

## Relatório Anual do Programa Regresso – 2013

Este relatório objetiva apresentar uma análise quantitativa sobre o Programa Regresso a partir dos dados e informações acumuladas durante o ano de 2013.

Os dados apresentados abaixo foram sistematizados a partir da metodologia de monitoramento dos processos seletivos realizados pela equipe do Minas Pela Paz. A proposta é estabelecer inferências e inter-relações entre os indicadores do Programa que permitam as equipes executoras (PRESP e Minas Pela Paz) tomar decisões estratégicas e operacionais que conduza à conquista de bons resultados e a consecução dos objetivos do Programa Regresso

### 1. Resultado Geral do Programa Regresso em 2013

Na tabela abaixo apresentamos os dados acumulados ao longo do ano de 2013. Os números são controlados a partir das categorias de monitoramento quantitativo, a saber: vagas abertas, encaminhados, entrevistados, não comparecimentos, reprovados, aprovados e contratados. As informações foram sistematizadas com referência na data do processo seletivo, desconsiderando a data de contratação.

Período	Vagas	Encaminhados	Entrevistados	Não compareceu	Reprovados	Aprovados*	Contratados
1º Trim	162	183	103	80	59	0	45
2º Trim	135	162	88	74	38	0	50
3º Trim	84	75	49	26	23	0	26
4º Trim	48	51	33	18	9	3	20
<b>Total</b>	<b>429</b>	<b>471</b>	<b>273</b>	<b>198</b>	<b>129</b>	<b>3</b>	<b>141**</b>

\*Aprovados: refere-se a um item de controle do Minas Pela Paz para processos seletivos em que não há um resultado final. Pode ser lido como aprovados aguardando contratação.

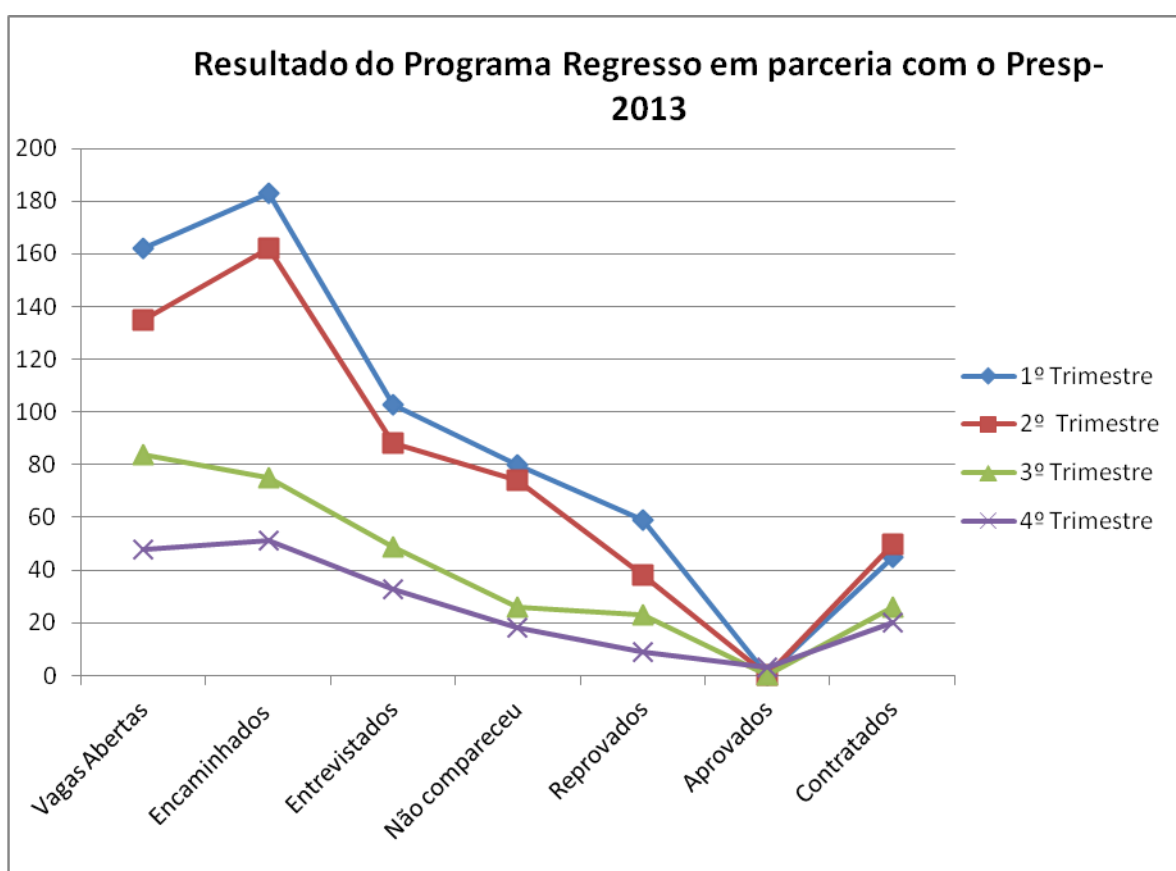
\*\* Visando manter a metodologia de análise de dados por processo seletivo e a análise dos dados o mais próximo da realidade, optou-se por incluir 5 contratados em janeiro de 2014, oriundos de processos seletivos de 2013. Contudo, esses dados de contratação serão contabilizados para fins oficiais em 2014.

