

Pesquisa Qualificação Profissional 2016

FUNDAÇÃO DOM CABRAL



Núcleo de Logística,
Supply Chain e
Infraestrutura



Coordenadores

Paulo Tarso Vilela de Resende

Paulo Renato de Sousa

Paula Oliveira

Simone Nunes (PUC-Minas)

Bolsistas Fapemig

Bruna Catão Braga

Larissa de Freitas Campos

Rafael Barroso de Oliveira



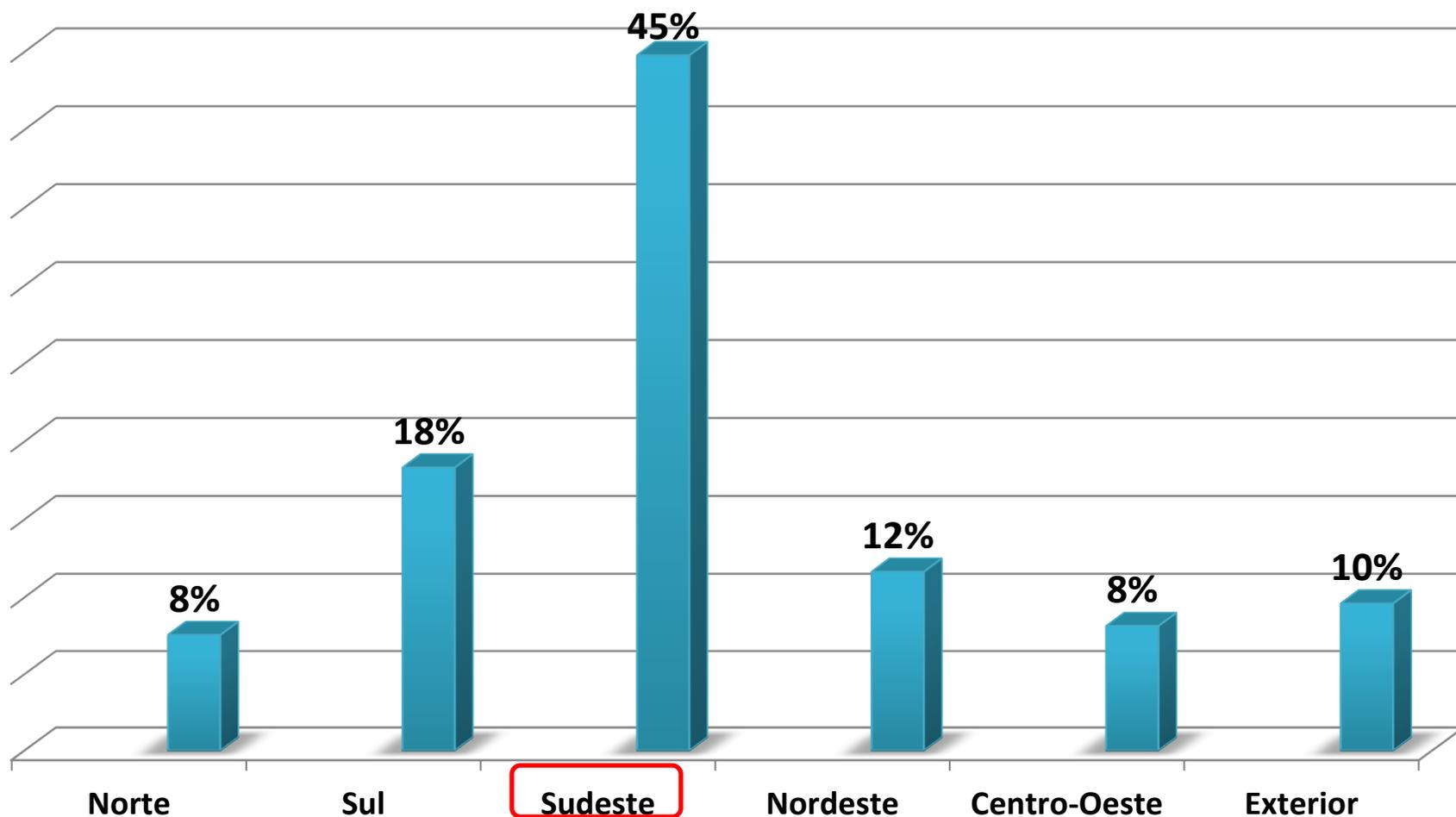
1. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

ΤΙ ΣΥΜΒΟΛΕΥΙΣΤΕΥΟΝ ΟΥ ΜΙΑ ΟΣΙΝΑ



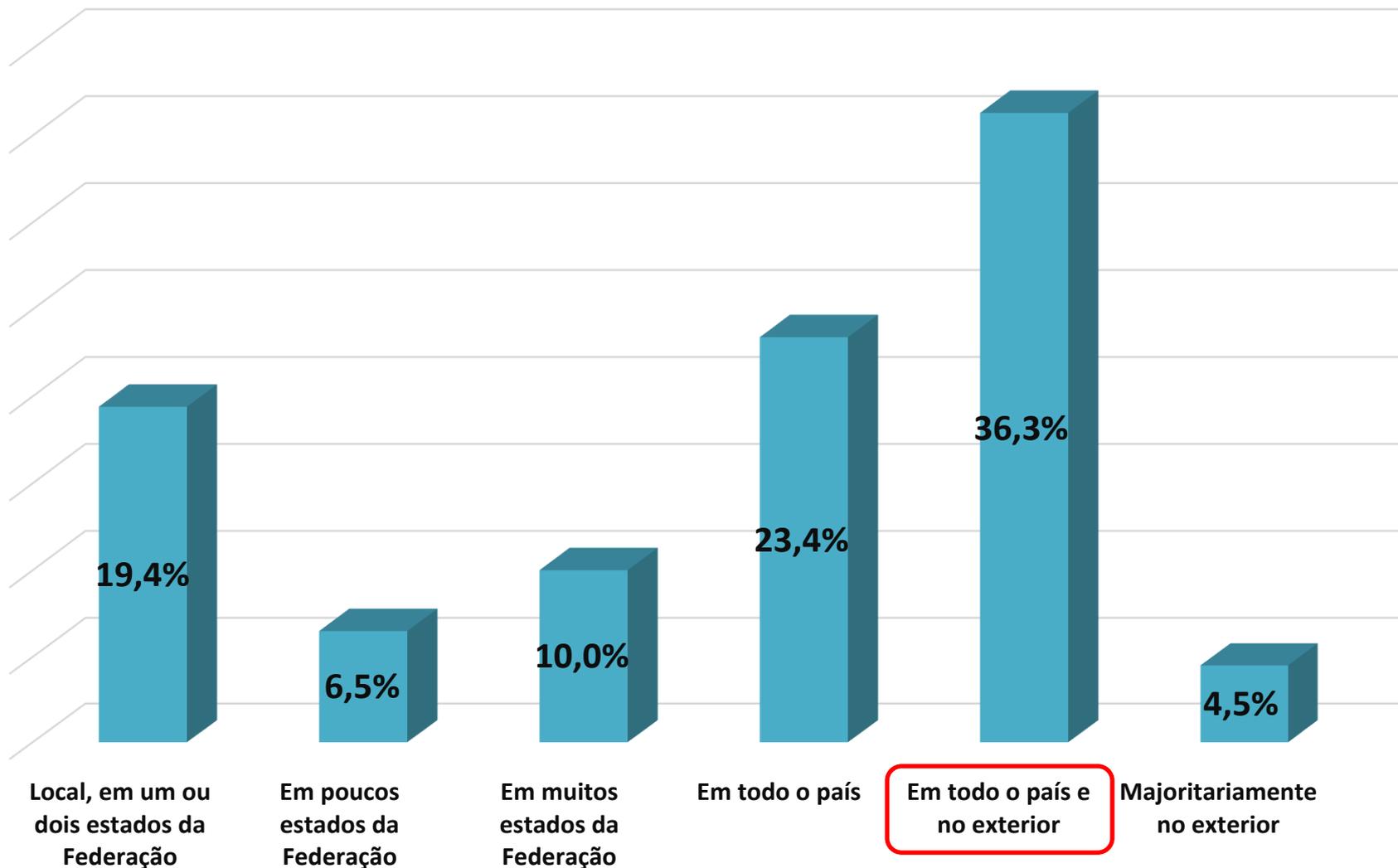
- 
- Estudo realizado com 201 empresas;
 - O faturamento das respondentes equivale a cerca de 16,9% do PIB brasileiro;
 - As empresas entrevistadas possuem, ao todo, cerca de 936 mil trabalhadores em tempo integral, o que equivale a 2,3% das pessoas ocupadas no setor formal da economia brasileira.
 - O objetivo é avaliar o nível de qualificação profissional da mão de obra no país e os possíveis gargalos apresentados no mercado de trabalho;

LOCALIZAÇÃO DAS MATRIZES



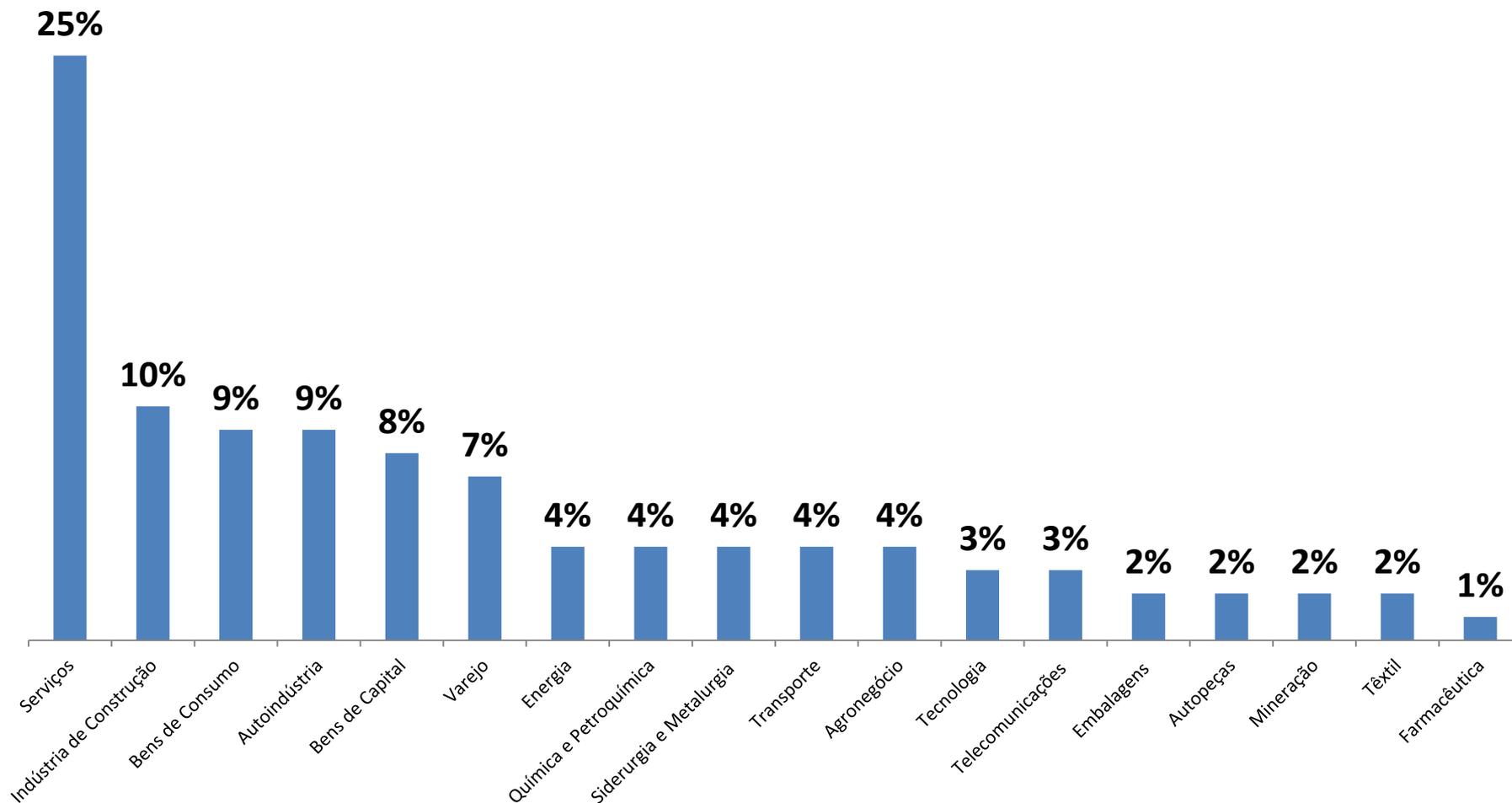
A região mais expressiva da amostra é a região Sudeste, onde 45% das empresas entrevistadas mantêm suas matrizes.

