

# Carência de Profissionais

---

*Autores:*

**Diretor**

Paulo Tarso Vilela de Resende

**Pesquisador**

Paulo Renato de Sousa

**Bolsistas Fapemig**

André Felipe Dutra Martins Rocha Elias

Bárbara de Oliveira Marques dos Santos

Francisco Albert Scott

Gustavo Alves Caetano

Tiago Grant Magalhães de Azevedo

2013



FUNDAÇÃO DOM CABRAL

**FDC**

# Introdução

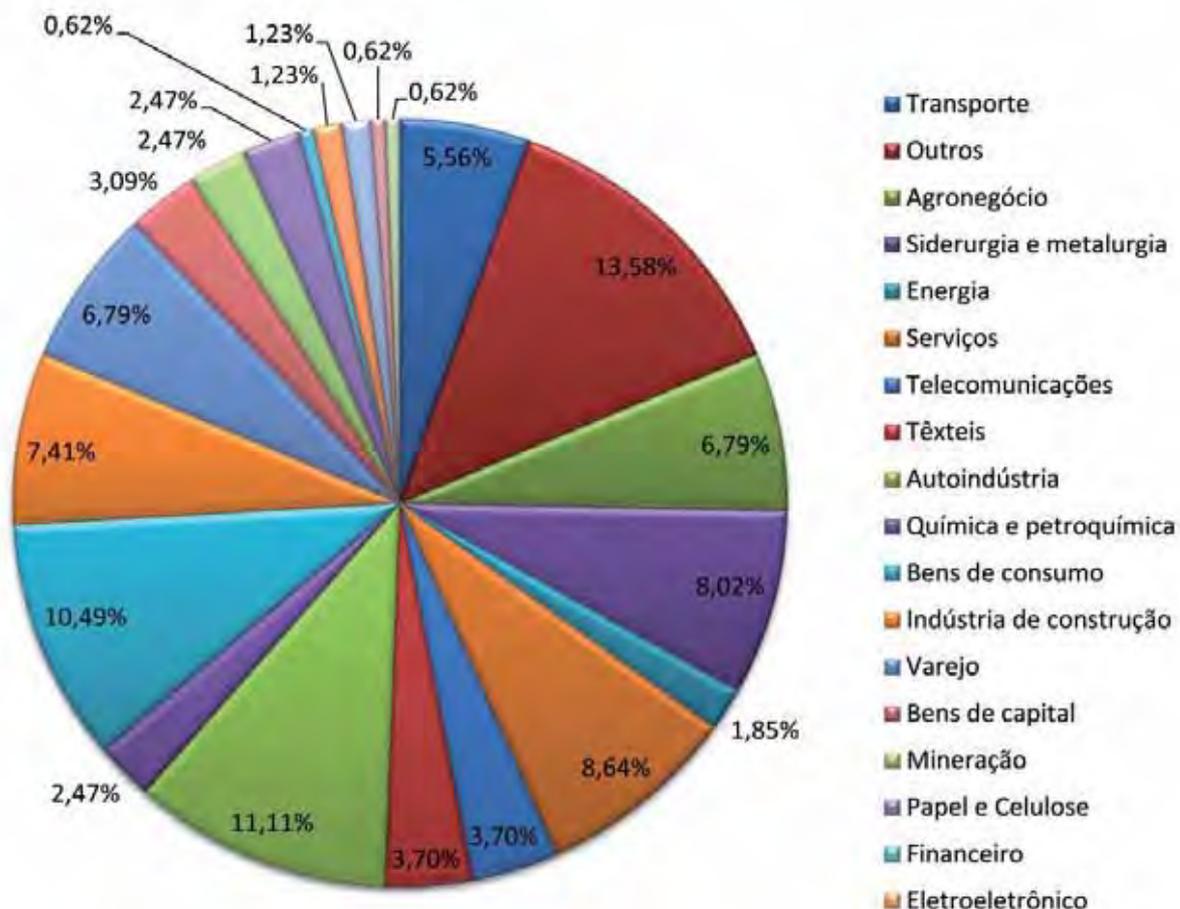
A pesquisa foi realizada com empresas de capital nacional e internacional que juntas controlam mais de 1 milhão de trabalhadores. Esses resultados, portanto, afetam parte considerável da População Economicamente Ativa e devem ser analisados com cuidado, pois revelam parte dos gargalos que a economia brasileira enfrenta em termos competitivos e econômicos.

Em primeiro lugar, esse relatório traça as características gerais das empresas pesquisadas: setor de produção, mercado de atuação, profissões mais escassas, os motivos para a escassez de tais profissionais, entre outros. Em segundo lugar, traça-se um paralelo entre a pesquisa de 2010, as evoluções e retrocessos entre os três anos. Por fim, realiza-se uma análise regional, a fim de identificar os padrões regionais de contratação de mão de obra e a falta de certo profissionais nas macrorregiões brasileiras.

# Caracterização da amostra

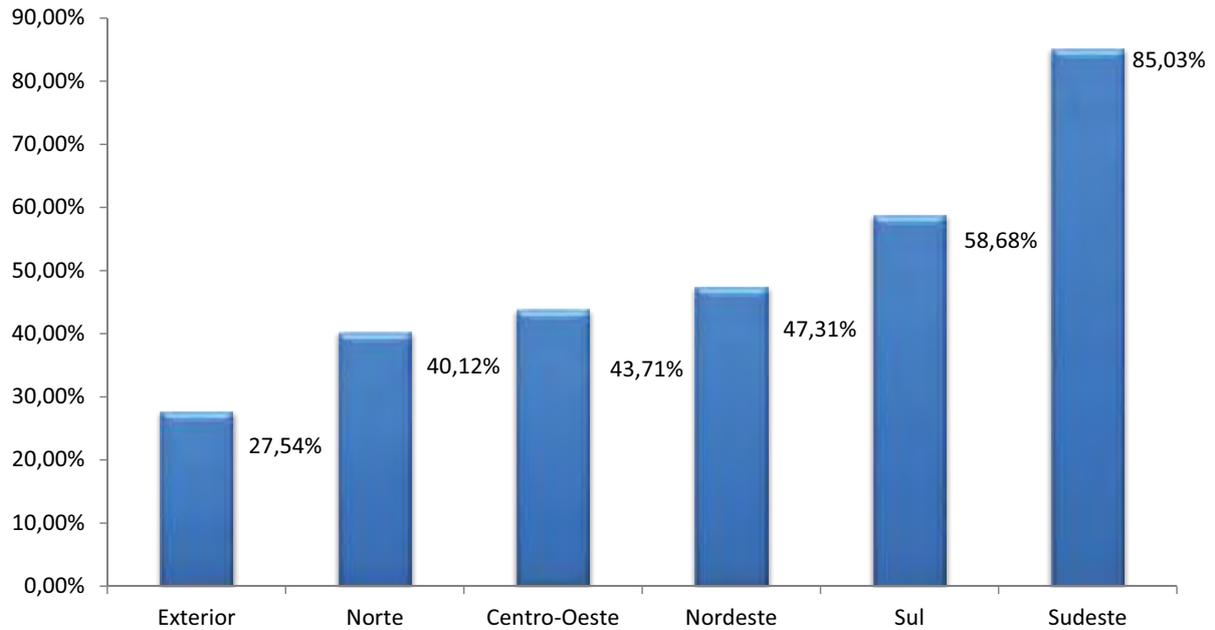
- Pesquisa realizada com 167 empresas.
- A soma do faturamento dessas empresas respondentes é de mais de 23% do PIB
- A soma do número de funcionários das empresas pesquisadas é de mais de 1 milhão, em 2012.

## Setor das empresas pesquisadas

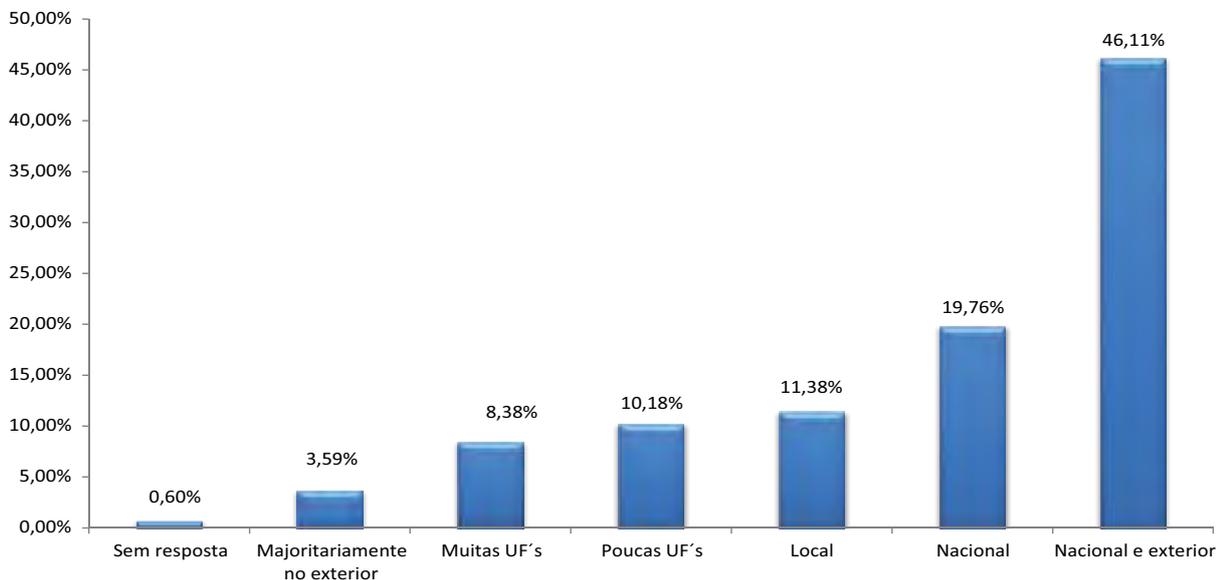


Nota-se que há uma boa distribuição entre os setores das empresas pesquisadas. Destaque para o setor de mineração e indústria de construção.

## Região de atuação das empresas



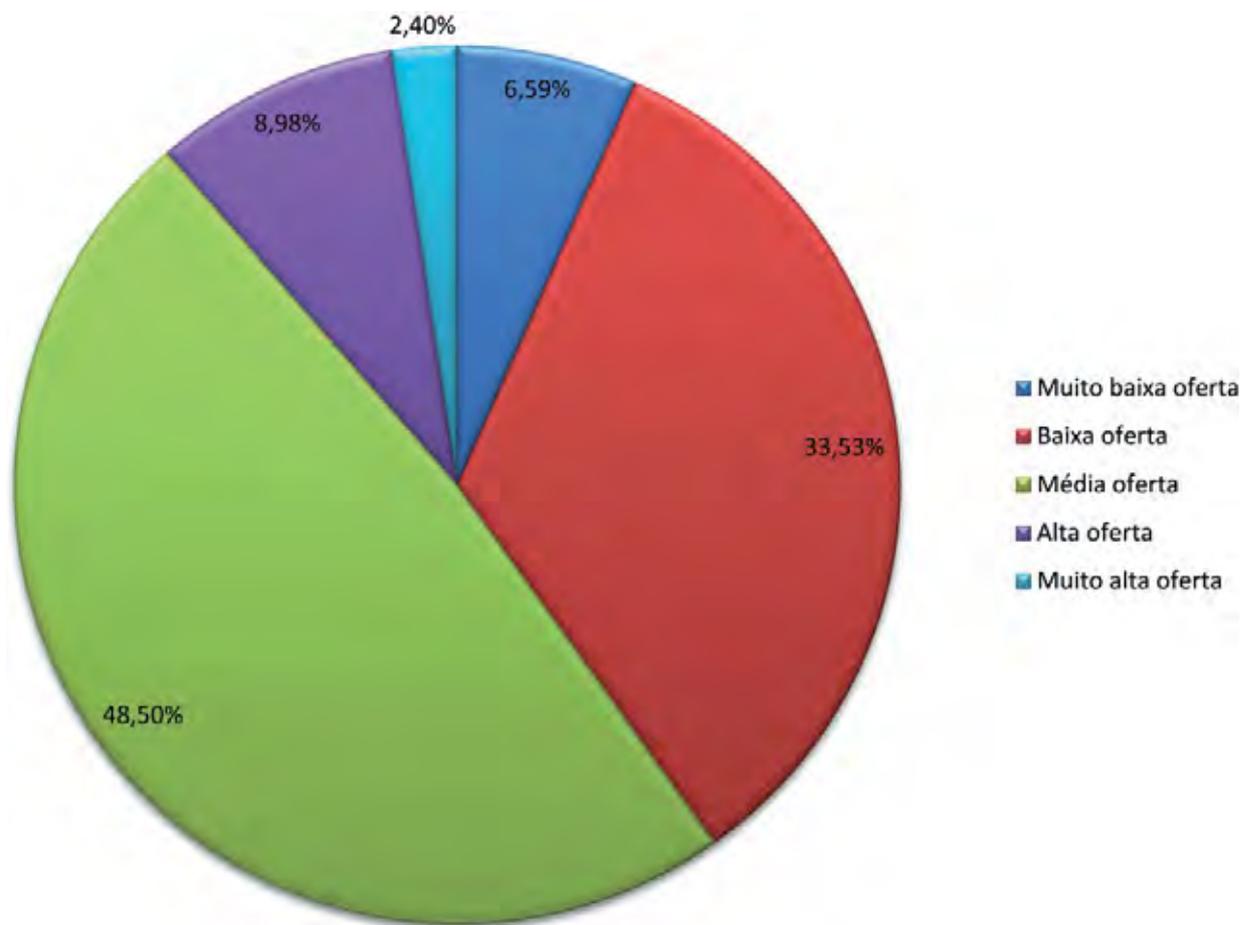
## Principal mercado de atuação



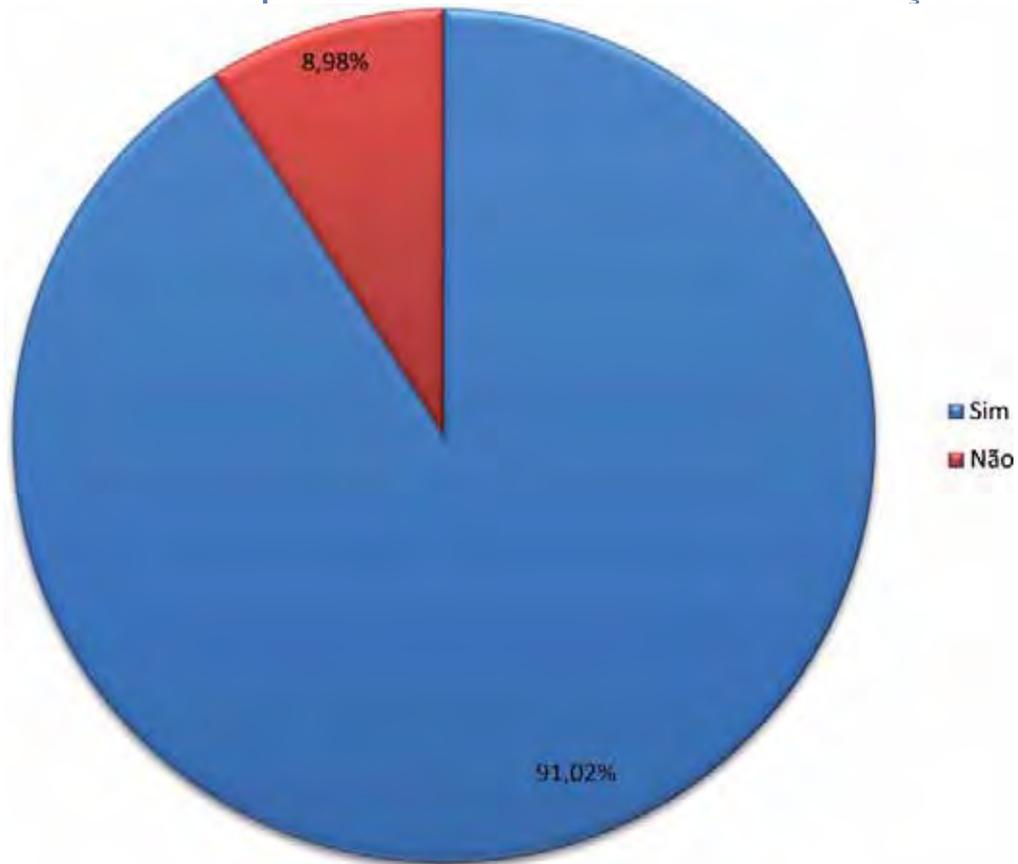
# Características gerais da carência de profissionais

- Pesquisa realizada com 167 empresas.
- A soma do faturamento dessas empresas respondentes é de mais de 23% do PIB
- A soma do número de funcionários das empresas pesquisadas é de mais de 1 milhão, em 2012.

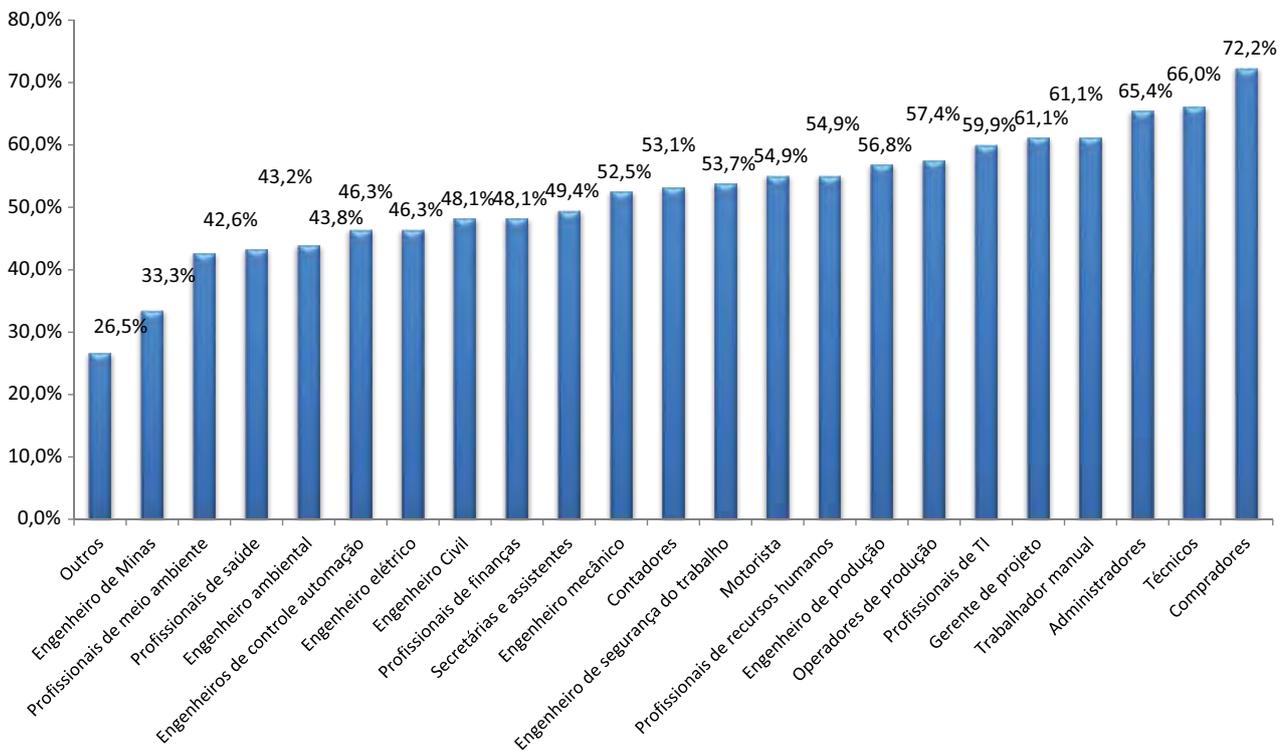
## Setor das empresas pesquisadas



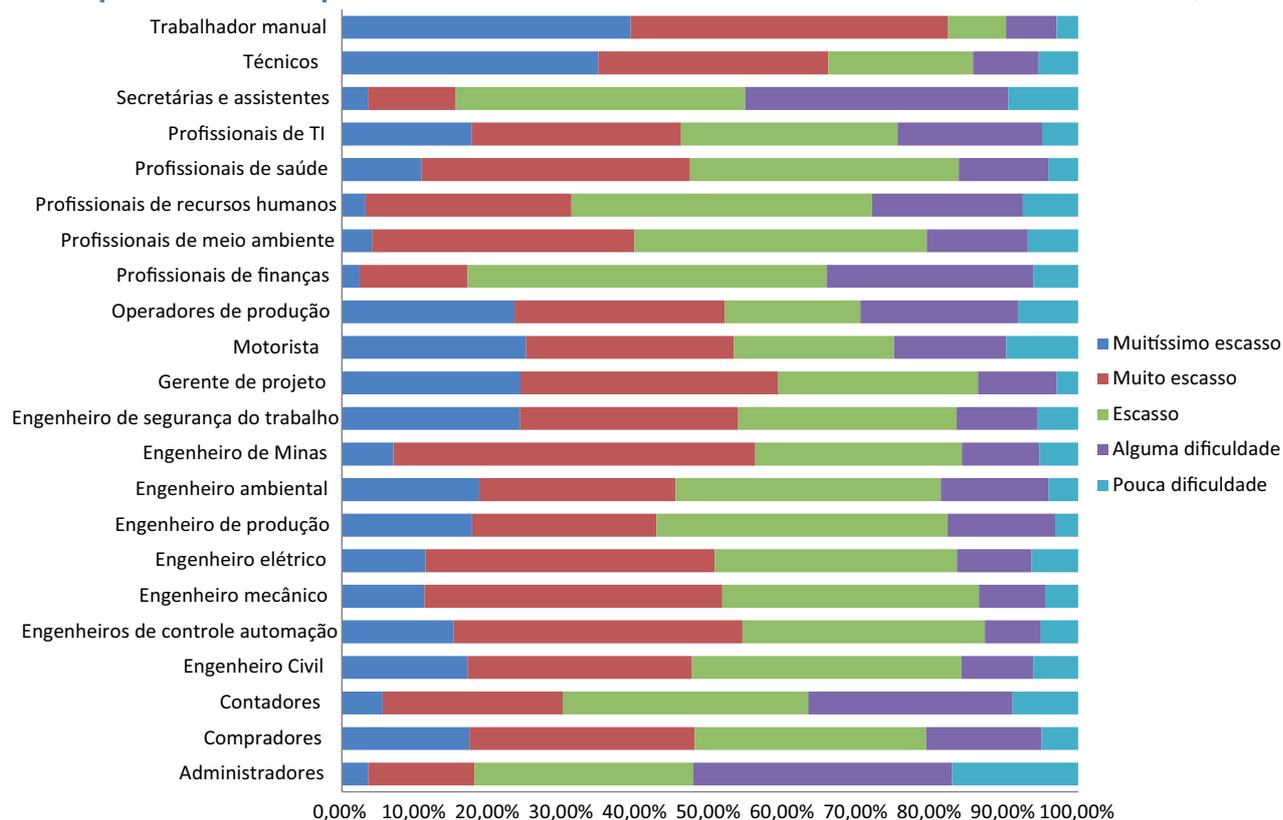
## Estão tendo problema com contratação?



