



PageGroup

OS DESAFIOS DE CONTRATAÇÃO NO NORDESTE DO BRASIL

2017

EDITORIAL

Nos últimos anos, o Nordeste teve um expressivo crescimento econômico, principalmente com a instalação das indústrias, muitas delas vindas da região Sudeste. O PageGroup acompanha o cenário de forte transição de estratégias nos principais setores que movimentam a economia do Nordeste desde 2010, quando iniciou suas operações em Recife recrutando profissionais em níveis de suporte à gestão e média e alta gerência para empresas de diversos setores e portes.

Nossa atuação, assim como o mercado em si, se expandiu nestes últimos anos, e hoje temos orgulho de já ter participado da contratação de diversos profissionais na região. Mesmo assim, ainda existe uma percepção constante das dificuldades na busca, atração e manutenção de talentos para as empresas empregadoras no Nordeste. Considerando esta máxima, em 2014 realizamos a primeira versão deste mapeamento, no qual foi constatado que 71% das empresas respondentes julgavam ser difícil encontrar profissionais qualificados na região Nordeste e menos de 50% buscavam ajuda de consultorias de recrutamento para contornar esta dificuldade na região; entretanto 62% dos entrevistados afirmaram em 2014 não preferirem contratar profissionais de grandes centros, por motivos de alinhamento de remuneração, atração e retenção de profissionais e pela dificuldade na adaptação do profissional à cultura da companhia.

Em perspectiva com o que pudemos considerar na atual conjuntura, vemos que as empresas continuam com preferências semelhantes, porém utilizando de considerações diferentes. O mercado econômico no Nordeste, como no Brasil inteiro, foi fortemente afetado pela crise econômica nacional, pela convergência da grande desmobilização de mão de obra empregada na implantação de nova infraestrutura e atividades produtivas com a fase descendente do ciclo econômico e pelos efeitos da Operação Lava Jato sobre os setores emergentes da indústria naval, de petróleo e gás. Apesar disso, tivemos um aumento considerável no Nordeste nos últimos dois anos, por causa das indústrias que se instalaram por aqui. As empresas nacionais acabaram investindo mais na região, pois buscam profissionalizar-se para sua consolidação ainda mais como líderes de mercado, assim como as multinacionais que, cansadas de brigar por espaços em mercados saturados, optam por um local com uma perspectiva maior.



METODOLOGIA

Com o objetivo de desenhar o atual cenário das empresas localizadas no Nordeste em termos de contratação e atração de profissionais, durante o período de setembro e outubro de 2016, mais uma vez entramos em contato com profissionais tomadores de decisão na região. Nosso intuito com este estudo é analisar as necessidades deste mercado, bem como demonstrar como as dinâmicas da crise influenciaram nos arranjos do Nordeste.

Não é desconhecido o fato de que o Brasil ainda hoje é carente de mão de obra especializada e experiente, e que esta escassez se concentraria principalmente nas cidades fora das metrópoles. Isto significaria uma baixa escala no potencial avanço dos negócios em cidades fora do eixo Rio-São Paulo. Todavia, o PageGroup, que atua como parceiro dos principais players do mercado brasileiro desde 2000, vê nos negócios fora das grandes capitais a tendência oposta: grande potencial de crescimento e profissionais não bem aproveitados que na contratação preferem deixar a região e buscar oportunidades nas metrópoles.

Com a autoridade de quem entrevista quase 100 mil profissionais por ano e com a necessidade constante de suprir nossos parceiros com o maior número de informações assertivas e tendências claras, pretendemos neste material discutir com nossos entrevistados questões que permeiam as estratégias de suas corporações nos últimos 12 meses.

Obtivemos cerca de 500 respostas de formadores e tomadores de decisão de empresas nacionais e multinacionais alocadas no nordeste do Brasil. Nosso principal objetivo é identificar as maiores dificuldades das companhias em encontrar e atrair profissionais qualificados. A partir dos dados do questionário, conseguimos apontar os pontos fortes, as fraquezas, os problemas e as soluções das empresas e dos candidatos. A seguir apresentaremos em detalhes os perfis dos respondentes para esclarecer a massa crítica da pesquisa.

