



## OS DESAFIOS PARA ATRAÇÃO & CONTRATAÇÃO DE EXECUTIVOS NO SUL DO BRASIL



## EDITORIAL

*Bem vindos à nossa pesquisa.*

No Brasil desde 2000, a Michael Page foi uma das primeiras consultorias internacionais de recrutamento e seleção a investir no sul do Brasil. Hoje, depois de 14 anos de operação na região, e há 6 anos com escritórios no Sul, 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 do Sul.

Apesar dos bons resultados individuais de crescimento da região em relação a outros locais do Brasil o decréscimo do ritmo de desenvolvimento nacional trouxe ao sul certa cautela nas principais tomadas de decisão, como onde e quando investir.

Com relação as contratações de novos talentos não poderia ser diferente.

Hoje, vivemos um mercado com um volume menor de investimentos do que presenciamos nos últimos anos, estamos diante de um momento em que a produtividade é analisada em detalhes e de companhias que valorizam e necessitam que seus profissionais atinjam o máximo de eficiência.

Estamos diante de um momento em que boa parte das movimentações noticiadas pelas empresas são fruto de substituições e não da geração de novas posições.

Sendo assim, mais do que nunca, se faz necessária encontrar profissionais que se encaixem como luvas às demandas das empresas e para tanto, barreiras geográficas devem ser vencidas.

Importante observar que o país não consegue formar profissionais na velocidade com que as oportunidades crescem, e a discussão de como atrair e reter pessoas se torna de extrema relevância.

Na mesma proporção devemos avaliar o assunto para chegar a conclusão de qual será a melhor maneira de reter os profissionais já estabelecidos em nossas companhias, uma vez que certamente serão também abordados pelo mercado.



## EDITORIAL (cont.)

Apesar das boas estatísticas e perspectivas quanto a empregabilidade na região Sul, percebemos diariamente os desafios enfrentados pelas empresas em atrair os talentos necessários para posições estratégicas.

No primeiro trimestre de 2014 as contratações reduziram aproximadamente 6,36% em escala nacional em relação ao mesmo período em 2013. A região Sul seguiu seu próprio ritmo e apresentou um decréscimo menor, de apenas 6,25%, contra 9,60% da região Sudeste, o que reforça as condições positivas de empregabilidade na região.

Este estudo, busca interpretar quais desafios as companhias alocadas nos três estados do sul enfrentam ao contratar e quais são as suas dificuldades em encontrar profissionais qualificados e que atendam às suas demandas técnicas ou estratégicas.

Consultamos 900 executivos da região, e desde o início o assunto gerou grande repercussão expondo o ponto de vista de personagens ativos na economia local, em sua grande maioria responsáveis pela tomada de decisão nas companhias em que operam, já que pelo menos 49% dos respondentes são executivos que ocupam hoje cargos de alta gestão.

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 2014/2015.

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,

**Ricardo Basaglia**

**Executive Director – Michael Page**

**Michael Page**



## METODOLOGIA

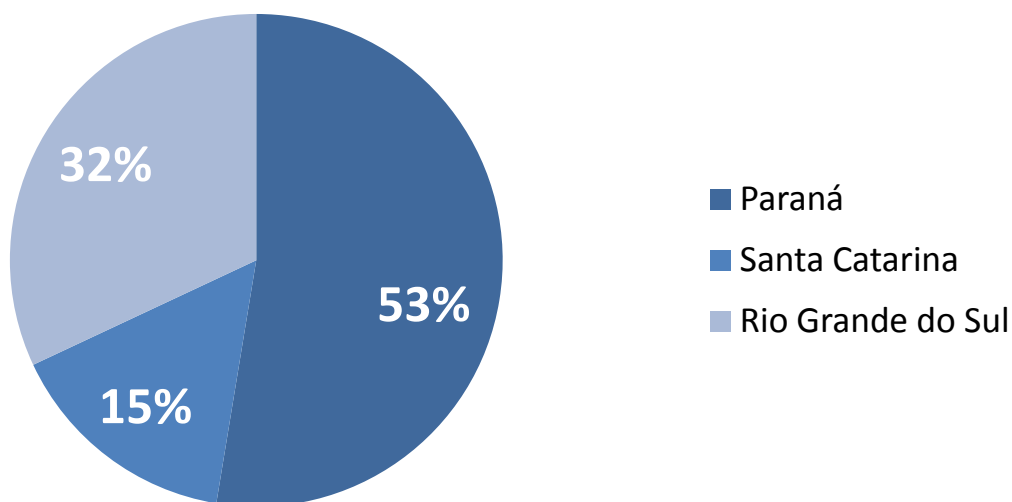
Este levantamento foi elaborado por meio de um questionário com perguntas abertas e fechadas.

