

Carência de profissionais: um desafio para as grandes empresas brasileiras

Paulo Tarso Vilela de Resende e Paulo Renato de Sousa
Estudo da FDC registra escassez de mão de obras na economia do país e suas consequências para as organizações

Todos os países que enfrentam os desafios do desenvolvimento acelerado se deparam com gargalos de difícil superação. Muitas vezes, são entraves que podem comprometer as próprias metas desse crescimento em ritmo mais rápido. Entre os diversos problemas enfrentados por essas nações, está o desafio da oferta de profissionais.

Esse gargalo, que afeta diretamente a competitividade das economias nacionais, torna-se mais grave diante da combinação de duas realidades: a escassez dessa mão de obra e a falta de qualificação dos profissionais em geral.

O Brasil é, hoje, um dos países que se encaixam com perfeição nesse contexto. Diante dos desafios do crescimento, a economia brasileira se depara com essa carência de profissionais. Isso faz com que as empresas, especialmente as mais intensivas em mão de obra, passem a mudar suas estratégias de gestão de recursos humanos.

Uma das principais alterações nessa área é, por exemplo, a redução das exigências em relação à capacitação e experiência de trabalho dos profissionais buscados no mercado e, conseqüentemente, uma maior necessidade de treinamento das equipes.

Esse é o contexto – do país e de grandes empresas – no qual se insere a pesquisa intitulada “Carência de Profissionais”, que já está em sua segunda edição, realizada pelo Núcleo de Logística, *Supply Chain* e Infraestrutura. Os dados foram compilados no final de 2013 e permitem uma comparação com a primeira edição do levantamento, realizado em 2010. O Relatório de Pesquisa completo está disponível no Portal FDC: <http://www.fdc.org.br/professorespesquisa/publicacoes/Paginas/publicacao-detalle.aspx?publicacao=18442>.

A economia brasileira vem enfrentando o grave e crescente problema da escassez de mão de obra. O cenário torna-se ainda mais preocupante ao se considerar os segmentos menos capacitados do mercado – formado pelos trabalhadores manuais do setor de produção – o chamado “chão de fábrica”.

Diante da indagação: “Sua empresa está tendo problemas com contratação?”, nada menos do que 91,02% dos respondentes disseram “sim”, contra apenas 8,98% de “não”. Nossa pesquisa foi realizada com 167 empresas de capital nacional e internacional que, juntas, controlam mais de um milhão de trabalhadores. Ressaltamos que estudo torna-se mais relevante na medida em que esse engloba parte considerável da População Economicamente Ativa (PEA). Por sua vez, a soma do

faturamento das empresas respondentes representava mais de 23% do Produto Interno Bruto (PIB) do país em 2013.

Pesquisa reforça contexto nacional

Um dos maiores problemas enfrentados pela economia brasileira hoje, especialmente na indústria e no comércio, é falta de mão de obra qualificada. A escassez de profissionais capacitados faz com que sobrem vagas nas empresas e leva o país a perder competitividade no exterior. As empresas informaram que as dificuldades de contratação, como registrado na pesquisa, decorrem, em boa parte, pelos gargalos na educação.

De acordo com o Global Competitiveness Report 2013/2014, o Brasil perdeu oito posições no *ranking* mundial de competitividade, voltando em 2013 ao 56º lugar – mesma posição que ocupou em 2009.

Não restam dúvidas de que o país precisa repensar sua política de ensino, visando a gerar mais conhecimento acadêmico e profissionalizante, visando a atender às demandas da indústria como um todo. E essa geração de conhecimento precisa estar atrelada à busca constante da inovação. Esse é o capital humano necessário para que o Brasil dê um salto na qualidade de sua mão de obra.

Vale destacar que o país vem, nos últimos anos, formando um número decrescente de profissionais de tecnologia. Temos de reverter essa tendência para atender às demandas do mercado.