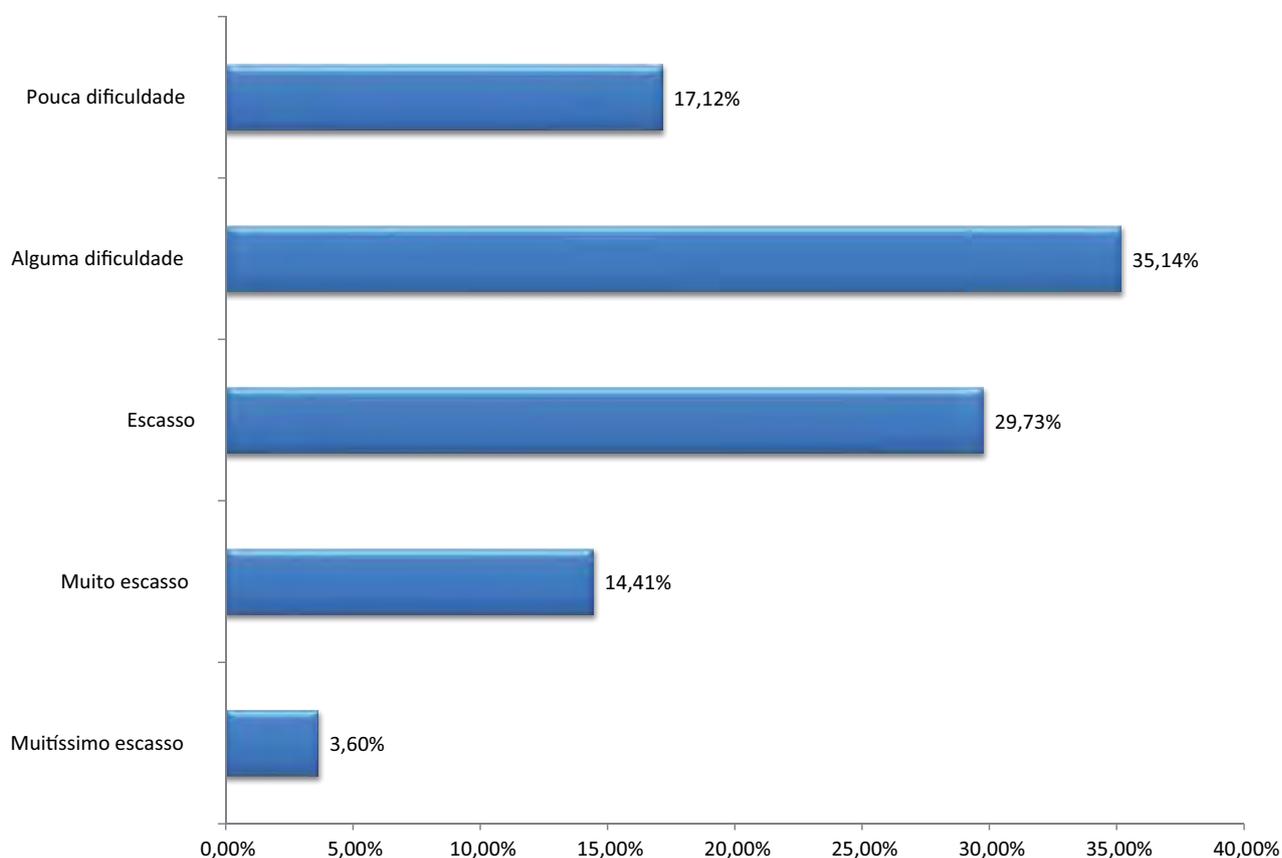
## Profissões de difícil contratação



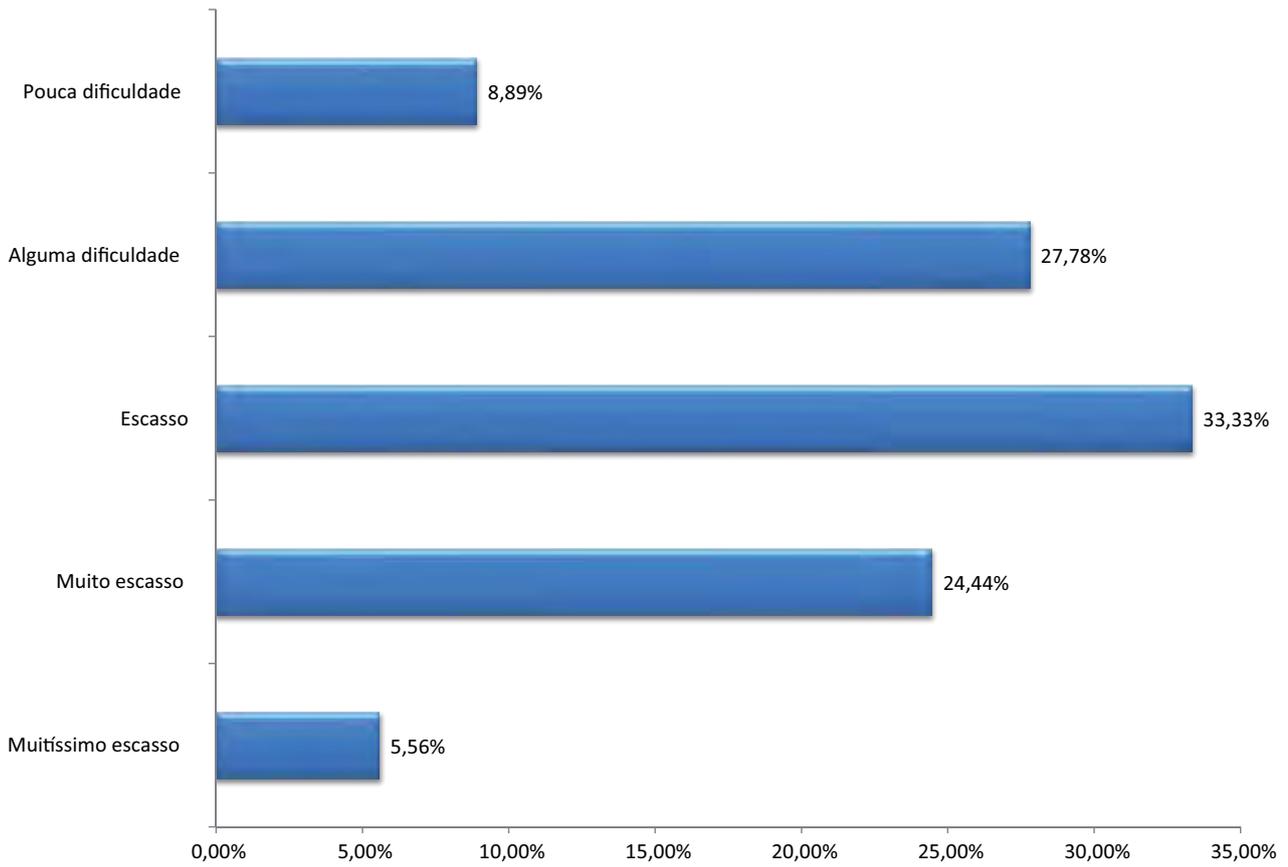
# Intensidade da escassez de profissionais nas empresas que tem dificuldade de contratação