Durante o mês de junho de 2014, entrevistamos 900 profissionais de empresas alocadas na região sul do Brasil, com o intuito de desenhar um mapeamento detalhado do mercado local.

### •Localização dos Respondentes

Os respondentes estão distribuídos entre os três estados da região sul do Brasil, concentrados em sua maioria no Paraná, como detalhado no gráfico abaixo:

**Localização  
[Região Sul]**



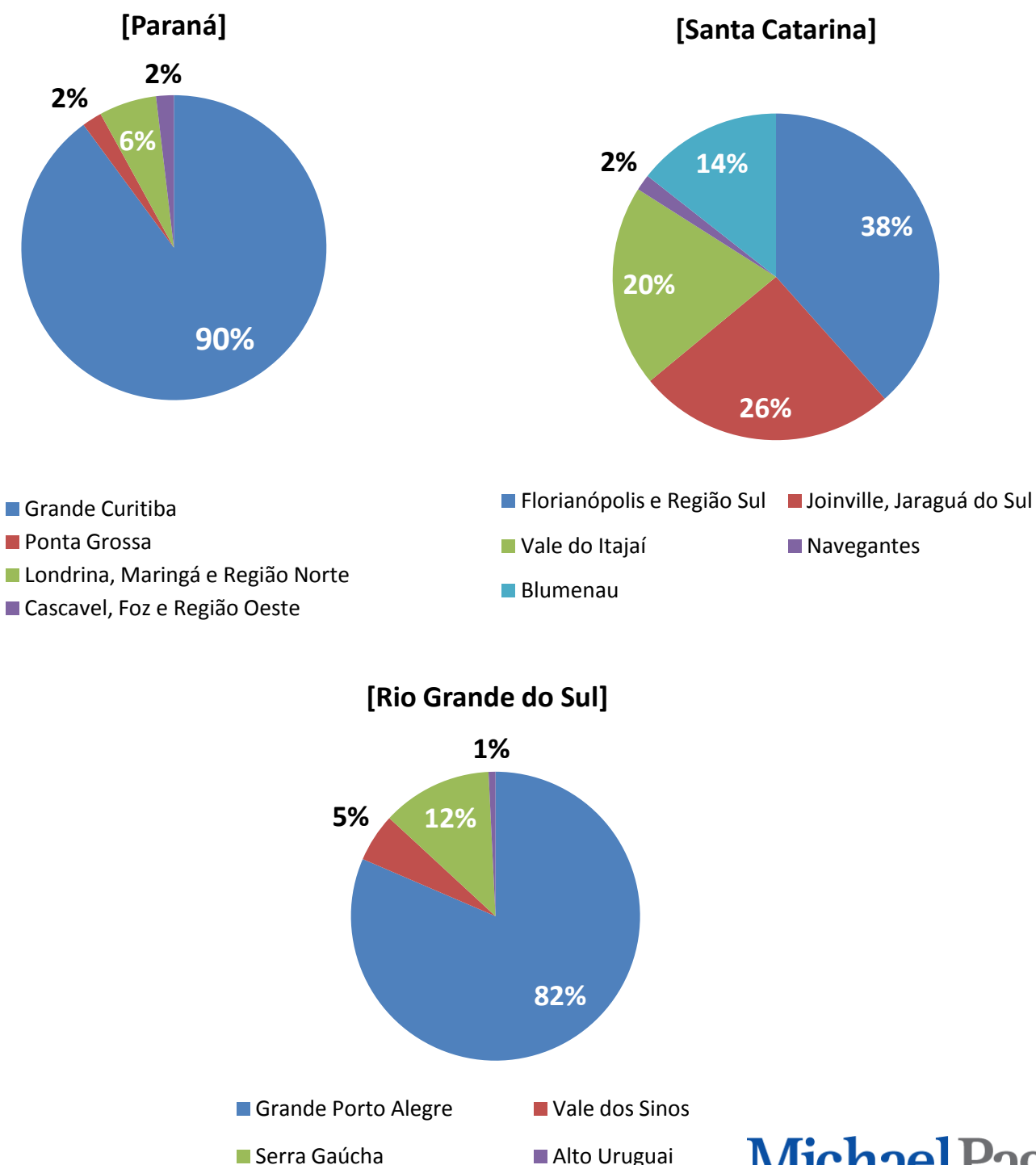
# OS DESAFIOS PARA ATRAÇÃO & CONTRATAÇÃO DE EXECUTIVOS NO SUL DO BRASIL



## METODOLOGIA (cont.)

Este estudo reflete a realidade dos grandes pólos econômicos da região sul do Brasil.

As capitais dos três estados apresentaram forte participação na pesquisa. Destacamos também, grande contribuição das regiões de Joinville, Jaraguá do Sul e Vale do Itajaí em Santa Catarina, como se vê representado nos gráficos.