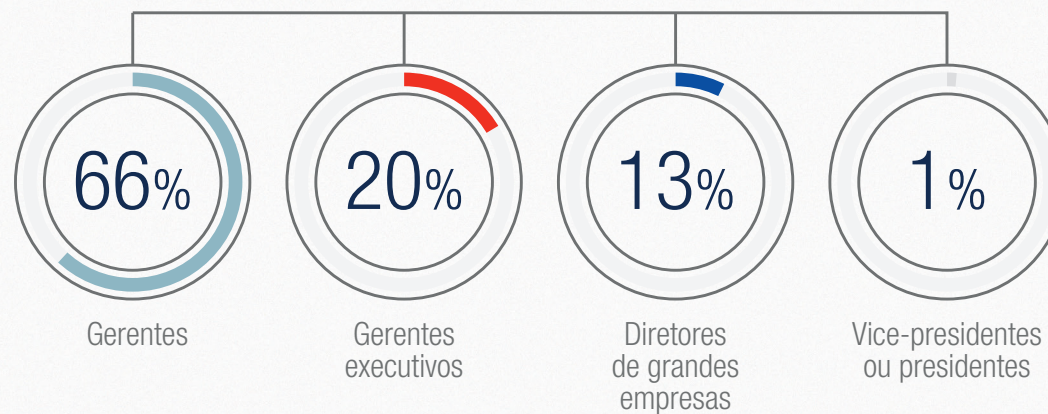


PERFIL DOS RESPONDENTES

PROFISSIONAIS

Para que nosso mapeamento fosse suprido de fontes com grande conhecimento sobre as questões da região, consultamos executivos que hoje fazem parte da estrutura de pequenas, médias e grandes empresas nos municípios do nordeste do Brasil. Como um todo, nossos respondentes foram de alguma forma parceiros das nossas operações no Recife nos últimos 5 anos, como candidatos ou como empresa empregadora.

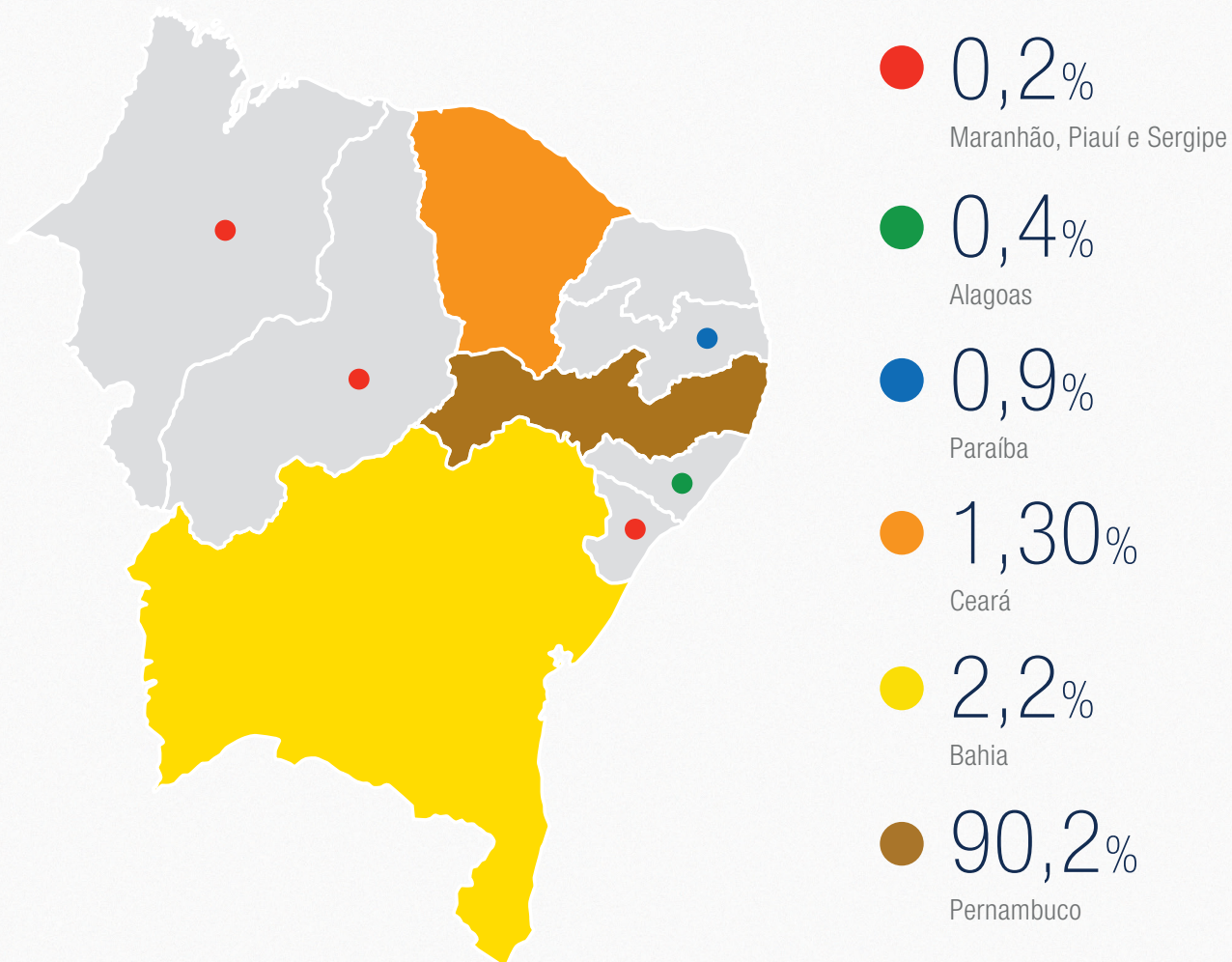
Obtivemos respostas de profissionais que trabalham em companhias nacionais e internacionais. Com isso, conseguimos ter uma ampla visão de mercado.