REGIÃO DE ATUAÇÃO



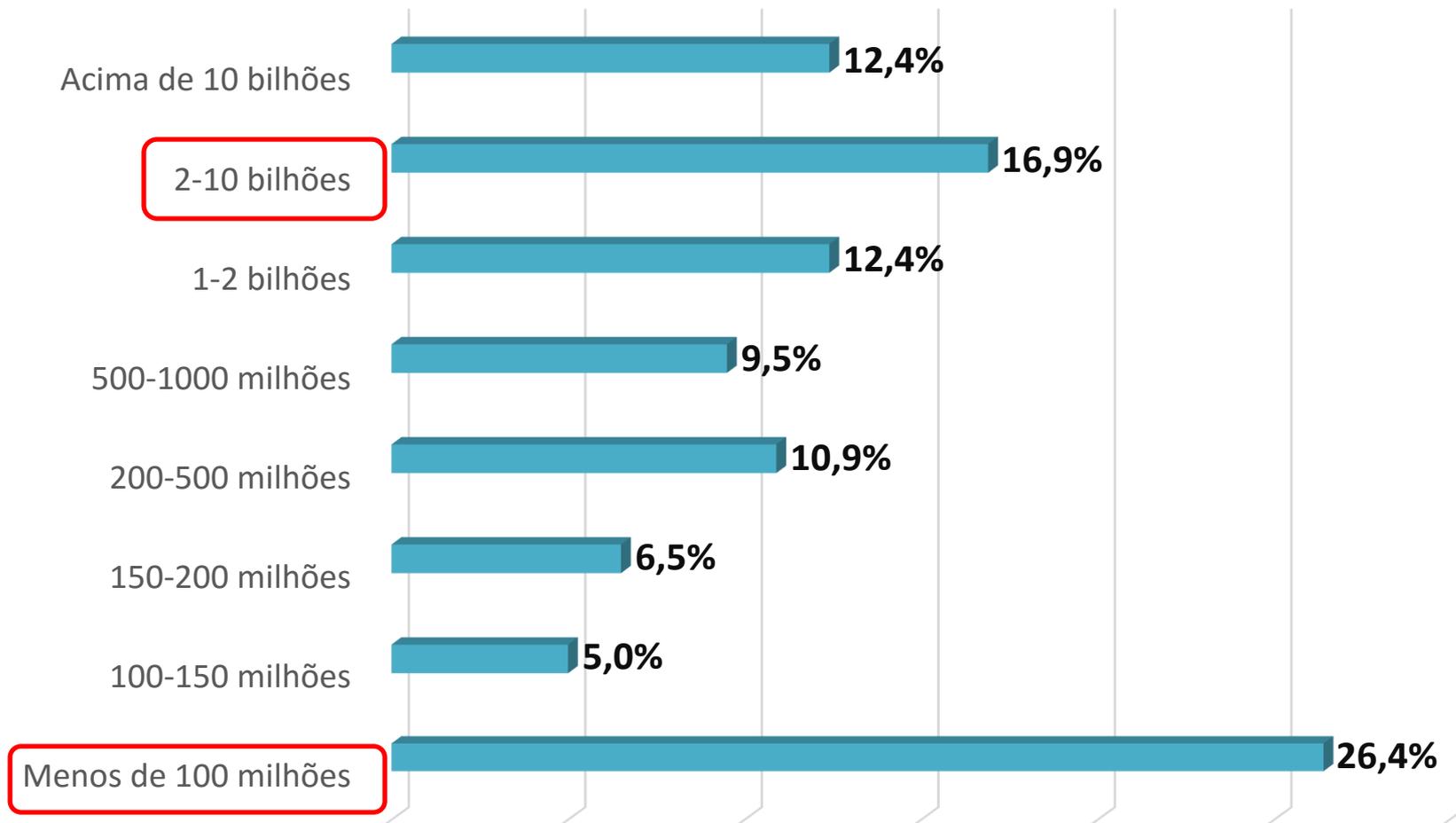
A maioria das empresas brasileiras (36,3%) possui mercado de atuação em todo o território brasileiro e no exterior.

MERCADO DE ATUAÇÃO



O mercado de atuação das empresas entrevistadas se concentra nos ramos de serviço, indústria de construção, bens de consumo e autoindústria.

VOLUME DE VENDAS/ANO DAS EMPRESAS ENTREVISTADAS



Empresas com faturamento acima de R\$ 1 Bilhão representam, ao todo, 41,7% do total da amostra. Entretanto, a pesquisa também abrange um grande contingente de empresas de menor faturamento, enfatizando a diversificação amostral.



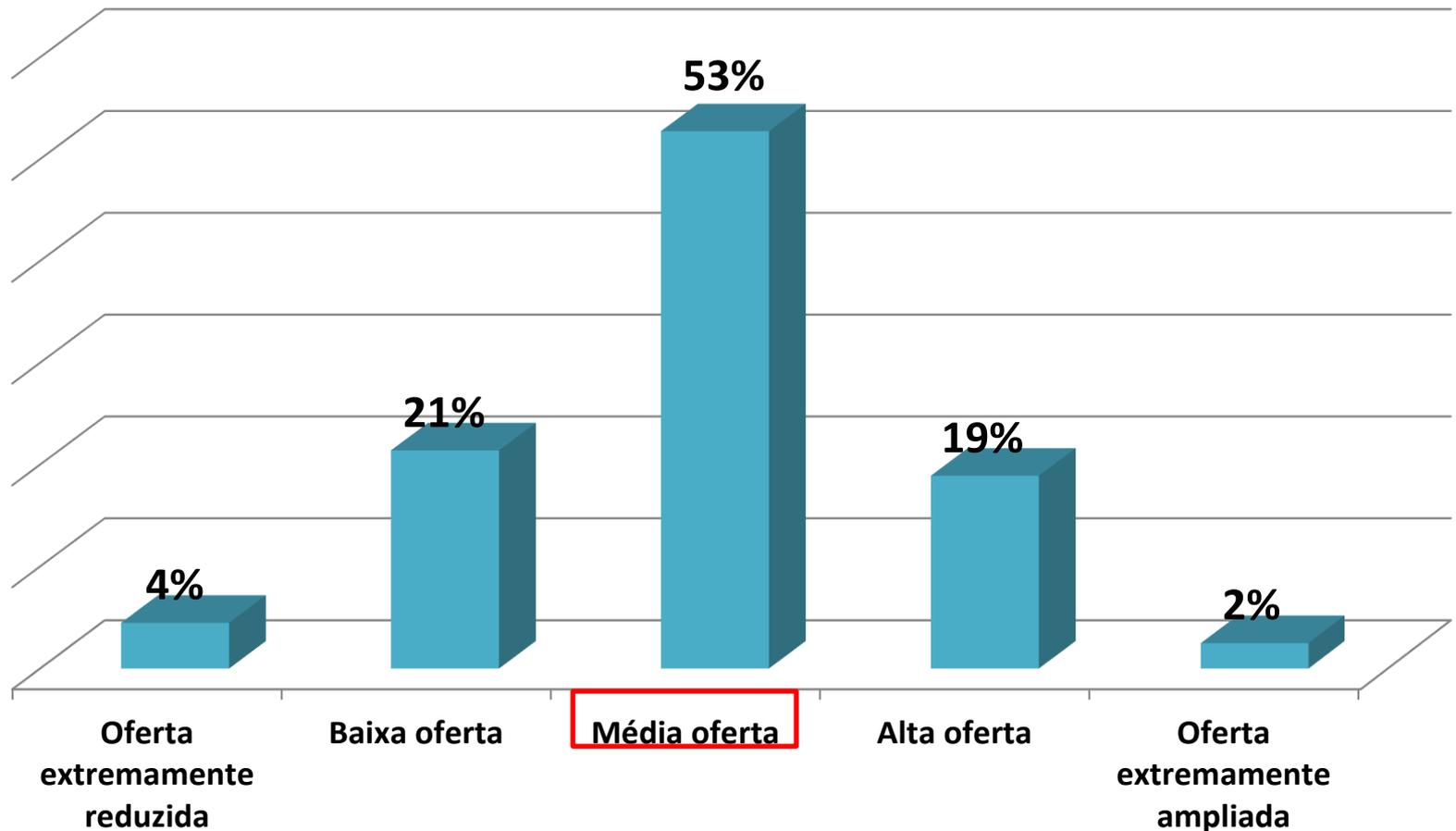
2. RESULTADOS DA PESQUISA

2.1. AVALIAÇÃO DA OFERTA DE MÃO DE OBRA NO BRASIL

2.1.1. AVALIAÇÃO DA OFERTA DE MÃO DE OBRA NO BRASIL

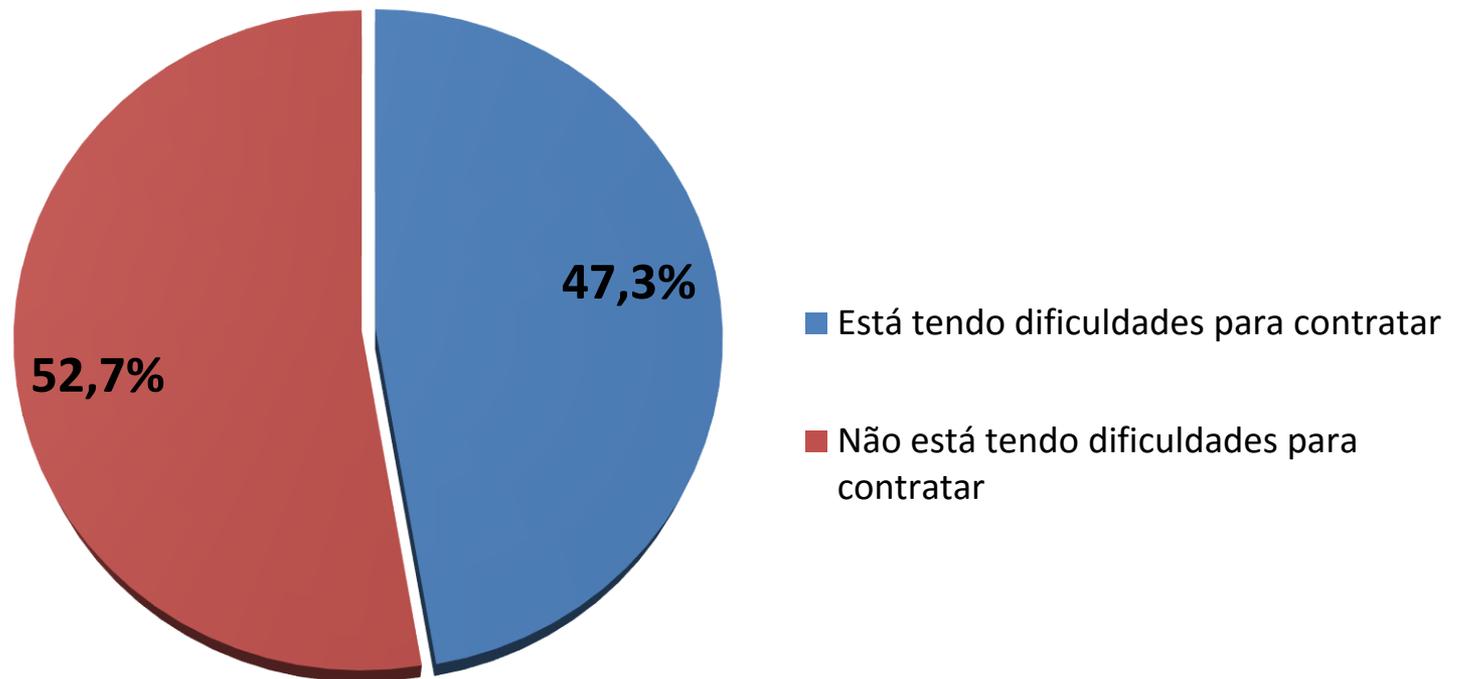


OFERTA DE MÃO DE OBRA



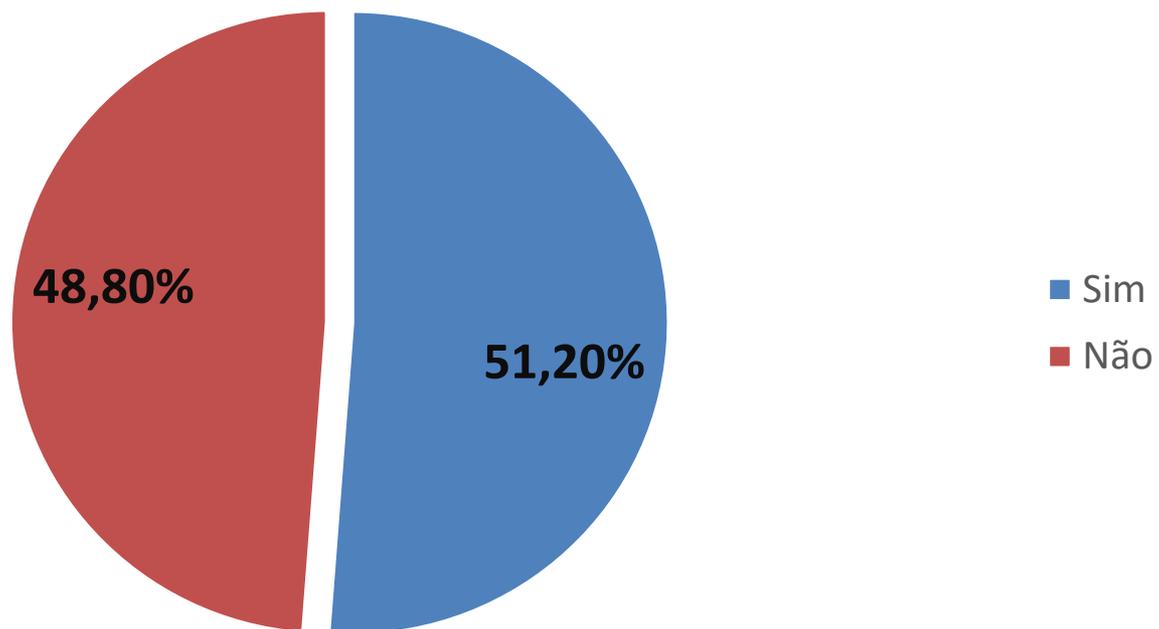
A maioria das empresas entrevistadas (53%) acreditam que o Brasil possui média oferta de mão de obra.

