



Qualifica

PARA UM NOVO FUTURO



SEMADESC
Secretaria de Estado
de Meio Ambiente,
Desenvolvimento, Ciência,
Tecnologia e Inovação



semadesc.ms.gov.br

**PLANO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL
PARA A INCLUSÃO, PRODUTIVIDADE E O
EMPREGO NO ESTADO DE MATO GROSSO
DO SUL**

MS QUALIFICA

GOVERNO DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

Eduardo Corrêa Riedel
Governador

SECRETARIA DE ESTADO DE MEIO AMBIENTE, DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO, CIÊNCIA, TECNOLOGIA E INOVAÇÃO - SEMADESC

Jaime Elias Verruck
Secretário de Estado

Walter Benedito Carneiro
Secretário Adjunto

Jaime Elias Verruck
Secretário-Executivo de Meio Ambiente

Bruno Gouvêa Bastos
Secretário-Executivo de Qualificação Profissional e Trabalho

Ricardo José Senna
Secretário-Executivo de Ciência, Tecnologia e Inovação

Rogério Thomitão Beretta
Secretário-Executivo de Desenvolvimento Econômico e Sustentável

Humberto de Mello Pereira
**Secretário-Executivo de Agricultura Familiar, de Povos Originários e
Comunidades Tradicionais**

FUNDAÇÃO DO TRABALHO DE MATO GROSSO DO SUL - FUNTRAB

Ademar da Silva Júnior
Diretor Presidente

Elaboração:

Bruno Gouvêa Bastos
Marina Carvalho Dobashi
Renato Prado Siqueira

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	5
2	DIAGNÓSTICO	12
2.1	COORDENAÇÃO PELA SEMADESC	13
2.2	VAGAS ABERTAS X PLANOS SOCIAIS	14
2.3	CRESCIMENTO ECONÔMICO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL	18
2.4	QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL INCLUSIVA	21
2.5	EDUCAÇÃO	22
2.6.	SISTEMA S	27
2.6.1	SENAI - MS	28
2.6.2	SENAC-MS	29
2.6.3	SENAR-MS	30
2.6.4	SENAT-MS	31
2.6.5.	SEBRAE-MS	31
2.6.6	SESCOOP	32
2.7	OCUPAÇÕES QUE MAIS DEMANDAM QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL	33
2.8.	GOVERNANÇA E TRANSVERSALIDADE	35
3	PLANO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL PARA A INCLUSÃO, PRODUTIVIDADE E O EMPREGO NO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL (MS QUALIFICA)	36
3.1	OBJETIVOS	37
3.2	EIXOS ESTRATÉGICOS	38
3.3	ESTRATÉGIAS	39
3.4	AÇÕES	40
4	PERSPECTIVAS	59
5	PROJETOS INICIAIS	62
5.1	VOUCHER QUALIFICAÇÃO	62
5.1.1	VOUCHER TRANSPORTADOR	63
5.1.2	VOUCHER DESENVOLVEDOR DE SISTEMAS	66
5.2	SISTEMA DE BI	68
5.3	QUALIFICAÇÃO PARA MULHERES NA FRONTEIRA	70
5.4	PROGRAMA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL PARA PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA (PCD)	72
5.5	BUSCA ATIVA DE TRABALHADORES	73
5.6	PROGRAMA DE QUALIFICAÇÃO RÁPIDA	74
5.7	QUALIFICAÇÃO PROFISISONAL PARA O SETOR DE ALIMENTAÇÃO FORA DO LAR E HOTÉIS	75
6	REFERÊNCIAS	75

1 INTRODUÇÃO

Qualificação, em um contexto de mercado, nada mais é do que o desenvolvimento das habilidades, competências, aptidões e capacidades necessárias para o exercício de determinada atividade, seja por meio de experiências anteriores ou por meio de cursos. O sucesso profissional depende da atitude proativa do indivíduo em qualificar-se constantemente, sendo que aquele que está em busca de adquirir novas competências tem mais chances de se destacar no mercado de trabalho. Por isso, o diferencial está na determinação do profissional em agregar cada vez mais conhecimentos.

Sob o ponto de vista econômico, quando há crescimento econômico ou o implemento de novas tecnologias, mais oportunidades de emprego são geradas e, portanto, cria-se uma demanda por qualificação profissional. No contexto do Estado de Mato Grosso do Sul, levando-se em consideração o grande *boom* econômico pelo qual o Estado vem passando (5º maior PIB per capita do país), haja vista os investimentos públicos e privados experimentados nos últimos anos, bem assim a geração de novos postos de trabalho, surge a oportunidade de qualificar profissionalmente a população sul-mato-grossense, com viés inclusivo, de forma a permitir o preenchimento destas vagas.

Define-se qualificação social e profissional (QSP) como sendo uma ação de educação profissional (formação inicial e continuada), de caráter includente e não compensatório e que contribui fortemente para a inserção e atuação cidadã no mundo do trabalho, com efetivo impacto para o desenvolvimento econômico. Segundo a Resolução NNE/CEB n. 3/2018, qualificação profissional é o processo ou resultado de formação e desenvolvimento de competências de determinado perfil profissional, definido no mercado de trabalho.

Neste sentido, políticas públicas de qualificação profissional em Mato Grosso do Sul, que possam combinar esforços do Poder Público e privado, sistema S, instituições de educação, entidades e escolas que promovam qualificação profissional e empresas, oferecerão as condições para a colocação de novas pessoas no mercado de trabalho estadual, inclusive pessoas que estão em situação de maior vulnerabilidade social ou não incluídas na cadeia de produção e circulação de bens e serviços.

As empresas buscam por profissionais qualificados e treinados, de forma a aumentar sua produtividade. A concorrência para entrar no mercado de trabalho é deveras acirrada e as empresas demandam por pessoas dispostas a se manterem atualizadas e preparadas para enfrentar desafios e propor soluções alinhadas às novas tendências de mercado. Neste sentido, promover um robusto sistema de qualificação profissional no Estado é medida que se impõe.

Para os jovens que buscam o primeiro emprego, a qualificação profissional é fundamental, porque, na maioria das vezes, ainda não possuem clareza sobre qual profissão querem seguir e, além de serem inexperientes, não possuem as habilidades necessárias para trabalhar em determinada função. A qualificação profissional também é importante para inserir o jovem na sociedade como cidadão e como uma pessoa produtiva, aumentando sua chance de melhorar como pessoa e se desenvolver de forma plena. Assim, qualquer plano de qualificação profissional deve incluir os jovens como prioridade, aliada à questão do primeiro emprego.

Cabe ressaltar que, independentemente da escolha que se faz sobre a atividade que irá se desempenhar, nem todo conhecimento será adquirido somente com um diploma de curso superior. Existem diversas formas de buscar qualificação profissional. A busca pela qualificação profissional pode se dar de diversas maneiras, seja por cursos de graduação, especialização, extensão, cursos técnicos, cursos livres ou cursos profissionalizantes. O presente Plano dará prioridade à qualificação via cursos técnicos, cursos livres e profissionalizantes, que sejam capazes de incluir mais pessoas, de forma rápida, no mercado de trabalho, com redução de desemprego.

Além disso, workshops, treinamentos, palestras, leituras, estudos e cursos de idiomas também se constituem outros grandes aliados da qualificação profissional, aqui entendida no sentido mais amplo e que, embora não seja o foco principal do presente Plano, deve-se levar este tipo de qualificação também em consideração na formação do indivíduo como trabalhador.

Para que a pessoa consiga identificar qual caminho seguir para se qualificar, é preciso que, primeiro, procure identificar qual área profissional quer atuar.

Depois, é preciso que faça o reconhecimento de suas habilidades para, em seguida, desenvolvê-las. Um bom Plano de Qualificação Profissional busca trabalhar e desenvolver as aptidões de cada pessoa por meio de ferramentas e atividades, teóricas e práticas, capazes de simular situações comuns do dia a dia de uma determinada profissão. Desta forma, o Plano aqui apresentado dará prioridade a atividades práticas, que possam verdadeiramente inserir mais pessoas no mercado de trabalho.

Além disso, a qualificação profissional a ser buscada deve levar em conta, não só as habilidades demonstradas pela pessoa, mas também aspectos de sua personalidade, para que ela possa imprimir ao seu trabalho ainda mais originalidade. O tempo de duração de uma qualificação profissional é relativo, pois dependerá da forma como deseja se qualificar.

O ideal é que esta qualificação, principalmente para o jovem que procura o primeiro emprego, aconteça da maneira mais consistente possível, para que aumente suas chances de ingressar em uma profissão preparado e disposto a aprender cada vez mais. Pretende-se, com o presente Plano, estabelecer critérios de seleção de participantes, conteúdo de cursos e prazo de duração das qualificações de forma a preparar efetivamente os alunos para o mercado de trabalho, mas também evitar a evasão dos cursos, problema identificável no Estado em muitos casos.

A qualificação profissional diz respeito à formação do indivíduo para se tornar apto ao trabalho, através de cursos focados na área a qual ele deseja se estabelecer dentro do mercado ou através de experiências acumuladas até o momento e que o qualifica como profissional de certa área. Já a capacitação profissional é um processo de melhorias contínuo, oferecido pelas empresas para estimular o crescimento constante do indivíduo, visando a evolução e o desenvolvimento de suas capacidades técnicas, emocionais, comportamentais, entre outras. Tem-se diferenciado a qualificação profissional (qualificação de pessoas que estão fora do mercado de trabalho, sejam desempregadas ou desalentadas) da requalificação profissional (voltada ao indivíduo já empregado). Ambos os tipos de qualificação serão abrangidos pelo presente Plano.

De uma forma geral, a capacitação profissional (ou requalificação profissional) refere-se a maneira que a empresa encontra de manter seus colaboradores treinados para realizar suas atividades com o mínimo possível do auxílio de outros profissionais e de forma a aumentar a sua produtividade. As empresas mais modernas não possuem mais o receio de capacitar seus colaboradores e depois perdê-los para o mercado, pois entendem que quanto mais capacitado o funcionário estiver, melhor será para empresa, uma vez que o trabalhador estará colocando em prática tudo o que foi aprendido. O Governo do Estado pretende, através do presente Plano, estimular estas práticas adotadas pelas empresas.

Muitas empresas simplesmente ainda não possuem capacidade para absorver, treinar e propiciar progressão profissional para quem não tem experiência profissional, ou seja, quem nunca trabalhou em alguma outra empresa na vida. Por isso, há sempre a desconfiança de muitos empregadores quanto à falta de qualificação e de maturidade do jovem profissional. Isso normalmente leva muitas empresas a dispensarem possíveis talentos, simplesmente por separar ou ignorar os candidatos com pouca ou nenhuma qualificação.

Além disso, a falta de experiências profissionais anteriores é vista como um ponto negativo para quem disputa uma vaga. Para contratar uma pessoa sem experiências, as empresas geralmente consideram a falta de maturidade do candidato em lidar com desafios profissionais. Outro aspecto que é colocado na balança é a necessidade que a empresa terá de alocar um outro profissional mais experiente, visando treinar, acompanhar e ajudar o profissional novato.

As empresas avaliam sistematicamente o investimento em um profissional sem experiência, uma vez que muitas delas não possuem um aporte financeiro considerável para apostar em quem não tem experiência, e acabam evitando contratar quem está à procura do primeiro emprego. Por isso, é importante que o jovem que deseja ser contratado sem experiência tenha realizado algum tipo de qualificação para a área a qual está se candidatando.

A qualificação, portanto, mais uma vez se apresenta como fator imprescindível para garantir melhores chances para quem busca o primeiro emprego. É extremamente relevante que os jovens tenham maior consciência a respeito da

importância da qualificação. Desta forma, o presente Plano estimulará, via qualificação profissional, a conquista do primeiro emprego, importante força motriz de uma economia.

A qualificação profissional será entendida no Estado de Mato Grosso do Sul como uma política pública permanente. Pesquisas recentes mostram que ainda é pequeno o percentual de jovens que se preocupam em buscar qualificação profissional antes de conseguirem o primeiro emprego ou logo depois que ingressam no mercado de trabalho, porque não a consideram uma prioridade. Porém, segundo especialistas na área de recrutamento e seleção, a falta de qualificação profissional é uma das principais causas de desclassificação de um candidato quando participa de um processo seletivo.

Um aspecto que não pode passar despercebido por quem busca o primeiro emprego é a qualificação profissional em consonância com os desafios que as “profissões do futuro” apresentam. Muitas profissões que existem hoje não existirão no futuro, pelo menos não da forma como se apresentam e da forma como são realizados seus processos e atividades. Muitos trabalhos passarão por mudanças e as pessoas precisarão se adaptar. O presente Plano estará atento não só às profissões tradicionais atuais, mas também às mudanças que estão ocorrendo no mercado.

Toda vez que há uma mudança industrial importante, o mercado se transforma e as pessoas têm que se preparar para esse novo mundo. Para que o jovem consiga se inserir de forma qualificada no mundo do trabalho, é preciso estar atento a um conjunto de conhecimentos que vem ganhando muita relevância, chamado de “*soft skills*”, que são competências que têm a ver com a capacidade do jovem de ter pensamento abstrato, raciocínio analítico, de ser inovador, criativo, saber expressar suas ideias e ter capacidade de solução de problemas.

Para a área da indústria, é importante que os jovens adquiram conhecimentos ligados às áreas de informática, programação, automação e de sensores, pois são competências técnicas consideradas “transversais” e que, independente do setor onde se vá trabalhar, serão considerados conhecimentos necessários e

importantes. Por isso, o jovem precisa, desde já, se preparar para este novo mundo do trabalho para que tenha maiores chances de se tornar mais competitivo, procurando ser visto pelo mercado como um profissional de destaque, que busca qualificação constantemente. O presente Plano pretende incluir, nos cursos de qualificação profissional do Estado, o treinamento e capacitação de habilidades e competências não só inerentes a uma ocupação específica, mas também transversais a diversas profissões.

O principal benefício da qualificação profissional é a manutenção do indivíduo em constante atualização, pois lhe dá oportunidade de estar bem informado e munido de novas ideias e conceitos que o mundo e o mercado exigem constantemente em função das mudanças que acontecem de maneira tão rápida e das demandas que se transformam a cada dia. Estar atualizado, neste sentido, representa o fator fundamental de estar ou não empregado em uma empresa ou exercendo uma atividade como autônomo.

Ao iniciar uma atividade profissional, a pessoa adquire novas responsabilidades e diferentes tarefas são inseridas na sua rotina, o que lhe traz novos desafios. Realizando uma qualificação profissional, ela passa a saber administrar o seu tempo, cumprir com todas as atividades exigidas, buscar estímulos para vencer o cansaço e superar dificuldades e absorver conhecimentos. A manutenção dos trabalhadores sul-mato-grossenses nas empresas dependerá da expansão da qualificação profissional no Estado.

É comum que haja alguma dúvida ou insatisfação quando o indivíduo faz a escolha de qual área irá atuar profissionalmente, já que as áreas de trabalho são muito diversas. Realizando uma qualificação, a pessoa pode encontrar um outro caminho a seguir e redirecionar sua carreira, ampliando seus conhecimentos em áreas diferentes. A qualificação torna-se, assim, uma solução mais prática para conseguir novas possibilidades de atuação e encontrar novos focos. A formação inicial de uma pessoa não precisa determinar, de uma forma definitiva, a sua trajetória profissional. Desta forma, a expansão de cursos de qualificação profissional no Estado permitirá que pessoas possam mudar de profissão e serem mais produtivas ou se recolocarem no mercado de trabalho.

Ampliar a rede de contatos é fundamental para quem quer uma oportunidade de trabalho. Muitas pessoas conseguem boas colocações por meio do networking realizado durante a qualificação, ou seja, em uma sala de aula, em uma palestra ou workshop, por exemplo. Geralmente, esses ambientes reúnem pessoas que podem ser úteis para a formação dos indivíduos.

Ao conhecer novas pessoas, o indivíduo desenvolve uma boa comunicação, auferindo mais segurança para os relacionamentos profissionais. Além disso, a qualificação propicia a troca de conhecimento e experiências diferentes, podendo contribuir para o desenvolvimento profissional. A qualificação profissional propicia, desta forma, um ambiente propício para a melhor formação do indivíduo como ser humano, fator fundamental na sua colocação e manutenção no competitivo mercado de trabalho atual brasileiro.