Em relação às vagas, foram abertas **429** em 2013, destas **297** foram disponibilizadas no **1º semestre** e **132** no **2º semestre**, o que representa uma variação negativa, com diminuição de **55,55%** no número de vagas abertas ao compararmos os dois semestres.

Foram realizados **471 encaminhamentos** em 2013, sendo que **345** egressos foram encaminhados no 1º semestre e **126** no 2º semestre, uma diminuição de **63,47%**. Do total de encaminhamentos, registrou-se **273 comparecimentos** no ano, destes 191 se deram no 1º semestre e 82 no 2º semestre.

O percentual de **não comparecimentos** no 1º semestre foi de **44,63%** e no 2º semestre de **34,92%**, indicando um aumento de comparecimentos dos egressos encaminhados às entrevistas. No ano, **42,03%** dos egressos encaminhados não compareceram à entrevista.

Analisando o número de **contratações efetivadas em relação ao número de egressos entrevistados**, houve um aumento comparando-se o 1º e 2º semestres. No 1º semestre, dos 191 egressos entrevistados, **95** foram contratados (**49,73%**). Já no 2º semestre **82** egressos foram entrevistados o que resultou em **46** contratações (**56,09%**). Contabilizando todos os processos seletivos de 2013 temos 141 contratados no ano, sendo que 137 contratações se efetivaram em 2013.

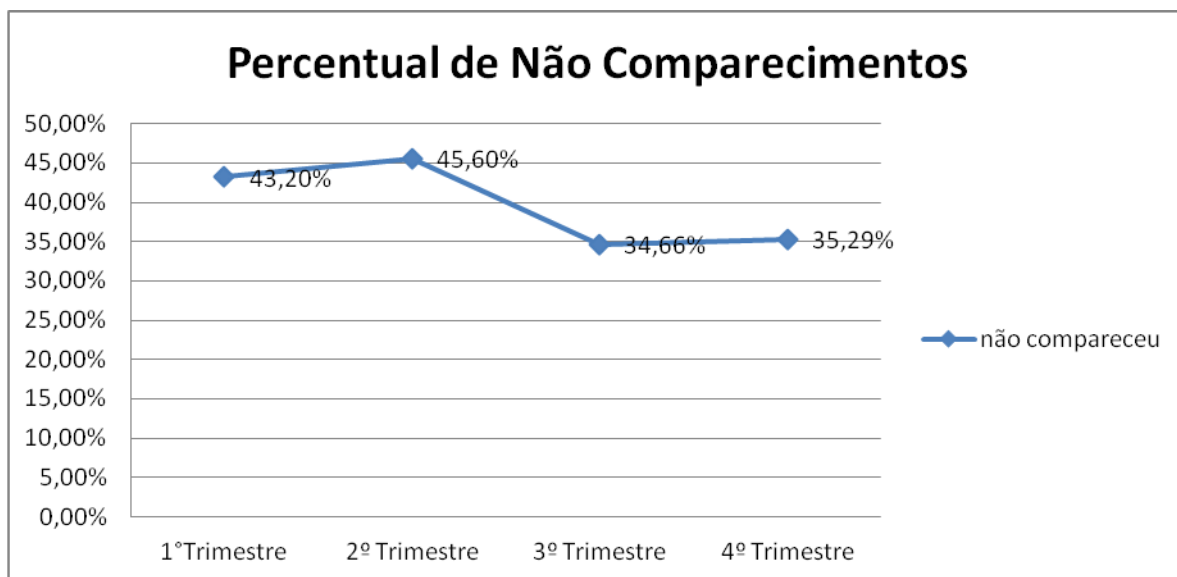


## 2. Comparecimentos e Não comparecimentos

Durante o ano de 2013 o percentual de não comparecimentos, analisando-se os trimestres, variou de 34,66% à 45,60%. No ano, **42,03%** dos egressos encaminhados não compareceram à entrevista.

Ao compararmos os dados do 1º e do 2º semestres de 2013, verificamos que houve um aumento do percentual de comparecimentos. No 1º semestre do ano, dos 345 egressos

