

A informação qualifica a ação

GUIA DE PROFISSÕES



TODOS PELO
TRABALHO



A informação qualifica a ação

GUIA DE PROFISSÕES

Barcarena
2022





Apresentação

O Guia de Profissões é mais um importante produto do Programa Todos pelo Trabalho (TpT) de Barcarena, implantado a partir de 2018, por iniciativa da empresa Hydro e em parceria com uma rede de organizações da sociedade civil organizada e do setor público, com suporte operado pela Synergia Socioambiental.

Essa publicação apresenta um conjunto de informações que contribui para o planejamento de ações de promoção do acesso ao trabalho, sejam do TpT, das políticas públicas, da sociedade civil organizada, de empresas ou de instituições de ensino, no que diz respeito à geração de emprego, trabalho e renda. São informações levantadas no diálogo social estabelecido no âmbito do Programa: das pesquisas do IBGE e a partir de dados estatísticos da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais), um registro administrativo do Estado brasileiro que permite conhecer o mercado de trabalho assalariado formal nas diferentes localidades do país. Também conta com informações de uma pesquisa qualitativa realizada pela equipe do TpT junto a empresas locais atuantes na cidade.

A elaboração desse Guia revelou a importância de se estabelecer produção de informações e monitoramento da economia e do mercado de trabalho de Barcarena de forma a aprofundar o conhecimento da sua estrutura e da sua dinâmica e permitindo a proposição de ações cada vez mais efetivas de inclusão laboral e de melhoria das condições de trabalho e renda.

Sumário

Apresentação	5
1. Todos pelo Trabalho – porque JUNTOS podemos entender e atuar sobre o cenário do emprego, trabalho e renda em Barcarena	9
2. Os desafios e potencialidades do Guia	15
3. Analisando o presente para construir o futuro	17
Caracterização sociodemográfica e econômica do município de Barcarena	17
Dinâmica da economia local	20
4. Visão da estrutura econômica em uma conjuntura pós-pandemia	25
Indicadores sociodemográficos nacionais e regionais	25
Emprego formal em Barcarena	30
Setores de atividade econômica	32
Estoque segundo tamanho do estabelecimento	33
Perfil das pessoas empregadas	34
Movimentação no mercado de trabalho	36
Remuneração	38
5. As ocupações mais demandadas em Barcarena	41
Principais famílias ocupacionais no estoque de empregos de homens e mulheres	43
Principais famílias ocupacionais no estoque de empregos de jovens	44
6. Percepção do recrutamento em Barcarena	47
Desenvolvimento da pesquisa	47
Coleta de informações	48
Resultados da pesquisa	49
Perfil das empresas participantes	49
Vagas para ocupações operacionais	51
Vagas para ocupações de técnicos ou analistas	51
Vagas para ocupações de liderança ou gestão	52
Sobre o recrutamento	54
A plataforma <i>online</i> de dados e informações sobre emprego em Barcarena	56
7. Conclusões e recomendações	65
Referências bibliográficas	71
Apêndice	73
Ficha técnica	93





1. Todos pelo Trabalho

Porque JUNTOS podemos entender e atuar sobre o cenário do emprego, trabalho e renda em Barcarena

Uma iniciativa de apoio e fomento ao emprego, trabalho e renda em Barcarena, com engajamento do poder público municipal e da sociedade - sindicatos de trabalhadores, empresas, instituições de ensino, organizações não governamentais e segmentos importantes no cenário social e econômico local - esse é o Programa Todos pelo Trabalho.

O panorama histórico do surgimento do Programa começa quando lideranças sociais argumentavam junto a empresas e poder público sobre a insuficiência de vagas de mão de obra para profissionais de Barcarena. No ano de 2017, os trabalhadores reclamavam que não havia demanda de emprego na unidade local do Sistema Nacional de Emprego - Sine e que as empresas traziam trabalhadores de fora da cidade para compor o quadro de funcionários.

Em 2018, foi realizado um diagnóstico socioeconômico que identificou o perfil da mão de obra local, o cenário de oportunidades, as dificuldades encontradas pelo poder público e empresas para atenderem à demanda dos trabalhadores. O documento também trouxe as principais atividades econômicas que geram empregos e renda no município. O estudo apontou a indústria, construção civil, comércio, serviços e agricultura como principais atividades na geração de trabalho, emprego e renda na cidade.

O diagnóstico tratou da realidade do alto desemprego e baixo rendimento das trabalhadoras e dos trabalhadores. Os estudos indicaram que a absorção da mão de obra local se coloca como um desafio, apesar do desenvolvimento industrial progressivo a partir da década de 1970, com a criação de ocupações de melhor qualificação e rendimento nas empresas que se instalaram na

cidade. Dentre outros fatores, esse fenômeno foi atribuído a um desencontro entre as características das demandas das empresas e àquelas encontradas na força de trabalho local.

O processo de desenvolvimento do Programa Todos pelo Trabalho foi marcado pelo diálogo social e intercâmbio de conhecimento. A troca de experiências de atores locais, que entenderam juntos a importância de se criar um ambiente de cooperação entre os vários agentes, possibilitou a construção de ações afirmativas orientadas para o efetivo cumprimento dos princípios constitucionais da igualdade, da dignidade humana, dos direitos humanos e do trabalho decente. Assim foi criado o Programa e a Rede Todos pelo Trabalho, que se organizou com o apoio de sua Secretaria Executiva, em 2019.

A ideia era reunir os atores do mundo do trabalho em uma rede com o objetivo de identificar dificuldades que os trabalhadores enfrentam para ingressar e permanecer no mercado de trabalho em Barcarena e as possibilidades de superação dessa realidade.

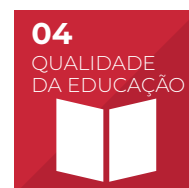
O Programa Todos pelo Trabalho nasceu motivado pela demanda social e por iniciativa das empresas e se pôs a elaborar estratégias e realizar ações, em um ambiente de articulação entre os atores sociais, para ampliação do acesso à mão de obra, transformando o contexto local.

O Programa assentou-se na metodologia do planejamento estratégico participativo. Com isso, além dos diagnósticos das condições de trabalho e do processo de mobilização dos atores sociais implicados no problema e na sua solução, foi construído um plano de ação e a partir dele instalaram-se várias frentes de im-

A Rede Todos pelo Trabalho tem como princípios:

- horizontalidade nas relações e na tomada de decisões coletivas
- transparência nas relações, construção de confiança e busca de consensos
- participação e acolhimento de ideias e experiências
- construção colaborativa e integrada;
- o compartilhamento de saberes e estratégias.

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável alcançados pelo programa:



plementação (eixos), com mobilização e monitoramento contínuo das metas alcançadas e para adequações ao longo do processo, acolhendo novos desafios que se apresentaram e se apresentam.

Os eixos, ou frentes de implementação, direcionam as demandas do mundo do trabalho. São eles: acesso ao trabalho; formação e qualificação profissional; alternativas de trabalho e renda; e a articulação em rede dos atores envolvidos. Os representantes da sociedade civil organi-



zada, empresas, institutos educacionais e poder público são responsáveis pela organização das ações de cada eixo. É de se destacar que mesmo no contexto da crise da pandemia por Covid-19 e suas diversas consequências, as ações foram sendo realizadas e ocorreram várias reuniões, capacitações, oficinas - de forma *online*, híbrida e presencial com limite de pessoas.

As ações planejadas pelo Programa para melhorar o desempenho do mercado de trabalho passam pela articulação de melhor e mais ampla oferta de qualificação profissional para a população local; os esforços junto ao poder público para ampliação e aperfeiçoamento das políticas públicas de emprego, trabalho e renda; e as ações para fortalecer as parcerias entre este sistema e as empresas. Essas frentes de atuação têm demandado a busca constante pelo conhecimento da realidade de Barcarena, do ponto de vista das empresas, dos trabalhado-

Rede de parceiros do Programa Todos pelo Trabalho

11

res, das políticas públicas, das ofertas de educação e qualificação profissional.

Ao longo da implantação do Programa, algumas iniciativas de monitorar o mercado de trabalho foram importantes, dentre as quais a análise das vagas ofertadas no Sine, o perfil dos trabalhadores inscritos para a intermediação da força de trabalho, uma análise de dados secundários para conhecer o perfil do empreendedorismo e da economia solidária, um levantamento junto às empresas para conhecer suas demandas de força de trabalho.

O jeito TODOS de fazer

Em um workshop tratando do perfil dos profissionais e vagas da cidade, realizado em 2020, onde participaram representantes de empresas, os integrantes



da Rede identificaram a necessidade de se organizar o chamado Guia de Profissões de Barcarena. Foi possível vislumbrar essa ferramenta como útil para apoiar homens e mulheres de Barcarena na reflexão e orientação do seu processo de qualificação para o acesso ao trabalho. A ideia do guia foi fortalecida em dezembro de 2021, durante o evento “Partiu, Juventude, Cultura e Trabalho!”, que reuniu jovens de várias comunidades para tratar do acesso desse público ao mundo do trabalho.

Para a criação do Guia de Profissões, empresas de diversos segmentos responderam um formulário identificando pontos positivos e outros que precisam melhorar para a contratação da mão de obra local em sua empresa.

O Guia de Profissões traz algumas dessas informações e foi pensado como uma ferramenta que possibilita conhecer as condições do mercado de traba-

*Workshop do perfil do
trabalhador no município
de Barcarena*

lho assalariado formal de Barcarena. Cumpre também o papel de experimento para o desenho de um sistema de acompanhamento das tendências em apoio ao planejamento de estratégias de enfrentamento aos desafios que se revelam, na construção de uma cidade cada vez mais inclusiva, em especial para jovens e mulheres.

*Projeto de Troca de Matriz
Energética, Encontro
de RH's, Evento “Partiu!
Juventude, Cultura e
Trabalho”, Entrevista do
diagnóstico socioeconômico
de Barcarena e Trilha
Formativa na Comunidade
São Sebastião*





2. Os desafios e potencialidades do Guia de Profissões

As informações, que a seguir serão analisadas, geradas a partir dos dados do IBGE, e da RAIS e da pesquisa realizada com empresas, entre outras fontes, são fundamentais para conhecer a economia e o trabalho da localidade onde se atua. Essas bases de dados permitem gerar muitas outras informações além das que aqui se apresentaram. Possibilitar essa análise ao longo do tempo e com olhar multidisciplinar e de diferentes atores se converte em importante ferramenta para a ação.

Os dados aqui destacados colocam alguns desafios importantes para as ações de promoção do acesso ao trabalho, a exemplo daquelas relacionados à qualificação profissional, ampliação e aperfeiçoamento das políticas públicas.

Espera-se que o Guia contribua para ampliar as oportunidades de inserção da força de trabalho, seja no mercado de trabalho assalariado formal, seja em outras formas de ocupação.

Uma das ferramentas centrais do diálogo social é a informação de qualidade, adequadamente apropriada por todos os atores relevantes, para que as decisões tomadas provoquem as transformações desejadas. Nesse sentido, este Guia, além de outras pesquisas e levantamentos realizados, pode se transformar em iniciativa de produção e monitoramento de informações.



3. Analisando o presente para construir o futuro

Caracterização sociodemográfica e econômica do município de Barcarena

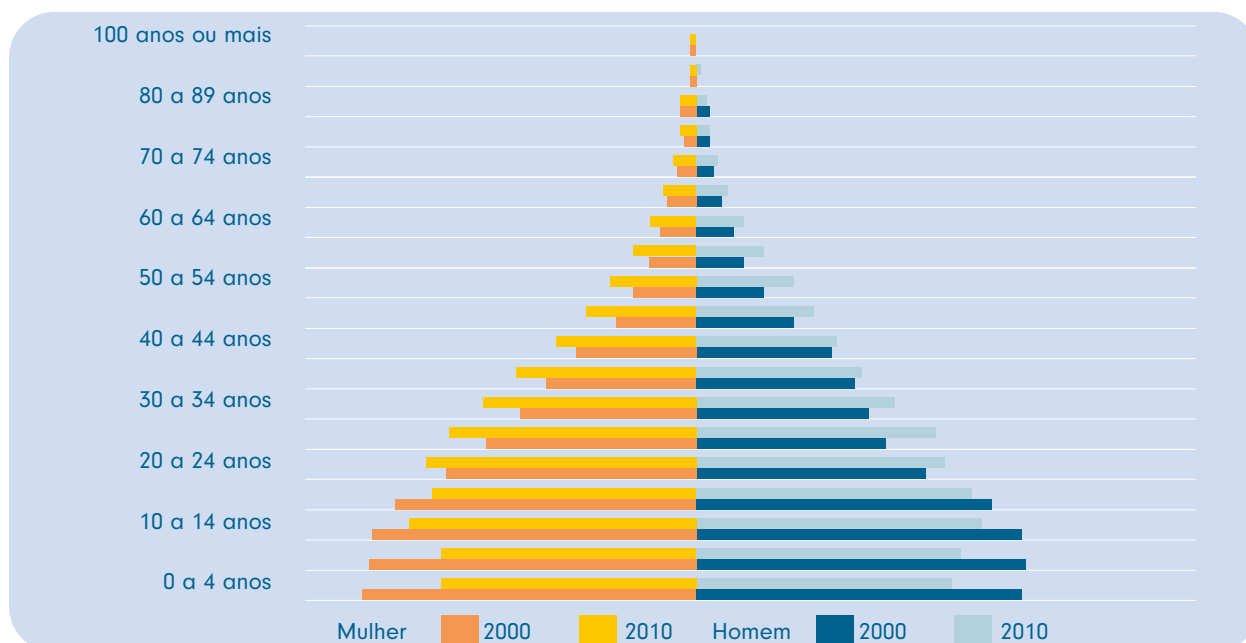
Barcarena soma, segundo as projeções populacionais do IBGE, 129.333 habitantes, o que a situa em 12º lugar no *ranking* populacional do Pará, com 1,5% da população do Estado. O crescimento médio anual da população de Barcarena (3,4% a.a.) se destaca em relação às outras regiões pesquisadas (1,5% a.a para Brasil, 2,3% a.a. no Norte e 1,9% a.a no Pará) e também em relação aos demais municípios do Pará, atrás apenas de São Félix do Xingu (5,1% a.a) e Parauapebas (4,6% a.a.).

Tabela 1 – Projeção populacional, participação no Brasil, região Norte, Pará e municípios selecionados para 2011, 2016 e 2021, com variação média anual.

Região geográfica	2011		2016		2021		Variação média anual
	Nº abs.	Part. %	Nº abs.	Part. %	Nº abs.	Part. %	
Brasil	192.379.278	100	206.081.432	100	213.317.639	100	1,5
Norte	16.095.187	8,4	17.707.783	8,6	18.905.962	8,9	2,3
Pará	7.688.583	4,0	8.272.724	4,0	8.777.124	1,9	1,9
1 Belém	1.402.066	18,2	1.446.042	17,5	1.506.420	17,2	1,0
2 Ananindeua	477.989	6,2	510.834	6,2	540.410	6,2	1,8
3 Santarém	297.040	3,9	294.447	3,6	308.339	3,5	0,5
4 Marabá	238.708	3,1	266.932	3,2	287.664	3,3	2,7
5 Parauapebas	160.229	2,1	198.259	2,4	218.787	2,5	4,6
6 Castanhal	176.016	2,3	192.571	2,3	205.667	2,3	2,2
7 Abaetetuba	142.785	1,9	151.934	1,8	160.439	1,8	1,7
8 Carmita	122.683	1,6	132.515	1,6	140.814	1,6	2,0
9 Marituba	110.842	1,4	125.435	1,5	135.812	1,5	2,9
10 São Feliz do Xingu	95.694	1,2	120.580	1,5	135.732	1,5	5,1
11 Bragança	114.720	1,5	122.831	1,5	130.122	1,5	1,8
12 Barcarena	102.668	1,3	118.537	1,4	129.333	1,5	3,4
13 Altamira	100.736	1,3	109.938	1,3	117.320	1,3	2,2
14 Tucuruí	98.919	1,3	108.885	1,3	116.605	1,3	2,4
15 Paragominas	99.460	1,3	108.547	1,3	115.838	1,3	2,2

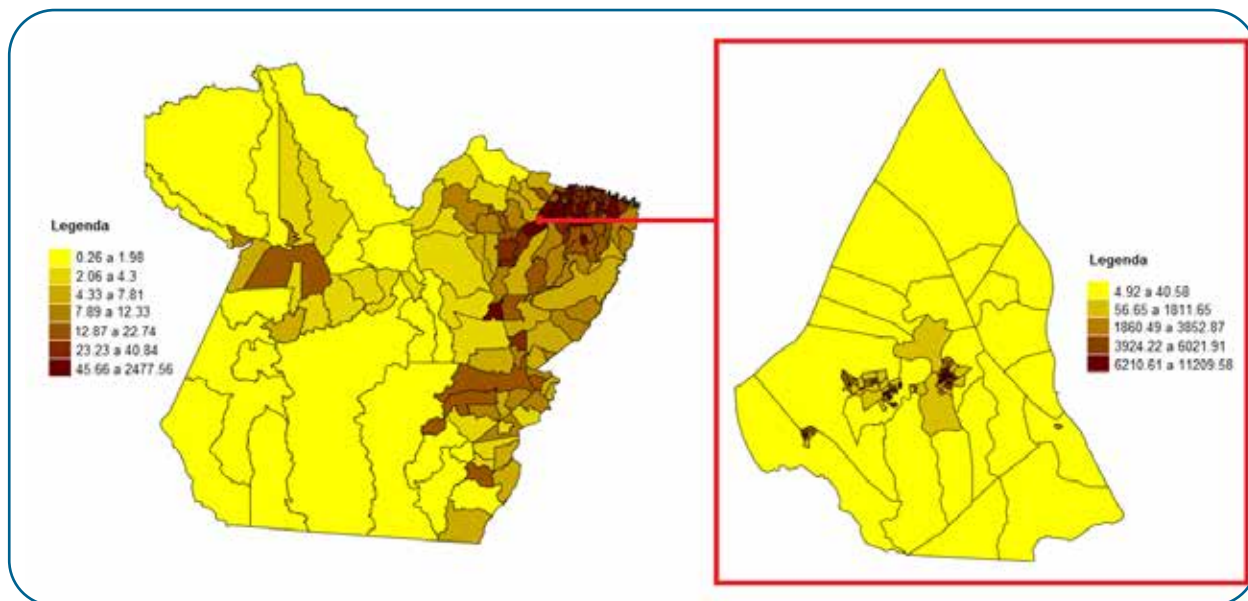
Fonte: Projeções populacionais/IBGE

Gráfico 1 – Pirâmide etária segundo sexo. Barcarena, 2000 e 2010.



Fonte: Censo demográfico/IBGE

Mapa 1 – Localização da cidade de Barcarena no estado do Pará e setores censitários do município segundo densidade demográfica (habitantes por km²). Barcarena, 2010.



Fonte: Censo demográfico/IBGE

O Mapa 1 traz a localização geográfica de Barcarena no estado do Pará e os setores censitários do município, com polígonos grifados em função da densidade demográfica. Partindo da posição geográfica, vemos que Barcarena está situada a nordeste do estado do Pará, em uma região de concentração populacional e próxima ao centro dinâmico da capital paraense. Em relação à densidade demográfica, vemos um aglomerado populacional na zona central, com alguns pontos mais afastados à oeste e à leste.

As mudanças da pirâmide etária de Barcarena indicam um encadeamento com a tendência populacional do Brasil, com envelhecimento da população e queda da natalidade. Essa tendência fica notável ao se observar o encurtamento da base piramidal, tanto para mulheres quanto para homens, e crescimento das faixas intermediárias, maiores de 20 anos. O incremento da população idosa, maior de 60 anos, ainda é modesto, mas caminha

para se intensificar nas próximas décadas, se essa tendência se mantiver.

A Tabela 2 apresenta a síntese de alguns indicadores demográficos de Barcarena, a partir dos resultados do censo demográfico. Em relação à raça/cor da população, vemos uma tendência de “empretecimento” da população, com incremento da participação de pardos e pretos e decréscimo da população branca. A primeira categoria observou crescimento de 4,7% a.a entre 2000 e 2010, ao passo que os pretos cresceram em média de 9,5% a.a no mesmo período. Essa tendência serviu para sustentar, em 2010, a hegemônica participação da população negra (pretos e pardos somados), de 79,2% em relação à população branca (19,8%). O movimento de “empretecimento” da população segue em linha com tendência nacional, e já foi diagnosticado em outros estudos da área de desigualdades raciais (MIRANDA, 2015), com hipóteses explicativas que abordam a

Tabela 2 – Síntese de indicadores sociais. Barcarena, 2000 e 2010.

Atributos pessoais		2000		2010		Variação média anual	
		Nº abs.	Part. %	Nº abs.	Part. %		
Raça/Cor	Branca	13.027	20,6	19.809	19,8	4,3	
	Preta	2.258	3,6	5.594	5,6	9,53	
	Amarela	78	0,1	866	0,9	27,2	
	Parda	46.237	73,1	73.452	73,6	4,7	
	Indígena	461	0,8	138	0,1	-11,7	
	Sem declaração	1.186	1,9	-	0,0	-100,0	
	Total	63.268	100,0	99.859	100,0	4,7	
Frequência escolar	Ensino fundamental	Pública	18.604	84,8	25.363	88,3	3,1
		Particular	3.327	15,2	3.354	11,7	0,1
		Total	21.931	100,0	28.720	100,0	2,7
	Ensino médio	Pública	2.747	75,9	6.277	9,7	8,6
		Particular	873	24,1	798	11,3	-0,9
		Total	3.520	100,0	7.074	100,0	6,9
	Ensino superior	Pública	276	45,8	753	47,7	10,6
		Particular	327	54,2	824	52,3	9,7
		Total	603	100,0	1.577	100,0	10,1

Fonte: Censo demográfico/IBGE

possibilidade de reclassificação racial. Ainda no campo da raça/cor dos habitantes de Barcarena, chama a atenção o crescimento significativo da população amarela, de 27,2 no período, saindo de 78 pessoas, em 2000, para 866 pessoas. Ocorre que essa categoria é fonte notória de ambiguidade categórica (PINHEL, 2022), sendo desenhada formalmente para classificar a população de origem asiática, mas constantemente reapropriada para representar um signo pigmentário da identidade racial não branca. Também chama a atenção a queda da população indígena, em média -11,7% a.a., que pode estar associada ao decréscimo efetivo dessa população ou permuta categórica, questões que deveriam ser analisadas por outras pesquisas para eventual comprovação.

