



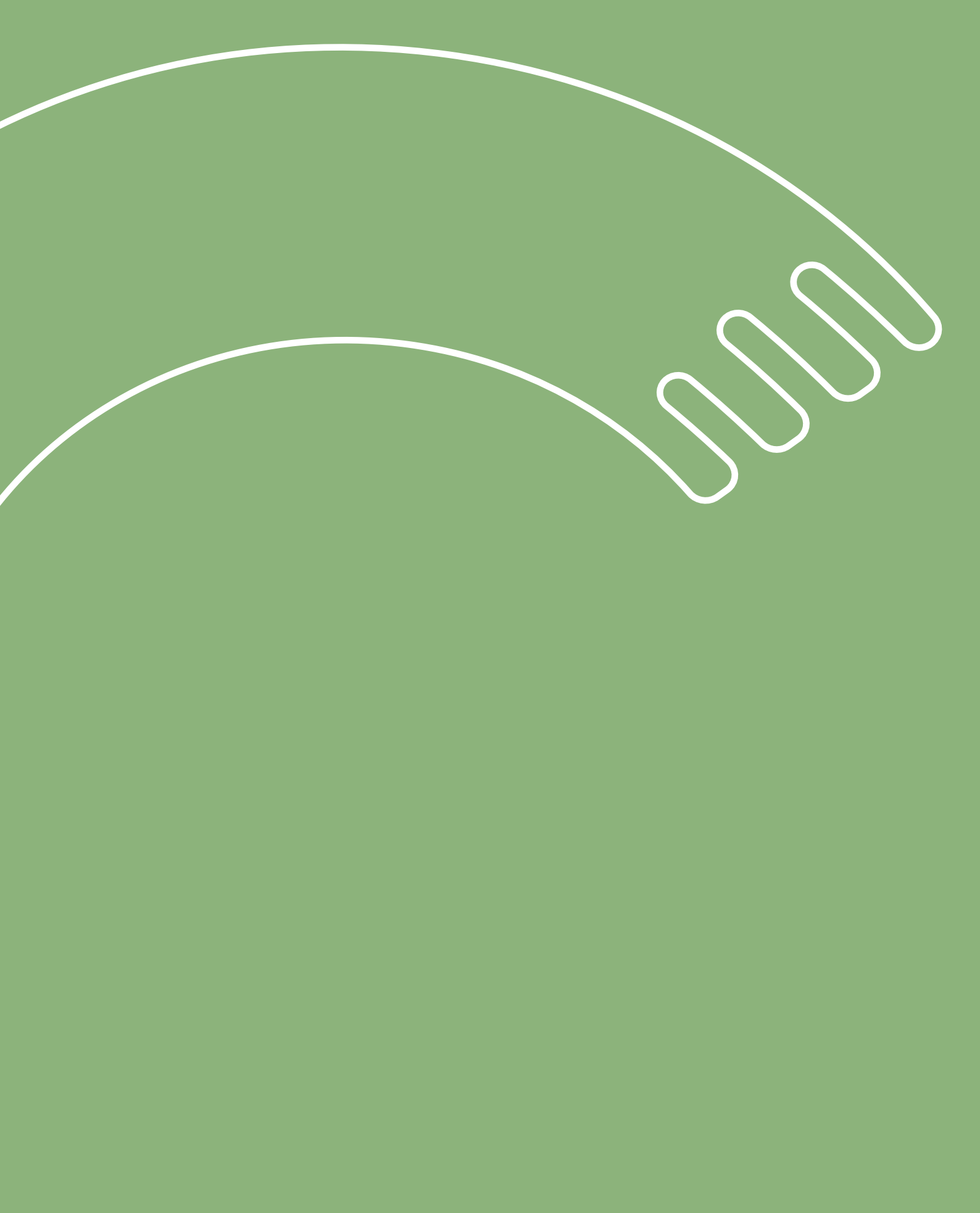
ANUÁRIO CEMPE 2025

UMA COLETÂNEA DE SABERES
E SOLUÇÕES PARA O MERCADO
DE TRABALHO E A EDUCAÇÃO

**CONECTAR,
CONSTRUIR E
TRANSFORMAR**



CEMPE
COMITÊ EMPRESA - ESCOLA





ANUÁRIO CEMPE

2025

UMA COLETÂNEA DE SABERES
E SOLUÇÕES PARA O MERCADO
DE TRABALHO E A EDUCAÇÃO

**CONECTAR,
CONSTRUIR E
TRANSFORMAR**



CEMPE
COMITÊ EMPRESA-ESCOLA **SESI** Sistema **FIEMS**

EXPEDIENTE

Anuário CEMPE 2024-2025

Governança

SÉRGIO LONGEN

Presidente

RÉGIS P. BORGES

Vice-presidente

O Anuário CEMPE 2024/2025 é uma produção do Comitê Empresa-Escola e da Diretoria de Comunicação da Fiems (Dicom).

Analista Responsável

JOSÉ NETO

Coordenação editorial e revisão de textos

Data de fechamento editorial

20 de maio de 2025

Fotos

Arquivo CEMPE, Acervo Escola Sesi e Dicom/
Fiems

Projeto gráfico, capa e diagramação

Agilità Propaganda e Marketing

Impressão

Tiragem - 300 exemplares

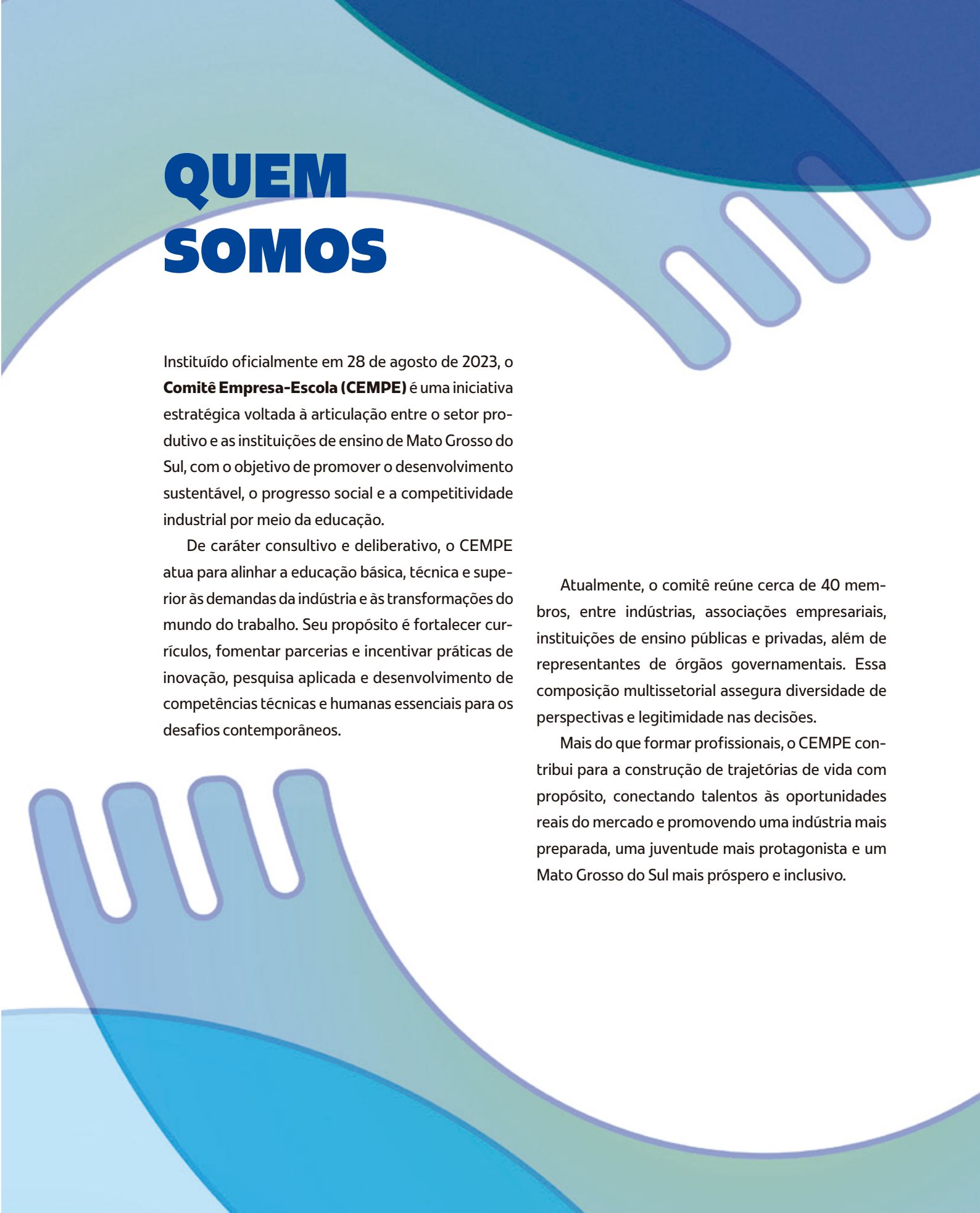
O CEMPE agradece, de forma especial, a valiosa contribuição de seus membros institucionais nesta publicação. O compromisso com a transformação da educação e com o fortalecimento do setor produtivo de cada um deles tem sido essencial para a construção coletiva de soluções relevantes e duradouras. Nosso reconhecimento a Biosul, CRIE-MS, Faculdade Insted, IEL, Senai-MS, Sesi-MS, Sicadems, Simemae, SRTE-MS, UEMS, UFGD e UFMS.

FALE CONOSCO

E-mail : cempe@sesims.com.br

Telefone : (67) 3389-9122

O Anuário CEMPE não se responsabiliza pelos conceitos emitidos nos artigos assinados. As pessoas que não constam no Expediente da revista não têm autorização para falar em nome da publicação. É permitida a reprodução total ou parcial desta obra, desde que citada a fonte.



QUEM SOMOS

Instituído oficialmente em 28 de agosto de 2023, o **Comitê Empresa-Escola (CEMPE)** é uma iniciativa estratégica voltada à articulação entre o setor produtivo e as instituições de ensino de Mato Grosso do Sul, com o objetivo de promover o desenvolvimento sustentável, o progresso social e a competitividade industrial por meio da educação.

De caráter consultivo e deliberativo, o CEMPE atua para alinhar a educação básica, técnica e superior às demandas da indústria e às transformações do mundo do trabalho. Seu propósito é fortalecer currículos, fomentar parcerias e incentivar práticas de inovação, pesquisa aplicada e desenvolvimento de competências técnicas e humanas essenciais para os desafios contemporâneos.

Atualmente, o comitê reúne cerca de 40 membros, entre indústrias, associações empresariais, instituições de ensino públicas e privadas, além de representantes de órgãos governamentais. Essa composição multissetorial assegura diversidade de perspectivas e legitimidade nas decisões.

Mais do que formar profissionais, o CEMPE contribui para a construção de trajetórias de vida com propósito, conectando talentos às oportunidades reais do mercado e promovendo uma indústria mais preparada, uma juventude mais protagonista e um Mato Grosso do Sul mais próspero e inclusivo.

SUMÁRIO

3

QUEM SOMOS

6

MENSAGEM DO PRESIDENTE

Comitê Empresa-Escola: caminhos para uma educação em sintonia com o mercado de trabalho.

8

TRABALHABILIDADE

Microcertificações: uma ponte entre a escola, a universidade e o mundo do trabalho.

10

EDUCAÇÃO E MERCADO DE TRABALHO

Mind the gap: pesquisas e especialistas apontam descompasso entre ensino e mercado de trabalho

17

CONECTAR, CONSTRUIR E TRANSFORMAR

Ação em conjunto e compromisso: os primeiros resultados do CEMPE.

24

ARTIGO

A educação como estratégia: o compromisso do CEMPE.

26

ENSINO BÁSICO

Formação integral na adolescência: construindo caminhos entre a escola e o futuro.

35

HARD E SOFT SKILLS

As microcertificações como estratégia de ensino-aprendizagem na Escola do Sesi Naviraí.

40

O NOVO PAPEL DA ESCOLA

Microcertificação em Papel e Celulose prepara alunos para o mercado de trabalho em Três Lagoas.

44

HUB DE TALENTOS – MENTORIA DE CARREIRA

CEMPE e Sesi MS lançam programa que conecta jovens e líderes da indústria.

48 IDENTIDADE PROFISSIONAL

Carreira em foco: um despertar para o mundo do trabalho.

51 ENSINO SUPERIOR

Orientação profissional e microcertificação voltada ao mercado de trabalho: desafios e caminhos para a formação

58 LEGISLAÇÃO

Microcertificações no ensino superior: um caminho para a flexibilização curricular, protagonismo do estudante e uma resposta às demandas do mercado de trabalho.

63 ATUAÇÃO REGIONAL

CEMPE fortalece articulação no sul de MS com apoio das instituições de ensino superior.

68 INOVAÇÃO NO ENSINO

Educação que move o futuro de Mato Grosso do Sul.

75 ESTUDO DE CASO

O modelo CEMPE e sua aplicação no setor de bioenergia: um estudo de caso sobre integração entre educação profissional e demanda agroindustrial em Mato Grosso do Sul.

83 TENDÊNCIAS DO ENSINO PROFISSIONALIZANTE

Navegando no futuro da educação profissional.

87 FRIOS, CARNES E DERIVADOS

Sala do Migrante fortalece a indústria por meio da inclusão social.

93 TRABALHO E DIGNIDADE

Sala do Migrante e Espaço do Saber.

99 OPINIÃO

Uma nova solução para a formação de mão de obra no setor metalmeccânico.

MENSAGEM DO PRESIDENTE

Comitê Empresa-Escola: caminhos para uma educação em sintonia com o mercado de trabalho.



SÉRGIO LONGEN
Presidente da Fiems
e do CEMPE

A educação é, sem dúvida, a ferramenta mais poderosa que dispomos para transformar realidades, impulsionar o desenvolvimento econômico e construir uma sociedade mais justa e preparada para os desafios do futuro.

Por isso, temos plena convicção de que discutir e construir caminhos para a educação, em sintonia com as demandas do setor produtivo, é uma missão estratégica que exige a união de esforços entre diversos setores da nossa sociedade.

Foi com esse espírito que o Sistema Fiems, por meio do Sesi, implantou o Comitê Empresa-Escola (CEMPE) em Mato Grosso do Sul. Reunimos, nesse espaço plural e democrático, instituições de ensino, representantes do poder público, sindicatos empresariais e lideranças da indústria para um diálogo permanente e qualificado sobre como preparar nossos jovens para um mercado de trabalho em constante transformação.

O CEMPE é uma iniciativa inovadora e tem como objetivo aproximar as competências da educação básica, técnica e superior às necessidades

concretas do setor produtivo. Não se trata apenas de ajustar currículos ou atualizar conteúdos, mas sim de promover uma verdadeira integração entre o mundo da educação e o mundo do trabalho, reconhecendo que ambos são fundamentais na formação de cidadãos e profissionais.

Já colhemos resultados importantes com o desenvolvimento de microcertificações em áreas estratégicas como mineração, bioenergia, pensamento computacional e gestão financeira, além de programas inovadores como o Hub de Talentos, que aproxima ainda mais os estudantes do Ensino Médio das oportunidades e desafios do mercado.

A criação de um portfólio robusto de microcertificações e a realização de dezenas de reuniões com o setor produtivo e instituições de ensino mostram que estamos trilhando um caminho sólido e consistente. Este anuário é uma demonstração concreta da força desta rede colaborativa. Aqui estão registradas experiências, reflexões e propostas que mostram a importância de mantermos esse diálogo constante, avançando cada vez mais no fortalecimento de parcerias.

Agradecemos a todas as instituições que participam ativamente deste Comitê e que acreditam que investir na educação é investir no futuro da nossa indústria, da nossa economia e, principalmente, da população sul-mato-grossense. Que possamos avançar ainda mais nessa parceria em busca de uma educação conectada com as reais demandas do mundo atual e comprometida com a formação das novas gerações.

TRABALHABILIDADE

Microcertificações: uma ponte entre a escola, a universidade e o mundo do trabalho.



POR PADRE JOSÉ MARINONI, Presidente do CRIE-MS e reitor da Universidade Católica Dom Bosco (UCDB)*

As instituições de ensino superior que compõem o Conselho de Reitores de Instituições de Ensino Superior do Estado de Mato Grosso do Sul (CRIE-MS) reconhecem a importância de alinhar-se às demandas do mundo do trabalho, promovendo ações concretas e desenvolvendo estratégias inovadoras que viabilizem a implementação de microcertificações.

Com o objetivo de preparar o estudante para esse cenário, as microcertificações desenvolvem habilidades específicas e, em geral, são equivalentes a cursos livres. Elas podem ser acumuladas e certificadas ao longo da trajetória formativa, sendo oferecidas, na maioria das vezes, a distância ou por meio de encontros dinâmicos – o que proporciona flexibilidade à educação continuada de estudantes e profissionais.

Esse modelo responde às exigências do mundo contemporâneo, tornando a formação mais aderente às reais demandas do mundo do trabalho. Como resultado, contribui para a melhoria da empregabilidade, amplia a oferta de cursos pelas instituições de ensino e mantém os estudantes motivados a conquistar certificações sucessivas até a obtenção do diploma.

O trabalho desenvolvido pelo CEMPE com as microcertificações gera benefícios significativos,

não apenas para os parceiros do projeto, mas, sobretudo, para estudantes e profissionais, que encontram nessa proposta uma valiosa oportunidade de desenvolvimento.

No contexto da educação formal, o Ensino Médio passa por um processo de reorganização com base nas novas diretrizes e na Base Nacional Comum Curricular (BNCC), estruturada em eixos e itinerários formativos. Essa abordagem orienta os estudantes ao desenvolvimento de competências alinhadas às suas aspirações profissionais e pessoais desde essa etapa da educação.

Com isso, o currículo passa a incorporar uma variedade de atividades que extrapolam os limites físicos da escola, possibilitando a inclusão de microcertificações na composição do diploma do Ensino Médio. Essa iniciativa amplia a trabalhabilidade dos estudantes e fortalece o vínculo entre a educação básica e o ensino superior, estimulando a formação continuada.

Nesse cenário, as microcertificações se consolidam como ferramentas eficazes para aproximar a educação das exigências do mundo do trabalho. Elas permitem que estudantes e profissionais adquiram novas habilidades, complementem competências já desenvolvidas ou aprimorem áreas específicas, contribuindo para uma formação mais flexível e alinhada ao mercado.

(*) Padre José Marinoni possui graduação em Teologia pelo Instituto Teológico Pio XI (1970) e foi ordenado sacerdote no dia 25 de julho do mesmo ano, em Campo Grande. É também graduado em Pedagogia pela FUCMT(1972) e possui especialização em Avaliação Institucional pela Universidade de Brasília (2001). Atualmente Reitor da Universidade Católica Dom Bosco, presidente do Conselho de Reitores de Instituições de Ensino Superior de Mato Grosso do Sul (CRIE-MS) e membro do CEMPE.

EDUCAÇÃO E MERCADO DE TRABALHO

Mind the gap: pesquisas e especialistas apontam descompasso entre ensino e mercado de trabalho.

Na advertência que é comum nas estações de trem, há um lembrete sobre o cuidado com o vão entre o trem e a plataforma. Assim também ocorre na educação, em que é preciso atenção ao distanciamento entre formação e mercado. Este artigo percorre estudos, dados e visões de especialistas e sinaliza caminhos possíveis, muitos deles já trilhados por iniciativas do CEMPE.

No início deste ano, o Fórum Econômico Mundial publicou uma nova edição de um de seus mais importantes relatórios, o Future of Jobs 2025. Entrevistando 1.000 grandes empregadores ao redor do mundo, que coletivamente representam uma força de trabalho de 14 milhões de pessoas de 22 setores da economia em 55 países, a publicação traz informações e projeções importantes para o mercado de trabalho. Ao mesmo tempo, lança desafios para o setor da educação, responsável por guiar a transformação dos estudantes em profissionais com as habilidades mais cobiçadas em um futuro cada vez mais próximo.

Educação e mercado de trabalho enfrentam desafios semelhantes. Necessidade de atualização constante, desenvolvimento de competências e a promoção da acessibilidade. Por isso, podem — e devem — se unir para superar esses obstáculos, em ações coordenadas que podem mitigar fragilidades e promover o futuro da mão de obra, realizando sonhos pessoais e profissionais nesta jornada.

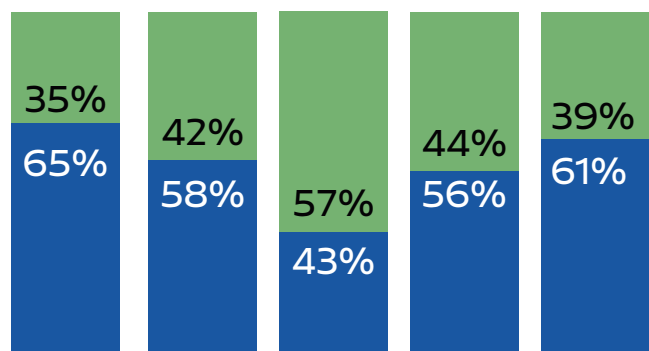
E por que o futuro é promissor? Segundo o Future of Jobs, até 2030 haverá um crescimento líquido de 7% no saldo líquido do emprego global. Até lá, ainda de acordo com o relatório, transformações substanciais no cenário geopolítico e econômico vão remodelar o jeito como as empresas atuam em todos os setores, incluindo o industrial. Quando questionados, os grandes empregadores ao redor do mundo acreditam que 39% das chamadas *core skills*, ou habilidades essenciais, deverão ser transformadas dentro dos próximos cinco anos ou se tornarão obsoletas.

Na prática, além da intensificação da busca por trabalhadores com habilidades com tecnologias, redes, cibersegurança e inteligência artificial, cresce também a demanda pelas chamadas habilidades comportamentais, ou as *soft skills*. Dada a sua relevância para o futuro do trabalho, elas também são conhecidas

Disrupções nas habilidades essenciais

Empregadores esperam que 39% das habilidades essenciais mudem nos próximos cinco anos.

Porcentagem de conjuntos de habilidades do trabalhador (%)



● Habilidades essenciais que mudarão nos próximos cinco anos

● Habilidades básicas que permanecerão as mesmas nos próximos cinco anos

WORLD ECONOMIC FORUM.
Future of Jobs 2025.
Genebra: WEF, 2025.
Dados são resultados
das pesquisas de 2016 a 2025.

como *power skills* de acordo com especialistas, como escreveu a executiva Dafna Blaschkauer em sua obra homônima. Exemplos delas que ganharão relevância dentro dos próximos cinco anos são pensamento criativo, resiliência, flexibilidade e agilidade, curiosidade e aprendizado contínuo (um conceito chamado de *lifelong learning* e pensamento analítico e sistêmico. As *power skills* centradas no relacionamento com o ser humano, como gestão de talentos, liderança e influência social, empatia e escuta ativa, também apresentam tendência de crescimento de importância no médio prazo.

“Enquanto IA e big data, pensamento criativo e alfabetização tecnológica são apontados como as habilidades de crescimento mais rápido no país, as empresas também esperam um foco maior em empatia e escuta ativa, mencionadas por 60% dos entrevistados, além de resiliência, flexibilidade,

agilidade, curiosidade e aprendizado contínuo”, diz o Fórum Econômico Mundial sobre o Brasil em seu relatório lançado neste início de ano.

