



OS DESAFIOS DO INTERIOR DE SÃO PAULO EM ATRAIR E CONTRATAR EXECUTIVOS



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 interior de São Paulo. Hoje, após 1.500 contratações e 8 anos de operação na região, conseguimos construir um mapeamento completo de empresas e de profissionais, o que nos permite ter uma visão muito abrangente do mercado local.

Nos últimos dois anos temos notado um cenário de transição de estratégia em diversos setores. Muitas das empresas que cresceram na carona do PIB até 2011 se viram em uma situação desafiadora em um novo cenário, de baixo crescimento.

Os bons resultados, que às vezes escondiam as deficiências, caíram e isso mostrou que muitos profissionais que mostravam boa performance enquanto o Brasil crescia não necessariamente tinham o perfil para entregar resultados em uma situação mais desafiadora de mercado.

No ano de 2011, aproximadamente 65% das posições de trabalho conduzidas pela Michael Page na região eram de aumento de estrutura. Apenas 35% do quadro era focado em substituições.

Hoje, mesmo com o número elevado de novas indústrias se instalando no interior de São Paulo (o que aumentou razoavelmente o número de oportunidades na região) temos como realidade uma proporção inversa, em que quase 70% das posições conduzidas na região são substituições –grande parte por problemas de performance.

O cenário de pleno emprego no país, aliado a um baixo nível de escolaridade e a altos custos de remuneração, naturalmente gera uma discussão em relação ao comparativo “Eficiência x Custo”, expondo que parte do time ainda não está preparada para esse mercado de maior competição interna e externa.



EDITORIAL (cont.)

Enquanto isso, a agenda do governo para os principais temas de gargalo – infra-estrutura, energia e tributos – caminha a passos lentos pela complexidade dos temas. Por isso, é mandatório que os executivos da região façam, e muito bem, sua lição de casa em busca de maior eficiência, inovação e aumento de *market-share*.

Claramente a região não conseguiu formar profissionais na velocidade com que as oportunidades cresceram, e a discussão de como atrair e reter pessoas de outras regiões para o interior de São Paulo se torna um enorme desafio para as empresas da região. Na mesma proporção, o desafio de reter os profissionais já estabelecidos, que são abordados pelo mercado frequentemente, é tema constante da pauta dos executivos de Recursos Humanos.

Esse cenário faz com que as empresas da região cheguem a um impasse:

Como continuar crescendo com produtividade e eficiência, mesmo com a escassez de profissionais?

Esse 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.

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



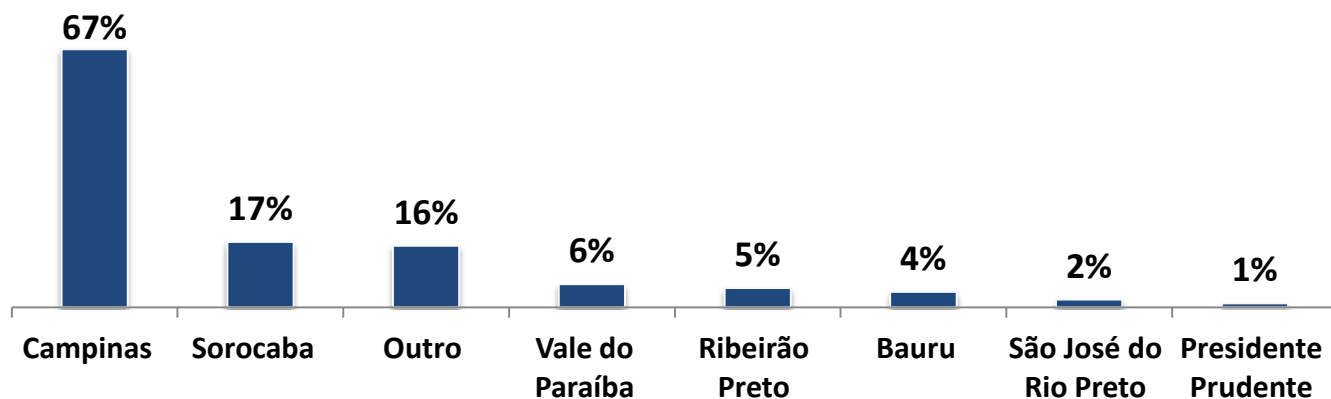
METODOLOGIA

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

Durante o mês de novembro de 2013, entrevistamos 100 empresas alocadas no interior de São Paulo, com o intuito de traçar um mapeamento detalhado do mercado profissional no interior do estado.

Perfil:

As empresas pesquisadas possuem sede ou filiais nas cidades listadas abaixo.
77% são multinacionais.



