasep). Esses fundos foram instituídos com o objetivo de formação de patrimônio para o trabalhador e estímulo à poupança interna, sendo o PIS dirigido aos trabalhadores da iniciativa privada e o Pasep aos servidores públicos, nos três níveis de governo. Esses fundos trouxeram poucos benefícios. Seus recursos não propiciaram a formação de qualquer patrimônio significativo. (AZEREDO, 1998)

Barbosa e Moretto (Apud II CN, 2002) afirmam que, fora as iniciativas de Seguro Desemprego em 1965, e o sistema de treinamento de mão-de-obra nos anos 40, a primeira política de peso, no Brasil, foi em 1975, com a criação do SINE, voltado para intermediação de mão-de-obra. Instituído pelo Decreto n.º 76.403, de 08.10.75, de acordo com a convenção n.º 88 da OIT, ratificada pelo Brasil, trata da organização do Serviço Público de Emprego.

Nos termos do referido decreto, o sistema tinha por objetivo prover serviços de intermediação de mão-de-obra, orientação profissional, qualificação profissional e geração de informações sobre o mercado de trabalho. Seu financiamento se daria com recursos do FAD e sua estrutura seria erguida por meio de postos de atendimento mediante parceria entre o Ministério do Trabalho e governos estaduais. Além disso, os postos deveriam desenvolver

uma série de serviços complementares, como a formação de um banco de dados e a identificação do trabalhador por meio da Carteira de Trabalho e Previdência Social.

Conforme o art. 3º do seu decreto nº 76.403/75, são objetivos do SINE:

Art. 3º - Constituem objetivos do SINE:

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

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

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

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

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

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

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

Esse decreto, entretanto, não assegura nenhuma fonte de financiamento para consecução dos objetivos do SINE, o que ocorre apenas em 1990, com a lei nº 7988.

Diante da fragilidade das fontes de financiamento e do caráter descentralizado de sua implementação, os resultados inicialmente alcançados pelos postos de atendimento do SINE foram bastante incipientes e heterogêneos entre os estados. Tratou-se de um programa sem recursos estáveis, sem diretrizes certas e com grande descontinuidade administrativa e interferência política dos governos estaduais (AZEREDO, 1998). Dos serviços previstos no decreto de criação do SINE, apenas a intermediação de mão-de-obra se consolidou.

No decreto 76.403 de 75, cabia ao MTE a competência para "*definir as prioridades das áreas a serem gradativamente abrangidas pelo SINE, estabelecer os programas necessários a sua implantação e as normas administrativas e técnicas para o seu funcionamento*". Percebe-se, assim, que a heterogeneidade é marca distintiva da estruturação do mercado de trabalho brasileiro que, ao longo dos anos, não vem contando com políticas sistematizadas e contínuas. (AZEREDO, 1998).

Novas diretrizes para as ações no âmbito das políticas de trabalho, emprego e renda aparecem em um momento no qual o formato tradicional de sistema de emprego já

demonstrava sinais de esgotamento nos países centrais, dadas as transformações que configuravam o novo contexto econômico mundial desde princípios da década de 1980.

A partir de Constituição Federal de 1988, foram disponibilizados instrumentos mais efetivos para a intervenção do governo no mercado de trabalho. O mecanismo principal desta intervenção foi a instituição do FAT, pela Lei nº 7.988, de 11 de janeiro de 1990 (AZEREDO e RAMOS, 1995).

Atualmente, segundo o art. 239 da Constituição Federal, que criou o Programa do Seguro-Desemprego e o Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT, os recursos para custeio e investimento do SINE são provenientes do FAT. Isso significa que as normas e diretrizes de atuação do SINE são definidas pelo MTE e pelo CODEFAT, a quem compete gerir o FAT e deliberar sobre diversas matérias relacionadas ao mesmo.

A Lei 7998/90 dispõe que:

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

(...)

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; (...)

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

XVII - deliberar sobre outros assuntos de interesses do FAT.

É consenso na literatura da área que a década de 1990 (AZEREDO, 1998) representou uma mudança sem precedentes na trajetória brasileira de estruturação de políticas públicas voltadas ao mercado de trabalho. A partir daí se pôde viabilizar financeiramente a construção de um sistema público de emprego, composto de políticas de transferência temporária de renda (seguro-desemprego e abono salarial), prestação de serviços (intermediação de mão-de-obra e qualificação profissional) e concessão de crédito produtivo. Todavia, apesar dos avanços institucionais nesse campo da proteção social, o II CN do Sistema Público do Emprego, Trabalho e Renda, realizado em 2005<sup>4</sup>, constatou uma baixa

---

<sup>4</sup> O II Congresso Nacional do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda, realizado em 2005, contou com a participação do governo federal, estadual, municipal, comissões de emprego, centrais sindicais, entre outros. Seu principal foco é a constituição de um sistema plural, representando a concretização da parceria do governo federal com os demais entes federados e a sociedade

eficácia geral dessas políticas. Além das razões externas, de caráter macroeconômico, podem-se ressaltar outra fonte de limitação às políticas, ligada ao caráter tardio da sua montagem no país (II CN, 2005).

A Lei 7.998/90 também estendeu as atribuições do programa do seguro-desemprego, que passou a ter por finalidades prover assistência financeira temporária ao desempregado e auxiliá-lo na busca de um novo emprego, podendo, para isso, promover sua reciclagem profissional. Ou seja, pela primeira vez se adotou uma concepção de integração de políticas, transformando o seguro-desemprego em um auxílio que vai além do financeiro, incorporando também outros serviços, como o de intermediação de mão-de-obra e de qualificação profissional.

Assim, a partir da criação do Programa do Seguro-Desemprego, o SINE passou a executar ações desse programa de forma integrada, em articulação com os estados e municípios que, pelo convênio assinado entre eles, devem completar parte dos recursos para custeio do SINE, especialmente os relativos ao pagamento de funcionários. Nesse sentido, a Lei nº 8.019, de abril de 1990, estabelece, no art.13, que as ações do Programa do Seguro-Desemprego serão executadas, de forma descentralizada, compreendendo três ações principais:

- Benefício do seguro-desemprego - promove a assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado, em virtude de dispensa sem justa causa;
- Intermediação de mão-de-obra - busca recolocar o trabalhador no mercado de trabalho, de forma ágil e não onerosa, reduzindo os custos e o tempo de espera de trabalhadores e empregadores;
- Qualificação social e profissional (por meio do Plano Nacional de Qualificação - PNQ) - visa a qualificação social e profissional de trabalhadores/as, certificação e orientação do/a trabalhador/a brasileiro/a, com prioridade para as pessoas discriminadas no mercado de trabalho por questões de gênero, raça/etnia, faixa etária e/ou escolaridade.

As ações do Programa do Seguro-Desemprego são executadas, regra geral, descentralizadamente, por meio do SINE, além de outras entidades conveniadas diretamente com o MTE, com a participação das Comissões de Emprego locais.

Esse caráter descentralizado de execução das ações das políticas de trabalho não trouxe os resultados esperados (AZEREDO, 1998). Os números não se mostraram satisfatórios e os estados direcionaram a implementação das ações de forma bem diferente.

Desta feita, houve, ao final de 1992, uma tentativa de retomada ao processo de discussão e de seu alinhamento como instrumento de política de emprego. Isso porque, conforme afirma BORGES (2002 pág. 15):

Nesse ano, o Sistema passa a ser objeto das discussões do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador - CODEFAT, principalmente quanto à necessidade de formulação de um modelo que permitisse o melhor cumprimento de ações, controle e acompanhamento. Os debates quanto à forma de transferência de recursos às Unidades da Federação foram norteados pela necessidade de que esses deveriam retratar o desempenho obtido por cada unidade estadual.

Além disso, foram agregados à figura do convênio, princípios de natureza gerencial como forma de incentivo a uma maior efetividade em sua execução. Os critérios baseavam-se nos seguintes itens (BORGES, 2002):

#### **i. Definição de linhas de ação prioritárias e da medida de resultados**

Foram estabelecidas quatro ações que contariam com recursos do FAT: intermediação de mão-de-obra, seguro desemprego e a reciclagem profissional e geração de informação sobre o mercado de trabalho.

#### **ii. Adoção de Valores Unitários**

A transferência de valores aos governos estaduais era feita baseada em critérios como o número de postos, desempenho e mercado de trabalho. Ao estabelecer novos parâmetros, o CODEFAT optou pela criação de custos unitários em cada linha de ação. Os serviços de intermediação de mão-de-obra e de apoio ao seguro-desemprego, por exemplo, passaram então a ser remunerados, respectivamente, com base no volume de trabalhadores colocados e de requerimentos habilitados pelas unidades do SINE.

#### **iii. Adoção de piso e teto máximo admitido às Unidades da Federação.**

Criação de limites financeiros como forma de permitir, nas unidades com maiores dificuldades, a continuidade e a consolidação das ações executadas. Além disso, o MTE iniciou um processo de acompanhamento, supervisão, controle e fiscalização por meio de sua

Secretaria de Controle Interno, com ênfase na avaliação dos resultados e, ainda, com caráter orientativo.

Com isso, iniciou-se um processo de mudança de postura dos gestores públicos que perceberam a necessidade de incorporação às novas diretrizes, buscando a implementação de soluções na superação de suas deficiências.

Aos poucos, o MTE também vai aprimorando o SINE, adotando medidas como a celebração de convênio plurianual; criação de Comissões de Emprego; instituição do Programa de Geração de Emprego e Renda - PROGER; aprimoramento do PNQ e informatização e integração das ações de emprego.

No âmbito da intermediação de mão-de-obra, tem-se que esta ação atualmente integra Programa Integração das Políticas Públicas de Emprego e representa uma das linhas básicas de atuação do SINE.

Dentro das unidades de atendimento do SINE, a intermediação de mão de obra é composta das seguintes atividades:

- Inscrição – é feita por todos os trabalhadores que buscam o SINE à procura das ações que compõem o Programa do Seguro-Desemprego;
- Captação de Vagas – é feita nas unidades de atendimento e visa captar, dentro do mercado de trabalho, de forma passiva ou ativa, postos de trabalho para serem disponibilizados aos trabalhadores inscritos no SINE.
- Encaminhamento - todos os candidatos selecionados, de acordo com o perfil das vagas existentes no mercado de trabalho, oriundos das inscrições realizadas pelo SINE são encaminhados ao mercado de trabalho formal.
- Colocação - candidatos que conseguiram uma colocação no mercado de trabalho formal por intermédio do SINE, ou seja, é o resultado positivo do processo de intermediação de mão-de-obra executado. (site MTE)

O sistema apresenta uma política de diretrizes centralizadas no nível do MTE, ainda que a implementação dos programas tenha que ser feita de forma descentralizada, a partir das unidades estaduais do SINE e seus escritórios locais. O CODEFAT faz, hoje, a gestão administrativa e delibera sobre a alocação dos recursos aos diversos programas de

intermediação- capacitação, seguro-desemprego e projetos de geração de emprego e renda. As atribuições de cada instância de operação do SINE em âmbito estadual também seguem uma estrutura hierárquica que responde ao centralismo das diretrizes propostas pelo MTE e pelo CODEFAT.

Segundo as diretrizes do MTE, pode-se acrescentar, à intermediação, um leque de serviços secundários destinados a aprimorar sua qualidade e eficiência. Esses serviços não são oferecidos por todos os SINEs e devem ser adaptados e oferecidos de acordo com a demanda de cada posto. Em muitos casos, eles podem ser fundamentais para o funcionamento efetivo da articulação perfeita entre trabalhadores e empregos.

Entre alguns destes serviços, têm-se: perfis de empregos e avaliação de qualificações (verificando as qualificações exigidas pelos cargos e as oferecidas pelos candidatos para desenvolver uma melhor estratégia de busca), encaminhamento a serviços de capacitação, desenvolvimento de sistemas de informações sobre mercado de trabalho e função de "portais" sociais e privados (fazendo a intermediação entre candidatos e outros prestadores de serviços, como programas de emprego por conta própria ou de crédito). (BID, 2004) O Quadro I resume os tipos de serviços oferecidos.

**Quadro I - Serviços de intermediação no mercado de trabalho**

<b>Categoria de serviço</b>	<b>Tipo de cliente</b>	<b>Tipos de serviço</b>
Busca de emprego; perfil do candidato	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pessoas que procuram emprego</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Testes de aptidão/encaminhamento para testes</li> <li>• Perfil do cliente para determinar que tipo de serviço necessita</li> <li>• Preparação de currículos</li> <li>• Orientação sobre empregos</li> <li>• Banco de dados telefônicos para procurar emprego</li> <li>• Assistência na procura de emprego</li> <li>• Clubes de emprego</li> <li>• Manejo do caso</li> <li>• Base de dados nacional sobre vagas</li> <li>• Colocação em emprego</li> </ul>
Colocação; intermediação	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empregadores</li> <li>• Pessoas que procuram emprego</li> <li>• Pessoas que procuram emprego</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recrutamento para posições (firmas)</li> <li>• Pré-seleção dos candidatos (para firmas)</li> <li>• Realocação</li> <li>• Seleção para posições específicas (firmas)</li> <li>• Avaliação de necessidades e requisitos de capacitação</li> </ul>
Capacitação	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Provedores de capacitação</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encaminhamento a provedores de capacitação públicos e privados</li> </ul>

	• Empregadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitação direta por serviço de intermediação (limitado)</li> <li>• Avaliação de recursos humanos</li> <li>• Conselhos trabalhistas legais</li> <li>• Seleção e testes de candidatos</li> <li>• Promotores e contatos de setores</li> <li>• Orientação para capacitação de pessoal</li> </ul>
Serviços especializados para empregadores	Empregadores	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Governo (local e nacional)</li> <li>• Empresas</li> </ul>	
Informação sobre o mercado de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pessoas que procuram emprego</li> <li>• Pessoas que procuram emprego</li> <li>• Encaminhamento ou coordenação</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dados e análises das tendências do mercado de trabalho</li> <li>• Administração de benefícios de seguro-desemprego ou encaminhamento</li> <li>• Referência ou coordenação com serviços sociais</li> </ul>
Seguro-desemprego e serviços sociais;		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encaminhamento a programas de empregos por conta própria</li> </ul>

Fonte: BID, 2004

A grande variedade de serviços de intermediação de mão-de-obra reflete o fato de que nenhum conjunto específico de serviços é adequado a todo trabalhador que procura emprego. Alguns trabalhadores e algumas organizações precisam de pouco auxílio, outros de muito. Assim, por exemplo, para o inscrito qualificado, uma orientação de baixo custo com preparação de currículo e busca de emprego pode ser suficiente para encaminhá-lo a uma nova posição. Para os trabalhadores mais idosos, mais jovens, menos qualificados, com barreiras culturais ou com dificuldades sociais que dificultam o emprego (como alcoolismo), é necessário considerar a complexidade de sua situação empregatícia e ajudar a formular a combinação certa de serviços. O estudo pode ser feito em cada região de acordo com os objetivos do governo e o público alvo de determinada unidade de atendimento ao trabalhador. De modo geral, os serviços de intermediação de mão-de-obra variam desde um conjunto de serviços básicos oferecidos a todos os empregadores, incluindo a atividade fundamental de registrar as vagas existentes, até um conjunto de serviços especiais fornecidos a pedido das empresas mediante remuneração.

Nesse contexto, as políticas que agem sobre o mundo do trabalho, especialmente em relação à intermediação de mão-de-obra, mesmo se consideradas indispensáveis para reduzir os problemas sociais, são em si mesmas insuficientes se não forem acompanhadas de serviços adicionais. O tipo de serviço especial a ser prestado, no entanto, depende de um diagnóstico preciso acerca das peculiaridades dos trabalhadores e dos empregadores de cada região. Uma vez considerada tais especificidades, espera-se que sejam

agregados aqueles novos serviços capazes de potencializar a assertividade da intermediação de mão-de-obra. Em última análise, objetiva-se que os serviços prestados possam melhorar a ocupação das vagas disponíveis e o comportamento profissional dos trabalhadores, trazendo um desempenho econômico real traduzido na possibilidade de crescimento das empresas e na educação e qualificação dos trabalhadores.

#### **4 Políticas nacionais de trabalho - principais diretrizes**

Analisando as diretrizes dispostas no site do MTE, bem como as pontuações dispostas na compilação do II CN, pode-se descrever alguns dos principais objetivos a serem percorridos pelo governo federal. Segundo o II CN, nas palavras do então Ministro do Trabalho, as políticas públicas de trabalho devem objetivar o crescimento da empregabilidade, sobretudo das camadas mais vulneráveis da população jovens, deficientes, mulheres, indígenas, afro descendentes e desempregados de longa duração.

Na intermediação de mão-de-obra, II CN aponta para a necessidade de estabelecer melhores critérios para distribuir recursos para esta ação. Além disso, destaca a importância da integração da intermediação com as demais funções das políticas de trabalho, bem como com as demais agências privadas de intermediação.

Nesse sentido, grande ênfase é dada à busca pela integração e articulação, construindo um sistema público de trabalho, emprego e renda sustentável e participativo. O objetivo é fortalecer as políticas ativas não como assistenciais, mas integradas ao encaminhamento para o emprego, passando pelas oportunidades da intermediação mão-de-obra e políticas de qualificação.

Para que as políticas de trabalho realizem seus objetivos, o II CN aponta para a instalação de Centros Públicos Integrados de Emprego, Trabalho e Renda – CPIETR, que atuam tanto no campo formal quanto no informal, no empreendedorismo urbano e no rural. Estes centros são gerenciados pelos estados ou municípios, com atuação participativa dos atores sociais. O CPIETR conta com uma série de serviços: intermediação, micro crédito, qualificação, aliados a informações sobre a economia local e potencialidades da região, que serão organizadas pelos Observatórios do Mercado de Trabalho<sup>5</sup>.

Na teoria de concepção destes centros existem espaços privilegiados para integração de políticas com funcionários capacitados e com a construção de um Banco de Dados Único para os estudos do Observatório.