Em relação à frequência à escola ou creche, notamos um incremento da participação da educação pública em todos os níveis de ensino, mas em especial no ensino fundamental (participação de 88,3% em 2010) e ensino médio (88,7% no mesmo ano). Em 2010, 25.363 habitantes declararam frequentar o ensino fundamental, 6.277, o ensino médio, e 753, o ensino superior.

Dinâmica da economia local

A caracterização econômica de Barcarena informa que a cidade figura em 6º lugar no ranking de participação no PIB estadual, com 3,0% do total em 2019, o que representava 5,3 bilhões. Apesar da participação expressiva na riqueza estadual, o PIB de Barcarena diminuiu a uma média de -0,3% a.a na última década, índice que foi fortemente influenciado

Tabela 3 – Produto Interno Bruto (PIB) em R\$ 1.000. Participação percentual no Brasil região Norte, Pará e municípios selecionados, com variação média anual. Brasil, Norte, Pará e municípios selecionados, 2010, 2016 e 2019.

Região geográfica		2011		2016		2021		Variação média anual
		Nº abs.	Part. %	Nº abs.	Part. %	Nº abs.	Part. %	
Brasil		3.885.847.000	100,0	5.995.787.000	100,0	7.389.131.000	100,0	2,3
Norte		207.093.645	5,3	320.688.313	5,3	420.424.252	5,7	3,1
Pará		82.684.518	2,1	130.855.505	2,2	178.376.584	2,4	3,5
1	Belém	18.801.039	22,7	29.215.036	22,3	32.405.323	18,2	1,2
2	Paraupébas	14.985.170	18,1	11.184.354	8,5	23.035.847	12,9	8,4
3	Marabá	3.458.625	4,2	7.305.741	5,6	11.417.650	6,4	5,1
4	Canaã dos Carajás	2.320.092	2,6	3.478.390	2,7	10.710.595	6,0	13,3
5	Ananindeua	4.100.513	5,0	6.222.672	4,8	8.165.793	4,6	3,1
6	Barcarena	2.227.150	2,7	5.513.344	4,2	5.369.310	3,0	-0,3
7	Tucuruí	2.566.105	3,1	4.409.818	3,4	5.318.264	3,0	2,1
8	Santarém	2.309.692	2,8	3.970.093	3,0	5.126.172	2,9	2,9
9	Vitória do Xingu	92.756	0,1	805.867	0,6	4.051.017	2,3	19,7
10	Castanhal	1.738.923	2,1	3.207.269	2,5	4.040.635	2,3	2,6
11	Paragominas	1.427.239	1,7	2.354.332	1,8	3.136.001	1,8	3,0
12	Altamira	842.408	1,0	3.201.408	2,4	2.778.920	1,6	-1,6
13	Oriximiná	1.635.545	2,0	1.722.278	1,3	2.087.921	1,2	2,2
14	Itaituba	906.107	1,1	1.601.843	1,2	2.046.616	1,1	2,8
15	Marituba	732.171	0,9	1.592.877	1,2	1.932.710	1,1	2,2

Fonte: Contas municipais/IBGE

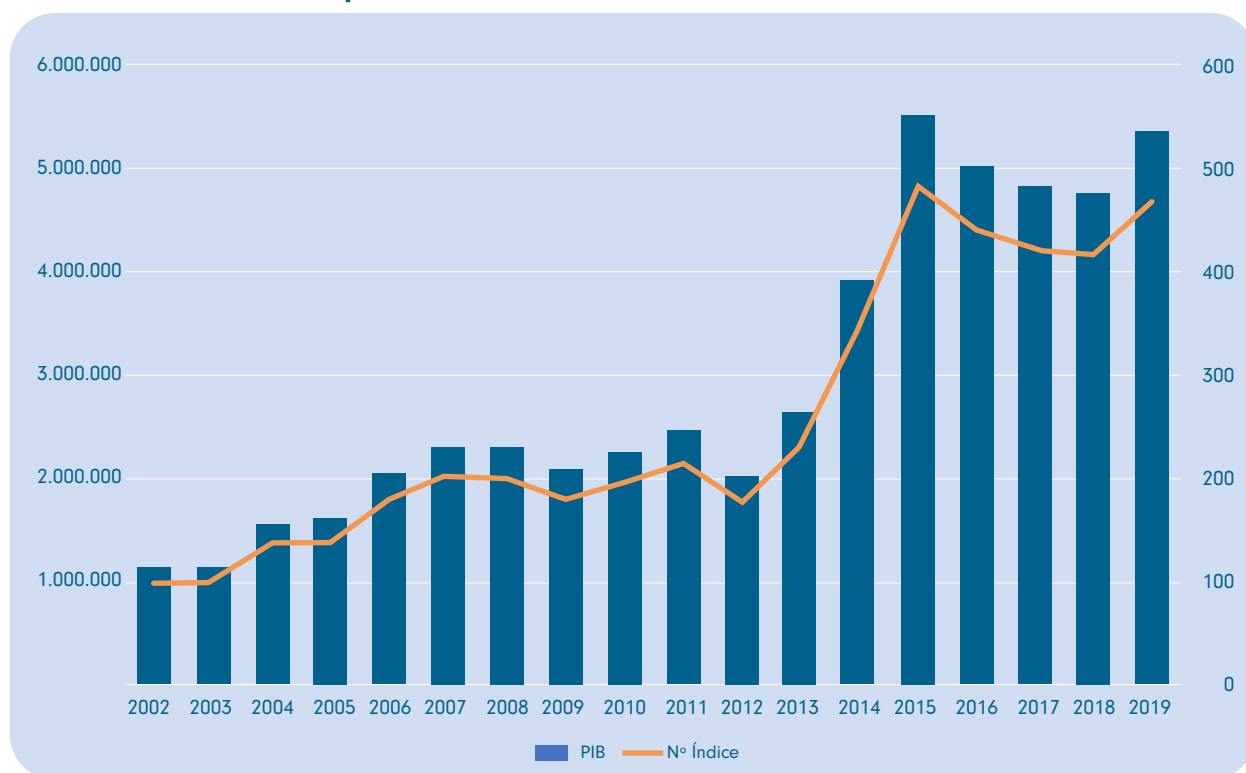
pelo período posterior a 2015, como é possível ver pelo gráfico 5. Esse decréscimo no PIB municipal na última década só foi registrado, entre os municípios com maior participação na riqueza estadual, no município de Altamira, onde o PIB reduziu em média -1,6% na última década.

O Gráfico 2, na sequência, dá mais indícios da evolução do PIB de Barcarena. Nota-se que o crescimento do PIB foi discreto na primeira década de série, de 2002 a 2012, dobrando o total em 10 anos. A partir de 2012, o PIB municipal passa a dobrar a cada dois anos, atingindo o pico em 2015, no contexto da crise que afetou a economia nacional. Desde então houve decréscimo do PIB municí-

pal, situação que foi revertida no ano de 2019, quando a economia de Barcarena voltou a crescer. Não temos dados mais recentes do período posterior à Covid-19, mas é possível inferir, à luz dos dados nacionais, que a retomada do crescimento no PIB municipal pode ter sido afetada pela conjuntura da crise sanitária.

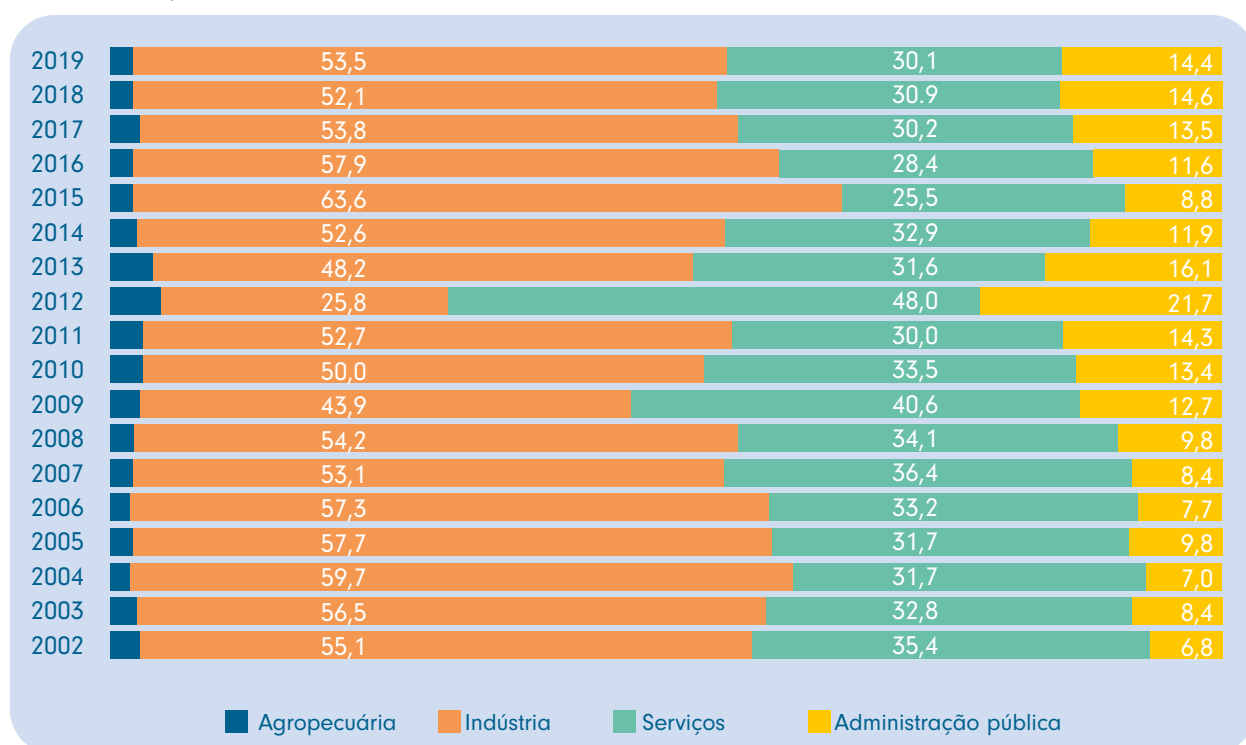
O Gráfico 3 contribui com o entendimento da dinâmica econômica municipal ao diversificar o valor adicionado bruto (VAB) por setor de atividade econômica. A primeira constatação é que a indústria tem um papel significativo no VAB do município, respondendo por mais de 50% de toda riqueza gerada. O setor de serviços vem logo atrás, com participa-

Gráfico 2 – PIB municipal e número índice do PIB. Barcarena, 2002 a 2019.



Fonte: Contas municipais/IBGE

Gráfico 3 – Valor adicionado bruto segundo setor de atividade econômica. Barcarena, 2002 a 2019



Fonte: Contas municipais/IBGE

Tabela 4 – Exportações, importações e saldo segundo valor e variação percentual em relação ao ano anterior. Barcarena, 2002 a 2022

Ano	Exportações		Importações		Saldo	
	Valor (US\$ FOB)	Var. %	Valor (US\$ FOB)	Var. %	Valor (US\$ FOB)	Var. %
2002	1.045.240.303	-	99.421.206	-	945.819.097	-
2003	1.262.377.256	20,8	108.092.725	8,7	1.154.284.531	22,0
2004	1.604.790.264	27,1	115.508.568	6,9	1.489.281.696	29,0
2005	1.693.325.180	5,5	150.866.072	30,6	1.542.459.108	3,6
2006	2.877.301.163	69,9	206.154.181	36,6	2.671.146.982	73,2
2007	2.994.175.291	4,1	359.463.938	74,4	2.634.711.353	-1,4
2008	3.324.635.433	11,0	550.742.804	53,2	2.773.892.629	5,3
2009	2.456.122.947	-26,1	464.780.101	-15,6	1.991.342.846	-28,2
2010	2.768.543.344	12,7	519.914.596	11,9	2.248.628.748	12,9
2011	3.045.048.209	10,0	651.172.604	25,2	2.393.875.605	6,5
2012	2.489.427.649	-18,2	605.076.657	-7,1	1.884.350.992	-21,3
2013	2.178.087.962	-12,5	550.033.619	-9,1	1.628.054.343	-13,6
2014	2.494.326.426	14,5	465.507.160	-15,4	2.028.819.266	24,6
2015	2.423.156.581	-2,9	471.503.410	1,3	1.951.653.171	-3,8
2016	2.123.901.894	-12,3	466.996.628	-1,0	1.656.905.266	-15,1
2017	2.112.894.992	-0,5	654.096.993	40,1	1.458.797.999	-12,0
2018	1.464.699.354	-30,7	652.601.817	-0,2	812.097.537	-44,3
2019	1.864.301.131	27,3	561.270.148	-14,0	1.303.030.983	60,5
2020	2.008.784.235	7,7	525.533.322	-6,4	1.483.250.913	13,8
2021	2.450.729.717	22,0	724.193.553	37,8	1.726.536.164	16,4
2022	2.736.707.019	11,7	1.419.888.336	96,1	1.316.818.683	-23,7

Fonte: Contas municipais/IBGE

ção pouco superior a 30%, seguido pela administração pública, que representa em média 15% do total. Um ponto importante da série foi o ano de 2012, em que a participação da indústria no PIB retraiu a 25,8%, o que pode explicar a queda do PIB total nesse ano. De todo modo, nos anos seguintes, a indústria expandiu sua participação no VAB até atingir o ápice em 2015, 63,9%, o que explica o crescimento do PIB nesse período. Fica clara, portanto, a centralidade da indústria na formação de riqueza de Barcarena.

A tabela 8 analisa as exportações, importações e o saldo da balança comer-

cial do município. A balança comercial – eminentemente superavitária, com as exportações superando sensivelmente as importações em toda série histórica. Isso se dá, principalmente, pela natureza industrial local, e pela baixa demanda de produtos com valor agregado elevado. Importante notar que o período de 2015 a 2018, que registrou queda no PIB municipal, também afetou a balança comercial de Barcarena, que registrou queda na exportação e na importação. A retomada na atividade econômica no ano de 2019 parece ter perdido vigor no ano de 2020, provavelmente em decorrência da crise sanitária.

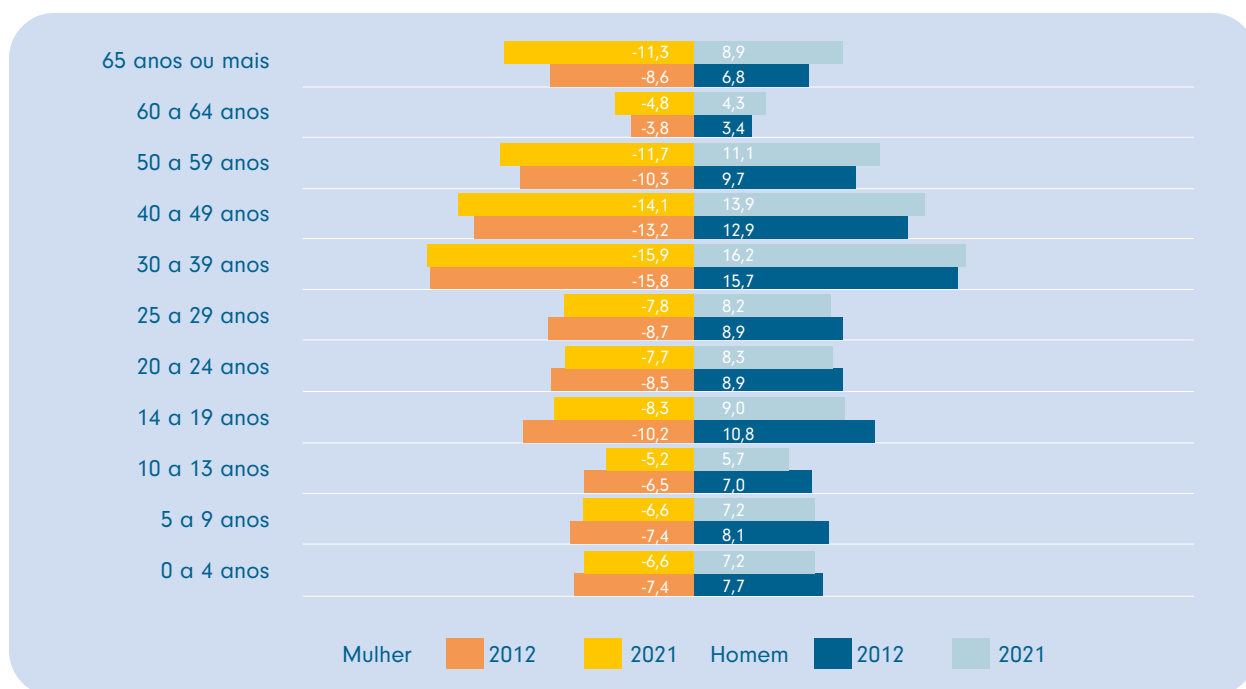


4. Visão da estrutura econômica em uma conjuntura pós-pandemia

Indicadores sociodemográficos nacionais e regionais

A análise da pirâmide etária brasileira indica um processo de envelhecimento da população, com diminuição da participação da população jovem e aumento da participação adulta e idosa. Em relação aos jovens, de 14 a 29 anos, somavam 28,7% da população masculina em 2012 e 27,4% da população feminina. Em 2021 esse estrato somava 25,2% dos homens e 23,8% das mulheres, uma variação negativa de -3,5 p.p, no primeiro caso e -3,6 p.p, no segundo caso. Por outro lado, a população idosa, com 65 anos ou mais, somava 6,8% dos homens e 8,6% das mulheres, no início da série, passando para 8,9% e 11,3%, respectivamente, no dado mais atual, o que indica um crescimento de 2,1 p.p, no primeiro caso e 2,7 p.p, no segundo caso. Esse dado está em linha com outros estudos (DIEESE, 2012) que indicam o envelhecimento da população e queda da natalidade, o que poderá impactar, eventualmente, na disponibilidade de mão de obra e na contribuição para previdência social.

Gráfico 4 – Pirâmide etária segundo sexo. Brasil, 2012 e 2021.



Fonte: Pnad continua/IBGE

Tabela 5 – População (x 1.000) em relação à condição de ocupação e faixa etária. Brasil, Norte e Pará, 4º trimestre de 2019 e 2022.

Faixa etária	Indicador	2019			2022			Variação ⁽¹⁾		
		Brasil	Norte	Pará	Brasil	Norte	Pará	Brasil	Norte	Pará
Jovens ⁽²⁾	PIA	36.324	3.729	1.742	34.813	3.720	1.780	-4,2	-0,2	2,2
	PEA	19.264	1.683	752	18.182	1.672	820	-5,6	-0,7	9,0
	Ocupados	14.047	1.262	570	14.595	1.388	678	3,9	10,0	18,9
	Desocupados	5.217	422	182	3.585	283	142	-31,3	-32,9	-22,0
	PNEA	17.060	2.045	990	16.631	2.049	959	-2,5	0,2	-3,1
	Taxa de participação	53,0	45,1	43,2	52,2	44,9	46,1	-0,8	-0,2	2,9
Adultos ⁽²⁾	PIA	103.103	8.245	3.917	106.111	8.772	4.090	2,9	6,4	4,4
	PEA	81.156	6.262	2.932	82.913	6.653	3.082	2,2	6,2	5,1
	Ocupados	73.902	5.698	2.677	77.321	6.224	2.864	4,6	9,2	7,0
	Desocupados	7.254	564	254	5.593	428	217	-22,9	-24,1	-14,6
	PNEA	21.947	1.983	986	23.197	2.119	1.008	5,7	6,9	2,2
	Taxa de participação	78,7	75,9	74,9	78,1	75,8	75,4	-0,6	-0,1	0,5

Nota (1): Variação em p.p para taxa de participação e % para os demais indicadores

Nota (2): Jovens = 14 a 24 anos, Adultos = 25 a 59 anos

Fonte: PNAD trimestral/IBGE

O conceito de ocupação para o IBGE inclui todas as formas de trabalho: assalariada formal e informal, por conta própria formal e informal, ajuda à atividade econômica de familiar, com ou sem remuneração.

Vale também lembrar que 2020 foi o pior ano da pandemia da Covid-19, impactando diretamente o nível de ocupação laboral da população.

Na análise do mercado de trabalho, é importante situar os dados em uma conjuntura econômica e social recente. O país enfrentou na última década uma série de reveses, como a crise econômica de 2016 e a pandemia da Covid-19 em 2020. Em relação a esse último evento, sabemos através de estudos recentes (PINHEL & PINGEL, 2022) que as medidas de contenção sanitária impactaram de forma mais contundente a inserção laboral da população mais vulnerável, como negros e pobres. Some-se a isso a condição de vulnerabilidade sanitária dessa população por sua maior exposição a situações propícias para transmissão viral, como a dependência de transporte público e regime de trabalho presencial. Essas análises nos mostram que as crises econômicas e sanitárias estão intimamente relacionadas, uma vez que essas emergências interagem aprofundando desigualdades estruturais estabelecidas previamente.

Os indicadores de mercado de trabalho antes da pandemia (no quarto trimestre de 2019) e aqueles quando os seus efeitos sanitários já estão relativamente contidos (no quarto trimestre de 2022), mostram que os respectivos níveis de

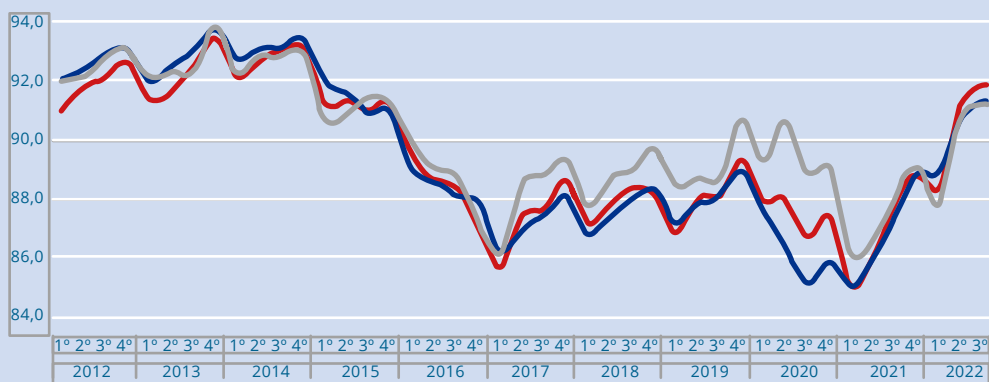
ocupação e desocupação já retornam aos patamares iniciais. Para o Brasil, entre os jovens, a população desocupada caiu -31,3% no período, proporção que foi mais elevada no Norte (-32,9%) e inferior no Pará (-22,0%). Já para a população adulta, a redução percentual da desocupação foi menor, mas ainda significativa, na ordem de -22,9% para o Brasil, -24,1% para a região Norte e -14,6% no estado do Pará.