PERFIL DOS RESPONDENTES

EMPRESAS

A partir das respostas percebemos que os profissionais que responderam à pesquisa representam diversas empresas nacionais (66%) e multinacionais (34%), de diversos setores – como automotivos, serviços, alimentícios, tecnologias, entre outros – que estão alocadas nas mais variáveis cidades do nordeste do Brasil.



PERFIL DOS RESPONDENTES

EMPRESAS

1,30%

Ceará



2,2%

Bahia



90,2%

Pernambuco



- 86% - Salvador
- 80% - Fortaleza
- 77% - Recife
- 20% - Juazeiro do Norte
- 14% - Camaçari
- 4% - Cabo de Santo Agostinho e Jaboatão dos Guararapes

- 2,3% - Olinda e Vitória de Santo Antão
- 2% - Goiana
- 1,4% - Ipojuca
- 1,1% - Abreu e Lima
- 0,9% - Caruaru e Itapissuma
- 0,6% - Camaragibe, Paulista e São Caetano
- 0,3% - Bezerros, Carpina, Garanhuns, Igarassu, Petrolina, Salgueiro, São Lourenço da Mata e Tamandaré

SETORES DAS EMPRESAS RESPONDENTES

EMPRESAS



32%
Construção Civil



12%
Alimentício



11%
Serviços



10%
Tecnologia



9%
Varejo - Bens de Consumo



5%
Petroquímico



4%
Varejo - Moda



3%
Automotivo



3%
Varejo - Supermercados



3%
Turismo / Entretenimento



3%
Mercado Financeiro



2%
Serviço Público



1%
Propaganda / Marketing



1%
Arquitetura / Interiores

ONG

1%
ONG



0%
Banco

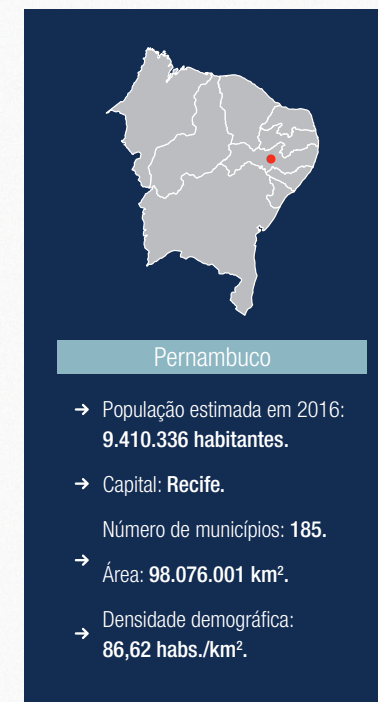


0%
RH

ENCONTRAR E ATRAIR TALENTOS

Nosso estudo foi baseado em assuntos nos quais percebemos certo desfalque de informação no mercado. O nosso objetivo maior é ajudar nossos parceiros – candidatos e empresas – a identificar os desafios de encontrar e atrair profissionais. A partir disso, selecionamos perguntas funcionais e respostas diretas para embasar nossa análise. Dividimos o questionário em duas partes: a dificuldade em encontrar e a dificuldade em atrair. Assim conseguimos apresentar conclusões claras aos leitores interessados.

