

**CARREIRA**



# Carreira – Perfil de respondentes



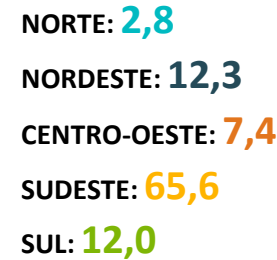
## Sexo (%)



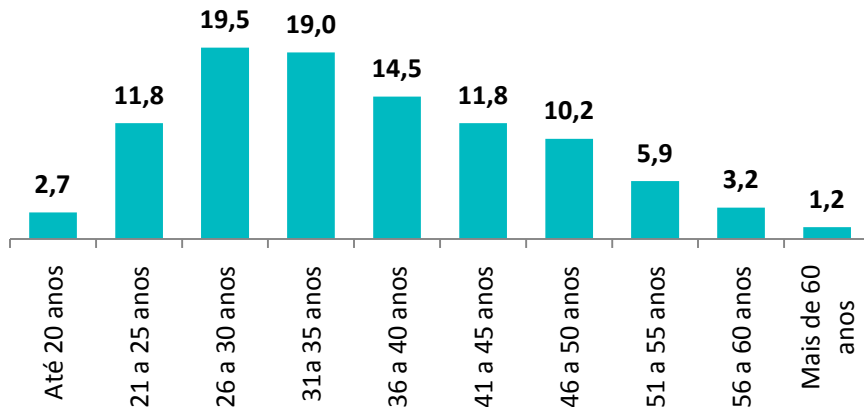
## Estado civil (%)



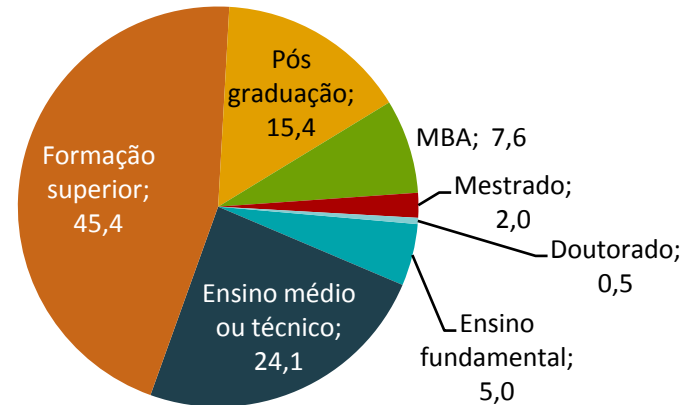
## Região (%)



## Faixa etária (%)



## Grau de escolaridade (%)

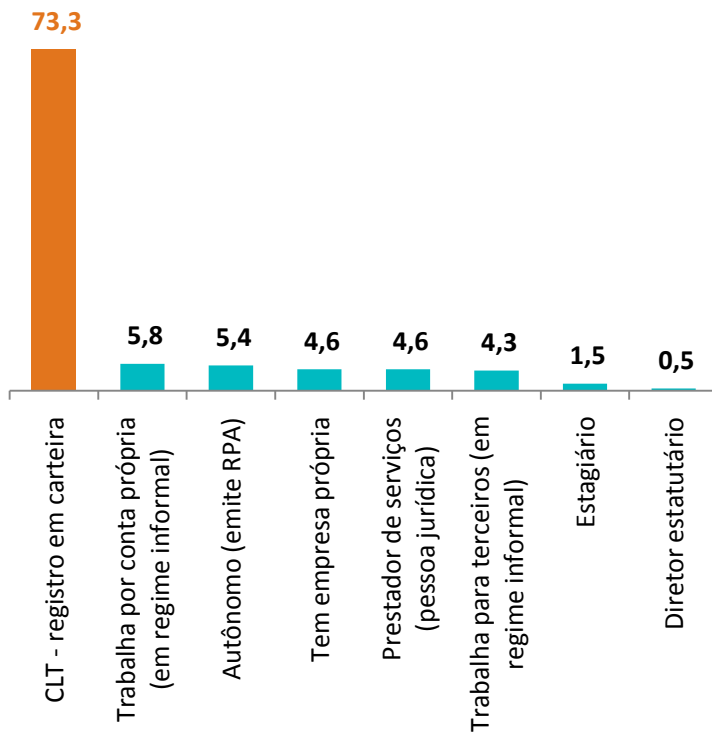


**PREDOMÍNIO DE RESPONDENTES DO SEXO MASCULINO, CASADOS, COM IDADE ENTRE 26 E 40 ANOS, DA REGIÃO SUDESTE E COM FORMAÇÃO SUPERIOR**

