



PageGroup

OS DESAFIOS DE CONTRATAÇÃO NO SUL DO BRASIL

2017

## EDITORIAL

Cada ano que passa a região do Sul do Brasil mostra um crescimento expressivo, e está tornando-se concorrente, em alguns setores, da região Sudeste. O PageGroup acompanha o cenário de forte transição de estratégias nos principais setores que movimentam a economia do Sul desde 2007, quando iniciou suas operações em recrutando profissionais em níveis de suporte à gestão e média e alta gerência para empresas de diversos setores e portes. Hoje, nossas operações estão localizadas em Porto Alegre e Curitiba, mas nossa atuação se estende por todo o território sul, com importantes ações em cidades como Joinville e Ponta Grossa.

Nossa atuação, assim como o mercado em si, expandiu nestes últimos anos, e temos orgulho por 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 Sul. Considerando esta máxima, em 2014 realizamos a primeira versão deste mapeamento, no qual foi constatado que 70% das empresas respondentes julgavam ser difícil encontrar profissionais qualificados na região sul, e menos de 50% buscavam ajuda de consultorias de recrutamento para contornar esta dificuldade na região; entretanto 66% 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 a 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 econômico no Sul, como no Brasil inteiro, foi afetado pela crise econômica nacional, pela a 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 aos efeitos da Operação Lava Jato sobre os setores emergentes da indústria naval, de petróleo e gás.

Apesar disso, tivemos um aumento considerável no Sul nos últimos dois anos, por causa das indústrias, na agricultura e na pecuária. As empresas nacionais acabaram investindo mais na região, pois buscam profissionalizar-se para consolidassem ainda mais como líderes de mercado, assim como as multinacionais que cansadas de brigar por espaços em mercados saturados optam em um local com uma perspectiva maior.



## METODOLOGIA

Com o objetivo de desenhar o atual cenário das empresas localizadas no Sul 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 da região.

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 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 800 respostas de formadores e tomadores de decisões de empresas nacionais e multinacionais alocadas no sul 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.

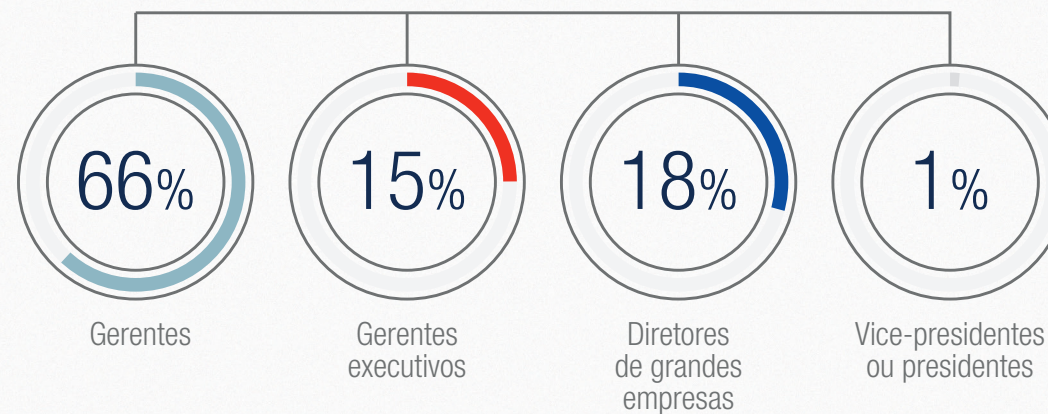


# PERFIL DOS RESPONDENTES

## 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 Sul do Brasil. Como um todo, nossos respondentes foram de alguma forma parceiros das nossas operações em Curitiba e Porto Alegre nos últimos 10 anos, como candidatos ou como empresa empregadora.