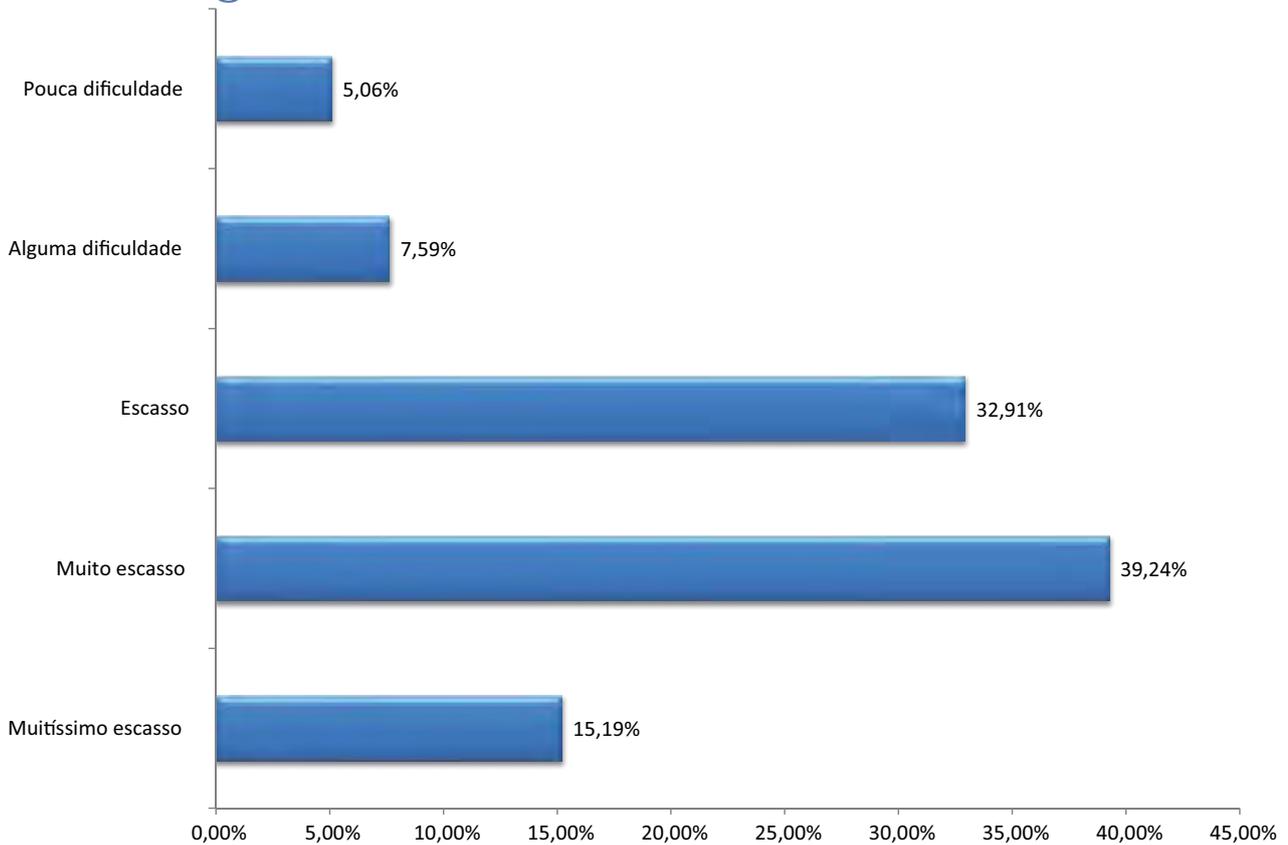
## Administradores



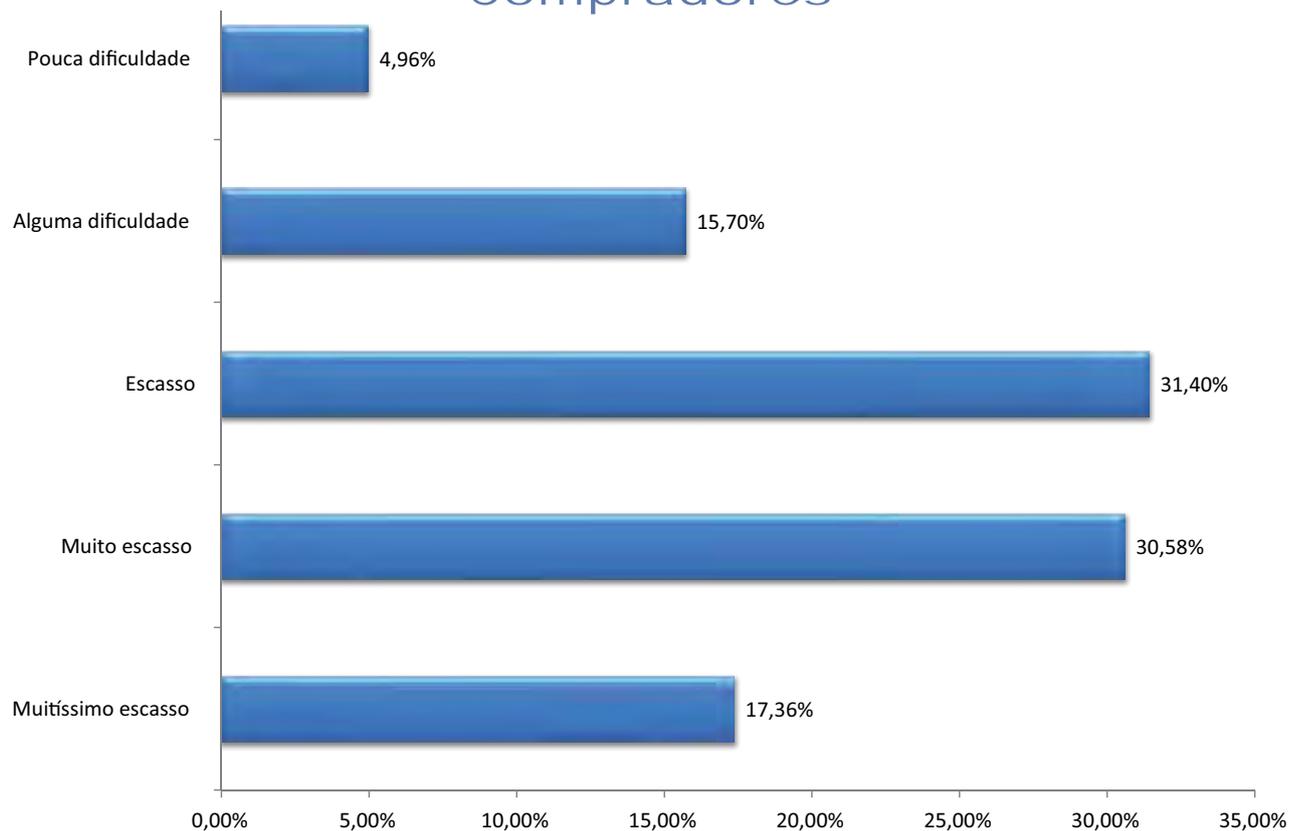
## Contadores



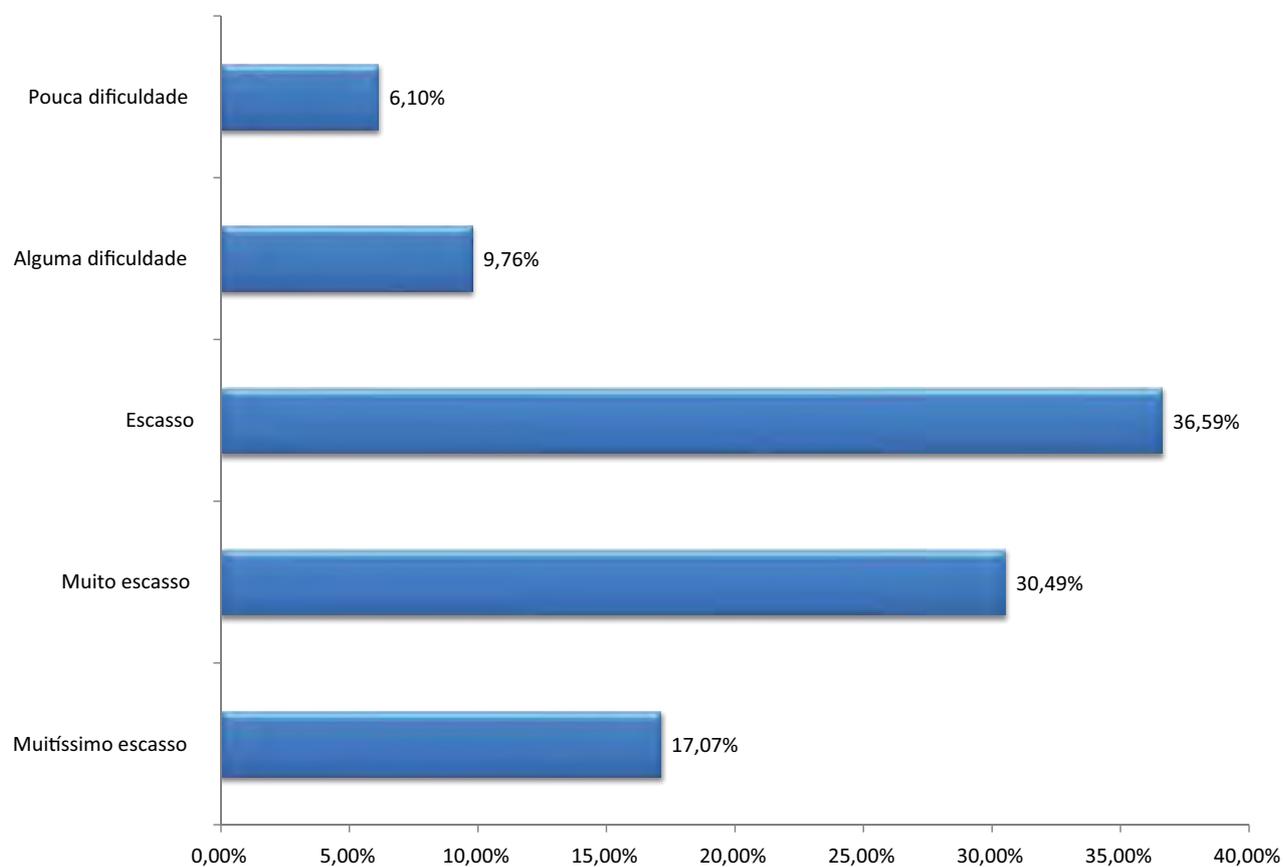
## Engenheiros de controle automação



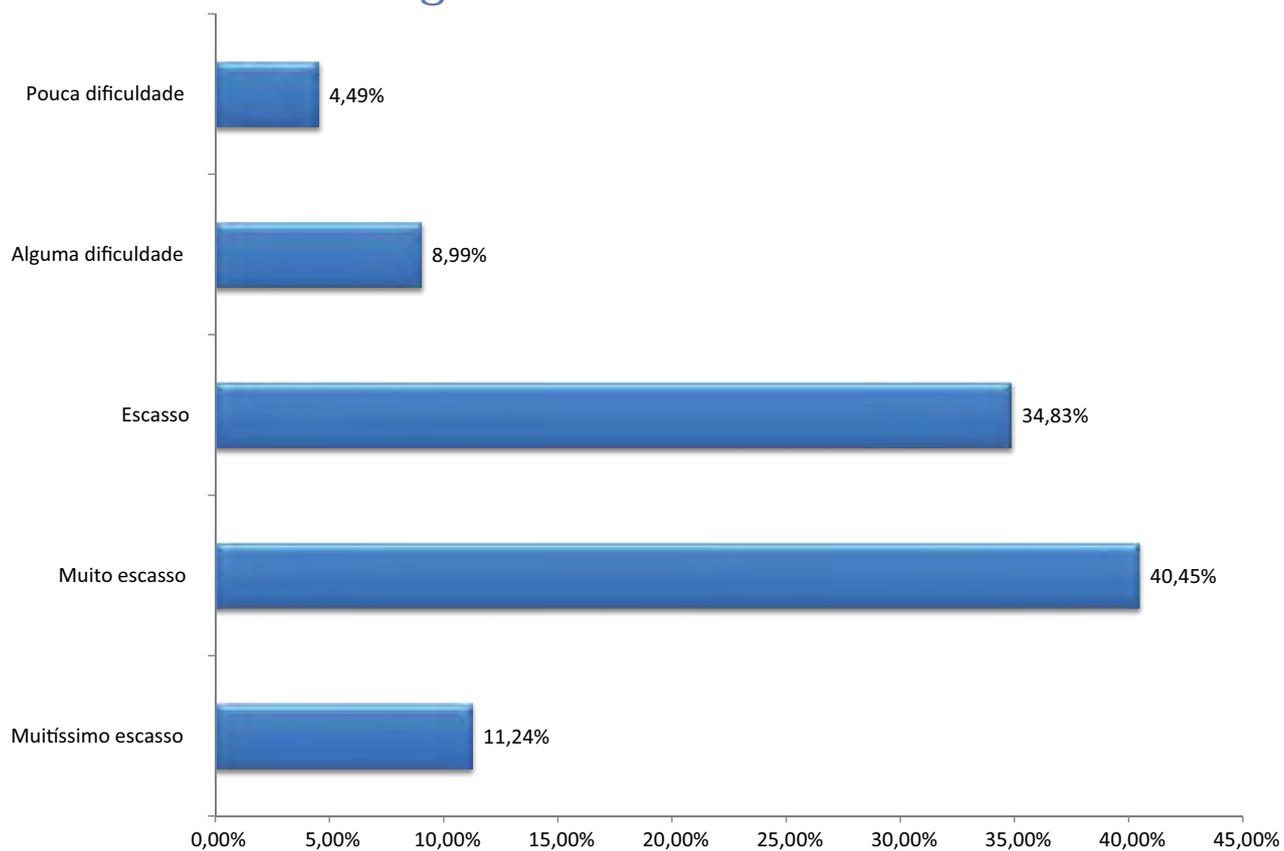
## Compradores



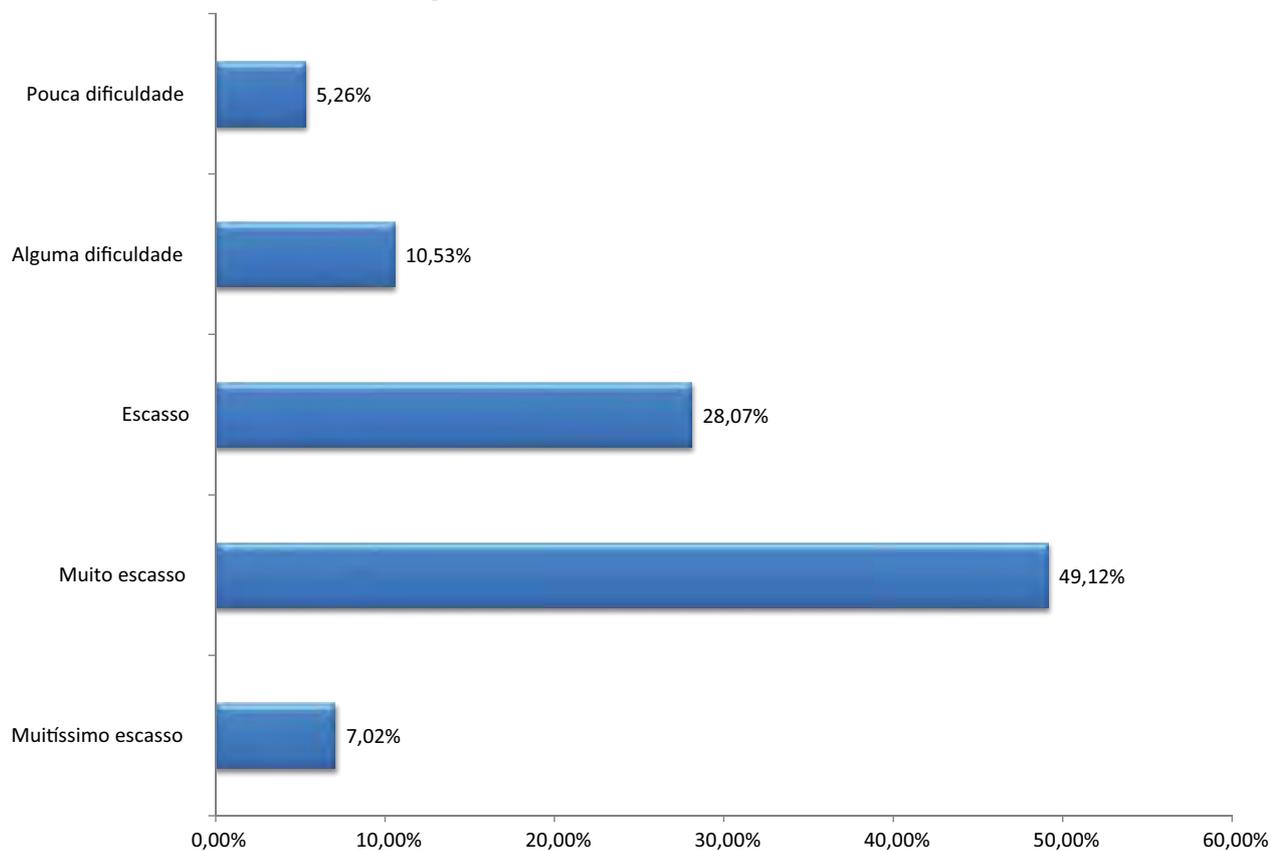
## Engenheiro Civil



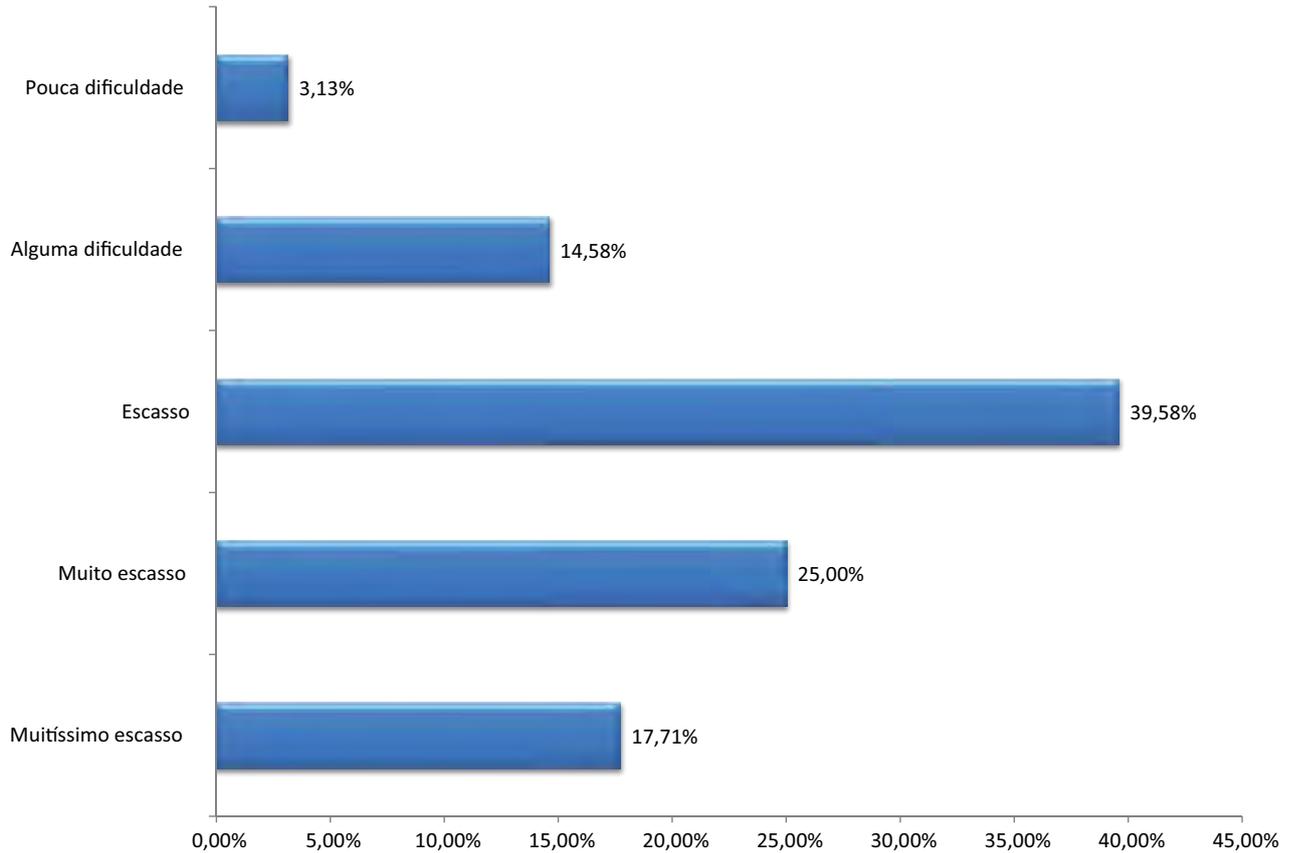
## Engenheiro mecânico



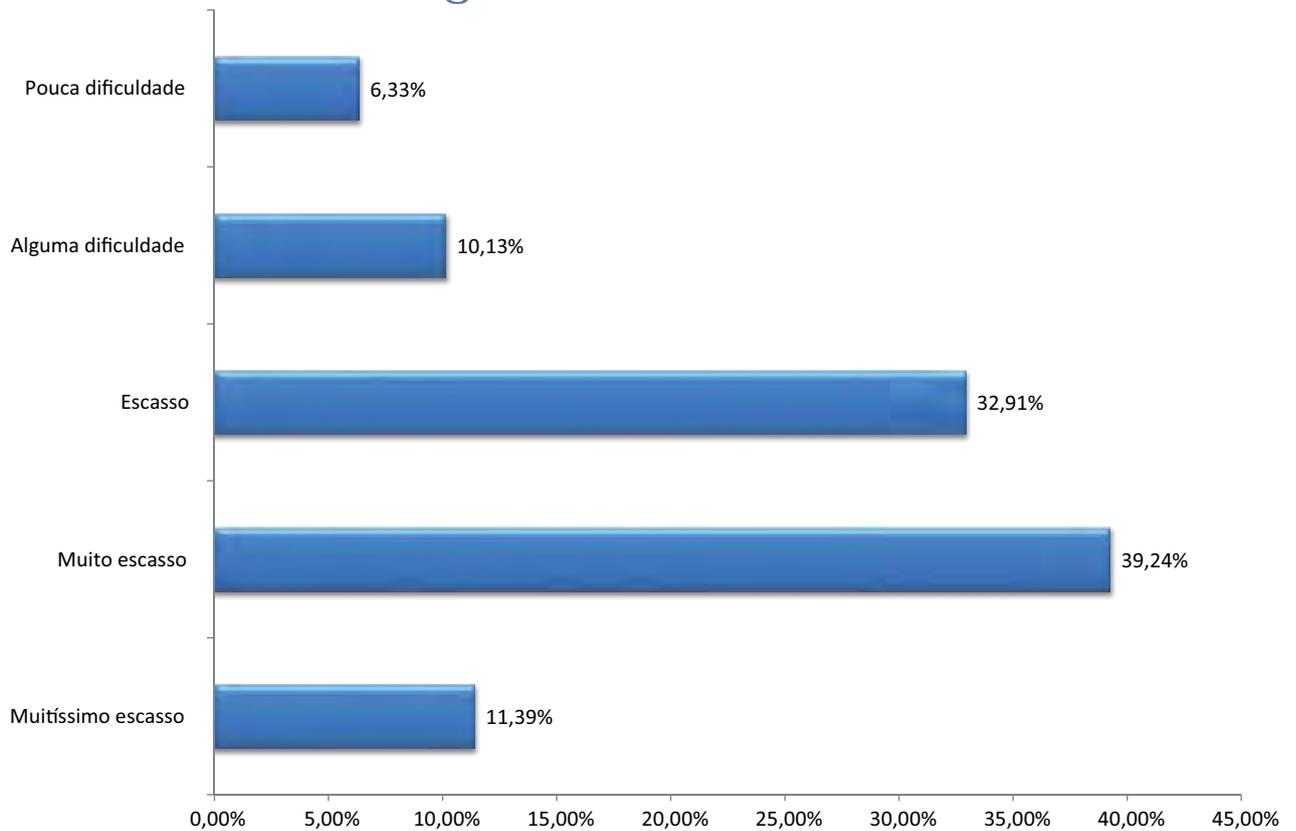
## Engenheiro de Minas



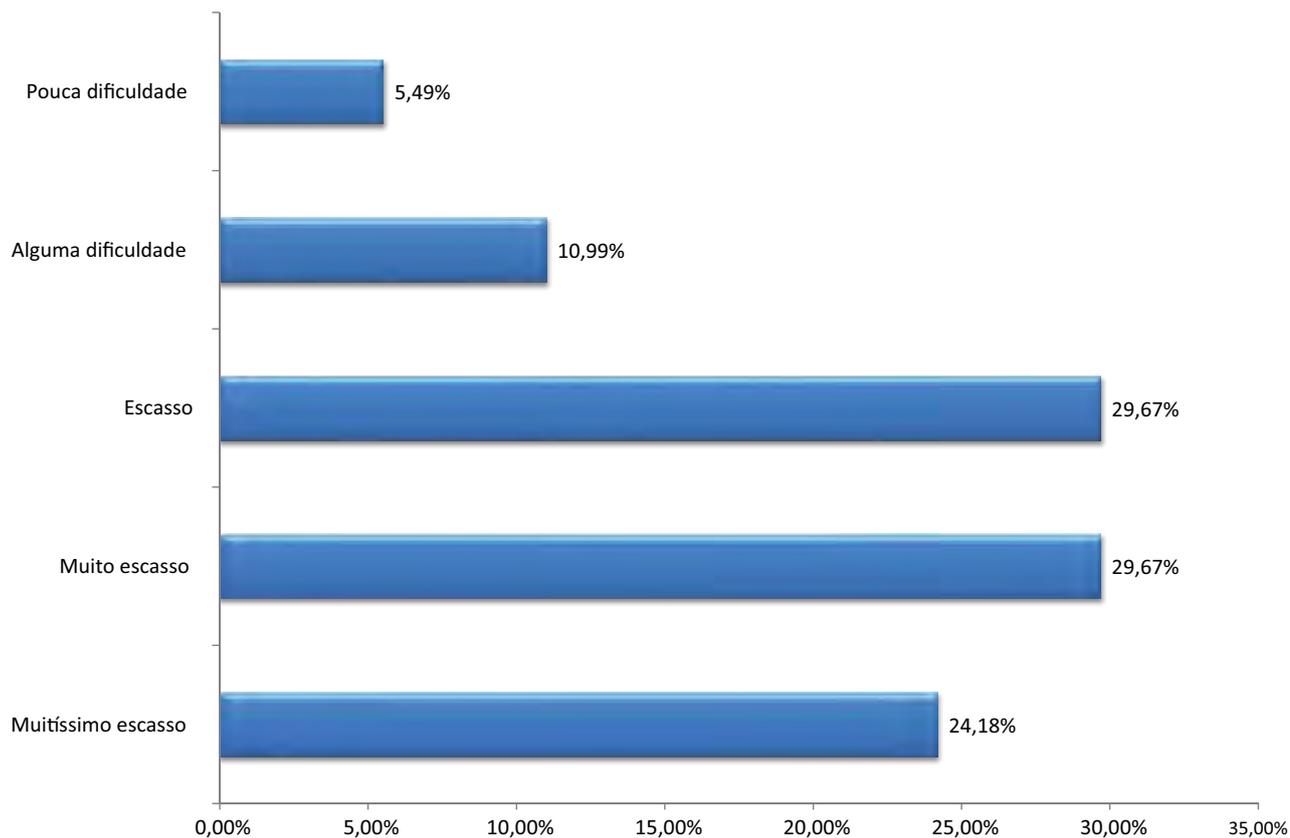
## Engenheiro de produção



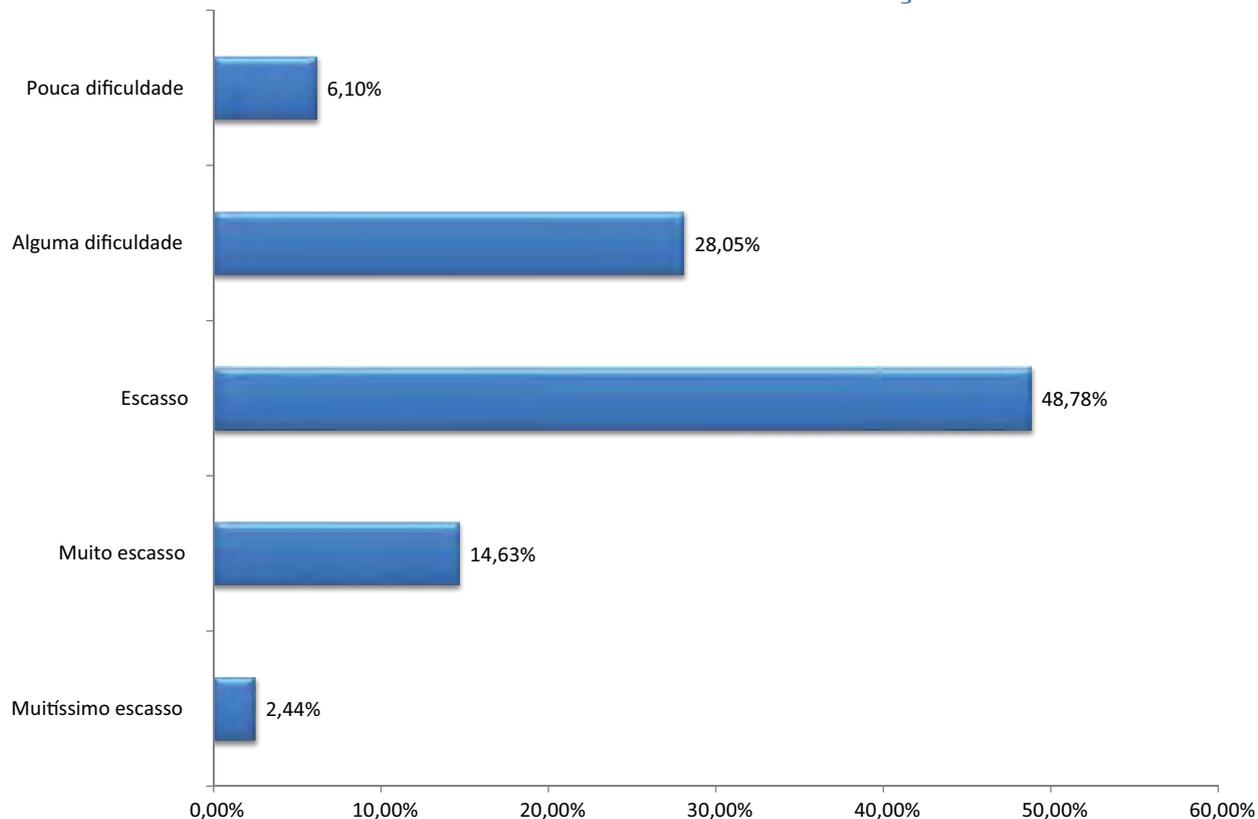
## Engenheiro elétrico



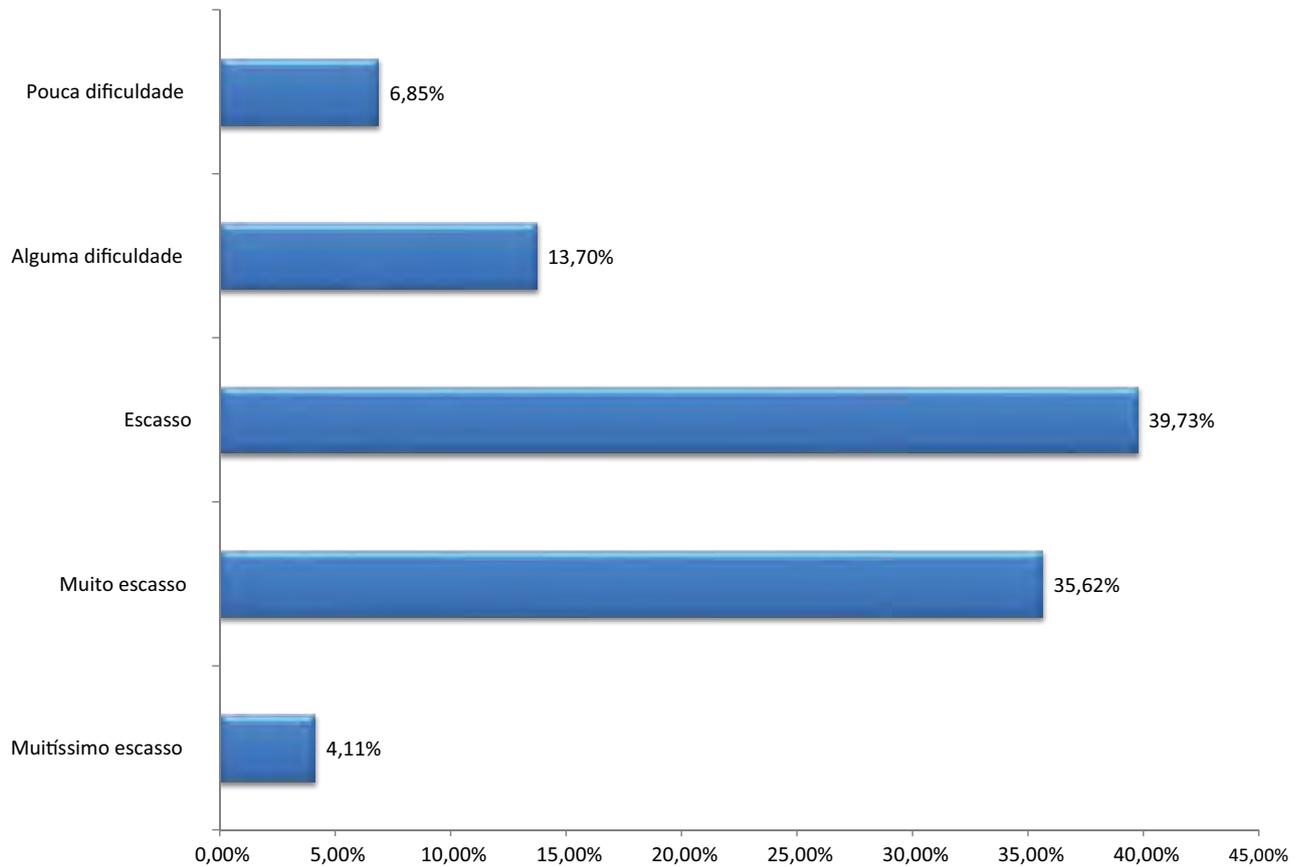
## Engenheiro de segurança do trabalho



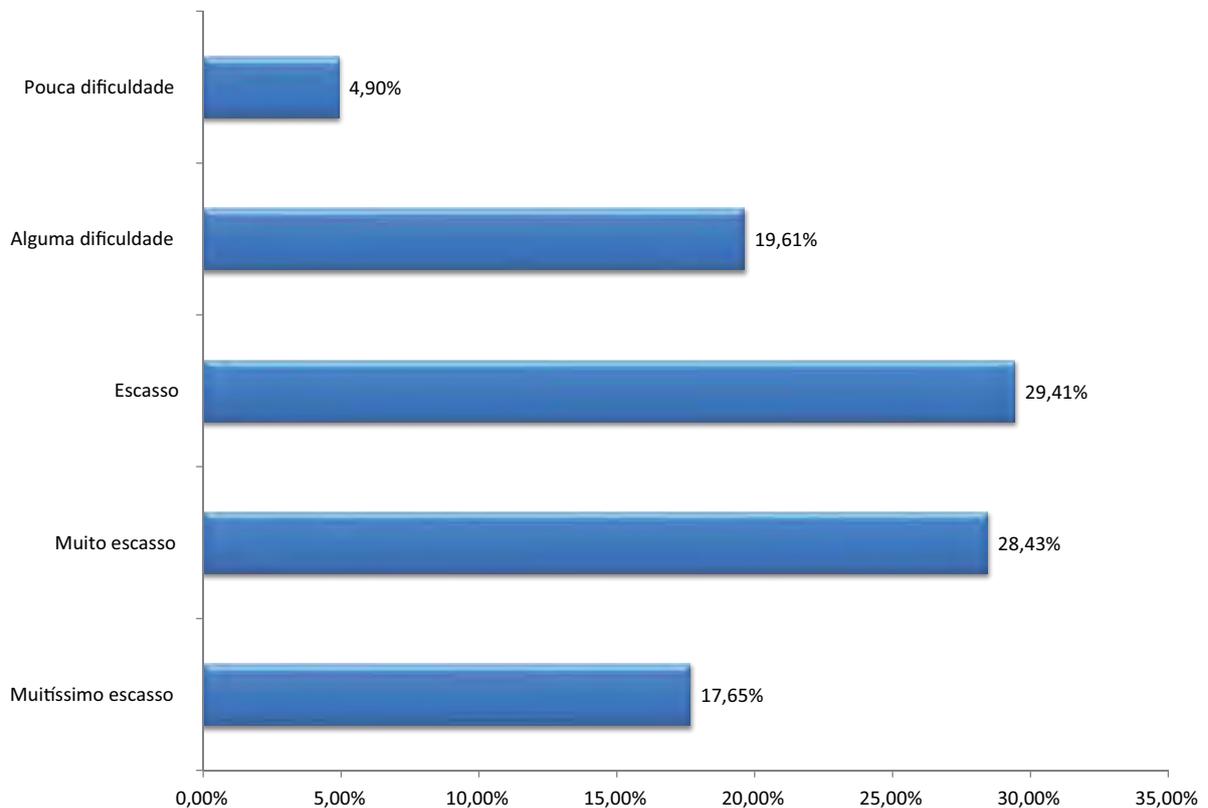
## Profissionais de finanças



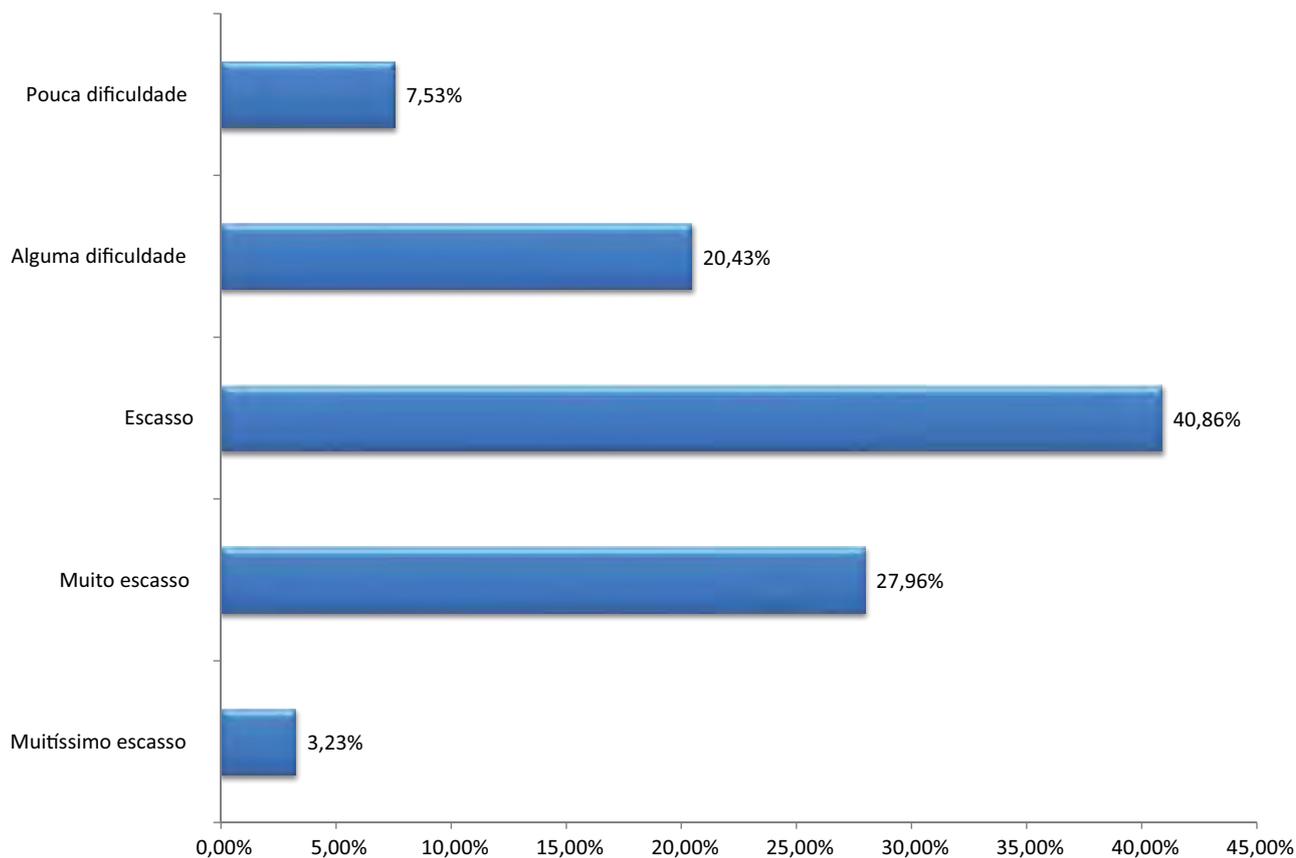
## Profissionais de meio ambiente



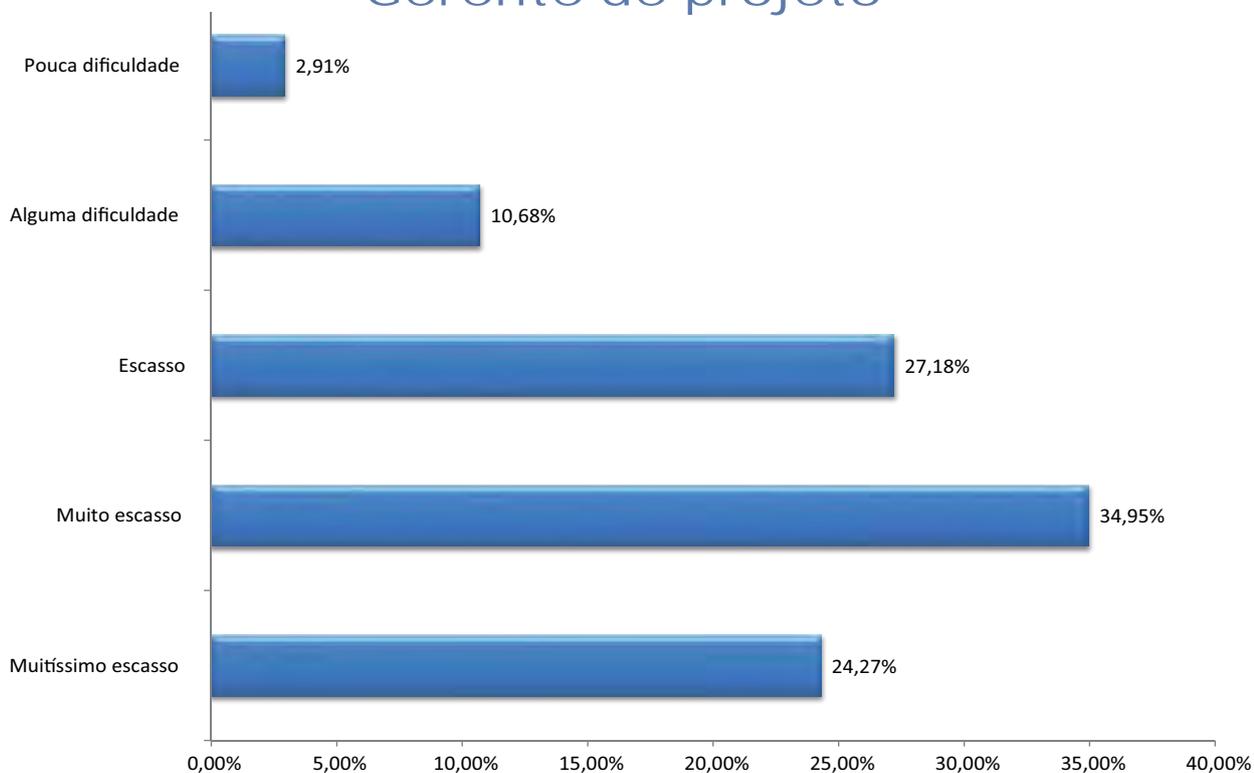
## Profissionais de TI



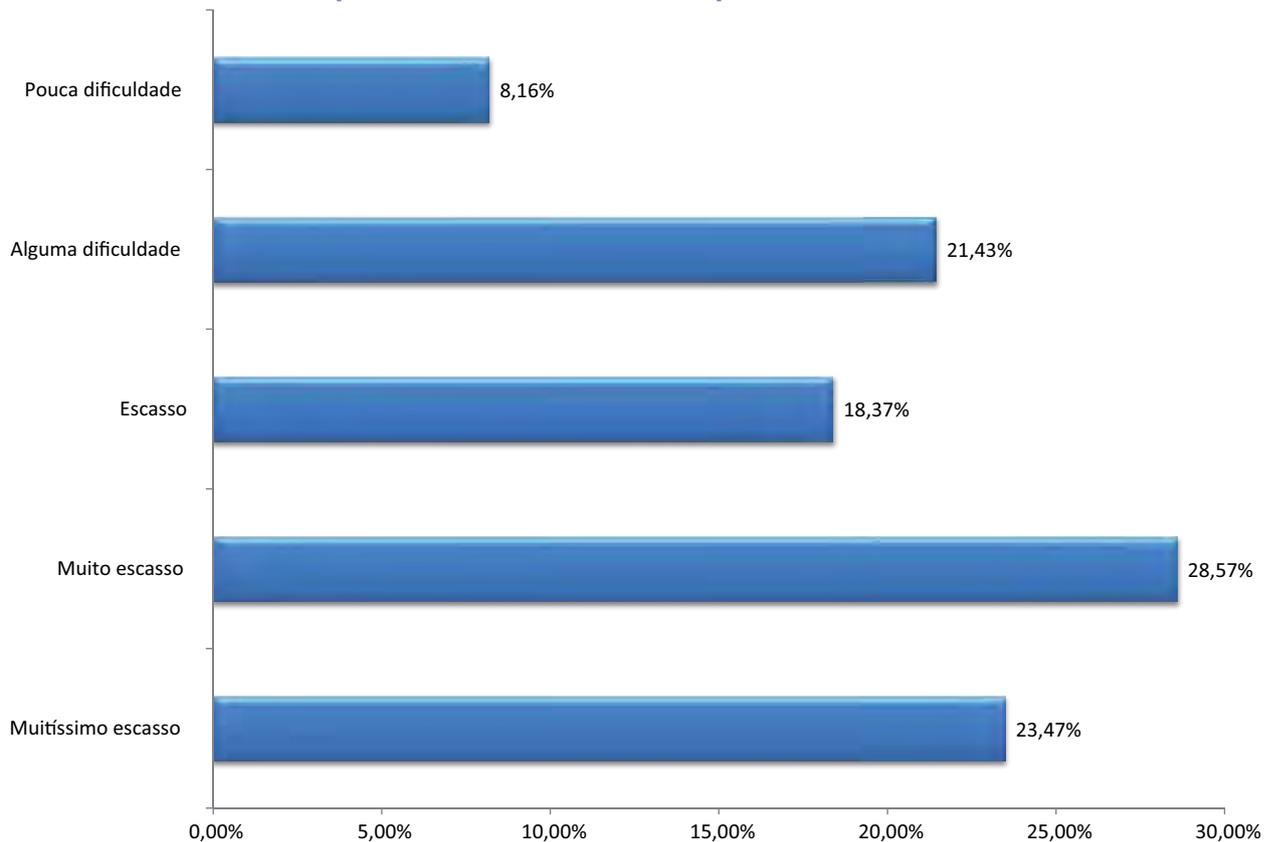
## Profissionais de recursos humanos



## Gerente de projeto

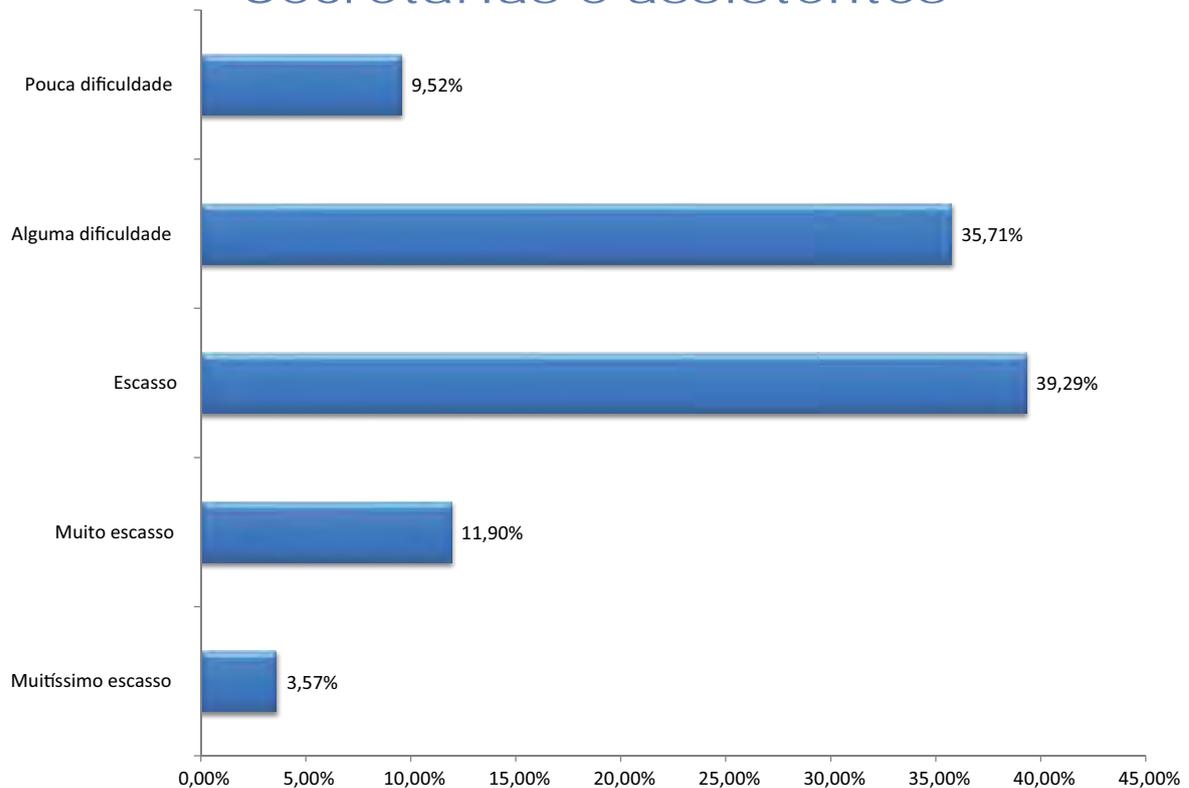