Principais dados dos municípios com maior representatividade:



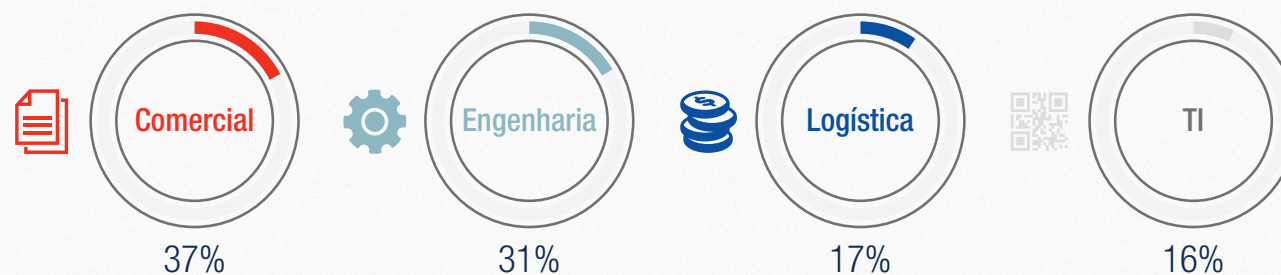
ENCONTRAR E ATRAIR TALENTOS

ENCONTRAR TALENTOS

Encontrar um candidato para uma vaga específica não é uma tarefa fácil e requer sempre atenção especial. Normalmente nos deparamos com diversos obstáculos até encontrar a pessoa ideal, criando um match perfeito entre empresa e profissional, mesmo com a existência de necessidades e limitações específicas de ambos os lados.

As empresas não procuram apenas os requisitos básicos, mas também os comportamentais, que são altamente relevantes para o sucesso da contratação e que por muitas vezes acabam dificultando no recrutamento do profissional. Empresas localizadas no Nordeste deparam-se ainda com a existência de um obstáculo bastante comum na região: o desejo dos profissionais em trabalhar e desenvolver carreira dentro de organizações alocadas em grandes metrópoles, que acabam tornando-se mais atrativas para os candidatos, fato que dificulta o desejo das empresas em desenvolver profissionais dentro de casa.

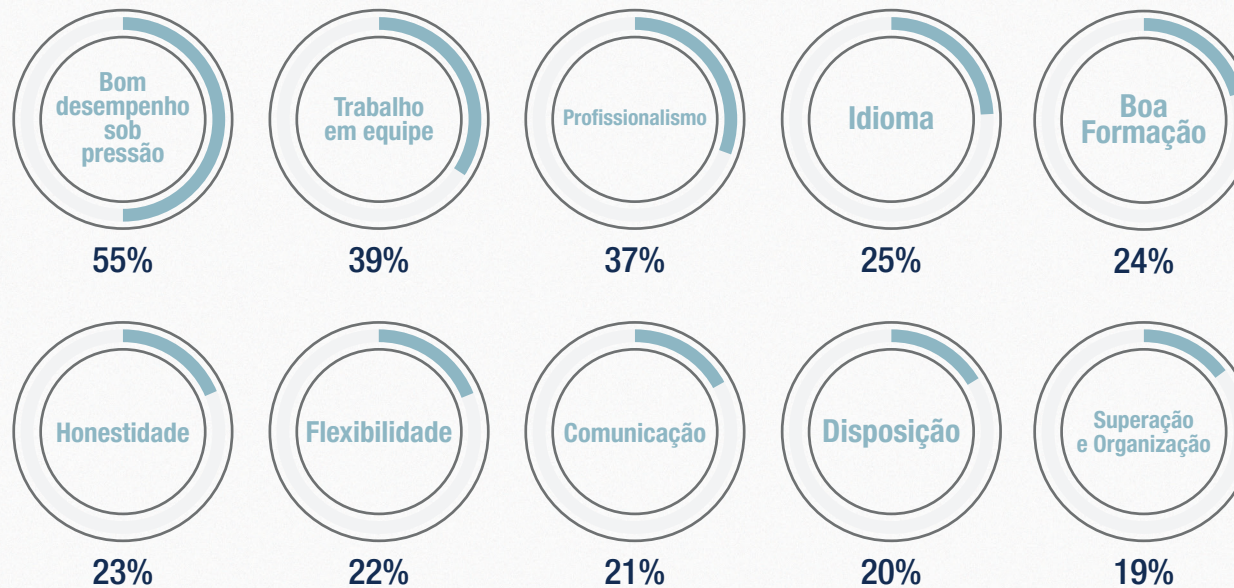
A partir disso, constatamos que 51% das empresas respondentes afirmaram que não é fácil encontrar profissionais nas cidades em que estão alocadas. As áreas com maiores dificuldades de contratação são as Comerciais, Engenharia, Logística e TI.



