



A DIFICULDADE NA CONTRATAÇÃO DE PROFISSIONAIS QUALIFICADOS NO MERCADO DE TRABALHO ATUAL PÓS PANDEMIA DA COVID-19

Melissa Moraes Duarte¹

Marcia Regina Vazzoler²

Guilherme Vazzoler Rigolin³

RESUMO

Este artigo analisa as dificuldades encontradas pelos recrutadores de empresas de serviços e indústrias para contratação de mão de obra qualificada, principalmente, após os efeitos da pandemia da COVID-19. As empresas e indústrias enfrentam escassez de mão de obra qualificada e de talentos, comprometendo a recuperação econômica do país. Partimos da hipótese de que um dos principais fatores que dificultam a contratação de mão de obra qualificada é o fato das pessoas deixarem de realizar cursos de nível superior ou de nível médio, ou seja, deixarem de se qualificar, além da rápida evolução tecnológica que tem levado a uma lacuna entre as habilidades exigidas pelos empregadores e os trabalhadores disponíveis no mercado. Este estudo explora os desafios na busca por profissionais qualificados, a partir de pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo e propõe possíveis soluções para mitigar esses impactos, focando em processos de qualificação e estratégias internas das empresas.

Palavras-chave: Pandemia; COVID-19; Contratação; Empresas; Qualificação.

ABSTRACT

This article analyzes the difficulties caused by recruiters in service companies and industries in hiring committed labor, mainly after the effects of the COVID-19 pandemic. Companies and industries face labor, damage and talent difficulties, compromising the country's economic recovery. We start from the hypothesis that one of the main factors that make it difficult to hire committed labor is the fact that people stop taking higher or secondary level courses, that is, they stop qualifying, in addition to the rapid technological evolution that has led to a gap between the skills used by workers and the workers available in the market. This study explores the challenges in the search for professionals involved, based on bibliographical research and field research and proposes possible solutions to mitigate these impacts, focusing on qualification processes and companies' internal strategies.

Keywords: *Pandemic, COVID-19, Hiring, Companies, Qualification.*

INTRODUÇÃO

A crescente complexidade e dinamismo do mercado de trabalho atual tem apresentado desafios em todo o mundo, principalmente em relação à contratação de pessoas qualificadas, que não vem atendendo as demandas solicitadas pelas empresas e tem tirado o sono de muitos recrutadores.

¹ Melissa Moraes Duarte. Graduanda em Gestão de Recursos Humanos. Faculdade de Agudos

² Marcia Regina Vazzoler. Doutora, Faculdade de Agudos, marcia.vazzoler@faag.com.br

³ Guilherme Vazzoler Rigolin. Especialista. Faculdade de Agudos. Guilherme.vazzoler@faag.com.br



Atualmente, vemos a grande dificuldade que as empresas têm na contratação de pessoal qualificado para desempenhar funções básicas, como por exemplo: setor de vendas, setor administrativo, financeiro, entre outros. Grande parte dessa dificuldade podemos atribuir ao fit cultural com a empresa, perfil comportamental, níveis salariais e atividades a serem demandadas durante o cotidiano. De outro lado, temos uma tendência de trabalhadores que não buscam qualificação, seja em nível médio, superior ou mesmo qualificação de curta duração.

Para tentar minimizar a dificuldade em contratar profissionais qualificados as empresas têm criado estratégias como Employer Branding, programas de estágio e trainee, recrutamento em universidades, processos seletivos específicos, diversidade e inclusão, benefícios, divulgação de vagas com o uso de marketing digital, entre outros.

Levantamento feito pela empresa de soluções para recursos humanos Infojobs mostra que 84,1% das empresas entrevistadas estão com mais dificuldade para contratar profissionais do que em anos anteriores à pandemia. A pesquisa corrobora esse cenário: 62,6% dos entrevistados destacam que encontrar profissionais qualificados é o maior desafio, seguido por engajar os candidatos nas etapas do processo, com 9,2% dos votos, concluir o processo dentro do prazo (7,6%) e garantir que todos os candidatos recebam feedback (7,3%) (MARTA CAVALINI, G1, 2022).

