

ESTRATÉGIAS DE ATRAÇÃO DE TALENTOS NO CONTEXTO DO 8º ODS: A PERSPECTIVA DA CONSULTORIA PONTO DE CONTATO EM SANTO ANDRÉ

Discentes: André Bezerra de Lima (1260642317015)

Discente: Caroline Bogner da Silva (1680642417003)

Orientador: Prof.º Altair de Oliveira Galvão

RESUMO

O presente estudo analisa as estratégias de atração de talentos da consultoria Ponto de Contato, em Santo André, sob a ótica do 8º Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS 8) da ONU, que promove o trabalho decente e o crescimento econômico sustentável. O objetivo principal é avaliar como fatores de condições de trabalho, remuneração e propósito influenciam a decisão de candidatura em processos seletivos. A metodologia caracteriza-se como um estudo de caso de abordagem quantitativa, com amostra de 35 candidatos ativos. Os resultados indicam que, embora a remuneração e os benefícios sejam determinantes, há uma crescente valorização da transparência salarial e do bem-estar organizacional. Conclui-se que o alinhamento às diretrizes de trabalho decente constitui um diferencial competitivo para a atração de talentos na região do ABC Paulista.

Palavras-chave: Atração de Talentos; ODS 8; Trabalho Decente; Gestão Estratégica de Pessoas.

1 INTRODUÇÃO

A Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU) estabelece o 8º Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS 8) como um pilar fundamental para promover o crescimento econômico inclusivo e o trabalho decente. No cenário contemporâneo, a atração de talentos ultrapassou a métrica estritamente financeira, sendo moldada por mudanças nas expectativas profissionais contemporâneas, que priorizam a ética

corporativa, a qualidade de vida no trabalho e o alinhamento de propósitos organizacionais (DUTRA, 2016; CHIAVENATO, 2014)

Regionalmente, Santo André apresenta um dinamismo particular: dados do Boletim do Mercado de Trabalho de Santo André (2025) indicam que o município gerou mais de 8 mil novas vagas formais em 2024, um crescimento de 45% em relação ao ano anterior. Esse aquecimento, concentrado nos setores de serviços e comércio, exige que as consultorias de recursos humanos aprimorem seus processos de recrutamento para competir por profissionais qualificados. Nesse contexto, a crescente dificuldade das organizações em atrair e reter talentos tem impulsionado a reformulação das estratégias de recrutamento e retenção de pessoas, uma vez que profissionais qualificados tornam-se cada vez mais escassos e exigentes quanto às condições de trabalho, remuneração e oportunidades de desenvolvimento (CHIAVENATO, 2014; DUTRA, 2016), são cada vez mais escassos e exigentes quanto à infraestrutura e condições de trabalho. O ABC Paulista, historicamente caracterizado por uma forte consciência trabalhista e atividade sindical, vivencia uma transição onde o setor de serviços demanda novas competências, forçando as organizações locais a reestruturarem suas propostas de valor para o empregado (EVP).

A relevância prática deste estudo reside na necessidade de compreender como as pequenas e médias empresas do ABC Paulista podem utilizar os princípios do ODS 8 para fortalecer sua competitividade. Em um mercado dinâmico, a sustentabilidade nas relações laborais surge como um vetor de diferença de marca. Diante deste contexto, aborda-se o seguinte problema: como as estratégias de recrutamento da consultoria Ponto de Contato podem ser alinhadas aos indicadores do ODS 8 para maximizar a atratividade perante os candidatos no cenário de Santo André?

Diante desse contexto, este estudo tem como objetivo geral analisar como as estratégias de recrutamento da consultoria Ponto de Contato podem ser alinhadas aos princípios do ODS 8, identificando os fatores relacionados ao trabalho decente que exercem maior influência na atratividade das oportunidades profissionais para candidatos da região do ABC Paulista.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A gestão de pessoas evoluiu de uma função operacional para um núcleo de estratégia competitiva, onde o capital humano é visto como um recurso valioso, raro e de difícil imitação por parte dos concorrentes. Sob a ótica da Visão Baseada em Recursos (RBV) adaptada ao cenário nacional, o posicionamento estratégico e o desempenho superior de uma empresa no mercado dependem intrinsecamente de sua capacidade de atrair, desenvolver e reter insumos humanos qualificados que sustentem sua vantagem competitiva no longo prazo (CHIAVENATO, 2014).