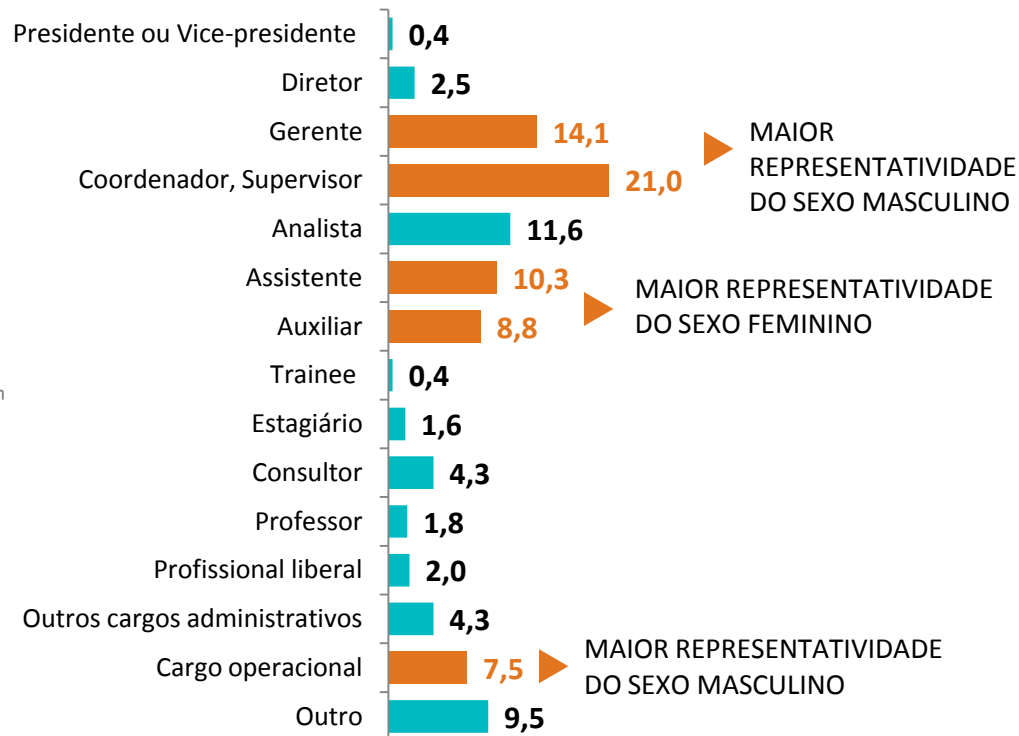
# Carreira – Perfil de respondentes



## Regime empregatício (%)



## Nível hierárquico atual (%)



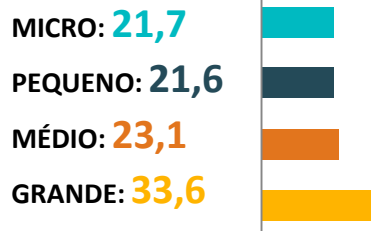
Obs.: devido à baixa representatividade os níveis Presidente e Trainee serão desconsiderados da análise.

**RESPONDENTES TÊM REGISTRO EM CARTEIRA E CARGOS DE NÍVEL HIERÁRQUICO ENTRE AUXILIAR E GERENTE**

# Carreira – Perfil das empresas em que os respondentes trabalham



## Quantidade de funcionários da empresa (porte)\* (%)

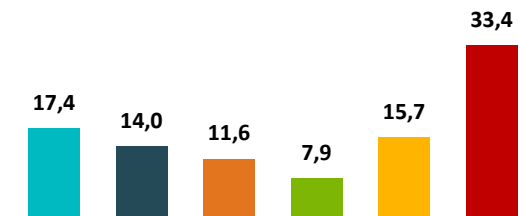
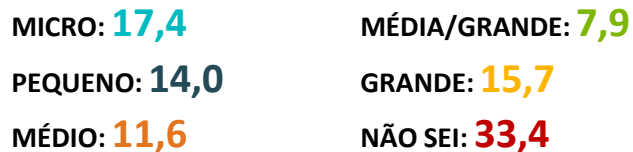


\* Critério Sebrae para indústria por número de funcionários: menos de 20 = micro; de 20 a 99: pequeno porte; de 100 a 499 = médio porte; mais de 500 = grande porte.

## Tipo de empresa (%)



## Faturamento da empresa (porte)\*\* (%)



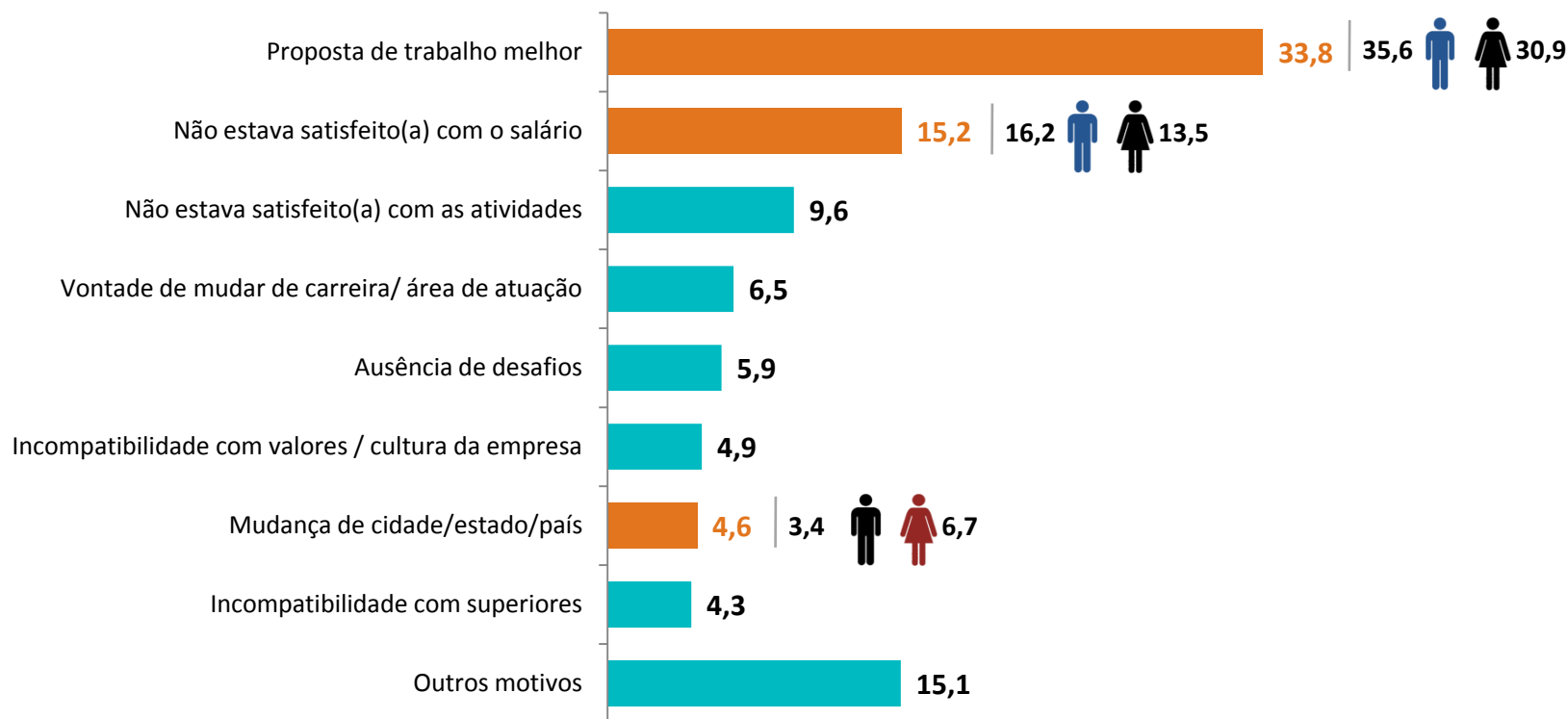
\*\* Critério BNDES (receita bruta anual): micro = até 2,4MM; pequeno = de 2,41 a 16MM; médio = 16,1 a 90MM; média--grande = de 90,1 a 300MM; grande = mais de 300MM.