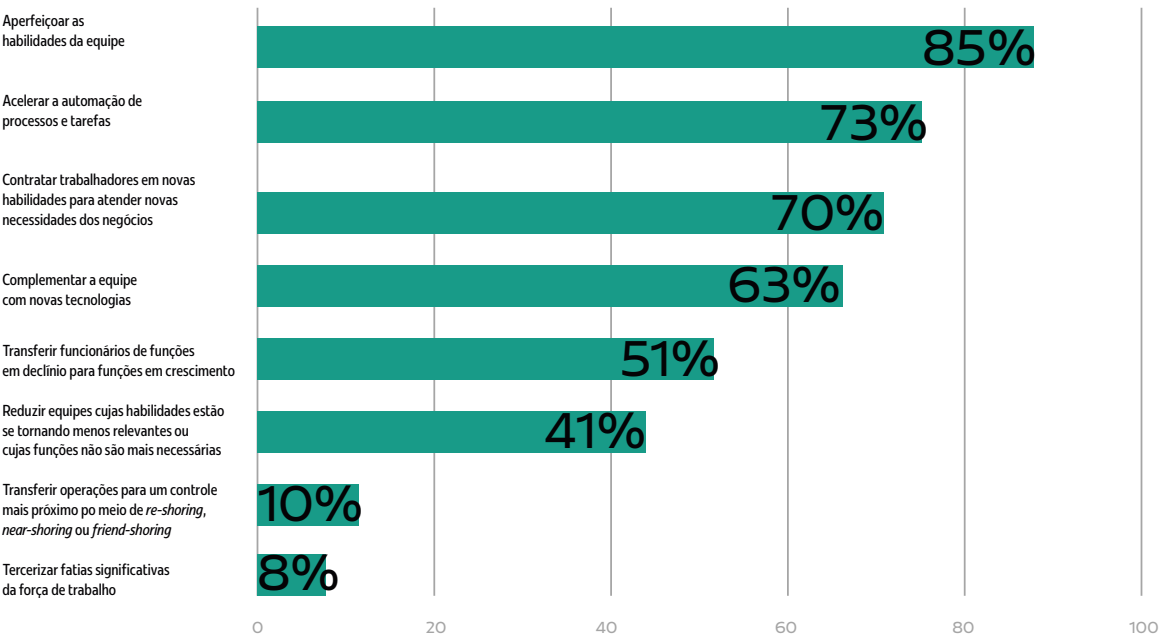
Assim, para ter uma força de trabalho capaz de atuar no mercado do futuro, 85% dos empregadores pretendem requalificar sua mão de obra, enquanto metade deles também pretende transferir funcionários de funções em declínio para aquelas em crescimento.

No Brasil, assim como em muitos outros países, a falta de habilidades é vista como uma das principais barreiras para a transformação dos negócios até 2030. Os empregadores no país preveem crescimento em funções como Especialistas em Transformação Digital, Especialistas em IA e Aprendizado de Máquina e Especialistas em Cadeia de Suprimentos e Logística. Quase nove em cada dez

14

Estratégias para a força de trabalho, 2025-2030

Proporção de empregadores consultados planejando adotar as referidas estratégias em suas equipes.



empresas no Brasil planejam qualificar sua força de trabalho nos próximos cinco anos”, traz o relatório do Fórum Econômico Mundial.

Requalificar, remodelar, transformar... Tantas mudanças previstas no cenário mundial para os próximos anos não serão tarefa fácil e muitos países devem sofrer com isso. O Brasil em especial. Um mapa do Instituto Korn Ferry apresentado no outlook “Future of Work: The Global Talent Crunch” evidencia o crescimento do chamado “gap de competências” de 2020 até 2030, ou seja, a diferença entre as habilidades e conhecimentos que um profissional possui e as competências exigidas para desempenhar um determinado cargo ou função de maneira eficiente.

Na publicação, lançada em 2021, a projeção é que este gap, ou este distanciamento entre habilidades, nos causará um grande prejuízo estimado em mais de US\$ 150 bilhões, o que em cotação atualizada chega próximo dos R\$ 850 bilhões. Transformando o número de valores financeiros para humanos, o déficit de trabalhadores em todos os níveis de habilidades deve chegar aos 15,8 milhões de pessoas até 2030.

MATO GROSSO DO SUL

Em uma visão mais regionalizada, o Mapa do Trabalho Industrial 2025-2027, elaborado pelo Observatório Nacional da Indústria, da CNI, estima-se que em um período mais curto,, dentro de dois anos, a indústria sul-mato-grossense vai precisar de formação profissional para mais de 207 mil pessoas, sendo que, dessas, mais de 30 mil precisarão de formação inicial e 176 mil precisarão passar por treinamento e desenvolvimento para se adaptar às novas habilidades demandadas pelas empresas.

Mas como as nossas instituições de ensino estão se preparando para lidar com essas transformações como agentes catalisadores deste futuro do trabalho? Um estudo encomendado pela Geofusion, da empresa Cortex, apontou que apenas um em cada 10 graduados consegue ingressar em cargos

QUAL O SEU MAIOR
MEDO OU RECEIO AO
INGRESSAR NO ENSINO
SUPERIOR?

55,8%

Não conseguir um emprego na área ou se decepcionar com o curso escolhido são os maiores medos que os participantes têm ao ingressar no Ensino Superior.

A TRABALHABILIDADE COMO DIFERENCIAL
COMPETITIVO. SÃO PAULO: WORKALOVE E
SEMESP, 2024.

compatíveis com a formação. Ao todo, somente 12% dos egressos das universidades conseguem cargos de nível superior.

Conforme artigo publicado no Correio Braziliense, dados do Ipea, o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, evidenciam que, embora tenha aumentado o número de matrículas no ensino superior nos últimos anos, a maior parte das vagas ofertadas no Brasil são direcionadas para cargos voltados ao Ensino Médio. Além disso, de acordo com Maria Lameiras, técnica de planejamento e pesquisa da Diretoria de Estudos e Políticas Macroeconômicas do Ipea, o modelo do ensino superior é um fator que contribui para esse número. “Muitas pessoas têm o diploma, mas não possuem o conhecimento necessário. Ao se candidatar a uma vaga, os empregadores frequentemente identificam que, apesar do diploma, o candidato não possui os requisitos necessários para a vaga”, opinou a especialista em entrevista ao Correio Braziliense.

Em seu livro “A trabalhabilidade como diferencial competitivo - Como implantar com sucesso a cultura de carreiras nas instituições de ensino”, Fernanda Verdolin, CEO e fundadora da edtech Workalove e conselheira da Semesp (Sindicato das Entidades Mantenedoras de Estabelecimentos de Ensino Superior no Estado de São Paulo), elenca as principais fragilidades das instituições de ensino superior no País, sendo elas currículos pedagógicos sem sincronia com o presente e futuro do trabalho, falta de orientação de carreira antes e durante a graduação, falta de apoio para a inserção do estudante no mercado de trabalho, ineficiência na aproximação com o setor produtivo e não desenvolvimento de competências comportamentais.

E se somente 12% dos egressos do ensino superior têm um emprego compatível com a sua graduação, faz ainda mais sentido a descoberta de um trabalho conjunto entre a própria Workalove e o

RAZÕES PARA INGRESSAR NO ENSINO SUPERIOR

28,7% Realizar sonhos pessoais

20,3% Vocação/propósito de vida

15,3% Conquistar um emprego

PESQUISA: O que leva o aluno a ingressar no ensino superior? Workalove Edtech e Semesp, 2024.

Demanda Formativa Futura

Mato Grosso do Sul



DEMANDA POR FORMAÇÃO
PROFISSIONAL (A + B)

207,1 mil

Considerando as expectativas sobre a economia, o Mapa do Trabalho Industrial prevê a necessidade de formar 14 milhões de trabalhadores em áreas estratégicas para a indústria entre 2025 e 2027



DEMANDA POR FORMAÇÃO
INICIAL (A)

31,1 mil

Para ocupar novas vagas criadas na economia e substituir profissionais que saem do mercado, o Brasil precisará formar 2,2 milhões de trabalhadores no período



DEMANDA POR TREINAMENTO
E DESENVOLVIMENTO (B)

176 mil

Estima-se também que 11,8 milhões de trabalhadores precisarão investir em atualização e aprimoramento profissional contínuo para se manterem competitivos no mercado de trabalho.

Semesp. Na pesquisa “Conheça as motivações dos estudantes para ingressar no ensino superior em 2024”, 28,4% dos 1.542 entrevistados apontaram que seu maior receio ao ingressar na faculdade é não conseguir emprego ou trabalho para atuar em sua área de formação. O segundo maior medo foi se decepcionar com a escolha do curso.

“Por fim, é essencial que as instituições de ensino estejam abertas à inovação e adaptação constante, incorporando novas tecnologias e metodologias de ensino que aprimorem a qualidade da educação oferecida. Ao acompanhar de perto as mudanças no cenário educacional e no mercado de trabalho, as universidades podem garantir que seus alunos estejam preparados para os desafios e oportunidades que o futuro reserva”, concluiu em artigo a CEO da edtech Workalove, Fernanda Verdolin.

A especialista sugeriu ainda que estreitar os laços entre as instituições de ensino e o mercado de trabalho é essencial para vencer o desafio da trabalhabilidade e, conseqüentemente, contribuir para solucionar a crise de talentos global. “Implementar programas de mentoria e aconselhamento de carreira, assim como estabelecer parcerias com empresas, permite que as faculdades alinhem seus programas educacionais com as demandas do mercado de trabalho, garantindo que os alunos adquiram as habilidades necessárias para as posições disponíveis, tornando-os mais atrativos para os empregadores”, sugere Verdolin.

A sugestão ganha respaldo na voz do presidente do The Korn Ferry Institute, Jean-Marc Laouchez. “O Brasil já está enfrentando uma grave escassez de habilidades. Diversas iniciativas foram lançadas na

tentativa de suprir essa lacuna e acompanhar os ambiciosos programas de infraestrutura, mas muito mais precisará ser feito para que o país alcance seu potencial de crescimento”, disse na publicação “Future of Work: The Global Talent Crunch”.

Esse cenário preocupante é reforçado por percepções coletadas em pesquisas recentes. De acordo com o Ipsos Education Monitor 2024, 60% dos brasileiros acreditam que as instituições de ensino não os preparam adequadamente para o mercado de trabalho, enquanto 58% esperam ter acesso a programas de mentoria de carreira durante a graduação. Ainda segundo o estudo, 59% consideram que o pensamento analítico, uma das *skills* em maior ascensão até 2020, tem pouco espaço no currículo escolar, evidenciando uma desconexão entre o que é ensinado e o que é exigido no mundo do trabalho.

Diante disso, especialistas ouvidos em uma publicação de 2025, realizada em parceria entre o Semesp, o consórcio Sthem Brasil e a Revista Ensino Superior, apontam caminhos possíveis. Beatriz Eckert-Hoff, da Cruzeiro do Sul Educacional, defende a adoção de “currículos mais flexíveis e atrativos, com certificações intermediárias que incentivem o aprendizado contínuo ao longo da jornada do aluno”. Para Lúcia Teixeira, presidente do Semesp e presidente da Unisanta, “currículos inovadores, alinhados às necessidades do mercado e da sociedade, terão maior valorização no futuro”.

Carla Letícia, da Faesa, acredita que “conexão entre mercado e academia é obrigatoriedade, já que a sociedade precisa de profissionais capazes de propor soluções para os desafios reais do mercado de trabalho”. Na mesma direção, Arapuan Mota, do Consórcio Sthem Brasil, destaca a tendência da consolidação do ensino por competências, afirmando que esse formato “permite formar profissionais mais alinhados às demandas reais do mercado”.

A colaboração com o setor produtivo também é defendida por especialistas internacionais. Dale Johnson, da Arizona State University, recomenda que as instituições convidem representantes da indústria para participar de comitês e colaborar com a orientação das carreiras dos estudantes. Já José Scamilla, do Instituto para o Futuro da Educação do Tecnológico de Monterrey, no México, aponta que alianças estratégicas com empresas e setores produtivos garantirão a pertinência dos cursos de graduação e o alinhamento com o mercado de trabalho.

Embora os dados revelem um descompasso importante entre formação e mercado, também indicam caminhos possíveis para superá-lo — desde que instituições, empresas e sociedade caminhem em colaboração. O alinhamento entre educação e trabalho não é apenas desejável: tornou-se essencial para garantir trajetórias profissionais mais significativas e um futuro mais sustentável para todos.

É nesse espírito que o Comitê Empresa-Escola (CEMPE) tem buscado construir pontes entre os diferentes atores dessa transformação. Neste anuário, estão reunidas experiências e propostas que ajudam a lançar luz sobre esse percurso, mostrando que, com escuta, inovação e parcerias, é possível formar profissionais mais preparados para os desafios do presente e do que ainda está por vir. As experiências e projetos aqui reunidos revelam que é possível reduzir os gaps entre educação e trabalho — e que esse movimento já começou.



**CONECTAR,
CONSTRUIR E
TRANSFORMAR**

Ação em conjunto e compromisso: os primeiros resultados do CEMPE.



"Lançamento do ciclo de microcertificações para alunos da Escola Sesi de Dourados"

A partir dos Grupos de Trabalho setoriais, nascem ideias que se transformam em capacitações e chegam às salas de aula. Assim, o CEMPE faz com que o diálogo entre indústria e educação se traduzam em formações ágeis, relevantes e desejadas pelos próprios estudante

A palavra comitê tem raízes no latim *committere*, formada pela junção *com* ("junto") e *mittere* ("enviar", "lançar") forma um verbete que carrega em si um sentido profundo e transformador: "juntar, confiar algo a alguém, engajar-se em algo".

É exatamente isso que acontece no CEMPE – Comitê Empresa-Escola. Trata-se de uma união

genuína entre instituições de ensino, indústrias e suas entidades representativas e órgãos públicos, todos engajados em um compromisso maior e tão nobre quanto seus propósitos individuais: preparar estudantes e profissionais para a vida e para o trabalho, respeitando suas vocações e conectando-os a um mercado que cresce em tamanho e complexidade.

No CEMPE, o verbo *committere* se concretiza diariamente, seja no diálogo entre setores, nas decisões compartilhadas ou nas ações concretas que aproximam escola e indústria. Mais do que uma articulação institucional, o CEMPE é a expressão viva de uma responsabilidade com o

desenvolvimento humano e social de Mato Grosso do Sul.

Entre janeiro e maio de 2025, o CEMPE promoveu 42 reuniões com Grupos de Trabalho (GTs), o que representa, em média, uma reunião a cada três dias, praticamente. Esses encontros reuniram representantes de setores estratégicos como bio-energia, carnes, frios e derivados, papel e celulose, metalmecânica, mineração, construção civil, saúde e segurança do trabalho, idiomas, além de segmentos do ensino básico, superior e profissional. As reuniões têm papel fundamental na escuta ativa das necessidades da indústria, permitindo que o comitê levantasse demandas reais de qualificação e direcionasse propostas concretas às instituições de ensino, ajustando conteúdos, formatos e enfoques pedagógicos. Os GTs são, portanto, o elo vivo entre o mundo do trabalho e a educação, garantindo que o CEMPE atue de forma efetiva na construção de soluções educacionais que fazem sentido tanto para quem ensina quanto para quem emprega.

MICROCERTIFICAÇÕES

Entre as diversas frentes de atuação do CEMPE, as microcertificações têm se destacado como uma estratégia inovadora para conectar os estudantes às habilidades que o mercado de trabalho realmente precisa. Os Grupos de Trabalho (GTs), formados por representantes da indústria e da educação, são a base desse processo: é por meio deles que o comitê identifica, setor por setor, as lacunas de qualificação e transforma essas demandas em temas concretos de formação. Depois de concluir alguns pilotos em 2024 em parceria com a Rede Sesi de Educação em Mato Grosso do Sul, o CEMPE está colocando esse alinhamento em prática a partir de 2025 ao realizar, ao longo do primeiro semestre,

três ciclos de microcertificações junto às unidades da rede, com formações altamente relevantes, que chegam às escolas como resposta direta às necessidades da indústria.

O primeiro ciclo, realizado de 24 de fevereiro a 4 de abril, ofereceu três cursos estratégicos:

- **Gestão das Emoções (*soft skills*), oferecido pelo Sesi**
- **Pensamento Computacional (*hard skills*), com conteúdo da UFMS**
- **Gestão Financeira (*hard skills*), também em parceria com a UFMS**

Essa combinação entre competências técnicas e comportamentais está em consonância com os apontamentos do Fórum Econômico Mundial, que indica que as habilidades mais demandadas nos próximos anos estarão cada vez mais voltadas à tecnologia e às competências comportamentais.

Ao todo, foram 885 matrículas no primeiro ciclo, sendo 659 em cursos de *hard skills* e 226 em *soft skills*. Os primeiros dados consolidados revelam resultados expressivos, especialmente no curso de Gestão das Emoções, que apresentou um índice geral de satisfação de 87,76% entre os concluintes.

Além disso, cerca de 80% dos alunos disseram que pretendem fazer outra microcertificação, e 81,5% recomendariam o curso para outros colegas.

(GESTÃO DAS EMOÇÕES):

87,76% SATISFEITOS

11,22% NEUTROS

1,02% INSATISFEITOS

Os depoimentos dos alunos evidenciam o impacto dessa experiência formativa:

22

"Achei muito interessante a estrutura e dinâmica dos slides. Os vídeos nos ajudam a entender melhor como identificar nossas emoções."

"Estou muito grata por essa oportunidade, pois aprendi muito sobre um conteúdo que tinha muitas dúvidas. Sei que poderei me expressar melhor depois de desenvolver minhas habilidades emocionais."

"O curso proporcionou um amplo conhecimento, direcionando sobre gestão das emoções, que é algo que todos deveriam saber pelo menos o básico."

"Muito bom me autoconhecer cada vez mais e poder de fato controlar minhas emoções!"

"Achei muito legal a proposta do curso. Explica muito bem e tem atividades que realmente nos permitem olhar para nós mesmos e nos conhecer melhor. Recomendo muito."

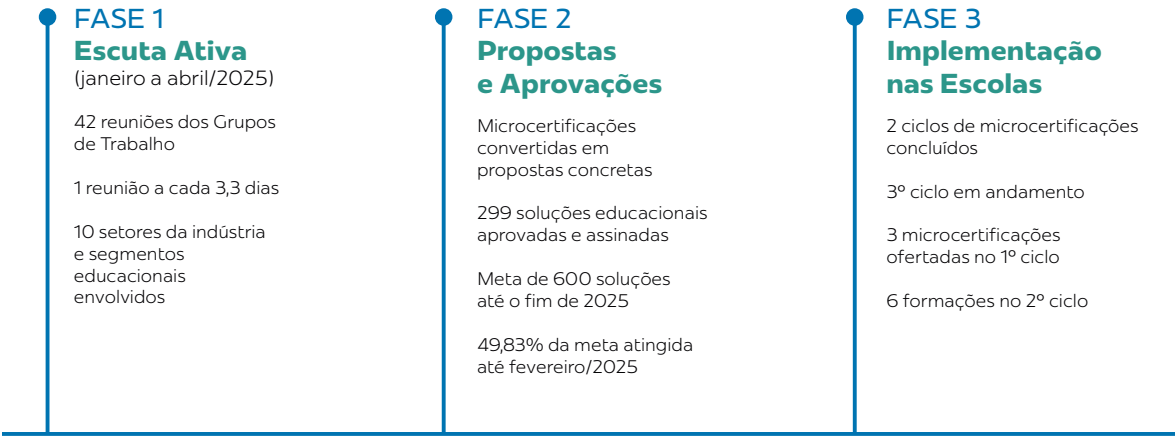


Apresentação de alunas da Rede Sesi na conclusão da microcertificação em Gestão das Emoções (*soft skill*).

Esse é apenas o início de um movimento de transformação educacional mais ampla. Embora os dados ainda não tenham sido compilados após o fechamento do segundo ciclo, já foram confirmadas 840 matrículas. Além dos mesmos cursos já ofertados no primeiro ciclo, juntaram-se a eles Fundamentos das Mídias Sociais e Digitais (*Hard Skills*, oferecida pela UFMS); Conhecendo o Mercado de Trabalho e Construindo Carreiras Promissoras (*Hard Skills + Soft Skills*, oferecida pelo IEL); Na Ponta da Língua (Língua Portuguesa, *Hard Skills*, oferecida pela Escola Padrão).

O início do terceiro ciclo está previsto para o dia 19/05 e, ao longo do segundo semestre do ano, mais três ciclos de microcertificações seguirão com a mesma proposta: oferecer aos estudantes formações conectadas com o presente e capazes de abrir caminhos para o futuro.

LINHA DE AÇÃO CEMPE

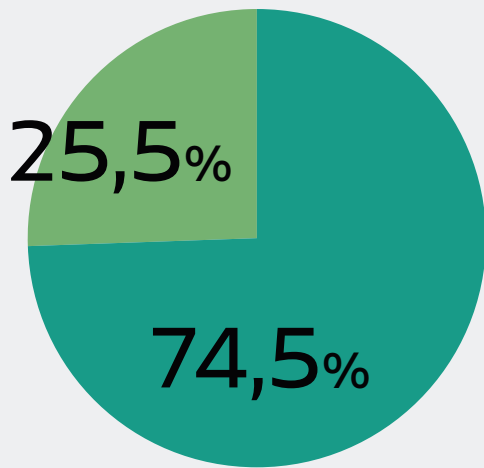


“O comitê encerrou o ano de 2024 com 198 microcertificações de instituições que são membros do CEMPE em seu portfólio, em áreas como tecnologia da informação, silvicultura, gastronomia, gestão administrativa, alimentos e bebidas, biocombustíveis, metalmecânica, mineração, empreendedorismo, *soft skills*, turismo e ensino básico. Após a aprovação de novas proposições e resoluções na última reunião ordinária do comitê, em 26/02, em áreas como saúde e segurança do trabalho, metalmecânica, bioenergia e mineração, esse número subiu para 299 soluções aprovadas e assinadas, dentro da meta de 600 soluções educacionais para o setor produtivo até o fim de 2025, alcançando 49,83% da meta antes da segunda reunião ordinária do ano.

Ainda dentro do ecossistema do CEMPE, os mentores do Hub de Talentos (programa de mentoria de carreiras) desempenham um papel essencial: são eles que vão orientar os estudantes na escolha das microcertificações mais alinhadas às demandas reais do mercado naquele momento, ajudando-os

a preencher lacunas de habilidades com foco prático e estratégico. Ao mesmo tempo, promovem conexões valiosas com profissionais da indústria, criando o *networking* que acelera o desenvolvimento de carreiras. Com isso, ganham os alunos, que se aproximam de suas vocações e oportunidades concretas, e ganha também a indústria, que se fortalece com talentos mais preparados e engajados.

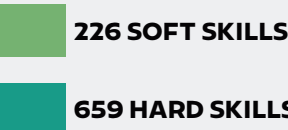
Engajar-se em algo. Com efeito, a origem da palavra comitê no idioma latim é o princípio que impulsiona cada ação do CEMPE. Por meio de seus membros, o comitê tem construído pontes entre conhecimento e prática, entre sala de aula e chão de fábrica, entre o que se aprende e o que realmente se vive no mercado. Os primeiros números mostram que essa travessia está apenas começando, mas já traciona consigo um grande potencial de transformação.



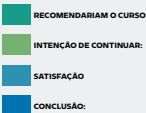
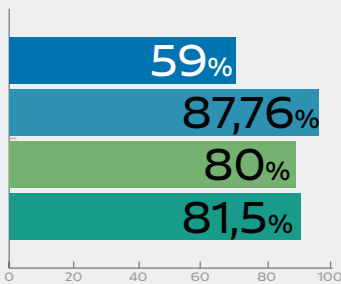
DADOS DAS MICROCERTIFICAÇÕES

Ciclo 1 (24 de fev–04 de abr/2025)

885 matrículas



CURSO DESTAQUE: GESTÃO DAS EMOÇÕES



Ciclo 2 (07 de abr–16 de mai/2025):

840 matrículas confirmadas

Cursos adicionais:

- Fundamentos das Mídias Sociais e Digitais (UFMS);
- Construindo Carreiras Promissoras (IEL);
- Na Ponta da Língua (Escola Padrão).

CATÁLOGO DE MICROCERTIFICAÇÕES (2024–25)

Total: 299 soluções educacionais aprovadas em reuniões ordinárias

**TI; SILVICULTURA; GASTRONOMIA;
GESTÃO; ALIMENTOS & BEBIDAS; MINERAÇÃO*.
TURISMO; BIOCOMBUSTÍVEIS;
EMPREENDEDORISMO; ENSINO BÁSICO;
SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO*;
BIOENERGIA*; METALMECÂNICA*; *SOFT SKILLS**;**

PAPEL DO HUB DE TALENTOS

- **Mentores orientam a escolha das formações**

- **Conexão direta com demandas da indústria**

- ***Networking* + propósito de carreira**

- **Alinhamento entre talentos e oportunidades**

A educação como estratégia: o compromisso do CEMPE.