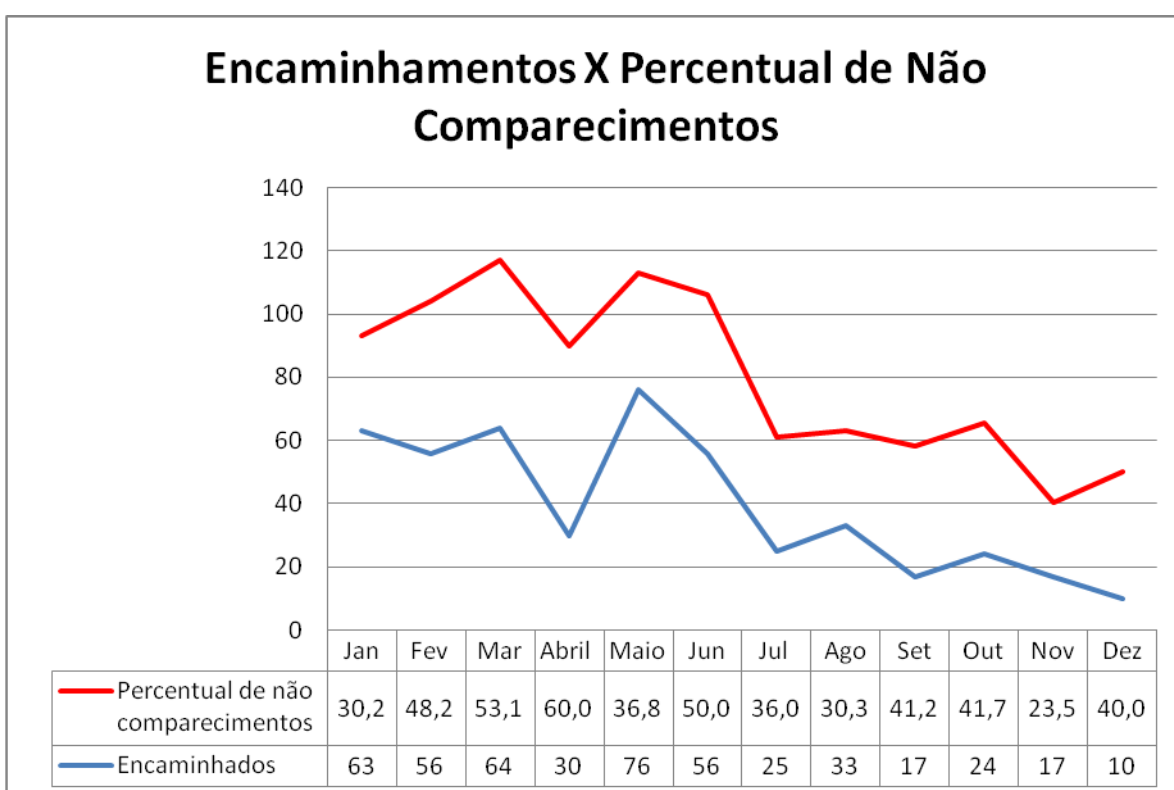
encaminhados, 154 não compareceram a entrevista, o que representa **44,63%** de não comparecimentos. Já no 2º semestre, dos 126 egressos encaminhados, 44 não compareceram a entrevista, o que representa **34,92%** de não comparecimentos.



Ao analisarmos os indicadores de número de encaminhamentos e percentual de não comparecimentos por mês, identificamos um pico de encaminhamentos no mês de maio (76) que coincide com o início da parceria com a empresa Atmosfera, que abriu 10 vagas para auxiliar de lavanderia e a retomada de abertura de processos seletivos da empresa Vina que ofertou 15 vagas para as funções de gari coletor e capinador. Essas oportunidades atraíram um grande número de egressos sendo que, para as vagas da Vina foram encaminhados 28 egressos, com 17 comparecimentos e 9 contratações e para a Atmosfera 26 encaminhamentos, com 16 comparecimentos e 10 contratações. Nesse período também houve uma queda no percentual de não comparecimentos (36,8%) se comparado com os 3 meses anteriores. Além disso, esses resultados mostram o esforço empreendido pelo Presp com a realização de grupos de mobilização de egressos. Ao que parece a realização de grupos de mobilização de egressos contribuiu para a maior adesão do egresso às oportunidades de emprego. Acreditamos ser importante uma reflexão com a equipe do PRESP para avaliar e discutir os resultados dessa metodologia de mobilização de egressos.

Dezembro foi o mês com menor número de encaminhamentos (10), já que apenas a Construtora Trena ofertou vagas (5). Dos encaminhados (10), 6 compareceram e 4 foram contratados em janeiro de 2014. Os demais egressos não compareceram para exame médico e contratação.

O mês com melhor resultado em relação a comparecimento dos encaminhados no processo seletivo foi novembro, com 17 encaminhados e apenas 4 não comparecimentos (23,5%). Identificamos que nesse mês apenas 3 empresas abriram vagas (Atrium, Escala e Trena), sendo que para as 11 vagas ofertadas pela Atrium houve 10 encaminhados, com 9 comparecimentos e 3 contratações<sup>1</sup>. Na empresa Escala, não houve abertura formal de vagas e sim, uma contratação de egresso que denominamos fora do fluxo. A empresa Trena iniciou a parceria com o PR no mês de novembro com abertura de 10 vagas de servente. O Presp encaminhou 8 egressos e houve 3 comparecimentos, com 2 contratações e 1 desistência.

