

Profissional do agora

+digital, parceiro e comunicativo

Pesquisa aponta que, apesar da instabilidade econômica, há setores à procura de profissionais com habilidades específicas. Mais que conhecimento técnico, especialmente em informática, eles têm de saber trabalhar em equipe e se comunicar bem.



Introdução

A recessão econômica pela qual o Brasil passa, especialmente desde 2015, tem feito com que as empresas repensem as práticas de contratação para otimizar os resultados dos processos seletivos. Medidas como a preferência por planos estratégicos de admissão de curto prazo, a busca por perfis diferentes de candidatos para as mesmas vagas e a priorização por recrutamentos apenas para posições-chaves são alguns desses impactos. É o que aponta o estudo **Sentimento do Recrutador**, encomendado pelo LinkedIn à Coleman Parkes Research, que entrevistou, entre abril e maio deste ano, profissionais de RHs corporativos e de consultorias de gestão de pessoas.

Respondida por recrutadores de todo o país, a pesquisa aborda a percepção deles em relação ao cenário de admissões no primeiro semestre de 2019 e as projeções para os 12 meses seguintes. De acordo com os resultados, embora estejam sendo impactados pelo cenário de instabilidade econômica, com as taxas do PIB a -0,1% e 0,4% nos dois primeiros trimestres, 64% dos entrevistados observaram um aumento no número de contratações no começo deste ano nas empresas ou nos clientes para os quais trabalham.

Ainda assim, quase metade dos participantes (46%) reconhece ter notado que existem mais pessoas procurando uma colocação do que vagas disponíveis. Uma inferência que se pode fazer disso é de que as contratações são em setores e para funções com habilidades mais

específicas. As empresas que procuram profissionais querem mais que especialistas em uma determinada área: a projeção do estudo é de que, em um curto prazo, outras competências técnicas, como o domínio da informática, e as interpessoais, sobretudo boa comunicação e trabalho em equipe, é que farão a diferença.

Mas você deve estar se perguntando: quais são os setores que mais procuram por profissionais neste momento? O levantamento lista os que foram apontados como os que mais contrataram entre janeiro e março: no topo do ranking, estão Tecnologia da Informação (TI), transportes e construção civil. Os entrevistados também foram abordados sobre aqueles segmentos para os quais recrutar é mais desafiador. Em cada um deles, há diferentes habilidades exigidas que são menos encontradas entre os candidatos de hoje.

O detalhamento dessas e de outras percepções dos recrutadores sobre o cenário de contratações no Brasil e os perfis que as empresas estão procurando você conhece a seguir.

Quem responde?

Aplicada a partir de convite por telefone e questionário online, a pesquisa **Sentimento do Recrutador** ouviu 300 profissionais de nível sênior. Eles trabalham com recrutamento em departamentos de Recursos Humano (RHs) de empresas e em consultorias de gestão de pessoas de médio e grande portes.

Período de entrevistas: Abril - Maio de 2019

200

profissionais de RHs
que trabalham em empresas

100

que trabalham
em consultorias

A maior parte dos entrevistados (35%) exerce o cargo de gerente sênior de RH. Os demais são diretores de RH (20%), diretores de recrutamento em consultoria (18%), recrutadores sêniores em consultoria (16%) e diretores gerais de RH – os Chief Human Resources Officer (CHRO) – (11%). Os segmentos de atuação dos entrevistados ou para os quais recrutam são:

Automotivo

Aviação civil

Comunicação e marketing

Construção civil

Empresas de terceirização

Engenharia

Finanças

Indústria

Mercado financeiro e bancos

Pesquisa & Desenvolvimento (P&D)

Assistência médica e de saúde

Tecnologia da Informação e softwares

Turismo

Varejo

O cenário

Os profissionais entrevistados na pesquisa encomendada pelo LinkedIn disseram que a estagnação econômica pela qual o Brasil vem passando levou as empresas a repensarem suas estratégias de contratação para otimizá-las.

As empresas têm procurado perfis diferentes de candidatos para suas posições, foi o que apontou a maior parte dos respondentes: 32%.

