

Países competem até pela mão de obra qualificada

Mercado de trabalho sem fronteiras levará empresas a adotarem mais atrativos para reter talentos, e a valorizar profissionais de mais idade

João Paulo Freitas

jpfreitas@brasileconomico.com.br

Uma grande reviravolta na oferta de força de trabalho está se configurando para as próximas duas décadas e os países em desenvolvimento lideram esse movimento. Nos próximos 20 anos, 18,4 milhões de brasileiros vão ingressar no mercado, colocando o país na 11ª posição na lista das nações que terão maior crescimento nesse quesito até 2030. Globalmente, a projeção é de um avanço de 931 milhões de indivíduos na população em idade ativa — crescimento que ocorrerá integralmente nos países em desenvolvimento, como é o caso do Brasil, da Índia e da China. Ao mesmo tempo, os países desenvolvidos enfrentarão redução de 1 milhão de indivíduos nesse grupo.

Os dados constam do relatório “Criando empregos em uma economia global”, elaborado pela Hays, consultoria especializada no recrutamento de profissionais para alta e média gerência, em parceria com a Oxford Economics, ligada à Universidade de Oxford, na Inglaterra. De acordo com Luiz Valente, diretor da Hays no Brasil, a primeira implicação desse quadro é que ele afetará fortemente o eixo do poder econômico mundial, fortalecendo os países em desenvolvimento. Segundo o levantamento, o Brasil será o 11º colocado entre as nações que terão forte expansão da construção civil — com previsão de crescer em média de 6% nos próximos 20 anos —, atrás de Índia (18%), China (17%) e Rússia (14%), mas superior a países como Canadá (5,1%) e Reino Unido (2,7%).

O estudo aponta ainda avanço significativo da globalização nos próximos anos, o que elevará a competição por mercados consumidores e consequentemente aumentará as exigências sobre as qualidades dos produtos e pela redução dos custos de fabricação. “A implicação disso é que a produção, assim como o emprego, migrará cada vez mais das economias na quais o seu custo é elevado para merca-

“

A produção juntamente com os empregos, migrará cada vez mais das economias na quais seu custo é elevado para mercados com menor custo de produção

Luiz Valente

Diretor da Hays no Brasil

ma já enfrentado por países como o Brasil se tornará ainda mais agudo. “A oferta de qualificação está nos países desenvolvidos. Isso significa maior movimentação da mão de obra dos países desenvolvidos para os países em desenvolvimento”, afirma o diretor da Hays, acrescentando que os avanços tecnológicos acentuarão a polarização entre profissionais especializados e qualificados e a mão de obra de baixa qualificação.

Idosos na ativa

Para que empresas e governos possam se preparar para esse processo de melhoria da qualificação profissional, uma das sugestões apresentadas pela consultoria diz respeito à importância de se manter as pessoas de mais idade ativas, isto é, trabalhando (leia mais na pág. 6). “Isso é algo que já observamos no mercado brasileiro. Esse tipo de demanda tem crescido de modo significativo”, afirma Valente. “Na própria construção civil e em todos os projetos ligados à infraestrutura, o profissional com idade avançada é muito demandado”.

Outra recomendação é que os investimentos em educação sejam intensificados para que o crescimento da população de pessoas em idade ativa resulte em expansão da mão de obra especializada. Esse item se relaciona diretamente com mais uma sugestão: governos e empresas precisam se esforçar para criar empregos.

O relatório da Hays aconselha ainda que os países mantenham suas fronteiras abertas para a movimentação de mão de obra qualificada. “O Brasil não é considerado o país mais difícil em termos de legislação ligada a questões migratórias, mas certamente não é considerado o mais liberal”, diz Valente. “Por isso é necessário revisar a legislação, especialmente em função da necessidade de alguns setores pontuais.” Nessa mesma linha, a consultoria indica que se estabeleça um código internacional para facilitar a migração de funcionários dentro das empresas multinacionais. ■



Luiz Valente, diretor da Hays no Brasil: a oferta de qualificação está nos países desenvolvidos

▶ Em algumas consultorias de recursos humanos, a procura por profissionais com mais de 50 anos de idade cresceu 10% em relação ao ano anterior.