Segundo dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT), 90% dos novos empregos gerados no Brasil exigem ensino médio completo. No entanto, 40% dos trabalhadores não completam o ensino fundamental e 16% são os chamados “analfabetos funcionais”, que, embora saibam ler, não conseguem interpretar um texto ou fazer operações matemáticas básicas. Essas estatísticas afetam diretamente as empresas, com impactos diretos na produção, no desempenho industrial e na competitividade da economia nacional.

Um dos indicadores da elevação na demanda na economia, apesar da escassez da mão de obra, é, por exemplo, a elevação salarial. Só na indústria, a remuneração do trabalhador subiu 169% entre 2001 e 2014. Em compensação, a produtividade caminha a passos bem mais lentos. Na indústria de transformação, por exemplo, o aumento foi de apenas 1,1% entre 2001 e 2012, segundo a Confederação Nacional da Indústria.

Um mergulho na realidade empresarial

Dividimos o relatório da pesquisa em três partes. Em primeiro lugar, ele traça as características gerais das empresas pesquisadas: setor de produção, mercado de atuação, profissões mais escassas, motivos para a escassez de profissionais, entre outros.

Em segundo lugar, estabelece um paralelo entre a pesquisa de 2010, as evoluções e os retrocessos registrados nesse período de três anos. Por fim, o trabalho apresenta uma análise regional, com o objetivo de identificar os padrões regionais de contratação de mão de obra e a falta de certos tipos de profissionais nas macrorregiões brasileiras.

Mineração e construção em destaque

Os setores das empresas pesquisadas e a participação de cada um deles na amostra podem ser vistas no quadro demonstrativo. Ressaltamos que houve uma boa diversificação entre os setores, com destaque para os de mineração e indústria da construção. ([Clique aqui](#) e veja o quadro 1)

A região de maior atuação das empresas é a Sudeste (85%), seguida pela Sul (58%), Nordeste (47%), Centro-Oeste (43%) e Norte (40%). Do total de empresas, 27% também atuam no exterior.

Em relação aos mercados de atuação, 46% responderam que estão no país e no exterior, sendo que 19% estão presentes só no mercado nacional.

Oferta de mão de obra é “baixa” ou “média”

O estudo indicou que 33% das empresas pesquisadas disseram que convivem com uma “baixa oferta” de mão de obra, seguidas por 48% que se consideram em um contexto “média oferta”. A “alta oferta” só ocorre em 8,9% dos casos e a “muito alta oferta” se resume a 2%. Na outra ponta, a “muito baixa oferta” registrou 6% dos casos.

Em nossa avaliação, uma ótima visão da escassez de mão de obra no país e as principais funções ou profissões em que ela ocorre. Como já observamos, o trabalhador manual e o técnico aparecem em destaque entre os profissionais considerados “muitíssimo escassos” ou mesmo “muito escassos”. Algumas profissões de nível superior, como contadores e administradores, estão entre as que apresentam menos dificuldade de contratação, dentre as quais se encaixam também as secretárias e assistentes. ([Clique aqui](#) e veja o quadro 2)

A pesquisa oferece um conjunto de dados fundamental para se compreender o fenômeno carência de mão de obra no país, que são os motivos da dificuldade de contratação. Em primeiro lugar, está a escassez de profissionais capacitados (30%), seguido por falta de experiência na função (18%), deficiência na formação básica (21%), dificuldade de atender a pretensão salarial dos candidatos (13%), aceitar trabalhar fora da área de atuação (8%), e características pessoais incompatíveis com a empresa (8%), entre outros motivos (2%).

O estudo indica ainda que os maiores gargalos de mão de obra no país ocorrem entre os profissionais de nível técnico (65%) e os de nível superior (51%).

Por outro lado, a maior faixa etária das contratações está entre os mais jovens: 56% delas acontecem com profissionais com idade entre 18 e 29 anos. Outros 40% ocorrem entre os 30 e 39 anos, e os restantes 2,9% ficam com as pessoas entre 40 e 49 anos.

