

**OS TRABALHADORES INSCRITOS NO  
BOLSA FAMÍLIA E A EXPERIÊNCIA  
PROFISSIONAL - REALIDADES DO  
MERCADO DE TRABALHO SOB A ÓTICA DA  
INTERMEDIÇÃO PÚBLICA DE MÃO DE  
OBRA**

Junho 2023

**Os trabalhadores inscritos no Bolsa Família e a experiência profissional - realidades do mercado de trabalho sob a ótica da intermediação pública de mão de obra**

**Fortaleza, junho de 2023**

## **INSTITUTO DE DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO (IDT)**

Estudo realizado pelo Instituto de Desenvolvimento do Trabalho (IDT) - Organização Social  
Decreto Estadual nº 25.019, de 3/7/98.

### **Coordenação responsável:**

Coordenação de Planejamento e Negócios

### **Elaboração:**

Júnior Macambira

### **Colaboração técnica:**

Grijalba Jorge Marques

### **Correspondências para:**

Instituto de Desenvolvimento do Trabalho - IDT

Av. da Universidade, 2596 - Benfica

CEP 60.020-180 – Fortaleza/CE

Fone: (85) 2180.6210/2180.6211/2180.6212

Endereço eletrônico: [idt@idt.org.br](mailto:idt@idt.org.br)

Site: [www.idt.org.br](http://www.idt.org.br)

**Presidente**

Raimundo Nonato Lima Ângelo

**Diretor Administrativo-Financeiro**

Jonathan Ocinaí Bezerra Lima

**Diretor de Promoção do Trabalho e Empreendedorismo**

Rubens da Cunha Rodrigues

## 1 Introdução

O ponto de partida para a realização deste trabalho nasceu da ideia de conhecer a evolução dos trabalhadores inscritos, encaminhados e colocados do programa Bolsa Família e a relação desses trabalhadores quanto à situação do seu ingresso nas empresas a partir da experiência profissional exigida por estas e, em alguns casos, a inserção sem a devida comprovação dessa particularidade. Ademais, trata-se de um pré-requisito desafiador a esses trabalhadores diante das vulnerabilidades em que estão submetidos, como também um desafio ao próprio Sistema Público de Emprego em conduzir da melhor forma a sua colocação, sem perder de vista o entendimento acerca das necessidades das empresas clientes. Fazer, portanto, essa transição nos parece um incentivo e, ao mesmo tempo, um estímulo diferenciado ao processo de intermediação.

A partir deste entendimento inicial, analisamos os beneficiários do Bolsa Família e a sua relação com a intermediação pública de emprego e a experiência profissional solicitada pelas empresas clientes do Instituto de Desenvolvimento do Trabalho (IDT)/Sistema Nacional de Emprego (SINE-CE) logo no momento da abertura da vaga de emprego, pontos que nos ajudaram a fazer outras relações em torno da qualificação profissional ou mesmo do ensino técnico, com base em algumas evidências de pesquisas e estudos realizados no país. Neste particular, concluímos o presente estudo com algumas indagações que imaginamos oportunas diante das transformações e tendências em curso no mercado de trabalho.

## 2 Os beneficiários do Bolsa Família e o percurso pela intermediação pública de emprego

O exame dessa questão passa pela necessidade de analisarmos o grau de participação dos beneficiários do Bolsa Família no âmbito de determinados indicadores do serviço público de intermediação mão de obra. Esta, por sua vez, deve exercer um papel fundamental na focalização de determinados grupos sociais que muitas vezes se encontram em posição desfavorável no mercado de trabalho, mormente os mais pobres, as pessoas em situação de vulnerabilidade.

Para Cacciamali, Ligiéro e Matos (2008, p. 22),

Em termos de eficiência econômica, a intermediação de mão-de-obra busca corrigir a assimetria de informações no mercado de trabalho. Esse mercado, assim como

outros, não dispõem de transparência perfeita de informações, ou seja, empresas e trabalhadores têm custos para compatibilizar e adequar, respectivamente, requerimentos e atributos que devem ser considerados no ato da contratação, criando rendas para serem barganhadas entre o empregador e o trabalhador. Na medida em que os mercados de trabalho são heterogêneos, demandando vasta gama de habilidades, especializações e atitudes comportamentais, a assimetria de informação pode gerar desemprego conjuntural de maior tempo de duração, acarretando custos indesejáveis tanto para trabalhadores quanto para as firmas.