DIFICULDADES EM CONTRATAÇÃO



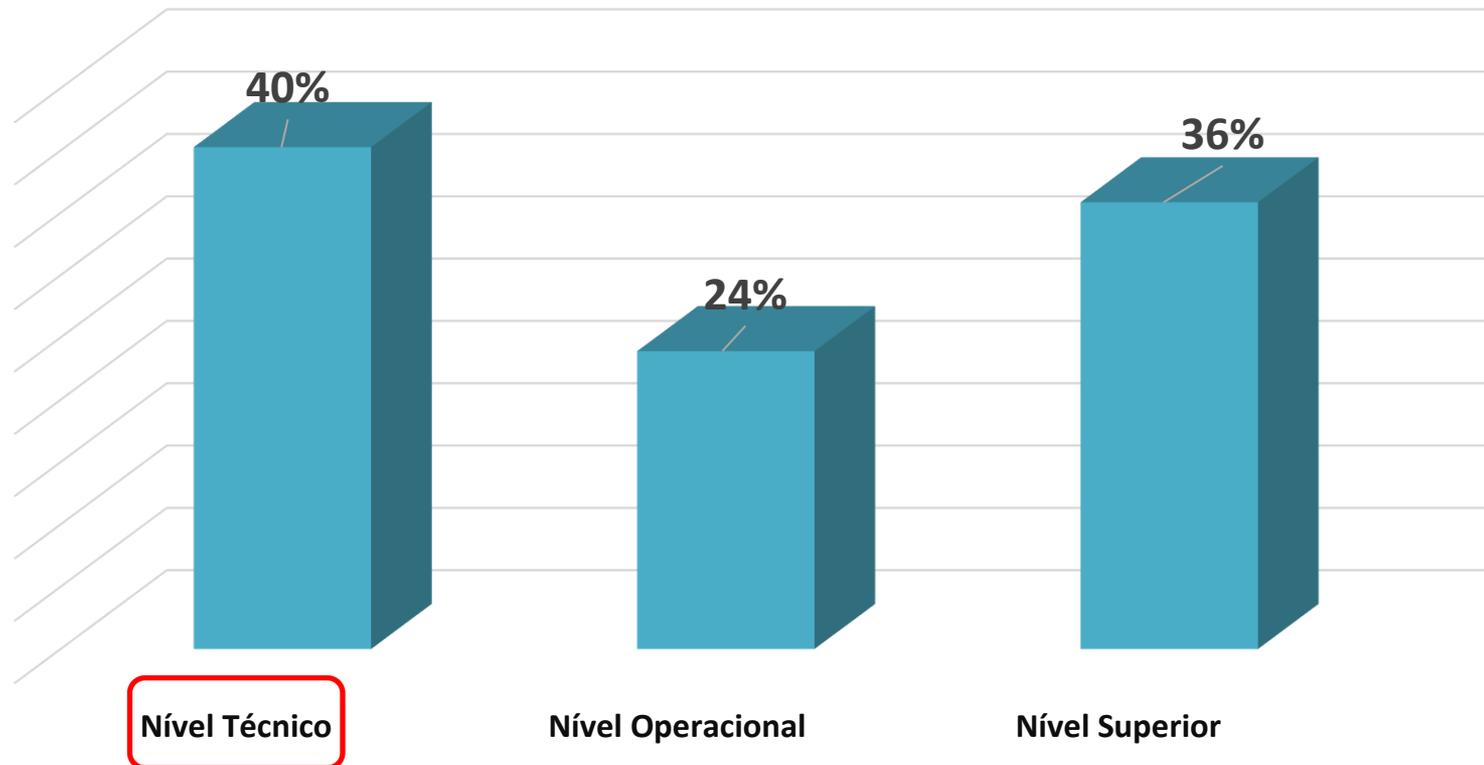
A maioria das empresas entrevistadas (52,7%) relata não possuir dificuldades para contratar. Entretanto, a parcela de empresas que disseram sofrer de tais dificuldades se apresenta expressiva (47,3%).

DIFICULDADE EM SE CONTRATAR PROFISSIONAIS DENTRO DA REGIÃO GEOGRÁFICA DE ATUAÇÃO



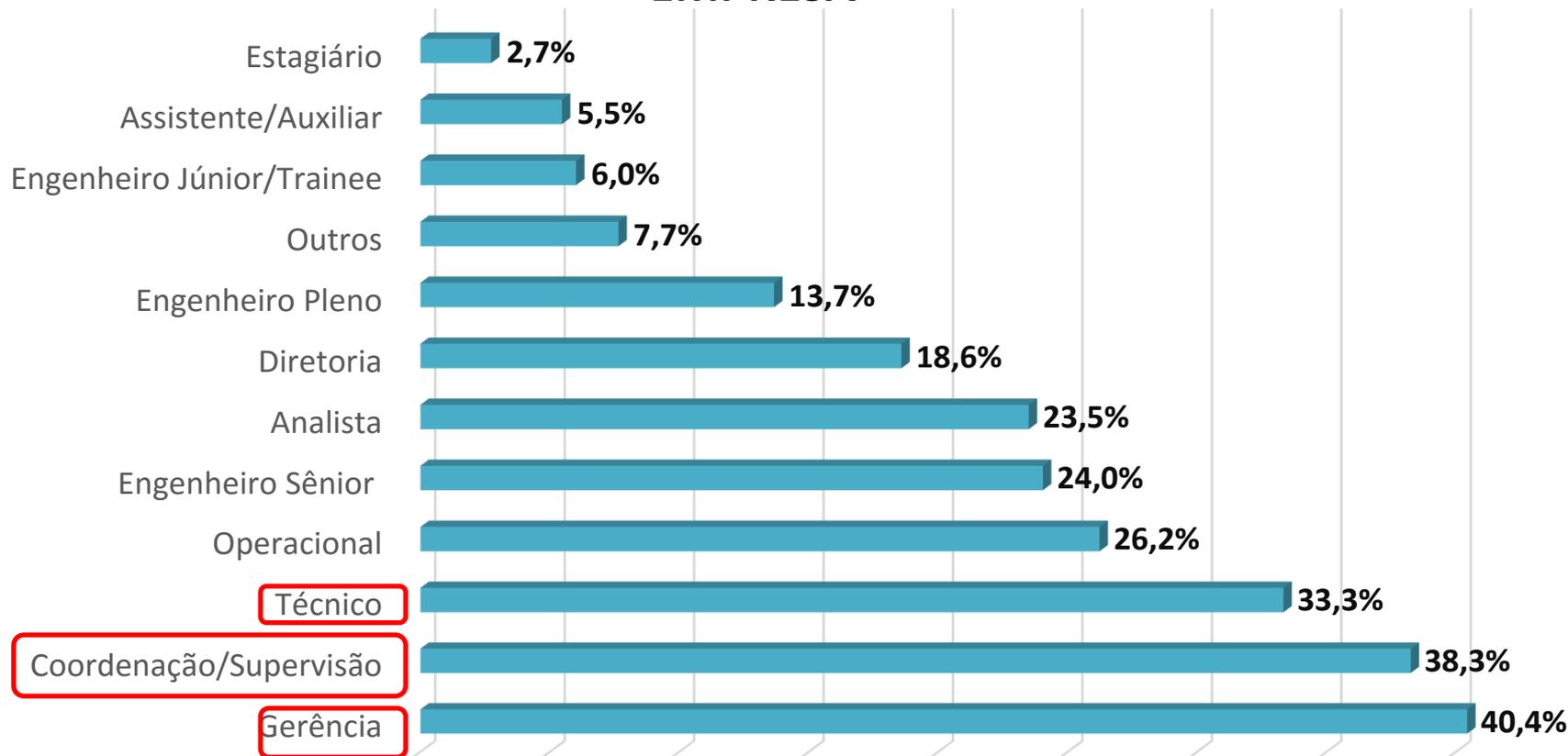
Quando se leva em consideração a dificuldade de contratar profissionais dentro da região geográfica de atuação da empresa, percebe-se que a maioria relata possuir obstáculos com a contratação local (51,2%).

NÍVEIS COM MAIORES DIFICULDADES EM SE ENCONTRAR PROFISSIONAIS QUALIFICADOS



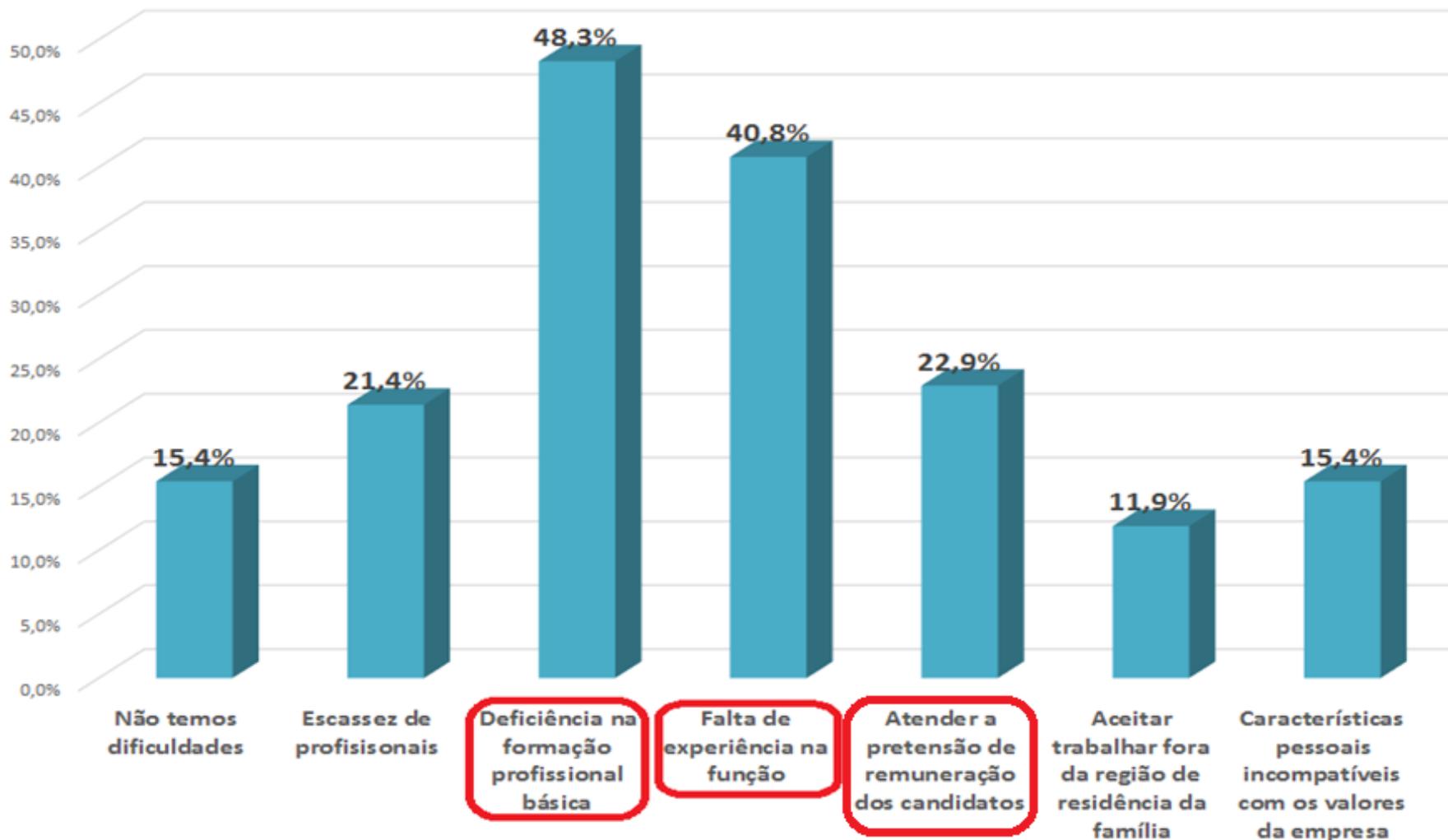
Das empresas que se deparam com problemas na hora da contratação, 40% apresentam maiores dificuldades para encontrar profissionais qualificados de nível técnico, 26% de nível superior e 24% de nível operacional.

TIPOS DE CARGOS QUE APRESENTAM AS MAIORES DIFICULDADES EM SE ENCONTRAR PROFISSIONAIS COM QUALIFICAÇÃO DESEJA PELA EMPRESA



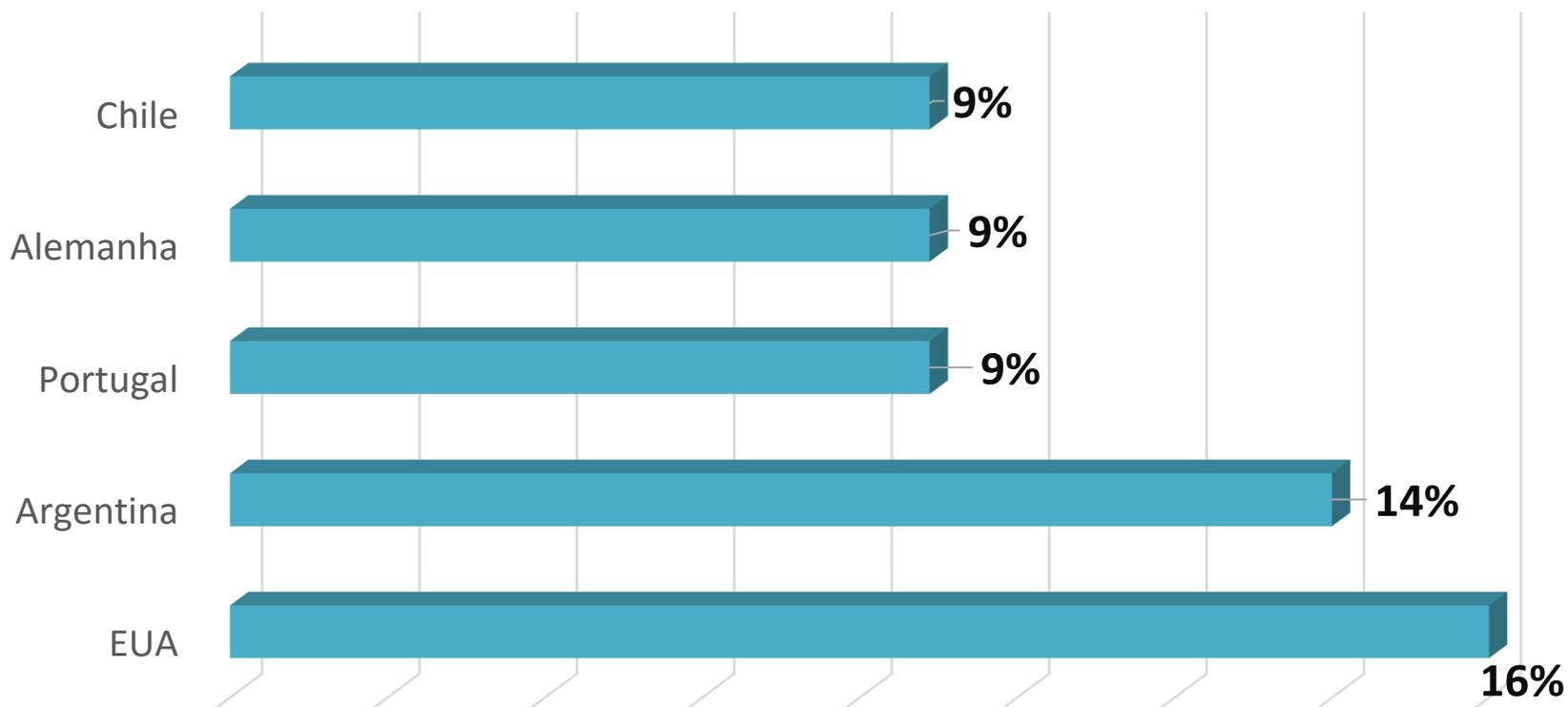
Das empresas que possuem dificuldades de contratação, 40,4% relataram encontrar obstáculos para cargos de gerenciais, 38,3% para cargos de coordenação e supervisão e 33,3% para cargos técnicos.

