



Postos de trabalho disponíveis em empresas dos mais variados segmentos revelam um cenário comum a todo Vetor Norte: o mercado de trabalho tem grande demanda por novos profissionais, mas carece de pessoas qualificadas.

RAUL MARIANO

Ludmille Santos tem 22 anos de idade, segundo grau completo e procura emprego como auxiliar administrativo há dois meses em Santa Luzia, cidade na qual reside. Devido à dificuldade em conseguir uma oportunidade, a jovem já pensa em trabalhar como freelancer em eventos ou como recepcionista. “Deixei meu currículo em três empresas, mas até o momento não fiz nenhuma entrevista. Depois que concluí meu curso de auxiliar administrativo, não tive a oportunidade de trabalhar na área, então, acredito

que a falta de experiência tem sido minha principal dificuldade”, relata. O caso comprova o que aponta uma pesquisa recente do McKinsey Global Institute, uma das maiores empresas de consultoria empresarial do mundo: até 2020, nos países em desenvolvimento, o setor de serviços e a indústria vão enfrentar uma falta de até 45 milhões de trabalhadores com ensino médio, o que é igual a 15% da demanda por esses profissionais. Como se não bastasse, o estudo demonstra, ainda, que haverá, simultaneamente, um excesso de até 95 milhões de trabalhadores de

baixa qualificação em todo o planeta em relação às vagas disponíveis, cerca de 10% do total.

A nível regional, o mercado não vai precisar esperar tanto para sentir os primeiros efeitos colaterais da falta de mão de obra qualificada. Empresas das principais cidades do Vetor Norte da região metropolitana de Belo Horizonte já convivem com a escassez de profissionais capacitados, e o problema é comum às mais variadas áreas. É o caso da Prime Holding, que administra empresas de vários segmentos, tais como a área médica, de segurança e de construção civil. “Nós temos muita dificuldade para recrutar bons profissionais dentro de Lagoa Santa. Para uma vaga de engenheiro civil, por exemplo, estamos indo atrás de profissionais em Belo Horizonte. Nem mesmo profissionais para o nível operacional, como pedreiros e serventes, estamos conseguindo achar aqui”, explica Cíntia Rodrigues, Supervisora de Recursos Humanos da empresa.

Carente de escolas técnicas, Lagoa Santa já sente urgência na oferta



“Ficamos meses à espera e percebemos que outros salões sofrem com a mesma demanda”, Maria José Silva, do salão Angel.

mais falta é a responsabilidade, principalmente dos mais jovens”, comenta Silvério Gomes, gerente operacional da ATEX, responsável por uma equipe de 55 pessoas. “Os mais velhos já buscam uma continuidade na empresa”, diz. É o caso de Nelson, de 47 anos, contratado há menos de 1 mês pela empresa, e Reginaldo, de 45, contratado há 5 meses. Ambos vindos do trabalho informal, onde trabalharam como autônomos.

E se está difícil achar candidatos interessados em, literalmente, “pegar no pesado”, postos de trabalho que exigem menos esforço físico também têm que lidar com o mesmo problema. “Nós temos dificuldade de encontrar escovistas, que são as profissionais que auxiliam os cabeleiros fazendo escovas”, afirma Maria José Silva, do Salão Angel, em Lagoa Santa. “Hoje, as pessoas querem ganhar um dinheiro mas, não há comprometimento. Nem exigimos experiência. Se a pessoa gostar da área e quiser aprender, nós podemos treiná-la. Faltam também manicures, porque a maioria quer trabalhar em atendimentos particulares sem ter que cumprir horários. Ficamos meses a espera e percebemos que outros sa-



Gilberto Diamantino, do Restaurante Manancial, espera por profissionais para ocupar as vagas de cozinheira, churrasqueiro, pizzaiollo e garçom.

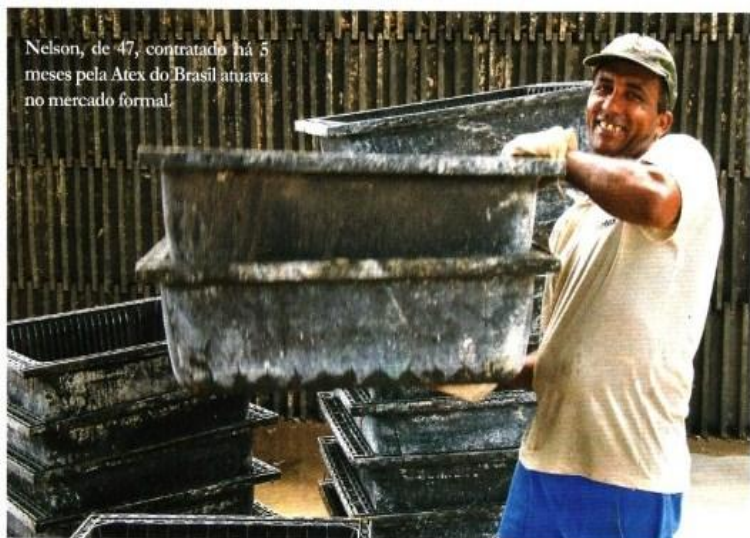
lões sofrem com a mesma demanda”, completa Maria José.