Com diferentes contextos e realidades tão díspares, caberá ao processo de intermediação reunir o máximo de informações possíveis para atenuar os efeitos gerados pela larga heterogeneidade do mercado de trabalho. Deve, pois, esforçar-se para a inserção do desempregado na vaga mais adequada aos seus atributos, implicando sua maior produtividade e adaptação, com a perspectiva de melhoria da sua renda (CACCIAMALI; LIGIÉRO; MATOS, 2008, p. 22).

Em tais circunstâncias, os autores esclarecem que

Menor tempo de colocação, por outro lado, provoca menor perda de renda para o trabalhador; menores custos de recrutamento e aumento de produtividade para a empresa; além do menor uso de outros serviços públicos e de parcelas do seguro-desemprego, quando estiver sendo utilizado (CACCIAMALI; LIGIÉRO; MATOS, 2008, p. 22).

Reduzir esse tempo da (re) colocação do trabalhador no mercado e trabalho é um dos grandes desafios atuais do Sistema Público de Emprego, haja vista o tempo de procura por trabalho pelo trabalhador que ainda é muito elevado. Com isso, na medida em que esse tempo vai passando, mais difíceis serão as chances de o trabalhador conseguir um novo posto de trabalho, pois as empresas tendem a aumentar as exigências na hora da contratação, sobretudo em relação à qualificação e à experiência profissional, atributos decisivos nos processos de recrutamento e de seleção das empresas. Ademais,

A relação entre o fluxo (em termos de valor presente) de custos e receitas (produtividade) que determinará ou não a contratação de novos indivíduos. Em geral, quanto menor for o custo e maior for a produtividade, maior será a quantidade de trabalhadores que a firma estará disposta a contratar (RAMOS; LOBO; ANZE, 2015, p. 42).

Ao considerarmos esses relatos, como o processo de intermediação de mão de obra pública pode acolher e gerar as condições necessárias para o ingresso dos beneficiários do Bolsa Família no mercado de trabalho, diante de um mercado de trabalho restritivo e com forte base de seletividade das ocupações? Tais situações tornam ainda mais desafiador o trabalho do Sistema Público de Emprego na alocação dessa força de trabalho, na geração

de oportunidades para essa população bem como ser um elo na transição para a “porta” de saída do programa em referência. Em tal contexto, serão apresentados na sequência determinados indicadores do serviço de intermediação e seus respectivos desempenhos no tocante às oportunidades de colocação do trabalhador cadastrado no Bolsa Família.

Segundo as informações da Base de Gestão da Intermediação de Mão de Obra (BGIMO), do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), na passagem de 2017 para 2022, o número de pessoas inscritas<sup>1</sup> no programa Bolsa Família na rede de atendimento de IDT/SINE-CE vem decaindo ao longo desse tempo, sobretudo entre os anos de 2019 e 2020, ao registrar uma variação média de - 55,37%. O ano de 2020 foi responsável ainda de apresentar a menor quantidade de pessoas inscritas do Bolsa Família, comparativamente aos demais anos do interstício em referência, talvez influenciado pelo surgimento da pandemia de Covid-19 e todas os desdobramentos e consequências derivadas desta. Nos anos seguintes, 2021 e 22, há uma discreta elevação de novos beneficiários inscritos, mas ainda distante do observado nos anos de 2017 e 2018, em que os números eram bem mais relevantes.

A tendência verificada no caso dos inscritos também se reproduziu para os colocados, declinando a partir de 2018 até alcançar em 2020, apenas 261 colocações, situação um pouco atenuada em 2021, 364 novos colocados, mas logo decaindo no ano seguinte, com a colocação de apenas 298 pessoas. Pode-se afirmar, na oportunidade, que os resultados obtidos nos anos mais recentes, 2019 a 2022, estão bem aquém daqueles registrados nos anos de 2017 e 2018.

No que atende ao trabalhador encaminhado, é importante anotar que o encaminhamento às vagas de emprego pode variar um pouco, a depender da iniciativa de cada estado, cada município, conveniado com o MTE. Este, por sua vez, recomenda que o serviço público de intermediação encaminhe até três trabalhadores por vaga captada, evitando situações desproporcionais na relação encaminhado/colocado. Ressalte-se que, para um melhor aproveitamento da vaga captada, é fundamental que o trabalhador encaminhado esteja alinhado ao perfil exigido para ela, pois, do contrário, maiores serão as chances de mais encaminhamentos. Por outro lado, situações que envolvem ocupações mais

---

<sup>1</sup>O número de pessoas inscritas pode sofrer variações de acordo com o período da consulta à BGIMO. Isso se deve ao sistema da BGIMO que não congela a informação do cadastro do trabalhador na época da sua inscrição, razão das variações a cada consulta à base em tela.

específicas, com maior grau de qualificação, o trabalhador encaminhado pelo sistema público de intermediação tem, geralmente, maiores dificuldades no acesso. Trata-se, portanto de uma necessidade maior que deverá envolver a definição de políticas públicas voltadas à capacitação/qualificação dos trabalhadores, bem como à educação, de maneira a dar melhores condições de aproximação e de conquista a essas vagas de emprego que exigem um maior nível de conhecimento dos trabalhadores.