**PREDOMÍNIO DE EMPRESAS NACIONAIS E COM FATURAMENTO DESCONHECIDO PELOS RESPONDENTES**

# Carreira – Motivo pelo qual pediu demissão



## Motivo pelo qual pediu demissão (%)

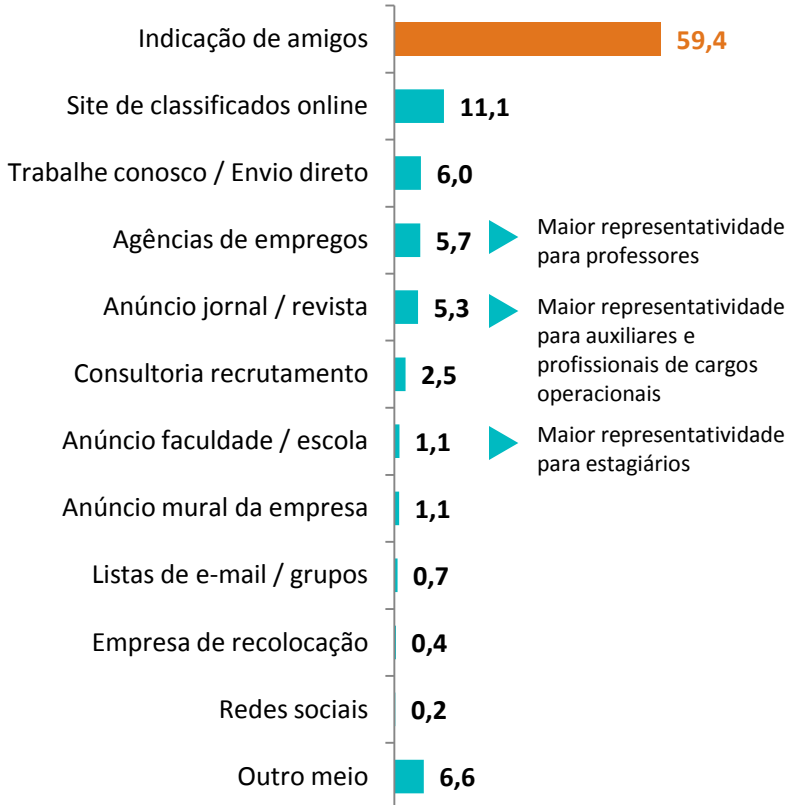


**¾ DOS EMPREGADOS JÁ PEDIRAM DEMISSÃO AO MENOS 1 VEZ DURANTE A CARREIRA. A MAIORIA PEDIU POR TER RECEBIDO UMA PROPOSTA DE TRABALHO MELHOR**

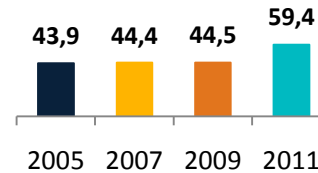
# Carreira – Fonte de contratação



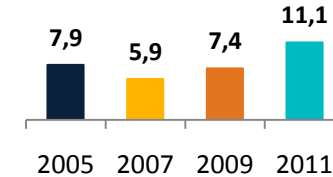
## Fonte de contratação do emprego atual (%)



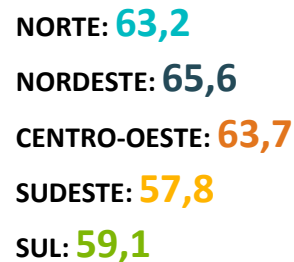
## Evolução de indicação de amigos (%)



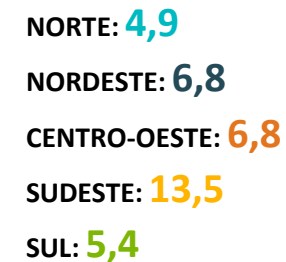
## Evolução de sites de classificados online (%)