A priorização por recrutar apenas para posições-chaves e a aceleração da tomada de decisão para encurtar o processo seletivo aparecem em seguida. Destaque também para o maior investimento das companhias como marca empregadora (3%), para torná-las reconhecidas como desejadas pelos trabalhadores.

Nos últimos 12 meses, de que forma a recessão do Brasil tem impactado as estratégias de contratação das empresas?

As empresas estão procurando, para as mesmas funções, candidatos com perfis diferentes de antes

32%

As empresas estão contratando apenas em posições-chaves

21%

As empresas estão tomando decisões sobre os candidatos mais rapidamente, a fim de reduzir a duração do processo de contratação

18%

As empresas estão contratando mais candidatos de fora

13%

As empresas estão fazendo muito mais planos de curto prazo quando se trata de estratégias de contratação

9%

As empresas estão oferecendo salários mais altos ou quaisquer vantagens adicionais para atrair os candidatos qualificados

4%

As empresas estão investindo mais em estratégias de marca empregadora

3%

Pelo estudo, essas adaptações parecem, no entanto, não representar necessariamente redução de contratações.

De acordo com 64% dos participantes, houve um aumento, entre janeiro e março deste ano, no número de admissões nas empresas nas quais ou para as quais atuam, em comparação com 2018.

Outros 30% disseram ter permanecido no mesmo patamar – 6% observaram recuo.

Ainda assim, quase a metade dos respondentes (46%) reconhece que, nos três referidos meses, de modo geral, há uma oferta maior de candidatos do que de vagas disponíveis. Para 38% existem mais posições em aberto do que candidatos preparados para ocupá-las.

Qual foi a proporção, nos últimos três meses, entre o volume de vagas disponíveis e o número de candidatos?

Tenho visto um número maior de candidatos que de vagas disponíveis

46%

Tenho visto mais vagas disponíveis que candidatos preparados

38%

O número de vagas disponíveis e de candidatos tem sido bastante equilibrado

15%

O cenário

Entre as justificativas dadas pelas pessoas que afirmaram ter notado uma alta no número de oportunidades, a busca por atender necessidades específicas do setor foi a segunda mais citada (45%), atrás de crescimento do negócio (69%) – os entrevistados puderam escolher mais de uma resposta.

Uma leitura que se pode fazer dessas respostas é que, embora não haja, no momento, contratações em volume – o que é demonstrado pelos elevados indicadores de desocupação do país, entre 12% (janeiro) e 12,5% (abril) –, existe uma demanda por perfis de profissionais com habilidades específicas e para alguns segmentos.

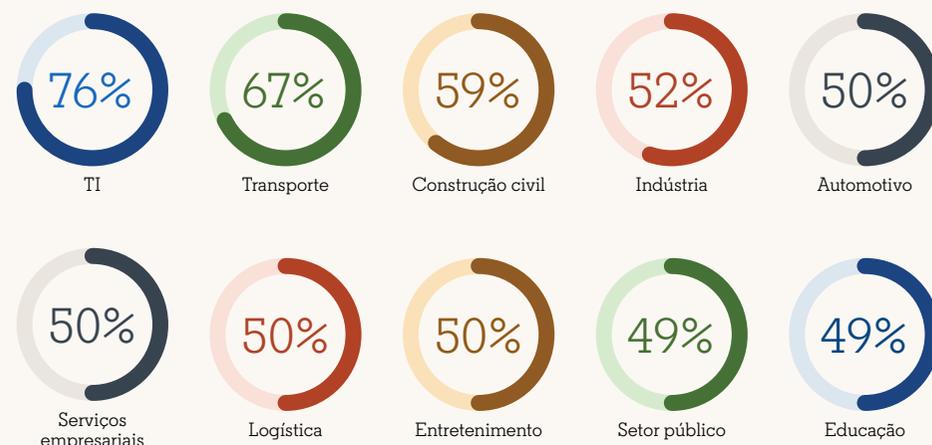
O aumento da contratação de terceirizados também é relevante: foi listado por um em cada três respondentes como explicação para a dinâmica observada.

Na sua opinião, quais são as principais razões para o aumento dos indicadores de contratação?