Seguindo a tendência já apontada pelos resultados apresentados para inscritos e colocados, o encaminhamento teve o mesmo curso, ou seja, vem perdendo dinamismo desde 2018, sendo o ponto mais crítico dessa perda, o ano de 2020, com apenas 445 trabalhadores encaminhados às vagas de emprego, cenário que teve uma discreta elevação nos anos de 2021 e 2022, com 553 e 578 encaminhamentos, respectivamente. Seguindo a mesma ordem da análise dos indicadores - inscritos, colocados e encaminhados -, estes tiveram uma variação de -74,03%, -68,53% e -65,98%, respectivamente, na comparação 2022/17. Contando com a mesma sequência, esses indicadores apresentaram uma variação média anual de -23,63%, -20,65% e -19,40%, respectivamente, no mesmo período de tempo em tela, portanto revelando por meio dessas estatísticas outra perspectiva em torno dos indicadores da intermediação.

**Tabela 1 – Evolução dos inscritos, colocados e encaminhados do Programa Bolsa Família - Estado do Ceará –2017-2022**

Ano	Inscritos	Colocados	Encaminhados
2017	4.289	947	1.699
2018	3.630	831	1.471
2019	2.140	469	842
2020	<b>955</b>	<b>261</b>	<b>445</b>
2021	1.166	364	553
2022	1.114	298	578
<b>Total</b>	<b>13.294</b>	<b>3.170</b>	<b>5.588</b>

Fonte: BGIMO/MTE.

Há para o conjunto das pessoas inscritas, duas situações que mostram comportamentos bem distintos e que merecem uma maior atenção, quais sejam: i) os