DIFICULDADES ENCONTRADAS NA CONTRATAÇÃO DE PROFISSIONAIS



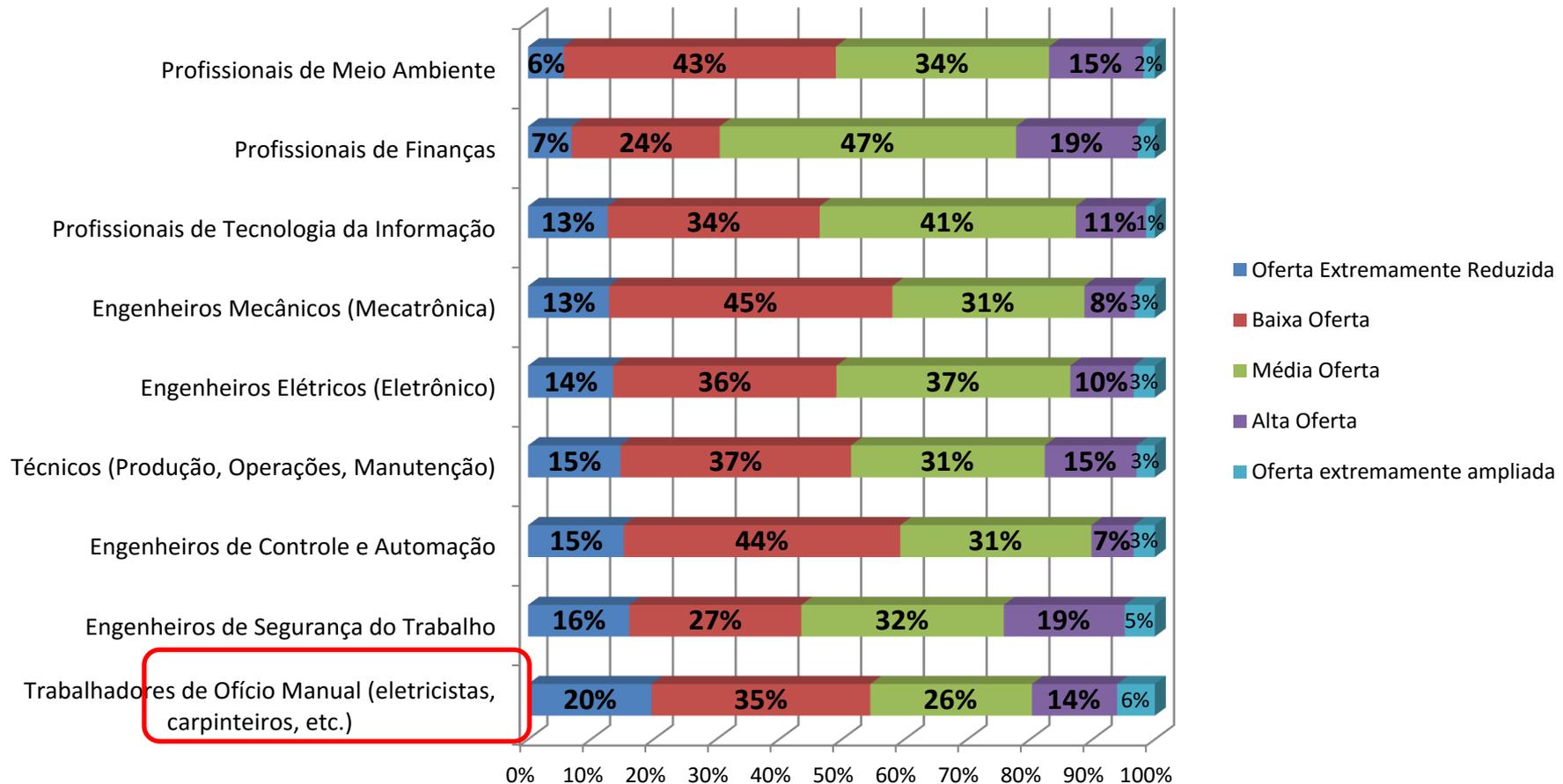
A deficiência na formação profissional básica do candidato, a falta de experiência na função e a dificuldade em atender as pretensões de remuneração foram as principais dificuldades relatadas pelas empresas na contratação de profissionais.

PROFISSIONAIS CONTRATADOS EM OUTROS PAÍSES PARA TRABALHAR NO BRASIL



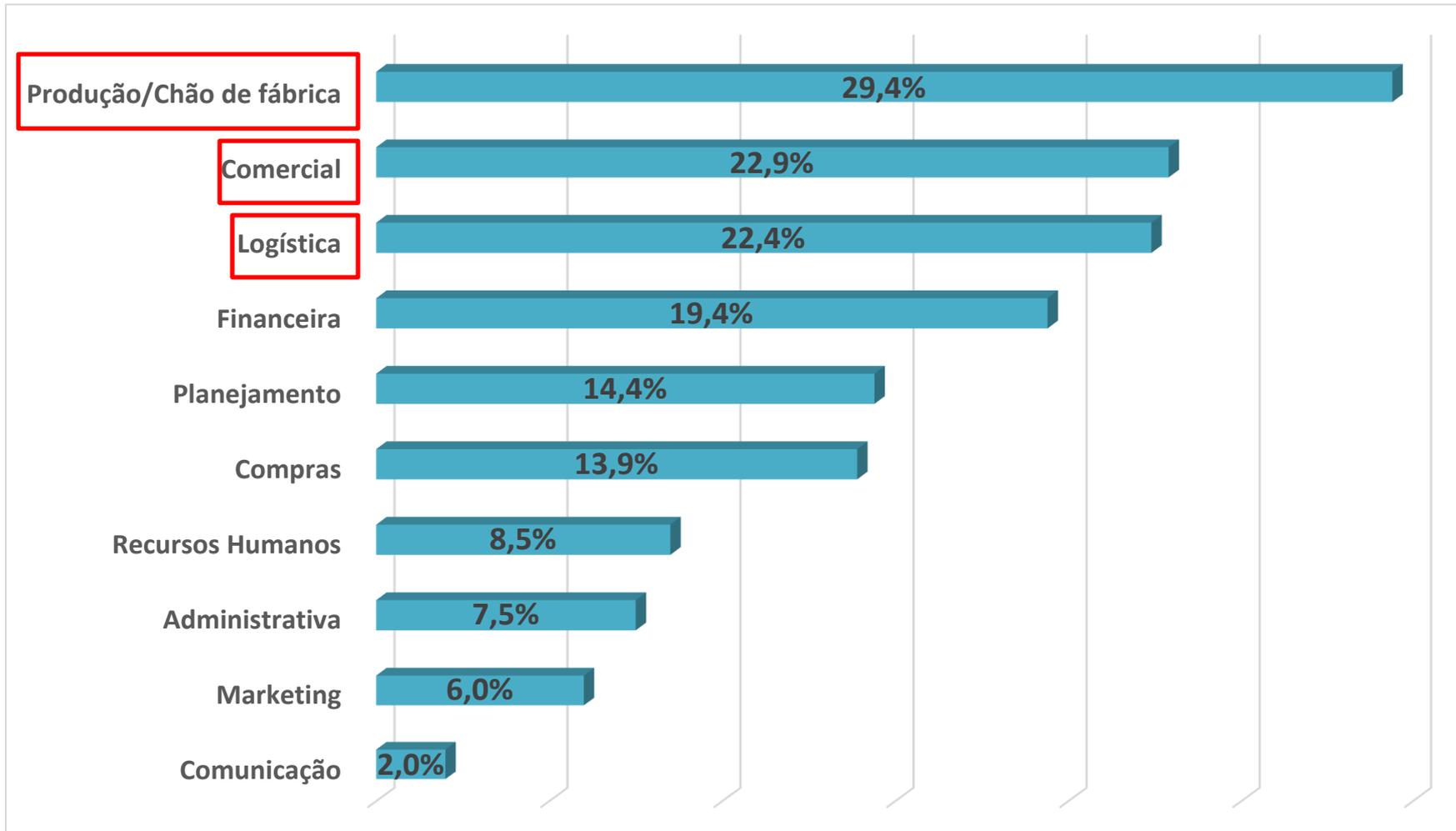
Estados Unidos e Argentina constituem os principais países que exportam mão de obra para o Brasil com 16% e 14% da força de trabalho estrangeira nas empresas, respectivamente.

PROFISSÕES COM MAIORES CARÊNCIAS DE PROFISSIONAIS



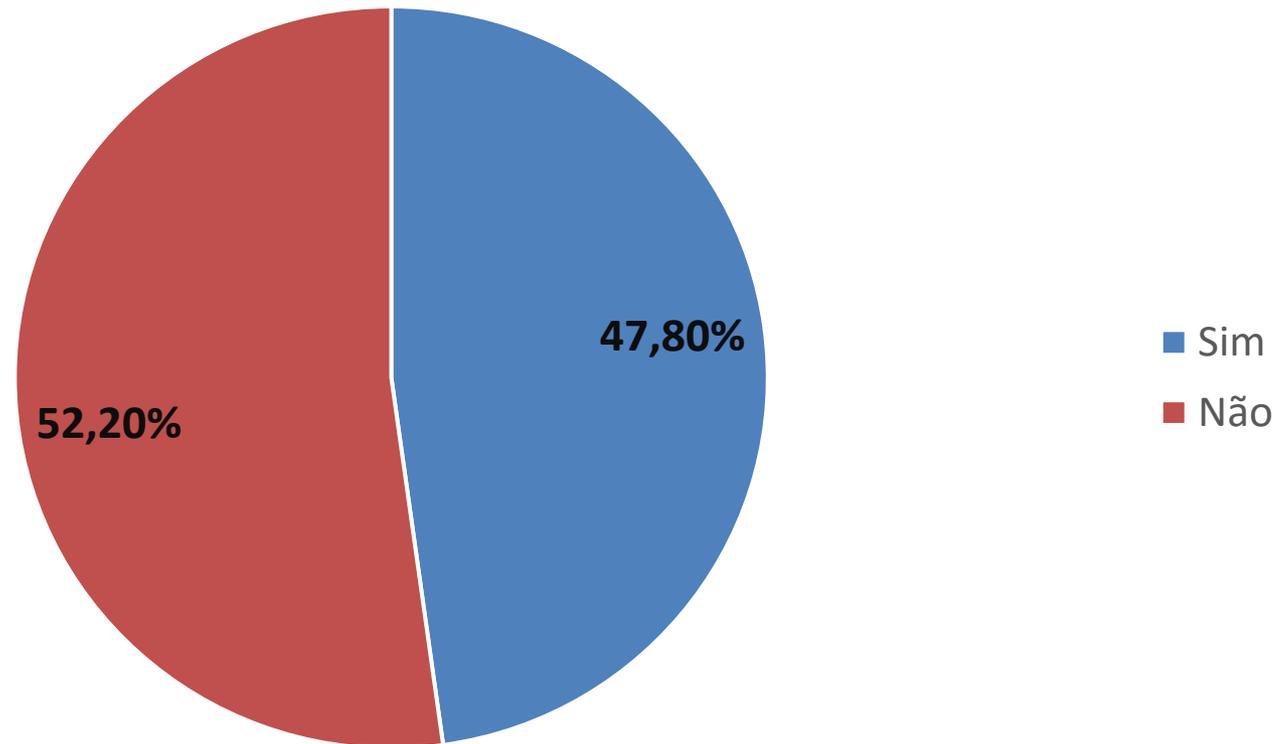
Segundo a pesquisa, as profissões mais carentes de profissionais são as que envolvem trabalhos de ofício manual, técnicos, profissionais de meio ambiente e de engenharias de segurança do trabalho, controle e automação e mecânica (mecatrônica).

ÁREAS COM MAIORES DIFICULDADES PARA SE CONTRATAR PROFISSIONAIS QUALIFICADOS



As áreas com maiores dificuldades para a contratação de profissionais qualificados relatadas pelas empresas são: Produção/Chão de fábrica, área comercial e de logística.

OCORRÊNCIA DE VAGAS NÃO PREENCHIDAS



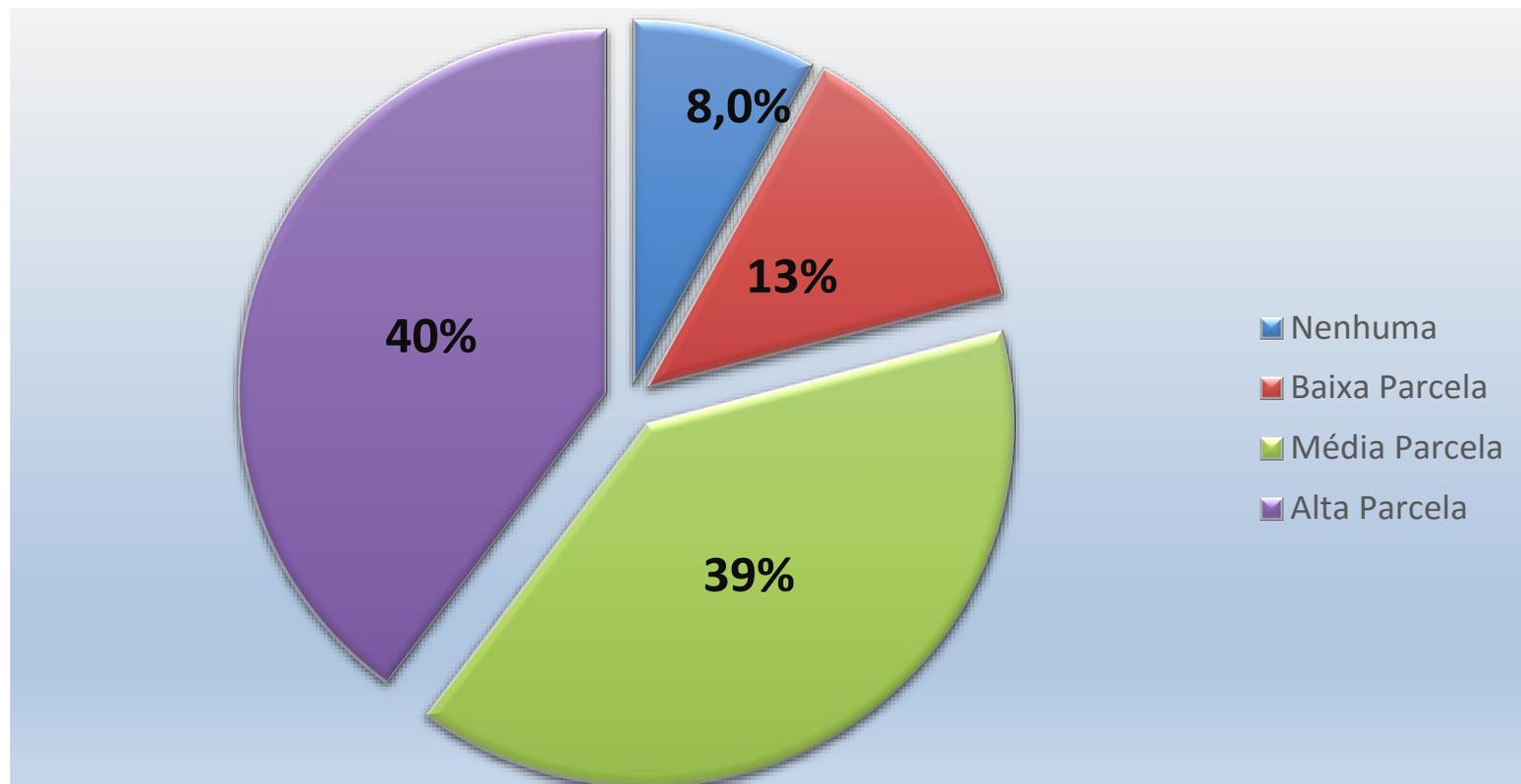
47,8% das empresas relataram possuir vagas não preenchidas nos processos de seleção.

