



Foto: Shutterstock

JOI BRASIL

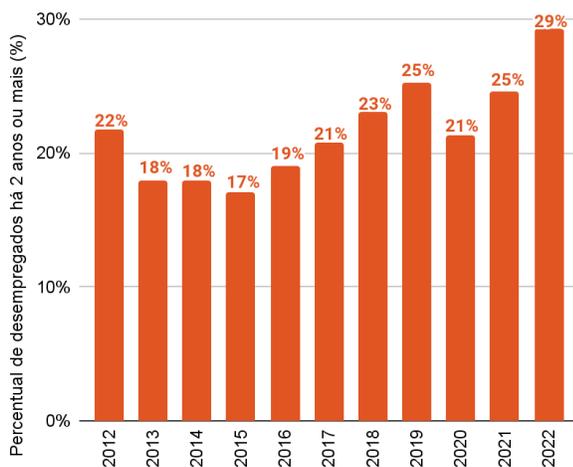
EVIDÊNCIAS SOBRE POLÍTICAS DE MERCADO DE TRABALHO E IMPLICAÇÕES PARA O BRASIL: ASSISTÊNCIA À BUSCA POR EMPREGO

Autores: **Filipe Cavalcanti**, JOI Brasil. **Laís Ratcher**, BID. **Livia Gouvêa**, BID. **Luiz Felipe Fontes**, JOI Brasil. Apoio técnico: **Edivaldo Constantino**, JOI Brasil. **Kelly Miranda**, BID.

INTRODUÇÃO

Em 2022, a proporção de brasileiros enfrentando o desemprego de longa duração, isto é, que está procurando emprego por pelo menos dois anos (Figura 1), atingiu um recorde histórico. Do total de desempregados do país, 29% estavam procurando emprego há pelo menos 24 meses, o maior percentual desde que o governo passou a divulgar esse número em 2012. Em termos absolutos, há 3,2 milhões de pessoas que ativamente buscaram emprego nos últimos 2 anos ou mais, porém que não lograram êxito na sua inserção no mercado de trabalho.

Figura 1 - Percentual de desempregados há dois anos ou mais no Brasil, em %



Fonte: IBGE, PNAD-Contínua, média para os dois primeiros trimestres.

Embora a relativa baixa atividade econômica nos últimos dois anos seja uma possível causa do desemprego de longa duração, outros fatores também podem aumentar o tempo investido na busca por emprego. Dificuldades em comunicar habilidades e em obter informações sobre o mercado de trabalho, barreiras geográficas e

vieses comportamentais podem ser alguns dos desafios enfrentados ([Babcock et al, 2012](#)). Junte-se a isso a existência de um possível “feito cicatrizante”, ou seja, o fato de que as pessoas que estão fora do mercado de trabalho por um longo período podem ser vistas de forma negativa por potenciais empregadores ([Kroft et al., 2013](#)). Além disso, é possível que o longo período de desemprego propicie o aparecimento de barreiras psicológicas. Todas essas dificuldades também podem prejudicar as empresas, ao diminuir a oferta de candidatos com perfil aderente às vagas disponíveis.

Diante disso, várias soluções têm sido propostas para tornar o processo de procura por emprego mais eficiente, diminuindo o tempo de busca e aumentando a qualidade do pareamento entre candidatos e empresas. Essas iniciativas de assistência à procura por emprego são classificadas como políticas ativas do mercado de trabalho, destinadas a aumentar tanto as taxas de emprego quanto a renda dos trabalhadores ([Mazza, 2011](#))¹.

A assistência na busca por emprego é normalmente oferecida por meio dos Serviços Públicos de Emprego (SPEs), embora instituições privadas possam oferecer serviços semelhantes. No Brasil, o SPE equivale ao Sistema Nacional de Emprego (SINE), que possui mais de 1.400 unidades físicas em todo o país ([IPEA, 2020](#)). O objetivo principal dos programas de auxílio na procura por emprego é aproximar candidatos e empregadores por meio da oferta de serviços de intermediação, como captação e divulgação de vagas, orientação profissional, encaminhamento de candidatos

¹As políticas ativas também incluem programas de treinamento profissional, por exemplo. Em contraste, políticas passivas buscam manter a renda das pessoas durante os períodos de desemprego, por meio, por exemplo, de seguro-desemprego.

para vagas de acordo com seu perfil, certificação de competências e orientação sobre como se preparar para entrevistas e como ou onde procurar oportunidades de emprego.

Avaliações de impacto dos programas de assistência na busca por emprego encontraram resultados mistos. Alguns estudos indicam que tais políticas tiveram impactos positivos em variáveis como convites para realização de entrevista profissional, propostas de trabalho e qualidade do emprego, mas nem todos os estudos mediram ou mostraram benefícios sustentados sobre a renda, empregabilidade ou bem-estar ([J-PAL, 2022](#)). Desse modo, é válido examinar as características mais eficazes dessas políticas a fim de adaptar o desenho de programas futuros e possivelmente torná-los mais eficientes.

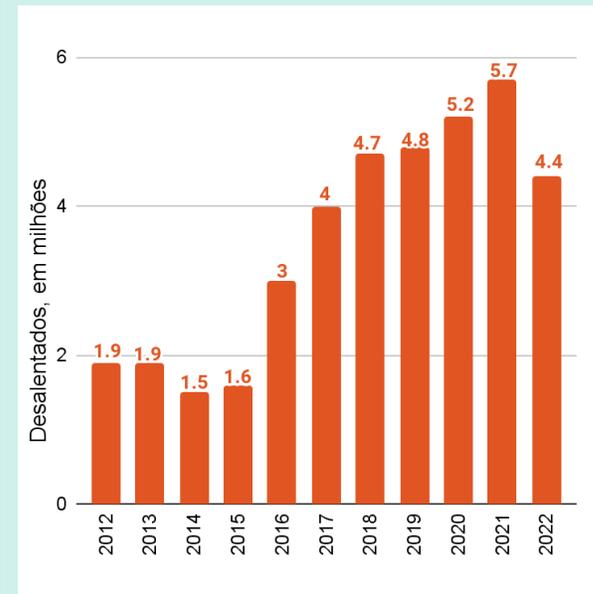
Esta publicação revisa as evidências disponíveis sobre programas de assistência à procura por emprego e reflete sobre suas implicações para as políticas públicas no Brasil. Ela se soma a outros estudos sobre o tema já realizados pelo J-PAL e pelo BID que abordam esta questão. Para uma descrição mais abrangente dessa literatura, consulte [BID \(2021\)](#) e [J-PAL \(2022\)](#).