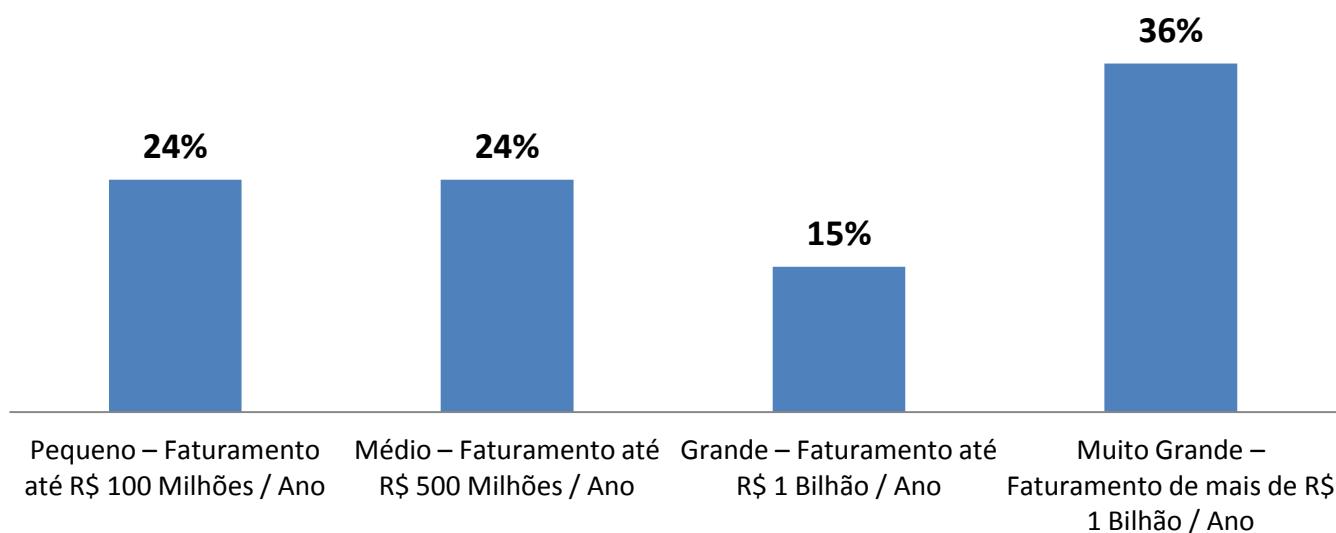


## METODOLOGIA (cont.)

### •PERFIL DAS EMPRESAS REPRESENTADAS

Das empresas em que atuam os respondentes, cerca de 60% eram nacionais e 40% multinacionais. A maioria delas de porte muito grande, com faturamento superior a R\$1 bilhão.

