

**OS DESAFIOS DA ATRAÇÃO,  
RETENÇÃO E FORMAÇÃO DE  
TALENTOS FRENTE ÀS DEFICIÊNCIAS  
DE OFERTA DO MERCADO**

# A Economia Brasileira

- PIB 2008 – de R\$ 2,7 à R\$ 3 trilhões
- Crescimento anual: 4% a 5% ao ano
- Inflação: 4% a 6% ano (em elevação!!!!????)
- PIA: 41,1 milhões de pessoas (acima de 12 anos)
- PEA: 23,4 milhões de pessoas (57% da PIA)
- Remuneração da PEA R\$ 1.208,10

\*Fonte IBGE: considerando as regiões metropolitanas Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre.

# A Economia Brasileira

- Desemprego: 8 a 10%
- MO Formal: 30 milhões de empregados
- MO Informal: 2, 8 milhões (13% PEA)
- Trabalho profissionais autônomos: 3,85 milhões (18% PEA)
- Crescimento do emprego 2008 x 2007 (janeiro a abril) = + 21%

\*Fonte IBGE: considerando as regiões metropolitanas Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre.

# A Economia Sucroalcooleira

- Empregos Diretos: 1 milhão
- Empregos Indiretos: 2,5 milhões
- Faturamento: R\$ 50 bilhões
- Exportação: US 10 bilhões
- Impostos: R\$15 bilhões
- Investimento no Terceiro Setor: R\$1 bilhão
- Benefícios empregados/dependentes: R\$1 bilhão

# O por que da Deficiência

## Crise dos anos 90

- Fim do Proálcool em 1994;
- Forte queda no consumo de álcool a partir de 1996;
- Excesso de produção de açúcar no mundo;
- Cortes nos custos em razão da crise 98/99
- Fechamento de escolas técnicas;
- Fim de Cursos Superiores em Universidades

# Conseqüências e efeitos

- Inflação na Remuneração (Inevitável!?)
- Dança das cadeiras (falta de fidelidade)
- Concorrência desenfreada: “caça” de profissionais
- Conflito na relação empresarial: “você rouba de mim... eu de você!”
- Concorrência “desleal”: para os que tem programas diferenciados de gestão.

# Conseqüências e efeitos

- Contratação “tapa buraco”: Não apareceu ninguém...é o que temos para vaga!
- Baixa produtividade em razão do descontentamento do profissional contratado: “não era isso que eu queria”.
- Qualidade comprometida em razão do desconhecimento do trabalho

## Ações e alternativas

- Evoluir as Políticas e Práticas de Gestão de Pessoas: Estratégico x Tático x Operacional
- Acelerar a Formação Profissional: convênios com escolas técnicas, universidades, sistema “S”, consultorias; parceiros comerciais, etc.
- Utilizar fontes de geração do conhecimento: “do mundo acadêmico para o mundo empresarial”
- Alinhar os objetivos pessoais, profissionais e da empresa para o PADT



# Ações e alternativas

- Priorizar a produtividade: Remuneração Variável por Resultados (individual e coletiva)
- Valorizar a qualificação e o auto desenvolvimento com incentivos (prêmios)
- Reconhecer o Desempenho e Oportunidade de Desenvolvimento: “pacote motivacional”
- Implantar programas de formação de MO: menor aprendiz, estagiários, trainees.

# Ações e alternativas

- Implantar programas de Desenvolvimento de Lideranças: gestão do conhecimento, e do empreendimento.
- Quebrar Paradigmas = saia da rotina e procure:
  - **Inovar** (Mulheres, menor aprendiz, deficientes)
  - **Criar** (também acabar!!!)
  - **Comunicar** (conheça a rádio peão, seja claro e transparente)

# Ações e alternativas

- Adotar Princípios De Responsabilidade Social Sustentável

Interna: Retenção de Talentos

Externa: Atração de Talentos

COMO?????

**ÉTICA!**

**TRANSPARÊNCIA!**

**JUSTIÇA!**

**Obrigado pela Atenção!**

**José Darciso Rui**

**Diretor Executivo**

**e-mail: [jdrui@terra.com.br](mailto:jdrui@terra.com.br)**

**Fone: (16) 3904-8236 – (19) 9789-3069**