2.1 Employer Branding e Recrutamento Estratégico Articulados à Realidade Local

O recrutamento estratégico atua na identificação de talentos com compatibilidade cultural, estabelecendo uma ponte entre o planejamento macro da organização e as forças de trabalho disponíveis no mercado. Nesse sentido, o conceito de Employer Branding (Marca Empregadora) ganha destaque por gerenciar a reputação de uma empresa como local de trabalho. De acordo com Braga, Milhim e Carvalho (2022), o marketing institucional aplicado ao Recursos Humanos potencializa a percepção de valor da marca, tornando-a atrativa para os perfis profissionais desejados.

Analizando a mecânica de atuação da consultoria Ponto de Contato, essa dinâmica ganha contornos práticos cruciais. Sendo uma empresa intermediária de Recrutamento e Seleção atuante em Santo André, a Ponto de Contato não gerencia apenas a sua própria marca, mas atua como uma curadora da identidade das marcas empregadoras de seus clientes. Chiavenato (2014) aponta que o recrutamento moderno funciona como um mercado aberto de expectativas mútuas. Portanto, quando a consultoria desenha e veicula um anúncio de vaga, o alinhamento ético e a clareza das informações ali presentes impactam diretamente a credibilidade do processo. Se as empresas parceiras da Ponto de Contato não sustentam práticas saudáveis de trabalho, a atratividade das vagas reduz significativamente, o que acaba por prejudicar o índice de fechamento de posições da própria consultoria.

Segundo Ambler e Barrow (1996), criadores do conceito de Employer Branding, uma marca empregadora forte contribui para aumentar a atratividade organizacional, fortalecendo o vínculo entre empresa e trabalhador. Backhaus e Tikoo (2004)

complementam que a gestão estratégica da marca empregadora favorece tanto a atração quanto a retenção de talentos. Trazendo essa discussão para o ecossistema econômico de Santo André, a atração de talentos precisa conversar diretamente com a herança sociocultural local. A região do ABC Paulista carrega uma forte bagagem de reivindicações sindicais e busca por direitos claros. Logo, estratégias de Employer Branding que ocultam salários, ignoram o bem-estar ou tratam a diversidade apenas como discurso cosmético sofrem imediata rejeição pelo público local. Conforme destaca Dutra (2016), a gestão estratégica de pessoas deve estar alinhada às práticas organizacionais efetivas, sendo insuficiente a construção de uma imagem positiva desvinculada das experiências reais dos trabalhadores.

De acordo com Silva, Mariutti e Tumelero (2021), as organizações que desenvolvem estratégias de recrutamento alinhadas aos valores organizacionais e às expectativas dos candidatos tendem a aumentar sua capacidade de atrair profissionais qualificados. Nesse contexto, fatores como reputação institucional, transparência dos processos seletivos e valorização do colaborador exercem influência significativa na decisão dos candidatos.

2.2 Trabalho Decente e a Agenda ODS 8

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2026), o conceito de Trabalho Decente está fundamentado na promoção de oportunidades de trabalho produtivo, adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana. No Brasil, empresas que ignoram a equidade e a proteção dos direitos trabalhistas enfrentam maiores dificuldades de inserção no mercado global e menor atratividade para os jovens talentos, que compuseram cerca de 85% das novas vagas geradas no ABC em 2024 (SANTO ANDRÉ, 2025). Conforme o Guia do IPEA (2018), a internalização das metas globais nos negócios locais demanda que os intermediários de contratação, como as consultorias de agenciamento, estabeleçam critérios rígidos de avaliação das oportunidades ofertadas, combatendo assimetrias de gênero, raça e disparidades salariais injustificadas.

Conforme destacam Szczepanik, Stefani e Bernardim (2023), a promoção do trabalho decente depende não apenas da geração de empregos, mas também da garantia de

condições adequadas de trabalho, inclusão social e oportunidades de desenvolvimento profissional, aspectos diretamente relacionados aos objetivos propostos pelo ODS 8.

2.3 Sustentabilidade e o Mercado do ABC Paulista

A sustentabilidade na gestão de pessoas não é apenas ambiental, mas eminentemente social. Barbieri (2020) destaca que a responsabilidade social deve estar integrada de forma transversal ao modelo de negócio, e não isolada em ações filantrópicas pontuais. Trazer os pilares do desenvolvimento sustentável para dentro das práticas de Recursos Humanos significa zelar pela saúde mental, ergonomia, remuneração digna e desenvolvimento contínuo do colaborador.

