



DADOS DO TRABALHO

CÓDIGO DE IDENTIFICAÇÃO: 334

TÍTULO

Busca ativa de emprego SINE-MG

ÓRGÃO/ENTIDADE EXECUTOR(A)

Secretaria de Estado de Trabalho e Desenvolvimento Social

CATEGORIA

Ideias Inovadoras Implementáveis

MODALIDADE

Inovação em Processos Organizacionais

ÁREA TEMÁTICA

SIMPLIFICAÇÃO DE PROCESSOS DE TRABALHO

PÚBLICO ALVO

Usuários do SINE ? Cidadãos em busca de emprego formal e empregadores.

RESUMO

A proposta consiste em otimizar o processo de captação de vagas nas unidades de atendimento do SINE-MG por meio



da produção, distribuição e aplicação de informações estratégicas sobre o mercado de trabalho. Trata-se, assim, da montagem de um banco de dados com informações do CAGED e do registro cadastral das empresas contribuintes do ICMS/MG. Esse banco possibilitará o mapeamento das oportunidades de emprego existentes no estado, com indicação de territórios, municípios, setores de atividade econômica, dados cadastrais das empresas etc. Tais dados serão traduzidos em boletins de informações customizados para as unidades de atendimento do SINE. A partir daí os atendentes das unidades receberão treinamento sobre captação de vagas e os resultados do processo serão monitorados. As informações sobre mercado de trabalho, por fim, também serão encaminhadas à imprensa local, conselhos de trabalho, sindicatos e outros atores participantes do debate sobre a geração de emprego e renda.

PALAVRAS-CHAVE

Geração de emprego e renda; captação de vagas; gestão de processos

PROBLEMA ENFRENTADO OU OPORTUNIDADE PERCEBIDA

O processo de captação de vagas consiste na busca, pelas unidades do SINE (Sistema Nacional de Emprego), de oportunidades de trabalho junto aos empregadores para os trabalhadores. Atualmente, esse processo não possui uniformidade e padronização. A busca por empresas e oportunidades de colocação para o trabalhador acontece com base no conhecimento empírico mais imediato dos coordenadores das unidades ou a partir de algum outro critério subjetivo. Em outras palavras, não existe, no âmbito das unidades de atendimento, uma análise sistemática do desempenho do mercado de trabalho capaz de orientar adequadamente a ação de busca das empresas e de oportunidades de trabalho. Falta, portanto, uma inteligência organizacional com informações estratégicas para a devida execução do processo de captação de vagas. Esse problema dificulta as ações de geração de emprego e renda, a implementação da Agenda do Trabalho Decente e a inclusão no mercado do público em situação de vulnerabilidade social através do Sistema Público de Trabalho no estado de Minas Gerais.

A falta de padronização e uniformidade do processo de captação de vagas reflete na gestão do convênio do SINE. As ações do SINE são financiadas por meio do Convênio Plurianual Único (CPU/2012-2017). Nesse modelo, a União aporta recursos financeiros e o estado de Minas Gerais uma contrapartida. O montante de recursos obtidos é alocado pelo estado que, assim, estabelece uma cooperação técnica com os municípios para a execução das ações de geração de emprego. Para a devida operacionalização desse arranjo, a União repassa, juntamente com a meta financeira, uma meta física global para o estado. Esse, por sua vez, distribui essa meta física entre os municípios com os quais possui cooperação técnica. Segundo a minuta de celebração do convênio, o montante concedido pela União é de R\$50.644.269,75, distribuídos entre 2012 e 2017, ao passo que o Estado de Minas Gerais deve alocar como contrapartida, durante o mesmo período, o valor de R\$5.627.141,08. Isso totaliza R\$56.271.410,83 em recursos para a operacionalização do SINE em Minas Gerais durante a vigência do convênio.