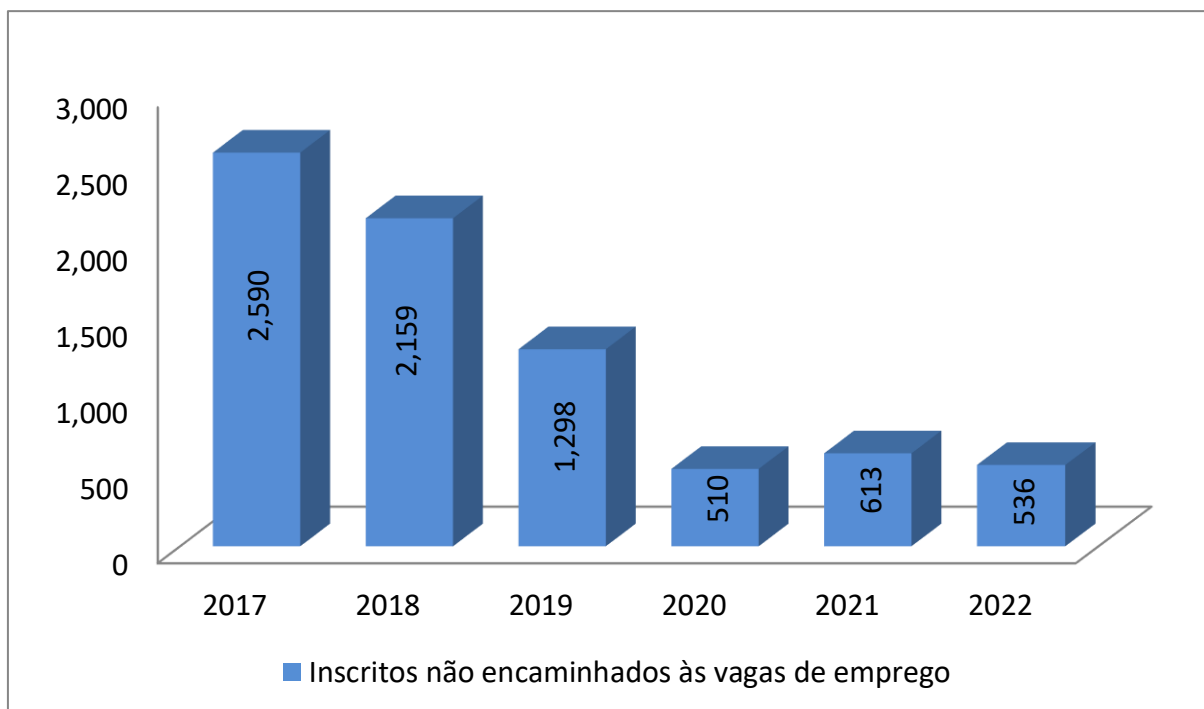


inscritos que não foram encaminhados às vagas de emprego e, em segundo, ii) os inscritos encaminhados às vagas de emprego, mas que não conseguiram uma colocação. No primeiro caso, observa-se uma queda permanente na passagem dos anos de 2017 para 2022, sendo bem mais expressiva entre 2020 e 2022, anos em que foram registradas quedas acentuadas dos trabalhadores inscritos e que não tiveram a oportunidade de serem encaminhados às vagas de emprego. Um dos fatores que certamente teve influência nessa redução em questão foi a pandemia de Covid-19, que trouxe mais retração da atividade econômica e do mercado de trabalho, reduzindo ainda mais as vagas de emprego.

Por outro lado, dilemas antigos como a baixa escolaridade, qualificação e experiência profissional do trabalhador, corroboram ainda mais para compreendermos melhor as dificuldades enfrentadas pelas pessoas inscritas no banco de dados da intermediação, porém não encaminhadas às vagas ofertadas pelas empresas clientes do IDT/SINE-CE, razão que reforça a necessidade de políticas transversais que possam reduzir essas dificuldades e oferecer condições de acesso dos trabalhadores do Bolsa Família ao mercado de trabalho. Para tanto, articular diferentes políticas de mercado de trabalho torna-se imprescindível ao Sistema de Emprego.

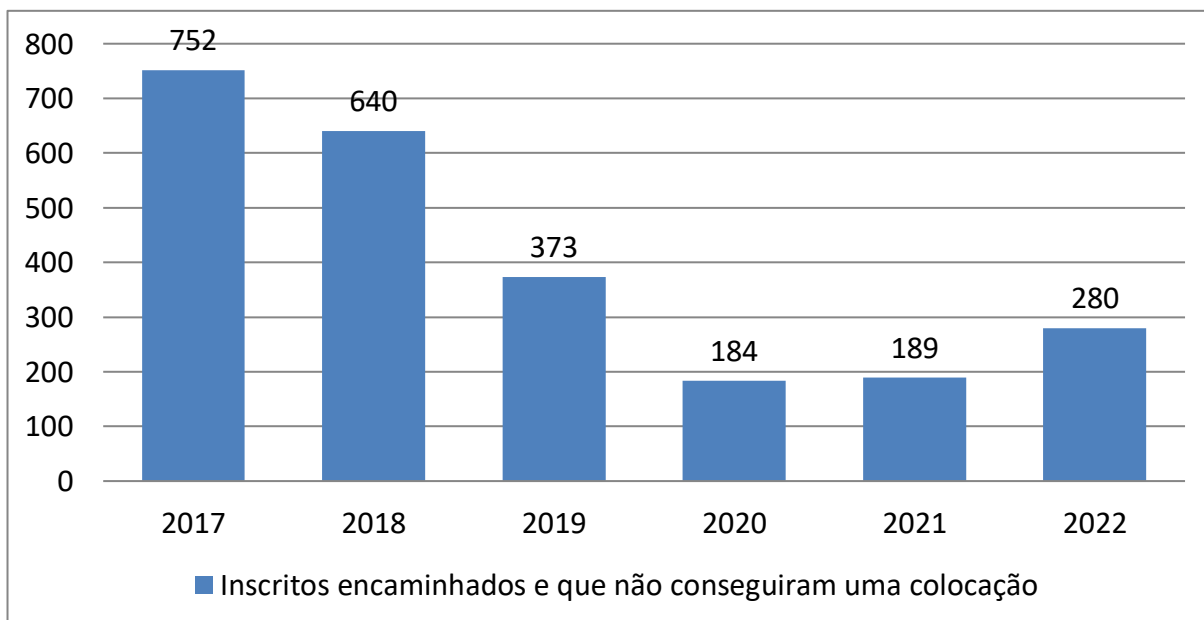
De outra forma, e numa proporção ainda menor, registrem-se aqueles trabalhadores inscritos e que não conseguiram obter uma colocação, ou seja, por razões que fogem à gestão da intermediação de emprego, esses beneficiários do Bolsa Família não lograram êxito quanto a sua inserção ocupacional. Muitas vezes essa situação decorre de o perfil do profissional não corresponder ao esperado/desejado pelas empresas ou mesmo por questões mais objetivas, como por exemplo não possuir a experiência ou a qualificação necessária para ocupar determinada vaga de emprego, dentre outras motivações que podem interferir no processo de colocação do trabalhador. Ademais, o número de casos inseridos no indicador em tela vem reduzindo ao longo do interstício em referência, mormente a partir de 2019, mas alcançando um patamar um pouco maior em 2022, ainda que distante das quantidades verificadas entre 2017 e 2019.