No contexto específico do ABC Paulista, Pochmann (2012) salienta que a forte tradição sindical e a marcante história industrial da região exigem que consultorias de RH atuem como mediadoras éticas. À medida que a economia regional transiciona do setor fabril clássico para uma matriz focada em serviços especializados e tecnologia, o RH estratégico deve garantir que a modernização tecnológica (vinculada diretamente à Meta 8.2 do ODS) não precarize as relações laborais, promovendo, em vez disso, a valorização das competências locais e o desenvolvimento regional sustentável (SOUZA, 2009).

3 MATERIAL E MÉTODOS

Esta pesquisa constitui-se como um estudo de caso com abordagem quantitativa e natureza aplicada, voltada à análise das percepções de candidatos sobre o trabalho decente e as estratégias de atração de talentos.

Público-alvo e Amostra: A amostra é composta por 35 candidatos ativos que buscavam recolocação ou novas oportunidades profissionais através da consultoria Ponto de Contato. Os participantes foram selecionados por conveniência a partir da base ativa de talentos da própria consultoria. O critério de inclusão consistiu em: estar inscrito na plataforma da consultoria e concorrer ativamente a vagas disponibilizadas por empresas privadas localizadas no município de Santo André e região do ABC Paulista durante o primeiro trimestre de 2026.

Instrumento de Coleta: Como instrumento de pesquisa, utilizou-se um questionário estruturado desenvolvido na plataforma Google Forms, contendo um total de 15 questões estruturadas de múltipla escolha e respostas escalonares. O formulário foi organizado em cinco seções fundamentais:

- Seção 1: Perfil Pessoal e Demográfico (4 questões): Levantamento sociodemográfico contemplando faixa etária, escolaridade, área de atuação e localização.
- Seção 2: Fatores de Atração (4 questões): Avaliação de prioridades na escolha de uma vaga (remuneração, crescimento, flexibilidade, cultura e sustentabilidade), utilizando uma escala de Likert de 1 a 5 (onde 1 significa irrelevante e 5 extremamente importante). As perguntas desta seção dialogam diretamente com as variáveis de atração do mercado e as metas de trabalho decente do ODS 8.
- Seção 3: Valores no Trabalho (3 questões): Questões sobre transparência salarial, inclusão e bem-estar organizacional.
- Seção 4: Mercado de Trabalho Regional (3 questões): Percepção dos candidatos sobre o alinhamento das empresas do ABC Paulista com os princípios do trabalho decente.
- Seção 5: Termos de Uso e Consentimento (1 questão): Dedicada à governança de dados e concordância do participante.

Para garantir a clareza metodológica, a relação entre as perguntas do questionário e as variáveis analisadas foi estruturada da seguinte forma: as questões de 5 a 8 (Seção 2) medem as variáveis de atração extrínseca e intrínseca; as questões 9 a 11 (Seção 3) correspondem às variáveis de valores organizacionais e governança; e as questões 12 a 14 (Seção 4) medem a variável de percepção de responsabilidade social regional.

Procedimentos de Coleta: A aplicação do questionário ocorreu de forma digital, abrangendo o período de 15 de fevereiro a 30 de março de 2026. O link de acesso foi enviado aos candidatos via WhatsApp, escolha que se justifica pela agilidade na comunicação direta e pela taxa de resposta observada em dispositivos móveis, o que otimizou o engajamento dos respondentes ativos.

Aspectos Éticos e LGPD: Em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD - Lei nº 13.709/2018), o formulário incluiu uma seção de "Declaração e Uso dos

Dados". Garantiu-se aos respondentes o anonimato e a total confidencialidade de suas identidades, assegurando que as informações fornecidas seriam tratadas de forma agregada para fins estritamente acadêmicos.

Os dados brutos foram extraídos do Google Forms e exportados para o software Microsoft Excel, onde foram submetidos à tabulação e técnicas de estatística descritiva, incluindo frequência absoluta, frequência relativa e cálculo de médias simples. A análise teve como finalidade identificar padrões de comportamento e percepção dos candidatos em relação aos fatores associados ao trabalho decente e às estratégias de atração de talentos alinhadas ao ODS 8.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

