



# EDITORIAL



O interior de São Paulo representa hoje para a economia estadual e nacional a força dos negócios em alta pluralidade de setores e arranjos, descentralizada das grandes metrópoles. Mesmo com importante destaque para as atuações intensas da indústria e agricultura, a região hoje recebe grande atenção de investidores e tem sido equipada com infraestrutura própria e de melhor qualidade, com expansão de rodovias e aeroportos. O PageGroup acompanha estas mudanças desde 2006, quando iniciou suas operações em Campinas 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, expandiu-se nestes últimos anos, e hoje temos orgulho por já ter participado da contratação de mais de 3.000 profissionais na região. Mesmo assim, ainda existe uma percepção constante das dificuldades na busca, atração e manutenção de talentos para as empresas empregadoras no interior. Considerando esta máxima, em 2014 realizamos a primeira versão deste mapeamento, no qual foi constatado que 73% das empresas respondentes julgavam ser difícil encontrar profissionais qualificados no interior de São Paulo, e mais de 50% buscavam ajuda de consultorias de recrutamento para contornar esta dificuldade na região; entretanto, 55% 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-se de considerações diferentes. O mercado no interior de São Paulo teve um aumento considerável nos últimos dois anos. As ofertas de emprego em cidades do interior amenizaram os efeitos da crise, mesmo com um alto número de empresas afetadas por ela. Os empresários começaram a olhar para as redondezas da capital paulistana e várias empresas decidiram investir na região, principalmente as do setor automobilístico. Com isso, a demanda por profissionais de pequenas cidades aumentou e a oferta para as empresas diminuiu, criando uma dificuldade diferente em encontrar e atrair profissionais qualificados.



# METODOLOGIA

Com o objetivo de desenhar o atual cenário das empresas localizadas no interior de São Paulo 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 interior.

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 nos 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 contramão preferem deixar a região e buscar oportunidades nos grandes centros.



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 700 respostas de formadores e tomadores de opinião de empresas nacionais e multinacionais alocadas no interior de São Paulo. 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

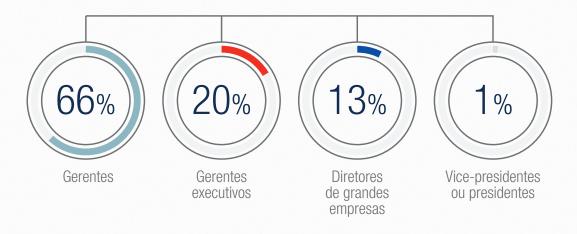
**PROFISSIONAIS** 

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 periféricos do Estado de São Paulo.

Como um todo, nossos respondentes foram de alguma forma parceiros das nossas operações de Campinas nos últimos 10 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.

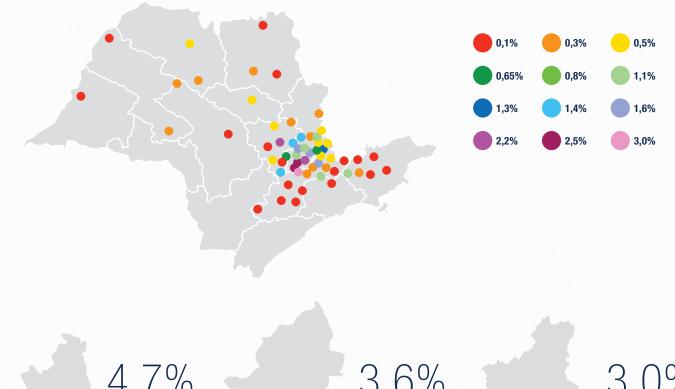


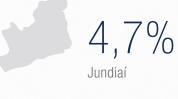




**EMPRESAS** 

A partir das respostas percebemos que os profissionais que responderam à pesquisa representam diversas empresas nacionais (47%) e multinacionais (53%), de diversos setores – como automotivos, serviços, alimentícios, tecnológicos, entre outros – que estão alocadas nas mais diversas cidades do interior de São Paulo.









