

# SONDAGEM Especial

Ano 5, Nº.3 - setembro de 2007

## Falta de mão-de-obra qualificada dificulta aumento da competitividade da indústria

### Principais resultados

- Mais da metade das empresas industriais brasileiras tem problemas com a falta de mão-de-obra qualificada
- A área de produção é a mais prejudicada pela falta de mão-de-obra qualificada
- Em termos de desempenho, a busca pela eficiência das empresas é a atividade mais afetada
- A capacitação dentro da empresa é a estratégia mais utilizada na obtenção de mão-de-obra qualificada
- Mais de 80% das empresas industriais investem em programas de capacitação
- A falta de cursos adequados é a maior dificuldade enfrentada na busca pela qualificação da mão-de-obra
- Cerca de 70% das empresas tem política de retenção de mão-de-obra qualificada

A carência de mão-de-obra qualificada é fato no Brasil. Os impactos negativos se mostram presentes, sobretudo na área de produção das indústrias, restringindo o aumento da competitividade. Para contornar esse problema, as empresas oferecem programas de capacitação e incentivos para atrair e reter mão-de-obra qualificada. No entanto, o processo de capacitação da mão-de-obra enfrenta uma variedade de dificuldades que vão desde a baixa qualidade da educação básica no país, à falta de cursos de capacitação adequados às necessidades da indústria.

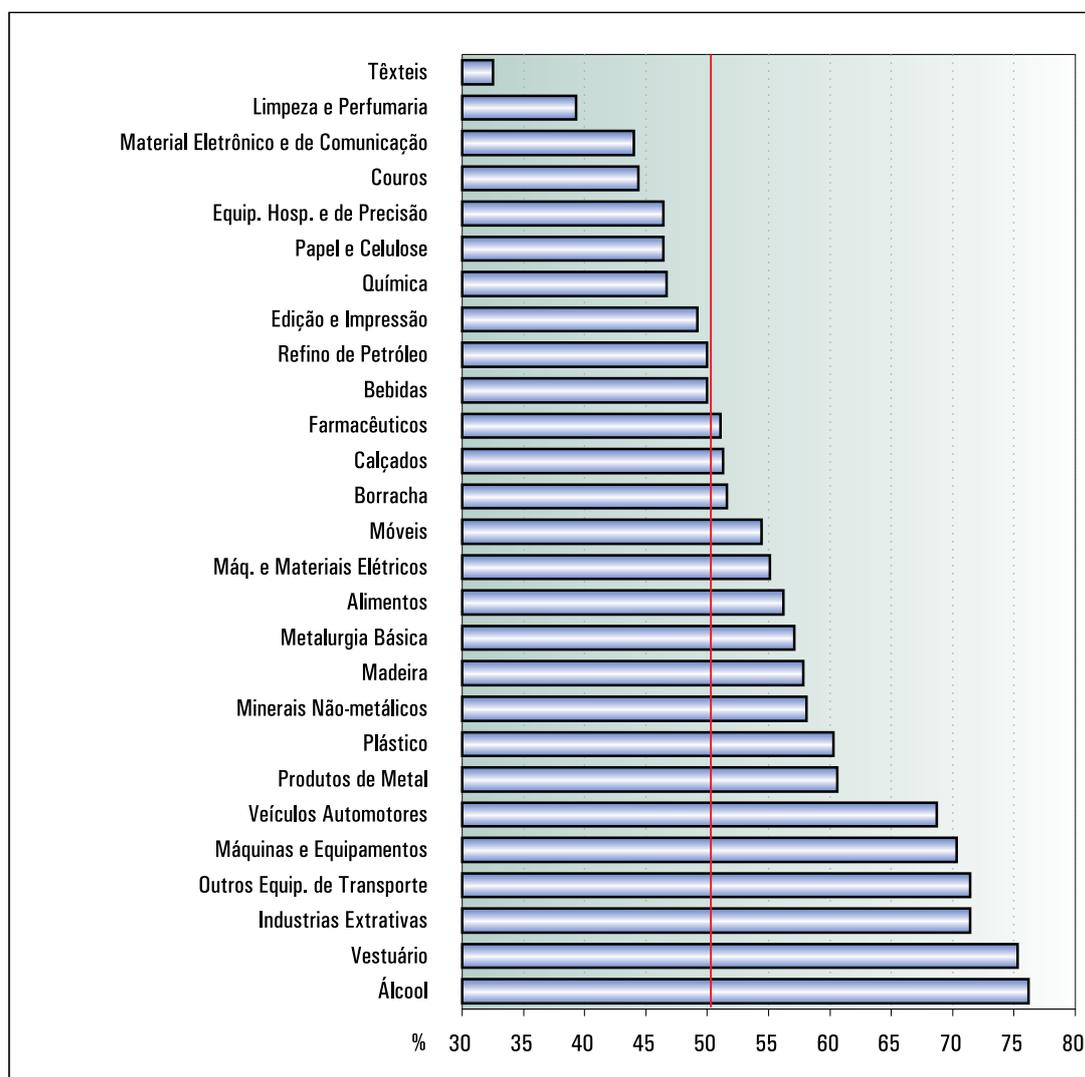
### Falta de mão-de-obra qualificada atinge principalmente as pequenas empresas