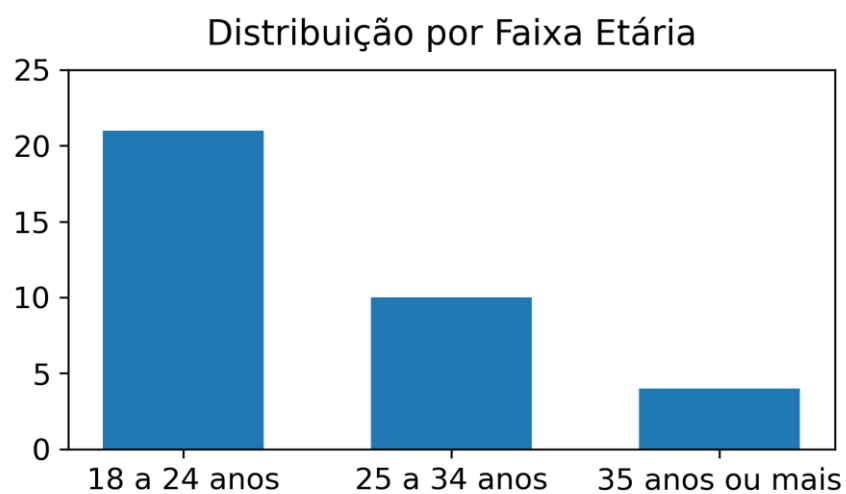
A consolidação dos dados quantitativos obtidos junto aos 35 candidatos da consultoria Ponto de Contato permitiu traçar um panorama estatístico e analítico acerca das prioridades do trabalhador contemporâneo.

4.1 Caracterização Demográfica da Amostra

Tabela 1 - Distribuição por Faixa Etária (n = 35)

Faixa Etária	Frequência Absoluta	Frequência Relativa (%)
18 a 24 anos	21	60,0%
25 a 34 anos	10	28,6%
35 anos ou mais	4	11,4%

Gráfico 1 – Faixa Etária

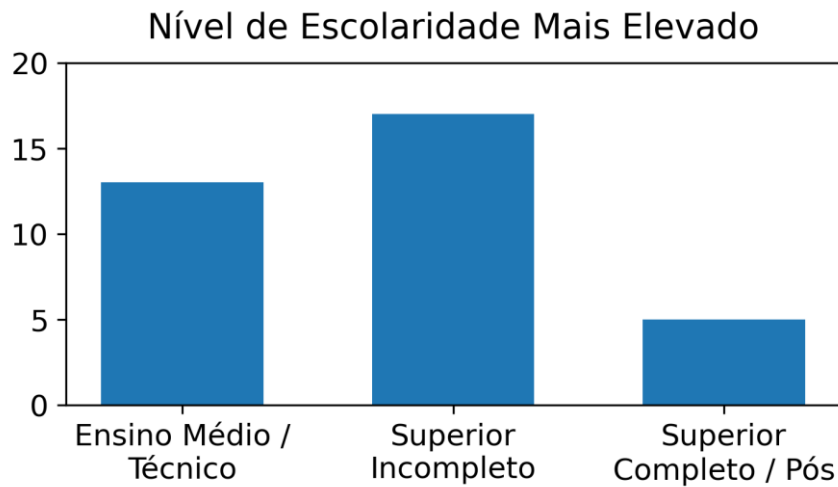


Fonte: Elaborado pelos autores (2026).

Tabela 2 - Nível de Escolaridade Mais Elevado (n = 35)

Nível de Escolaridade	Frequência Absoluta	Frequência Relativa (%)
Ensino Médio / Técnico	13	37,1%
Superior Incompleto	17	48,6%
Superior Completo / Pós	5	14,3%

Gráfico 2 – Escolaridade



Fonte: Elaborado pelos autores (2026).

Análise interpretativa: O expressivo volume de indivíduos com Ensino Superior Incompleto (48,6%) e jovens de até 24 anos (60%) reflete a presença expressiva de universitários da região buscando inserção profissional. Este perfil de candidato demonstra sensibilidade ao alinhamento de propósito e às políticas corporativas de crescimento.

Os dados demográficos mostram um perfil predominantemente jovem e em processo de qualificação acadêmica, aspecto diretamente relacionado às metas do ODS 8 voltadas à promoção do emprego produtivo, da inclusão econômica e da ampliação das oportunidades de trabalho decente para jovens trabalhadores.

Os resultados evidenciam uma mudança relevante no comportamento dos candidatos, que passaram a valorizar não apenas aspectos financeiros, mas também fatores relacionados à transparência, confiança institucional e qualidade do ambiente de trabalho. A unanimidade observada quanto à importância da transparência salarial sugere que práticas de comunicação clara reduzem incertezas e fortalecem a credibilidade das organizações durante o processo seletivo. Além disso, a elevada valorização dos programas de saúde mental demonstra que o conceito de trabalho decente tem sido incorporado às expectativas profissionais contemporâneas, especialmente entre os candidatos mais jovens. A percepção de que muitas empresas utilizam a responsabilidade social apenas como estratégia de marketing também revela um cenário