De acordo com os recrutadores, as grandes empresas ainda são o tipo de organização que mais contratam: em relação ao período, são a resposta de 37%. Chama a atenção o perfil das que aparecem na segunda posição (26%): startups e fintechs – dedicadas a desenvolver tecnologia com foco no sistema financeiro – são apontadas por um em cada quatro recrutadores como responsáveis pelo movimento observado. Na sequência, vêm os pequenos negócios (20%), o governo (14%) e as ONGs (3%).

Aos profissionais de consultorias de gestão de pessoas, que lidam com clientes de áreas diversas, foi perguntado, então, quais os 10 setores que mais fizeram admissões entre janeiro e março. Os mais citados são:



O cenário

Quatro deles – TI, serviços empresariais, educação e setor público – aparecem em outro estudo do LinkedIn, sobre Os 33 Cargos Mais Recrutados no Mundo, que reúne os mais demandados em 2018.

Veja as três funções que estão em alta nesse levantamento:

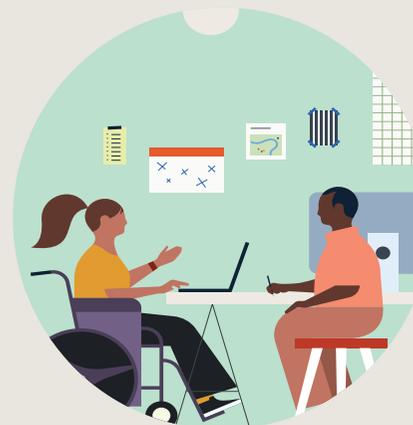
Cargos mundialmente mais recrutados por setor em 2018

Fonte: Os 33 Cargos Mais Recrutados no Mundo, dezembro de 2018



Tecnologia

Executivo de contas corporativas
Engenheiro de DevOps
Representante de vendas



Serviços empresariais

Engenheiro de software sênior
Cientista de dados
Desenvolvedor front-end



Educação, governo e 3º Setor

Engenheiro de software
Analista de negócios
Administrador de sistemas

O cenário

Além de abordar como os profissionais de RHs e consultorias perceberam o movimento de contratações no começo de 2019, o levantamento no Brasil os indagou sobre como veem esse cenário no médio prazo.

Oitenta por cento deles acreditam que a taxa de emprego no Brasil vai crescer nos 12 meses

seguintes – 16% responderam que não e 4% não souberam opinar.

Apesar das mudanças estratégicas das empresas para recrutar e do movimento de contratações observado pela maior parte dos entrevistados, sobretudo para oportunidades com habilidades específicas, essa expectativa positi-

va da maioria parece encontrar respaldo também em outro fator: 81% dos recrutadores acreditam que as reformas econômicas em apreciação na esfera pública, em particular a da Previdência, se aprovadas, vão impactar positivamente nos níveis de empregabilidade do setor privado.

Você espera que as reformas econômicas em apreciação (particularmente a da Previdência) incrementem a empregabilidade no setor privado?

81%
SIM

Não soube informar
2%

17%
NÃO



O perfil

Como então se destacar em um momento em que tantas pessoas – inclusive qualificadas – procuram uma [ou outra] oportunidade? O estudo Sentimento do Recrutador perguntou aos profissionais quais são as três habilidades que serão mais requeridas aos candidatos no curto prazo. Na era da tecnologia, não é propriamente de se surpreender que os conhecimentos de informática apareçam em primeiro lugar, citados por 49%.

Na lista, merecem ainda destaque algumas competências mais ligadas a aspectos pessoais e interpessoais, como capacidade de trabalhar em equipe, de comunicação e de gestão de pessoas, confiança e confiabilidade, enumeradas entre as 10+.

Quais serão as três habilidades mais demandadas no próximo quadrimestre?



O perfil

A relevância das habilidades interpessoais aqui representada converge com outro estudo do LinkedIn, o Tendências Globais de Talentos, de fevereiro deste ano, que usou dados da rede social e entrevistou lideranças e especialistas acerca de quais as prioridades na relação empresa-funcionário para 2019. O resultado aponta quatro temas aos quais se recomendam estratégias das corporações para reter seus profissionais qualificados: competências interpessoais, flexibilidade no trabalho, políticas antiassédio e transparência salarial.

