



# 16º SEMINÁRIO FEMIPA

FILANTRÓPICOS FORTALECIDOS, POPULAÇÃO BEM ASSISTIDA

19, 20 E 21 DE MARÇO 2024 - CURITIBA / PR

## **Indisponibilidade de mão de obra qualificada no mercado de trabalho**

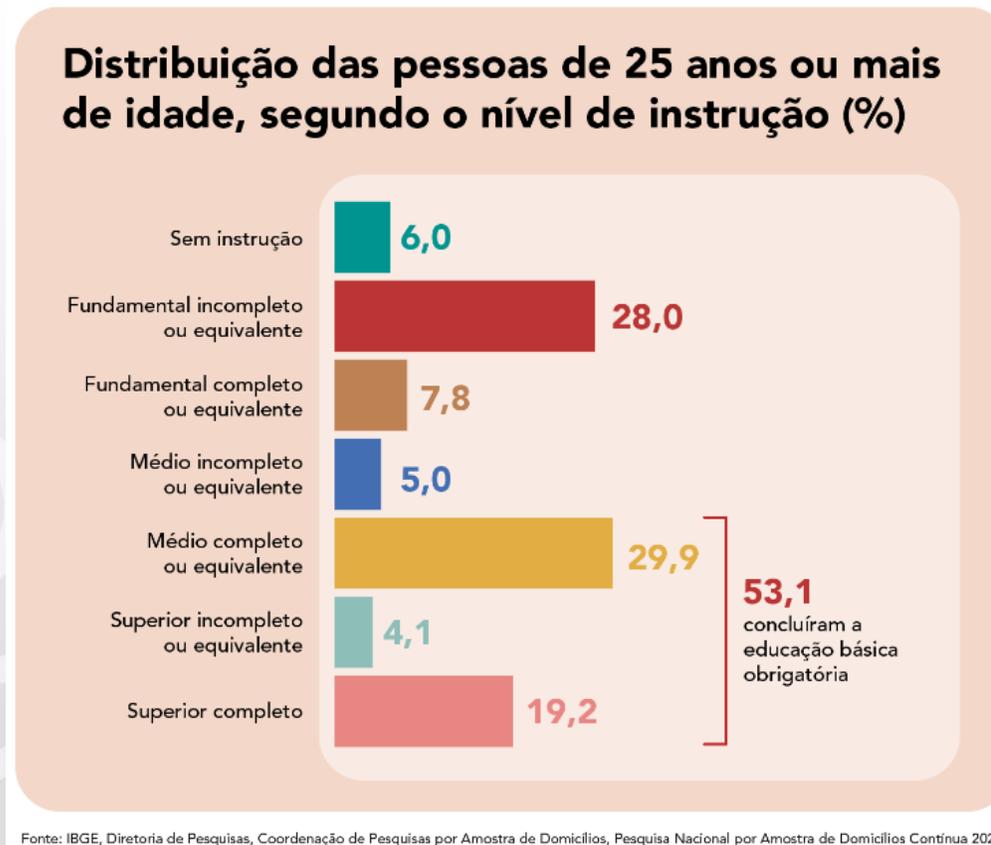
Hussein Omair Netto  
Headhunter na New Skills Recrutamento Executivo

# Hussein Omairy Neto

- Sócio e headhunter na New skills Recrutamento Executivo.
- Executivo com mais de 15 anos de atuação como Gerente, Diretor de Gente & Gestão e consultor em empresas de médio e grande porte.
- Administrador de empresas, com MBA em Desenvolvimento Humano de Gestores pela FGV/PR e Desenvolvimento Estratégico de Organizações pela UP.
- Especialista em Strategic HR Management Program pela Universidade de Michigan e Governança Corporativa pela Fundação Dom Cabral e IBGC.
- Conselheiro de Administração Certificado (CCI) pelo IBGC.
- Condução de mais de 10.000 horas em projetos de recrutamento e seleção em todos os níveis hierárquicos.
- Formação em Coaching pelo ICI, International Coaching Institute, curso credenciado pelo ICF - International Coaching Federation.