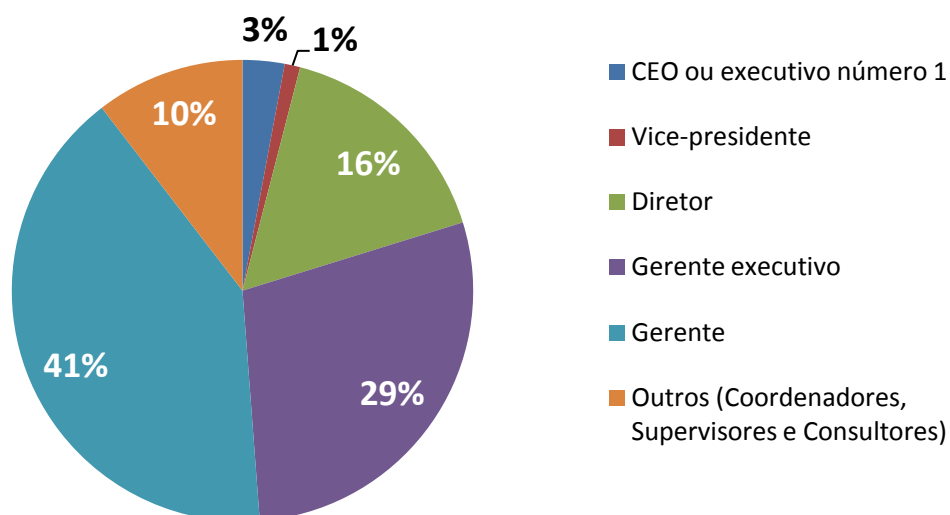
Porte das empresas



### •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





## 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 Sul do Brasil

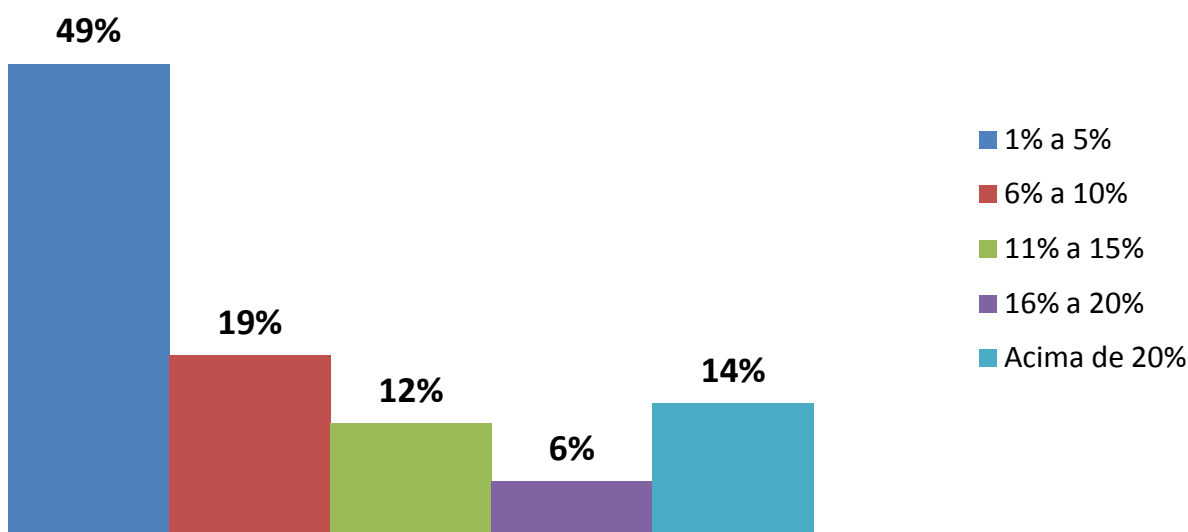
**70% afirmaram que sim. E apontam como motivo a disputa pelos profissionais já instalados na região e pelo custo de atração de profissionais de outras regiões.**

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

**19%** classificaram essa média entre 6% e 10%.

**49%** afirmam que de 1% a 5% do quadro de funcionários é composto por profissionais de outras regiões do Brasil.

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



# OS DESAFIOS PARA ATRAÇÃO & CONTRATAÇÃO DE EXECUTIVOS NO SUL DO BRASIL



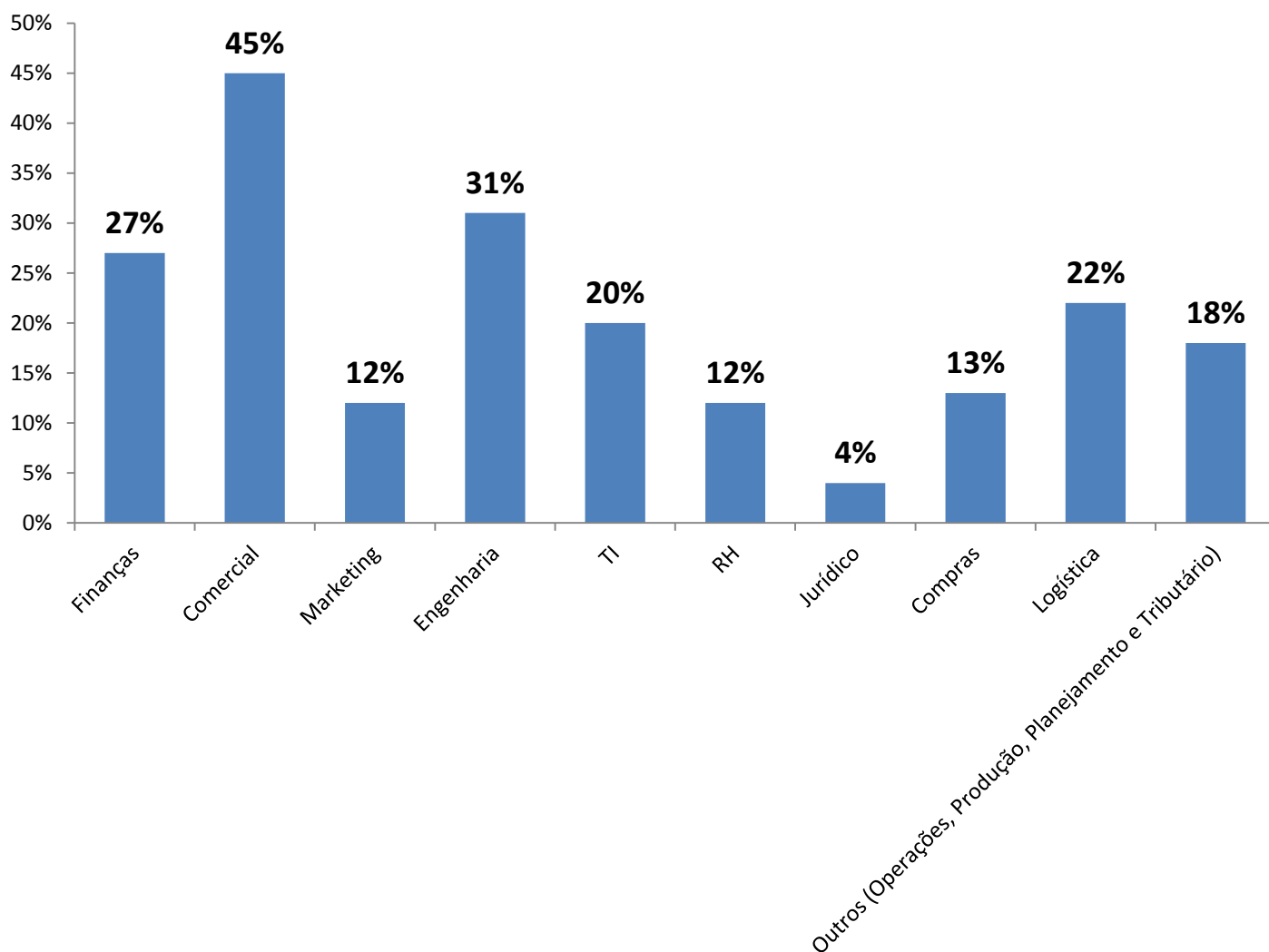
## Onde estão os profissionais? (cont.)