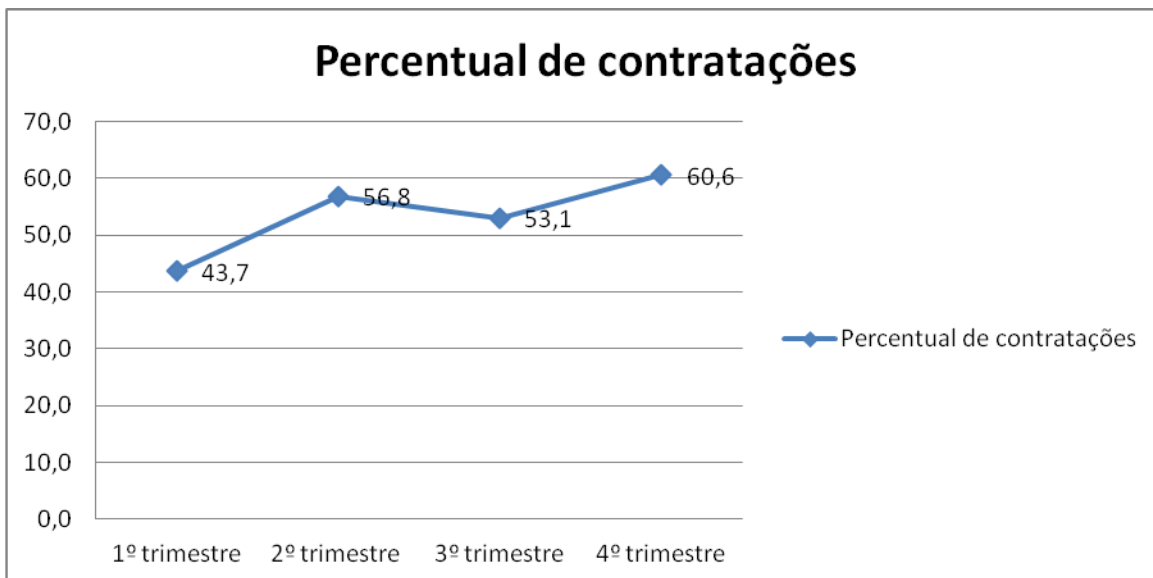


### 3. Entrevistados e contratações

No primeiro semestre de 2013, dos 191 egressos que foram entrevistados, 95 foram contratados, o que representou um percentual de 49,73%. Já no 2º semestre, 82 egressos foram entrevistados e 46 foram contratados, um percentual de 56,09%. Ao analisarmos os percentuais de contratação nos 4 trimestres, identificamos uma variação entre 43,7% e 60,6%,

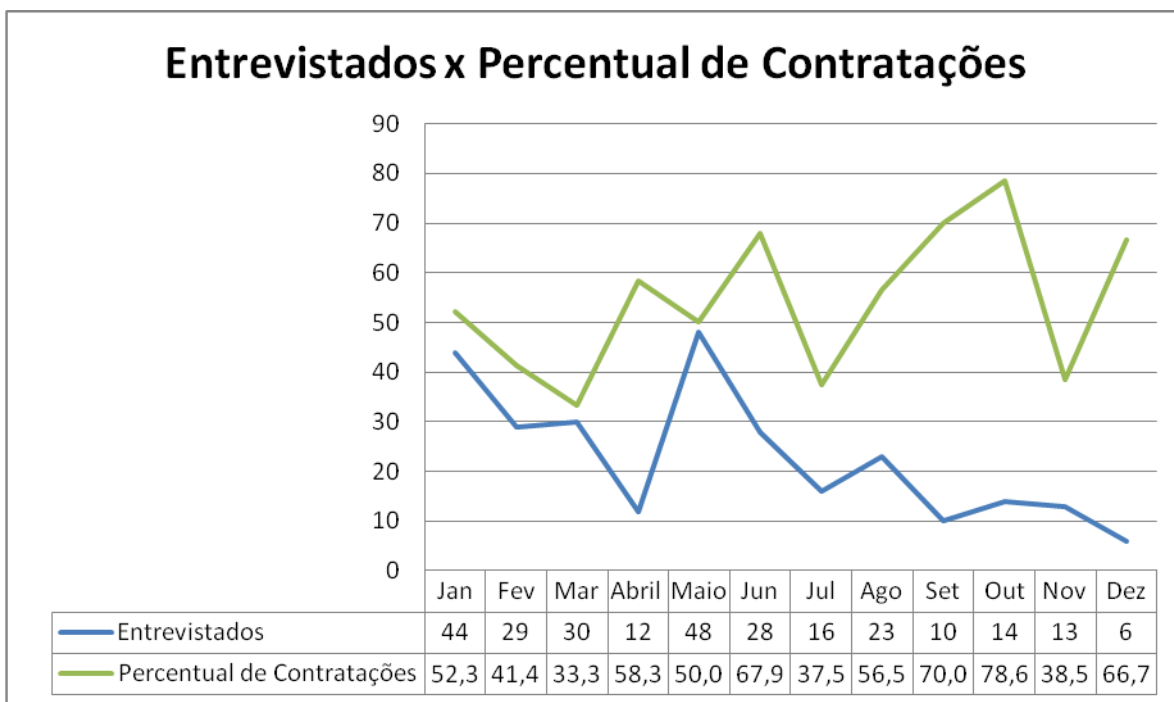
<sup>1</sup> Cabe ressaltar que, na empresa Atrium a maior parte dos encaminhamentos se deu para a vaga de servente da Obra Bias Office (8 egressos) na área central de BH, que a principio ofertaria 5 vagas, porém um dia antes do processo seletivo fomos informados que a empresa ofertaria apenas 2 vagas. Dos 2 egressos aprovados, apenas 1 compareceu para efetivar a contratação.

indicando que houve uma melhora nos índices de contratação. No ano **52,91% dos egressos entrevistados foram contratados**.