---

<sup>5</sup> Centros de informação que integram o SPE e subsidiam as suas políticas. É responsável pelo acompanhamento das evoluções do mercado de trabalho, pelas pesquisas de emprego e desemprego, evolução nos índices do SINE, etc. Informa a população local sobre análises periódicas da conjuntura econômica local, através de sites e boletins informativos.

Outro ponto importante nas diretrizes nacionais é a focalização dada no crescimento econômico, para que as definições das políticas de trabalho estejam aliadas as políticas econômicas e as metas de inflação. Isso contribuiria com o acesso e permanência do trabalhador no mundo do trabalho, articulando as possibilidades geradas pelo desenvolvimento local, regional e nacional com as ações de intermediação.

O II CN (2005, pág. 243) reporta, ainda, algumas contribuições do congresso anterior no que diz respeito à intermediação de mão-de-obra. Entre elas tem-se:

1. integração efetiva do SINE com o seguro desemprego, qualificação profissional e programas de geração de emprego e renda;
2. conexão constante da intermediação de mão-de-obra com o mercado de trabalho e atenção especial aos grupos mais vulneráveis
3. debater com as agências privadas, em vista do estabelecimento de normatização de seus serviços;
4. estabelecimento de processos de atendimento às demandas de qualificação profissional, visando o melhor aproveitamento das vagas disponibilizadas pelo SINE;
5. desenvolvimento de novas metodologias na operacionalização das ações de intermediação de mão-de-obra;
6. aperfeiçoamento dos sistemas de controle, gestão, dos processos de intermediação de mão-de-obra e melhor comunicação entre o MTE e executores;
7. realização de encontros periódicos de coordenadores do SINE para trocas de experiências;
8. disponibilização, pela rede de atendimento do SINE, de profissionais para orientação profissional com formação nas áreas de Psicologia, Assistência Social e Pedagogia.

Especificamente para a região Sudeste, também foram feitos alguns apontamentos, conforme o texto que sintetiza as apresentações, elaborado pela equipe do CESIT-Unicamp<sup>6</sup> durante o II CN do Sistema Público de Emprego. E novamente, foi focada a integração, levando sempre em consideração as especificidades dos mercados regionais para direcionar as políticas de emprego.

Nas resoluções finais o II CN (2005) dispõe desafios e diretrizes, como:

- a necessidade de desenvolver metodologias na operacionalização das ações da intermediação de mão-de-obra;
- aperfeiçoamento dos sistemas de controle e gestão, observando as especificidades das áreas urbana e rural;

---

<sup>6</sup> Centro de Estudos de Economia Sindical e do Trabalho, ligado a Universidade de Campinas, tem como objetivo analisar a evolução da economia do trabalho e do sindicalismo, além de promover publicações, vídeos e outras formas de divulgação dos trabalhos desenvolvidos pelo Centro.

- melhorar a comunicação entre MTE e executores;
- desenvolver instrumentos de monitoramento e avaliação que acompanhem a vida profissional do trabalhador oriundo da intermediação de mão-de-obra;
- estimular a participação mais ativa dos empregadores na intermediação de mão-de-obra, visando a maior eficiência na captação de vagas e redução da discriminação de grupos vulneráveis;
- priorizar trabalhadores inscritos na intermediação de mão-de-obra nas ações de qualificação social e profissional;
- garantir o cumprimento da função de orientação profissional no SPTER, dispondo, inclusive de profissionais especializados;
- estruturar ação específica de intermediação de serviços autônomos no âmbito do SPTER e fomento à constituição e sustentabilidade de formas coletivas de organização do trabalho, combinadas com políticas de micro crédito orientado e assistido.

Considerando estes pontos, o que se percebe é uma grande preocupação do governo federal em incluir os socialmente mais vulneráveis, aumentar a eficiência e integrar as políticas de trabalho aliadas a uma gestão que considera as especificidades econômicas de uma dada região.

A supracitada resolução conclui que o grande desafio das políticas de emprego integradas seria

pensar um pacote específico de política para os vários grupos, de acordo com a sua inserção no mercado de trabalho, assegurando o atendimento a todos os grupos, com atenção redobrada sobre os segmentos mais vulneráveis. (IICN, 2005 pág. 289)

Ainda sobre as diretrizes nacionais para gestão do SINE, a Resolução N° 385 de 28 de abril de 2004, que estabelece novos critérios para a transferência de recursos do FAT às suas unidades integrantes, dispõe:

Art. 2º Na execução das ações descentralizadas do Programa Seguro-Desemprego, o Sistema Nacional de Emprego - SINE se norteará pela adoção dos seguintes princípios, inclusive, na definição de recursos necessários ao funcionamento de sua rede:

(...)

**II - Princípio da necessidade: reconhece a existência de especificidades locais de cada mercado de trabalho, buscando estreitar o hiato entre a necessidade, ou o tamanho do público ao qual as ações se destinam, e os recursos dos convenientes;**

(...)

Ressalte-se aí a orientação do MTE no sentido de estudar e diagnosticar as especificidades locais, de forma que as ações sejam efetivas e os recursos consigam realmente ser aportados onde houver demanda.

Os convênios para instalação e gestão de postos SINE, formalizados entre o estado e o MTE, observam também as normas operacionais e as orientações técnicas da Secretaria de Políticas Públicas de Emprego - SPPE.

A transferência de recurso para esta política exige, atualmente, uma apresentação, à SPPE/MTE, de um Plano de Trabalho que compreende objetivos e metas, devidamente justificados. O Plano de Trabalho, segundo a Resolução nº 385, deve ser previamente aprovado pela Comissão de Emprego do Estado, ou do Distrito Federal, por meio de resolução. Esta mesma resolução dispõe que:

O Plano de Trabalho deverá prever:

(...)

**II - garantia de distribuição geográfica da rede adequada às reais necessidades do mercado de trabalho local.**

(...)

Além disso, conforme dispõe a mesma Resolução, os planos de trabalho apresentados pelos executores das ações integrantes do SINE devem conter as metas para a execução física nas ações, para intermediação de mão-de-obra; para o seguro desemprego e para a pesquisa emprego e desemprego.

No caso de incorporação de novas unidades de atendimento ao SINE, a unidade federativa deve justificar a necessidade tecnicamente, por meio de indicadores de mercado de trabalho local, e está sujeita à aprovação da SPPE/MTE. O mesmo se passa caso haja a necessidade de fechamento de unidades instaladas, com comunicação do executor à SPPE, com as devidas considerações e justificativa da decisão.

Assim, para cumprir as resoluções do CODEFAT, o MTE definiu critérios para a gestão dos postos e para abertura de novas unidades de atendimento, visando a otimização no uso dos recursos públicos estipulados. Ressalte-se, ainda, que é necessária uma População Economicamente Ativa - PEA mínima para cumprir os critérios definidos pelo MTE<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> Os municípios devem ter uma PEA (segundo o IBGE/2000) entre 10 e 15.000 trabalhadores, apresentar uma média/anual, segundo o MTE, de 1.439 trabalhadores inscritos e de 449 trabalhadores colocados. Estes números

Desta feita, o que se observa é uma tentativa de montar, em torno do FAT, um arranjo institucional que procura garantir a execução de políticas públicas de emprego e renda em busca do melhor resultado social possível, aliado ao maior aproveitamento dos recursos. Além disso, a celebração de convênios plurianuais e a instituição de comissões tripartites objetiva construir um sistema descentralizado e participativo. Isto permite a aproximação entre o executor das ações e o cidadão que delas se beneficia, e dá a este cidadão a possibilidade de participar e exercer seu controle, por meio dos canais instituídos.

## **5 Políticas Estaduais de trabalho para intermediação de mão de obra**

Neste aspecto, cumpre pontuar, que no momento de execução das políticas de trabalho pelos estados, existe grande dependência em relação às diretrizes nacionais. No que diz respeito aos serviços prestados pelo SINE, a principal fonte de financiamento vem da celebração dos convênios plurianuais com o governo federal. E, assim, a implementação destas ações fica profundamente atreladas às orientações e às exigências estabelecidas em nível nacional.

Cabe, ao estado, incorporar as diretrizes firmadas em âmbito nacional e trabalhar no desenho das políticas de trabalho, adaptando-as ao contexto de cada região. Em outras palavras, respeitando as premissas já estabelecidas, os entes federados podem inovar, dentro de determinados limites, no momento de desenho e da implantação das ações de intermediação de mão-de-obra, aprimorando os serviços de acordo com suas especificidades, atentando sempre as disposições do MTE.

Neste sentido, ressalte-se que, como demonstrado na seção anterior, uma das diretrizes do MTE é a descentralização das políticas via convênio, de natureza gerencial, com os estados e municípios. E, por isso, os estados e municípios, através dos acordos firmados, possuem alguma discricionariedade para executarem suas ações. Em última análise, a adoção de diretrizes gerenciais sinaliza que o MTE apóia a execução de políticas de trabalho de forma menos padronizada, já que, teoricamente, aqueles entes mais próximos dos cidadãos são capazes de conhecer melhor suas necessidades. No entanto, o Ministério também enfatiza a importância de uma boa comunicação entre todos os entes que participam da política. Isso significa que a tendência de descentralização, embora permita a execução de um grande número de ações de forma relativamente autônoma, deve ser acompanhada de controle e troca de informações. Assim, os serviços prestados pelo SINE nas diversas localidades devem prestar contas ao MTE e, principalmente, devem ser capazes de ‘conversar’ entre si e se aliar no sentido de atingir os objetivos propostos. Embora cada região ou município tenha alguma liberdade para executar sua política de trabalho, elas devem estar em contato permanente para que essa descentralização não traga dificuldades de integração.

No decorrer desta seção, o foco será na forma como as políticas de trabalho vêm sendo executadas no âmbito estadual. Destarte, faz-se necessário conhecer como são

descentralizados os serviços de intermediação de mão-de-obra em Minas Gerais, bem como quais são as diretrizes que vêm sendo adotadas, na busca de sua melhor execução.

### *5.1 As ações de intermediação de mão-de-obra*

Em Minas Gerais, o órgão conveniado responsável pela gestão das Unidades de Atendimento ao Trabalhador – SINE é a Secretaria de Estado e Desenvolvimento Social – SEDESE. Na SEDESE, a Subsecretaria de Trabalho, Emprego e Renda - SUBTER e mais precisamente a Diretoria de Trabalho Emprego e Renda - DTER tem a responsabilidade de executar as políticas relativas ao SINE.

A rede de atendimento existente em Minas Gerais, até o final de 2007, era composta por 91 postos do SINE, sendo oito na Capital e 83 no interior, que cobrem todas as dez regiões de planejamento<sup>8</sup> do Estado.

Destes postos, 14 funcionam integrados aos Centros Públicos de Promoção do Trabalho -CPPTs, sendo um na capital e os outros em cidades de interior do Estado<sup>9</sup>. Criado em 2005 pelo governo do estado de Minas Gerais, dentro do Programa de Primeiro Emprego, o CPPT é uma entidade pública, de caráter comunitário, que se destina a integrar as diversas ações das políticas de trabalho e articular oportunidades de inserção produtiva do trabalhador, em especial de educação profissional, para responder de forma mais ágil e auto-sustentada às demandas dos trabalhadores, do setor produtivo e comunidade. Sua concretização se dá como resultado da interação e participação multipartite de diferentes atores, reunindo representantes do governo, dos trabalhadores, das empresas e da sociedade civil organizada.

A maior parte dos postos (51) é administrada pelo estado em parceria com as Prefeituras Municipais, 38 são de responsabilidade exclusiva do governo estadual e dois têm a parceria de entidades não governamentais. Os postos funcionam no mínimo 6 (seis) horas por

---

<sup>8</sup> As regiões de planejamento de Minas Gerais são Alto Paranaíba, Central, Centro Oeste, Jequitinhonha/ Mucuri, Zona da Mata, Noroeste de Minas, Norte de Minas, Rio Doce, Sul de Minas e Triângulo Mineiro.

<sup>9</sup> Os CPPTs estão implantados nos municípios de Araçuaí, Arcos, Belo Horizonte, Campo Belo, Congonhas, Governador Valadares, Lagoa da Prata, Ouro Branco, Pitangui, Três Corações, Três Marias, Uberaba, Uberlândia e Unaí.

dia e a maioria deles já está informatizada e integrada ao Sistema de Gestão das Ações de Emprego - SIGAE<sup>10</sup>.

Todas as unidades de atendimento, teoricamente, disponibilizam as ações consideradas básicas pelo SPTER - intermediação de mão-de-obra, habilitação para o seguro desemprego e a qualificação social e profissional -, bem como algumas das ações complementares, como a orientação profissional e programas e ações de fomento às atividades autônomas e empreendedoras. Além dessas, são desenvolvidas ações específicas, como os programas de inserção do jovem e de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, competências básicas, acesso ao micro-crédito, inclusão digital e elevação de escolaridade.

Entre as estratégias do governo mineiro, o incentivo à implantação de CPPTs destaca-se como uma tentativa de incorporar as diretrizes nacionais para de integração de políticas associadas à funcionários capacitados e adaptadas as reais necessidades do mercado. Essa implantação estava prevista no PPA/ TER de Minas Gerais para os anos de 2006 - 2009. Estes centros objetivavam ocupar, gradativamente conforme as necessidades e demandas regionais, o lugar das unidades dos postos de atendimento do SINE, alargando as funções que aí eram desenvolvidas e, com isso, ampliando, diversificando e melhorando o atendimento ao trabalhador.

Segundo o Plano de Ação do Trabalho, Emprego e Renda (MINAS GERAIS, 2006, pág. 9):

Representam, portanto, mais do que a simples mudança de nomenclatura de unidades de atendimento. Especificidades regionais podem ser incorporadas a essa base organizacional, mas a expectativa é a de que devam existir padrões técnicos para o desenvolvimento de cada uma das funções do sistema nesses centros. Por exemplo, eles devem possibilitar, preferencialmente, o acesso ou desenvolver ações específicas para os segmentos em condições de vulnerabilidade em relação ao trabalho.

Nas diretrizes do Plano Mineiro de Desenvolvimento Integrado – PMDI elaborado em 2003, já havia um projeto estruturador (do Primeiro Emprego), no bojo do GERAES (Gestão Estratégica dos Recursos e Ações do Estado), característico da área de

---

<sup>10</sup> Sistema de Gestão de Informação coordenado pelo governo federal que funciona como um banco de dados para concentra todas as ações de intermediação de mão-de-obra e habilitação de seguro desemprego realizados pelo SINE.

geração de emprego e renda, especificamente o Projeto Estruturador - PE de número 18<sup>11</sup>. E era dentro desta PE que se inseria a construção e implementação dos CPPTs. Dentre os objetivos estratégicos, o PMDI<sup>12</sup> aponta que a sociedade mineira deve buscar “*promover a inclusão produtiva da população adulta*”. Essa ação se materializa através de atividades que fomentem a emancipação social e econômica das camadas mais pobres da sociedade através de ações eficientes, integradas e territorialmente focadas. Isso significa, entre outras coisas, que o Poder Público deve se ocupar em aumentar a geração de trabalho, emprego e renda, investindo eficientemente nas atividades de intermediação de mão-de-obra.

No entanto, a partir de 2007, o que se nota é um esvaziamento das ações de implantação de CPPTs. O projeto estruturador de geração do Primeiro Emprego foi retirado das prioridades do governo de Minas Gerais e conseqüentemente deixou de ser um projeto que recebe atenção em recursos especiais. Isso significou uma dificuldade muito maior da Secretaria em instalar estes Centros Públicos, já que não contam mais com recursos específicos assegurados.

O que se observou, nos primeiros anos de instalação dos Centros Públicos, é que os resultados almejados pelo Programa Primeiro Emprego não foram alcançados. O retorno esperado face aos investimentos realizados não aconteceu e diante deste fato, o governo do estado optou por priorizar outros programas com resultados mais expressivos. Não se pode afirmar de plano, sem um estudo profundo e específico, quais foram as reais dificuldades encontradas pelo programa e pelos CPPTs, que impediram seu sucesso. O que se pode supor, tomando por base as avaliações internas da SEDESE, é que muitas vezes a implantação destes centros encontrou dificuldades de apoio em nível municipal e/ou não foi acompanhada de um diagnóstico preciso sobre quais são as regiões mais necessitadas de serviços de intermediação e qualificação, bem como quais os serviços potencialmente mais produtivos que devem ser agregados a estes centros.

O que de fato continua em vigor é a instalação de Unidades de Atendimento – SINE, com recursos do governo federal, repassados através de convênio com o MTE, ou com

---

<sup>11</sup> Programa do Primeiro Emprego aborda alguns conceitos importantes para a estruturação das políticas de trabalho, entre eles temos a criação de CPPTs, seguindo as orientações do MTE, como espaços de referência com concepção similar à dos CPIETR.

<sup>12</sup> Ainda no PMDI, na área de resultado de Redução da Pobreza e Inclusão Produtiva, reconhece-se a alta proporção de pobres no estado, e aponta a educação como elemento central para reduzi-la.

recursos do tesouro estadual. Mas, apesar do fim do Projeto Estruturador que previa recursos específicos para instalação dos CPPTs, a SEDESE continua a implantar, dentro do possível, centros de emprego com diversos serviços agregados, através de parceiras e convênios com prefeituras municipais, respeitando as especificidades locais.

Nestes casos, as parcerias e convênios firmados para instalação e gestão de unidades de atendimento ao trabalhador devem ser norteadas de acordo com os dispositivos definidos anteriormente no Plano Estadual. Neste sentido, é ressaltada a importância de se realizar diagnósticos econômicos da região, de forma que a execução das políticas de trabalho sejam direcionadas às especificidades da mesma. Assim, a SEDESE espera que a execução de políticas responda as demandas regionais e agregue novos serviços de acordo com as necessidades.

Além disso, as lições aprendidas com o CPPT e a orientação por um governo cada vez mais técnico, capaz de responder às demandas da população de forma efetiva e real (MINAS GERAIS, 2006b), fizeram com que a Secretaria, nos últimos meses, incorporasse critérios mais claros e objetivos para a implantação de unidades de atendimento ao trabalhador- SINE (MINAS GERAIS, 2008a). Neste sentido, cada vez mais estão sendo realizados estudos econômicos de forma a priorizar municípios e regiões que tenham real potencial de inserir o trabalhador no mercado de trabalho.