## Indicação de amigos por região (%)



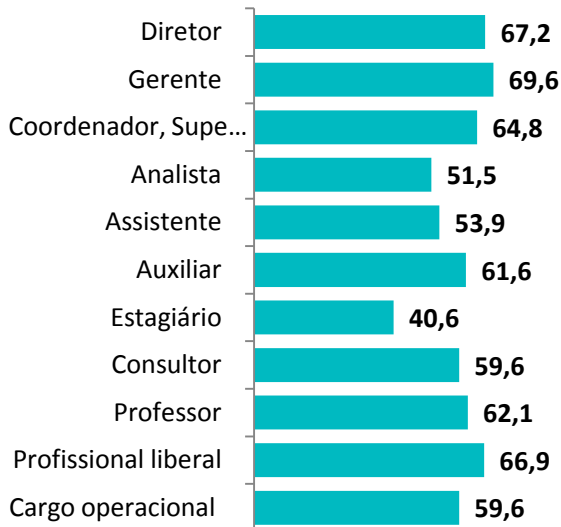
## Sites de classificados online por região (%)



**A INDICAÇÃO DE AMIGOS E OS SITES DE CLASSIFICADOS ONLINE PERMANECEM COMO AS FONTES MAIS EFETIVAS DE CONTRATAÇÃO**

## Fonte de contratação do emprego atual (%)

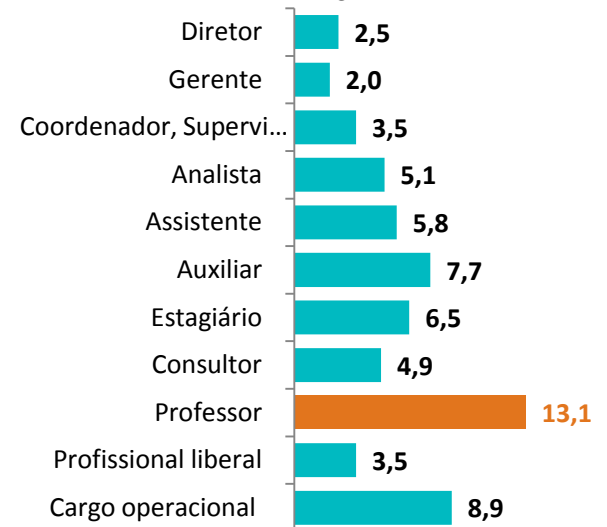
### INDICAÇÃO DE AMIGOS/CONTATOS PROFISSIONAIS



### SITE DE CLASSIFICADOS ONLINE



### TRABALHE CONOSCO DA EMPRESA/ ENVIIO DE CURRÍCULO DIRETAMENTE À EMPRESA



**O NETWORKING PREVALECE COMO FORMA DE CONTRATAÇÃO DOMINANTE EM TODOS OS NÍVEIS HIERÁRQUICOS. OS HOMENS USAM MAIS SUA REDE DE NETWORKING DO QUE AS MULHERES**

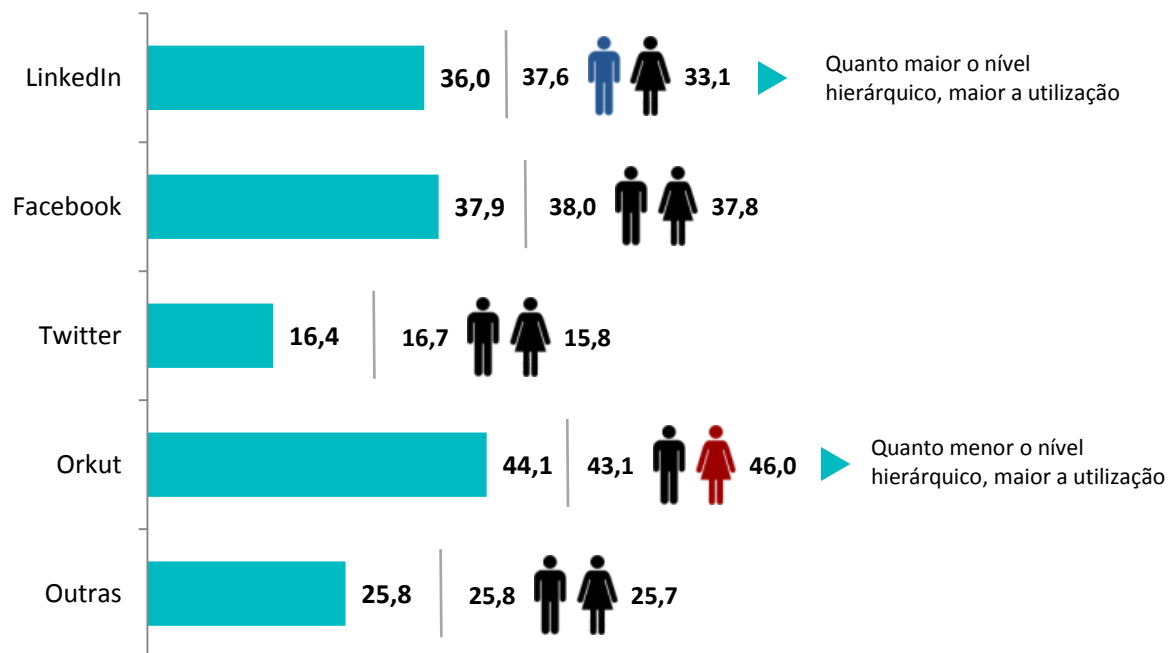
Fez uso de redes sociais para procurar emprego atual (%)

**SIM 12,7**

Conseguiu alguma entrevista para emprego atual por meio de redes sociais (%)