PROCURA POR EMPREGO E DESALENTO

A dificuldade e a demora em encontrar um emprego também podem contribuir para que as pessoas desistam de procurá-lo. Em 2021, o número de trabalhadores desalentados (que desistiram de procurar emprego porque não têm mais esperança de encontrá-lo) no Brasil atingiu a marca de 5,7 milhões de pessoas, o maior patamar da série histórica (Figura 2). Embora o número de trabalhadores desalentados tenha diminuído para 4,4 milhões de pessoas em 2022, ele ainda é bastante

expressivo em comparação com os padrões observados entre 2012 e 2015, quando o indicador permaneceu, em média, na casa de 1,7 milhões de pessoas por ano.

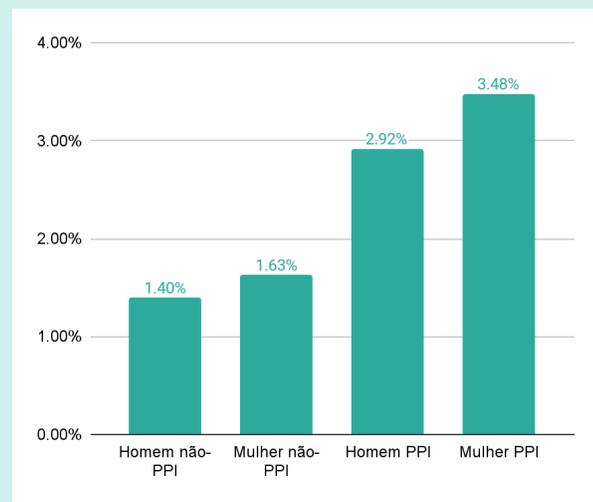
Figura 2 - Quantidade de trabalhadores desalentados no Brasil, em milhões



Fonte: IBGE, PNAD-Contínua, média para os dois primeiros trimestres. Os trabalhadores desalentados são pessoas que gostariam de trabalhar e estariam disponíveis, porém não procuram trabalho por acharem que não encontrariam.

A parcela desalentada da população é majoritariamente composta por mulheres e pessoas pretas, pardas e indígenas (PPI). O desalento na população em idade ativa (PIA) entre as mulheres PPI é mais do que o dobro daquele entre os homens não-PPI (Figura 3). Portanto, é particularmente importante criarmos políticas baseadas em evidências que possam melhorar a inserção e permanência desses grupos no mercado de trabalho. Algumas características promissoras com esta finalidade são apresentadas na Seção 3.

Figura 3 - Desalentados, % da População em Idade Ativa (PIA), por grupo (2022, T2)



Fonte: IBGE, PNAD-Contínua, 2022 (2º trimestre). A PIA refere-se a quantidade de pessoas com mais de 14 anos em cada subgrupo.

CARACTERÍSTICAS PROMISSORAS DE PROGRAMAS DE ASSISTÊNCIA À BUSCA POR EMPREGO

Geralmente, os programas de assistência à procura por emprego foram mais eficazes quando buscaram enfrentar barreiras específicas. Muitas soluções foram projetadas por meio de SPEs, os quais apoiaram o uso e a geração de evidências em programas e políticas (ver, por exemplo, [como as evidências de avaliações aleatorizadas informaram o SPE da França](#)). Existem vários canais pelos quais os programas podem reduzir as barreiras de busca para os candidatos a emprego. Alguns dos canais onde existem evidências rigorosas são discutidos a seguir.



Superando restrições financeiras e geográficas

A busca por emprego costuma ser cara e as pessoas desempregadas geralmente têm ainda menos recursos financeiros para cobrir tais custos, que incluem, por exemplo, os gastos com transporte para entrega de currículos e entrevistas. Embora o seguro-desemprego possa cobrir parte desses valores, no Brasil ele é oferecido apenas aos trabalhadores formais que atendem a determinados critérios². A falta de recursos pode motivar a diminuição da intensidade na busca por emprego, desencadeando piores resultados no mercado de trabalho. Na **Etiópia**, uma avaliação mostrou que a oferta de subsídios de transporte ajudou os jovens a encontrar trabalho de melhor qualidade, mas não aumentou a probabilidade de estarem empregados ([Franklin, 2018](#)); o estudo também descobriu que o programa reduziu o desalento dos trabalhadores. Na **África do Sul**, um subsídio de transporte ajudou os jovens a explorar opções de trabalho no centro da cidade; esta experiência levou os trabalhadores a corrigirem percepções equivocadas sobre o mercado de trabalho, reduzindo suas expectativas salariais e aceitando empregos mais perto de casa ([Banerjee and Sequeira, 2022](#)). Além disso, na **Jordânia**, uma avaliação concluiu que barreiras financeiras eram enfrentadas por refugiados sírios desempregados; o fornecimento de transferências de renda para esses candidatos aumentou seu esforço de busca, seus salários e a

² No Brasil, estes critérios estão relacionados ao tempo de serviço antes do seguro-desemprego. Além disso, o seguro-desemprego tem um período máximo fixo. Em geral, pessoas no setor informal e pessoas que estão desempregadas há muito tempo não têm acesso a este benefício.

probabilidade de estarem empregados ([Caria et al., 2021](#)).