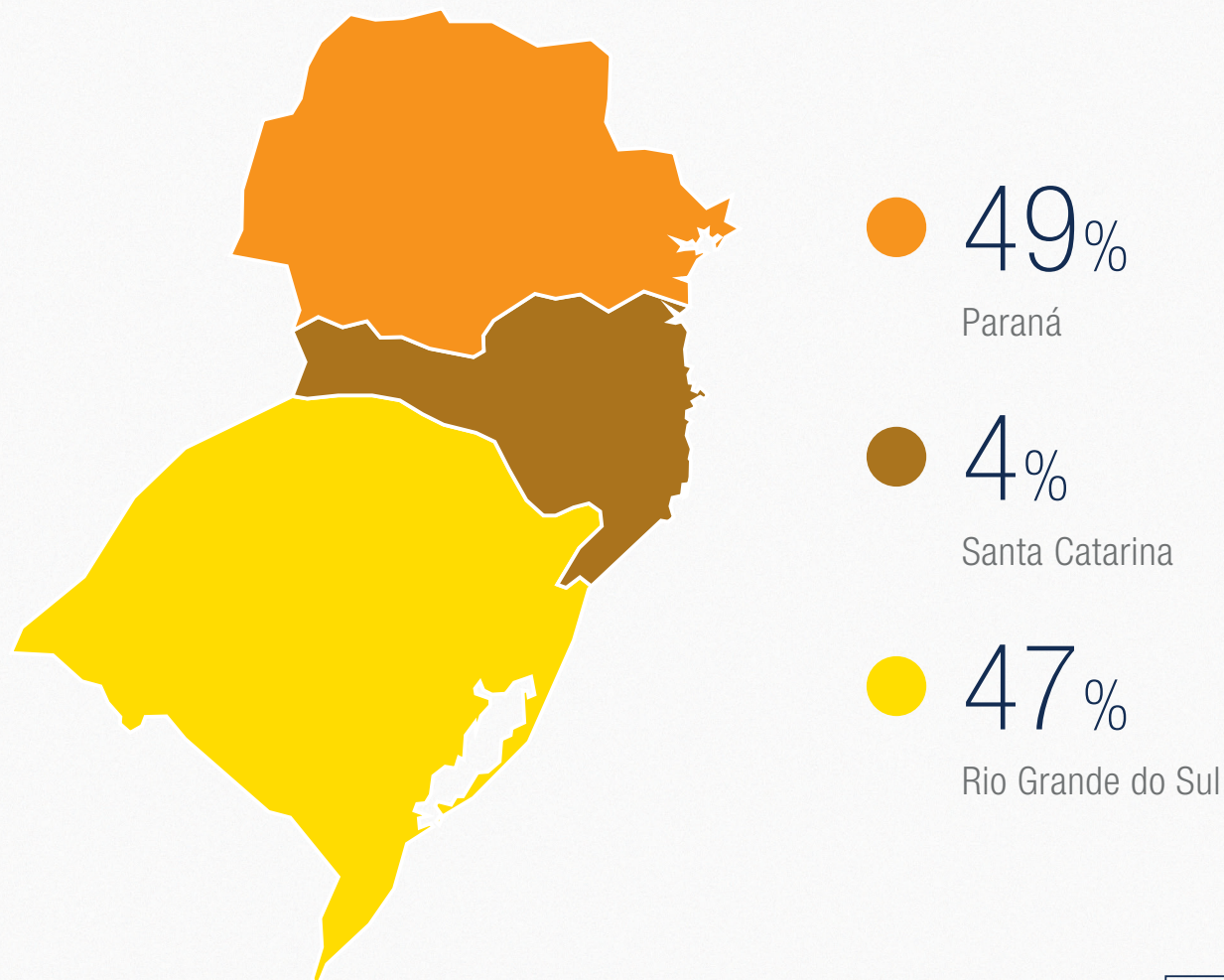
Obtivemos respostas de profissionais que trabalham em companhias nacionais e internacionais. Com isso, conseguimos ter uma ampla visão de mercado.



# PERFIL DOS RESPONDENTES

## EMPRESAS

A partir das respostas percebemos que os profissionais que responderam à pesquisa representam diversas empresas nacionais (65%) e multinacionais (35%), de diversos setores – como automotivos, serviços, alimentícios, tecnologias, entre outros – que estão alocadas nas mais variáveis cidades do Sul do Brasil.

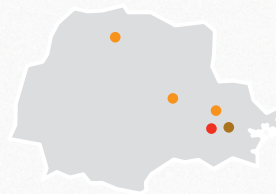


# PERFIL DOS RESPONDENTES

EMPRESAS

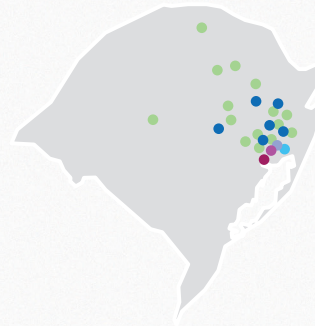
49%

Paraná



47%

Rio Grande do Sul



4%

Santa Catarina



## Paraná

- **2%** - Apucarana, Ponta Grossa e Quatro Barras.
- **5%** - São José dos Pinhais.
- **89%** - Curitiba.