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: Comercial, Engenharia e Finanças.

Confira o posicionamento das outras áreas no gráfico abaixo:

Em quais áreas sua empresa possui maior dificuldade em encontrar perfis tecnicamente capacitados na região:



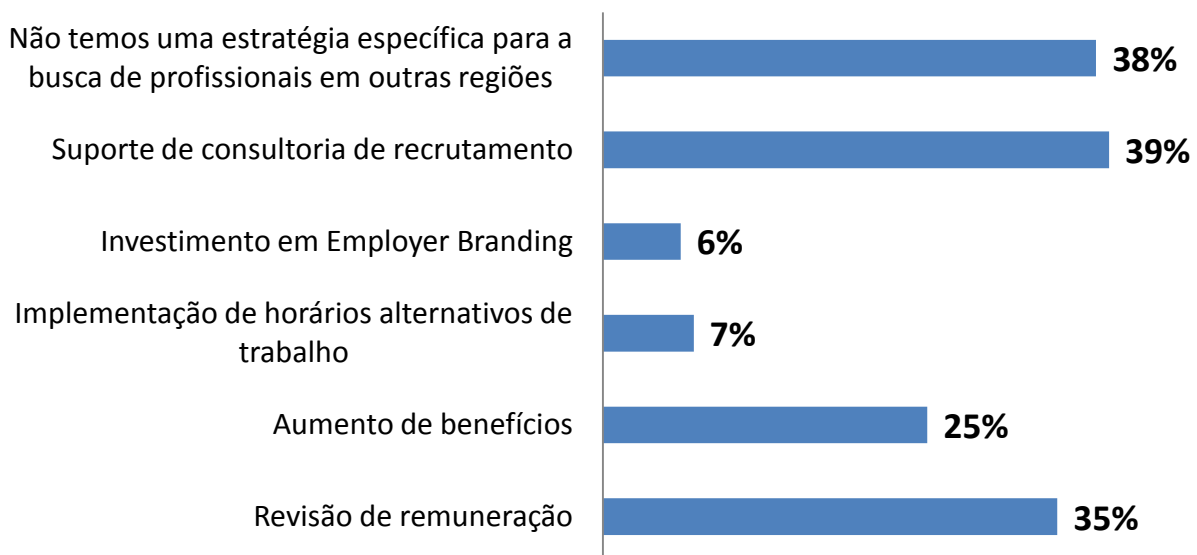




## Estratégias

**38% das empresas pesquisadas afirmam que não possuem uma estratégia definida para buscar profissionais em outras regiões.**

**Quais das estratégias listadas abaixo têm sido desenvolvidas na região para buscar profissionais nas demais regiões do Brasil?**



- 39% recorrem ao apoio de consultorias de recrutamento especializadas para encontrar os talentos mais qualificados do mercado.
- 35% escolhem revisar a remuneração dos profissionais. Muitas posições gerenciais pagam mais na região que nos grandes centros, como uma estratégia de retenção e atração de talentos.
- 32% afirmam não ter uma estratégia específica para a busca de profissionais em outras regiões.
- 25% apostam no aumento na oferta de benefícios diferenciados.
- 7% adotam políticas de horários alternativos.
- 6% investem em Employer Branding.