**POR RÉGIS PEREIRA
BORGES***

26

Durante muito tempo, minha relação com a educação foi prática. Aprendi a fazer antes de entender por que fazia. Fui lapidando, com o tempo, o senso de propósito por trás daquilo que me movia: conectar pessoas ao que elas precisam ou ao que elas são capazes de realizar. Em cada etapa da vida, do atendimento técnico no setor de telefonia à gestão institucional, essa verdade foi se revelando para mim com mais clareza. E foi por isso que, quando eu tive a oportunidade de contribuir para a construção do CEMPE, eu soube que não era somente mais uma agenda. Era um chamado.

O Comitê Empresa-Escola tem um nome tão simples quanto a sua missão: fazer da educação uma ponte sólida entre o jovem e o mundo do trabalho. E essa ponte só se sustenta com três pilares: conteúdo, contexto e conduta. Ou seja: o que se ensina, para que se ensina e como se ensina.

“Não é à toa que as iniciativas do CEMPE têm forte raiz prática. São frutos de escuta ativa com o setor produtivo, de diálogo honesto com estudantes e escolas e de muito pé no chão. O programa de

microcertificações, por exemplo, é uma resposta direta à agilidade que o mercado exige. O jovem não precisa esperar anos para provar que sabe. Ele pode construir sua trajetória com marcos de competência que o legitimem no mercado desde cedo.

Essa lógica me remete ao que vivenciei em outros projetos em que atuei, quando criamos soluções para aproximar o ensino técnico da vida real. Naquela época, já era possível perceber que currículo e carteira de trabalho não podiam mais ser documentos desalinhados.

O CEMPE retoma e potencializa essa missão. E o faz com inovação e humanidade. O “Hub de Talentos – Programa de Mentoria”, por exemplo, é uma ação poderosa que pode transformar orientação em network que já insere no mercado de trabalho. Coloca líderes da indústria dentro da escola — não para dar palestra, mas para ouvir, trocar, acompanhar. É o setor produtivo dentro da sala de aula, ajudando o jovem a decifrar o mundo do trabalho com antecedência, sem romantismo, mas com horizonte.

Outro projeto que me emociona é a Sala do Imigrante. Não se trata apenas de capacitar pessoas em situação de vulnerabilidade — mas de acolher histórias e oferecer dignidade por meio do trabalho. A indústria, nesse processo, ganha mais do que mão de obra: ganha diversidade, resiliência e história.

Tenho dito com frequência que nunca se precisou tanto de pessoas. A tecnologia avança, os modelos de negócio mudam, mas é o fator humano que continuará decidindo o futuro. E o papel do CEMPE é justamente garantir que esse humano esteja preparado técnica, emocional e socialmente para ocupar o seu espaço com autoria, encontrando suas voçãos e cumprindo seus propósitos de vida.

Participar do CEMPE, para mim, é mais do que representar uma instituição. É o reencontro com a minha própria trajetória. Tudo o que vivi na telecomunicação, no agro e no mundo da educação corporativa e no próprio SESI desemboca aqui: na chance de construir um modelo educacional que faça sentido para quem estuda e para quem emprega. Que gere valor de verdade. Que una visão e chão.

O Comitê ainda está em construção e essa é a melhor parte. Porque o que está em construção pode ser moldado por muitos. Meu desejo é que, daqui a alguns anos, a gente olhe para trás e veja o CEMPE como o ponto de virada da educação em Mato Grosso do Sul, depois para o Brasil. Como a aliança que superou o abismo entre diploma e empregabilidade. Como o espaço onde escolas e empresas deixaram de andar em rodovias paralelas e começaram a andar na mesma estrada.

E principalmente: como a prova viva de que a educação não é um fim em si. É meio. É ponte. É caminho.

(*) Régis Pereira Borges é bacharel em direito pelo Instituto Vianna Júnior; possui MBA em Gestão Estratégica de Marketing pela Fundação Getúlio Vargas e é superintendente do SESI MS e vice-presidente do CEMPE.

ENSINO BÁSICO

Formação integral na adolescência: construindo caminhos entre a escola e o futuro.



POR THAIANI GOMES

MACARIO FONTES*



Experiência piloto do CEMPE (Comitê Empresa-Escola) na Escola Sesi Corumbá: engajamento das famílias e microcertificação no setor de mineração

Resumo

Este artigo discute a importância da formação integral na adolescência, com base na experiência piloto do projeto CEMPE (Comitê Empresa-Escola), realizado na Escola Sesi Corumbá. A iniciativa busca integrar escola, setor produtivo e instituições de ensino para preparar os estudantes para os desafios do mundo do trabalho, sem abrir mão do desenvolvimento pessoal e socioemocional. Por

meio da criação de microcertificações, mentorias e vivências práticas, o projeto oferece um percurso formativo conectado às demandas do mercado e às aspirações dos jovens. Fundamentado em autores como Émile Durkheim, Paulo Freire e Antônio Nóvoa, o trabalho destaca a necessidade de uma educação que vá além da transmissão de conteúdos, promovendo autonomia, protagonismo e

sentido à aprendizagem. A metodologia adotada foi qualitativa, com caráter descritivo-exploratório, e envolveu a participação ativa de alunos, professores, famílias e parceiros institucionais. Os resultados demonstram alto engajamento dos estudantes e indicam que experiências educativas contextualizadas são fundamentais para fortalecer a identidade e a visão de futuro dos adolescentes.

Palavras-chave: formação integral; adolescência; mundo do trabalho; microcertificações; CEMPE; educação transformadora.

Abstract

This article discusses the importance of holistic education during adolescence, based on the pilot experience of the CEMPE project (School-Business Committee) implemented at SESI School in Corumbá, Brazil. The initiative aims to integrate school, industry, and higher education institutions to prepare students for the challenges of the labor market while fostering personal and socio-emotional development. Through the creation of micro-certifications, career mentoring, and practical experiences, the project offers a learning path aligned with both market demands and students' aspirations. Grounded in the theories of Émile Durkheim, Paulo Freire, and António Nóvoa, the study emphasizes the need for an education that goes beyond content transmission, promoting autonomy, student agency, and meaningful learning. A qualitative, descriptive-exploratory methodology was used, involving active participation from students, teachers, families, and institutional partners. The results reveal high student engagement and suggest that contextualized educational expe-

riences are essential for strengthening adolescents' identity and future outlook.

Keywords: holistic education; adolescence; labor market; micro-certifications; CEMPE; transformative education.

Introdução

A adolescência é uma fase marcada por intensas transformações, decisões importantes e o início da construção da identidade pessoal e profissional. Nesse cenário, a escola assume um papel decisivo na formação dos jovens, não apenas como espaço de transmissão de conteúdos, mas como ambiente de vivências significativas que influenciam diretamente suas trajetórias. Na Escola SESI, orientada por uma proposta pedagógica sociointeracionista, compreendemos que a formação integral do adolescente é essencial para o desenvolvimento de cidadãos capazes de realizar, transformar e atuar de forma crítica e criativa na sociedade. Nosso compromisso vai além da preparação para exames e avaliações: buscamos oferecer experiências que extrapolem os limites dos livros e cadernos, conectando o conhecimento escolar à vida prática.

A missão institucional de formar cidadãos com capacidade de realização reforça a importância de uma educação que considere todas as dimensões do ser humano — cognitiva, social, emocional e ética. Inspirados por pensadores como Émile Durkheim, que defendia a educação como um processo de socialização essencial para a coesão e o progresso da sociedade, entendemos que formar é, antes de tudo, preparar o indivíduo para viver em grupo, respeitar normas e exercer sua liberdade com responsabilidade. Durkheim nos lembra que

a escola é uma extensão da sociedade, um espaço onde valores, atitudes e competências são moldados em prol do bem comum.

No entanto, ainda é um desafio garantir aos adolescentes uma formação que dialogue com as demandas reais do mundo do trabalho. Muitos jovens enfrentam dificuldades para ingressar no mercado ou mesmo para escolher uma profissão, por falta de experiências formativas que estimulem o autoconhecimento, a autonomia e a visão de futuro. Nesse sentido, Paulo Freire (1996) defende que a educação precisa ser libertadora, conectada à realidade dos educandos e voltada para a formação de sujeitos críticos e conscientes de seu papel no mundo. Para ele, ensinar não é transferir conhecimento, mas criar possibilidades para a sua produção e construção. Essa abordagem reforça a importância de práticas pedagógicas que considerem o contexto dos estudantes e contribuam para sua preparação integral. Este artigo tem como objetivo discutir a importância da formação integral no contexto da adolescência, especialmente em instituições que adotam práticas educativas voltadas à realidade dos estudantes, como é o caso da Escola SESI. Argumenta-se que, sem esse tipo de formação, os jovens ficam mais vulneráveis à insegurança, à desmotivação e à exclusão de oportunidades em sua vida adulta.

Desenvolvimento

Diante dos desafios enfrentados pelos jovens para ingressar no mercado de trabalho e das constantes mudanças nas exigências das indústrias, surge o CEMPE – Comitê Empresa-Escola, uma iniciativa estratégica que busca aproximar a formação escolar das reais necessidades do setor produtivo. Presidido pelo senhor Sérgio Longen, presidente

da Federação das Indústrias do Estado de Mato Grosso do Sul (Fiems), e tendo como vice o senhor Régis Borges, superintendente do SESI no estado, o CEMPE atua como uma ponte entre o ambiente escolar e o mundo do trabalho. Seu objetivo central é compreender as principais dificuldades enfrentadas pelas indústrias na contratação de novos colaboradores e propor soluções educacionais que preparem os estudantes da educação básica para responder a essas demandas com competência, autonomia e visão de futuro.

Para isso, o comitê conta com a parceria de importantes instituições educacionais, como SENAI, UFMS, UEMS, INSTED, entre outras, que colaboram ativamente na criação de microcertificações. Essas formações de curta duração têm foco prático e são elaboradas a partir de demandas concretas levantadas pelas empresas, valorizando também as potencialidades e interesses individuais dos alunos. Essa estratégia permite que os estudantes desenvolvam experiências múltiplas, alinhadas ao mercado e reconhecidas por certificações que agregam valor ao seu percurso formativo. Além disso, a atuação de professores do Projeto de Vida assegura o acompanhamento socioemocional dos adolescentes e a coerência entre os cursos ofertados e os objetivos pessoais de cada um. Soma-se a isso a presença do mentor de carreiras, profissional responsável por guiar os jovens em suas escolhas, trazendo realidade às decisões, reduzindo dúvidas, desinteresse e evitando a evasão ao longo do processo.

Esse modelo de formação integral, que integra escola, indústria e instituições de ensino superior e técnico, encontra forte respaldo nas ideias do educador português Antônio Nóvoa, que defende uma educação comprometida com o desenvolvimento humano completo. Para ele, “não se trata apenas de ensinar conteúdos, mas de criar condições para que

cada aluno construa seu próprio percurso de vida”. Nesse sentido, o CEMPE representa uma iniciativa inovadora que articula diferentes saberes e setores para garantir que os jovens saiam da escola preparados, seguros e conscientes de seu papel no mundo, tanto pessoal quanto profissionalmente.

Metodologia

Este artigo baseia-se em uma abordagem qualitativa de caráter descritivo-exploratório, com foco na experiência piloto realizada na Escola SESI Corumbá, sob responsabilidade da Diretora Thaiani Gomes Macario Fontes, a primeira unidade a receber a implantação de uma microcertificação no contexto do CEMPE – Comitê Empresa-Escola. A metodologia adotada combina práticas de intervenção pedagógica com participação ativa dos alunos, professores, familiares e parceiros institucionais, visando à formação integral dos estudantes a partir de experiências reais e significativas.

O processo teve início com a mobilização dos alunos do Ensino Médio para refletirem sobre a importância da formação profissional e das escolhas de carreira. Esse primeiro momento contou com a presença do professor e psicólogo Alberto Carneiro, que conduziu um encontro de duas horas centrado no desenvolvimento das habilidades socioemocionais, utilizando o modelo Canvas de autoconhecimento e planejamento de vida. Durante a atividade, os alunos puderam expressar medos, inseguranças e certezas em relação ao futuro profissional, vivência que foi acolhida com sensibilidade e valorização, fortalecendo o vínculo entre o projeto e suas realidades pessoais.



Alunos da Escola Sesi de Corumbá utilizam o modelo Canvas de autoconhecimento e projeto de vida.

Ao final do encontro, os estudantes receberam uma missão prática: mobilizar suas famílias para uma reunião escolar sobre o projeto de formação. Inicialmente, apenas 16 pais haviam confirmado presença, mas o engajamento dos alunos resultou em 60 responsáveis participando ativamente do encontro noturno. Estudos mostram que os pais influenciam fortemente nas escolhas profissionais dos filhos — segundo dados do Instituto Locomotiva (2022), 71% dos jovens afirmam que as decisões de carreira são impactadas diretamente pela opinião familiar, o que pode levar à frustração quando há desalinhamento entre expectativa e vocação. A reunião foi, portanto, um espaço de escuta e acolhimento, em que os pais puderam compartilhar suas angústias, esclarecer dúvidas e compreender melhor a proposta formativa, saindo fortalecidos

no papel de apoiadores conscientes e confiantes do processo de escolha dos filhos.

A formação atraiu 80 inscrições, das quais foram selecionados e atendidos 30 jovens, respeitando critérios pedagógicos e logísticos definidos previamente. Importante destacar que não houve evasão ao longo de todo o percurso formativo, o que demonstra o alto nível de engajamento e identificação dos estudantes com a proposta.

Na sequência, a escola recebeu o coordenador do SENAI, parceiro responsável pela primeira microcertificação em Indústria 4.0. Essa formação, com carga horária de 18 horas, foi projetada como uma experiência inicial que poderá ser aproveitada em cursos técnicos subsequentes da instituição, agregando valor imediato ao percurso educacional dos estudantes. Em seguida, outro parceiro entrou em ação: a mineradora LGH Mining, que trouxe dois de seus líderes — um engenheiro e um profissional de

recrutamento — para uma palestra inspiradora sobre o mundo do trabalho e os perfis profissionais buscados atualmente. A atividade revelou potenciais talentos entre os jovens e despertou interesse mútuo, abrindo possibilidades concretas de inserção futura.

O ciclo foi encerrado com uma visita guiada à Mina Santa Cruz, onde os alunos puderam vivenciar de perto a rotina de uma operação industrial, compreender sua complexidade e relacionar os conhecimentos adquiridos à prática. Essa vivência, planejada de forma integrada, reflete os princípios da formação integral defendida por Antônio Nóvoa, ao promover experiências que articulam o saber acadêmico, o desenvolvimento pessoal e a preparação profissional dos estudantes. Outros novos ciclos de microcertificações foram iniciados com muito sucesso e engajamento por parte dos estudantes e é de consenso comum a satisfação das famílias.



PILOTO ESCOLA SESI CORUMBÁ*

(SETOR INDUSTRIAL: MINERAÇÃO)



20h

CARGA HORÁRIA TOTAL:

(2h em desenvolvimento de *soft skill*
+ 18h em microcertificação Indústria
4.0, em parceria com SENAI-MS)



DE 4 PARA

140

ALUNOS PRÉ-MATRICULADOS *

*Em apenas um ano (outubro/2023 a outubro/2024), a Escola registrou um salto expressivo nas pré-matrículas após a oferta da microcertificação em "Tecnologia e Inovação na Mineração", evidenciando o engajamento de alunos e famílias diante de formações conectadas ao contexto produtivo local.



80

MATRÍCULAS

30 alunos formados na 1ª turma



75%

**DOS PAIS ENGAJAMENTOS
NO PROJETO**

0% de evasão



Engajamento das famílias: uma das etapas dos ciclos de microcertificações, conforme a metodologia do CEMPE



“Eu, como trabalhador da indústria de Corumbá, vejo que é um projeto muito bom, porque quando os nossos jovens chegarem no mercado de trabalho, eles já vão estar preparados para ingressar na indústria”.

Willian Nunes,
pai de aluno Escola Sesi Corumbá



“Ela (filha) participou de uma experiência incrível no projeto microcertificação em mineração, em parceria da empresa LHG junto com Sesi, Fiems e Senai. Foi de grande valia, deram oportunidade para eles conhecerem na prática como funciona o mercado de trabalho. É esse o verdadeiro papel da educação: conectar a escola e a indústria, proporcionando a esses alunos esses conhecimentos, um norte e um horizonte para eles, preparando esse esses jovens para um futuro de sucesso”.

Miriam,
mãe de aluna da Rede Sesi Corumbá.



Assista aos depoimentos e conheça mais sobre as ações do CEMPE. Aponte a câmera do seu celular para o QR-Code ao lado ou acesse:
youtube.com/@canalcempe

“Quando me inscrevi para a microcertificação em mineração eu estava meio perdido. Era o último ano da escola, pressão do vestibular, todo mundo perguntando o que eu ia fazer da vida. Eu até tinha algum interesse na área de tecnologia, mas não sabia como isso poderia se encaixar em uma carreira aqui em Corumbá. A microcertificação foi um divisor de águas para mim. A gente não ficou só na teoria. Vimos como a tecnologia está transformando um setor tão importante pra nossa região. Entendi que mineração não é só extrair minério, tem muita inovação envolvida. O mais legal foi a parte de ajuda na escolha da carreira. Conversamos sobre nossos medos, sobre o futuro, e o pessoal do Sesi deu um apoio incrível. Até meus pais participaram de um bate-papo e isso ajudou muito a diminuir a pressão em casa. Ver que a escola e as empresas da região estão pensando na gente, oferecendo essas qualificações rápidas, me deu um gás novo. Eu saí da microcertificação muito mais confiante.”

Pedro Henrique,
aluno da Rede Sesi em Corumbá.

Conclusão

A experiência vivenciada na Escola SESI Corumbá, por meio da implantação do projeto CEMPE, evidencia que a formação integral na adolescência não pode se restringir à sala de aula ou à mera transmissão de conteúdos. Ela exige um compromisso ético, político e pedagógico com o desenvolvimento pleno dos estudantes. Conforme defende Antônio Nóvoa, educar é muito mais do que ensinar; é criar espaços de experiência, escuta e construção de sentidos, onde os jovens possam desenvolver sua identidade, autonomia e consciência social. A proposta do CEMPE se alinha a essa visão ao articular escola, setor produtivo e instituições formadoras em uma rede de apoio que respeita os tempos e trajetórias dos adolescentes.

36

Assim, mais do que preparar para o mercado de trabalho, a formação integral promovida pelo CEMPE prepara para a vida, oferecendo aos jovens não apenas habilidades técnicas, mas também ferramentas para sonhar, escolher e construir um futuro com sentido. Como diria Antônio Nóvoa, educar é um ato de esperança. E foi essa esperança que guiou cada etapa desta jornada formativa.

(*) Thaiani Gomes Macario Fontes é formada em letras pela UFMS, mestranda em educação pela mesma instituição e diretora da Escola SESI Corumbá.



HARD E SOFT SKILLS

As microcertificações como estratégia de ensino-aprendizagem na Escola do Sesi Naviraí.

POR ESCOLA SESI NAVIRAÍ

As microcertificações são uma iniciativa do CEMPE – Comitê Empresa-Escola que visa o desenvolvimento dos estudantes a partir do 9º ano do Ensino Fundamental até o 3ª Série do Ensino Médio.

Esta ação começou a ser desenvolvida na Escola do Sesi Naviraí a partir do ano de 2024, com o objetivo de fortalecer o processo de ensino-aprendizagem dos estudantes, utilizando principalmente as Metodologias Ativas como proposta pedagógica.

Nesse sentido, visando ao desenvolvimento integral dos adolescentes, a Unidade de Naviraí ofereceu sua primeira microcertificação presencial. A iniciativa partiu da constatação de que o desenvolvimento da comunicação é fundamental para os estudantes. Por isso, foi ofertada a microcertificação em Introdução à Oratória, reconhecendo a importância de validar formalmente essa competência e de incentivar os alunos a explorarem todo o seu potencial.

A certificação agrega valor ao currículo escolar e pessoal dos estudantes, preparando-os para desafios futuros, como entrevistas de emprego, processos seletivos e interações profissionais. Dessa forma, a microcertificação em Introdução à Oratória não apenas enriquece o percurso escolar dos educandos, como também os capacita para o sucesso em diferentes esferas da vida.

Os objetivos gerais da microcertificação foram capacitar os estudantes para se expressarem com clareza, concisão e confiança, tanto em situações formais quanto informais, aprimorando suas competências comunicativas; proporcionar experiências práticas que ajudem os alunos a superar o medo de falar em público e a desenvolver uma postura confiante e assertiva ao se expressar; estimular a capacidade dos alunos de organizar suas ideias e argumentar de forma lógica e persuasiva, promovendo o desenvolvimento do raciocínio crítico; ensinar técnicas de oratória que incentivem a escuta ativa, a empatia e o respeito pelas diferentes perspectivas, fortalecendo a convivência e o diálogo no ambiente escolar; e qualificar os estudantes para apresentações, entrevistas e processos seletivos, oferecendo uma microcertificação formal que valorize suas habilidades e aumente suas chances de sucesso em diferentes contextos futuros.

Como metodologia de ensino, as aulas foram realizadas no formato presencial, no contraturno escolar do aluno. As aulas expositivas e dialogadas foram realizadas pelas professoras Joyce Alves e Caroline Touro Beluque. No primeiro encontro, os estudantes iniciaram o desenvolvimento das *hard skills*, com uma formação teórica e prática sobre comunicação não-verbal, dinâmica de fala, linguagem corporal e construção de credibilidade, além dos processos de comunicação. Nos encontros

seguintes, foram abordadas e desenvolvidas temáticas acerca dos discursos, adaptação da mensagem para diferentes canais, erros comuns na comunicação e apresentação de alto nível (estado da arte).

Por fim, os estudantes realizaram uma apresentação final, com o objetivo de pôr em prática o que aprenderam durante o curso. “Os pais e/ou responsáveis puderam prestigiar as apresentações, conforme podemos observar na imagem abaixo.



1ª Turma de Microcertificação da Escola do Sesi Naviraí
Fonte: Acervo escolar

Como observado, a primeira microcertificação, realizada no ano de 2024, alcançou os objetivos propostos: 17 estudantes concluíram a microcertificação e a atividade proposta possibilitou a integração entre família e escola.

Ainda no ano de 2024, foi ofertada a microcertificação em Bioenergia aos estudantes do Ensino Fundamental II e Ensino Médio que participam da equipe de Robótica Tech Vikings e da Iniciação Científica. O curso foi ministrado por Flávia Leandra Jorge Postigo e pela Profª. Dra. Simone Cândido Ensinas Maekaesa. Os encontros aconteceram nos dias 02 e 03 de dezembro de 2024, na Escola do Sesi Naviraí e em Ivinhema, na Usina Adecoagro.

O desenvolvimento de *soft skills* foi conduzido pela colaboradora Flávia Leandra Jorge Postigo (SESI Edtech Campo Grande) por meio do work-game Fronteiriço, com foco no desenvolvimento de competências interpessoais como liderança,

trabalho em equipe e resolução de problemas, alinhadas aos desafios e inovações no campo da bioenergia. Já o desenvolvimento de *hard skills* foi liderado por Simone Cândido Ensinas Maekaesa (UEMS Naviraí), que abordou conceitos técnicos sobre os processos energéticos e sua aplicação prática, além de introduzir ferramentas tecnológicas associadas à bioenergia.

Os objetivos da realização da microcertificação foram: ampliar a compreensão dos estudantes sobre os princípios e processos da bioenergia como alternativa sustentável para a geração de energia; proporcionar uma vivência prática da visita guiada à Usina Adecoagro, aliada à formação teórica com especialistas para consolidar o aprendizado em contextos reais; estimular a curiosidade científica e o pensamento crítico dos estudantes, incentivando a aplicação de conceitos em soluções inovadoras; capacitar os estudantes para reconhecer a importância da bioenergia no contexto global e incentivá-los a se tornarem promotores de práticas responsáveis em suas comunidades e oferecer uma experiência diferenciada que enriqueça o currículo dos participantes, fortalecendo suas perspectivas acadêmicas e sua inserção em áreas estratégicas no futuro.



