

FALTA DE TRABALHADOR QUALIFICADO NA INDÚSTRIA POTIGUAR

Principais Resultados: RN e Brasil

- ✓ **44%** das empresas consultadas apontaram que enfrentam dificuldades com a falta de trabalhador qualificado (nacional = 50%);
- ✓ **100%** das empresas que sofrem com a falta de trabalhador qualificado têm dificuldade para contratar operadores de máquinas (nacional = 96%);
- ✓ **71%** das empresas afirmam que a falta de trabalhador qualificado prejudica o aumento da produtividade (nacional = 72%);
- ✓ **90%** das empresas utilizam a capacitação na própria empresa para lidar com a falta de trabalhador qualificado (nacional = 85%);
- ✓ **67%** das empresas reportaram que o pouco interesse dos trabalhadores é o maior entrave ao investimento em qualificação (nacional = má qualidade da educação básica, com 53% das indicações).

RESUMO E COMENTÁRIOS

A Sondagem Especial - Falta de Trabalhador Qualificado, realizada entre os dias 2 e 11 de outubro de 2019 pela CNI e FIERN, mostra que a falta de trabalhador qualificado continua sendo um problema para a Indústria potiguar, apesar do grande número de pessoas desempregadas, disponíveis no mercado, em decorrência da crise. Os resultados revelam que a proporção de empresas que enfrentam dificuldades neste campo diminuiu em relação aos levantamentos de 2011 e 2013, embora não tenha deixado de ser significativa. Na verdade, para as que ainda enfrentam o desafio, a questão parece ter-se tornado mais delicada, uma vez que aumentaram as citações referentes a carência de mão de obra qualificada na área de produção, seja de operadores (mais grave), de técnicos, ou mesmo de engenheiros. Também aumentaram as citações para as áreas administrativa, gerencial e de vendas/marketing.

A escassez de trabalhador qualificado impacta diretamente na competitividade das empresas. Entre os objetivos mais prejudicados pelo problema, citados pelos empresários, estão a dificuldade de aumentar a produtividade, bem como garantir e melhorar a qualidade dos produtos fabricados.

Entre os mecanismos mencionados para lidar com a falta de mão de obra qualificada, o principal é a capacitação do trabalhador, realizada tanto na própria empresa como por meio de cursos externos.

A maior parte das empresas reportou que continua sentindo dificuldade para qualificar mão de obra, e atribui o problema a dois motivos principais, que ganharam importância em relação aos levantamentos de 2011 e 2013: pouco interesse dos trabalhadores e a má qualidade da educação básica.

Quanto aos ramos industriais mais afetados pela falta de trabalhador qualificado, embora a amostra do Rio Grande do Norte não tenha sido suficiente para detalhá-los, os resultados consolidados nacionais, divulgados pela CNI e que convergem com os potiguares, revelam, por ordem decrescente de assinalações, que as indústrias de biocombustíveis, móveis, vestuário, produtos de borracha, têxteis e máquinas e equipamentos são as que mais enfrentam o problema.

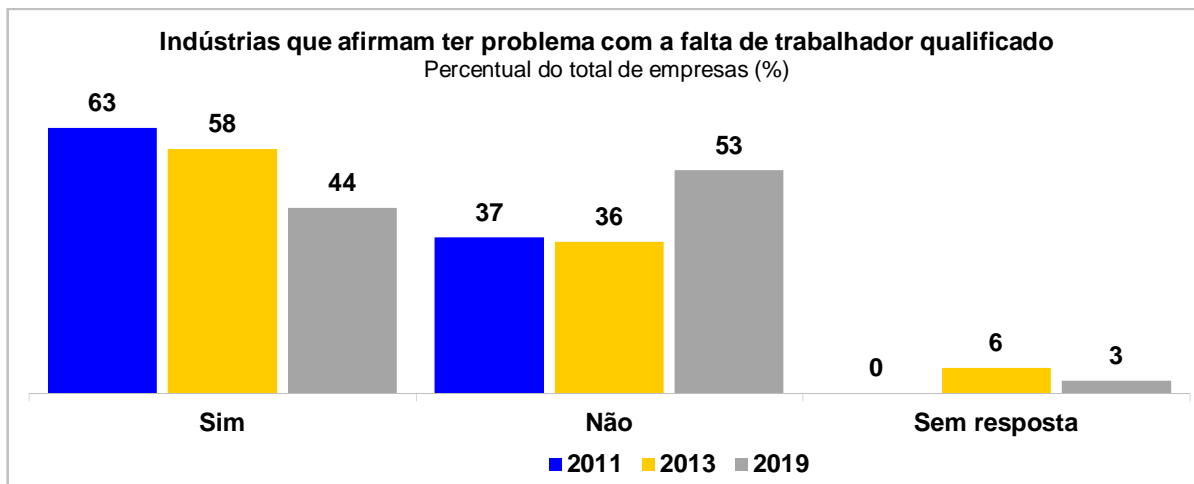
Para maiores informações sobre a Sondagem nacional, favor acessar o link:

<http://www.portaldaindustria.com.br/estatisticas/sondesp-76-falta-de-trabalhador-qualificado/>

FALTA DE TRABALHADOR QUALIFICADO NÃO AFETOU A INDÚSTRIA POTIGUAR EM 2019

A Sondagem Especial CNI/FIERN realizada entre os dias 2 e 11 de outubro de 2019, diferentemente dos levantamentos anteriores - 2011 e 2013 -, mostra que, na percepção dos empresários das indústrias extrativas e de transformação, a falta de trabalhador qualificado é um problema para 44% dos respondentes, contra 53% que afirmaram que não e 3% não responderam à questão. Apesar de não afetar a maioria das empresas, o percentual elevado de assinalações mostra que o tema da escassez de mão de obra qualificada na indústria potiguar continua relevante.

Nas Sondagens realizadas em 2011 e 2013, a maioria das empresas apontaram que a falta de trabalhador representava problema para elas, conforme 63% e 58% das indicações, respectivamente. O recuo nas citações em 2019 pode estar relacionado à maior oferta de mão de obra no mercado, em decorrência da crise, permitindo que as empresas sejam mais seletivas na contratação.

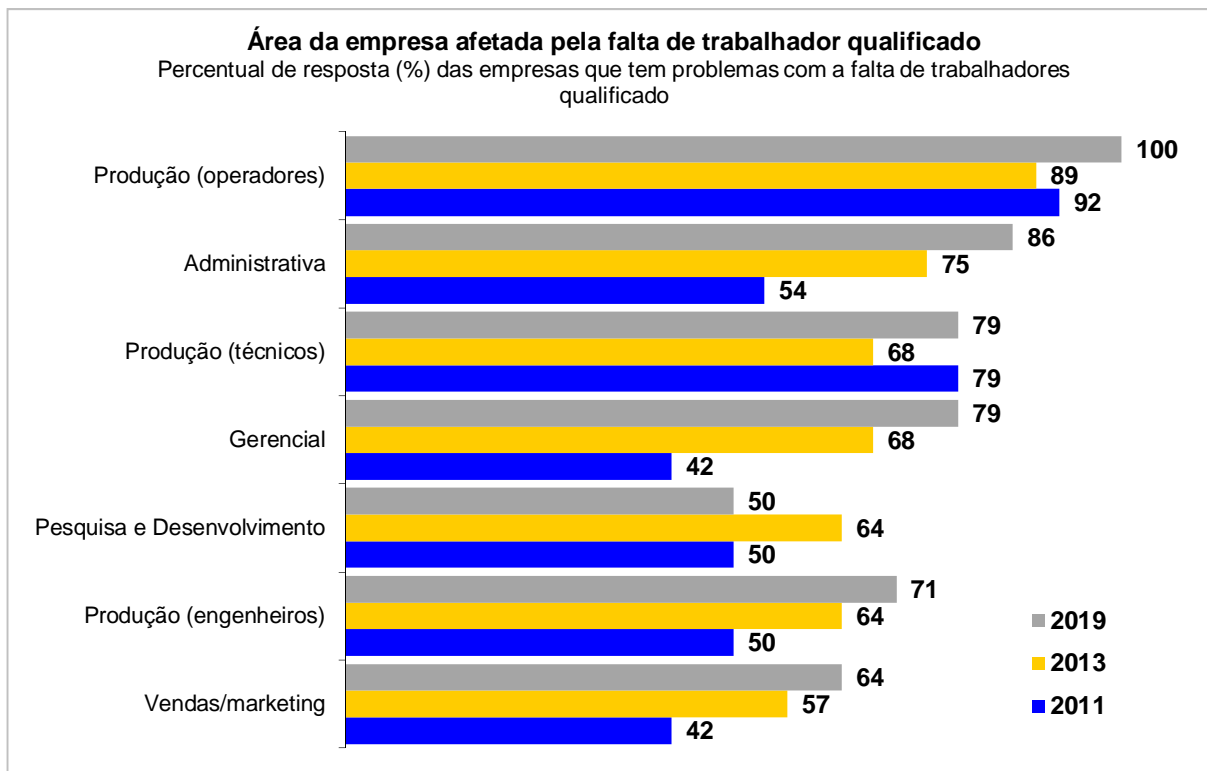


FALTA DE TRABALHADOR QUALIFICADO ATINGE TODAS AS ÁREAS DA EMPRESA

Embora, em termos gerais, a dificuldade para contratar mão de obra qualificada tenha recuado em 2019, na percepção dos empresários que continuaram a enfrentar o problema, os problemas se agravaram em determinadas áreas. Dessa maneira, os desafios, que já eram maiores na área de produção, parecem ter-se agravado, tanto no que diz respeito à disponibilidade de operadores (equipamentos e máquinas), como a técnicos e engenheiros.

Entre as empresas com problemas de falta de trabalhador, 100% apontaram ter dificuldades para conseguir contratar operadores da produção (contra 46% de 2011 e 89% de 2013). Em segundo lugar, aparece a área administrativa, com 86% das assinalações (ante 54% e 75%, de 2011 e 2013, respectivamente). Em terceiro lugar, empatados com 79% das citações, ficam os técnicos para a produção e a área gerencial.

Também merecem destaque as indicações feitas para as dificuldades relacionadas às contratações de engenheiros de produção (71%), pessoal de vendas/marketing (64%) e na área de P&D (50%).