Das empresas industriais consultadas, 56% vêem como um problema para sua empresa a falta de mão-de-obra qualificada. Ao se desagregar os resultados por porte de empresa, verifica-se que a falta de mão-de-obra qualificada atinge principalmente as pequenas empresas (60%). Entre as empresas de médio e grande porte isso é um problema para, respectivamente, 55% e 45%.

As empresas localizadas na região Centro-oeste são as que mais apresentam dificuldades com a falta de mão-de-obra qualificada. Esse tema é considerado um problema para 64% das empresas da região. Por sua vez, na região Sudeste, o percentual de empresas que considera a falta de mão-de-obra qualificada um problema é de 54%, o menor dentre as regiões geográficas do país, mas ainda assim elevado.

Em termos setoriais, a falta de mão-de-obra qualificada apresenta impactos diferenciados. Os setores que apresentam os maiores problemas são Álcool (76% das empresas consideram isso um problema); Vestuário (75%); Outros Equipamentos de Transporte (71%); Indústrias Extrativas (71%); Máquinas e Equipamentos (70%); e Veículos Automotores (67%). Na outra ponta, têm-se Têxteis e Limpeza e Perfumaria, em que, respectivamente, apenas 33% e 39% das empresas consideram a falta de mão-de-obra qualificada um problema para sua empresa.

**FIGURA 1:**  
Percentual de Empresas (por setor) que tem Problemas com Falta de Mão-de-obra Qualificada



### Área de produção é a mais afetada pela falta de mão-de-obra qualificada

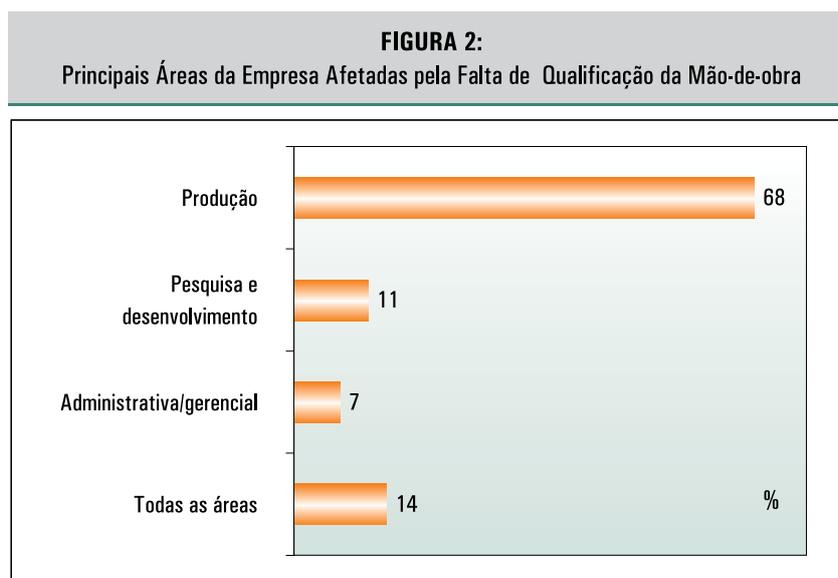
Os impactos da falta de mão-de-obra qualificada ocorrem em intensidades diferentes dependendo da área organizacional da empresa. A área mais afetada por esse problema é a produção, opção assinalada por 68% das empresas. No caso de Refino de Petróleo, por exemplo, 100% das empresas responderam que a falta de mão-de-obra qualificada afeta mais a área de produção.