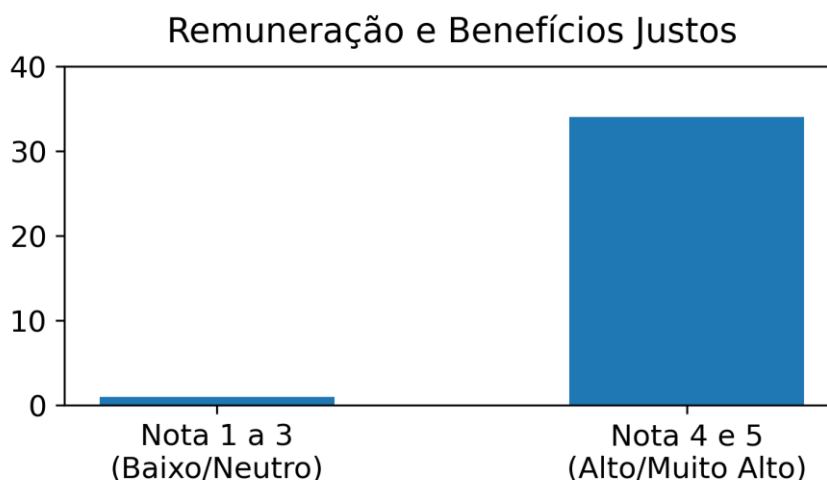
de maior senso crítico por parte dos trabalhadores, reforçando a necessidade de ações concretas e verificáveis para fortalecer a marca empregadora.

4.2 Análise das Variáveis de Atração

Tabela 3 - Nível de Relevância — Remuneração e Benefícios Justos (n = 35)

Grau de Importância	Frequência Absoluta	Frequência Relativa (%)
Nota 1 a 3 (Baixo/Neutro)	1	2,9%
Nota 4 e 5 (Alto/Muito Alto)	34	97,1%

Gráfico 3 – Remuneração e Benefícios

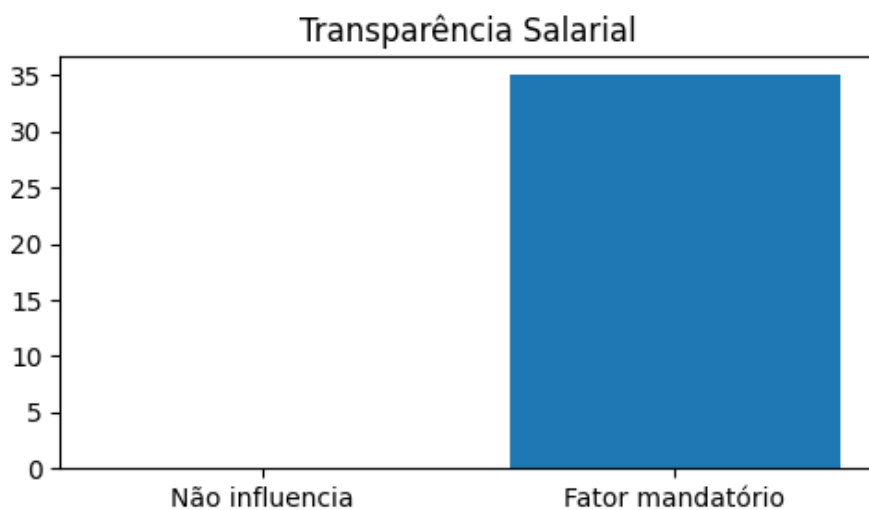


Fonte: Elaborado pelos autores (2026).

Tabela 4 - Impacto da Transparência Salarial no Anúncio (n = 35)

Resposta do Candidato	Frequência Absoluta	Frequência Relativa (%)
Não influencia a decisão	0	0,0%
Sim, é fator mandatório	35	100,0%