# SETORES DAS EMPRESAS RESPONDENTES

**EMPRESAS** 



13% Automotivo



10% Serviços



Alimentício



9%

Tecnologia



5%

Construção Civil



4%

Varejo - Bens de Consumo



4%

Petroquímico



2%

Varejo - Moda



2%

Mercado Financeiro



1 %

Propaganda /Marketing e Start Up



1%

Turismo Entretenimento



0,80%

Banco



0,70%

RH



0,70%

Serviço Público



0,50%

Jurídico



0,50%

Arquitetura /Interiores



0,50%

Varejo - Supermercados



0,32%

Design



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 com 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:









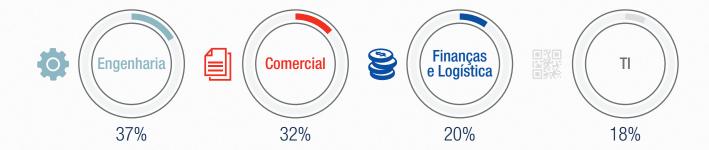


**ENCONTRAR TALENTOS** 

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 o candidato 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 ideal. Empresas localizadas no interior deparam-se ainda com a existência de um obstáculo bastante comum na região: o desejo dos profissionais em trabalhar e criar 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 53% 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 de Engenharia, Comercial, Finanças, Logística e TI.

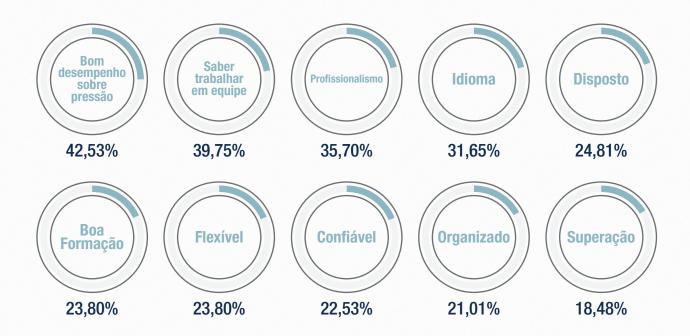




**ENCONTRAR TALENTOS** 

Notamos que em Campinas existe uma escassez de profissionais nas áreas de engenharia, comercial e TI. Já as empresas de Jundiaí 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 grande dificuldade em encontrar profissionais especialistas, pessoas com foco em assuntos específicos.

Os cargos de nível gerencial também costumam ser problemáticos para os recrutadores. 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 profissionais atuantes na região, bastante valorizadas pelos líderes das organizações:





# ENCONTRAR E ATRAIR TALENTOS

#### **ENCONTRAR TALENTOS**

Porte das empresas nos municípios com maior representatividade XG 30.6% 23.3% 19.9% 26.1% XG 29,0% 22,6% 19,3% 29,0% XG P 22.7% 4.5% 13.6% XG 16.6% 11.1% 44.4% 27.8%

Na pesquisa os números demonstram que 34% dos entrevistados afirmaram não possuir uma estratégia definida para buscar profissionais. 38% são reféns das indicações internas, já 29% recorrem ao suporte de consultorias de recrutamento especializado, empresas como Page Executive, Michael Page, Page Personnel e Page Interim.

Existe preferência entre contratar profissionais de grandes centros? Talvez, apenas 35% das empresas têm essa preferência, pois acreditam que os candidatos possuem maior conhecimento técnico, maior foco em resultados, maior acesso à inovação e uma postura profissional mais alinhada.

Tanto empresas nacionais quanto as multinacionais da região preferem contratar pessoas que já residem no interior. O número de empresas que contratam profissionais de metrópoles não sobressai aos que não contratam. Essa preferência se deve à flexibilidade no alinhamento da remuneração e por ser mais simples a retenção destes profissionais dentro das empresas, gerando uma proximidade entre o empregador e o candidato.

Por ser uma cidade localizada no interior, mas pouco distante da capital do Estado, 65% das empresas de Jundiaí que foram entrevistadas preferem contratar profissionais de grandes centros. As de Campinas estão divididas, 50% optam por pessoas de cidades grandes e os outros 50% do interior. Já em Valinhos, a maioria, 80% das empresas entrevistadas, optam por selecionar candidatos do interior ou das cidades locais.