Administrar bem o seu tempo é um dos principais desafios para um profissional. O planejamento de suas horas de trabalho é fundamental para realizar as atividades, com a responsabilidade de cumprir prazos e metas. A qualificação profissional possibilita aprender a fazer uma boa gestão do tempo, facilitando sobremaneira a rotina de trabalho e melhorando a produtividade, além, de facilitar a ascensão na carreira.

A modernização das tecnologias da informação e das tecnologias digitais proporcionou o avanço da modalidade de educação a distância (EAD). Com as facilidades proporcionadas pela internet, a utilização de seus recursos não poderia deixar de ser utilizado para essa área. Por isso, a educação a distância se tornou uma excelente ferramenta de qualificação profissional, uma vez que oportuniza a milhares de pessoas o acesso à informação e ao conhecimento. Além disso, a educação a distância possibilitou, a quem busca qualificação profissional, estudar de acordo com sua disponibilidade de tempo, melhorando sobremaneira a rotina tão corrida da maioria das pessoas.

As principais vantagens da qualificação profissional, via EAD, são: rotina flexível para assistir as aulas; otimização de tempo; economia financeira, já que os custos com transporte e alimentação, por exemplo, tendem a ser menores; autonomia para o aluno criar seu próprio cronograma de estudos; acesso a uma

enorme variedade de áreas do conhecimento.

Estudar a distância, no entanto, requer muita disciplina, organização e comprometimento, tanto da parte dos alunos, que precisam se empenhar para a eficácia de seus estudos, quanto da instituição de ensino, que precisa oferecer uma boa metodologia para garantir a aprendizagem, além de um bom suporte técnico instrucional e pedagógico. Assim, os cursos e treinamentos de qualificação profissional oferecidos na modalidade de educação a distância representam uma opção bem mais prática para quem quer se capacitar, pois é possível encontrar na internet a solução de que se precisa. Assim, o presente Plano fomentará também o uso de ferramentas EAD visando a qualificação profissional.

O investimento em qualificação profissional nunca é um mau negócio, pois embora o retorno financeiro aconteça em médio ou longo prazo, aumenta as chances da pessoa de ser reconhecida e ganhar visibilidade no ambiente de trabalho. Principalmente quem busca inserção no mercado de trabalho precisa ter em mente que as empresas valorizam e reconhecem mais aqueles que possuem qualificações nas áreas que estão desejando ingressar. Levando em conta este aspecto, o Governo do Estado pretende, por meio de critérios de seleção, custear qualificações profissionais, em ocupações que considera haver alta demanda de mercado, para pessoas que não possuem condições de o fazerem com seus próprios recursos, mediante um dos projetos deste Plano: o “Voucher Qualificação”.

2 DIAGNÓSTICO

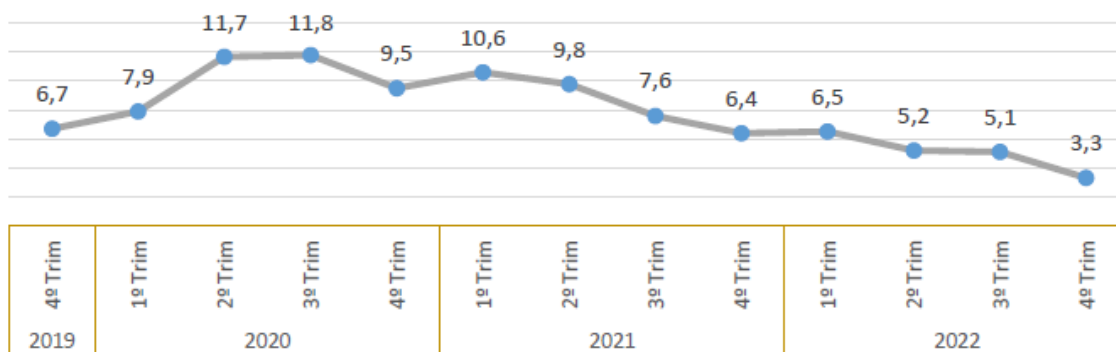
A qualificação profissional, como uma das prioridades da atual gestão, foi inserida no âmbito da Secretaria de Estado de Meio Ambiente, Desenvolvimento, Ciência, Tecnologia e Inovação (SEMADESC), justamente por se entender que ela deve estar no contexto do desenvolvimento econômico e produtivo, facilitando o crescimento do Estado, estando agora a Fundação do Trabalho de Mato Grosso do Sul (FUNTRAB) vinculada diretamente à SEMADESC.

2.1 COORDENAÇÃO PELA SEMADESC

As diretrizes e estratégias a respeito da qualificação profissional no Estado passam a ser definidas pela SEMADESC, através da Secretaria Executiva de Qualificação Profissional e Trabalho, que, considerando a qualificação como política de empregabilidade e geração de renda, vincula-se e articula-se diretamente à FUNTRAB. Ao transferir a coordenação das políticas de geração de emprego e qualificação profissional à SEMADESC, pasta responsável pela articulação do desenvolvimento econômico do Estado, a atual gestão enxerga o problema com um novo olhar e possibilita a aplicação de medidas que promovam o bem-estar social de maneira consolidada, abrindo possibilidades de ganho coletivo e crescimento em todos os níveis.

O emprego deixa de ser apenas um problema social e passa a ser a solução para o desenvolvimento econômico e social e um fator de geração de riquezas para o Estado como um todo. O Estado tem gerado muitos empregos nos últimos anos, refletindo nas baixas taxas de desemprego (Figura 1), porém verificou-se que existe um gap de qualificação do trabalhador para zerar a fila do desemprego. Um número considerável de pessoas ainda depende dos Planos sociais para sobreviver. O desafio é realizar essa integração, ou seja, qualificar o cidadão sul-mato-grossense para suprir a demanda do mercado e promover o desenvolvimento econômico e social.

Figura 1 – Taxa de desocupação do Mato Grosso do Sul



Fonte: IBGE, 2023.

A SEMADESC passa a ter a função de fazer o elo entre o setor privado e o setor público, ofertando qualificação ao trabalhador e oportunizando que as empresas possam preencher as vagas de trabalho com as pessoas que vivam nas proximidades. Para tanto, o Governo do Estado, através da SEMADESC, irá realizar parcerias com as empresas e sistema S, a fim de otimizar a qualificação profissional, em quantidade (qualificação em massa) e qualidade, possibilitando que esse profissional ingresse de forma rápida no mercado de trabalho. O presente Plano é que dá substrato a esta política e possui o objetivo de inserir mais pessoas no mercado de trabalho.

Neste sentido, a elaboração do presente Plano baseou-se em diversas reuniões entre a SEMADESC e órgãos e entidades públicos (Secretaria de Estado de Educação, Secretária de Estado de Assistência Social e dos Direitos Humanos, Secretaria de Estado de Turismo, Esporte, Cultura e Cidadania, DETRAN-MS, UEMS, UFMS), entidades privadas (SENAI, SENAC, SEST/SENAT, SENAR, SESCOOP, FIEMS, SEBRAE, sindicatos patronais e dos trabalhadores) e empresas privadas dos segmentos da indústria, comércio e serviços. Portanto, é possível afirmar que o presente Plano foi escrito “ a muitas mãos” e representa a política pública estratégica para a qualificação profissional no Estado, e que será coordenada pela SEMADESC.

2.2 VAGAS ABERTAS X PLANOS SOCIAIS

Mato Grosso do Sul tem hoje cerca de 20 mil vagas de empregos abertas devido ao bom ambiente de negócios e de atração de empresas e indústrias criado nos últimos anos. No entanto, os empresários relatam que não conseguem ocupar

estas vagas, pois não há mão de obra qualificada que preencha os requisitos exigidos pelas empresas, cenário também observado quando analisamos os encaminhamentos feitos pela FUNTRAB em 2022 (Quadro 1). Quando olhamos o perfil das famílias que hoje dependem de ajuda do Governo e cujos membros, muitas vezes, estão desempregados, identifica-se um erro histórico de formação e qualificação profissional de toda uma geração.

Quadro 1 – Intermediação da mão de obra por escolaridade (2022)

Indicadores IMO			
Informações sobre os indicadores de desempenho do IMO			
fechamento imo 2022			
Conteúdo: Qtd Encaminhados			
Escolaridade	Sexo		
	Masculino	Feminino	Total
Analfabeto	760	78	838
Fundamental Incompleto	14.246	5.320	19.566
Fundamental Completo	8.597	3.237	11.834
Ensino Médio Incompleto	10.155	6.007	16.162
Ensino Médio Completo	22.768	16.435	39.203
Superior Incompleto	3.342	3.019	6.361
Superior Completo	1.944	2.514	4.458
Especialização	58	57	115
Mestrado	7	6	13
Doutorado	5	1	6
Não Exigida	361	226	587
Total	62.243	36.900	99.143

Consulta executada em 15-02-2023 às 7:29h Fonte: BGIMO/ M.T.E

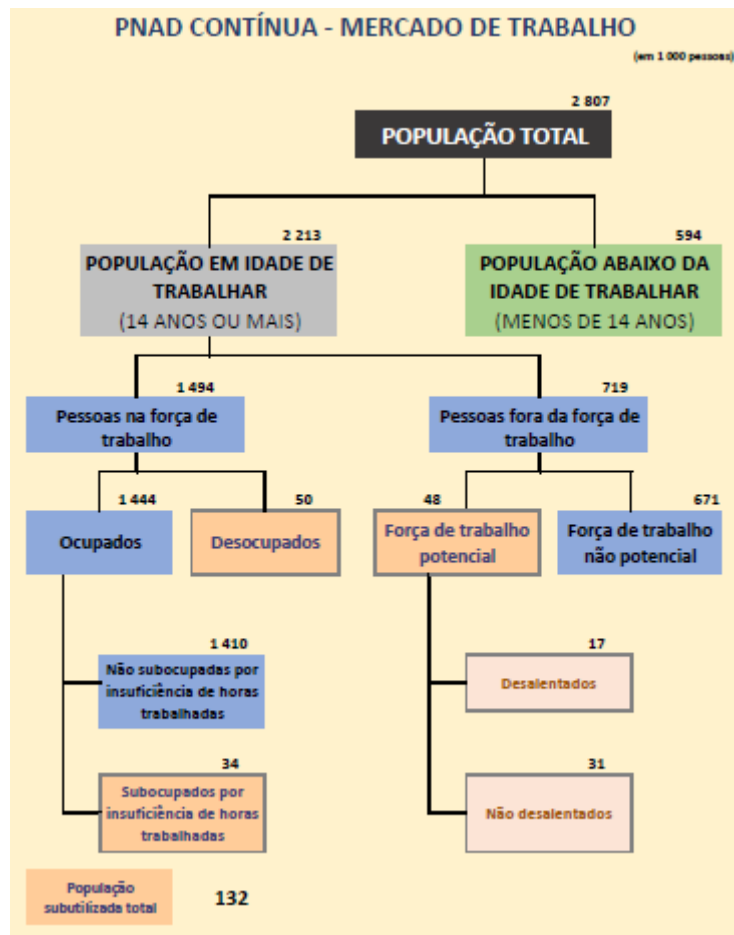
Fonte: FUNTRAB

A política pública a ser desenvolvida no âmbito da SEMADESC, via Secretaria Executiva de Qualificação Profissional e Trabalho, visa promover gradativamente a universalização do direito dos trabalhadores à qualificação. O objetivo é contribuir para o aumento da probabilidade de obtenção de emprego e trabalho decente e da participação em processos de geração de oportunidade de trabalho e renda, inclusão social, redução da pobreza, combate à discriminação e diminuição da vulnerabilidade das populações. A **Qualificação Profissional ou Formação Inicial e Continuada**, aliada à qualificação social do trabalhador, é fator indispensável para o acesso e permanência no mundo do trabalho. Adquirir conhecimentos e competências é imprescindível para a superação dos desafios a serem enfrentados no mundo do trabalho.

Em parceria com a Secretaria de Educação, no âmbito do Programa Mediotec, escolas de autoria, parceiros privados e sistema S, pretende-se oferecer cursos alinhados às necessidades do mercado de trabalho em Mato Grosso do Sul, bem como encaminhar pessoas para tais cursos, por meio da FUNTRAB e do Sistema Nacional de Emprego (SINE).

Para resolver este problema, não há outro caminho: educação, capacitação e qualificação dos sul-mato-grossenses, especialmente dos jovens, em detrimento do estímulo a imigração de pessoas de outros Estados, que, na maior parte das vezes, não fixam residência em MS. É preciso massificar este processo, para que estas oportunidades, que conferem dignidade e renda, sejam aproveitadas. Apesar de MS ter a 3ª menor taxa de desemprego do país (3,3%), fruto do alto desempenho do setor do agronegócio (inclusive agroindústria), estando praticamente em pleno emprego, há ainda milhares de pessoas desempregadas ou desalentadas (Figura 2), por falta de qualificação, sendo o presente Plano uma política pública que cria uma alternativa para estas pessoas.

Figura 2 – Estrutura e números do mercado de trabalho em Mato Grosso do Sul



Fonte: IBGE, 2023.

Em relação aos Planos sociais, a atual gestão defende um crescimento inclusivo, mantendo a transferência de renda, mas atuando principalmente na geração de empregos, com qualificação profissional. Transferência de renda pode ser feita por diversas modalidades e programas sociais do Governo do Estado, a exemplo do Mais Social ou Energia Social, apoiando pessoas que necessitam ser resgatadas da miserabilidade. No entanto, o real crescimento inclusivo é a inserção das pessoas na oportunidade de emprego e renda, criando uma alternativa para que elas atuem dentro do sistema produtivo estadual.

Para as pessoas em situação de maior vulnerabilidade social ou financeira, verifica-se que a qualificação profissional por si só não é suficiente para sua inserção no mercado de trabalho, muitas vezes até pela falta de condições destas pessoas de absorver o conteúdo dos cursos práticos e teóricos, se fazendo necessário o estímulo e promoção de cursos de formação

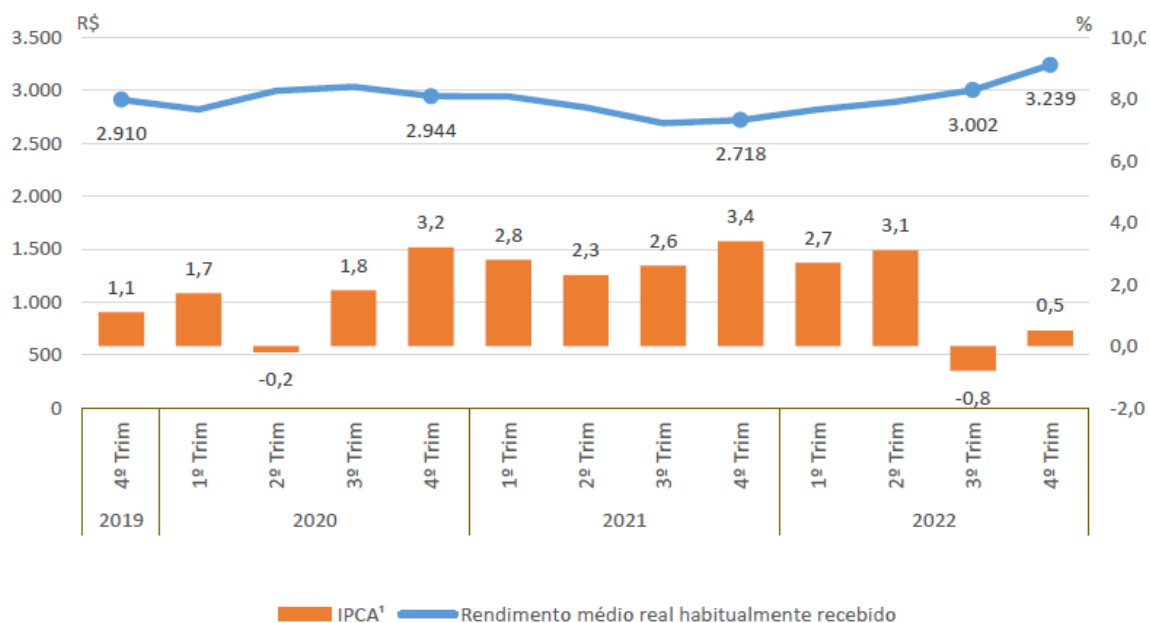
socioemocional ou de educação financeira, complementares à formação profissional, inclusive como mecanismo de cidadania.