**Gráfico 1 – Trabalhadores inscritos não encaminhados às vagas de emprego - Estado do Ceará – 2017-2022**



Fonte: BGIMO/MTE.

**Gráfico 2 – Trabalhadores inscritos e encaminhados às vagas de emprego, mas que não conseguiram uma colocação - Estado do Ceará – 2017-2022**



Fonte: BGIMO/MTE.

### 3 A experiência profissional no contexto da intermediação pública de mão de obra

Não é de hoje que a experiência profissional, bem como a qualificação profissional, determina, em muitas situações, a possibilidade da colocação do trabalhador no mercado de trabalho, sobretudo aquele mais estruturado, mais regulado. É, portanto, um desafio recorrente e que se arrasta há décadas. E na medida em que mais pessoas com menor grau de instrução regular saírem do mercado de trabalho, mas longo poderá ser o tempo de procura por uma nova vaga de emprego, aspecto relacionado não apenas a própria seletividade do mundo do trabalho, mas até mesmo pelas diferentes características dos segmentos da população em idade ativa (PIA), que acabam por penalizar - de forma mais evidente - determinados grupos etários mais vulneráveis, a exemplo dos idosos.

Trazendo essa discussão para mais perto do Sistema Público de Emprego, ficam ainda mais evidentes as dificuldades encontradas no cotidiano dos trabalhadores que buscam neste um apoio para a sua (re) colocação nas vagas abertas pelas empresas, desejo e necessidade nem sempre atendidas na mesma proporção, em razão das barreiras criadas em torno da experiência profissional ou mesmo da qualificação profissional, que no caso desses trabalhadores historicamente foi bem mais comum em que pese a sua relação com o processo de intermediação pública. Para Moretto (2009, p. 26),

A identificação das necessidades do mercado de trabalho em termos de um profissional com determinado perfil, depende da capacidade de geração de um conjunto de informações sobre o mercado de trabalho local que possam permitir a elaboração de estudos que indiquem tendências ocupacionais para aqueles que formulam e tomam decisões sobre a política de qualificação profissional.

O autor nos coloca, ainda, uma orientação fundamental para compreender a dinâmica e a complexidade na identificação das dificuldades e também as suas possibilidades diante das vagas ofertadas pelas empresas, ou seja,

[...] torna-se determinante o fortalecimento da função de produção de informações do serviço de emprego para se produzirem estudos de qualidade e adequados para o planejamento das políticas, bem como seu acompanhamento e controle pelos diversos atores envolvidos com as mesmas (gestores, conselheiros das comissões de emprego, entre outros)(MORETTO, 2009, p. 26).

Diante de tais circunstâncias, o que revelam os números extraídos da BGIMO, do MTE, para o Ceará? De acordo com essa base de dados, 265.414 vagas de emprego foram ofertadas à rede de atendimento do IDT/SINE-CE entre os anos de 2017 a 2022, mas que

exigiam alguma experiência do trabalhador, sendo que, 45% (119.448) das vagas captadas nesse período não abordaram a necessidade da sua comprovação na carteira de trabalho, enquanto 55% (145.966) das empresas a exigiam.

Analisando o comportamento das vagas ofertadas, anualmente, sem oatestado da experiência profissional, vimos que o seu ritmo arrefeceu após 2018, portanto com perdas nos anos de 2019 e 2020, mas logo voltando a crescer a partir de 2021. Importa lembrar, no entanto, que em 2020 o mundo passou pela pandemia de Covid-19, e somente em 2021, foi possível dar alguns passos com maior segurança em termos da retomada de determinadas atividades econômicas, razão que explica em certa medida o aumento das vagas de emprego.

Em que pese às vagas com experiência comprovada pelo trabalhador - de um a seis meses de experiência -, pode-se afirmar que teve um movimento muito próximo da situação anterior, ou seja, houve um crescimento da captação de vagas a partir de 2017, mas que recuou em 2020, mas logo retomando um melhor movimento nos anos posteriores. Com base nas flutuações dos resultados obtidos, é possível afirmar que, independentemente da comprovação ou não da experiência profissional do trabalhador, houve uma recuperação das oportunidades de trabalho disponibilizadas pelas empresas clientes do IDT/SINE-CE após 2020, ano mais crítico da pandemia.

