



**OS DESAFIOS PARA ATRAÇÃO & CONTRATAÇÃO  
DE EXECUTIVOS NO NORTE E NORDESTE DO  
BRASIL**



## EDITORIAL

*Bem vindos à nossa pesquisa.*

No Brasil desde 2000, a Michael Page foi a primeira consultoria internacional de recrutamento e seleção a investir no Norte/Nordeste do Brasil. Hoje, depois de 14 anos de operação, e há 4 anos com escritórios no Nordeste, construímos um mapeamento completo de empresas e de profissionais que nos permite ter uma visão muito abrangente do mercado local.

Nos últimos anos temos acompanhado um cenário de forte transição de estratégias nos principais setores que movimentam a economia da região e, este estudo, busca interpretar quais desafios as companhias alocadas nas regiões Norte/Nordeste enfrentam ao contratar e quais são as suas dificuldades em encontrar profissionais qualificados e que atendam às suas demandas técnicas ou estratégicas.

Tivemos o acesso de 900 executivos representando empresas de todos os setores, portes e todos os estados federativos das regiões em questão. É possível perceber também que a maioria dos executivos respondentes são tomadores de decisão e atuam em áreas estratégicas de suas empresas, desenhando um cenário assertivo e compatível com a realidade.

Este levantamento aborda também questões delicadas, como os investimentos para a retenção de talentos, assunto que apresenta influência direta no poder de atração das empresas, o poder de adaptabilidade dos contratados e as diretrizes dos perfis a serem contratados.

Ouvimos abertamente o que os entrevistados tinham a dizer, e compilamos alguns dos comentários que retratam as opiniões constatadas através do estudo.

Este levantamento foi construído com o objetivo de traçar um panorama do comportamento das empresas da região em relação à contratação e à retenção de profissionais.

Esperamos que seja útil para a construção de suas estratégias para a região em 2015.

A pesquisa é a primeira de uma série e será um prazer ter a oportunidade de discutir mais detalhes dessas percepções com a sua empresa.

Atenciosamente,

**Roberto Picino**  
**Diretor Executivo**



## METODOLOGIA

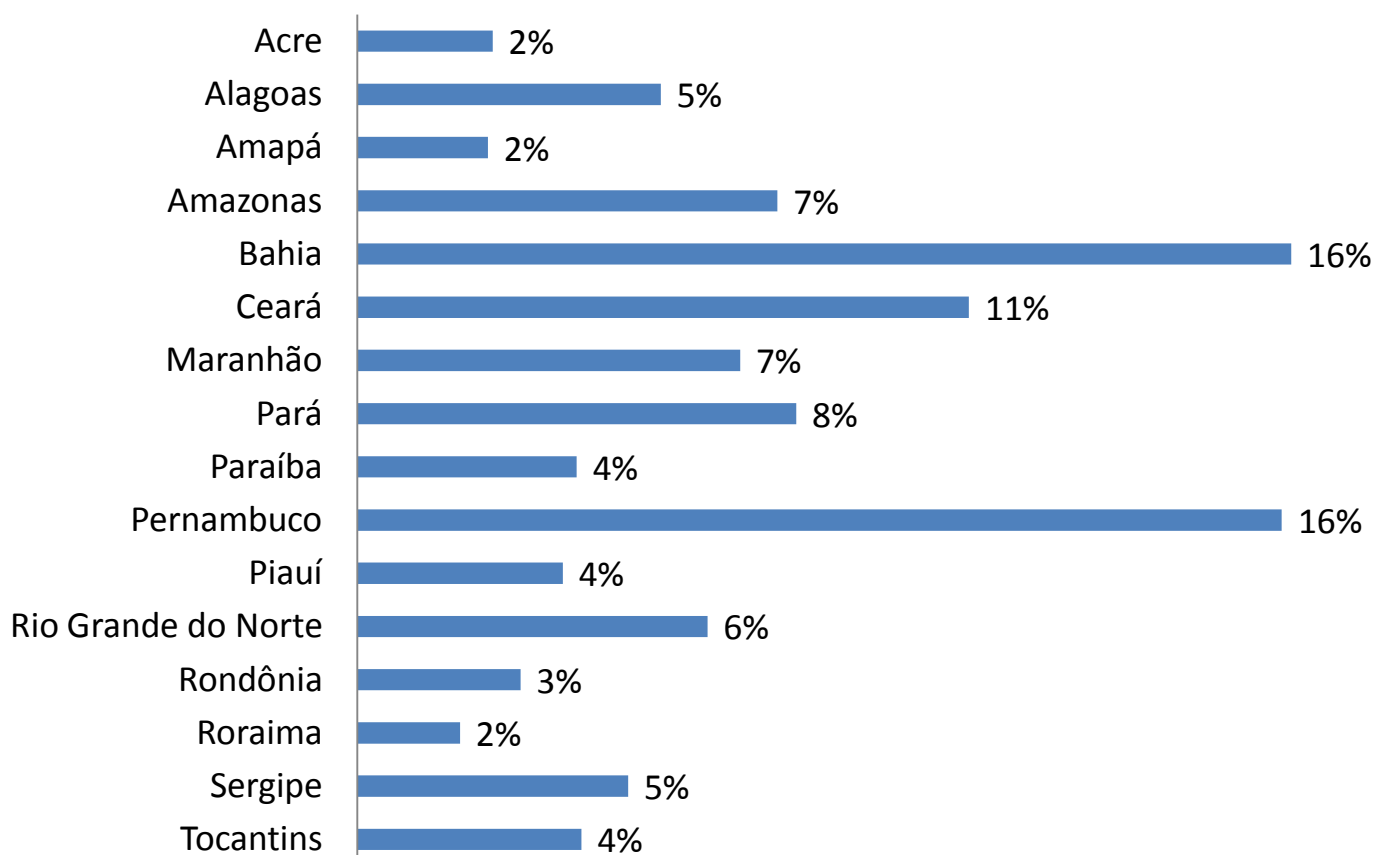
Este levantamento foi elaborado por meio de um questionário com perguntas abertas e fechadas.

Durante o mês de setembro de 2014, entrevistamos 400 profissionais de empresas alocadas nas regiões norte e nordeste do Brasil, com o intuito de desenhar um mapeamento detalhado do mercado local.