A área de pesquisa e desenvolvimento aparece como a segunda área da empresa (em termos específicos) mais prejudicada pela falta de mão-de-obra qualificada. Essa opção foi apontada por 11% das empresas consultadas, enquanto a área administrativa e gerencial obteve 7% das assinalações. Ressalte-se que 14% das empresas assinalaram que o efeito da falta de mão-de-obra qualificada recai sobre todas as áreas da empresa, ou seja, de forma generalizada.

A área de produção é a mais afetada, independente do porte da empresa. Não obstante, o efeito sobre a área de pesquisa e desenvolvimento é mais relevante entre as grandes empresas: 15% de assinalações contra 10% entre as pequenas empresas. Essa diferença pode ser explicada pela menor proporção de empresas pequenas que possuem áreas de pesquisa e desenvolvimento.

Por sua vez, as pequenas empresas apresentam um percentual maior de respostas em que o efeito negativo da falta de mão-de-obra qualificada recai sobre todos os setores da empresa. No caso das pequenas, o percentual é de 15% contra 10% das grandes, o que pode ser explicado pela menor estrutura organizacional das pequenas empresas, que leva ao acúmulo de funções por parte do trabalhador.

Como ressaltado espontaneamente por alguns empresários, mesmo nos casos onde o grau de capacitação requerido não é muito elevado, as empresas enfrentam dificuldade devido à baixa qualidade da educação básica no Brasil. Isso dificulta o processo de aprendizagem tanto na própria empresa como nos cursos técnicos e profissionalizantes.

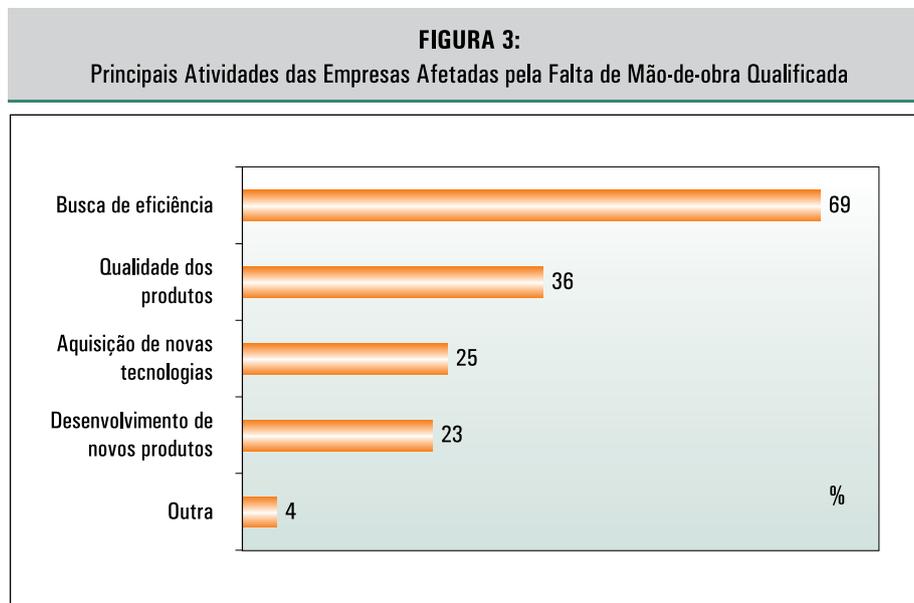


### **A busca pela eficiência é a ação mais prejudicada pela falta de mão-de-obra qualificada**

No que diz respeito ao desempenho da empresa, a falta de mão-de-obra qualificada afeta, sobretudo, a busca pela eficiência e/ou redução de desperdícios. Essa opção foi escolhida por 69% das empresas, o que é coerente com o fato do maior impacto do mesmo problema se dar na área de produção.