Obtendo mais informações sobre o mercado de trabalho

Ter acesso a informações mais amplas sobre o mercado de trabalho pode incentivar os candidatos a realizarem uma abordagem mais realista em sua busca, o que, por sua vez, pode gerar melhores resultados de empregabilidade, salário e retenção no emprego. Os pesquisadores encontraram efeitos positivos em ampliar as informações disponíveis sobre vagas de emprego e também em fornecer conselhos sobre empregos semelhantes aos que estão sendo procurados pelos candidatos ([Gee, 2019](#); [Belot et al., 2019](#))³. Na **Alemanha**, pesquisadores descobriram que fornecer informações sobre o processo de procura por emprego e sobre as consequências do desemprego aumentou a empregabilidade e os rendimentos daqueles em risco de desemprego de longa duração ([Altmann et al., 2018](#)). Além disso, uma avaliação na **África do Sul** mostrou que complementar programas de preparação para o mercado de trabalho com treinamento sobre plataformas de emprego online aumentou a probabilidade de os participantes serem empregados, principalmente porque o uso dessas ferramentas lhes permitiu adquirir mais informações sobre potenciais empregadores ([Wheeler et al. 2022](#))⁴. Uma pesquisa na **Etiópia**

³ [Gee \(2019\)](#) foi um experimento de larga escala conduzido em uma plataforma online presente em mais de 230 países. [Belot et al. \(2019\)](#) foi um experimento menor conduzido na Escócia.

⁴ Além disso, candidatos com menores habilidades de comunicação obtiveram melhores resultados. Os autores dizem que “isso é consistente com os perfis no LinkedIn proporcionarem uma fonte alternativa de informação que

encontrou que as feiras de empregos forneceram um meio para preencher as lacunas de informação no mercado de trabalho, resultando em maior procura de emprego e melhores resultados para candidatos que tinham uma visão equivocada sobre suas perspectivas de emprego ([Abebe et al., 2022](#)). Da mesma forma, uma pesquisa nas **Filipinas** descobriu que uma feira de empregos que forneceu informações sobre o mercado de trabalho no exterior aos participantes aumentou sua probabilidade de procurar emprego fora da região e a empregabilidade no setor formal ([Beam et al., 2016](#)).



Melhorando a comunicação de habilidades

Pessoas desempregadas podem ter dificuldade em expressar suas habilidades aos empregadores, o que diminui suas chances de serem contratados. Neste sentido, ajudar os candidatos a compreender e comunicar melhor as suas competências pode ser uma forma de melhorar sua inserção no mercado de trabalho e de possivelmente ajudar as empresas a selecioná-los de uma forma mais informada. Por exemplo, programas na **África do Sul** e nos **Estados Unidos** incentivaram o uso de cartas de referência e constataram que essa prática aumentava as chances de avançar em processos seletivos e de conseguir um emprego ([Abel et al. 2020](#); [Heller and Kessler, 2021](#))⁵. Além disso, programas na **Etiópia** e na **África do Sul** que promoveram a certificação de competências dos

compensam as limitações nas comunicação escrita ou verbal do candidato em procesos seletivos ou entrevistas” ([Wheeler et al. 2022](#), p. 118).

⁵ [Heller and Kessler \(2021\)](#) também encontrou que os rendimentos aumentaram ao longo de quatro anos.

candidatos tiveram impactos positivos na empregabilidade, especialmente entre indivíduos que costumavam ter piores indicadores no mercado de trabalho ([Abebe et al., 2021](#); [Carranza et al., 2020](#)). Em **Uganda**, uma pesquisa avaliou os efeitos da divulgação de certificados de habilidades não cognitivas tanto para os próprios candidatos a emprego quanto para pequenas e médias empresas após um treinamento. Os pesquisadores descobriram que as empresas melhoraram sua avaliação sobre as habilidades dos candidatos altamente qualificados, e que estes por sua vez aumentaram suas expectativas salariais e a sua confiança em conseguir um emprego. Isso levou a um aumento nos rendimentos desses trabalhadores ([Bassi and Nansamba, 2021](#)).

Superando barreiras psicológicas e comportamentais

O sucesso da inserção no mercado de trabalho depende fortemente das decisões dos candidatos em relação à intensidade, diversidade e persistência na busca por emprego. Esses esforços, no entanto, podem ser afetados por barreiras psicológicas e comportamentais. Por exemplo, a tendência de focar nos custos imediatos em detrimento aos benefícios futuros pode explicar por que alguns candidatos procrastinam suas atividades de procura de emprego ([DellaVigna and Paserman, 2005](#))⁶. Além disso, os candidatos podem ficar mais facilmente desencorajados quando acreditam que seus esforços de busca por emprego não serão eficazes ([McGee, 2015](#), [Caliendo et al., 2015](#), [McGee and McGee, 2016](#))⁷. Um estudo

⁶ Este fenômeno é conhecido como “Viés do Presente”.

⁷ Isto está conectado com o conceito de “Locus de Controle”, ou seja, o grau em que as pessoas acreditam que

com o SPE da **África do Sul** constatou que pessoas desempregadas tendem a se candidatar a menos vagas do que gostariam ([Abel et al., 2019](#)). Os autores, então, mostraram que incentivar os candidatos a criarem um plano de ação detalhado sobre seu processo de busca por emprego reduziu a lacuna entre a intenção de se candidatar a vagas de emprego e o número real de candidaturas submetidas, expandiu o leque de canais de busca usados pelos candidatos e levou a maiores níveis de emprego. Além disso, um estudo na **Alemanha** mostrou que o ensino de estratégias comportamentais inovadoras para aumentar a chance de alcançar metas ajudou a aumentar as candidaturas a empregos ([Berger et al., 2022](#))⁸.