A meta de vagas captadas é umas mais críticas e sensíveis para o estado de Minas Gerais no âmbito da gestão do Convênio do SINE. Essa medida influencia outras metas importantes também previstas no CPU/2012, tais como ?Colocados?, isto é, o número de trabalhadores que ingressaram em uma vaga de emprego através do SINE; ?Segurados Colocados?, referente ao número de trabalhadores colocados durante o período de recebimento do benefício do Seguro Desemprego e ?Vagas Captadas Ocupadas?, correspondente ao número de trabalhadores que ocuparam vagas captadas pelo SINE. O não cumprimento das metas dentro dos parâmetros fixados no Convênio com o Ministério do Trabalho implica a possibilidade legal de glosas de gastos e, consequentemente, maiores ônus para o



Governo do Estado de Minas Gerais

tesouro estadual.

Alguns resultados desde 2015 ilustram esse fato. Em 2015, houve 25.655 colocações para as 71.110 vagas captadas, uma razão de 36,08%, enquanto de janeiro a maio de 2016 o coeficiente permaneceu próximo ao mesmo patamar ? 39,5% (8.380/21.214). Isso mostra que, mesmo havendo uma demanda por postos de trabalho maior do que a oferta, o aproveitamento das vagas captadas é inferior à metade. A recolocação de beneficiários do Seguro-Desemprego também se mostrou problemática: também em 2015, o total de segurados colocados (3.835) correspondeu somente a 0,57% das emissões do Seguro-Desemprego (675.433); em 2016, até o mês de maio, esse coeficiente foi ainda menor ? 0,41% (1.555 / 283.510).

Outro aspecto a ser observado é que na atual conjuntura econômica a falta de uniformidade e padronização do processo de captação de vagas nas unidades do SINE torna a performance dessa ação ainda mais problemática. A retração do mercado de trabalho e do nível de atividade exige das unidades de atendimento uma percepção permanentemente atualizada, e mais aguçada, das tendências de emprego no estado de Minas Gerais. Isso porque as oportunidades de trabalho encontram-se mais escassas, em comparação com os anos anteriores, mesmo que ainda existam alguns nichos de ocupações que as unidades de atendimento podem não estar percebendo, como demonstrado a seguir.

No ano de 2014, o saldo de admitidos e desligados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) em Minas Gerais apresentou o valor negativo de (-7.516). Mesmo assim, algumas divisões da Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE 2.0) tiveram movimentações positiva, com destaque para, por exemplo, ?Comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas?, cujo saldo foi (16.839).

A existência de esferas do mercado de trabalho que apresentam dinâmica distinta da média geral pode ser constatada também pelo número de municípios com saldo positivo no CAGED (em anexo). Nesse sentido, não obstante o saldo negativo de Minas Gerais em 2014, 533 municípios (62%) apresentaram saldo positivo nesse mesmo ano. De forma análoga, em 2015, o saldo do CAGED do estado apresentou retração de 203 mil postos de trabalho e, mesmo assim, 309 municípios apresentaram saldo positivo em três das vinte e uma seções da classificação da CNAE 2.0.

Em 2016, levando em conta os dados apurados até maio, a tendência de retração do mercado de trabalho em Minas Gerais permanece, com um saldo negativo de (-14.516) postos de trabalho. Entretanto, mesmo com essa retração, o estado tem sido destaque nacional na geração de emprego. Em abril, obteve o segundo lugar no ranking do CAGED entre os estados da federação e em maio ficou em primeiro lugar com, respectivamente, (3.886) e (9.304) novos postos de trabalho. Esses dados, naturalmente, não são indícios suficientes para afirmar que Minas Gerais esteja em processo de reversão firme e definitiva da situação recente de aumento do desemprego.

As diversas desagregações analíticas do CAGED revelam que ainda há uma predominância de desaquecimento do mercado de trabalho nos maiores centros econômicos do estado. A recuperação do saldo positivo em 2016 nos dois meses destacados anteriormente tem como principal causa a dinâmica do mercado de trabalho no setor agrícola. No acumulado dos meses de abril e maio o saldo geral de Minas foi de (13.190), enquanto a seção ?Agricultura?, conforme tipificação da CNAE 2.0, teve um saldo bem maior, de (27.044) - o que por si só indica que o resultado agregado dos demais setores ainda é negativo.