Dentro deste contexto, o estado de Minas Gerais, através da SEDESE, prevê uma série de atividades estratégicas para potencializar a geração de trabalho, emprego e renda. No que diz respeito às ações de intermediação, podem ser destacadas algumas estratégias, tais como:

- Aprimoramento dos instrumentos de planejamento e gestão integrada das funções e ações do SPETR;
- Implantação de Sistema Informatizado Integrado com todas as Funções do SPETR; (MINAS GERAIS, 2006a)

Ademais, o manual de implantação das unidades de atendimento (MINAS GERAIS, 2008b, pág. 4) dispõe sobre a pretensão do governo para adequar as realizações das políticas de acordo com as especificidades de cada região, orientando que no processo de implantação de novas unidades de atendimento, leve-se em conta

- as estratégias de desenvolvimento local, estadual, regional e nacional, na perspectiva da sustentabilidade econômica, social e ambiental; a diversidade social, econômica e regional da PEA; e a dinâmica dos segmentos econômicos em expansão, tais como: turismo, comércio e serviços.
- Realização de levantamentos de informações sobre mercado de trabalho em fontes primárias, tais como: setores de recursos humanos das empresas, lideranças locais, empresários, associações, igrejas etc., em articulação com Prefeituras, CMEs e postos do SINE ou CPIETRs.
- Levantamento e análise de dados aportados por fontes secundárias tais como: IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, CAGED - Cadastro Geral dos Empregados e Desempregados, RAIS - Relação de Informações Sociais e dados dos habilitados ao Seguro-Desemprego.
- Aprimoramento dos mecanismos de identificação da demanda de qualificação social e profissional por meio de levantamento contínuo dessas informações junto aos município.

Cabe a SEDESE, portanto, elaborar um estudo/perfil do município, justificando tecnicamente, com indicadores do mercado de trabalho, a necessidade de implantação de uma nova unidade de atendimento ao trabalhador. Isso demonstra a importância que o governo de Minas tem dado às condições sociais e econômicas de uma determinada região na fase de planejamento e execução de suas políticas. Isso significa que não apenas aspectos quantitativos e de custo-benefício devem ser considerados no momento de implantação. O gestor público, na execução de suas ações, orienta-se também pelas condições do mercado de trabalho e de desenvolvimento econômico social, entre outros.

O manual de implantação impõe também as atividades mínimas que cada Posto do SINE deverá desenvolver (ações de intermediação de mão-de-obra, inscrição no Seguro-Desemprego e, de qualificação social e profissional, fomento às atividades empreendedoras, informação sobre o mercado de trabalho e suporte à CME/ CMTE local). Todo trabalhador que ingressar em uma unidade de atendimento SINE deverá fazer sua inscrição no serviço de intermediação<sup>13</sup>, mesmo que busque outros serviços como habilitação para receber o Seguro-Desemprego. Cabe, aqui, ressaltar a importância da integração entre as rotinas de trabalho das diversas ações (de intermediação, qualificação profissional e seguro-desemprego) para que os cursos de qualificação profissional sejam direcionados para as demandas demonstradas nas vagas captadas e também, para que os trabalhadores que se habilitaram para seguro desemprego sejam encaminhados às vagas de emprego disponíveis (MINAS GERAIS, 2008b).

---

<sup>13</sup> No caso de trabalhadores por conta própria, autônomos, autogestionários, associativados, agricultores familiares, sujeitos à sazonalidade e assentados ou em processo de assentamento, o ingresso se dará por outras funções que não a intermediação de mão-de-obra.

Outro ponto importante são as ações adicionais, já mencionadas na seção anterior, que podem ser implantadas de acordo com o perfil do trabalhador e da economia em cada região. Em outras palavras, ações como as de inclusão digital, suporte às empresas e aos trabalhadores, elevação de escolaridade, competências básicas para o trabalhador e intermediação do trabalhador autônomo também podem ser oferecidas em cada SINE, se um diagnóstico bem feito daquela região demonstrar essas demandas para aquele mercado de trabalho. Evidencia-se, portanto, a necessidade de conhecer os frequentadores dos Postos e o perfil dos inscritos, bem como os principais gargalos que dificultam o preenchimento das vagas ofertadas, no sentido de direcionar quais seriam os serviços complementares mais benéficos para determinada unidade.

## 6 Execução das ações de intermediação de mão-de-obra em Minas Gerais

Através da análise de dados disponível no SIGAE, bem como informações obtidas nos relatórios do MTE e nas bases de dados do Cadastro Geral de Emprego e Desemprego – CAGED, foi possível traçar alguns aspectos das ações de intermediação das unidades de atendimento ao trabalhador - SINE no estado de Minas Gerais, em comparação com o resto do país, bem como alguns resultados a respeito das ações de intermediação dentro do estado. Importante ressaltar que os dados trabalhados para Minas Gerais não incluem os resultados dos postos gerenciados pela prefeitura de Belo Horizonte, já que o objetivo deste trabalho é enfatizar, principalmente, a execução das ações de intermediação no âmbito do governo estadual.

Inicialmente, cabe considerar a situação das unidades de atendimento - SINE do estado em relação às demais regiões. Os serviços do SINE em Minas Gerais têm uma participação quantitativa relativamente grande nas ações de intermediação do país, representando 6,37% do número de inscritos nestas ações no Brasil e 12,84% do número de inscritos na região sudeste (SE). No caso das vagas disponibilizadas, o SINE/MG representa 5,11% do total no Brasil e 10,57% em relação ao total na região SE. No número de colocados, o estado de Minas também alcança um percentual relevante: 6,49% deste número em relação ao total no Brasil e 16,68% em relação ao total no SE.

A Tabela 4 faz um resumo dos dados:

**Tabela 4: IMO - Indicadores - Jan.2007 a Dez.2007 -**

Entidade	Variáveis				Indicadores					
	inscritos	Vagas	encaminh.	colocados	E/I	C/I	V/I	E/V	C/V	C/E
Brasil	5.593.203	2.063.663	4.866.693	980.829	87%	18%	37%	2	48%	20%
Norte	290.151	96.982	181.477	60.778	63%	21%	33%	2	63%	33%
Nordeste	804.206	304.833	638.781	196.979	79%	24%	38%	2	65%	31%
C. Oeste	486.157	202.957	465.401	88.927	96%	18%	42%	2	44%	19%
Sudeste	2.776.121	998.452	2.682.209	381.608	97%	14%	36%	3	38%	14%
Pref. BH	28.622	7.508	15.989	1.817	56%	6%	26%	2	24%	11%
<b>SINE/MG</b>	<b>356.619</b>	<b>105.608</b>	<b>292.240</b>	<b>63.664</b>	<b>82%</b>	<b>18%</b>	<b>30%</b>	<b>3</b>	<b>60%</b>	<b>22%</b>
Sul	1.236.568	460.439	898.825	252.537	73%	20%	37%	2	55%	28%

Fonte: DATAMEC/ MTE

LEGENDA:

E/I-(Encaminhamentos/Inscritos); C/I-(Colocados/Inscritos); V/I-(Vagas/Inscritos)

E/V-(Encaminhamentos/Vagas); C/V-(Colocados/Vaga); C/E-(Colocados/Encaminhamentos)

\*Total na UF (secretaria e entidades privadas)

A média de encaminhados/ inscritos demonstra como vem sendo feito o trabalho de intermediação dentro dos postos. Uma vez efetuada a inscrição do trabalhador, este índice reflete a capacidade de localizar uma vaga compatível com as habilidades descritas. A média mineira, neste caso (82%), apesar de alta, é inferior a média nacional (87%) e bem inferior a média do sudeste (97%). Isso evidencia, de alguma forma, a maior dificuldade em encontrar trabalhadores compatíveis com as vagas disponibilizadas, bem como vagas que demandem trabalhadores com o mesmo perfil daqueles inscritos. Uma das razões para esta dificuldade pode se dar devido à falta de qualificação dos inscritos, bem como ao grande número de requisitos exigidos pelas empresas que procuram as unidades de atendimento, sinalizando para a necessidade de se oferecer cursos de qualificação e de se trabalhar na tentativa de flexibilizar e adequar as vagas disponíveis.

A média mineira de colocados/ inscritos (18%), que mede o percentual de trabalhadores inscritos que foram colocados no mercado de trabalho, é igual a nacional (18%) e superior a média da região SE (14%). Mas, ainda sim, é um número muito baixo e que traduz a reduzida eficiência alcançada pelas ações de intermediação em todo país. Essa média exprime a satisfação dos trabalhadores e das empresas quanto ao serviço de intermediação na obtenção do emprego, mensurando o aproveitamento dos trabalhadores que procuraram o programa a fim de obter um lugar no mercado de trabalho.

Já o índice de vagas/ inscritos – capacidade de colocação - (30%), em MG, é inferior à média nacional (36%), bem como à média da região sudeste (37%). Esta taxa expressa a porcentagem de trabalhadores inscritos na intermediação de mão-de-obra que poderia ser colocada no mercado de trabalho formal, de acordo com o número de vagas captadas pelo SINE, se as habilidades dos inscritos fossem compatíveis com as demandas por trabalhadores. Além disso, demonstra o desempenho (esforço) do SINE na coleta de vagas. Neste caso, percebe-se que o número de vagas captadas em Minas Gerais é grande em relação aos inscritos, demonstrando o enorme potencial que as unidades de atendimento têm para crescer e aumentar sua efetividade/colocação no mercado de trabalho se forem encontrados inscritos compatíveis com as vagas disponíveis.

O índice de colocados/ vagas representa o aproveitamento de vagas. Assim, mede a capacidade de administrar as vagas oferecidas e captadas, refletindo o percentual de vagas captadas e disponibilizadas pelo SINE, preenchidas por trabalhadores intermediados.

Ao comparar o número de trabalhadores colocados pelo SINE com o número de vagas captadas, retrata-se o grau de aproveitamento das vagas obtidas pelo Sistema. Neste índice, a taxa do estado de Minas Gerais (60%) é superior à média nacional (48%) e regional (38%), perdendo apenas para a taxa da região nordeste (65%) e da norte (63%).

Outra análise pode ser feita em relação a participação que as unidades de atendimento têm no momento da busca de emprego. Neste caso, pela Tabela 5, percebe-se que, na RMBH, poucos trabalhadores têm como estratégia principal a procura pelo SINE quando estão desempregados, demonstrando uma baixa atratividade deste serviço. Os dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego - PED apontam que menos de 3% dos novos postos de trabalho foram preenchidos com a participação do sistema de intermediação, sendo que os índices não mostraram tendência de crescimento ou decréscimo nos últimos anos. Neste sentido, tem-se uma necessidade premente de discutir a atratividade deste serviço, solucionando os possíveis problemas de compatibilização entre o que os trabalhadores e firmas precisam e o que o sistema oferece.

**Tabela 5: Providências tomadas pelos Desempregados na RMBH, para encontrar trabalho PED - RMBH - 1996 A 2007**

anos	Procurou empresas, agências, sindicatos	Procurou o SINE	Colocou/ respondeu anúncios	Procurou parentes, Conhecidos	Procurou na rua	contato com possíveis clientes/ outra providência/ Nada fez	Em %	
							Não procurou serviço	total
1996	52,9	(...)	7,9	13,3	7,7	(...)	16,5	100,0
1997	54,2	(...)	6,8	13,7	8,0	(...)	16,5	100,0
1998	57,0	(...)	6,2	12,8	8,0	(...)	14,3	100,0
1999	61,6	1,7	4,6	11,6	6,5	0,9	13,1	100,0
2000	62,7	2,1	3,4	11,7	3,3	1,7	15,1	100,0
2001	57,9	2,5	5,2	12,7	3,2	1,6	16,9	100,0
2002	54,3	3,3	6,6	14,8	2,8	1,0	17,2	100,0
2003	56,3	1,9	8,7	12,4	2,2	0,8	17,7	100,0
2004	57,4	1,7	10,3	11,1	1,1	0,8	17,6	100,0
2005	54,7	2,1	11,6	9,8	1,2	0,6	20,0	100,0
2006	55,7	1,6	13,1	11,2	1,2	1,0	16,2	100,0
2007	57,6	2,1	10,7	11,2	1,5	1,6	15,3	100,0

Fonte: Fundação João Pinheiro (FJP), Centro de Estatística e Informações (CEI). Convênio FJP/DIEESE/SEADE/SINE-MG  
 Nota: (...) a amostra não comporta essa desagregação

Da análise da Tabela 5 também é possível perceber o crescimento no número de desempregados que adotou como estratégia a colocação/ procura de anúncios para encontrar trabalho. Este grupo vem crescendo desde 2000, apesar da queda em 2007, sendo que neste último ano (2007) representou 10,7% das providências tomadas pelos

desempregados na busca de uma vaga. Essa situação pode ser reflexo da maior popularização de alguns meios de comunicação como jornais e revistas e trazem à tona a discussão sobre uma possível integração entre estes meios de comunicação e o SINE, como forma de divulgação de vagas e/ou trabalhadores dispostos a trabalhar. Uma interação com estes meios de comunicação de grande acesso poderia auxiliar na atração dos trabalhadores que são o público-alvo do serviço, aumentando, por via reflexa, a credibilidade junto aos empregadores.

### 6.1 Perfil do trabalhador

Quanto ao perfil do trabalhador que frequenta as unidades de atendimento ao trabalhador - SINE no estado de Minas Gerais, dados para faixa etária e gênero são os apresentados na Tabela 6:

**Tabela 6: Perfil dos trabalhadores Inscritos no SINE por Faixa Etária e Gênero**

Período: janeiro a outubro de 2007				
Todos os postos Sine MG				
	Feminino	Masculino	Total	%
1.Faixa 10 a 14 anos	72	82	154	0%
2.Faixa 15 a 17 anos	9.512	8.656	18168	7%
3.Faixa 18 a 19 anos	14.206	15.836	30042	12%
4.Faixa 20 a 24 anos	26.125	32.802	58927	23%
5.Faixa 25 a 29 anos	21.147	26.636	47783	19%
6.Faixa 30 a 39 anos	24.328	31.901	56229	22%
7.Faixa 40 a 49 anos	13.626	18.996	32622	13%
8.Faixa 50 a 59 anos	4.000	7.687	11687	5%
9.Acima de 60 anos	426	1.236	1662	1%
PENDENTE		3		
Total	113.442	143.835	257.277	100%
%	44%	56%	100%	

FONTE: M.T.E (site <http://gerencialbg.datamec.com.br/eisbg/login.do>) – Grupo 2 - Perfil dos Trabalhadores Inscritos

Dentre os trabalhadores inscritos, como era de se esperar, o maior número corresponde a faixa dos 20 aos 29 anos com 42% dos inscritos, seguido pela faixa dos 30 aos 39 anos com 22% dos inscritos. Em relação ao gênero, os homens são responsáveis por 56% das inscrições. No caso das inscrições femininas, nota-se que o número supera as inscrições masculinas na faixa de 15 a 19 anos.

Nesse caso, há que se pontuar a importância de se focalizar a captação de vagas para a faixa etária que se mostra mais presente, ou em outra análise, tentar atrair os

trabalhadores nas faixas etárias que apresentam um número mais baixo de inscritos mas têm uma relevante captação de vagas para este perfil.

No entanto, ações que incidem sobre o perfil dos inscritos na intermediação podem encontrar limites no desenvolvimento econômico. O perfil de inscritos no serviço de intermediação de mão-de-obra guarda forte relação com o perfil do desempregado de uma forma geral e com a preferência por certos grupos de trabalhadores, inerente ao mercado de trabalho. Assim, se não há vagas disponíveis para determinado perfil, as ações de intermediação, que pretendam atuar neste viés, não serão capazes de obter isoladamente os resultados almejados. Nesse caso, políticas de regulamentação do trabalho poderiam trazer melhores resultados.

Este perfil é influenciado, ainda, pelo nível de desemprego. Se o desemprego é maior, provavelmente maior e mais abrangente será o perfil do desempregado. Com efeito, o comportamento mais ou menos abrangente do perfil do trabalhador é condicionado de alguma maneira pelo desempenho global da economia. Dessa forma, políticas que estimulem o crescimento global dos empregos baseado na expansão da economia, ao atenuar a seletividade do mercado de trabalho, facilitam a inserção dos grupos preferencialmente preteridos – como os jovens – e o êxito das políticas públicas direcionadas à esses segmentos (II CN, 2005).

Quanto à escolaridade, a Tabela 7 demonstra que a maior parcela tem 2º grau completo (35% do total), em que as mulheres e os homens têm quase a mesma representatividade. Estes valores, mais uma vez, são bem similares ao perfil do desempregado no Brasil. No entanto, cabe ressaltar que esses dados se referem aos Postos SINE de Belo Horizonte, onde a escolaridade média da população tende a ser maior.

**Tabela 7: Relação dos perfil dos inscritos nos SINE por Escolaridade**

Período: janeiro a outubro de 2007				
Postos SINE BH (Centro, Floramar, Lourdes, Serra, Santo Agostinho)				
	Feminino	Masculino	Total	%
1º G até 4ª série completo	1.080	1.782	2.862	7%
1º G até 4ª série incompleto	467	866	1.333	3%
1º G até 8ª série incompleto	2.766	3.918	6.684	16%
1º Grau completo	1.547	2.608	4.155	10%
2º Grau completo	8.539	6.216	14.755	35%
2º Grau incompleto	3.547	3.534	7.081	17%
3º Grau completo	1.449	858	2.307	5%
3º Grau incompleto	1.820	1.384	3.204	8%

Analfabeto	64	135	199	0%
Total	21.279	21.301	42.580	100%

FONTE: MTE (site <http://gerencialbg.datamec.com.br/eisbg/login.do>) - Grupo 2 - Perfil dos Trabalhadores Inscritos

Ainda de acordo com os dados da Tabela 7, fica evidente a baixa participação dos inscritos com nível superior completo, 5% do total. Esse percentual mais uma vez reflete o perfil do desempregado no Brasil, que em sua grande maioria, não tem ensino superior. E, também neste caso, as observações feitas acima quanto a seletividade do mercado de trabalho e a influencia do desenvolvimento econômico são relevantes

No entanto, outro fator que pode influenciar o baixo percentual de inscritos com nível superior é a baixa atratividade que o serviço de intermediação de mão-de-obra realizado pelo SINE exerce sobre este público. Com efeito, faz-se necessário pensar em ações dentro de Universidades e Centros de Capacitação Técnica (incluindo sistema S) capazes de atrair esta faixa da população, para potencializar a ocupação de algumas vagas que exigem perfil mais qualificado, bem como agir junto a determinados empregadores no sentido de captar vagas para este perfil de escolaridade.