**SIM 24,0**

Redes sociais de que fez uso para procurar emprego atual (%)

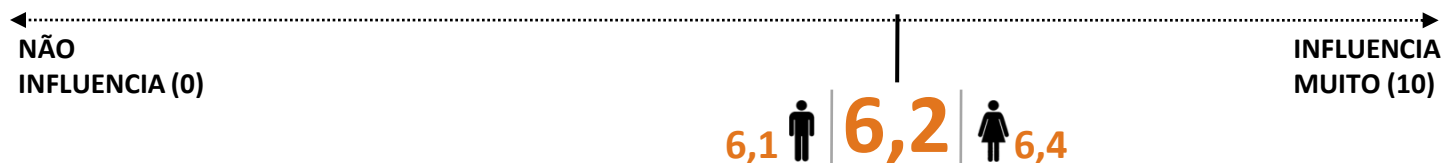


**APENAS 1/8 DOS PROFISSIONAIS USARAM AS REDES SOCIAIS PARA BUSCAR O EMPREGO ATUAL**

# Carreira – Influência, reputação e problemas profissionais – perfil nas redes sociais



Acredita que a reputação/imagem/comportamento nas redes sociais pode influenciar em um processo seletivo (média)



Já teve problemas na vida profissional/carreira pelo comportamento em redes sociais (%)

SIM **1,1**

**AS MULHERES TÊM UM NÍVEL DE PREOCUPAÇÃO MAIOR QUE OS HOMENS EM RELAÇÃO À INFLUÊNCIA DAS REDES SOCIAIS EM PROCESSOS SELETIVOS**

# Carreira – Uso de sites de emprego



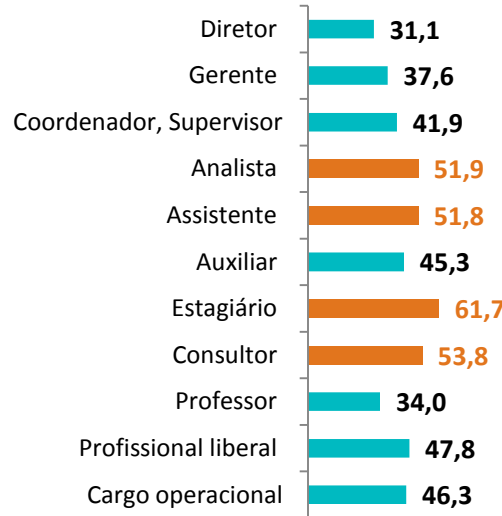
Fez uso de algum site de classificados online no processo de busca pelo emprego atual (%)



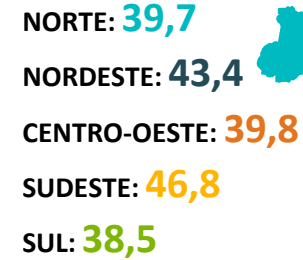
Foi chamado para alguma entrevista por meio destes sites de classificados online (%)



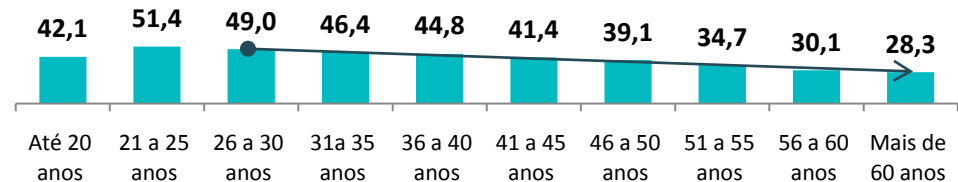
Por nível hierárquico(%)



Por região (%)



Por idade (%)

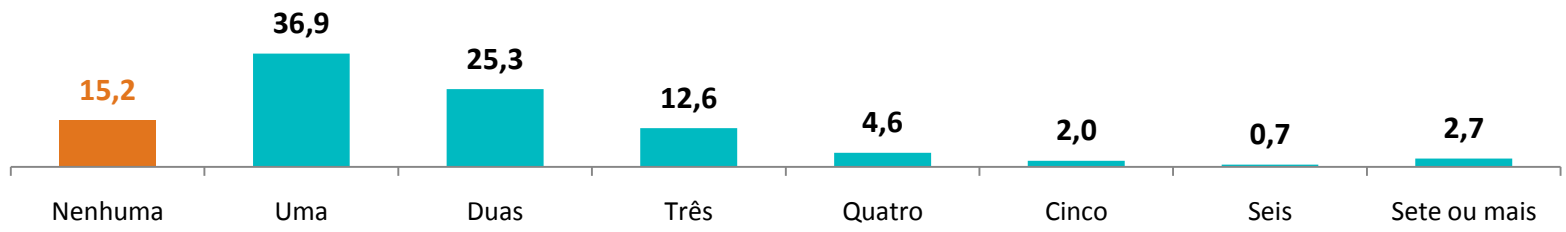


**OS SITES DE CLASSIFICADOS ONLINE FORAM UMA FONTE BASTANTE UTILIZADA PELOS PROFISSIONAIS PARA BUSCAR O EMPREGO EM QUE ESTÃO, PRINCIPALMENTE PELAS MULHERES E PELOS MAIS JOVENS**

# Carreira – Quantidade de entrevistas antes da contratação



Quantas vezes você foi entrevistado antes da contratação no emprego atual (%)



INDICAÇÃO

ENTREVISTA

Por porte da empresa (%)