2.3 CRESCIMENTO ECONÔMICO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Para manter a estimativa de crescimento de 5,5% ao ano, Mato Grosso do Sul terá de enfrentar desafios em termos de qualificação profissional para atender a demanda de mão de obra dos novos empreendimentos que estão se instalando e irão se instalar no Estado. O sistema S pode atuar como agente transformador. É preciso mudar paradigmas em termos de qualificação e se aproximar cada vez mais da população, por meio de investimentos nos jovens e criação de uma nova mentalidade, mostrando que nem sempre a satisfação profissional vem a curto prazo. O emprego existe no Estado e a economia sul-mato-grossense está em franco crescimento, mas é preciso que a oportunidade chegue até as pessoas por meio da capacitação.

Mato Grosso do Sul é o estado que mais cresce no Brasil, tem a 3ª menor taxa de desocupação do país, fruto de políticas públicas que têm atraído novas empresas e negócios ao MS, refletindo-se em maiores níveis de renda (Figura 3). Porém, faz-se mister a implementação de políticas públicas de qualificação profissional, para atender esse processo de crescimento. É preciso aumentar o número de pessoas qualificadas, para que a atração de investimentos privados feche seu ciclo virtuoso. O Governo de Mato Grosso do Sul e outros parceiros focarão também na capacitação voltada para o desenvolvimento sustentável do Estado. Mato Grosso do Sul.

Figura 3 – Rendimento médio real habitual de todos os trabalhos - MS



Fonte: IBGE, 2023.

No entanto, há um grau de informalidade considerável entre a população ocupada. Um trabalhador qualificado tem mais chances de alcançar postos de trabalho menores e sair da informalidade. Aquele que possui qualificação também está menos sujeito a trocar de empresa ou ser demitido, diminuindo a rotatividade de funcionários (*turnover*) nas atividades econômicas no Estado.

As qualificações servirão para atender algumas das grandes fábricas que vão se instalar no Estado, como as indústrias de celulose. A empresa Suzano prevê inaugurar o projeto Cerrado em 2024, e a empresa Arauco iniciará as obras em 2024. Mato Grosso do Sul será a referência em celulose no mundo, com 30% da produção brasileira. Este representa o primeiro desafio da indústria, pois o Estado terá de ser referência também na mão de obra para a celulose. Além disso, também estão em andamento as obras da Rota Bioceânica, instalação de usinas de etanol de milho, de esmagamento de soja e expansão da indústria sucroalcooleira, entre outros segmentos.

Tais grandes empreendimentos, não obstante salutares para o desenvolvimento econômico do Estado, trazem não só o desafio da qualificação para os trabalhadores das fábricas (tanto na obra como na fase operacional) e nas atividades produtivas correlatas (comércio, serviços, transporte, meio rural), mas também nos empreendimentos decorrentes do desenvolvimento econômico consequente da

implantação destas grandes fábricas, fruto inclusive do aumento populacional, gerando oportunidades de inclusão social, inclusive para qualificação de mulheres em situação de vulnerabilidade social, conferindo para elas uma independência de financeira e uma “porta de saída” para problemas de cunho social decorrentes de grandes obras para a implantação destes empreendimentos.

Outra grande questão no que tange à implantação de grandes empreendimentos se refere ao fato de que há uma mão de obra migrante de outros Estados durante as obras, dada a expressiva oferta de emprego. Faz-se mister não só dar oportunidade à população sul-mato-grossense no preenchimento destas vagas de trabalho, mas também oportunizar a permanência destas pessoas no Estado, fixando em MS residência e núcleo familiar, de forma a construir um fluxo imigratório populacional para o Estado, salutar para a formação de um capital humano expressivo e qualificado, além de permitir aumento no consumo e dinamização da economia estadual.

Assim, reconhecendo que já existe um sistema robusto de qualificação profissional no Estado, o papel do presente Plano é o de permitir a intervenção estatal, via políticas públicas, que possam aumentar não só a quantidade de cursos ofertados e matrículas efetuadas (qualificação em massa), mas também a diminuição da evasão, maior eficiência na qualificação profissional e aumento no nível de empregabilidade dos profissionais qualificados.

Análises do IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica e Aplicada) e BIRD (Banco Mundial) relatam que o impacto dos investimentos em qualificação sobre a empregabilidade no Brasil foi zero, com experiências não exitosas no passado. Desta forma, o presente Plano pretende criar uma política mais assertiva, acertando nos métodos de qualificação, para posições que existam no mercado.

Desta forma, não obstante a necessidade de qualificação em todas as áreas, haja vista a diversificação econômica pela qual passa o Estado de Mato Grosso do Sul, verifica-se como necessário conferir um tratamento preferencial, quanto ao desenvolvimento das políticas de qualificação profissional, além dos grupos em vulnerabilidade social, às micro e pequenas empresas, aos arranjos produtivos locais, aos complexos produtivos locais, aos profissionais da economia criativa

e aos trabalhadores empregados que atuem em setores considerados estratégicos da economia, na perspectiva do desenvolvimento sustentável e da geração de trabalho, emprego e renda.

2.4 QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL INCLUSIVA

Há uma grande preocupação com a qualificação dos jovens, pois muitos possuem baixo nível de escolaridade, pessoas que tem sete anos de estudo e não conseguem receber esta qualificação profissional. Normalmente, para qualificar para indústria e agronegócio, o indivíduo necessita possuir o ensino médio, sendo este um desafio a ser tratado com a Secretaria de Educação do Estado.

Outro olhar especial será o de incentivar a abertura de vagas para pessoas com deficiência, idade avançada e para as mulheres, buscando parcerias com a iniciativa privada, visando acomodar todos os públicos. Além disso, pretende-se realizar a requalificação de trabalhadores já empregados, seja porque as funções mudaram e o conhecimento já não é suficiente, seja porque os processos de produção sofreram transformações advindas de novas tecnologias e exigem atualização do profissional, seja ainda porque o profissional necessita de uma reciclagem frente às mudanças exigidas pelo mercado.

O Plano também focará em pessoas que estão desempregadas ou desalentadas, mas trabalham no mercado informal, inclusive mulheres acima de 35 anos com baixa escolaridade e que, por esta razão, não conseguem se inserir no mercado de trabalho. O Plano pretende ser o máximo inclusivo quanto possível. Além disso, pretende-se focar na requalificação profissional, em virtude das mudanças de tecnologia. Muitas pessoas que estavam habilitadas para determinada função, não estão mais. É preciso ainda ampliar o leque de locais que possam oferecer qualificação profissional no Estado, de forma que possa abranger novas salas de aula, qualificação nos bairros, em carretas, entre outras formas,

Pretende-se estimular, ainda, por meio de processos seletivos e com apoio do setor privado, a qualificação profissional de pessoas que são cadastradas no Cadastro Único e recebem auxílio como o Mais Social. Essas pessoas necessitam de qualificação para que, no futuro, não precisem mais desta ajuda do Estado e possam ser inseridas o mercado de trabalho, priorizando perfis de vulnerabilidade social ou

outros segmentos que necessitem de inclusão produtiva e social.

2.5 EDUCAÇÃO

A Educação Profissional Técnica de Nível Médio é uma modalidade de ensino encontrada na Educação Básica e sua oferta se dá por meio de Cursos Técnicos, Cursos de Formação Inicial e Continuada (FIC) e de Formação de Docentes. A Educação Profissional Técnica de Nível Médio possibilita a preparação de jovens para a inserção no mundo do trabalho e contribui para a elevação dos níveis de escolarização da população, por meio de cursos que integram educação, trabalho, ciência e tecnologia.

Assim, o estudante poderá optar por Cursos Técnicos, os quais são de longa duração, com carga horária mínima de 800 horas e, ao seu término, o estudante obterá um diploma que lhe conferirá habilitação técnica. Tais cursos poderão ser desenvolvidos de forma articulada com o Ensino Médio ou subsequentes a ele. Os Cursos de Formação Inicial e Continuada (FIC) são aqueles com carga horária reduzida, com o mínimo de 160 horas e, ao finalizá-lo, o estudante receberá uma certificação para determinada função.

No Estado do Mato Grosso do Sul, a Educação Profissional visa integrar os diversos setores da sociedade, fomentando o desenvolvimento regional com a geração de oportunidades para a população. Conforme este conceito e estudos sobre os diversos setores produtivos, apresentam-se soluções em educação para envolver as comunidades regionais na geração da força produtiva.

O Conselho Estadual de Educação de Mato Grosso do Sul, por meio da Deliberação CEE/MS n. 10.603/2014, estabeleceu normas para a oferta da educação profissional técnica de nível médio em instituições de ensino, públicas e privadas, pertencentes ao Sistema Estadual de Ensino. O Estado, que possui 79 municípios, tem viabilizado oportunidades distintas, respeitando a necessidade setorial de cada município, partindo do regime de colaboração entre os entes federados para definição das ofertas em conjunto com as metas de cada programa, com o objetivo de fortalecer e inserir o estudante no futuro mercado de trabalho.

À luz dos eixos elencados, tem-se por objetivo a inserção do sujeito no mundo do trabalho por meio dos cursos tecnológicos profissionalizantes, tendo como premissa a qualificação profissional e a necessidade de identificação de diferentes áreas tecnológicas para o melhor engajamento no mercado de trabalho. Essa junção terá que ser associada ao Ensino Médio, tendo em vista a disponibilidade e necessidade do estudante, sendo que as áreas ofertadas deverão ser específicas e direcionadas de forma ampla e clara, todas em conformidade, tendo uma equidade basilar entre Ensino Médio e tecnológico.

Para que isso ocorra, o estudante deverá seguir etapas de módulos flexíveis, oferecidos de formas regulares, tanto na opção presencial quanto na opção não presencial. Os cursos técnicos ofertados devem respeitar de forma estratégica seu campo de abrangência, para que o estudante alcance a Formação Profissional almejada pelo sistema de ensino. Essa sistematização aplicar-se-á de forma inclusiva na vivência prática, conciliando estudante e mercado de trabalho.

Dessa forma, a educação profissional é uma modalidade de ensino que tem por finalidade proporcionar aos estudantes e profissionais uma formação que vise ao desenvolvimento da sua vida pessoal e profissional, para fomentar sua participação nas decisões sociais, de maneira que possam adquirir e ampliar suas qualificações e desempenho profissional, com possibilidades de desenvolver habilidades que atendam seus anseios profissionais, além de possibilitar uma formação cidadã com responsabilidade social.

A Lei n. 13.415/2017, que trata da Reforma do Ensino Médio, e altera o artigo 36 da Lei de Diretrizes Básicas (LDB), estabelece que:

O currículo do Ensino Médio será composto pela Base Nacional Comum Curricular e por Itinerários Formativos, que deverão ser organizados por meio da oferta de diferentes arranjos curriculares, conforme a relevância para o contexto local e a possibilidade dos sistemas de ensino, a saber:

I - Linguagens e suas tecnologias;

II - Matemática e suas tecnologias;

III - Ciências da natureza e suas tecnologias;

IV - Ciências humanas e sociais aplicadas;

V - Formação técnica e profissional.

Atento ao Novo Ensino Médio, o Estado de Mato Grosso do Sul oferece um currículo que visa integrar os diferentes arranjos de Itinerários Formativos, considerando as necessidades e expectativas dos estudantes, engajamento e protagonismo, promovendo a sua formação pessoal, profissional e cidadã. O Estado de Mato Grosso do Sul, por meio do Plano Estadual de Educação (PEE), encontra nas escolas públicas e privadas um cenário e ambiente propícios ao engajamento e comprometimento na construção e manutenção de um currículo fundamental, que desperte as habilidades exigidas na luta pela autonomia e emancipação dos estudantes.

A Educação Profissional servirá para este fim, na medida em que esteja voltada para o comprometimento com a comunidade estudantil e futuros profissionais, mediante uma visão ético-política. A composição de um currículo abrange conteúdos previamente estudados e escolhidos, os quais deverão ser contextualizados com a realidade social, voltados para a interdisciplinaridade e comprometidos com a transformação de setores econômico-sociais, na busca pela inclusão do estudante no mercado de trabalho e pela formação do homem omnilateral.

As ideias e atores da comunidade que compõem a educação profissional têm que ser assistidas e atendidas, haja vista a importância de seus estudos e propósitos que visam a conectar escolas, setores produtivos e melhorias da qualidade de produtos e serviços, contribuindo assim com a riqueza dos municípios, estados e do país. À medida que há ações empáticas, voltadas para a resolução de problemas educacionais e profissionais, as chances de êxito são grandes e, conseqüentemente, a sociedade se torna favorecida, mais igualitária e inclusiva.

Feitas essas considerações, verifica-se a necessidade de promoção de ações de fortalecimento da educação, como mola propulsora da inclusão e

transformação do indivíduo e da sociedade. É importante oferecer aos estudantes, adultos e idosos, uma educação ao longo da vida, com professores preparados para atuarem no universo deles, com valorização de suas experiências e uma qualificação para progredirem no mercado de trabalho. Faz-se mister ampliar as matrículas de ensino médio e profissionalizante, bem como as de ensino superior no Estado (sobretudo a População Economicamente Ativa-PEA). Importante é o estímulo à formação acadêmica da força de trabalho, sobretudo do ensino superior completo, uma vez que a maior proporção dessa população deseja trabalhar em profissões que exigem tal educação (Figura 4). As pessoas ocupadas necessitam manter suas atividades escolares.

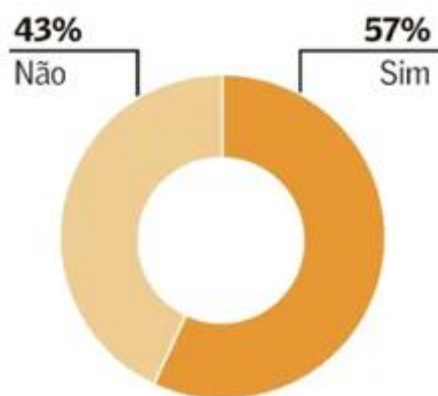
Figura 4 – Escolaridade necessária para a profissão desejada



Fonte: Itaú Educação e Trabalho, Fundação Roberto Marinho, Plano CDE

No tocante ao ensino médio, pretende-se estimular, a partir do presente Plano, além de uma maior eficiência na formação de ensino médio e a melhoria dos níveis de aprendizagem dos estudantes, a implementação do Itinerário da Formação Técnica e Profissional (FTP) no Estado. O FTP foi apresentado na reforma do Ensino Médio, sendo uma possibilidade para estudantes dessa etapa de ensino, que se organiza a partir da Educação Profissional Técnica de Ensino Médio, seja ela articulada com o ensino médio, seja ela subsequente. Faz-se necessário estimular a realização de cursos de educação profissional técnica de nível médio, sobretudo naqueles que possuem maior salário médio nas respectivas carreiras, dado que é uma opção não totalmente conhecida pelos jovens estudantes (Figura 5).

Figura 5 – Já ouviu falar sobre o ensino técnico



Fonte: Itaú Educação e Trabalho, Fundação Roberto Marinho, Plano CDE

Deve haver ainda o desenvolvimento de programas educacionais inovadores e atualizados, que promovam efetivamente a qualificação profissional dos estudantes para o mundo do trabalho. É importante fomentar a habilitação profissional tanto para o desenvolvimento da vida e carreira, quanto para adaptar-se às novas condições ocupacionais e às exigências do mundo do trabalho contemporâneo e suas contínuas transformações, em condições de competitividade, produtividade e inovação, considerando o contexto local e as possibilidades de oferta pelos sistemas de ensino.

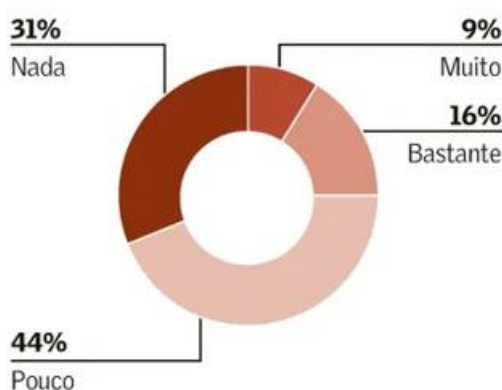
Ademais, pretende-se fomentar arranjos de cursos técnicos com o maior número possível de horas, com certificações intermediárias, Educação à Distância (EAD) e parcerias, inclusive para alunos do EJA (Educação de Jovens e Adultos). Além de qualificação profissional técnica, é importante que haja componentes complementares, como estágios, aprendizagem profissional, práticas em ambientes simulados e programas de aprendizagem.