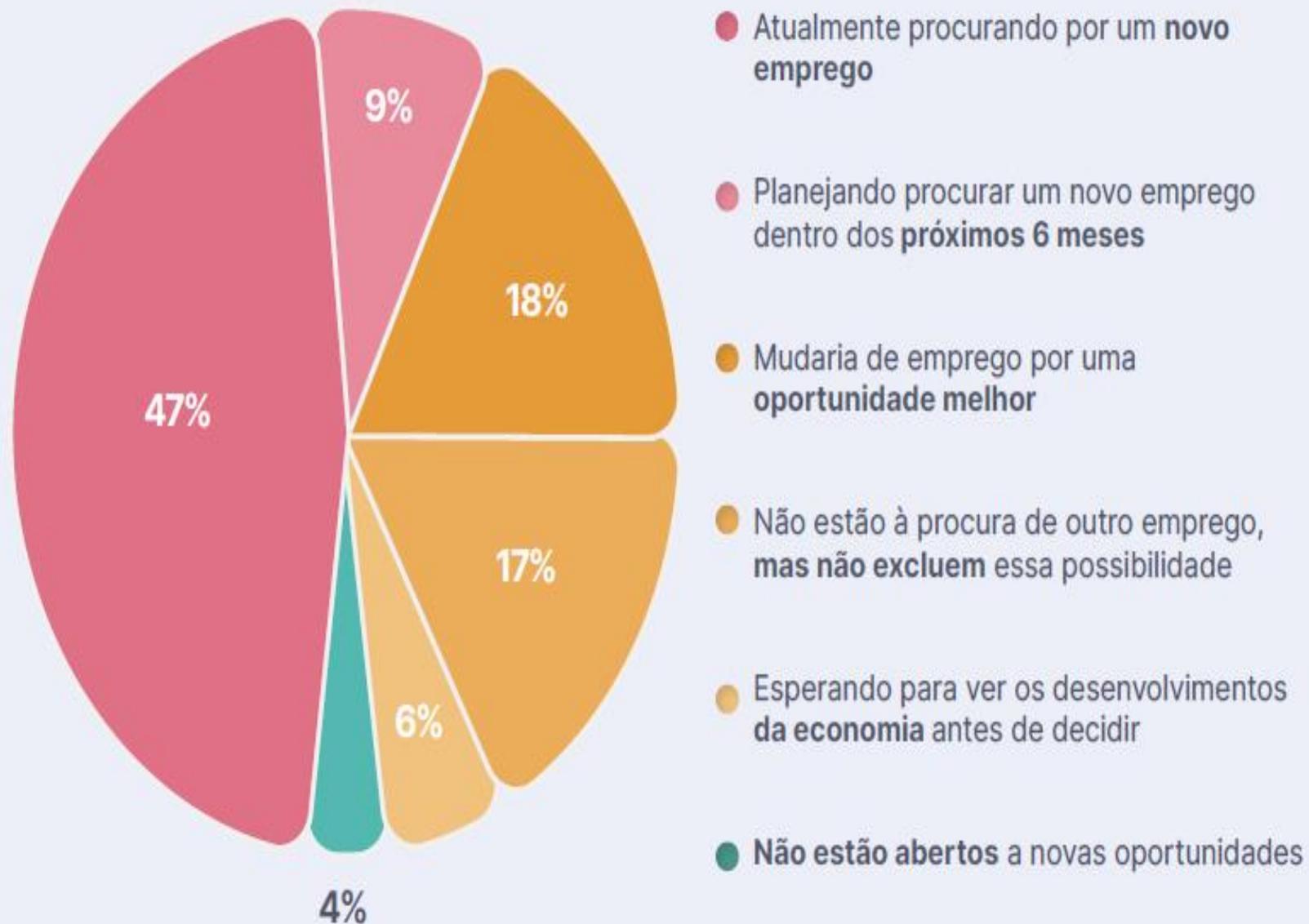
# Por que faltam profissionais qualificados no mercado de trabalho?