Pela pesquisa feita pela Infojobs, citada pela Marta Cavalini em sua coluna no G1, vimos que a dificuldade em encontrar profissionais qualificados é o maior desafio para os recrutadores. Esta dificuldade também ocorre pelo aumento das tecnologias e práticas de trabalho, causando uma lacuna entre o que é ensinado nas instituições de ensino e o que é ensinado no mercado de trabalho. Além disso, a guerra entre as empresas pelo profissional qualificado, causa uma “guerra por talentos”, na qual as empresas atraem os mesmos profissionais, aumentando a escassez de profissionais qualificados para determinadas funções e cargos.

A questão que se coloca é por que os trabalhadores não buscam qualificação e como solucionar esse problema relacionado à contratação de profissionais, tendo em vista a ação direta dos recrutadores e empresas para a solução.

Esta pesquisa tem como objetivo analisar os motivos pelos quais os recrutadores de empresas e indústrias têm dificuldade de contratar profissionais, em um momento em que há vagas de emprego a serem preenchidas, e como a COVID-19 contribuiu para as possíveis causas da escassez de profissionais qualificados, buscando identificar e analisar as estratégias para superar estes desafios, como a melhoria de práticas internas de contratação e gestão de talentos da empresa.

Partimos da hipótese de que, após a pandemia, houve o aumento significativo no grau de



dificuldade de contratação de profissionais qualificados, por parte das empresas e indústrias. Essa dificuldade pode ser atribuídas à várias causas, entre elas a falta de interesse dos profissionais em buscarem educação formal ou qualificação específica, principalmente no pós pandemia em que muitos profissionais estagnaram em relação às suas qualificações ao mesmo tempo em que tiveram que migrar para outros setores de trabalho, em função das demissões, redução de salários, mudança da forma de trabalho do presencial para o remoto, com a introdução de novas tecnologias, diminuindo assim as perspectivas de crescimento.

Como objetivos específicos esta pesquisa se propôs à: conhecer a dificuldade das empresas para a contratação; analisar o contexto da mão de obra qualificada no pós pandemia; entender os motivos pelos o quais os trabalhadores não buscam qualificação; entender como se deu o processo de recrutamento no pós pandemia e analisar as entrevistas aplicadas à trabalhadores que passaram pelo processo de recrutamento e seleção no período pós pandemia.

Nessa pesquisa utilizamos como procedimentos metodológicos o Método de Abordagem Indutivo, que foi criado no século XVII pelo filósofo Francis Bacon, conhecido como o pai do método experimental, que propôs uma abordagem realizada a partir das observações de fenômenos naturais e comprovações de hipóteses por meio de experimentações. Assim, a abordagem com o método indutivo busca a análise, reuniões, formulações de hipóteses até chegar à comprovação final. Como Método de Procedimento utilizamos o histórico e o monográfico e como técnica de pesquisa utilizamos, além da documentação indireta, com a revisão bibliográfica sobre o tema, utilizamos a observação direta intensiva, com a aplicação de entrevistas estruturada com dez trabalhadores, escolhidos de forma aleatória, que passaram pelo processo de entrevista de emprego desde a pandemia até abril de 2024. A pesquisa monográfica foi realizada na empresa Porto Engenharia, localizada no interior do Estado de São Paulo, que conta com 12 colaboradores.

No próximo capítulo será apresentado a revisão bibliográfica sobre o tema e, na sequência, dados da pesquisa realizada. Em seguida, as considerações finais.

REFERENCIAL TEÓRICO

O recrutamento e a contratação de mão de obra qualificada emergiram como desafios críticos em diversos setores da economia após a pandemia. A escassez de habilidades, mudanças demográficas, avanços tecnológicos e a falta de investimento em educação são identificados como os principais impulsionadores desse fenômeno. Porém, podemos colocar que, após a Pandemia de COVID-19 um dos grandes fatores que vem a tirar o sono dos recrutadores é a falta de mão de obra qualificada.



A contratação de mão de obra qualificada é um aspecto fundamental para o funcionamento eficaz de qualquer organização ou indústria. No entanto, nas últimas décadas, tem sido cada vez mais desafiador encontrar candidatos com as habilidades e competências necessárias para preencher posições-chave. Esta dificuldade tem implicações significativas para o crescimento econômico, a inovação e a competitividade global.

