

**Trabalho** Escassez de profissionais preparados atinge todos os níveis, desde o chão de fábrica até o executivo

# Apagão de talentos pode comprometer o avanço na indústria

Stela Campos, Cibelle Bouças e  
Andrea Giardino  
De São Paulo

99

A economia cresce e comemora conquistas diárias. Mas esse cenário de sucesso pode estar comprometido por um motivo: faltam profissionais qualificados para sustentar essa decolada da economia. A velocidade da formação de pessoas no país não está acompanhando a corrida econômica. A escassez de mão-de-obra preparada atinge todos os níveis, do chão de fábrica ao executivo. O governo não investiu, a indústria não formou e agora ambos pagam a conta por não terem vislumbrado o que pode comprometer o futuro.

“Alguns setores já vivem o apagão da mão-de-obra qualificada”, diz Ezequiel Nascimento, secretário de políticas públicas de emprego do Ministério do Trabalho. Os setores metalúrgico, siderúrgico, de tecnologia da informação, sucoalcooleiro e de construção naval estão entre os que mais ofertam postos de trabalho, mas não encontram profissionais disponíveis com a qualificação desejada.

Relatório do Sistema Nacional de Empregos (Sine) revela que, em 2007, de 2,063 milhões de vagas ofertadas, apenas 900 mil foram preenchidas, ou 43,6% do total. No ano, a oferta de empregos com carteira assinada aumentou 11,8% no Brasil, totalizando 14,3 milhões de postos. O saldo — diferença entre admissões e desligamentos — apontou aumento recorde de 5,85%, ou de 1,6 milhão de vagas.

O mais preocupante é que a falta de profissionais qualificados não está restrita a áreas que exigem curso superior ou de pós-graduação. Segundo Nascimento, das 103,7 mil vagas para auxiliar de linha de produção ofertadas pelo Sine em 2007, apenas 52% foram preenchidas. “Hoje o porteiro é um operador de micro e de sistemas de segurança.” Em 2007, 4,9 milhões de trabalhadores inscritos no Sine foram encaminhados para concorrer às 2 milhões de vagas e só 980 mil se recolocaram.

Qualificar pessoas demanda tempo e dinheiro. As empresas que têm projetos mais arrojados de expansão da capacidade produtiva reforçam os investimentos em treinamento antes mesmo de iniciar a produção nas novas unidades. É o caso, por exemplo, da cons-

trutora Norberto Odebrecht, que acelera o ritmo para treinar 6 mil profissionais de diferentes áreas que trabalharão na construção da usina de Santo Antônio, no Rio Madeira. A empresa prevê investir R\$ 500 mil no treinamento de trabalhadores da região. “Em dez dias, 6 mil pessoas se inscreveram”, comemora Paulo Lacerda de Melo, vice-presidente de engenharia e construção da construtora.

Os 16 cursos de nível técnico, em parceria com Sesi e o Senai, devem formar 6,4 mil profissionais, dos quais pelo menos 70% serão absorvidos na primeira parte da obra, que começa em setembro.

Na construtora Andrade Gutierrez, a escassez de profissionais especializados é generalizada. “Na base, falta pessoal de carpintaria, pedreiro. No nível técnico, o profissional de edificação, o encarregado das obras, até o supervisor”, diz Lucia Menezes, diretora de desenvolvimento e gestão de pessoas. Para sanar o problema, a empresa decidiu mapear os mais estratégicos entre os 4 mil funcionários. “Identificamos mil. Desses, 200 são supervisores, gerentes e executivos.” O objetivo é instrumentalizar essas pessoas para que elas possam capacitar outras. Muitos atuarão na universidade corporativa que a construtora deve lançar este ano. O investimento previsto para a área de treinamento em 2008 é de R\$ 2,1 milhões.

Para dar conta do crescimento dos negócios, a empresa subiu de 65 para 90 as vagas de trainees. Em 2007, foram admitidos 168 executivos. Este ano, só até abril, foram contratados 112. Em 2004, a empresa tinha 140 executivos, agora tem 300.

A Vale, que também está no consórcio, nos últimos cinco anos aumentou em oito vezes os investimentos na formação e capacitação de funcionários e profissionais, diz Deyse Gomes, diretora de educação e desenvolvimento de pessoas. A empresa mantém, desde 2003, um sistema de educação que oferece de cursos de ensino fundamental e médio à especialização técnica. Nos últimos três anos, ela formou 18 mil pessoas, das quais 5 mil foram contratadas.

Até 2012, a Vale tem planos de contratar 62 mil profissionais, sendo 80% em território brasileiro, e desde 2007 começou a reforçar a oferta de cursos de capacitação.

Para a diretora, a maior dificuldade encontrada hoje no país é a oferta escassa de cursos de formação técnica. “Os cursos existentes não atendem às necessidades das empresas, que passam a exercer também o papel de educadoras”, critica. Deyse diz que o governo federal e o de alguns Estados, como São Paulo, têm investido na construção de escolas técnicas.

“Quem esperar para ter demanda vai pagar caro”, afirma Laércio Consentino, presidente da Totvs, holding que atua no mercado de software de gestão empresarial, outra área que enfrenta uma verdadeira guerra por talentos. “Sempre nos preparamos, inclusive com programas de formação de jovens talentos”, diz. Consentino ressalta que neste momento a companhia já está treinando gente para o exercício de 2009/2010, diante das perspectivas de crescimento. Só este ano, prevê investir R\$ 4 milhões em treinamento de mão-de-obra.

O setor automotivo também enfrenta uma grande disputa por talentos. Faltam operadores, engenheiros e até executivos. A Fiat tenta driblar essa escassez investindo em seu pessoal. Ela mantém parcerias com 35 instituições acadêmicas para treinar suas equipes. Em 2007, contratou e treinou 3,8 mil funcionários para criar o terceiro turno. Os profissionais que se formam nas universidades não são suficientes para atender à demanda atual e futura da empresa.