- Taxa de desemprego no 4º Tri de 2023: Brasil 7,4%, na região Sul 4,5%;
- Recusam empregos devido aos salários oferecidos (abaixo das suas expectativas) ou não têm acesso às vagas existentes.



- A falta de profissionais qualificados no mercado de trabalho é, hoje, é uma das maiores preocupações das organizações e departamentos de RH;

# Status: A lealdade perdeu seu apelo



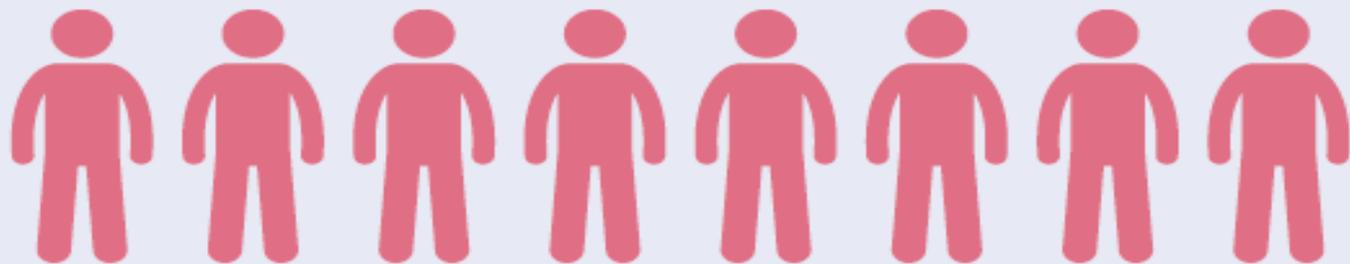
**96% dos brasileiros estão abertos a novas oportunidades.**

- Este não é um evento isolado, e sim um fenômeno universal.
- A cultura de trabalhar para uma única empresa a longo prazo está se tornando um conceito ultrapassado.
- A troca de emprego se tornou a norma.

- A cada 10 indústrias, 7 sentem dificuldades em encontrar mão de obra qualificada Ex: construção civil, tecnologia, tributário, agronegócio, comércio, saúde, indústria;
- Isso quer dizer que, para quem se qualificar, oportunidades existirão;
- O poder de escolha é do candidato qualificado não é mais da empresa;
- Até 2030, o setor de saúde global precisará de cerca de 80 milhões de trabalhadores a mais para atender à demanda, e cerca de 18 milhões deles serão necessários para países de baixa renda. No entanto, médicos e enfermeiros dizem, cada vez mais, que planejam reduzir suas horas de trabalho.
- Fonte: Deloitte - Perspectivas do setor de saúde

# O sucesso profissional já não é mais a maior prioridade

8 em cada 10 pessoas escolheriam a **saúde mental e o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal**



ao invés do **sucesso profissional.**



Fonte: Page Group

# O equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal foi fundamentalmente renovado.

- O equilíbrio entre trabalho e vida pessoal é o maior influenciador da satisfação profissional. Maior do que o salário, treinamentos e cursos, almoços gratuitos, inscrição em academias ou qualquer outro benefício

## A Equação Trabalho e Vida pessoal =



### Salário

O salário deve ser avaliado de forma justa para satisfação no trabalho e atração de profissionais

+



### Progressão de Carreira

Destaque o desenvolvimento de talentos para combater a crescente deslealdade e atrair os melhores profissionais