## Santa Catarina

- **8%** - Antonio Carlos, Blumenau, Caçador, Criciúma, Lages e São José.
- **23%** - Florianópolis.
- **29%** - Joinville.

## Rio Grande do Sul

- **1%** - Benjamin Constant do Sul, Bento Gonçalves, Campo Bom, Canela, Estância Velha, Estrêla, Guaíba, Lajeado, Marau, Montenegro, Parobé, Passo Fundo, Pelotas, Santa Maria, Santo Antonio de Patrulha e Taquara.
- **2%** - Caxias do Sul, Esteio, Novo Hamburgo, Santa Cruz do Sul, São Leopoldo e Sapucaia do Sul.
- **3%** - Gravataí.
- **4%** - Cachoeirinha
- **7%** - Canoas.
- **59%** - Porto Alegre.

# SETORES DAS EMPRESAS RESPONDENTES

## EMPRESAS



18%

Serviços



14%

Tecnologia



13%

Construção Civil



13%

Automotivo



12%

Alimentício



11%

Varejo - Bens de Consumo



4%

Varejo - Moda



4%

Mercado Financeiro



2%

Legal



1%

Turismo / Entretenimento



1%

Petroquímico



1%

Serviço Público



1%

Propaganda / Marketing



1%

Arquitetura / Interiores



1%

Design



1%

Banco



1%

RH



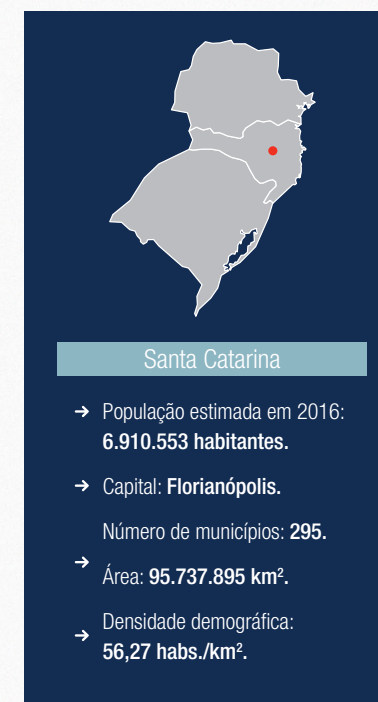
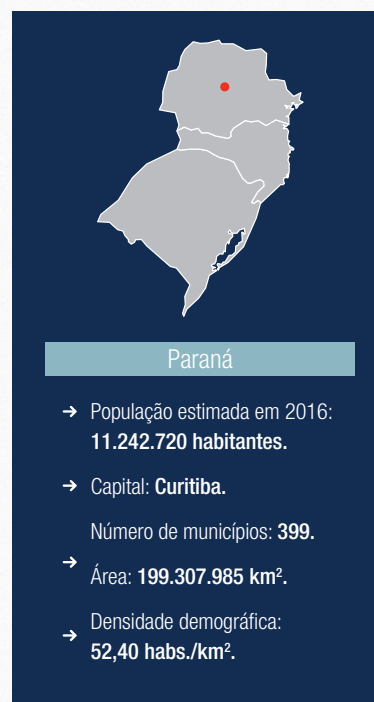
1%