## Operadores de produção



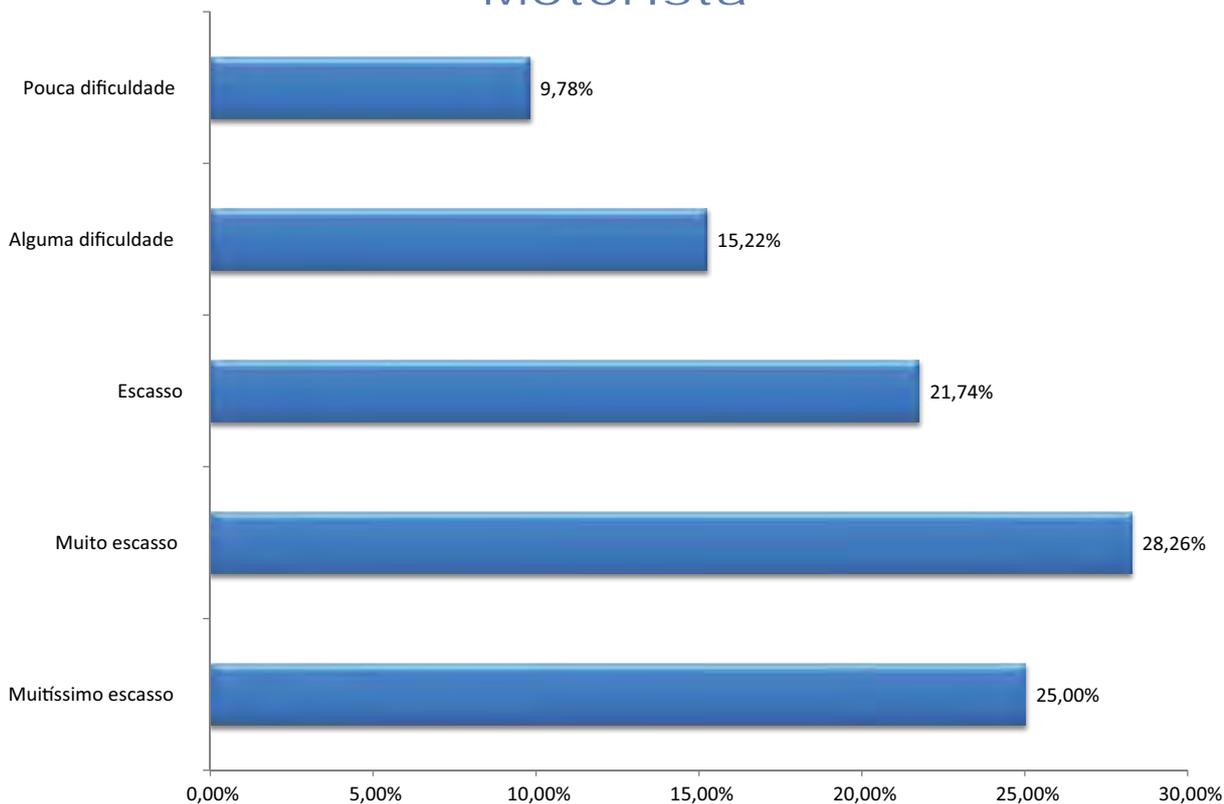
Os operadores de produção estão equilibrados nos diferentes níveis de dificuldade de contratação. Isso pode ser reflexo da especificidade da linha de produção.

## Secretárias e assistentes



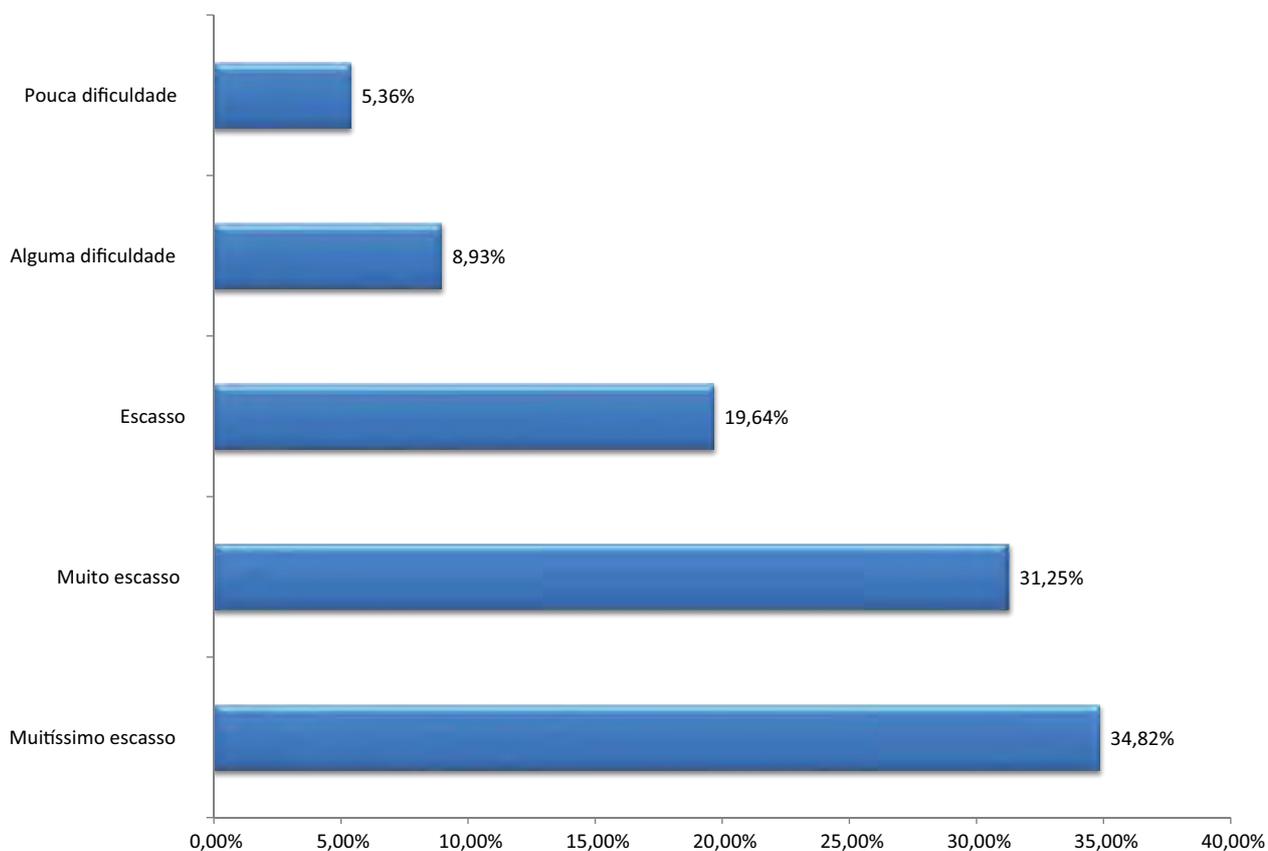
Das empresas que têm alguma dificuldade para contratação de assistentes e secretários, quase 40% os consideram escassos. Possível maior exigência na formação desses profissionais.

## Motorista



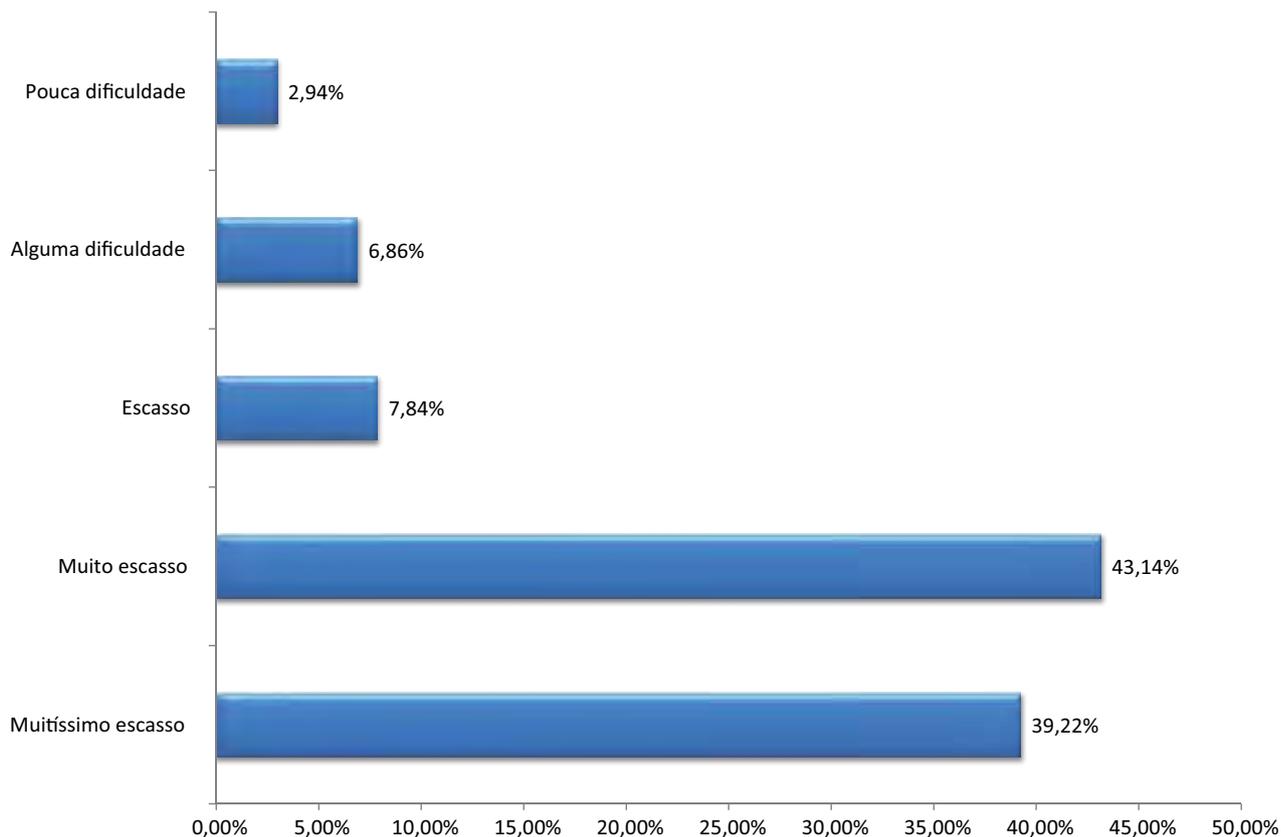
Na área de logística das empresas, há grande dificuldade na contratação de motoristas.

## Técnicos



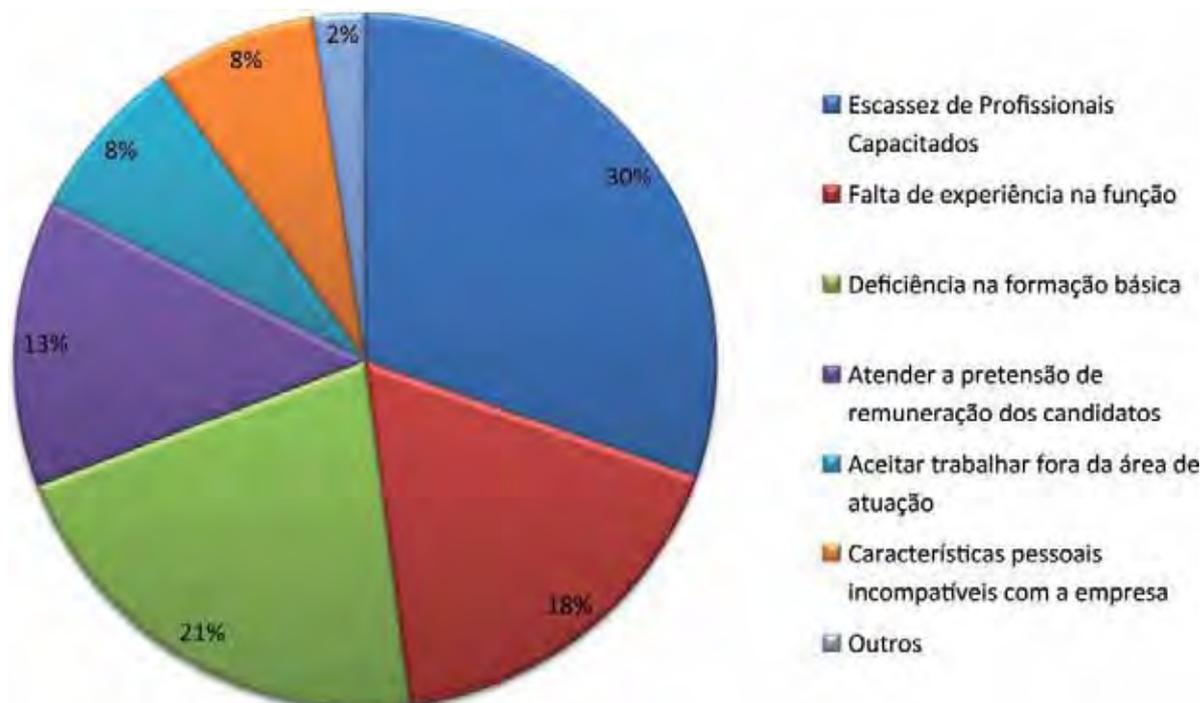
Os técnicos são considerados muitíssimo escassos por 34,82% das empresas com dificuldade na contratação desse profissional.

## Trabalhador manual



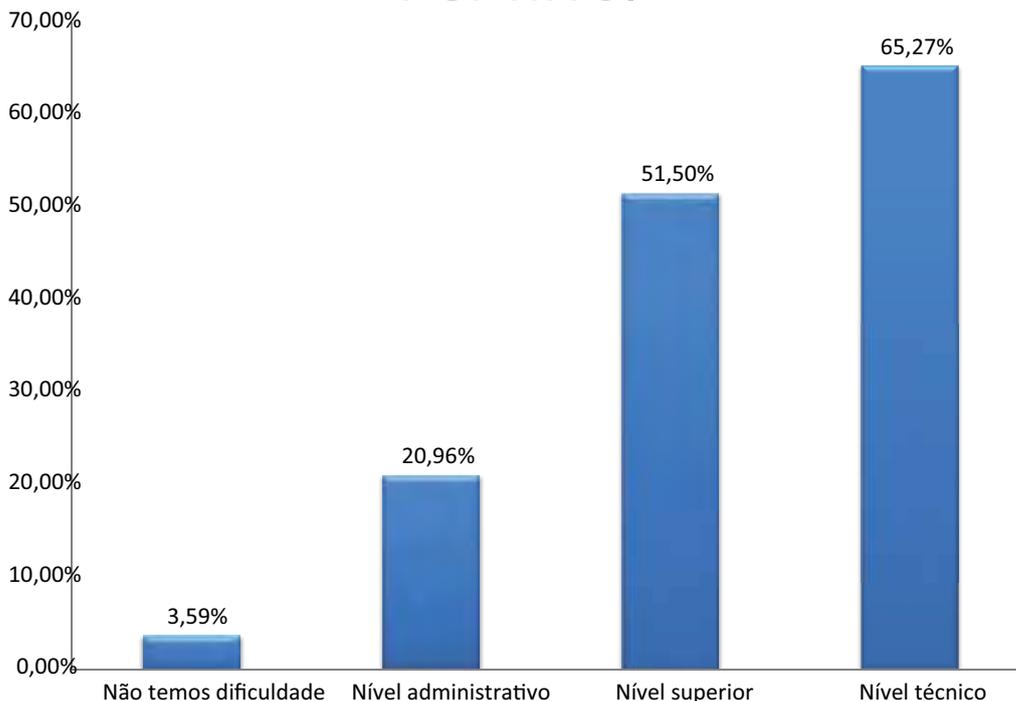
Os trabalhadores manuais são considerados muito escassos e muitíssimo escassos por mais de 83% das empresas que usam esses serviços.