O relatório diz que “a ascensão da automação e da inteligência artificial significa que as competências técnicas, isoladamente, não são mais suficientes”. O que se sabe tecnicamente é elementar para o desempenho das funções, logo, continua relevante. Mas:

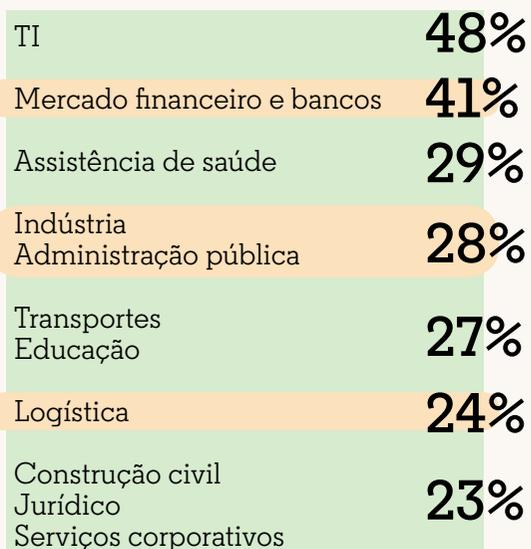
80%

dos entrevistados pelo Tendências Globais de Talentos afirmam que as competências interpessoais são cada vez mais importantes para o sucesso da empresa

Além da avaliação de todos os respondentes sobre quais habilidades os candidatos precisam ter, a pesquisa Sentimento do Recrutador pediu aos que atuam em consultorias para que elencassem os cinco setores produtivos para os quais têm maior dificuldade de encontrar profissionais com o perfil hoje exigido e as competências que contribuem para isso.

Os segmentos mais citados são:

Quais os cinco setores para os quais você encontrou maior dificuldade de encontrar o candidato adequado nos últimos três meses?



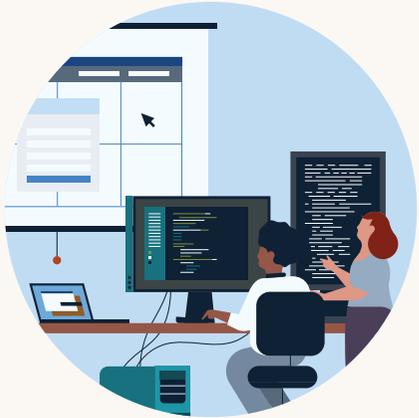
Assim como no ranking dos setores que mais contrataram entre janeiro e março, o segmento de hardware para TI lidera o dos mais desafiadores de mapear profissionais qualificados. O segundo, de mercado financeiro e bancos, e o terceiro colocados, de assistência de saúde, também aparecem no rol anterior, mas não entre os 10+.

Outros segmentos que se repetem nas duas listas são: indústria; transportes; logística; educação; construção civil; e serviços corporativos. A novidade aqui é que o jurídico também é uma das áreas que desafiam os recrutadores. A comparação dos dois gráficos reforça a ideia de que a movimentação de contratações que vem sendo observada é para funções mais específicas e mais concentrada em alguns segmentos, como o de TI, no topo de ambos.

Os setores apontados como os mais difíceis de recrutar aparecem nessa posição porque algumas competências – ou a combinação delas – são menos comuns entre os perfis gerais de candidatos. Cada entrevistado que trabalha em consultoria foi convidado a apontar quais são elas. Listamos as cinco características mais citadas entre os segmentos no topo do ranking.

Confira o perfil “raro” de cada um a seguir:

Para cada setor, quais são as competências mais difíceis de encontrar?

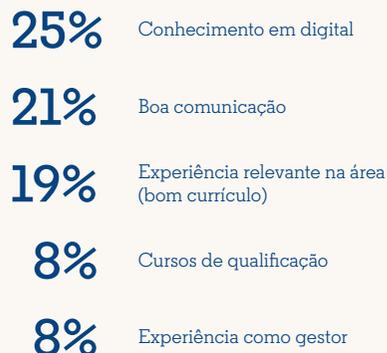


TI

Para trabalhar na área, faltam profissionais com um conhecimento técnico básico: em digital, a característica mais lembrada pelos entrevistados.