Alinhando os incentivos ao provedor do programa

As diferentes estruturas de pagamento para provedores de serviços de assistência na procura por emprego podem influenciar os resultados desses programas⁹. Na **França**, a avaliação de um programa de aconselhamento para pessoas em risco de desemprego de longa duração mostrou que este era menos eficaz em aumentar a empregabilidade dos participantes quando o programa era oferecido pelo setor privado. Como explicação, os pesquisadores sugerem que a estrutura de pagamento pode ter encorajado o setor privado a maximizar o

controlam os eventos que influenciam seu sucesso em oposição a influência de forças externas.

⁸ A estratégia comportamental consistiu em uma técnica desenvolvida por psicólogos para estabelecer metas a fim de melhorar o alcance dos resultados. Para mais detalhes, consulte ([Berger et al., 2022](#)).

⁹ Por estrutura de pagamento entende-se quais indicadores estão atrelados à remuneração dos provedores de programa. Exemplos de indicadores incluem a quantidade de candidatos atendidos e a quantidade de candidatos alocados em oportunidades de emprego.

número de participantes no programa, em vez de se concentrar no aumento da empregabilidade dos candidatos ([Behaghel et al., 2014](#)). Na **Suíça**, os programas de assistência na procura por emprego oferecidos pelo setor privado para pessoas desempregadas por um longo período levaram a melhores resultados de emprego no curto prazo, mas a piores no longo prazo. Os pesquisadores argumentam que a forma de pagamento aos provedores encorajava a priorização de colocações mais rápidas em detrimento de colocações de qualidade ([Cottier et al., 2018](#)). Portanto, os incentivos parecem desempenhar um papel importante no sucesso desses programas.



Criando incentivos para as pessoas desempregadas

Os SPEs geralmente administram benefícios sociais, como seguro-desemprego. Condicionar o recebimento desses benefícios a critérios relacionados à procura por emprego (por exemplo, número de candidaturas enviadas) pode levar a resultados positivos. De fato, avaliações aleatorizadas mostraram que a introdução de tais requisitos pode diminuir a duração do desemprego ([Marinescu, 2017](#)). Por exemplo, uma avaliação nos **Estados Unidos** mostrou que condicionar o recebimento do seguro-desemprego a exigências de procura por emprego induziu uma busca mais intensa por emprego e reduziu a duração do recebimento do seguro-desemprego ([Klepinger et al., 2002](#)). Ao mesmo tempo, pesquisas quasi-experimentais sugerem que isso pode ocorrer em detrimento da qualidade do emprego, levando a efeitos negativos no longo prazo ([Petrongolo, 2009](#)). Além disso, requisitos muito rígidos de busca por emprego podem

induzir os desempregados a desistir de procurar e, assim, aumentar a porcentagem de trabalhadores desalentados ([Marinescu, 2017](#), [Manning, 2009](#)). Portanto, é importante que os incentivos sejam elaborados tendo em mente esses potenciais efeitos negativos e que sejam sempre monitorados para qualquer necessidade de correção. Mais pesquisas sobre as consequências da introdução de condicionantes de procura por emprego em programas sociais nas decisões dos trabalhadores e nos resultados do mercado de trabalho forneceriam uma contribuição valiosa para a literatura.

PLATAFORMAS DE EMPREGO E ALGORITMOS

A digitalização das plataformas de emprego possibilita o uso de algoritmos (como Machine Learning e Inteligência Artificial) para cumprir determinadas funções. Ao utilizar dados de candidatos e vagas de emprego, os algoritmos podem criar métodos para triagem automática de currículos, recomendação aos recrutadores de perfis de candidatos pertinentes à vaga e oferecer sugestões de treinamento para candidatos ([Urquidí e Ortega, 2020](#)). Por exemplo, uma avaliação mostrou que o uso de um algoritmo para indicar candidatos para postos de trabalho melhorou a qualidade do recrutamento e aumentou a contratação em uma plataforma de contratação online ([Horton, 2017](#)). Outra avaliação constatou que os candidatos a emprego que receberam assistência de escrita via algoritmos de correção de texto experimentaram um aumento de oito por cento na probabilidade de serem contratados em um mercado de trabalho online ([van Inwegen et al., 2023](#)).

No entanto, o uso de algoritmos também apresenta riscos que precisam ser mais

estudados. Uma preocupação recorrente é quanto a possíveis padrões de discriminação reproduzidos na configuração dos algoritmos, o que pode provocar vieses na seleção de candidatos caso essa hipótese não seja considerada e remediada ([Urquidi e Ortega, 2020](#)). De fato, um estudo recente descobriu que dois algoritmos de seleção de currículos melhoraram as taxas de contratação, mas selecionaram menos pessoas negras e hispânicas ([Li et al., 2021](#)). No entanto, existem alternativas para lidar com esse problema. Em uma extensão do estudo, os mesmos autores mostraram que o uso de outro algoritmo aumentou a diversidade demográfica, mantendo as taxas de contratação altas. Avaliações mais rigorosas sobre as implicações de algoritmos em plataformas de busca de emprego seriam valiosas.

BARREIRAS ESPECÍFICAS DE GÊNERO E RAÇA

Características tais como identidade de gênero e fenótipo de raça podem afetar o processo de procura por emprego. Por exemplo, vários estudos mostram que mulheres e pessoas negras podem enfrentar dificuldades adicionais no processo de procura de emprego em relação a homens e pessoas brancas devido à discriminação ([Goldin and Rouse, 2000](#), [Bertrand and Mullainathan, 2004](#)). Processos seletivos que criaram mecanismos para impossibilitar que os recrutadores conheçam características de gênero e raça dos candidatos aumentaram a contratação de grupos sub-representados em alguns casos ([Goldin and Rouse, 2000](#)), enquanto aumentaram a discriminação em outros ([Behagel et al., 2015](#), [Agan and Starr, 2017](#)).