Ao realizarmos uma avaliação dos dados por mês, podemos dizer que o índice de egressos que são entrevistados e contratados não seguem um padrão, pois há uma variação de mais de 36% entre alguns meses (70% à 33,33%). O mês de outubro apresentou a melhor relação percentual entre entrevistados e contratados (70%) e o mês de março apresentou o menor índice (33,33%). No mês de março identificamos que o baixo índice de contratações efetivadas se deu pelo aumento de reprovações no processo seletivo (3 reprovados na entrevista técnica, 3 foram encaminhados para uma determinada vaga e no momento da entrevista disseram que estavam buscando outro tipo de vaga; 6 não atendiam ao pré-requisito da vaga– local de moradia) e pelo não comparecimento dos egressos a outras etapas do processo seletivo ou a contratação.

Em outubro, contabilizamos 3 contratações fora do fluxo pela MASB, que representam 21,42% dos entrevistados, o que pode ter feito com que o índice de contratações aumentasse, já que nesses casos normalmente o processo seletivo já está concluído ou em fase de conclusão.



#### 4. Motivos de reprovações e não contratações

Os números que informam a quantidade de reprovações ao longo do período de referência deste relatório merecem atenção. Vale lembrar que por reprovado entende-se o número de egressos que compareceram a entrevista e não evoluíram para a condição de contratado, ou seja, (1) foram reprovados tecnicamente, (2) foram aprovados, mas não foram contratados.

Foram 129 egressos reprovados no ano de 2013 (47,25% dos egressos entrevistados). A partir do monitoramento do Minas Pela Paz foi possível identificar os motivos de reprovação e/ou não contratação de egressos entrevistados nas oportunidades de emprego.

O número de egressos que participaram da entrevista, mas não evoluíram para contratação diminuíram no 2º semestre de 2013. No 1º semestre 50,7% os egressos que foram entrevistados, não evoluíram para a contratação, já no 2º semestre foram 43,91%.

A maioria dos egressos que compareceram a entrevista e não foram contratados no ano foram reprovados na entrevista técnica ou não atendiam a algum pré-requisito da empresa (ex: local de moradia, etc) (28,68%). Cabe ressaltar que os critérios de seleção variam de empresa para empresa e podem levar em consideração fatores subjetivos que não temos como identificar.

O segundo fator que mais levou a não contratação de egressos foi o não comparecimento para a contratação (21,70%), ou seja, foram egressos que fizeram todo o processo seletivo, foram

aprovados no exame médico, mas não compareceram para iniciar o trabalho. As reprovações na etapa de exame médico somaram 3,87%.

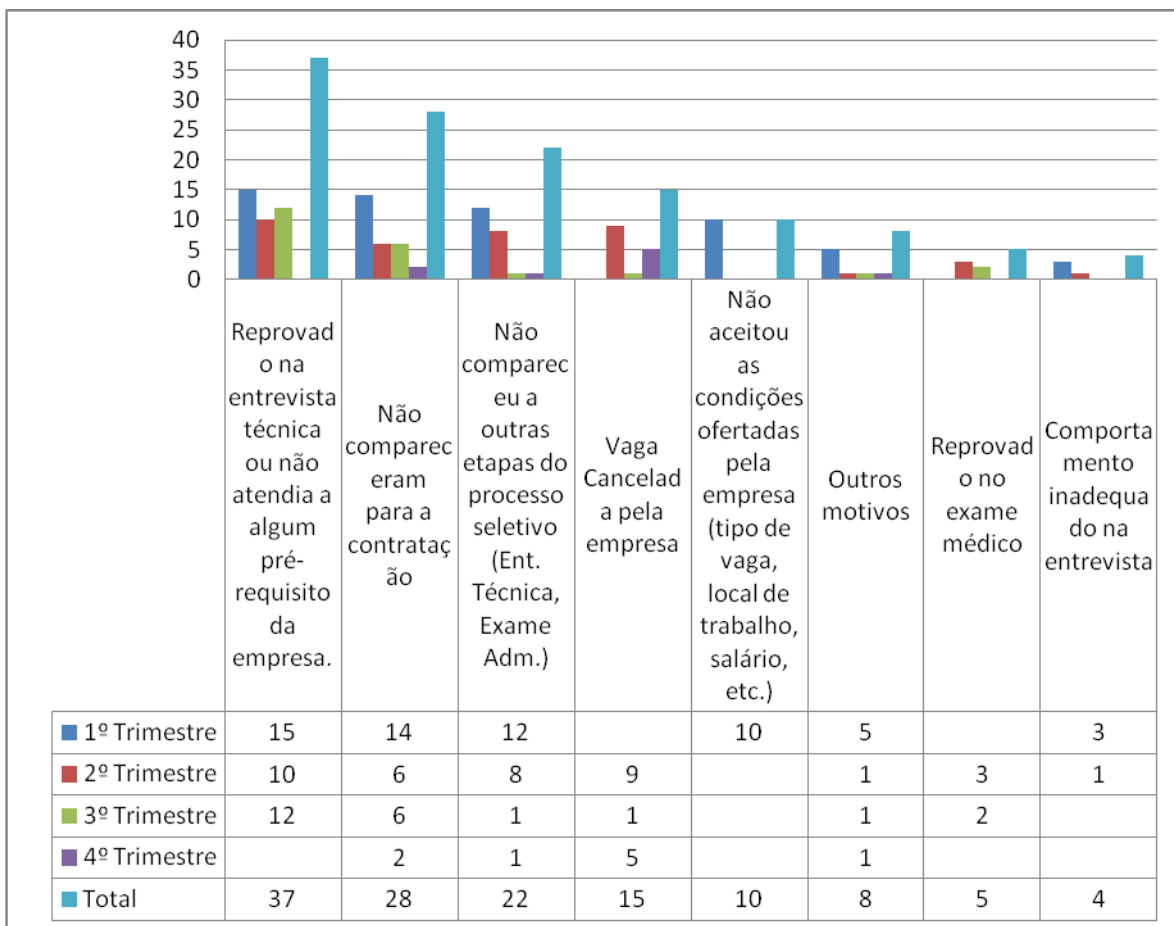
As reprovações por não comparecimento a outras etapas do processo seletivo (2º entrevista, exame médico) respondem por 17,05% dos não contratados.

