



Mão de Obra para a Indústria

DTEC. | janeiro de 2022

MW ABIMAQ
SINDIMAQ

AO LADO DE QUEM TRANSFORMA O FUTURO

Conteúdo

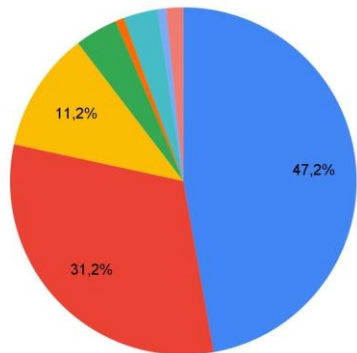
- 01** Pesquisa ABIMAQ e Principais dificuldades para encontrar Mão de Obra
- 02** Proposições

01

**Pesquisa ABIMAQ e
Principais dificuldades para
encontrar Mão de Obra**

Perfil dos respondentes por Estado

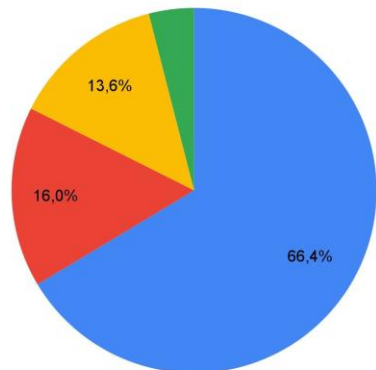
Empresas respondentes por Estado



- SP - 47,2%
- RS - 31,2%
- SC - 11,2%
- PR - 4,0%
- CE - 0,8%
- MG - 3,2%
- PE - 0,8%
- RJ - 1,6%

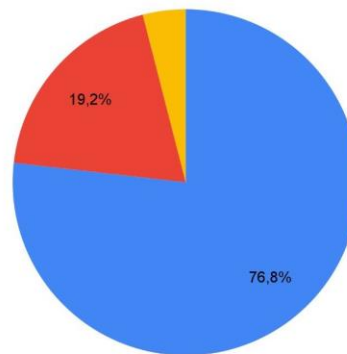
125 empresas respondentes

Porte das Empresas



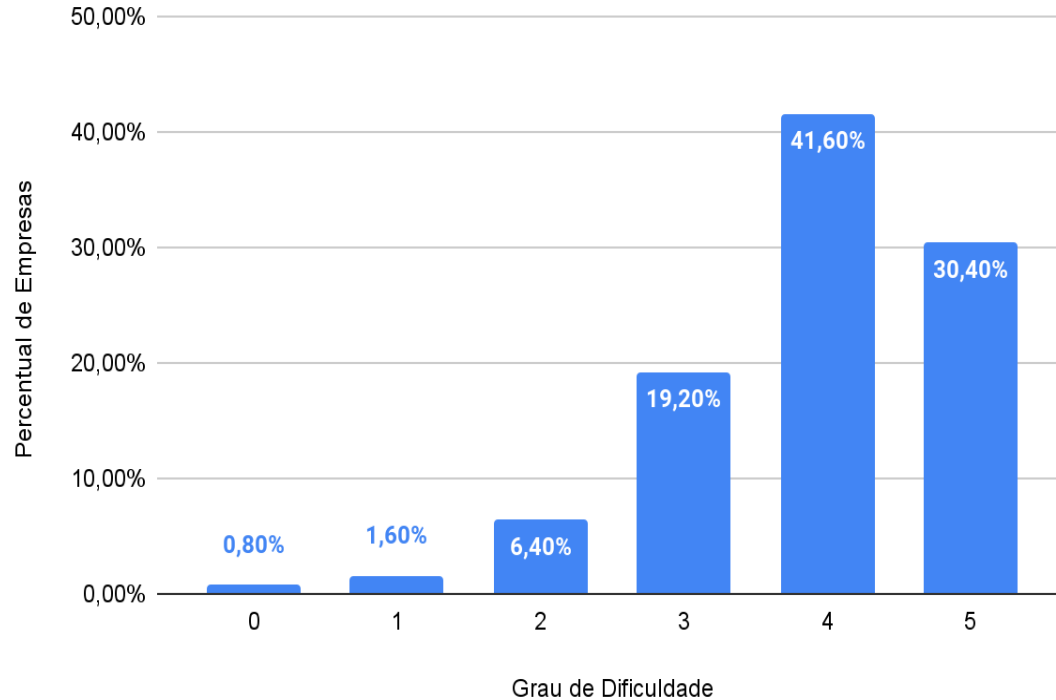
- Médio Porte - 66,4%
- Pequeno Porte (EPP) - 16%
- Grande Empresa - 13,6%
- Microempresa (ME) - 4,0%