PRINCIPAIS CAUSAS DO NÃO PREENCHIMENTO DE VAGAS NAS EMPRESAS



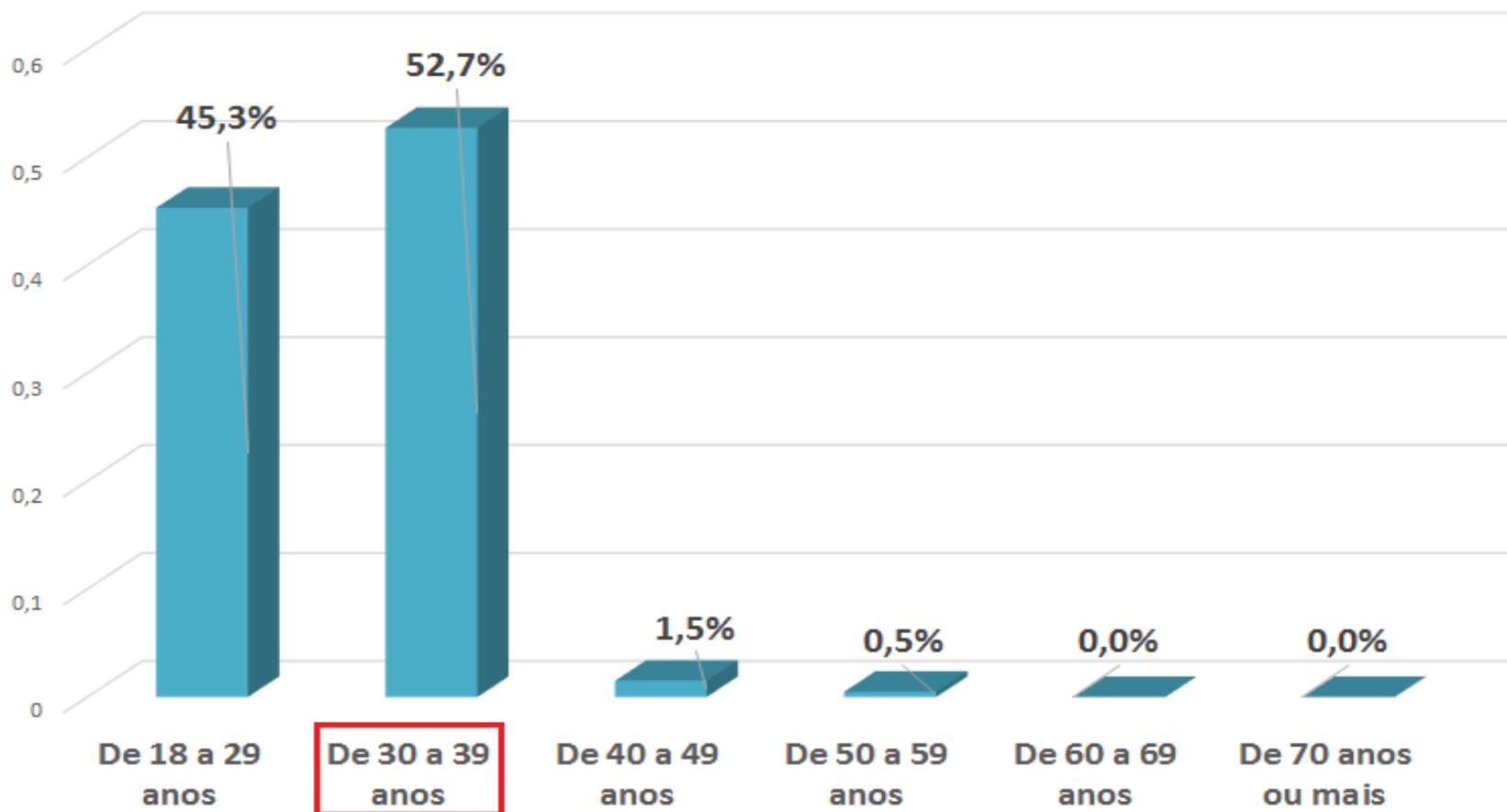
Segundo as empresas, as maiores causas do não preenchimento de vagas estão ligadas à falta de profissionais com formação específica (82,6%) e de experiência na área de atuação (51,2%).

PARCELA DOS CONTRATADOS QUE PASSA POR PROCESSOS DE CAPACITAÇÃO



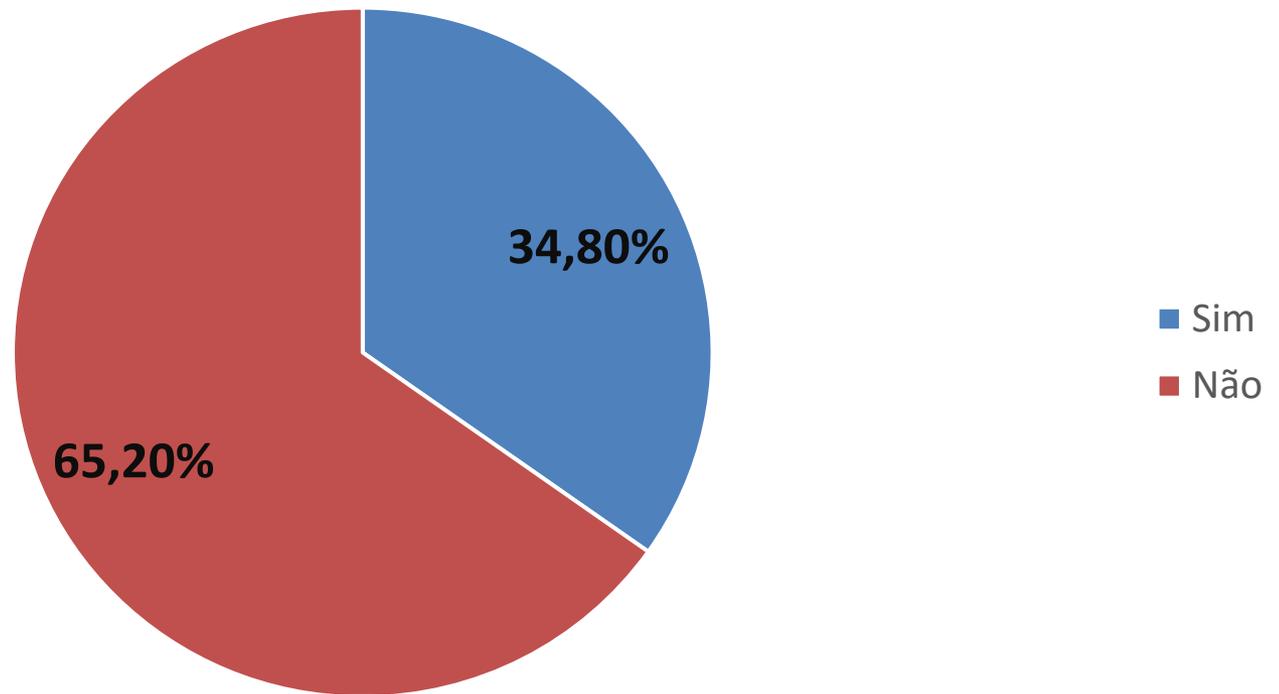
40% das empresas relataram possuir uma alta parcela de contratados que passam por processos de capacitação e apenas 8% disseram não possuir nenhuma parcela de profissionais contratados que passam por tais programas de capacitação.

FAIXAS ETÁRIAS PREDOMINANTES NAS CONTRATAÇÕES



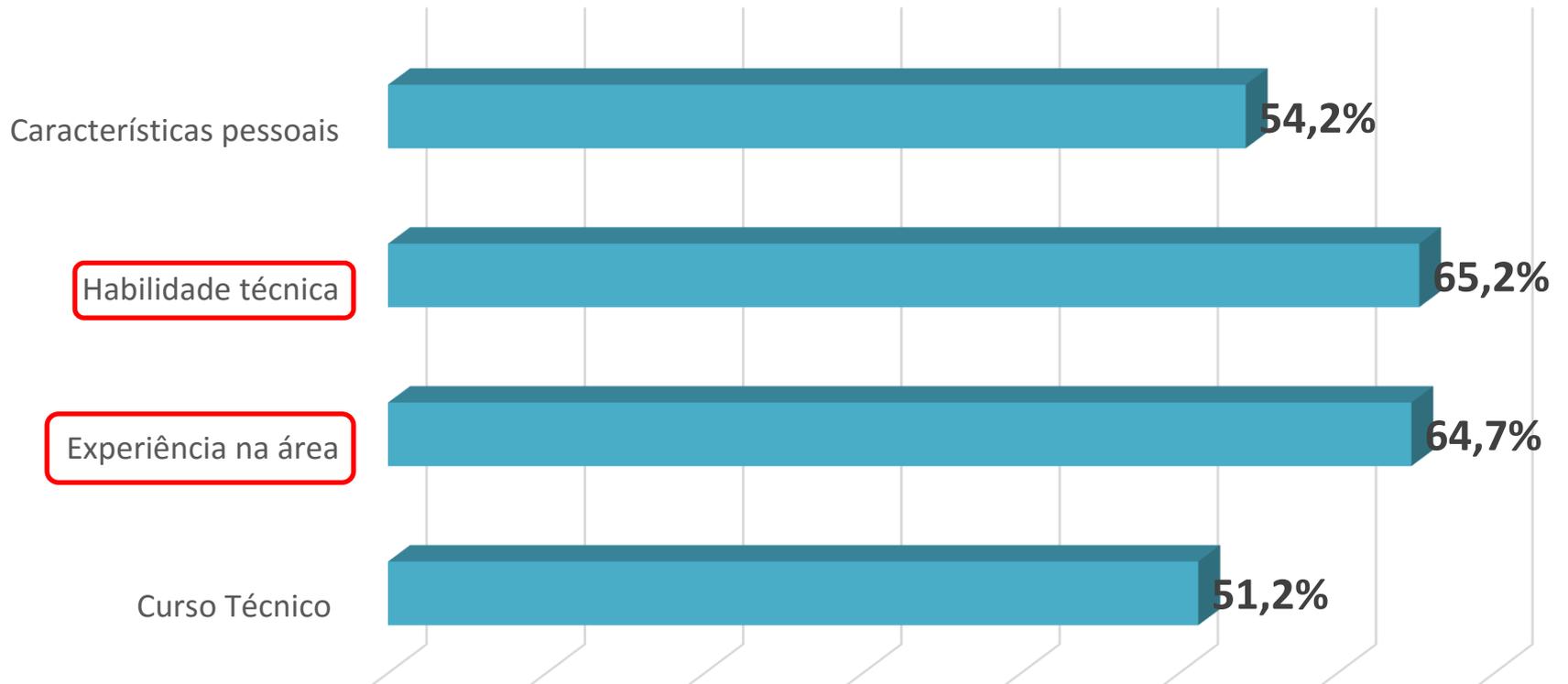
A faixa etária predominante nas contratações das empresas é a de 30 a 39 anos.

A EMPRESA TEM DIMINUÍDO AS EXIGÊNCIAS FEITAS AOS CANDIDATOS PARA CONTRATAÇÃO NOS NÍVEIS **ADMINISTRATIVO** E **TÉCNICO**?