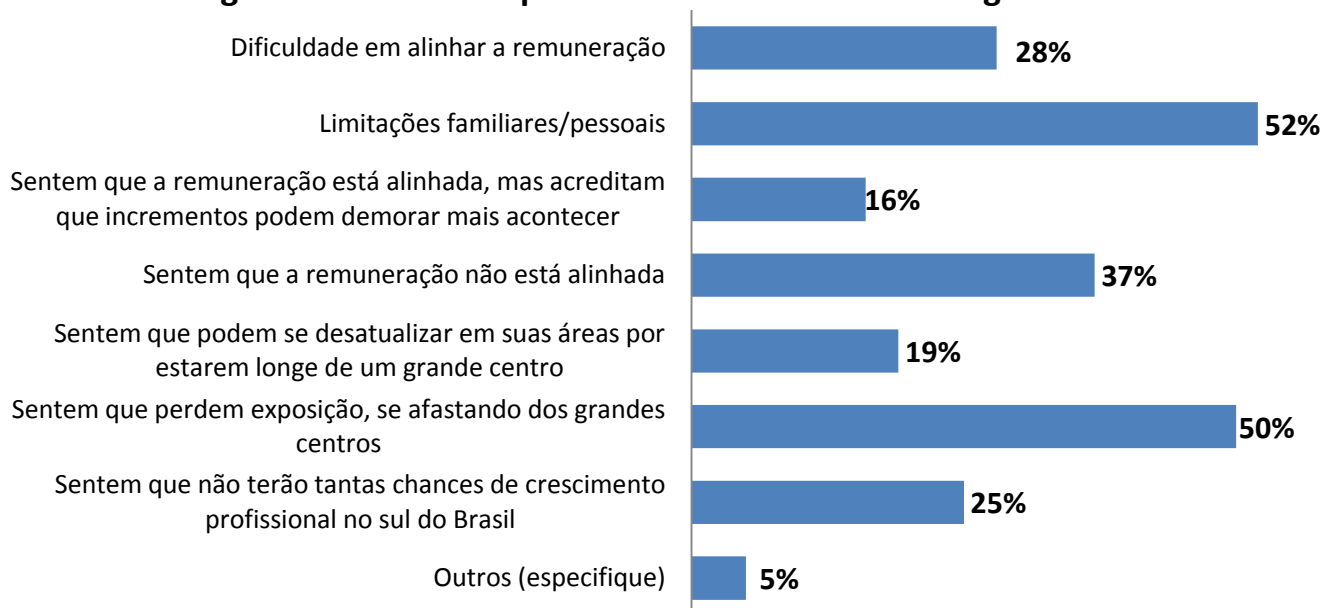
## Investindo em atração

**63%** das empresas entrevistadas planejam estruturar ou colocar em prática estratégias para buscar profissionais de outras regiões nos próximos dois anos

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.

### Em sua opinião, quais razões levam os candidatos oriundos de outras regiões a recusar as oportunidades oferecidas na região Sul?



- **52%** não avaliam as oportunidades por limitação familiar ou pessoal.

- **37%** não topam as oportunidades porque a remuneração não está alinhada ao que esperam – ou ao que é aplicada na capital.

- **25%** sentem que não terão as mesmas chances de crescimento que teriam em um grande centro, e acabam declinando das oportunidades oferecidas na região.

- **19%** têm medo de se desatualizar e **16%** sentem que a remuneração está alinhada, mas que devem demorar mais para aumentar ganhos em médio prazo.



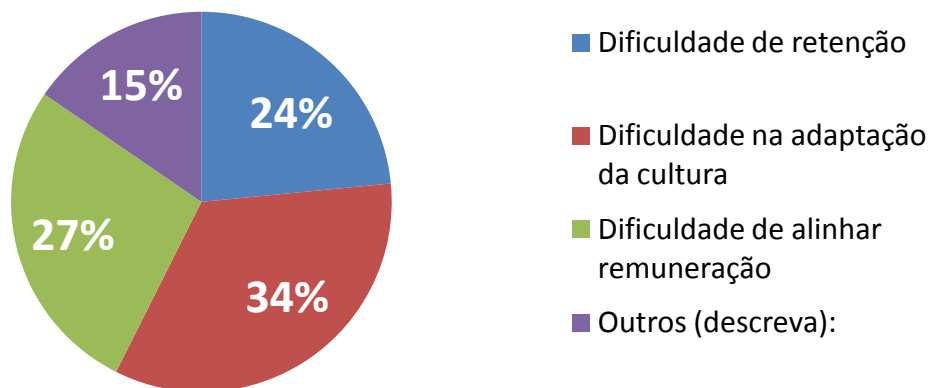
## Capitais x Outras Localidades

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

**66% dos entrevistados afirmaram que não.**

Os que **não preferem** (66%) contratar em outras regiões acreditam que a adaptação do profissional a cultura é mais difícil (34%), bem como o alinhamento da remuneração (27%)  
Afirmam também que a retenção destes profissionais é mais complexa (24%).