Uma das principais razões para a dificuldade na contratação de mão de obra qualificada é a escassez de habilidades específicas necessárias para funções especializadas. Podemos observar que, após a pandemia, tivemos a diminuição dos índices de qualificação profissional. As pessoas têm deixado de realizar cursos de nível superior ou de nível médio. Até fevereiro de 2024, tivemos um índice de 8,5 milhões de desempregados segundo o IBGE, porém, em contrapartida, as empresas cada vez mais encontram dificuldades na hora da contratação. Temos um índice alto de desempregados, porém uma quantidade maior ainda de pessoas que param de se qualificar para o mercado de trabalho. Segundo Smith (2018), a rápida evolução tecnológica tem levado a uma lacuna entre as habilidades exigidas pelos empregadores e aquelas possuídas pelos trabalhadores disponíveis. Isso é especialmente evidente em setores como tecnologia da informação, engenharia e saúde, onde a demanda por profissionais altamente qualificados supera a oferta disponível.

Outro fator importante a considerar são as mudanças demográficas que afetam a força de trabalho. O envelhecimento da população e a diminuição das taxas de natalidade em muitas regiões do mundo têm contribuído para a escassez de trabalhadores qualificados (Brown & Lee, 2019). Essa tendência é exacerbada pelo fato de que muitos jovens estão optando por carreiras em áreas não relacionadas à ciência, tecnologia, engenharia e matemática (STEM), que são cruciais para muitos setores da economia moderna.

Os avanços tecnológicos, embora impulsionadores do progresso, também têm impactado significativamente o mercado de trabalho. A automação e a inteligência artificial estão substituindo muitas tarefas tradicionalmente realizadas por seres humanos, especialmente aquelas de natureza repetitiva e padronizada (Asth. Rafael, 2015). Como resultado, as habilidades exigidas dos trabalhadores estão mudando rapidamente, e muitos profissionais estão sendo deixados para trás pela falta de atualização de suas competências.

Um fator subjacente que contribui para a dificuldade na contratação de mão de obra qualificada é a falta de investimento adequado em educação e treinamento. Pesquisas mostram que muitos sistemas educacionais não estão preparando os alunos para as demandas do mercado de trabalho moderno (Hanushek & Woessmann, 2015). Isso inclui não apenas o ensino de habilidades técnicas, mas também habilidades socioemocionais, pensamento crítico e resolução de problemas, que são



cada vez mais valorizadas pelos empregadores.

Em suma, a atual dificuldade na contratação de mão de obra qualificada pós pandemia é um problema multifacetado com implicações significativas para a economia global. A escassez de habilidades, mudanças demográficas, avanços tecnológicos e a falta de investimento em educação são fatores que contribuem para esse desafio. No entanto, estratégias como o desenvolvimento de programas de capacitação, parcerias entre empresas e instituições educacionais e políticas governamentais voltadas para a promoção da educação e formação ao longo da vida podem ajudar a mitigar esses problemas e criar uma força de trabalho mais qualificada e adaptável para o futuro.

DESENVOLVIMENTO

Como visto anteriormente, este estudo investigou as causas e consequências da dificuldade de recrutamento e contratação de mão de obra qualificada em diversos setores da economia, após a pandemia da COVID-19, com base em uma análise crítica da literatura existente.

Para além da pesquisa bibliográfica, esse estudo buscou informações a partir da análise de dados primários, obtidos com a entrevista aplicada à dez trabalhadores escolhidos de forma aleatória.

As entrevistas aconteceram de forma presencial e teve como objetivo identificar o que os recrutadores buscam nos profissionais selecionados, ou seja, como se deu o processo de recrutamento e quais os motivos que os trabalhadores atribuíram ao fato de serem contratados ou não contratados nesses processos.

Durante as entrevistas, as perguntas, que foram previamente estruturadas, foram as seguintes:

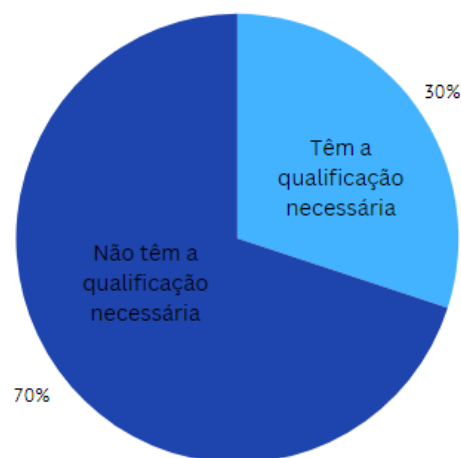
1. Você já realizou alguma entrevista de emprego nos últimos 3 anos e não foi contratado(a)?
2. Você acha que na entrevista o recrutador conseguiu retirar todas as informações sobre você?
3. Sobre as descrições de cargo, referente à vaga em que concorria e não foi contratado, você se considerava apto para exercer as funções da vaga?
4. Você tinha todas as qualificações necessárias solicitadas para a vaga?
5. O que você colocaria como causa para não ter sido contratado?