54% das empresas de pequeno porte possuem facilidade em encontrar profissionais qualificados no interior de São Paulo. Já as companhias de grande porte sentem dificuldades e utilizam do suporte de consultorias de recrutamento como estratégias de contratação. Este paradoxo não necessariamente significa a alta expectativa das grandes companhias sobre o perfil do candidato, mas talvez maior flexibilidade das empresas menores.

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



ATRIAR 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 interior na hora de recrutar profissionais qualificados e mantê-los em seu time. Confira abaixo 7 fatores atrativos para atuar no interior de São Paulo:













Qualidade de vida

Custo de vida mais baixo

Boas escolas e boas universidades para os filhos

Menos trânsito

Bons hospitais

Aeroportos

Crescimento do PIB regional

Identificamos que os principais motivos que levam os profissionais de grandes centros a recusarem as oportunidades no interior são: distância dos familiares (45%), remuneração não alinhada com as outras regiões (41%), baixas chances de crescimento (41%) e falta de estrutura nas cidades (32%). 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. Segue abaixo algumas de nossas sugestões para você:

### 3 QUICK-WINS - MOTIVOS PARA MANTER UM FUNCIONÁRIO NA EMPRESA



#### Ambiente de trabalho agradável

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



### Flexibilidade nas horas de trabalho

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



### Bom relacionamento com meus colegas

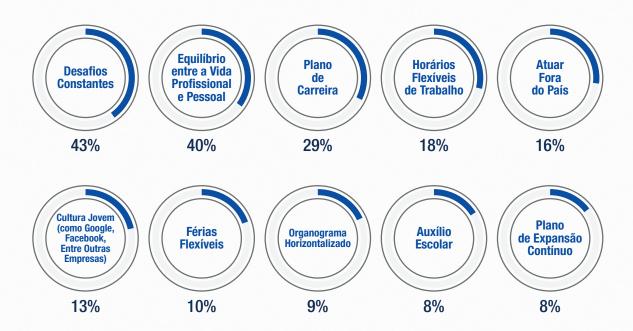
Happy hour, viagens da empresa e ambiente colaborativo.



ATRIAR TALENTOS

A maioria das empresas não possuem uma estratégia específica para se destacar das concorrentes em questões de atração e retenção de profissionais.

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





## CRISE



A produção do país, medida pelo PIB, diminuiu em 2015 e também nesse 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, assim prejudicando exportações.

O desemprego assustou a todos apenas pela velocidade com que avança. De acordo com o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística)<sup>1</sup>, o Brasil levou 10 anos para reduzi-lo de 10% para 5%, 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 interior percebemos que 90% das empresas entrevistadas foram afetadas pela crise.

Das empresas respondentes do setor de tecnologia, 96% sentiram a crise, assim como 84% das empresas de serviços. 23% das companhias automotivas e alimentícias não foram afetadas pela economia e acharam que a crise não atrapalhou nas contratações de profissionais.

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



### CRISE

60% das empresas que ficam alocadas em Campinas e Jundiaí foram afetadas pela crise econômica brasileira. Valinhos apontou o cenário mais grave: 80% das companhias tomaram mudanças drásticas por causa da crise. 6% das empresas de Piracicaba alegaram que não estão sofrendo com a crise, sendo que a maioria dessas companhias é do setor automotivo.

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

O lpea afirma que os sinais de que o país pode estar melhorando é percebido, 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.

"Quem conseguir passar por essa 'tempestade', sairá fortalecido e preparado para a retomada dos melhores resultados".

Empresa de médio porte no setor alimentício em Campinas/SP

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 criando oportunidades de empregos, assim, aquecendo o mercado.

O PageGroup já percebeu que o mercado está em fase de retomada, e os números de contratações estão aumentando cada vez mais. De janeiro para 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.