Aqui a habilidade interpessoal que faz a diferença é a boa comunicação, seguida de outras competências, como experiência relevante, grau de qualificação e vivência como gestor.

Os três últimos aspectos demonstram que as vagas disponíveis são de níveis mais sêniores.



Mercado financeiro e bancos

Principal demanda, a experiência, acompanhada da necessidade por gestores, indica novamente que os especialistas procurados para o setor são, por um lado, para posições mais estratégicas. Mas, por outro, os resultados mostram que também faltam pessoas com graduação e, até mesmo, professores, empatados na quinta posição.

Outras habilidades buscadas são se comunicar bem e saber usar ferramentas digitais.



Assistência de saúde

Uma vez mais, experiência é a maior dificuldade da área. Faltam ainda candidatos bons de comunicação, com cursos de qualificação e conhecimento digital.

A quinta competência lembrada chama a atenção: faltam professores nesse segmento, dizem as respostas de 10% dos recrutadores.



Indústria e Adm. Pública

Entre as cinco áreas nas quais é mais difícil recrutar, entraram também a indústria e a administração pública. Em ambos, algumas das habilidades demandadas se repetem, como experiência relevante, saber usar as ferramentas digitais e se comunicar. O que os diferiu das outras três áreas é a dificuldade de contratar pessoas de STEM, sigla em inglês que, traduzida, quer dizer ciência, tecnologia, engenharia e matemática.

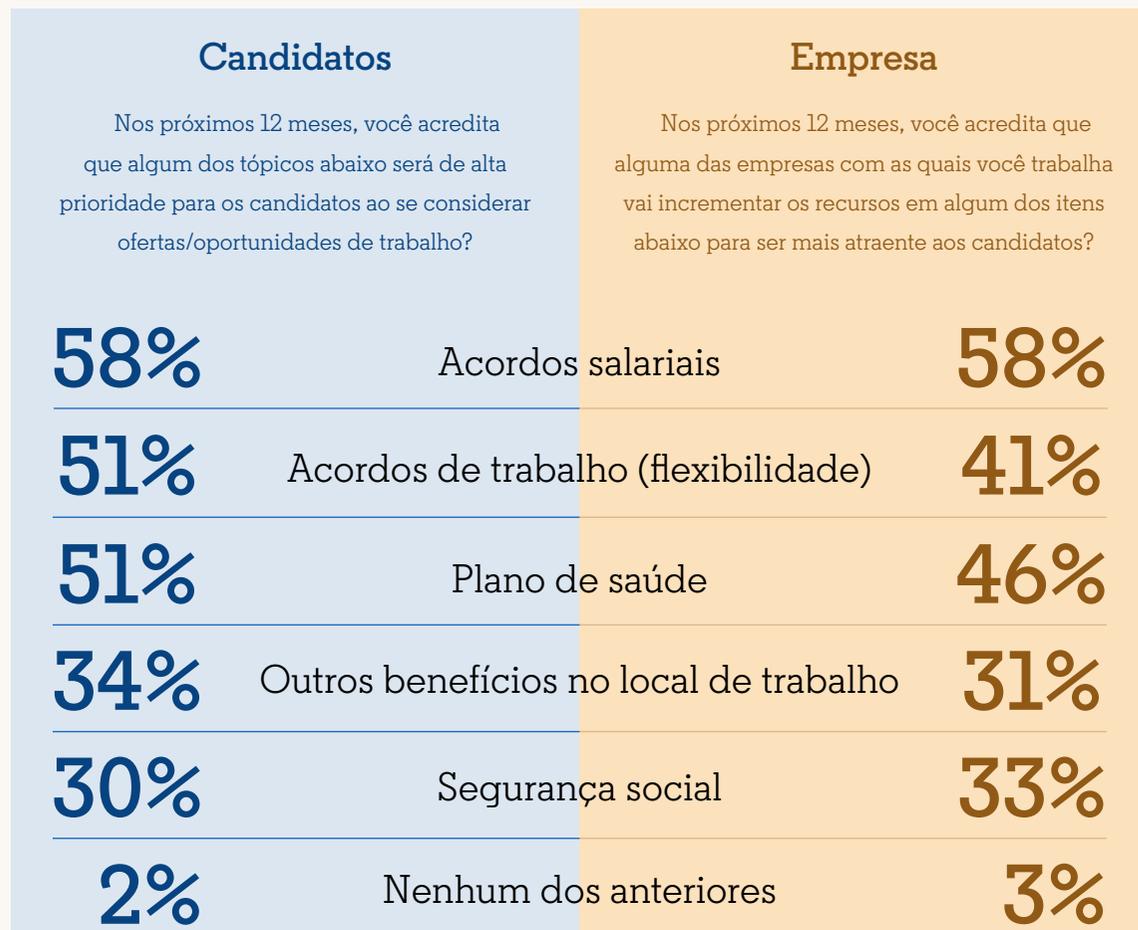
Para os dois segmentos, competências ligadas a esses campos do conhecimento apareceram em 11% das respostas dos recrutadores – quinta posição.