### • Localização dos Respondentes

Os respondentes estão distribuídos entre os dezesseis estados que compõem as regiões norte e nordeste do Brasil, concentrados em sua maioria na Bahia e no Pernambuco, como detalhado no gráfico abaixo. Cerca de 76% das unidades das empresas respondentes, no entanto, se localizam nos grandes centros dos estados, contra os outros 24% dos respondentes que sinalizaram estar localizados nas regiões interiores dos estados citados abaixo:

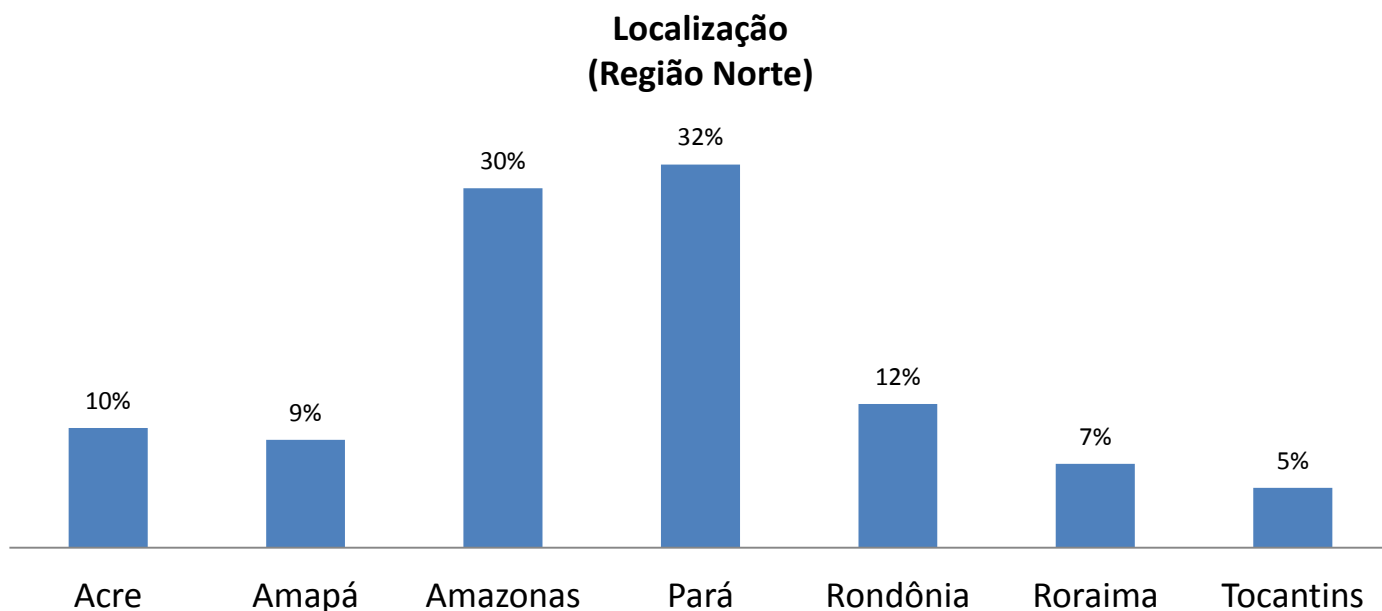
**Localização  
[Regiões Norte e Nordeste]**



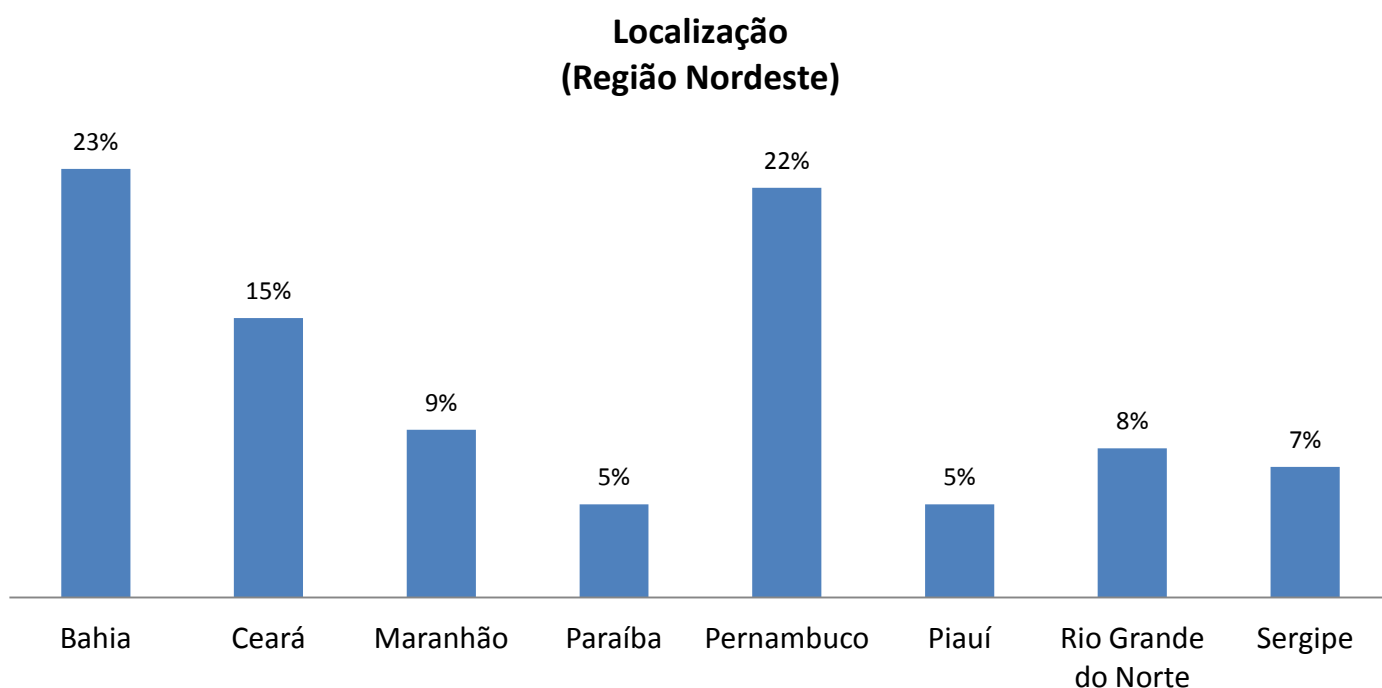


## METODOLOGIA (cont.)

Considerando a participação individual da região Norte, notamos a presença massiva de empresas presentes nos estados do Pará e do Amazonas, como representado abaixo:



Para o Nordeste, percebemos, assim como no contingente geral da pesquisa, a expressiva presença das empresas alocadas na Bahia e Pernambuco, seguidas pelo Ceará e Maranhão.