O estudante que completou um módulo do curso técnico já está apto a desenvolver atividade no mundo do trabalho, desde que guardadas as demais normativas sobre o trabalho, como aquelas relacionadas à idade permitida para o desenvolvimento de determinada atividade profissional. É possível ainda que uma instituição parceira complemente a formação do estudante. Ressalte-se que um diploma de um curso técnico oportunizará ao egresso a possibilidade de emprego e renda.

Outra questão que merece preocupação é a proporção de jovens, de idade entre 18 e 24 anos, no Brasil, que não conseguem nem emprego e nem continuar os

estudos (os chamados "nem-nem"). Nessa faixa etária, 36% da população de jovens brasileiros está sem ocupação. O desemprego e a falta de motivação entre os jovens é um problema estrutural, por isso os desafios geracionais em relação ao mercado de trabalho são difíceis de serem transpassados, somada a percepção que os estudos pouco preparam para o mercado de trabalho (Figura 6).

Figura 6 – Percepção de quanto a escola prepara para o trabalho



Fonte: Itaú Educação e Trabalho, Fundação Roberto Marinho, Plano CDE

A partir de dados levantados pelo Sistema de Gestão de Dados Escolares, foram identificados o total de 97.069 estudantes atendidos pela Rede Estadual de Ensino (REE/MS). Destaca-se ainda que, desse total, 3.549 são estudantes com deficiências, transtornos globais do desenvolvimento, transtorno do espectro autista e altas habilidades/superdotação, atendidos por 1.227 profissionais nos serviços de apoio da educação especial.

2.6. SISTEMA S

Abaixo, elencamos as entidades do Sistema S que se ligam diretamente à qualificação profissional. O SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial) é entidade voltada para a formação de trabalhadores para a indústria, enquanto que o SENAC (Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial) é o principal agente de educação profissional focado no comércio de bens, serviços e turismo do país.

O SENAR (Serviço Nacional de Aprendizagem Rural) é responsável pela

formação profissional e pela promoção social dos trabalhadores rurais, ao passo que o SENAT (Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte) atua na formação e qualificação de profissionais do setor de transportes. Por fim, o SEBRAE (Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas) fomenta os pequenos negócios em todo o país, com cursos, consultorias e produção de conteúdo informativo.

2.6.1 SENAI - MS

No referido Plano estadual, o SENAI/MS também se destaca como um parceiro fundamental para o desenvolvimento da força de trabalho no Mato Grosso do Sul. Os resultados obtidos em 2022 comprovam o impacto positivo dessa colaboração:

O SENAI/MS realizou 804 cursos em 2022, formando 14,1 mil profissionais capacitados para atuar em diversas áreas do mercado de trabalho e contribuindo para o aumento da empregabilidade no estado (Quadro 2).

Para 2023, as perspectivas são ainda mais otimistas. No primeiro semestre, estão previstos 736 cursos com o objetivo de atingir um total de 40 mil alunos, ampliando significativamente o número de pessoas qualificadas e prontas para ingressar no mercado de trabalho.

A parceria com o SENAI/MS demonstra o compromisso do Plano estadual em promover a capacitação e aprimoramento profissional dos trabalhadores, contribuindo para a geração de emprego e renda e fortalecendo a economia do Mato Grosso do Sul.

Quadro 2 – Capacitações por município – SENAI/MS – 2022

Município	Qtde de Cursos	Qtde de concluintes
Aparecida do Taboado	57	1103
Campo Grande	204	6089
Corumbá	58	369
Dourados	123	1658
Maracaju	28	275
Naviraí	44	394
Nova Andradina	35	212

Rio Verde	65	1155
Sidrolândia	22	200
Sonora	67	1191
Três Lagoas	101	1456
TOTAL	804	14.102

Fonte: SECOM/MS

2.6.2 SENAC-MS

O SENAC-MS é uma instituição privada, sem fins lucrativos, com seis Centros de Educação Profissional em Corumbá, Dourados, Três Lagoas, Ponta Porã e duas unidades em Campo Grande: Senac Hub Academy e Senac Turismo e Gastronomia. Além disso, possui unidades móveis e uma ampla rede de cursos a distância (EaD), atendendo a 69 municípios do estado em 2022.

Em Campo Grande, o Senac conta com o restaurante-escola Senac Terra das águas, que proporciona aos alunos um ambiente de aprendizagem próximo à realidade do mercado, operando com serviços de buffet e à la carte.

Em 2022, o Senac/MS atendeu 22.706 alunos nas áreas de gestão, comércio, tecnologia da informação, saúde, beleza, design e moda, gastronomia, asseio e conservação, segurança, artes, comunicação, meio ambiente, games e turismo. Desse total, 12.745 atendimentos foram realizados nas duas unidades de Campo Grande.

No mesmo ano, o Senac/MS ampliou sua atuação com projetos importantes, como a Senac Hub Academy, que intensificou sua operação e realizou mais de 9.800 atendimentos. Outro destaque foi o programa Senac para Todos, que promoveu cursos e eventos segmentados, e totalizou 2.679 atendimentos.

O Senac também promove a inclusão social e produtiva por meio do Programa Senac Gratuidade (PSG), que oferece cursos gratuitos para pessoas com renda familiar mensal per capita de até dois salários mínimos. Em 2022, o PSG atendeu 3.150 alunos em aprendizagem profissional, habilitação profissional técnica de nível médio, qualificação profissional e cursos de aperfeiçoamento.

Dessa forma, o Senac/MS desempenha um papel fundamental na qualificação profissional em Mato Grosso do Sul, contribuindo para o desenvolvimento do

Estado e para a inserção de profissionais qualificados no mercado de trabalho.

2.6.3 SENAR-MS

No contexto do presente Plano, o SENAR-MS é outro parceiro essencial para o avanço da capacitação profissional no Mato Grosso do Sul, principalmente no setor rural. Os resultados alcançados em 2022 evidenciam a importância dessa colaboração:

Em 2022, o SENAR-MS qualificou 45.482 pessoas, por meio de programas voltados para o desenvolvimento de competências e habilidades necessárias no setor rural, contribuindo para a empregabilidade e a melhoria da qualidade de vida no campo.

A expectativa para 2023 é ainda maior: espera-se que mais de 78 mil pessoas sejam qualificadas através das ações promovidas pelo SENAR-MS, fortalecendo ainda mais o setor agropecuário no Estado.

Além disso, 900 alunos estão matriculados em cursos técnicos oferecidos pelo SENAR em todo o estado neste ano, ampliando o alcance da capacitação profissional e garantindo a formação de profissionais qualificados para atender às demandas do setor rural.

A parceria com o SENAR demonstra o comprometimento do Plano estadual em promover a qualificação profissional no setor rural, impulsionando a geração de emprego e renda e contribuindo para o desenvolvimento sustentável do Mato Grosso do Sul.

Quadro 3 – Oferecimento de vagas em cursos de educação formal em 2022 e metas para 2023 – SENAR/MS

EDUCAÇÃO FORMAL	2022	2023	Var. %
CURSO TÉCNICO-CENTRO DE EXCELÊNCIA • AGRONEGÓCIO	513	633	23%
CURSO TÉCNICO -CENTRO DE EXCELÊNCIA • AGROPECUÁRIA	191	232	21%
CURSO TÉCNICO -CENTRO DE EXCELÊNCIA • FLORESTA	100	330	230%
CURSO TÉCNICO-CENTRO DE EXCELÊNCIA • FRUTICULTURA	88	106	20%
CURSO TÉCNICO -CENTRO DE EXCELÊNCIA • ZOOTECNIA	100	287	187%

ESPECIALIZAÇÃO TÉCNICA EM SISTEMAS DE PRODUÇÃO DE ANIMAIS RUMINANTES	20	40	100%
TOTAL EDUCAÇÃO FORMAL	1012	1628	61%

Fonte: SENAR/MS

2.6.4 SENAT-MS

O SENAT-MS formou 5.275 alunos em diversos cursos em 2022. Já em 2023, pretende, já estão matriculados 2.639 alunos. As capacitações variam desde palestras com duração de 1 hora até cursos de 1.280 horas. No presente Plano, por meio do Programa Voucher Transportador, pretende-se realizar um curso de 107 horas para motoristas profissionais, incluindo a capacitação em um simulador de veículos acoplados (bitrem).

2.6.5. SEBRAE-MS

No contexto do presente Plano, o SEBRAE/MS é um importante parceiro que contribuirá significativamente para a capacitação profissional no Mato Grosso do Sul. Em 2022, essa parceria resultou em avanços expressivos na área, como demonstram os dados abaixo.

O SEBRAE/MS capacitou 22,4 mil pessoas por meio de cursos e oficinas, tanto presenciais quanto online, contribuindo para o desenvolvimento de habilidades e competências necessárias no mercado de trabalho. Em todas as ações de capacitação promovidas pelo SEBRAE/MS, foram registrados 42,9 mil participantes, evidenciando o potencial de alcance e a efetividade das iniciativas a serem implementadas e alinhadas ao presente Plano (Figura 7).

Figura 7 – Eventos realizados em 2022

Eventos Realizados em 2022

Ano	2022	
Cursos	Nº de Ações	Qte Participantes
☒ Cursos Presenciais	1,049	15735
☒ Palestra	830	12450
☒ Outros	429	6435
☒ Oficina	355	5325
☒ Oficina a Distância	93	1395
☒ Seminário	38	570
☒ Rodada de Negócios	28	420
☒ Cursos a Distância	14	210
☒ Clínica Tecnológica	13	195
☒ Missão/Caravana	8	120
☒ Palestra a Distância	7	105
☒ Seminário a Distância	1	15
Total	2,865	42975

Fonte: SECOM/MS

Para 2023, as expectativas são ainda mais promissoras (Figura 8). No primeiro semestre, estão programadas 1,6 mil ações de capacitação, com a previsão de atender 24,5 mil participantes. Esses números reforçam o papel fundamental do SEBRAE/MS na promoção da qualificação profissional e na geração de oportunidades de trabalho e renda para a população do Mato Grosso do Sul.

Figura 8 – Eventos planejados para o 1º semestre/2023

Eventos Planejados Primeiro Semestre 2023

Ano	2023	
Cursos	Nº de Ações	Qte Participantes
☒ Cursos Presenciais	420	6,300
☒ Palestra	394	5,910
☒ Outros	372	5,580
☒ Oficina	304	4,560
☒ Missão/Caravana	49	735
☒ Rodada de Negócios	31	465
☒ Oficina a Distância	29	435
☒ Seminário	20	300
☒ Palestra a Distância	14	210
☒ Cursos a Distância	4	60
Total	1,637	24,555

Fonte: SECOM/MS

2.6.6 SESCOOP

O Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (SESCOOP) é uma instituição privada, sem fins lucrativos, integrante do Sistema "S", criado pela Medida Provisória nº 1.715 de 03 de setembro de 1998 e o Decreto nº 3.017 de

06 de abril de 1999, e está vinculado à Organização das Cooperativas Brasileiras - OCB. Atua na formação e qualificação profissional, realizando ações voltadas ao desenvolvimento, qualificação e capacitação dos associados, dirigentes e empregados de cooperativas, tendo como base os princípios e valores cooperativistas.

A capacitação vai desde o curso básico de cooperativismo ministrado para iniciantes do Sistema, passando pelos cursos das áreas de segurança, armazenagem, gestão financeira e contábil, até o MBA em Gestão de Cooperativas. Baseada em um processo de ensino-aprendizagem, essa área busca transmitir conhecimentos e informações que instruem, ampliem e complementem competências profissionais para o aperfeiçoamento e maior eficácia dos trabalhos realizados pelas cooperativas.

2.7 OCUPAÇÕES QUE MAIS DEMANDAM QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

A demanda profissional no Brasil vem crescendo em grande escala nos últimos anos. De acordo com uma pesquisa realizada pela empresa Global Page Personnel, organização especializada em recrutamento de profissionais técnicos e de suporte à gestão, a procura por um profissional com qualificação pode demorar até 4 meses. Essa escassez de mão de obra no país abrange todos os segmentos do mercado de trabalho e atinge diretamente a produtividade das empresas.

A demanda profissional no Brasil vem crescendo em grande escala nos últimos anos. De acordo com uma pesquisa realizada pela empresa Global Page Personnel, organização especializada em recrutamento de profissionais técnicos e de suporte à gestão, a procura por um profissional com qualificação pode demorar até 4 meses. Essa escassez de mão de obra no país abrange todos os segmentos do mercado de trabalho e atinge diretamente a produtividade das empresas.

A procura por profissionais está maior que a oferta dos mesmos, e isso deve em grande parte ao processo de recrutamento de mão de obra, que atualmente exige um alto nível de conhecimento e qualificação do candidato. De acordo com

estudos realizados pela empresa de consultoria ManpowerGroup, 71% dos empregadores no país tem dificuldades para preencher vagas em diversas áreas. Os setores tradicionais do mercado de trabalho são os que apresentam maior escassez de profissionais. Ainda de acordo com a pesquisa, o Brasil ocupa o segundo lugar no ranking, perdendo apenas para o Japão. A dificuldade de se preencher as vagas no país vem crescendo exponencialmente. Essa escassez se dá tanto na qualidade quanto na quantidade de profissionais e atinge os cargos de nível técnico e superior

A falta de candidatos se dá em todas as áreas técnicas, desde alimentos e bebidas, passando por áreas de eletrônica e edificações, até automação. Também há enorme demanda para os ofícios manuais, dentre trabalhadores autônomos ou pessoas que possuem alguma habilidade específica, como sapateiros, pintores, eletricitas, pedreiros e costureiras. Essa escassez já é uma tendência mundial, pois a falta de profissionais de ofício manual está presente em todo o mundo. De acordo com uma pesquisa realizada pela empresa de consultoria **PageGroup**, de mil oportunidades de emprego, 38% eram para profissionais da **área de engenharia**.

Quanto ao setor de transportes, faltam motoristas para veículos de carga. De acordo com dados da Agência Nacional de Transportes Terrestres (ANTT) o número de veículos nela registrados é 2,5 vezes maior do que o número de profissionais inscritos na mesma. A falta de mão de obra nesse setor se deve principalmente aos veículos cada vez mais modernos, o que exige uma maior experiência do profissional. O presente Plano prevê a implantação do Programa Voucher Transportador, para suprir esta demanda.

Na indústria, há os operadores de produção, que estão cada vez mais escassos no mercado de trabalho. Isso se deve ao fato de que o crescimento pela procura desses profissionais não tem acompanhado o ritmo de treinamento e formação dos mesmos. No comércio, de acordo com os consultores da área de recursos humanos, as empresas têm uma grande dificuldade em encontrar profissionais que se adequem ao novo perfil do representante de vendas. Quem trabalha na área de vendas nos dias atuais precisa ter habilidades nas finanças e no sistema de comunicação da empresa, além de possuir conhecimentos sobre como

administrar as equipes e como encontrar soluções rapidamente.

Por fim, ressalta-se a escassez de profissionais da área de Tecnologia da Informação (TI), devendo-se principalmente a evolução da tecnologia, como, por exemplo, o desenvolvimento de softwares para bancos e companhias telefônicas. A demanda por profissionais de Tecnologia de Informação se dá em toda a área tecnológica. Neste sentido, o presente plano prevê a implantação do Programa Voucher Desenvolvedor de Sistemas, para suprir o “apagão” de mão de obra do setor no Estado.

2.8. GOVERNANÇA E TRANSVERSALIDADE

O Plano pretende relacionar as ofertas de qualificação com o perfil de trabalhador que o empregador necessita, de acordo com a demanda do setor industrial, comercial, de serviços e da agricultura e pecuária. Para desenvolver estas ações, deve haver transversalidade, ou seja, um trabalho conjunto entre a SEMADESC e outras Secretarias, como a SED (Secretaria de Estado de Educação), a SEAD (Secretaria de Estado de Assistência Social e dos Direitos Humanos), SETESCC (Secretaria de Estado de Turismo, Esporte, Cultura e Cidadania), além de outros órgãos públicos federais, estaduais e municipais, Sistema S, federações, sindicatos patronais e de trabalhadores, conselhos, universidades, institutos de educação, escolas, entidades sem fins lucrativos e empresas privadas, estas últimas um dos principais atores deste processo, pois destinatárias do profissional qualificado à busca de emprego.