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



Os profissionais entrevistados trataram abertamente sobre o tema. E algum deles nos trouxeram impressões como:

*“O assédio promovido pelos grandes centros (remuneração, estrutura e etc.) inviabiliza estratégias de retenção.”*

*“A região Sul tem muitos talentos, precisamos manter e aproveitar os talentos da região. Valorizar o profissional regional.”*

*“Não temos preferência por geografia, mas sim queremos bons candidatos independente se da Região Sul ou de outra.”*

Podemos entender que este não é um assunto pacificado na região.



## Capitais x Outras Localidades (cont.)

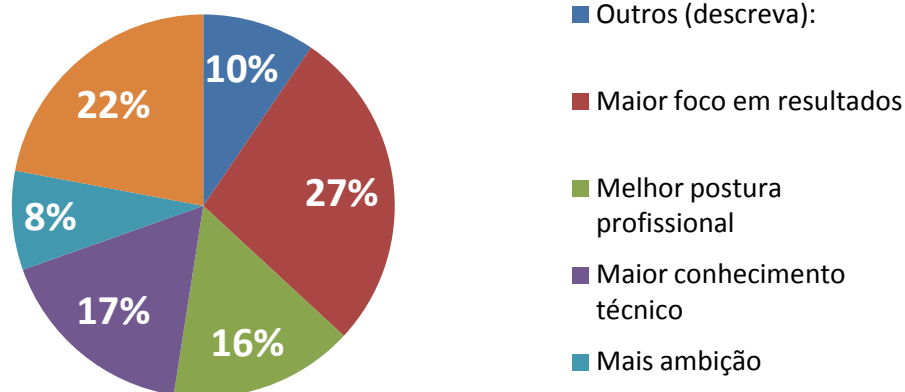
Os que afirmaram preferir os profissionais que vieram de outras regiões (34%) , assim entendem porque acreditam que estes profissionais demonstram mais foco em resultados (27%).

Todavia, 22% dos que afirmam preferir contratar profissionais provenientes de outras regiões não apontam diferenças visíveis entre os profissionais de outras regiões e nativos do sul.

Para 17% dos entrevistados, os profissionais de outras regiões podem deter maiores conhecimentos técnicos, ou como 16% acreditam, têm melhor postura profissional.

8% afirmam também que eles mostram mais ambição – o que é um fator muito importante na entrega de resultados individuais.

### Por que preferem profissionais de outras regiões:



Quanto a este tema, registramos os seguintes posicionamento:

- *“A grande diferença e vantagem em se contar com profissional com atuação em outros estados é a questão de foco em resultado e maior aceitação à mudanças.”*
- *“Qualquer experiência em mercados diferentes é importante”*
- *“Melhor adaptabilidade!”*

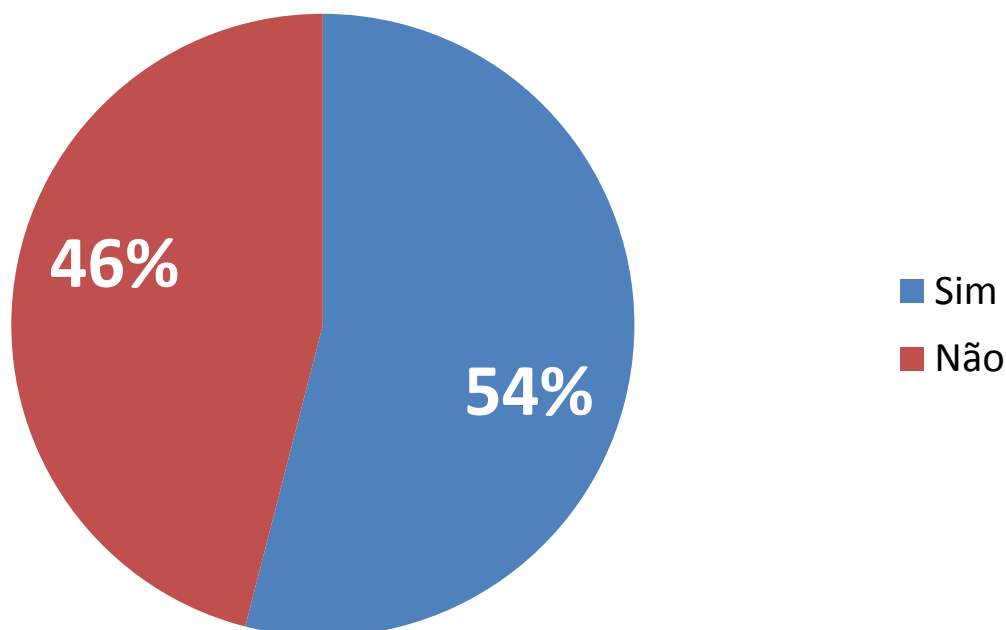


## É difícil encontrar profissionais no sul do Brasil?

De acordo com os respondentes, sim.