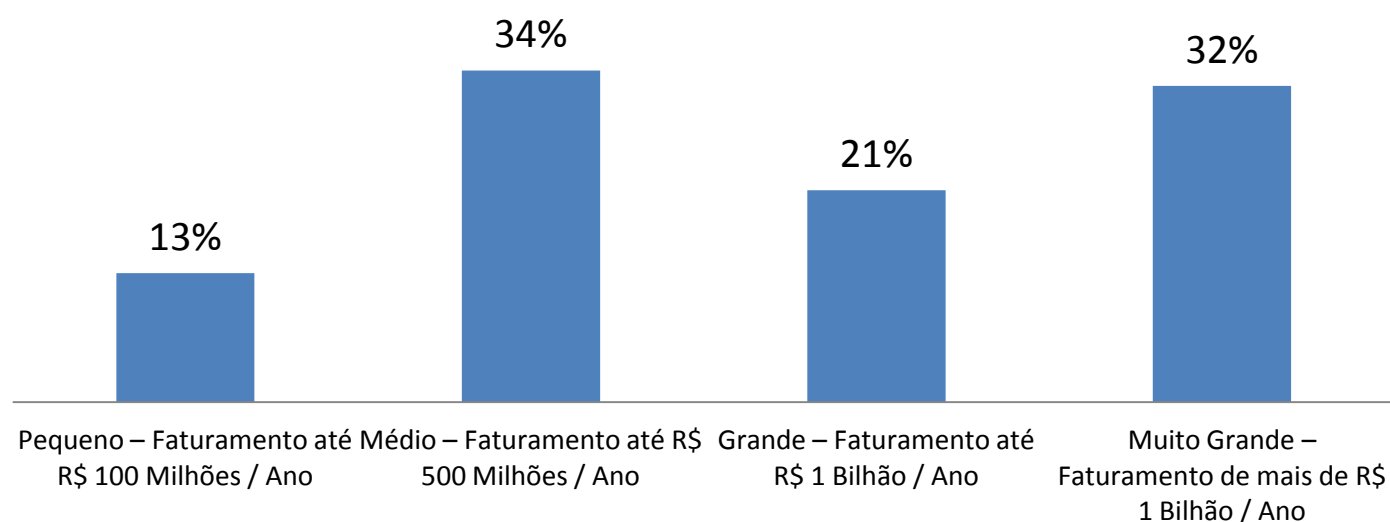


## METODOLOGIA (cont.)

### • PERFIL DAS EMPRESAS REPRESENTADAS

Das empresas em que atuam os respondentes, cerca de 52% eram nacionais e 48% multinacionais. A maioria delas de porte médio, com faturamento de até R\$500 milhões/ano.

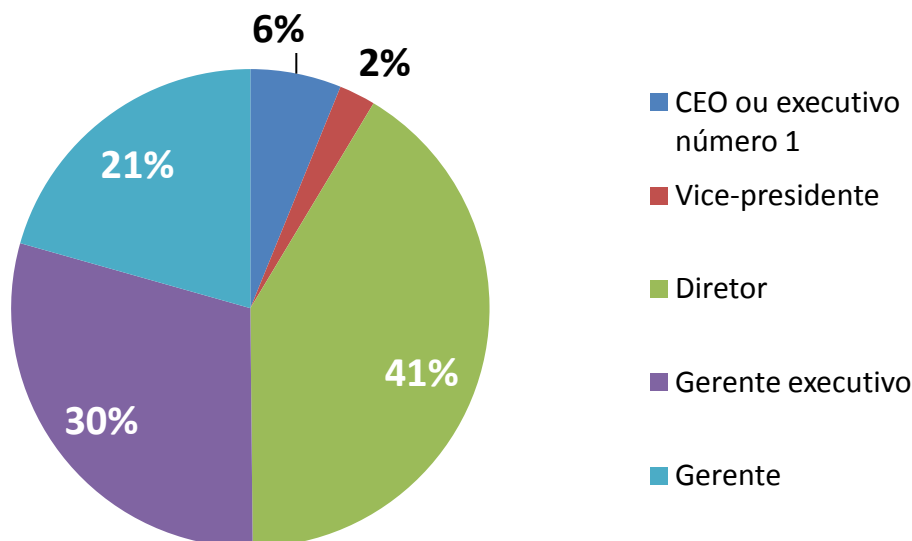
Porte das empresas

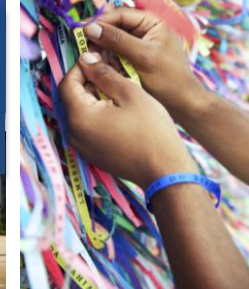


### • PERFIL PROFISSIONAL DOS RESPONDENTES

A grande maioria dos respondentes ocupam cargos de alta gestão nas companhias em que trabalham e retratam as perspectivas de executivos com poder de decisão.

Cargos dos respondentes





## Onde estão os profissionais?

Perguntamos às empresas se elas tinham dificuldade de encontrar profissionais qualificados – com boa formação, bom conhecimento técnico e bom perfil comportamental – na região nordeste do Brasil