Figura 2: Estudantes que participaram da Microcertificação em Bioenergia | Fonte: acervo escolar

No ano letivo de 2025, foi ofertado o curso “Gestão das emoções”, na modalidade EAD, cujo objetivo é desenvolver as competências socioemocionais dos estudantes. Na unidade de Naviraí, 122 concluíram a microcertificação.



HABILIDADES DESENVOLVIDAS NOS ALUNOS DAS MICROCERTIFICAÇÕES DA ESCOLA SESI DE NAVIRAÍ-MS

HARD SKILLS (TÉCNICAS)

COMUNICAÇÃO NÃO-VERBAL

PROCESSOS DE COMUNICAÇÃO

**BIOENERGIA E
FERRAMENTAS TECNOLÓGICAS**

TÉCNICAS DE FALA E POSTURA

TEORIA E PRÁTICA CIENTÍFICA

SOFT SKILLS (COMPORTAMENTAIS)

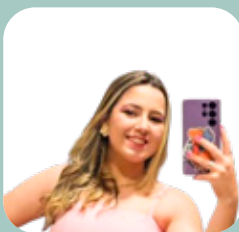
LIDERANÇA

TRABALHO EM EQUIPE

GESTÃO DAS EMOÇÕES

RESOLUÇÃO DE CONFLITOS

EMPATIA E ESCUTA ATIVA



“Essa microcertificação, para mim, foi muito importante, porque eu pretendo seguir no ramo de relações internacionais e eu consegui ver que tem algo tão pertinho da gente que tem esse ramo internacional e que eu posso trabalhar ali (Adecoagro). E tendo todo esse conhecimento, que essa microcertificação me proporcionou, eu sei que, num futuro próximo, depois que eu me formar, eu vou ter esse conhecimento a mais e talvez isso coloque algo no meu currículo que outros profissionais não vão ter, me dando uma oportunidade de emprego”.

Livia Marchini,

aluna da microcertificação em bioenergia na Escola Sesi de Naviraí-MS.



Assista aos depoimentos e conheça mais sobre as ações do CEMPE. Aponte a câmera do seu celular para o QR -Code ao lado ou acesse: youtube.com/@canalcempe

Deste modo, ressalta que os ciclos de microcertificações promovidos pelo CEMPE – Comitê Empresa-Escola vêm sendo desenvolvidos na Escola do Sesi Naviraí e tem alcançado o objetivo de promover trilhas de aprendizagem individual para os estudantes, por meio de cursos oferecidos pelo Sesi e parceiros, nos formatos online ou presencial, proporcionando maior autonomia aos adolescentes participantes do programa.

À guisa de conclusão, é salutar mencionar que ainda no ano de 2025 serão realizados seis ciclos formativos referente às microcertificações. Sabe-se, portanto, que toda a implementação de novas ações no ambiente escolar requer reavaliação e reorganização quanto aos processos pedagógicos e administrativos.

Referências

CUNHA, M. B.; OMACHI, N. A.; RITTER, O. M. S. Metodologias Ativas: em busca de uma caracterização e definição. Educação em Revista. Vol 40. 2024. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/0102-469839442>>. Acesso em: 15 ami. 2025.

FREITAS, I. A.; BRANDÃO, H. P. Trilhas de aprendizagem como estratégia para o desenvolvimento de competências. In: BORGES-ANDRADE, J. E.; ABBAD, G. S; MOURÃO, L. (org.). Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas, p. 97-115. Porto Alegre: Artmed, 2006.

PERRENOUD, P.; MAGNE, B. C. Construir: as competências desde a escola. Porto Alegre: Artmed, 1999.

O NOVO PAPEL DA ESCOLA

Microcertificação em Papel e Celulose prepara alunos para o mercado de trabalho em Três Lagoas.

Parceria entre Escola SESI, SENAI, CEMPE E Suzano alia teoria, prática e diálogo com famílias para aproximar jovens do mercado de trabalho

Em dezembro de 2024, a Escola SESI de Três Lagoas concluiu um importante ciclo de formação voltado ao setor de papel e celulose, com a implementação do Programa de Microcertificação — uma iniciativa do Comitê Empresa-Escola (CEMPE), em parceria com o SENAI e a Suzano. A proposta pioneira promoveu uma jornada de experiências que conectaram estudantes do 9º ano do Ensino Fundamental ao 3º ano do Ensino Médio com os desafios e as possibilidades do setor industrial que mais cresce em Mato Grosso do Sul.

O programa se destaca por articular diferentes dimensões do desenvolvimento estudantil: formação técnica, projeto de vida, habilidades socioemocionais e participação familiar.

Soft skills e projeto de vida: a base do protagonismo

O ciclo teve início com oficinas voltadas ao desenvolvimento de competências socioemocionais — como comunicação, liderança e trabalho em equipe —, além da construção de um modelo de projeto de vida. O trabalho foi conduzido pelo professor Luciano Grechia, especialista em planejamento de carreira, com apoio dos docentes Renata Falbo, José Bertoloto e Anajara Paiva.

Durante os encontros, os estudantes participaram de dinâmicas que estimularam o autoconhecimento, a reflexão sobre suas aspirações profissionais e a definição de metas pessoais.



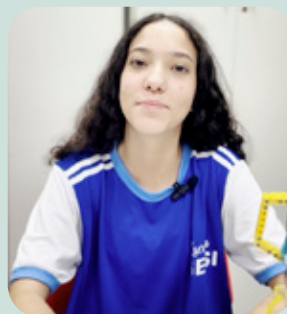
“Foi uma experiência onde a gente pôde refletir sobre nós mesmos, refletir sobre planos futuros e estabelecer metas”,

disse em depoimento a estudante **Eduarda**, da Escola Sesi de Três Lagoas, referindo-se à primeira etapa da microcertificação.

Laboratório e o elo com a indústria

A etapa técnica ficou a cargo do SENAI, que ofereceu um minicurso de técnicas de laboratório aplicadas à indústria de papel e celulose. O conteúdo abordou fundamentos da área, práticas laboratoriais e protocolos de segurança. Os estudantes realizaram atividades práticas que simularam testes de qualidade utilizados na rotina industrial, demonstrando interesse e engajamento.

Preenchimento da Roda da Vida na microcertificação em Três Lagoas: ferramenta visual ajuda a identificar áreas da vida que precisam de atenção e melhoria, incluindo *soft skills*.



“Nós aprendemos como é e como agir dentro de um laboratório e os principais itens utilizados dentro dele. Também fomos praticar o que aprendemos nessa aula, que foi um momento muito interessante em que pudemos nos conectar mais aos aparelhos”,

compartilhou a estudante **Júlia** sobre a etapa técnica.

O encerramento da jornada contou com uma visita técnica à unidade da Suzano em Três Lagoas. A experiência permitiu que os alunos conhecessem de perto as operações da fábrica, desde a linha de produção até os setores de controle de qualidade e logística. Em contato direto com profissionais da área, os estudantes ampliaram sua visão sobre as oportunidades de carreira no setor.



Aluna da Escola Sesi de Três Lagoas, Júlia participa da etapa da microcertificação no laboratório de Papel e Celulose.



“Eu também participei da microcertificação do CEMPE, que nós finalizamos com a visita na Suzano. Lã, nós conhecemos um pouco do processo da indústria e tivemos a oportunidade de vivenciar novas carreiras. Agradecemos muito por essa oportunidade!”

declarou **Eduardo**,
aluno da Escola Sesi de Três Lagoas.

Famílias parceiras da construção de futuro

Outro destaque da iniciativa foi o encontro entre a escola e os familiares dos estudantes, com foco no apoio às escolhas profissionais dos jovens. O evento criou um espaço de diálogo sobre tendências do mercado de trabalho e a importância do envolvimento da família na construção do projeto de vida dos filhos.

Foram discutidas formas de orientar os estudantes sem imposição de caminhos, incentivando o interesse genuíno pelas áreas que mais combinam com suas habilidades e propósitos.

Ao promover esse ciclo de microcertificação, a Escola Sesi de Três Lagoas reforçou seu compromisso com uma educação inovadora, alinhada às demandas do setor produtivo e centrada no protagonismo estudantil. Mais do que formar estudantes tecnicamente aptos, a proposta prepara jovens para fazer escolhas conscientes, trilhar caminhos profissionais coerentes com seus talentos e contribuir com o desenvolvimento socioeconômico do estado.



Assista aos depoimentos e conheça mais sobre as ações do CEMPE. Aponte a câmera do seu celular para o QR-Code ao lado ou acesse: youtube.com/@canalcempe

HUB DE TALENTOS – MENTORIA DE CARREIRA

CEMPE e Sesi MS lançam programa que conecta jovens e líderes da indústria.

Iniciativa vai aproximar estudantes do Ensino Fundamental II e Médio de profissionais com experiência prática no setor produtivo. A proposta é apoiar escolhas de carreira mais conscientes e formar uma nova geração alinhada às demandas reais do mercado de trabalho.

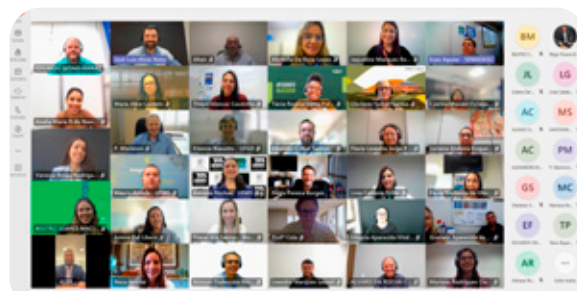
O programa Hub de Talentos – Programa de Mentoria, lançado neste ano por meio de uma parceria entre o Sesi MS e o CEMPE, teve sua origem em março de 2024. Naquela ocasião, o CEMPE instituiu o GT Jovem, um *focus group* formado para ouvir estudantes de diferentes idades e realidades sobre suas percepções e expectativas em relação à educação e ao mercado de trabalho.

Naquela tarde de março, os relatos dos estudantes refletiram a visão que eles têm do Brasil. Um deles falou sobre a ausência de planejamento de longo prazo na sociedade brasileira. Uma jovem recém-formada no ensino superior confessou sentir-se perdida na construção de carreira, enquanto outro estudante apontou que apenas o contato com profissionais experientes poderia preencher a lacuna deixada pela formação tradicional. Em contrapartida, destacaram o entusiasmo que sentem quando o ensino se conecta com a prática, quando o aprendizado ganha sentido no mundo real.

Esses depoimentos foram fundamentais para a estruturação do Hub de Talentos, que se propôs a responder, na prática, a essas inquietações. “Todas

as respostas estavam conectadas com o que a gente sabe fazer de melhor na Rede Sesi, que é colocar o aluno no centro e conectar ele com algo prático em relação ao que está aprendendo”, destacou Régis Borges, vice-presidente do CEMPE e superintendente do Sesi MS.

A partir desse encontro, que colocou de um lado os jovens e, de outro, especialistas em educação para interpretar e extrair soluções a partir dos relatos, surgiu, entre outras ações, a proposta do programa de mentoria de carreira. Foi ali que a semente foi plantada, aguardando apenas o momento certo para germinar — e esse ambiente propício se formou, dando vida ao Hub de Talentos, lançado oficialmente no dia 25 de abril em live com representantes de todos os membros do CEMPE.



Live de lançamento do Programa Hub de Talentos – Mentoria de Carreira contou com a participação de mais de 40 representantes de membros do CEMPE, entre instituições de ensino, indústrias e associações.

Domínio com experiência

O Hub de Talentos, portanto, é uma iniciativa do Sesi MS em parceria com o CEMPE que visa aproximar os estudantes do Ensino Médio do mundo do trabalho por meio de um programa estruturado de mentoria de carreira. O objetivo é ajudar os jovens a fazerem escolhas mais conscientes sobre seu futuro profissional, ampliar o leque de possibilidades de carreira, apoiar o aprendizado de competências e promover o engajamento direto da indústria na formação desses talentos. Além de beneficiar os estudantes, o programa também contribui com o desenvolvimento da própria indústria, ao fomentar uma nova geração de profissionais mais preparados e conectados com as demandas reais do setor produtivo.

Os mentores serão, principalmente, líderes e gestores do setor industrial representados no CEMPE.

Serão profissionais com experiência prática no mercado, que atuam diretamente nas áreas que interessam aos alunos e podem oferecer orientação realista e inspiradora. Eles conhecem as demandas do setor produtivo e podem ajudar os estudantes a enxergarem com clareza os caminhos possíveis. Além disso, trazem repertório, visão sistêmica e habilidades únicas por já estarem inseridos no mercado de trabalho como profissionais de referência.

Inovação para orientar

Embora a mentoria não seja uma novidade no campo educacional, sua aplicação no ensino básico representa uma inovação significativa. No caso do Sesi, o programa abrangerá alunos do 9º ano do Ensino Fundamental e do Ensino Médio (1º ao 3º ano). O Hub de Talentos também atende a uma

demanda das próprias indústrias, que buscam uma conexão mais consistente entre a escola e a realidade do setor produtivo.

O reconhecimento à iniciativa veio de lideranças de setores distintos, conforme mostram os depoimentos na live de lançamento do Hub de Talentos. “Eu achei a ideia sensacional, incrível. Eu acredito que a mentoria, além de ser um super laboratório para quem é mentor, de conseguir adentrar o universo dessa juventude, viabiliza também um *pipeline* para os futuros funcionários das organizações. É também uma iniciativa que faz com que as pessoas se sintam ativas nessa gestão de mudança e cultura que a gente precisa fomentar. Então, parabéns pelo trabalho”, aprovou Tânia Costa, executiva de RH – Business Partner da Raizen.

Como representante das instituições de ensino superior, Neca Bumlai, diretora da Insted, parabenizou o comitê pela iniciativa e confirmou que a faculdade pretende contribuir. “Estamos à disposição para contribuir e orientar esses estudantes para que eles se direcionem melhor nas suas escolhas das carreiras”, comentou. O reitor da UCDB e presidente do Conselho de Reitores de Instituições de Ensino Superior de Mato Grosso do Sul (Crie-MS), Padre José Marinoni também deu os parabéns ao CEMPE pela liderança na mentoria de carreiras e acrescentou que a sociedade deve aproveitar este momento e a oportunidade criada.

O titular da Superintendência Regional do Trabalho e do Emprego de Mato Grosso do Sul, Alexandre Cantero, ressaltou o caráter pioneiro do Hub de Talentos. “Esse é um trabalho pioneiro aqui em Mato Grosso do Sul. É um projeto que nasceu aqui da Federação da Indústria, essa articulação do sistema educacional com o setor produtivo, visando o aperfeiçoamento do ensino através da

microcertificação, nessa aproximação do mercado de trabalho com a qualificação profissional e, por consequência, visando a empregabilidade e o desenvolvimento sustentável. O programa melhora a condição socioeconômica da sociedade brasileira e sul-mato-grossense, por isso eu fico muito feliz de ver essa união de esforços”, declarou Cantero.

Régis Borges enalteceu que o programa nasce do encontro entre expectativas dos jovens e necessidades da indústria. “Nós estamos fazendo porque acreditamos que isso possa de fato contribuir tanto para a vida desses jovens quanto para o setor produtivo”, concluiu.

Depois de seu lançamento oficial, o programa entrou em fase de credenciamento de mentores. Após a seleção e validação dos profissionais inscritos, os mentores passarão por uma capacitação. Os encontros de mentoria com os alunos estão previstos para começar a partir do segundo semestre de 2025.

Credenciamento

As indústrias interessadas em participar do programa podem indicar profissionais de suas equipes para atuarem como mentores voluntários. Basta apontar a câmera para o QR-Code ou acessar <https://bit.ly/hubdetalentos-sesims> e preencher o formulário



HUB DE TALENTOS

PROGRAMA DE MENTORIA BY SESI MS

OBJETIVO

Conectar estudantes do fundamental II e Ensino Médio a mentores que os inspirem a assumir o protagonismo de suas carreiras, por meio do autoconhecimento e do desenvolvimento de competências e habilidades para o mundo do trabalho

RESULTADOS ESPERADOS

- OS JOVENS ESTARÃO MAIS CONFIANTES E PREPARADOS PARA A SUA TRAJETÓRIA DE CARREIRA;
- PARTICIPAÇÃO ATIVA DA INDÚSTRIA NA FORMAÇÃO DOS NOVOS PROFISSIONAIS;
- CONECTAR OS JOVENS TALENTOS COM AS OPORTUNIDADES DO MERCADO DE TRABALHO.

50

IDENTIDADE PROFISSIONAL

Carreira em foco: um despertar para o mundo do trabalho.



POR JACKELINE MAGALHÃES/IEL-MS*



Escola SESI Aparecida do Taboado

Qual jovem nunca se viu diante das perguntas: Que profissão seguir? Qual profissional eu quero ser? Como escolher uma profissão sem me arrepender no futuro?

Esses questionamentos nunca trouxeram tantas dúvidas quanto nos dias atuais, em um cenário de mercado em constante transformação, fortemente influenciado pela tecnologia e por novas exigências de habilidades profissionais.

Nesse contexto, estudantes do Ensino Médio vivem o momento de descoberta da própria identidade profissional e da escolha de uma carreira, enfrentando as incertezas do mundo contemporâneo e as demandas cada vez mais complexas do mercado de trabalho — que exige, além de competências técnicas, habilidades sociais e emocionais para uma atuação de alta performance.

Embora essas novas gerações tenham a tecnologia em seu DNA, muitas vezes carecem de referenciais comportamentais e profissionais — elementos decisivos na escolha de um caminho vocacional e na construção de uma carreira significativa.

Descobrir sua carreira é descobrir a si mesmo

O IEL (Instituto Euvaldo Lodi), como instituição que conecta jovens ao mundo do trabalho por meio do programa de estágio, desempenha um papel fundamental na orientação desses estudantes. Nosso objetivo é apoiá-los no reconhecimento e no desenvolvimento das habilidades hoje mais valorizadas pelas empresas, promovendo uma jornada de autocohecimento e descoberta da identidade profissional.

Nesse sentido, o IEL convidou neste primeiro semestre de 2025 os jovens ao autoconhecimento, por meio de workshops com microcertificações de carreira, realizados em parceria com o Comitê Empresa-Escola (CEMPE). A proposta é auxiliar os estudantes no despertar de sua consciência individual e, na sequência, ajudá-los a refletir sobre o futuro profissional. A iniciativa busca prepará-los para construir uma trajetória de sucesso em áreas de interesse, facilitando um ingresso mais assertivo no mercado de trabalho.

A abordagem é dinâmica, com o uso de ferramentas práticas, dicas e orientações claras que estimulam o autoconhecimento e a compreensão do papel que cada jovem pode desempenhar no mundo. A ação conecta esses aprendizados ao universo do trabalho, permitindo que os estudantes identifiquem e desenvolvam competências valorizadas pelas organizações.

Segundo Jackeline Magalhães, coordenadora do Programa de Estágios do IEL-MS, “a ideia é ensinar aos alunos como pensar e projetar seu futuro com um propósito claro, direcionando esforços para que construam sua musculatura profissional”.

Foram qualificados cerca de 225 estudantes, do 1º ao 3º ano do Ensino Médio, com idades entre 15 e 17 anos, oriundos de sete escolas da Rede SESI.

Para o superintendente do IEL, José Fernando Gomes do Amaral, iniciativas como as microcertificações de carreira reforçam o compromisso do IEL com o desenvolvimento de talentos para o mercado de trabalho, fortalecendo a parceria com o CEMPE, a Rede SESI de Ensino e contribuindo para a formação de profissionais preparados para os desafios das empresas de Mato Grosso do Sul.

Esses workshops inspiram os jovens a descobrir possibilidades de carreira alinhadas a seus talentos e interesses, incentivando a busca por um propósito de vida e por realizações pessoais e profissionais. Assim, favorecem escolhas mais conscientes e impactam positivamente não apenas os estudantes, mas também as organizações e a sociedade como um todo.

(*) Jackeline Magalhães é graduada em Gestão de Recursos Humanos, com MBA Executivo em Liderança e Gestão Empresarial pelo IPOG, e atua como gerente de Gestão e Negócios e coordenadora do Programa de Estágios do Instituto Euvaldo Lodi de Mato Grosso do Sul.

MICROCERTIFICAÇÃO MERCADO DE TRABALHO E CARREIRA (07/04 A 16/05)

2º CICLO DO CEMPE EM 2025



225

ESTUDANTES
IMPACTADOS

15 e 17 anos



7

ESCOLAS DA REDE
SESI ENVOLVIDAS



Realização em
workshops dinâmi-
cos em formato de
microcertificação



PARCERIA:
IEL-MS / CEMPE /
REDE SESI



ENSINO SUPERIOR

Orientação profissional e microcertificação voltada ao mercado de trabalho: desafios e caminhos para a formação profissional.

POR UEMS*

(*)Laércio Alves de Carvalho

Reitor da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul - UEMS

Adriana Rochas de Carvalho Fruguli Moreira

Professora de Ensino Superior dos cursos de Administração e Ciências Contábeis - UEMS

Carlos J. Albanese Chaves

Professor de Ensino Superior dos cursos de Administração e Ciências Contábeis - UEMS

Evandro Cesar Bracht

Professor de Ensino Superior do curso de Sistemas de Informação - UEMS

Andrea Natalia da Silva

Professora de Ensino Superior dos cursos de Administração e Ciências Contábeis - UEMS

Aparecida Antonia Oliveira

Professora de Ensino Superior dos cursos de Turismo e Sistemas de Informação - UEMS

Introdução

No Brasil, a mão de obra qualificada enfrenta uma defasagem significativa, sobretudo nas grandes corporações e indústrias, que frequentemente precisam desenvolver seus próprios cursos internos para capacitar colaboradores nas funções específicas demandadas. Essa lacuna ocorre porque as universidades, em muitos casos, não conseguem entregar profissionais totalmente preparados para atender às exigências técnicas e práticas de setores estratégicos do mercado de trabalho.

Outro motivo para tal defasagem é a evasão e as vagas ociosas no ensino superior brasileiro, que é um desafio persistente para a gestão educacional, em que a governança vem aplicando políticas de expansão e democratização do acesso. No entanto, ainda persiste o problema da falta de mão de obra qualificada. Dados recentes apontam para a manutenção do fenômeno da evasão e vagas ociosas, agravados especialmente durante e após a pandemia, refletindo tanto no ingresso quanto na permanência dos estudantes nas instituições de ensino superior (Brasil, 2023; Martins; Souza, 2021).

Nesse contexto, professores da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS) têm buscado estratégias para enfrentar tais desafios, dentre as quais se destaca o Projeto de Extensão “Oficina Vocacional - Jornada das Profissões da UEMS”.

Um estudo recente do Google for Startups, em parceria com a Brasscom, projeta que o Brasil terá um déficit de aproximadamente 530 mil profissionais de tecnologia da informação (TI) até 2025, apesar da formação anual de cerca de 53 mil profissionais na área. A demanda estimada para o período é de 800 mil novos talentos. Esse déficit não se restringe à quantidade, mas também à qualidade da formação, já que muitos profissionais formados apresentam lacunas em competências práticas e específicas exigidas pelas empresas.

A crise de qualificação profissional é apontada como um dos maiores riscos estratégicos para as empresas brasileiras, com 30% dos CEOs nacionais considerando a falta de profissionais qualificados como o principal entrave para o crescimento dos negócios. O cenário é agravado pela rápida transformação digital, que exige atualização constante de habilidades, e pela fuga de talentos para o exterior ou para empresas que oferecem melhores condições.

Diante desse contexto, o mercado enfrenta um fenômeno chamado “juniorização”, em que profissionais com pouca experiência ocupam vagas que demandam níveis mais avançados, devido à escassez de talentos seniores. Isso compromete a produtividade e a inovação nas empresas, que acabam investindo em treinamentos internos para suprir essas deficiências. Muitas corporações e indústrias adotam estratégias próprias de capacitação, como programas internos de treinamento, requalificação (reskilling) e aperfeiçoamento (upskilling), além de firmar parcerias com instituições de ensino para

desenvolver cursos alinhados às suas necessidades específicas. Essas iniciativas buscam reduzir a lacuna entre a formação acadêmica tradicional e as demandas reais do mercado, preparando os colaboradores para funções técnicas e comportamentais essenciais.