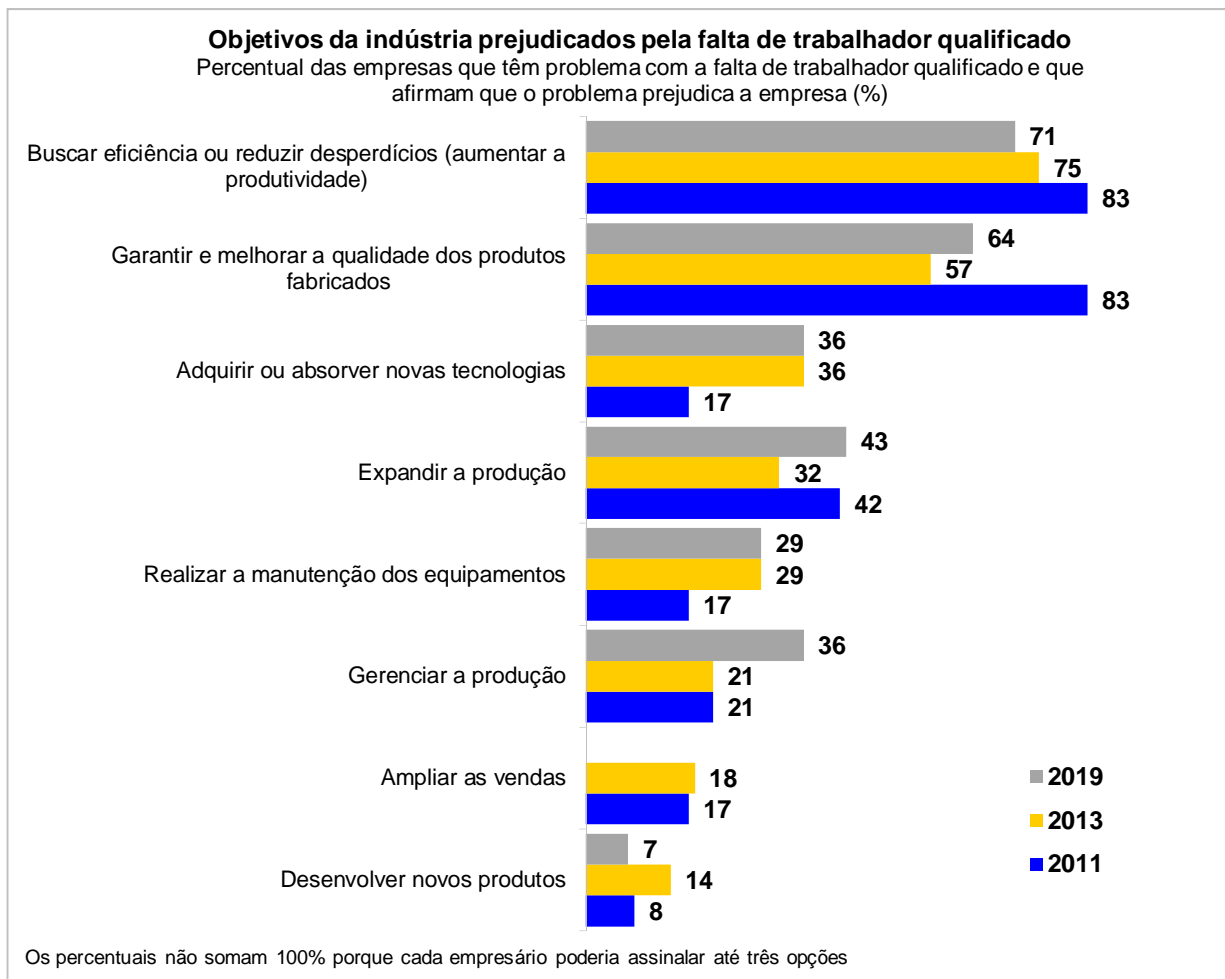
DIFICULDADE DE AUMENTAR A PRODUTIVIDADE É O PRINCIPAL EFEITO

Todas as empresas que afirmaram enfrentar problemas com a falta de trabalhador qualificado apontam que essa pouca disponibilidade impacta negativamente o seu desempenho, sobretudo, na produtividade e na qualidade do produto. Isto é, o problema afeta diretamente a competitividade das indústrias extrativas e de transformação do Rio Grande do Norte.

Perguntadas sobre os três objetivos mais prejudicados pela falta de trabalhador qualificado, “Buscar eficiência ou reduzir desperdícios (aumentar a produtividade)” foi apontada por 71% dos respondentes (contra 83% e 75% dos levantamentos de 2011 e 2013, respectivamente).

Em segundo lugar, aparece “Garantir e melhorar a qualidade dos produtos fabricados”, assinalada por 64% das indústrias cujo desempenho é prejudicado pela falta de mão de obra qualificada. Em 2011 e 2013, os percentuais eram de, respectivamente, 83% e 57%.

A terceira alternativa mais assinalada, com 43%, é “Expandir a produção”. Nas Sondagens de 2011 e 2013, os percentuais eram de, respectivamente, 42% e 32%.