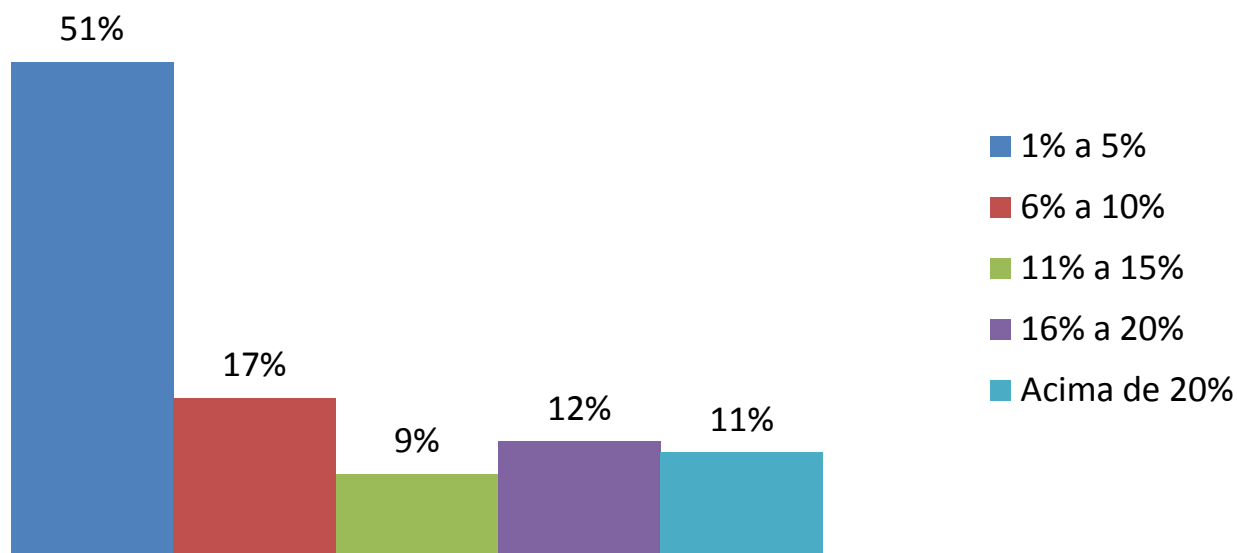
**71% afirmaram que sim. E apontam como motivo a grande disputa pelos profissionais já instalados na região, ou mesmo a ausência de talentos capacitados para atender suas demandas e até mesmo pelo custo de atração de profissionais bem qualificados de outras regiões.**

Os respondentes da pesquisa traçaram uma média aproximada da porcentagem de profissionais vindos de outras regiões no quadro de funcionários da empresa.:

**51%** classificaram essa média entre 1% e 5% do quadro de funcionários é composto por profissionais de outras regiões do Brasil.

**16%** afirmam que de 6% a 10%.

**Em média, que percentual do quadro da sua empresa é composto por profissionais que trabalham no Norte/Nordeste e vieram de outras regiões?**





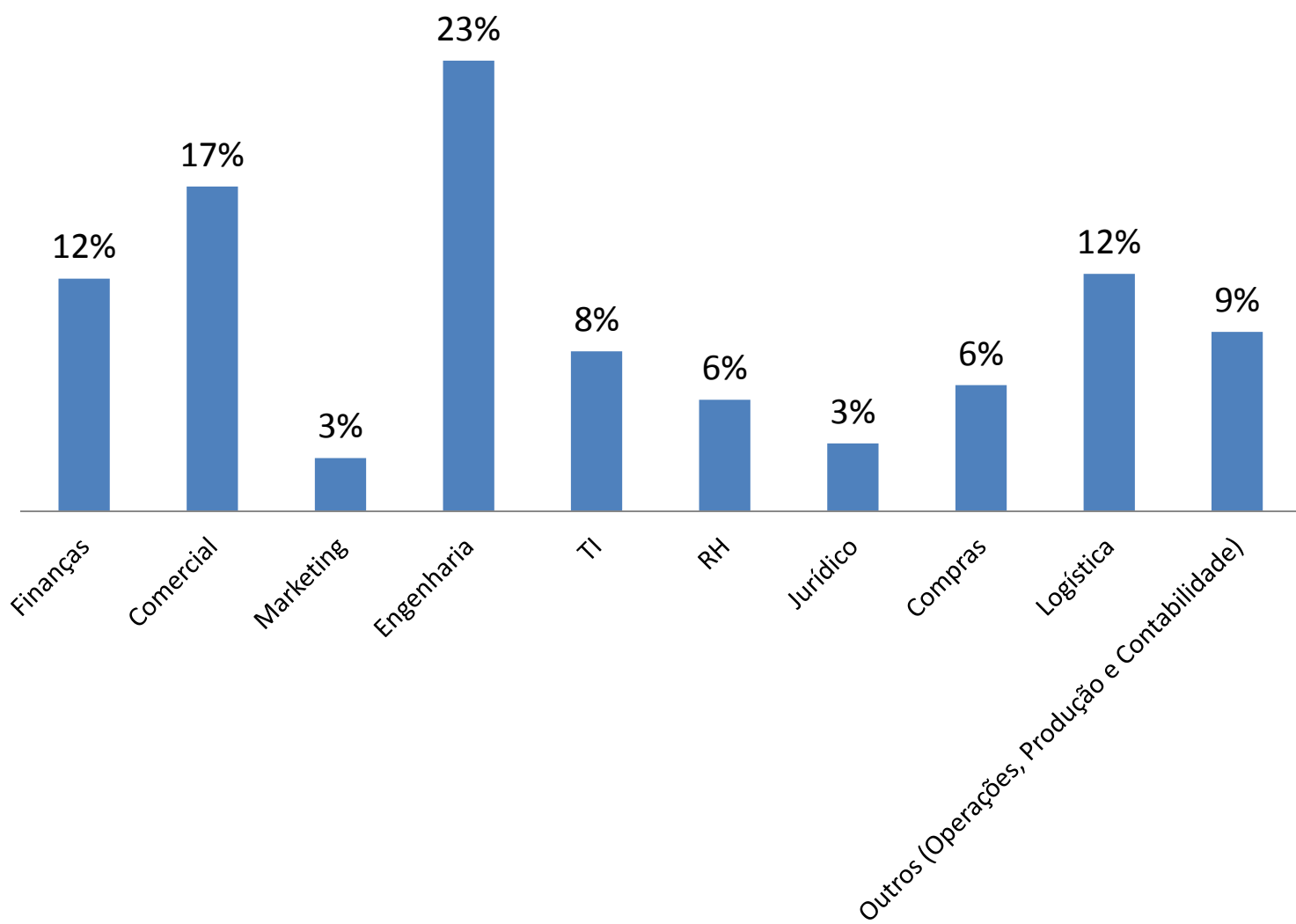
## Onde estão os profissionais? (cont.)

Perguntamos ainda em quais áreas os respondentes tinham maior dificuldade em encontrar profissionais desejáveis e tecnicamente capacitados em suas regiões.