Outro ponto importante a ser avaliado é a relação entre atividade e inatividade da População em Idade Ativa (PIA) uma vez que houve, durante a pandemia, um efeito de subnotificação da desocupação. Esse efeito ocorreu, pois uma parte da PIA desejava inserir-se no mercado de trabalho, mas permaneceu na inatividade por conta das medidas de distanciamento social para contenção sanitária. Tal efeito pode ser mensurado pela taxa de participação, que pondera a proporção da PIA que está de fato inserida no mercado de trabalho - estando ocupada ou desocupada - compondo a População Economicamente Ativa (PEA). Um olhar para a taxa de participação revela que o Pará foi a única região pesquisada em que a taxa de participação superou o patamar anterior à pandemia. Para jovens, a taxa somava 43,2% antes da pandemia e 46,1% depois, ao passo que os adultos somavam 74,9% e 75,4% no mesmo período. Nas demais regiões a taxa de participação ainda não retornou ao nível anterior à pandemia, o que pode indicar que parte da população, nessas regiões, ainda se mantém na inatividade ou desistiu de procurar emprego e se encontra em desalento.

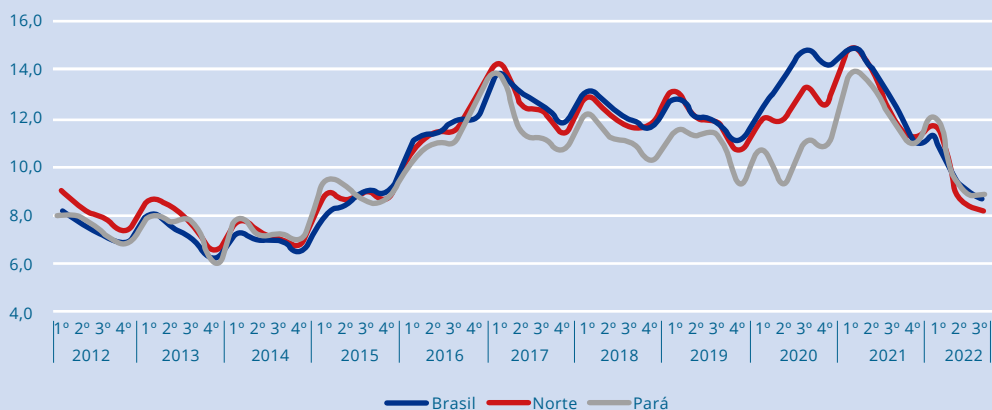
Os Gráficos 5 e 6 dão mais pistas do comportamento da ocupação no período recente. O primeiro ponto a se dis-

Gráficos 5 e 6 – Taxa de ocupação e desocupação. Brasil, Norte e Pará, 1º trimestre de 2012 a 3º trimestre de 2022

Taxa de ocupação



Taxa de desocupação



Fonte: PNAD trimestral/IBGE

Segundo o último dado disponibilizado pelo IBGE, em 2020, a estimativa populacional do município de Barcarena era de 127.027 pessoas, das quais 22,5% estavam ocupadas (28.581 pessoas). Barcarena ocupava a sétima posição no estado do Pará.

Em âmbito nacional, a ocupação da força de trabalho no final de 2020 era de 50,8% da população total. Ou seja, em 2020, Barcarena tinha um percentual de menos de metade do percentual nacional de ocupação da sua força de trabalho.

No mesmo ano, Barcarena possuía 1.387 empresas ou outras organizações atuantes, segundo o cadastro central de empresas do IBGE.



cutir é que a taxa de desocupação começou a se elevar em 2015, na esteira da crise econômica. Este processo de incremento da taxa de desocupação atingiu seu ápice entre o quarto trimestre de 2016 e o primeiro de 2017, quando marcou 13,9% para o Brasil. O nível de desocupação se manteve em dois dígitos em todo período posterior à crise econômica, até o início da pandemia. Na pandemia a taxa de desocupação se elevou progressivamente, atingindo um recorde da série histórica no primeiro semestre de 2021, de 14,9% para o Brasil, 15,01% para o Norte e 13,86% para o Pará. Desde então, a taxa de desocupação vem arrefecendo, na medida em que se retoma a atividade econômica e superam-se as restrições impostas pela excepcionalidade sanitária. No terceiro trimestre de 2022, a

Iniciativas para inserção de mulheres no mercado de trabalho

taxa atingiu por volta de 8,5% nas regiões pesquisadas, um patamar próximo àquele verificado quando a taxa de desocupação começou a traçar tendência de elevação, em 2015.

A análise do comportamento do estoque de empregos na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) possibilita ressaltar que ele avançou com menor vigor na última década no Brasil, em média 0,3% ao ano, em relação à década anterior. Um olhar para o recorte etário indica decréscimo do estoque para jovens, de 14 a 29 anos (média de -1,9% a.a.) e incremento para a população adulta (1,4% a.a.). Por conta dessa tendência, os jovens reduziram sua participação no estoque, de 35,7% em 2011, para

Tabela 6 – Estoque de empregos formais, participação percentual e variação média anual segundo faixa etária. Brasil, Norte e Pará, 2011, 2016 e 2021

Faixa etária	Indicador	2011		2016		2021		Variação média anual
		Nº abs.	Part. %	Nº abs.	Part. %	Nº abs.	Part. %	
Jovens	Brasil	16.060.800	35,7	13.434.988	30,4	13.315.184	28,7	-1,9
	Norte	865.749	34,8	704.901	28,5	747.702	27,9	-1,5
	Pará	345.175	34,2	281.818	27,9	299.674	27,0	-1,4
Adultos	Brasil	28.912.978	64,3	30.773.387	69,6	33.081.768	71,3	1,4
	Norte	1.624.539	65,2	1.767.967	71,5	1.929.061	72,1	1,7
	Pará	663.358	65,8	728.087	72,1	809.365	73,0	2,0
Total (jovens + adultos)	Brasil	44.973.778	100,0	44.208.375	100,0	46.396.952	100,0	0,3
	Norte	2.490.288	100,0	2.472.868	100,0	2.676.763	100,0	0,7
	Pará	1.008.533	100,0	1.009.905	100,0	1.109.039	100,0	1,0

Nota (1): Jovens = 14 a 29 anos, Adultos = 30 a 59 anos. Total não inclui maiores de 60 anos. Fonte: RAIS/ME

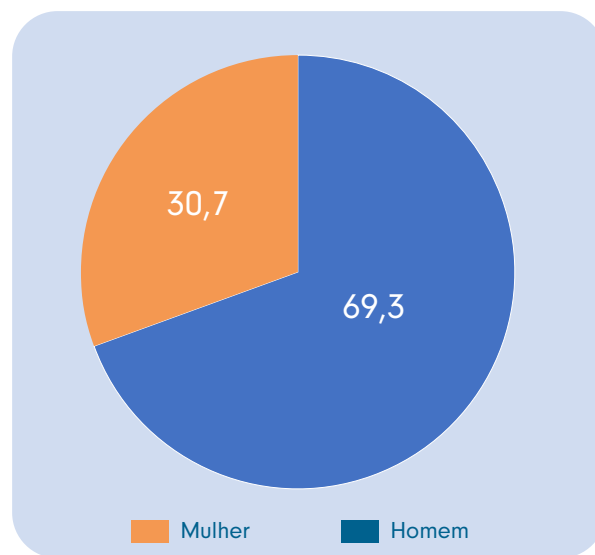
28,7%, em 2021. Duas hipóteses poderiam explicar esse quadro: a tendência de envelhecimento da população refletindo no mercado de trabalho, afetando a distribuição etária do estoque e/ou a postergação da entrada no mercado de trabalho dos jovens.

Já para o Norte e o Pará, o incremento do estoque foi mais veemente, na ordem de 0,7% a.a no primeiro caso e 1,0% a.a, no segundo caso. Estratificando a variação média em função da faixa etária, vemos que os jovens observaram decréscimo em seu estoque, na ordem de -1,5% a.a no Norte e -1,4% a.a no Pará, ao passo que os adultos observaram crescimento (1,7% a.a no Norte e 2,0% a.a no Pará).

Emprego formal em Barcarena

A análise do mercado de trabalho formal de Barcarena leva a observar um crescimento médio do estoque de 4,6% a.a., atingindo um total de 29.411 víncu-

Gráfico 7 – Distribuição dos empregos formais por sexo. Barcarena, 2021 (em %)



Fonte: Ministério do Trabalho e Previdência. Rais
Obs.: Vínculos ativos em 31 de dezembro

Os dados da Relação Anual de Informações Sociais, do Ministério do Trabalho e Previdência para 2021 apontavam 29.411 empregos formais no município, dos quais 20.383 (69,3%) eram ocupados por homens e apenas 9.028 (30,7%) por mulheres.

**Tabela 7 – Estoque de empregos formais segundo faixa etária e sexo.
Barcarena, 2011, 2016 e 2021**

Ano	Indicador	Jovens		Adultos		Idosos		Total	
		Nº abs.	Part. %	Nº abs.	Part. %	Nº abs.	Part. %	Nº abs.	Part. %
2011	Feminino	2.023	27,8	4.330	31,8	113	28,4	6466	30,2
	Masculino	5.234	72,2	9.365	68,2	361	71,6	14960	69,8
	Total	7.257	100,0	13.695	100,0	474	100,0	21426	100,0
2016	Feminino	1.751	26,6	5.258	33,1	201	28,1	7210	33,0
	Masculino	4.363	73,4	9.852	66,9	453	71,9	14668	67,0
	Total	6.114	100,0	15.110	100,0	654	100,0	21878	100,0
2021	Feminino	2.586	28,8	6.198	32,1	244	24,8	9028	30,7
	Masculino	5.741	71,2	13.922	67,9	720	75,2	20383	69,3
	Total	8.327	100,0	20.120	100,0	964	100,0	29411	100,0
Variação média anual	Feminino	2,5		5,3		11,6		4,9	
	Masculino	0,9		5,8		10,4		4,5	
	Total	1,4		5,6		10,7		4,6	

Nota (1): Jovens = 14 a 29 anos, Adultos = 30 a 59 anos; Idosos = 60 anos ou mais. Fonte: RAIS/ME

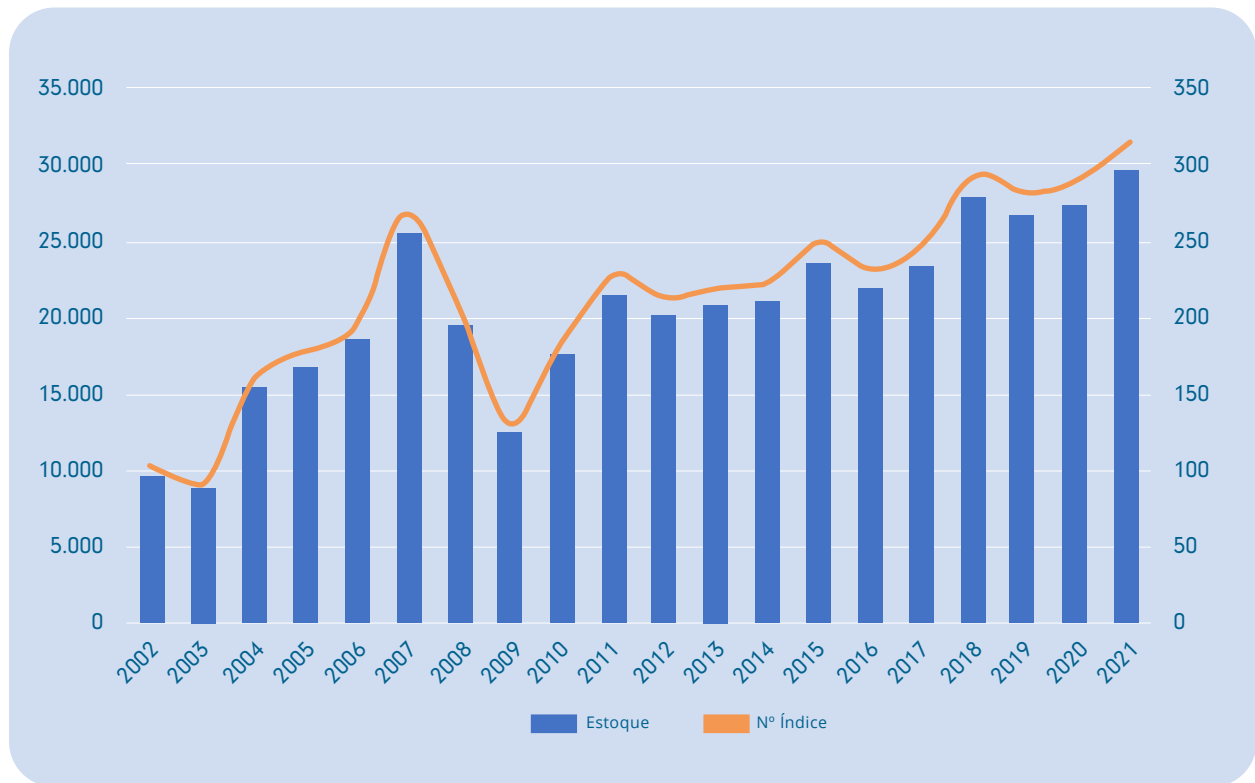


Emprego cresceu menos para jovens e mulheres adultas

los de emprego formal em 2021. Desse total, 69,3% dizia respeito a vínculos de homens (20.383), e 30,7% se referiam a mulheres (9.028). Olhando para a faixa etária, vemos que o estoque para jovens cresceu a uma taxa inferior ao total, na ordem de 1,4% a.a, sendo esse valor mais expressivo para as mulheres (2,5% a.a) do que homens (0,9% a.a). Os adultos, por outro lado, observaram crescimento da ordem de 5,6% a.a, sendo o crescimento masculino (5,8% a.a) ligeiramente superior ao feminino (5,3% a.a).

Nas últimas duas décadas, Barcarena viu seu estoque crescer com alguns períodos de queda. O primeiro deles aconteceu em 2008 com a crise econômica global, em que decaiu da marca de 25 mil postos para 12 mil, representando o fechamento de 50% dos empregos formais. Depois desse período de crise, o número se recompôs, mas sem o vigor dos anos anteriores. Interessante notar que a crise sanitária da Covid-19 não

Gráfico 8 – Estoque de empregos formais, participação percentual e variação média anual segundo faixa etária. Brasil, Norte e Pará, 2011, 2016 e 2021



Fonte: RAIS/ME

afetou de forma contundente os empregos formais de Barcarena, uma vez que o estoque se manteve em ritmo de crescimento nos anos recentes, ainda que em menor intensidade.

Setores de atividade econômica

O estoque de empregos formais de Barcarena pode ser desagregado em função dos setores e subsetores, o que aponta mais indícios das atividades centrais para o município. O primeiro ponto a notar é a importância da indústria de transformação, setor que responde por 21,2% do total. Dentro desse setor se destaca, principalmente, a indústria metalúrgica, com 13,9% do total, registrando um decréscimo

de -0,1% a.a no período. O subsetor elétrico e comunicação, por outro lado, respondeu por 2,6% do total, e observou crescimento médio de 7,3% a.a.

Outro setor com destaque é o da construção civil, respondendo por 22,3% do total e com um incremento de 3,7% a.a., o que representa patamar superior àquele observado para o estoque total. Na sequência figura o setor de serviços, com 22,2% do total, e com crescimento de 6,3% a.a. O incremento desse setor pode indicar a dinamização da economia local para além da produção industrial, especialmente no que se refere ao crescimento de serviços de alto valor agregado, como serviços financeiros ou médicos. Na

Tabela 8 – Estoque de empregos formais segundo setor e subsetor de atividade econômica. Barcarena, 2011, 2016 e 2021

Setor e subsetor de atividade econômica	2011		2016		2021		Variação média anual
	Nº abs.	Part. %	Nº abs.	Part. %	Nº abs.	Part. %	
Extrativa mineral	167	0,8	372	1,7	309	1,1	6,3
Indústria de transformação	5.266	24,6	5.257	24,0	6.223	21,2	1,7
Ind. minerais não metálicos	42	0,2	12	0,1	-	0,0	-100,0
Indústria metalúrgica	4.137	19,3	3.797	17,4	4.077	13,9	-0,1
Indústria mecânica	445	2,1	263	1,2	324	1,1	-3,1
Elétrico e comunicação	373	1,7	588	2,7	756	2,6	7,3
Material de transporte	-	0,0	1	0,0	58	0,2	-
Madeira e mobiliário	36	0,2	33	0,2	23	0,1	-4,4
Papel e gráfica	7	0,0	10	0,0	9	0,0	2,5
Borracha, fumo, couros	33	0,2	68	0,3	22	0,1	-4,0
Indústria química	53	0,2	256	1,2	308	1,0	19,2
Indústria têxtil	9	0,0	10	0,0	1	0,0	-
Alimentos e bebidas	131	0,6	219	1,0	645	2,2	17,3
SIUP	65	0,3	163	0,7	97	0,3	4,1
Construção civil	4.570	21,3	3.624	16,6	6.554	22,3	3,7
Comércio	1.955	9,1	2.621	12,0	3.450	11,7	5,8
Comércio varejista	1.886	8,8	2.559	11,7	3.186	10,8	5,4
Comércio atacadista	69	0,3	62	0,3	264	0,9	14,4
Serviços	3.539	16,5	4.187	19,1	6.527	22,2	6,3
Instituição financeira	86	0,4	104	0,5	97	0,3	1,2
Adm técnica profissional	2.000	9,3	878	4,0	1.358	4,6	-3,8
Transporte e comunicações	520	2,4	1.894	8,7	3.001	10,2	19,2
Aloj. Comunic.	462	2,2	618	2,8	689	2,3	4,1
Médicos, odont. e veterinários	179	0,8	279	1,3	777	2,6	15,8
Ensino	292	1,4	414	1,9	605	2,1	7,6
Administração pública	5.818	27,2	5.609	25,6	5.971	20,3	0,3
Agropecuária	46	0,2	45	0,2	281	1,0	19,8
Total	21.426	100,0	21.878	100,0	29.412	100,0	3,2

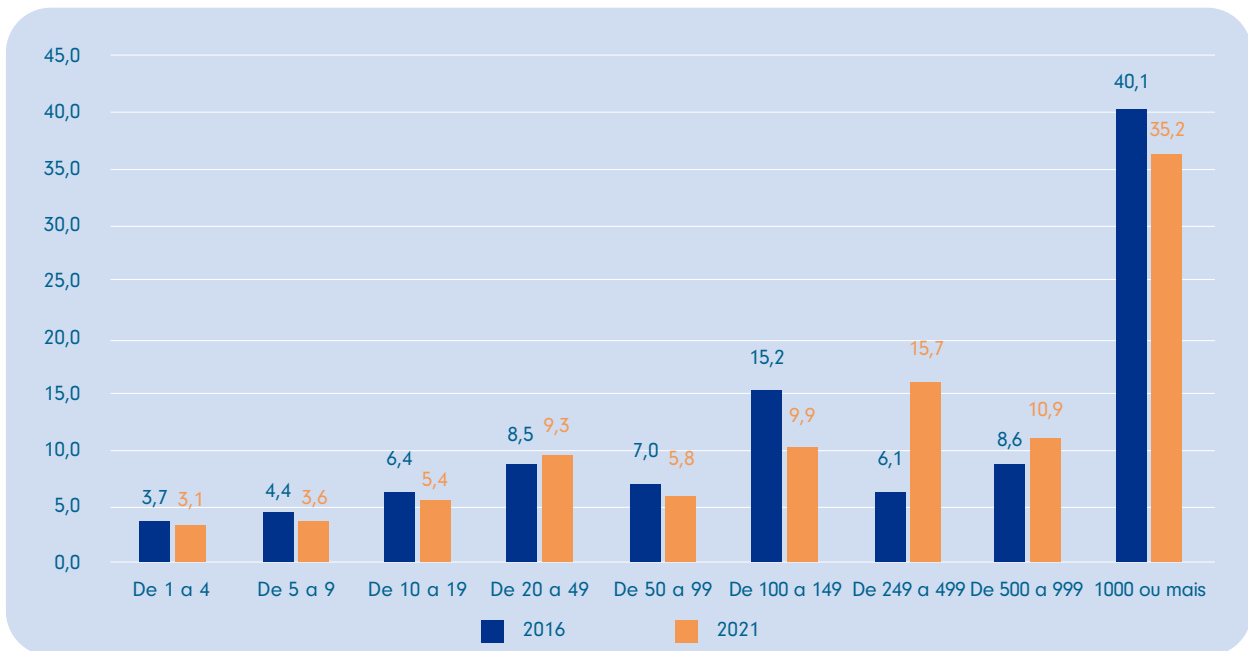
Fonte: RAIS/ME

sequência, figura a administração pública, com 20,3%, mas apresentando quase que uma paralisa de crescimento no período (média de 0,3% a.a), o que pode indicar um foco na reposição de quadros e restrição da expansão da oferta de serviços públicos.

Estoque segundo tamanho do estabelecimento

Em 2021, 36,2% dos vínculos de emprego de Barcarena estavam associados a empresas com 1.000 ou mais vínculos. Essa proporção caiu em relação a 2016, uma vez que esse estrato

Gráfico 9 – Distribuição percentual do estoque de empregos segundo tamanho do estabelecimento.



Fonte: RAIS/ME

representava 40,1% do total naquele ano. Em segundo lugar, figuram os estabelecimentos que contam com 250 a 499 vínculos, estrato que responde por 15,7% do estoque em 2021 e que expandiu sua participação significativamente em relação a 2016 (quando respondia por 6,1%). Por fim, os estabelecimentos com 500 a 999 vínculos, estrato que respondia por 10,9% em 2021 e expandiu sua participação em relação a 2016 (8,6%).

Perfil das pessoas empregadas

A Tabela 9 analisa os vínculos de emprego segundo atributos pessoais dos trabalhadores. Ao analisar o sexo da trabalhadora ou do trabalhador, vemos a tendência já listada anteriormente, de concentração dos vínculos masculinos (69,0% em 2021). A desagregação

por faixa etária também já indica uma tendência perceptível nos demais indicadores, de diminuição da participação de vínculos de jovens, de 14 até 29 anos, e incremento da participação de adultos, de 30 até 64 anos.