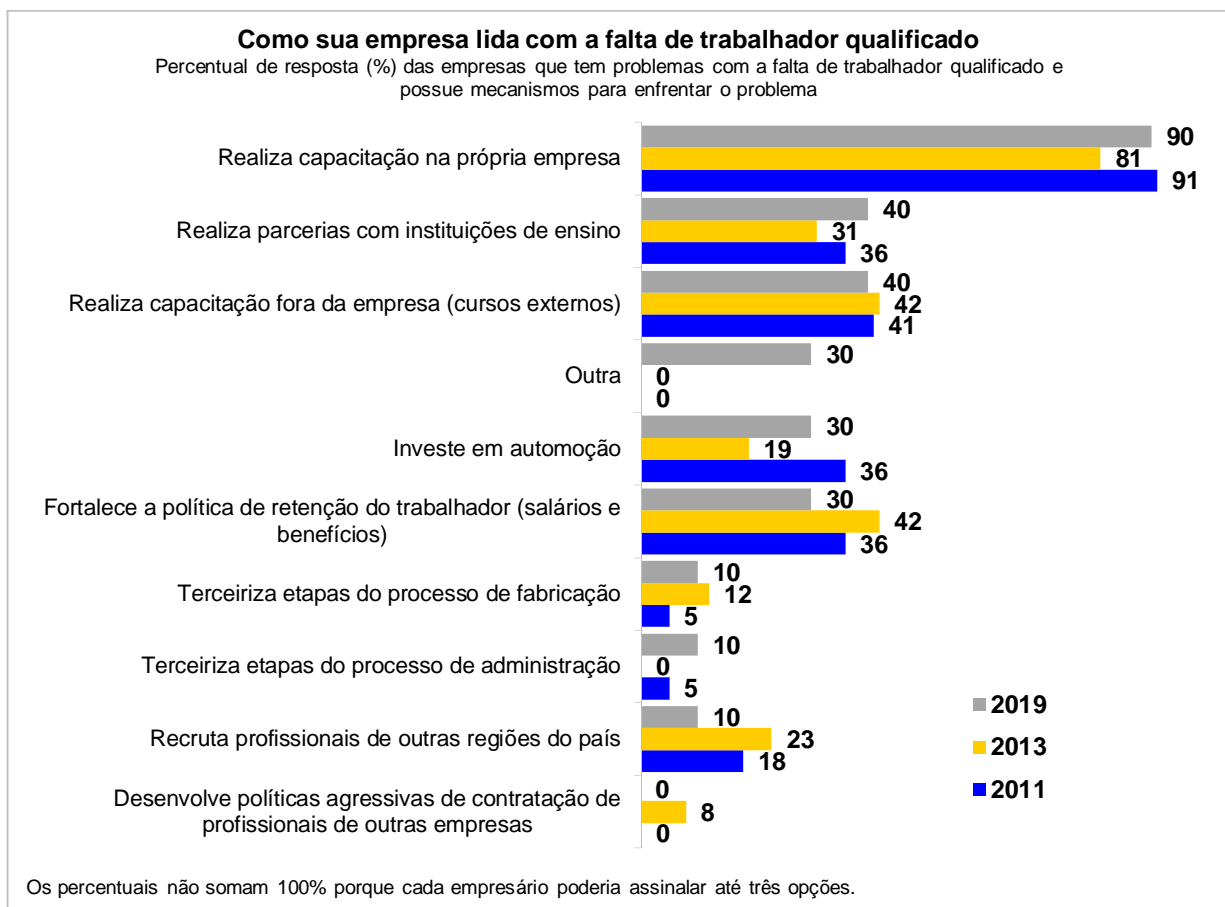


CAPACITAÇÃO NA PRÓPRIA EMPRESA É O RECURSO MAIS UTILIZADO

Entre as indústrias que consideram que a falta de trabalhador qualificado é um problema, 71% afirmaram ter políticas e ações exclusivas para lidar com esse problema.

A capacitação na própria empresa é a principal maneira encontrada para lidar com a falta de trabalhador qualificado, conforme 90% das assinalações (contra 91% de 2011 e 81% de 2013). Em segundo lugar, empatadas com 40% das citações, aparecem capacitação fora da empresa através de cursos externos e realização de parcerias com instituições de ensino. Na pesquisa de 2011, esses percentuais eram de 41% e 36%, respectivamente. Já em 2013, a capacitação fora da empresa foi indicada por 42% dos informantes e a realização de parcerias com instituições de ensino por 31%.

Também merecem destaque as indicações feitas ao fortalecimento da política de retenção do trabalhador, por meio de salários e benefícios (30% das indicações); investimento em automação (30%) e outras (30%). Em 2011 e 2013, os percentuais eram de, respectivamente, 36%, 42%, 36% e 19%. A categoria “outras” não foi citada nos levantamentos de 2011 e 2013.