De acordo com eles, as áreas mais críticas são: Engenharia, Comercial, Logística e Finanças.

Confira o posicionamento das outras áreas no gráfico abaixo:

**Em quais áreas sua empresa possui maior dificuldade em encontrar talentos?**

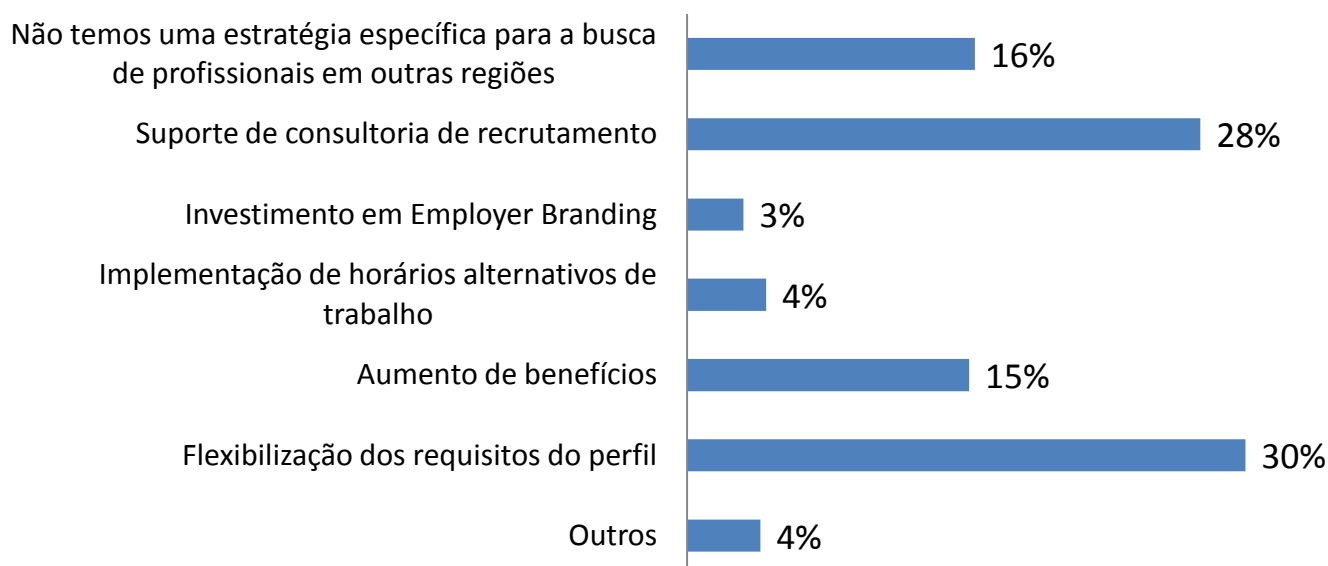




## Estratégias

**54%** das empresas entrevistadas planejam estruturar ou colocar em prática estratégias para buscar profissionais de outras regiões nos próximos dois anos

### Quais das estratégias listadas abaixo têm sido desenvolvidas por sua empresa/ unidade na região para buscar atrair profissionais?



- 30% preferem flexibilizar os requisitos do perfil antes condicionado, buscando abranger seu potencial de atração.
- 28% recorrem ao apoio de consultorias de recrutamento especializadas para encontrar os talentos mais qualificados do mercado.
- 16% afirmam não ter uma estratégia específica para a busca de profissionais em outras regiões.
- 15% apostam no aumento na oferta de benefícios diferenciados.
- 4% adotam políticas de horários alternativos.
- 3% investem em Employer Branding.





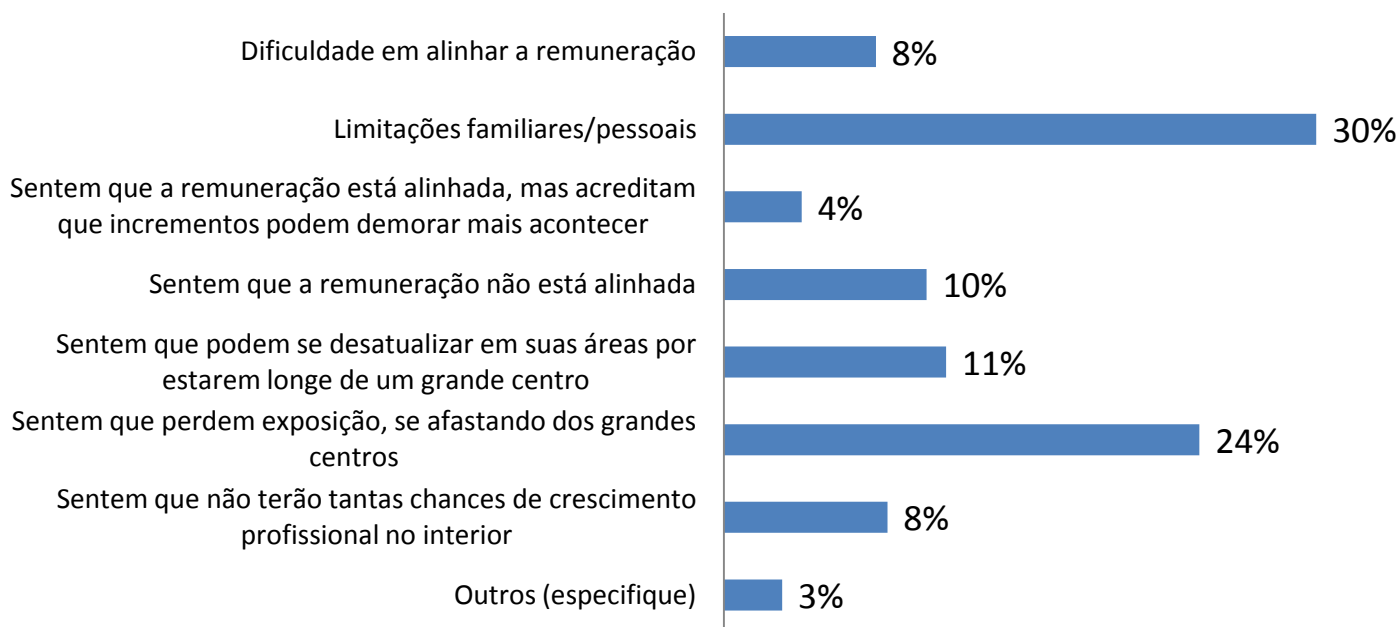
## Investindo em atração

**46% das empresas pesquisadas afirmam que não possuem uma estratégia definida para buscar profissionais em outras regiões.**

Mas não basta apenas investir em atração. No momento da contratação várias outras situações desafiadoras se destacam.