A análise da escolaridade demonstra queda de vínculos naquelas vagas com menor escolaridade, até ensino médio incompleto, e crescimento de vínculos nas vagas com maior escolaridade. Esse é o caso dos empregos nos quais o trabalhador tinha ensino médio completo (70,4% do total, ou 20.696 vínculos), estrato que observou crescimento médio anual de 6,3%. Também se destacam os vínculos com superior completo, que somavam quase 4 mil empregos em 2021 e cresceram em média 5,7% a.a. no período estudado. Trata-se de um mercado de trabalho que se qualifica e se especializa progressivamente.

Gráfico 10 – Estoque de empregos formais por escolaridade. Barcarena, 2021, em %



Fonte: Ministério do Trabalho e Previdência. Rais. Vínculos ativos em 31/12. Nota: 1. Inclui mestrado e doutorado.

Tabela 9 – Estoque de empregos formais segundo atributos pessoais dos trabalhadores. Barcarena, 2011, 2016 e 2021.

Atributos pessoais	2011		2016		2021		Variação média anual
	Nº abs.	Part. %	Nº abs.	Part. %	Nº abs.	Part. %	
Masculino	14.960	70	14.668	67	20.384	69	3,1
Feminino	6.466	30	7.210	33	9.028	31	3,4
Total	21.426	100	21.878	100	29.412	100	3,2
10 a 14	1	0,0	1	0,0	1	0,0	0,0
15 a 17	50	0,2	82	0,4	61	0,2	2,0
18 a 24	3.138	14,6	2.558	11,7	3.809	13,0	2,0
25 a 29	4.068	19,0	3.473	15,9	4.457	15,2	0,9
30 a 39	6.952	32,4	7.873	36,0	9.753	33,2	3,4
40 a 49	4.427	20,7	4.685	21,4	7.104	24,2	4,8
50 a 64	2.677	12,5	3.023	13,8	3.942	13,4	3,9
65 ou mais	113	0,5	183	0,8	285	1,0	9,7
Total	21.426	100,0	21.878	100,0	29.412	100,0	3,2
Analfabeto	48	0,2	26	0,1	27	0,1	-5,6
Até 5ª Incompleto	788	3,7	167	0,8	336	1,1	-8,2
5ª Completo Fundamental	665	3,1	227	1,0	243	0,8	-9,6
6ª a 9ª Fundamental	1.632	7,6	642	2,9	665	2,3	-8,6
Fundamental Completo	2.464	11,5	1.350	6,2	1.852	6,3	-2,8
Médio Incompleto	1.852	8,6	928	4,2	1.255	4,3	-3,8
Médio Completo	11.285	52,7	15.519	70,9	20.696	70,4	6,3
Superior Incompleto	436	2,0	295	1,3	397	1,3	-0,9
Superior Completo	2.256	10,5	2.724	12,5	3.941	13,4	5,7
Total	21.426	100,0	21.878	100,0	29.412	100,0	3,2

Fonte: RAIS/ME



Movimentação no mercado de trabalho

A Tabela 10 analisa a distribuição dos vínculos ativos de emprego segundo tipo de admissão e motivo de desligamento para os vínculos inativos. Partindo das admissões, vemos que, em 2021, 74,4% das contratações se dão em caráter de reemprego, seguida pela modalidade primeiro emprego, que responde por 23,0%. O crescimento da primeira categoria, na ordem de 4,6% a.a., e queda da segunda, na ordem de -1,0% a.a., indicam que o mercado de trabalho de Barcarena se torna cada vez mais especializado e refratário à entrada de jovens sem experiência de trabalho.

Em relação ao motivo de demissão dos vínculos inativos destaca-se a demissão sem justa causa, com 61,8% do total, seguido pelo término de contrato, com 10,9%, e a aposentadoria, com 10,1%. Um destaque fica por conta do desliga-

Mercado está se tornando refratário à entrada de jovens sem experiência de trabalho

mento por acordo entre empregado e empregador, categoria criada com a reforma trabalhista e que já soma 245 desligamentos na cidade, contingente superior à demissão com justa causa (118).

O tempo de permanência no emprego é um dos indicadores importantes para calcular a taxa de rotatividade. A Tabela 11 analisa o tempo de permanência no emprego para vínculos inativos em 31 de dezembro. Vemos que 26,1% dos vínculos eram desligados com até três meses de contrato, e 16,4% eram desligados com três a seis meses de contrato. Isso significa que, em 2021, 42,1% dos vínculos se encerravam com até seis meses de trabalho, ao passo que 62,3% se terminavam em até um ano. Trata-se de um mercado de trabalho marcado pela alta rotatividade, expresso pelo baixo tempo de permanência no posto.

Tabela 10 – Distribuição dos vínculos ativos por tipo de admissão e dos vínculos inativos por causa do desligamento e taxa de variação média anual. Barcarena, 2011, 2016 e 2022

Tipo de admissão	2011		2016		2021		Variação média anual
	Nº abs.	Part. %	Nº abs.	Part. %	Nº abs.	Part. %	
Primeiro Emprego	2.752	33,1	1.154	17,8	2.500	23,0	-1,0
Reemprego	5.166	62,1	4.976	76,7	8.076	74,4	4,6
Transferência com Ônus	8	0,1	50	0,8	170	1,6	35,7
Transferência sem Ônus	387	4,7	302	4,7	97	0,9	-12,9
Reintegração	2	0,0	3	0,0	5	0,0	9,6
Total	8.315	100,0	6.485	100,0	10.848	100,0	2,7

Motivo de desligamento	2011		2016		2021		Variação média anual
	Nº abs.	Part. %	Nº abs.	Part. %	Nº abs.	Part. %	
Demissão com Justa Causa	80	0,8	99	0,9	118	0,8	4,0
Demissão sem Justa Causa	6.765	63,9	7.975	68,8	8.836	61,9	2,7
Término Contrato	1.735	16,4	2.047	17,7	1.902	13,3	0,9
Desligamento com Justa Causa	16	0,2	1	0,0	45	0,3	10,9
Desligamento sem Justa Causa	1.528	14,4	715	6,2	2.422	17,0	4,7
Desligamento por Acordo Empregado e Empregador	-	0,0	-	0,0	245	1,7	-
Apostentadoria	24	0,2	31	0,3	63	0,4	10,1
Outros	447	4,2	727	6,3	637	4,5	3,6
Total	10.595	100,0	11.595	100,0	14.268	100,0	3,0

Fonte: RAIS/ME

37

Tabela 11 – Tempo de permanência no emprego para inativos em 31/12 e taxa média de variação anual (%). Barcarena, 2011, 2016 e 2021

Tipo de admissão	2011		2016		2021		Variação média anual
	Nº abs.	Part. %	Nº abs.	Part. %	Nº abs.	Part. %	
Ate 2,9	3.428	32,4	2.739	23,6	3.733	26,1	0,9
3,0 a 5,9	1.880	17,7	1.846	15,9	2.342	16,4	2,2
6,0 a 11,9	2.177	20,5	3.002	25,9	2.907	20,3	2,9
12,0 a 23,9	1.438	13,6	2.141	18,5	2.201	15,4	4,3
24,0 a 35,9	437	4,1	773	6,7	1.103	7,7	9,7
36,0 a 59,9	456	4,3	546	4,7	965	6,7	7,8
60,0 a 119,9	346	3,3	345	3,0	676	4,7	6,9
120,0 meses ou mais	125	1,2	184	1,6	362	2,5	11,2
não classificado	308	2,9	19	0,2	24	0,2	-22,5
Total	10.595	100,0	11.595	100,0	14.313	100,0	3,1

Fonte: RAIS/ME



Remuneração

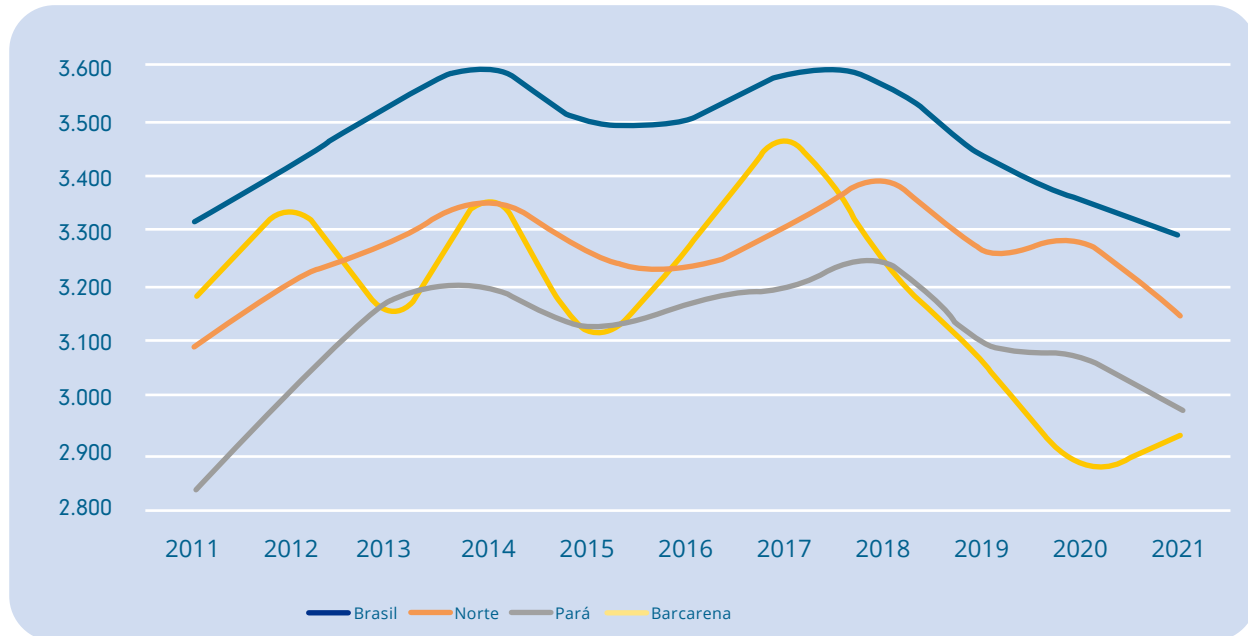
A análise da remuneração média dos vínculos ativos demonstra que o Brasil tem um valor médio mais elevado entre as regiões analisadas, o que possivelmente é influenciado pela remuneração no Sul e Sudeste. Na trajetória da remuneração do Brasil na última década vemos dois movimentos: até 2014 a remuneração se elevou e depois retraiu, retomando o crescimento até 2019, quando a crise sanitária derrubou novamente a remuneração média. Os casos do Norte e Pará seguiram essa mesma tendência nacional, mas com patamares de remuneração inferiores. Já o caso de Barcarena é ligeiramente diferente. A remuneração apresentou tendência de elevação até 2017, com algumas os-

Trilha Formativa de orientação profissional na Comunidade São Sebastião

cilações nos anos de 2013 e 2015. Depois de 2017 houve queda acentuada da remuneração, situação que só foi revertida no último ano da série, em 2021.

A tabela 12 apresenta mais esclarecimentos sobre a situação da remuneração no emprego formal de Barcarena. O primeiro ponto a se notar é que todos os setores, com exceção dos Serviços Industriais de Utilidade Pública (SIUP) e o comércio, apresentam queda na remuneração média real, em valores deflacionados. Essa queda foi mais expressiva na construção civil, setor com participação importante no estoque do município e que registrou uma variação

Gráfico 11 – Remuneração média (em R\$). Regiões geográficas selecionadas, 2011 a 2021



Nota (1): Deflacionado para dezembro de 2021 usando o INPC/IBGE. Fonte: RAIS/ME

Tabela 12 – Remuneração média (em R\$ de 2012) segundo setores de atividade econômica. Barcarena 2011, 2016 e 2021.

Setores econômicos	2011	2016	2021	Variação média anual
Extrativa mineral	7.557	7.880	6.332	-1,8
Indústria de transformação	4.617	4.688	4.466	-0,3
SIUP	3.079	16.515	7.273	9,0
Construção Civil	3.055	2.611	2.338	-2,6
Comércio	1.652	1.676	1.807	0,9
Serviços	2.920	3.230	2.820	-0,3
Administração Pública	2.555	2.455	2.541	-0,1
Agropecuária	2.021	1.436	1.838	-0,9
Total	3.186	3.268	2.928	-0,8

Fonte: RAIS/ME

média anual de -2,6% a.a, saindo de R\$ 3.055, no início da série, para R\$ 2.338, no final. A indústria de transformação, que registrou uma leve queda na remuneração média (-0,3% a.a), especialmente depois de 2016, atingiu o patamar de

R\$ 4.466 em 2021. Ainda que tenha registrado queda na remuneração, o setor é importante para composição da renda média do município (R\$ 2.928 em 2021), dada sua importância na formação do estoque de empregos.

Ministério do Trabalho

Secretaria de Políticas de Emprego e Salário



CARTEIRA DE TRABALHO
E
PREVIDÊNCIA SOCIAL

5. As ocupações mais demandadas em Barcarena

Os 29.411 empregos formais de Barcarena em 2021 (RAIS/MTP) estavam distribuídos em 331 famílias ocupacionais, sendo que mais da metade (54,71%) estavam concentrados em apenas 20 famílias ocupacionais¹.

Em primeiro lugar no ranking figuram os Escriturários em geral, agentes, assistentes e auxiliares administrativos, família ocupacional com transversalidade entre os setores de atividade econômica e ligada as atividades administrativas das empresas. Essa família respondeu, em 2021, por 2.733 postos de trabalho, o que corresponde a 9,3% do estoque do município. Em relação à série histórica, essa família observou queda média de -1,0%/a.a, tendência mais expressiva até o ano de 2016.

O segundo lugar no ranking do estoque de empregos é ocupado pela família dos Ajudantes em obras civis, ocupação ligada ao setor da construção civil, que somava 1.569 postos em 2021, o que equivale a 5,3% do total. Na série histórica, essa família ocupacional registrou queda média de -0,1% a.a., tendência mais expressiva até o ano de 2016.

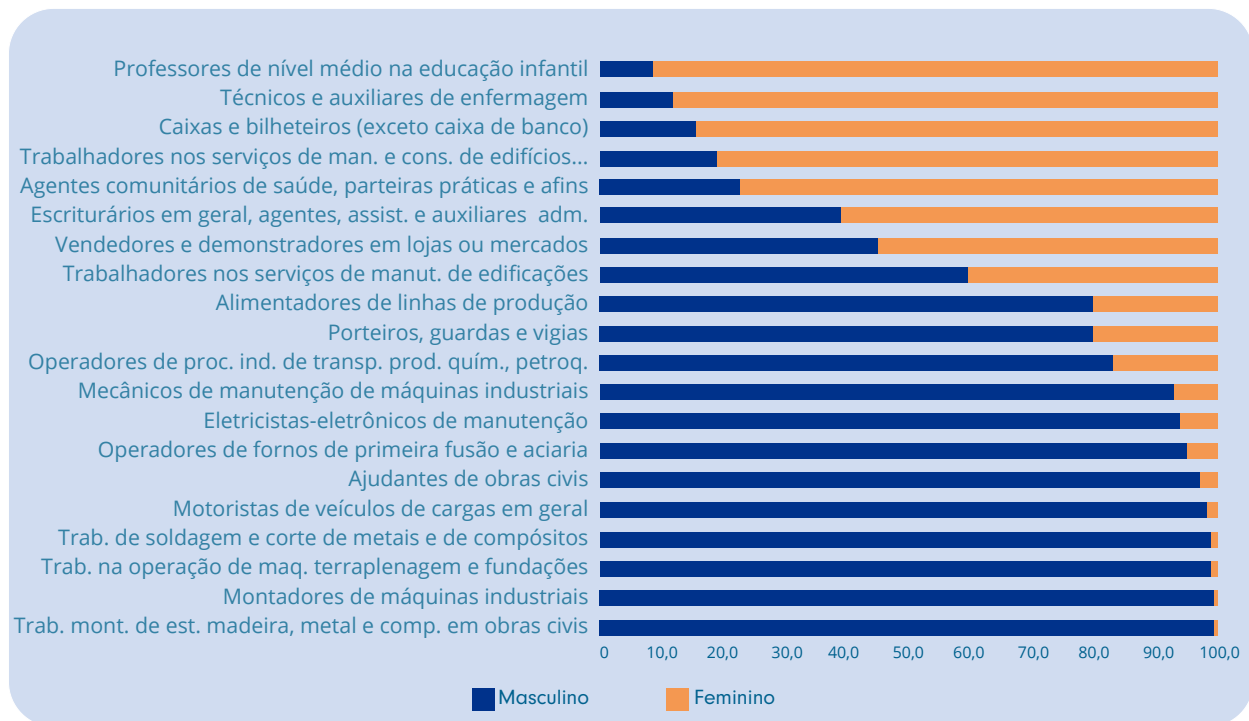
1. A Classificação Brasileira de Ocupações – CBO está estruturada em cinco grupos, que vão do mais abrangente até o mais específico: 10 Grandes Grupos Ocupacionais, 47 Subgrupos principais, 192 Subgrupos, 596 Famílias Ocupacionais e 2422 Ocupações. Com isso, é possível organizar as informações coletadas do mercado de trabalho e conhecer a sua realidade. Para este Guia, utilizamos as famílias ocupacionais, que agrupam situações de emprego ou ocupações similares.

Tabela 13 – Estoque de emprego formal, participação percentual e variação média anual nas 20 maiores famílias ocupacionais. Barcarena, 2011, 2016 e 2021.

Atributos pessoais	2011		2016		2021		Variação média anual
	Nº abs.	Part. %	Nº abs.	Part. %	Nº abs.	Part. %	
Escriturários em geral, agentes, assistentes e auxiliares administrativos	3.028	14,1	2.152	9,8	2.733	9,3	-1,0
Ajudantes de obras civis	1.592	7,4	910	4,2	1.569	5,3	-0,1
Vendedores e demonstradores em lojas ou mercados	550	2,6	901	4,1	1.102	3,7	7,2
Operadores de processos das indústrias, de transporte de produtos químicos, petroquímicos e afins	727	3,4	854	3,9	940	3,2	2,6
Trabalhadores nos serviços de manutenção e conservação de edifícios e logradouros	597	2,8	1.009	4,6	915	3,1	4,4
Porteiros, guardas e vigias	550	2,6	599	2,7	904	3,1	5,1
Trabalhadores nos serviços de manutenção de edificações	645	3,0	585	2,7	885	3,0	3,2
Motoristas de veículos de cargas em geral	632	2,9	486	2,2	803	2,7	2,4
Trabalhadores de montagem de estruturas de madeira, metal e compensado em obras civis	357	1,7	462	2,1	671	2,3	6,5
Alimentadores de linhas de produção	112	0,5	133	0,6	659	2,2	19,4
Mecânicos de manutenção de máquinas industriais	458	2,1	423	1,9	635	2,2	3,3
Operadores de fornos de primeira fusão e aciaria	748	3,5	622	2,8	605	2,1	-2,1
Técnicos e auxiliares de enfermagem	359	1,7	543	2,5	564	1,9	4,6
Eletricistas-eletrônicos de manutenção	381	1,8	338	1,5	496	1,7	2,7
Trabalhadores de soldagem e corte de metais e de compósitos	387	1,8	301	1,4	494	1,7	2,5
Professores de nível médio na educação infantil	6	0,0	14	0,1	474	1,6	54,8
Caixas e bilheteiros (exceto caixa de banco)	230	1,1	370	1,7	467	1,6	7,3
Agentes comunitários de saúde, parteiras práticas e afins	405	1,9	427	2,0	401	1,4	-0,1
Montadores de máquinas industriais	193	0,9	339	1,5	387	1,3	7,2
Trabalhadores na operação de máquinas de terraplenagem e fundações	258	1,2	145	0,7	386	1,3	4,1
Subtotal 20 maiores	12.215	57,0	11.613	53,1	16.090	54,7	2,8
Subtotal demais famílias	9.211	43,0	10.265	46,9	13.322	45,3	3,8
Total	21.426	100,0	21.878	100,0	29.412	100,0	3,2

Fonte: RAIS/ME

Gráfico 12 – Distribuição dos empregos formais das 20 famílias ocupacionais que mais empregam, segundo sexo - Barcarena, 2021 (em %)



Fonte: Ministério do Trabalho e Previdência. Rais
Obs.: Vínculos ativos em 31 de dezembro

Por fim, em terceiro lugar no *ranking*, figuram os vendedores e demonstradores em lojas e mercados, família ocupacional ligada ao setor do comércio e que responde por 1;102 vínculos de emprego (-0,1%), observando crescimento médio de 7,2% a.a.

Entre as 20 famílias ocupacionais com maior estoque de emprego merecem ainda destaque, em termos de crescimento, os professores de nível médio na educação infantil, com variação de 54,8% a.a., Os alimentadores de linhas de produção, com 19,4% a.a, e os montadores de máquinas industriais, com 7,2% a.a. Juntas, essas e outras famílias ocupacionais ranqueadas entre as 20 maiores do município, respondem por 16.090 postos de trabalho, o que corresponde a 54,7% do estoque total em 2021.

Principais famílias ocupacionais no estoque de empregos de homens e mulheres

Quando se observa as famílias ocupacionais pelo sexo das pessoas nelas empregadas em números absolutos, a que mais empregava homens era a de ajudantes de obras civis (1.526) e a que mais empregava mulheres era a de escriturários em geral, agentes, assistentes e auxiliares administrativos (1.657).

É possível observar a distribuição dos vínculos de emprego por sexo em cada família ocupacional e percebe-se que algumas delas eram quase absolutamente ocupadas por homens enquanto, em outras, ocorria o inverso. As mulheres estavam em 91,4% dos vínculos na famí-



lia ocupacional de professores de nível médio na educação infantil, enquanto os homens estavam em 99,6% dos empregos na família ocupacional de trabalhadores de montagem de estruturas de madeira, metal e compósitos em obras civis. Havia mais famílias ocupacionais com predominância masculina entre as 20 famílias ocupacionais que mais empregavam no município em 2021.

