

MAPEAMENTO
BNDES GARAGEM
2ª EDIÇÃO

EMPREGABILIDADE

Principais desafios e tendências da vertente identificados por áreas de negócios do BNDES e especialistas externos para a proposição de soluções por empreendedores e *startups* de impacto.



A VISÃO DO BNDES

São muitos os desafios de empregabilidade no Brasil. Alguns advêm de problemas clássicos relacionados à qualidade da educação pública brasileira, outros do desalinhamento entre o que é ensinado, nas escolas e universidades, e o que o mercado de trabalho necessita e outros devido a uma história de forte desigualdade e baixa mobilidade social. Observa-se a existência de muitas ações em diferentes segmentos (no governo, nas empresas, em instituições do terceiro setor), porém, com baixa integração para potencializar efeitos duradouros e de longo prazo.



FLÁVIA KICKINGER

Chefe | Departamento de Bens de Consumo, Comércio, Economia Criativa e Serviços do BNDES

“ Quando observamos a trajetória da educação brasileira e a questão da empregabilidade dos jovens ao longo dos anos, vemos que estamos em evolução. Contudo, ainda há muito a ser feito. Estamos atrasados em relação ao resto do mundo e carecemos de ações que promovam resultados qualitativos consistentes e perenes. Ações que sejam capazes de promover mudanças nos diferentes territórios do nosso país, pois são muitos “Brasis” em um único Brasil. Há uma mistura de realidades muito distintas e desiguais. Como ouvimos em nossas conversas com especialistas: “ não há bala de prata ” que seja capaz de solucionar tantos desafios ligados à educação, qualificação profissional e empregabilidade no país. Porém, se há desafios, podemos e devemos buscar formas de superá-los. A iniciativa do BNDES Garagem é uma grande oportunidade para que possamos conhecer, acelerar e conectar *startups* com boas soluções a potenciais clientes. O BNDES tem um papel importante de construir as pontes para fomentar e movimentar o ecossistema de inovação e negócios de impacto. Que muitas soluções sejam desenvolvidas e testadas e que possamos ajudar a transformar vidas, principalmente de nossa juventude. ”

Quais são os principais desafios?

- Melhoria da distribuição de renda no Brasil (105 milhões de brasileiros vivem com até R\$ 15,00 por dia, de acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE de 2019).
- Elaboração de políticas públicas voltadas para atender aos desafios que surgirão com a mudança demográfica brasileira (segundo dados do IBGE, até 2040, o Brasil terá mais idosos do que jovens); implantação do itinerário formativo do novo ensino médio associado à aprendizagem profissional; e incentivo à alocação do jovem no mercado de trabalho.
- Redução dos obstáculos nos estágios iniciais das carreiras profissionais dos jovens.
- Ampliação de acesso às melhores oportunidades de qualificação para a maioria das famílias brasileiras.
- Elaboração de ações que promovam a redução da taxa de desocupação dos jovens.
- Construção e execução de políticas públicas voltadas à empregabilidade de jovens.
- Criação de mecanismos para efetivação de aprendizes nas empresas.
- Melhoria na qualificação de profissionais, especialmente no setor de tecnologia e em profissões do futuro.
- Promoção de incentivos à contratação de jovens em situação de vulnerabilidade ou risco social.
- Alinhamento de cursos de aprendizagem profissional com a Base Nacional Curricular Comum (BNCC), possibilitando desenvolvimento de conhecimento, habilidades e atitudes essenciais para desempenho de uma ocupação.

- Mapeamento, de forma regionalizada e por setor econômico, das demandas advindas de empresas de modo a propiciar o *match* e a formação da oferta de mão de obra.
- Promoção de articulação curricular, propiciando a oferta de cursos técnicos alinhados à demanda do setor produtivo.
- Desenvolvimento de práticas que promovam a qualificação e/ou a recolocação profissional.
- Elaboração de diagnósticos que possibilitem antecipar as competências e demandas do mercado de trabalho futuro.
- Maior articulação do setor público e setor produtivo para identificação de oportunidades no entorno em que este último está inserido, com o objetivo de construir uma agenda que alie a oferta de empregos e as qualificações necessárias diante da sua demanda.
- Construção de uma governança para que se tenha uma integração de dados e formas de aferição da efetividade dos cursos de qualificação profissional.
- Maior efetividade da intermediação laboral – há necessidade de maior incentivo a uma conexão entre empresas e escolas, com potencial futuro de absorção das escolas pelas empresas.
- Formação de docentes em tempo hábil à necessidade de qualificação identificada para que estejam aptos a oferecer as disciplinas necessárias, alinhadas com as demandas das profissões do futuro.
- Concorrência internacional para mão de obra qualificada que não exija trabalho presencial (profissionais *home based*).