66% dos respondentes ocupam cargos de gerência ou um cargo mais elevado em sua companhia.



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 – no interior do estado de São Paulo.

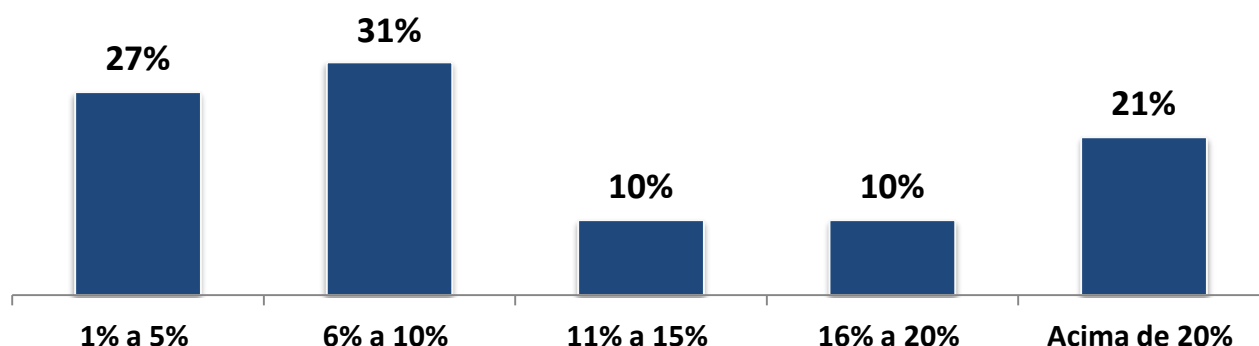
74% afirmaram que sim. E o motivo está na disputa pelos profissionais já instalados na região e pelo custo de atração de profissionais de outras regiões.

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

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

31% classificaram essa média entre 6% e 10%.

27% afirmam que de 1% a 5% do quadro de funcionários é composto por profissionais de outras regiões do Brasil.





Estratégias

32% das empresas pesquisadas afirmam que não possuem uma estratégia definida para buscar profissionais em outras regiões.

Quais das estratégias abaixo têm sido desenvolvidas para buscar profissionais em outras regiões do Brasil?



57% recorrem ao apoio de consultorias de recrutamento especializadas para encontrar os talentos mais qualificados do mercado.

34% escolhem revisar a remuneração dos profissionais. Muitas posições gerenciais no interior do estado 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.

23% apostam no aumento e na oferta de benefícios diferenciados.

5% adotam políticas de horários alternativos.

4% investem em Employer Branding.



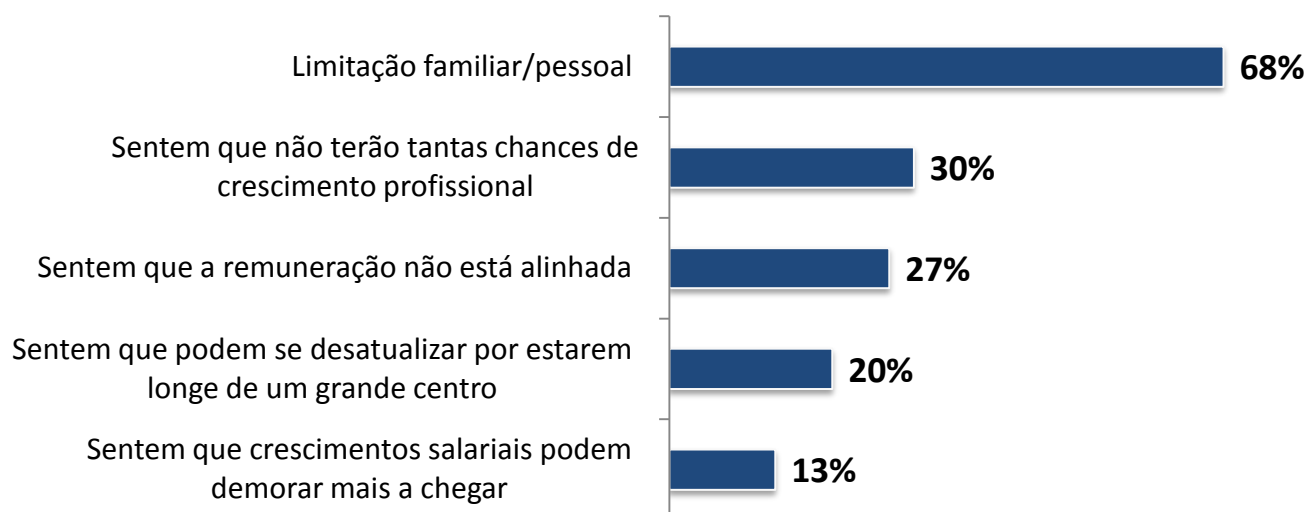
Investindo em atração

73% das empresas entrevistadas planejam estruturar ou colocar em prática estratégias para buscar profissionais de outras regiões em 2014.