Essa realidade reforça a importância de uma maior integração entre instituições de ensino e o setor produtivo, com currículos mais alinhados às competências exigidas, e a ampliação de programas de formação contínua para garantir a competitividade e o desenvolvimento sustentável das organizações brasileiras.

Extensão Universitária como Ponte entre Escola e Universidade

O projeto “Jornada das Profissões da UEMS” insere-se como uma ação de extensão universitária que transcende a simples difusão de conhecimento, assumindo o papel de mediadora entre a universidade e a sociedade. A extensão, nesse sentido, torna-se um processo dialógico, promovendo trocas de saberes, integração social e transformação da realidade local (Souza; Silva, 2022). O projeto, aprovado em editais institucionais e desenvolvido desde 2021, visa atuar na intersecção entre a orientação profissional de jovens do ensino médio e maior eficiência na ocupação de vagas universitárias e, consequentemente, formação de recursos humanos qualificados.

A metodologia central do projeto previa a oferta de oficinas interativas e mini cursos, organizados em módulos temáticos por áreas do conhecimento: Ciência e Tecnologia; Escola de Negócios; e Humanidades.

Cada módulo temático reúne cursos específicos da UEMS, apresentados por professores que

destacam competências, possibilidades de atuação, mercado de trabalho e perfis profissionais. As oficinas são realizadas presencialmente nas escolas públicas estaduais e promovem momentos de interação, esclarecimento de dúvidas e reflexão sobre o futuro acadêmico e profissional dos estudantes.

Essa estrutura modular permite uma aproximação prática e direta dos jovens com as diferentes áreas do saber, facilitando escolhas mais assertivas e contribuindo para a redução da evasão no ensino superior. O projeto se viabilizou de outra forma com a apresentação das profissões de cada área do conhecimento, porém não foi possível praticar os módulos previstos.

Destaca-se que a participação nas reuniões do Comitê-Escola-Empresa (CEMPE) proporcionou uma nova forma de perceber o projeto, indo além do programado, através das microcertificações,

que possam garantir melhores escolhas conforme a vocação do aluno e, por consequência, garantir a assertividade na escolha dos cursos voltados para atender o mercado de trabalho, que posteriormente será complementado no ensino superior.

Microcertificação: um primeiro contato com as profissões e validação e aperfeiçoamento de competências.

Complementando a orientação profissional, a microcertificação emerge como uma ferramenta estratégica para o aprimoramento contínuo e validação de competências específicas, especialmente aquelas demandadas pelos setores industriais e empresariais. Por meio de cursos rápidos, focados e atualizados, estudantes e profissionais podem



Vice-presidente do CEMPE, Régis Borges, participa da Jornada.

adquirir habilidades técnicas e comportamentais alinhadas às exigências do mercado de trabalho contemporâneo. Tais certificações podem despertar o interesse de alunos por profissões em nível superior antes não consideradas.

Projetos práticos, como os desenvolvidos em parceria com o Sesi em Corumbá, exemplificam a aplicação dessa abordagem ao oferecer microcertificações em áreas como “Tecnologia e Inovação na Mineração”, atendendo diretamente às necessidades do setor produtivo regional. A formação modular e certificada permite que os participantes avancem profissionalmente, validando competências em etapas e ampliando seu portfólio de qualificações.

Benefícios da integração entre orientação profissional e microcertificação

A integração entre a oferta de minicursos modulares compreendidos pelas microcertificações apresentam diversos benefícios:

- **Personalização da trajetória acadêmica e profissional: os estudantes podem escolher microcertificações alinhadas a seus interesses e às demandas do mercado.**
- **Reconhecimento progressivo: a validação formal das competências em etapas possibilita um maior engajamento e reduz a evasão.**
- **Atualização constante: a microcertificação permite rápida adaptação às mudanças tecnológicas e organizacionais.**

- **Conexão com o mercado: alinha a formação acadêmica às necessidades reais das empresas, fortalecendo a empregabilidade.**
- **Fortalecimento da relação universidade-setor produtivo: promove inovação, competitividade e desenvolvimento regional.**

Resultados e Impacto Social

Desde sua implementação, o Projeto Jornada das Profissões já alcançou mais de 34 escolas em 13 municípios, com resultados expressivos na captação e permanência de estudantes na UEMS. Entre 2022 e 2025, foram registradas 269 matrículas de alunos oriundos das escolas participantes, demonstrando o impacto positivo da iniciativa. Além disso, o projeto contribui para a curricularização da extensão, integrando acadêmicos de diferentes cursos e fortalecendo sua formação cidadã e profissional.

Os dados gerados pelo projeto subsidiam a gestão estratégica da UEMS, orientando decisões sobre a manutenção, reconfiguração ou criação de novos cursos, de modo a atender melhor aos anseios da sociedade e às demandas do mercado de trabalho. Dessa forma, o Projeto Jornada das Profissões consolida-se como uma ação inovadora, alinhada aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU, especialmente o ODS 8, ao promover trabalho decente, crescimento econômico e desenvolvimento regional sustentável.

Considerações Finais

A experiência da UEMS com as atividades de extensão contribui para aproximar a universidade da comunidade e aliar a realidade dos jovens com o mercado de trabalho, promovendo escolhas acadêmicas mais conscientes e assim reduzindo a evasão. Destaca-se que a integração das atividades extensionistas com a microcertificação proporcionariam à comunidade uma potencial transformação, tanto para o mercado de trabalho, quanto para a extensão universitária.

No entanto, para que o ensino superior cumpra plenamente seu papel, é fundamental avançar na articulação entre universidade e setor produtivo, revisando currículos, ampliando programas de formação contínua e adotando metodologias inovadoras que respondam de forma ágil às demandas do mercado.

Referências

BRASIL. Ministério da Educação. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. Censo da Educação Superior 2022: notas estatísticas. Brasília, DF: INEP, 2023.

GOOGLE FOR STARTUPS; BRASSCOM. Brasil terá déficit de 530 mil profissionais de tecnologia até 2025. 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2023/05/31/brasil-tera-deficit-de-530-mil-profissionais-de-tecnologia-ate-2025-mostra-estudo-do-google.ghtml>

CORREIO BRAZILIENSE. Brasil enfrenta apagão de profissionais de TI. 2024. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/economia/2024/08/6927263-brasil-enfrenta-apagao-de-profissionais-de-ti.html>

PwC. Global CEO Survey, 2024. Disponível em: <https://blog.empregare.com/empresas-enfrentam-o-maior-risco-de-2025-a-falta-de-profissionais-qualificados/>

BRASSCOM. Profissão do futuro: setor de tecnologia enfrenta crise com profissionais sobrecarregados e empresas insatisfeitas. 2023. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/macroeconomia/profissao-do-futuro-setor-de-tecnologia-enfrenta-crise-com-profissionais-sobrecarregados-e-empresas-insatisfeitas/>

EXAME. Razões faltam desenvolvedores de softwares no Brasil. 2024. Disponível em: <https://exame.com/carreira/razoes-faltam-desenvolvedores-softwares-brasil/>

FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MATO GROSSO DO SUL; SECRETARIA DE ESTADO DE EDUCAÇÃO DE MATO GROSSO DO SUL. Termo de Cooperação n. 1151/2021 e Aditivo 01/2023. Diário Oficial do Estado de Mato Grosso do Sul, Campo Grande, 8 nov. 2023.

MARTINS, P. C.; SOUZA, M. A. Evasão e permanência no ensino superior: desafios e perspectivas. Revista Brasileira de Educação, v. 26, e260041, 2021.

MOREIRA, A. R. de C. F. et al. Projeto Jornada das Profissões da UEMS: relatório parcial 2024-2026. Ponta Porã: Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, Pró-Reitoria de Extensão, Cultura e Assuntos Comunitários, 2024-2026. (Edital n. 001/2024 – DEX/PROEC/UEMS Fluxo Contínuo das Ações de Extensão).

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. ODS 8: trabalho decente e crescimento econômico. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8>. Acesso em: 4 maio 2025.

SOUZA, R. A.; SILVA, J. S. Extensão universitária e transformação social: desafios e possibilidades. Revista de Extensão e Cidadania, v. 12, n. 1, p. 45-60, 2022.

LEGISLAÇÃO



Microcertificações no ensino superior: um caminho para a flexibilização curricular, protagonismo do estudante e uma resposta às demandas do mercado de trabalho.

POR FERNANDO BUMLAI/INSTED

Ao discutir os caminhos possíveis para o aproveitamento das microcertificações no ensino superior, partimos de um princípio simples, mas potente: microcertificação é proporcionar ao jovem o protagonismo na construção de sua carreira. Trata-se de reconhecer saberes, integrar experiências e ainda proporcionar caminhos de atualização e mudança de rota para quem já está no mercado de trabalho. É uma ferramenta para ampliar horizontes educacionais e flexibilizar trilhas formativas.

É também uma inovação na forma de pensar a educação superior. Ao oferecer microcertificações, as instituições criam pontes entre o conhecimento técnico, acadêmico e comportamental, fortalecem a empregabilidade e conectam os estudantes aos seus projetos de vida. Estamos falando de cursos mais curtos, objetivos, com aplicação imediata e que podem, sim, compor os currículos formais dos cursos de graduação, desde que haja, entre as instituições, um esforço coordenado para avançar nesse sentido.

Desde a criação do CEMPE, temos nos reunido entre representantes do setor produtivo e das instituições de ensino para construir uma agenda comum em diversos sentidos. No ensino superior,

essa agenda esbarra num dilema importante: como transformar as microcertificações em componentes efetivamente válidos para os cursos de graduação, com aproveitamento de carga horária e reconhecimento interinstitucional?

As bases legais já existem

O primeiro ponto a destacar é que as microcertificações já podem ser aproveitadas, desde que respeitadas as normas existentes. A própria Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei nº 9.394/1996), em seu artigo 47, §2º, permite o aproveitamento de conhecimentos adquiridos em outros contextos educacionais e profissionais. Ou seja, a legislação brasileira abre essa possibilidade.

Outras normativas reforçam esse caminho.

- **A Resolução CNE/CES nº 1/2018 estabelece que as diretrizes curriculares nacionais dos cursos de graduação devem permitir o reconhecimento de competências adquiridas em diferentes contextos.**
- **A Portaria MEC nº 1.248/2018 trata da extensão universitária e permite que**

atividades de extensão sejam aproveitadas como parte da carga horária de cursos de graduação.

- O Decreto nº 9.057/2017, conhecido como Marco Legal da Educação a Distância, permite o uso de tecnologias digitais para oferta de certificações parciais, como é o caso das microcertificações.
- A Portaria MEC nº 2.117/2019 define diretrizes para a oferta de disciplinas a distância em cursos presenciais, admitindo que microcertificações possam compor a carga horária dos cursos.

Ou seja, os instrumentos legais abrem oportunidades para que uma articulação institucional nos permita aproveitar essas possibilidades. As instituições têm autonomia para decidir como utilizar as microcertificações em seus currículos, mas essa decisão precisa estar alinhada a um projeto institucional claro — o que envolve ajustar o PDI (Plano de Desenvolvimento Institucional) e aprovar internamente a forma como esse aproveitamento será feito.

AS MICROCERTIFICAÇÕES COMO FERRAMENTA FORMATIVA E DE EMPODERAMENTO NO ENSINO SUPERIOR



As microcertificações oferecem aos estudantes e profissionais do ensino superior uma oportunidade única de construir um caminho de aprendizagem flexível, adaptável e alinhado às suas necessidades, impulsionando o desenvolvimento profissional e o sucesso na carreira.

Reconhecimento mútuo: o desafio da integração.

Aqui entra o ponto central da discussão que levei à 6ª Reunião Ordinária do CEMPE, em 26 de fevereiro: se cada instituição de ensino definir, de forma isolada, como vai aceitar uma microcertificação, teremos um cenário de fragmentação. O estudante que fez uma microcertificação em uma instituição pode não conseguir aproveitá-la em outra, mesmo sendo membro do mesmo comitê ou rede. Isso enfraquece o sistema como um todo.

Por isso, defendo a criação de um acordo interinstitucional, uma espécie de fórum regulatório entre as instituições de ensino membros do CEMPE, que estabeleça critérios comuns para o reconhecimento das microcertificações. Isso já acontece em áreas como pesquisa e inovação, por que não fazer o mesmo na estrutura curricular?

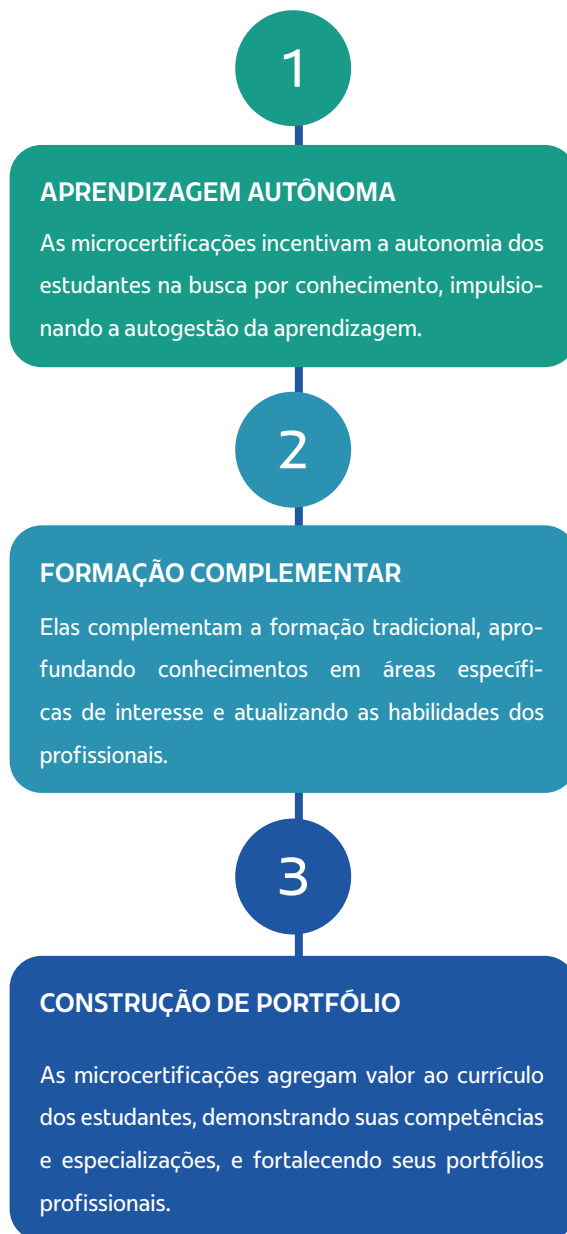
Esse pacto permitiria:

1. **Padronizar critérios para validação das microcertificações (carga horária, conteúdos mínimos, metodologia de ensino, avaliação).**
2. **Garantir o reconhecimento mútuo entre instituições membro do CEMPE, evitando a duplicação de esforços e fortalecendo a confiança no modelo;**
3. **Aumentar a legitimidade pública das microcertificações, mostrando à sociedade, ao MEC e ao setor produtivo que estamos unidos em torno de uma proposta sólida, transparente e alinhada à legislação vigente.**

O papel do CEMPE nesse processo

A presença do CEMPE nesse debate é um diferencial. Ao trazer representantes da indústria para uma mesa de debates, temos acesso direto às demandas do setor produtivo, e podemos garantir que as microcertificações oferecidas estejam alinhadas às necessidades reais do mercado de trabalho. Além disso, o comitê pode assumir o papel de órgão suprainstitucional, garantindo padrões mínimos e oferecendo suporte técnico para a validação dos cursos. Em suma, o CEMPE pode ser o catalisador dessa mudança.

O PAPEL DAS MICROCERTIFICAÇÕES NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL



Criar um sistema articulado de microcertificações no estado é uma forma de antecipar o futuro da educação. Em vez de esperar por uma nova legislação nacional, podemos liderar esse movimento. Temos um estado de dimensões gerenciáveis, uma rede de dirigentes que se conhece e se respeita, e uma oportunidade única de inovar na prática.

Conclusão: microcertificação como ponte.

A microcertificação é mais do que uma metodologia educacional: ela representa um elo entre o ensino médio e a faculdade. Entre o jovem e seu projeto de vida. Entre o profissional e sua recolocação. Entre a indústria e a formação de talentos. Mas para que esse elo seja forte, ela precisa ser reconhecido, validado e integrado.

64

E é por isso que o debate sobre o aproveitamento das microcertificações não pode mais ser secundário. Ele precisa estar no centro das decisões acadêmicas. O tempo de transformar a educação superior com flexibilidade e propósito é agora.

Como educadores, não nos cabe apenas cumprir normas: cabe-nos formar sentidos e propor caminhos. E esse movimento pode, e deve, começar por nós.

(*) Fernando Bumlai é formado em Medicina Veterinária pela UFMS em 1995, Mestre em Produção e Gestão Agroindustrial pela UNIDERP em 2006. Atuou como assessor da reitoria na Uniderp de 2005-2007 e depois na Uniderp Interativa como Diretor Executivo. Nos anos de 2007-2009 atuou como consultor em EAD na Anhanguera Educacional. De 2009 a 2019 atuou na área de logística, agricultura e pecuária em propriedades familiares. Atualmente dedica-se ao segmento de educação sendo o Diretor Executivo da Faculdade Insted.



ATUAÇÃO REGIONAL

CEMPE fortalece articulação no sul de MS com apoio das instituições de ensino superior



POR UFGRD



66

Reunião de instituições que atuam no sul de MS que teve realização do CEMPE, UFGRD, FUNAEPE, UEMS e IFMS, e ainda presença da Unigran e Biosul.

No dia 7 de maio de 2025, a Universidade Federal da Grande Dourados (UFGRD) sediou um encontro estratégico que reafirmou o compromisso conjunto com o fortalecimento da integração entre educação e setor produtivo em Mato Grosso do Sul. A reunião teve como objetivo a apresentação do Comitê Empresa-Escola (CEMPE) às instituições de ensino superior da região sul do Estado, destacando a importância da governança colaborativa e do alinhamento entre os cursos ofertados e as demandas reais do mundo do trabalho.

O evento foi realizado nas dependências da Faculdade de Direito e Relações Internacionais (FADIR/UFGRD) e contou com a participação de representantes da UFGRD, Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS), Instituto Federal de Mato Grosso do Sul (IFMS) e Centro Universitário da Grande Dourados (UNIGRAN). Estiveram presentes ainda lideranças do setor produtivo regional, como a Fundação de Apoio à Educação, Pesquisa e Extensão (FUNAEPE) e a Associação de Produtores de Bioenergia de Mato Grosso do Sul (Biosul).

A reunião foi marcada por falas institucionais que reafirmaram o potencial da articulação entre universidade, empresas e escolas como estratégia essencial para promover uma educação conectada à realidade socioeconômica regional.

Representações institucionais



Magnífico Reitor da UFGD, Jones Goetttert profere seu discurso de boas-vindas na reunião.

Prof. Dr. Jones Dari Goetttert – Reitor da UFGD

Se nas instituições de ensino superior, sobretudo universidades, a indissociabilidade ensino, pesquisa e extensão, articulada à cultura e inovação, é condição sine qua non para seu desenvolvimento científico, filosófico e político, também o envolvimento das instituições com todos os setores produtivos é igualmente imperativo para a relação construtiva que vise uma sociedade cada vez mais inclusiva, equitativa e solidária.

Nesse sentido, a participação da UFGD no CEMPE se coloca tanto como desafio quanto como oportunidade. Como desafio, a construção de espaços 'para dentro' e 'para fora' da Universidade conectando conhecimentos/saberes e práticas/experiências capazes de, efetivamente, fazer verter formações as mais

diversas que impactam decisivamente em oportunidades de inserção nos diferentes campos do trabalho e avanços nas/das formas de produção, comercialização, consumo e prestação de serviços, consistentes e inovadoras. E, como oportunidade, a construção de canais efetivos de contribuição entre Universidade, Escolas e Empresas como espaços nos quais Formação, Trabalho e Produção participem como um continuum reflexivo, dinâmico e cooperativo.

Profa. Dra. Adriana Rochas de Carvalho Fruguli Moreira – Chefe do Núcleo de Ciências Sociais Aplicadas (PROE/UEMS)

A UEMS se destaca por suas parcerias estratégicas, como aquelas com a Suzano no curso de Silvicultura e as colaborações com a AGEMS e o Ministério do Trabalho. Essas iniciativas evidenciam o compromisso da universidade com a qualificação profissional e a inclusão social, com um foco especial na integração de migrantes na região. As ações estão alinhadas aos objetivos do Comitê Empresa-Escola (CEMPE).

A universidade oferece micro certificações e programas que conectam teoria e prática, preparando jovens para as profissões do futuro e atendendo às demandas atuais do mercado, especialmente nas áreas da Rota da Celulose e Mineração. A expansão para o Cone Sul busca fortalecer cursos relacionados a setores locais importantes, como Engenharia Ambiental, Produção Sucroalcooleira e muitos outros. Iniciativas como o projeto Jornada das Profissões são fundamentais para orientar estudantes do ensino médio, ajudando-os a fazer escolhas profissionais alinhadas com as necessidades do mercado.

A colaboração contínua entre instituições de ensino, empresas e escolas é vital para formar profissionais qualificados, inovadores e preparados para os desafios atuais, promovendo assim o desenvolvimento econômico, social e sustentável da região. A equipe da UEMS está comprometida com o diálogo e a construção conjunta de soluções, reforçando a importância da cooperação para consolidar as ações do CEMPE e garantir um futuro promissor para os jovens de Mato Grosso do Sul.

Prof. Dr. Renato de Aguiar Lima Pereira – Reitor da UNIGRAN

O Comitê Empresa-Escola (CEMPE) representa uma iniciativa estratégica essencial para a integração entre o sistema educacional e o mercado de trabalho, em especial de Mato Grosso do Sul.

Ao promover encontros como esse, reforça a necessidade do diálogo contínuo entre instituições de ensino e o setor produtivo, contribuindo de forma significativa para a construção de currículos mais aderentes às demandas profissionais, fortalecendo a formação qualificada e inovadora dos estudantes e ampliando suas oportunidades de rápida inserção no mercado.

Essa articulação qualificada reforça o comprometimento da UNIGRAN e é um pilar fundamental para o desenvolvimento de uma educação mais conectada à realidade e para a promoção da empregabilidade de forma sustentável e alinhada aos desafios contemporâneos.



Representando o setor industrial, o diretor técnico da Biosul, Érico Paredes, fala às instituições de ensino sobre demanda por mão de obra pelo setor de bioenergia de MS.

Prof. Dr. Rosemar José Hall – Diretor Executivo da FUNAEPE

O Comitê Empresa Escola (CEMPE) representa um importante instrumento de articulação para a FUNAEPE, fortalecendo seu papel com a sociedade civil, o setor produtivo e as instituições de ensino. Sua atuação tem como principal objetivo fortalecer a interação entre universidade e mercado, promovendo a troca de conhecimentos, demandas e soluções entre os diferentes atores que compõem o ecossistema de inovação, ciência e desenvolvimento regional. Atuação essa que alinha com os objetivos da FUNAEPE, que visa a construção de parcerias sustentáveis, estimula a criação de projetos, pesquisa aplicada, inovação tecnológica e extensão universitária.

Ao atuar como uma ponte entre o conhecimento produzido na academia e as necessidades da sociedade e do mercado, o CEMPE reforça o papel da FUNAEPE como fundação de apoio comprometida com o desenvolvimento integrado e sustentável. Essa aproximação entre empresa, escola e fundação resulta em projetos mais relevantes, impactos sociais mais consistentes e maior reconhecimento institucional. Dessa forma, o CEMPE não apenas potencializa a atuação da FUNAEPE, como também promove a inovação colaborativa e o fortalecimento de redes estratégicas que são essenciais para o avanço da educação, da pesquisa e do desenvolvimento regional.

Essa aproximação estratégica visa ampliar a capacidade de resposta das instituições às transformações do mundo do trabalho, promovendo o desenvolvimento de competências alinhadas às necessidades do setor produtivo regional e elevando a competitividade econômica do sul do Estado.