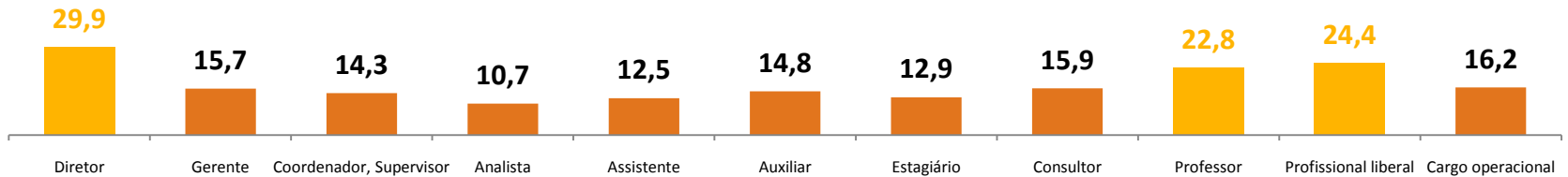
MEDIANA: 2 ENTREVISTAS

MICRO: 23,9 PEQ: 16,4 MÉDIO: 12,8 GRANDE: 11,7

Por porte da empresa (mediana)

MICRO: 1,0 PEQ: 1,0 MÉDIO: 2,0 GRANDE: 2,0

Por nível hierárquico (%)

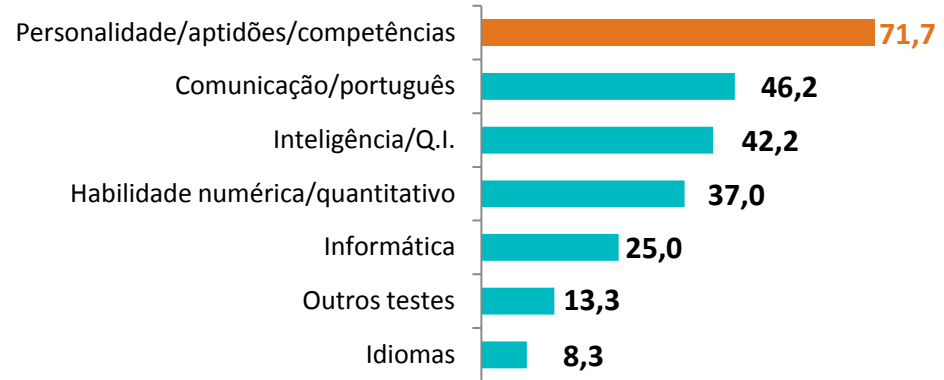


**OS PROCESSOS SELETIVOS SÃO MAIS EXTENSOS EM EMPRESAS DE MÉDIO E GRANDE PORTE. NAS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS, HÁ MAIOR QUANTIDADE DE PROFISSIONAIS QUE ENTRARAM SEM REALIZAR ENTREVISTAS**

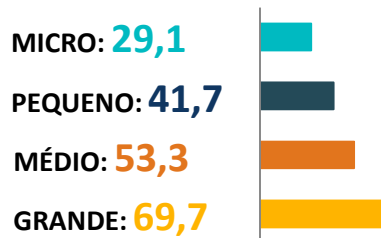
Empresa aplicou algum tipo de teste no processo seletivo para emprego atual (%)

SIM **52,1**

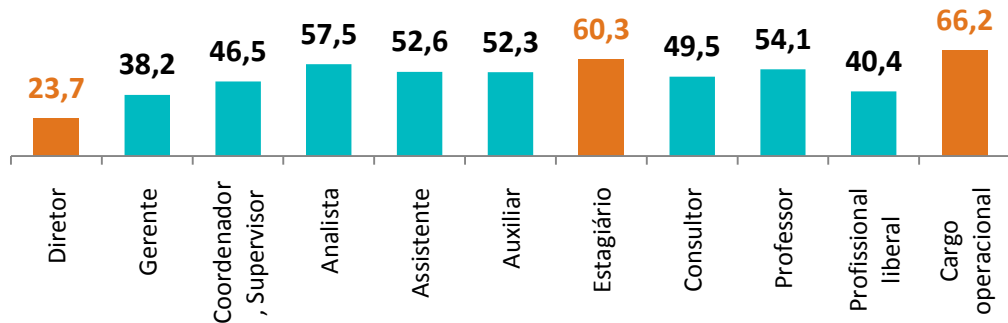
Tipo de teste aplicado (%)



Por porte da empresa (%)



Por nível hierárquico (%)



**A MAIORIA DAS EMPRESAS APLICA TESTES DURANTE O PROCESSO SELETIVO, SOBRETUDO TESTES DE PERSONALIDADE /APTIDÃO/COMPETÊNCIAS. ESTA PRÁTICA É MENOS COMUM PARA CARGOS DE MAIOR CONFIANÇA**

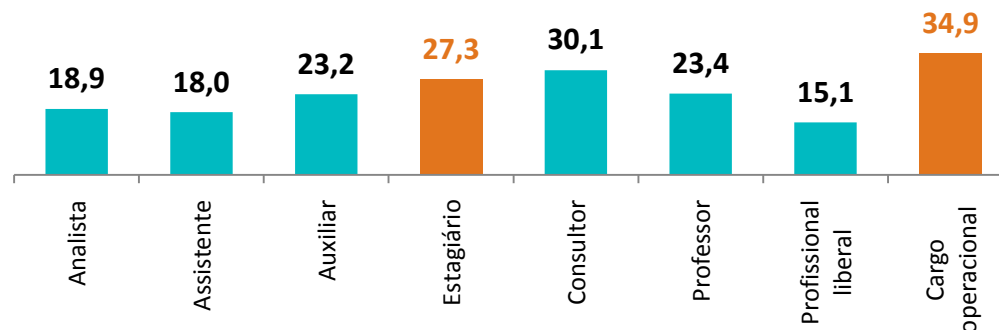
## Carreira – Participação em dinâmicas de grupo