ENCONTRAR E ATRAIR TALENTOS

ENCONTRAR TALENTOS

Notamos que na Bahia existe uma escassez de profissionais nas áreas de Engenharia, Comercial e Logística. Já as empresas do Ceará não se deparam com grandes barreiras para encontrar profissionais qualificados, pois a oferta na região é alta. Em resumo, as áreas de Engenharia e Comercial são as que apresentam maiores obstáculos no recrutamento do profissional ideal. As empresas da região declaram uma grande dificuldade em encontrar profissionais especializados, com foco em assuntos específicos, para cargos de média gerência. Os cargos de coordenadores e supervisores também costumam ser problemáticos para os empregadores. As habilidades comportamentais são pontos fundamentais na hora da retenção de profissionais, por isso mostramos abaixo as 10 principais especialidades menos presentes no comportamento dos colaboradores, bastante valorizadas pelos líderes das organizações:



ENCONTRAR E ATRAIR TALENTOS

ENCONTRAR TALENTOS

Porte das empresas nos municípios
com maior representatividade

Bahia			
P	M	G	XG
12%	12%	37%	37%
Ceará			
P	M	G	XG
25%	0%	37%	37%
Pernambuco			
P	M	G	XG
34%	24%	18%	23%

P: Pequeno - M: Médio - G: Grande - XG: Muito Grande.

Na pesquisa, os números mostram que 33% dos entrevistados afirmaram que não possuem uma estratégia definida para buscar profissionais. 40% são reféns das indicações internas, já 22% recorrem ao suporte de consultorias de recrutamento especializado, empresas como Page Executive, Michael Page, Page Personnel e Page Interim.

Existe preferência em contratar profissionais de grandes centros? Talvez. Apenas 29% das empresas demonstraram esta preferência, pois acreditam que os candidatos possuem maior conhecimento técnico, maior foco em resultados, maior acesso a inovação e uma postura profissional mais alinhada.

Tanto empresas nacionais quanto as multinacionais da região preferem contratar pessoas que já residem no Nordeste. O número de empresas que contratam profissionais de outras regiões não sobressai às que não contratam. Essa preferência se deve à flexibilidade no alinhamento da remuneração e à simplicidade da retenção destes profissionais dentro das empresas, gerando uma proximidade entre o empregador e o candidato.

60% das empresas da Bahia que foram entrevistadas preferem contratar profissionais de outras regiões. As do Ceará estão divididas, 50% optam por pessoas de outras regiões e os outros 50% do estado. Já em Pernambuco, a maioria, 74% das empresas entrevistadas, optam por selecionar candidatos do próprio estado.

53% das empresas de pequeno porte do Nordeste possuem facilidade em encontrar profissionais qualificados no nordeste do Brasil. Já as companhias de grande porte sentem dificuldades e ainda estão presos às indicações internas como estratégias de contratação.

ENCONTRAR E ATRAIR TALENTOS

ATRAIR TALENTOS

A grande maioria das empresas não apresenta dificuldades na hora de atrair candidatos, porém não sabe argumentar sobre os fatores positivos de se trabalhar no Nordeste na hora de contratar profissionais qualificados e mantê-los em seu time. Confira abaixo três insights atrativos para atuar na região:



→ Desenvolvimento da Região

Nos últimos anos o ritmo de crescimento do Nordeste tem sido mais acelerado do que o do restante do Brasil, o que traz maiores investimentos tanto de grandes grupos nacionais, que buscam se profissionalizar para se consolidar ainda mais como líderes de mercado na região, como por indústrias multinacionais, que cansadas de brigar por espaço em mercados saturados optam por investir em um local com mais perspectiva de futuro.



→ Qualidade de Vida

Algumas das principais cidades do Nordeste ainda oferecem condições de vida diferenciadas para os profissionais quando comparadas com o eixo Sul/Sudeste, problemas graves de metrópoles como trânsito e poluição são mitigados em algumas das cidades alocadas no Nordeste, o que faz com que executivos que buscam maior equilíbrio entre carreira e vida pessoal considerem a região uma excelente oportunidade.