+



### Flexibilidade

Um direito universal, não um privilégio

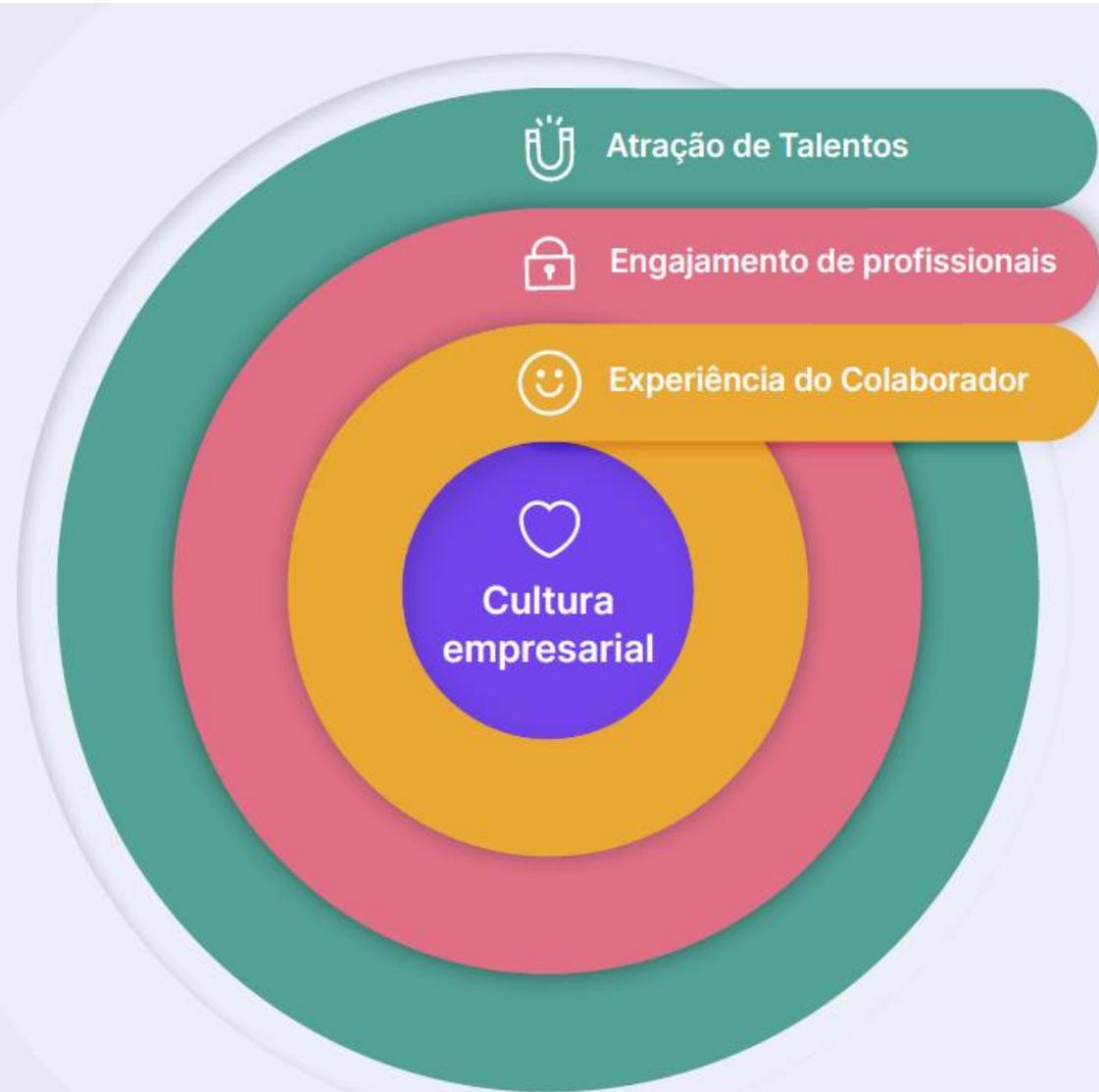
# Como sair na frente da concorrência e encontrar os profissionais mais qualificados?

- O recrutamento e seleção precisa estar no topo da agenda das organizações;
- Processo bem estruturado de avaliação de candidatos;
- A descrição do cargo deve ser pensada com cuidado e que promova a sua marca empregadora;
- Promover uma boa experiência aos candidatos desde o princípio;
- Avaliar não apenas questões técnicas, mas também comportamentais;
- Contar com as tecnologias disponíveis;
- Ajuda especializada é uma ótima estratégia para atrair candidatos qualificados.