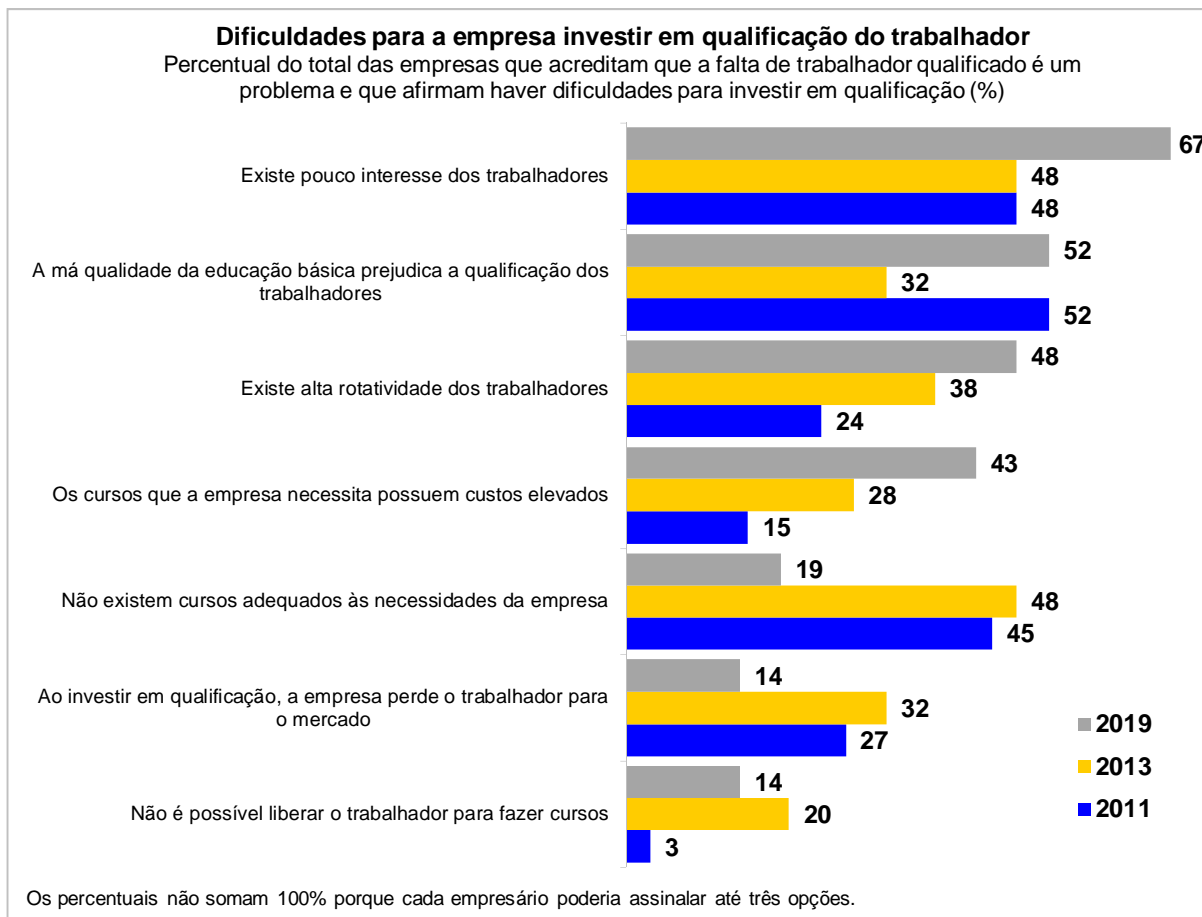


POUCO INTERESSE DO TRABALHADOR É O PRINCIPAL ENTRAWE

Em 2019, 66% das empresas industriais potiguares reportaram enfrentar dificuldades para qualificar seus trabalhadores. Em 2011 e 2013, esses percentuais eram de 87% e 83%, respectivamente.

Entre as principais barreiras encontradas pelas indústrias extrativas e de transformação na capacitação de seus trabalhadores, o baixo interesse do trabalhador se destaca com 67% de citações (ante 48% das pesquisas de 2011 e 2013).

Em segundo lugar, com 52% das indicações, está a má qualidade da educação básica. Em 2011 e 2013, os percentuais eram de, respectivamente, 52% e 33%. Por ordem de importância, também aparecem: a alta rotatividade dos trabalhadores (48%), os custos elevados dos cursos de que a empresa necessita (43%), a inexistência de cursos adequados às necessidades da empresa (19%), o receio de qualificar o trabalhador e perdê-lo para o mercado (14%) e a impossibilidade de liberar o trabalhador para fazer cursos (14%).



Perfil da amostra: 32 empresas, sendo 15 pequenas e 17 médias e grandes.
Período de coleta: de 2 a 11 de outubro de 2019.

EXPEDIENTE: Sondagem Especial CNI/FIERN, Ano 20, nº 1, fevereiro de 2020. Coordenação Técnica: Unidade de Economia e Pesquisa. Gerente: Sandra Lúcia Barbosa Cavalcanti. Elaboração: Silvana Maria de Araújo. Fones: (84) 3204-6271 ou 3204-6291. E-mail: sandra@fiern.org.br; silvana@fiern.org.br. Home page: <http://www.fiern.org.br>