A Empresa está com Demandas de Mão de Obra



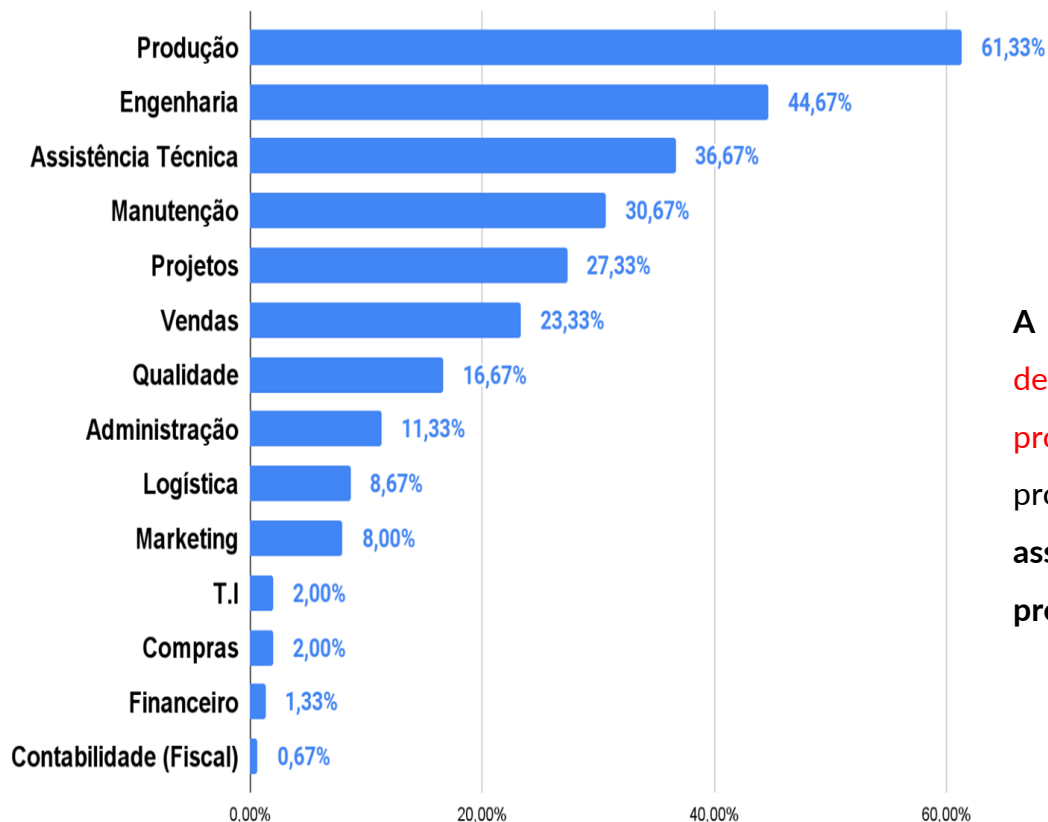
- Com Demandas de Mão de Obra Atualmente - 76,8%
- Com Demanda de Mão de Obra Futura - 19,2%
- Sem Previsão de Contratação - 4%