Profa. Dra. Jane Corrêa Alves Mendonça – Coordenadora do Curso de Administração da Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Economia (FACE/UFGD) e interlocutora da UFGD junto ao CEMPE

Participar do CEMPE é uma oportunidade ímpar de fortalecer a conexão entre a universidade e o setor produtivo, promovendo a formação de profissionais mais preparados e alinhados às demandas locais. Acreditamos que a articulação entre ensino, pesquisa e extensão é essencial para o desenvolvimento regional, e o CEMPE é um espaço privilegiado para essa construção conjunta.

A consolidação do CEMPE no sul de Mato Grosso do Sul fortalece a construção de uma governança colaborativa baseada no diálogo entre instituições de ensino, setor produtivo e sociedade. A participação ativa das universidades e institutos da região representa um avanço significativo na construção de políticas educacionais conectadas à realidade do trabalho e ao desenvolvimento sustentável do Estado.

(*) Fundada em 2005, a Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD) tem como missão fomentar o acesso à informação de qualidade, por meio de gestão estratégica, inovação e tecnologias, cooperando com os programas de Ensino, Pesquisa e Extensão. Desde 2023, integra o Comitê Empresa-Escola (CEMPE), reafirmando seu compromisso com a formação de profissionais alinhados às transformações do mundo do trabalho.

70

INOVAÇÃO NO ENSINO

Educação que move o futuro de Mato Grosso do Sul.



POR UFMS



Com base em três pilares fundamentais - pertencer, integrar e somar -, a UFMS reafirma seu compromisso com a sociedade sul-mato-grossense e com o Brasil.

A Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS) carrega em sua origem a marca da transformação. Nossa história começa em 1962, a partir da criação da Faculdade de Farmácia e Odontologia de Campo Grande, o embrião do ensino superior público na região sul do então Estado de Mato Grosso. Nossa evolução institucional passou pela constituição de novos centros, culminando, em 1969, com a criação da Universidade Estadual de Mato Grosso (UEMT), federalizada em 1979, data no nascimento oficial da UFMS como conhecemos hoje. A Universidade tem dez campus instalados em cidades de todas as regiões de MS: Aquidauana, Campo Grande, Chapadão do Sul, Corumbá, Coxim,

Naviraí, Nova Andradina, Paranaíba, Ponta Porã e Três Lagoas, além das Bases de Estudo no Pantanal e em Bonito.

Desde então, a UFMS tem desempenhado um papel essencial no desenvolvimento regional e nacional, orientando sua atuação pelo compromisso com o ensino de qualidade, a pesquisa transformadora e a extensão socialmente referenciada. Mais do que oferecer cursos superiores, a universidade tem por missão desenvolver e socializar o conhecimento em benefício da sociedade, formando líderes, profissionais e cidadãos conscientes, comprometidos com o crescimento sustentável do país e do mundo, contribuindo por meio da ciência e dos

serviços de alta qualidade para a formulação e implementação de políticas públicas.

Esse propósito institucional orienta todas as políticas e ações da UFMS, para atender às necessidades das pessoas e impulsionar transformações sociais relevantes. A universidade atua integrada ao seu tempo e aos territórios, respondendo aos desafios contemporâneos com soluções inovadoras e uma prática universitária centrada nos valores da

ética, cidadania, responsabilidade social, sustentabilidade, transparência e excelência.

A UFMS tem se destacado nos principais rankings internacionais de avaliação acadêmica, demonstrando seu compromisso com a excelência no ensino, pesquisa, inovação e sustentabilidade. Os resultados mais recentes, apresentados na tabela a seguir, revelam a presença da instituição em sete avaliações globais, com desempenho expressivo em diferentes dimensões.

Rankings Internacionais	Sigla	Última Edição	Posição Mundial	Posição Brasil	Posição Federais
Times Higher Education World University Rankings	THE	2025	1501+	20	13
Times Higher Education Impact Rankings	THE Impact	2024	401-600	9-19	5-14
Times Higher Education Latin America University Rankings	THE Latin America	2024	101-125	43	28
Quacquarelli Symonds University Rankings Latin America	QS Latin America	2025	161-170	46	32
Quacquarelli Symonds University Rankings Sustainability	QS Sustainability	2025	851	15	11
UI GreenMetric Ranking of World Universities	GreenMetric	2024	68	4	3
Center for World University Rankings	CWUR	2025	1367	33	25



Fonte: Diretoria de Avaliação Institucional | DIAVI/UFMS, 2025.
Disponível em: <https://link.ufms.br/Np7e5>. Acesso em: 16 maio. 2025.

No Times Higher Education World University Rankings (THE) 2025, um dos mais reconhecidos do mundo, a UFMS figura na faixa 1501+, ocupando a 20ª posição entre as instituições brasileiras e a 13ª entre as universidades federais. Esse ranking avalia critérios como ensino, pesquisa, citações, internacionalização e receita proveniente da indústria.

Já no THE Impact Rankings 2024, que mede o desempenho das universidades em relação aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU, a UFMS aparece na faixa de posições 401–600 mundialmente, estando na faixa 9-19 das melhores do Brasil e na faixa 5-14 das melhores universidades federais — evidenciando o compromisso da instituição com práticas sustentáveis e de impacto social.

No cenário latino-americano, a UFMS também é destaque. No THE Latin America University Rankings 2024, figura entre as 101–125 melhores universidades, ocupando a 43ª colocação nacional e a 28ª entre as federais. De forma semelhante, no QS Latin America University Rankings 2025, promovido pela Quacquarelli Symonds, a universidade está na faixa 161–170, sendo a 46ª do Brasil e a 32ª entre as federais.

Em sustentabilidade, a UFMS tem performance de destaque no QS Sustainability Rankings 2025, com a 851ª colocação mundial, 15º lugar no Brasil e a 11ª posição entre as universidades federais — reforçando os esforços institucionais voltados à responsabilidade ambiental, social e de governança.

O UI GreenMetric 2024, que avalia ações voltadas à sustentabilidade ambiental no campus, posiciona a UFMS como a 68ª melhor universidade do

munho, 4ª do Brasil e 3ª entre as federais, resultado que evidencia políticas institucionais eficazes no uso de energia, mobilidade, gestão de resíduos, infraestrutura e educação ambiental. E no Center for World University Rankings (CWUR) 2024, a UFMS figura na posição 1396 mundialmente, estando entre as 35 melhores instituições brasileiras e como a 26ª melhor universidade federal, reforçando seu prestígio internacional e nacional.

Firmando-se como uma instituição que interage com os diferentes setores da sociedade e forma profissionais preparados para atuar como agentes de mudança, a UFMS projeta seu futuro com base em um tripé fundamental: pertencer, interagir e somar. E é sob essa tríade que reafirma seu papel estratégico na construção de uma sociedade mais justa, ambientalmente responsável e inclusiva.

Pertencer: universidade pública, inovadora, sustentável e humana.

Com mais de 40 mil estudantes e 80 mil egressos, a UFMS está presente em todas as regiões de Mato Grosso do Sul, com 10 campus presenciais e 22 polos de educação a distância. A universidade oferece 138 cursos de graduação, 28 cursos de doutorado, 52 cursos de mestrado, 15 cursos de especialização e MBA, além de 28 residências médicas, multiprofissionais e uniprofissionais.

A comunidade universitária é composta por mais de 1.500 docentes, 1.700 técnicos administrativos e 500 colaboradores terceirizados. A política de valorização profissional da UFMS inclui capacitação contínua, progressões funcionais e políticas de reconhecimento, fundamentais para manter o engajamento e a excelência acadêmica.

Pertencer à UFMS é estar em um espaço que valoriza a diversidade e a equidade. A instituição

promove ações afirmativas para ingresso de populações historicamente excluídas, como estudantes de escolas públicas, pretos, pardos, indígenas e pessoas com deficiência. Programas específicos garantem atendimento pedagógico, apoio à permanência e ações de acessibilidade digital e física.

Além disso, a UFMS se destaca pelo atendimento às populações indígenas, com políticas específicas como o Alojamento Indígena, Aldeias Conectadas, a Sala de Atendimento ao Estudante Indígena e projetos culturais e educacionais integrados com a cultura indígena, fortalecem o vínculo com as aldeias e promovem o reconhecimento e valorização dos saberes tradicionais.

A presença da universidade na vida dos estudantes também se expressa em todas as ações que são pensadas para o acolhimento, cuidado, acompanhamento, ensino de qualidade, integração, valorização das diferenças, oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional desde o início da jornada de cada uma das pessoas que confiam à UFMS a realização de seus sonhos.

Interagir: uma universidade aberta ao diálogo e à transformação social.

A UFMS promove o diálogo com a sociedade por meio de mais de 1.000 projetos de extensão em andamento, que envolvem estudantes, professores, técnicos e comunidades. Os projetos abrangem temas como educação ambiental, inclusão digital, saúde pública, cultura, cidadania, tecnologia e empreendedorismo.

A interação com o território se expressa por meio de programas de extensão como o Ciência na Escola, que leva experimentação científica às

escolas públicas; o Parque da Ciência, que oferece visitas monitoradas e oficinas; o Museu de Arqueologia da UFMS - MuArq da UFMS, que preserva e divulga o patrimônio cultural da região; o Cursinho UFMS, que prepara estudantes de baixa renda para o ENEM; e a Universidade Aberta à Pessoa Idosa (Unapi), que promove formação continuada e convivência para o público idoso e todos são espaços de troca e conhecimento para todos os estudantes da UFMS.

Em sintonia com a Agenda 2030 da ONU e sempre atenta às estratégias para fomentar ações sustentáveis em todas as frentes de atuação, todos os projetos de ensino, pesquisa e extensão estão obrigatoriamente vinculados a pelo menos um dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), fortalecendo o papel da universidade na transformação social e ambiental do território sul-mato-grossense.

A criação da Pró-Reitoria de Cidadania e Sustentabilidade (Procids) da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS) representa um marco institucional e inédito no cenário das universidades públicas brasileiras. Instituída em dezembro de 2024, como proposta da nova gestão, a Procids foi concebida com a missão de integrar, fortalecer e institucionalizar as políticas de cidadania, direitos humanos, equidade, inclusão e sustentabilidade em todas as dimensões da universidade — acadêmica, administrativa e comunitária.

Com sua criação, a UFMS se tornou a primeira universidade pública do Brasil a contar com uma pró-reitoria voltada exclusivamente para temas de cidadania e sustentabilidade, demonstrando pioneirismo e compromisso com a construção de uma universidade mais justa, inclusiva e alinhada aos grandes desafios globais. A Procids articula e

coordena diversas ações estratégicas da UFMS, como: políticas de inclusão e permanência estudantil; Promoção da igualdade de gênero, racial e étnica; defesa dos direitos humanos e da diversidade; implementação de práticas de sustentabilidade ambiental, econômica e social; e fortalecimento da democracia participativa no ambiente universitário.

Essas iniciativas evidenciam o compromisso da UFMS com uma universidade que vai além dos muros acadêmicos, conectando saberes científicos às necessidades reais da sociedade. Ao promover o diálogo, a inclusão e a sustentabilidade como pilares de sua atuação, a instituição reafirma seu papel como agente de transformação social e referência nacional em educação pública de qualidade, inovadora e comprometida com o futuro do país.

A parceria entre a UFMS e o Comitê Empresa-Escola (CEMPE) é estratégica para fortalecer a conexão entre universidade, setor produtivo e juventude sul-mato-grossense. Por meio da oferta de microcertificações, coordenadas pela Agência de Educação Digital e a Distância, como ação de extensão, a UFMS contribui diretamente para a qualificação profissional de jovens, ampliando suas oportunidades de ingresso no mercado de trabalho. Essas formações rápidas, flexíveis e alinhadas às demandas da indústria permitem que os estudantes desenvolvam competências específicas, com certificação reconhecida pelo CEMPE. Ao mesmo tempo, promovem o protagonismo juvenil e aproximam os jovens da universidade, despertando o interesse pelo ensino superior e pela formação continuada, com impacto positivo na inclusão social e no desenvolvimento regional.



Reitora da UFMS, Camila Ítavo, visita alunos da Escola Sesi de Corumbá em ação coordenada pelo CEMPE.

Somar: gestão estratégica, compromisso social e visão de futuro.

O Plano de Desenvolvimento Institucional integrado ao Projeto Pedagógico Institucional da UFMS 2025-2030 detalha metas para ampliar a qualidade dos cursos de graduação e pós-graduação, aumentar as taxas de conclusão dos cursos, expandir a EaD, diversificar a oferta formativa, acolher os estudantes trabalhadores e fortalecer a inserção profissional dos egressos.

A UFMS estabeleceu um sistema de indicadores estratégicos para monitorar desempenho

institucional em áreas como empregabilidade, satisfação discente, produção científica, internacionalização e sustentabilidade financeira. Essa cultura de avaliação contínua orienta as decisões e fortalece a governança universitária.

Na área de inovação, a UFMS investe na formação de startups, ampliação de patentes, incentivo ao empreendedorismo universitário e criação de ambientes de experimentação tecnológica. A política de inovação institucional está integrada ao Núcleo de Inovação Tecnológica (NIT) e ao novo Parque Tecnológico com apoio às empresas juniores, do Programa UFMS Jr., aos times ENACTUS, em conexão com a Federação da Indústria, o Sebrae e o Governo do Estado.

No ensino, a universidade também se destaca na educação digital. O programa UFMS Digital oferece

14 cursos de graduação, seis cursos de especialização, mais de 20 cursos livres e atende a mais de 15 mil estudantes. Os cursos contam com tutoria ativa, materiais autorais e encontros síncronos, com foco na autonomia do estudante e integração entre ensino, pesquisa e extensão.

O Programa UFMS Sustentável, institucionalizado pela Resolução nº 260-CD/UFMS/2022, incorpora princípios da ABNT NBR ISO 26000 e da Agenda 2030, promovendo ações de eficiência energética, redução de impacto ambiental, promoção de direitos humanos e formação em responsabilidade social.

As ações incluem a instalação do maior eletroposto de MS, pontos de ônibus ecotecnológicos com energia solar e dispositivos de segurança pessoal, sistema de captação de água da chuva em laboratórios, horta agroecológica, coleta seletiva, e programas de formação em sustentabilidade para professores, estudantes, técnicos e colaboradores.

A UFMS que queremos em 2030

A UFMS projeta, para 2030, ser uma instituição cada vez mais acessível, conectada às necessidades da sociedade e internacionalmente reconhecida por sua excelência. Nosso Mapa Estratégico está alinhado aos Planos Plurianuais do Governo Federal e Estadual, bem como aos ODS da ONU, consolidando nossa identidade como uma universidade de futuro, fortalecida no presente e comprometida com a transformação social, a equidade e o conhecimento científico aplicado.

Com base em três pilares fundamentais - pertencer, interagir e somar -, a UFMS reafirma seu compromisso com a sociedade sul-mato-grossense e com o Brasil. Somos uma universidade que forma profissionais e cidadãos, entende a diversidade como uma vantagem institucional, promove a inclusão e cria soluções para problemas complexos, promovendo a justiça social por meio do acesso ao conhecimento. E seguimos fazendo história, juntos! Juntos somos UFMS!



ESTUDO DE CASO

O modelo CEMPE e sua aplicação no setor de bioenergia: um estudo de caso sobre integração entre educação profissional e demanda agroindustrial em Mato Grosso do Sul.



POR ASSOCIAÇÃO DE PRODUTORES DE
BIOENERGIA DE MATO GROSSO DO SUL (BIOSUL)*

(*) Autores

Amaury Eduardo Pekelman
Presidente da Biosul.

Érico Flaviano Coimbra Paredes
Diretor técnico da Biosul.

Eliane Pereira dos Santos
Gerente de comunicação da Biosul.

78

Resumo

Este artigo analisa a experiência do Grupo de Trabalho de Bioenergia do Comitê Empresa-Escola (CEMPE) como modelo inovador de integração entre setor produtivo e educação profissional. Desenvolvido em Mato Grosso do Sul, o CEMPE surgiu como resposta aos desafios de qualificação da mão de obra em um contexto de pleno emprego, com taxa de desocupação de 4,5% em 2024. O estudo, de natureza qualitativa, baseia-se em documentos oficiais, atas de reuniões e dados setoriais coletados entre 2024 e 2025. Os resultados demonstram que o Grupo de Trabalho Bioenergia (GT), ao reunir representantes de Recursos Humanos das usinas, Sistema S, universidades, escolas e secretarias de educação analisou demandas

e perfil de vagas ofertadas pelas usinas que resultou no ajuste de unidades curriculares e validação de 11 microcertificações para atender as demandas de pessoas para o setor de bioenergia. A experiência revela que o modelo CEMPE, pela sua governança colaborativa e capacidade de remodelar o perfil educacional, alinhando-os às demandas do mercado, mesmo que em um período de médio e longo prazo, apresenta elevado potencial para replicação estadual e nacional como política pública de educação profissional articulada com o desenvolvimento agroindustrial.

Palavras-chave: Educação profissional, Qualificação, Bioenergia, CEMPE, Mercado de trabalho, Microcertificações.

Introdução

O setor de bioenergia em Mato Grosso do Sul configura-se como um dos pilares centrais da economia estadual, posicionando o estado entre os principais produtores nacionais de bioenergia a partir da cana e do milho. Com 22 unidades industriais em operação que geram mais de 33 mil empregos diretos e terceirizados e respondem por 17% do PIB industrial estadual, o segmento enfrenta o paradoxo característico de economias em pleno emprego: a crescente dificuldade em encontrar mão de obra qualificada em um mercado de trabalho com taxa de desocupação abaixo de 5%. Esta contradição tornou-se particularmente aguda diante da terceira fase de crescimento do setor, marcada por significativos investimentos na expansão do setor com novas possibilidades de produtos, a exemplo do etanol de milho e biogás, que demandam profissionais com novas competências técnicas.

Neste contexto desafiador, a criação do Grupo de Trabalho de Bioenergia pelo Comitê Empresa-Escola (CEMPE) em março de 2024 representou um importante passo na articulação entre setor produtivo, a educação profissional e o mercado de trabalho. A iniciativa, liderada pelo SESI-MS em parceria com a Associação dos Produtores de Bioenergia de Mato Grosso do Sul (Biosul), surgiu como resposta direta aos apelos das usinas que enfrentam crescentes dificuldades para preencher vagas em funções essenciais como operação de máquinas agrícolas, automação industrial e controle de qualidade, gargalos que ameaçam comprometer a capacidade de expansão e modernização do setor.

Desenvolvimento

A pesquisa para elaboração deste artigo adotou abordagem qualitativa, analisando minuciosamente um conjunto diversificado de fontes documentais que incluem as atas de reuniões realizadas pelo GT Bioenergia entre março de 2024 e fevereiro de 2025, os resultados do levantamento de demandas conduzido junto a 11 usinas associadas à Biosul e os dados detalhados sobre a validação de microcertificações desenvolvidas pelo SENAI. O setor de bioenergia em Mato Grosso do Sul, com sua produção de 48 milhões de toneladas de cana-de-açúcar na última safra (2024/2025), sendo o quarto maior produtor do país, aproximadamente 4 bilhões de litros de etanol, 2 milhões de toneladas de açúcar e capacidade de exportação de bioeletricidade equivalente ao consumo residencial de todo o estado, apresenta demandas específicas por profissionais qualificados nas mais diversas áreas, como agrícola, indústria, transporte e administrativo. Para minimizar as dificuldades na busca por pessoas qualificadas, as usinas em operação no Estado são ativas no desenvolvimento de ações que proporcionam diversos tipos de qualificação e incentivos nesse sentido, a exemplo do financiamento da Carteira Nacional de Habilitação (CNH) para formação de motoristas para máquinas e veículos pesados, criação de uma universidade para desenvolvimento de habilidades comportamentais e formação de lideranças, programas de capacitação e inclusão de Pessoas com Deficiência (PcD) e mulheres, além de projetos sociais e investimentos voltados para a educação básica nos municípios onde as usinas estão instaladas.

Nesse sentido, a proposta do CEMPE veio ao encontro dos anseios das empresas que atuam no

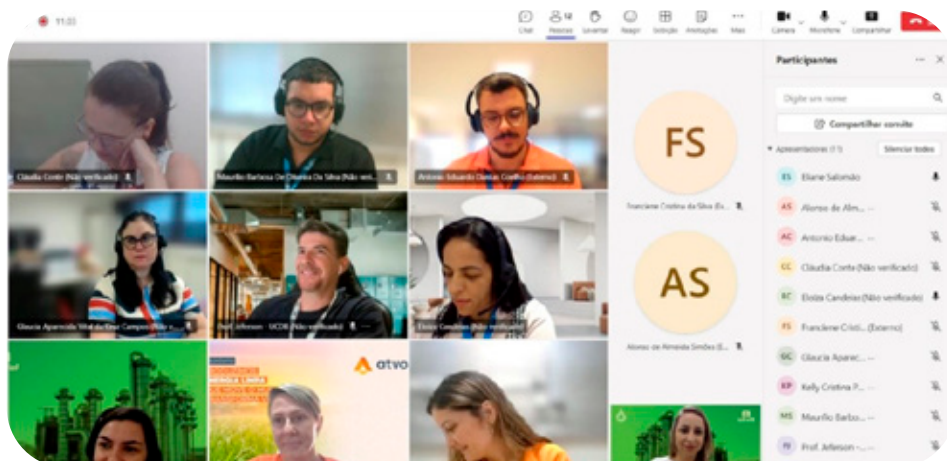
setor de bioenergia em mitigar os gargalos para a efetiva contratação de pessoas, independente do gênero, primeiro dispostas a se capacitar, além de buscar de crescimento profissional, aliando geração de emprego, renda e inclusão.

Com participação ativa, a Biosul integrou o CEMPE trazendo consigo mais três empresas associadas: Adecoagro, Atvos e Raízen. A partir dessa integração, o primeiro passo foi a criação do GT Bioenergia com os seguintes objetivos: mapeamento da demanda de vagas abertas pelas indústrias de bioenergia e funções com maior dificuldade para preenchimento; revisão das unidades curriculares de cursos de formação inicial e técnica disponíveis no mercado que atendam os gargalos do setor; integração das escolas, universidades e órgãos do trabalho e emprego com as indústrias de bioenergia; replicar ações inovadoras já desenvolvidas pelas indústrias na área de educação e inclusão. Além do grupo de trabalho dedicado ao setor, a entidade e empresas estiveram presentes nas agendas dedicadas à Logística e Infraestrutura e Pessoas com Deficiência (PcD), participação enriquecedora que proporcionou a troca de experiência e conhecimento nos respectivos temas junto a outros segmentos da indústria local.

Criado em abril de 2024, o GT Bioenergia deu passos importantes em direção aos objetivos estabelecidos. A partir da identificação do perfil de vagas abertas pelas usinas, notou-se fundamental a criação do GT Bioenergia para atender e integrar os atores importantes para o aperfeiçoamento de unidades curriculares e, em um segundo momento, desenvolvimento de microcertificações. Algumas delas, específicas para aplicação em ambientes escolares, experiência com foco na conexão entre escola e indústria.

O processo de estruturação e operação do GT Bioenergia desenvolveu-se em três fases distintas. A fase inicial de diagnóstico, marcada pela aplicação de um formulário respondido pela Biosul, instrumento que permitiu identificar as principais demandas de profissionais e vagas abertas pelo setor naquele momento. Como base para respostas, utilizou-se um levantamento realizado com 11 usinas que operam em Mato Grosso do Sul, sendo elas: Adecoagro Ivinhema, Adecoagro Angélica, Atvos Santa Luzia, Atvos Eldorado, Atvos Costa Rica, Energética Santa Helena, Fátima do Sul Agro-energética, Raízen Rio Brilhante, Raízen Passa Tempo e Raízen Caarapó e Rio Amambai Agroenergia. Alguns resultados foram cruciais para o andamento e compreensão das necessidades do setor. Como, por exemplo, 88% das usinas acreditam que a escolaridade de seus funcionários não é suficiente ou adequadas para as atividades exercidas por eles. Outro dado importante é que a maior demanda de vaga aberta se concentra nas atividades agrícolas, seguida pelas áreas da indústria, escritório e transporte. Além disso, formação de motoristas e operadores de máquinas agrícolas, bem como atividades de eletricista, instrumentista industrial e analista de energias renováveis lideram as vagas abertas pelas usinas em Mato Grosso do Sul.