Em segundo lugar, entre as ações mais prejudicadas pela falta de mão-de-obra qualificada, tem-se a busca pela qualidade dos produtos, assinalada por 36% das empresas. Em seguida, tem-se a aquisição de novas tecnologias, com 25% de assinalações e o desenvolvimento de novos produtos, com 23%.

Os resultados por porte de empresa mostram que a busca pela eficiência é a principal ação prejudicada para todos os portes, mas há divergência no que diz respeito às demais. Para as grandes empresas, a segunda ação mais prejudicada é a aquisição de novas tecnologias, com 29% de assinalações. Entre as pequenas empresas essa opção contou com apenas 20% de assinalações, ficando na última posição entre as quatro respostas disponíveis. Para as empresas de pequeno porte, a segunda ação mais prejudicada pela falta de mão-de-obra qualificada é a busca pela qualidade do produto, com 41% das assinalações.



Nota: os percentuais não somam 100% em função da possibilidade de múltiplas respostas.

### Capacitação na empresa é a opção mais utilizada pela indústria na qualificação da mão-de-obra

Apenas 30% das empresas industriais se utilizam da contratação direta no mercado como principal opção para se obter mão-de-obra qualificada. O restante, ou seja, 70% das empresas, procura suprir esse problema capacitando os trabalhadores após sua contratação.

Para a grande maioria das empresas, a capacitação da mão-de-obra é realizada na própria empresa. Entre as empresas que utilizam a capacitação como principal opção de se obter mão-de-obra qualificada, apenas 12% o faz fora da empresa.

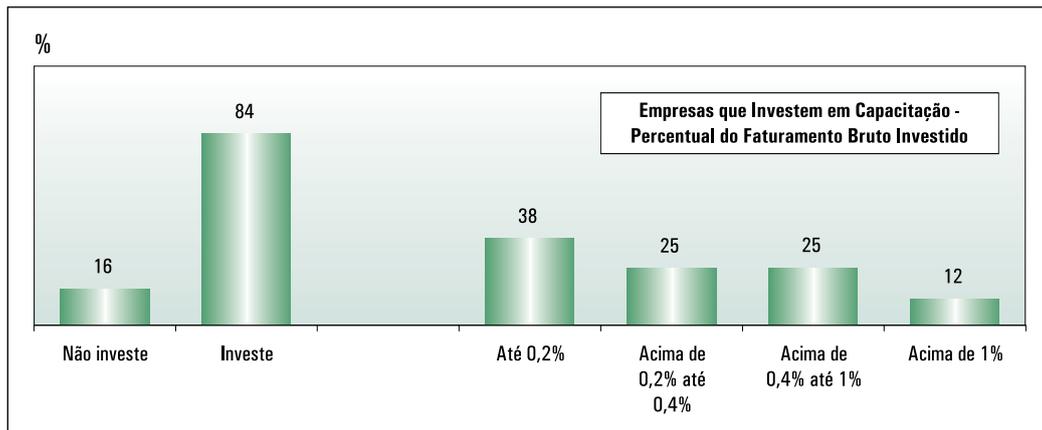
### Mais de 80% das empresas industriais investem em programas de capacitação

De acordo com as empresas consultadas, 84% capacitam seus trabalhadores. Entre as grandes empresas esse percentual sobe para 96%, caindo para 89% entre as médias e 78% entre as pequenas.

Entre as empresas que investem em capacitação da mão-de-obra, 12% investem mais de 1% do faturamento bruto em capacitação, enquanto 63% destinam até 0,4% do faturamento bruto para esse fim.

Regionalmente, as empresas do Sul são as que mais investem em capacitação (90%) da mão-de-obra, enquanto que em termos setoriais os que mais investem nesse sentido são Álcool (100%), Outros Equipamentos de Transporte (100%) e Máquinas e Materiais Elétricos (94%).