Gráfico 4 – Transparência Salarial

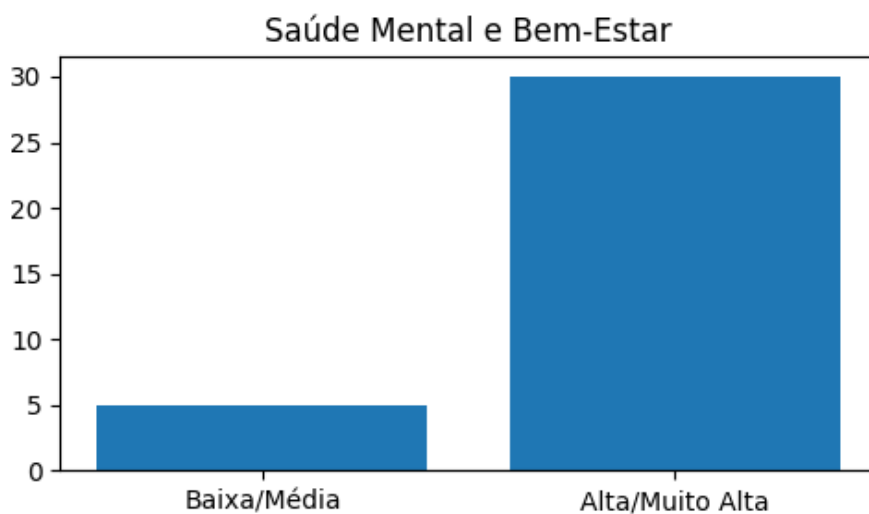


Fonte: Elaborado pelos autores (2026).

Tabela 5 - Relevância de "Programas de Saúde Mental e Bem-Estar" (n = 35)

Grau de Importância	Frequência Absoluta	Frequência Relativa (%)
Nota 1 a 3 (Baixo/Médio)	5	14,3%
Nota 4 e 5 (Alto/Muito Alto)	30	85,7%

Gráfico 5 – Saúde Mental e Bem-estar

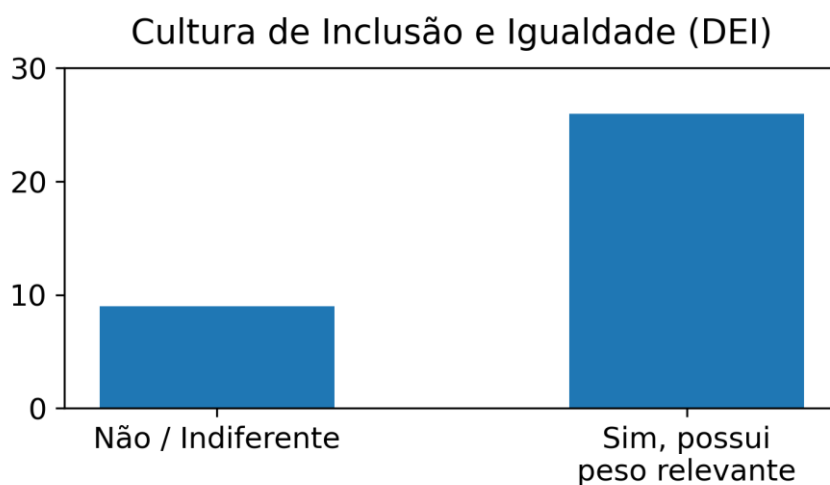


Fonte: Elaborado pelos autores (2026).

Tabela 6 - Cultura de Inclusão e Igualdade de Oportunidades (DEI) (n = 35)

É Fator Decisivo?	Frequência Absoluta	Frequência Relativa (%)
Não / Indiferente	9	25,7%
Sim, possui peso relevante	26	74,3%

Gráfico 6 – Inclusão e Igualdade

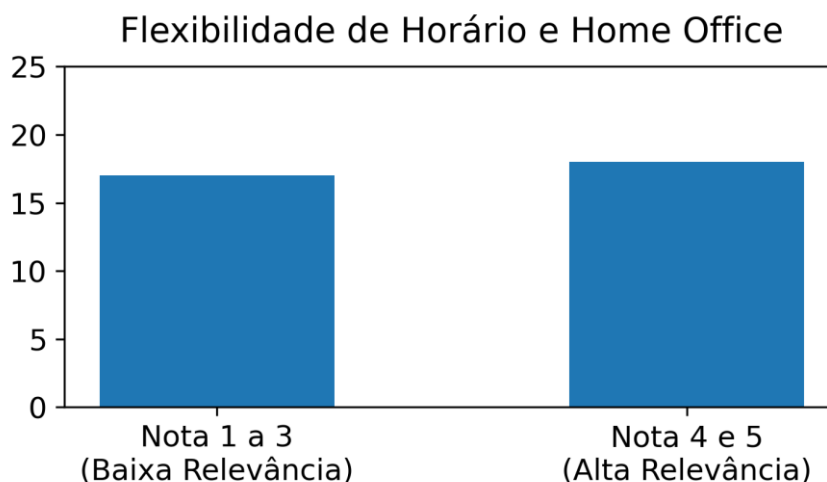


Fonte: Elaborado pelos autores (2026).

Tabela 7 - Relevância Atribuída à Flexibilidade de Horário e Home Office (n = 35)

Nível de Atração	Frequência Absoluta	Frequência Relativa (%)
Nota 1 a 3 (Baixa Relevância)	17	48,6%
Nota 4 e 5 (Alta Relevância)	18	51,4%

Gráfico 7 – Flexibilidade/Home Office



Fonte: Elaborado pelos autores (2026).