Participou de alguma dinâmica de grupo no processo seletivo para o emprego atual (%)

SIM **22,6**

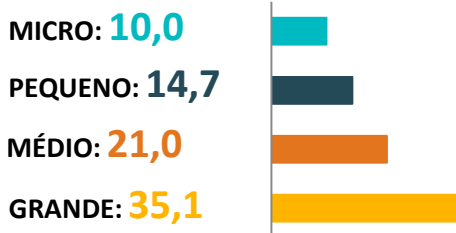
Por nível hierárquico (%)



Evolução da participação em dinâmica de grupo (%)

2005 **18,4** 2007 **20,9** 2009 **20,9** 2011 **22,6**

Por porte da empresa (%)



A REALIZAÇÃO DE DINÂMICAS DE GRUPO É UMA PRÁTICA EM EXPANSÃO, UTILIZADA PRINCIPALMENTE NA SELEÇÃO DE PROFISSIONAIS PARA CARGOS OPERACIONAIS E PROFISSIONAIS EM INÍCIO DE CARREIRA

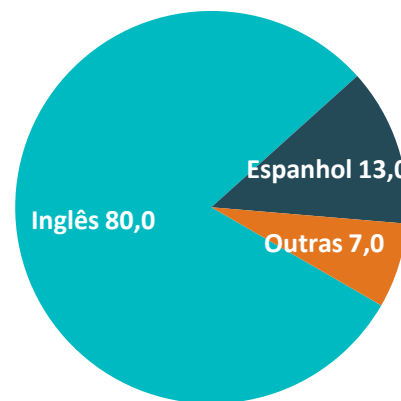
## Carreira – Entrevista em língua estrangeira



Fez alguma entrevista em língua estrangeira no processo seletivo para o emprego atual (%)

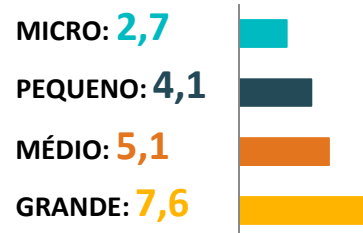
SIM **5,3**

Língua em que a entrevista foi realizada (%)



INGLÊS: **80,0**  
ESPAÑHOL: **13,0**  
OUTRAS: **7,0**

Por porte da empresa (%)



**ENTREVISTAS EM LÍNGUAS ESTRANGEIRAS, SOBRETUDO EM INGLÊS, SÃO MAIS COMUNS EM EMPRESAS DE MAIOR PORTE E PARA NÍVEIS HIERÁRQUICOS MAIS ELEVADOS, COMO DIRETORES**

Não aceitou a primeira proposta  
salarial oferecida pela empresa (%)

**29,7**

## 1º EMPREGO

Não aceitou a primeira proposta  
salarial oferecida pela empresa (%)

**10,3** | MEDIANA DE AUMENTO PARA  
ACEITAÇÃO DA PROPOSTA: **15%**

## MAIS QUE 1 EMPREGO

Não aceitou a primeira proposta  
salarial oferecida pela empresa (%)

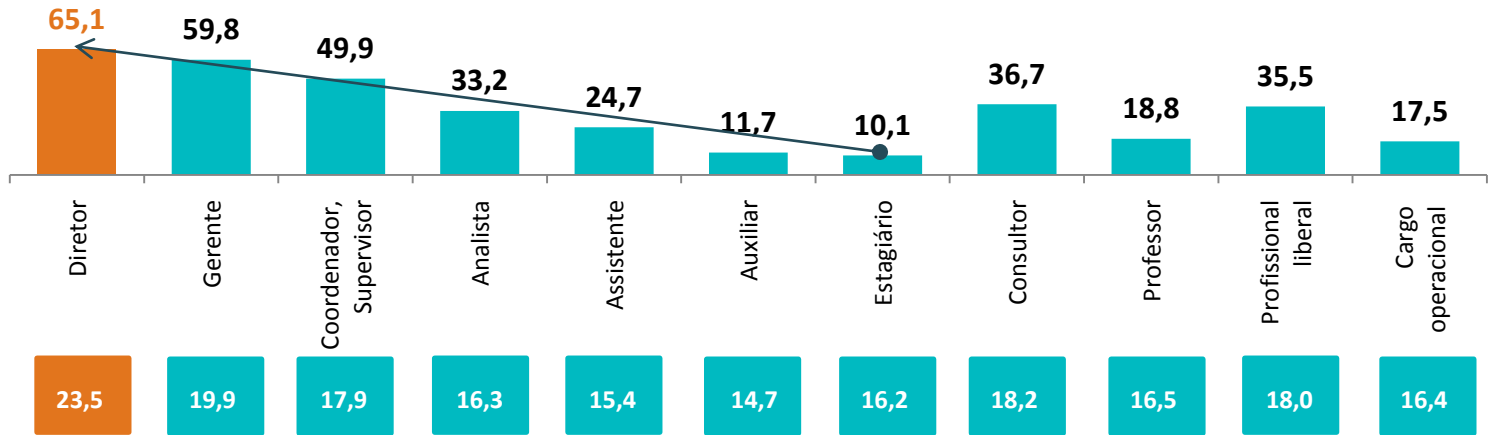
**30,7** | MEDIANA DE AUMENTO PARA  
ACEITAÇÃO DA PROPOSTA: **18%**

**A PROPOSTA SALARIAL FEITA PARA PROFISSIONAIS EM BUSCA DO 1º EMPREGO É MENOS RECUSADA EM  
RELAÇÃO AOS PROFISSIONAIS MAIS EXPERIENTES**