Principais famílias ocupacionais no estoque de empregos de jovens

A Tabela 14 explora as principais famílias ocupacionais no estoque de empregos para jovens em Barcarena. Conhecer essas famílias ocupacionais é importante para traçar políticas de qualificação profissional para esse público, uma vez que o manual da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) define parâmetros de

Pesquisa mostrou predominância masculina entre as 20 famílias ocupacionais que mais empregavam no município em 2021

qualificação para cada uma dessas categorias. Em primeiro lugar no ranking figuram os Escriturários em geral, família ocupacional com certa transversalidade entre os setores de atividade econômica. Essa família respondeu por 12,1% do estoque de empregos para jovens em 2021, mas registrou variação média anual negativa, na ordem de -1,2%. O segundo lugar no ranking é ocupado pela família de Ajudantes de obras civis, família associada à construção civil, com 11,9% do estoque, o que corresponde a 987 vínculos. Em relação à série histórica essa família viu seu estoque recuar a uma média de -0,2% a.a. O terceiro lugar no ranking é ocupado pelos Vendedores e demonstradores em lojas e mercados, ocupação ligada ao setor do comércio, responsável por 657 vínculos ou 7,9% do total.

Tabela 14 – Estoque de emprego formal para jovens (14 a 29 anos), participação percentual e variação média anual nas 20 maiores famílias ocupacionais. Barcarena, 2011, 2016 e 2021

Atributos pessoais	2011		2016		2021		Variação média anual
	Nº abs.	Part. %	Nº abs.	Part. %	Nº abs.	Part. %	
Escriturários em geral, agentes, assistentes e auxiliares administrativos	1.141	15,7	725	11,9	1.011	12,1	-1,2
Ajudantes de obras civis	1.010	13,9	547	8,9	987	11,9	-0,2
Vendedores e demonstradores em lojas ou mercados	355	4,9	505	8,3	657	7,9	6,3
Operadores de processos das indústrias, de transporte de produtos químicos, petroquímicos e afins	50	0,8	82	1,3	349	4,2	19,7
Trabalhadores nos serviços de manutenção e conservação de edifícios e logradouros	282	3,8	282	4,6	281	3,4	0,0
Porteiros, guardas e vigias	232	3,2	150	2,8	269	3,2	1,5
Trabalhadores nos serviços de manutenção de edificações	160	2,2	212	3,5	281	3,1	5,0
Motoristas de veículos de cargas em geral	161	2,2	178	2,9	193	2,3	1,8
Trabalhadores de montagem de estruturas de madeira, metal e compensado em obras civis	158	2,2	105	1,7	182	2,2	1,4
Alimentadores de linhas de produção	175	2,4	162	2,6	175	2,1	0,0
Mecânicos de manutenção de máquinas industriais	41	0,8	64	1,0	171	2,1	15,4
Operadores de fornos de primeira fusão e aciaria	56	0,9	88	1,4	165	2,0	9,6
Técnicos e auxiliares de enfermagem	139	1,9	171	2,8	134	1,6	-0,4
Eletricistas-eletrônicos de manutenção	119	1,6	89	1,5	107	1,3	-1,1
Trabalhadores de soldagem e corte de metais e de compósitos	73	1,0	57	0,9	104	1,2	3,8
Professores de nível médio na educação infantil	118	1,6	67	1,1	97	1,2	-1,9
Caixas e bilheteiros (exceto caixa de banco)	8	0,1	25	0,4	89	1,1	27,2
Agentes comunitários de saúde, parteiras práticas e afins	85	0,9	84	1,4	89	1,1	3,2
Montadores de máquinas industriais	58	0,8	51	0,8	83	1,0	4,0
Trabalhadores na operação de máquinas de terraplenagem e fundações	108	1,5	109	1,8	81	1,0	-2,8
Subtotal 20 maiores	4.525	62,4	3.763	61,5	5.485	65,9	1,9
Subtotal demais famílias	2.732	37,6	2.351	38,5	2.842	34,1	0,4
Total	7.357	100,0	6.114	100,0	8.327	100,0	1,4

Fonte: RAIS/ME



6. Percepção do recrutamento em Barcarena

O Programa Todos pelo Trabalho, justamente interessado em ampliar o conhecimento da dinâmica do mercado de trabalho local, iniciou um levantamento junto ao Sine local e às empresas instaladas no município para saber quais têm sido os desafios que enfrentam no recrutamento de pessoal para ocupar as vagas disponibilizadas.

47

Desenvolvimento da pesquisa

A pesquisa foi realizada nos meses de outubro e novembro de 2022, em duas frentes:

- i) Na primeira, foram coletadas vagas informatizadas, no Sine, ou seja, vagas disponibilizadas por redes públicas.
- ii) Na segunda, foi desenvolvido um instrumento de pesquisa próprio. Através do diálogo com as empresas, elaborou-se um questionário com intuito de mapear quais eram as prioridades e vagas ofertadas dentro do mercado de trabalho em Barcarena.

Os dois bancos de dados informados deram **acesso à mais de mil vagas** de diferentes empresas e setores de atuação, incluindo as diversas posições.

Coleta de informações

i) Vagas Informatizadas.

Ao todo, foram coletadas informações de **333 vagas** informatizadas obtidas através de cerca **52 empresas**². Somados, os rendimentos dos salários anunciados para essas vagas, alcançam valor aproximado de **176 mil reais**.

Estes dados foram extraídos do *site Trabalha Brasil* (trabalhabrasil.com.br), nova página na *internet* que atua como um *hub* de informações cadastrais de emprego do portal Sine (sine.com.br). Para chegar às vagas mencionadas, foram feitas extrações contendo vagas de trabalho da cidade de Barcarena.

Através deste *site*, foram geradas diferentes informações contendo características das vagas de emprego. Neste banco é possível encontrar dados sobre as vagas disponíveis: o período de anúncio da vaga; o salário ofertado; o enquadramento da vaga em *home-office* ou não; vagas para pessoas com deficiência (PCD); descrição da vaga e o regime de trabalho. Após a obtenção destas informações, foram avaliadas as vagas listadas acrescentando-se informações de acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). Esta classificação foi empreendida avaliando os seguintes procedimentos:

I) Compatibilidade do nome da vaga com a Classificação;

II) Avaliação da descrição da vaga. Em caso de eventuais dúvidas para

a compatibilidade com a vaga, foram avaliadas as descrições com intuito de estabelecer o vínculo mais adequado entre a vaga anunciada e a CBO.

É importante destacar que, tendo em vista o caráter de autonomia das empresas no anúncio destas informações, ou seja, a publicação dos dados cadastrais depende do papel ativo de anúncio da empresa, é possível haver descontinuidade de informações de anúncio gerando eventuais *missings* em alguns campos de informação das vagas.

ii) Pesquisa Barcarena.

Em uma segunda etapa, foi desenvolvido um instrumento específico de pesquisa com intuito de mapear os principais desafios e vagas disponíveis no mercado de trabalho da cidade de Barcarena. Em conjunto com a equipe de desenvolvimento, foram contatadas as principais empresas de Barcarena que atuam no recrutamento de profissionais para o mercado de trabalho. Ao todo, foram mapeadas cerca de **1.326 vagas** abarcando aproximadamente **192 nomenclaturas de profissões**. Através do desenvolvimento deste instrumento, a pesquisa buscou passar por diferentes temas que incluem: tempo médio na empresa e contratações; característica da empresa; uso de banco de dados; principais dificuldades (contratação); principais facilidades (contratação) formação dos candidatos; experiência dos candidatos; tempo de experiência; grau de instrução; *sites* mais usados; vagas Sine; escolas/

2. É necessário levar em consideração que parte destas vagas é anunciada de forma confidencial, de modo que o número de empresas mencionadas pode ser menor do que o descrito, tendo em vista a ocultação da origem do ofertante da vaga.



Dashboard sobre o perfil das profissões. Acesse pelo QR Code abaixo, [clique aqui](#) ou na figura ao lado



A tela com acesso aos principais dados sobre o perfil das vagas disponíveis em Barcarena

cursos de referência; necessidade de tipo de habilitação para motoristas; diversidade e inclusão; e, por fim, anúncio de vagas.

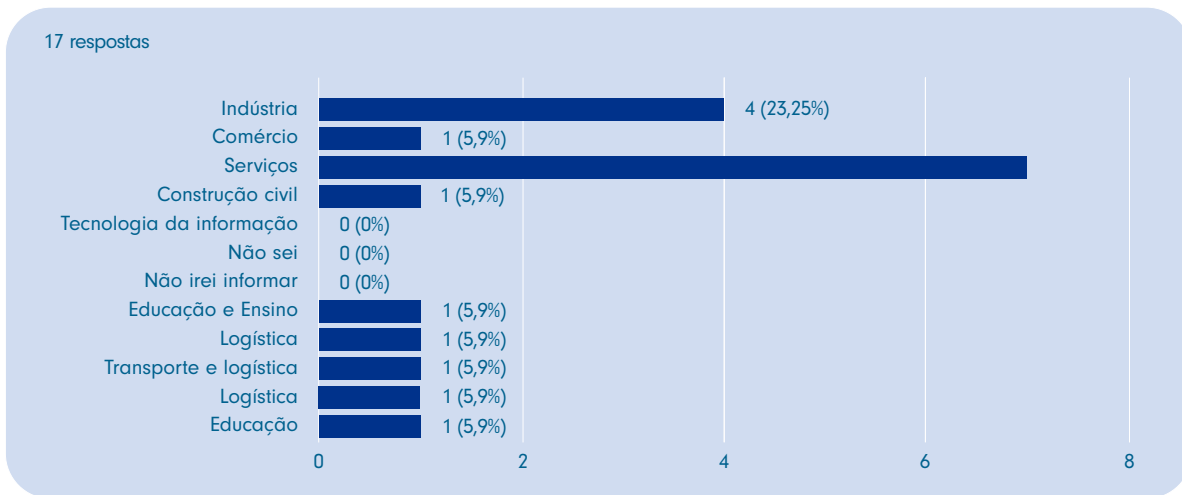
Resultados da pesquisa

A seguir são apresentadas as principais informações geradas a partir desses esforços de levantamento feitos localmente, seja nas bases do Sine ou nas informações prestadas pelas empresas.

Perfil das empresas participantes

13 das 17 empresas que responderam à pesquisa afirmaram estar há mais de 10 anos instaladas no município. Destas, seis são do setor de serviços, quatro indústrias, duas do campo educacional e duas de logística. O setor de transporte, construção e comércio tiveram uma empresa de cada representada na pesquisa.

Gráfico 13 – A qual setor pertence este estabelecimento?

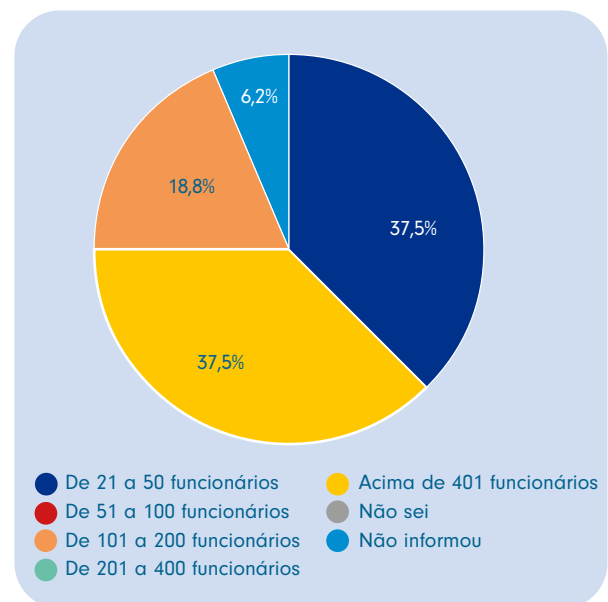


A pesquisa também foi diversa em termos de porte, pois cinco empresas participantes afirmaram ter mais de 400 empregados, enquanto três tinham de 101 a 200, seis contavam entre 21 e 50 trabalhadores e uma não informou. Apenas uma empresa disse não haver contratado empregados no último ano. Entre as 16 que contrataram, seis – a maioria delas do setor industrial – disseram haver contratado mais de 50 trabalhadores e cinco empresas – do setor de serviços – informaram haver contratado entre 10 e 19 pessoas. Não foi perguntado na pesquisa se são vagas de reposição por rotatividade ou se são novos postos de trabalho criados.

Sobre o tempo de permanência das pessoas empregadas, mais de 40% das empresas participantes responderam que os vínculos duram entre um e dois anos e 30% delas disseram que a permanência é de dois a quatro anos. Em 12% das empresas os vínculos têm mais de 8 anos.

Apenas 12% das empresas afirmaram que as vagas ofertadas por elas têm alta concorrência, situação considerada

Gráfico 14 – Aproximadamente quantos funcionários trabalham nesta empresa?



adequada pelos contratantes. Mais da metade das empresas (53%) disseram que a concorrência para as vagas é neutra, ou seja, nem adequada, nem inadequada. Contudo, quase 18% afirmaram que a concorrência é inadequada, uma vez que faltam profissionais disputando as vagas.

Gráfico 15 – Consultando as informações da empresa, saberia nos dizer o tempo médio de permanência dos funcionários na empresa?

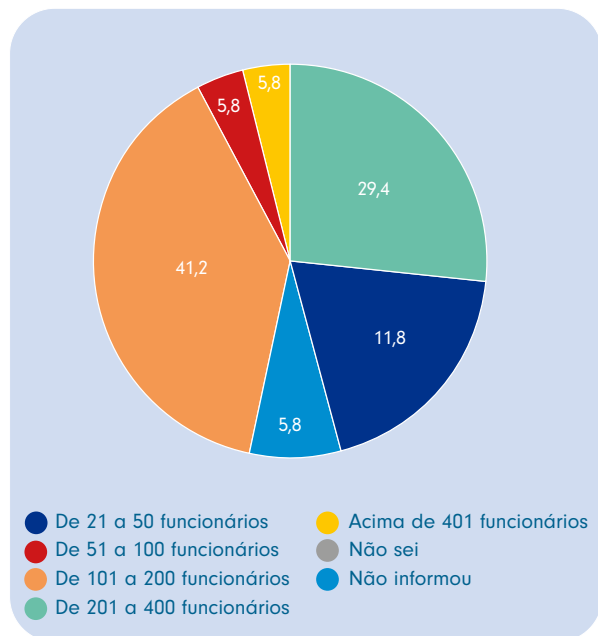


Gráfico 16 – De forma geral, quando vocês recebem a demanda por uma vaga, como avaliam a quantidade de profissionais participando do processo?



Vagas para ocupações operacionais

As vagas operacionais são as que encontram mais candidatos com formação adequada, segundo 58% das empresas respondentes, enquanto um pouco mais de 23% delas afirmam o contrário.

Quando o quesito é experiência profissional, quase 65% das empresas consideram que os candidatos estão adequados para vagas operacionais e 35% que eles estão inadequados. Em 47% das empresas participantes da pesquisa é exigido menos de um ano de experiência para vagas operacionais e quase 18% delas dizem exigir de um a dois anos, enquanto 23% das empresas não exigiam experiência anterior.

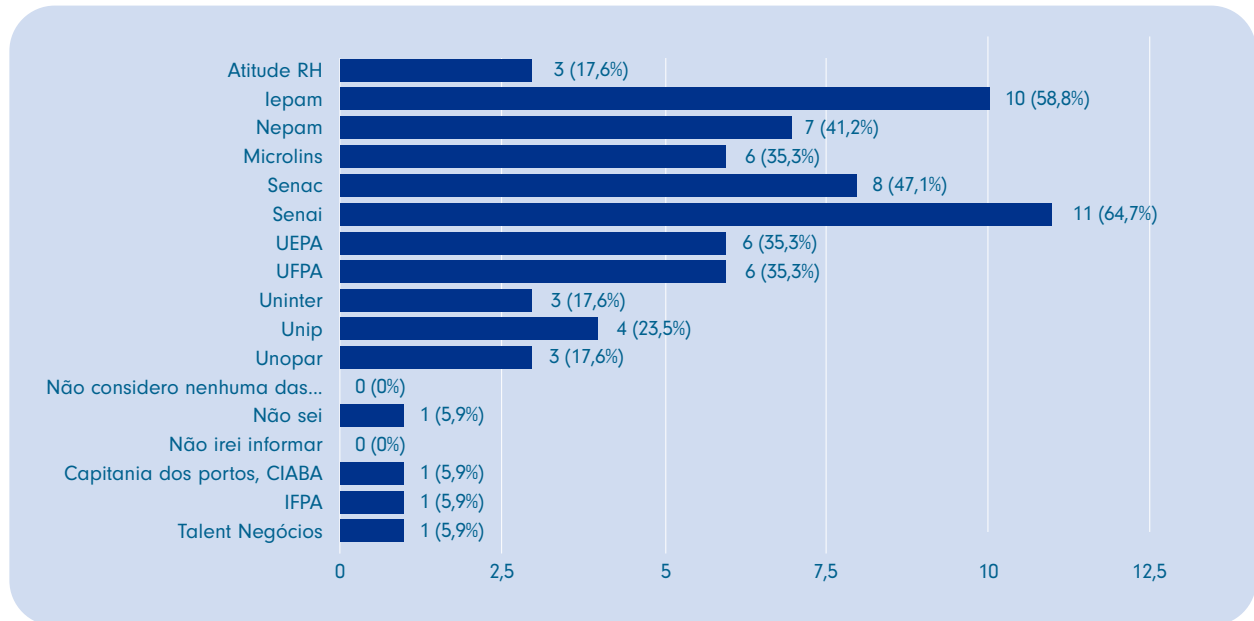
Quase 53% das empresas dizem exigir ensino médio completo para as vagas operacionais, 17% pedem ensino médio incompleto, cerca de 12% pedem fundamental incompleto e outros 12% pedem alfabetizado ou fundamental incompleto.

Vagas para ocupações de técnicos ou analistas

Quando as vagas são para técnicos ou analistas, a formação dos candidatos é considerada adequada para quase 53% das empresas e inadequada para mais de 30% delas.

Sobre a experiência profissional, 53% das empresas consideram os candidatos adequados. Porém, para 35% das empresas os candidatos têm experiência inadequada para as vagas ofertadas. Para as vagas de técnicos ou analistas, quase 44% das empresas dizem exigir de um a menos de dois anos de experiência, cerca de 19% exigem de dois a menos de três anos e pouco mais de 12% exigem menos de um ano.

Gráfico 17 – Cite referências de escolas, universidades e organizações que desenvolvem cursos com perfil que atendem a demanda local das empresas.



Quanto à escolaridade, pouco mais de 35% das empresas relataram não exigir escolaridade mínima para vagas de técnicos ou analistas, pouco mais de 17% delas requer ensino médio técnico e igual percentual exige apenas alfabetizado ou ensino fundamental incompleto.

Vagas para ocupações de liderança ou gestão

As vagas de liderança ou gestão repetem a condição de técnicos e analistas quando o quesito é a formação dos candidatos: é considerada adequada para quase 53% das empresas e inadequada para mais de 30% delas.

Quando o quesito é experiência profissional, quase 59% das empresas consideram os candidatos adequados para as vagas. Pouco menos de 30% das empresas acham que a experiência profissional é inadequada para essas vagas. Quando as vagas são para gestão

Gráfico 18 – De forma geral, o perfil dos candidatos quando disputam uma oportunidade na empresa:





e liderança, quase 60% das empresas pedem de dois a três anos de experiências aos candidatos.

Com relação à escolaridade, 47% das empresas buscam trabalhadores alfabetizados ou com ensino fundamental incompleto para as vagas de liderança ou gestão, 17% delas buscam pessoas com curso superior sem especialização e 11% não exigem uma escolaridade mínima.

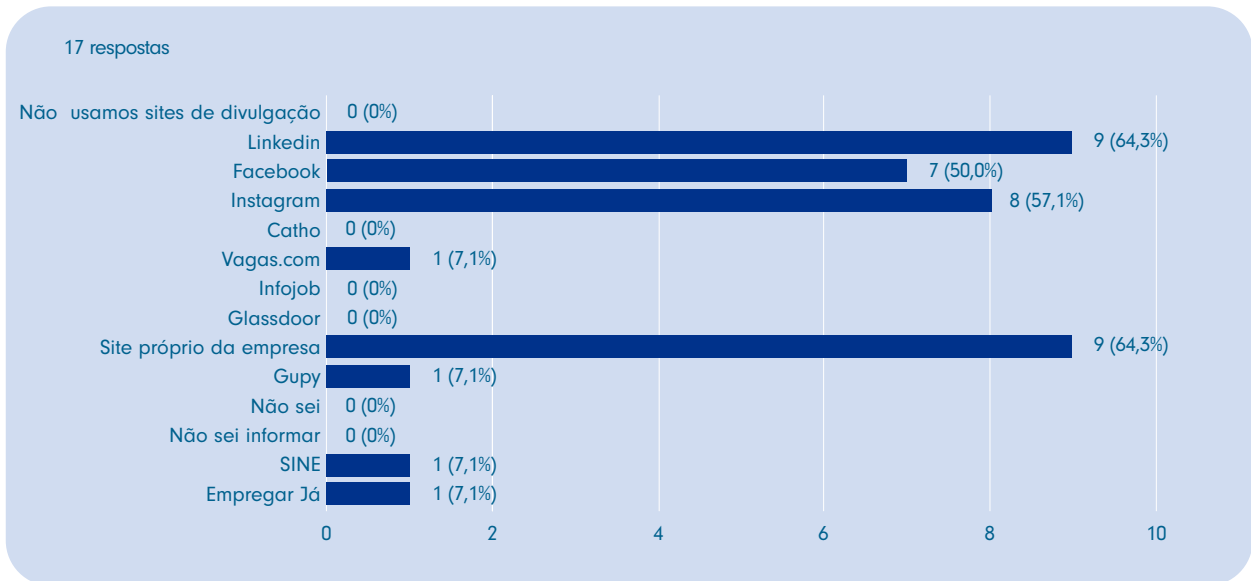
Apesar de a maioria das empresas considerar adequadas a formação e a experiência dos trabalhadores que disputam as vagas, é quase unânime (94%) a opinião de que os concorrentes atendem apenas parcialmente os requisitos do perfil das vagas. Contudo não foram especificados pelas empresas quais são esses requisitos não atendidos, sendo que apenas

Pesquisa quis saber das empresas quais instituições locais de educação e formação preparam melhor o trabalhador para o perfil esperado para vaga

uma empresa mencionou justamente a formação e a experiência como inadequadas. Já as informações fornecidas pelas empresas participantes sobre os requisitos de escolaridade para as vagas disponibilizadas são intrigantes, pois em alguns casos divergem dos requisitos mais comumente encontrados no mercado de trabalho, como é o caso de cargos de liderança e gestão, que em geral requerem formação de nível superior.