Também se faz mister alinhar a política de qualificação profissional do Estado a outros planos e programas governamentais que preveem ou demandem qualificação de pessoas. Ademais, pretende-se promover a aplicação de metodologias inovadoras de qualificação profissional desenvolvidas pelo setor privado, pela sociedade civil e pelos entes federativos, com alto impacto na produtividade e na empregabilidade, seja por meio de editais ou outras formas juridicamente aceitas.

As propostas, planos e programas governamentais destinados a estimular a qualificação profissional no Estado serão deliberadas pelo Conselho Estadual do Trabalho, Emprego e Renda (CETER/MS), instituído pela Lei Estadual n. 5.415,

de 16 de outubro de 2019. O CETER/MS, considerando as suas atribuições e competências definidas na legislação, poderá propor medidas para integrar o presente Plano com outros programas e ações de qualificação profissional, bem como o aperfeiçoamento da legislação relativa a programas e ações de qualificação profissional.

As despesas decorrentes da execução dos projetos do presente Plano correrão à conta das dotações orçamentárias anualmente consignadas aos órgãos e às entidades envolvidos, observados os limites de movimentação, empenho e pagamento da programação orçamentária e financeira anual. Destaca-se a possibilidade jurídica de utilização de recursos do Fundo Estadual Pró Desenvolvimento Econômico (Pró-Desenvolve), bem assim convênios, doações, emendas parlamentares e recursos da FUNTRAB, além de outras fontes legalmente autorizadas. Ademais, as ações do presente Plano poderão ser custeadas por outras fontes de recursos destinadas pela União e Municípios e por instituições ou empresas privadas.

Não resta dúvida de que o Sistema S será importantíssimo para o atingimento dos objetivos do presente Plano, principalmente no que tange à educação profissional de qualidade e no oferecimento de *vouchers* para qualificação das pessoas, permitindo que o sistema S qualifique, de forma gratuita, futuros contratados pelas empresas e, assim, promova maior alinhamento entre oferta e demanda por competências e eficiência no treinamento de futuros profissionais. Esse modelo de *vouchers* busca direcionar a capacitação de pessoas para a melhoria nos índices de empregabilidade.

3 PLANO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL PARA A INCLUSÃO, PRODUTIVIDADE E O EMPREGO NO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL (MS QUALIFICA)

O presente Plano é política pública de qualificação profissional, alinhada com o que previsto no Plano de Governo do atual do Governador do Estado, representando assim os anseios da sociedade sul-mato-grossense no que tange as expectativas ao atual mandatário do Poder Executivo. Além disso, está alinhado com o PPA 2020-2023 e com os contratos de gestão celebrados entre as Secretarias de Estado,

sobretudo a SEMADESC, e o Governador do Estado. O MS QUALIFICA permitirá que a qualificação profissional alcance jovens, adultos e mulheres, sendo inclusive uma ação conjunta entre diversas Secretarias de Estado, para atingir o público alvo. Pretende-se estabelecer parcerias com o terceiro setor, entre eles o SENAI- MS, SENAC-MS, SENAT-MS e SENAR-MS.

3.1 OBJETIVOS

O Plano tem como objetivo principal o de oferecer oportunidades de qualificação profissional aos sul-mato-grossense, expandindo o mercado de trabalho e propiciando a inclusão social, com melhoria de renda das pessoas. Neste sentido, sintetiza a política estadual de trabalho, emprego e renda no Estado, aproveitando-se da geração de novos empregos com o fim de elevar a renda familiar, em articulação com a Fundação de Trabalho do Estado de Mato Grosso do Sul (FUNTRAB). O MS QUALIFICA busca articular órgãos e entidades da administração pública estadual e dos municípios sul-mato-grossenses, do setor privado e da sociedade civil, na promoção da qualificação profissional para o aumento da inclusão, produtividade e da empregabilidade.

Desta forma, pretende-se atingir os seguintes objetivos:

- Apropriar-se da abertura de empresas e criação de novos empregos, implantando uma robusta política de qualificação profissional no Estado, mediante a realização de estágio para estudantes e admissão de recém-formados, em articulação com a iniciativa privada, bem como a promoção permanente da colocação e da recolocação de desempregados ou desalentados no mercado de trabalho e no estímulo ao primeiro emprego
- Desenvolver projetos gratuitos para a qualificação profissional de trabalhadores, executados por entidades a que se refere o art. 240 da Constituição Federal e por fundações públicas e instituições brasileiras, incumbidas regimental ou estatutariamente da pesquisa, do ensino ou do desenvolvimento institucional e pessoal, sem fins lucrativos, ou por empresas privadas, na forma da Lei, inclusive com a utilização de recursos públicos, voltados a pessoas hipossuficientes financeiramente, objetivando sua inserção no mercado de trabalho

- Utilizar-se de pesquisa de dados e de informações estatísticas para a identificação de oportunidades de qualificação profissional, considerando as oportunidades de empregos, às pessoas desempregadas ou desalentadas, visando o desenvolvimento econômico e social do Estado
- Promover a qualificação profissional nos segmentos da indústria, comércio, serviços, transportes e meio rural.

3.2 EIXOS ESTRATÉGICOS

Tendo em vista os objetivos estabelecidos, definem-se eixos estratégicos que possibilitem o atingimento de metas governamentais. Desta forma, os eixos estratégicos foram definidos em quatro grandes áreas fundamentais: Qualificação Profissional e Produtividade; Empregabilidade e Empreendedorismo; Governança e Transversalidade com os Setores Público e Privado; e Planejamento, Monitoramento e Estatística.

No eixo estratégico “Qualificação Profissional e Produtividade”, pretende-se coordenar, desenvolver, integrar e executar projetos de qualificação profissional dos trabalhadores, com vistas ao aumento da empregabilidade e da produtividade e do capital humano estadual.

Já no eixo estratégico “Empregabilidade e Empreendedorismo”, pretende-se coordenar e executar ações de qualificação profissional de pessoas fora do mercado de trabalho (desempregados e desalentados) e sem condições financeiras de arcar com os custos inerentes à qualificação, visando a máxima empregabilidade, geração de renda e o desenvolvimento econômico e social do Estado.

No eixo estratégico “Governança e Transversalidade com os Setores Público e Privado”, pretende-se promover a articulação com o setor público em todas as esferas de poder, a Fundação de Trabalho do Estado de Mato Grosso do Sul (FUNTRAB), iniciativa privada, entidades do terceiro setor e sindicatos, para criação de projetos exitosos de qualificação profissional.

Com o eixo estratégico “Planejamento Monitoramento e Estatística”, pretende-

se utilizar-se de dados estatísticos para planejar e monitorar a política estadual de qualificação profissional no Estado, com foco no trabalho, emprego e renda.

Para cada eixo, foi definido um conjunto de estratégias e ações, sendo que cada uma delas terá uma justificativa.

3.3 ESTRATÉGIAS

Definidos os eixos estratégicos, a definição de estratégias dentro de cada um dos eixos direciona as ações e atuações de cada um dos envolvidos.

Logo, as estratégias de Qualificação Profissional e Produtividade se distribuem da seguinte forma:

- **Alinhamento entre oferta e demanda de qualificação profissional**
- **Inclusão produtiva e geração de renda**
- **Requalificação Profissional**
- **Tratamento preferencial a determinados setores estratégicos**
- **Redução do *turnover***
- **Prevenção a acidentes do trabalho**

Já as estratégias de Empregabilidade e Empreendedorismo estão distribuídas da seguinte forma:

- **Redução do desemprego e do desalento**
- **Estímulo ao primeiro emprego**
- **Empregos formais**
- **Empreendedorismo**

As estratégias de Governança e Transversalidade com os Setores Público e Privado são as que seguem:

- **Governança**

- Fontes de recursos
- Convênios e Parcerias
- Captação da demanda do setor produtivo
- Alinhamento com as políticas de atração de investimentos e geração de empregos
- Fomento à formação escolar, acadêmica e de educação profissional técnica
- Implantação de metodologias inovadoras

Por fim, as estratégias de Planejamento, Monitoramento e Estatística estão assim distribuídas:

- Sistema de *Business Intelligence* (BI) que gerencia o sistema de qualificação profissional estadual
- Informações de vagas de emprego
- Dados da situação dos trabalhadores
- Transparência
- Avaliação de políticas públicas

3.4 AÇÕES

Estratégia

Alinhamento entre oferta e demanda de qualificação profissional

1. Promover o máximo alinhamento entre as demandas do setor produtivo, a oferta de qualificação profissional e o interesse dos trabalhadores que buscam uma vaga no mercado de trabalho, inclusive com o uso de Tecnologia da Informação, visando a qualificação profissional dos setores da indústria, comércio, serviços, transportes e rural, este último visando a fixação do homem no campo.

2. Promover ou estimular a expansão da oferta de cursos de qualificação profissional, visando, inclusive por meio de editais, a qualificação em massa de pessoas
3. Promover a adaptação às novas condições ocupacionais e às exigências do mundo do trabalho contemporâneo e suas contínuas transformações, em condições de competitividade, produtividade e inovação, considerando o contexto local e as possibilidades de oferta pelos sistemas de ensino

Inclusão Produtiva e geração de renda

4. Promover, com apoio do Sistema S e empresas privadas, a qualificação profissional inclusiva, criando oportunidades de emprego, qualificação e empreendedorismo para pessoas muito jovens, idosas, deficientes, mulheres, negros, indígenas, população LGBTQIA+, pessoas beneficiárias de programas sociais ou outros segmentos em vulnerabilidade social
5. Promover a elevação da renda familiar mediante qualificação, inclusive por meio da redução da desocupação por insuficiência de horas trabalhadas
6. Estimular e promover cursos de formação socioemocional ou de educação financeira, complementares à formação profissional, inclusive como mecanismo de cidadania, sobretudo para pessoas em vulnerabilidade social ou jovens estudantes de escolas públicas estaduais ou municipais
7. Fomentar a educação a distância (EAD), como ferramenta de qualificação profissional, oportunizando a um grande universo de pessoas o acesso à informação e ao conhecimento.
8. Ampliar o leque de locais que possam oferecer qualificação profissional no Estado, de forma que possa abranger novas salas de aula, qualificação nos bairros, em carretas, entre outras formas
9. Estimular a qualificação profissional de pessoas em locais próximos a sua residência, inclusive por meio de sistemas que utilizem georreferenciamento.

Requalificação Profissional

10. Promover ações de requalificação profissional de trabalhadores empregados, próximas a seu local de trabalho ou na própria empresa, priorizando ocupações afetadas por processos de modernização tecnológica e outras formas de reestruturação produtiva

Tratamento preferencial a determinados setores estratégicos

11. Conferir tratamento preferencial, quanto ao desenvolvimento das políticas de qualificação profissional, às micro e pequenas empresas, aos arranjos produtivos locais, aos complexos produtivos locais, aos profissionais da economia criativa e aos trabalhadores empregados que atuem em setores considerados estratégicos da economia, na perspectiva do desenvolvimento sustentável e da geração de trabalho, emprego e renda

Redução do *turnover*

12. Promover, por meio de qualificação, a redução da rotatividade de funcionários (*turnover*) nas atividades econômicas no Estado

Prevenção a acidentes do trabalho

13. Estimular a qualificação visando a prevenção e redução dos riscos de acidentes do trabalho

Redução do desemprego e do desalento

14. Promover ações de qualificação que auxiliem permanentemente a colocação e recolocação de trabalhadores desempregados ou desalentados no mercado de trabalho, priorizando os que estejam cadastrados em banco de dados do Estado, inclusive em programas sociais

Estímulo ao primeiro Emprego

15. Fomentar a aprendizagem profissional, realização de estágio para estudantes e a admissão de recém-formados

16. Promover a qualificação profissional dos jovens que buscam a inserção no mercado de trabalho ou o primeiro emprego

Empregos formais

17. Promover qualificação profissional, visando a redução da informalidade no mercado de trabalho do Estado

Empreendedorismo

18. Fomentar a qualificação para o empreendedorismo, sobretudo o feminino, como forma de ocupação, inclusive por meio da abertura de empresas MEI (microempreendedores individuais), como forma de auto emprego.

Governança

19. Estabelecer um sistema de governança com vistas ao desenvolvimento do capital humano para a produtividade e emprego, composto por órgãos afetos ao tema, públicos ou privados
20. Alinhar a política de qualificação profissional do Estado a outros planos e programas governamentais que preveem ou demandem qualificação de pessoas.

Uso eficiente de recursos

21. Promover a articulação necessária para as ações decorrentes da execução dos projetos referentes à qualificação profissional sejam custeadas, de forma eficiente, por diversas fontes de recursos, públicos ou privados, evitando-se a evasão nos cursos e expandindo e conferindo maior eficiência ao sistema de qualificação profissional no Estado
22. Conferir subsídio público financeiro com vistas a, mediante o estabelecimento de critérios, custear qualificações profissionais, em ocupações com alta demanda de mercado, para pessoas que não possuem condições de o fazerem com seus próprios recursos (“Voucher Qualificação”)

Convênios e Parcerias

23. Celebrar Convênios, contratos, parcerias e instrumentos congêneres, sobretudo com o Sistema S ou outras entidades e escolas que promovam qualificação profissional, em parceria com as empresas do respectivo segmento, que preveem ações de qualificação profissional, condicionadas ao atingimento de resultados de empregabilidade ou de produtividade

Captação da demanda do setor produtivo

24. Estimular a participação do setor produtivo no fluxo da política de qualificação profissional, inclusive na formatação dos cursos teóricos e práticos, considerando as especificidades de cada segmento.

Alinhamento com as políticas de atração de investimentos e geração de empregos

25. Alinhar-se à política de atração de investimentos privados, com a implantação ou expansão de empreendimentos no Estado, para que a estratégia de qualificação profissional esteja sincronizada com a geração de novos empregos

Fomento à formação escolar, acadêmica e de educação profissional técnica

26. Fomentar a formação acadêmica da força de trabalho, sobretudo do ensino superior completo

27. Estimular as pessoas ocupadas a manterem suas atividades escolares

28. Estimular a realização de cursos de educação profissional técnica de nível médio, sobretudo naqueles que possuem maior salário médio nas respectivas carreiras

Implantação de metodologias inovadoras

29. Estimular e promover a aplicação de metodologias inovadoras de qualificação profissional desenvolvidas pelo setor privado, pela sociedade

civil e pelos entes federativos, com alto impacto na produtividade e na empregabilidade

Sistema de *Business Intelligence* (BI) que gerencia o sistema de qualificação profissional estadual

30. Implantar um sistema de *BI* para gerenciamento, de forma centralizada, do sistema de qualificação profissional estadual, que, considerando os perfis dos interessados, possa ser capaz de conciliar a demanda e oferta de qualificação profissional e de implantar, de forma digital, o projeto “Voucher Qualificação”.