**Tabela 2– Vagas ofertadas, segundo a condição da experiência profissional do trabalhador - Estado do Ceará – 2017-2022**

<b>Ano</b>	<b>Sem comprovação</b>	<b>%</b>	<b>Com comprovação</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>
2017	21.321	56,45	16.451	43,55	37.772
2018	21.915	46,19	25.528	53,81	47.443
2019	<b>18.105</b>	41,97	<b>25.037</b>	58,03	<b>43.142</b>
2020	<b>16.113</b>	41,00	<b>23.183</b>	59,00	<b>39.296</b>
2021	<b>18.765</b>	40,75	<b>27.285</b>	59,25	<b>46.050</b>
2022	23.229	44,92	28.482	55,08	51.711
<b>Total</b>	<b>119.448</b>	<b>45,00</b>	<b>145.966</b>	<b>55,00</b>	<b>265.414</b>

Fonte: BGIMO/MTE.

Quando relacionamos o total de vagas captadas com alguma experiência profissional comprovada ao longo do interstício 2017-22, aos setores econômicos, temos a seguinte configuração: indústria, serviços e comércio, responderam por 21,63%, 37,51% e 22,79%, respectivamente, das vagas captadas pela rede de atendimento do IDT/SINE-CE, o que mostra o significado e a importância dos setores secundário e terciário na dinâmica econômica estadual e sua representação para o sistema de intermediação pública de emprego.

**Tabela 3– Vagas ofertadas com experiência profissional do trabalhador - Estado do Ceará – 2017-2022**

Ano	Setor de atividade									Total
	Agrop.	Ind.	Serv.	Const.	Com.	Inf. e comum.	Financeiro	Adm. púb.	Org. intern.	
2017	1.612	8.759	12.883	2.640	8.960	316	741	724	1.137	37.772
2018	669	9.992	17.372	4.675	11.049	312	1.313	775	1.286	47.443
2019	1.375	7.389	17.517	2.705	10.523	453	689	1.019	1.472	43.142
2020	1.668	10.767	12.786	3.905	8.060	860	346	30	874	39.296
2021	1.536	9.229	19.128	3.309	10.052	520	376	1.059	841	46.050
2022	1.836	11.288	19.882	2.855	11.838	378	424	1.825	1.385	51.711
<b>Total</b>	<b>8.696</b>	<b>57.424</b>	<b>99.568</b>	<b>20.089</b>	<b>60.482</b>	<b>2.839</b>	<b>3.889</b>	<b>5.432</b>	<b>6.995</b>	<b>265.414</b>

Fonte: BGIMO/MTE.

As vagas com experiência profissional e a própria formação técnica dão de obra, são aspectos determinantes no momento da contratação, pelo menos para uma parcela significativa de empresas que demandam esses atributos dos trabalhadores, sobretudo na disputa pelas ocupações com maior grau de qualificação. Com tantas mudanças em curso, a exemplo dos avanços no campo da inteligência artificial, o crescimento da digitalização, questões que moldarão no futuro bem próximo os mercados de trabalho em boa parte do mundo, criando novos desafios para uns, mas também novas oportunidades para aqueles que “mergulham” nesse novo mundo das novas tecnologias.

Nesse sentido, o que o ensino técnico e a própria qualificação profissional contribuirão para reduzir os efeitos dessas transformações na formação da força de

trabalho? Afinal, a qualificação e o próprio ensino técnico determinam o acesso ao mercado de trabalho e mesmo a possibilidade de ocupar as melhores vagas de emprego? Neste particular, é importante registrar a existência histórica de um déficit de qualificação de parcela expressiva da PIA, portanto dificilmente os trabalhadores - ou pelo menos a sua maioria - alcançarão as vagas com maior grau de qualificação.

Utilizando-se de um suplemento especial da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), para o ano de 2007, estudo realizado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), 2023, nos apresenta uma constatação interessante, a saber:

Os resultados mostram que os trabalhadores que exerceram ocupações técnicas em 2007 tiveram um ganho salarial positivo e significativo ao longo do tempo, variando entre 21,3% e 24,9%, quando comparado com os demais trabalhadores, controlando para diversas características como escolaridade, experiência, idade e sexo. Trabalhadores da indústria também parecem se beneficiar mais do ensino técnico que os trabalhadores dos demais setores (ROSA; CRUZ; ARAÚJO, 2023, p. 7).