As empresas participantes da pesquisa também informaram quais instituições locais de educação e formação

Gráfico 19 – Em caso afirmativo (3.8.4 Sim), quais os principais sites de divulgação de vagas pela empresa (múltipla escolha):



profissional preparam trabalhadores com o perfil esperado para as vagas. Para cerca de 65% das empresas, o Senai é mencionado, seguido por le-pam (59%), Senac (47%), Nepam (41%); UFPA, UEPA e Microlins foram mencionadas cada uma por 35% das empresas; Unip por 23%; Atitude RH, Uninter e Unepar tiveram 17% de menções cada. Outras foram mencionadas por uma empresa cada: Capitania dos Portos e IFPA.

Sobre o recrutamento

A maior parte das empresas (53%) considera que tem mais facilidades que dificuldades no recrutamento de pessoal. O montante de 35% das empresas alega dificuldades. Disseram contar com banco de talentos, para recorrer quando surgem vagas, 59% das empresas participantes da pesquisa. O uso desse banco é frequente em 50% das empresas, pouco usado em 30% e às vezes usado por 20%. As vagas são divulga-

Gráfico 20 – De modo geral, é possível dizer que há mais facilidade ou dificuldade no recrutamento de profissionais da empresa:

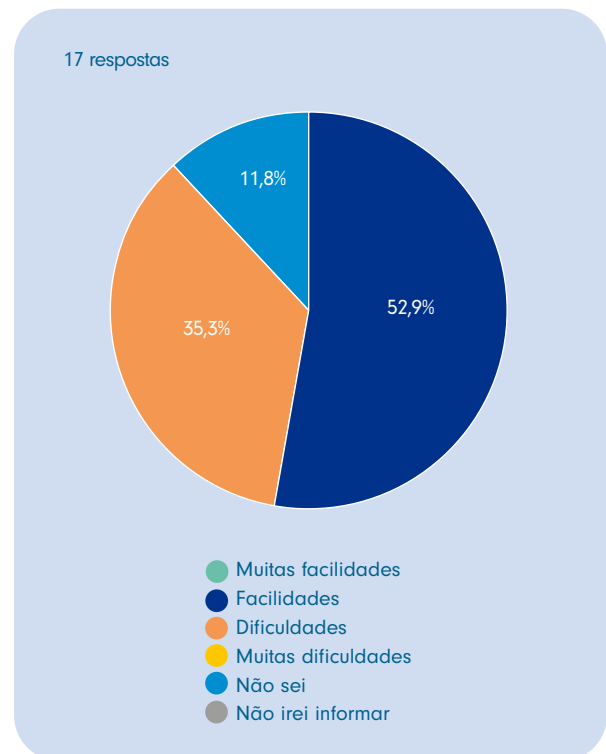


Gráfico 21 – Como avalia a qualidade da plataforma no fornecimento de vagas?

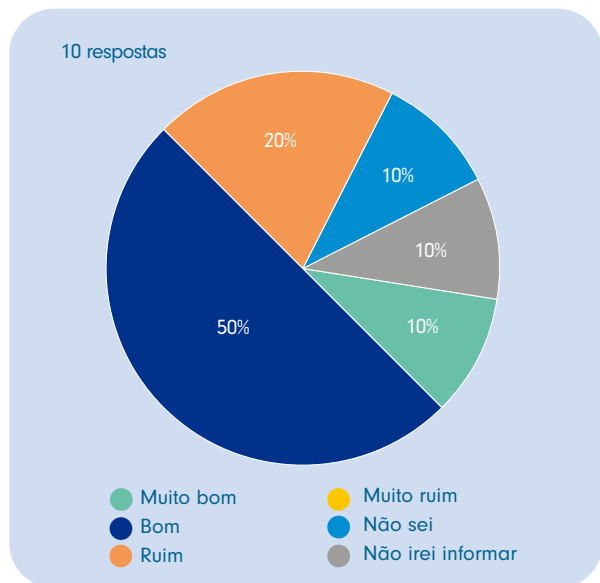


Gráfico 23 – A empresa realiza algum programa ou atividade que fortaleça a diversidade, pluralidade ou inclusão:

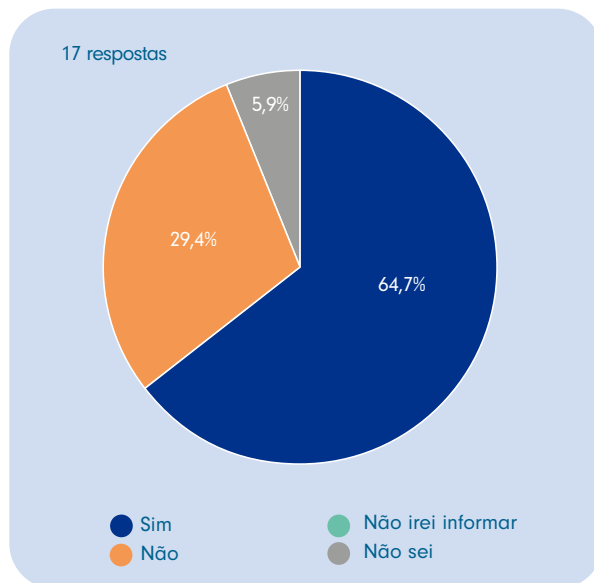
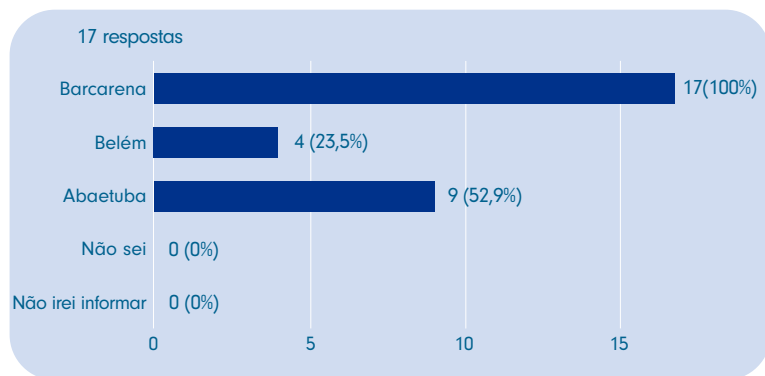


Gráfico 22 – A mão de obra da empresa provém majoritariamente de quais municípios?



das publicamente em 59% das empresas, e internamente ou usando banco de dados interno, em cerca de 18% das empresas para ambos os casos.

Pouco mais de 82% das empresas dizem utilizar a internet como meio de divulgação das vagas. Os sites próprios das empresas e o LinkedIn são utilizados por 64% das empresas, Instagram por 57%, Facebook por 50%. Sine, Vagas.

com, Emprega já e Gupy foram cada um mencionados por uma empresa. Pouco mais de 70% das empresas usam também portal ou mural da empresa para divulgação das vagas e 53% se valem de indicações de outros empregados. Ao mesmo tempo, cerca de 59% das empresas disseram já ter ofertado vagas no SINE, enquanto 35% delas não utilizaram esse serviço no seu

recrutamento. Avaliaram como bom o serviço do SINE, 50% das empresas que o utilizaram, 20% delas acharam ruim, 10% muito bom.

Todas as empresas da pesquisa disseram contratar trabalhadores de Barcarena, enquanto 53% também contratam de Abaetetuba e pouco mais de 23% recrutam trabalhadores de Belém. Todas as empresas disseram ter esfor-

ços específicos para contratar trabalhadores locais, porém não houve detalhamento na pesquisa de quais são esses esforços.

A maioria das empresas (82%) disse contratar trabalhadores na modalidade “permanente” (prazo indeterminado), 47% também contratam temporários e 12%, intermitentes.

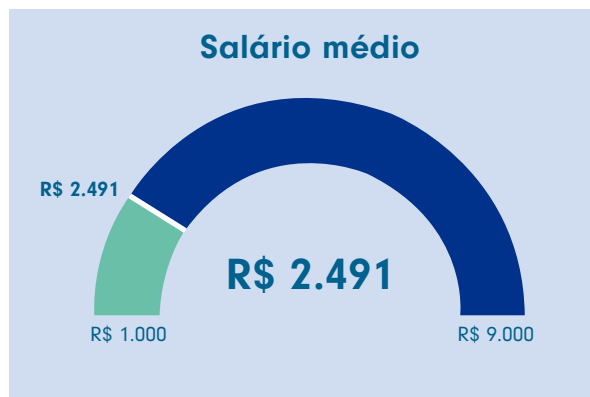
Em 64% das empresas há programas ou outras iniciativas para fortalecer a pluralidade, diversidade ou inclusão, sendo que em 35% das empresas há vagas atualmente ofertadas para grupos minoritários.

A plataforma *online* de dados e informações sobre emprego em Barcarena

A extração de gráficos do *Dashboard* demonstra como a ferramenta possibilita análise e visualização dos dados tabulados na pesquisa: a coleta de informações de vagas informatizadas permitiu observar que o salário médio das vagas anunciadas pelas empresas gira em torno de dois salários-mínimos, mais precisamente R\$ 2.491. A maior quantidade de vagas disponível é CLT, representando quase um nono das vagas anunciadas (89,78%). A maior parte destas vagas também se encontra em regime de trabalho normal (não *home office*), representando 92,73% das vagas anunciadas.

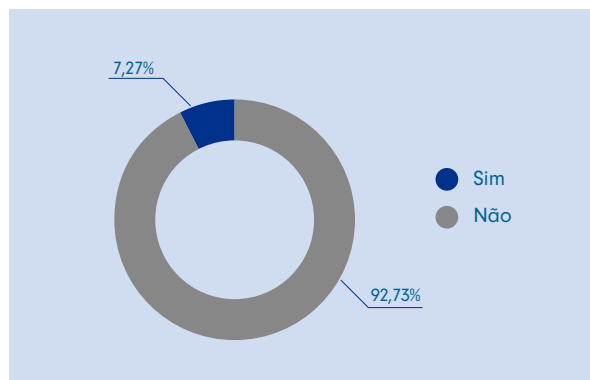
A ferramenta possibilita visualizar expressões mais comuns nas descrições das vagas anunciadas em recrutamentos. No exemplo do Gráfico 27 é possível listar em primeiro lugar a palavra “experiência”. Esta palavra sugere associação de vagas que possam ter como pré-requisito uma ambientação

Gráfico 24 – Salário mínimo, médio e máximo das vagas ofertadas.



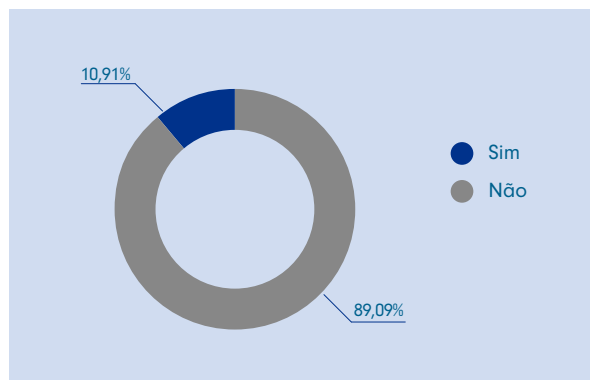
Fonte: Synergia, 2022

Gráfico 25 – Porcentagem de vagas informatizadas destinadas para Home Office



Fonte: Synergia, 2022

Gráfico 26 – Porcentagem de vagas informatizadas destinadas a pessoas com deficiência (PCD)



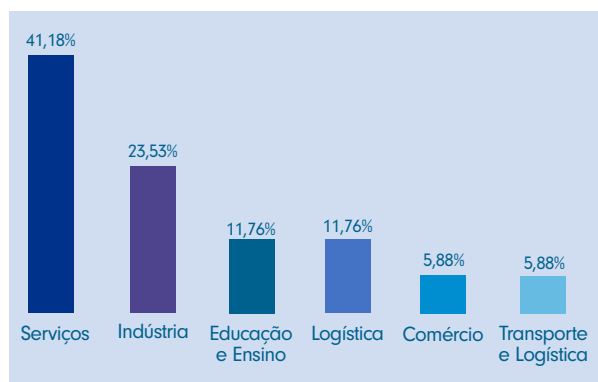
Fonte: Synergia, 2022

Gráfico 27 – Nuvem das palavras mais usadas ao longo da descrição das vagas e recrutamento



Fonte: Synergia, 2022

Gráfico 28 – Setor das empresas

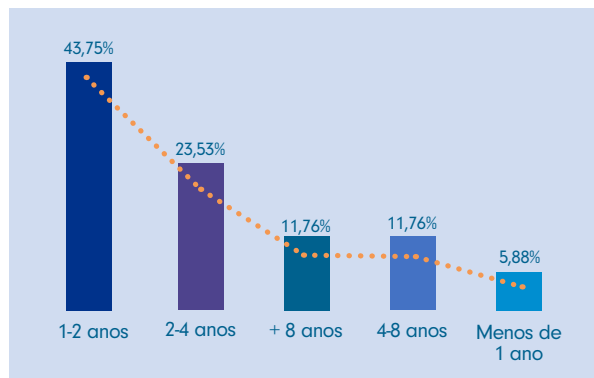


Fonte: Synergia, 2022

prévia com o mercado de trabalho para entrada em outra atividade.

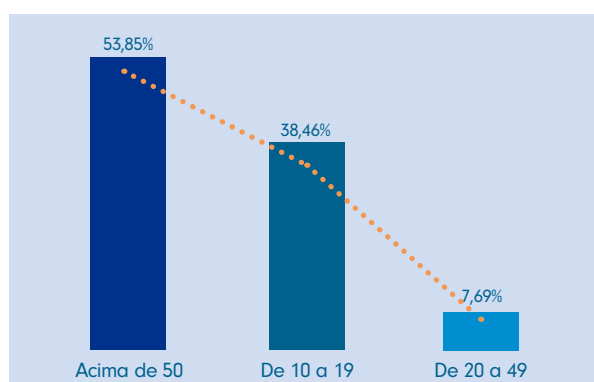
O Gráfico 28 mostra que, ao avaliar os resultados obtidos pela pesquisa nas empresas, é possível identificar algumas informações ligadas às características das iniciativas comerciais que participaram da pesquisa, além do tempo médio de permanência na empresa e as contratações realizadas no último ano. A maioria das empresas participantes pertence ao setor de Serviços e Indústria, totalizando 64,71 % de todas as empresas participantes, com destaque para a área de serviços (41,18%). O gráfico

Gráfico 29 – Tempo de permanência na empresa



Fonte: Synergia, 2022

Gráfico 30 – Quantidade de funcionários contratados (ano)



Fonte: Synergia, 2022

Gráfico 28 faz uma representação em gráfico de barras avaliando os setores das empresas participantes.

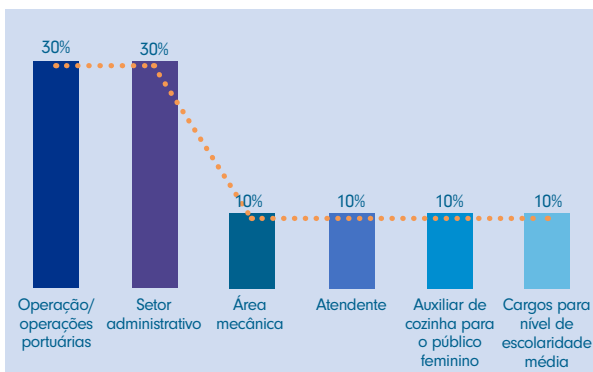
Da mesma forma, o Gráfico 29 demonstra o tempo médio nas empresas gira em torno de 43,75%. As menores porcentagens são justamente aquelas que ficam muito tempo na empresa, mas principalmente daqueles que ficam menos de um ano (6,25%). A expressiva maioria das empresas (94,12%) também afirmou ter feito contratações no último ano. Destas empresas, mais da metade das empresas contratou mais de 50 funcionários no último ano.

Gráfico 31 – Nuvem de palavras das principais dificuldades de recrutamento



Fonte: Synergia, 2022

Gráfico 32 – Áreas com maior facilidade de recrutamento

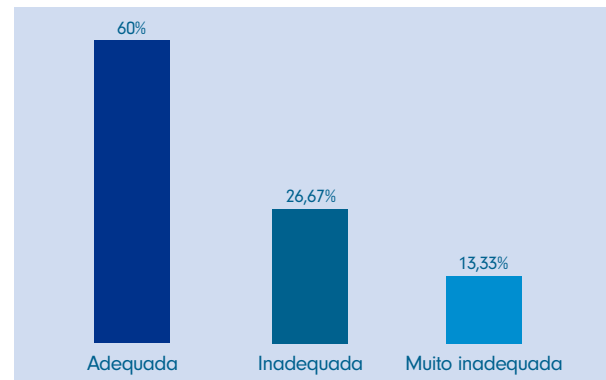


Fonte: Synergia, 2022

Ao avaliar as dificuldades das empresas, 68,75% relataram dificuldades no recrutamento. Entre as principais dificuldades encontradas, estão expressões como “conhecimento”, “qualificação” e “formação”. Estas palavras podem indicar a existência de dificuldades associadas à captação de mão de obra especializada. O Gráfico 31 apresenta as principais expressões associadas às dificuldades listadas pelos recrutadores.

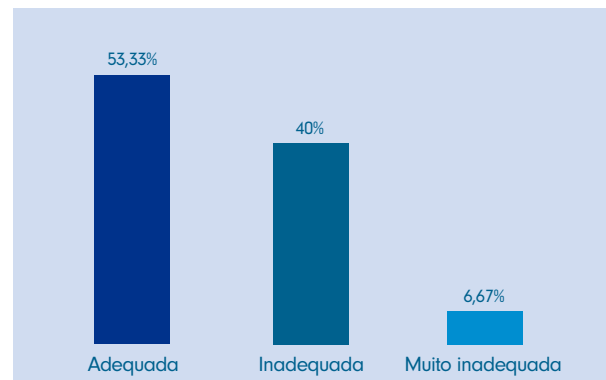
A maioria das empresas possui banco de dados para recrutamento (64,29%) e

Gráfico 33 – Satisfação quanto à formação dos candidatos – operacional



Fonte: Synergia, 2022

Gráfico 34 – Satisfação quanto à formação dos candidatos – técnico ou analista

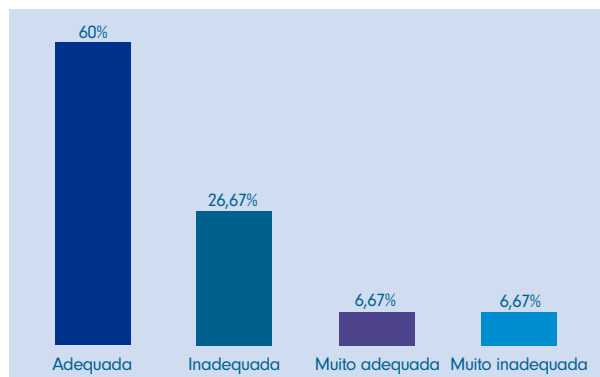


Fonte: Synergia, 2022

divulga vagas na internet (78,57%), metade das empresas usa destes bancos de dados (50%) frequentemente. Uma parte significativa das empresas afirma priorizar a divulgação pública da vaga (58,82%) seguido da divulgação da vaga interna (17,65%), uso de banco de dados internos (17,65%) e indicações de especialistas (5,88%).

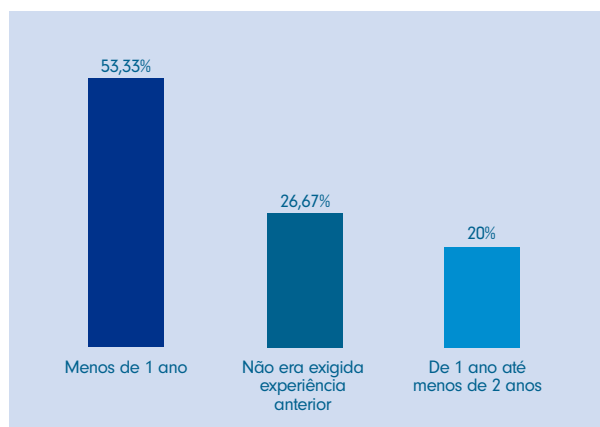
O gráfico 32 apresenta que entre as áreas vistas com maior facilidade de recrutamento, encontram-se áreas de Operação/Operações portuárias, juntamente com o Setor Administrativo.

Gráfico 35 – Satisfação quanto à formação dos candidatos – liderança ou gestão



Fonte: Synergia, 2022

Gráfico 36 – Tempo de experiência exigido - operacional

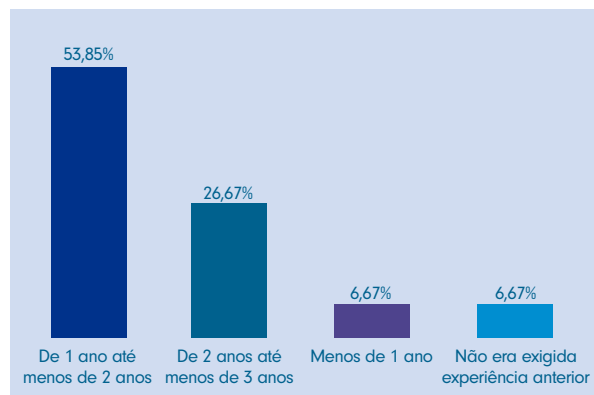


Fonte: Synergia, 2022

A divisão entre cargos operacionais, analistas e de liderança/coordenação identifica que a formação das empresas possui níveis de avaliação próximos entre estes setores.