### 6.2 Perfil das vagas ofertadas e demandadas

Além das considerações explicitadas acima, deve ser ponderado, também, o perfil das vagas disponíveis e das vagas pretendidas para que a gestão das mesmas se adeque aos inscritos e ao oferecimento de cursos de qualificação. Ou seja, caso as vagas oferecidas não se assemelhem às pretendidas, é mister que se procure atrair os trabalhadores que se encaixem na vaga oferecida, bem como se ofereçam cursos de qualificação para adequar os inscritos às vagas oferecidas.

Em relação as vagas oferecidas, ou seja, as que procuram empregados, a grande maioria é no setor de serviços, seguida pelo setor de comércio e da construção civil, conforme demonstra a Tabela 8.

**Tabela 8: Acompanhamento dos Indicadores IMO por Setor Econômico**

Período: janeiro a 25 de novembro de 2007 - Minas Gerais			
Setor Econômico	Quantidade Vagas Oferecidas	Quantidade Encaminhados	Quantidade Colocados

Administração pública	98	276	64
Agropecuária, extrativa vegetal, caça e pesca	417	1.060	297
<b>Comercio</b>	<b>2.227</b>	<b>7.018</b>	<b>649</b>
<b>Construção civil</b>	<b>2.090</b>	<b>2.852</b>	<b>896</b>
Extrativa mineral	23	60	6
Indústria de transformação	1.669	4.260	580
Outros	79.563	206.212	36.837
<b>Serviços</b>	<b>7.661</b>	<b>20.065</b>	<b>3.527</b>
Serviços industriais de utilidade pública	22	46	20
<b>TOTAL</b>	<b>93.770</b>	<b>241.849</b>	<b>42.876</b>

FONTE: MTE (site <http://gerencialbg.datamec.com.br/eisbg/login.do>) –  
Grupo 3 - Acompanhamento de Intermediação  
IMO – Intermediação de mão-de-obra

Dentro destes setores, é também o setor de serviços que apresenta menor número percentual de vagas perdidas (46,04% das vagas oferecidas foram aproveitadas) seguido pela construção civil (42,87% das vagas oferecidas foram aproveitadas), demonstrando que são esses os setores em que a intermediação vem obtendo maior sucesso. No entanto, é preciso frisar que os números absolutos de vagas perdidas ainda são muito altos e, desta feita, os serviços de intermediação de mão-de-obra para estes grupos ainda apresentam grande potencial de crescimento.

Aqui, resta fazer uma observação importante no caso dos índices de vagas não ocupadas. Muitas vezes, embora a vaga tenha sido ocupada com os trabalhadores encaminhados, a unidade do SINE não dispõe da informação oficial (carta de encaminhamento respondida) e, sem essa carta que confirme a ocupação da vaga, o atendente do SINE não pode ‘dar baixa’ no sistema. Assim, o percentual de vagas que são realmente ocupadas pode ser maior que o previsto, na medida em que as empresas não dão o retorno necessário das vagas preenchidas e estas continuam a ser exibidas no sistema como vagas abertas ou perdidas.

Outro fato interessante é que, enquanto o serviço e o comércio encaminham aproximadamente 3 (três) trabalhadores por vaga, a construção civil encaminha pouco mais que 1 (um). Isso significa que, dos trabalhadores encaminhados na construção civil, a maioria é colocado, e o baixo número de encaminhados mostra a carência de inscritos para esta área.

Os dados publicados pelo Centro de Estatística e Informação da FJP corroboram mais uma vez esta visão, quando tratam da desagregação da evolução do emprego formal pelos cinco grandes setores da economia. Cabe destacar na comparação 2000 / 2006,

que o crescimento médio ano a ano, no comércio, construção civil e indústria atingiu médias superiores ao estado, variando positivamente, 6,4% 5,6% e 5,4%, respectivamente. O setor agropecuário apontou um resultado de crescimento mais modesto, ou seja, variação positiva de 3,1%, em média anual (FJP, 2008)

**Tabela 9: Evolução do Emprego Formal pelos Grandes Setores de atividade - Minas Gerais**

Especificação	Anos: 2000/2003/2006					
	Anos			Variação relativa	Variação Anual Média (%)	
	2000	2003	2006	2006/2003	2006/2000	2006/2003
(Em mil Pessoas)						
Minas Gerais	2.803.454	3.138.026	3.744.043	19,3	4,9	6,1
Indústria	553.245	592.624	757.776	27,9	5,4	8,5
Construção Civil	147.325	140.818	204.432	45,2	5,6	13,2
Comércio	463.850	546.056	673.471	23,3	6,4	7,2
Serviços	1.433.190	1.644.236	1.860.614	13,2	4,4	4,2
Agropecuária	205.790	214.292	247.750	15,6	3,1	5,0

Fonte: RAIS / MTE

Elaboração: CEI / FJP

Cabe também um destaque para o comportamento da construção civil, no período mais recente, quando o setor atingiu um crescimento de 45,2% se comparado o ano de 2006 com os resultados da ocupação nesse setor em 2003. Percebe-se, portanto, uma forte recuperação desse setor que, no período anterior a 2003, não vinha tendo bom desempenho (FJP, 2008).

Em última análise, evidencia-se a necessidade de maior número de trabalhadores qualificados e aptos, principalmente para construção civil, comércio e serviços, já que existe um grande número de empregadores com vagas disponíveis e que não encontram trabalhadores qualificados para preenchê-las.

Além das vagas pretendidas, têm-se aquelas que, mesmo não sendo as mais demandas, são as que apresentam maiores perdas e não conseguem ser ocupadas, ou porque exigem um perfil diferenciado, ou porque o salário é baixo, ou porque os trabalhadores não se mostram qualificados, entre outras razões. Aqui, cabe lembrar a mesma observação feita acima sobre a dificuldade de se obter dados precisos sobre as vagas perdidas e as vagas ocupadas, já que muitas vezes os empregadores não dão o retorno exigido da carta de encaminhamento.

Assim, é mister pontuar alguns aspectos sobre essas vagas perdidas para analisar qual o perfil destas perdas e o tipo de qualificação que elas exigem. Os dados do SIGAE demonstram que, em números absolutos, as maiores perdas são na área de serviços, como demonstrado acima. Das 20 (vinte) maiores perdas de vaga, o setor de serviços responde por, pelo menos, 12 (doze) delas. Sob este ponto, ainda é cedo para se fazer uma análise mais profunda, devido à escassez de algumas informações. Mas, inicialmente, pode-se mais uma vez inferir sobre a necessidade de enfoque em qualificação no setor de serviços e construção civil, como pontuado acima. A Tabela 10 evidencia alguns destes números:

**Tabela 10: As 20 ocupações (por CBO) que apresentam maiores perdas de vagas**

Período: janeiro a outubro de 2007		
Região Metropolitana		
OCUPAÇÃO	%	Vagas Perdidas
Auxiliar de linha de produção	3,52%	954
Faxineiro	3,09%	836
Auxiliar de limpeza	2,12%	574
Operador de caixa	1,79%	484
Auxiliar de cozinha	1,78%	482
Vendedor interno	1,75%	474
Vendedor lojista	1,61%	436
Promotor de vendas	1,54%	416
Pedreiro	1,50%	406
Auxiliar de escritório	1,46%	394
Porteiro	1,41%	382
Recepcionista atendente	1,37%	370
Ajudante de carga e descarga de mercadoria	1,34%	364
Operador de telemarketing ativo e receptivo	1,28%	346
Vendedor praticista	1,17%	318
Servente de obras	0,95%	256
Soldador	0,91%	246
Repositor de mercadorias	0,89%	240
Cozinheiro de restaurante	0,88%	238
Servente de pedreiro	0,87%	236
Auxiliar de serviços gerais (manutenção de edifícios)	0,83%	226
Cozinheiro geral	0,82%	222
Motorista de caminhão	0,81%	218
<b>Total (com todas as ocupações perdidas no período)</b>	<b>33,68%</b>	<b>27.074</b>

Fonte: DTER/ SEDESE

CBO – Classificação Brasileira de Ocupações

### 6.3 Ampliação da rede de atendimento de Minas Gerais

Minas Gerais possui uma grande extensão territorial e 853 municípios. O objetivo do Governo do Estado, ao longo do período previsto no PPA/ TER, é estar presente

em pelo menos 15% dos municípios e abranger todas as regiões e micro-regiões, fortalecendo sua presença e das políticas públicas de emprego, trabalho e renda.

Num primeiro momento, estava prevista a implantação de 21 novos postos até maio de 2008, baseada na demanda dos municípios e nas orientações básicas do MTE para criação de postos, contabilizando-se duas unidades em Belo Horizonte. Os outros novos Centros Públicos de Emprego, Trabalho e Renda - CPETR estão previstos no PPA/ MTE para os municípios de Arinos, Barbacena, Brasília de Minas, Buritis, Campos Gerais, Conceição das Alagoas, Conselheiro Lafaiete, Divisópolis, Frutal, Itabira, Januária, Monte Carmelo, Nova Serrana, Oliveira, Perdizes, Ribeirão das Neves/Justinópolis, São Francisco, São Lourenço e Taiobeiras.

Nos CPETRs são desenvolvidas, *de forma integrada*, as mesmas ações prioritárias previstas para o SINE. De forma complementar, são desenvolvidas, respeitando as características do município e da região, as ações de orientação profissional por meio do programa de Competências Básicas, fomento às atividades autônomas e empreendedoras, encaminhamento para a Certificação Profissional, acesso ao micro-crédito, inclusão digital e elevação da escolaridade.

O CPETR, a exemplo dos CPPTs, conta com uma estrutura operacional, ágil, flexível, horizontalizada e composta por equipes interdisciplinares, cujo desenho é consubstanciado em conselho gestor e gerências

Tendo em vista o papel desempenhado por essas unidades, observa-se que não faz sentido que sua implantação seja feita de forma indiscriminada. A implantação destes centros exige critérios e sistematizações. A redução da informação incompleta ou parcial, através de ações de intermediação de mão-de-obra, deve se dar diante de um mercado onde tal situação se apresente como falha manifesta. Em outras palavras, ponderando com o que já foi explicitado nas seções anteriores sobre a composição do desemprego e as políticas à ele relativas, é preciso considerar os vários fatores regionais para alcançar a efetividade maior destas políticas, de forma que elas consigam cumprir o seu objetivo e inserir o trabalhador no mercado.

Aqui, cabe ressaltar que os CPETR diferem dos Postos de Atendimento do SINE porque não são feitos necessariamente com recursos do FAT. Ou seja, podem ser instalados com recursos do tesouro e, neste caso, não precisam obedecer as regras impostas pelo convênio com o MTE, como por exemplo a PEA mínima de 10.000 habitantes.

Nas justificativas para a implantação de unidades de atendimento, a SUBTER elenca como diretrizes: a localização; a população, a PEA; a movimentação de mão de obra com variação do nível de emprego; e a atividade econômica predominante com a presença ou não de emprego formal.

A partir da leitura das justificativas apresentadas pela SUBTER, optou-se por analisar os municípios de Divisópolis e Campos Gerais. Esta escolha se baseia no fato de que estas cidades não apresentavam, ao longo do PPA/ TER, os dados econômicos esperados para explicar a instalação de novas unidades de atendimento naquele local específico.

Percebe-se que o município de Divisópolis, no Vale do Jequitinhonha, tem PEA muito baixa, com 2.593 habitantes, em um universo de 6.863 habitantes no total. Neste caso, a instalação de CPETR não se mostra claramente necessária, já que os gastos realizados conseguiriam, a priori, intermediar um número pouco expressivo de trabalhadores. No entanto, a instalação poderia se justificar se a região apresentasse um demanda específica ou uma outra justificativa, desde que bem fundamentada, já que se trata de um recurso do governo, que deve ser gasto da melhor forma possível. Neste caso, pela justificativa apresentada (vide: ANEXO I), evidencia-se que o gasto não ocorre em uma região onde aparenta ser necessário o serviço de intermediação. Deve-se atentar, ainda, ao fato de ser região típica de atividades autônomas e informalidade, restando evidente quem em caso de implantação de unidade de atendimento nesta cidade, serviços específicos para este grupo podem ser prestados. Assim, a instalação nesta região merece uma justificativa mais aprofundada, e em caso de implantação, os serviços prestados poderiam se direcionar para as prestações de serviço e incentivo a atividades autogestionárias.

Além disso, o interesse do município em receber este tipo de serviço deve ser manifesto, já que o apoio do mesmo no fornecimento de mão-de-obra local bem como outros tipos de incentivo são indispensáveis para a boa execução da política.

Outro ponto que pode ser notado é o caso de Campos Gerais. Este município tem movimentação de emprego negativa, o que significa que sua economia apresenta mais demissões do que admissões. Este fato pode indicar baixo índice de crescimento econômico e, conseqüentemente, baixa geração de emprego, que dificultam as ações de intermediação de mão-de-obra e qualificação profissional, e conseqüentemente as ações do CPETR. Políticas de geração de emprego com investimento em infra-estrutura e estímulo a economia da região, tendem a ter maior resultado nestes casos. Poderia se justificar a instalação de CPETR baseando-se nos números da região, que apresentam uma movimentação de emprego positiva de 4,6%. No entanto, o SINE de Varginha, a maior cidade da microrregião já cumpre este papel, direcionando as políticas de trabalho para os municípios situados no seu entorno. Conclui-se, daí, que a instalação de CPETR em Campos Gerais pode ser mais bem diagnosticada, de modo que se justifique o gasto de recursos na instalação de CPETR naquela região, enquanto outras, mais necessitadas foram ou serão preteridas.

O que deve ser focado é a composição do desemprego nas regiões. Isto é, se estes estão associados ou não à informação incompleta no mercado de trabalho, bem com se a região apresenta ou não necessidade de qualificação para ocupar as vagas existentes. A instalação de novas unidades de atendimento ao trabalhador sinaliza melhores resultados quando acompanhada de um estudo sistemático e mais profundo que analise as reais variáveis que influenciam o desemprego, bem como quais são as características dos desempregados que procuram os serviços de intermediação.

Conclui-se, por fim, que embora textualmente o estado apresente diretrizes claras para integração das políticas e adaptação das mesmas as realidades econômicas da região, na prática, ainda persistem algumas dificuldades. As considerações econômicas, que potencializam as ações de intermediação, não têm sido valoradas de forma suficiente para definir o local de implantação das unidades de atendimento. A influência política, que não pode ser desconsiderada, quando tem uma importância superior à questão econômica, traz riscos relevantes. Mas, em última análise, se o fator político é enquadrado dentro das possibilidades economicamente viáveis, a implantação de unidades do SINE poderá trazer os reais benefícios sociais almejados.

#### *6.4 Perfil das unidades de atendimento ao trabalhador - SINE*

Além de analisar o perfil do trabalhador e das vagas, é necessário traçar alguns pontos sobre o desempenho das unidades de atendimento. De nada adianta a região estar em crescimento ou ter um grande número de vagas e trabalhadores disponíveis se os atendimentos e a atuação dos serviços de intermediação não forem eficientemente executados.

Nesta monografia, inicialmente, optou-se por analisar aqueles municípios onde é possível encontrar os números absolutos mais altos, ou seja, onde a representatividade e a participação dos números daquela unidade em relação ao resto do Estado é maior. Esta opção foi feita já que estes representam a parte mais significativa da população atendida pelos serviços do SINE, abrangendo um maior contingente de cidadãos.

Assim, como era de se esperar, na análise das vagas perdidas, a RMBH, em números absolutos, é a região onde mais se perde vagas. Foram 2.822 vagas perdidas nos primeiros 9 meses do ano de 2007, representando 32,5% do total de vagas perdidas no estado. Em seguida, aparece a cidade de Congonhas, que perdeu 1.741 vagas nos mesmos 9 meses, representando 20% do total de vagas perdidas. No entanto, em termos relativos, os números da RMBH não são muito desfavoráveis. Das vagas captadas nos postos desta região, 15% delas são perdidas. Um número relativamente baixo se comparado com as demais cidades que apresentam grandes perdas de vagas, conforme dados da Tabela 11.

**Tabela 11: Vagas Perdidas**

Período: janeiro a setembro de 2007				
Município	Vagas perdidas	%	Captadas	Perd/Cap
Região				
Metropolitana	2822	32,50%	17839	0,158
Congonhas	1741	20,10%	3078	0,566
Poços de Caldas	538	6,20%	1915	0,281
Muriaé	435	5%	1179	0,369
Uberlândia	370	4,30%	4206	0,088
<b>TOTAL</b>	<b>8681</b>	<b>68%</b>		

Fonte: DTER/  
SEDESE

A partir da análise da Tabela 11, fica claro que, em termos relativos, a unidade de Congonhas apresenta perdas muito mais significativas. Das vagas captadas por este posto, mais da metade (56,6%) delas são perdidas. Um número bastante superior ao próximo colocado, o município de Muriaé, que perde 36% das vagas por ele captadas. Em seguida, aparecem Poços de Caldas (28,1%) e Uberlândia (8,8%). Isso leva a crer que ações de

intermediação na região de Congonhas podem ser direcionadas, inicialmente, não no sentido de captação de vagas, mas sim de qualificação dos trabalhadores para que possam preencher as vagas já disponíveis, bem como no sentido capacitação dos atendentes das unidades do SINE para que possam conseguir uma melhor articulação entre as vagas demandadas e as pretendidas.