4.3 Discussão dos Dados e Alinhamento com o ODS 8

Os dados quantitativos indicam um cenário de transição nas exigências do mercado do ABC Paulista. A relevância máxima obtida pela variável Transparência Salarial (Tabela 4, 100% de peso) sinaliza a centralidade de modelos de recrutamento que eliminem assimetrias informacionais logo na divulgação das vagas. Para a consultoria Ponto de Contato, este achado aponta que explicitar abertamente as faixas de rendimentos nas triagens iniciais é uma prática capaz de otimizar o fluxo de atração e mitigar o abandono processual, indo ao encontro dos preceitos modernos de governança e recrutamento justo.

No cruzamento com as diretrizes do ODS 8, o elevado valor atribuído à saúde mental e bem-estar organizacional (Tabela 5, 85,7% de alta relevância) converge com a evolução teórica nacional do conceito de Trabalho Decente, indicando que o público jovem e universitário pondera a salubridade psíquica em patamar de quase equivalência aos ganhos estritamente monetários. Nota-se aqui uma correlação conceitual relevante com o estudo de Silva, Mariutti e Tumelero (2021): embora a pesquisa original das autoras estivesse voltada a um setor altamente precarizado (ocupações domésticas), os parâmetros de dignidade, respeito aos limites do trabalhador e combate à vulnerabilidade social por elas discutidos mostram-se perfeitamente aplicáveis de forma comparativa para compreender a urgência de ambientes seguros demandada pelos novos entrantes do mercado de comércio e serviços formais.

Uma contradição aparente surge na Tabela 7, onde a flexibilidade de horário e o regime híbrido/remoto dividiram opiniões, registrando 48,6% de baixa relevância. Um aprofundamento crítico revela que essa oscilação está estritamente conectada ao perfil regional e à natureza das vagas gerenciadas pela Ponto de Contato em Santo André, concentradas nos setores varejista, de atendimento direto ao público e de suporte operacional logístico. Nesses segmentos, imperam limitações técnicas intrínsecas que inviabilizam o teletrabalho. Ademais, a herança industrial e o perfil socioeconômico da região moldaram uma cultura local que valoriza as fronteiras espaciais e temporais tradicionais do trabalho (delimitação clara da jornada presencial), preferindo a segurança das condições físicas locais estáveis em vez de uma flexibilização que muitas vezes é associada à sobrecarga doméstica ou à fusão indefinida entre casa e trabalho.

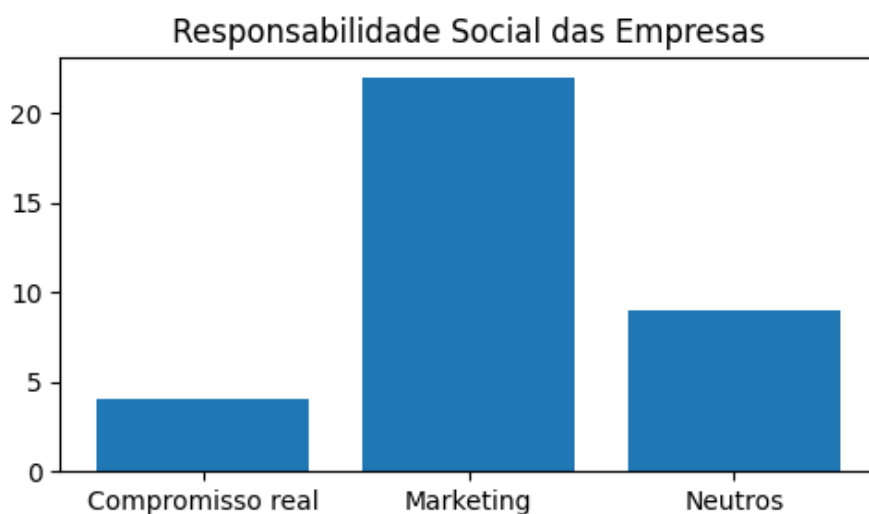
Quando questionados sobre a percepção quanto ao cumprimento dos requisitos de responsabilidade social pelas empresas da região, os respondentes demonstraram os seguintes posicionamentos:

Tabela 8 - Alinhamento das Empresas Regionais com a Responsabilidade Social (n = 35)

Percepção Declarada	Frequência Absoluta	Frequência Relativa (%)
---------------------	---------------------	-------------------------

Acreditam que o compromisso é real	4	11,4%
Consideram apenas marketing institucional	22	62,9%
Não sabem avaliar / Neutros	9	25,7%

Gráfico 8 – Responsabilidade Social



Fonte: Elaborado pelos autores (2026).