Informações de vagas de emprego

31. Realizar pesquisas de dados e de informações estatísticas para a identificação de oportunidades de qualificação profissional, visando o preenchimento de vagas de empregos
32. Estimular a inserção de vagas de emprego no banco de dados da FUNTRAB

Dados da situação dos trabalhadores

33. Realizar levantamentos sobre a situação dos trabalhadores dos setores da indústria, comércio, serviços, transportes e rural, para promover sua qualificação profissional

Transparência

34. Fornecer informações a respeito de qualificação profissional e trabalho, de acesso público

Avaliação de políticas públicas

35. Verificar e avaliar os níveis de desemprego e desalento, como resultado das políticas de qualificação profissional
36. Fomentar mecanismos contínuos de avaliação de impacto, de estudos, desenvolvimento de ferramentas e de pesquisas das políticas de qualificação profissional, considerando os objetivos do presente Plano

Quadro 4 – Resumo dos Eixos, Estratégias, Ações e Justificativas

Eixos	Estratégia	Ação	Justificativa
Qualificação Profissional e Produtividade	Alinhamento entre oferta e demanda de qualificação profissional	<p>1. Promover o máximo alinhamento entre as demandas do setor produtivo, a oferta de qualificação profissional e o interesse dos trabalhadores que buscam uma vaga no mercado de trabalho, inclusive com o uso de Tecnologia da Informação, visando a qualificação profissional dos setores da indústria, comércio, serviços, transportes e rural, este último visando a fixação do homem no campo</p>	<p>1. Promover o máximo alinhamento entre as demandas do setor produtivo, a oferta de qualificação profissional e o interesse dos trabalhadores é fundamental para garantir que a força de trabalho esteja apta a atender às necessidades das empresas e contribuir para o crescimento econômico. A utilização de Tecnologia da Informação possibilita uma maior eficiência na identificação das demandas e na oferta de cursos de qualificação para os setores da indústria, comércio, serviços, transportes e rural, contribuindo para a fixação do homem no campo e redução do êxodo rural.</p>
		<p>2. Promover ou estimular a expansão da oferta de cursos de qualificação profissional, visando, inclusive por meio de editais, visando a qualificação em massa de pessoas</p>	<p>2. Promover a expansão da oferta de cursos de qualificação profissional, inclusive por meio de editais, é essencial para atender a um maior número de pessoas, proporcionando uma qualificação em massa e contribuindo para a inserção no mercado de trabalho e aumento da competitividade do estado.</p>

Eixos	Estratégia	Ação	Justificativa
		<p>3. Promover a adaptação às novas condições ocupacionais e às exigências do mundo do trabalho contemporâneo e suas contínuas transformações, em condições de competitividade, produtividade e inovação, considerando o contexto local e as possibilidades de oferta pelos sistemas de ensino</p>	<p>3. Adaptar-se às novas condições ocupacionais e às exigências do mundo do trabalho contemporâneo é crucial para garantir que os profissionais estejam aptos a enfrentar os desafios e se manterem competitivos. A oferta de cursos que considerem o contexto local e as possibilidades de oferta pelos sistemas de ensino contribui para essa adaptação.</p>
	<p>Inclusão produtiva e geração de renda</p>	<p>4. Promover, com apoio do Sistema S e empresas privadas, a qualificação profissional inclusiva, criando oportunidades de emprego, qualificação e empreendedorismo para pessoas muito jovens, idosas, deficientes, mulheres, negros, indígenas, população LGBTQIA+, pessoas beneficiárias de programas sociais ou outros segmentos em vulnerabilidade social</p>	<p>4. A qualificação profissional inclusiva, com apoio do Sistema S e empresas privadas, possibilita a criação de oportunidades para segmentos em vulnerabilidade social, promovendo a igualdade de oportunidades e a diversidade no ambiente de trabalho, o que impacta positivamente a economia e a sociedade como um todo.</p>
		<p>5. Promover a elevação da renda familiar mediante qualificação, inclusive por meio da redução da desocupação por insuficiência de horas trabalhadas</p>	<p>5. Elevar a renda familiar por meio da qualificação profissional é uma forma eficiente de combater a pobreza e promover o desenvolvimento econômico. A redução da desocupação por insuficiência de horas trabalhadas é uma consequência direta da qualificação, já que profissionais mais capacitados têm maiores chances de obter empregos com carga horária adequada.</p>

Eixos	Estratégia	Ação	Justificativa
		<p>6. Estimular e promover cursos de formação socioemocional ou de educação financeira, complementares à formação profissional, inclusive como mecanismo de cidadania, sobretudo para pessoas em vulnerabilidade social ou jovens estudantes de escolas públicas estaduais ou municipais</p>	<p>6. Estimular cursos de formação socioemocional e de educação financeira complementares à formação profissional contribui para o desenvolvimento integral das pessoas, especialmente daquelas em vulnerabilidade social ou jovens estudantes de escolas públicas, melhorando suas habilidades de convivência e gerenciamento financeiro, o que impacta positivamente sua qualidade de vida e a sociedade em geral.</p>
		<p>7. Fomentar a educação a distância (EAD), como ferramenta de qualificação profissional, oportunizando a um grande universo de pessoas o acesso à informação e ao conhecimento.</p>	<p>7. Fomentar a educação a distância (EAD) como ferramenta de qualificação profissional é essencial para expandir o acesso à informação e ao conhecimento a um amplo público, independentemente de sua localização geográfica, horários disponíveis ou condições financeiras.</p>
		<p>8. Ampliar o leque de locais que possam oferecer qualificação profissional no Estado, de forma que possa abranger novas salas de aula, qualificação nos bairros, em carretas, entre outras formas</p>	<p>8. Ampliar o leque de locais que possam oferecer qualificação profissional no Estado permite um maior alcance e facilita o acesso a esses cursos, favorecendo a capacitação da população em áreas mais distantes ou menos favorecidas, o que contribui para a diminuição das desigualdades regionais.</p>

Eixos	Estratégia	Ação	Justificativa
		9. Estimular a qualificação profissional de pessoas em locais próximos a sua residência, inclusive por meio de sistemas que utilizem georreferenciamento	9. Estimular a qualificação profissional de pessoas em locais próximos à sua residência, inclusive por meio de sistemas que utilizem georreferenciamento, facilita o acesso e evita o deslocamento desnecessário, promovendo maior adesão aos cursos e conseqüentemente a qualificação da população local.
	Requalificação Profissional	10. Promover ações de requalificação profissional de trabalhadores empregados, próximas a seu local de trabalho ou na própria empresa, priorizando ocupações afetadas por processos de modernização tecnológica e outras formas de reestruturação produtiva	10. A requalificação profissional de trabalhadores empregados, especialmente em ocupações afetadas por processos de modernização tecnológica e outras formas de reestruturação produtiva, é essencial para manter a empregabilidade e garantir que os profissionais estejam aptos a lidar com as mudanças no ambiente de trabalho.
	Tratamento preferencial a determinados setores estratégicos	11. Conferir tratamento preferencial, quanto ao desenvolvimento das políticas de qualificação profissional, às micro e pequenas empresas, aos arranjos produtivos locais, aos complexos produtivos locais, aos profissionais da economia criativa e aos trabalhadores empregados que atuem em setores considerados estratégicos da economia, na perspectiva do desenvolvimento sustentável e da geração de trabalho, emprego e renda	11. Conferir tratamento preferencial às micro e pequenas empresas, aos arranjos produtivos locais, aos complexos produtivos locais, aos profissionais da economia criativa e aos trabalhadores empregados em setores estratégicos da economia, fomenta o desenvolvimento sustentável e a geração de trabalho, emprego e renda. Essa abordagem permite o fortalecimento desses segmentos, que são fundamentais para a economia local e para a promoção da inovação.

Eixos	Estratégia	Ação	Justificativa
	Redução do <i>turnover</i>	12. Promover, por meio de qualificação, a redução da rotatividade de funcionários (<i>turnover</i>) nas atividades econômicas no Estado	12. Promover a redução da rotatividade de funcionários (<i>turnover</i>) nas atividades econômicas no Estado, por meio de qualificação, contribui para a estabilidade no mercado de trabalho, maior produtividade e redução de custos para as empresas, o que gera um ambiente econômico mais favorável ao crescimento.
	Prevenção a acidentes do trabalho	13. Estimular a qualificação visando a prevenção e redução dos riscos de acidentes do trabalho	13. Estimular a qualificação visando a prevenção e redução dos riscos de acidentes do trabalho é fundamental para garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores, melhorando as condições laborais e promovendo um ambiente de trabalho mais seguro e produtivo.
Empregabilidade e Empreendedorismo	Redução do desemprego e do desalento	14. Promover ações de qualificação que auxiliem permanentemente a colocação e recolocação de trabalhadores desempregados ou desalentados no mercado de trabalho, priorizando os que estejam cadastrados em banco de dados do Estado, inclusive em programas sociais	14. Promover ações de qualificação que auxiliem na colocação e recolocação de trabalhadores desempregados ou desalentados no mercado de trabalho, priorizando os cadastrados em banco de dados do Estado e programas sociais, contribui para a redução do desemprego e a reinserção desses indivíduos na atividade produtiva, melhorando a qualidade de vida e a sustentabilidade econômica.

Eixos	Estratégia	Ação	Justificativa
	Estímulo ao primeiro emprego	15. Fomentar a aprendizagem profissional, realização de estágio para estudantes e a admissão de recém-formados	15. Fomentar a aprendizagem profissional, realização de estágio para estudantes e a admissão de recém-formados possibilita a inserção de jovens no mercado de trabalho, proporcionando experiência prática e contribuindo para o desenvolvimento de habilidades profissionais e pessoais.
		16. Promover a qualificação profissional dos jovens que buscam a inserção no mercado de trabalho ou o primeiro emprego	16. Promover a qualificação profissional dos jovens que buscam a inserção no mercado de trabalho ou o primeiro emprego é fundamental para garantir que essa população tenha as competências necessárias para enfrentar os desafios do mercado e garantir um futuro profissional promissor.
	Empregos formais	17. Promover qualificação profissional, visando a redução da informalidade no mercado de trabalho do Estado	17. Promover qualificação profissional visando a redução da informalidade no mercado de trabalho do Estado é uma medida que proporciona maior proteção aos trabalhadores, melhores condições de trabalho e, conseqüentemente, maior arrecadação tributária e desenvolvimento econômico.
	Empreendedorismo	18. Fomentar a qualificação para o empreendedorismo, sobretudo o feminino, como forma de ocupação, inclusive por meio da abertura de empresas MEI (microempreendedores individuais), como forma de autoemprego.	18. Fomentar a qualificação para o empreendedorismo, sobretudo o feminino, estimula a abertura de empresas MEI (microempreendedores individuais) e o autoemprego, contribuindo para a diversidade no mercado, a independência financeira e o empoderamento das mulheres.

Eixos	Estratégia	Ação	Justificativa
Governança e Transversalidade com os Setores Público e Privado	Governança	19. Estabelecer um sistema de governança com vistas ao desenvolvimento do capital humano para a produtividade e emprego, composto por órgãos afetos ao tema, públicos ou privados	19. Estabelecer um sistema de governança para o desenvolvimento do capital humano para a produtividade e emprego, composto por órgãos públicos e privados, permite uma gestão mais eficiente e articulada das políticas de qualificação profissional.
		20. Alinhar a política de qualificação profissional do Estado a outros planos e programas governamentais que preveem ou demandem qualificação de pessoas.	20. Alinhar a política de qualificação profissional do Estado a outros planos e programas governamentais que preveem ou demandam qualificação de pessoas garante maior eficiência na aplicação de recursos e a otimização das ações de desenvolvimento profissional.
	Fontes de recursos	21. Promover a articulação necessária para as ações decorrentes da execução dos projetos referentes à qualificação profissional sejam custeadas, de forma eficiente, por diversas fontes de recursos, públicos ou privados, evitando-se a evasão nos cursos e expandindo e conferindo maior eficiência ao sistema de qualificação profissional no Estado	21. Promover a articulação necessária para que as ações decorrentes da execução dos projetos referentes à qualificação profissional sejam custeadas de forma eficiente por diversas fontes de recursos, públicos ou privados, evita a evasão nos cursos e expande a eficiência do sistema de qualificação profissional no Estado. Isso garante a sustentabilidade financeira das ações e amplia as oportunidades de acesso à qualificação para a população.

Eixos	Estratégia	Ação	Justificativa
		<p>22. Conferir subsídio público financeiro com vistas a, mediante o estabelecimento de critérios, custear qualificações profissionais, em ocupações com alta demanda de mercado, para pessoas que não possuem condições de o fazerem com seus próprios recursos (“Voucher Qualificação”)</p>	<p>22. Conferir subsídio público financeiro para custear qualificações profissionais em ocupações com alta demanda de mercado, por meio do projeto “Voucher Qualificação”, auxilia pessoas que não possuem condições financeiras para investir em sua capacitação, promovendo a inclusão social e a melhoria das competências da força de trabalho.</p>
	Convênios e Parcerias	<p>23. Celebrar Convênios, contratos, parcerias e instrumentos congêneres, sobretudo com o Sistema S ou outras entidades e escolas que promovam qualificação profissional, em parceria com as empresas do respectivo segmento, que preveem ações de qualificação profissional, condicionadas ao atingimento de resultados de empregabilidade ou de produtividade</p>	<p>23. Celebrar convênios, contratos, parcerias e instrumentos congêneres com o Sistema S, entidades e escolas que promovam qualificação profissional, em parceria com as empresas do respectivo segmento, permite uma maior colaboração entre as partes envolvidas, melhorando a qualidade dos cursos e aumentando as chances de empregabilidade.</p>
	Captação da demanda do setor produtivo	<p>24. Estimular a participação do setor produtivo no fluxo da política de qualificação profissional, inclusive na formatação dos cursos teóricos e práticos, considerando as especificidades de cada segmento.</p>	<p>24. Estimular a participação do setor produtivo no fluxo da política de qualificação profissional, inclusive na formatação dos cursos teóricos e práticos, considerando as especificidades de cada segmento, assegura que as competências desenvolvidas nos cursos estejam alinhadas com as necessidades reais do mercado, aumentando a empregabilidade dos formandos.</p>

Eixos	Estratégia	Ação	Justificativa
	Alinhamento com as políticas de atração de investimentos e geração de empregos	25. Alinhar-se à política de atração de investimentos privados, com a implantação ou expansão de empreendimentos no Estado, para que a estratégia de qualificação profissional esteja sincronizada com a geração de novos empregos	25. Alinhar-se à política de atração de investimentos privados, com a implantação ou expansão de empreendimentos no Estado, para que a estratégia de qualificação profissional esteja sincronizada com a geração de novos empregos, promove um ambiente de crescimento econômico e desenvolvimento sustentável, beneficiando tanto os trabalhadores quanto as empresas.
	Fomento à formação escolar, acadêmica e de educação profissional técnica	26. Fomentar a formação acadêmica da força de trabalho, sobretudo do ensino superior completo	26. Fomentar a formação acadêmica da força de trabalho, sobretudo do ensino superior completo, contribui para a elevação do nível educacional e profissional da população, impulsionando a inovação, a produtividade e a competitividade do Estado no cenário nacional e internacional.
		27. Estimular as pessoas ocupadas a manterem suas atividades escolares	27. Estimular as pessoas ocupadas a manterem suas atividades escolares garante a continuidade da formação profissional e a aquisição de competências, capacitando os trabalhadores para enfrentar os desafios do mercado em constante evolução.

Eixos	Estratégia	Ação	Justificativa
		<p>28. Estimular a realização de cursos de educação profissional técnica de nível médio, sobretudo naqueles que possuem maior salário médio nas respectivas carreiras</p>	<p>28. Estimular a realização de cursos de educação profissional técnica de nível médio, sobretudo naqueles que possuem maior salário médio nas respectivas carreiras, incentiva a formação de profissionais qualificados e aumenta as oportunidades de inserção no mercado de trabalho com melhores condições salariais.</p>
	<p>Implantação de metodologias inovadoras</p>	<p>29. Estimular e promover a aplicação de metodologias inovadoras de qualificação profissional desenvolvidas pelo setor privado, pela sociedade civil e pelos entes federativos, com alto impacto na produtividade e na empregabilidade</p>	<p>29. Estimular e promover a aplicação de metodologias inovadoras de qualificação profissional desenvolvidas pelo setor privado, pela sociedade civil e pelos entes federativos, com alto impacto na produtividade e na empregabilidade, contribui para a modernização e a eficácia das políticas de capacitação, atendendo às demandas atuais e futuras do mercado de trabalho.</p>
<p>Planejamento, Monitoramento e Estatística</p>	<p>Sistema de Business Intelligence (BI) que gerencia o sistema de qualificação profissional estadual</p>	<p>30. Implantar um sistema de BI para gerenciamento, de forma centralizada, do sistema de qualificação profissional estadual, que, considerando os perfis dos interessados, possa ser capaz de conciliar a demanda e oferta de qualificação profissional e de implantar, de forma digital, o projeto “Voucher Qualificação”.</p>	<p>30. Implantar um sistema de BI para gerenciamento centralizado do sistema de qualificação profissional estadual, que considere os perfis dos interessados e possa conciliar a demanda e oferta de qualificação profissional, bem como implantar, de forma digital, o projeto “Voucher Qualificação”, otimiza a gestão dos recursos e facilita o acesso à qualificação para a população, além de fornecer informações valiosas para a tomada de decisões e aprimoramento das políticas públicas.</p>

Eixos	Estratégia	Ação	Justificativa
	Informações de vagas de emprego	31. Realizar pesquisas de dados e de informações estatísticas para a identificação de oportunidades de qualificação profissional, visando o preenchimento de vagas de empregos	31. Realizar pesquisas de dados e de informações estatísticas para a identificação de oportunidades de qualificação profissional, visando o preenchimento de vagas de empregos, auxilia na identificação das áreas com maior potencial de crescimento e demanda por profissionais qualificados, direcionando os esforços de qualificação para setores estratégicos.
		32. Estimular a inserção de vagas de emprego no banco de dados da FUNTRAB	32. Estimular a inserção de vagas de emprego no banco de dados da FUNTRAB facilita a conexão entre empregadores e trabalhadores qualificados, promovendo a inserção profissional e o preenchimento das vagas disponíveis no mercado de trabalho.
	Dados da situação dos trabalhadores	33. Realizar levantamentos sobre a situação dos trabalhadores dos setores da indústria, comércio, serviços, transportes e rural, para promover sua qualificação profissional	33. Realizar levantamentos sobre a situação dos trabalhadores dos setores da indústria, comércio, serviços, transportes e rural, para promover sua qualificação profissional, permite identificar as principais demandas por capacitação em cada setor e desenvolver programas específicos para atender a essas necessidades.