Essa nova configuração do mercado de trabalho da atual conjuntura econômica ainda não foi devidamente processada pelas unidades de atendimento do SINE. Um dos indicativos mais preocupantes dessa situação, que reforça a gravidade do problema aqui discutido, é a redução relativa da captação de vagas maior que a própria retração relativa do número de admitidos no CAGED. Conforme aponta o Quadro 1(em anexo), o número de admissões no estado foi cerca de 2,3 milhões em 2014; 1,8 milhões em 2015; 700 mil em 2016, até o mês de maio. O número de vagas captadas pelo SINE nos anos períodos apontados, respectivamente, foi perto de 138 mil, 71 mil e 21 mil. Enquanto a queda no número de admitidos entre 2014 e 2015 foi por volta de 20,5%, a queda para o mesmo período para a quantidade de vagas captadas foi de 48,4%, algo mais que duas vezes maior. O mesmo tipo de perda pode ser observado em 2016: se considerarmos a proporção das vagas captadas e admitidos, em 2014 o número de captação correspondia a 5,96% do total de admitidos; em 2015 caiu para 3,87% e em 2016 encontra-se em 3,02%.



A falta de uniformidade e padronização do processo de captação de vagas na atual conjuntura, portanto, está agravando ainda mais a performance dessa ação. É possível que as unidades estejam a replicar a compreensão que construíram intuitivamente sobre o mercado de trabalho durante o último período de expansão do emprego. Logo, podem estar a procurar oportunidades de colocação para o trabalhador em locais e setores da atividade econômica que estão sentindo mais intensamente os efeitos da crise.

De maneira complementar, acredita-se que um quantitativo menor de energia pode estar sendo desprendido na busca de oportunidades de vagas pelas unidades em função da forte veiculação de notícias sobre o atual arrefecimento da geração de emprego. Tais notícias, via de regra, apresentam resultados de pesquisas e análises sobre o mercado de trabalho que possuem uma periodicidade maior e uma desagregação menor. Para o processo de captação de vagas, contudo, as unidades necessitam de informações de periodicidade menor e desagregação maior. Informações com essa característica são fundamentais para abordar o problema da falta de uniformidade e padronização do processo em tela. Em síntese, o problema alvo de discussão do presente projeto é a falta de padronização do processo de captação de vagas nas unidades do SINE/MG. Essa problemática, por sua vez, relaciona-se com a dinâmica de gestão do convênio do SINE e, assim, pode gerar maiores ônus para o tesouro estadual. Além disso, na atual conjuntura de retração do mercado de trabalho, o desempenho do processo de captação de vagas tem apresentado uma performance ainda mais insatisfatória em função da ausência de um fluxo de informações qualificadas, atualizadas e tempestivas, acompanhada de uma sistemática de treinamento e monitoramento, para as unidades de atendimento do SINE.

JUSTIFICATIVA

A rede de atendimento do SINE, atualmente, possui 133 unidades de atendimento distribuídas em todo o estado, sendo que sua taxa de cobertura abrange 86,25% dos microterritórios de desenvolvimento do governo do estado - 71 dos 80 totais. Do ponto de vista de alcance populacional, a abrangência do SINE é também bastante relevante. Os 100 municípios que sediam postos de atendimento somam juntos 63% do total da População Economicamente Ativa (PEA) do estado. Sob a mesma ótica, mas analisando a porcentagem da população dos microterritórios com e sem unidade do SINE, 95% da PEA de Minas Gerais está nos microterritórios com pelo menos uma unidade de atendimento.

Conforme aponta o Quadro 2 (em anexo), nos anos de 2014, 2015 e 2016 (até maio), 115, 23 e 113 municípios de Minas Gerais, respectivamente, tiveram um saldo positivo do CAGED superior a 100. Averiguando as unidades do SINE presentes nas 115 municipalidades que geraram mais de cem novos postos de trabalho em 2014, 35,65% possuíam unidade de atendimento. Já dos 23 municípios do ano de 2015, 34,78% sediavam unidades do SINE. Por fim, dos 113 municípios identificados com saldo positivo maior que 100 novos postos de trabalho em 2016 até maio, 9,73% possuem unidades do SINE.