Mulheres e pessoas negras também podem ter mais dificuldade em comunicar suas habilidades no mercado de trabalho por discriminação ou por outros motivos, como a ausência de experiência profissional anterior em seus currículos. Fornecer cartas de referência e outras formas de apoio à comunicação de competências pode gerar resultados positivos mais fortes para esses grupos. Na **África do Sul**, as cartas de referência aumentaram a empregabilidade das mulheres, mas não tiveram efeito sobre os homens. Os resultados sugerem que os recrutadores estavam menos confiantes nas habilidades relatadas pelas mulheres, e as cartas de referência ajudaram a corrigir esse viés ([Abel et al., 2020](#))¹⁰. Nos **Estados Unidos**, pesquisadores também encontraram efeitos positivos das cartas de referência sobre a empregabilidade e a renda em uma população composta principalmente por pessoas não-brancas ([Heller and Kessler, 2021](#)). Na **Etiópia**, pesquisadores mostraram que ajudar indivíduos a comunicar melhor suas habilidades por meio de uma oficina e uma certificação beneficiou principalmente pessoas que geralmente enfrentavam maiores dificuldades no mercado de trabalho ([Abebe et al., 2021](#)). Na **Austrália**, foi demonstrado que complementar um programa de assistência na procura por emprego com informações sobre como preencher um currículo e escrever cartas de apresentação foi mais eficaz para ajudar mulheres a encontrar empregos do que homens ([Briscese et al., 2020](#))¹¹.

¹⁰ Além disso, as mulheres eram mais propensas a usar as cartas de recomendação. Segundo os autores, “isso é consistente com a ideia de que grupos que se sentem em posição de desvantagem são mais propensos a aceitar ferramentas adicionais para provar suas habilidades” ([Abel et al., 2020](#), p. 21).

¹¹ Os efeitos no emprego também foram maiores para os candidatos a emprego na faixa etária de 35 a 50 anos.

Finalmente, mulheres também podem diminuir sua intensidade de procura de emprego devido às baixas expectativas sobre oportunidades no mercado de trabalho. Uma estratégia para resolver isso é fornecer mais informações sobre os empregos disponíveis para estes grupos. Na **Índia**, fornecer informações sobre vagas para mulheres em um serviço de assistência na busca por emprego aumentou a probabilidade de que estas trabalhassem fora de casa por remuneração. Além disso, as mulheres também aumentaram os investimentos em sua educação e demonstraram maior desejo de trabalhar fora de casa ([Jensen, 2012](#)).

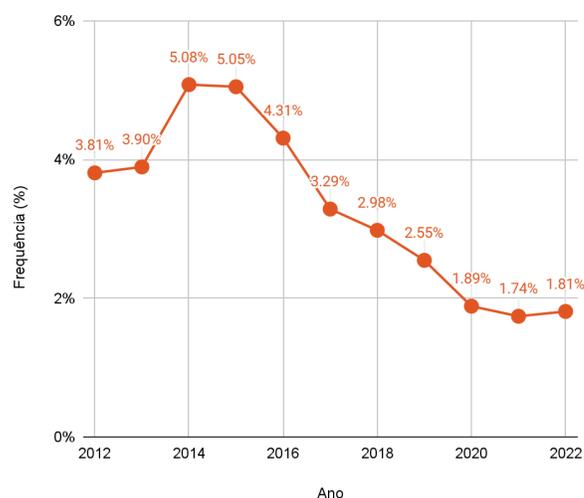
PROGRAMAS DE ASSISTÊNCIA À BUSCA POR EMPREGO NA AMÉRICA LATINA E CARIBE

Um estudo descritivo aponta que a maioria dos países da América Latina e Caribe (ALC) possui um SPE, mas que em geral eles oferecem poucos serviços e têm baixa cobertura populacional em comparação aos países da OCDE ([Mazza, 2011](#)). Esses serviços também sofrem com baixo financiamento: menos de 0,04% do PIB nos países da ALC, enquanto a média da OCDE é de 0,17% ([BID, 2015](#)). Poucas avaliações foram realizadas na região para entender a eficiência desses programas e como melhorá-los.

Desde 1975, o **Brasil** opera um sistema público nacional de assistência à procura por emprego, o SINE. Esse sistema atende programas presenciais e digitais, com mais de 1.400 unidades físicas espalhadas por todo o país. É também o sistema pelo qual os indivíduos recebem o seguro-desemprego ([IPEA, 2020](#)). Nos últimos anos, cada vez menos candidatos a emprego têm usado o SINE como principal

ferramenta de busca de trabalho: de 2012 a 2022, o uso desse sistema caiu de 3,81% para 1,81% (Figura 4). Essa diminuição pode estar relacionada ao desconhecimento do sistema, bem como a sua baixa eficácia.

Figura 4 - Utilização do SINE entre os candidatos a emprego



Fonte: IBGE, PNAD-C, média dos dois primeiros trimestres. O número representa a parcela de candidatos a emprego que utilizam o SINE como principal ferramenta para conseguir emprego.

Uma avaliação de processos sugere que o SINE enfrenta dificuldades para captar vagas em empresas, o que limita sua capacidade de encaminhar candidatos para oportunidades adequadas ao seu perfil profissional ([IPEA, 2020](#)). Os pesquisadores também destacam a importância de realizar mudanças na gestão do SINE para torná-lo mais eficaz, principalmente por meio da implementação de sistemas de monitoramento mais robustos. O Brasil tem ampla capacidade de usar dados administrativos para criar indicadores que possam identificar com mais precisão a eficácia de cada um dos mais de 1.400 centros e, assim, definir responsabilidades e papéis para melhorar os resultados ([Banco Mundial, 2015](#)).

Uma avaliação quasi-experimental do SINE avaliou a trajetória de dois grupos de candidatos com características semelhantes, no qual apenas um recebeu encaminhamento para uma entrevista de emprego pelo sistema.