Eixos	Estratégia	Ação	Justificativa
	Transparência	34. Fornecer informações a respeito de qualificação profissional e trabalho, de acesso público	34. Fornecer informações a respeito de qualificação profissional e trabalho, de acesso público, aumenta a transparência das políticas públicas e possibilita que a população tome decisões informadas sobre sua capacitação e carreira.
	Avaliação de políticas públicas	35. Verificar e avaliar os níveis de desemprego e desalento, como resultado das políticas de qualificação profissional	35. Verificar e avaliar os níveis de desemprego e desalento como resultado das políticas de qualificação profissional, permite medir a eficácia das ações implementadas e realizar ajustes necessários para melhorar os resultados e a empregabilidade da população.
		36. Fomentar mecanismos contínuos de avaliação de impacto, de estudos, desenvolvimento de ferramentas e de pesquisas das políticas de qualificação profissional, considerando os objetivos do presente Plano	36. Fomentar mecanismos contínuos de avaliação de impacto, de estudos, desenvolvimento de ferramentas e de pesquisas das políticas de qualificação profissional, considerando os objetivos do presente Plano, assegura a efetividade das ações e possibilita a identificação de áreas de melhoria e inovação para aprimorar a capacitação profissional no Estado.

4 PERSPECTIVAS

Estima-se que, segundo a Confederação Nacional da Indústria (CNI), até 2025, será necessário qualificar 9,6 milhões de pessoas no Brasil somente em ocupações industriais, das quais 2 milhões em formação inicial para reposição e preenchimento de novas vagas. Ainda assim, em 2022, apenas 1,07 milhão dos 7,9 milhões de estudantes do ensino médio optou pelo ensino técnico concomitante, segundo o Censo Escolar, do governo federal.

Se incluídos cursos técnicos de quem já concluiu o ensino médio, o total vai para 2,1 milhões de matrículas — menos da metade da meta de 4,8 milhões prevista para 2024 pelo Plano Nacional de Educação (PNE). 43% dos estudantes desconhecem a existência do ensino técnico, aponta pesquisa realizada em 2021 pelo Itaú Educação e Trabalho e pela Fundação Roberto Marinho, com estudantes do nono ano do ensino fundamental e do primeiro ano do ensino médio da rede pública. A parcela salta para 77% quando incluídos também os jovens que afirmam ter baixo conhecimento da modalidade.

Levantamento do Observatório Nacional da Indústria mostra que o Brasil precisará capacitar 77 mil técnicos para atuar nas oportunidades de emprego industrial em 2023. Os cursos técnicos têm duração média de um ano e meio, podendo chegar a dois anos, e têm como pré-requisito o aluno estar cursando ou já ter o ensino médio completo. Eles preparam para o exercício de uma profissão por meio de uma metodologia de ensino bastante prática e voltada para o mercado de trabalho.

As áreas com maior abertura de novas vagas e demanda por técnicos são: logística e transporte; metalmecânica; transversais (engloba profissionais que atuam em pesquisas, seguranças do trabalho e desenhistas técnicos, por exemplo); eletroeletrônica; tecnologia da informação; construção. Observa-se que mesmo os setores mais tradicionais, como construção e metalmecânica, continuam demandando muitos técnicos, e as mudanças tecnológicas já estão impactando o perfil do profissional, com o crescimento de áreas como TI e

eletroeletrônica.

Já a logística ganha destaque porque muitas empresas precisaram se reinventar durante a pandemia no processo de distribuição de mercadorias e acesso aos insumos. A pandemia exigiu do setor industrial uma nova forma de organização da cadeia produtiva. Agora, existem profissionais que monitoram dados e informações para garantir que o processo produtivo tenha menor custo e melhor entrega. Estima-se, por outro lado, que 85% de quem está no mercado de trabalho terá funções que ainda não existem., como Alfabetização digital; “Trabalho Aumentado”; Trabalho Sustentável e Pensamento Crítico e Análise.

A falta de cursos de qualificação profissional e técnica é um obstáculo para a inclusão de jovens no mercado de trabalho, faltando oportunidades de qualificação, além do fato dos cursos disponíveis não estarem sintonizados com as vagas de trabalho existentes. Há ainda a necessidade de promover a formação em carreiras que tenham projeção de crescimento nos próximos anos. Como carreiras promissoras, podemos citar às ligadas à economia verde, que buscam preservar ou restaurar o meio ambiente, como as funções técnicas voltadas à energia eólica e solar.

A economia criativa, com atividades artísticas e culturais, é outro eixo com potencial de crescimento futuro, a ser trabalhado junto à Secretaria de Estado de Turismo, Esporte, Cultura e Cidadania (SETESCC). Destaca-se ainda a economia do cuidado, que abrange carreiras ligadas à saúde, como enfermagem, entre outros, incluindo desde instrutores físicos a empregadas domésticas. A economia digital, com profissões ligadas ao processamento de dados, programação e inteligência artificial, é mais uma possibilidade apontada.

No entanto, os jovens estão mal informados sobre essas possibilidades de carreira conectadas com as necessidades que estão surgindo. A maioria dos jovens, atualmente, principalmente os vulnerabilizados, desconhece as carreiras de futuro, não colocando nos seus projetos de vida, nos seus sonhos, nas suas referências de bairro, pessoas que possam falar sobre isso.

As empresas não conseguem contratar jovens com a qualificação necessária para as vagas disponíveis. O Poder Público e os empreendedores, neste sentido, possuem um papel fundamental para a reversão deste quadro. As empresas, com o fomento do Poder Público, necessitam perceberem o percurso de formação, abrirem seus ambientes para que eles se tornem propícios à aprendizagem e ao trabalho e, principalmente, possam trabalhar em um ambiente acolhedor, de permanência, de diversidade, para que o sistema de qualificação possa completar este percurso.

Investir na melhoria robusta da educação pública também é fundamental para a redução das desigualdades e garantir o desenvolvimento econômico e social, considerando que a esmagadora maioria das matrículas do ensino médio concentra-se na educação pública. É preciso que haja uma oferta ampla de ensino técnico e profissionalizante para jovens vulnerabilizados, para que eles, muitos em idade produtiva, não busquem remuneração em atividades extremamente precárias, que sequer chegam a ser catalogadas como trabalho nos dados oficiais. Deve-se fomentar não somente a ampliação de oferta de educação e formação, mas políticas afirmativas focadas em grupos mais vulnerabilizados, como a população negra, como forma de enfrentar as desigualdades estruturais.

No Estado de MS, para suprir a alta demanda do setor produtivo, estima-se que seja necessário qualificar 600.000 pessoas, entre 2023 e 2026, considerando as qualificações realizadas por todo o sistema, incluindo o Sistema S, entidades sem fins lucrativos e empresas privadas, sejam subsidiadas pelo Governo do Estado ou não. No entanto, o sistema atual, embora com programas exitosos, não é capaz de suprir a alta demanda por qualificação profissional em MS.

Assim, o papel do Governo do Estado, por meio do presente Plano, é o de implementar uma política pública, com a governança adequada, que confira maior eficiência no sistema de qualificação já posto, além de ampliar a oferta de cursos e subsidiar qualificações para segmentos prioritários, que necessitam de serem incluídos na cadeia de produção, gerando oportunidades para todos, visando a máxima empregabilidade possível, considerando a demanda das

empresas. Desta forma, há de se aliar tais necessidades às metas a serem estabelecidas nos documentos próprios para este fim, a exemplo do Contrato de Gestão e nos orçamentos anuais, objetivando a redução dos níveis de desocupação e desalento e aumento da formalidade.

5 PROJETOS INICIAIS

Abaixo, citamos alguns projetos de qualificação profissional que o Estado pretende desenvolver nos próximos 4 anos, em diferentes fases de maturação, sejam já em fase de implementação ou ainda em fase de planejamento, não obstante outros que serão planejados e executados. Outrossim, ressalte-se que a efetiva implementação destes projetos depende de disponibilidade orçamentária e financeira, bem como, por vezes, alteração da legislação vigente.

5.1 VOUCHER QUALIFICAÇÃO

O Voucher Qualificação, promessa de campanha do atual Governador do Estado e projeto inovador no Brasil, permitirá o preenchimento da lacuna entre demanda e oferta de mão de obra em Mato Grosso do Sul. Há um gargalo grande de vagas de trabalho e, na contramão, há muitas pessoas procurando emprego, mas não possuem a qualificação necessária para preencher essas vagas. Com qualificação gratuita, via Voucher Qualificação, as pessoas poderão ser encaminhadas ao mercado de trabalho e ainda conseguir uma boa remuneração.

Em suma, o Voucher Qualificação representa que Estado pretende, mediante critérios de seleção pré-estabelecidos, em ocupações e projetos que considera prioritários, arcar com custos de cursos para pessoas que necessitam de capacitação e não possuem recursos suficientes para se qualificar. Após o término dos cursos, em uma parceria com a FUNTRAB, os alunos poderão ser encaminhados para as vagas de trabalho disponíveis, de acordo com sua área de atuação, podendo se recolocar no mercado com uma devida qualificação. Por esta razão, pretende-se estimular às empresas para que estas inseriam suas

vagas abertas de trabalho no sistema da FUNTRAB.

Figura 9 – Fluxo entre os pilares do Voucher Qualificação



Fonte: SENAI/MS

5.1.1 VOUCHER TRANSPORTADOR

Quase metade das transportadoras do país tem vagas para motoristas profissionais, segundo a Pesquisa CNT Perfil Empresarial. A pesquisa avaliou o perfil de centenas de empresas, sendo a maior parte de grande porte, tendo mais de 100 empregados no total. Cerca de 60% dessas empresas tem até 49 motoristas em seu quadro de funcionários, mas poderiam ter ainda mais, se não fossem as dificuldades na contratação de pessoal. 77% das empresas tem dificuldades na contratação de profissionais experientes, que tenham treinamento ou capacitação específicos para atuarem no setor de transporte

rodoviário de cargas.

Grande parte das empresas também já notam uma elevada carência de motoristas, pois as exigências para os cargos são altas. Além da habilitação, os motoristas precisam de treinamentos e certificados, e também do exame toxicológico, o que tem levado os jovens a buscarem outras profissões. Por demandar um esforço adicional de capacitação, presume-se que os jovens busquem outras profissões antes de ter a chance de se estabelecerem como motoristas de caminhão. Assim, as faltas de oportunidade do primeiro emprego e de experiência dos motoristas jovens acabam por induzir um aumento da idade média dos profissionais que atuam na categoria.

Entre as vagas abertas, que tem maior dificuldade para obter profissionais, estão a de motoristas, com 65% das vagas nas transportadoras, seguidos pelos mecânicos, com 19,2% e gerentes operacionais, com 15%. Com essa carência, metade das transportadoras tem vagas abertas para motoristas, com dificuldade em preenche-las. Dentre as empresas que têm vagas disponíveis para motoristas de caminhão, 37,2% delas informaram que têm mais de 5 vagas disponíveis. Grandes empresas são as que tem maior número de vagas abertas, com uma média de 11 vagas por empresa, seguidas pelas médias empresas, que tem cerca de 5 vagas abertas cada uma.

Diante deste cenário, o Governo do Estado de MS decidiu lançar o Programa Estadual de Qualificação Profissional para Motoristas de Veículos de Carga e de Ônibus (“VOUCHER TRANSPORTADOR”).

A carteira nacional de habilitação (CNH) é dividida em diferentes categorias. Elas servem para indicar quais veículos o condutor está apto a dirigir, considerando seu treinamento. Na prática, a CNH apresenta cinco classificações: A, B, C, D e E. Da mesma forma que permitem dirigir veículos diferentes, elas têm exigências distintas entre si. A categoria “E” da CNH é a última classificação prevista para os motoristas brasileiros. Portanto, ela compreende um volume maior de veículos que podem ser dirigidos em todo o território nacional como, por exemplo, aqueles que possuem unidades acopladas: reboque, semirreboque, trailer ou articuladas.

A classificação da carteira de habilitação “E” pode ser tirada por motoristas que

atendam, obrigatoriamente, às seguintes exigências:

- ter idade mínima de 21 anos;
- ter ao menos 1 ano de experiência com a CNH C ou D;
- não ter sido multado com infração grave ou gravíssima e nem ser reincidente médio pelos últimos 12 meses.

Não é possível fazer a troca da carteira B para a E. É obrigatório ter habilitação na categoria C ou D. Por ser a mais elevada entre os tipos de carteira de motorista, a categoria E tem o maior volume de exigências. Com a sua obtenção, portanto, é possível dirigir grande parte dos veículos disponíveis. Ela também funciona como uma espécie de evolução da carteira de habilitação.

O motorista com essa CNH (categoria E) pode dirigir:

- veículos de passeio;
- veículos de carga com mais de 3,5 toneladas;
- veículos de transporte com mais de 8 passageiros, como ônibus e minivans;
- veículos com unidade acoplada acima de 6 toneladas.

Portanto, é permitido dirigir todos os veículos das classificações B, C e D. Por outro lado, o motorista com carteira tipo “E” não pode dirigir motocicletas e triciclos.

Os custos para conseguir a carteira das categorias “D” e “E” são elevados, incluindo não somente as taxas do Detran, mas principalmente a quantidade mínima de aulas práticas necessárias na autoescola, além de custos com a avaliação psicológica e exames toxicológico e de aptidão física e mental. Além disso, a simples alteração de categoria não significa que o habilitado será inserido no mercado de trabalho, até porque são indispensáveis outras certificações para trabalhar de forma remunerada neste segmento.

Compreendendo os efeitos positivos na expansão da oferta de trabalho de caminhoneiros/carreiros de veículos com unidade acoplada (veículos pesados,

como carreta, rodotrem, treminhão e bitrem), bem assim aqueles motoristas enquadrados na categoria “D” (que permite a condução de veículos também da categoria “C”), e considerando a alta demanda pelas empresas transportadoras, o Governo do Estado, por meio do presente Programa, entende que a cobertura de todos os custos inerentes à obtenção da carteira de motorista Categorias “D” e “E”, inclusive as taxas do Detran, além de cursos certificados, inserirá no mercado de trabalho sul-mato-grossense milhares de profissionais caminhoneiros/carreiros e motoristas de cargas e ônibus, contribuindo para a redução do desemprego no âmbito do Estado de MS.

A modelagem proposta no presente Programa é inédita no país e pode servir de case para outros Estados da Federação. O Programa é uma parceria entre SEMADESC, DETRAN-MS e SEST-SENAT.

5.1.2 VOUCHER DESENVOLVEDOR DE SISTEMAS

Atualmente, no mercado de trabalho brasileiro, profissionais de tecnologia como programadores, engenheiros de software e especialistas em robótica e segurança da informação estão em alta. A demanda é bem maior do que a oferta, o que leva as empresas a investir, muitas vezes, na formação de profissionais por conta própria, mas nota-se ainda assim uma carência significativa de qualificação profissional nesta área.

De acordo com a Associação Brasileira das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação (Brasscom), o mercado de TI deve criar 420 mil novas vagas até 2024. Porém, para os profissionais garantirem as melhores oportunidades, é preciso investir em qualificação profissional e ter uma estratégia de carreira bem traçada. O mercado de Tecnologia e Inovação (TI) está atualmente entre um dos mais aquecidos do mundo, mas vem enfrentando uma crise de falta de mão-de-obra qualificada, que ameaça provocar um “apagão” no setor. O problema aparece com mais força no Brasil, onde existe uma demanda projetada de 159 mil novos talentos da área de tecnologia a cada ano, até 2025.