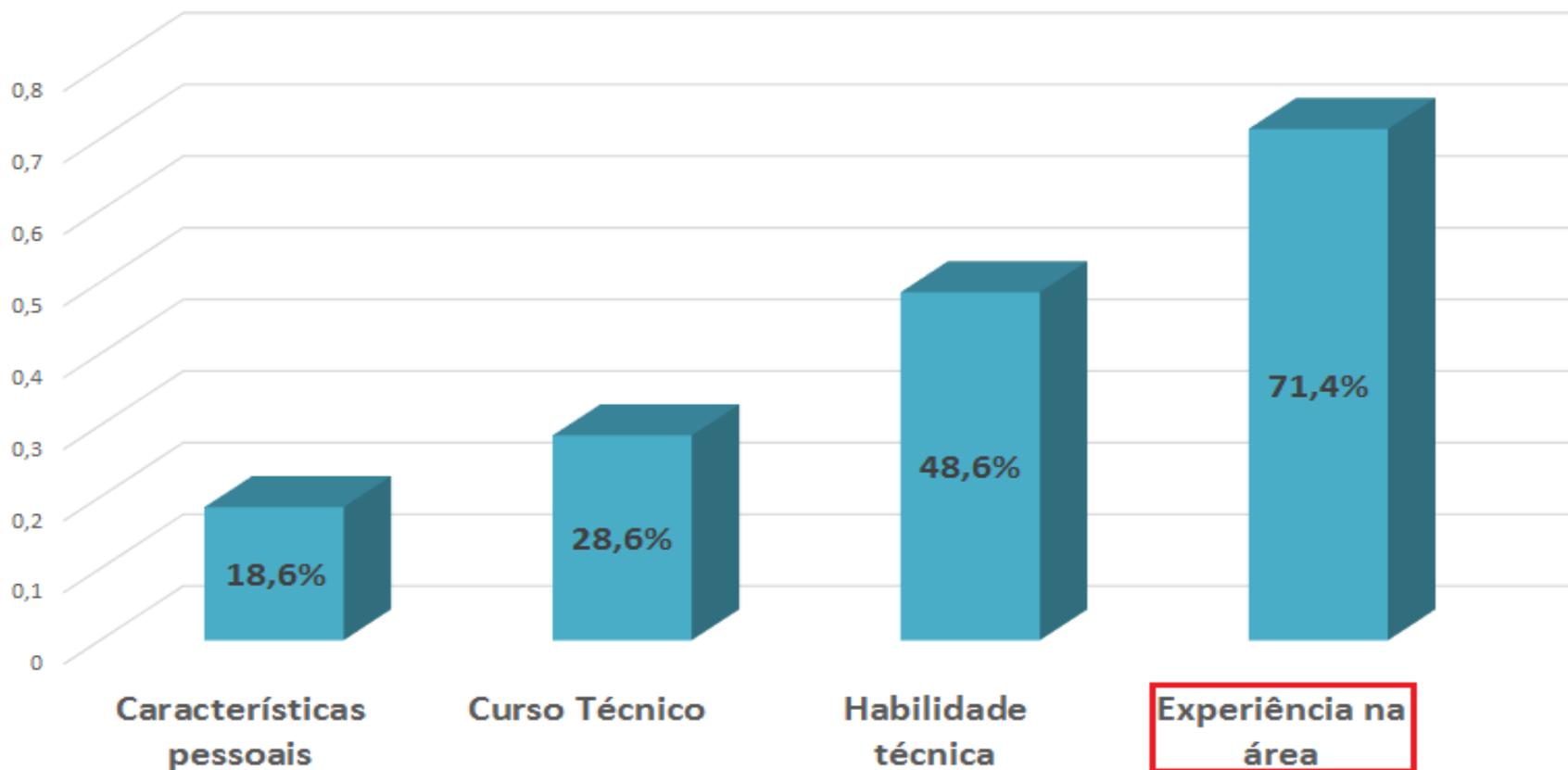
34,8% das empresas relataram que estão diminuindo as exigências aos candidatos para contratação nos níveis administrativo e técnico.

ITENS PRIORITÁRIOS NA CONTRATAÇÃO DE PESSOAL DE NÍVEIS TÉCNICO E ADMINISTRATIVO



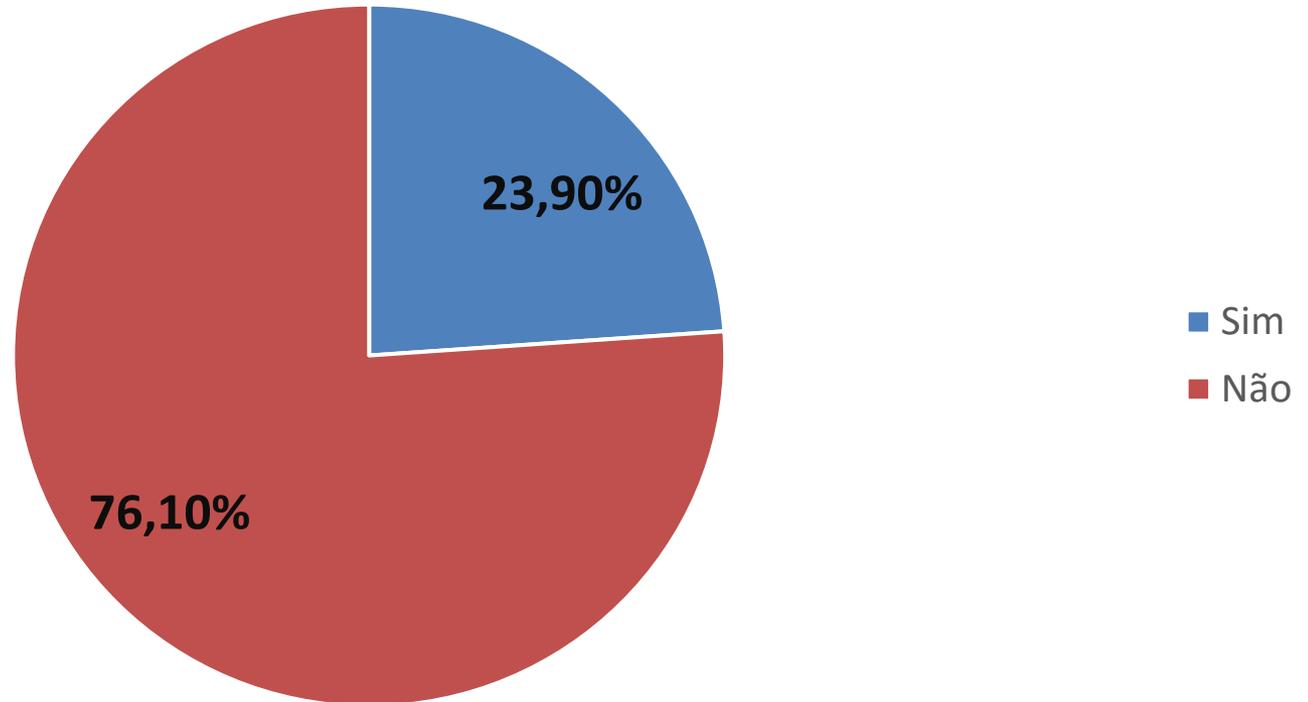
Habilidade técnica e experiência na área foram, respectivamente, os itens mais prioritários na contratação de pessoal de níveis técnico e administrativo.

EXIGÊNCIAS QUE EMPRESAS ESTÃO ABRINDO CONCESSÕES PARA CONTRATAÇÃO NOS NÍVEIS ADMINISTRATIVO E TÉCNICO



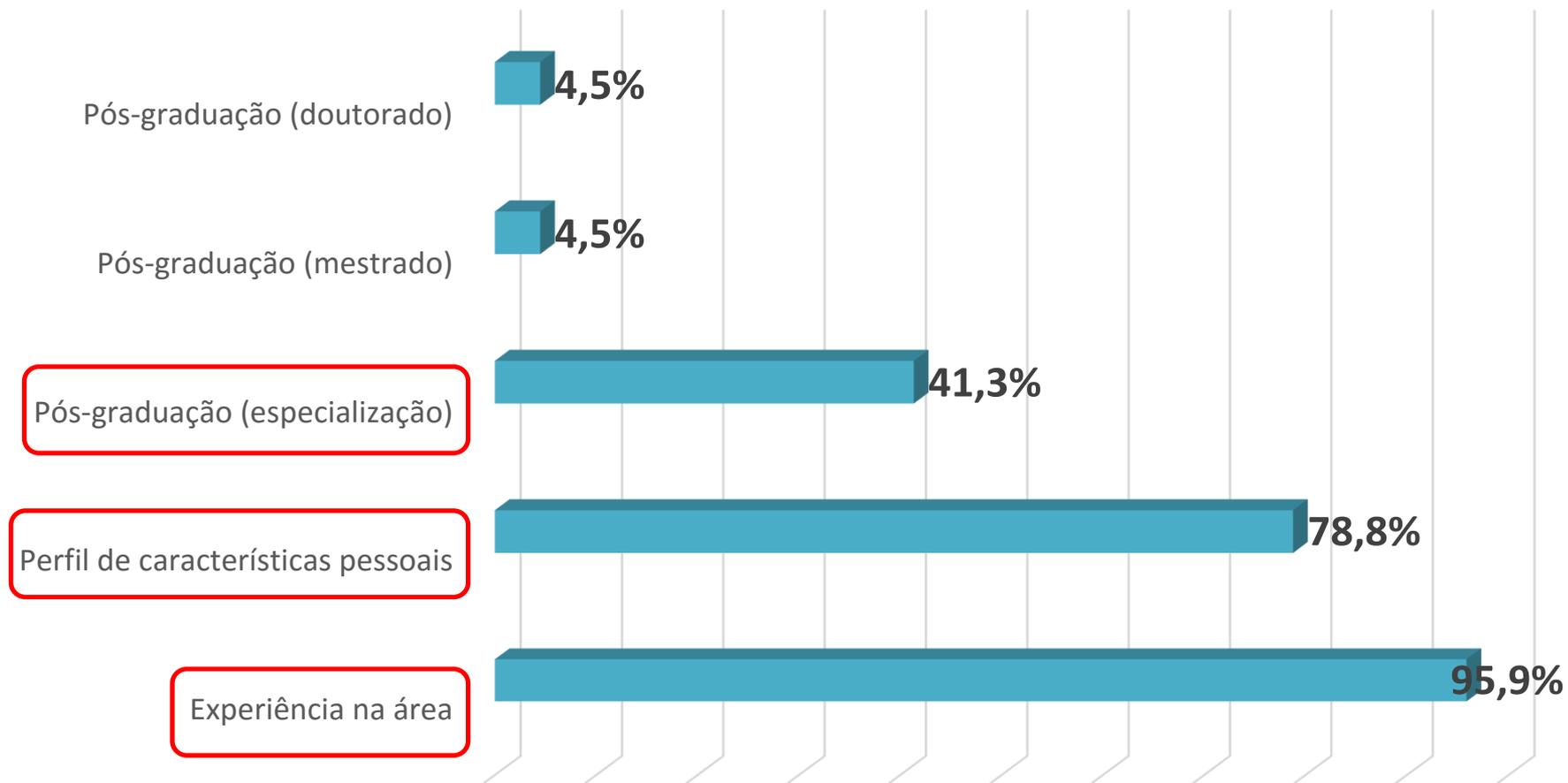
Experiência na área de atuação e habilidade técnica são as exigências que as empresas estão mais abrindo concessões na hora de se contratar profissionais de níveis administrativo e técnico.

A EMPRESA TEM DIMINUÍDO AS EXIGÊNCIAS FEITAS AOS CANDIDATOS PARA CONTRATAÇÃO NO NÍVEL SUPERIOR?



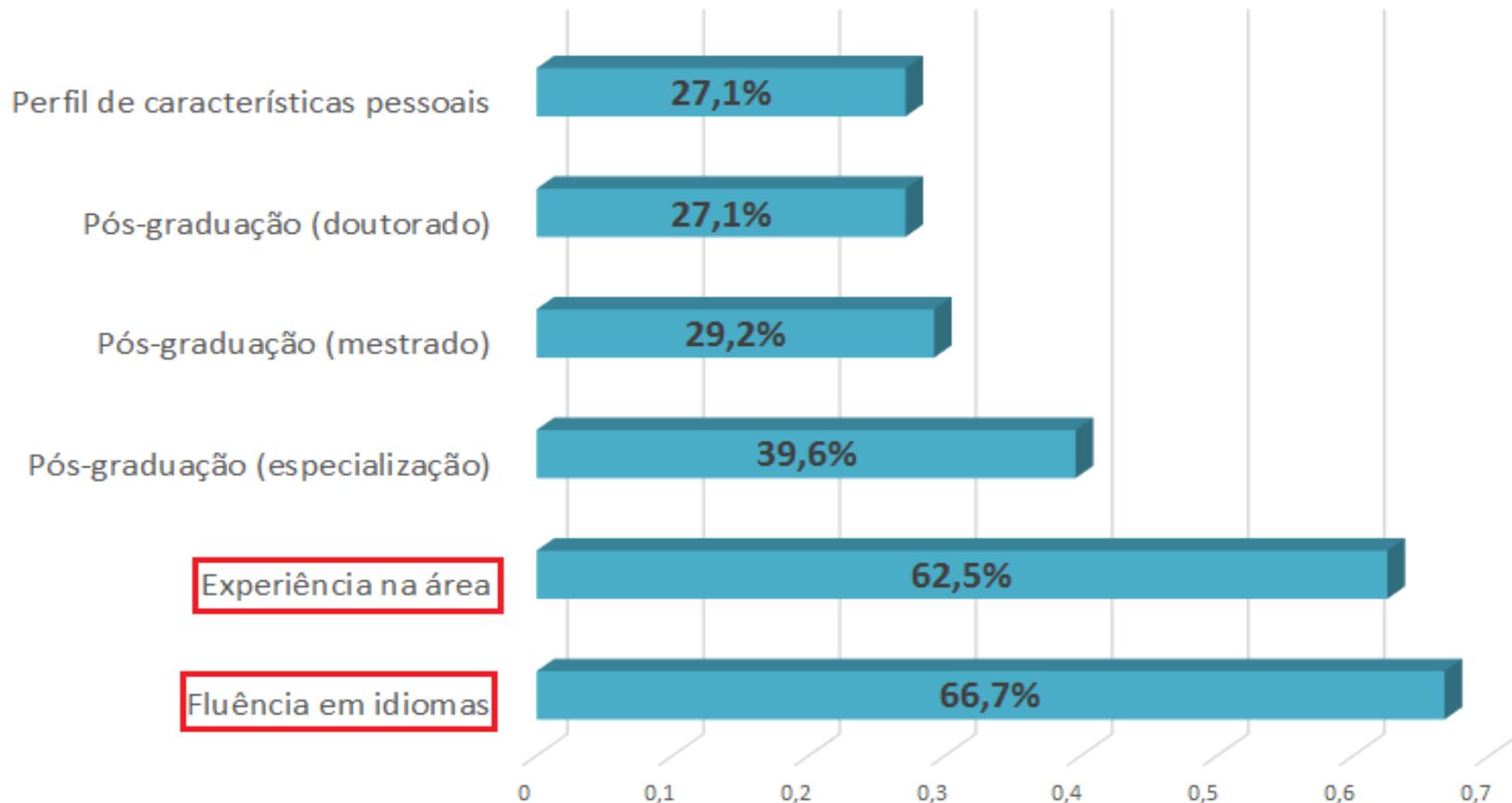
23,9% das empresas relataram que estão diminuindo as exigências aos candidatos para contratação no nível superior.