O gráfico abaixo reflete a impressão de 54% dos profissionais entrevistados, que veem o sul em desvantagem em relação a companhias alocados 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:

- *“Existe um estigma de que o Sul é rico, mas a renda é mais baixa. Assim como há um delay corporativo e de plano de ação em relação ao sudeste. Além de ter um desenvolvimento mais limitado, de percepção e ação.”*
- *“Candidatos de outras regiões, normalmente, tem maiores pretensões salariais. Candidatos da região Sul, em sua maioria, têm um quê comportamental mais conservador, o que dificulta a implantação de outras culturas.”*
- *“Baixa perspectiva de carreira - as grandes empresas tem a sua alta administração e áreas de marketing localizadas na região sudeste, em especial na grande São Paulo e cidades próximas à Campinas. Por uma questão de perspectiva de carreira, os profissionais acabam migrando para estas cidades também.”*
- *“Achar profissionais mais qualificados. Poucos dominam o Inglês Corporativo, poucos tem uma exposição e conhecimento sobre uma avaliação dos resultados da empresa, poucos entendem os conceitos de custos, despesas, financiamentos e investimentos, achando que tudo é uma coisa só e poucos não conseguem diferenciar o regime de fluxo de caixa do regime de competência de resultados que é demonstrado no balanço.”*
- *“Clientes querem pagar pouco por serviços, falta qualificação, falta planejamento e plano de carreira, os salários são baixos e custo de vida equiparado aos Grandes Centros. Falta investimento nas operações e nos empreendimentos. Há grande presença de indústria voltada a administração familiar, e falta de corporate.”*
- *“As pessoas são atraídas por qualidade de vida, e por isso aceitam uma remuneração menor. Com o tempo, elas acabam se desmotivado, pois o custo de vida em Florianópolis, por exemplo, é também elevado.”*



## Existe solução?

**Sim!**

Muitos profissionais têm buscado uma melhor qualidade de vida e mais tempo para se dedicar à saúde e à família, porém, sem de modo algum, abrir mão dos planos profissionais.

Mesmo com dimensões menores frente às grandes capitais do Sudeste, o Sul do país apresenta regiões de atividade econômica vigorosa e cidades em constante movimento e desenvolvimento.

São inúmeras as vantagens de se desenvolver carreira em um mercado como o do sul do Brasil. A região está em constante expansão e mesmo muito aquecidos os mercados de Santa Catarina, Paraná e Rio Grande do Sul não estão saturados como os de São Paulo e Rio de Janeiro.

Atualmente, importa ao Sul, não só expor suas vantagens competitivas, mas também, buscar alternativas para encontrar e atrair os melhores profissionais, como o suporte de consultorias de recrutamento, e até mesmo a revisão e acompanhamento da postura do mercado nacional quanto a políticas de remuneração e benefícios.

Essas são atitudes que podem sim fazer real diferença.

É importante também comunicar estas estratégias para o mercado, construindo um *Employer Branding* eficiente e bem estruturado.

Com isso, a atração e a retenção dos melhores profissionais na região pode acontecer de maneira mais natural, minimizando os desafios presentes na busca de novos talentos.



## Principais conclusões

**39%** das empresas pesquisadas buscam **ajuda com consultorias de recrutamento** para contornar a dificuldade de encontrar profissionais no sul do Brasil (**70% julgam ser difícil encontrar profissionais qualificados na região**).

**63%** das empresas no sul têm **investimentos** programados para **buscar profissionais de outras regiões em 2014**. Revisão de **remuneração** e de **benefícios** são as principais estratégias adotadas.

**52%** das respostas indicou que profissionais de outras regiões não avaliam as oportunidades locais por **limitações familiares**. **50%** indicaram que estes profissionais sentem que perderiam sua exposição no mercado, em relação aos grandes centros.

**54%** 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 Curitiba - PR**

Alameda Dr. Carlos de Carvalho, 555 – 4º andar - Cj. 41  
Centro – Curitiba - PR  
Tel : +55 41 3906-9600  
Fax: +55 41 3906-9611

### **Michael Page Porto Alegre - RS**

Av. Carlos Gomes, 222 - 8º andar  
Boa Vista - Porto Alegre - RS  
Tel:+55 51 3378 1066  
Fax: +55 51 3378 1099

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