Contudo, além da uma análise do ponto de vista municipal, é preciso compreender a atuação dos aparelhos do SINE em âmbito microterritorial, uma vez que esses aparelhos de atendimento possuem alcance regional. Em outras palavras, as unidades do SINE, via de regra, estão alocadas em cidade de porte maior. Todavia, as cidades de porte menor próximas as unidades utilizam os serviços do Sistema Nacional de Emprego. Por isso a necessidade de se analisar a cobertura das unidades de atendimento a nível microterritorial. Nesse sentido, 32, 3 e 47 microterritórios de desenvolvimento geraram mais de cem novos postos de trabalho em 2014, 2015 e 2016, respectivamente, e 93,75%, 66,67% e 91,49% na devida ordem são compreendidos pela rede de atendimento do SINE com, pelo menos, um posto de atendimento (Ver Quadro 2, em anexo).

De acordo com dados do Ministério do Trabalho, em um universo de 597.190 pessoas, o perfil do trabalhador usuário dos serviços do SINE no último biênio (2014-2015), do ponto de vista etário, foi: 35% dos trabalhadores possuem



entre 18 e 24 anos idade; 8% entre 50 e 64 anos; 4% até 17 anos. Do ponto de vista da escolaridade, para o mesmo biênio, 38% possuem o ensino médio completo; 23% ensino fundamental incompleto; 15% ensino médio incompleto; 11% ensino fundamental completo; 6% ensino superior incompleto; 6% ensino superior completo e 1% são analfabetos. Do ponto de vista da renda percebida durante as experiências profissionais desses trabalhadores, os dados apontam que a maioria recebeu entre 1 e 1,5 salários mínimos.

Paralelamente ao perfil do público do SINE, os dados de admissão do CAGED demonstram que, para o mesmo biênio (2014-2015) a movimentação do mercado de trabalho seguiu uma tendência muito próxima, conforme o Gráfico 3 (em anexo) aponta. Nesse sentido, dos 4,1 milhões de admissões no mercado de trabalho em 2014 e 2015, 30,8% dos trabalhadores tinha entre 18 e 24 anos; 26% entre 30 e 39 anos; 18,4% entre 25 e 29 anos; 13,4% entre 40 e 49 anos; 7% entre 50 e 64 anos e 4,2% até 17 anos.

Em relação à escolaridade, as admissões em Minas Gerais registradas pelo CAGED também convergem com o perfil do público do SINE. Dessa forma, 47% das vagas foram preenchidas por trabalhadores com ensino médio completo; 19% com fundamental incompleto; aproximadamente 12% tanto para o nível fundamental completo quanto para o nível médio incompleto; 6% das admissões foram preenchidas por trabalhadores com nível superior completo e 3% com superior incompleto, somente 0,64% das admissões foram de trabalhadores analfabetos. O Gráfico 4 (em anexo) sintetiza essa realidade.

No mesmo biênio, ao se analisar o valor do salário na data de admissão em Minas Gerais, teve-se uma média de R\$ 1.080,04. Do ponto de vista dos trabalhadores admitidos no mercado de trabalho formal, 55,4% recebiam na data de admissão entre 1 e 1,5 salário mínimo; maioria seguida de longe pela faixa inferior, de 0,5 a 1 salário com 15,6%, e pela superior, de 1,5 a 2 salários mínimos com 14,9%, e, em quarto lugar, a faixa de 2 a 3 salários mínimo com 7,2%, complementando no agregado mais de 90% dos trabalhadores admitidos, deixando clara a concentração dos valores da maior parte desse universo em torno do salário mínimo.

Portanto, ao se comparar as admissões do mercado de trabalho mineiro e do público cadastrado na rede de atendimento do SINE, verifica-se uma grande convergência na distribuição de faixa etária, escolaridade e da faixa salarial. Isso por si só é uma forte evidência de que o público que procura os serviços do SINE tem um perfil médio que corresponde com o das vagas oferecidas no mercado de trabalho formal em Minas Gerais. Soma-se a esse fato, a convergência de alocação dos postos do SINE com a dinâmica do mercado de trabalho sintetizada no Quadro 2 (em anexo).