Edificação Comercial

# 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 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:





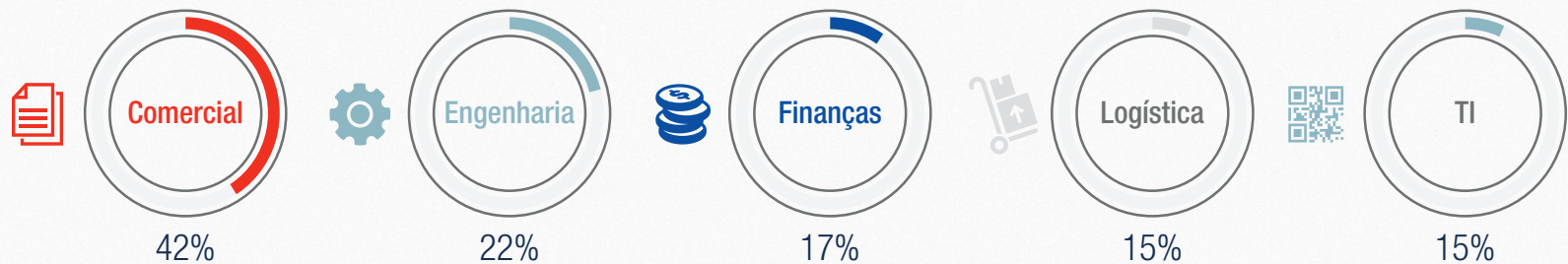
# ENCONTRAR E ATRAIR TALENTOS

## 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 Sul 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 no sudeste do Brasil, que acabam tornando-se mais atrativas para os candidatos, fato que dificulta o desejo das empresas em desenvolver profissionais dentro de casa.

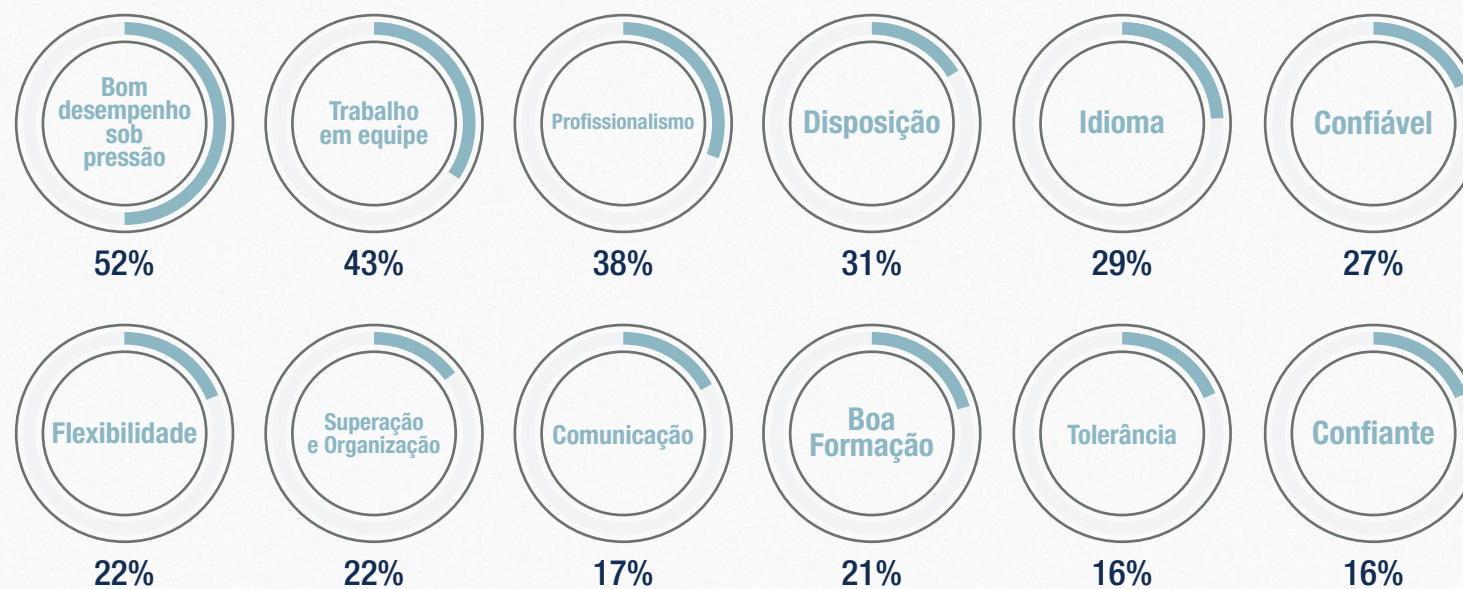
A partir disso, constatamos que 55% das empresas respondentes afirmaram que não é fácil encontrar profissionais nas cidades em que estão alocadas. As áreas com maiores dificuldades de contratação são as Comercial, Engenharia, Finanças, Logística e TI.