## Motivos da dificuldade de contratação



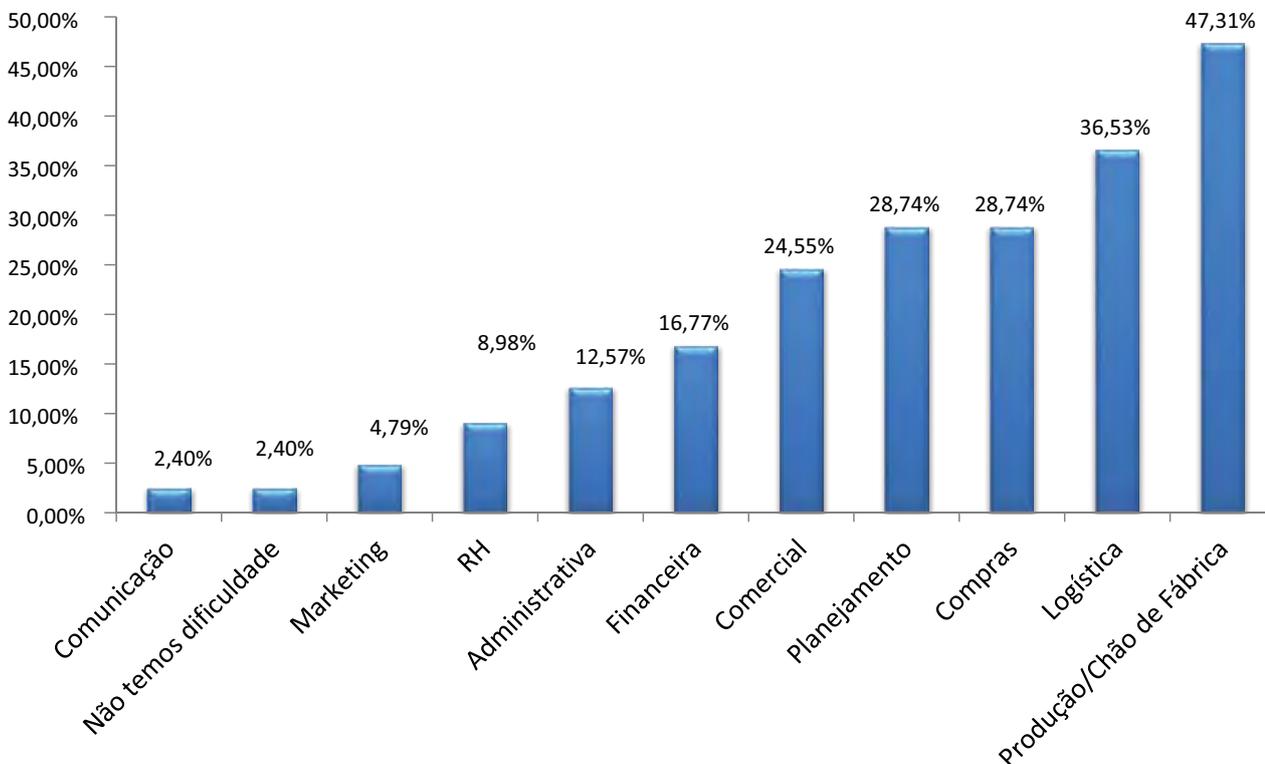
A capacitação é a maior causa de dificuldade de contratação, seguido de deficiência na formação básica e da experiência para ocupar o cargo.

## Dificuldade de contratação de profissionais - Por nível



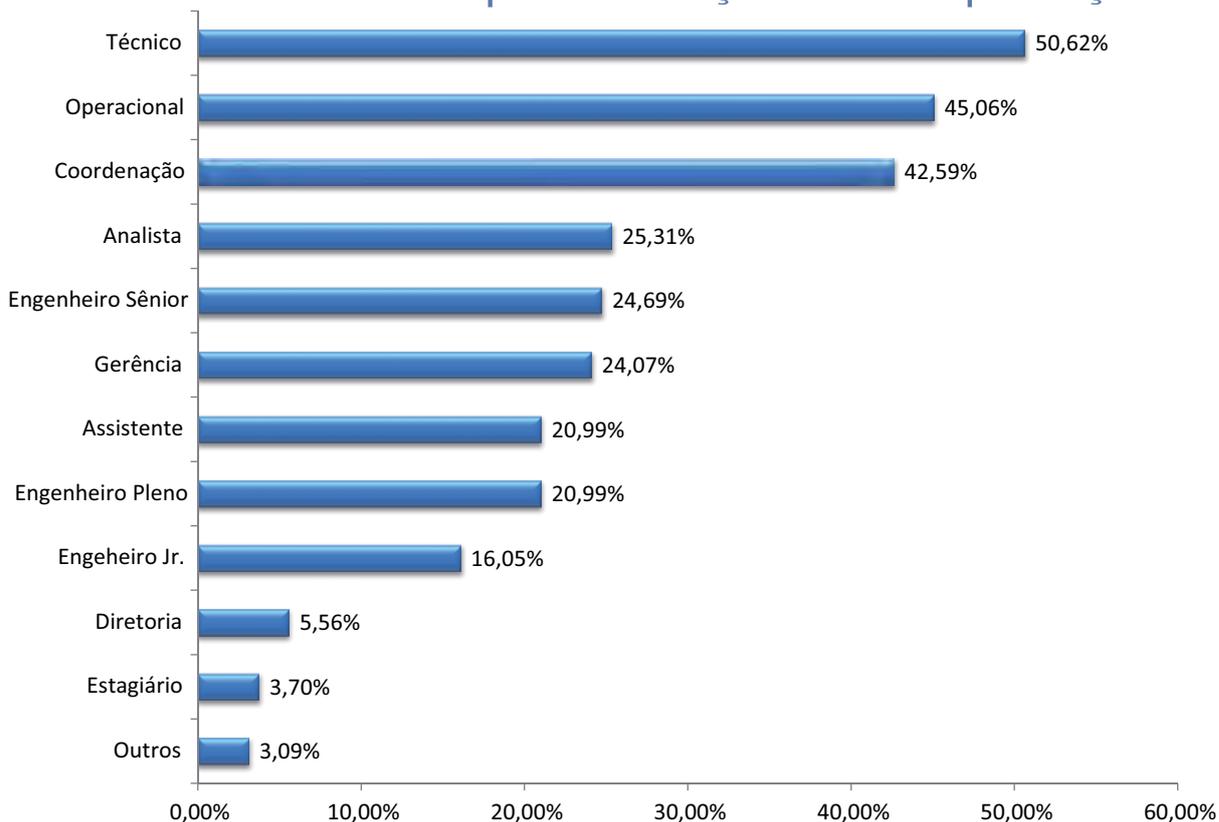
Os técnicos e profissionais de nível superior estão nos gargalos da mão de obra no Brasil.

## Dificuldade de contratação de profissionais - Por área



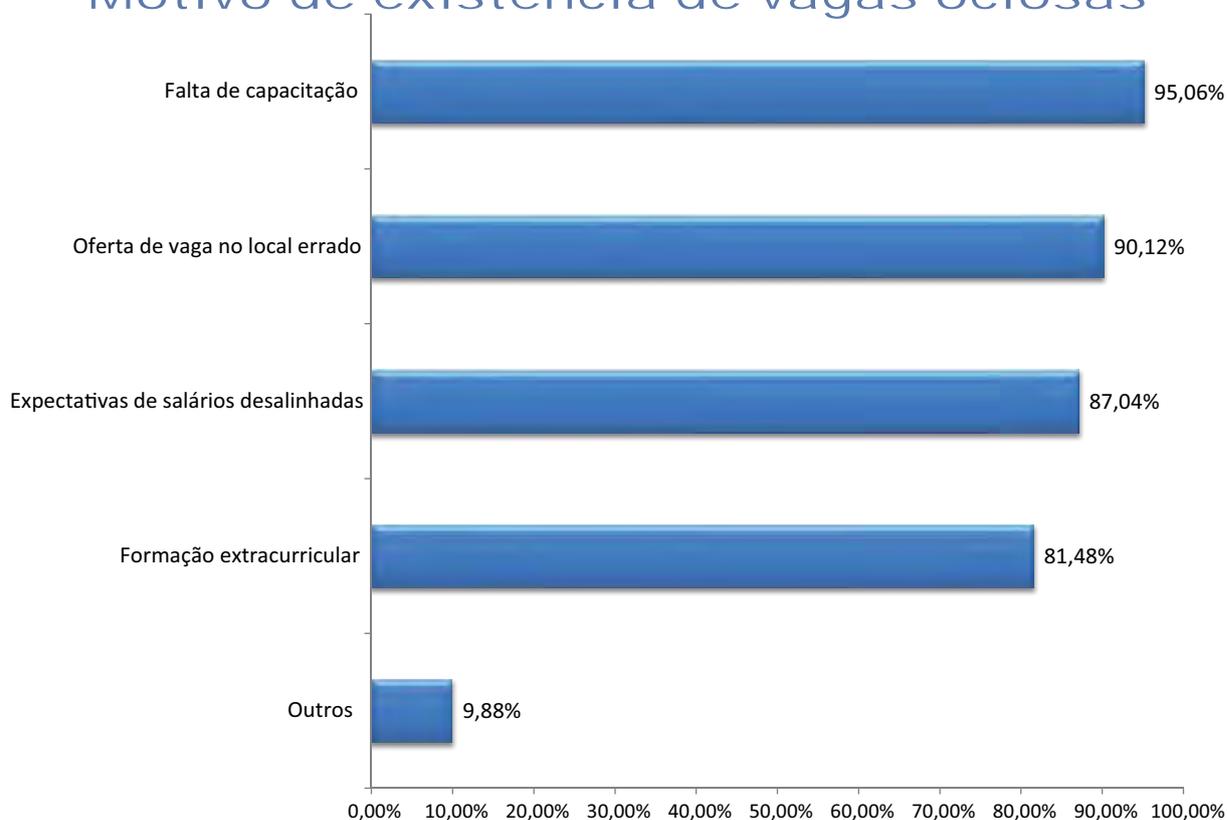
Produção/chão de fábrica se destaca como a área mais difícil de contratação para 46,3%

## Precaridade na qualificação - Por posição



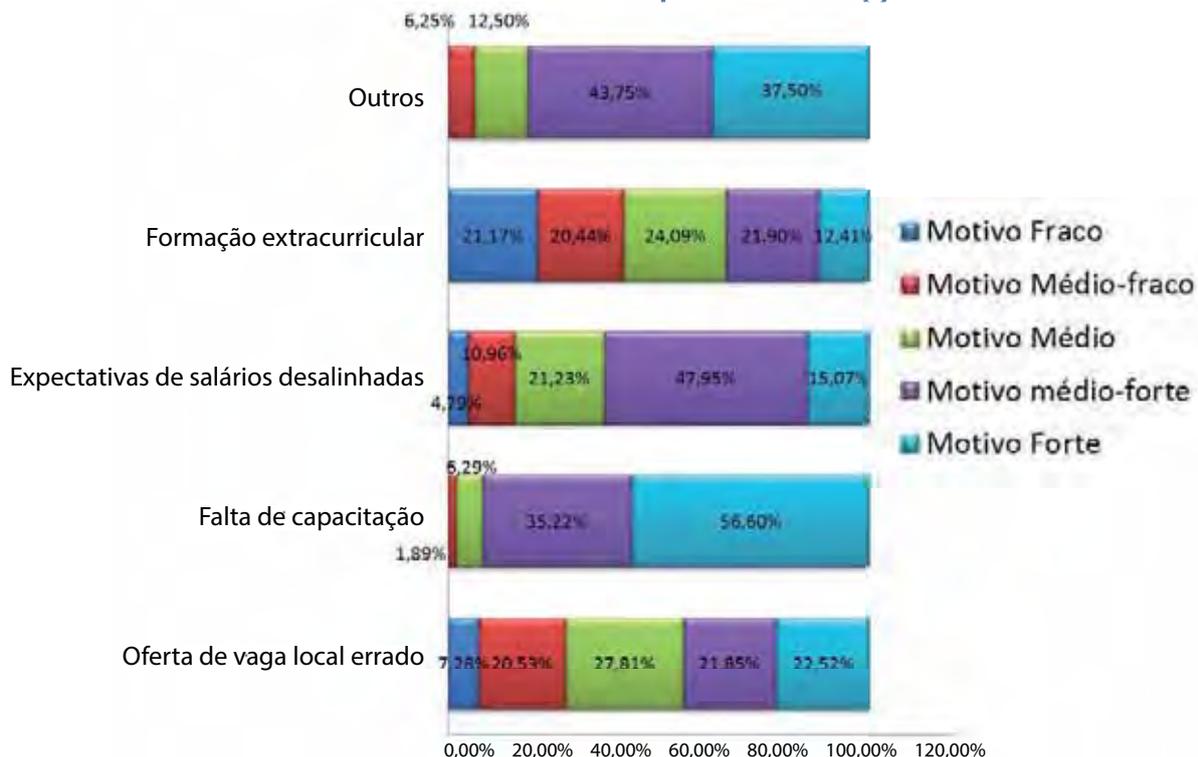
Operacional e técnico são citados como as posições de qualificação mais precária por 42,59% e 50,62% das empresas, respectivamente.

## Motivo de existência de vagas ociosas



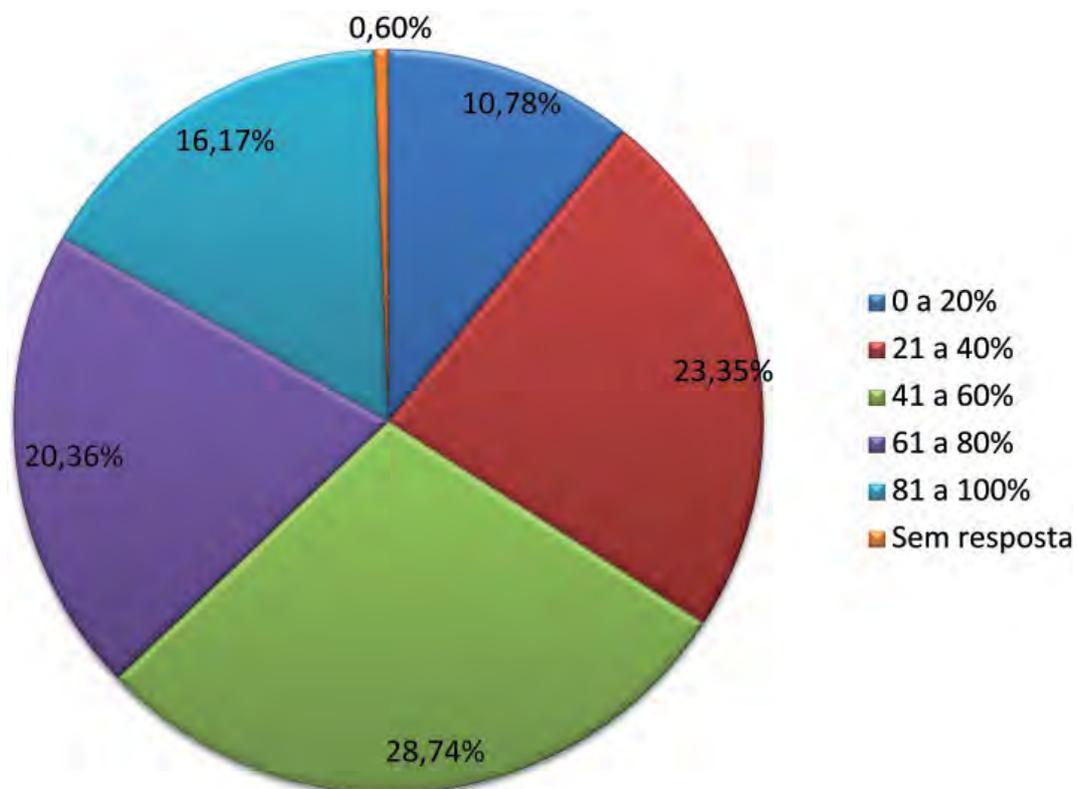
A falta de formação é também citada como principal fonte de vagas ociosas nas empresas.

## Intensidade dos motivos para vagas ociosas



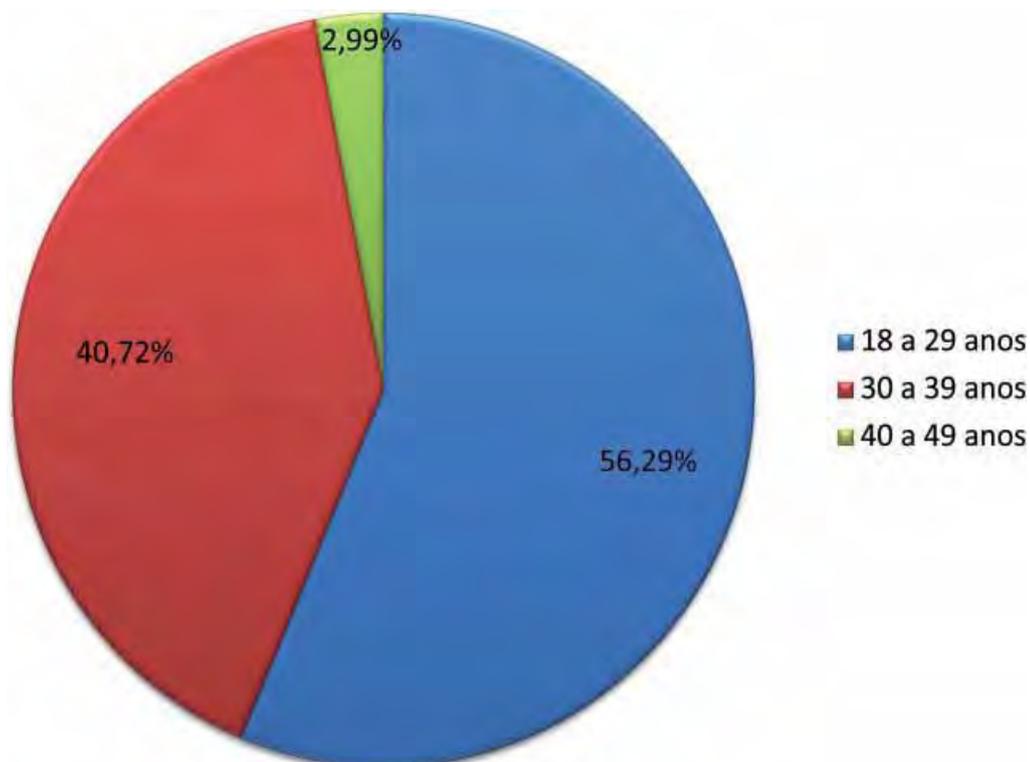
Falta de capacitação é motivo forte de existência de vagas ociosas.

## Porcentagem de novatos que precisam de treinamento



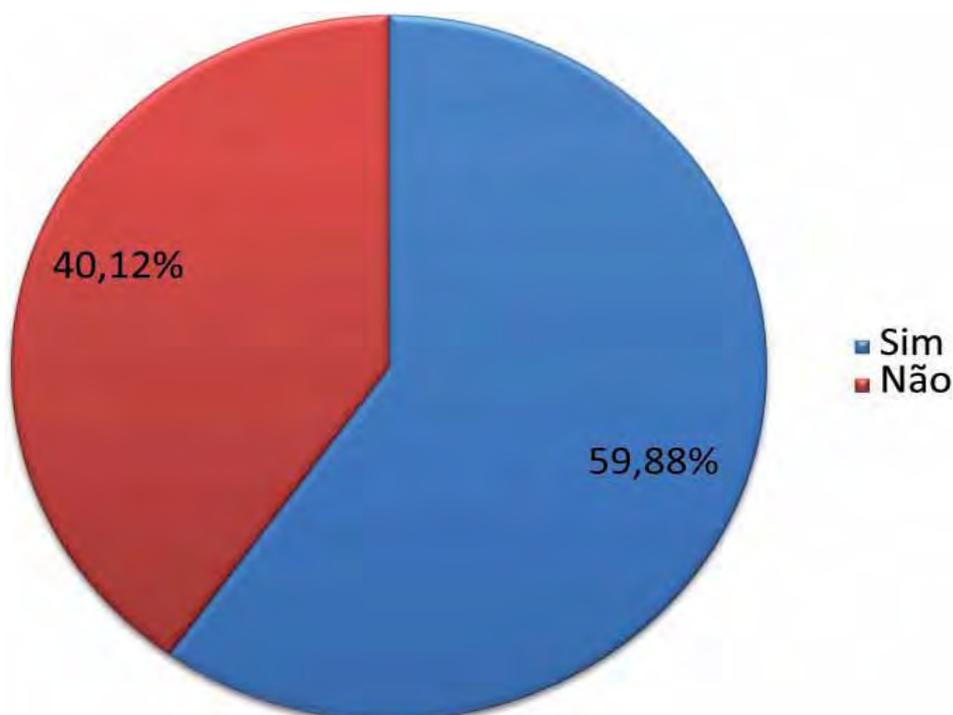
A faixa percentual de novatos que precisam de treinamento é maior entre 21% a 80%.

## Faixa etária das contratações



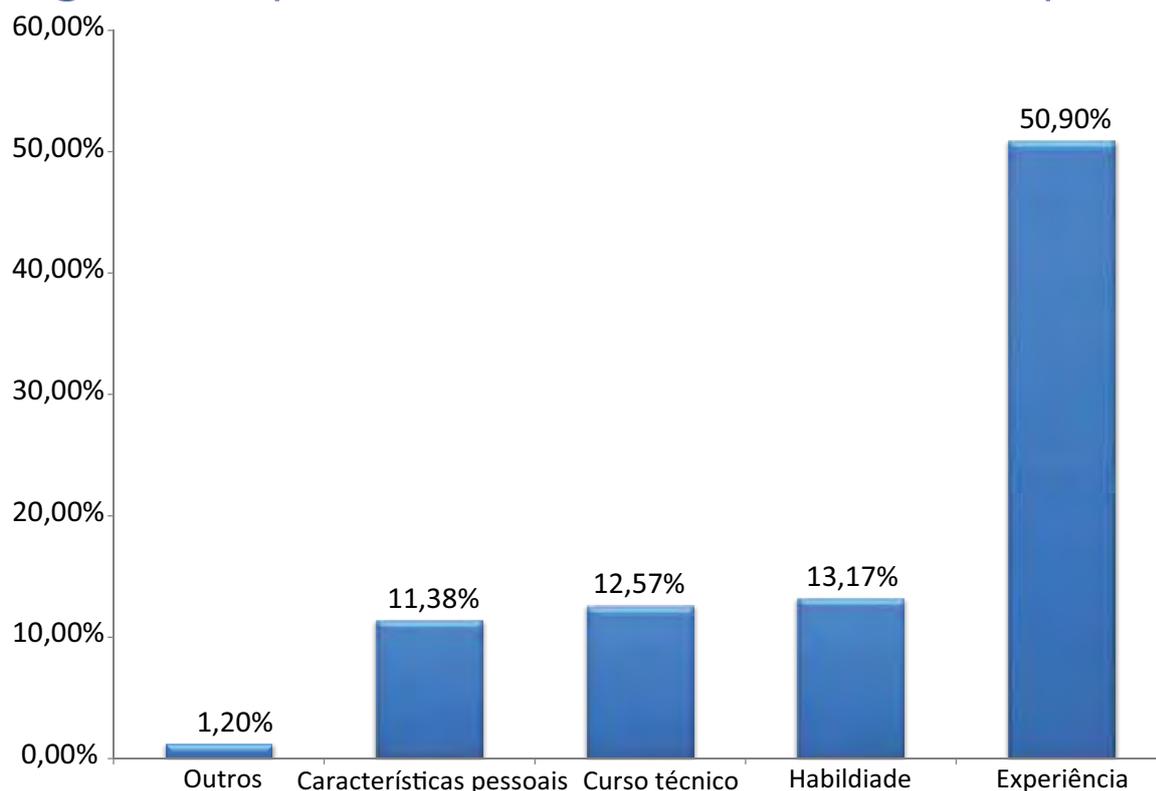
Os profissionais com menor faixa etária são preferidos das empresas.