Mas não basta apenas investir em atração.

Vários problemas são encontrados nessa hora.

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



68% não avaliam as oportunidades por limitação familiar ou pessoal.

30% sentem que não terão as mesmas chances de crescimento que teriam em um grande centro, e acabam declinando das oportunidades oferecidas na região.

27% não topam as oportunidades porque a remuneração não está alinhada ao que esperam – ou ao que é aplicada na capital.

20% têm medo de se desatualizar e 13% sentem que a remuneração está alinhada, mas que devem demorar mais para aumentar ganhos em médio prazo.



Capital x interior

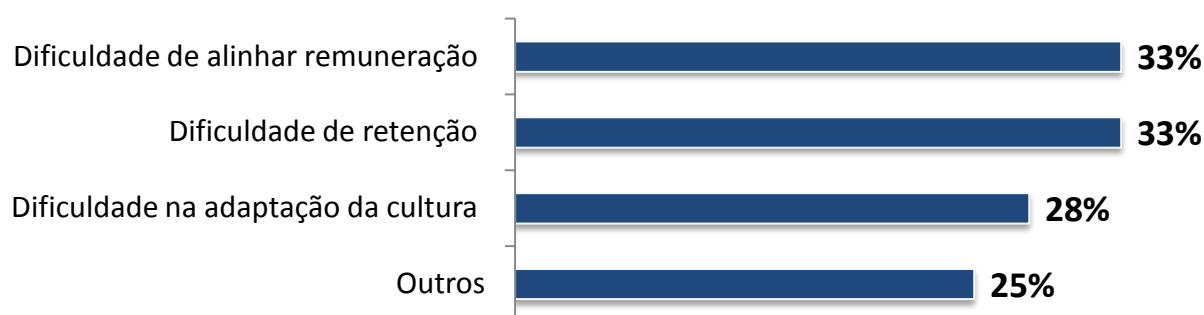
Perguntamos às empresas se elas apresentavam alguma preferência por profissionais com experiência em outras regiões, em detrimento daqueles que sempre trabalharam no interior do estado.

55% dos entrevistados afirmaram que não.

Os que **não preferem** (55%) contratar em outras regiões acreditam que é mais difícil alinhar a remuneração (33%), atrair e reter esses profissionais (33%).

Afirmam também que eles apresentam maior dificuldade na adaptação da cultura da empresa (28%).

Por que razão sua empresa não apresenta preferência por profissionais vindos de outras regiões?





Capital x interior (cont.)

Os que afirmaram que sim (45%) preferem os profissionais que vieram de outras regiões principalmente porque estes mostram um melhor conhecimento técnico (65%).

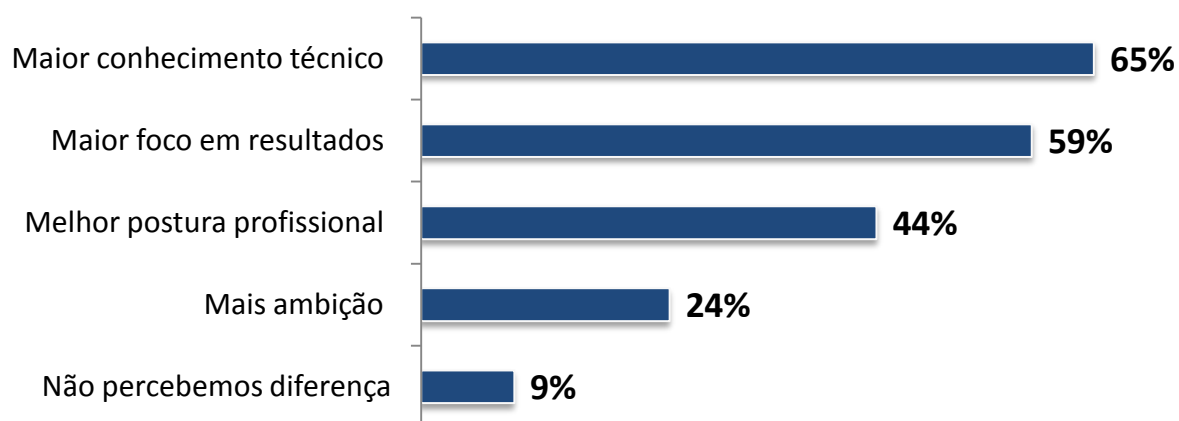
59% pensam que estes profissionais têm maior foco em resultados.