→ Redução do Gap de Remuneração entre funções semelhantes

Percebe-se que nos últimos anos existia um grande “gap” nos salários para as mesmas funções quando comparado o Sul/Sudeste com o Nordeste, e nos últimos anos isso tem se reduzido justamente pelo crescimento acelerado e a necessidade de trazer profissionais qualificados para a região.

Identificamos que os principais motivos que levam os profissionais de grandes centros a recusarem as oportunidades no Nordeste são: distância dos familiares (46%), remuneração não alinhada com as outras regiões (31%) e baixas chances de crescimento (26%). Apesar disso, uma das grandes vantagens do Nordeste é que a real perspectiva de carreira é mais clara do que nas outras regiões.

ENCONTRAR E ATRAIR TALENTOS

ATRAIR TALENTOS

Uma das maiores tendências nas empresas atuais é a implementação de ações de Employer Branding, que ajudam as companhias na hora de contratar e manter funcionários. Existem diversas formas para realizá-las, e as campanhas podem ser fáceis, simples e de baixo investimento. Seguem abaixo algumas de nossas sugestões:

4 QUICK-WINS

MOTIVOS PARA MANTER UM FUNCIONÁRIO NA EMPRESA

1



Ambiente de trabalho agradável

Localidade da empresa, frutas ou lanches, jogos e ambiente para descanso.

2



Flexibilidade nas horas de trabalho

Home office uma vez por semana, academia na hora do almoço e chegar mais tarde no dia de rodízio.

3



Bom relacionamento com meus colegas

Happy hour, viagens da empresa e ambiente colaborativo.

4



Abertura no job description

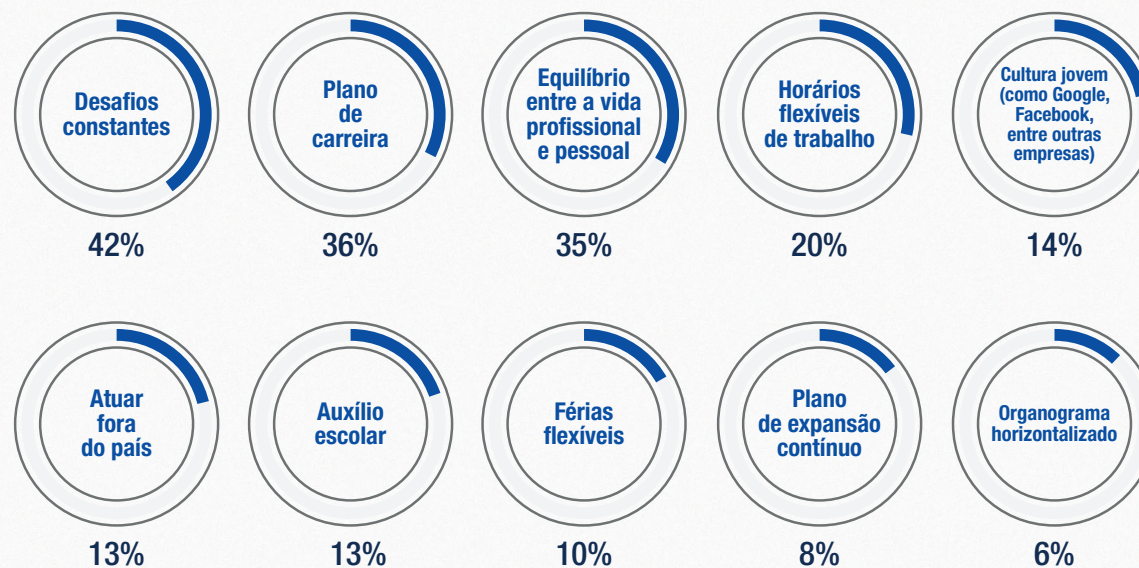
Delimite bem os salários e benefícios que a vaga pretende oferecer, isso chama mais atenção na hora da contratação e do processo seletivo.

ENCONTRAR E ATRAIR TALENTOS

ATRAIR TALENTOS

A maioria das empresas não possui uma estratégia específica para se destacar das concorrentes em questões de atração e retenção de profissionais. As companhias alocadas no nordeste estão cada dia buscando novos desafios para seus funcionários. As empresas que buscam entender mais sobre EVP (Employment Value Proposition), estratégia efetiva de atração e retenção de talentos, saem na frente das concorrentes.

Confira no gráfico abaixo algumas das ações realizadas pelas companhias respondentes que implementam tais estratégias:



CRISE

A produção do país, medida pelo PIB, diminuiu em 2015 e também neste ano. A crise não foi passageira para o Brasil, e para sairmos dela precisamos crescer em um ritmo médio ao ano.

