



EMPRESAS TÊM DIFICULDADES EM CONTRATAR BONS PROFISSIONAIS

As empresas pernambucanas estão encontrando dificuldades em selecionar bons profissionais no mercado de trabalho, sobretudo na área técnica e operacional.

Para enfrentar o principal problema — a falta de qualificação dos candidatos — muitas decidiram investir em programas próprios de formação de jovens profissionais (*trainee* e estágio) e na realização de cursos e capacitações para ampliar a qualificação de seus empregados.

A sondagem ouviu representantes de empresas de diversas áreas, como indústria, comércio, serviços especializados, construção civil, engenharia, arquitetura, consultoria, transporte de cargas e passageiros, segurança, energia, saúde, distribuidoras, entre outros. Confira os principais resultados:

01

“Apagão” atinge todas as empresas.

A sondagem apontou que a dificuldade em encontrar mão de obra qualificada é, de fato, um problema para praticamente todas as empresas. Dos 137 profissionais de RH, gestores e sócios entrevistados, 136 (mais de 99%) afirmaram que estão enfrentando dificuldades em encontrar profissionais qualificados.

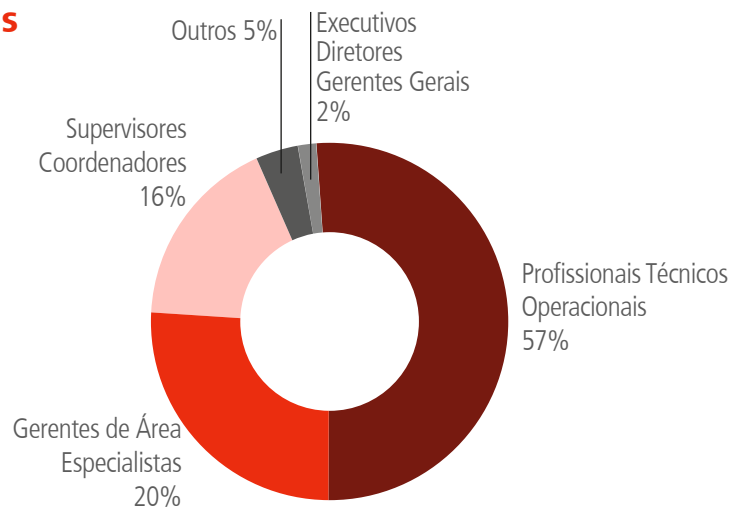
99%

das empresas ouvidas dizem ter dificuldade em selecionar profissionais qualificados no mercado de trabalho.

02

Profissionais mais difíceis de serem encontrados.

Para 57% dos entrevistados, a dificuldade é maior para selecionar profissionais técnicos e operacionais, seguidos de gerentes de área e especialistas (20%), supervisores e coordenadores (16%), outros (5%) e executivos, diretores e gerentes gerais (2%).



Comentário:

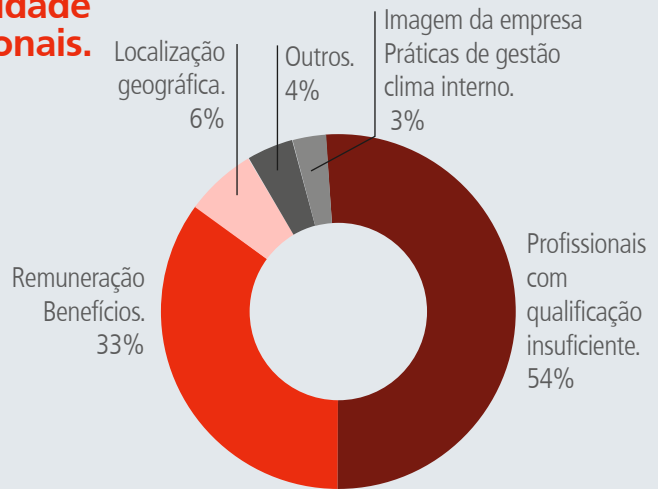
Existe uma deficiência histórica de formação de profissionais da área técnica no Brasil.

Com o crescimento econômico, a demanda explodiu e o déficit se tornou visível. Percebe-se esforço dos Governos em ampliar a rede de ensino e formação técnica, mas a qualificação ainda é insuficiente e há uma grande carência desses profissionais no mercado.

03

Principais motivos da dificuldade em selecionar bons profissionais.

Para 54% dos entrevistados, o motivo principal para essa dificuldade é a qualificação insuficiente dos profissionais disponíveis no mercado. Em seguida, apontados como principais motivos, vêm: remuneração/benefícios oferecidos pela empresa (33%), localização geográfica (6%), imagem da empresa/práticas de gestão e clima interno (3%) e outros (4%).