Podemos verificar que os fatores relacionados à desistência do processo seletivo ou da contratação, respondem por 38,75% dos não contratados durante o ano.

O cancelamento de vagas por empresas respondem por 11,62% das não contratações no ano. Esse indicador refere-se a empresas que pararam de contratar (Friall) ou empresas que ofertaram um determinado número de vagas, mas no momento da seleção não havia todas as oportunidades (Atrium), e cancelamento de vagas por questões internas (dificuldades no contrato com a Prefeitura de Ribeirão das Neves - Vina). O caso que merece mais atenção e tem recebido constante intervenção do Minas Pela Paz é o da empresa Atrium que, por desorganização interna, abriu processos seletivos e acabou preenchendo as vagas antecipadamente com outros candidatos.

Outros motivos de não contratação (não aceitou as condições ofertadas pela empresa, outros motivos e comportamento inadequado na entrevista) representaram 17,05% das não contratações no ano de 2013.

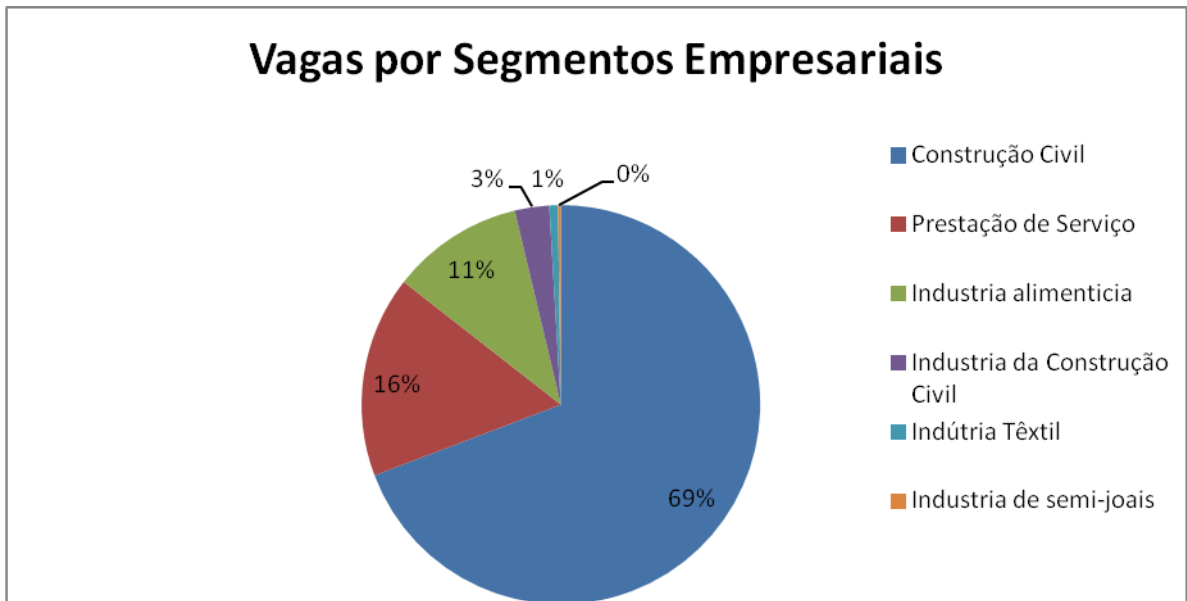
Vejamos o gráfico que apresenta os motivos pelos quais os egressos que compareceram as entrevistas não foram contratados.



## 5. Vagas

Em 2013 tivemos a abertura de 429 vagas, em sua maioria em empresas do segmento da Construção Civil (69%). O segundo segmento que ofertou mais vagas para o público egresso foi o setor de serviços (16%), principalmente a limpeza urbana. Em terceiro lugar ficou a indústria alimentícia com 11% das vagas ofertadas.





Ao todo foram ofertados 19 tipos de cargos, com predominância do cargo de auxiliar de obras ou servente (233 oportunidades).