Este percentual expressivo de desconfiança (62,9% enxergam as práticas apenas como marketing corporativo) dialoga de modo direto com as proposições de Pochmann (2012) sobre os desafios da mediação institucional e a necessidade de autenticidade nas relações de trabalho na região do ABC. Diante do ceticismo da força de trabalho jovem perante os discursos empresariais de fachada, os resultados sugerem que a Ponto de Contato pode contribuir para processos de recrutamento mais alinhados aos princípios do trabalho decente. Ao atuar como uma curadora ética que valida o real compromisso social e a infraestrutura das contratantes parceiras, a consultoria atenua os ruídos de mercado e reforça a legitimidade da marca empregadora local frente aos candidatos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa indica que o alinhamento das estratégias de atração de talentos aos indicadores do ODS 8 se apresenta como um fator relevante para a captação e manutenção de profissionais no mercado do ABC Paulista. Os dados apontam uma demanda significativa por transparência e bem-estar laboral por parte dos candidatos inseridos no processo de recrutamento.

A consultoria Ponto de Contato apresenta potencial para se posicionar de forma estratégica no mercado regional por meio da adoção de uma postura voltada à curadoria de vagas. Esse processo envolve priorizar o relacionamento comercial com empresas que comprovem o alinhamento com os fundamentos do trabalho decente, tais como remuneração justa e ambientes saudáveis.

Os resultados demonstram que estratégias de recrutamento alinhadas aos princípios do trabalho decente, especialmente transparência salarial, bem-estar organizacional e credibilidade institucional, tendem a aumentar a atratividade das oportunidades profissionais para os candidatos da região. Dessa forma, responde-se ao problema de pesquisa ao evidenciar que a incorporação dos princípios do ODS 8 aos processos de recrutamento contribui diretamente para ampliar o interesse dos candidatos e fortalecer a competitividade das organizações no mercado de trabalho regional.

REFERÊNCIAS

AMBLER, Tim; BARROW, Simon. The employer brand. *Journal of Brand Management*, London, v. 4, n. 3, p. 185-206, 1996.

BACKHAUS, Kristin; TIKOO, Surinder. Conceptualizing and researching employer branding. *Career Development International*, Bingley, v. 9, n. 5, p. 501-517, 2004.

BARBIERI, José Carlos. *Gestão ambiental empresarial: conceitos, modelos e instrumentos*. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

BRAGA, A. C.; MILHIM, M. R.; CARVALHO, M. R. Employer Branding: o impacto das estratégias e caracterizações no ambiente empresarial. Revista Científica Unilago, v. 1, n. 1, 2022.

BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília, DF: Presidência da República, 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 12 jun. 2026.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Barueri: Manole, 2014.

DUTRA, Joel Souza. Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). ODS 8: Trabalho decente e crescimento econômico. Brasília: Ipea. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/ods/ods8.html>. Acesso em: 12 jun. 2026.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). Transformando nosso mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Nova York: ONU, 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 12 jun. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Trabalho decente. Brasília: OIT Brasil. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente>. Acesso em: 12 jun. 2026.

POCHMANN, Marcio. Crise global e alternativas para o Brasil. São Paulo: Boitempo, 2012.

SANTO ANDRÉ (SP). Secretaria de Desenvolvimento Econômico e Geração de Emprego. Boletim do Mercado de Trabalho de Santo André. Santo André: Prefeitura Municipal de Santo André, 2025. Disponível em: <https://web.santoandre.sp.gov.br/portal/secretarias-paginas/370/boletim-do-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 12 jun. 2026.

SILVA, L. S.; MARIUTTI, F. G.; TUMELERO, C. Ocupações domésticas no Brasil: uma análise a partir do conceito de trabalho decente. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO (EnGPR), 7., 2021. Anais [...]. Maringá: ANPAD, 2021.

SOUZA, Marcelo José Pires de. Desenvolvimento regional no Brasil: políticas, estratégias e perspectivas. São Paulo: Editora UNESP, 2009.

SZCZEPANIK, D. M. G.; STEFANI, S. R.; BERNARDIM, M. L. Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8: trabalho decente e pleno emprego. Revista de Carreiras e Pessoas, São Paulo, v. 13, n. 2, p. 194-216, 2023. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/recape/article/view/53421>. Acesso em: 12 jun. 2026.