- Formação em ciência
- Formação em tecnologia
- Formação em engenharia
- Formação em matemática

O perfil

O levantamento abordou ainda quais são, na percepção dos recrutadores, as prioridades para os profissionais que buscam uma oportunidade e as áreas nas quais as empresas estão se preparando para investir nos 12 próximos meses. Ao comparar as respostas, observa-se

que, segundo a expectativa deles, o que é mais relevante para os dois públicos – candidatos e empregadores – está em alinhamento.



Por fim, os entrevistados foram abordados sobre os elementos mais importantes para os profissionais ao aceitar um novo trabalho. As oportunidades de crescimento da carreira são as mais citadas (60%). Na sequência, aparecem: mais benefícios como seguro saúde e flexibilidade do horário (53%); equilíbrio entre o emprego e a vida pessoal (47%) e aumento de salário (45%).

Na projeção dos recrutadores, os candidatos também querem se sentir desafiados, o que está representado nos três últimos pontos prioritários entre os oito mais citados. São eles: um trabalho mais desafiador (24%); um cargo de nível mais alto, sem necessariamente representar aumento de salário (19%); e missões internacionais, oferecendo a chance de viajar (13%).

- Oportunidades de crescimento da carreira
- Mais benefícios como seguro saúde
- Equilíbrio entre emprego e vida pessoal
- Aumento de salário
- Trabalho mais desafiador
- Cargo de nível mais alto
- Missões internacionais

Conclusão

Ao relacionar as respostas dos profissionais de RH e de consultorias de gestão de pessoas, pode-se observar, então, que, neste momento em que a economia está retraída e os indicadores de pessoas em busca de trabalho estão elevados, quem está contratando são empresas de algumas áreas específicas, sobretudo tecnologia, indústria, transportes, construção civil e educação.

As oportunidades oferecidas nesses e em outros setores requerem, no entanto, mais que preparo técnico. Conhecimentos em informática, inclusive uso das ferramentas digitais, boa comunicação e experiência em gestão são as três competências mais frequentemente enumeradas pelos recrutadores que responderam ao estudo.

Além delas, no segmento de hardwares para TI, por exemplo, ranqueado como o que mais contratou no início do ano e para o qual é mais desafiador recrutar, procuram-se por profissionais mais sêniores, com diferenciais como qualificações certificadas e experiência.

Outros conhecimentos em alta estão relacionados às áreas de STEM – da sigla em inglês para ciências, tecnologia, engenharia e matemática –, requeridos em quase todas as cadeias produtivas, mas em destaque na indústria e, até, na administração pública.

Se, por um lado, os profissionais em busca de uma colocação precisam encontrar tempo e recursos para corresponder a todas essas exigências, por outro, dizem os entrevistados, aqueles que conseguem se destacar têm em mãos a chance de negociar os benefícios que terá com a nova função. De acordo com o estudo, o que eles mais desejam é a possibilidade de crescer na carreira, benefícios como plano de saúde e flexibilidade de horário, além de equilíbrio entre o emprego e a vida pessoal.