**FIGURA 4:**  
Investimento em Qualificação da Mão-de-obra



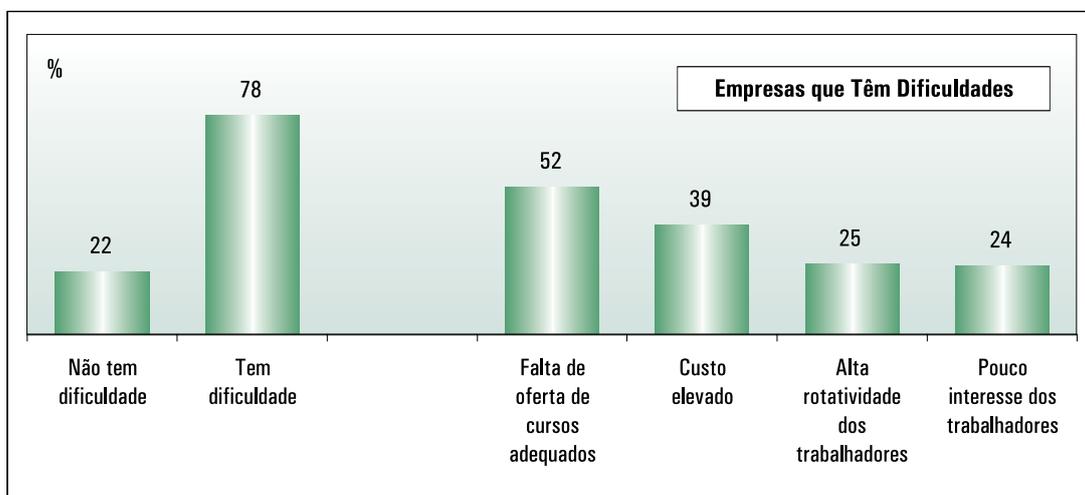
## A maior dificuldade para se investir em qualificação da mão-de-obra é a falta de cursos adequados

Entre as empresas que necessitam investir em qualificação da mão-de-obra (97% das empresas consultadas), apenas 22% não tem dificuldade em fazê-lo. As demais 78% apontaram pelo menos uma dificuldade enfrentada no processo.

No conjunto de empresas que registraram enfrentar dificuldades para investir em qualificação de mão-de-obra, mais da metade (52%) apontam a falta de cursos adequados como o principal problema. O segundo maior problema é o custo elevado, opção assinalada por 39% das empresas que reportaram enfrentar dificuldades.

Na análise por porte de empresa, chama atenção o fato de que o pouco interesse dos trabalhadores não é uma dificuldade relevante entre as grandes empresas (9%), mas foi uma opção assinalada por 19% das médias empresas e 31% das pequenas.

**FIGURA 5:**  
Principais Dificuldades para Investir em Qualificação da Mão-de-obra



Nota: em relação às empresas que tem dificuldades para investir em qualificação da mão-de-obra os percentuais não somam 100% em função da possibilidade de múltiplas respostas.

Setorialmente, os maiores percentuais de empresas que têm dificuldades em investir em mão-de-obra correspondem a Outros Equipamentos de Transporte (93%) e Vestuário (91%). Na outra ponta, tem-se Material Eletrônico e de Comunicação (44%), Refino de Petróleo (42%) e Papel e Celulose (36%).