Pedimos que os representantes das empresas entrevistadas listassem quais os principais impeditivos lembrados pelos profissionais na hora de avaliar uma oportunidade na região.

### Quais razões levariam candidatos oriundos de outras regiões a recusar as oportunidades oferecidas na região Norte/Nordeste?



- **30%** não avaliam as oportunidades por limitação familiar ou pessoal.
- **24%** sentem que não terão as mesmas chances de crescimento que teriam em um grande centro, e acabam declinando das oportunidades oferecidas na região.
- **11%** têm medo de se desatualizar e **4%** sentem que a remuneração está alinhada, mas que devem demorar mais para aumentar ganhos em médio prazo
- **10%** não topam as oportunidades porque a remuneração não está alinhada ao que esperam – ou ao que é aplicada na capital.
- **8%** sentem não ter chances de crescimento em fora dos grandes centros



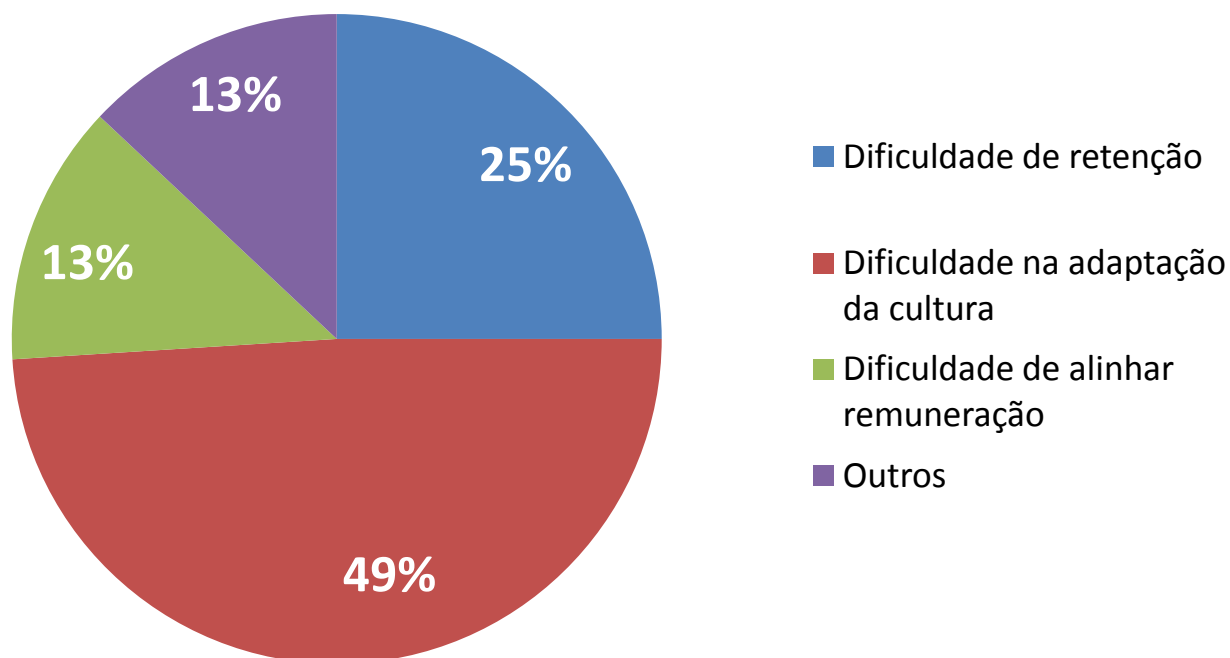
## Capitais x Outras Localidades

Perguntamos às empresas se elas apresentavam alguma preferência por profissionais com experiência em outras regiões, em detrimento daqueles que sempre trabalharam no sul do Brasil

62% dos entrevistados afirmaram que não.

Os que **não preferem** (62%) contratar em outras regiões acreditam que a adaptação do profissional a cultura é majoritariamente a maior dificuldade (49%), seguida da dificuldade de retenção dos profissionais (25%)