Observando a Tabela 12, pode-se, ainda, considerar os municípios que apresentam os melhores números em relação à captação de vagas. Neste sentido, como era de se esperar, novamente a RMBH se destaca, apresentando 24,6% das vagas captadas no estado. Um índice consideravelmente superior ao segundo colocado, Araçuaí, com 9,7% das vagas captadas no estado. O número de Araçuaí provoca curiosidade, por ter uma grande captação (7.510 vagas captadas) em relação aos demais colocados (6.839 vagas captadas em Uberlândia; 3.857 em Congonhas) no ano de 2007. Esta cidade (Araçuaí) apresentou apenas 95 vagas perdidas, ou seja, das vagas captadas, apenas 1,35% foram perdidas, que é um índice muito bom. Observa-se, portanto, que a unidade de atendimento de Araçuaí, no Vale do Jequitinhonha, foi um dos que mais encaminhou e colocou trabalhadores.

**Tabela 12: Maiores captadores de vagas**

Período: Ano 2007	
Município	SINE Vagas 2007
Belo Horizonte	20.701
Araçuaí	7.510
Uberlândia	6.839
Congonhas	3.857
Juiz de Fora	3.721
Varginha	3.060
Contagem	3.029
Ouro Branco	2.680
Poços de Caldas	2.563
Araxá	2.385

Fonte: DTER/  
SEDESE

Pela análise da economia desta região não se pode, *a priori*, fazer uma afirmação mais precisa acerca das razões para estes dados. O alto índice de colocados pode refletir razões circunstanciais ou ainda o grande número de vagas geradas principalmente na cultura de cana-de-açúcar, que empregou um grande número destes trabalhadores nas usinas de álcool e açúcar de São Paulo. Além disso, os serviços de intermediação de Araçuaí respondem pelas demandas de municípios próximos, se preparando inclusive para a demanda de trabalhadores na colheita do café no município de Capelinha, também situado no Vale do

Jequitinhonha (MINAS GERAIS, 2007). No entanto, nesta análise, e também em todas as outras, deve-se atentar a alguns fatores que se referem ao papel desempenhado pela intermediação de mão-de-obra. Vale dizer, se o posto atuou realmente como intermediador de mão de obra, contribuindo para reduzir a incidência de informações incompletas no mercado de trabalho, ou se apenas cadastrou os trabalhadores que seriam contratados com ou sem a existência dos serviços de intermediação. Este tipo de análise é bem complexa e exige uma visita local com estudos minuciosos. De forma que, no escopo a que se propõe esta monografia, não há elementos que permitam afirmar *a priori* se houve realização de intermediação efetiva pela unidade ou se apenas houve cadastro de trabalhadores já escolhidos.

Com efeito, resta evidente que, em muitos casos, para analisar o desempenho dos serviços de intermediação, deve se considerar a existência ou não de informação parcial no mercado para, assim, compreender se a unidade do SINE tem o papel apenas de garantir a formalização do emprego e não de reduzir o desemprego, já que as informações são bem divulgadas e as contratações ocorreriam de qualquer jeito.

Além disso, é relevante destacar os Postos com maior número absoluto de colocados, tendo, portanto, maior representatividade em Minas Gerais, conforme dados da Tabela 13.

**Tabela 13: Postos com maior número de colocados**

Período: 2007			
Posição	Município	2007	Participação
1º	Belo Horizonte	8750	13,67%
2º	Araçuaí	6730	10,51%
3º	Uberlândia	5816	9,09%
4º	Betim	3107	4,85%
5º	São Sebastião do Paraíso	2121	3,31%
6º	Juiz de Fora	2009	3,14%
7º	Araxá	1782	2,78%
8º	Varginha	1615	2,52%
9º	Congonhas	1513	2,36%
10º	Sete Lagoas	1511	2,36%
MG	Demais Postos	29058	45,41%

Fonte: DTER/ SEDESE

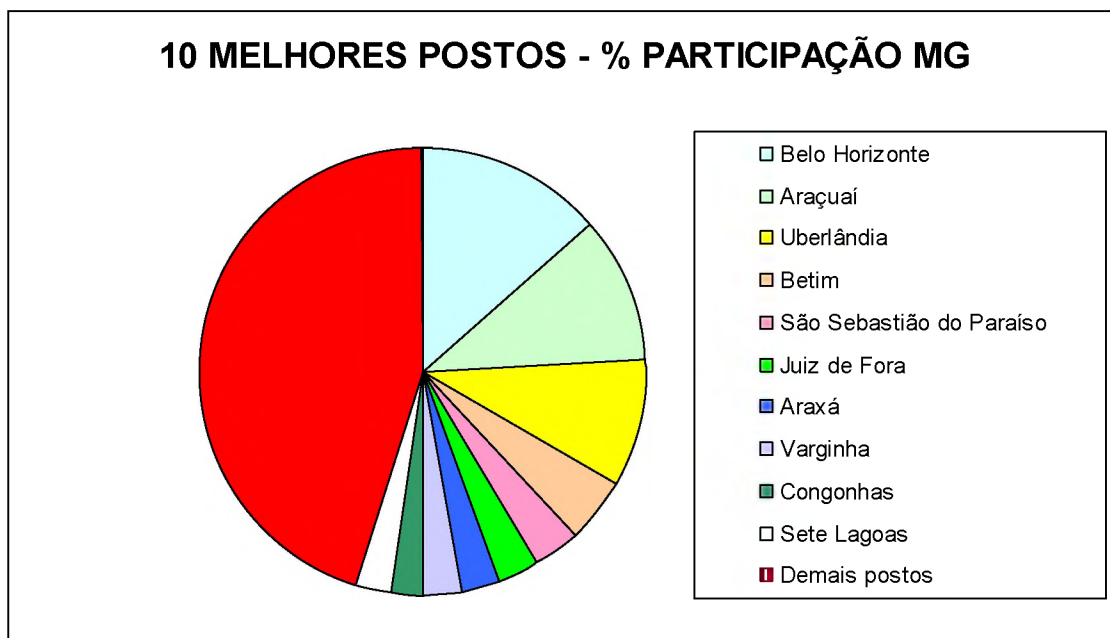
O município de Belo Horizonte, devido ao seu grande porte, mais uma vez se destaca, seguido por Araçuaí e Uberlândia. Comparando com os dados anteriores, nota-se que as unidades com maior número de colocados são também as maiores captadoras de vagas. As

unidades de atendimento ao trabalhador de Belo Horizonte, Araçuaí, Uberlândia, Congonhas e Juiz de Fora se destacam nestes dois quesitos.

Importante enfatizar, ainda, mais uma vez, que embora Congonhas tenha captado um grande número de vagas e tenha se posicionado na 9ª colocação em relação às unidades com maior número absoluto de colocações, esta unidade apresentou um grande número de vagas perdidas. Ou seja, comparando os dados disponíveis, é possível perceber que embora o número de colocações tenha sido alto, os serviços de intermediação de mão-de-obra nesta região têm potencial para apresentar índices ainda melhores. Não é possível afirmar com certeza, a razão da perda de vagas, mas por hipótese, a presença de poucos trabalhadores disponíveis associados a um baixo nível de qualificação, pode ter contribuído decisivamente para este resultado.

Ainda, com os mesmos dados, através do Gráfico 2 é possível traçar a grande participação que apenas algumas unidades têm em relação ao número de colocações no estado de Minas Gerais:

**Gráfico 2**



Ano de 2007

FONTE: DTER/SEDESE

Nesta análise, fica claro que apenas 10 unidades representam de 54,61% da intermediação de mão-de-obra. Esse número, conforme informado pela SEDESE, é ainda maior que em 2006, quando as 10 maiores unidades em número de colocações representavam

43,54% da participação no total do estado. A concentração do aumento do número de colocados em apenas algumas unidades do estado cresceu ainda mais.

Esse resultado leva a crer que 10 postos fazem intermediação de mão-de-obra da forma mais assertiva, com maior número de colocações, enquanto que o restante (quase 80 postos) se responsabiliza por valores bem menos expressivos. Nesta linha, evidencia-se a concentração de postos de trabalho em determinadas regiões, bem como a precária gestão na grande maioria das unidades do SINE em Minas Gerais, que praticamente não fazem intermediação.

Em relatórios internos de visitas realizadas nas unidades de atendimento ao trabalhador - SINE por funcionários da SEDESE confirma-se a suposição da precária gestão dos postos. Nestes relatórios, pontua-se a ausência de intermediação de mão-de-obra em um grande número de unidades. Muitas delas, devido à pressão dos trabalhadores e da carência de equipamentos e treinamento suficientes, os atendentes se concentram apenas na habilitação do seguro desemprego, sem realizar qualquer ação de intermediação. Isso corrobora ainda mais a idéia de que poucas unidades contam com uma gestão mais direcionada para a intermediação de mão-de-obra e, assim, concentram a colocação de vagas, enquanto os demais focam na habilitação do seguro desemprego e não realizam (ou realizam de forma irrisória) ações de intermediação de mão-de-obra. Nesses casos, antes de pensar em agregar novos serviços de captação de vagas e qualificação de trabalhadores, é necessário reavaliar as condições de gestão interna de cada unidades e, se for o caso, investir no patrimônio, em novos equipamentos e principalmente na qualificação dos atendentes e gerentes.

No entanto, para potencializar os resultados dos serviços de intermediação de mão-de-obra, além de avaliar a gestão interna de cada unidade e comparar os números alcançados pelas diversas atividades realizadas, é necessário considerar a evolução econômica da região. Os dados representativos das unidades que apresentam maiores números absolutos em vagas perdidas, captação de vagas e trabalhadores colocados não são suficientes para avaliar as condições da intermediação de mão-de-obra no estado de Minas Gerais. A disponibilidade de vaga em cada região específica tem um papel significativo. E, assim, discutir o número de vagas ocupadas e perdidas de forma mais abrangente, isto é, em cada mesorregião do Estado pode ajudar a clarificar alguns aspectos.

A partir destes dados, é possível compreender melhor se os baixos números de colocações e captações em determinadas unidades de atendimento ao trabalhador se referem a indisponibilidade de vagas em toda mesorregião ou se relacionam com outros fatores como a baixa qualificação dos trabalhadores e das ações de intermediação.

O período apurado refere-se aos sete primeiros meses do ano de 2007, e pela análise dos dados da Tabela 14, em geral, o número de vagas sem preenchimento é bastante relevante, já que, na maioria dos locais, esse índice é de cerca de 50%. Isso pode significar que a baixa colocação das unidades de atendimento ao trabalhador não se refere, inicialmente, a uma indisponibilidade de vagas. Essa afirmação já foi ventilada na análise da subseção anterior, quando foram traçados os índices dos maiores captadores de vagas. Desta feita, a implantação de ações capazes de encontrar os trabalhadores aptos a preencher as vagas, bem como qualificar aqueles não aptos, mas dispostos a preencher as vagas, pode potencializar os resultados de trabalhadores ocupados, enquanto houver vagas disponíveis nas regiões.

**Tabela 14: Desempenho por Região de Planejamento**

Período: Janeiro a Julho de 2007				
Região de Planejamento	Vagas	Colocados	% de aproveitamento de vagas	% de vagas sem preenchimento
Alto Paranaíba	1.998	1365	68%	32%
Central	23.982	11435	48%	52%
Centro – Oeste	3.447	2590	75%	25%
Jequitinhonha/ Mucuri	7.681	6945	90%	10%
Zona da Mata	4.832	2926	61%	39%
Noroeste de Minas	880	696	79%	21%
Norte de Minas	2.080	1862	90%	10%
Rio Doce	3.785	871	23%	77%
Sul de Minas	7.947	5799	73%	27%
Triângulo Mineiro	4.708	3298	70%	30%
MINAS GERAIS	61.340	37.787	61,60%	38,40%

Fonte: DTER/ SEDESE

Os locais que tem o maior percentual de vagas disponíveis e, portanto, apresentam maiores ganhos na atuação de ações de intermediação são, de acordo a Tabela 14, a Zona da Mata, Rio Doce e Região Central. Enquanto as regiões do Norte de Minas e Jequitinhonha/Mucuri apresentam uma disponibilidade de vagas bem menor, evidenciando a necessidade de investimentos para geração de empregos e não somente para qualificar o trabalhador e melhorar a intermediação.

As ações de intermediação devem se focar nas regiões onde existem vagas e trabalhadores disponíveis. Nas regiões onde estas características não se apresentem evidentes, como o caso do Norte de Minas e Jequitinhonha/Mucuri, essas ações devem ser associadas à outras que permitam a criação de mais vagas para empregar novos trabalhadores, ou ainda, à capacitação dos trabalhadores disponíveis para que estes sejam capazes de atuar em outras vagas já existentes na economia, que não vem conseguindo empregados. Em outras regiões, como o Rio Doce e a Central, as ações de intermediação podem atuar de forma mais incisiva, por se tratarem de regiões onde é manifesto o alto número de vagas disponíveis sem conseguir preenchimento.

Tem-se, portanto que, embora muitas unidades tenham conseguido altos números absolutos em relação à captação de vagas e colocação de trabalhadores, esses números não foram tão significativos quando comparados com o potencial de vagas disponíveis na região. Dados da SEDESE apontam que, a cada dez vagas abertas, 7 foram criadas fora da Grande BH, principalmente na cidade de Araçuaí, Uberlândia, Congonhas, Juiz de Fora e Varginha. No caso de Congonhas, por exemplo, trata-se de cidade-pólo de uma região explorada pela Vale, Mineração Casa da Pedra e Gerdau, que apresenta grande potencial de crescimento. No ano de 2008, deve receber R\$9,5 bilhões da CSN, R\$3 bilhões da Gerdau Açominas e parte dos 15,5 bilhões anunciados pela Vale para Minas Gerais. (VIEIRA, 2007)

Neste diapasão, outro ponto que se mostra claro pela análise dos dados é a questão da migração. Regiões que apresentam alto número de vagas disponíveis têm potencial para receber trabalhadores de outras regiões que não têm capacidade imediata de inseri-los no mercado de trabalho. Isso exige uma boa coordenação e articulação entre as unidades de atendimento ao trabalhador do estado de Minas Gerais. Aqui, mais uma vez, reforça-se o que já foi dito sobre a necessidade de descentralização das ações, desde que acompanhadas de controle e troca de informações. Assim, os serviços prestados pelo SINE nas diversas localidades poderiam aumentar o número de colocados se fossem capazes de ‘conversar’ entre si e se completar no sentido de atingir os objetivos propostos. Embora cada região ou município tenha uma forma de executar sua política de trabalho, elas devem estar em contato permanente para que a regionalização não traga excessiva departamentalização.

Algumas microrregiões de Minas Gerais, em função do crescimento da sua economia, podem passar a receber um crescente contingente imigratório. Como consequência, essas microrregiões seriam dotadas de externalidades positivas, possibilitando a consolidação do crescimento e a expansão de novas atividades econômicas que, simultaneamente, atraíram novos imigrantes e possibilitaram reter a população que lá residia. (AUGUSTO; BRITO, 2006)

Estudos realizados por Matos e Garcia (2006), baseados nos micro dados do Censo Demográfico de 2000, verificam que o crescimento vegetativo de Minas Gerais, entre 1995 e 2000, não foi uniformemente distribuído ao longo do seu território. Houve considerável variação do crescimento vegetativo entre as mesorregiões. As regiões Noroeste de Minas, Norte de Minas, Jequitinhonha, Central Mineira e Metropolitana de Belo Horizonte apresentaram taxas de crescimento superiores a estadual, ao passo que, nas demais, as taxas mostraram-se inferiores.

Neste contexto, deve ser considerado que as questões migratórias são influenciadas pelo tipo de atividade econômica. Assim, por exemplo, segundo referidos autores, os dados relativos à agropecuária afirmam que a porção ocidental do estado apresenta maior dinamismo econômico e atração de população, enquanto na porção mais “central-oriental”, apesar da quantidade de área física e do crescimento da agropecuária, o nível de perdas populacionais é alto. Já os dados da indústria, por seu turno, indicam outro tipo de espacialidade dominante. Nesse caso, os destaques de crescimento focalizam a porção central do estado e a porção oeste até o triângulo mineiro. De outra parte, sobressai a imensa quantidade de espaços nos quais está ausente a atividade industrial. Com relação ao setor de serviços, tem-se grande quantidade de municípios na extensão setentrional do estado, nos quais há perda de população com provável oferta de emprego bem aquém do crescimento vegetativo, de outro lado, comparecem as áreas mais dinâmicas do Noroeste, Oeste, Triângulo e Centro, onde há crescimento econômico acompanhado por crescimento nas taxas de migratórias. (MATOS; GARCIA, 2006)

Uma troca de informações eficiente entre as unidades de atendimento orientaria e facilitaria as questões migratórias, informando as regiões onde há realmente a disponibilidade de vagas e em qual setor econômico ela se encontra. Este tipo de informação poderia auxiliar no desenvolvimento econômico e no preenchimento das vagas disponíveis

que não são ocupadas pelos trabalhadores daquela região. Em outras palavras, ao divulgarem, em outras localidades, as regiões com ocupações não preenchidas, permite-se um deslocamento consciente e mais ordenado do trabalhador interessado na busca de emprego.

Seguindo a idéia do item anterior, esse mesmo estudo do desempenho das unidades do SINE evidenciou que se, por um lado, alguns municípios tiveram um crescimento bem acentuado no número de trabalhadores colocados no mercado de trabalho, a grande maioria não apresentou um desempenho muito satisfatório.