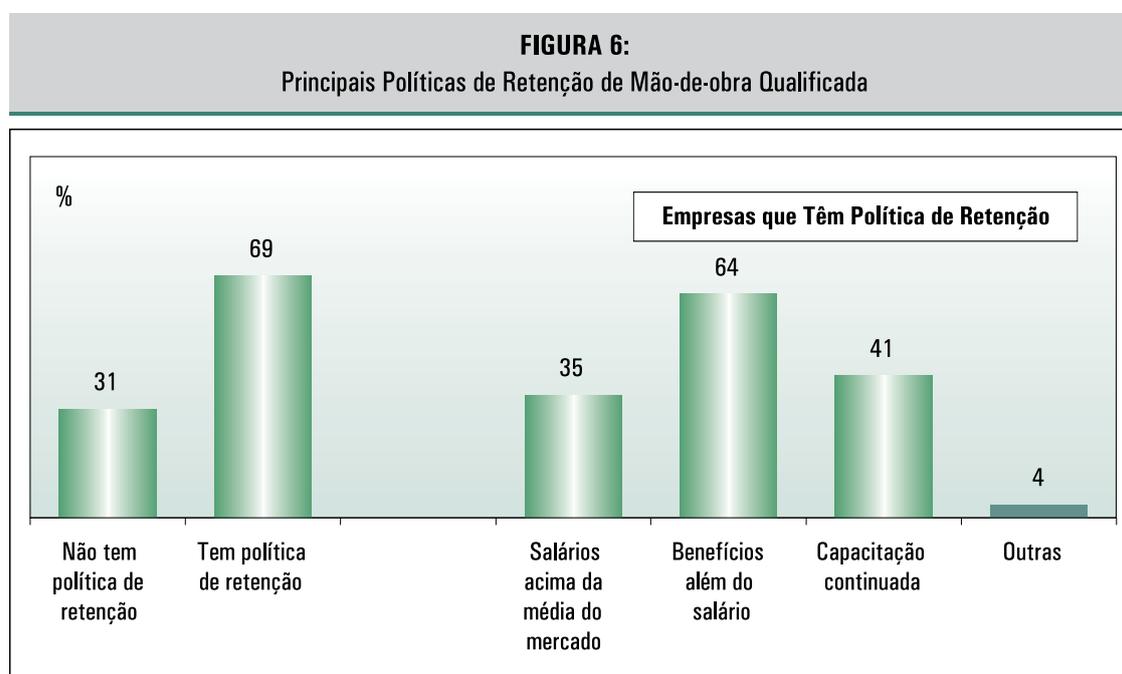
## A oferta de benefícios além do salário é a estratégia de retenção de mão-de-obra mais utilizada

Nesse contexto, a política de retenção de mão-de-obra qualificada passa a ser estratégica para as empresas. Essa visão é compartilhada por 69% das empresas consultadas.

Dentre as empresas que possuem estratégias de retenção de mão-de-obra qualificada, a oferta de benefícios adicionais ao salário é adotada por 64%.

Verifica-se uma clara distinção nas estratégias das pequenas e grandes empresas. As pequenas empresas utilizam-se menos de benefícios adicionais ao salário que as grandes e as médias empresas. Entre as grandes empresas, 68% oferecem benefícios adicionais ao salário e 54% oferecem capacitação continuada como parte da política de retenção de mão-de-obra qualificada. Apenas 20% oferecem salários acima da média do mercado.

No caso das pequenas empresas, a oferta de benefícios além do salário apresenta-se como a opção mais utilizada por 61% empresas que têm política de retenção de mão-de-obra. No entanto, em segundo lugar tem-se o pagamento de salários acima da média do mercado, com 44% das assinalações. Ademais, cabe ressaltar que 63% das pequenas empresas têm política de retenção de mão-de-obra contra 83% das grandes empresas.



Nota: em relação às empresas que tem política de retenção de mão-de-obra qualificada os percentuais não somam 100% em função da possibilidade de múltiplas respostas.

**TABELA 1:**  
A falta de mão-de-obra qualificada é um problema para a sua empresa?

Respostas	TOTAL	Porte		
		Pequeno	Médio	Grande
Sim	56,3	60	55,1	45,1
Não	43,7	40	44,9	54,9

**TABELA 2:**  
Assinale a área de sua empresa mais prejudicada pela falta de mão-de-obra qualificada:

Respostas	TOTAL	Porte		
		Pequeno	Médio	Grande
Administrativa/ gerencial	6,9	6,7	8,1	4,8
Produção	68,3	69,4	65,0	70,5
Pesquisa e Desenvolvimento	11,0	9,0	13,4	15,2
Falta de qualificação generalizada	13,8	14,8	13,4	9,5

**TABELA 3:**  
A falta de mão-de-obra qualificada prejudica principalmente:

Respostas	TOTAL	Porte		
		Pequeno	Médio	Grande
A qualidade dos produtos fabricados	36,4	40,7	33,3	22,8
A aquisição/assimilação de novas tecnológicas	24,6	20,1	31,9	28,9
A busca de eficiência e/ou redução de desperdícios	69,4	67,9	69,6	76,3
O desenvolvimento de novos produtos	22,8	23,6	23,1	18,4
Outra	4,2	4,2	3,3	6,1

Nota: os percentuais não somam 100% em função da possibilidade de múltiplas respostas.