Grau de dificuldade para encontrar Profissionais



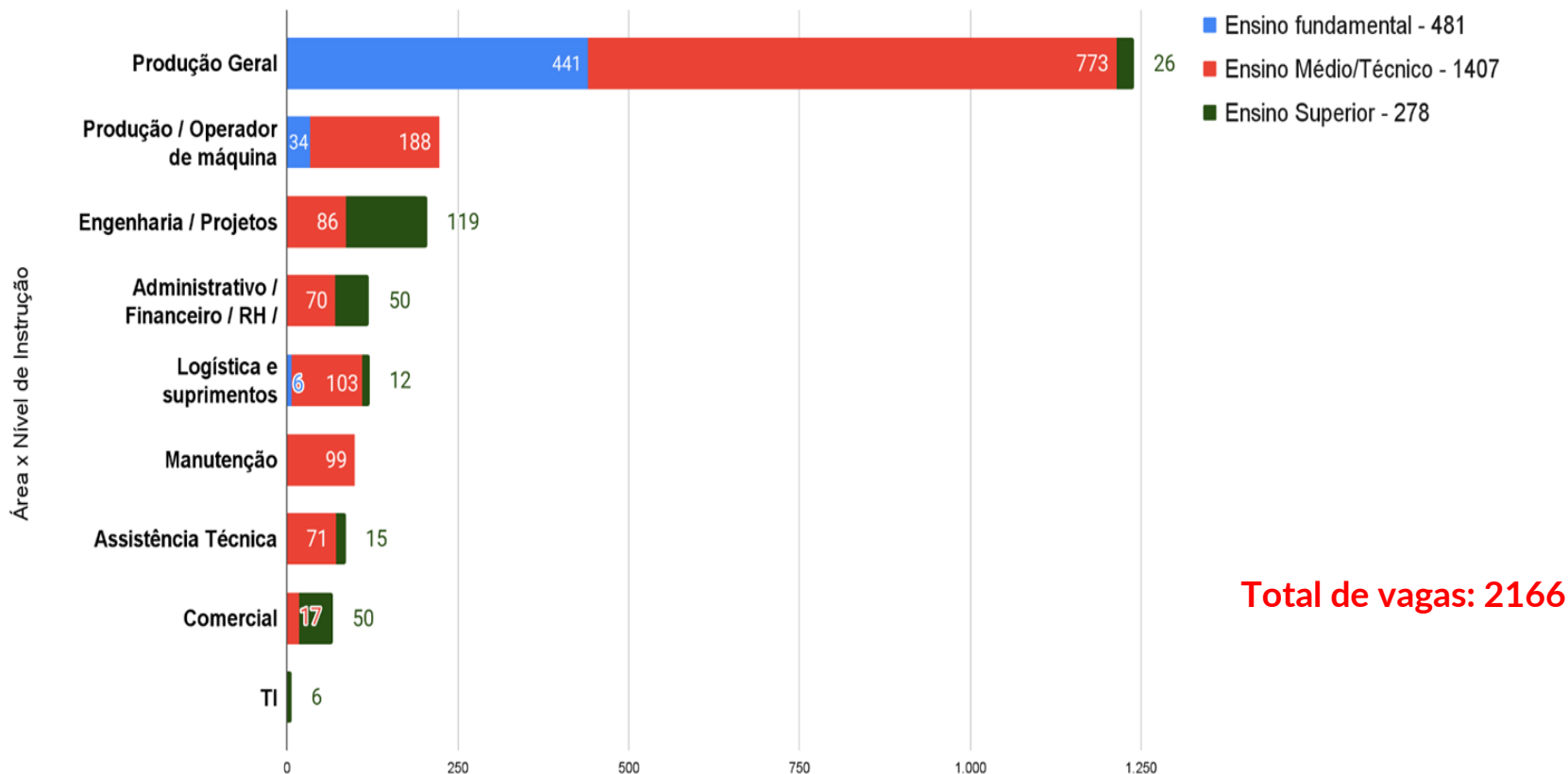
Dentre as diversas posições buscadas pelas empresas, nota-se um grau significativo de dificuldade em encontrar esses profissionais, sendo que **70% das empresas apresentaram um grau difícil ou muito difícil** na busca por profissionais e menos de **9%** das empresas conseguem buscar profissionais **sem grandes dificuldades**.