O crescimento do número de colocados, em todo o estado, de 2006 para 2007 foi de 30,06 % (14.796 mil colocados a mais), mas apenas algumas unidades são responsáveis por ele. A tabela 15 demonstra os municípios que tiveram crescimento negativo e reduziram o número de colocados:

**Tabela 15: Postos com menor crescimento relativo em número de colocados**

Período: comparação do ano 2006 e 2007				
Posição	Município	2006	2007	Involução
1º	Luz	32	0	-100,00%
2º	Diamantina	71	0	-100,00%
3º	Boa Esperança	382	61	-84%
4º	S. J. Nepomuceno	83	16	-81%
5º	Caratinga	54	13	-75,93%
6º	Passos	600	158	-73,67%
7º	Iturama	278	86	-69%
8º	Alfenas	872	296	-66,06%
9º	Uberaba	1342	550	-59,02%
10º	João Molevade	655	317	-51,60%

Fonte: DTER/SEDESE

Aqui, cumpre advertir que o resultado “zero” em número de colocações de algumas unidades pode ocorrer devido a diversos fatores, e não só a má gestão. Entre eles podem ser citados: fechamento das unidades de atendimento, recessão econômica da região, carência de recursos, funcionários, entre outros. Assim, deve ser feito um estudo de cada caso para se ponderar a providencia correta a ser tomada, específica para cada situação.

### 6.5 Balanço das análises

Articulando todas essas informações, percebe-se o tipo de trabalhador que procura as unidades de atendimento e o tipo de vaga disponível, bem como onde ela se

concentra. Desta forma, para se obter uma política pública mais eficiente é preciso concentrar nas potencialidades. Não se trata de realizar política assistencialista e sim emancipacionista, que atua nos pontos onde ela se mostra capaz de obter os melhores resultados.

Além disso, seguindo as diretrizes nacionais e estaduais, a integração das ações de intermediação de mão-de-obra e qualificação têm papel chave para que ocorra aumento do preenchimento das vagas disponíveis, principalmente nas áreas de serviços, construção civil e comércio. São estes setores que apresentam as maiores perdas, sendo que a área de construção civil não consegue nem mesmo encaminhar o número recomendado de trabalhadores para cada vaga disponível.

No processo de implementação de novas unidades, observa-se que, muitas vezes, não existe um estudo sistemático e pormenorizado que justifique a implementação destas ações. A composição do desemprego e a presença de informação incompleta não são claramente demonstradas nos planos de trabalho, e dessa forma a justificativa para execução das políticas de trabalho em determinadas regiões transparecem falhas.

E, quanto às unidades de atendimento ao trabalhador do SINE, as políticas podem, em busca de melhores resultados, se concentrar em duas frentes: 1) nas unidades que têm vagas disponíveis, exigindo qualificação de trabalhadores; e 2) nas unidades que têm menos vagas disponíveis, exigindo foco na captação de vagas e atuação conjunta com outras ações e políticas que incentivem a geração de renda.

No primeiro caso destaca-se a região Central e do Rio Doce, e, no segundo a região do Jequitinhonha/ Mucuri e o Norte de Minas. Nestes últimos, uma análise superficial tem apontado para a gestão eficiente da intermediação, já que a maioria das vagas disponíveis vem sendo ocupadas. No entanto, é preciso uma análise mais aprofundada para verificar como vem sendo feita a intermediação e qual é a real capacidade de articular empregadores com empregados em busca de emprego.

Quanto a disponibilidade de vagas em determinadas regiões é preciso ressaltar alguns pontos levantados em pesquisas recentes realizadas pelo Centro de Estatística e Informação - CEI/ FJP. Os números da Tabela 16 demonstram que embora ainda apresente muitas vagas disponíveis, a região central, que representava 51% do total de ocupados

segundo os dados do Registro Anual de Informações Sociais - RAIS em 2000, reduziu-se para 49% no ano de 2006. Esses dados refletem a variação nos níveis da ocupação e sua distribuição por região de planejamento no estado. Segundo este mesmo estudo, as regiões do Triângulo e Rio Doce ampliaram suas parcelas de números de empregos formais de 7,8% para 8,2% e de 5,5% para 5,8% respectivamente. Já a região Norte de Minas, embora ainda tenha dificuldades em inserir todos os trabalhadores na sua economia, ampliou seu quantitativo de empregos formais de 3,5% para 4,0%. Na mesma lógica, a região do Jequitinhonha/Mucuri elevou seu percentual de sua ocupação de 1,7% para 2,0%, as regiões Noroeste de Minas e Centro-Oeste de Minas passaram de 1,1% para 1,3% e de 5,0% para 5,6% respectivamente, e a região do Alto Paranaíba, elevou de 3,0% para 3,1% seu número de ocupação formal em relação ao total do estado (FJP, 2008).

**Tabela 16: Distribuição do emprego formal por região de planejamento – Minas Gerais 2000/2003/2006**

Regiões de Planejamento	Anos						Variação % (a.a.)
	2000		2003		2006		
	N.	%	N.	%	N.	%	
Central	1.422.261	51,0	1.542.169	49,1	1.833.747	49,0	4,3
Mata	253.166	9,1	288.853	9,2	337.470	9,0	4,9
Sul de Minas	340.846	12,2	377.652	12,0	452.775	12,1	4,8
Triângulo	216.444	7,8	255.496	8,1	305.946	8,2	5,9
Alto Paranaíba	85.045	3,0	95.125	3,0	115.452	3,1	5,2
Centro-Oeste de Minas	139.664	5,0	167.596	5,3	209.851	5,6	7,0
Noroeste de Minas	32.040	1,1	42.529	1,4	48.696	1,3	7,2
Norte de Minas	97.176	3,5	123.584	3,9	150.907	4,0	7,6
Jequitinhonha/Mucuri	48.280	1,7	63.439	2,0	73.337	2,0	7,2
Rio Doce	153.970	5,5	181.583	5,8	215.862	5,8	5,8
Total	2.788.892	100,0	3.138.026	100,0	3.744.043	100,0	5,0

Fonte: RAIS / MTE

Elaboração: CEI / FJP

No caso das regiões de planejamento Sul de Minas e Mata, os dados da tabela denotam que as mesmas, embora com alta participação absoluta, reduziram sua participação relativa do número de postos de trabalhos, em relação ao total do estado, o que significa um crescimento anual médio inferior à média de expansão da ocupação formal do estado.

Outro ponto que precisa ser discutido no intuito de melhorar a gestão dos serviços do SINE é a necessidade de ser reforçada a mobilidade da mão-de-obra interna. Isso significa que, muitas vezes, os sistemas de informação de cada região não ‘conversam’ entre si e enquanto uma unidade de atendimento apresenta vagas disponíveis, outra unidade, em outra região próxima tem trabalhadores disponíveis, sendo que estas duas não trocam informações capazes de estimular a migração de trabalhadores em busca de uma política

eficiente. A regionalização na gestão das unidades não pode ser tal que impeça o alcance do objeto pretendido, ou seja, a rigidez na gestão dos postos deve ser reduzida na busca de uma política que consiga trazer integração e articulação entre os mesmos. Espera-se que assim a informação possa circular de forma adequada entre os trabalhadores e os empregadores. Uma troca de informações bem feita direciona a migração para as regiões onde realmente existem vagas disponíveis, orientando inclusive para o setor econômico em que elas aparecem.

## **Conclusão**

O que se pretendeu, neste trabalho, foi sistematizar algumas das principais conclusões da literatura e da prática governamental, no que tange as ações de intermediação de mão-de-obra. E desta feita, apontar uma série de limites e medidas que podem servir como subsídios para melhor elaboração e execução das políticas públicas de trabalho.

A participação dos serviços de intermediação em Minas Gerais ainda é baixa. Como demonstrado durante o trabalho, as unidades de atendimento ao trabalhador apresentam uma presença pouco relevante no mercado de trabalho mineiro (menos de 3% dos novos postos de trabalho foram preenchidos com a participação do sistema de intermediação). Daí emerge a necessidade de tornar atrativo o uso deste sistema, tanto para empresas quanto para trabalhadores.

Nesse sentido, têm-se os serviços adicionais já previstos nas diretrizes nacionais que podem ser agregados aos demais serviços já prestados pelas unidades de atendimento ao trabalhador. Nesse ponto, impõe-se a necessidade de um estudo apurado das características específicas da região no que se refere aos trabalhadores que se inscrevem nos serviços de intermediação e as empresas que disponibilizam suas vagas, de forma a adequar os serviços adicionais às reais aspirações dos usuários do SINE.

Pela análise do perfil dos trabalhadores que utilizam este tipo de serviço também é possível direcionar as atividades complementares que podem ser oferecidas pelos postos do SINE, sem deixar de considerar os limites inerentes ao próprio perfil do desempregado. Da mesma forma pode ser analisado o perfil das vagas perdidas. Estes números conduzem aos cursos de qualificação profissional que devem ser prestados em determinada região e evidenciam a necessidade de integração das políticas ativas de trabalho, emprego e renda, para que os cursos de qualificação sejam realizados de acordo com as necessidades demandadas na experiência da intermediação de mão- de- obra.

Aqui, vale ressaltar que o período de avaliação para análise das vagas perdidas não deve ser muito longo, sob pena de ocorrer uma defasagem entre o tipo de vaga disponível em determinada região.

No caso geral de Minas Gerais, os dados apontaram para o perfil de inscritos nos postos do SINE: homens com escolaridade razoável (2º grau completo) e com idade entre 20 e 29 anos. Na análise das vagas perdidas, observou-se uma grande perda no setor da construção civil e de serviços. No entanto, vale dizer que estes dados são ainda insuficientes e incompletos, de forma que, para o contínuo aperfeiçoamento das análises, são necessárias coletas mais frequentes e rigorosas, capazes de formar um banco de dados em direção a produzir resultados mais precisos e de fácil compreensão.

Além disso, notaram-se alguns problemas na compatibilização da procura dos trabalhadores com as demandas das firmas que procuram o sistema. Surge daí a necessidade de se pensar em ações de qualificação de trabalhadores para que estes estejam aptos a atender as exigências dos empregadores, bem como intervir junto aos últimos no sentido de buscar uma maior flexibilização da vaga ofertada.

O diagnóstico demonstrado da situação das políticas de trabalho, emprego e renda no âmbito da intermediação de mão-de-obra evidencia o potencial de crescimento dos números em algumas regiões que apresentam vagas perdidas, ao mesmo tempo em que os trabalhadores continuam desempregados. Por outro lado, outras regiões têm apresentado maior dificuldade em obter resultados nos serviços de intermediação devido à escassez de vagas captadas no mercado de trabalho. No primeiro caso, faz-se necessário oferecer serviços que potencializem a capacidade de colocação das unidades de atendimento, através da análise do tipo de trabalhador que frequenta o posto, bem como o tipo de vaga que vem tendo maior dificuldade de encontrar um trabalhador adequado para ocupá-la. No segundo caso, um estudo do crescimento econômico da região pode refletir sobre as reais necessidades de um serviço de intermediação, já que diante de um baixo crescimento econômico, não existem vagas a serem captadas e oferecidas. Em última instância, para obter o maior benefício social, fazem-se necessárias outras políticas associadas ao serviço de intermediação de mão-de-obra, que incentivem o crescimento econômico em áreas de infra-estrutura.

Outra dificuldade na obtenção de resultados satisfatórios no serviço de intermediação pode vir de uma baixa qualificação dos atendentes dos postos de atendimentos, que não conseguem captar e intermediar as vagas disponíveis. E, *in casu*, antes de oferecer serviços adicionais, é mister que se melhore a capacidade física e técnica das atividades já prestadas.

Além disso, o aumento da troca de informações entre as diversas unidades de atendimento também pode auxiliar no preenchimento das vagas disponíveis, direcionando trabalhadores de outras regiões para aquelas onde existem vagas no setor econômico em que ele se adequa.

A partir da análise apresentada evidenciou-se que as políticas ativas de trabalho emprego e renda no Brasil ganharam mais força nos últimos anos. No entanto, o país ainda não conta com uma larga experiência e tradição na área, e o atual estágio de implementação dessas políticas ativas é praticamente embrionário. Ainda há muito a ser melhorado. Mas já existe uma forte tendência no sentido de valorizar a qualidade técnica dos funcionários que trabalham com este tipo de política, capaz de transformar o aprendizado em medidas concretas para melhorar o funcionamento do mercado de trabalho.

Aos poucos, as políticas vêm ganhando mais estrutura e planejamento; vêm sendo estudadas mais profundamente e avaliadas em seus impactos. Ao longo do tempo, ganharam importância sua integração com as políticas passivas, em especial o seguro-desemprego, e agora vem sendo focado a importância da integração entre as políticas ativas. Um exemplo disso é o uso de dados, fornecidos pelo serviço de intermediação do SINE, para direcionar o local e a área profissional dos cursos de qualificação a serem executados. A celebração de parcerias com grandes empregadores também pode possibilitar conhecimento prévio das habilidades requeridas para a ocupação de determinadas vagas, direcionando os cursos de qualificação e proporcionando maior assertividade dos trabalhadores encaminhados.

É necessário, como já vem sendo feito atualmente, intensificar uma administração conjunta dos programas ativos com os serviços de recolocação da mão-de-obra e o pagamento de seguro-desemprego. O objetivo central de alcançar a eficiência e a equidade requer que haja uma estreita associação no funcionamento das políticas ativas e passivas.

Ademais, face às disparidades regionais, deve se ter em mente a importância da descentralização. Dada a heterogeneidade que caracteriza o Brasil, o sistema público de trabalho, emprego e renda descentralizado sinaliza para a necessidade de uma maior liberdade na execução das ações, de forma que a atuação do MTE seja mais no sentido de orientação, do que de imposição das mudanças necessárias. É imprescindível contar com a vontade política

em nível estadual e municipal para a implementação de programas eficazes e eficientes de emprego, combinada com estruturas administrativas que permitam essa implementação.

Outro ponto predominante na literatura consultada para este trabalho indica a necessidade de planejar as ações de intermediação de mão-de-obra de forma adequada, levando-se sempre em consideração que elas não são capazes de criar oportunidades de emprego. A eficiência das políticas passa por uma focalização dos programas, que devem ter, como requisito, um estudo de cada mercado de trabalho regional, a fim de identificar os grupos mais afetados pelo desemprego e as causas dessa vulnerabilidade. A experiência internacional já demonstrou que programas massivos são ineficazes e ineficientes. Assim, as políticas ativas de trabalho, emprego e renda não devem ser examinadas isoladamente, pois representam somente um dos elementos que possuem impactos sobre o desemprego. É muito improvável que uma, ou mais, políticas ativas possam abaixar o desemprego estrutural significativamente sem a necessária mudança nas políticas fiscal, monetária e macroeconômica.

Assim, uma das principais conclusões que podem ser retiradas deste trabalho é a de que não se pode esperar que o SPE, em geral, e a intermediação, em particular, reduzam a taxa de desemprego. A eficácia dessas alternativas de política depende do tipo de desemprego que cada região está enfrentando. Em geral, um sistema de formação e intermediação eficaz deve tornar mais eficiente um mercado de trabalho, desde que existam vagas, reduzindo o contingente de desempregados e elevando a eficiência na alocação da mão-de-obra (maior adesão entre o perfil do trabalhador e o posto de trabalho).

A execução destas ações, associada ao diagnóstico econômico preciso, potencializa o benefício social, principalmente quando considerada a escassez de recursos. Diante da limitação dos recursos disponíveis na Administração Pública, sua aplicação não pode se dar em todos os municípios, em todas as situações necessárias e, por isso, é necessário um direcionamento para as regiões onde se consiga obter a maior benefício social. Ressalte-se, mais uma vez, que o enfoque não é em termos de custos e benefícios puramente financeiros. Deve se levar em conta também os ganhos sistêmicos, os benefícios que garantam efetivação da justiça social e implementação dos direitos fundamentais. A correta focalização de quem e onde será implantada uma política ativa é vital para o sucesso da mesma.

Apesar das dificuldades de implementação e avaliação, não há dúvida sobre a importância das políticas ativas de trabalho, emprego e renda como instrumento de melhoria do mercado de trabalho por meio da intervenção governamental.

## **Bibliografia:**

ANTIGO, Mariângela Furlan; MACHADO, Ana Flávia. **Transições e duração do desemprego: uma revisão da literatura com novas evidências para Belo Horizonte.** Revista Nova economia. vol.16 no. 3 Belo Horizonte Sept./Dec. 2006. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-63512006000300001&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-63512006000300001&script=sci_arttext)> Acesso em: 04.04.08

ALVAREZ, Alejandro Bugallo. **Análise Econômica do Direito:** contribuições e desmistificações. Direito Estado e Sociedade. V.9.n.29.p 49 a 68. jul/dez 2006

AUGUSTO, Hélder; BRITO, Fausto. **Migrações em Minas Gerais:** Tendências recentes a partir da análise de suas microrregiões. In: XII Seminário sobre a Economia Mineira, 2006, Diamantina. Economia, História, Demografia e Políticas Públicas. Belo Horizonte: CEDEPLAR, 2006.

AZEREDO, Beatriz. **Políticas públicas de emprego:** a experiência brasileira. São Paulo : Associação Brasileira de Estudos do Trabalho, 1998. 312p.

AZEREDO, Beatriz; RAMOS, Carlos Alberto. **Políticas Públicas de Emprego:** Experiências e desafios. Planejamento e Política Pública. n.12. jun/dez 1995. Disponível em < [www.uspleste.usp.br/nasce/arquivos/projecon/polpublicaemprego.pdf](http://www.uspleste.usp.br/nasce/arquivos/projecon/polpublicaemprego.pdf)> Acesso em: 05.mar.2008

BANCO INTERAMERICANO DE DESENVOLVIMENTO, Departamento de Pesquisa. **Procuram-se bons empregos:** O mercado de trabalho na América Latina. Cap. 8. 2004. Disponível em < [www.iadb.org/res/publications/pubfiles/pubB-2004O\\_863.pdf](http://www.iadb.org/res/publications/pubfiles/pubB-2004O_863.pdf)> Acesso em: 21. out. 2007

BARBOSA, Sérgio Martins. **Sistema Nacional de Emprego de Minas Gerais: avaliação do serviço de intermediação de mão de obra formal.** 2000. 98 (f). Monografia (Especialização em Administração Pública) – Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho, Fundação João Pinheiro, Belo Horizonte, 2000.