Em decorrência desse cenário, 59% das empresas pesquisadas têm diminuído no nível de exigências para contratação no nível técnico. Essa flexibilização ocorre em relação a experiência, habilidades, necessidade de curso técnico e características pessoais.

Destacamos, ainda, que, como parte complementar dessa estratégia, as empresas vêm ampliando a oferta de benefícios no trabalho para a retenção de profissionais. Nada menos do que 93% dos entrevistados confirmaram que oferecem esses benefícios, com destaque para a área de saúde e aposentadoria privada: assistência médica e odontológica (87%), previdência privada (61%), salário variável (50%), ajuda de custo para educação (45%), celular empresarial para uso pessoal (35%), ajuda de combustível (30%), carro para o trabalho (25%), compensação salarial (14%), auxílio-moradia (9%), entre outros.

Como compensação, as empresas também relataram as características mais valorizadas por elas como forma de mensurar o desempenho dos profissionais de nível técnico e superior. No alto dessa relação estão “proatividade”, “capacidade para trabalhar em equipe”, “orientação para resultados”, “relacionamento interpessoal”, entre outros. Vale destacar que o item menos valorizado é “trabalhos sociais”.

E ainda, 91% das empresas afirmaram que não abrem mão, também, de promover a capacitação profissional de seus funcionários, contra apenas 7% que disseram não se preocupar com a questão. Entre os tipos de treinamento citados, destacam-se “processos”, “técnico operacional”, “liderança”, “produção e operação”, “gestão” e “financeiro”, entre outros.

Cenário negativo desde 2010

As pesquisas realizadas em 2010 e 2013 podem ter seus resultados comparados, pois em ambas tivemos como foco grandes empresas de diferentes setores.

Em 2010, foram ouvidas 130 empresas, que representavam na época 22% do PIB. A maior parte dessas organizações voltou a ser ouvida na segunda edição do estudo, quando foram consultadas 167 empresas, responsáveis por mais de 23% do PIB.

O percentual de 91% de empresas que encontravam problemas na contratação de profissionais em 2013 chegou a 92% na edição anterior do levantamento.

Vale salientar que a expressiva insatisfação com a oferta de mão de obra de diferentes profissões foi igualmente observada nos dois estudos. Por outro lado, a percepção de falta de mão de obra demonstrou-se crescente entre a primeira e a segunda pesquisa, o que significa que o problema vem se agravando no país.

Em 2010, a profissão em que as empresas encontravam maior dificuldade de contratação era a de “trabalhadores técnicos” nas áreas de produção, operação e manutenção (45%). Três anos depois, a liderança na lista ficou com “compradores” (72%). Em compensação, a menor incidência de citações, em 2010, foi a profissão de “contadores” (3,8%), desbancada por “engenheiros de minas” (33%) no estudo posterior.

Por sua vez, a relação dos desafios para a contratação de profissionais foi liderada, nos dois estudos, pela “escassez de profissionais capacitados” (81% em 2010, e 83% em 2013). A maior mudança foi percebida no quesito “deficiência na formação básica”, que saltou de 42% para 58% no período, o que confirma a percepção de baixa qualidade da mão de obra no país.

Em relação às áreas da empresa onde é mais difícil encontrar profissionais capacitados, a liderança, nos dois estudos, foi do item “produção/chão de fábrica” (52% em 2010, e 47% em 2013).

Sudeste lidera demanda por profissionais

Em nosso estudo, apresentamos também uma análise regional das dificuldades de contratação. O quadro 3 oferece uma boa visão dessa distribuição regional.

É possível perceber como o Sudeste é, notadamente, a região com a maior demanda por profissionais escassos. Ressalta-se o peso do segmento industrial nos Estados que compõem a região. O Sul vem em segundo lugar e, no extremo oposto, está a região Norte, com menor demanda por profissionais. ([Clique aqui](#) e veja o quadro 3)

O estudo permite identificar ainda alguns destaques por região:

- O **Sudeste** requisita muitos compradores.
- Os técnicos são os profissionais mais difíceis de serem encontrados no **Sul**.
- Os operadores de produção são os mais requisitados no **Centro-Oeste**.
- O **Nordeste** também tem dificuldade na contratação de técnicos.
- Os administradores são os mais demandados no **Norte**.