### Por que não preferem contratar profissionais de outras regiões?





## Capitais x Outras Localidades (cont.)

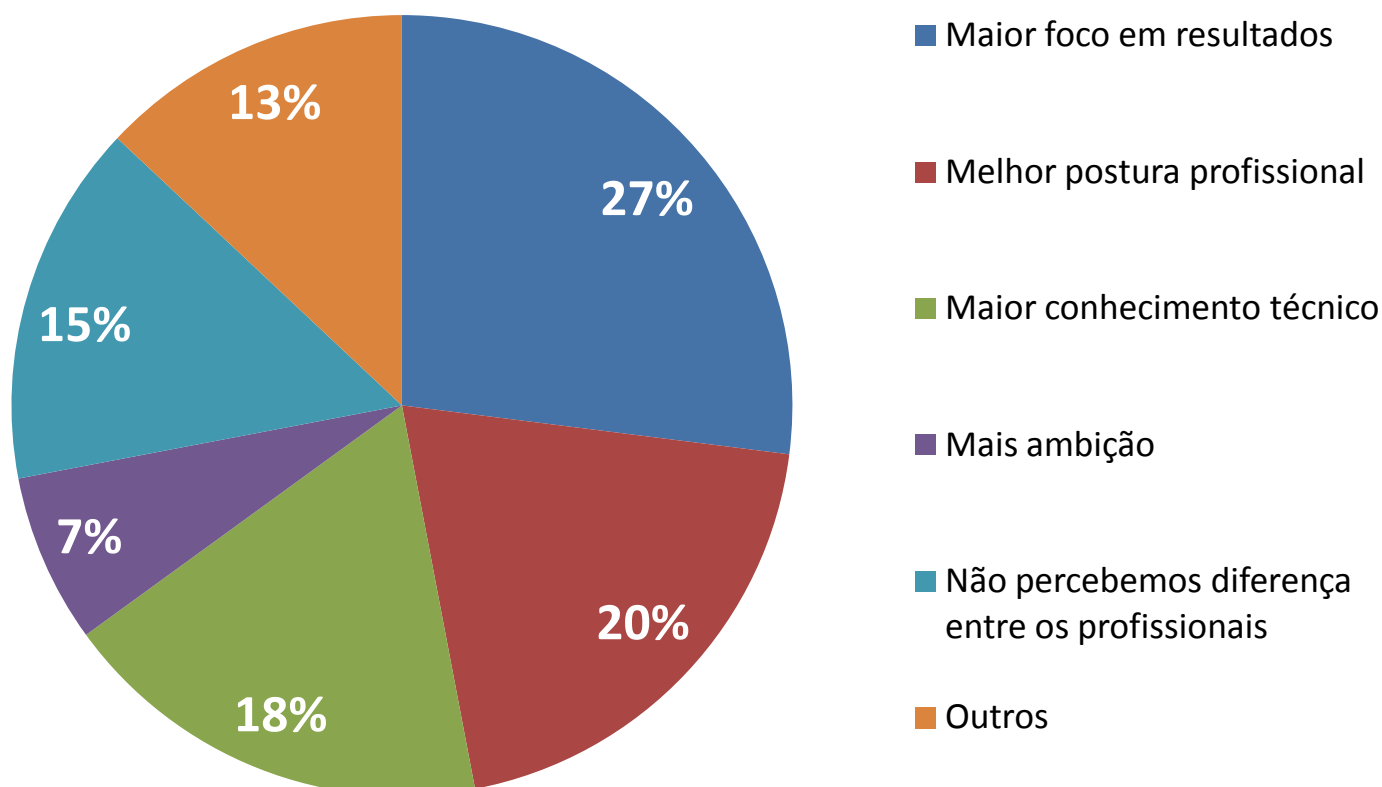
Os que afirmaram preferir os profissionais que vieram de outras regiões (38%), assim entendem porque acreditam que estes profissionais demonstram mais foco em resultados (27%), além de melhor postura profissional, como acredita 20% dos entrevistados.

Todavia, 15% dos que afirmam preferir contratar profissionais provenientes de outras regiões, não apontam diferenças visíveis entre os profissionais de outras regiões e nativos do norte e nordeste.

Para 18% dos entrevistados, os profissionais de outras regiões podem deter maiores conhecimentos técnicos.

7% afirmam também que eles mostram mais ambição – o que é um fator muito importante na entrega de resultados individuais.

### Porque preferem profissionais de outras regiões



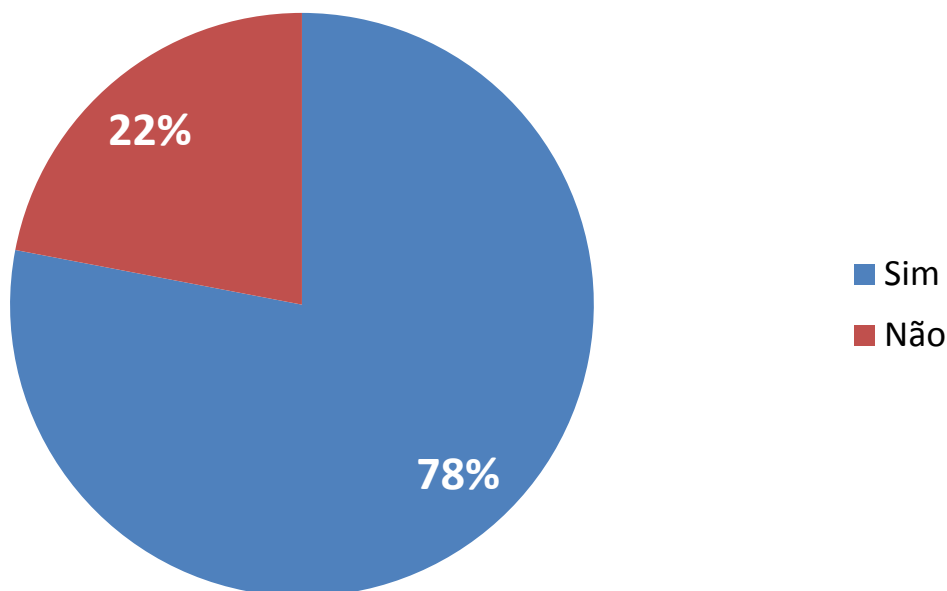


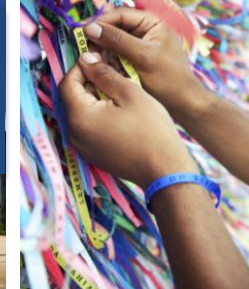
## É difícil encontrar profissionais no Norte e Nordeste do Brasil?

De acordo com os respondentes, sim.

O gráfico abaixo reflete a impressão de 78% dos profissionais entrevistados, que veem o norte e o nordeste em desvantagem em relação a companhias alocadas em outras regiões.

**Você acredita que as empresas do Sul estão expostas a dificuldades diferentes de contratação que as companhias alocadas em outras regiões?**

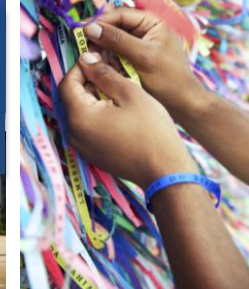




## É difícil encontrar profissionais no sul do Brasil? (cont.)

Ao escrever abertamente sobre as razões que culminam nessa desvantagem, encontramos as seguintes afirmações:

- *“No sudeste existe uma oferta maior de profissionais especializados, sobretudo em atividades relacionadas as áreas técnicas. E como no Nordeste houve um aumento da quantidade de empresas instaladas, há hoje uma carência por profissionais com esse perfil.”*
- *“- Adaptação a região devido aos aspectos profissionais, economicos e mercadologio (Fomento de desenvolvimento de carreira);*
- *- Cultura empresarial (Algumas companhias mantem um perfil forte com relação empresa familiar e as aquelas que tem sua sede na região NE certamente conservam suas crenças e valores dificultando adaptação de profissionais de outros eixos economicos;”*
- *“O fato de ainda não termos mão de obra qualificada em todos os segmentos que atuamos, nos faz buscar mão de obra em outras regiões cujos segmentos já são mais solidificados. A dificuldade é a adaptação cultural e alto custo na manutenção desses profissionais na região, em virtude de toda a infra que tem que vir junto com o candidato.”*
- *“Questões de adaptação familiar, principalmente para os oriundos das regiões sul e sudeste, em função de questões culturais. Já tivemos várias experiências de pessoas que retornaram porque sua família não se adaptou na região.”*
- *“Em relação aos profissionais, é pela falta de universidades especializadas em algumas áreas de ensino que só existem na região sudeste (como marketing por exemplo). Fiz um MBA recentemente e minha turma estava lotada de pessoas da região NNe por falta de opção. Além disso, para abrir um BU na região faltam também empresas de suporte à indústria e ao comércio (agências de publicidade, mídia digital, logística, etc).”*
- *“Mão de obra qualificada tecnicamente (formação e know-how) . Pouquissimas fontes de hunting, considerando o nosso segmento específico. . Transferências de outras regiões esbarram em aspectos de adaptação individual (alimentação, clima, urbanísticas, diversão, educação filhos, mercado para o cônjuge etc.) e profissionais (disponibilidade de cursos especialização, cultura pessoas distinta e que impacta na forma de conduzir o trabalho etc.)”*

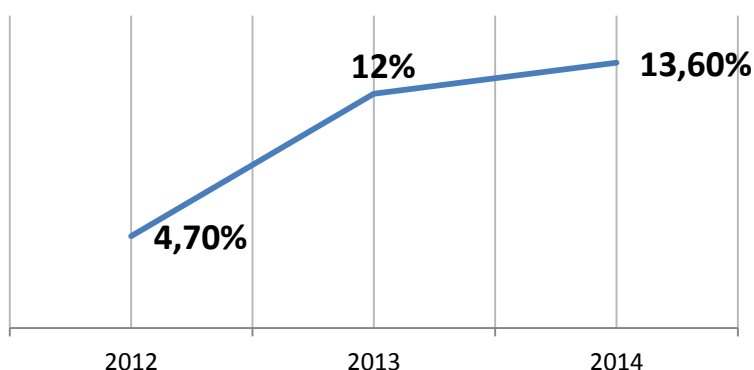


## Existe solução?

**Sim!**

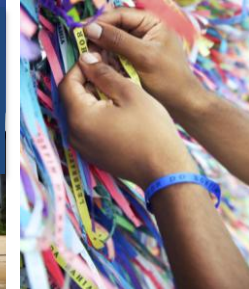
Os grandes centros e a região Sudeste concentram, sim, a maior parte das empresas de forte atuação no país. Ainda assim, não são mais cenários de progresso e constante aquecimento e procura por profissionais como as regiões Norte e Nordeste.

Há três anos o norte e nordeste têm demonstrado importante significância no número de profissionais contratados para posições na região. Ainda segundo dados da Michael Page, maior player do mercado de recrutamento na América Latina e atuante no mercado brasileiro há 14 anos, há um aumento de 13,3% das contratações na região em relação ao primeiro semestre do ano passado, e mais de 180% em relação ao mesmo período em 2012, como demonstra o gráfico abaixo:



Isso representa o forte potencial de alocação de talentos que o Norte e Nordeste oferecem, além das condições de vida com maiores qualidade de vida em relação aos grandes centros. Atualmente, o life-work balance vem sendo discutido com frequência, expressando o desejo dos executivos em conseguir mais tempo para se dedicar aos familiares e atividades fora do trabalho. As cidades do norte e nordeste do Brasil oferecem este conforto e vantagem frente a grande maioria das grandes cidades do sudeste, por exemplo.

No entanto, é importante focar-se em atração, e investir em boas ferramentas para procurar e recrutar os talentos certos para a sua empresa, mas que também correspondam de maneira positiva com o cenário de trabalho oferecido pela companhia. A alta concorrência por bons talentos nas regiões necessitam que se consiga negociar e intermediar relações e propostas que se encaixem na realidade do candidato e do empregador para a garantia do sucesso. A Michael Page se preocupa nesse sentido e oferece profissionais especializados e com expertise nas diversas áreas de atuação para que possam performar este recrutamento e seleção com precisão e agilidade. Por isso, investimos frequentemente na capacitação de nossos consultores na região e expandimos nossa atuação na área recentemente. Aumentando ainda mais o nosso poder de inserção no mercado local.



## Principais conclusões

**28%** das empresas pesquisadas buscam **ajuda com consultorias de recrutamento** para contornar a dificuldade de encontrar profissionais no norte e nordeste do Brasil (**71% julgam ser difícil encontrar profissionais qualificados na região**).

**54%** das empresas no norte e nordeste têm **investimentos** programados para **buscar profissionais de outras regiões em 2014**. Revisão e flexibilização do perfil que se procura e o aumento no pacote de **benefícios** são as principais estratégias adotadas.

**30%** das respostas indicou que profissionais de outras regiões não avaliam as oportunidades locais por **limitações familiares**. **24%** indicaram que estes profissionais sentem que perderiam sua exposição no mercado, em relação aos grandes centros.

**78%** das empresas acreditam enfrentar maiores dificuldades em encontrar profissionais qualificados que em relação a empresas de outras regiões.

# Michael Page

## Sobre a Michael Page:

Michael Page é referência mundial em recrutamento especializado de profissionais de média e alta gestão. Fundada na Inglaterra em 1976, é reconhecida pela experiência de seus consultores e pela qualidade de seus serviços.

[www.michaelpage.com.br](http://www.michaelpage.com.br)

**Michael Page Recife - PE**  
**Avenida Antônio de Goes, 60, 6 andar, sala 605,**  
**Recife-PE, CEP: 51010-000.**  
**Tel: +55 81 3015 7400**  
**Fax: +55 81 2122 3099**

**Michael Page Salvador - BA**  
**Av. Tancredo Neves, 620 - Edifício Mundo Plaza**  
**Bairro Caminho das Árvores**  
**Tel : +55 71 2202-6145**

Todos os direitos reservados.

Material desenvolvido pelo departamento de Comunicação Corporativa, Pesquisa e Conteúdo PageGroup - América Latina. Publicação permitida, desde que as fontes sejam citadas.

Agosto / 2014