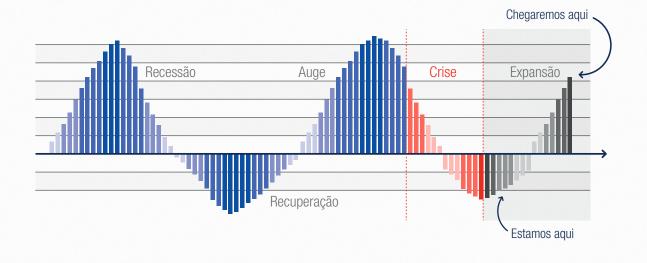


Gráfico inspirado no Kitchin Cycle, ciclo de negócios descoberto em 1920 por Joseph Kitchin e é atualizado mensalmente. Este ciclo mostra e explica as movimentações da economia, em um determinado tempo, e acaba ajudando as empresas na tomada de decisões.





Com tudo o que foi analisado nas respostas, percebemos que as empresas alocadas no interior de São Paulo possuem praticamente as mesmas dificuldades e as mesmas opiniões nas empresas localizadas em grandes metrópoles. As cidades com maior taxa de respostas na pesquisa foram Campinas, Jundiaí, Piracicaba e Indaiatuba. 52% dos respondentes ocupam cargos de gerência ou cargos mais elevados nas companhias em que trabalham. 53% das empresas no interior sentem dificuldade em atrair e contratar profissionais. 35% das empresas possuem preferência em contratar profissionais de grandes cidades, como São Paulo. Mais da metade das empresas nacionais e multinacionais alocadas no interior optam por contratar pessoas que já residem na região. Notamos que existem vantagens na hora da contratação em comparação aos que vivem na mesma cidade das empresas ou em cidades vizinhas.

Também percebemos que as empresas de grande porte, mesmo usando o suporte de consultorias de recrutamento, se deparam com mais obstáculos da contratação do que as de pequeno e médio porte. Assim, identificamos que as organizações sentem uma pequena dificuldade ao vender as vantagens de se trabalhar no interior para os candidatos. Algumas das vantagens são: qualidade de vida, custo de vida mais baixo, menos trânsito, entre outras. 34% 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 reclama sobre a situação econômica do país e afirmam que foram afetados. Os setores mais lesionados foram o de tecnologia e o de serviços. 80% das companhias alocadas em Valinhos sentiram a crise, representando o cenário mais grave no interior. 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 certeira apenas para 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 até o ano que vem.

## HIGHLIGHT





53% dos entrevistados trabalham em empresas multinacionais e 47% em nacionais.





 $\begin{array}{c} \text{Cidade com mais respostas:} \\ \text{Campinas, } 30\%. \text{ Setor com mais} \\ \text{respostas: Automativo, } 13\%. \end{array}$ 



52% dos que responderam ocupam cargos de gerência ou um cargo mais elevado.



53% das empresas alocadas no interior sentem dificuldade em atrair e contratar profissionais qualificados.





Engenharia (37%) e Comercial (32%) são as áreas que as empresas possuem maior dificuldade em contratar.



Apenas 35% dos entrevistados preferem contratar profissionais de grandes centros.





52% das empresas nacionais e 53% das multinacionais preferem contratar profissionais do interior de São Paulo.



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





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





29% das empresas entrevistadas recorrem ao suporte de consultorias de recrutamento.



Apenas 5% usam investimentos em Employer Branding (ações e campanhas).



90% das empresas entrevistadas foram afetadas pela crise.





96% das empresas do setor de tecnologia sentiram a crise, assim como 84% das empresas de serviços.



Valinhos acenou o cenário mais grave: 80% das companhias da região precisaram tomar mudanças drásticas por causa da crise.



46% das empresas de Piracicaba alegaram que não estão sofrendo com a crise, sendo que a maioria dessas companhias é do setor automotivo.



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



Mercado brasileiro volta a contratar, economia melhorando!



### PageGroup Campinas

Av. José de Souza Campos (Av. Norte/Sul), 1.321

1º Andar - Edifício Dahruj Tower

Cambuí - Campinas/SP - Brasil

Tel.: +55 19 3345.6000

PageExecutive MichaelPage PagePersonnel PageInterim