Em outras palavras, levando-se em conta o alcance da rede de atendimento do SINE em Minas Gerais e a proximidade do perfil geral do público atendido pelo SINE e dos admitidos no mercado de trabalho, vê-se a necessidade de produções de informações sobre o desempenho do mercado de trabalho mineiro em diferentes recortes analíticos através de dados atualizados do CAGED e de outras formas de informações complementares. Assim, será possível a padronização do processo de captação de vagas que, a partir de um fluxo de informações e um conjunto de ações pré-estabelecido, se tornará a principal ferramenta para a ampliação da colocação dos trabalhadores no âmbito das unidades de atendimento do SINE.

Isto posto, mensalmente, a partir da divulgação dos dados do CAGED, a equipe da Secretaria de Trabalho e Desenvolvimento Social (SEDESE/MG) montará um banco de dados com diferentes recortes analíticos, tais como saldo de geração de empregos, setor de atividade econômica (CNAE 2.0) cidades, territórios, microterritório, faixa etária, escolaridade, salário de admissão, dentre outros. Esses dados serão unidos com a relação de dados cadastrais das pessoas jurídicas contribuintes do ICMS/MG, somando, assim, as seguintes informações: nome do estabelecimento, endereço, telefone, e-mail, CNPJ, setor de atividade econômica (CNAE 2.0) etc. [As informações cadastrais das pessoas jurídicas contribuintes do ICMS/MG serão obtidas por meio de um convênio de cooperação técnica entre a Secretaria de Estado da Fazenda (SEF/MG) e a Secretaria de Trabalho e Desenvolvimento Social (SEDESE/MG). Esse convênio já se encontra em nível avançado de negociação, validado tecnicamente e em processo de coleta de assinatura das partes.]

Esse banco de dados será traduzido em boletins mensais de informações personalizadas para as unidades do SINE



Governo do Estado de Minas Gerais

localizadas nas regiões onde for constatada maior movimentação do mercado de trabalho. A partir dessas informações, o coordenador da unidade terá condições de fazer uma busca mais objetiva e precisa das oportunidades de emprego para o trabalhador, otimizando, assim, a captação de vagas no âmbito das unidades.

Paralelamente ao envio do boletim de informações personalizadas para as unidades, outra equipe da SEDESE promoverá o treinamento e atualização dos atendentes das unidades. Esse treinamento consistirá em discutir a própria dinâmica do mercado de trabalho com a equipe de atendentes das unidades a partir dos dados do boletim de informações, apresentar os nichos de empregos identificados, discutir as normativas que orientam a captação de vagas, apresentar estratégias de relacionamento com as empresas, boas práticas de administração das vagas cadastradas nas unidades de atendimento, mecanismo de convocação dos trabalhadores cadastrados no SINE para oportunidades de trabalho, uso do sistema de atendimento do Ministério do Trabalho (?Mais Emprego?) e sensibilização da equipe. As informações sobre o desempenho do mercado de trabalho local também serão distribuídas a imprensa local, conselhos e comissão de trabalho, câmaras municipais, prefeituras, sindicatos e outros parceiros relevantes no debate sobre geração de emprego e renda. A distribuição junto à imprensa local será feita em parceria com a Assessoria de Comunicação Social da SEDESE (ASSCOM/SEDESE) que já possui uma relação de veículos de comunicação disponíveis para a repercussão das informações do mercado de trabalho a nível local. Via de regra, a ASSCOM da SEDESE procurará viabilizar a divulgação dessas informações por meio também da Agência Minas, a fim de potencializar a repercussão da notícia. A distribuição das informações para os conselhos e comissão de trabalho será feita em parceria com o Conselho Estadual de Trabalho, Emprego e Renda (CETER/MG). Esse órgão, cuja gestão executiva fica a cargo da SEDESE, possui a relação de conselhos e comissões municipais de trabalho em funcionamento no estado de Minas Gerais. O contato com as Câmaras Municipais, Prefeituras e Sindicatos será feita por um mailing que a SEDESE possui para fins de gestão dos Convênios de Cooperação Técnica das unidades do SINE nos municípios.