BARROS, Ricardo Paes; CARVALHO, Mirela de. **Políticas ativas de emprego e renda.** IPEA. Publicações. Notas Técnicas. 2002. Disponível em < [www.ipea.gov.br/pub/bcmt/mt\\_20j.pdf](http://www.ipea.gov.br/pub/bcmt/mt_20j.pdf)> Acesso em: 21. out. 2007

BATISTA JUNIOR, Onofre Alves. **O princípio constitucional da eficiência.** Lisboa: Faculdade de Direito de Lisboa, 2002

BORGES, Márcio Alves. **Uma contribuição ao debate das políticas públicas de emprego: o Sistema Nacional de Emprego.** Texto elaborado como subsídio às discussões a respeito do Sistema Nacional de Emprego, sua criação e desenvolvimento. Brasília, 2002

BRASIL, Decreto nº. 76.403, de 8 de outubro de 1975. **Cria o Sistema Nacional de Emprego (SINE) e dá outras providências.** Brasília, DF.

\_\_\_\_\_, Lei nº. 7. 998, de 11 de janeiro de 1990. **Regula o Programa Seguro – Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT)**, e da outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 12 jan. 1990.

\_\_\_\_\_, Ministério da Fazenda. **Relatório Regional do Banco Central**. Disponível em <http://www.bcb.gov.br/pec/boletimregional/direita.asp?idioma=P&ano=2007&acaoAno=ABRIR&mes=10&acaoMes=ABRIR&id=bolreg200710>. Acesso em: 26.nov.2007

\_\_\_\_\_, Ministério do Trabalho e Emprego. **O que é o SINE?**. Disponível em: [www.mte.gov.br](http://www.mte.gov.br). Acesso em: 25 out. 2007

\_\_\_\_\_. **Manual de orientação para execução do convenio**. Brasília, 2005. pág. 30

\_\_\_\_\_. **Relatório de Gestão FAT: Exercício de 2006**. Brasília, 2 maio 2007. Disponível em: [www.mte.gov.br](http://www.mte.gov.br). Acesso: 25 out. 2007

BUGARIN, Paulo Soares. **O princípio constitucional da economicidade**. O neófito informativo jurídico. Belo Horizonte 2007.

CACCIAMALI, M.C; DA SILVA, Gilvanir Batista; DE MATOS, Franco. **Sistema Nacional de Emprego: desempenho interestadual**. Reforma do Estado e Políticas de Emprego no Brasil, 1998, pp.69-92, Editora Unicamp.

CAMARGO, José Márcio; REIS, Maurício Cortez. **Desemprego: Custo da Desinformação**. Revista Brasileira de Economia. vol. 59, nº. 3, Rio de Janeiro: jul./set. 2005

CARVALHO, Sonia Regina. **O serviço de intermediação formal no posto SINE BH/Centro: Um estudo de caso**. 1998. 70 (f.). Monografia (Especialização em Administração Pública) – Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho, Fundação João Pinheiro, Belo Horizonte, 1998.

CHAHAD, José Paulo Zeetano. **Políticas ativas no mercado de trabalho: lições da experiência internacional para a avaliação do caso brasileiro**. XXXI Encontro Nacional de Economia. (ANPEC). 2003. Disponível em [www.anpec.org.br/encontro2003/artigos/F04.pdf](http://www.anpec.org.br/encontro2003/artigos/F04.pdf) Acesso em: 21. out. 2007

CODEFAT. Resolução nº. 385, de 28 de abril de 2004. **Estabelece novos critérios para a transferência de recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT às unidades integrantes do Sistema Nacional de Emprego (SINE)**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 29 abr. 2004. pg. 84-85.

II CONGRESSO NACIONAL: **Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda**. São Paulo: MTE, CODEFAT, FONSET, 2005.

CONSTANZI, Rogério Nagamine. **Evolução do emprego formal no Brasil (1985-2003) e implicação para as políticas públicas de geração de emprego e renda**. Texto para discussão nº. 1039, IPEA, Brasília: set., 2004.

FONSECA, João Bosco Leopoldina. **Direito Econômico**. Rio de Janeiro: Forense, 2004, 5 ed.

FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO. Centro de Estudos e Informações. **Mapa do Mercado do Trabalho**: Estrutura e Evolução da ocupação formal em Minas Gerais. Belo Horizonte: FJP, 2008.

MANKIWI, Gregory. **Introdução à economia**. Princípio de Micro e Macro Economia. Rio de Janeiro: Campus. 1999. 2 ed.

MINAS GERAIS, Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social. **Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda - Plano Plurianual do Estado de Minas Gerais 2006-2009**. Belo Horizonte, 2006 (a)

\_\_\_\_\_, Governo do Estado. **Plano Mineiro de Desenvolvimento Integrado – PMDI**, Belo Horizonte, 2006(b)

\_\_\_\_\_, Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social. **CPPT de Araçuaí investe em novos cursos de capacitação**. Ago. 2007. Disponível em: <http://www.social.mg.gov.br/principal/noticias/2007/agosto.html>. Acesso em 12.dez.2007

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_. Manual de Orientação para o funcionamento operacional da Unidade de Atendimento ao Trabalhador – SINE-MG. Belo Horizonte, 2008 (a)

\_\_\_\_\_. Critérios Básicos para implantação da Unidade de Atendimento ao Trabalhador – SINE- MG. Belo Horizonte, 2008 (b)

MATOS, Ralfo; GARCIA, Ricardo A. **Especialidades do PIB e da migração em Minas Gerais**. In: XII Seminário sobre a Economia Mineira, 2006, Diamantina. Economia, História, Demografia e Políticas Públicas. Belo Horizonte : CEDEPLAR, 2006. Disponível em: <[http://www.cedeplar.ufmg.br/seminarios/seminario\\_diamantina /2006/D06A066.pdf](http://www.cedeplar.ufmg.br/seminarios/seminario_diamantina /2006/D06A066.pdf)> Acesso em: 30.abr.2008

NUNES, Paulo. **Conceito de Mercado**. In: Textos de Apoio – Economia. Maio 2006. Disponível em: <[http://www.notapositiva.com/trab\\_professores/textos\\_apoio/economia /02concomercado.htm](http://www.notapositiva.com/trab_professores/textos_apoio/economia /02concomercado.htm)> Acesso em: 29.abr.2008

\_\_\_\_\_. **Conceito de Falha de Mercado**. In: Ciências Econômicas e Empresariais. Set. 2007. Disponível em: <<http://www.knoow.net/cienceconempr/economia/falhamercado.htm>> Acesso em: 29.abr.2008

PAIVA, Paulo. A China é aqui. **Estado de Minas**, Belo Horizonte, 9 dez. 2007. p. 1-3.

PICHETTI, Paulo; CHAHAD, José Paulo Zeetano. **A evolução da taxa de desemprego estrutural no Brasil**: Uma análise entre regiões e características dos trabalhadores. In: Estudos e análises com vistas à definição de políticas, programas e projetos relativos ao mercado de trabalho brasileiro. Tema 35, Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas, FIPE: dez. 2002.

RAMOS, Carlos Alberto; DE FREITAS, Paulo Springer. **Sistema Público de Emprego: Objetivos, Eficiência e Eficácia** (Notas sobre os países da OCDE e o Brasil). Texto para Discussão n.º 568, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, IPEA: jul. 1998.

RUAS, Maria das Graças. **Análise de Políticas Públicas: Conceitos Básicos**. In: O Estudo da Política. Tópicos Seleccionados. Brasília : Paralelo 15, 1998

SILVA, José Afonso. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. São Paulo: Malheiros Editores, 1996, 12 ed.

SOUZA, Washington Peluso Albino. **Primeiras Linhas de direito Econômico**. São Paulo: LTR, 2003, 5 ed.

TORRES, Ricardo Lobo. **O Tribunal de Contas e o controle da legalidade, economicidade e legitimidade**. Rio de Janeiro, Revista do TCE/RJ, nº 22, jul/1991, pp. 37/44.

VIEIRA, Marta. Há vagas. **Estado de Minas**, Belo Horizonte, 16 dez. 2007. p. 1 e 5.

## ANEXO I

### Ampliação da rede de atendimento em Minas Gerais

#### Centros Públicos de Emprego, Trabalho e Renda (CPETR) a serem implantados

CPETR	JUSTIFICATIVA PARA A IMPLANTAÇÃO
<i>ARINOS</i>	<p>O município de Arinos está localizado na Região Noroeste de Minas e possuía em 2005 uma população de 18.075 habitantes e uma PEA de 6.640 pessoas (IBGE/2000). Em 2005, a movimentação de mão-de-obra registrada pelo CAGED/MTE no município apontou 146 admissões com uma variação negativa no nível de emprego de 5,65%. A cidade integra uma microrregião formada por mais 8 municípios (Bonfinópolis de Minas, Buritis, Cabeceira Grande, Dom Bosco, Formoso, Natalândia, Unai e Uruama de Minas. Nessa microrregião, <b>a movimentação de mão-de-obra indicava 10.849 admissões e variação positiva no nível de emprego de 0,81% em 2005.</b></p> <p>A atividade econômica que se destaca no município é a agropecuária, seguida do setor de serviços. Mas, <b>considera-se a presença de boas oportunidades de trabalho formal no comércio e na indústria.</b></p> <p>O CPETR funcionará conjuntamente com o CPETR, com o objetivo de estruturar e integrar as várias funções e ações prioritárias e complementares.</p>
<i>BARBACENA</i>	<p>O município de Barbacena, localizado na Região Central de Minas Gerais, possuía em 2005 uma população de 123.899 habitantes e uma PEA de 49.767 pessoas (IBGE/2000). Em 2005, a movimentação de mão-de-obra registrada pelo CAGED/MTE no município <b>apontou 8.181 admissões com uma variação positiva no nível de emprego de 7,74%.</b> O número de empregos formais era de 20.180 em 4.572 estabelecimentos.</p> <p><b>A cidade lidera uma microrregião</b> formada por mais 11 municípios (Alfredo Vasconcelos, Antônio Carlos, Barroso, Capela Nova, Caranaíba, Carandaí, Desterro do Melo, Ibertioga, Ressaquinha, Santa Bárbara do Tugúrio e Senhora dos Remédios). Na micro-região o CAGED apontava 10.348 admissões no período com variação positiva de 6,77%, com 26.071 empregos formais em 7.573 estabelecimentos.</p> <p>A atividade econômica que se destaca no município é o setor de serviços, mas com forte presença e demanda de mão-de-obra nos demais setores.</p> <p>A implantação do Centro visa fortalecer as políticas públicas de emprego, trabalho e renda em uma região de grande densidade populacional e com crescimento positivo do mercado de trabalho formal.</p>
<i>BELO HORIZONTE/ BARREIRO</i>	<p>Belo Horizonte, capital do Estado, possuía em 2005 uma população de 2.375.329 habitantes e uma PEA de 1.167.192 de pessoas (IBGE/2000). A região do Barreiro caracteriza-se pela sua <b>relativa autonomia em relação ao centro da capital e por polarizar uma população de cerca de 500 mil habitantes, incluindo a dos municípios conurbados de Contagem, Ibirité e Sarzedo.</b></p> <p>Em 2005, a movimentação de mão-de-obra registrada pelo CAGED/MTE em BH apontou 362.343 admissões com uma <b>variação positiva no nível de emprego de 5,75%.</b> O número de empregos formais no município era de 703.154 e de estabelecimentos, 120.561. Na microrregião liderada pelo município, foram 521.037 admissões no período, com variação positiva de 6,3%, com 1.022.862 empregos formais em 178.063 estabelecimentos. No Barreiro, os setores com maiores demandas de mão-de-obra são: a indústria, liderada pela unidade industrial da Cia. Siderúrgica Mannesmann, e o comércio, mas com a presença de boas oportunidades no setor de serviços.</p> <p>O Barreiro já conta com uma Agência do SINE, de gestão municipal, instalada em agosto de 2005, mediante convênio da Prefeitura Municipal de Belo Horizonte com o Ministério do Trabalho e Emprego. Em razão do volume populacional da região, cerca de 500 mil habitantes, e PEA bastante vulnerável em relação ao mercado de trabalho, o Estado entende ser justificável a autorização de implantação de mais este CPETR. Entende, também, que sua gestão deverá ser objeto de negociação com o governo da municipalidade, como parte do processo previsto de descentralização progressiva do atendimento à população.</p>
<i>BELO HORIZONTE/</i>	A implantação desse Centro Público, junto ao Centro de Estudos do Esporte para

UFMG	<p>Portadores de Deficiência (Cepode/UFMG), visa descentralizar o atendimento a pessoas portadoras de deficiência.</p> <p>O Centro Público, a ser instalado no Campus da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), onde circulam cerca de 30 mil pessoas entre professores, estudantes e servidores técnico-administrativos, terá localização estratégica e de fácil acesso, em região de grande concentração populacional de Belo Horizonte.</p> <p>Este CPIETR e sua gestão, tal como toda a rede de atendimento situada em Belo Horizonte e que atualmente está sob a gestão do Governo de Minas, serão incluídos no processo negociado da política de municipalização do SPETR de que trata este PPE.</p>
BRASÍLIA DE MINAS	<p>O município de Brasília de Minas está localizado na Região Norte de Minas e possuía em 2005 uma população de 30.639 habitantes e uma PEA de 12.799 pessoas (IBGE/2000). Em 2005, a movimentação de mão-de-obra registrada pelo CAGED/MTE no município apontou <b>367 admissões com uma variação positiva no nível de emprego de 16,87%</b>. O número de empregos formais era de 634 e o de estabelecimentos, 797.</p> <p>A cidade integra uma microrregião formada por mais 21 municípios (Campo Azul, Capitão Enéas, Claro dos Poções, Coração de Jesus, Francisco Sá, Glauvilândia, Ibiracatu, Japonvar, Juramento, Lontra, Luislândia, Mirabela, Montes Claros, Patis, Ponto Chique, São João da Lagoa, São João da Ponte, São João do Pacuí, Ubai, Varzelândia e Verdelândia). Nessa microrregião, a movimentação de mão-de-obra indicava 22.225 admissões e variação positiva no nível de emprego de 7% em 2005. Os empregos formais eram 49.831 em 17.486 estabelecimentos.</p> <p>A atividade econômica que se destaca no município é a agropecuária, mas com a presença de boas oportunidades de trabalho formal no setor de serviços.</p> <p>A implantação do CPETR no município visa fortalecer as políticas públicas de emprego, trabalho e renda em uma região caracterizada por Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) abaixo da média do Estado na maioria dos seus municípios e onde a informalidade e as atividades autônomas prevalecem no mercado de trabalho.</p>
BURITIS	<p>O município de Buritis está localizado na região Noroeste de Minas e possuía em 2005 uma população de 21.636 habitantes e uma PEA de 9.243 pessoas (IBGE/2000). Em 2005, a movimentação de mão-de-obra, verificada através do CAGED/ MTE, acusou: <b>1.055 pessoas admitidas, 1.002 desligamentos e 4,27%</b> de variação relativa positiva do nível de emprego. O número de empregos formais em era de 1.450 e o de estabelecimentos, 763.</p> <p>A cidade integra uma microrregião formada por mais oito municípios (Arinos, Bonfinópolis de Minas, Cabeceira Grande, Dom Bosco, Formoso, Natalândia, Unai e Uruana de Minas). Nessa microrregião, a movimentação de mão de obra em 2005 indicava 10.849 admissões e variação positiva no nível de emprego de 0,81%. Os empregos formais eram 12.875 em 6.119 estabelecimentos.</p> <p>As atividades econômicas que se destacam no município são: o comércio, os serviços e a agropecuária. As principais empresas são de fabricação de produtos alimentícios e bebidas e comercio de laticínios.</p> <p>A implantação do CPIETR fortalecerá a efetividade social visando melhor empregabilidade.</p>
CAMPOS GERAIS	<p>O município de Campos Gerais está localizado na região Sul de Minas e possuía em 2005 uma população de 28.167 habitantes e uma PEA de 12.431 pessoas (IBGE/2000). Em 2005, a movimentação de mão-de-obra, verificada através do CAGED/ MTE, foi de <b>2.513 pessoas admitidas, 2.641 desligamentos e uma variação relativa do nível de emprego negativa de -6,8%</b>. O número de empregos formais em era de 2.168 e o de estabelecimentos, 1.125.</p> <p>A cidade integra uma microrregião formada por mais 15 municípios (Boa Esperança, Campanha, Campo do Meio, Carmo da Cachoeira, Coqueiral, Elói Mendes, Guapé, Ilícinea, Monsenhor Paulo, Santana da Vargem, São Bento do Abade, São Thomé das Letras, Três Corações, Três Pontas e Varginha). Nessa microrregião, a movimentação de mão de obra em 2005 indicava 52.803 admissões e variação positiva no nível de emprego de 4,16%. Os empregos formais eram 72.912 em 22.725 estabelecimentos.</p>