Comparando os grupos antes e depois do encaminhamento, os autores constataram que recebê-lo aumentava as chances de conseguir um emprego. No entanto, também observaram uma diminuição no salário daqueles que foram contratados através do sistema em relação ao seu emprego anterior ([O'Leary et al., 2021](#)). Os autores sugerem que a falta de capacidade do sistema para atrair empregos de alta qualidade pode estar contribuindo para esse efeito negativo. Esses resultados enfatizam ainda mais a necessidade de avaliações rigorosas na região para melhorar a eficácia dos programas existentes.

Recentemente, o SINE incorporou medidas que podem ajudar a superar esses problemas, como o uso de tecnologias digitais, mudanças nas regras de financiamento e compartilhamento de dados com empresas ([IPEA, 2020](#)). No entanto, poucas avaliações dessas mudanças foram feitas desde então, e estratégias nessa direção seriam bem-vindas.

ESTUDO DE CASO: USO DE SMS E BUSCA DE EMPREGO NO PERU

Em parceria com o SPE do Peru, [Dammert et al. \(2015\)](#) realizaram um estudo experimental para entender tanto a eficácia do SPE tradicional, quanto para testar a introdução de novas tecnologias nesse tipo de política. Especificamente, os autores avaliaram o efeito de fornecer informações atualizadas sobre vagas de emprego via SMS para dois grupos de indivíduos. Um grupo recebeu informações

sobre vagas apenas de dentro do banco de dados do SPE, e outro grupo recebeu vagas de dentro e de fora do banco de dados do SPE.

A integração da comunicação SMS neste SPE resultou em impactos positivos modestos na empregabilidade de curto prazo (2 meses) dos participantes, enquanto a participação na intermediação tradicional não-digital não resultou em efeitos detectáveis. O grupo que também recebeu informações via SMS sobre vagas fora do banco de dados do SPE aumentou as atividades de busca online por emprego e apresentou maiores efeitos na empregabilidade.

Os resultados sugerem que a integração das tecnologias de telefonia móvel com os sistemas tradicionais de assistência na busca por emprego e a ampliação da oferta de informações disponíveis aos candidatos pode ser uma iniciativa eficaz de baixo custo, uma vez que os custos de envio de informações adicionais via SMS foram pequenos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o objetivo de fomentar melhorias no SPE do Brasil e auxiliar na criação e aprimoramento de outras soluções fora desse sistema, esta publicação apresentou aprendizados de avaliações robustas de programas de assistência na busca por emprego. Esta seção apresenta as considerações finais.

Identificando as barreiras das pessoas desempregadas

Os candidatos a emprego enfrentam uma série de barreiras: financeira, geográfica, de acesso à informação, dentre outras. Em geral, as avaliações revisadas nesta publicação mostraram

que os programas tiveram resultados positivos quando identificaram corretamente essas dificuldades e criaram maneiras de reduzi-las. Além disso, muitos programas bem-sucedidos descritos neste artigo utilizaram práticas inovadoras e multidisciplinares (oriundas da psicologia e estatística) para alcançar os resultados observados.

O uso de novas tecnologias

Muitos programas avaliados nesta publicação utilizaram ferramentas tecnológicas para facilitar o processo de procura por emprego. Por exemplo, o uso de plataformas online de anúncio de vagas para fornecer mais informações sobre o mercado de trabalho teve efeitos positivos. O treinamento relacionado ao uso dessas plataformas também aprimorou os resultados dos trabalhadores. Por fim, mensagens de texto fornecendo informações adicionais aos candidatos a emprego melhoraram o funcionamento do SPE peruano. Permanecem em aberto questões sobre como algoritmos podem ser incorporados em plataformas online de anúncio de vagas e usados para tornar o processo de busca por emprego mais eficiente e sem prejuízo particular a características como gênero e raça.

Melhorando a eficiência e o uso do SINE

Apesar de seu alcance nacional, o SINE é usado por apenas uma pequena fração dos desempregados no Brasil. Para superar isso, é importante que este programa se torne mais eficiente e atraente para candidatos e empresas. Uma maneira de atingir esse objetivo é informar-se sobre o que dizem as evidências e direcionar ações mais eficazes. Além disso, outra mudança promissora é a adoção de sistemas de monitoramento, por meio da construção de

indicadores que possam ser acompanhados ao longo do tempo e utilizados em avaliações futuras.

Articulação com outras políticas sociais

Os SPEs podem ser usados para identificar outras barreiras que os indivíduos enfrentam ao procurar trabalho, como falta de habilidades específicas e más condições de saúde física e mental. Os registros administrativos desses sistemas podem ser cruzados com outros registros governamentais, como os de saúde e proteção social, permitindo uma coordenação mais ampla das políticas sociais para os cidadãos. Outras avaliações poderiam medir a eficácia de tal abordagem nas variáveis de bem-estar, além das variáveis usuais de empregabilidade.

A IMPORTÂNCIA DA AVALIAÇÃO DE IMPACTO

Avaliações aleatorizadas são uma ferramenta poderosa para identificar o impacto de um programa ou política e podem estimular reflexões sobre as razões e os mecanismos por trás do resultado. Tais reflexões podem ajudar os profissionais e tomadores de decisão que buscam melhorar o desenho dos seus programas e usar os seus recursos de forma eficiente. A Iniciativa de Empregos e Oportunidades (JOI, do inglês, Jobs and Opportunity Initiative) Brasil do J-PAL foi criada em 2021 para expandir o rol de evidências sobre soluções para os desafios do mercado de trabalho no Brasil através do suporte e incentivo a avaliações aleatorizadas. Se a sua empresa, organização ou agência de governo está implementando um programa relacionado à melhoria do mercado de trabalho

e gostaria de explorar a oportunidade de colaborar com pesquisadores para avaliar de forma robusta o seu projeto, entre em contato conosco em joi-br@povertyactionlab.org.