O GT de Bioenergia foi iniciado com a participação de três empresas, sendo elas Adecoagro (2), Atvos (3) e Raízen (3). Já partindo das informações cedidas pela Biosul, a primeira reunião do grupo teve a análise e posterior validação de cinco unidades curriculares, vinculadas diretamente aos cargos de maior necessidade. Foram eles: Eletricista de Máquinas Agrícolas, Formação Técnica em Energias Renováveis, Instrumentação e Automação, Operação de Máquinas Agrícolas e Qualidade e Controle no Processo de Produção de



Primeira reunião do GT Bioenergia no formato virtual.

Etanol. Etapa que contou a análise dos atores participantes da primeira reunião do grupo, como os representantes das respectivas empresas, universidades e com a análise de especialistas técnicos das indústrias sobre o conteúdo e metodologia das unidades curriculares.

Um dos desdobramentos práticos do GT Bioenergia foi a realização de imersões técnicas promovidas pelo CEMPE em parceria com as usinas associadas à Biosul. Essas atividades, direcionadas a alunos do ensino médio da Escola Sesi, permitiram a aproximação entre a formação educacional e as demandas reais do setor. Em dezembro de 2024, 35 alunos da Escola Sesi de Naviraí participaram de uma visita à unidade da Adecoagro em Ivinhema (MS), onde vivenciaram as etapas de produção de

etanol, açúcar, bioeletricidade, biogás e biometano, desde o manejo da cana-de-açúcar até os processos industriais de fermentação e destilação.

A experiência, que integrou o programa de microcertificações validadas pelo GT, teve como objetivo despertar o interesse dos estudantes pelas carreiras técnicas do setor e demonstrar a aplicação dos conhecimentos curriculares em contextos reais. Durante a imersão, os alunos interagiram com profissionais das áreas de operação, manutenção e controle de qualidade, conhecendo as competências exigidas para funções como operador de máquinas agrícolas e técnico em energias renováveis, ambas identificadas como críticas no diagnóstico inicial do GT.



Imersão GT
Bioenergia na Escola
SESI Naviraí

Segundo relatos coletados durante a atividade, a iniciativa não apenas ampliou a percepção dos estudantes sobre as oportunidades na bioenergia, mas também reforçou a importância da articulação entre escolas e indústrias. Como resultado, 28 dos 35 participantes manifestaram interesse em cursar as microcertificações do SENAI/MS em áreas alinhadas ao setor, evidenciando o potencial do modelo CEMPE para reduzir lacunas entre a educação profissional e as demandas industriais.

Um dos avanços mais significativos alcançados pelo Grupo de Trabalho de Bioenergia no âmbito do Comitê Empresa-Escola (CEMPE) foi a aprovação e validação de onze microcertificações voltadas para a qualificação profissional no setor sucroenergético. Essas formações, desenvolvidas em estreita colaboração entre as usinas associadas à Biosul e o SENAI, foram minuciosamente estruturadas para atender às demandas técnicas identificadas no diagnóstico setorial, abrangendo desde os processos industriais básicos até competências especializadas em controle de qualidade e gestão da produção.

As microcertificações validadas incluem o curso de Fundamentos da Produção de Açúcar e Alcool (10 horas), que oferece uma visão introdutória sobre a cadeia produtiva do etanol, e o de Fundamentos de Recepção, Preparo e Extração (10 horas), essencial para as operações iniciais de processamento da cana-de-açúcar. Para as áreas laboratoriais, foram aprovadas três formações com 16 horas cada: Fundamentos das Técnicas Laboratoriais, Fundamentos de Análise Instrumental e Fundamentos de Análises Química e Microbiologia Aplicada ao Processo, todas críticas para o controle de qualidade nas usinas.

No âmbito dos processos industriais específicos, destacam-se as microcertificações em

Fundamentos de Tecnologia de Produção de Alcool (20 horas), Fundamentos de Tecnologia de Produção de Açúcar (20 horas) e Fundamentos de Tecnologia de Extração e Tratamento do Caldo (20 horas), que aprofundam conhecimentos técnicos essenciais para operações industriais. Complementando a estrutura formativa, foram incluídos cursos em Fundamentos de Manutenção Industrial (12 horas), Fundamentos de Planejamento e Controle da Produção - PCP (10 horas) e Fundamentos de Controle de Qualidade da Produção de Açúcar e Alcool (10 horas), atendendo às necessidades de gestão e manutenção preditiva identificadas pelas indústrias.

Com a conclusão do processo de validação, essas microcertificações tornaram-se disponíveis para capacitação da mão de obra do setor, podendo ser acessadas pelas indústrias mediante agendamento prévio junto ao SENAI. Essa iniciativa representa um marco na articulação entre educação profissional e demanda industrial em Mato Grosso do Sul, pois traduz as lacunas de qualificação identificadas em soluções educacionais ágeis e alinhadas às reais necessidades produtivas. A estrutura modular dessas formações permite ainda que as empresas adaptem a capacitação conforme suas prioridades operacionais específicas, oferecendo flexibilidade na aplicação dos cursos.

Esse resultado concreto do GT Bioenergia reforça a eficácia do modelo CEMPE de governança colaborativa, demonstrando sua capacidade de promover respostas ágeis e efetivas aos desafios de qualificação profissional em setores industriais estratégicos. A experiência bem-sucedida na validação dessas microcertificações sugere ainda seu potencial como referência para a formulação de políticas públicas de educação profissional técnica, podendo ser adaptada para outros segmentos

industriais que enfrentam desafios similares de escassez de mão de obra qualificada.

SETOR DE BIOENERGIA EM MS



22

UNIDADES INDUSTRIAIS



33 mil

EMPREGOS DIRETOS E INDIRETOS

AÇÕES DO GT BIOENERGIA NO CEMPE

- CRIADO EM ABRIL DE 2024
- USINAS ENVOLVIDAS: ADECOAGRO, ATVOS, RAÍZEN
- MAPEAMENTO DE VAGAS E FUNÇÕES CRÍTICAS
- REVISÃO DE CURRÍCULOS E VALIDAÇÃO DE 11 MICROCERTIFICAÇÕES* (SENAI-MS)
- IMERSÕES TÉCNICAS COM ALUNOS DA ESCOLA SESI

MICROCERTIFICAÇÕES VALIDADAS

- Fundamentos da Produção de Açúcar e Álcool (Etanol); da Recepção, Preparo e Extração; das Técnicas Laboratoriais; de Análise Instrumental; de Análises Químicas e Microbiologia Aplicada ao Processo; de Tecnologia de Produção de Álcool (Etanol); de Tecnologia de Produção de Açúcar; de Tecnologia de Extração e Tratamento do Caldo; de Manutenção Industrial; de

Planejamento e Controle da Produção – PCP; de Controle de Qualidade da Produção de Açúcar e Álcool (Etanol).

- Formações curtas e modulares, de 10 a 20 horas

RESULTADOS & PERSPECTIVAS DA IMERSÃO TÉCNICA DE ALUNOS DA ESCOLA SESI

- 28 de 35 alunos demonstraram interesse nas microcertificações e respectivas carreiras
- Modelo replicável para outras indústrias

Conclusão

A experiência concreta do GT Bioenergia do CEMPE demonstra de maneira evidente que a integração estruturada e sistemática entre indústria, educação e mercado de trabalho não apenas é viável, mas se mostra extremamente eficaz para superar os complexos desafios de qualificação profissional em contextos de pleno emprego. Nos diferenciais marcantes deste modelo estão a governança genuinamente participativa (através de comitês mensais com representação segmentada) e o foco preciso em competências específicas e mensuráveis, que configuram um arcabouço metodológico com elevado potencial para adesão de mais empresas de bioenergia e de replicação em outros setores e unidades federativas.

Como perspectivas para o aprofundamento e ampliação, sugere-se três eixos principais de atuação futura: a expansão do modelo para contemplar habilidades transversais cada vez mais demandadas, como sustentabilidade ambiental e saúde

mental no trabalho; o estabelecimento de um sistema robusto de monitoramento de egressos em longo prazo, capaz de avaliar os impactos reais das formações na trajetória profissional; e a articulação estratégica com políticas públicas já existentes, como o MS Qualifica, criando sinergias que potencializem os resultados tanto na área educacional quanto no desenvolvimento industrial sustentável.

Referências

BIOSUL. Ata da 1ª reunião do GT Bioenergia. Campo Grande, 4 abr. 2024. [S.l.], 2024. Não paginado.

COMITÊ EMPRESA-ESCOLA (CEMPE). Ata da 3ª Reunião do GT Bioenergia. Campo Grande, 15 maio 2024. 5 f.

FIEMS. Com visita a usina, alunos da Escola SESI de Naviraí descobrem o universo da bioenergia. 2024. Disponível em: <https://www.fiems.com.br/noticias/com-visita-a-usina-alunos-da-escola-sesi-de-navirai-descobrem-o-universo-da-bioenergia/59687>. Acesso em: 10 de maio 2025.

COMITÊ EMPRESA-ESCOLA (CEMPE). Ata de reunião GT Bioenergia. 19 fev. 2025. [S.l.], 2025. Não paginado.

BIOSUL. A evolução do setor de bioenergia de MS. 2025. 35 slides. Apresentação PDF. Acesso em: 10 jul. 2025.



TENDÊNCIAS DO ENSINO PROFISSIONALIZANTE

Navegando no futuro da educação profissional

POR SENAI-MS

86

Em um cenário global de transformações aceleradas, impulsionadas pela inovação tecnológica e pelas novas demandas do mercado de trabalho, a educação profissionalizante assume um papel crucial na formação de indivíduos aptos a enfrentar os desafios do século XXI. No coração de Mato Grosso do Sul, o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI/MS) emerge como um farol, não apenas acompanhando as tendências educacionais, mas também atuando proativamente na sua identificação e incorporação em suas metodologias e ofertas de ensino. Este artigo, fundamentado em dados e informações recentes, explora as principais tendências educacionais que o SENAI/MS vislumbra para o futuro e detalha as estratégias que a instituição emprega para se manter na vanguarda da formação profissional, impulsionando o desenvolvimento da indústria e da sociedade sul-mato-grossense.

O cenário das tendências educacionais

O panorama educacional contemporâneo é marcado por uma série de tendências interconectadas que moldam a forma como o conhecimento é adquirido, aplicado e disseminado. Para o SENAI/MS, algumas dessas tendências se destacam como vetores de transformação na educação profissional:

1. **A ascensão da educação híbrida e do aprendizado online personalizado:** a pandemia de COVID-19 acelerou a adoção de modelos de ensino a distância, revelando o potencial da combinação entre o aprendizado online e as experiências presenciais. A flexibilidade, o acesso a recursos digitais e a possibilidade de personalização do ritmo de estudo emergem como pilares da educação do futuro. O aprendizado adaptativo, impulsionado pela inteligência artificial, permite que o conteúdo e a metodologia se ajustem às necessidades e ao progresso individual de cada aluno, otimizando o processo de aprendizagem.
2. **A centralidade do desenvolvimento de competências e habilidades socioemocionais:** o mercado de trabalho moderno não busca apenas conhecimento técnico, mas também profissionais com um conjunto robusto de habilidades socioemocionais, como pensamento crítico, resolução de problemas complexos, criatividade, comunicação eficaz, colaboração e inteligência emocional. A capacidade de aprender continuamente (*lifelong learning*) e de se adaptar a novas situações também se torna essencial em um mundo em constante mudança.

3. A integração da Indústria 4.0 e das tecnologias emergentes: a quarta revolução industrial, caracterizada pela automação avançada, internet das coisas (IoT), inteligência artificial (IA), big data, robótica colaborativa e manufatura aditiva, redefine os processos produtivos e exige profissionais com novas competências digitais. A familiaridade com essas tecnologias e a capacidade de aplicá-las em contextos industriais tornam-se diferenciais competitivos cruciais.
4. A ênfase na Aprendizagem Baseada em Projetos (ABP) e em desafios reais: a metodologia tradicional de ensino, baseada na transmissão passiva de informações, perde espaço para abordagens mais ativas e engajadoras. A ABP coloca o aluno no centro do processo de aprendizagem, incentivando a aplicação prática do conhecimento na resolução de problemas autênticos e no desenvolvimento de projetos concretos, muitas vezes em parceria com o setor produtivo.
5. A importância da microaprendizagem e da formação contínua: em um mundo onde o conhecimento evolui rapidamente, a necessidade de atualização constante se torna imperativa. A microaprendizagem, através de módulos de conteúdo concisos e focados, e as oportunidades de formação continuada permitem que os profissionais adquiram novas habilidades e se mantenham relevantes ao longo de suas carreiras. Dentro deste contexto, o SENAI tem atuado em diversas frentes. Entre elas, destaca-se o desenvolvimento de um trabalho junto ao Comitê Empresa-Escola (CEMPE) para

levar microcertificações, permitindo que jovens estudantes ganhem novas habilidades e experimentem novas profissões ainda durante o ensino básico.

O radar do SENAI/MS

Consciente da dinâmica do cenário educacional e das demandas da indústria, o SENAI/MS adota uma postura proativa na identificação e incorporação das tendências emergentes. Suas estratégias abrangem diversas frentes:

1. Monitoramento contínuo do mercado e das inovações tecnológicas: o SENAI/MS mantém um olhar atento sobre as transformações no mundo do trabalho e as inovações tecnológicas que impactam os diversos setores da indústria. Através de estudos, pesquisas, participação em eventos e colaboração com empresas e outras instituições, a instituição busca identificar as novas demandas de mercado e as tecnologias que moldarão o futuro da produção.
2. Diálogo constante com o setor produtivo: A proximidade com as indústrias de Mato Grosso do Sul é um pilar fundamental da atuação do SENAI/MS. Através de parcerias, convênios e participação em fóruns e conselhos, a instituição mantém um diálogo constante com os empresários para compreender suas necessidades presentes e futuras de mercado profissional. Essa interação permite que o SENAI/MS ajuste seus currículos e crie novos cursos alinhados com as demandas do mercado. Neste âmbito,

outra frente estratégica que o SENAI vem construindo junto ao CEMPE é a sua participação ativa em Grupos de Trabalho (GTs). Essa atuação estabelece um canal de escuta ativa fundamental junto às indústrias, permitindo que o SENAI compreenda em profundidade suas demandas e expectativas, alinhando de forma ainda mais precisa suas ações e ofertas educacionais às reais necessidades do setor produtivo.

3. **Investimento em metodologias ativas e tecnologias educacionais:** o SENAI/MS tem investido na implementação de metodologias de ensino inovadoras, como a Aprendizagem Baseada em Projetos (ABP), o estudo de caso e a simulação, que promovem o desenvolvimento de competências técnicas e socioemocionais de forma integrada. A instituição também incorpora tecnologias educacionais em seus processos de ensino-aprendizagem, explorando o potencial de plataformas online, realidade virtual, realidade aumentada e inteligência artificial para enriquecer a experiência dos alunos e personalizar o aprendizado.

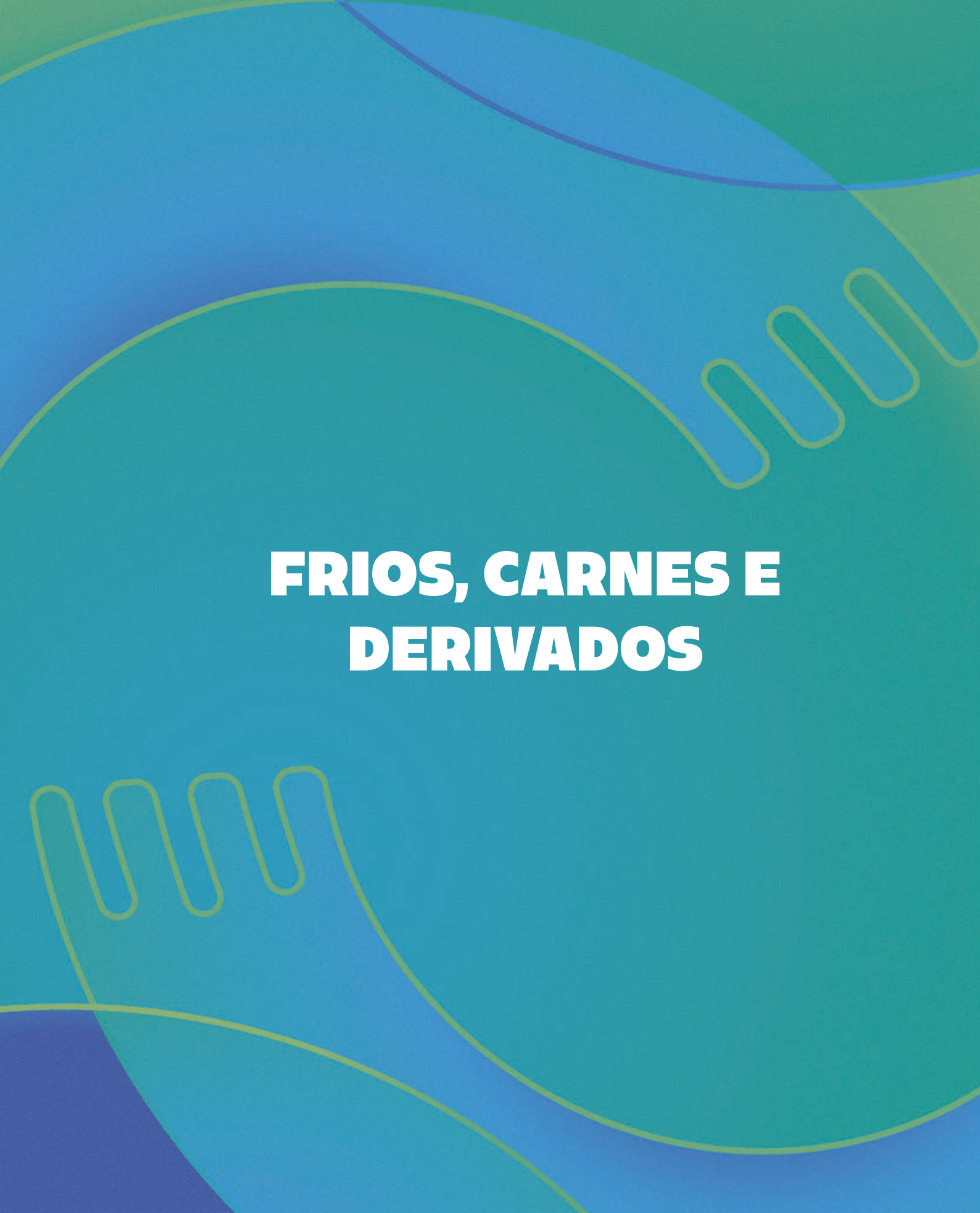
4. **Desenvolvimento de currículos flexíveis e modulares:** reconhecendo a necessidade de formação contínua e a diversidade de perfis dos alunos, o SENAI/MS busca desenvolver currículos mais flexíveis e modulares, que permitam a construção de trajetórias de aprendizagem personalizadas. A oferta de micro-cursos e a possibilidade de reconhecimento de aprendizagens prévias são exemplos dessa abordagem, que visa atender às demandas específicas dos indivíduos e das empresas.

5. **Capacitação e atualização constante do corpo docente:** a qualidade do ensino depende fundamentalmente da capacitação e da atualização dos seus instrutores. O SENAI/MS investe na formação pedagógica e técnica de seus docentes, preparando-os para utilizar novas metodologias, incorporar tecnologias educacionais e acompanhar as evoluções do mercado de trabalho. A troca de experiências e o acesso a programas de desenvolvimento profissional contínuo são prioridades.

O SENAI/MS como agente de transformação

Ao adotar uma postura proativa na identificação e incorporação das tendências educacionais, o SENAI/MS se consolida como um agente fundamental na transformação da educação profissional em Mato Grosso do Sul. A instituição não apenas prepara os futuros profissionais para as demandas do mercado, mas também contribui para o aumento da competitividade da indústria local e para o desenvolvimento social e econômico da região.

A visão do SENAI/MS para o futuro da educação profissional passa pela criação de um ecossistema de aprendizagem dinâmico e inovador, que integre a tecnologia, a prática, o desenvolvimento de competências e a colaboração com o setor produtivo. Ao antecipar as tendências e adaptar suas estratégias, o SENAI/MS reafirma seu compromisso de formar profissionais qualificados e alinhados com as necessidades do presente e do futuro, impulsionando o crescimento sustentável da indústria e da sociedade sul-mato-grossense.



FRIOS, CARNES E DERIVADOS

Sala do Migrante fortalece a indústria por meio da inclusão social



*POR SICADEMS

O SICADEMS – Sindicato das Indústrias de Frios, Carnes e Derivados do Estado de Mato Grosso do Sul – é uma entidade sindical patronal de primeiro grau, com abrangência estadual e quase três décadas de trajetória dedicada à representação e ao fortalecimento da indústria frigorífica sul-mato-grossense.

A instituição representa empresas que atuam no abate e processamento de bovinos, suínos, ovinos, aves e peixes, bem como na industrialização de seus derivados. Com uma atuação estratégica e proativa, o SICADEMS tem como missão defender os interesses do setor, tanto de forma preventiva quanto por meio do atendimento às demandas que se apresentam, sempre com foco na promoção do desenvolvimento sustentável da cadeia produtiva.

Além de zelar pela competitividade das indústrias representadas, o sindicato contribui ativamente para o progresso econômico e social de Mato Grosso do Sul, consolidando-se como um elo fundamental entre o setor produtivo, o poder público e a sociedade.

Atualmente, a entidade é presidida pelo empresário Régis Luiz Comarella, cuja gestão reforça o compromisso com a inovação, a responsabilidade socioeconômica e o fortalecimento institucional do setor frigorífico estadual.

O setor frigorífico consolida-se como um dos pilares da economia de Mato Grosso do Sul,

destacando-se tanto pela sua expressiva participação nas exportações quanto pela geração de empregos diretos em MS. No período de janeiro a abril de 2025, o segmento foi responsável por 28% do total exportado pelo estado, evidenciando um crescimento de 23% em relação ao mesmo período do ano anterior. Esse desempenho resultou em um aumento de 36% na receita gerada com exportações.

Os principais mercados de destino dos produtos sul-mato-grossenses são a China e os Estados Unidos, que juntos representam 41% das exportações do setor, demonstrando a forte inserção internacional da produção local.

Essa relevância econômica também se traduz em impacto social: o setor gera quase 37 mil empregos diretos, o que corresponde a 23,09% dos empregos formais registrados no estado.

Esses indicadores reforçam a importância estratégica do setor para o desenvolvimento econômico e social de Mato Grosso do Sul, consolidando-o como um vetor de crescimento sustentável e de competitividade global.

O SICADEMS vem desenvolvendo iniciativas concretas para resolver os desafios apresentados pelo setor. Neste documento, apresentamos uma dessas ações estratégicas: a criação da Sala do Migrante, um projeto inovador que busca suprir a escassez de mão de obra e, simultaneamente,

promover a inclusão e a dignidade de migrantes que chegam ao estado em busca de novas oportunidades.

A escassez de mão de obra apresenta-se como uma preocupação constante em diversos segmentos da indústria, e no setor frigorífico não é diferente. Com a expansão do setor, seja por meio da ampliação de plantas existentes, da abertura de novos mercados ou da instalação de novas unidades, a demanda por colaboradores é crescente. Apesar da incorporação de tecnologias em vários processos industriais, o setor frigorífico ainda depende fortemente da atuação humana, tornando a falta de trabalhadores um desafio urgente.

Neste contexto, surgiu o projeto Sala do Migrante, uma iniciativa pioneira no Brasil, idealizada e implementada com o apoio conjunto de diversas instituições: SICADEMS, Superintendência Regional do Trabalho, FIEMS, CEMPE, SESI, SENAI e UEMS.

Em funcionamento desde o final de fevereiro de 2025, a Sala está localizada nas dependências da Superintendência Regional do Trabalho e oferece aos migrantes diversos serviços: apoio à regularização migratória, encaminhamento ao mercado de trabalho, suporte social (como acesso a casas de acolhimento e serviços da assistência social), além de aulas de português, ofertadas por meio do programa UEMS Acolhe, presente em vários polos no estado.