De forma unânime, 100% dos entrevistados já realizaram alguma entrevista em que não foram contratados nos últimos 3 anos, após a pandemia da COVID-19. Com relação à segunda pergunta, mais de 40% dos entrevistados acharam que o recrutador conseguiu retirar todas as informações sobre eles, enquanto que 60% atribuiu à isso o fato de não serem contratados, ou seja, durante o processo de seleção não conseguiram apresentar todas as suas qualificações. Com relação à terceira questão, quando



perguntado se o trabalhador se sentia apto para exercer a função da vaga que não foi contratado, 60% dos entrevistados se consideraram aptos para exercer aquela função e 40% se consideraram inaptos. Quando perguntado se o entrevistado tinha todas as qualificações necessárias solicitadas para a vaga, 70% responderam que não possuíam todas as qualificações necessárias para exercerem a função. Sobre a última pergunta, 70% dos entrevistados consideram que não conseguiram a vaga pois não possuíam as qualificações como graduação, cursos específicos e tempo de experiência na área desejada; 20% dos entrevistados consideram que não conseguiram a vaga pois não responderam às perguntas dos recrutadores de forma sincera e real e 10% dos entrevistados consideram que não conseguiram a vaga pois o entrevistador não realizou uma boa entrevista, fazendo perguntas aleatórias e sem base nas necessidades passadas para exercer a vaga.

Figura 1: Quantidade de pessoas com qualificações necessárias para a contratação.



Fonte: Pesquisa realizada através de entrevistas para realização do artigo.

O que podemos constatar com as entrevistas realizadas é que uma das principais causas da não contratação em relação aos entrevistados foi a falta de experiência profissional e a falta de qualificação como cursos de graduação e cursos específicos na área.

Na pesquisa de campo, a partir da observação direta, realizada na empresa Pronto Engenharia - Bauru, utilizando como base seu time de recrutadores e o quadro de colaboradores da empresa, pudemos observar a dificuldade que a empresa tem para recrutar colaboradores qualificados. Por se tratar de uma empresa pequena, há poucas vagas para serem preenchidas, porém, há grande dificuldade no preenchimento destas vagas. As vagas em aberto são para projetistas arquitetônico, hidráulico e elétrico. Para se ter uma ideia, em um período de dois meses foram realizadas mais de 50 entrevistas entre estas três áreas e somente dois colaboradores foram contratados. Ambos os colaboradores contratados eram formados/cursando a graduação e tinham conhecimento prévio do



software utilizado pela empresa.

Ao analisar as documentações dos recrutadores, constatamos que a principal causa para a empresa contratar apenas 2 entrevistados em um universo de 50 interessados na vaga foi a falta de conhecimento específico em relação ao software utilizado pela empresa, que seria essencial para a produção e gerenciamento de seus projetos. Sem o uso desse software não é possível realizar as demandas básicas exigidas para esta função.

Após estes dados, o setor de recrutamento realizou novas entrevistas e contrataram um estagiário, que não tinha experiência prévia no software. Realizaram um treinamento intensivo de 1 semana sobre o software e como ser utilizado com as demandas da empresa. Este estagiário apresentou um aprendizado relativamente alto, conseguindo desempenhar sozinho as demandas repassadas a ele após essa semana de treinamento. Tanto com a pesquisa de campo/ entrevista e com a pesquisa direta com a empresa Pronto Engenharia, conseguimos observar que sim, há a defasagem de profissionais com as qualificações que as empresas demandam, porém, há grande quantidade de pessoas no mercado de trabalho que conseguem aprender a desempenhar as funções necessárias. As empresas devem se comprometer a proporcionar treinamentos a novos colaboradores, ensiná-los as demandas da empresa e não somente procurar profissionais que atendam 100% de suas demandas. Com isso, aumentaria a quantidade de profissionais a serem contratados e qualificados diretamente por suas empresas. A solução para este problema seria a ação direta das empresas, criando um setor específico de treinamento e desenvolvimento para novos colaboradores e para o crescimento profissional de seus colaboradores, criando possibilidades de cargos e salários. Aumentaria o nível de satisfação e o employer branding de seus colaboradores, diminuindo a quantidade de turnover. Além da empresa conseguir moldar seus funcionários com seu FIT cultural e formato de trabalho, visando a qualidade e produtividade.

1. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pandemia de COVID-19, iniciada em 2020, provocou uma transformação radical no mercado de trabalho, revelando e exacerbando uma crise na contratação de pessoal qualificado que impacta negativamente a recuperação e o crescimento das empresas. A pesquisa apresentada neste artigo revela que a escassez de profissionais qualificados, agravada pelas mudanças tecnológicas, expectativas alteradas dos trabalhadores e a adaptação a novas dinâmicas de trabalho, constitui um dos maiores desafios enfrentados pelas organizações no período pós-pandemia.

Os dados obtidos através de entrevistas e estudos de caso confirmam que a falta de qualificação específica e experiência profissional são os principais obstáculos na contratação de novos



colaboradores. Além disso, a rápida evolução tecnológica e a inadequação dos sistemas educacionais em preparar os alunos para as demandas do mercado moderno intensificam essa dificuldade. A análise da empresa Pronto Engenharia exemplifica como a falta de familiaridade com ferramentas essenciais pode impedir a contratação, mesmo em áreas técnicas específicas.

Para enfrentar esses desafios, é imperativo que as empresas adotem estratégias abrangentes e inovadoras. Investir em programas de capacitação e desenvolvimento interno, como o treinamento intensivo de novos colaboradores e treinamentos corporativos em formato EAD. Os treinamentos corporativos em formato EAD facilitariam e aumentariam o índice de capacitação destes colaboradores pois, eles conseguiriam realizar as aulas dentro dos horários disponíveis e seguiram os treinamentos tendo como base as necessidades atuais da empresa onde atuam.

Esta qualificação profissional pode não só preencher as lacunas de habilidades mas também aumentar a retenção e o engajamento dos funcionários. A criação de setores específicos de treinamento e desenvolvimento, além de estratégias de Employer Branding, podem ajudar as organizações a moldar seus colaboradores de acordo com suas necessidades culturais e operacionais, promovendo um ambiente de trabalho mais produtivo e satisfatório.

Além disso, parcerias entre empresas e instituições educacionais podem facilitar a transição de estudantes para o mercado de trabalho, garantindo que os currículos acadêmicos estejam alinhados com as exigências do mercado. Políticas governamentais que promovam a educação continuada e a requalificação profissional são igualmente cruciais para enfrentar a escassez de mão de obra qualificada.

Em conclusão, a crise na contratação de pessoal qualificado pós-pandemia é um problema complexo que requer uma abordagem multifacetada. Ao implementar estratégias de treinamento interno, colaborar com instituições educacionais e ajustar práticas de recrutamento, as empresas podem mitigar os efeitos dessa crise e garantir uma força de trabalho mais qualificada e adaptável. A superação desses desafios é essencial para o crescimento sustentável e a competitividade das organizações no cenário global pós-pandêmico.

2. REFERÊNCIAS

AQUINO, I. de S. **Como escrever artigos científicos**. 7.ed. São Paulo: Saraiva, CERVO, A.L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia científica: para uso dos estudantes universitários**. 4. ed. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1996.



8° CIM
CONGRESSO INTERNACIONAL MULTIDISCIPLINAR
AS COMPETÊNCIAS SOCIOEMOCIONAIS NO MUNDO PROFISSIONAL

CAVALLINI, Marta. **Empresas tem dificuldade em achar profissionais qualificados.** G1 online, 2019

MELLO, Daniel. **Falta de cursos de qualificação afasta jovens do mercado de trabalho.** Agência Brasil online, 2023.

VICELI, Leonardo. **Desemprego sobe a 7,9% no primeiro trimestre de 2024.** Folha de São Paulo online, 2024.

AMARAL, Amanda. **Desemprego e qualificação, como encarar este desafio?.** ES BRASIL online, 2024.

VIANA DUARTE, Simone. **Trabalho de conclusão de curso TCC.** Editora Saraiva, 2014.

FERREIRA, PAUL. **As novas relações de trabalho em um contexto pós-pandemia.** FGV Online, 2022.