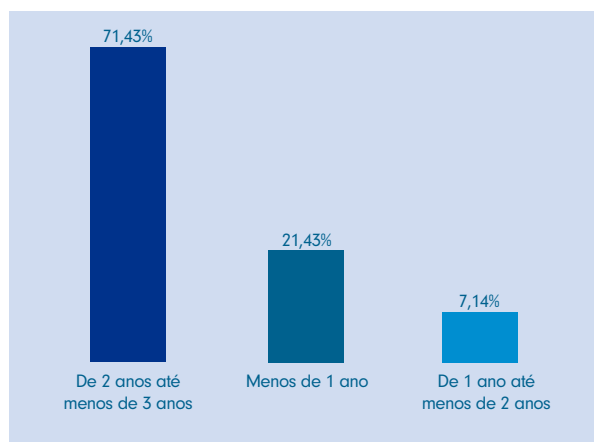
O fenômeno de escada entre o tempo de experiência exigido e os apresentados pode ser avaliado na análise do tempo de experiência para o recrutamento. O nível operacional demanda majoritariamente menos de um ano de experiência para recrutamento (53,33%), enquanto o nível técnico e analista de 1 até menos 2 anos (53,85%), enquanto de liderança

Gráfico 37 – Tempo de experiência exigido – técnicos e analistas



Fonte: Synergia, 2022

Gráfico 38 – Tempo de experiência exigido – liderança



Fonte: Synergia, 2022

de 2 até três anos (71,43%). De acordo com a amostra realizada, há a necessidade de uma experiência mínima de 3 anos para assumir cargos de liderança nas empresas. Os gráficos a seguir sintetizam o Tempo de Experiência Exigido de acordo com área de atuação das profissões.

Os gráficos da página seguinte reúnem informações sobre a capacidade dos candidatos de atender ao perfil das vagas listadas. De acordo com os dados levantados, 94,12% dos candidatos atendem apenas parcialmente o perfil das

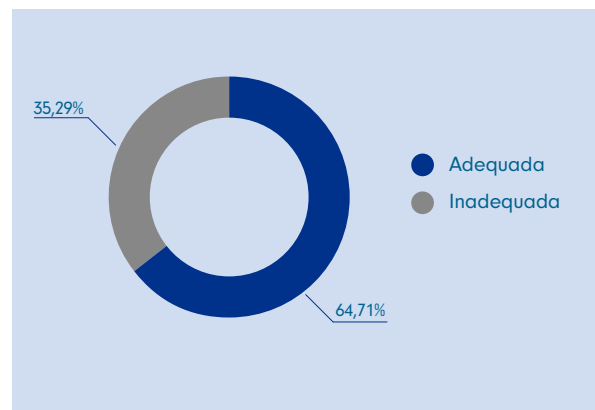
vagas. Esse resultado pode ser expresso também pela satisfação com relação às experiências dos candidatos. Os valores de satisfação encontram-se muito próximos entre os setores com um leve aumento de inadequação (40%) no setor de técnicos e analistas. Os gráficos 39, 40 e 41 avaliam o grau de satisfação com a experiência nos níveis operacionais, técnicos analistas e áreas de liderança.

Ao avaliar os *sites* de divulgação mais usados pelas empresas (Gráfico 42), é possível listar os *sites* mais requisitados. Entre os *sites* mais usados para a divulgação de vagas na internet estão LinkedIn 71,73%, *sites* das empresas (próprio) 64,29% e Facebook (57,14%). Importante destacar o menor protagonismo das vagas Sine e Gupy ainda que eles sejam largamente usados por outras empresas fora da região.

A maioria das empresas recruta como mão de obra pessoas da cidade de Barcarena, mas também Abaetetuba e Belém, demandando majoritariamente carteiras de habilitação no nível B (45,16%) e D (25,81%). O Gráfico 42 apresenta os *sites* com maior nível de adesão na hora de publicação de uma vaga por parte das empresas.

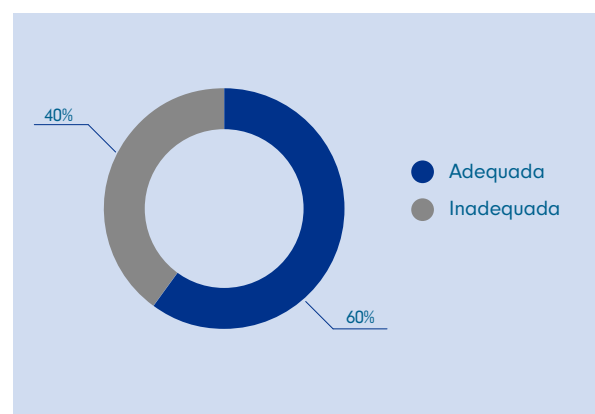
No que se refere à Diversidade e Inclusão, 71,43% das empresas participam de iniciativas de incentivo à diversidade - porcentagem maior do que o número de vagas de diversidade ofertado nestas mesmas empresas (61,64%). Um número muito inferior promove vagas de diversidade em sua empresa (61,64%). 7,69% não participam nem de programas de diversidade nem promove de vagas de diversidade. Os gráficos sintetizados resumem a informação. Os gráficos 43 e 44 sintetizam as informações sobre diversidade.

Gráfico 39 – Satisfação quanto a experiência – operacional



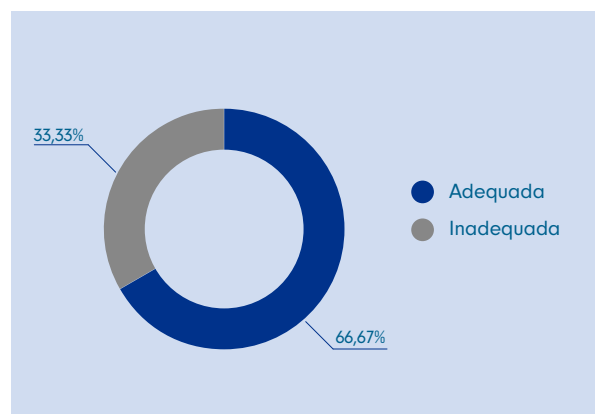
Fonte: Synergia, 2022

Gráfico 40 – Satisfação quanto a experiência – técnico ou analista



Fonte: Synergia, 2022

Gráfico 41 – Satisfação quanto à experiência – liderança



Fonte: Synergia, 2022

Gráfico 42 – Sites mais usados na divulgação de vagas na internet

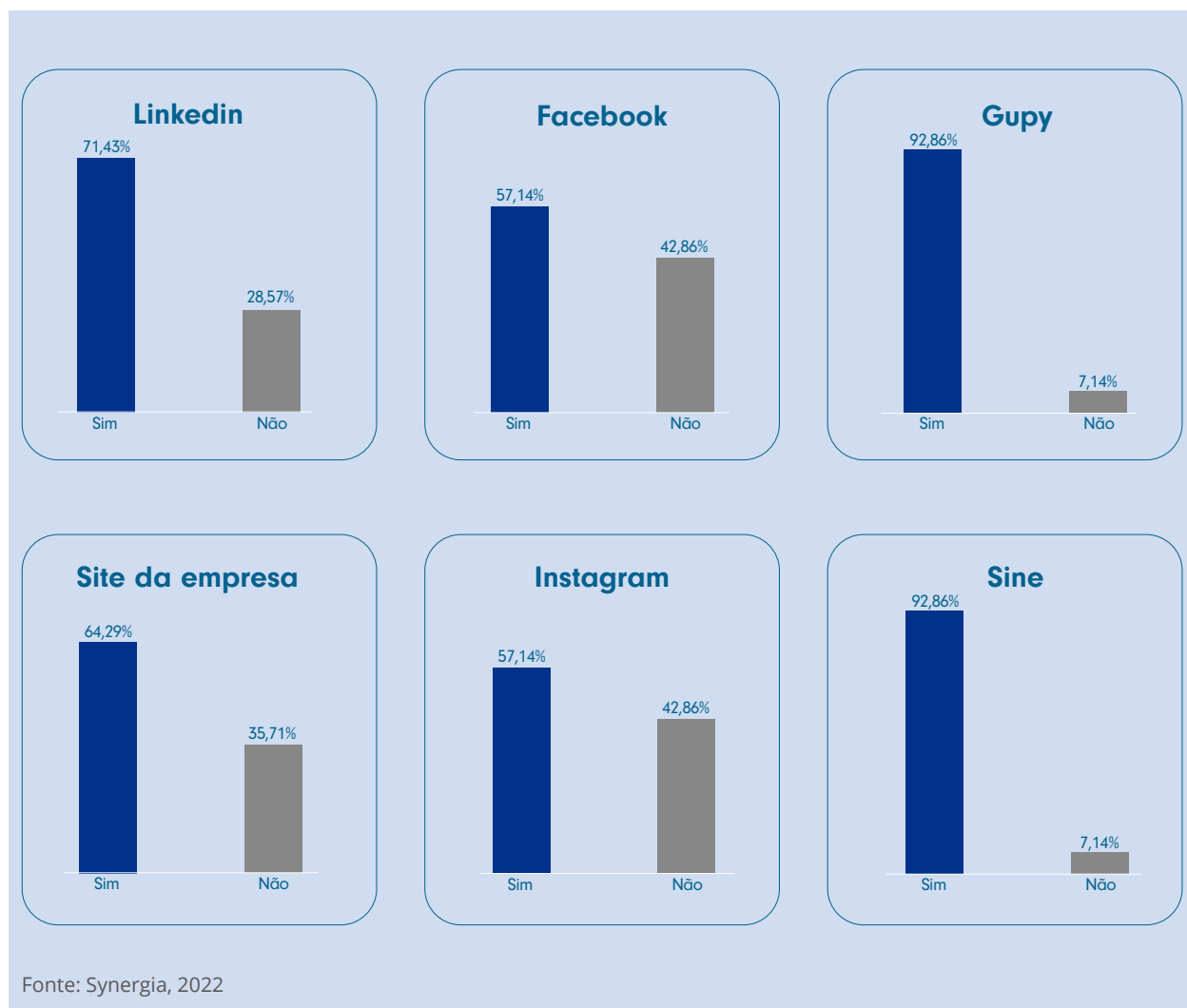


Gráfico 43 – Promove programa de diversidade?

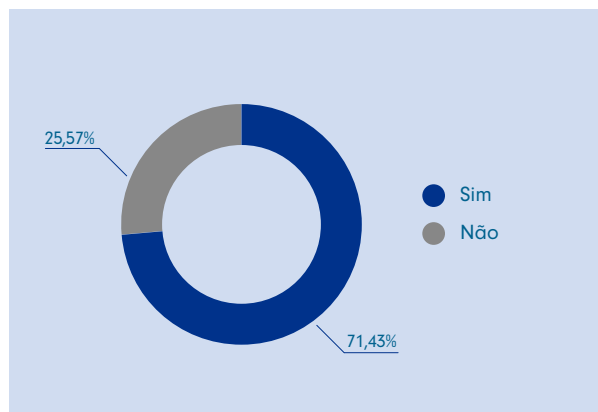
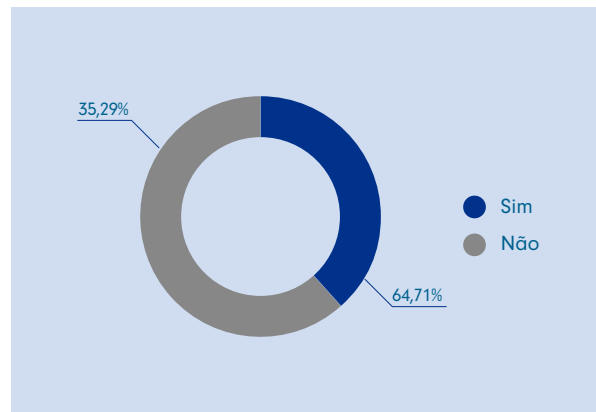


Gráfico 44 – Promove vagas de diversidade?





Ao avaliar as vagas ofertadas pelas empresas, é possível identificar que entre as 10 vagas mais ofertadas por elas estão concentradas em atividades da construção civil e áreas correlatas.

A Tabela 15 sintetiza as 10 vagas mais ofertadas pelas empresas coletadas. No universo da pesquisa com empresas, elas representam mais de 1/3 (36,62%) do total de vagas ofertadas.

As empresas participam de iniciativas de incentivo à diversidade

Com as informações apresentadas abaixo, é possível estabelecer uma visão geral sobre os resultados. Para ter acesso a essa e informações adicionais do relatório é possível acessar o *link* contendo um resumo dos arquivos.

Tabela 15 – As vagas mais ofertadas pela empresa

Nome da vaga	% das vagas	CBO código
Ajudante de obras	8,05%	717020
Técnico em segurança do trabalho	5,63%	351605
Auxiliar administrativo	3,62%	411005
Soldador	3,42%	724315
Carpinteiro	3,02%	715505
Montador de andaimes (edificações)	3,02%	715545
Pedreiro	2,62%	715210
Servente de obras	2,62%	717020
Mecânico montador	2,41%	725205
Almoxarife	2,21%	414105

Fonte: Synergia, 2022



AULA INAUGURAL
PROGRAMA OPERACIONAL
PARA MULHERES



7. Conclusões e recomendações

O Guia trouxe análise do mercado de trabalho em Barcarena e o situou na conjuntura regional e nacional. A última década foi marcada por adversidades na conjuntura econômica nacional, com a crise econômica de 2016 e o evento de emergência sanitária da Covid-19. Tais eventos demonstraram que as crises econômicas e sanitárias são particularmente impactantes para os grupos mais vulneráveis, mais expostos à queda na remuneração e condições laborais adversas. Como a economia de Barcarena assimilou essas adversidades?

Para discutir essa questão é importante retomar a caracterização da estrutura econômica do município a fim de situar a conjuntura recente. **Metade da riqueza gerada pelo município é proveniente do setor industrial, atividade que também é responsável por parcela significativa dos empregos formais e por elevar a renda média do município. Esse setor é, portanto, estratégico para a construção de políticas públicas de emprego, trabalho e renda no município.** Muitas ocupações ligadas ao setor industrial demandam qualificação profissional para o exercício laboral. Avançar na identificação dessas ocupações e na demanda por qualificação profissional nesse setor pode ser uma estratégia a ser adotada para dinamizar ainda mais a economia do município.

Dados apontados no Guia das Profissões de Barcarena revelam um mercado de trabalho pouco diverso e hegemônico por ocupações de baixa qualificação e remuneração. Os indicadores reafirmam as reflexões do programa Todos pelo Trabalho que apontam como principais desafios em Barcarena a ampliação de oportunidades para mulheres e jovens no mercado de trabalho. A concentração elevada do estoque masculino, em torno de 70,0%, está em parte ligada à natureza industrial da atividade econômica local, um setor que tradicionalmente emprega mais homens. Diversificar a economia local, com a ampliação da atividade econômica do setor de serviços, poderia ser uma alternativa para impulsionar essas oportunidades de inserção.

A limitação dos empregos de jovens pode ser identificada pelo baixo crescimento do estoque para essas faixas etárias, de 14 a 29 anos. Parte desse baixo crescimento se explica por um possível postergamento da entrada no mercado de trabalho, o que não é necessariamente danoso, se for associado à continuidade da educação formal. Um dos principais problemas do mercado de trabalho atualmente é o chamado “nem-nem”, grupo formado por jovens que não estão inseridos no mercado de trabalho e nem dão continuidade a seus estudos, gerando uma desigualdade estrutural e inercial para sua inserção futura (FREIRE & SABOIA, 2021). Nesse caso, uma possibilidade seria implantar políticas de intermediação de mão de obra, que dinamizassem a colocação desses jovens no mercado de trabalho e articulassem sua inserção laboral com a qualificação profissional.

A matriz econômica de Barcarena, altamente pautada pela exportação de

produtos industriais, a deixa atrelada a flutuações no mercado exterior, como na crise econômica de 2008. Já no caso da urgência sanitária da Covid-19, podemos notar, pelos dados até então disponíveis, que a economia do município resistiu com certa resiliência, mantendo o crescimento do estoque de empregos e o volume de exportação numa conjuntura de retração nacional e regional.

Essa resiliência esconde, no entanto, a vulnerabilidade de grupos como mulheres, negros e jovens, que estão estruturalmente desprivilegiados no que se refere à inserção laboral, como os indicadores analisados nesse estudo mostraram. Especialistas concordam que a emergência de outro evento pandêmico é provável em um cenário de degradação ambiental global, e clamam por uma preparação adequada das autoridades competentes (HODSON, 2022). Atuar para combater as desigualdades instaladas no mercado de trabalho pode ajudar a mitigar os efeitos de crises econômicas e sanitárias e dinamizar a atividade econômica dos territórios.

Neste cenário, é importante planejar investimentos que gerem ocupações que requeiram maior qualificação profissional e ofereçam melhores remunerações, o que pode impulsionar a força de trabalho a investir na sua formação e a economia local a aumentar sua produtividade.

O Programa Todos pelo Trabalho, nesse cenário, tem sua importância ao aprofundar o diálogo social acerca dos arranjos produtivos locais e dos encadeamentos produtivos que a indústria local, em parceria com o poder público, pode ajudar a estruturar, na medida em que ampliar suas demandas localmente.



Entrega de certificados do Todos pelo Trabalho em Barcarena

É necessário avançar na discussão do papel das universidades locais no desenvolvimento de pesquisa e inovação, a partir das potencialidades identificadas no território e, sobretudo, considerando os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

Esse olhar também revelou que ainda há muito espaço para expandir o mercado de trabalho local, uma vez que a sua proporção em relação à população total não alcança 30%, segundo as informações obtidas e analisadas. Isso coloca a importância de planejar, junto com a preparação da força de trabalho, os investimentos econômicos que criarão demanda, tanto em termos de quantidade quanto de qualidade dos postos a serem gerados. A qualidade dos postos de trabalho revela o grau de especialização e inovação de uma economia e da

sua força para gerar desenvolvimento local com qualidade de vida e sustentabilidade.

Este Guia reitera a importância do Programa Todos Pelo Trabalho de Barcarena, pois apesar da força econômica do município, em especial devido à presença de indústrias de grande porte, ainda permanecem muitos desafios na geração de ocupação e renda para a população local e para um mercado de trabalho dinâmico, com inovação e sustentabilidade.

Há espaço para aprimorar os sistemas privados e públicos de recrutamento de pessoal, sobretudo pela criação e manutenção de bancos de talentos, programas estruturados de diversidade

considerando, em especial, o recrutamento de mulheres e outros grupos sociais invisibilizados e vulnerabilizados. Também a articulação de ações pode ser proporcionadas pelo SINE, na medida em que a demanda de vagas for canalizada para este serviço.

A aposta do TpT no diálogo social como parte da estratégia para alcançar o desenvolvimento sustentável com qualidade de vida para toda a população local é de alta relevância, pois esses objetivos demandam um planejamento intencionado e que considere a complexidade da economia, da população, das instituições, da história e das relações sociais locais. Insistir na construção do diálogo social, com todas as dificuldades, avanços e desafios é um caminho que fortalece a comunidade local e amplia a eficácia, eficiência e efetividade das medidas a serem adotadas e implementadas.

Algumas perguntas podem ser feitas a partir das informações trabalhadas neste Guia das Profissões e poderiam ser objeto de investigação mais aprofundada por um Observatório, dentre as quais destacam-se:

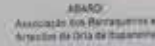
- As empresas instaladas em Barcarena têm potencial para ampliar sua demanda por força de trabalho ou já operam na totalidade da sua capacidade produtiva?
- Caso tenham potencial de ampliação, o que as impede de ampliar? O que poderia ser feito para que ampliem?
- Caso ampliem, como o Programa Todos pelo Trabalho pode contribuir para planejar a preparação da força de mão de obra?
- Como ampliar a demanda por ocupações de maior qualificação e produtividade?

- É possível investir em arranjos produtivos locais dinamizados pela demanda das indústrias locais? Como é possível criar esses arranjos?
- Qual o perfil das ocupações por conta própria do município? Como é possível apoiá-las para que se qualifiquem em termos de qualidade e renda gerada?
- Qual o papel que o associativismo, o cooperativismo e a economia solidária podem ter no desenvolvimento local?
- Como é possível gerar maior equidade de gênero, etnia no mercado de trabalho local?
- Como é possível ampliar oportunidades para a juventude no mercado de trabalho local?
- Qual a possibilidade de criar empresas alinhadas com as energias renováveis, biotecnologia e sustentabilidade? As universidades locais têm produção científica e tecnológica que poderiam ser impulsionadas nessa direção? Como isso pode ser feito considerando alternativas de trabalho e renda para a juventude e para as comunidades tradicionais locais?
- Como o Todos pelo Trabalho pode avançar contribuindo no aprimoramento das políticas para torná-las políticas de excelência na organização do mercado de trabalho?

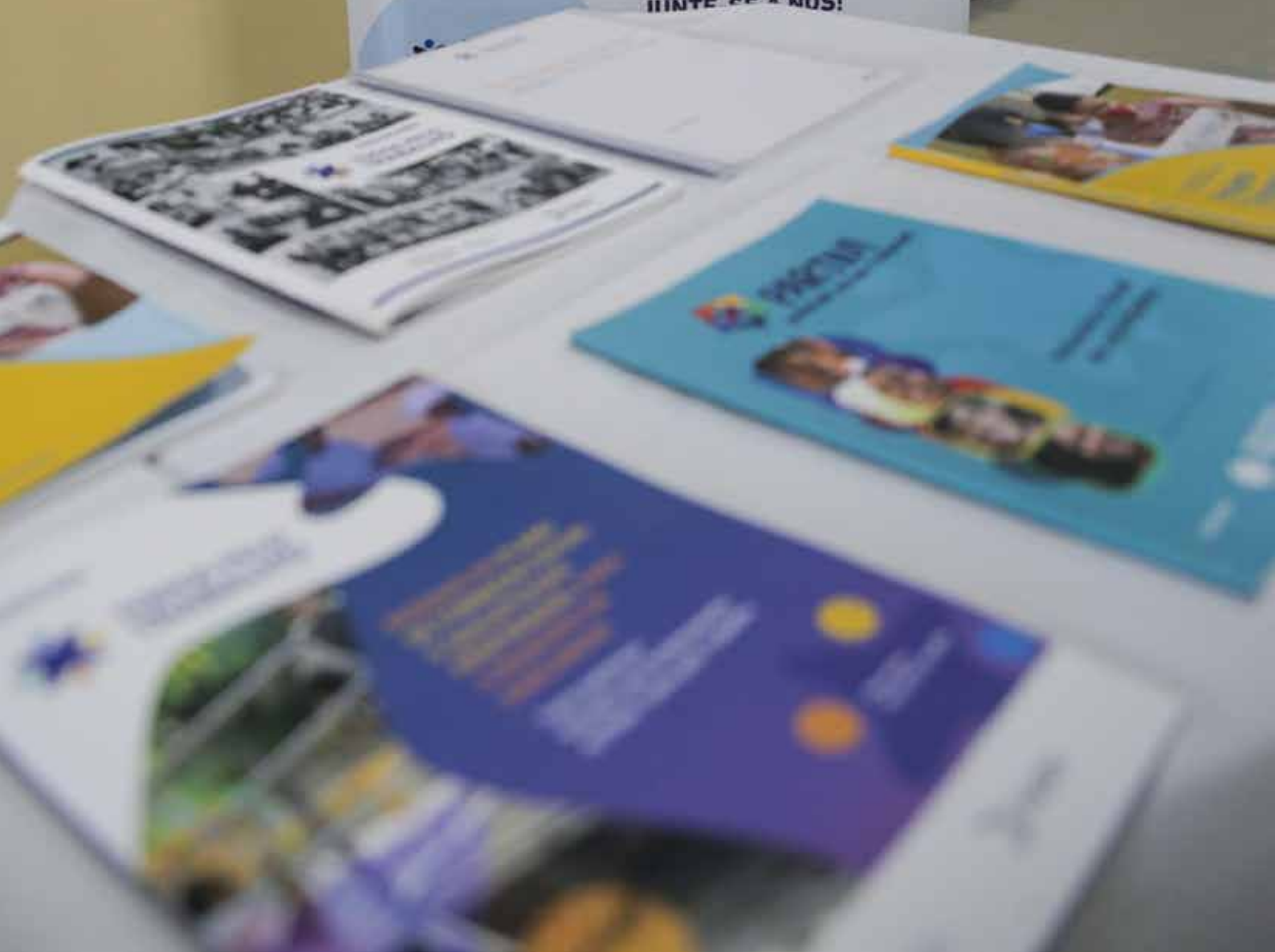
Essas e outras questões ajudam a compreender o quanto é complexo conhecer o mercado de trabalho local e ter informações relevantes para o planejamento da mudança que se espera ver no município. O Guia de Profissões de Barcarena precisa ser vivo, alimentado constantemente de informações sobre o que está acontecendo na localidade, em termos de fluxos, dinâmicas e estruturas que interferem na sua constituição.