Quais são as tendências de mudança?



- Automatização de algumas profissões.
- Aumento da necessidade de o empregado interagir com tecnologia.
- Mudanças constantes do modo de trabalho e das profissões.
- Valorização de *soft skills*.
- *Lifelong learning* – os profissionais precisarão estudar cada vez mais para se manterem atualizados e competitivos.
- Intensa mudança de empregos – com cada vez menos barreiras de contratação, os profissionais serão recrutados para trabalhar em projetos específicos, e a troca de empresas será comum.
- Assuntos que passarão a ganhar mais força: *big data*, *machine learning*, internet das coisas, inteligência artificial, economia verde.
- Inteligência artificial e *machine learning* reduzem a demanda por profissionais que executam atividades padronizadas e repetitivas, aumentando a procura por programadores e profissões que exigem criatividade e habilidades manuais, além de ampliar a necessidade de habilidades comportamentais (*soft skills*).

A VISÃO DE ESPECIALISTAS

O ponto central levantado por especialistas é que o trabalho é um aspecto fundamental da vida moderna. Precisamos desenvolver ações para ajudar a reavaliar a grade curricular das escolas, possibilitar a interiorização de práticas formativas voltadas para qualificação técnica e profissionalizante e conectar oferta e demanda de habilidades do mercado de trabalho, possibilitando oportunidades de crescimento intelectual, de inserção e de aquisição de significado social e de autorrealização. Empregabilidade não é apenas ter um emprego, mas, sim, ter e manter-se em um bom trabalho.



RODRIGO ZERBONE

Subsecretário de Capital Humano
Secretaria do Trabalho/Ministério
do Trabalho e Previdência

“A busca por alternativas de qualificação profissional do capital humano nacional que atendam às necessidades atuais e futuras de nossa economia tem sido um dos pilares de nossas iniciativas. Por meio de parcerias com diversas instituições, públicas e privadas, o governo tem ampliado qualificações voltadas a áreas em expansão, notadamente aquelas envolvidas com a Economia 4.0. O objetivo é viabilizar que tanto pessoas que buscam o primeiro emprego quanto aquelas que estão em processo de requalificação possam ter condições de ingressar em ocupações que aumentem a produtividade da economia.”

“Oportunidades de empregos de qualidade são fundamentais para o bem-estar dos cidadãos, para a produtividade dos países e para o desenvolvimento socioeconômico. Há muito o que avançar na criação de tais oportunidades, e a inovação e a tecnologia podem ser aliadas no fortalecimento de habilidades técnicas e socioemocionais, no mapeamento das demandas do setor produtivo e em sua conexão com os sistemas de qualificação e com os que buscam empregos. É de grande valor apoiar iniciativas nesse sentido, considerando também os aspectos de diversidade e de gênero em suas ações e em suas lideranças”



LÍVIA GOUVEIA

Especialista em Mercado de
Trabalho – Banco Interamericano
de Desenvolvimento (BID)

Como as *startups* podem contribuir?