Apesar desse reconhecimento e da maior probabilidade de o trabalhador conseguir mobilidade na sua trajetória profissional a partir da sua formação técnica, esta, por sua vez, parece ter um limite para o engajamento de mais pessoas com tal formação e, desse modo, barganharem mais e melhores condições de acesso aos mercados de trabalho mais qualificados. Segundo esse mesmo estudo realizado pelo IPEA,

Certamente, há um limite para a oferta de cursos técnicos, as ocupações técnicas representam de 5,2% a 5,8% do total das ocupações pela RAIS, entre 2007 e 2014. Da mesma forma pela PNAD, há uma relativa estabilidade no percentual de pessoas com nível técnico de 2007 a 2014, passando de 5,7% e 5,8% do total de trabalhadores na PNAD. Mesmo que um desenho de oferta de treinamento deva levar em conta esse balanceamento entre oferta e demanda por mão de obra, de toda forma, pelas estimativas aqui apresentadas, o ensino técnico mostra uma taxa de retorno positiva comparando o impacto sobre salários e o custo ideal estimado. (ROSA; CRUZ; ARAÚJO, 2023, p. 45-46).

Uma questão sempre levantada em torno das discussões sobre qualificação profissional ou mesmo do ensino técnico, diz respeito a como fazer a “conciliação” destes com as demandas do mercado de trabalho, ou seja, como fazer esse “ajuste” de maneira a dar maior eficiência à formação técnica dos trabalhadores em que pese às ocupações emergentes, as novas tendências do emprego. É, pois, um dos maiores desafios - ou talvez o maior - a ser enfrentado ou mesmo corrigido nas situações em que as orientações e os

investimentos em treinamento/qualificação técnica da mão de obra caminham na direção muitas vezes oposta às diferentes necessidades do mundo do trabalho.

Recentemente, o Fórum Econômico Mundial (*World Economic Forum*) divulgou o relatório sobre o futuro dos empregos 2023, em que aponta algumas questões importantes para o tema em discussão, a saber:

- Espera-se que cerca de 23% dos empregos mudem até 2027, com 69 milhões de novos empregos criados e 83 milhões eliminados;
- O novo relatório sugere que a transição verde e a localização das cadeias de fornecimento levarão ao crescimento líquido de empregos;
- A adoção de tecnologia e o aumento do acesso digital também criarão um crescimento líquido de empregos, mas com maiores compensações de perdas; o crescimento econômico mais lento, a escassez de oferta e a inflação representam os maiores riscos para os empregos;
- Os empregos de crescimento mais rápido são os de especialistas em IA e aprendizado de máquina, especialistas em sustentabilidade, analistas de inteligência de negócios e especialistas em segurança da informação; o maior crescimento absoluto é esperado nos setores de educação, agricultura e comércio digital (WORLD ECONOMIC FORUM, 2023, p. 1).

Em outra passagem do relatório em referência, há uma preocupação manifestada pelas empresas participantes da pesquisa, quanto à formação técnica dos trabalhadores, a saber:

As empresas relatam que as lacunas de habilidades e a incapacidade de atrair talentos são as principais barreiras à transformação, mostrando uma clara necessidade de treinamento e requalificação em todos os setores. Seis em cada 10 trabalhadores precisarão de treinamento antes de 2027, mas apenas metade dos funcionários tem acesso a oportunidades de treinamento adequadas atualmente. Ao mesmo tempo, o relatório estima que, em média, 44% das habilidades de um trabalhador individual precisarão ser atualizadas (WORLD ECONOMIC FORUM, 2023, p. 3).

Eis, portanto, os desafios colocados a governos, empresas e trabalhadores para os anos que se avizinham. Com tantas mudanças e as expectativas reais sobre o fim de determinadas ocupações e o nascimento de outras, como criar uma proteção social capaz de assegurar aqueles que serão destituídos de suas ocupações e que dificilmente retornarão a esses postos de trabalho, algum tipo de apoio nessa transição para um “novo” reingresso no mercado de trabalho? Como criar novos mercados de trabalho de maneira a absorver os excluídos em espaços já delimitados pelas ocupações emergentes?

Por outro lado, como assegurar que governos e empresas façam o investimento necessário na formação técnica dos trabalhadores, mormente aqueles que estão na transição escola-trabalho e aqueles que pretendem ingressar nas ocupações ligadas às novas

tecnologias? Sem dúvida, essas e outras perguntas são necessárias ser feitas para que possamos conhecer e compreender mais a dimensão das transformações em andamento.