Países que entram em crises severas dificilmente saem delas sem sofrer mudanças profundas. No começo desse ano a taxa de câmbio se manteve entre R\$ 3,80 e R\$ 4,00, prejudicando as exportações.

O desemprego assustou a todos pela velocidade com que avança. De acordo com o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), o Brasil levou 10 anos para reduzi-lo de 10% para 5%¹, e precisou de apenas 2 anos para que ele avançasse e retornasse ao nível anterior. A sociedade perdeu a capacidade de investir em capital humano, o que não é algo que se recupera com facilidade.

O mercado de trabalho travado acarretará outros problemas em curto prazo. A consequência mais tímida é o desânimo dos brasileiros, que acabam não se atualizando e não adquirindo novos conhecimentos e habilidades, tornando-se menos produtivos, e assim, reduzindo as chances de voltarem a encontrar um emprego no futuro.

A crise atacou as empresas nacionais e internacionais em todo território brasileiro. No Nordeste percebemos que 94% das empresas entrevistadas foram afetadas pela crise.

Das empresas respondentes do setor de Construção Civil, 20% sentiram a crise, assim como 12% das empresas alimentícias foram afetadas pela economia e acharam que a crise atrapalhou nas contratações de profissionais.

1. Fonte: <http://www.ibge.gov.br/home/>



CRISE

Pernambuco apontou um cenário grave: 91% das companhias tomaram medidas drásticas por causa da crise. Apenas 2% das empresas da Bahia alegaram que não estão sofrendo com a crise.

Apesar de tudo isso, segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea)², existem indícios de que o início da recuperação do país está próximo. Mas ainda há um longo caminho pela frente.

O Ipea afirma que os sinais de que o país pode estar melhorando são percebidos, principalmente, pela indústria nacional. Além disso, a desvalorização do real ante o dólar beneficia o setor de exportação. Agora é só caminhar pela melhora do cenário nacional, sem desviar do caminho.



2. Fonte: <http://www.ipea.gov.br/portal/>

CRISE

O que as empresas esperam para 2017?

A maioria dos entrevistados acredita que quando o quadro político melhorar, consequentemente a economia do país também apresentará melhora. As empresas esperam um crescimento contínuo e lento da economia, trazendo novos investidores e oportunidades de empregos, para assim, aquecer o mercado. Eles acreditam que a economia só retornará no segundo semestre de 2017 ou apenas em 2018.

O PageGroup já percebeu que o mercado está em fase de retomada, e os números de contratações estão aumentando cada vez mais. De janeiro a agosto de 2016, a demanda por contratação já cresceu 50%. Isso significa que o mercado brasileiro voltou a contratar e que a economia brasileira está se recuperando.

“Empresas mais abertas e maduras pós crise, com planos de desenvolvimento regional e o mercado mais agressivo propício para mais investimentos”.

Gerente de uma empresa nacional do setor petroquímico

Pernambuco/Jaboatão dos Guararapes

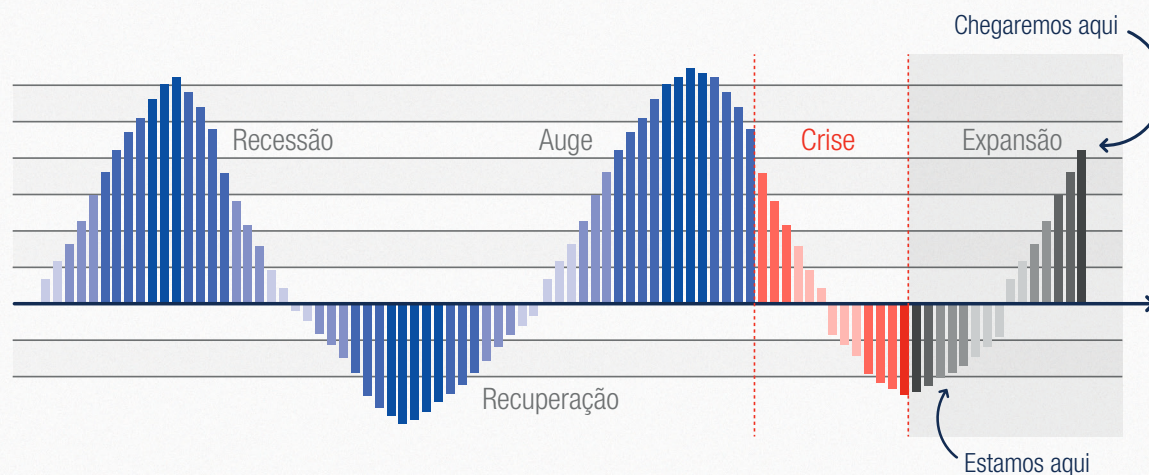


Gráfico inspirado no Kitchin Cycle, ciclo de negócios descoberto em 1920 por Joseph Kitchin, atualizado mensalmente. Este ciclo mostra e explica as movimentações da economia, em um determinado tempo, e acaba ajudando as empresas na tomada de decisões.