POTENCIAIS SOLUÇÕES	PROBLEMAS
Capacitação em competências cognitivas	<ul style="list-style-type: none">▶ Defasagem de competências cognitivas entre jovens e adultos (como interpretar, refletir, pensar abstratamente e generalizar aprendizados)▶ Baixo desempenho nos exames e avaliações de aprendizagem▶ Metodologias de ensino defasadas, com baixa aderência às tecnologias convencionais e sociais
Capacitação em competências socioemocionais	<ul style="list-style-type: none">▶ Carência de habilidades práticas que valorizem a atuação multidisciplinar e o exercício da escuta ativa, cooperação e empatia▶ Falta de conhecimentos para a resolução de conflitos e maior respeito às diferenças, seja no ambiente profissional ou escolar▶ Pouca capacidade para trabalho em grupo e em equipe
Capacitação em competências técnicas	<ul style="list-style-type: none">▶ Falta de oportunidades para o desenvolvimento de competências-chave necessárias que demarquem um diferencial e competitividade de mercado▶ Necessidade de uma maior consolidação de conhecimentos técnicos para crescimento na carreira profissional▶ Necessidade de orientação sobre novos mercados para crescimento profissional (por exemplo: área de tecnologia, empreendedorismo)
Oportunidades profissionais para jovens	<ul style="list-style-type: none">▶ Baixa inclusão de jovens em situação de vulnerabilidade econômica no mercado de trabalho▶ Baixa qualificação dos jovens para o processo de escolha profissional e falta de apoio para a criação de um plano de carreira▶ Necessidade de ações coordenadas que possibilitem a inserção de jovens no mercado de trabalho de acordo com seu interesse pessoal e que propiciem conexões capazes de ampliar o acesso a melhores oportunidades de trabalho

Continua

Continuação

POTENCIAIS SOLUÇÕES	PROBLEMAS
Diversidade e inclusão no mercado de trabalho	<ul style="list-style-type: none">▶ Poucos incentivos para a inclusão de grupos minoritários no mercado de trabalho▶ Necessidade de uma melhor disseminação da cultura de diversidade dentro das organizações▶ Necessidade de ações voltadas para orientação e qualificação profissional de grupos minorizados▶ Poucas ferramentas de recursos humanos (RH) que possibilitem recrutamento e seleção com redução de vieses inconscientes
Requalificação e permanência no mercado de trabalho	<ul style="list-style-type: none">▶ Poucas oportunidades para que adultos desempregados se requalifiquem para novas oportunidades▶ Dificuldade de permanência e reinserção de talentos no mercado de trabalho▶ Falta de promoção de carreiras autônomas formalizadas e rentáveis por meio do empreendedorismo
Profissionalização de trabalhadores/empreendedores informais	<ul style="list-style-type: none">▶ Necessidade de capacitação, formalização e apoio de profissionais informais▶ Necessidade de um melhor suporte ao microempreendedor no acesso a apoios financeiros essenciais para o crescimento e a consolidação dos negócios▶ Baixo apoio no gerenciamento integral para operacionalização dos negócios
Soluções financeiras para educação e empregabilidade	<ul style="list-style-type: none">▶ Necessidade de mais estímulos e melhores soluções financeiras para obtenção de crédito e financiamento (com taxas acessíveis) para investimento em educação e qualificação profissional e/ou alavancagem de profissionais

Nota: Lista não exaustiva.

Quais são as dificuldades para atuação?

- Complexidade para contratação de *startups* e seu pouco tempo de atuação no mercado podem gerar desconforto na escolha pela solução.
- Alguns pontos precisam ser observados quando se trata de venda para governo, como fornecimento em escala, exigência de remuneração na partida, titularidade do produto e capacidade de atendimento.
- Soluções das *startups*, para serem efetivas, muitas vezes precisam integrar vários atores.



PARA SABER MAIS:

Empregabilidade no futuro: as profissões nos próximos anos (Provi).
Acesse em: <https://blog.provi.com.br/carreira/empregabilidade-no-futuro-as-profissoes/?msclkid=e75ffbeda97911ecbbbebf439921b3e8>

The future of skills (Pearson). Acesse em: <https://futureskills.pearson.com/>

Tese de impacto social em empregabilidade (Artemisia). Acesse em: <https://www.artemisia.org.br/empregabilidade/>

The future of work in Latin America and the Caribbean (BID).
Acesse em: <https://www.iadb.org/en/labor-and-pensions/future-work-latin-america-and-caribbean>



O conteúdo deste material foi elaborado pela equipe do BNDES Garagem. Para mais informações, entre em contato pelo e-mail garagem@bndes.gov.br.

Editado pelo Departamento de Comunicação
do Gabinete da Presidência
Maio de 2022