Em relação às regiões onde as empresas procuram por profissionais escassos, o estudo apresentou o seguinte resultado: em primeiro lugar vem o Sudeste (84%), seguido pelo Sul (47%), Nordeste (41%), Centro-Oeste (26%), Norte (17%) e, por fim, no exterior do país (16%).

Insatisfação geral com mercado de trabalho

Nós chegamos a diversas conclusões que contribuem para se refletir sobre a realidade atual do mercado de trabalho no país. O primeiro destaque é o fato de a oferta de mão de obra ser considerada “de média a baixa” por mais de 80% das empresas. Por esse motivo, 91% das empresas pesquisadas afirmam ter dificuldades em contratar profissionais.

Nesse contexto, não temos dúvida em afirmar que a insatisfação das empresas com o mercado de trabalho é generalizada – ao menos entre as grandes empresas pesquisadas, responsáveis por parcela considerável de PIB do Brasil.

Apesar de uma ampla relação de profissões e funções ter sido mencionada na pesquisa, “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” são citados, a porcentagem de empresas que os consideram “muito escasso” e “muitíssimo escasso” é maior.

Vale destacar que “técnico” é a função mais lembrada também como “portador de qualificação menos desenvolvida”. E, por sua vez, como já assinalamos acima, a área da indústria com maior dificuldade de contratação é a produção, especificamente no chamado “chão de fábrica”. O gargalo também está relacionado com a falta de educação técnica e tecnológica.

Com base nesses dados, ressaltamos que não chega a ser uma surpresa a constatação de que as vagas para o

nível técnico são as menos preenchidas. Especialmente se atentar para o fato de a falta de formação ser também citada como principal fonte de ociosidade nas vagas nas empresas.

A pesquisa nos permitiu, ainda, apurar um fato da maior relevância, que tem impactos negativos diretos na produção em geral: como as empresas precisam de determinados profissionais, quase 60% têm diminuído a exigência para contratação de técnicos. Isso é extremamente grave, pois, como consequência direta, há uma clara tendência de queda nos níveis de produtividade da economia, especialmente nas fábricas.

Outra decorrência imediata dessa realidade é o fato de as empresas se verem obrigadas a oferecer boa carga de treinamento para novos contratados. Paralelamente, o estudo indica que poucas corporações diminuem a exigência de habilidade técnica. Por isso, elas passaram a flexibilizar, de maneira mais contundente, a exigência de experiência.

Na comparação entre as pesquisas de 2010 e de 2013, notamos que, em ambas, há uma elevada insatisfação em relação à oferta de mão de obra em diferentes profissões. Além disso, é crescente a percepção, generalizada, de que há uma forte carência de profissionais como um todo na economia nacional.

Especificamente em 2010, a profissão mais citada como carente de mão de obra foi a de trabalhadores técnicos (45% das respostas). Em 2013, ela foi desbancada por compradores (72% das respostas). A menor incidência de citações, em 2010, foram os contadores (3,8%) e, em 2012, os engenheiros de minas (33%).

Por fim, destacamos que, em termos regionais, a região Sudeste é a maior demandante por profissionais considerados escassos. Isso decorre, certamente, do peso do setor industrial dessa região. Da mesma forma, é também na região Sudeste onde as empresas mais procuram por esse tipo de profissional. Ou seja, além de apresentar maior demanda, a Região Sudeste possui também a maior oferta de mão de obra regional.

Sugerimos ainda uma breve reflexão, com base em todos esses resultados e percepções: em um ambiente utópico de mercado de trabalho em concorrência pura, as pessoas poderiam investir em diversas habilidades, visto que as empresas valorizam proatividade, capacidade de negociação, visão sistêmica, entre outros. Entretanto, poucas citaram a realização de trabalhos sociais como item prioritário para contratação de pessoal.