ITENS PRIORITÁRIOS NA CONTRATAÇÃO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR



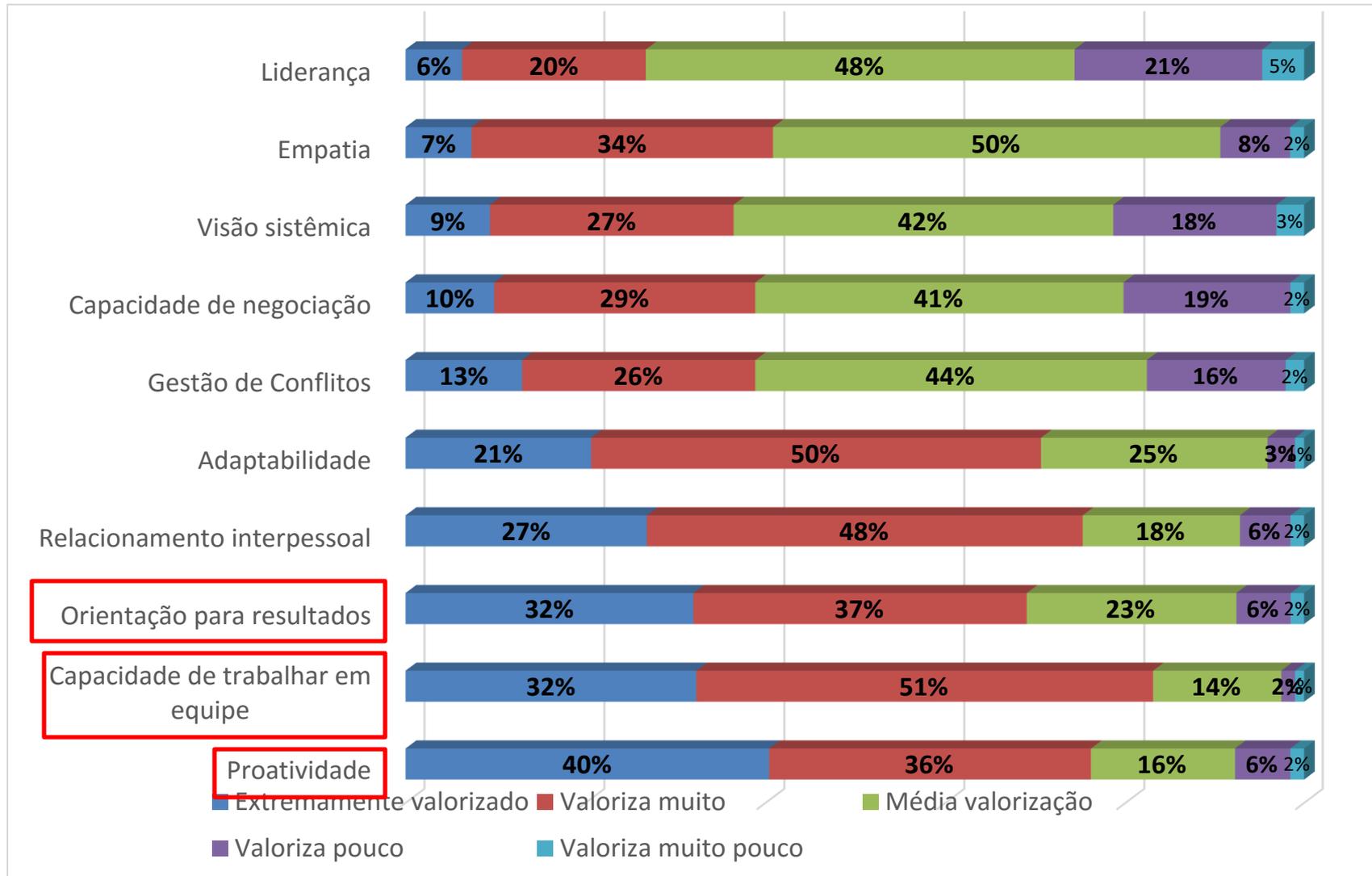
Experiência, características pessoais e pós-graduação lato sensu foram, respectivamente, os itens mais prioritários na contratação de pessoal de nível superior.

EXIGÊNCIAS QUE EMPRESAS ESTÃO ABRINDO CONCESSÕES PARA CONTRATAÇÕES DE NÍVEL SUPERIOR



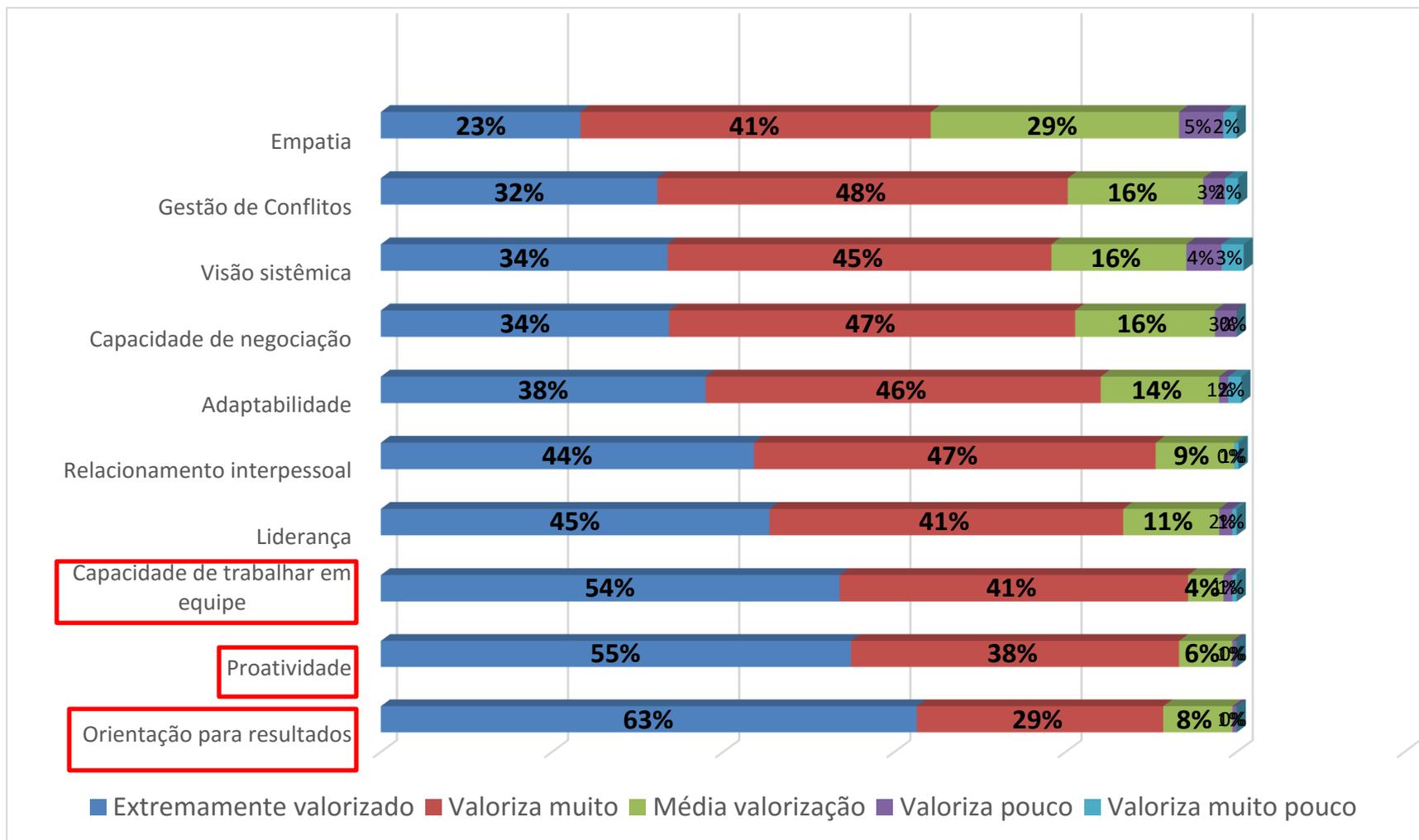
Fluência em idiomas e experiência na área são as exigências que as empresas estão mais abrindo concessões na contratação de profissionais de nível superior.

CARACTERÍSTICAS PESSOAIS QUE AS EMPRESAS MAIS VALORIZAM PARA NÍVEL TÉCNICO



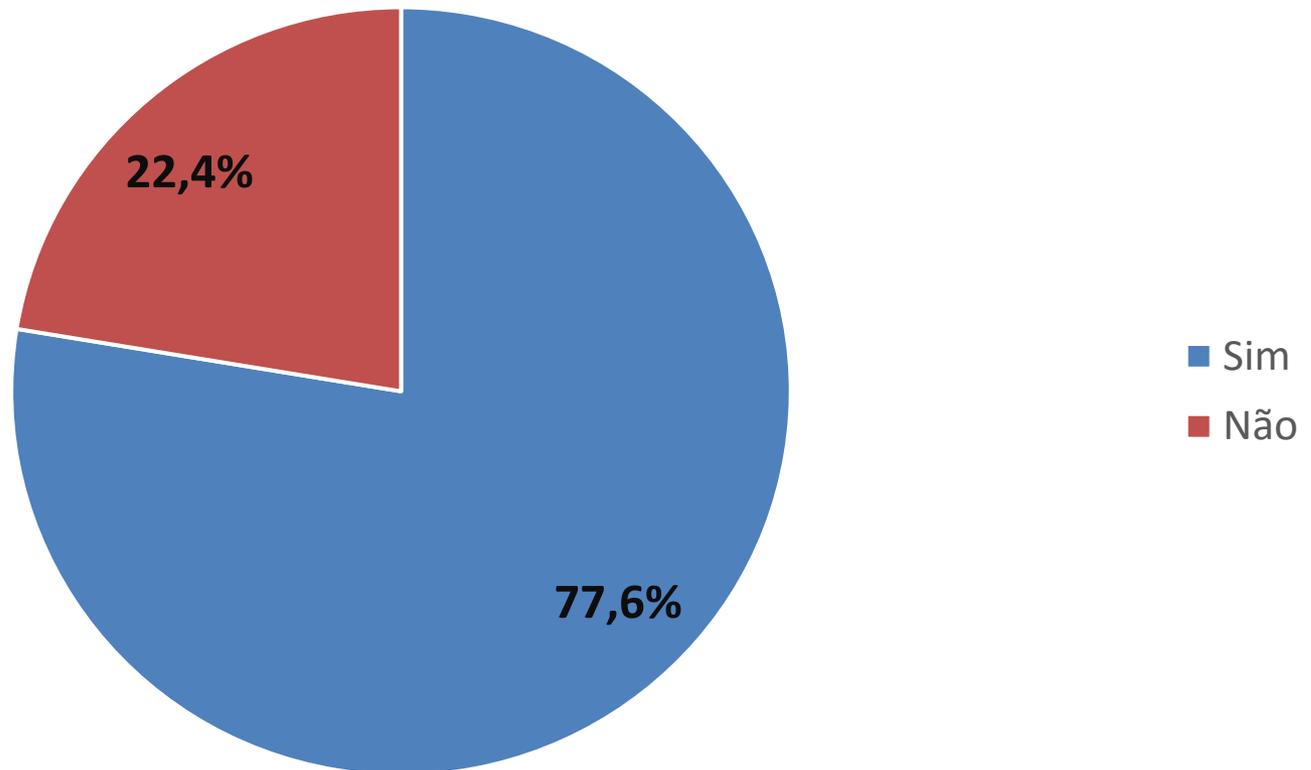
Proatividade, capacidade de trabalhar em equipe e orientação para resultados são as características pessoas mais valorizadas para nível técnico .

CARACTERÍSTICAS PESSOAIS QUE AS EMPRESAS MAIS VALORIZAM PARA NÍVEL SUPERIOR



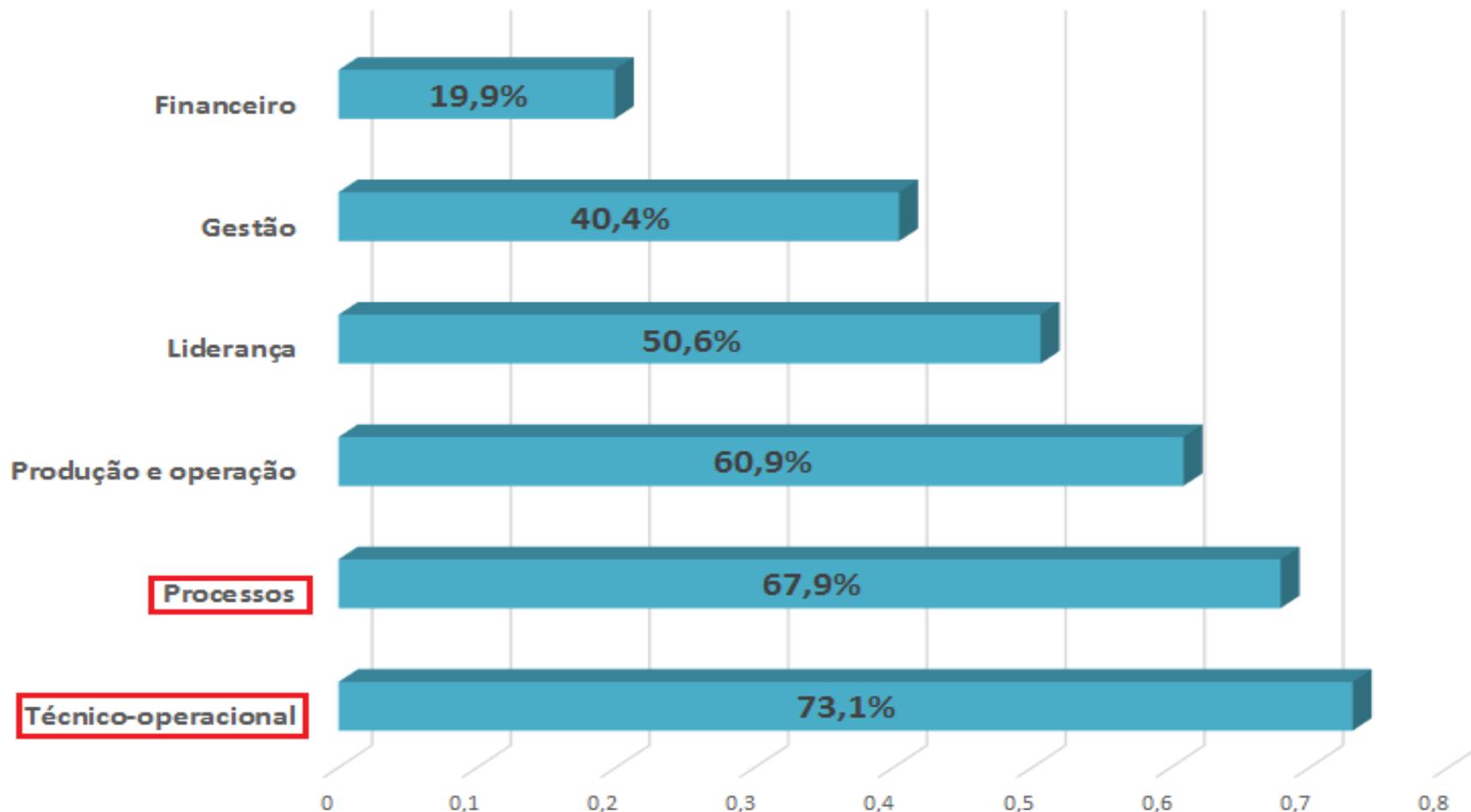
Orientação para resultados, proatividade e capacidade de trabalhar em equipe são as qualidades pessoais mais valorizadas pelas empresas em profissionais de nível superior.