# ENCONTRAR E ATRAIR TALENTOS

## ENCONTRAR TALENTOS

Notamos que no Paraná existe uma escassez de profissionais nas áreas de comercial e Engenharia, assim como no Rio Grande do Sul e em Santa Catarina. 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 especialistas, pessoas com foco em assuntos específicos, e os cargos de gerências. 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 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

Paraná			
P	M	G	XG
44%	30%	12%	14%
Rio Grande do Sul			
P	M	G	XG
35%	29%	11%	25%
Santa Catarina			
P	M	G	XG
38%	25%	12%	25%

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

Na pesquisa, os números mostram que 34% dos entrevistados afirmaram que não possuem uma estratégia definida para buscar profissionais. 41% são reféns das indicações internas, já 24% 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. 40% das empresas possuem esta preferência, pois acreditam que os candidatos possuem uma formação de mão de obra melhor, maior visão de negócio, maior foco em resultados, mais acesso a inovação, um maior conhecimento técnico e facilidade de transferência de cidade.

Tanto empresas nacionais quanto as multinacionais da região preferem contratar pessoas que já residem no sul. O número de empresas que contratam profissionais de outras regiões não sobressai aos que não. Essa preferência se deve a 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.

56% das empresas de Santa Catarina que foram entrevistadas preferem contratar profissionais de outras regiões. Já no Paraná e no Rio Grande do Sul, a maioria das empresas entrevistadas, optam por selecionar candidatos do próprio Estado.

53% das empresas de pequeno porte do Sul possuem facilidade em encontrar profissionais qualificados. Já as companhias de grande porte sentem dificuldades e ainda estão presos as indicações internas como estratégias de contratação.

# ENCONTRAR E ATRAIR TALENTOS

## ATRAIR TALENTOS

A grande maioria das empresas não apresentam dificuldades na hora de atrair candidatos, porém não sabem argumentar sobre os fatores positivos de se trabalhar no Sul na hora de contratar profissionais qualificados e mantê-los em seu time. Confira abaixo 8 fatores atrativos para atuar no Sul do Brasil:



Identificamos que os principais motivos que levam os profissionais de grandes centros a recusarem as oportunidades no Sul são: distância dos familiares (41%), baixas chances de crescimento (38%) e remuneração não alinhada com as outras regiões (31%). Apesar disso, uma das grandes vantagens no Sul é 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. Segue abaixo algumas de nossas sugestões:

## 3 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 e academia na hora do almoço.

3



### Bom relacionamento com meus colegas

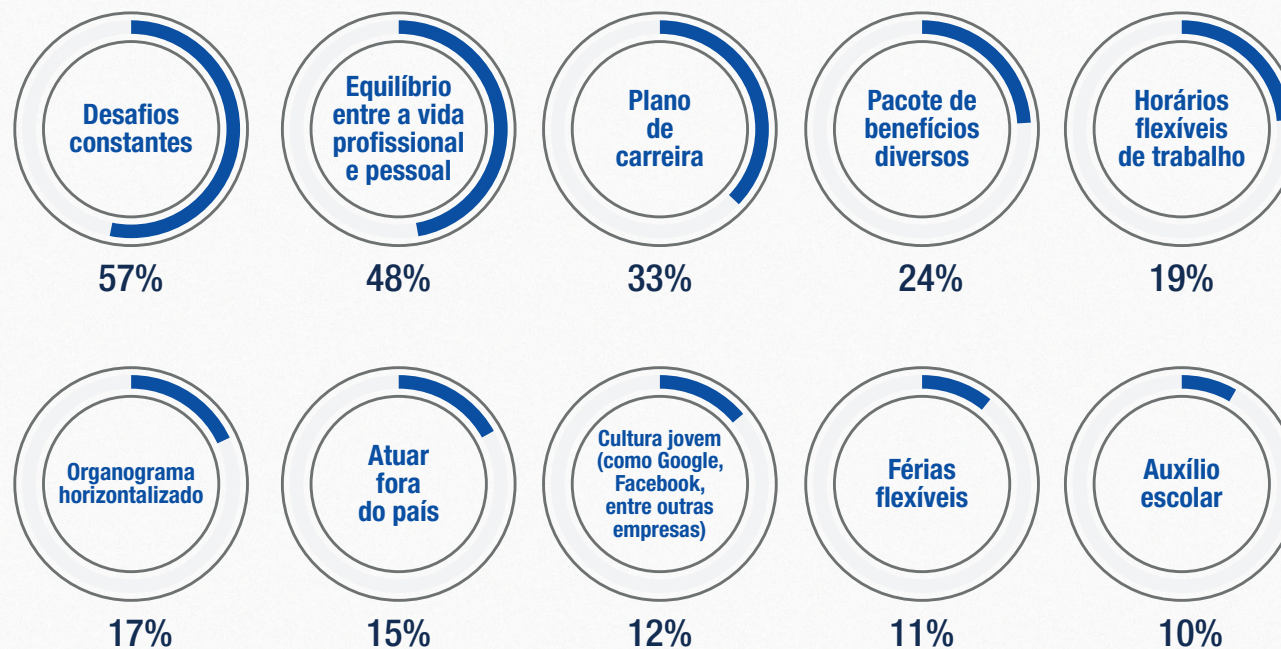
Happy hour, viagens da empresa e ambiente colaborativo.