Esse conjunto de ações terão seus resultados monitorados. Inicialmente, serão acompanhadas as metas previstas no Convênio Plurianual Único (CPU SINE 2012), quais sejam: vagas captadas, trabalhadores colocados, segurados colocados e vagas captadas ocupadas. À medida que o projeto de melhoria do processo de captação de vagas for implementado, será avaliada a necessidade de inclusão, retirada ou ajuste dessas metas, bem como outros indicadores. Em síntese, a partir da análise mensal do mercado de trabalho em Minas Gerais, serão executadas um conjunto de ações que concorrem para a otimização do processo de captação de vagas. Os boletins e o treinamento destinam-se as unidades do SINE e visa atacar um ponto central do processo de captação de vagas que são os postos de atendimento. O repasse das informações do mercado de trabalho visa mobilizar atores relevantes e de peso institucional no debate sobre a geração de emprego e renda, a fim de ampliar a compreensão em torno do desempenho local do mercado de trabalho e angariar parceiros. O monitoramento das ações por meio das metas será o mecanismo de apreensão da efetividade do projeto de otimização do processo de captação de vagas.

Espera-se que essa estratégia potencialize, devido à maior oferta de postos de trabalho nas unidades de atendimento do SINE, a maior colocação dos cidadãos mineiros no mercado de trabalho. Assim, será possível melhor gestão do Convênio entre a SEDESE e o Ministério do Trabalho, bem como a Implementação da Agenda do Trabalho Decente e a inclusão no mercado de trabalho do público em situação de vulnerabilidade social.

OBJETIVO

O objetivo é reduzir a assimetria de informações entre os agentes, melhorando captação de vagas. Essa melhoria visa potencializar o desempenho das unidades de atendimento do SINE com vistas às metas estabelecidas. Por fim, pretende ainda ampliar a compreensão do desempenho do mercado de trabalho a nível local.



RESULTADOS ESPERADOS PARA O GOVERNO E/OU SOCIEDADE

Pretende-se com esse projeto de melhoria de processo de captação de vagas mitigar os efeitos do desemprego crescente em Minas Gerais, conforme o Gráfico 5(em anexo), em sintonia com a Agenda do Trabalho Decente, uma vez que a colocação dos trabalhadores pelas unidades do SINE ocorre dentro de todos os parâmetros legais previstos na CLT e nas demais legislações trabalhistas. Além desses resultados mais gerais, as melhorias obtidas no processo de captação de vagas podem trazer um ganho de eficiência na política pública de trabalho, sobretudo no âmbito do Programa Seguro-Desemprego, custeado pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador. Isso porque, como foi demonstrado neste trabalho, o número de recolocações de segurados é ínfimo em relação ao universo de beneficiários, problema que pode ser minimizado com uma captação de vagas mais efetiva.

DIFÍCULDADES QUE PODEM SER ENFRENTADAS DURANTE E/OU APÓS SUA IMPLANTAÇÃO

O desafio mais claro é garantir a adesão a uma mudança no comportamento e na rotina de trabalho das equipes das unidades de atendimento do SINE. Isso porque todos os processos de atendimento da captação de vagas, embora disponham de um sistema de informação de suporte, são executados por pessoas. Será necessário, portanto, por parte da SEDESE, um esforço de conscientização dos atendentes. Espera-se garantir a adesão a esse projeto de melhoria de processo por meio dos boletins de informações sobre o mercado de trabalho e das capacitações e treinamentos previstos para os atendentes. Além disso, outro elemento de sensibilização será a própria repercussão das notícias sobre o desempenho do mercado de trabalho local junto aos atores relevantes no debate sobre geração de emprego e renda.