A EMPRESA OFERECE CURSO DE CAPITAÇÃO PROFISSIONAL PARA OS NOVOS FUNCIONÁRIOS?



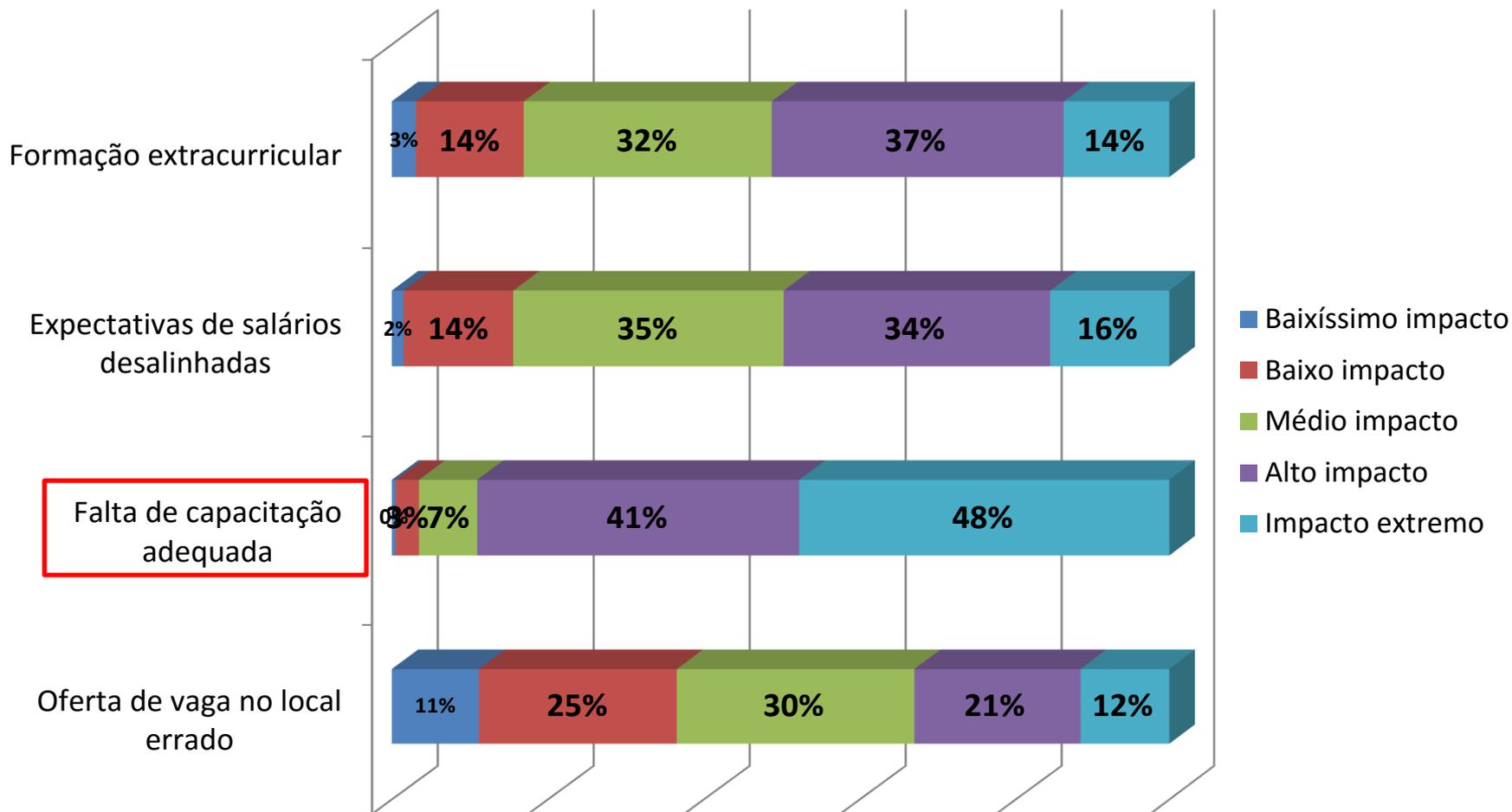
77,6% das empresas entrevistadas oferecem algum tipo de capacitação profissional para os novos funcionários.

CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL OFERECIDA PELAS EMPRESAS



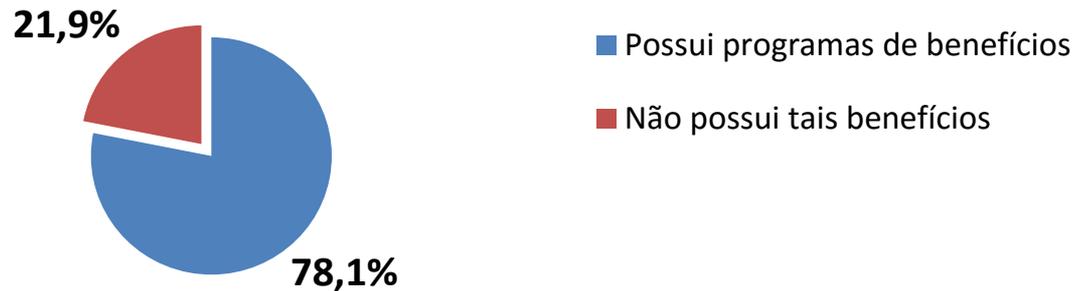
73,1% das empresas que oferecem processos de capacitação possuem cursos na área de técnico-operacional e 67,9% em processos, sendo essas duas áreas as mais abrangidas pelos programas.

PRINCIPAIS RAZÕES PARA A EXISTÊNCIA DE VAGAS NÃO PREENCHIDAS NAS EMPRESAS MESMO EM UM CENÁRIO DE ALTO DESEMPREGO

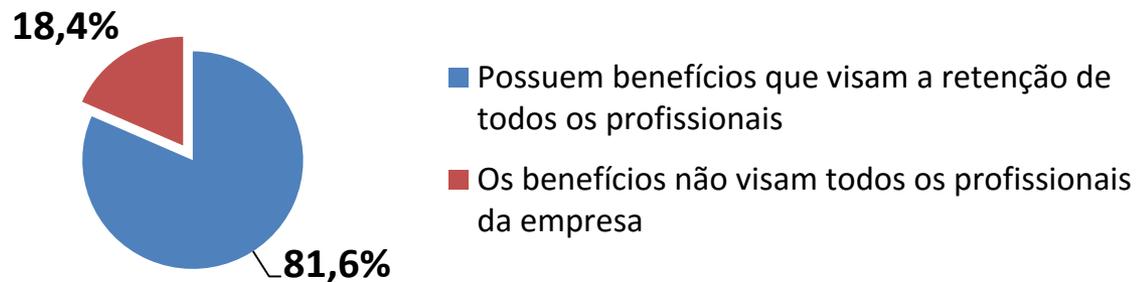


Falta de capacitação adequada e expectativas de salários desalinhadas são as principais razões para a existência de vagas não preenchidas em um cenário de alto desemprego.

BENEFÍCIOS PARA RETENÇÃO DE PROFISSIONAIS

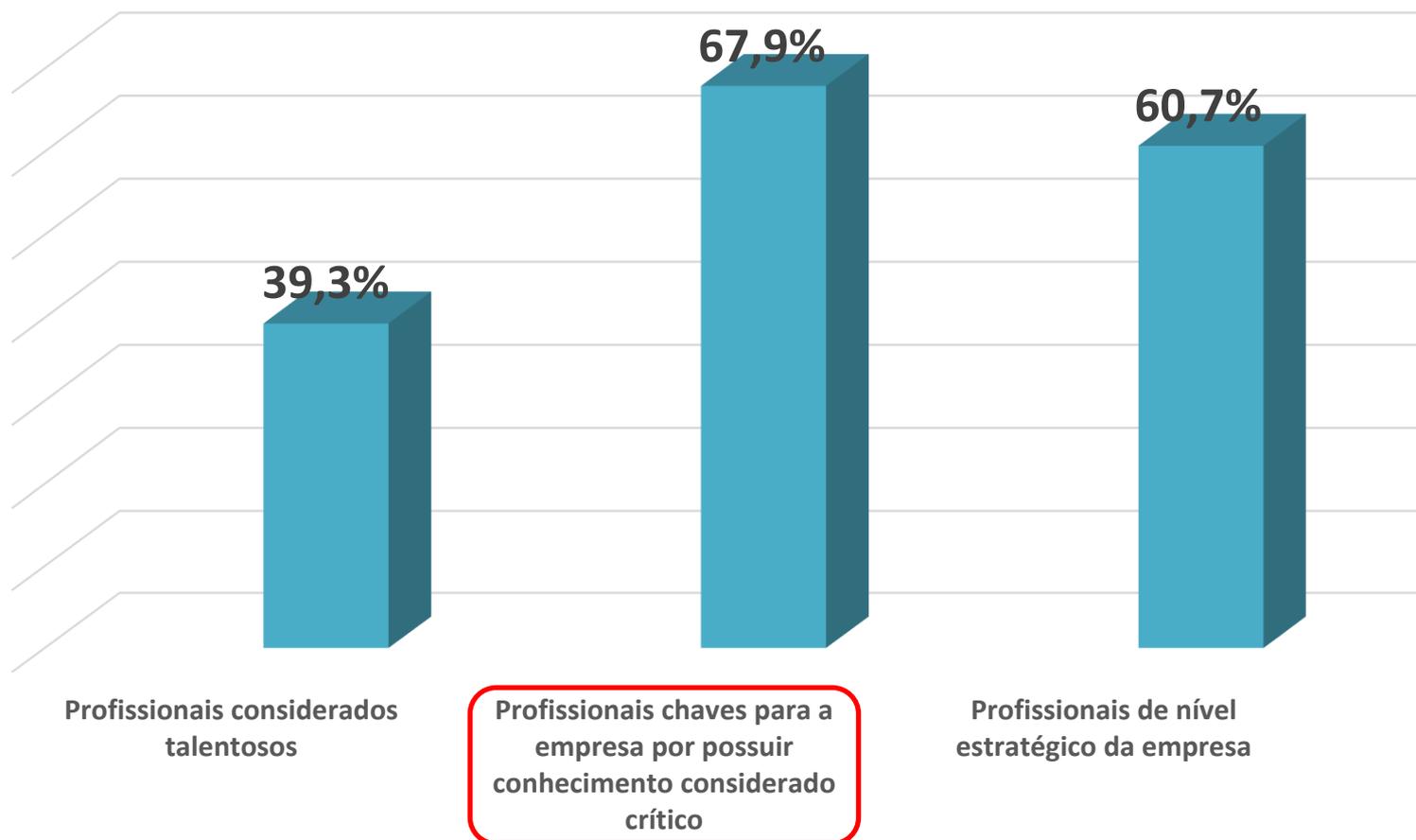


DAS EMPRESAS QUE POSSUEM BENEFÍCIOS PARA RETENÇÃO DE PROFISSIONAIS...



A grande maioria das empresas (78,1%) possuem programas de benefícios para retenção de profissionais. Das que possuem, 81,6% abrangem tais benefícios para todos os profissionais da empresa.

OS PRINCIPAIS FUNCIONÁRIOS CONTEMPLADOS COM OS BENEFÍCIOS QUE VISAM RETENÇÃO



Os benefícios para retenção de profissionais nas empresas visam, principalmente, profissionais chaves que possuem conhecimento crítico e amplo dos processos internos da empresa.



3. CONCLUSÕES

3. CONCLUSÕES



CONCLUSÕES

- Verifica-se um cenário paradoxal em que, mesmo com o crescimento do desemprego, observa-se uma escassez de oferta de mão de obra qualificada. Uma combinação de desemprego crescente e escassez de qualificação dificulta ainda mais uma recuperação sustentável da economia. Tendo em vista esse cenário, muitas empresas estão investindo, como alternativa, em cursos de capacitação profissional e benefícios de retenção para funcionários estratégicos que visam, principalmente, àqueles empregados que possuem conhecimento crítico dos processos da empresa.
- A dificuldade de contratação é intensificada com a desigualdade regional de oferta de mão de obra qualificada. Quando ponderada pela região geográfica de atuação, mais da metade das empresas da pesquisa relatou possuir dificuldades. Isso enfatiza a existência de uma má distribuição regional de mão de obra que corresponde à terceira causa mais relevante para o não preenchimento de vagas nas empresas.
- O nível técnico apresentou-se como aquele com maiores dificuldades para se encontrar profissionais qualificados, principalmente nas áreas de produção e chão de fábrica. A diminuição de exigências feitas pelas empresas para empregados de nível técnico também foi maior quando se comparada aos outros níveis, demonstrando assim uma escassez de qualificação intensificada nessa área.

CONCLUSÕES

- A deficiência na formação profissional básica apresentou-se como a maior dificuldade encontrada pelas empresas na hora da contratação. Isso demonstra a urgência em se revisar e modernizar os currículos superiores e técnicos. Juntamente a esse problema, a falta de experiência do candidato na função dificulta ainda mais o processo de seleção, além de pretensões salariais incompatíveis com as propostas das empresas, algo bem comum em épocas de recessão econômica.
- Os profissionais de nível superior mais valorizados pelas empresas nos processos de seleção são aqueles com experiência na área, pós-graduação e especialização e características pessoais que envolvem orientação para resultados, proatividade e capacidade de trabalhar em equipe. Para os profissionais de níveis técnico e administrativo, valoriza-se experiência na área, habilidade técnica, proatividade e outras características pessoais apresentadas.