# ENCONTRAR E ATRAIR TALENTOS

## ATRAIR TALENTOS

A maioria das empresas não possuem uma estratégia específica para se destacar das concorrentes em questões de atração e retenção de profissionais. As companhias alocadas no Sul 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, após recuar 3,8% em 2015, o maior tombo em 25 anos e com retração maior do que 3% em 2016, deve voltar a crescer neste ano, mas com uma taxa reduzida, entre 0 e 0,5%.

Com isso, percebemos que a crise não passou batida pelo Brasil. Países que entram em crises severas dificilmente saem delas sem sofrer mudanças profundas. No final de 2016 e começo de 2017 a taxa de câmbio se manteve entre R\$3,40 e R\$3,10, a partir disso, percebemos que ainda não saímos do fundo do poço, mas estamos lutando para.

O desemprego assustou a todos apenas 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% (<http://www.ibge.gov.br/home/>), 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 e 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 Sul percebemos que 88% das empresas entrevistadas foram afetadas pela crise.

Das empresas respondentes do setor de serviços, 19% sentiram a crise, assim como 15% das empresas de construção civil foram afetadas pela economia e acharam que a crise atrapalhou nas contratações de profissionais.



# CRISE

Rio Grande do Sul acenou o cenário um cenário grave: 90% das companhias tomaram mudanças drásticas por causa da crise. Apenas 11% das empresas do Paraná alegaram que não estão sofrendo com a crise.

Os economistas do mercado financeiro estimam um comportamento melhor para a inflação e uma queda maior dos juros para este ano. A estimativa do mercado para o Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA)<sup>1</sup> deste ano recuou de 4,08% para 4,71%. Apesar de permanecer acima da meta central de inflação, que é de 4,5% o valor está abaixo do teto de 6% fixado para 2017.

O mercado também voltou a baixar a sua previsão para a taxa básica de juros da economia, a Selic, de 9,75% passou para 9,50% do ano passado para este<sup>2</sup>. A taxa básica de juros é o principal instrumento do Banco Central para tentar conter as pressões inflacionárias.

O Ipea 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<sup>3</sup>.



1. Fonte: [http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/precos/inpc\\_ipca/defaultinpc.shtm](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/precos/inpc_ipca/defaultinpc.shtm)

2. Fonte: <http://idg.receita.fazenda.gov.br/orientacao/tributaria/pagamentos-e-parcelamentos/taxa-de-juros-selic>

3. 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-se oportunidades de empregos, assim, aquecendo 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 2016 para 2017, a demanda por contratação já cresceu 50%. Isso significa que o mercado brasileiro voltou a contratar e que a economia brasileira está se recuperando.

**“Acredito que para o próximo ano teremos movimentos de ajustes na economia, com início de recuperação em alguns setores, possibilitando retomada parcial do emprego”.**