<b>Relação dos cargos e ocupações</b>	<b>Vagas ofertadas</b>
<b>Aux. de Obras (servente)</b>	233
<b>Aux. de produção</b>	50
<b>Pedreiro</b>	45
<b>Aux. de lavanderia</b>	30
<b>Gari (Capinador)</b>	14
<b>Gari (coletor)</b>	14
<b>Gari (varrição)</b>	11
<b>Aux. Industrial</b>	10
<b>Ajudante de carpinteiro</b>	5
<b>Pedreiro de Acabamento</b>	4
<b>Carpinteiro</b>	3
<b>Eletricista</b>	2
<b>Faxineiro</b>	2
<b>Armador</b>	1
<b>Bombeiro Hidráulico</b>	1
<b>Mecânico montador</b>	1
<b>Pintor</b>	1
<b>Porteiro</b>	1
<b>Vaga PCD</b>	1



Em relação à adesão do público às oportunidades, encontramos na construção civil um índice de efetivação de contratação de 49,68%. Ou seja, praticamente a metade dos que comparecem as entrevistas são contratados. A relação de vagas e encaminhados para essa oportunidade é de 1,22, ou seja, a cada vaga de servente aberta, pelo menos 1 egresso é encaminhado.

Algumas vagas apresentaram boa adesão do público, como as de auxiliar de lavanderia (30), que recebeu 53 encaminhados, com 39 entrevistados e 26 contratados, e de gari da limpeza urbana (39), que recebeu 54 encaminhamentos, com 35 entrevistados e 17 contratados.

Percebemos que não conseguimos avançar muito em relação à diversificação de vagas, porém em 2013, iniciamos com o Presp uma discussão acerca das oportunidades ofertadas e, temos qualificado as empresas para as quais os egressos têm sido encaminhados, tentando evitar situações que exponham os egressos a riscos físicos e trabalhistas.

## 6-Permanência no Trabalho

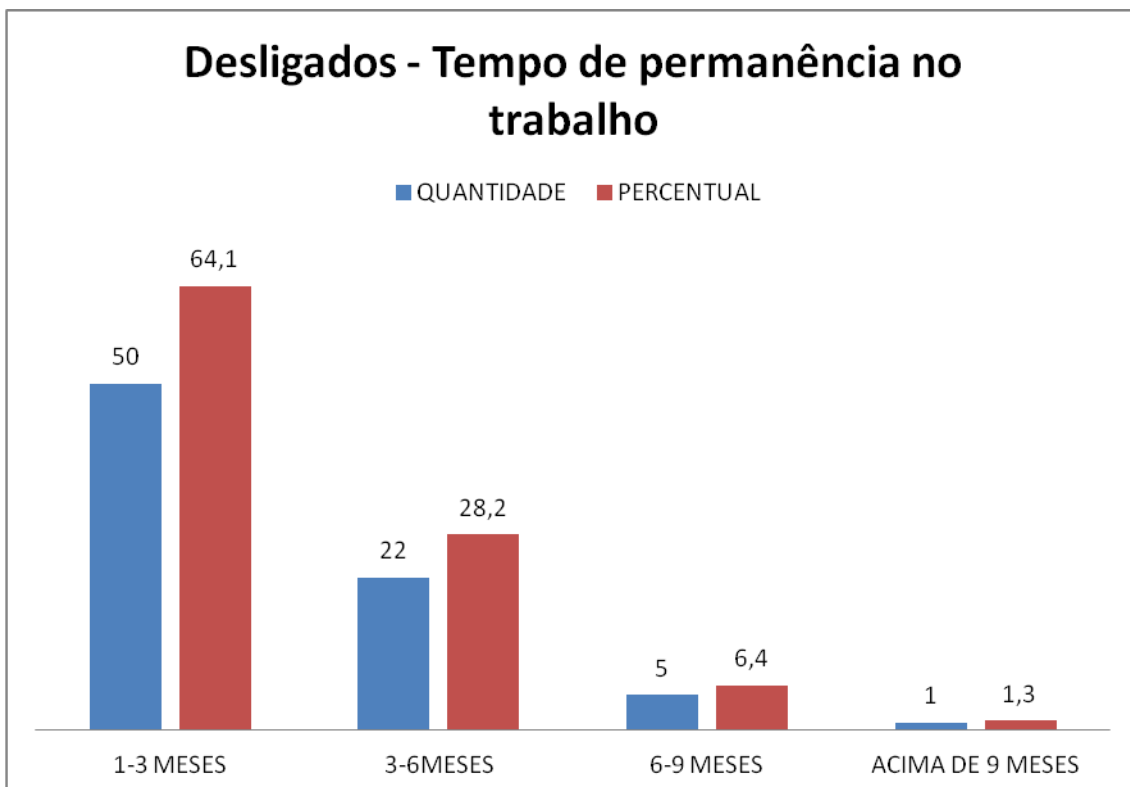
O indicador permanência no trabalho se refere ao período entre a data de contratação e o desligamento do egresso. Em 2013 monitoramos esse indicador e os dados aqui descritos se referem a egressos contratados e desligados entre 01/01/2013 e 31/12/2013.

Podemos notar que a grande maioria dos egressos contratados não consegue ultrapassar o período de experiência: dos 137 egressos contratados, **78 foram desligados** ainda em 2013, sendo que **50 foram desligados nos três primeiros meses**, o que representa **64,1% dos egressos desligados**. Desses, 14 saíram no 1º mês, 21 no 2º mês e 15 no 3º mês.