	<p>As atividades econômicas que se destacam no município são: o comércio, os serviços, a agropecuária e a indústria de transformação. As principais indústrias são de fabricação de produtos alimentícios e bebidas e confecção do vestuário e acessórios. Consideram-se boas as oportunidades de trabalho no setor de confecção.</p>
<i>CONCEIÇÃO DAS ALAGOAS</i>	<p>O município de Conceição das Alagoas está localizado na Região do Triângulo Mineiro e possuía em 2005 uma população de 19.099 habitantes e uma PEA de 7.902 pessoas (IBGE/2000). Em 2005, a movimentação de mão-de-obra registrada pelo CAGED/MTE no município apontou <b>3.279 admissões com uma variação positiva no nível de emprego de 6,01%</b>. O número de empregos formais era de 3.222 e o de estabelecimentos, 939.</p> <p>A cidade integra uma microrregião formada por mais seis municípios (Água Comprida, Campo Florido, Conquista, Delta, Uberaba e Veríssimo). Nessa microrregião, a movimentação de mão de obra em 2005 indicava 37.934 admissões e variação positiva no nível de emprego de 4,25%. Os empregos formais eram 61.438 em 16.448 estabelecimentos.</p> <p>A atividade econômica que se destaca no município é o setor de serviço. Considera-se ainda a presença de boas oportunidades de trabalho formal na indústria e agropecuária.</p> <p>O CPETR funcionará conjuntamente com o CPETR, com o objetivo de estruturar e integrar as várias funções e ações prioritárias e complementares.</p>
<i>CONSELHEIRO LAFAIETE</i>	<p>O município de Conselheiro Lafaiete, localizado na Região Central de Minas Gerais, possuía em 2005 uma população de 111.467 habitantes e uma PEA de 49.767 pessoas (IBGE/2000). Em 2005, a movimentação de mão-de-obra registrada pelo CAGED/MTE no município apontou <b>5.024 admissões com uma variação positiva no nível de emprego de 8,58%</b>. O número de empregos formais era de 11.790 e o de estabelecimentos, 4.117.</p> <p>A <b>cidade lidera uma microrregião</b> formada por mais 11 municípios (Casa Grande, Catas Altas da Noruega, Congonhas, Cristiano Ottoni, Desterro de Entre Rios, Entre Rios de Minas, Itaverava, Ouro Branco, Queluzito, Santana dos Montes, São Brás do Suaçuí). Na microrregião o CAGED apontava 14.265 admissões no período com variação positiva de 7,77%. Os empregos formais eram 29.253 em 8.649 estabelecimentos.</p> <p>A atividade econômica que se destaca no município é o setor de serviços, mas com boas oportunidades no mercado de trabalho formal na indústria e comércio.</p> <p>O CPETR funcionará com o objetivo de estruturar e integrar as várias funções e ações prioritárias e complementares.</p>
<i>DIVISÓPOLIS</i>	<p>O município de Divisópolis, localizado na Região de Jequitinhonha/ Mucuri, possuía em 2005 uma população de 6.863 habitantes e uma PEA de 2.593 pessoas (IBGE/2000). A cidade integra uma microrregião formada por mais 15 municípios (Almenara, Bandeira, Felisburgo, Jacinto, Jequitinhonha, Joáima, Jordânia, Mata Verde, Monte Formoso, Palmópolis, Rio do Prado, Rubim, Salto da Divisa, Santa Maria do Salto, Santo Antônio do Jacinto). Na microrregião o CAGED apontava 1.346 admissões no período com variação positiva de 5,14%. Os empregos formais eram 5.121 em 4.126 estabelecimentos.</p> <p>A implantação do CPETR no município visa fortalecer as políticas públicas de emprego, trabalho e renda em uma região de baixo Índice de Desenvolvimento Humano e em que a informalidade e as atividades autônomas prevalecem no mercado de trabalho.</p> <p>A unidade funcionará conjuntamente com o CPPT, que conta com infra-estrutura completa (salas de atendimento, inclusão digital, escolaridade, empresário/captação de vagas, além de pessoal), e tem como objetivo estruturar e integrar as várias funções e ações prioritárias e complementares.</p>
<i>FRUTAL</i>	<p>O município de Frutal está localizado na região do Triângulo Mineiro e possuía em 2005 uma população de 49.788 habitantes e uma PEA de 22.969 pessoas (IBGE/2000). Em 2005, a movimentação de mão-de-obra, verificada através do CAGED/ MTE, foi de <b>4.853 pessoas admitidas, 3.607 desligamentos e 17,88% de variação relativa positiva do nível de emprego</b>. O número de empregos formais em era de 7.810 e o de estabelecimentos, 2.581.</p> <p>A cidade <b>lidera uma microrregião</b> formada por mais 11 municípios (Campina</p>

	<p>Verde, Carneirinho, Comendador Gomes, Fronteira, Itapagipe, Iturama, Limeira do Oeste, Pirajuba, Planura, São Francisco de Sales e União de Minas). Nessa microrregião, a movimentação de mão de obra em 2005 indicava 16.593 admissões e variação positiva no nível de emprego de 12,81%. Os empregos formais eram 24.339 em 8.912 estabelecimentos.</p> <p>As atividades econômicas que se destacam no município: são o comércio e os serviços, seguidas do setor agropecuário (pecuária de corte). Destaca-se como grande produtor de frutas, principalmente o abacaxi. As principais indústrias são: confecção de artigo do vestuário, extração de minerais não metálicos, fabricação de moveis, fabricação de produtos têxteis, fabricação de calçados de couro e artigos de viagem.</p>
<i>ITABIRA</i>	<p>O município de Itabira, localizado na Região Central de Minas Gerais, possuía em 2005 uma população de 106.289 habitantes e uma PEA de 44.661 pessoas (IBGE/2000). Em 2005, a movimentação de mão-de-obra registrada pelo CAGED/MTE no município <b>apontou 9.345 admissões com uma variação positiva no nível de emprego de 17,3%</b>. O número de empregos formais era de 24.130 e o de estabelecimentos, 4.102.</p> <p>A cidade <b>lidera uma microrregião</b> formada por mais 17 municípios (Alvinópolis, Barão de Cocais, Bela Vista de Minas, Bom Jesus do Amparo, Catas Altas, Dionísio, Ferros, João Monlevade, Nova Era, Nova União, Rio Piracicaba, Santa Bárbara, Santa Maria de Itabira, São Domingos do Prata, São Gonçalo do Rio Abaixo, São José do Goiabal e Taquaraçu de Minas). Na microrregião o CAGED apontava 29.856 admissões no período com variação positiva de 7,93%. Os empregos formais eram 56.788 em 13.869 estabelecimentos.</p> <p>A atividade econômica que se destaca no município é o setor de serviços, mas com boas oportunidades no mercado de trabalho formal na indústria, comércio e agropecuária.</p> <p>A implantação do CPETR no município visa fortalecer as políticas públicas de emprego, trabalho e renda em uma região com forte presença da siderurgia e mineração.</p>
<i>JANUÁRIA</i>	<p>O município de Januário está localizado na Região Norte de Minas e possuía em 2005 uma população de 62.682 habitantes e uma PEA de 24.676 pessoas (IBGE/2000). Em 2005, a movimentação de mão-de-obra registrada pelo CAGED/MTE no município <b>apontou 777 admissões com uma variação positiva no nível de emprego de 4,46%</b>. O número de empregos formais era de 2.287 e o de estabelecimentos, 1.916.</p> <p>A cidade integra uma microrregião formada por mais 15 municípios (Bonito de Minas, Chapada Gaúcha, Cônego Marinho, Icarai de Minas, Itacarambi, Juvenília, Manga, Matias Cardoso, Miravânia, Montalvânia, Pedras de Maria da Cruz, Pintópolis, São Francisco, São João das Missões e Urucuia). Nessa microrregião, a movimentação de mão-de-obra indicava 6.721 admissões e variação positiva no nível de emprego de 0,04% em 2005. Os empregos formais eram 6.478 em 5.485 estabelecimentos.</p> <p>As atividades econômicas que se destacam no município são a agropecuária e os serviços, mas, também, com boas oportunidades no comércio e na indústria.</p> <p>A implantação do CPETR no município visa fortalecer as políticas públicas de emprego, trabalho e renda em uma região em que o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) da maioria dos municípios está abaixo da média do Estado e onde prevalece a informalidade e as atividades autônomas no mercado de trabalho.</p>
<i>MONTE CARMELO</i>	<p>O município de Monte Carmelo, localizado na Região do Alto Paranaíba, possuía em 2005 uma população de 49.659 habitantes e uma PEA de 22.380 pessoas (IBGE/2000). Em 2005, a movimentação de mão-de-obra registrada pelo CAGED/MTE no município <b>apontou 10.607 admissões com uma variação positiva no nível de emprego de 10,53%</b>. O número de empregos formais era de 6.391 e o de estabelecimentos, 2.486.</p> <p>A cidade integra uma microrregião formada por mais 10 municípios (Abadia dos Dourados, Coromandel, Cruzeiro da Floresta, Douradoquara, Estrela do Sul, Grupiara, Irai de Minas, Patrocínio, Romaria e Serra do Salitre). Na microrregião o CAGED apontava 38.224 admissões no período com variação positiva de</p>

	<p>8,62%. Os empregos formais eram 26.560 em 9.862 estabelecimentos.</p> <p>As atividades econômicas que se destacam no município são os serviços, a agropecuária e a indústria, mas, também, com boas oportunidades no comércio.</p> <p>O CPETR funcionará com o objetivo de estruturar e integrar as várias funções e ações prioritárias e complementares.</p>
<i>NOVA SERRANA</i>	<p>O município de Nova Serrana, localizado na região Centro Oeste de Minas, possuía em 2005 uma população de 49.685 habitantes e uma PEA de 20.950 pessoas (IBGE/2000). Em 2005, a movimentação de mão-de-obra registrada pelo CAGED/MTE no município <b>apontou 14.341 admissões, 14.026 demissões e uma variação positiva no nível de emprego de 2,07%</b>. O número de empregos formais era de 17.735 e o de estabelecimentos, 2.858.</p> <p>A cidade integra uma microrregião formada por mais 10 municípios (Carmo do Cajuru, Cláudio, Conceição do Pará, Divinópolis, Igaratinga, Itaúna, Perdígão, Santo Antônio do Monte, São Gonçalo do Pará, São Sebastião do Oeste). Na microrregião o CAGED apontava 53.268 admissões no período com variação positiva de 5,25%. Os empregos formais eram 98.576 em 23.593 estabelecimentos.</p> <p>A atividade econômica que se destaca no município é o setor industrial e de serviços. As principais empresas são de fabricação de calçados, artigo de viagem. Nova Serrana é chamada de Capital Mineira do Calçado.</p>
<i>OLIVEIRA</i>	<p>O município de Oliveira, localizado na Região Centro-Oeste de Minas Gerais, possuía em 2005 uma população de 40.400 habitantes e uma PEA de 17.642 pessoas (IBGE/2000). Em 2005, a movimentação de mão-de-obra registrada pelo CAGED/MTE no município <b>apontou 3.356 admissões com uma variação positiva no nível de emprego de 12,34%</b>. O número de empregos formais era de 6.100 e o de estabelecimentos, 1.654.</p> <p>A cidade lidera uma microrregião formada por mais 8 municípios (Bom Sucesso, Carmo da Mata, Carmópolis de Minas, Ibituruna, Passa Tempo, Piracema, Santo Antônio do Amparo e São Francisco de Paula). Na microrregião o CAGED apontava 9.361 admissões no período com variação positiva de 10,56%. Os empregos formais eram 13.858 em 5.111 estabelecimentos.</p> <p>A atividade econômica que se destaca no município são os serviços, mas, também, com boas oportunidades nos demais setores.</p> <p>A implantação do CPETR no município visa fortalecer a presença do Estado e das políticas públicas de emprego, trabalho e renda nessa microrregião.</p>
<i>PERDIZES</i>	<p>O município de Perdizes, localizado na Região do Alto Paranaíba, possuía em 2005 uma população de 13.385 habitantes e uma PEA de 5.639 pessoas (IBGE/2000). Em 2005, a movimentação de mão-de-obra registrada pelo CAGED/MTE no município <b>apontou 2.940 admissões com uma variação negativa no nível de emprego de 4,58%</b>. O número de empregos formais era de 1.937 e o de estabelecimentos, 795.</p> <p>A cidade integra uma microrregião formada por mais 9 municípios (Araxá, Campos Altos, Ibiá, Nova Ponte, Pedrinópolis, Pratinha, Sacramento, Santa Juliana, Tapira). Na microrregião o CAGED apontava 26.764 admissões no período com variação positiva de 2,83%. Os empregos formais eram 33.721 em 10.189 estabelecimentos.</p> <p>A atividade econômica que se destaca no município é a agropecuária, seguida pelo setor de serviços. Consideram-se, ainda, boas oportunidades de trabalho formal na indústria e no comércio.</p> <p>O CPETR com o objetivo de estruturar e integrar as várias funções e ações prioritárias e complementares.</p>
<i>RIBEIRÃO DAS NEVES/JUSTINÓPOLIS</i>	<p>O município de Ribeirão das Neves está localizado na região Central de Minas e faz parte da Região Metropolitana de Belo Horizonte. A população residente do município em 2005 era de 311.372 habitantes. Possuía uma PEA de 118.373 pessoas (IBGE/2000). Em 2005, a movimentação de mão-de-obra, verificada através do CAGED/ MTE, foi de <b>5.521 pessoas admitidas, 4.291 desligamentos e 13,57% de variação relativa positiva do nível de emprego</b>. O número de empregos formais em era de 11.443 e o de estabelecimentos, 2.956.</p> <p>A cidade integra uma microrregião formada por mais 23 municípios (Belo Horizonte, Betim, Brumadinho, Caeté, Confins, Contagem, Esmeraldas, Ibiticé,</p>

	<p>Igarapé, Juatuba, Lagoa Santa, Mário Campos, Mateus Leme, Nova Lima, Pedro Leopoldo, Raposos, Rio Acima, Sabará, Santa Luzia, São Joaquim de Bicas, São José da Lapa, Sarzedo e Vespasiano). Nessa microrregião, a movimentação de mão-de-obra indicava 521.037 admissões e variação positiva no nível de emprego de 6,38% em 2005. Os empregos formais eram 1.109.113 em 186.136 estabelecimentos.</p> <p>A economia baseia-se na atividade de pequenas cerâmicas, espalhadas pela periferia da cidade e na atividade hortifrutigranjeira, importante fonte de renda. O setor primário de Ribeirão das Neves conta com a extração de pedras. O novo posto será aberto em Justinópolis, região que concentra mais de um terço da população e já possui uma sede regional da prefeitura.</p>
<i>SÃO FRANCISCO</i>	<p>O município de São Francisco está localizado na Região Norte de Minas e possuía em 2005 uma população de 54.898 habitantes e uma PEA de 17.897 pessoas (IBGE/2000). Em 2005, a movimentação de mão-de-obra registrada pelo CAGED/MTE no município apontou <b>439 admissões com uma variação positiva no nível de emprego de 11,07%</b>. O número de empregos formais era de 1.248 e o de estabelecimentos, 1.070.</p> <p>A cidade integra uma microrregião formada por mais 15 municípios (Bonito de Minas, Chapada Gaúcha, Cônego Marinho, Icarai de Minas, Itacarambi, Januária, Juvenília, Manga, Matias Cardoso, Miravânia, Montalvânia, Pedras de Maria da Cruz, Pintópolis, São João das Missões e Urucuia). Nessa microrregião, a movimentação de mão-de-obra indicava 6.721 admissões e variação positiva no nível de emprego de 0,04% em 2005. Os empregos formais eram 6.478 em 5.485 estabelecimentos.</p> <p>As atividades econômicas que se destacam no município são a agropecuária e os serviços, mas, também, com boas oportunidades no comércio e na indústria.</p> <p>A implantação do CPETR no município visa fortalecer as políticas públicas de emprego, trabalho e renda em uma região em que o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) da maioria dos municípios está abaixo da média do Estado e na qual a informalidade e as atividades autônomas prevalecem no mercado de trabalho.</p>
<i>SÃO LOURENÇO</i>	<p>O município de São Lourenço está localizado na Região Sul de Minas e possuía em 2005 uma população de 42.143 habitantes e uma PEA de 17.510 pessoas (IBGE/2000). Em 2005, a movimentação de mão-de-obra registrada pelo CAGED/MTE no município apontou <b>2.265 admissões, 2.031 demissões, com uma variação positiva no nível de emprego de 3,47%</b>. O número de empregos formais era de 6.906 e o de estabelecimentos, 2.757.</p> <p>A cidade lidera uma microrregião formada por mais 15 municípios (Alagoa, Baependi, Cambuquira, Carmo de Minas, Caxambu, Conceição do Rio Verde, Itamonte, Itanhandu, Jesuânia, Lambari, Olímpio Noronha, Passa Quatro, Pouso Alto, São Sebastião do Rio Verde e Soledade de Minas). Nessa microrregião, a movimentação de mão-de-obra indicava 13.369 admissões e variação positiva no nível de emprego de 3,91% em 2005. Os empregos formais eram 27.151 em 11.308 estabelecimentos.</p> <p>O turismo é a principal atividade econômica do município, destacando ainda as seguintes indústrias: confecção de artigos do vestuário e acessórios, fabricação de produtos alimentícios e de bebidas, fabricação de produtos têxteis, entre outros.</p> <p>A implantação do CPETR no município visa fortalecer as políticas públicas de emprego, trabalho e renda em uma região em que a informalidade e as atividades autônomas prevalecem no mercado de trabalho.</p>
<i>TAIOBEIRAS</i>	<p>O município de Taiobeiras está localizado na Região Norte de Minas e possuía em 2005 uma população de 29.903 habitantes e uma PEA de 11.943 pessoas (IBGE/2000). Em 2005, a movimentação de mão-de-obra registrada pelo CAGED/MTE no município apontou <b>2.139 admissões com uma variação negativa no nível de emprego de 2,42%</b>. O número de empregos formais era de 2.524 e o de estabelecimentos de 1.308.</p> <p>A cidade integra uma microrregião formada por mais 16 municípios (Águas Vermelhas, Berizal, Cural de Dentro, Divisa Alegre, Fruta de Leite, Indaiabira, Montezuma, Ninheira, Novorizonte, Rio Pardo de Minas, Rubelita, Salinas, Santa Cruz de Salinas, Santo Antônio do Retiro, São João do Paraíso e Vargem do Rio</p>

	<p>Pardo). Nessa microrregião a movimentação de mão-de-obra indicava 5.356 admissões e variação positiva no nível de emprego de 4,1% em 2005. Os empregos formais eram 8.812 em 4.807 estabelecimentos.</p> <p>As atividades econômicas que se destacam no município são a agropecuária e os serviços, mas, também, com boas oportunidades no comércio e na indústria.</p> <p>A implantação do CPETR no município visa fortalecer as políticas públicas de emprego, trabalho e renda em uma região em que o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) da maioria dos municípios está abaixo da média do Estado e na qual a informalidade e as atividades autônomas prevalecem no mercado de trabalho.</p>
--	--

Fonte: Plano Plurianual de Trabalho, emprego e renda - SEDESE