Gerente de uma empresa nacional do setor de varejo em Porto Alegre - Curitiba

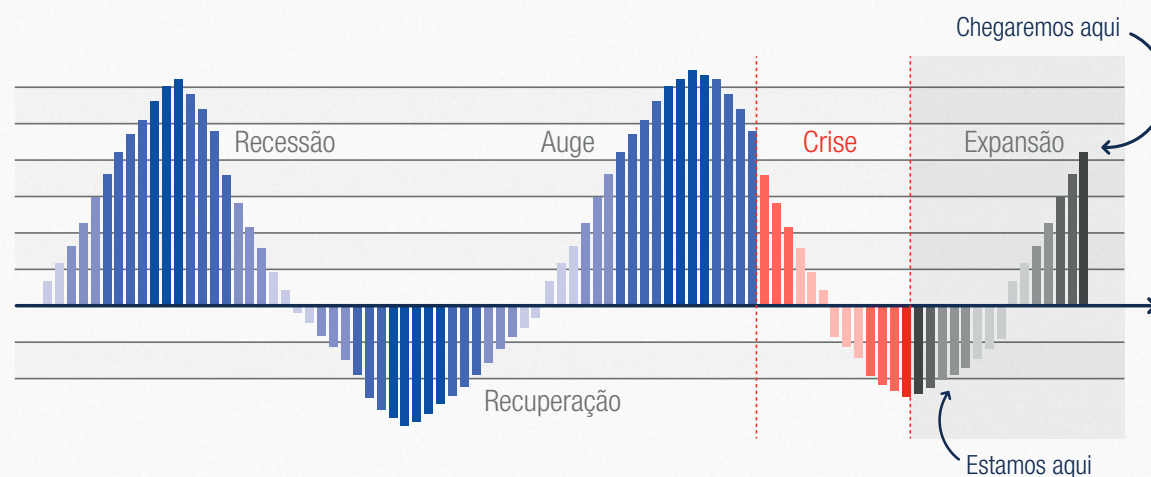


Gráfico inspirado no Kitchin Cycle, ciclo de negócios descoberto em 1920 por Joseph Kitchin, atualizado mensalmente. Este ciclo mostra e explica as movimentações da economia, em um determinado tempo, e acaba ajudando as empresas na tomada de decisões.

## CONCLUSÃO

Com tudo o que foi analisado nas respostas, percebemos que as empresas alocadas no Sul do Brasil possuem praticamente as mesmas dificuldades e as mesmas opiniões nas empresas localizadas em outras regiões. 66% dos respondentes ocupam cargos de gerência, 15% de gerente executivo, 18% diretores e 1% vice-presidentes ou presidentes. 55% das empresas no Sul sentem dificuldade em atrair e contratar profissionais.

40% das empresas possuem preferência em contratar profissionais de outras regiões, como Sudeste. Mais da metade das empresas nacionais e multinacionais alocadas no sul optam por contratar pessoas que já residem na região. Notamos que existem vantagens na hora da contratação aos que vivem nos mesmos Estados das empresas.

Também percebemos que não importa o porte da empresa, tanto as de grande quanto as de pequeno porte, se deparam com os mesmos obstáculos na hora da contratação. Assim, identificamos que as organizações sentem dificuldade na hora de vender as vantagens de se trabalhar na região para os candidatos. 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 afirmam que foram afetados. Os setores mais lesionados foram o de Serviços e o de Construção Civil. 90% das companhias alocadas no Rio Grande do Sul 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 para 2018. O PageGroup já percebeu um aquecimento no mercado. Crescemos 50% na demanda de contratação de 2016 para 2017, e isso tende a crescer mês a mês nos próximos anos.



# HIGHLIGHT



35% dos entrevistados trabalham em empresas multinacionais e 65% em nacionais.



Estados com mais respostas: Paraná, 49%. Setor com mais respostas: Serviços, 18%.



19% dos que responderam ocupam cargos de diretores ou um cargo mais elevado.



55% as empresas alocadas no Sul sentem dificuldade em atrair e contratar profissionais qualificados.



Comercial (42%) e Engenharia (22%) são as áreas mais difíceis de serem contratadas pelas empresas.



Apenas 40% dos entrevistados preferem contratar profissionais de outras regiões.



59% das empresas nacionais e 61% das multinacionais preferem contratar profissionais do Sul.



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



Tanto as empresas de pequeno quanto as de grande porte sentem as mesmas dificuldades na hora da contratação

## HIGHLIGHT



24% das empresas entrevistadas recorrem ao suporte de consultorias de recrutamento.



Apenas 4% usam investimentos em Employer Branding (ações e campanhas).



88% das empresas entrevistadas foram afetadas pela crise.



19% das empresas de Serviços sentiram a crise, assim como 15% das de Construção Civil.



Rio Grande do Sul acenou o cenário mais grave: 91% das companhias da região precisaram tomar mudanças drásticas por causa da crise.



De 2016 para 2017 já percebemos um crescimento de 50% na demanda por contratação.



O mercado brasileiro volta a contratar: a economia melhorando!



# PageGroup

[WWW.MICHAELPAGE.COM.BR](http://WWW.MICHAELPAGE.COM.BR) - [WWW.PAGEPERSONNEL.COM.BR](http://WWW.PAGEPERSONNEL.COM.BR)

PageExecutive

MichaelPage

PagePersonnel

PageInterim