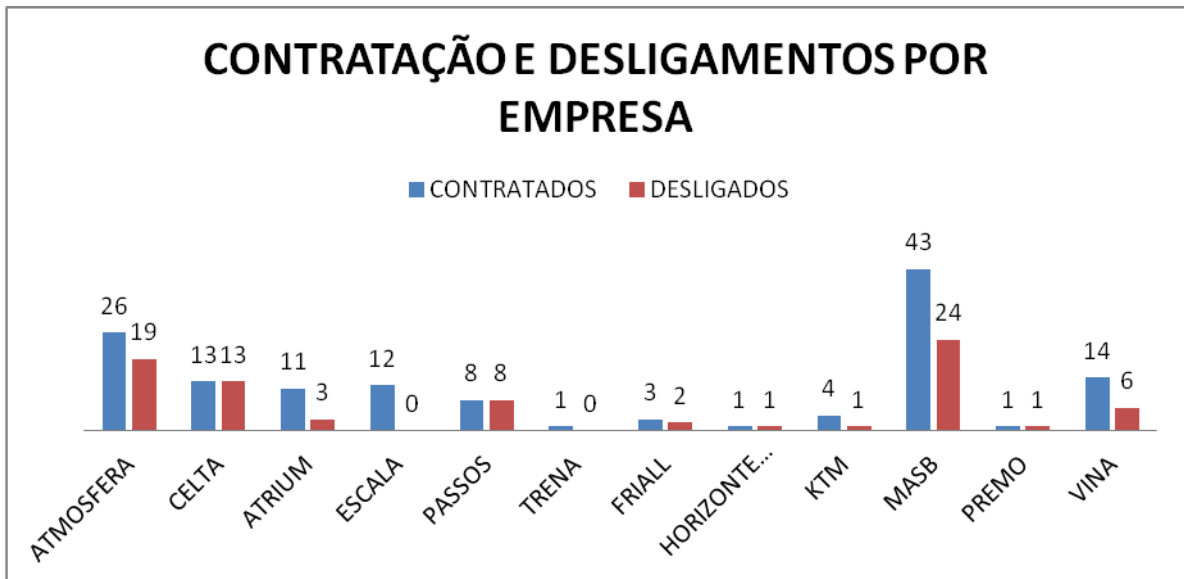
No **período de 3 a 6 meses**, houve o **desligamento de 22 egressos**, o que representa **28,2%**. Já os dois outros períodos (**de 6 -9 e acima de 9 meses**) representam **7,7 % dos desligados**.

Dessa forma, constatamos que **mais de 55% dos egressos contratados em 2013 foram desligados no mesmo ano**. Sendo que a grande maioria dos desligados não ultrapassa os seis primeiros meses de contratação (**92,3%**).

TEMPO DE PERMANÊNCIA NO TRABALHO	QUANTIDADE	%
1-3 MESES	50	64,1
3-6 MESES	22	28,2
6-9 MESES	5	6,4
ACIMA DE 9 MESES	1	1,3
<b>TOTAL</b>	<b>78</b>	<b>100%</b>



Apresentamos os desligamentos por empresa.



Em alguns casos temos os retornos da empresa em relação ao motivo do desligamento e temos trabalhado para levantar essa informação de forma mais sistemática, porém a análise desses dados poderia ser mais efetiva se comparássemos o retorno da empresa com o dos egressos desligados. Ainda não foi identificado se o motivo da baixa permanência se deve ao público, a alguma faixa específica de idade, qualificação profissional, ao tipo de vagas ofertadas ou mesmo as condições de trabalho.

### Conclusão

Em 2013 foi possível avançar no acompanhamento de alguns indicadores do Programa Regresso em parceria com o Presp e, principalmente, na sistematização dos dados. Ainda temos muito a avançar em relação à leitura dos dados gerados, o que pode favorecer a ampliação do conhecimento sobre o público e a execução do Programa.

Alguns pontos levantados nesse relatório merecem e precisam ser incrementados com outros dados sobre o egresso para que possam ser lido de forma sistêmica. A saber:

- 1- O índice de não comparecimentos no ano supera 42%;
- 2- 47,09% dos egressos que foram entrevistados, não foram contratados. Em sua maioria, por desistência do processo seletivo ou da contratação pelo egresso (38,75%);
- 3- Há pouca diversificação das vagas, sendo que 69% das oportunidades abertas em 2013 foram no setor de construção civil;

- 4- O percentual de egressos que são contratados e demitidos no mesmo ano chega a 55%, sendo que 64,1% são desligados nos três primeiros meses.

Consideramos que os dados expostos acima, podem ser melhor qualificados com informações sobre o perfil do egresso (idade, sexo, escolaridade, etc), retornos dos egressos e das empresas (nos processos seletivos e dos desligamentos) e podem favorecer inclusive a prospecção de novas vagas e a inserção mais efetiva do público em oportunidades de trabalho.

Belo Horizonte, 05 de Fevereiro de 2014.

Minas Pela Paz

**Técnicos**

Cristiane Lage

Ronalte Vicente

**Gerente de projetos**

Enéas Melo

**Gestor**

Maurílio Leite Pedrosa