# O que as empresas tem feito para preencher as vagas abertas?

- Oferecem benefícios flexíveis aos profissionais;
- Promovem a diversidade social, racial, de gênero e idade;
- Contratação de pessoas 50+
  - Mais habilidade para lidar com momentos de crise;
  - Exemplo para os mais jovens;
  - Mais experiência e conhecimento da função;
  - Turnover mais baixo: Profissionais maduros estão mais consolidados em suas carreiras e tendem a ter mais estabilidade e menos propensos a “mudanças de rota”;
- Comunicação transparente e aberta;
- Programas de trainees, estágio...preocupação em preencher a base e ter um plano de carreira atraente;
- Atenção à saúde mental dos profissionais.

# Não existe uma bala de prata



## A cultura organizacional no centro de tudo

- São as pessoas que definem a cultura de uma empresa – muito mais do que a própria empresa.
- Uma cultura forte, gera uma marca empregadora forte.

# Como garantir que sua cultura esteja realmente forte?

- O Relatório de Tendências Gestão de Pessoas 2024 da [Great Place To Work® Brasil](#) revela que cultura organizacional figura como a segunda maior prioridade da Gestão de Pessoas 2024, com 35,9%.
- 3 dicas práticas:
- Foco no Colaborador: priorize o bem-estar, desenvolvimento profissional e comunicação aberta;
- Construa um Ambiente Inclusivo: valorize a diversidade, combata o assédio e adote políticas de inclusão;
- Alinhe a Cultura com os Objetivos da Empresa: defina valores, crie um plano de ação e monitore os resultados.

## 3 DICAS PARA IMPULSIONAR A CULTURA ORGANIZACIONAL



# Algumas ações de capacitação da mão de obra

- **Programas de treinamento internos:** treinamentos presenciais, cursos online (mais flexível e acessível), formação de multiplicadores que já façam parte da força de trabalho;
- **Parcerias com instituições** com instituições de ensino, como universidades e escolas técnicas, associações, entidades de classe, sindicatos ou reunir grupo de empresas com objetivos comuns para oferecer programas treinamento para seus funcionários.
- **Rotatividade de funções:** permitem que os funcionários ganhem experiência em diferentes áreas da empresa e desenvolvam uma ampla gama de habilidades;
- **Incentivos educacionais:** reembolso de mensalidades ou tempo livre para estudar, para encorajar os funcionários a buscar educação adicional relacionada ao trabalho;
- **Programas de desenvolvimento de liderança:** treinamento em habilidades de gestão, comunicação, resolução de problemas e tomada de decisão.

**Pior do que  
treinar um  
funcionário e  
ver ele sair, é  
não treinar o  
funcionário e  
ver ele ficar.**



- A competência das pessoas é um dos principais fatores de seu sucesso de uma empresa;
- Treinar as equipes, melhora o desempenho, faz o colaborador sentir-se mais motivado, melhora os resultados e garante elevada produtividade;
- A qualificação da mão de obra diminui o turnover.

## O que podemos fazer para obter essa qualificação?

- Seja curioso;
- Busque aperfeiçoamento constante;
- Obtenha experiência;
- Leia bastante;
- Converse com profissionais mais experientes;
- Acompanhe as tendências;
- Participe dos eventos da sua área.

**“Se você contratar pessoas simplesmente porque elas podem fazer um trabalho, elas irão trabalhar pelo seu dinheiro. Mas se contratar pessoas que acreditam naquilo em que você acredita, elas trabalharão para você com sangue, suor e lágrimas.”**

[Simon Sinek](#)



# OBRIGADO!

**Hussein Omairy Neto**

Contato: [hussein@newskills.net.br](mailto:hussein@newskills.net.br)

(41) 98858 3836

@newskillsrecrutamento

<https://www.linkedin.com/in/husseinomairy/>

<https://www.linkedin.com/company/new-skills/>