ESTUDOS PRELIMINARES (SE HOUVER)

Boa parte dos recursos necessários para a implementação do projeto já estão alocados na SEDESE/MG. Para se fazer a análise dos dados e os boletins de informações, tem-se dois estagiários. Para se fazer a arte dos boletins, será utilizado o profissional de designer da ASSCOM da SEDESE. Os boletins de informação sobre o mercado de trabalho para as unidades do SINE e para os outros atores serão digitais, sem custos de impressão e distribuição, portanto. Para a veiculação das notícias sobre o mercado de trabalho na imprensa local, será feita uma articulação com a ASSCOM da SEDESE/MG dentro dos recursos orçamentário e financeiros já previstos. [Vale ressaltar que os boletins de informação para as unidades serão diferentes dos boletins de informações para os atores institucionais do debate sobre geração de emprego e renda.]

Por fim, para o treinamento dos colaboradores das unidades do SINE, serão necessários recursos de dois dias de diárias por mês para dois servidores da Secretaria ? custo aproximado de R\$600,00 para cada viagem. Estima-se que, no máximo, serão feitas quatro viagens por mês, ou seja, uma a cada semana. Sendo assim, o custo mensal máximo do projeto por mês seria R\$ 2.400,00. Caso exista indisponibilidade desses recursos, há a possibilidade de treinamento a distância via recursos de comunicação audiovisuais disponíveis na Secretaria de Estado de Ciência e Tecnologia e Ensino Superior de Minas Gerais (SECTES/MG).



GRAU DE NOVIDADE

Novo para a organização

CUSTO DE IMPLEMENTAÇÃO/MANUTENÇÃO

O projeto de melhoria do processo de captação de vagas do SINE possui dois importantes marcos: 1)Compreensão da dinâmica do mercado de trabalho de Minas Gerais por meio dos dados do CAGED; e 2)Estabelecimento de um Convênio de Cooperação Técnica com a SEF/MG para compartilhamento dos dados cadastrais das pessoas jurídicas contribuintes do ICMS/MG Para o cumprimento do primeiro marco, é necessário um prazo de quatro meses. Para o cumprimento do segundo marco, é necessário um prazo de três meses. Essas duas ações, por sua vez, ocorrem de maneira paralela, ou seja, simultaneamente. Com a conclusão desses dois marcos, ter-se-á uma rotina instituída, a saber: (i) análise mensal dos dados do CAGED e cotejamento com as informações das pessoas jurídicas contribuintes do ICMS/MG; (ii) produção de boletins mensais de informações sobre o desempenho do mercado de trabalho mineiro para as unidades do SINE/MG; (iii) veiculação das notícias sobre o mercado de trabalho na imprensa local e junto a outros parceiros; (iv) sensibilização e treinamento dos atendentes das unidade do SINE sobre a dinâmica do mercado de trabalho e melhores práticas para a captação de vagas; (v) monitoramento mensal das metas previstas no convênio. Imagina-se que um ciclo de monitoramento de 12 meses, a partir da conclusão dos marcos, seja suficiente para avaliar a efetividade da proposta. Dessa forma, o tempo geral de duração do projeto de melhoria do processo de captação de vagas seriam 16 meses: 12 meses de monitoramento e execução das ações e quatro meses (maior prazo em paralelo) para cumprimento dos marcos.

PRAZO DE EXECUÇÃO (EM MESES)

16

DESCREVA AS ETAPAS DE IMPLANTAÇÃO

DESCRIÇÃO	INICIO	TÉRMINO
Estabelecimento de convênio com a SEF/MG	01/02/2016	31/05/2016
Primeiro ciclo de monitoramento	01/06/2016	31/05/2017

ENVOLVE MAIS DE UM ÓRGÃO/ENTIDADE NA IMPLEMENTAÇÃO E EXECUÇÃO?

Sim



QUAIS ÓRGÃOS?

Os órgãos/entidades envolvidos no projeto de melhoria do processo de captação de vagas são os seguintes:

- 1) Secretaria de Estado da Fazenda (SEF/MG);
- 2) Prefeituras com as quais a SEDESE/MG possui parceria para a execução das ações do SINE/MG; e
- 3) Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão de Minas Gerais (SEPLAG/MG), uma vez que 28 unidades do SINE estão alocadas nas Unidades de Atendimento Integrado (UAI).

ALGUMA OUTRA INSTITUIÇÃO JÁ EXECUTA ESTA INICIATIVA?

Não

Data de entrega no Sistema

28/07/2016 14:51:44