▶ Apesar do pequeno recuo no emprego industrial em agosto, mercado de trabalho se mantém vigoroso. Reajustes acima da inflação podem pressionar preços no segundo semestre.

▶ Sindicatistas têm diferentes percepções sobre a crise e, por isso, divergem sobre os acordos salariais por prazos mais longos. A grande maioria tem garantido ganhos reais.

Mullis Constantino

SOBE

Países que terão o maior crescimento da população economicamente ativa entre 2010 e 2030, em milhões de pessoas



ÍNDIA	241,1
PAQUISTÃO	62,9
NIGÉRIA	54,3
BIANGLADESH	34,9
ETIÓPIA	34,6
INDONÉSIA	31,8
REP. DEM. DO CONGO	29
FILIPINAS	23,6
EGITO	20,7
TANZÂNIA	19,8
BRASIL	18,4
ESTADOS UNIDOS	18,1

DESCE

Países que terão redução mais acentuada na população economicamente ativa entre 2010 e 2030, em milhões de pessoas



RÚSSIA	-17
JAPÃO	-13
ALEMANHA	-8,1
UCRÂNIA	-6,1
POLÓNIA	-4
COREIA DO SUL	-3,7
ITÁLIA	-3
ROMÊNIA	-1,7
BELARUS	-1,2
FRANÇA	-1,1
BULGÁRIA	-1,1
CUBA	-0,8

Fonte: Oxford Economics e ONU

Agora, os empregados escolhem o patrão

Profissional qualificado se dá ao luxo de decidir pela proposta que oferece mais benefícios, além do salário

Priscila Machado

pmachado@brasileconomico.com.br

A disputa por profissionais qualificados no mercado está criando novos paradigmas no mundo corporativo. Se antes o profissional procurava emprego e a empresa escolhia quem iria contratar, agora o trabalhador é quem decide em qual companhia deseja atuar.

Nesse cenário, além de salários maiores, as empresas têm que oferecer algo a mais ao futuro funcionário. "O que oferecemos não é só um salário, mas temos uma proposta de valorização do profissional que precisa ser convencido de que a nossa empresa é melhor que a do outro", diz a superintendente de Recursos Humanos da Comgás, Célia Dutra.

No caso da Comgás, essa valorização se traduz em investimento na qualificação da mão-de-obra. Ao contratar um técnico, por exemplo, a empresa investe de R\$ 100 mil a R\$ 120 mil no seu primeiro ano de formação. Segundo Célia, no caso dos técnicos boa parte dessa formação precisa ser complementada dentro da empresa, visto que a atuação específica na área exige conhecimentos e práticas peculiares. A companhia planeja contratar 50 técnicos nos próximos quatro anos.

Entre os profissionais com nível superior, o problema observado pela executiva não é de formação, mas sim o fato de que ele não está preparado para o mundo corporativo. "É necessário aproximar a academia da empresa para que o profissional tome contato com a realidade que ele vai enfrentar", avalia Célia. Ela acrescenta que a maturidade tem feito o mercado voltar a contratar pessoas de idade mais avançada.

Setores com alta demanda contratando profissionais abaixo das qualificações e os treinando já são uma tendência detectada pelas consultorias especializadas em recursos humanos. Márcia Hasche, da consultoria Valor Pessoal, diz que o que mais se vê é um esforço enorme das empresas para reter talentos. "As pers-

Uma tendência detectada pelas consultorias especializadas em recursos humanos é a de setores com alta demanda contratando profissionais abaixo das qualificações e oferecendo treinamento

pectivas de troca em emprego não envolvem mais apenas aumento salarial, mas também as possibilidades de desenvolvimento profissional no médio e longo prazos", diz.

Em setores de alta demanda por profissionais com capacitação específica essa estratégia tem funcionado. "Temos conseguido manter os talentos que contratamos utilizando duas estratégias principais: treinamento e reconhecimento, com incentivos de longo prazo e possibilidade constante de uma carreira internacional", afirma Raquel Couri, diretora de recursos humanos da BG Brasil.