44% dizem que eles têm melhor postura profissional.

24% afirmam que eles mostram mais ambição – o que é um fator muito importante na entrega de resultados individuais.

Apenas 9% dos que afirmam preferir contratar profissionais provenientes de outras regiões não apontam diferenças visíveis entre os profissionais da capital e do interior.

Por que razão sua empresa apresenta preferência por profissionais vindos de outras regiões?



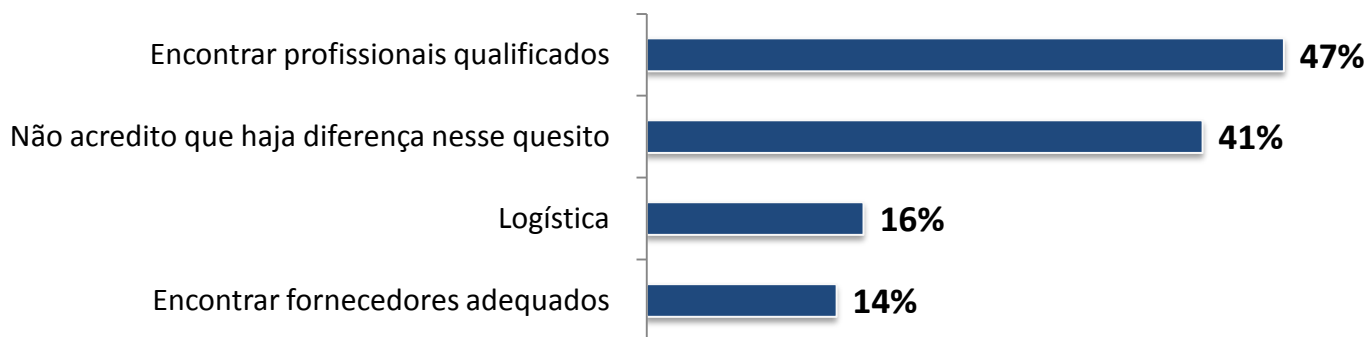


É mais difícil encontrar profissionais no interior

Encontrar pessoas.

Essa é a principal dificuldade elencada pelas empresas que atuam o interior.

Que dificuldades você acredita que são impostas às empresas do interior de São Paulo que não são impostas às empresas da capital com a mesma intensidade?



47% dos entrevistados acredita ser mais difícil encontrar e atrair profissionais qualificados para as oportunidades na região do que na capital.

41% acreditam que não há diferenças entre a capital e o interior, e que as dificuldades impostas são equivalentes.

16% apontam problemas de logística como uma dificuldade.

14% acham mais difícil encontrar fornecedores adequados no interior do que na capital do estado.



Existe solução?

Sim!

Muitos profissionais têm buscado uma melhor qualidade de vida, mais tempo com a família e para se dedicar à saúde e a momentos de lazer, mas sem abrir mão do crescimento profissional.

A distância (mesmo pequena) da capital pode proporcionar esta qualidade de vida, que vem associada a uma redução no custo de vida, o que pode configurar vantagem às empresas da região.

Revisar a remuneração dos profissionais, oferecendo não apenas remuneração, mas benefícios adequados ao que é aplicado nas grandes cidades – e buscar alternativas para encontrar e atrair os melhores profissionais, como o suporte de consultorias de recrutamento – pode fazer toda a diferença.

Criar e adotar estas políticas internamente vai não apenas ajudar a empresa a atrair os melhores profissionais, como motivar os que já trabalham e entregam resultados diariamente.

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, reduzindo a atual pressão que os Recursos Humanos vêm sofrendo nas organizações.



Principais conclusões

57% das empresas pesquisadas buscam **ajuda com consultorias de recrutamento** para contornar a dificuldade de encontrar profissionais no interior de São Paulo (**73% julgam ser difícil encontrar profissionais qualificados na região**).

73% das empresas do interior têm **investimentos** programados para **buscar profissionais de outras regiões em 2014**. Revisão de **remuneração** e de **benefícios** são as principais estratégias adotadas.

68% dos profissionais de outras regiões não avaliam as oportunidades locais por **limitações familiares**. **30%** acreditam que as **chances de crescimento** são menores no interior.

47% das empresas apontam a **falta de profissionais** qualificados como maior **dificuldade** imposta ao interior de SP (que não é imposta na mesma intensidade às empresas da capital).

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

Telefone: +55 19 3345-6000

End.: Av. José de Souza Campos (Av. Norte-Sul), 1321 - 1º Andar

Bairro: Cambuí

CEP: 13025-320

Cidade / Estado: Campinas - SP

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.

Janeiro / 2014