## A empresa tem diminuído as exigências para contratação no nível técnico?



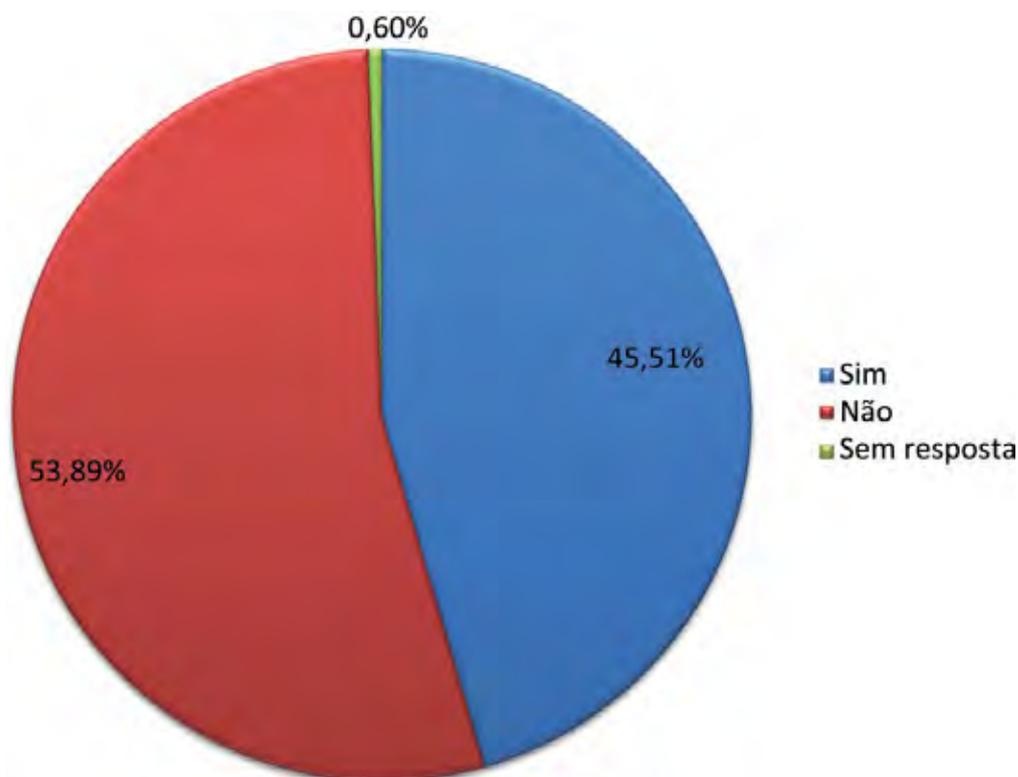
59,88% das empresas têm diminuído a exigência para contratação de técnicos.

## Exigência que foi flexibilizada - Por empresa



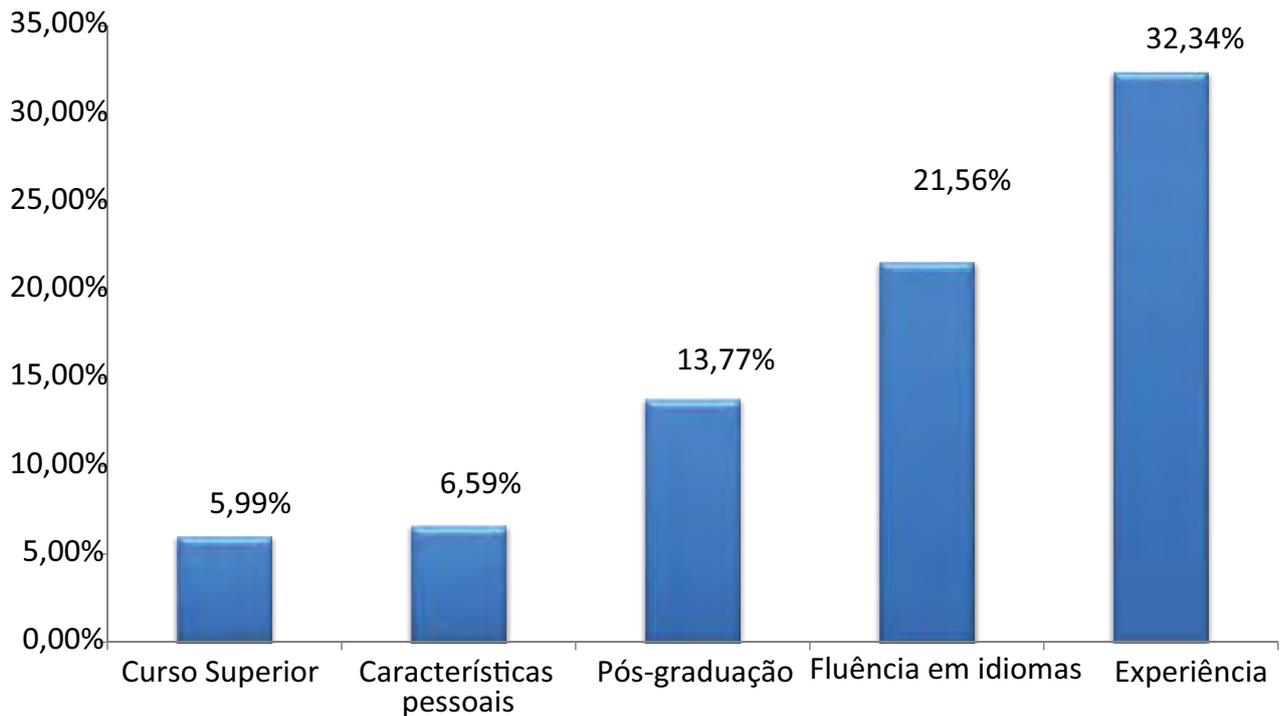
A característica mais flexibilizada é a experiência dos técnicos.

## A empresa tem diminuído a exigência na contratação de nível superior?



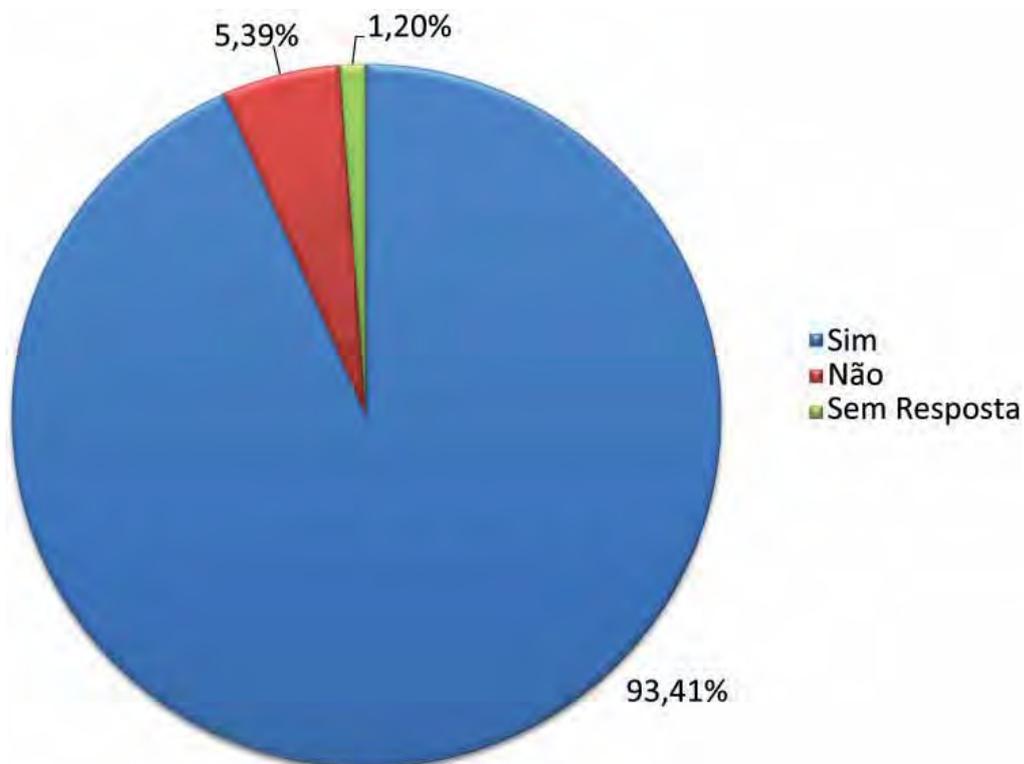
Por sua vez, mais de 53% das empresas não flexibilizam as exigências para contratação de nível superior.

## Exigência que foi flexibilizada - Por empresa



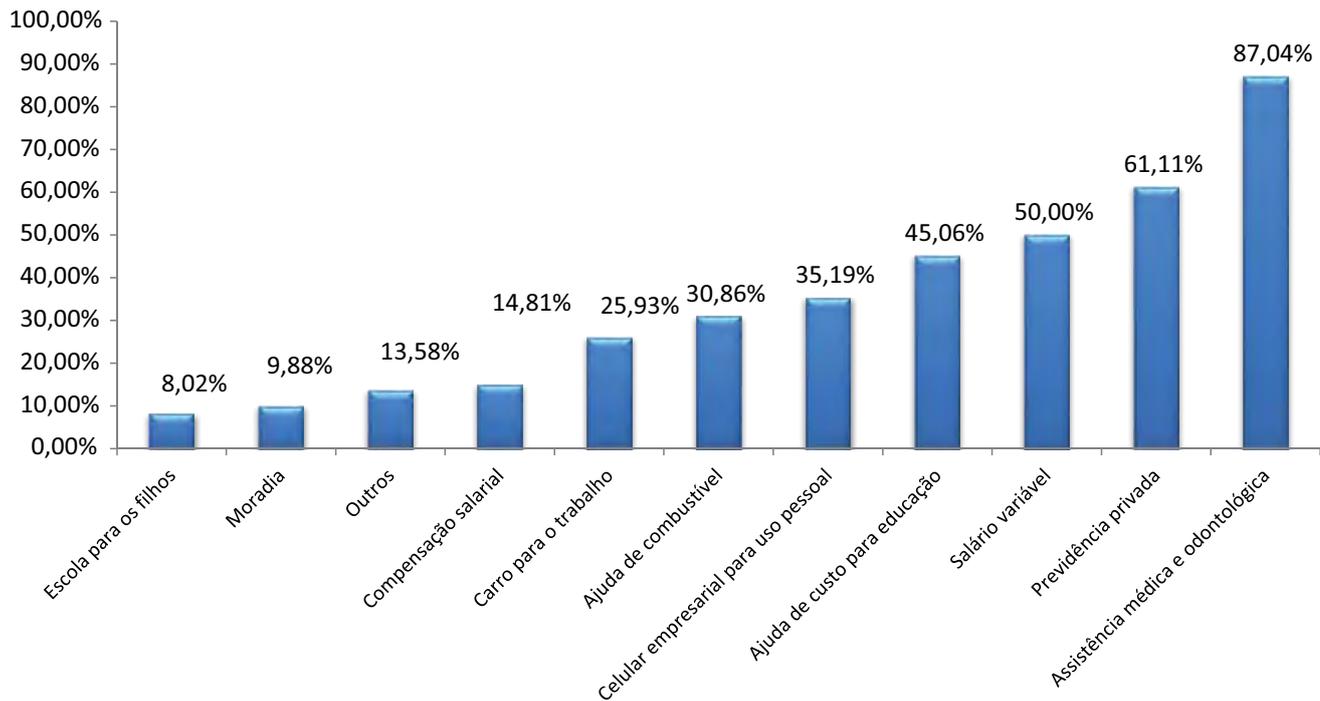
Mais uma vez, a experiência é a característica mais flexibilizada, seguida por fluência em idiomas e pós-graduação.

## A empresa tem benefícios para retenção de profissionais?

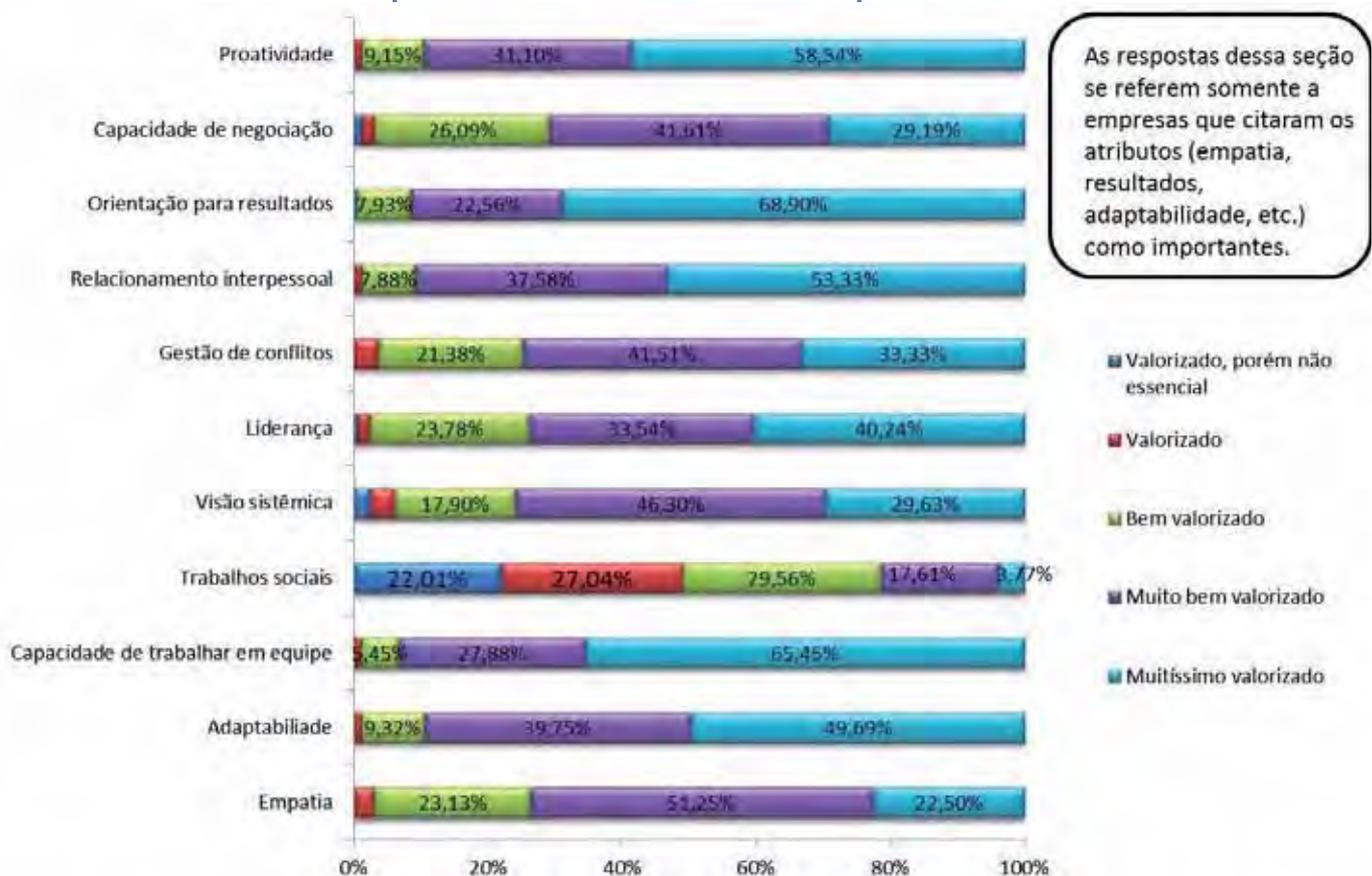


Grande maioria das empresas oferece algum benefício aos seus trabalhadores.

## Benefícios oferecidos

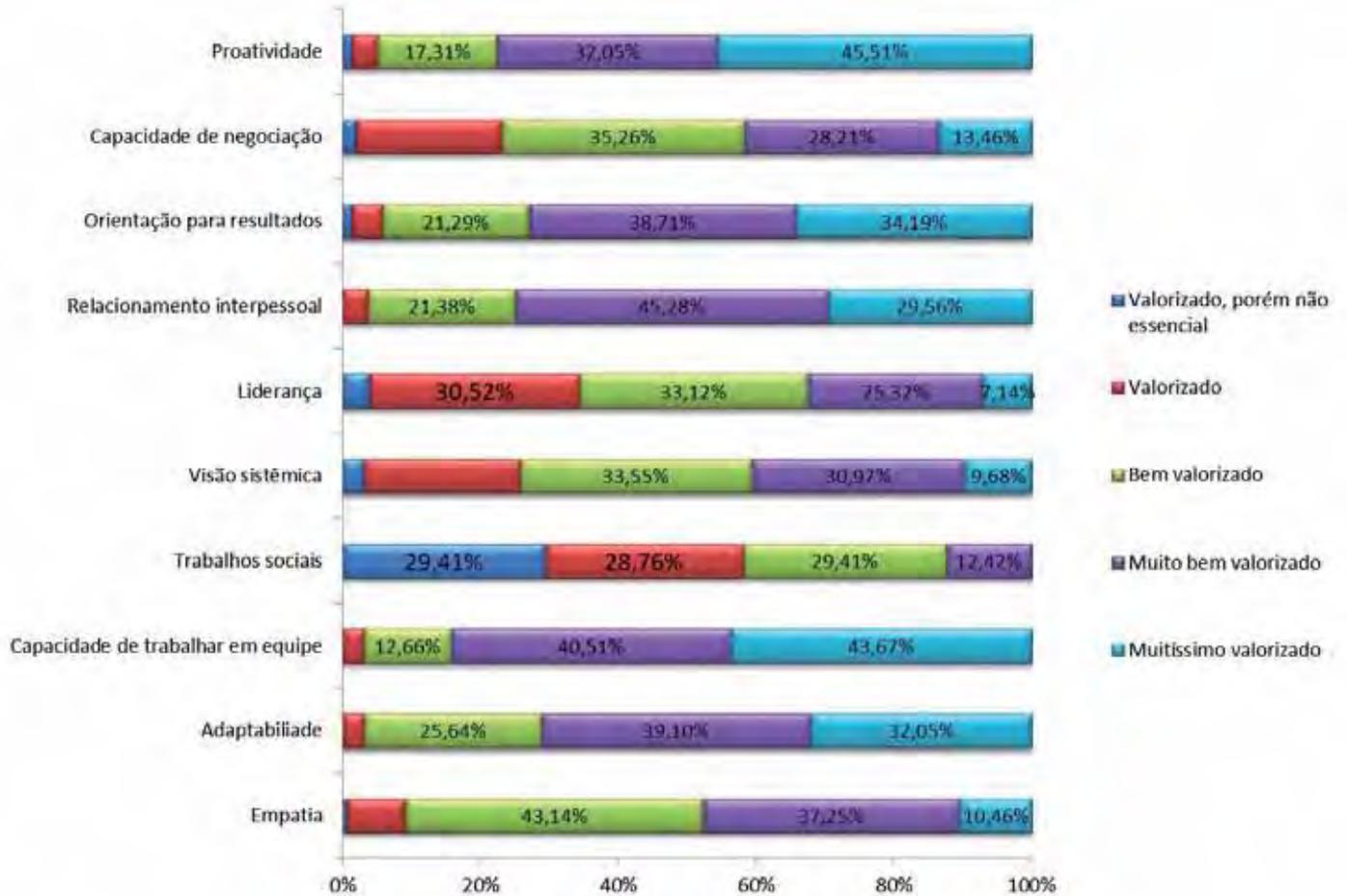


## Características mais valorizadas pelas empresas – nível superior



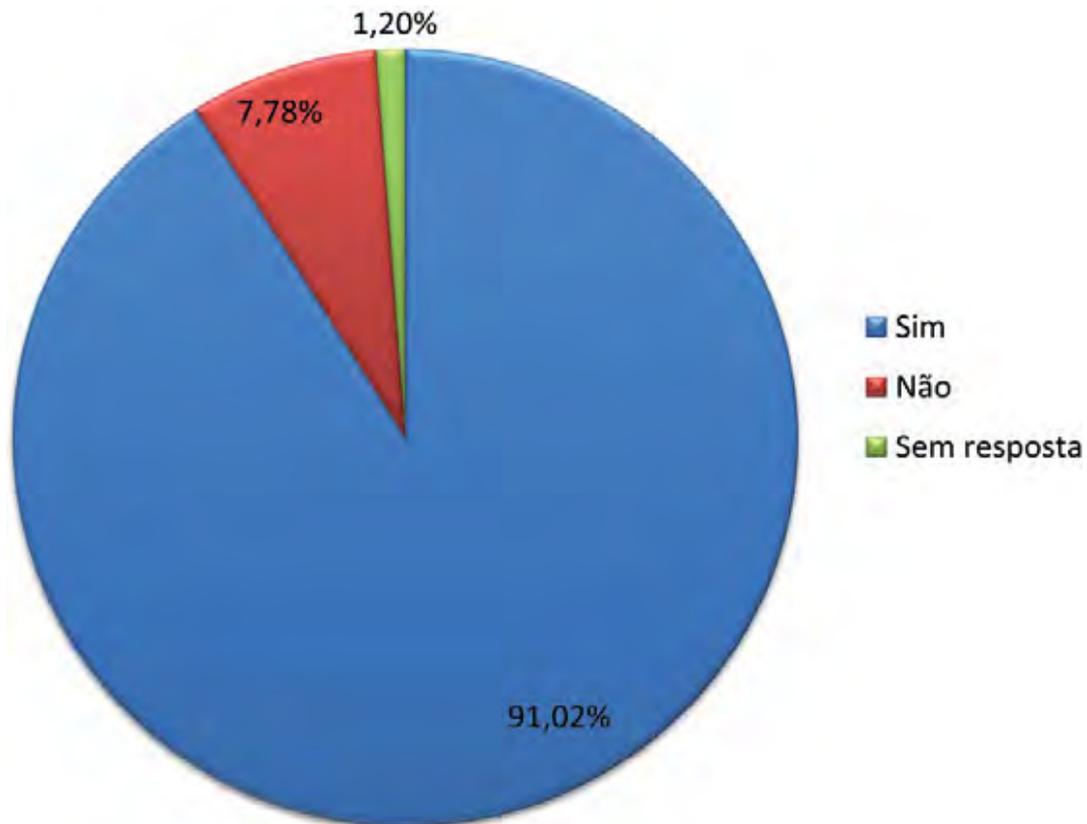
Todos os itens são bem valorizados pelas empresas, com exceção de trabalhos sociais. Chama a atenção a grande valorização de trabalho em equipe.