Espaço do Saber do Migrante: sala abriga as aulas de português para os imigrantes dentro do projeto UEMS Acolhe e outras capacitações.

Segundo dados da FUNTRAB (Fundação do Trabalho de Mato Grosso do Sul), em 2024 mais de 24.250 vagas de emprego deixaram de ser preenchidas, sendo grande parte delas em frigoríficos. A Sala do Migrante contribui diretamente para reduzir esse déficit, funcionando como um elo entre migrantes qualificados e empresas com oportunidades disponíveis.

Além disso, a Sala também presta atendimento a empresas interessadas em contratar, oferecendo informações e encaminhamentos de candidatos. Em apenas dois meses de funcionamento, mais de 200 migrantes foram atendidos, oriundos de países como Angola, Argentina, Bolívia, China, Colômbia, Cuba, Guiné-Bissau, Haiti, Paraguai, Peru, República Dominicana e Venezuela.



Sala do Migrante: mais de 200 atendimentos desde sua inauguração, em fevereiro.

Somente em abril, em torno de 100 migrantes foram atendidos, sendo mais de 60 encaminhados para empresas de diversos segmentos, com destaque para frigoríficos como Boibras, Naturafrig e JBS. No polo da Superintendência, o programa UEMS Acolhe já conta com 30 alunos matriculados em aulas de português.

Um diferencial do projeto é o atendimento realizado por migrantes a outros migrantes, promovendo empatia e acolhimento. A equipe conta com a Sra. Mirtha Virgínia Carpio Diaz, Presidente da Associação Venezuelana, e o Sr. Junel Illora, Presidente da Associação dos Haitianos. Por viverem a realidade da migração, conseguem prestar um atendimento mais humanizado e eficaz.



Na sala, atendimento é feito também por imigrantes da Venezuela (Mirtha Díaz, que aparece sentada à mesa na imagem) e Haiti (Junel Ilora, que aparece apontando para o computador). Compondo a foto da esq. para dir.: Alexandre Cantero (SRTE-MS), Régis Comarella (Sicadems) e Régis Borges (SESI/MS).

A Sala do Migrante consolida-se como uma ponte estratégica entre o setor produtivo e a força de trabalho migrante, promovendo desenvolvimento econômico e inclusão social.

A iniciativa da Sala do Migrante é fruto da articulação promovida pelo CEMPE – Comitê Empresa-Escola, do qual o SICADEMS faz parte. O Comitê reúne representantes do ensino básico, técnico e superior, sindicatos e indústrias, setor público e outras entidades, sendo um espaço fundamental para o surgimento de soluções criativas e eficazes para desafios enfrentados pela indústria, como a escassez de mão de obra

A atuação do CEMPE tem gerado resultados concretos e extremamente positivos, demonstrando o potencial das parcerias interinstitucionais para enfrentar desafios estruturais do setor produtivo.

Embora os resultados iniciais já sejam expressivos, o SICADEMS acredita que o projeto da Sala do Migrante está apenas começando. Com o tempo, será possível realizar ajustes, identificar melhorias e ampliar o alcance das ações, tornando o projeto ainda mais eficaz. A expectativa é de que a iniciativa se fortaleça como modelo replicável em outras regiões e setores industriais.

O SICADEMS acredita na força transformadora da indústria, especialmente quando há união entre os elos da cadeia produtiva e instituições estratégicas. A criação da Sala do Migrante é um exemplo concreto de como inovação, compromisso e parceria podem gerar resultados significativos para o setor produtivo e para a sociedade como um todo, promovendo inclusão, desenvolvimento e dignidade.

SICADEMS EM NÚMEROS

Conheça o setor de frios, carnes e derivados em Mato Grosso do Sul.



28%

DAS EXPORTAÇÕES DO ESTADO
(JAN-ABR/2025)



41%

DAS EXPORTAÇÕES DO SETOR VÃO
PARA CHINA E EUA



+23%

DE CRESCIMENTO EM VOLUME
EXPORTADO (COMPARADO AO
MESMO PERÍODO DE 2024)



+36%

DE AUMENTO NA RECEITA COM
EXPORTAÇÕES



37 MIL

EMPREGOS DIRETOS NO SETOR
CORRESPONDENDO A 23,09%
DOS EMPREGOS FORMAIS EM MS

SALA DO MIGRANTE (FEV-ABR/2025)

+200

MIGRANTES ATENDIDOS

+100

ATENDIMENTOS SÓ EM ABRIL

+60

ENCAMINHAMENTOS PARA EMPRESAS

30

ALUNOS EM AULAS DE PORTUGUÊS
(POLO SUPERINTENDÊNCIA / UEMS ACOLHE)

PRINCIPAIS NACIONALIDADES ATENDIDAS

ANGOLA, ARGENTINA, BOLÍVIA, CHINA,
COLÔMBIA, CUBA, GUINÉ-BISSAU,
HAITI, PARAGUAI, PERU, REPÚBLICA
DOMINICANA E VENEZUELA.

DIFERENCIAL:

Atendimento feito por migrantes para
migrantes (envolvimento de membros da
Associação Venezuelana e da Associação
dos Haitianos)

INSTITUIÇÕES ENVOLVIDAS:

CEMPE, FIEMS, SESI, Senai, SICADEMS,
Superintendência Regional do Trabalho e
UEMS.

(*) O SICADEMS é o Sindicato das Indústrias de Frios, Carnes e Derivados do Estado de Mato Grosso do Sul. Entre em contato pelo e-mail sicadems.ind@gmail.com ou envie a sua mensagem pelo WhatsApp (67) 9 9292 0692.



TRABALHO E DIGNIDADE

Sala do Migrante e Espaço do Saber.

Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Mato Grosso do Sul, sua atuação com a Indústria no Estado de MS, visando o Pleno Emprego, o Desenvolvimento Sustentável, a inclusão de pessoas e o combate à informalidade, tráfico de pessoas e condição análoga de escravo.

POR ALEXANDRE MORAIS CANTERO*

O Ministério do Trabalho e Emprego, órgão da administração pública federal direta, que integra o Poder Executivo, possui como áreas de competência as seguintes diretrizes, conforme preleciona o [sitio Gov.br](http://gov.br):

- a. Política e diretrizes para a geração de emprego e renda e de apoio ao trabalhador;
- b. Política e diretrizes para a modernização do sistema de relações de trabalho e do sistema sindical;
- c. Fiscalização do trabalho, inclusive dos trabalhos portuário e aquaviário, e aplicação das sanções por descumprimento de normas legais ou coletivas;
- d. Política salarial;
- e. Intermediação de mão de obra e formação e desenvolvimento profissionais;
- f. Segurança e saúde no trabalho;
- g. Economia popular e solidária, cooperativismo e associativismo;
- h. Carteira de trabalho, registro e regulação profissionais;
- i. Registro sindical;
- j. Produção de estatísticas, de estudos e de pesquisas sobre o mundo do trabalho para subsidiar políticas públicas;
- k. Políticas de aprendizagem e de inclusão das pessoas com deficiência no mundo do trabalho, em articulação com os demais órgãos competentes;
- l. Políticas de enfrentamento às desigualdades no mundo do trabalho;
- m. Políticas direcionadas à relação entre novas tecnologias, inovação e mudanças no mundo do trabalho, em articulação com os demais órgãos competentes;
- n. Políticas para enfrentamento da informalidade e da precariedade no mundo do trabalho e ações para mitigar a rotatividade do emprego;

o. Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS

p. Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT.

Entretanto, é senso comum associar o Ministério do Trabalho e Emprego, e não raras vezes todo o sistema de proteção trabalhista, apenas sob a perspectiva da fiscalização do cumprimento da legislação trabalhista, e eventualmente pelo seu poder sancionador, através de lavratura do respectivo auto de infração, quando da inobservância das normas trabalhistas de cumprimento obrigatório.

Com efeito, analisar este órgão do Poder Executivo apenas por este ângulo é impor uma limitação não autorizada pela suas finalidades institucionais acima listadas e pelos princípios constantes da nossa Constituição Federal, que estabelece que nosso país constitui-se em Estado Democrático de Direito e possui como fundamentos republicanos a soberania; a cidadania; a dignidade da pessoa humana; os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e o pluralismo político. (CF/88, art. 1º, incisos, I, II, III e IV).

Portanto, tendo em mira as competências do Ministério do Trabalho e Emprego, na sua acepção ampla, e em conformidade com os ditames de nossa Constituição Federal, não há outro caminho a ser trilhado pela sua unidade descentralizada em Mato Grosso do Sul, representada pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, senão, para além das suas atribuições sancionadoras, a de fomento entre os atores da relação de emprego, empregador e empregado do denominado diálogo social.

Nesse sentido, se constituiu missão delegada pelo Exmo. Ministro do Trabalho e Emprego às Superintendências Regionais, dentre elas a de Mato Grosso do Sul, uma atuação colaborativa para a inclusão no pleno emprego e o cumprimento da Agenda Nacional de Trabalho Decente, que possui

como escopo “a geração de mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento; a erradicação do trabalho escravo e do trabalho infantil, em especial em suas piores formas; e o fortalecimento dos atores tripartites e do diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática.”

E não há como atingir tais objetivos, seja em nosso Estado ou em outras unidades da Federação Brasileira, que não seja por intermédio do diálogo social, vez que, ao contrário do que se apregoa em tempos de polarização política, possuímos mais pontos de convergência do que diferenças enquanto sociedade civil organizada.

E nossas relações de trabalho serão aperfeiçoadas e os objetivos da nossa República de erradicação da pobreza, livre iniciativa e construção de uma sociedade justa, fraterna e solidária somente serão alcançados quando se unirem através de ações e diálogo e em torno de objetivos comuns dos empregadores e empregados, com a necessária mediação do Estado, sem descurar, é evidente, os respectivos interesses de cada segmento que se manifesta especialmente por ocasião das negociações coletivas nas datas base das categorias profissionais.

Nessa perspectiva, trata-se de objetivo em comum a inclusão de pessoas no pleno emprego que atualmente vem sendo observado no Brasil, com a menor taxa de desemprego registrada no primeiro trimestre na última década, segundo dados publicados pelo IBGE, e com esta realidade sendo experimentada no âmbito de Mato Grosso do Sul, especialmente com a vinda maciça da Agroindústria para o Estado. Por outro lado, acresça a isso a perspectiva iminente da inauguração da Rota Bioceânica, sendo inequívoco que o pleno emprego é um cenário presente em nosso território estadual.

Realmente segundo dados da Semadesc (Secretaria de Meio Ambiente, Desenvolvimento, Ciência e Tecnologia) a *“taxa de desemprego em Mato Grosso do Sul caiu para 3,4% no trimestre de julho a setembro de 2024, segundo dados divulgados nesta sexta-feira (22) na PNAD Contínua (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua) do IBGE. É a quarta menor taxa de desocupação do Brasil, atrás de Rondônia, Mato Grosso e Santa Catarina. O índice é o menor para este período e o segundo menor da série histórica, iniciada em 2012, ficando atrás apenas do 4º trimestre de 2022 (3,3%). No trimestre anterior, de abril a junho de 2024, a taxa era de 3,8%.”*

Posto isto, considerando a missão institucional no sentido amplo do Ministério do Trabalho e Emprego, representado aqui no Estado de MS pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, é que se propôs no âmbito do CEMPE - Comitê Empresa-Escola a criação da Sala do Migrante, com o apoio do SICADEMS - Sindicato das Indústrias de Frios, Carnes e Derivados do Estado de MS, do SESI, SENAI e UEMS, e ainda com o apoio da Polícia Federal através da Delegacia de Imigração e da Delegacia da Receita Federal em MS.

A Sala do Migrante, uma iniciativa pioneira em MS, tem deixado de lado os “muros” erigidos pela polarização política presente na sociedade, construindo uma “ponte” entre o setor produtivo e as pessoas que chegam em nosso Estado para recomencem suas vidas, com o investimento no Espaço no âmbito da Superintendência, no térreo do prédio situado à Rua 13 de Maio, nº 3.214, no Centro de Campo Grande-MS, promovendo o SICADEMS a contratação do Presidente da Associação dos Haitianos e da Presidente da Associação dos Venezuelanos para prestar serviço de relevância

pública tanto para mitigar a exploração ilícita de mão de obra de estrangeiros, corriqueiramente vítimas de tráfico de pessoas, condição análoga de escravo e de informalidade e precarização de direitos trabalhistas de um lado e, de outro, possibilitando o atendimento da Indústria e Comércio com a necessária mão de obra para o crescimento sustentável do setor produtivo e, por consequência, da Agroindústria em Mato Grosso do Sul.

É uma política de Estado, decorrente do diálogo social, onde se une, com a mediação do Ministério do Trabalho e Emprego no âmbito estadual, a necessidade de mão de obra do setor produtivo com a inclusão de pessoas, na hipótese, migrantes internacionais que pretendem recomeçar suas vidas em solo sul-mato-grossense.

Essa iniciativa que atende o setor produtivo no tocante ao direcionamento de mão de obra mitiga a violação de direitos humanos e promove como anotado o crescimento sustentável em conformidade com a agenda de Trabalho Decente.

No entanto, a iniciativa criada no âmbito do CEMPE não se limitou à Sala do Migrante, que possui como escopo a emissão do CPF (Cadastro de Pessoa Física), Carteira de Trabalho Digital e Visto de Trabalho do Migrante Internacional (Visto de Residência Laboral), mas também juntamente com os parceiros do CEMPE, SESI, SENAI e UEMS, a criação do “Espaço do Saber”, que trata-se de uma sala de aula localizada no primeiro andar da Superintendência Regional do Trabalho onde os professores do projeto UEMS Acolhe promovem o Curso de Português para que o idioma não seja uma barreira para a integração e a inclusão dos migrantes internacionais na sociedade e no mercado de trabalho.

Em dois meses de funcionamento, inúmeras

empresas foram atendidas, após passarem cerca de 138 migrantes pela Sala, de mais de nove nacionalidades distintas, oferecendo suporte humanizado a migrantes e conectando estrangeiros a empregos, documentos e dignidade. Também a partir dessa iniciativa que foi amplamente apoiada pelo Presidente da FIEMS, Sérgio Longen, foi assinado um Protocolo de Intenções com a Câmara de Comércio do Paraguai para que os trabalhadores daquele país que desejem trabalhar na Indústria em Mato Grosso do Sul passem pela Sala do Migrante para obtenção da documentação necessária para a contratação dentro da formalidade e da legislação trabalhista, atendendo com essa medida a um só tempo a necessidade de mão de obra no setor produtivo no Estado, a inclusão de pessoas, o desenvolvimento sustentável e o combate ao tráfico de pessoas e a condição análoga à escravidão.

Atualmente se idealiza a abertura de espaços semelhantes na cidade de Dourados-MS, além da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego ter se colocado à disposição da SEMADESC através da Secretaria de Qualificação e Trabalho para que seja estabelecida uma parceria para inclusão dos migrantes no mercado de trabalho formal através do Programa Qualifica MS que conta com recursos do Governo Federal, para o direcionamento dos migrantes internacionais para as vagas de emprego no Estado de MS.

É importante ainda salientar que a oportunidade dada aos migrantes internacionais não retira em hipótese alguma a oportunidade de nenhum brasileiro nato ou sul-mato-grossense no mercado de trabalho, visto que a mão de obra nacional não é suficiente para atender a necessidade atual, e representa uma característica de nosso Estado marcado desde os primórdios pela integração de diversas etnias, culturas que formam a identidade de Mato Grosso do Sul.

A iniciativa da Sala do Migrante e do Espaço do Saber foi premiada no âmbito do CEMPE – Comitê Empresa-Escola e exposta no último Encontro Latinoamericano de Estudios e Intercâmbios – Gobernanza y Justicia Laboral, ocorrido na cidade de Córdoba, na Argentina, no período de 09 a 11 de abril deste ano, tendo sido compartilhada a experiência com demais países latino-americanos e de outros Estados brasileiros presentes no evento.

A iniciativa não soluciona o desafiador problema da necessidade de mão de obra e muito menos elimina as chagas sociais da exploração ilícita do trabalho de migrantes internacionais no território sul-mato-grossense e brasileiro, mas trata-se de um exemplo de como soluções criadas e efetivadas com a participação da sociedade civil, através do diálogo social entre empresas, pessoas e Estado de forma equilibrada e com propósitos republicanos de cidadania, livre iniciativa, valor social do trabalho e dignidade da pessoa humana, podem contribuir de fato para auxiliar o desenvolvimento e crescimento do setor produtivo rumo à construção de uma sociedade justa, fraterna e solidária, conforme valores professados em nossa Constituição Federal.

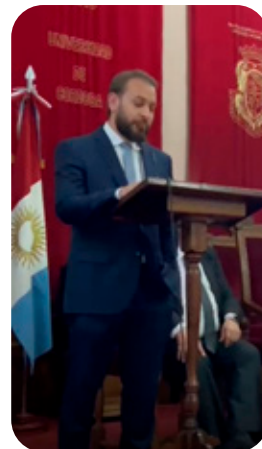


Sala do Migrante: Superintendente Regional do Trabalho Alexandre Cantero (esq.) e o Superintendente do SESI MS e Vice-Presidente do CEMPE Régis Borges (dir.).



Entrega da placa com a mensagem “Em reconhecimento à sua dedicação e compromisso com a integração e acolhimento dos povos irmãos em Mato Grosso do Sul por meio da Sala do Migrante, fortalecendo a inclusão na indústria e contribuindo para um futuro mais justo e acessível para todos”. Reconhecimento da iniciativa no âmbito do CEMPE – Comitê Empresa -Escola ao Presidente do SICADEMS, Régis Comarella (esq.) e o advogado e atual Superintendente Regional do Trabalho, Alexandre Morais Cantero (dir.) pelo Superintendente do Sesi-MS e Vice-Presidente do CEMPE, Régis Borges (centro).

Palestra proferida pelo Superintendente Regional do Trabalho, Alexandre Morais Cantero no Encontro Latinoamericano de Estudios e Intercâmbios – Gobernanza y Justicia Laboral, ocorrido na cidade de Córdoba, na Argentina. Tema: Sala do Migrante e Espaço do Saber – Uma iniciativa em prol dos Direitos Humanos e do Trabalho Decente.



(*) O autor é Advogado, Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela PUC-SP, foi Presidente da Comissão dos Advogados Trabalhistas da OAB/MS, Conselheiro Estadual da OAB/MS, Conselheiro Federal Suplente da OAB Nacional, Membro da Comissão de Direitos Sociais da OAB Nacional e atualmente exerce a função de Superintendente Regional do Trabalho e Emprego no MS, integra o Conselho do Sistema S da Indústria e Comércio, o CEMPE – Comitê Empresa-Escola e foi dos idealizadores da Sala do Migrante e do Espaço do Saber.

Referências

<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/institucional/base-juridica-e-competencias>
www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm

<https://www.ilo.org/pt-pt/regions-and-countries/americas/brasil/conheca-oit/oit-no-brasil>

<https://www.cnnbrasil.com.br/economia/macroeconomia/desemprego-chega-a-70-no-trimestre-encerrado-em-marco-diz-ibge/>

<https://www.semadesc.ms.gov.br/taxa-de-desocupacao-em-mato-grosso-do-sul-cai-para-34-no-trimestre-de-julho-a-setembro-de-2024-a-4a-menor-do-pais/>



Assinatura do Protocolo de Intenções entre FIEMS, Câmara do Comércio do Paraguai e Superintendência Regional do Trabalho. Da esq. para a dir. na foto: Diretor do SENAI-MS, Rodolpho Mangialardo; Vice-Presidente da FIEMS, Luiz Crosara Júnior; Diretor da Câmara de Comércio Paraguai-Brasil, Nevercindo Cordeiro; a empresária Simone Oliveira, proprietária da indústria Nilcatex Têxtil; Presidente da FIEMS, Sérgio Longen; Superintendente do Trabalho Alexandre Cantero; e Presidente do SICADEMS, Régis Comarella.



OPINIÃO

Uma nova solução para a formação de mão de obra no setor metalmeccânico



POR NILVO DELLA SENTA
/ SIMEMAE*

102

O Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e do Material Elétrico de Mato Grosso do Sul é a entidade representativa de primeiro grau da categoria, filiado à Federação das Indústrias do Estado de Mato Grosso do Sul. Sua carta sindical foi expedida em 25 de junho de 1979.

A categoria econômica representada é a da indústria metalmeccânica — desde a siderurgia, laminação, trefilação, fundição, artefatos de metal em geral — enfim, toda atividade industrial que transforma o metal, ferroso ou não ferroso, em produtos acabados, remanufaturados ou recuperados.

Nossa categoria representa a indústria de base brasileira e é altamente dependente de mão de obra qualificada. Com o passar dos anos, o setor industrial se diversificou e novos segmentos passaram a ocupar espaço no cenário produtivo e, naturalmente, também na demanda por qualificação profissional. Isso trouxe desafios adicionais para o setor metalmeccânico, que precisa agora buscar soluções próprias para formar e manter uma mão de obra técnica cada vez mais preparada.

Nosso sindicato sempre buscou articular, junto ao SENAI e demais instituições, parcerias para a formação de profissionais qualificados. E agora temos uma grande oportunidade de acelerar esse processo: a parceria entre empresas, escolas SENAI e demais instituições públicas e privadas de ensino, por meio do CEMPE — Comitê Empresa-Escola.

A importância dessa parceria é tão grande que, com esse projeto, estamos convictos de que resolveremos nosso principal desafio: a formação de mão de obra qualificada.

Digo isso porque essa parceria envolve programas de estágio, treinamentos profissionais, desenvolvimento de habilidades específicas e diversas ações voltadas à preparação de estudantes e trabalhadores para atenderem às necessidades reais das indústrias — especialmente aquelas voltadas ao setor metalmeccânico.

A grande sacada desse projeto são as microcertificações — ou minicursos — que poderão ser oferecidos diretamente aos trabalhadores das indústrias, com foco em qualificações específicas. Por exemplo: aprender a operar uma única máquina, depois outra, e assim por diante. Isso traz praticidade, rapidez e eficiência para o processo de qualificação dentro da própria indústria.



Reunião presencial do GT de Metalmecânica do CEMPE em fevereiro de 2025 dentro do Observatório da Indústria: discussão de novas demandas com a participação das indústrias e aprovação de 22 microcertificações do SENAI-MS para o setor.

Não menos importante é o fato de que essas microcertificações poderão ser oferecidas também nas escolas públicas e privadas, em paralelo ao ensino médio. Ou seja, os alunos terão a oportunidade de conhecer profissões desde cedo, o que os ajudará na escolha mais consciente do curso superior e na construção de uma carreira mais sólida e preparada para o mercado.

O resultado disso é a oferta de mão de obra qualificada. E, como consequência, teremos melhoria na qualidade dos processos, redução do tempo de adaptação de novos funcionários, aumento da produtividade e elevação da competitividade das indústrias.

Ao integrar o CEMPE, nosso sindicato se fortalece perante a sociedade e, principalmente, junto às indústrias, ao contribuir efetivamente para a solução de uma das maiores dores do setor.

Com a melhoria na qualidade da mão de obra, teremos o fortalecimento da indústria metalmeccânica em nosso estado, gerando mais oportunidades

de emprego e contribuindo para a melhoria da qualidade de vida da população.

O fortalecimento do setor também impulsiona o desenvolvimento econômico de Mato Grosso do Sul, atrai investimentos, fomenta a inovação e cria um efeito multiplicador sobre outros segmentos da economia, contribuindo para um crescimento mais sustentável.

Além disso, uma indústria metalmeccânica mais forte abre portas junto ao governo estadual, viabilizando apoios, parcerias e soluções para demandas que hoje ainda desestimulam o investimento e a expansão do setor.

(*) Nilvo Della Senta é engenheiro mecânico, proprietário da ND Metal, presidente do Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e do Material Elétrico de Mato Grosso do Sul (Simemae-MS) e diretor-tesoureiro da Federação das Indústrias do Estado de Mato Grosso do Sul (FIEMS).



SESI Sistema **FIEMS**





SESI Sistema
FIEMS