O setor de petróleo e gás já previa um “gap” de pessoas para tocar os ambiciosos investimentos planejados pelas empresas em 2003 para os cinco anos seguintes — US\$ 35 bilhões, no período 2003-2007. Este foi um dos motivos para a criação do Programa de Mobilização da Indústria Nacional de Petróleo e Gás Natural (Prominp), concebido no âmbito do Ministério das Minas e Energia, com o objetivo de capacitar profissionais para o setor. Até hoje, 25 mil pessoas passaram por seus cursos gratuitos de qualificação. Até 2009, o número deve subir para 112 mil.

O coordenador-executivo do Prominp, José Renato Ferreira de Almeida, diz que no início do programa encontrou dificuldade para preencher as vagas disponíveis. “O obstáculo era a experiência prévia”, conta. Ele diz que retirou esse item dos pré-requisitos para os cursos de nível básico. Para com-



Consentino, da Totvs, que investe R\$ 4 milhões em treinamentos: “Quem esperar para ter demanda vai pagar caro”

## Formação desequilibrada

Saldo entre oferta de mão-de-obra qualificada e a geração de empregos formais no país em 2007

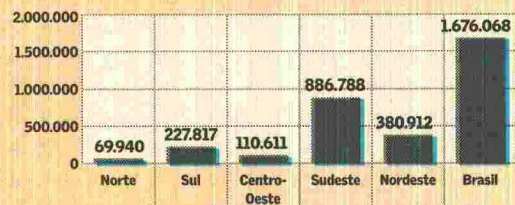
Sector	Saldo
Construção civil	76.161
Agropecuária e extrativismo	75.864
Serviços de alojamento e alimentação	49.727
Indústria de produtos de madeira e móveis	27.710
Administração pública, defesa e seguridade social	25.651
Indústria de produtos minerais não-metálicos	9.673
Serviços de educação, saúde, assistência social, lazer e serviços pessoais e domésticos	4.876
Serviços de transporte, correios e auxiliares	3.872
Indústria de papel e gráfica	3.236
Serviços de locação imobiliária	314
Serviços de comunicação e telecomunicação	-2.582
Comércio varejista e atacadista e serviços de reparação de produtos	-6.750
Indústria de alimentos, bebidas e fumo	-4.639
Serviços financeiros e auxiliares	-7.423
Atividades associativas	-8.445
Indústria de produtos de borracha e plástico	-8.931
Serviços diversos de apoio à atividade empresarial	-10.649
Indústria têxtil, de vestuário e de calçados	-10.286
Indústria de produtos eletroeletrônicos, de comunicação e de medicina	-11.879
Indústria e serviços urbanitários	-14.135
Indústria de produtos minerais metálicos	-15.756
Indústria extrativista mineral	-20.846
Indústria de produtos mecânicos	-21.444
Indústria de produtos de transporte	-23.945
Indústria química e petroquímica	-25.353
Total	84.021

Fonte: Ipea

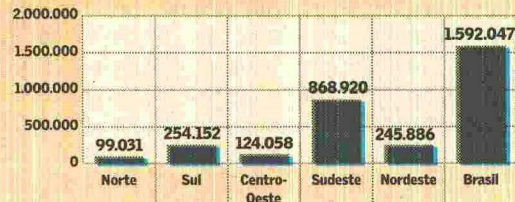
## Problema generalizado

Saldo entre oferta de empregos e demanda de profissionais qualificados e com experiência em 2007

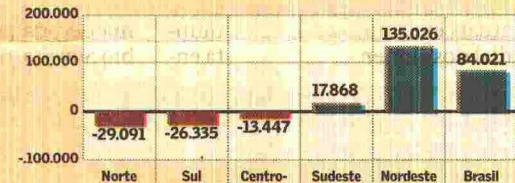
### Oferta



### Demanda



### Saldo



pensar, aumentou o lado prático do aprendizado. O curso pulou de 240 para 500 horas. No nível médio, onde o problema também foi detectado, a experiência prévia foi retirada e compensada por um aumento da exigência no grau de escolaridade. O programa inclui 175 categorias profissionais, do nível básico ao nível superior, envolvendo cerca de 80 instituições de ensino em 17 Estados, com investimentos de R\$ 300 milhões. A Petrobras é a principal financiadora.

O grau de escolaridade versus experiência é um problema para as empresas interessadas em desenvolver sua própria mão-de-obra. No setor de manutenção a es-

casceiz atinge desde o gestor até o chão de fábrica. O presidente da Associação Brasileira de Manutenção (Abramam), que reúne 400 empresas, diz que a demanda é mais rápida do que a capacidade de formação. “Você é obrigado a colocar alguém com pouca experiência na gerência de manutenção de uma fábrica”, diz.

Na outra ponta, o mecânico que tem experiência, mas deficiência de alfabetização, não consegue tirar um certificado ou fazer um curso de aprendizagem básico. Muitas empresas estão sendo obrigadas a alfabetizar seus empregados antes de pensar em qualificação.

Um estudo do Ipea, que faz uma

correlação entre os dados do Censo Geral de Empregados e Desempregados (Caged) e a Relação Anual de Informações Sociais (Rais), mostra que o déficit de trabalhadores concentra-se nos mesmos setores. A indústria química é a que apresenta a maior escassez de profissionais qualificados. No ano passado, 25,3 mil vagas de empregos formais permaneceram em aberto. Ricardo Amorim, pesquisador do Ipea, observa que o Brasil vinha numa toada de 25 anos sem crescimento significativo e com redução da participação das indústrias no PIB. “O resultado é que ninguém se interessava em formar mão-de-obra qualificada.”