AGRADECIMENTOS

Este estudo faz parte da série de publicações “Evidências sobre Políticas de Mercado de Trabalho e Implicações para o Brasil”, produzida pela Iniciativa de Empregos e Oportunidades (JOI Brasil), com co-autoria do Banco Interamericano de Desenvolvimento, para difundir o conhecimento sobre evidências no tema de mercado de trabalho.

Utilizando as evidências rigorosas mais recentes na literatura, essa publicação consolida as principais reflexões sobre o tema de assistência à busca por emprego, indicando caminhos para a promoção de empregos de qualidade e inclusão produtiva no Brasil. Esperamos que este estudo tenha contribuído com essa discussão e congratulamos novos esforços que visem ampliar as fronteiras do conhecimento. Convidamos os leitores a explorar os demais conteúdos da nossa série de publicações, como o primeiro estudo já disponível sobre qualificação profissional.

A JOI Brasil é uma iniciativa do J-PAL cujos objetivos são fortalecer ações inovadoras, fomentar pesquisas rigorosas, qualificar o debate sobre o mercado de trabalho brasileiro e disseminar o conhecimento adquirido para governos, sociedade civil, empresas e fundações no país. Buscamos promover uma cultura de elaboração de políticas informadas por evidências. Agradecemos aos nossos parceiros - a Fundação Arymax, a B3 Social, a Fundação Tide Setubal, a Potencia Ventures, o Banco

Interamericano de Desenvolvimento e o Insper - pelo fomento ao desenvolvimento de pesquisas robustas no país. Agradecemos também a Marianne Bertrand, Lisa Corsetto, Natalie Valent, David Kaplan e Giovanni Di Pietra pelas valiosas contribuições técnicas. Estendemos nossos agradecimentos a todos que colocaram esforços para viabilizar essa publicação.

REFERÊNCIAS

Abebe, Girum, Stefano Caria, Marcel Fafchamps, Paolo Falco, Simon Franklin, Simon Quinn and Forhad Shilpi. 2022. “Matching Frictions and Distorted Beliefs: Evidence from a Job Fair Experiment.”. *Working paper*.

Abebe, Girum, Stefano Caria, Marcel Fafchamps, Paolo Falco, Simon Franklin, and Simon Quinn. 2021. “Anonymity or distance? Job search and labour market exclusion in a growing African city.” *The Review of Economic Studies* 88 (3): 1279–1310.

Abel, Martin, Rulof Burger, Eliana Carranza, and Patrizio Piraino. 2019. “Bridging the Intention-Behavior Gap? The Effect of Plan-Making Prompts on Job Search and Employment.” *American Economic Journal: Applied Economics* 11, no. 2 (April): 284–301.

Abel, Martin, Rulof Burger, and Patrizio Piraino. 2020. “The value of reference letters: Experimental Evidence from South Africa.” *American Economic Journal: Applied Economics* 12 (3): 40–71.

Agan, Amanda, and Sonja Starr. 2017. “Ban the Box, Criminal Records, and Racial Discrimination: A Field Experiment*.” *The Quarterly Journal of Economics* 133, no. 1 (August): 191–235.

Altmann, Steffen, Armin Falk, Simon Jäger, and Florian Zimmermann. 2018a. “Learning about job

- search: A field experiment with job seekers in Germany.” *Journal of Public Economics* 164:33–49.
- Babcock, Linda, William J. Congdon, Lawrence F. Katz, and Sendhil Mullainathan. 2012. “Notes on Behavioral Economics and Labor Market Policy.” *IZA Journal of Labor Policy* 1 (1).
- Banerjee, Abhijit V, and Sandra Sequeira. 2022. ““Learning by Searching: Spatial Mismatches and Imperfect Information in Southern Labor Markets.”
- Bassi, Vittorio, and Aisha Nansamba. 2021. “Screening and signaling non-cognitive skills: Experimental evidence from Uganda.”
- Beam, Emily A. 2016. "Do job fairs matter? Experimental evidence on the impact of job-fair attendance." *Journal of Development Economics* 120:3240.
- Behaghel, Luc, Bruno Crépon, and Marc Gurgand. 2014. “Private and Public Provision of Counseling to Job Seekers: Evidence from a Large Controlled Experiment.” *American Economic Journal: Applied Economics* 6, no. 4 (October): 142–74.
- Belot, Michele, Philipp Kircher, and Paul Muller. 2019. “Providing advice to jobseekers at low cost: An experimental study on online advice.” *The review of economic studies* 86 (4): 1411–1447.
- Bertrand, Marianne, and Sendhil Mullainathan. 2004. “Are Emily and Greg More Employable Than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination.” *American Economic Review* 94, no. 4 (September): 991–1013.
- Briscese, Guglielmo, Giulio Zanella, and Veronica Quinn. 2022. “Providing Government Assistance Online: A Field Experiment with the Unemployed.” *Journal of Policy Analysis and Management* 41 (2): 579–602.
- Caliendo, Marco, Deborah A. Cobb-Clark, and Arne Uhlendorff. 2015. “Locus of Control and Job Search Strategies.” *The Review of Economics and Statistics* 97, no. 1 (March): 88–103.
- Caria, Stefano, Maximilian Kasy, Simon Quinn, Soha Shami, Alex Teytelboym, et al. 2020. “An adaptive targeted field experiment: Job search assistance for refugees in Jordan.”
- Carranza, Eliana, Robert Garlick, Kate Orkin, and Neil Rankin. 2020. “Job Search and Hiring With Two-Sided Limited Information About Workseekers’ Skills.”
- Cottier, Lionel, Yves Fluckiger, Pierre Kempeneers, and Rafael Lalive. 2018. “Does Job Search Assistance Really Raise Employment?” *IZA Discussion Papers* 11766.
- Dammert, Ana C, Jose Galdo, and Virgilio Galdo. 2015. “Integrating mobile phone technologies into labor-market intermediation: a multi-treatment experimental design.” *IZA Journal of Labor & Development* 4 (1): 1–27.
- DellaVigna, Stefano, and M. Daniele Paserman. 2005. “Job Search and Impatience.” *Journal of Labor Economics* 23 (3): 527–588. <https://doi.org/10.1086/430286>. eprint: <https://doi.org/10.1086/430286>.
- Franklin, Simon. 2018. “Location, search costs and youth unemployment: experimental evidence from transport subsidies.” *The Economic Journal* 128 (614): 2353–2379.
- Gee, Laura K. 2019. “The more you know: Information effects on job application rates in a large field experiment.” *Management Science* 65 (5): 2077–2094.
- Goldin, Claudia, and Cecilia Rouse. 2000. “Orchestrating Impartiality: The Impact of "Blind" Auditions on Female Musicians.” *American Economic Review* 90, no. 4 (September): 715–741.
- Heller, Sara B, and Judd B Kessler. 2021. *Information Frictions and Skill Signaling in the Youth*