**TABELA 4:**  
Assinale a principal opção utilizada pela empresa na obtenção de mão-de-obra qualificada:

Respostas	TOTAL	Porte		
		Pequeno	Médio	Grande
Contratação de mão-de-obra já qualificada	30,2	30,5	31,3	27,0
Capacitação na própria empresa	61,2	61,2	59,1	65,2
Capacitação fora da empresa (cursos externos)	8,6	8,4	9,6	7,8

**TABELA 5:**  
Qual a parcela de faturamento bruto é destinada para a qualificação de mão-de-obra?

Respostas	TOTAL	Porte		
		Pequeno	Médio	Grande
Nenhuma	16,0	21,6	11,3	4,5
Até 0,2%	32,0	29,8	33,0	38,0
Acima de 0,2% e até 0,4%	21,0	19,7	22,1	23,7
Acima de 0,4% e até 0,6%	9,4	8,4	11,3	9,4
Acima de 0,6% e até 1%	11,8	10,2	13,6	14,3
Acima de 1% e até 2%	6,6	6,8	5,5	7,8
Acima de 2%	3,2	3,4	3,2	2,4

**TABELA 6:**  
Qual é a maior dificuldade para investir em qualificação da mão-de-obra?

Respostas	TOTAL	Porte		
		Pequeno	Médio	Grande
Pouco interesse dos funcionários	24,4	30,9	19,3	9,3
Alta rotatividade dos funcionários	25,0	23,5	25,7	29,5
Custo elevado	38,8	37,0	40,6	42,1
Falta de ofertas de cursos adequados	52,4	52,7	55,6	44,8
Outra	3,4	2,9	3,7	4,4

Nota: os percentuais não somam 100% em função da possibilidade de múltiplas respostas.

**TABELA 7:**  
Qual a principal política de retenção de mão-de-obra qualificada adotada pela empresa?

Respostas	TOTAL	Porte		
		Pequeno	Médio	Grande
Pagamento de salários acima da média do mercado	35,0	44,3	29,0	19,9
Benefícios além do salário	63,8	61,0	65,6	68,2
Capacitação continuada	40,5	32,5	45,9	53,6
Outra	3,7	3,9	2,7	4,7

Nota: os percentuais não somam 100% em função da possibilidade de múltiplas respostas.

A Sondagem Especial sobre Qualificação da Mão-de-obra foi realizada em conjunto com a Sondagem Industrial com a participação das federações da indústria de 22 estados do Brasil (AC, AL, AM, BA, CE, ES, GO, MA, MG, MS, PA, PB, PE, PR, RJ, RN, RR, RS, SC, SE, SP e TO). A pesquisa contou com a participação de 949 pequenas empresas, 507 médias e 258 grandes de todo o território nacional. O período de coleta das informações foi de 29 de junho a 18 de julho de 2007. Para acesso aos resultados regionais e setoriais, entrar em contato com [sond.industrial@cni.org.br](mailto:sond.industrial@cni.org.br)

EXPEDIENTE: SONDAGEM ESPECIAL DA CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA – Coordenação Técnica: Unidade de Política Econômica e Unidade de Pesquisa, Avaliação e Desenvolvimento – Equipe Técnica: Flávio Castelo Branco, Renato Fonseca, Marcelo de Ávila, Roxana Campos, Maria Cecília Rabello – Coordenação Editorial: Unidade de Comunicação Social do Sistema CNI – Supervisão Gráfica: UNICOM/Núcleo de Criação – Normalização Bibliográfica: ACIND/Área Compartilhada de Informação e Documentação. Informações Técnicas: Tels.: (61) 3317-9472 – E-mail: [sond.industrial@cni.org.br](mailto:sond.industrial@cni.org.br). Assinaturas: SAC – Serviço de Atendimento ao Cliente – SBN-Quadra 01-Bloco C - Ed. Roberto Simonsen - Brasília-DF - CEP: 70040-903 - Tels.: (61) 3317-9989/9992/9993 – Fax: (61) 3317-9994 – E-mail: [sac@cni.org.br](mailto:sac@cni.org.br). Home page: [www.cni.org.br](http://www.cni.org.br).