## Características que as empresas valorizam - nível técnico



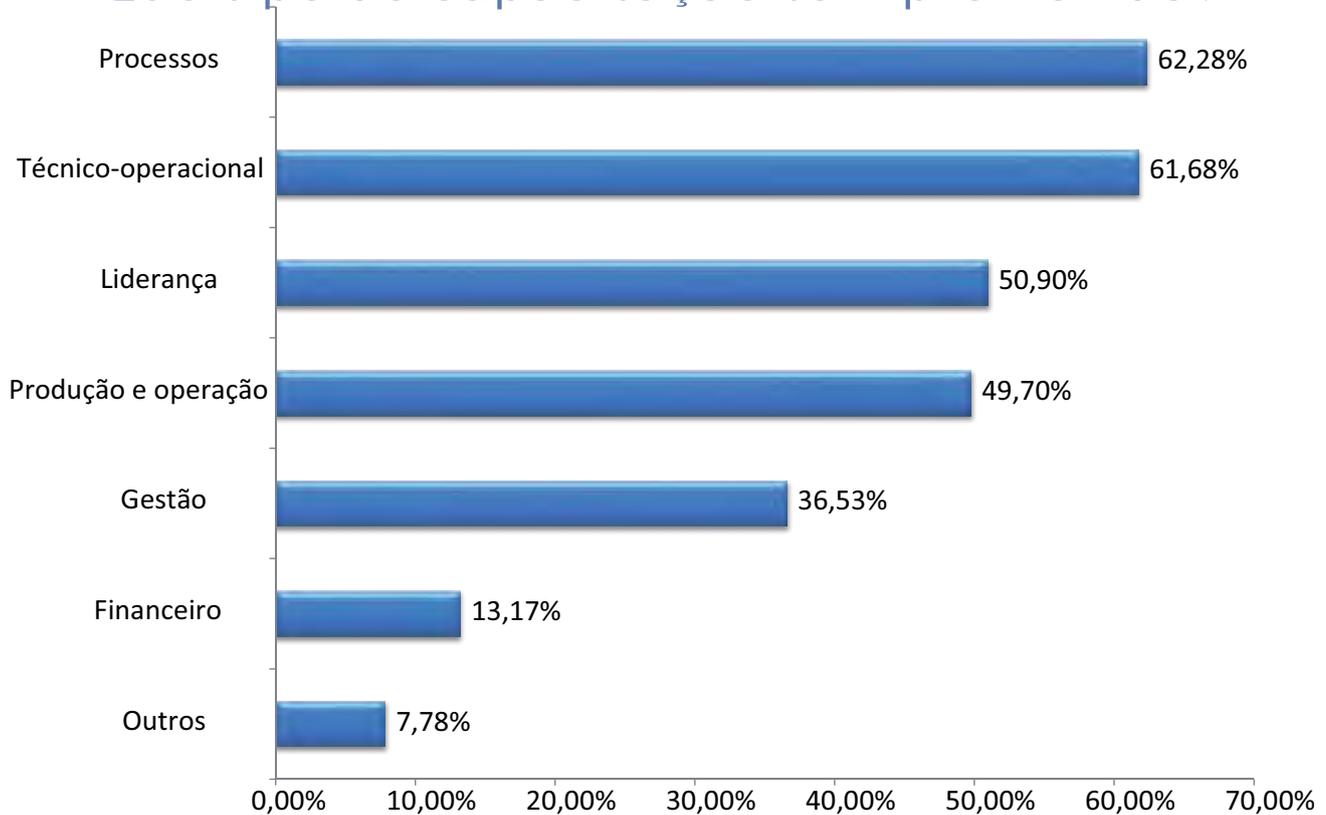
Da mesma forma, todas as características pesquisadas são valorizadas pelas empresas, exceção de trabalhos sociais.

## Tem promovido a capacitação profissional?



Mais de 91% das empresas têm promovido a capacitação profissional.

## Que tipo de capacitação tem promovido?

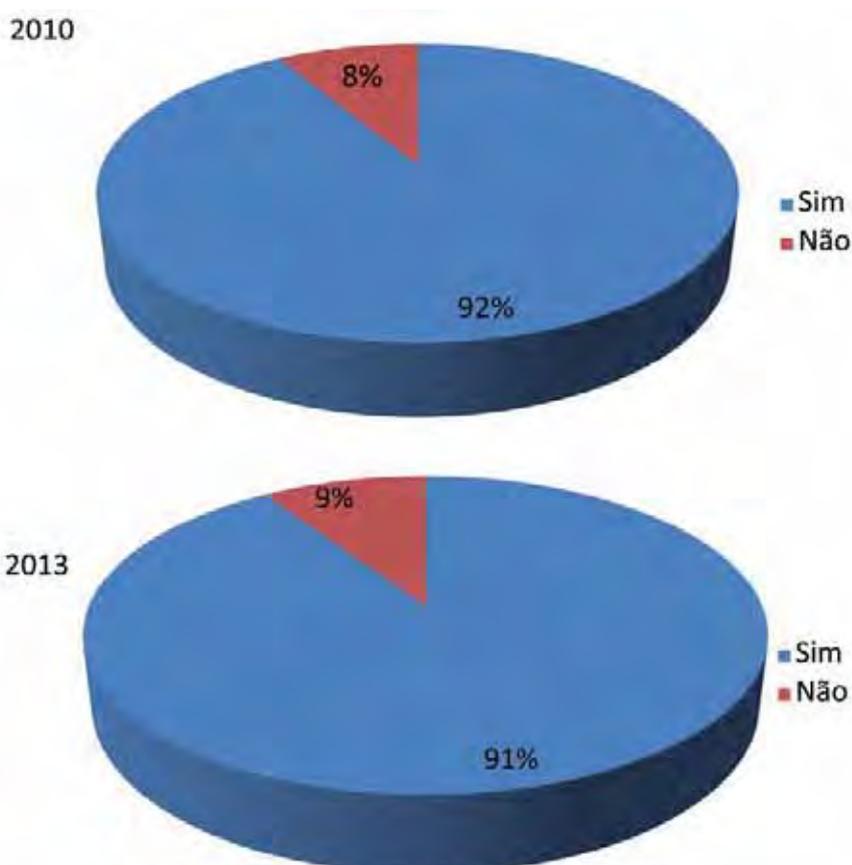


A capacitação mais promovida é a de processos e técnico-operacional.

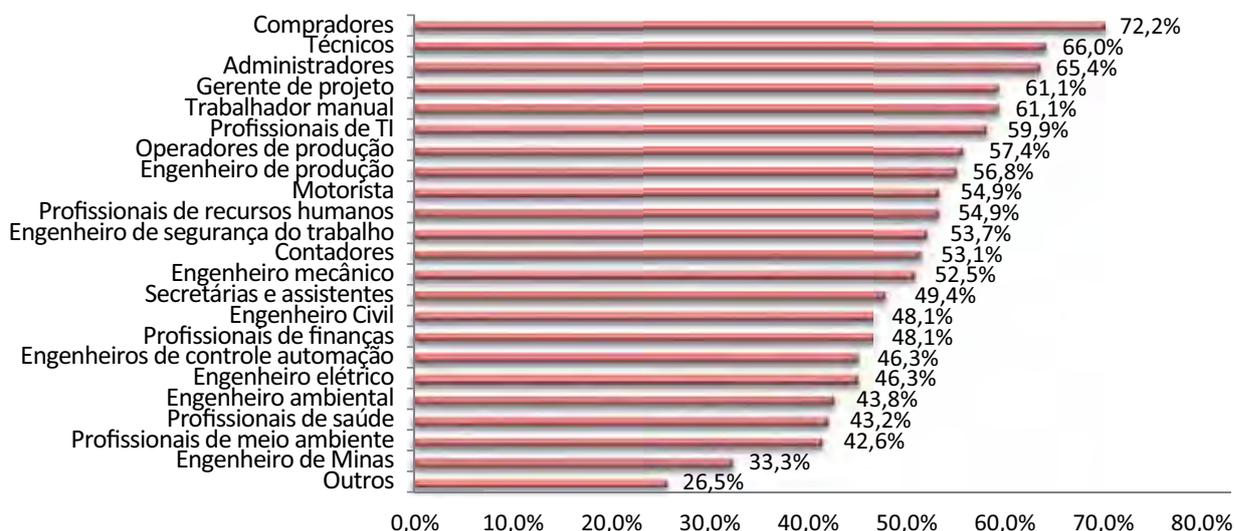
## Comparação com a pesquisa 2010

- As pesquisas de 2010 e 2013 são comparáveis pelo foco dado a grandes empresas de diferentes setores.
- A maioria das empresas pesquisadas em 2010 responderam o questionário de 2013.
- Em 2010 conseguiu-se 22% do PIB (130 empresas), enquanto em 2013 foram entrevistadas 162 empresas, que representam mais de 23% do PIB.

### Organizações que encontram problemas na contratação de profissionais



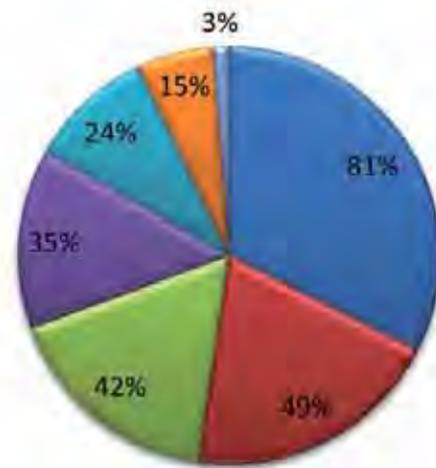
## Profissões que as empresas encontram dificuldades na contratação



- Nota-se a maior insatisfação com a oferta de mão-de-obra de diferentes profissões em ambos os anos.
- Crescente percepção de falta de mão de obra – as empresas passaram a citar mais profissionais mais vezes.
- Em 2010, a profissão mais citada era a dos trabalhadores técnicos (citado por 45,38% das empresas). Em 2013, ela foi desbancada por compradores (72,2% das empresas os citaram).
- A menor incidência de citações, em 2010, foram os contadores (3,85%). Em 2012, os engenheiros de minas (33,3%)

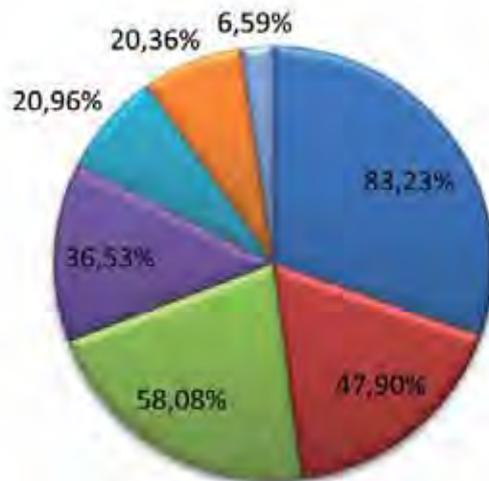
## Desafios na contratação de profissionais

2010



- Escassez de profissionais capacitados
- Falta de experiência na função
- Deficiência na formação básica
- Atender a pretensão de remuneração dos candidatos
- Aceitar trabalhar fora da região de residência da família
- Características pessoais incompatíveis com a ideologia da empresa
- Outros

2013

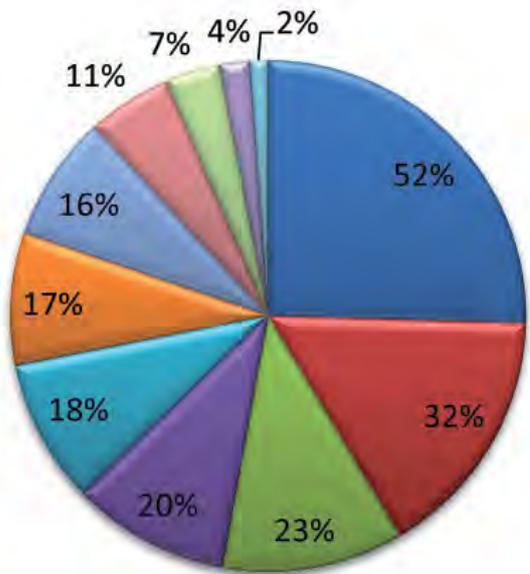


- Escassez de Profissionais Capacitados
- Falta de experiência na função
- Deficiência na formação básica
- Atender a pretensão de remuneração dos candidatos
- Aceitar trabalhar fora da área de atuação
- Características pessoais incompatíveis com a empresa
- Outros

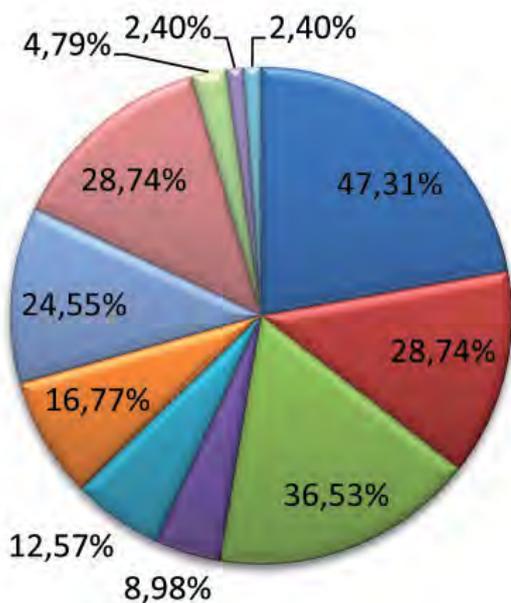
A composição dos desafios para contratação de profissionais com fatias parecidas: Escassez de profissionais na função foi os mais citados pelas empresas. Formação básica passou a preocupar mais.

## Áreas da empresa onde é mais difícil encontrar profissionais capacitados

2010



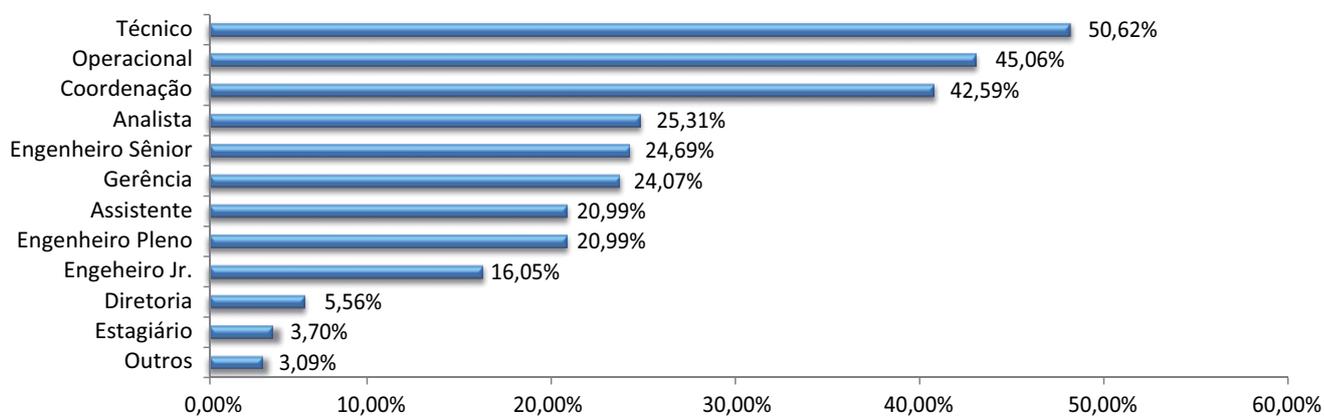
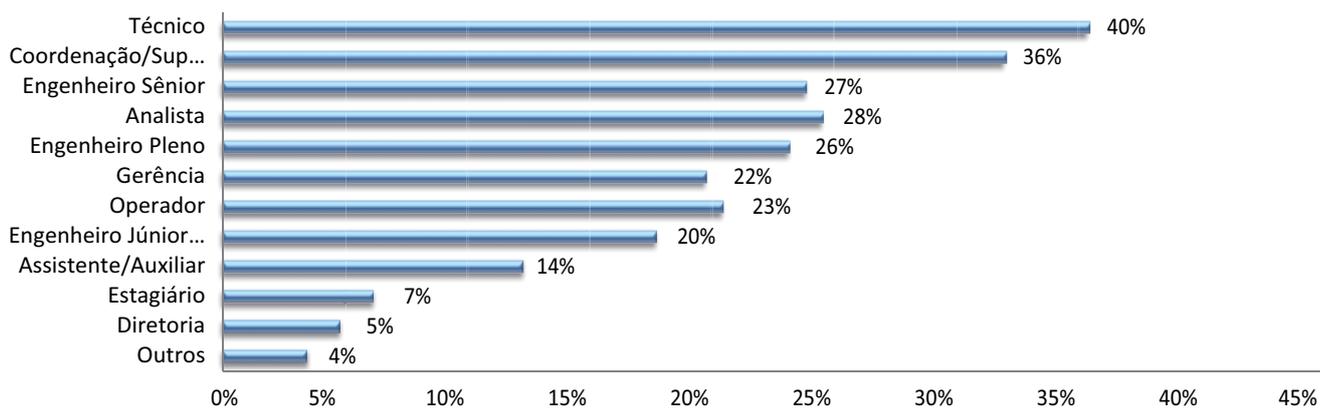
- Produção Chão de Fábrica
- Planejamento
- Logística
- Recursos Humanos
- Administrativa
- Financeira
- Comercial
- Compras
- Marketing
- Comunicação
- Não há dificuldade



- Produção/Chão de Fábrica
- Planejamento
- Logística
- RH
- Administrativa
- Financeira
- Comercial
- Compras
- Marketing
- Comunicação
- Não temos dificuldade

Produção/Chão de fábrica continua a ser a área da empresa em que é mais difícil encontrar profissionais capacitados.

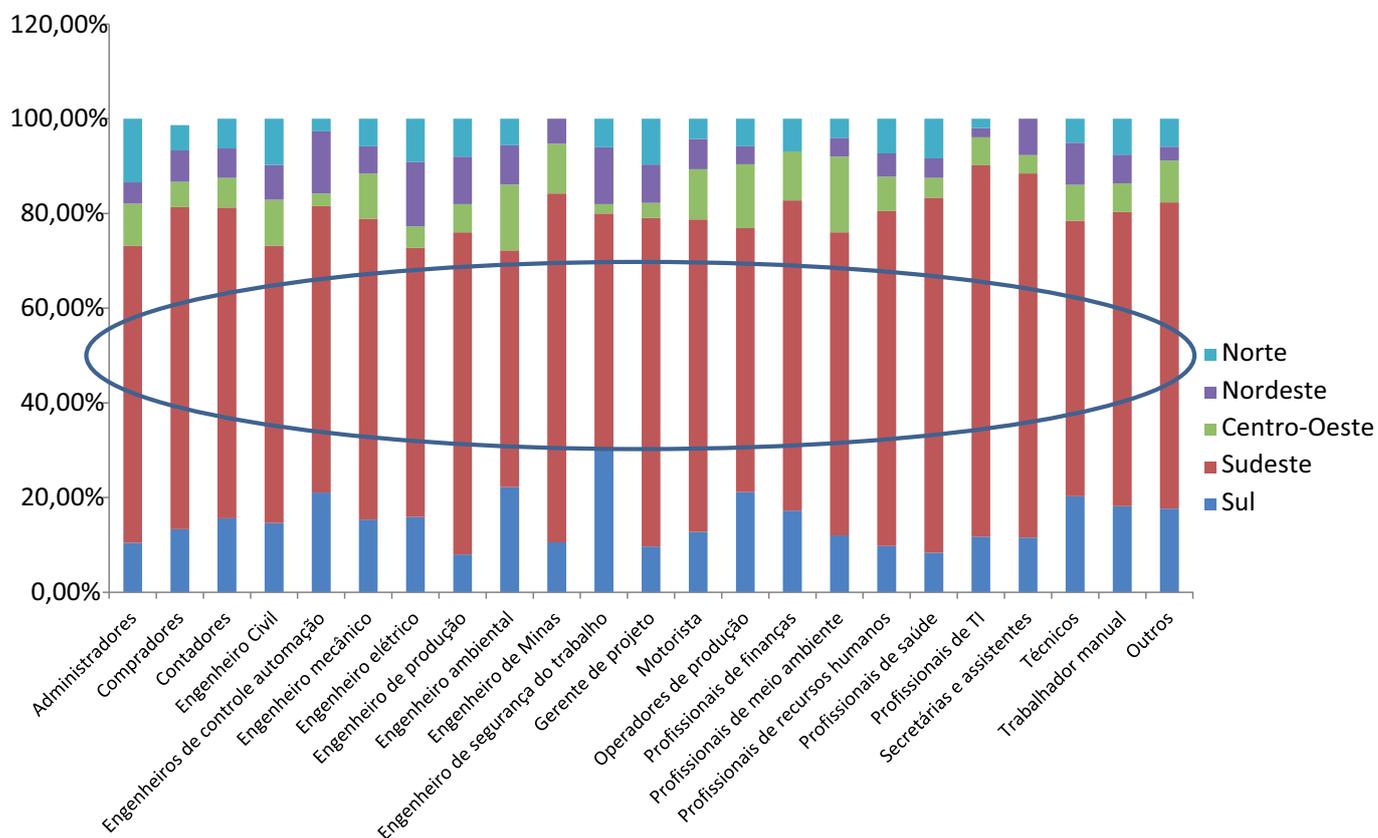
## Funções que apresentam qualificação profissional mais precária



Operador foi a função que mais apresentou crescimento em termos de precariedade de qualificação.