- Labor Market*. Working Paper, Working Paper Series 29579. National Bureau of Economic Research, December.
- Horton, John J. 2017. “The Effects of Algorithmic Labor Market Recommendations: Evidence from a Field Experiment.” *Journal of Labor Economics* 35 (2): 345–385.
- IDB. 2015. *Jobs for Growth*. IDB Publications (Books) 7203. Inter-American Development Bank, August.
- van Inwegen, E., Munyikwa, Z., and Horton, J. (2023). Algorithmic Writing Assistance on Jobseekers' Resumes Increases Hires. (NBER Working Paper No. 30886).
- IPEA, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. 2020. “O novo SINE: mudanças do modelo brasileiro de intermediação de mão de obra.” *Mercado de Trabalho: conjuntura e análise*.
- Jensen, Robert. 2012. “Do Labor Market Opportunities Affect Young Women’s Work and Family Decisions? Experimental Evidence from India.” *The Quarterly Journal of Economics* 127, no. 2 (March): 753–792.
- J-PAL, Abdul Latif Jameel Poverty Action Lab. 2022. “Reducing search barriers for job seekers.” *Policy Insights*.
- Klepinger, Daniel H., Terry R. Johnson, and Jutta M. Joesch. 2002. “Effects of Unemployment Insurance Work-Search Requirements: The Maryland Experiment.” *Industrial and Labor Relations Review* 56 (1): 3–22.
- Kroft, Kory, Fabian Lange, and Matthew J. Notowidigdo. 2013. “Duration Dependence and Labor Market Conditions: Evidence from a Field Experiment*.” *The Quarterly Journal of Economics* 128, no. 3 (June): 1123–1167.
- Manning, Alan. 2009. “You can’t always get what you want: The impact of the UK Jobseeker’s Allowance.” *Labour Economics* 16 (3): 239–250.
- Marinescu, Ioana. 2017. “Job search monitoring and assistance for the unemployed.” *IZA World of Labor* 380.
- Mazza, Jacqueline. 2011. “Fast Tracking Jobs: Advances and Next Steps for Labor Intermediation Services in Latin America and the Caribbean.”
- McGee, Andrew, and Peter McGee. 2016. “Search, effort, and locus of control.” *Journal of Economic Behavior & Organization* 126:89–101.
- McGee, Andrew D. 2015. “How the Perception of Control Influences Unemployed Job Search.” *ILR Review* 68 (1): 184–211.
- O’Leary, Christopher, Tulio Cravo, Ana Cristina Sierra, and Leandro Justino. 2021. Effects of Job Referrals on Labor Market Outcomes in Brazil. *Economía – Journal of the Latin American Caribbean Economics Association, LACEA*, 21(2): 157–186.
- Petrongolo, Barbara. 2009. “The long-term effects of job search requirements: Evidence from the UK JSA reform.” *Journal of Public Economics* 93 (11): 1234–1253.
- Urquidi, Manuel, and Gloria Ortega. 2020. *Artificial intelligence for job seeking: How to enhance labor intermediation in public employment services*. Technical report. BID.
- Wheeler, Laurel, Robert Garlick, Eric Johnson, Patrick Shaw, and Marissa Gargano. 2022. “LinkedIn(to) Job Opportunities: Experimental Evidence from Job Readiness Training.” *American Economic Journal: Applied Economics* 14, no. 2 (April): 101–25.
- World Bank. 2015. *Sustaining Employment and Wage Gains in Brazil: A Skills and Jobs Agenda*.

Copyright © 2023 Banco Interamericano de Desenvolvimento. Esta obra está licenciada sob uma licença Creative Commons CC BY 3.0 IGO (<https://creativecommons.org/licenses/by/3.0/igo/legalcode>). Os termos e condições indicados no link URL devem ser atendidos e o respectivo reconhecimento deve ser concedido ao BID.

Além da seção 8 da licença acima, qualquer mediação relacionada a disputas decorrentes de tal licença deve ser conduzida de acordo com as Regras de Mediação da OMPI. Qualquer controvérsia relacionada ao uso das obras do BID que não possa ser resolvida amigavelmente deverá ser submetida à arbitragem de acordo com as regras da Comissão das Nações Unidas sobre Direito Comercial Internacional (UNCITRAL). O uso do nome do BID para qualquer finalidade que não seja atribuição e o uso do logotipo do BID estarão sujeitos a um contrato de licença por escrito separado entre o BID e o usuário e não está autorizado como parte desta licença.

Observe que o link da URL inclui termos e condições que são parte integrante desta licença.

As opiniões expressas nesta publicação são de responsabilidade dos autores e não refletem necessariamente a posição do Banco Interamericano de Desenvolvimento, de sua Diretoria Executiva, ou dos países que eles representam.