CONHEÇA A REDE DO PROGRAMA TODOS PELO TRABALHO



E OUTROS PARCEIROS
ESTÃO CHEGANDO.
JUNTE-SE A NÓS!



Referências bibliográficas

BAQUI, P., BICA, L., ERCOLE, A., & VAN DER CHAAR, M. (2020). *Ethnic and regional variations in hospital mortality from COVID-19 in Brazil: a cross-sectional observational study*. London: The Lancet.

DIEESE. (2012). *Nota técnica 127*. São Paulo: DIEESE.

FREIRE, D. G., & SABOIA, J. (2021). *eterminantes para a condição nem-nem dos jovens brasileiros: uma análise desagregada de inativos e desocupados* (Vol. 30). Economia e Sociedade. Fonte: <<https://doi.org/10.1590/1982-3533.2021v30n3art02>>

HODSON, R. (2022). *Preparing the world for the next pandemic* (Vol. 610). Nature springer.

MIRANDA, V. (2015). *A resurgence of black identity in Brazil? Evidence from an analysis of recent censuses*. Rostock: Demograph research.

PINHEL, A. M. (2022). Discriminação racial em Curitiba e Salvador: a opinião dos usuários do SUS. IN: *intermitências da democracia e desigualdades sociais*. Curitiba: Paco editorial.

PINHEL, A. M., & PINGEL, E. S. (2022). *Apresentação do dossiê Transmissão pessoa a pessoa: análises sociológicas da pandemia COVID-19* (No prelo). São Paulo: Revista Plural.

FAPESPA <<https://www.fapespa.pa.gov.br/sistemas/pcn2021/tabelas/9-mercado-de-trabalho/9-populacao-ocupada-e-desocupada-2015-2019.htm>>

IBGE <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pa/barcarena/panoramaRAIS/MTP.>>



Apêndice



Desde já agradecemos por sua atenção ao colaborar com esta pesquisa a respeito das vagas de emprego ofertadas no município. O objetivo é construirmos juntos um Guia de Profissões - documento que trará as vagas existentes, exigências de formação, experiência, entre outros dados, de modo a apoiar estratégias que favoreçam a inserção da mão de obra local no mercado de trabalho. Caso prefira, envie os dados em arquivo anexo, contendo:

- nome(s) do cargo(s) correspondente à vaga(s) existente na empresa;
- quantidade de vagas disponíveis em cada cargo;
- descritores e características adicionais da empresa.

O arquivo pode ser em Excel, Word ou PDF. E-mail para envio: secretariaexecutiva@todospelotrabalho.org

Conforme a Lei Geral de Proteção de Dados, não será divulgada qualquer informação que caracterize o estabelecimento comercial, empresa ou indústria. Nosso objetivo com este esforço é ter acesso a informações para compor uma compreensão das necessidades de mão de obra local.

Como forma de retribuir com toda sua atenção e engajamento, separamos algumas informações interessantes sobre o município de Barcarena. Em breve, enviaremos estas informações por e-mail.

Vagas da Empresa



1. [1.1] Há quanto tempo a empresa atua no mercado?

Marcar apenas uma oval

- Menos de um ano
- De 1 a 2 anos
- De 2 a 5 anos
- De 5 a 10 anos
- Mais de 10 anos
- Não sei
- Não irei informar

2. [1.2] Há quanto tempo você trabalha nesta empresa:

Marcar apenas uma oval

- Menos de um ano
- De 1 a 2 anos
- De 2 a 5 anos
- De 5 a 10 anos
- Mais de 10 anos
- Não sei
- Não irei informar

3. [1.3] Possui e-mail para contato?

Marcar apenas uma oval

- Sim
- Não
- Não sei
- Não irei responder

4. [1.4] Poderia disponibilizá-lo? _____

Empresa



5. [2.1] Nome (fantasia) do estabelecimento que você trabalha?

6. [2.2] A qual setor pertencem este estabelecimento?

Marque todas que se aplicam

- Indústria
- Comércio
- Serviços
- Construção civil
- Tecnologia de Informação
- Não sei
- Não irei informar
- Outro: _____

75

7. [2.3] Quais são os serviços ou atividades exercidos pela empresa?

8. [2.4] Aproximadamente quantos funcionários trabalham nesta empresa?

Marcar apenas uma oval

- De 21 a 50 funcionários
- De 51 a 100 funcionários
- De 101 a 200 funcionários
- De 201 a 400 funcionários
- acima de 400 funcionários
- Não sei
- Não irei informar

Contratações



9. [3.1] Consultando as informações da empresa, saberia nos dizer o tempo médio de permanência dos funcionários na empresa:

Marcar apenas uma oval

- Até 6 meses
- Menos de 1 ano
- 1 até 2 anos
- 2-4 anos
- Acima de 4 -8 anos
- Mais de 8 anos
- Não sabe
- Não respondeu

10. [3.2] Nos últimos 12 meses, sabe nos dizer se a empresa contratou funcionários?

Marcar apenas uma oval

- Foram contratados funcionários nos últimos 12 meses
- Não foram contratados funcionários nos últimos 12 meses
- Não sei
- Não irei informar

11. [3.3] Aproximadamente, quantos funcionários a empresa contratou entre 2021 e 2022?

Marcar apenas uma oval

- De 10 a 19 funcionários
- De 20 a 49 funcionários
- Acima de 50
- Não sei
- Não irei informar

12. [3.4] De forma geral, quais as faixas de idade há mais profissionais sendo recrutados por sua empresa?

Marcar apenas uma oval

- 18 - 21 anos
- 22 - 30 anos
- 31 - 40 anos
- 41 - 50 anos
- 51 - 60 anos
- Acima de 60
- Não sei
- Não irei Informar

13. [3.5.1] Existe alguma dificuldade ao longo do processo de recrutamento dos profissionais?

Marcar apenas uma oval

- Sim
- Não – Pular para a pergunta 16
- Não sei – Pular para a pergunta 16
- Não irei informar – Pular para a pergunta 16



14. [3.5.2] (Em caso afirmativo, 3.6.1 - Sim) Em quais áreas ou setores há mais dificuldade de retenção de profissionais. (Caso possua conhecimento, citar de acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações - CBO)

15. [3.5.3] (Em caso afirmativo, 3.6.1) Explique um pouco sobre as principais dificuldades ao longo do recrutamento dos profissionais:

16. [3.5.4] Existe alguma facilidade ao longo do processo de recrutamento dos profissionais

Marcar apenas uma oval

- Sim
- Não – Pular para a pergunta 19
- Não sei – Pular para a pergunta 19
- Não irei informar – Pular para a pergunta 19



78

17. [3.5.5] (Em caso afirmativo, 3.5.1 - Sim) Em quais áreas ou setores há mais dificuldade de retenção de profissionais. (Caso possua conhecimento, citar de acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações - CBO)

18. [3.5.6] (Em caso afirmativo, 3.6.1) Explique um pouco sobre as principais dificuldades ao longo do recrutamento dos profissionais:

PROCESSO DE RECRUTAMENTO

19. [3.6] De modo geral, é possível dizer que há mais facilidade ou dificuldade no recrutamento de profissionais da empresa:

Marcar apenas uma oval

- Muitas facilidades
- Facilidades
- Dificuldades
- Muitas dificuldades
- Não sei
- Não irei informar

20. [3.6.1] A empresa possui algum banco de talentos de ou de profissionais previamente cadastrados para uso em caso de aparecimento de uma oportunidade de serviço?

Marcar apenas uma oval

- Sim
- Não – Pular para a pergunta 22
- Não sei – Pular para a pergunta 22
- Não irei informar – Pular para a pergunta 22



79

21. [3.6.2] Em caso afirmativo (3.6.1 Sim), com que frequência a empresa utiliza deste banco para contratar profissionais em caso do surgimento de uma nova vaga?

Marcar apenas uma oval

- Frequentemente
- Às vezes
- Muito pouco
- Nunca ou quase nunca

USO DA VAGA

22. [3.6.3] Em caso do surgimento de uma nova vaga, a empresa prioriza:

Marcar apenas uma oval

- Divulgação pública da vaga
- Uso do banco de dados internos
- Indicações de especialistas e contatos de trabalho da empresa
- Divulgação de vaga interna
- Não sei
- Não irei informar

23. [3.6.4.1] A empresa possui por prática a divulgação de vagas na internet:

Marcar apenas uma oval

- Sim
- Não – Pular para a pergunta 22
- Não sei – Pular para a pergunta 22
- Não irei informar – Pular para a pergunta 22



80

24. [3.6.4.2] Em caso afirmativo (3.8.4 Sim), quais os principais sites de divulgação de vagas pela empresa (múltipla escolha):

Marque todas que se aplicam

- Não usamos sites de divulgação de vagas
- LinkedIn
- Facebook
- Instagram
- Catho
- Vagas.com
- Infojob
- Glassdoor
- Site Próprio da empresa
- Gupy
- Não sei
- Não irei informar
- Outro: _____

DIVULGAÇÃO DE VAGAS

25. [3.7] O estabelecimento costuma utilizar algum dos seguintes meios para divulgação de vagas?

Marque todas que se aplicam

- Jornal / Revista / Classificados (impressos)
- Portal ou mural da empresa
- Indicação de funcionários
- Não sei
- Não irei informar



81

26. [3.8] De forma geral, quando vocês recebem a demanda por uma vaga, como avaliam a quantidade de profissionais participando do processo seletivo?

(será perguntado posteriormente sobre a formação e a experiência, nesta questão queremos apenas discutir em termos quantitativos)

Marcar apenas uma oval

- Adequada, há muitos profissionais para a vaga
- Nem adequada, nem inadequada
- Inadequada, faltam profissionais
- Não sei
- Não irei informar

27. [3.9.1] De forma geral, como vocês avaliam a formação dos candidatos que disputam uma vaga OPERACIONAL no processo seletivo da empresa?

Marcar apenas uma oval

- Muito Adequada
- Adequada
- Inadequada
- Muito Inadequada
- Não sei
- Não irei informar

28. [3.9.2] De forma geral, como vocês avaliam a formação dos candidatos que disputam uma vaga de TÉCNICO OU ANALISTA no processo seletivo da empresa?

Marcar apenas uma oval

- Muito Adequada
- Adequada
- Inadequada
- Muito Inadequada
- Não sei
- Não irei informar

29. [3.9.3] De forma geral, como vocês avaliam a formação dos candidatos que disputam uma vaga de LIDERANÇA OU GESTÃO no processo seletivo da empresa?

Marcar apenas uma oval

- Muito Adequada
- Adequada
- Inadequada
- Muito Inadequada
- Não sei
- Não irei informar

30. [3.10.1] De forma geral, como vocês avaliam a experiência dos candidatos que disputam uma vaga OPERACIONAL no processo seletivo da empresa?

Marcar apenas uma oval

- Muito Adequada
- Adequada
- Inadequada
- Muito Inadequada
- Não sei
- Não irei informar

31. [3.10.2] De forma geral, como vocês avaliam a experiência dos candidatos que disputam uma vaga de TÉCNICO OU ANALISTA no processo seletivo da empresa?

Marcar apenas uma oval

- Muito Adequada
- Adequada
- Inadequada
- Muito Inadequada
- Não sei
- Não irei informar

83

32. [3.10.3] De forma geral, como vocês avaliam a experiência dos candidatos que disputam uma vaga de LIDERANÇA ou GESTÃO no processo seletivo da empresa?

Marcar apenas uma oval

- Muito Adequada
- Adequada
- Inadequada
- Muito Inadequada
- Não sei
- Não irei informar

33. [3.11.1] De forma geral, o perfil dos candidatos que disputam uma oportunidade na empresa:

Marcar apenas uma oval

- Atendem totalmente ao perfil da vaga
- Atendem parcialmente ao perfil da vaga – *Pular para a pergunta 35*
- Não atendem em nada ao perfil da vaga – *Pular para a pergunta 35*
- Não sei – *Pular para a pergunta 35*
- Não irei informar – *Pular para a pergunta 35*

CASO ATENDA PARCIALMENTE O PERFIL DA VAGA

34. [3.11.2] Caso atenda parcialmente ou não atenda o perfil da vaga) Quais os principais problema(s)?

Marque todas que se aplicam

- Os(as) candidatos(as) não possuem qualificação para a vaga
- Não sabem exercer a função
- Não possuem experiência de trabalho na função
- Não possuem escolaridade exigida
- Não atendem ao perfil (comportamental, cultural da empresa)
- Não sei
- Não irei informar

EXPERIÊNCIA

35. [3.12.1] Com relação à oferta de vagas, de forma ampla (em média), existe um tempo de experiência mínimo que costuma ser exigida para a contratação das vagas OPERACIONAIS da empresa?

Marcar apenas uma oval

- Não era exigida experiência anterior
- Menos de 1 ano
- De 1 ano até menos de 2 anos
- De 2 anos até menos de 3 anos
- Não sei
- Não irei informar

36. [3.12.2] Com relação à oferta de vagas, de forma ampla (em média), existe um tempo de experiência mínimo que costuma ser exigida para a contratação das vagas de TÉCNICOS E ANALISTAS da empresa?

Marcar apenas uma oval

- Não era exigida experiência anterior
- Menos de 1 ano
- De 1 ano até menos de 2 anos
- De 2 anos até menos de 3 anos
- Não sei
- Não irei informar

37. [3.12.3] Com relação à oferta de vagas, de forma ampla (em média), existe um tempo de experiência mínimo que costuma ser exigida para a contratação das vagas de GESTÃO E LIDERANÇA da empresa?

Marcar apenas uma oval

- Não era exigida experiência anterior
- Menos de 1 ano
- De 1 ano até menos de 2 anos
- De 2 anos até menos de 3 anos
- Não sei
- Não irei informar

38. [3.13] Enumere quais vagas há MENOR tempo de experiência para recrutamento na empresa:

39. [3.14] Enumere quais vagas exigem MAIOR tempo de experiência para recrutamento na empresa:

40. [3.15.1] Para as vagas da empresa, existe um grau de escolaridade mínimo exigido para as vagas OPERACIONAIS?

85

Marcar apenas uma oval

- Não é exigido uma escolaridade mínima para ingresso na empresa
- Alfabetizado/Ensino Fundamental incompleto
- Ensino fundamental completo / 1º grau
- Ensino médio incompleto
- Ensino médio completo / 2º grau
- Ensino médio técnico
- Curso profissionalizante
- Curso de qualificação específico (não curso superior)
- Ensino superior sem especialização/sem determinação de área
- Ensino superior em área pré-estabelecida
- Pós-graduação (mestrado e doutorado)
- Não sei
- Não irei informar

41. [3.15.2] Para as vagas da empresa, existe um grau de escolaridade mínimo exigido para as vagas de TÉCNICOS E ANALISTAS?

Marcar apenas uma oval

- Não é exigido uma escolaridade mínima para ingresso na empresa
- Alfabetizado/Ensino Fundamental incompleto
- Ensino fundamental completo / 1º grau
- Ensino médio incompleto
- Ensino médio completo / 2º grau
- Ensino médio técnico
- Curso profissionalizante
- Curso de qualificação específico (não curso superior)
- Ensino superior sem especialização/sem determinação de área
- Ensino superior em área pré-estabelecida
- Pós-graduação (mestrado e doutorado)
- Não sei
- Não irei informar

42. [3.15.3] Para as vagas da empresa, existe um grau de escolaridade mínimo exigido para as vagas de LIDEANÇA ou GESTÃO?

Marcar apenas uma oval

- Não é exigido uma escolaridade mínima para ingresso na empresa
- Alfabetizado/Ensino Fundamental incompleto
- Ensino fundamental completo / 1º grau
- Ensino médio incompleto
- Ensino médio completo / 2º grau
- Ensino médio técnico
- Curso profissionalizante
- Curso de qualificação específico (não curso superior)
- Ensino superior sem especialização/sem determinação de área
- Ensino superior em área pré-estabelecida
- Pós-graduação (mestrado e doutorado)
- Não sei
- Não irei informar

43. [3.16] Cite referências de escolas, universidades e organizações que desenvolvem cursos com perfil que atendem a demanda local das empresas

Marque todas que se aplicam

- Atitude RH
- Iepam
- Nepam
- Microlins
- Senac
- Senai
- Universidade Estadual do Pará (UEPA)
- Universidade Federal do Pará (UFPA)
- Uninter
- Unip
- Unopar
- Não considero nenhuma das opções listadas
- Não sei
- Não irei informar
- Outro: _____

44. [3.17] O estabelecimento já ofertou vagas no Sine?

Marcar apenas uma oval

- Sim
- Não – Pular para a pergunta 46
- Não sei – Pular para a pergunta 46
- Não irei informar – Pular para a pergunta 46

QUALIDADE DA PLATAFORMA

45. [3.18] (3.17 - Sim) Como avalia a qualidade da plataforma no fornecimento de vagas?

Marcar apenas uma oval

- Muito bom
- Bom
- Ruim
- Muito Ruim
- Não sei
- Não irei informar

46. [3.19] A Mão de obra da empresa provém majoritariamente de quais municípios?

Marque todas que se aplicam

- Barcarena
- Belém
- Abaetuba
- Não sei
- Não irei informar
- Outro: _____

47. [3.20] Existe um esforço da empresa em contratar mão de obra local da cidade de Barcarena?

Marcar apenas uma oval

- Sim
- Não – Pular para a pergunta 49
- Não sei – Pular para a pergunta 49
- Não irei informar – Pular para a pergunta 49

48. [3.21] Descreva quais esforços são implementados pela empresa na tentativa de fortalecer a contratação de mão de obra local?

USO DA CNH

49. [3.22] Existe alguma vaga da empresa em que há como pré-requisito CNH?

Marcar apenas uma oval

- Sim
- Não – Pular para a pergunta 52
- Não sei – Pular para a pergunta 52
- Não irei informar – Pular para a pergunta 52

CNH

50. [3.23.1] Quais as categorias da CNH são estabelecidas como pré-requisitos paracargos na empresa:

Marque todas que se aplicam

- Categoria A
- Categoria B
- Categoria C
- Categoria D
- Categoria E
- Não sei
- Não irei informar

51. [3.23.2] Poderia descrever quais as principais vagas onde há como pré-requisito CNH:

(Caso possua conhecimento, citar de acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações - CBO)

52. [3.24.1] Sobre a Contratação de profissionais é possível afirmar que o regime de contratação dos profissionais ocorre através de quais vínculos:

Marque todas que se aplicam

- Permanente
- Temporário
- Intermitente
- Não sei
- Não irei informar

53. [3.24.2] Caso tenha marcado o regime de contratação intermitente e temporário, descreva quais setores são contratados pela empresa nestas modalidades.

(Caso possua conhecimento, citar de acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações - CBO)



54. [3.25] Atualmente, a empresa realiza algum programa ou atividade que fortaleça a diversidade, pluralidade ou inclusão:

Marcar apenas uma oval

- Sim
- Não – *Pular para a pergunta 56*
- Não sei – *Pular para a pergunta 56*
- Não irei informar – *Pular para a pergunta 56*

90



55. [3.26] Em caso afirmativo, poderia Informar e descrever um pouco sobre quais áreas são(é) o(s) programa(s) que a empresa realiza:

56. [3.27.1] Atualmente, a empresa oferta de alguma vaga destinada ao aumento da diversidade, pluralidade e inclusão de grupos minoritários:

Marcar apenas uma oval

- Sim
- Não
- Não sei
- Não irei informar

57. [3.27.2] Em caso afirmativo, poderia informar quais são as vagas destinadas para o aumento destinado da diversidade, pluralidade e inclusão:



58. [3.28] Gostaria de acrescentar algo que não perguntamos?





DECLARACIÓN DE PARTICIPACIÓN
ASISTENTE Y VISITA MENSUAL

CERTIFICADO
SERVICIO

Certificado

Certificado

Certificado

ENJOY IT!

Philadelphia
22

Ficha técnica

DIRETORIA SYNERGIA

Maria J. Albuquerque

Socióloga, mestre em sociologia do trabalho e doutora em planejamento urbano

Karin Ianina Matzkin

Arquiteta urbanista, doutora em planejamento urbano e regional
CAU - A18332-6

COORDENAÇÃO

Miriam M. Marcon Armelin

Especialista em processos participativos

CONSULTORA ESPECIALISTA

Sandra Inês Faé

Especialista em políticas públicas

EXECUÇÃO

Licia Ruana da Silva Furtado

Analista de Desenvolvimento Social

Thaissa Maciel Gomes

Assistente de Desenvolvimento Social

Mylena Cardoso Paiva

Assistente de Desenvolvimento Social

Henrique Simplício

Analista de Dados

Caio Basile

Assistente de Dados

Carlos Rizzo

Projeto gráfico e diagramação

Realização



Apoio



Execução