Eventos como a Copa do Mundo de 2014 e as Olimpíadas de 2016, que serão realizados no Brasil, também devem acelerar o processo de contratação de profissionais qualificados, já que se trata de obras em andamento e que não podem esperar. ■

colaborou Cláudia Bredarioli

Evandro Morabito

Áreas de atuação relacionadas a engenharia estão entre as de maior oferta de vagas

NOVO CENÁRIO

- Os países desenvolvidos continuarão a ser mais competitivos e avançados que as nações em desenvolvimento em setores de alto valor agregado, como é o caso das indústrias farmacêutica e aeroespacial.
- Há tendência de crescimento da demanda por serviços intermediários nos países desenvolvidos.
- Os governos não têm mais como escapar dos desafios para equacionar os problemas da educação e da preparação de pessoal para o mercado de trabalho.

Cresce entre empresas disputa por profissionais com mais de 50 anos

Trabalhadores mais velhos são requisitados por oferecerem conhecimentos que jovens ainda não adquiriram

João Paulo Freitas

jpfreitas@brasileconomico.com.br

A Michael Page, especializada em recrutamento de profissionais de médio e alto escalão, não tem o que reclamar da disputa entre empresas por profissionais qualificados no Brasil. Segundo Ricardo Basaglia, diretor da empresa no país, a demanda por contratações cresceu cerca de 80% quando comparada com os mesmos meses de 2010.

Na Mariaca, consultoria de recursos humanos voltada para executivos, a demanda por profissionais acima de 50 e 55 anos cresceu 10% no primeiro semestre deste ano, em relação ao ano passado. Para Patrícia Epperlein, sócia-presidente da empresa, esse fato era impensável tempos atrás e está ocorrendo porque esses executivos possuem experiências e conhecimentos difíceis de encontrar em pessoas mais jovens.

De acordo com Basaglia, a de-

Rubem Chini/Perceptiva



Patrícia Epperlein
Sócia da consultoria Mariaca

“O país não formou os profissionais que deveria ter formado, não investiu em educação. Se o atual ritmo de crescimento se mantiver, a situação ficará cada vez pior”

manda é elevada em praticamente todas as áreas, com destaque para tecnologia da informação, comércio exterior, vendas em geral e áreas que tenham com relação a engenharia, como petróleo e gás. Para Patrícia, a procura por executivos deve continuar alta nos próximos anos em diversos segmentos, entre eles construção civil, energia, petróleo e gás, sustentabilidade e agropecuária.

Esse cenário tem provocado também a elevação de salários, segundo os especialistas. De acordo com Patrícia, a remuneração de executivos no Brasil muitas vezes é superior à ofertada fora do país. “Isso é uma das coisas que assusta muito as multinacionais”, afirma.

Além do crescimento da economia, a baixa qualificação de parte dos profissionais brasileiros é um dos principais motivos para criar essa situação. “O país não formou os profissionais que deveria ter formado, não investiu em educação. Se o

atual ritmo de crescimento se mantiver, a situação ficará cada vez pior, quer dizer que não teremos pessoas suficientes para suprir os postos abertos”, diz Patrícia.

Na avaliação do diretor Michael Page, mesmo que a população brasileira em idade ativa cresça de modo significativo nos próximos anos, dificilmente tal avanço será suficiente para sanar a carência de mão de obra qualificada. “O problema é que existe uma grande defasagem entre o profissional que sai da faculdade e aquele que ingressa no mercado de trabalho. São poucas as universidades com forte aproximação do mercado. Isso incentiva que uma série de profissionais jovens, sem o devido preparo, chegue ao mercado”, afirma.

Repatriação

Patrícia acrescenta que há diversos executivos que atuam fora do país tentando retornar. “A gente está recebendo um núme-

ro maior de currículos de profissionais em busca de uma recolocação no Brasil”, afirma. Ao mesmo tempo, tem se tornado cada vez mais comum os casos de executivos estrangeiros que não querem retornar a seus países de origem quando seus contratos no Brasil chegam ao fim.

Luiz Valente, diretor da Hays no Brasil, consultoria especializada no recrutamento de profissionais para alta e média gerência, afirma que a busca de profissionais estrangeiros por oportunidade no Brasil se intensificou em 2008 em decorrência da crise global internacional. “Temos observado nos últimos três anos um crescente interesse de profissionais de vários países da América Latina, da Europa e dos Estados Unidos pelo Brasil”, afirma Valente. “Com a crise global novamente em discussão no cenário econômico externo, observamos que esse movimento voltou a se intensificar de modo bastante significativo”, diz. ■