As instituições de ensino do Brasil conseguem formar uma média de 53 mil profissionais de TI por ano, o que não tem sido suficiente para dar conta desta demanda. O apelo é principalmente por mão-de-obra qualificada, considerada apta para acompanhar a evolução tecnológica e as demandas de serviços do setor, sobretudo em cargos como analista, programador e engenheiro de software.

Diante deste cenário, o Governo do Estado de MS está planejando implantar o Voucher Desenvolvedor de Sistemas, como um programa de capacitação técnica para formação de profissionais sul-mato-grossenses para atuar em empresas do segmento de Tecnologia da Informação ou que demandem formação de equipes nessa área, não só no Estado de Mato Grosso do Sul, mas em qualquer lugar do Brasil e do mundo, independentemente do local onde estejam instaladas.

A proposta do programa é que públicos de diferentes perfis possam se capacitar em uma das áreas com maior empregabilidade na atualidade, por meio da parceria realizada com o Senac-MS, instituição que já reúne larga experiência na qualificação de profissionais para todos os segmentos das atividades do comércio de bens, serviços e turismo, incluindo o de tecnologia da informação. A oferta será realizada de forma presencial e inicialmente em 05 (cinco) municípios do Estado do MS, que dispõem de uma unidade física do Senac: Campo Grande, Dourados, Três Lagoas, Corumbá e Ponta Porã. Toda a infraestrutura necessária para o desenvolvimento do curso já está disponível em tais unidades.

A empregabilidade é o foco do programa, que não medirá esforços para gerar para os alunos a oportunidade de conseguir uma boa colocação no mercado de trabalho, especialmente nas empresas parceiras e patrocinadoras. O objetivo é proporcionar aos alunos ensino de qualidade, com metodologia e desenvolvimento de habilidades alinhadas às reais necessidades do setor de tecnologia.

Além de formar novos profissionais, o Programa colaborará ativamente com o mercado sul-mato-grossense de tecnologia, já que promoverá a aproximação

entre programadores e empresas do setor. Além disso, a formação de programadores é requisito essencial para o avanço do ecossistema de inovação, visto que o desenvolvimento tecnológico costuma ser a base de todo esse processo. O Programa abre um leque de oportunidades para quem quer iniciar na profissão de programador. Seu objetivo é justamente o de conectar alunos em formação às empresas que buscam mão de obra qualificada, especialmente dentro do Estado do Mato Grosso do Sul.

Em um mundo cada vez mais tecnológico, saber linguagem de programação se tornou um diferencial competitivo para quem está em busca de uma colocação no mercado de trabalho. Vista antes como uma habilidade ligada aos jovens ou ao universo *geek*, esse conhecimento tem se tornado cada vez mais necessário em praticamente todas as profissões. Além disso, o Programa é uma oportunidade para quem busca aprimorar habilidades de tecnologia e criar soluções criativas para desafios no mundo digital.

Já foi realizado, em uma parceria entre o SENAC-MS e a SEMADESC, um workshop com as empresas de TI no Estado para verificação da demanda das empresas e formatação do conteúdo dos cursos. O programa prevê a participação efetiva das empresas como mentoras (inclusive do Governo do Estado, por meio da Superintendência de Gestão da Informação - SGI), com previsão de estágio durante o curso.

5.2 SISTEMA DE BI

Pretende-se implantar um sistema de *Business Intelligence* (BI) com o objetivo de gerenciar todo o sistema de qualificação profissional no Estado, cadastrando vagas em cursos de qualificação, sejam elas oferecidas pelo Sistema S, por entidades sem fins lucrativos ou por empresas privadas, além de cadastrar usuários que pretendam se qualificar, oferecendo cursos de acordo com seus respectivos perfis.

O sistema deve permitir visualizar informações estratégicas e dados a respeito de qualificação e empregabilidade, como também vagas de emprego e dados da situação dos trabalhadores, conferindo transparência ao sistema de qualificação e trabalho no Estado e permitindo a avaliação de políticas públicas. Além disso, o sistema deve ser interligado com a FUNTRAB, relativamente às vagas de empregos

ofertadas pelas empresas.

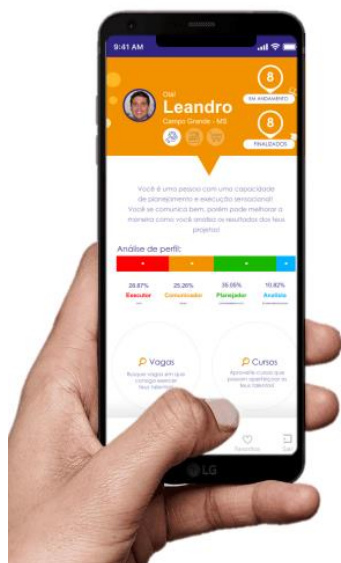
Figura 10 – Exemplo de BI



Fonte: SENAI/MS

Por meio do referido sistema, também haverá a possibilidade de implementar o projeto “Voucher Qualificação”, considerando os cursos subsidiados pelo Governo do Estado, podendo inclusive criar um “QR CODE”, via sistema, para os beneficiários do programa, que o utilizarão junto às entidades e empresas que executam os cursos pagos.

Figura 11 – QR Code e protótipo mobile



Acesse o protótipo:



Fonte: SENAI/MS

5.3 QUALIFICAÇÃO PARA MULHERES NA FRONTEIRA

Pretende-se promover a dignidade profissional por meio de implantação de Planos de qualificação profissional e capacitação, visando o empoderamento das mulheres e meninas fronteiriças, principalmente com a chegada da Rota Bioceânica, sendo que já foi firmado um Protocolo de Intenções entre a SEMADDESC e o Ministério das Mulheres neste sentido. A Rota Bioceânica irá mudar o eixo logístico do país, gerando inúmeras oportunidades de trabalho, principalmente no município de Porto Murtinho.

Considerando o impacto social destas mudanças, a meta é justamente fortalecer as políticas públicas de enfrentamento à violência, conferindo autonomia econômica e social das mulheres e promovendo a superação das desigualdades, com garantia dos direitos humanos. Entre os objetivos do Plano, estão o de explorar as potencialidades de cada município; promover o empreendedorismo das mulheres; ampliar a mão de obra qualificada; incentivar a empregabilidade das mulheres; e capacitar/qualificar a rede municipal de atendimento à mulher em situação de violência, para o atendimento humanizado e não revitimizador.

O corredor rodoviário da rota bioceânica promoverá o crescimento e o desenvolvimento em territórios ou cidades anteriormente isoladas. Carmelo Peralta, Pozo Hondo, Missão La Paz e Porto Murtinho verão seus respectivos cotidianos sofrerem grandes transformações. Com a geração de empregos locais, a população

principalmente mais jovem ficará mais motivada a permanecer e trabalhar na sua cidade de origem e não a se deslocar para outros centros urbanos.

O desenvolvimento dos territórios aumentará a oferta de empregos e o nível de renda da população. As ofertas de emprego alimentarão a perspectiva de mobilidade social e ascensão na carreira, além de revelar talentos ocultos. Neste sentido, serão necessárias ações para atender às demandas do mercado em capacitação e aperfeiçoamento, empoderando as mulheres da fronteira.

Todas grandes obras trazem prejuízos do ponto de vista social para a vida das mulheres, inclusive exploração sexual e grandes problemas para os municípios, demandando ações preventivas de capacitação das mulheres na região a fim de incluí-las na força de trabalho. As ações do Protocolo de Intenções no Estado abrangerão os municípios de Corumbá, Ladário, Porto Murtinho, Caracol, Bela Vista, Antônio João, Ponta Porã, Aral Moreira, Laguna Carapã, Amambai, Coronel Sapucaia, Paranhos, Sete Quedas, Tacuru, Japorã, Eldorado, Iguatemi e Mundo Novo.

Entre os objetivos do Plano estão o de estimular ações que promovam a autonomia econômica da mulher em contribuição para o desenvolvimento econômico e social da região fronteiriça; formar uma rede de parcerias com o poder público federal, estadual, distrital e municipal, entidades e instituições privadas, para fomentar ações de qualificação profissional, trabalho e empreendedorismo, para geração de emprego e renda para as mulheres em situação de vulnerabilidade social; promover ações que contribuam para o reconhecimento e a valorização dos direitos e da cidadania das mulheres; aumentar a capacidade de empregabilidade das mulheres que estão em situação de vulnerabilidade social, por meio da educação profissional e empreendedorismo, com vistas a sua inserção no mundo do trabalho; ofertar cursos de qualificação profissional em modalidade presencial ou a distância; realizar oficinas de orientação profissional, educação financeira e empreendedorismo; disponibilizar materiais informativos, em formato impresso ou eletrônico, com foco na formação e qualificação da mulher; promover campanhas e eventos de sensibilização e formação; incentivar a criação de rede de parceiros para apoio na inserção da mulher no mundo do trabalho; trabalhar de forma colaborativa com integração de atores, instituições e agendas conjuntas; direcionar as demandas por

pesquisas que atendam grandes agendas setoriais mapeadas e implantar a cultura do empreendedorismo feminino.

5.4 PROGRAMA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL PARA PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA (PCD)

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho deve ser vista como um pilar estratégico. Por meio das diferenças, enxerga-se novas oportunidades de negócio e cria-se um ambiente em que os colaboradores se sintam respeitados e valorizados, incentivando a diversidade.

Segundo o art. 6º, V do Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999:

São diretrizes da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência:

...

V - Ampliar as alternativas de inserção econômica da pessoa portadora de deficiência, proporcionando a ela qualificação profissional e incorporação no mercado de trabalho;

De acordo com a Lei de Cotas, toda empresa com 100 ou mais funcionários é obrigada a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados pelo INSS ou pessoas com deficiência. Para cumprir a legislação, deve-se aprimorar o projeto de inclusão da empresa e investir em um ambiente com mais diversidade. Para isso, pretende-se implantar um programa de qualificação profissional para PCD, para capacitar de forma ampla as pessoas enquadradas em “portadores de deficiência”, visando uma inserção econômica das mesmas em um percentual acima do exigido pela lei.

O preconceito é o principal componente da exclusão de pessoas com deficiência do mercado de trabalho. Rondam no imaginário corporativo noções limitadoras sobre as capacidades profissionais destas pessoas, que são vistas como sujeitos pouco produtivos e qualificados. Desmistificar tais pensamentos é um trabalho árduo, porém necessário, para que possamos construir uma sociedade inclusiva,

em que todos os seus componentes tenham oportunidades iguais de vida e desenvolvimento.

Dados da plataforma PCD online mostram que dos 95 mil currículos cadastrados, 48 mil currículos são de pessoas com ensino superior completo. Destes, 928 possuem MBA e 5.159, pós-graduação. Entre os inscritos, 388 completaram o mestrado e 91 são doutores. No entanto, das 4.700 vagas ativas, apenas 1.600 se destinam aos candidatos com ensino superior. Portanto, o que se observa é que as vagas são mesmo para nível técnico, o que mostra uma falta de qualificação da mão de obra para estas oportunidades.

A qualificação profissional deve proporcionar o desenvolvimento de habilidades e competências para o exercício do trabalho. O desenvolvimento da pessoa com deficiência como profissional propicia o engrandecimento de suas aptidões, abrindo espaço para que permaneça nas empresas, se este atender os requisitos de desempenho estabelecidos de antemão na contratação.

Devem, assim como nas contratações de pessoas sem deficiência, ser estabelecidos critérios entre empregado (PcD) e empregador, acerca da avaliação da performance profissional do funcionário, sendo este acompanhamento do trabalho realizado por algumas entidades que aderiram ao processo de colocação profissional, o qual é realizado após a contratação.

Há várias entidades e organizações que estão envolvidas nos processos de recrutamento e seleção de pessoas com deficiência e que realizam cursos de qualificação profissional e as encaminham para as vagas, de acordo com o perfil adequado. Assim, é de grande valia o elo criado entre empresa e estas entidades, pois, normalmente, o candidato com deficiência tende a procurar a entidade que o atende para se colocar no mercado de trabalho.

Sendo assim, há a necessidade da qualificação de PcDs como um todo, envolvendo os aspectos comportamentais e as habilidades, porém é preciso observar o mundo real de trabalho e as expectativas que esse apresenta.

5.5 BUSCA ATIVA DE TRABALHADORES

Pretende-se, no bojo do presente Plano, realizar iniciativa para conectar

diretamente pessoas que buscam uma oportunidade e empresas com vagas disponíveis. O objetivo é facilitar o acesso de trabalhadores às oportunidades de trabalhos formais cadastrados no Sistema Nacional de Emprego (SINE). A ideia é elaborar um projeto social na capital e no interior do Estado, levando equipes a visitarem casas de bairros distantes para cadastrar pessoas que não tem condições de ir às casas de trabalhadores da FUNTRAB.

Esse projeto, a ser desenvolvido no bojo do presente Plano e tendo a FUNTRAB como ator fundamental, contribuirá para que pessoas em situação de vulnerabilidade social e que, portanto, mais necessitam de uma colocação profissional, consigam uma vaga de emprego. Tal ação é medida de dignidade para essas pessoas, muitas delas desempregadas e cadastradas em Programas Sociais. Os motivos que levam uma pessoa nesta situação a não procurar emprego são vários, inclusive mulheres em situação de violência física ou psicológica.

Neste sentido, iniciativa neste sentido resgata essas pessoas e lhe dão uma autonomia financeira e geração de renda. Após preencher um cadastro, a pessoa receberá cartas de encaminhamentos de entrevistas de emprego, preenchendo ocupações compatíveis com sua formação, qualificação e experiência. Isso significa uma porta de saída para indivíduos que, muitas vezes, já perderam a esperança de encontrar um emprego formal.

5.6 PROGRAMA DE QUALIFICAÇÃO RÁPIDA

Pretende-se realizar iniciativa visando qualificação profissional gratuita em massa, com carga horária reduzida e em poucos dias, de forma a qualificar pessoas para ocupações compatíveis com esta carga horária mais reduzida, visando a rápida empregabilidade. Neste sentido, pretende-se que a FUNTRAB se alinhe a este projeto, para que a pessoa possa buscar o preenchimento de uma vaga de trabalho imediatamente após sua qualificação, fisicamente, no mesmo local em que o mutirão de qualificação é realizado.

5.7 QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL PARA O SETOR DE ALIMENTAÇÃO FORA DO LAR E HOTÉIS

Considerando que este segmento é o maior gerador de empregos, pretende-se realizar programa de qualificação profissional para este setor da economia estadual. Pratos bem apresentados, bebidas geladas e ambientes confortáveis e aconchegantes devem estar alinhados com um atendimento do cliente de qualidade. Desta forma, para a manutenção da competitividade e ganho de eficiência de bares e restaurantes, torna-se fundamental o investimento em qualificações para seus funcionários, pretendendo o Governo do Estado conferir subsídios neste sentido.

Dentro desses ambientes, uma equipe qualificada faz a total diferença. Ela é a responsável por estabelecer e nutrir as relações interpessoais no momento em que cada pessoa chega, faz o pedido, consome, paga e vai embora. Qualificados, os funcionários potencializam seu negócio por meio da fidelização de clientes. O primeiro passo a ser dado é a identificação das necessidades dos estabelecimentos. Nessa etapa, é fundamental que se identifique com clareza as expectativas dos consumidores que precisam ser alcançadas e se observe o modo como os funcionários se relacionam com tais questões.

No tocante aos hotéis, deve ser ressaltado que a hotelaria enfrenta constantes mudanças, que envolvem o comportamento dos hóspedes, as novas ferramentas tecnológicas e a alta concorrência no ramo. Para lidar com o fluxo progressivo do setor e atender todas as demandas de forma eficiente, é essencial que a equipe do hotel, tanto de gestão como operacional, esteja qualificada e alinhada com as exigências da área.

6 REFERÊNCIAS

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: Quarto Trimestre de 2022. Rio de Janeiro, 28 de fevereiro de 2023.

ITAÚ EDUCAÇÃO E TRABALHO; FUNDAÇÃO ROBERTO MARINHO; PLANO CDE. Percepções dos jovens sobre o ensino técnico. 2021.

SECOM/MS. Painel Mercado de Trabalho e Profissionalização em MS. Campo Grande, mar. 2023.

SENAR/MS. Metas físicas para 2023. Planilha de dados. 2023.