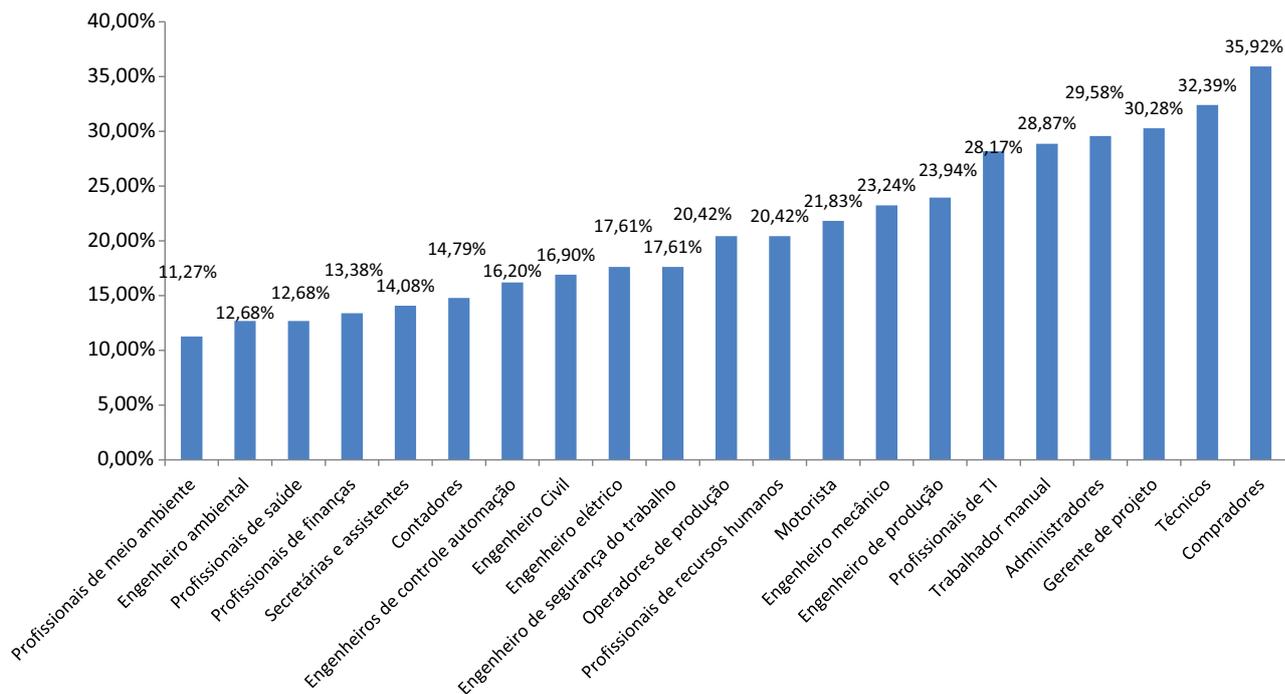
# Análise regional

## Porcentagem da dificuldade regional de contratação - Onde as empresas querem mais profissionais



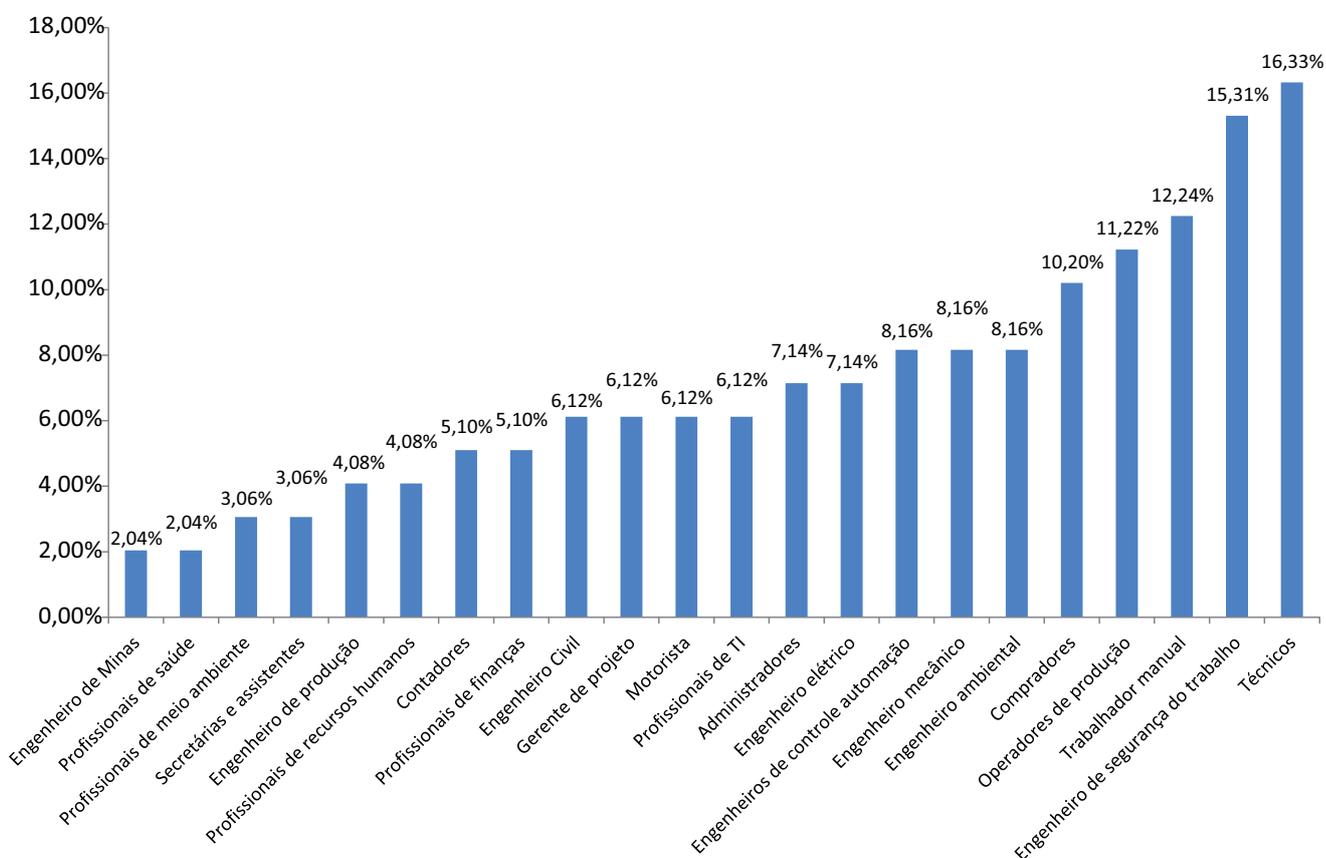
A região sudeste é a maior demandante por profissionais considerados escassos. Pesa o poder industrial dessa região.

## Profissionais mais requisitados - Sudeste



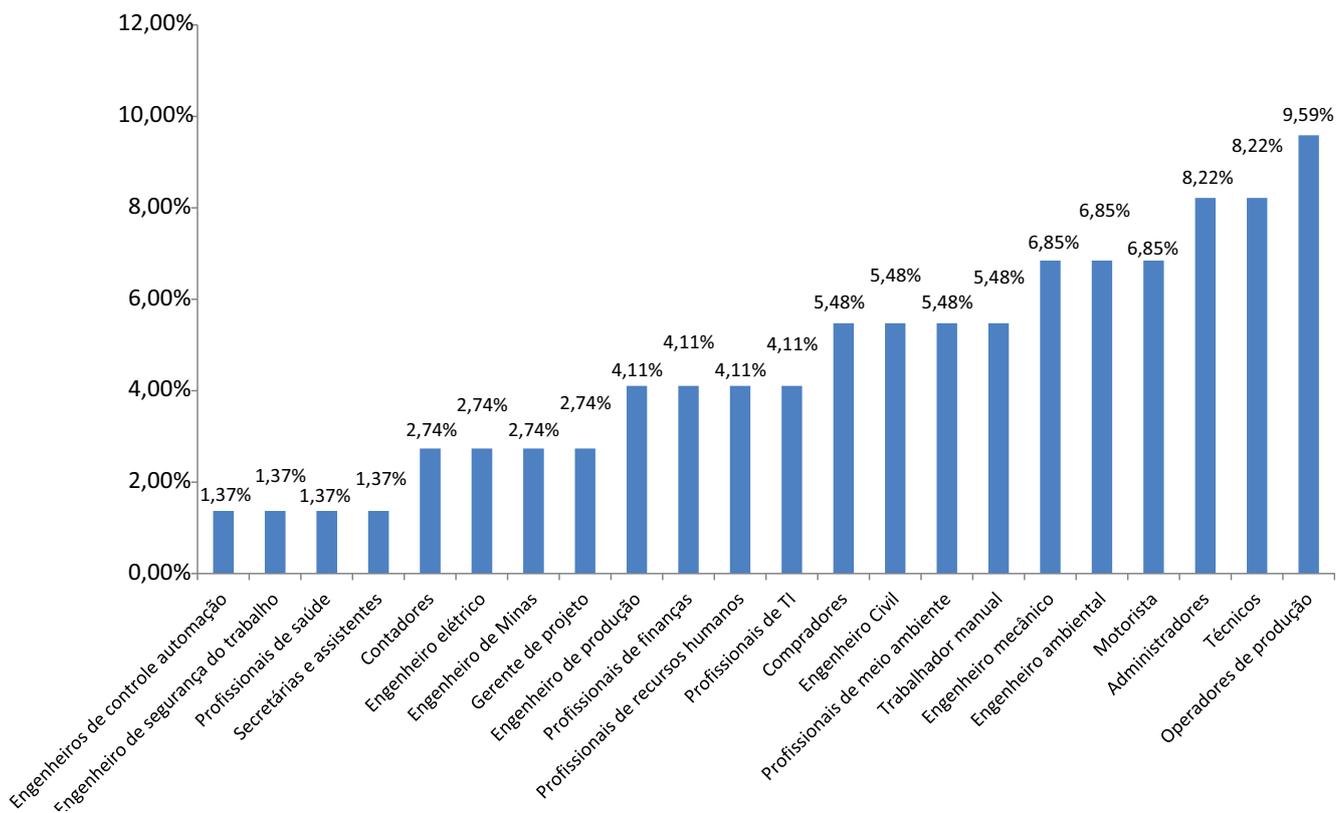
A região sudeste requista muitos compradores..

## Profissionais escassos mais requisitados - Sul

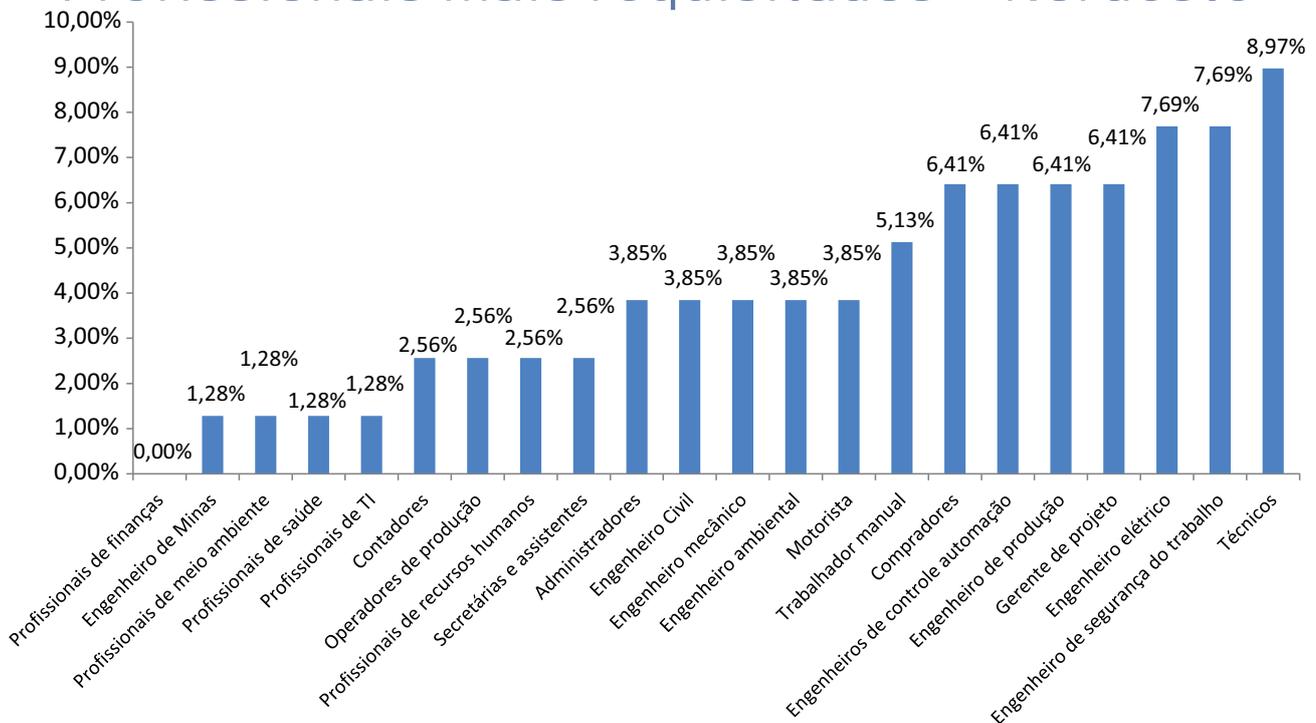


Técnicos são os mais difíceis de encontrar pelas empresas que atuam na região sul

## Profissionais mais requisitados – Centro-Oeste

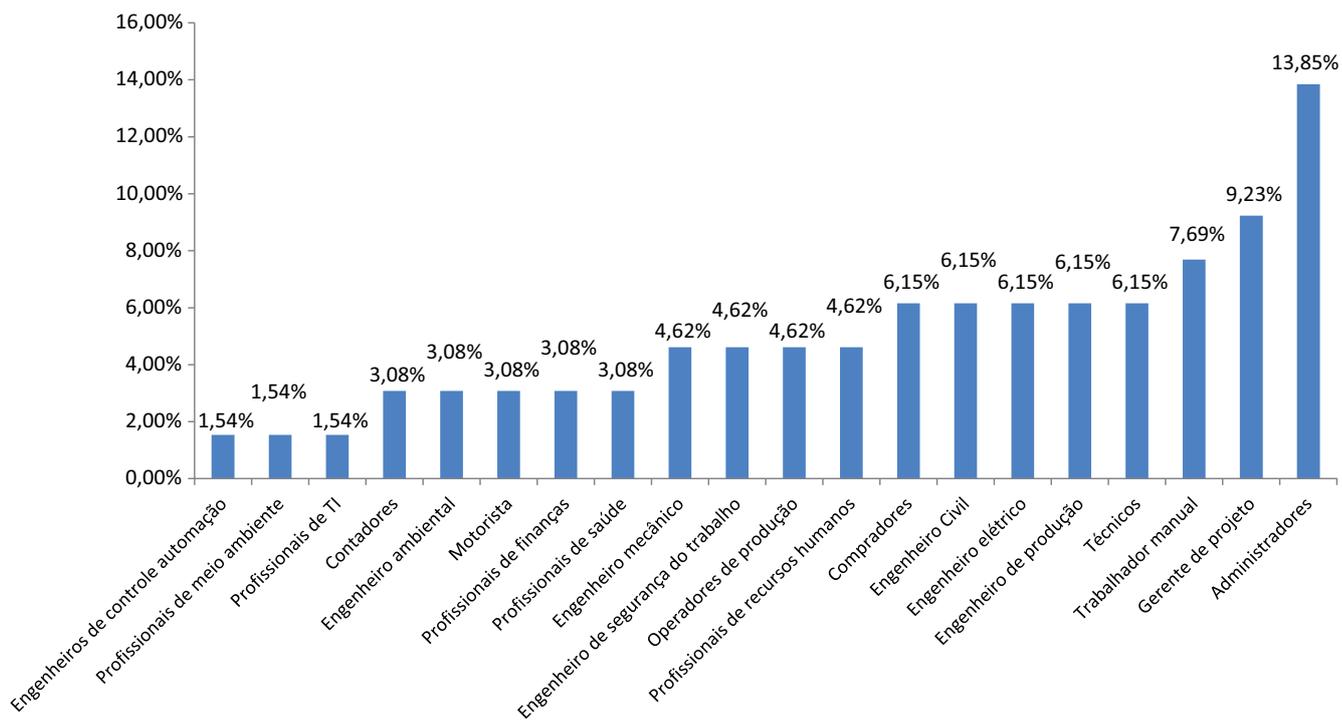


## Profissionais mais requisitados – Nordeste

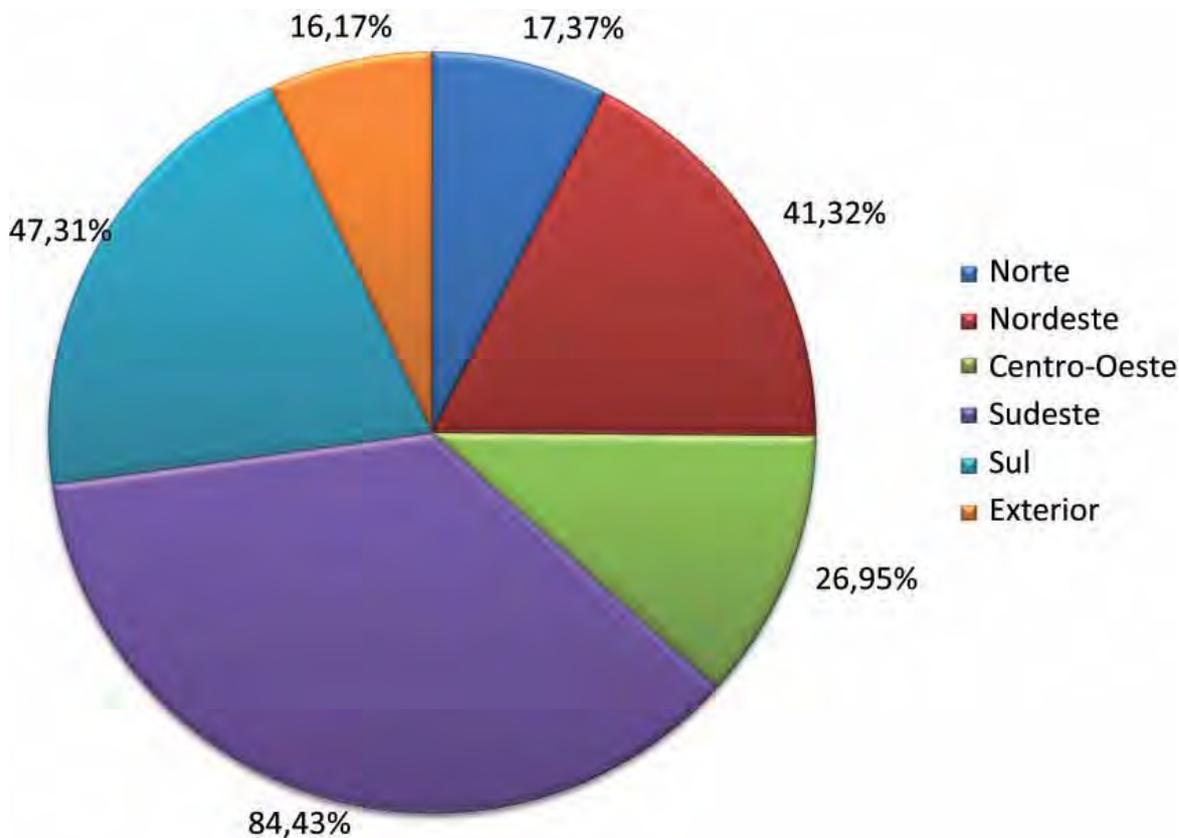


O nordeste também tem dificuldade na contratação de técnicos.

## Correto: Profissionais mais requisitados – Norte

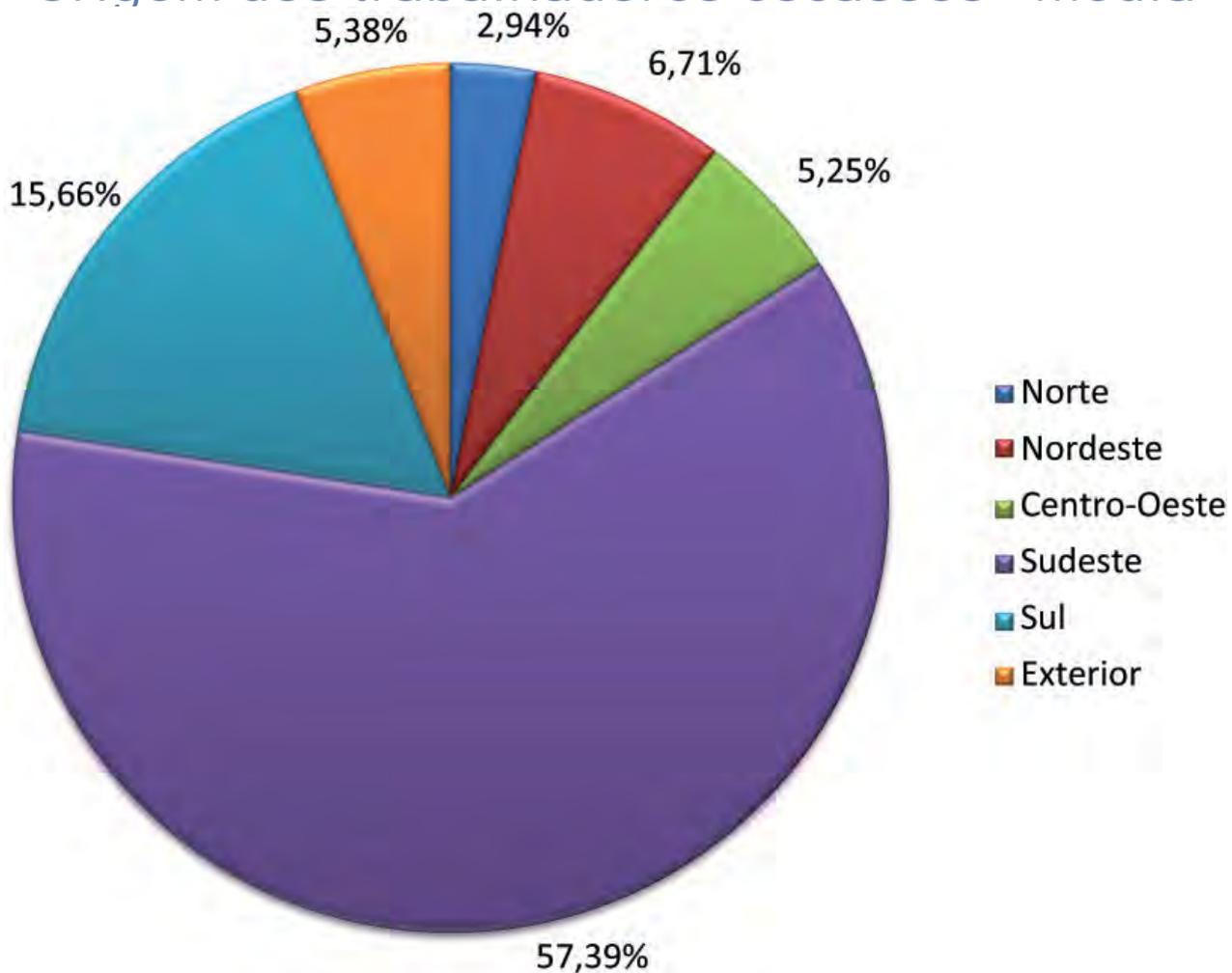


## Local onde as empresas procuram por profissionais escassos



Da mesma forma, é na região sudeste onde as empresas mais procuram por esse tipo de profissional

## Origem dos trabalhadores escassos - média



- Esses resultados suscitam a questão: há alguma correlação entre a maior presença de vagas ociosas e a região de contratação de profissionais escassos?

Níveis/Região	Norte	Nordeste	Centro-Oeste	Sudeste	Sul
Administrativo	0,263	0,071	0,035	0,106	Sul
p-valor	0,001	0,369	0,657	0,18	0,175
Técnico	0,15	0,116	0,081	-0,005	0,124
p-valor	0,057	0,143	0,308	0,946	0,117
Superior	0,041	0,07	0,308	0,102	0,117
p-valor	0,604	0,378	0,661	0,199	0,117

Além de serem todas fracamente correlacionadas, a maioria não é estatisticamente significativa (exceção da correlação entre vagas ociosas administrativas e a contratação de profissionais na região Norte).

Nível/Nível	Administrativo	Técnico
Técnico	0,312	
p-valor	0	
Superior	0,282	0,24
p-valor	0	0,002

Apesar de serem todos estatisticamente significantes. Pode-se considerar a correlação entre vagas ociosas de nível técnico e administrativo moderada.

# Conclusão

Nota-se que a oferta de mão-de-obra é considerada de média a baixa por mais de 80% das empresas e 90% das empresas têm tido dificuldade em contratar profissionais. Dessa forma, nota-se que a insatisfação das empresas com o mercado de trabalho é generalizado – ao menos entre as grandes empresas pesquisadas, responsáveis por parcela considerável PIB do Brasil.

Apesar de todos os profissionais terem sido mencionados, compradores e técnicos são as formações que mais receberam menções em termos de escassez de mão-de-obra no Brasil. Entretanto, sempre que trabalhador manual e técnico é citado, a porcentagem de empresas que os consideram “muito escasso” e “muitíssimo escasso” é maior. O segundo é lembrado também como a qualificação menos desenvolvida. A área da indústria com maior dificuldade de contratação é produção/chão de fábrica, também relacionado com educação técnica e tecnológica.

Com esses dados, não é de se assustar que vagas para o nível técnico são as menos preenchidas, especialmente se atentarmos para o fato que a falta de formação é também citada como principal fonte de vagas ociosas nas empresas. Como as empresas precisam de determinados profissionais, quase 60% têm diminuído a exigência para contratação de técnicos, o que tende a diminuir o nível de produtividade de uma fábrica, ou a obriga a prestar treinamento para novos contratos. Entretanto, poucas corporações diminuem a exigência habilidade técnica, flexibilizando de maneira mais contundente a necessidade de experiência (o que é similar também com as contratações em nível superior).

Em um ambiente utópico de mercado de trabalho em concorrência pura, as pessoas poderiam investir em diversas habilidades, visto que as empresas valorizam a proatividade, capacidade de negociação, visão sistêmica, entre outros. Entretanto, poucas citaram a realização de trabalhos sociais como item prioritário para contratação de pessoal.

Na comparação entre a pesquisa 2010 e 2013 nota-se a maior insatisfação com a oferta de mão-de-obra de diferentes profissões em ambos os anos. Além disso, é crescente percepção de falta de mão de obra – as empresas passaram a citar mais profissionais mais vezes. Em 2010, a profissão mais citada era a dos trabalhadores técnicos (citado por 45,38% das empresas). Em 2013, ela foi desbancada por compradores (72,2% das empresas os citaram). A menor incidência de citações, em 2010, foram os contadores (3,85%). Em 2012, os engenheiros de minas (33,3%).

Por fim, em termos regionais, o sudeste é a maior demandante por profissionais considerados escassos, de modo que pesa o poder industrial dessa região. Da mesma forma, é na região sudeste onde as empresas mais procuram por esse tipo de profissional, ou seja, além da maior demanda, ela possui também a maior oferta de mão de obra regional.