### Referências

CACCIAMALI, M. C.; LIGIÉRO, A. P.; MATOS, F. Desenho e gestão de uma política pública de intermediação de mão de obra. **Ideias e Tendências em Foco**, Fortaleza, n. 1, 2008.

Disponível em: <https://www.yumpu.com/pt/document/read/12794753/desenho-e-gestao-de-uma-politica-publica-de-intermediacao-idt>. Acesso em: 22 maio 2023.

MORETTO, A. O serviço público de emprego e seus indicadores de desempenho: questões para reflexão. **Ideias e Tendências em Foco**, Fortaleza, n. 2, 2009.

RAMOS, C. A.; LOBO, V.; ANZE, V. R. A importância alocativa das políticas de emprego.

**Política em Foco**: mercado de trabalho, n. 58, ano 21, p. 42, abr. 2015. Disponível em:

[https://portalantigo.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/bmt\\_58\\_politicaemfoco\\_importancia.pdf](https://portalantigo.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/bmt_58_politicaemfoco_importancia.pdf). Acesso em: 22 maio 2023.

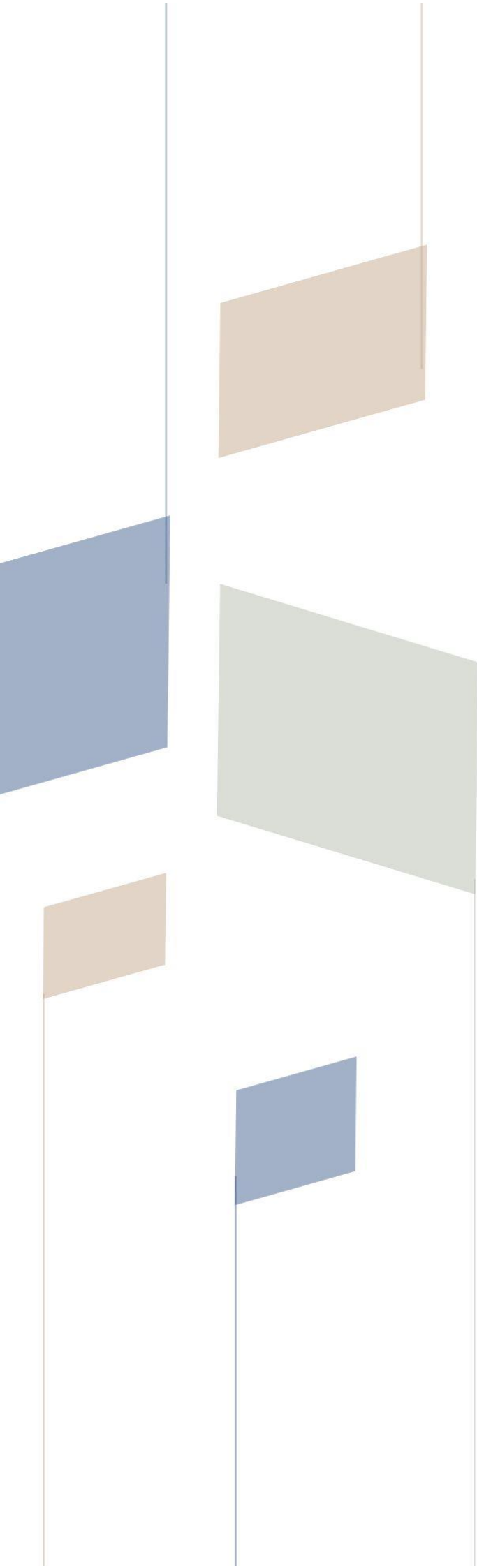
ROSA, T. M.; CRUZ, B. O.; ARAÚJO, L. R. C. Retorno da educação técnica no Brasil: um estudo em painel e *Cross-Section* entre 2007 e 2018. **Texto para Discussão**, Rio de Janeiro, n. 2859, 2023. Disponível em:

[https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/11817/1/TD\\_2859\\_Web.pdf](https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/11817/1/TD_2859_Web.pdf). Acesso em: 22 maio 2023.

WORLD ECONOMIC FORUM. **Relatório sobre o Futuro dos Empregos 2023**: Espera-se que até um quarto dos empregos mude nos próximos cinco anos. Cologne: World EconomicForum, 2023. Disponível em:

[https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2023\\_News\\_Release\\_Pt\\_BR.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023_News_Release_Pt_BR.pdf). Acesso em: 22 maio 2023.





Av. Universidade, 2596 - Benfica - Fortaleza/Ceará  
Fone: (85) 2180-6210 - [www.idt.org.br](http://www.idt.org.br)