Com vagas para cozinheira, churrasqueiro, pizzaiollo e garçom, o Restaurante Manancial também aguarda candidatos interessados em ocupar tais cargos, na cidade de Santa Luzia. Para Gilberto Diamantino, proprietário do estabelecimento, a população cresceu junto com a cidade, mas não percebeu a necessidade de se profissionalizar. “Se não há escola, há empresas que se prontificam até a ensinar cada fun-



Marcele Silva, gerente da vidraçaria Maciel está a procura de um instalador de vidros, mas encontra dificuldades para contratar o profissional.

ção”, afirma Gilberto. “Tem dez anos que nós temos o restaurante em Santa Luzia, e foram dez anos ensinando aos nossos funcionários. Eu, por exemplo, tenho duas cozinheiras que trabalham comigo há 8 anos e aprenderam tudo aqui. Eu as valorizo para que elas não saiam”, completa o empresário. Na Vidraçaria Maciel, também situada na cidade, a procura é por um instalador de vidros. “Precisamos, no momento, de mais um instalador de vidro temperado com experiência e, de preferência, que



Nelson, de 47, contratado há 5 meses pela ATEX do Brasil amava, no mercado formal.



Adriana Queiroga, Consultora em Gestão Estratégica Administrativa e Financeira com foco em pessoas.

tenha carteira de habilitação”, diz Marcelle Silva, gerente da empresa. “A falta de cursos profissionalizantes na área de vidros é um dos grandes motivos pelo qual não conseguimos encontrar profissionais”, completa.

O X DA QUESTÃO

Para os especialistas, os motivos ultrapassam a questão da baixa qualificação e tem a ver com a mudança nos perfis dos novos profissionais. “A relação trabalho x emprego mudou e as organizações não se prepararam para este novo perfil”, afirma Adriana Queiroga, Consultora em Gestão Estratégica Administrativa e Financeira com foco em pessoas. “Os profissionais da geração passada tinham como objetivo conseguir um bom emprego e ter uma estabilidade financeira. Hoje, a nova geração aposta na empregabilidade, ou seja, na capacidade de se tornar rentável dos 18 aos 81 anos sem que, para isto, precise estar efetivada em uma empresa”, explica a consultora.

Hoje, de acordo com Adriana, as empresas também precisam compreender que são responsáveis pela permanência do profissional. Ela explica que, se por um lado há má

qualificação, por outro, há também pouco investimento das empresas na capacitação de seus empregados. “A dificuldade das empresas em atrair e reter novos profissionais está na demora das mesmas em conhecer e estabelecer planejamentos para atrair e reter, o máximo possível, estes profissionais”, comenta a consultora. “Sem se esquecer que o tempo deste profissional dentro da organização dificilmente ultrapassará 2 anos. Para isto as empresas devem desenvolver e treinar constantemente profissionais para não sofrer com a falta de mão de obra”, afirma Adriana.

As expectativas são positivas. Segundo a consultora, podemos esperar um cenário melhor para os próximos anos já que uma nova mentalidade está sendo criada na sociedade, a respeito da empregabilidade. “Hoje, os Governos têm a consciência da urgência de profissionais e já criaram diversos projetos em parcerias com entidades de ensino na busca de qualificação”, diz. “A previsão é otimista, pois as organizações estão buscando conhecer e entender este cenário a fim de conseguir ser a primeira opção para quem busca oportunidade e a última opção em uma mudança de profissão de um funcionário”, conclui. ■



Cíntia Rodrigues, supervisora de Recursos Humanos e Úrsula Viegas, administradora da Prime Holding.

de cursos de qualificação profissional. Para Úrsula Viegas, administradora da Prime Holding, o desenvolvimento econômico da cidade depende, em grande parte, da força de trabalho que ela oferece. “Sempre priorizamos os profissionais da cidade antes de buscarmos em outros municípios. Quando encontramos, são sempre pessoas que moram aqui há pouco tempo”, comenta Úrsula. “E a dificuldade também é comum na área administrativa, financeira, contábil, e todas que exigem algum tipo de conhecimento mais técnico”, ressalta.

Na ATEX do Brasil, fabricante de fôrmas para lajes nervuradas, situada em Lagoa Santa, a maior demanda está na área operacional. E mesmo com a

pouca exigência de qualificação para este setor, a empresa sofre com o apagão de mão de obra. “Nas seleções, os motivos pelos quais mais eliminamos candidatos são falta experiência, desinteresse dos candidatos em cargos que exigem esforço físico para desempenhar as atividades, e, também, a preferência dos candidatos em trabalhar informalmente na construção civil”, explica Karine Rodrigues, gerente de recursos humanos da ATEX do Brasil.

Mesmo oferecendo plano de saúde, vale transporte, alimentação e salário mínimo em torno de R\$740,00 para cargos operacionais, a empresa continua com vagas de Ajudante Geral, Auxiliar de Produção e Auxiliar de Manutenção em aberto. “Acho que o que



Karine Rodrigues, gerente de recursos humanos da ATEX do Brasil, “Nas seleções, os motivos pelos quais mais eliminamos candidatos são falta experiência, desinteresse dos candidatos em cargos que exigem esforço físico...”