Dificuldades por áreas da empresa

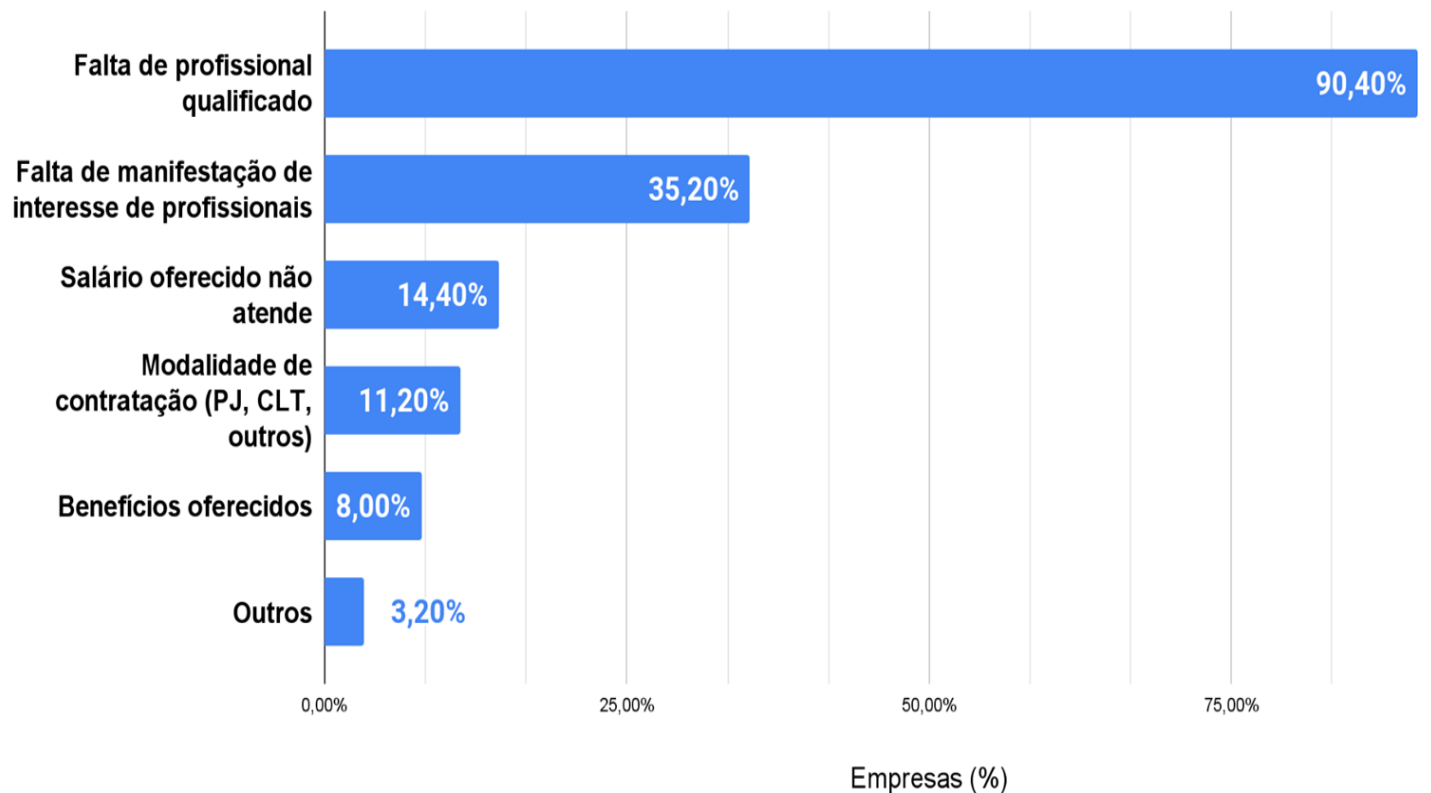


A sondagem apresenta uma **alta demanda por profissionais para a produção (61,33%)**, seguida por profissionais da **engenharia, assistência técnica, manutenção e projetos.**

Vagas existentes por grau de instrução



Principais dificuldades para o preenchimento das Vagas



Por que faltam profissionais qualificados?