Comentário:

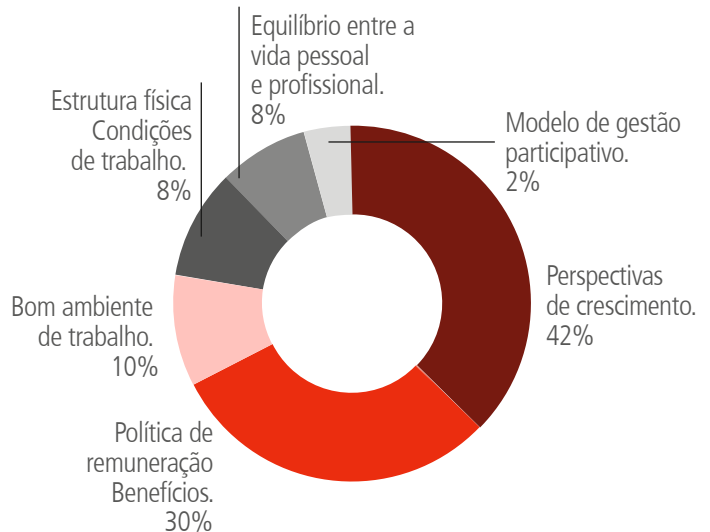
É importante para a empresa ter uma política estruturada de recursos humanos que a possibilite enfrentar essas dificuldades. Isso começa com um bom processo de recrutamento e seleção e envolve vários outros aspectos como a oferta de programas de desenvolvimento, plano de cargos e salário atrativo, benefícios e ferramentas de remuneração variável, políticas claras de crescimento, entre outros. Algumas organizações vêm optando por investir na qualificação técnica de suas equipes.

04

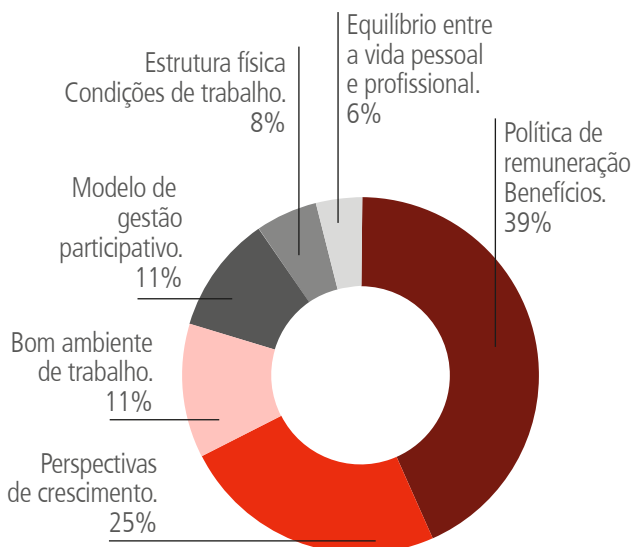
Quais os diferenciais para atrair bons profissionais?

A sondagem também identificou os principais diferenciais que a empresa pode ter, na opinião dos entrevistados, para atrair bons profissionais. **Em ordem de importância** – em primeiro lugar, ter perspectiva de crescimento, depois ter política de remuneração clara e um bom pacote de benefícios, e, em terceiro, um bom ambiente de trabalho.

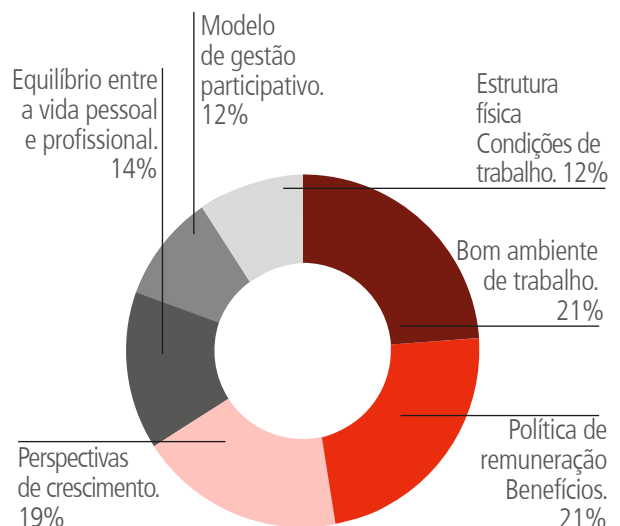
1º Principal diferencial



2º Principal diferencial



3º Principal diferencial



Comentário:

As empresas começam a perceber que alguns fatores combinados podem ser fonte de atratividade e diferenciais para manter uma equipe competitiva. Vê-se um investimento maior na estruturação de um RH estratégico, com elaboração de Políticas de Cargo, Carreira e Remuneração, associada a uma Política de Mobilidade. Além disso, cuidar do ambiente de trabalho, mapeando o clima e cuidando da gestão de pessoas é outro elemento fundamental para a permanência dos profissionais na organização. Nesse sentido, o envolvimento dos principais gestores como protagonistas no uso dessas ferramentas passa a ser de suma relevância.

05

Empresas investem em programa de desenvolvimento.

Questionados sobre o que estão fazendo para superar a dificuldade de contratação de bons profissionais, a maioria (33%) respondeu que está investindo em programas próprios de desenvolvimento da equipe, como cursos, coaching, entre outros. Já 24% revelaram investir na realização de programas de formação de jovens profissionais, como programas de estágio e/ou *trainee*. Outras medidas adotadas pelas empresas são a ampliação das fontes de recrutamento, fazendo parcerias com associações de classe, instituições de ensino ou consultando sua rede de relacionamentos (22%) e, em menor escala, a contratação de consultorias especializadas (14%) e outras medidas (7%).

O que as empresas vêm fazendo para superar a dificuldade de seleção de bons profissionais.