CONCLUSÃO

Com tudo o que foi analisado nas respostas, percebemos que as empresas alocadas no nordeste do Brasil possuem praticamente as mesmas dificuldades e as mesmas opiniões das empresas localizadas em outras regiões. Os estados com maior taxa de respostas na pesquisa foram Bahia, Ceará e Pernambuco. 67% dos respondentes ocupam cargos de gerência, 20% de gerência executiva, 13% de diretoria e 1% de vice-presidência ou presidência. 51% das empresas no nordeste sentem dificuldade em atrair e contratar profissionais. 29% das empresas possuem preferência em contratar profissionais de outras regiões, como sudeste. Mais da metade das empresas nacionais e multinacionais alocadas no interior optam por contratar pessoas que já residem no nordeste. Notamos que existem vantagens na hora da contratação aos que vivem nos mesmos estados das empresas.

Também percebemos que as empresas de muito grande porte, mesmo usando o suporte de consultorias de recrutamento, se deparam com mais obstáculos na hora da contratação do que as de pequeno e médio porte. Assim, identificamos que as organizações sentem uma pequena dificuldade na hora de vender as vantagens de se trabalhar na região para os candidatos. 33% dos entrevistados afirmam que não possuem uma estratégia definida na busca de profissionais, e notamos que poucas empresas praticam o Employer Branding, ações que podem ajudá-las no momento da contratação e retenção de seus funcionários.

A crise que tivemos nos últimos anos chegou para todos. A maioria dos profissionais entrevistados afirma que foi afetada. Os setores mais lesionados foram o de Construção Civil e o Alimentício. 91% das companhias alocadas em Pernambuco sentiram a crise, representando o cenário mais grave da região. Apesar disso, sentimos que a economia brasileira melhorará, mas existe um longo caminho pela frente. As empresas acham que a economia sairá 100% da crise quando o quadro político se estabilizar, e enxergam uma melhora certa apenas em 2018. O PageGroup já percebeu um aquecimento no mercado. Crescemos 50% na demanda de contratação de janeiro até agosto de 2016, e isso tende a crescer mês a mês nos próximos anos.



HIGHLIGHT



34% dos entrevistados trabalham em empresas multinacionais e 66% em nacionais.



Estados com mais respostas: Pernambuco, 90%. Setor com mais respostas: Construção Civil, 21%.



14% dos que responderam ocupam cargos de diretores ou um cargo mais elevado.



51% das empresas alocadas no interior sentem dificuldade em atrair e contratar profissionais qualificados.



Comercial (37%) e Engenharia (31%) são as áreas mais difíceis de serem contratadas pelas empresas.



Apenas 29% dos entrevistados preferem contratar profissionais de outras regiões.



26% das empresas nacionais e 34% das multinacionais preferem contratar profissionais do Nordeste.



As empresas acham que encontrar profissionais especialistas em um assunto específico acabou se tornando difícil.



Empresas de grande porte sentem mais dificuldades em contratar do que as de pequeno e médio porte.

HIGHLIGHT



22% das empresas entrevistadas recorrem ao suporte de consultorias de recrutamento.



Apenas 2% usam investimentos em Employer Branding (ações e campanhas).



94% das empresas entrevistadas foram afetadas pela crise.



20% das empresas de Construção Civil sentiram a crise, assim como 12% das empresas alimentícias.



Pernambuco apresentou o cenário mais grave: 91% das companhias da região precisaram tomar medidas drásticas por causa da crise.



De janeiro para agosto de 2016 já percebemos um crescimento de 50% na demanda por contratação.



O mercado brasileiro volta a contratar: a economia melhorando!



PageGroup

WWW.MICHAELPAGE.COM.BR - WWW.PAGEPERSONNEL.COM.BR

PageExecutive

MichaelPage

PagePersonnel

PageInterim