O ano de 2021 deve ser um marco simbólico para o Brasil – será a primeira vez em quase duas décadas que o **número de jovens** (entre 15 e 29 anos) **não chegará à marca de 50 milhões**, segundo projeções do IBGE. O Bônus demográfico está se invertendo

A fase em que o jovem começa a desenhar seu futuro profissional é por volta dos 13 anos de idade. Em levantamento realizado pelo SENAI RS com base em dados da RAIS, **a indústria apresenta uma baixa taxa de contratação de jovens**, cerca de **0,1%** dos contratados estão na faixa entre **14 a 17 anos**. Também é **baixa a participação de pessoas seniores**, com mais de **65 anos**, também na faixa de **0,1%** no contingente de trabalhadores

Em se tratando de **profissionais especializados**, que antes, naturalmente tinham a indústria como meta, hoje, esses mesmos profissionais são **atraídos por empresas de todos os setores econômicos**, principalmente os ligados à nova economia, tais como Startups, empresas de serviços digitais, indústria 4.0 etc.

Adicionalmente a **“uberização”** de serviços, atraem profissionais que buscam mais flexibilidade, **tornando o quadro mais crítico**.

Por que faltam profissionais qualificados?

Em 2020, o Itamaraty registrou **4,21 milhões de cidadãos do Brasil vivendo lá fora**. É um aumento de 35% em relação a 2010, quando o número era de 3,12 milhões. Entre 2018 e 2020, o país perdeu 625 mil pessoas para outras nações. Estimativas apontam que o número real pode ser 33% maior.

Muitos **desses migrantes são profissionais altamente qualificados**, inclusive que obtiveram bolsas de estudo (CAPES, CNPq) com recursos públicos.

Países com **populações envelhecidas** encontram dificuldades de encontrar mão de obra e buscam profissionais qualificados em outros países, oferecendo vantagens como qualidade de vida, segurança, poder de compra, educação, entre outros.

Por que faltam profissionais qualificados?

IMD **World Competitiveness Center** em 2020, apontou que Brasil teve a pior avaliação entre as nações analisadas, no eixo educação.

Uma explicação por esse desempenho diz respeito aos **maus gastos** público por aluno em educação: o mundo investe em média US\$ 6.873 (cerca de R\$ 34,5 mil) por estudante anualmente, enquanto o Brasil aplica apenas US\$ 2.110 (R\$ 10,6 aproximadamente), porém o Brasil investe em educação uma média de 5,6% do seu PIB na área de educação, uma porcentagem acima da média de 4,4% das nações da OCDE.

O baixo desempenho do Brasil na educação implica em uma baixa qualificação dos profissionais no mercado de trabalho.

No Pisa, a principal avaliação internacional de desempenho escolar, o Brasil ocupa a 54ª posição, com 413 pontos, enquanto que os países-membros da OCDE atingiram 487

O analfabetismo atinge 6,8% da população acima de 15 anos, sendo a média mundial de apenas 2,6%.

Na taxa de matrículas no ensino médio, o resultado foi 23,8% abaixo do índice mundial. Da mesma forma, a proporção de acesso ao ensino superior de pessoas entre 25 e 34 anos é 22,2% menor quando comparada com o índice mundial.

Por que faltam profissionais qualificados?

A perspectiva é que os próximos indicadores apontem para um agravamento na qualidade da educação brasileira, devido às implicações da pandemia de Covid-19 na aprendizagem e no desenvolvimento de habilidades dos estudantes.

No Brasil, de 210 milhões de habitantes, apenas 37 milhões de trabalhadores têm carteira assinada e 17,5 milhões de famílias, que representam aproximadamente 50 milhões de brasileiros, ou um quarto de nossa população, estão no programa de transferência de renda federal, o Auxílio Brasil.

O número de desempregados no Brasil está em 13,5 milhões de pessoas e 6 milhões de desalentados. A grande maioria sem qualificação e que não possuem base mínima de conhecimentos exigidos pelas profissões demandadas.

02

Proposições

Como a ABIMAQ pode ajudar?

Identificar e disseminar, entre outras, iniciativas para utilização pelas empresas de programas e incentivos existentes para atração de talentos, como tais como:

- “Formare” da Fundação lochpe, que visa capacitar jovens para o trabalho em parceria com empresas,
- “Qualifica Mais” do Governo federal, que um programa de qualificação profissional para impulsionar a economia e para o fortalecimento da empregabilidade, da inclusão produtiva e da geração de renda.
- “Emprega Mais” é uma iniciativa voltada a promover qualificação e inserção profissional. O programa busca alinhar as necessidades das empresas por profissionais qualificados com oportunidades de qualificação e intermediação de mão de obra para jovens e trabalhadores em geral.
- Re-SABer do MEC, que visa atender trabalhadores que detêm saberes e competências desenvolvidos ao longo da vida, fora do ambiente escolar formal, legalmente instituído no Brasil promovendo sua certificação profissional, sua inclusão socioprodutiva e a elevação da escolaridade.

Como a ABIMAQ pode ajudar?

Propor Políticas Públicas com programas voltados para a capacitação e formação de mão de obra, inclusive incentivo à formação profissional pelas empresas, e a valorização do trabalho de seniores na Indústria, entre outras. (inserido na Proposta para os Presidenciáveis).

Propor Políticas Públicas com programas de extensão tecnológica para as empresas

Articular cursos de curta duração para as empresas associadas, por demanda, com SENAI, Escolas Técnicas, Institutos federais de ensino, entre outros

Articular com CNI e Federações de Indústria, uma campanha de valorização da indústria com vistas a atração de jovens talentos.

- Falar com especialistas em educação
- Identificar os estudos que já estão disponíveis sobre o público
- Caso necessário, fazer pesquisa com os jovens para entender hábitos
- Divulgação em redes sociais, principalmente Tik Tok
- Campanha com influenciadores
- Anúncios pagos no Google, Redes Sociais e Sites
- Inserção de anúncio em Games famosos
- Palestras em escolas estaduais para ampliar a divulgação
- Podcast com temas relevantes para os jovens
- Divulgação mais ampla em outdoors, metrô e pontos de ônibus.

Como a ABIMAQ pode ajudar?

Articular com CNI e Federações de Indústria, a implementação de um amplo programa de Seniores na Indústria.

Promover o benchmarking entre empresas associadas em temas de mão de obra

Organizar e realizar treinamentos e capacitação de curta duração em áreas específicas, por demanda das empresas, inclusive *in company*.

O que as Empresas podem fazer?

- Criar oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento; Capacitação e treinamento inserido no Plano de Trabalho de forma constante
- Investir em automatização de processos e modernização do parque fabril
- Buscar Conhecimento/benchmarking junto a outros setores, com apoio da ABIMAQ
- Utilizar os programas e políticas públicas existentes para atração e capacitação de talentos
- Fazer parcerias com escolas técnicas/SENAI/Universidades para cursos de capacitação, estágios e atração local de talentos

O que o Governo pode fazer?

- Um amplo programa de Capacitação Digital para crianças e adolescentes;
- Um amplo programa de Capacitação Digital para a população em geral;
- Programa com vistas a melhorar a posição brasileira no PISA, em articulação com Estados e Municípios;
- Um amplo programa de capacitação profissional de jovens em nível médio, nas áreas de tecnologia, engenharia, matemática e ciência da computação;
- Um amplo programa de extensão tecnológica, com foco nas empresas de setores estratégicos. (“Programa Brasil Mais” (Decreto n. 10.246 de 28/09/2020), “PEIEX”, “NAGI”, “Industria+Avançada”, “Sibratec”, bolsas Rhae);
- Identificar os programas existentes, tais como o Re-SABer do MEC, transferindo-o para o MCTI, que visa atender trabalhadores que detêm saberes e competências desenvolvidos ao longo da vida, fora do ambiente escolar formal, legalmente instituído no Brasil promovendo sua certificação profissional, sua inclusão socioproductiva e a elevação da escolaridade;
- Promover cursos de curta duração, pelas escolas técnicas-profissionais, focados em disciplinas específicas, em parceria com as empresas;
- Incentivos para retenção de talentos no Brasil, frente às necessidades globais de mão de obra especializada.
- Elaborar uma Agenda para Formação de RH focado na Educação em Rede para a Indústria 4.0 -Manufatura Avançada.



Obrigado!

AV ABIMAQ
SINDIMAQ

AO LADO DE QUEM TRANSFORMA O FUTURO