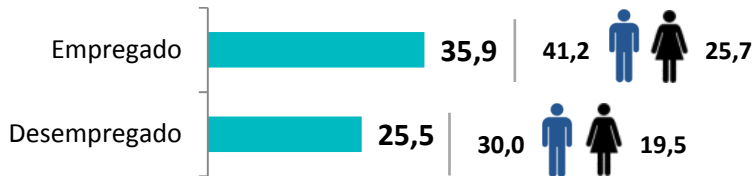
# Carreira – Aceitação da primeira proposta salarial



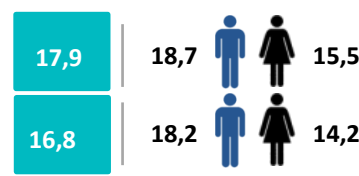
## Não aceitou a primeira proposta salarial oferecida pela empresa (%)



## Por status empregatício antes da contratação e sexo (%)



## Mediana de aumento para aceitar (%)



**QUANTO MAIOR O NÍVEL HIERÁRQUICO, MAIS DIFÍCIL É A NEGOCIAÇÃO SALARIAL (ACEITAÇÃO E AUMENTO) ENVOLVIDA NO PROCESSO DE CONTRATAÇÃO. OS HOMENS TÊM UMA POSTURA MAIS AGRESSIVA QUE AS MULHERES NA HORA DE NEGOCIAR OS SALÁRIOS**

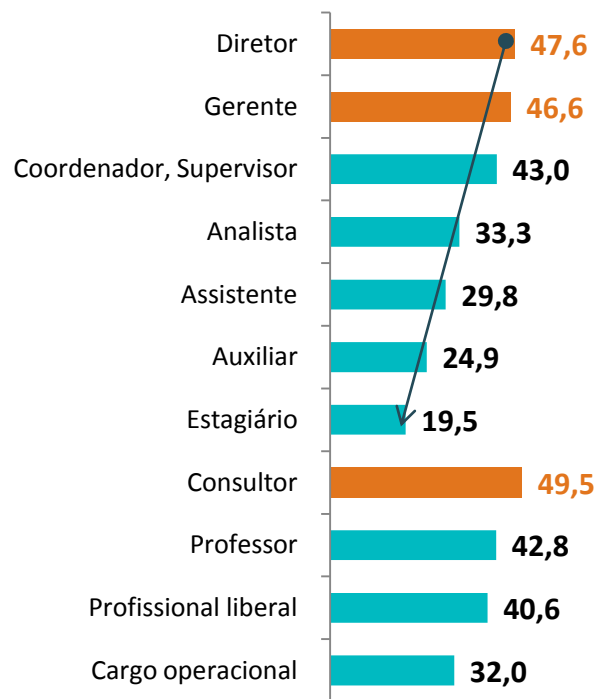
# Carreira – Aceitação de proposta de emprego feita por um ex-superior ou ex-colega de trabalho



Aceitou proposta de emprego em uma nova empresa feita por um ex-superior ou ex-colega de trabalho (%)

SIM **37,7** | 40,5  33,3 

Por nível hierárquico (%)



**PROFISSIONAIS MAIS EXPERIENTES ACEITAM COM MAIOR FREQUÊNCIA PROPOSTAS DE EMPREGOS FEITAS POR EX-SUPERIORES OU EX-COLEGAS DE TRABALHO**

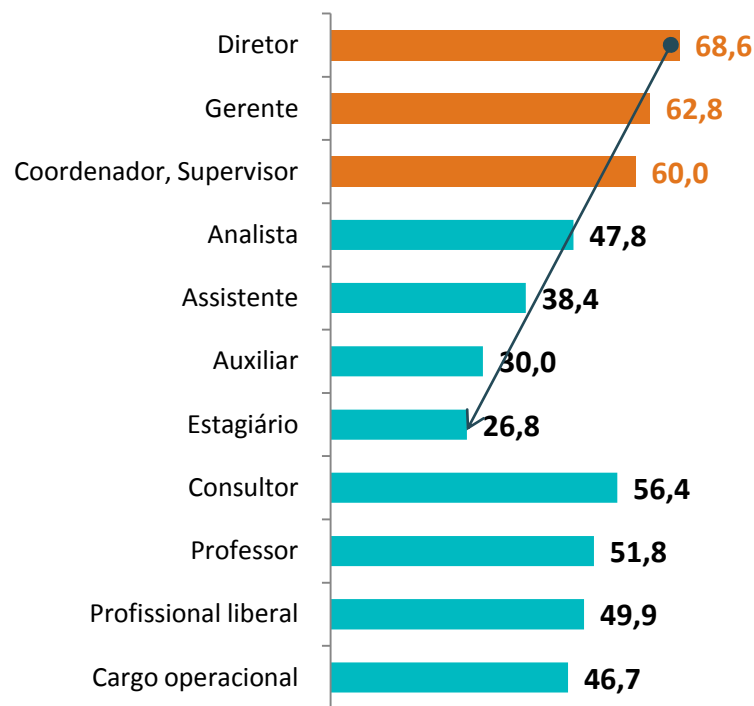
# Carreira – Convite a ex-colegas de trabalho para trabalhar com novo empregador



Convidou profissionais dos empregos anteriores para trabalhar com o novo empregador (%)

SIM **50,6** | 55,0  43,6 

Por nível hierárquico (%)

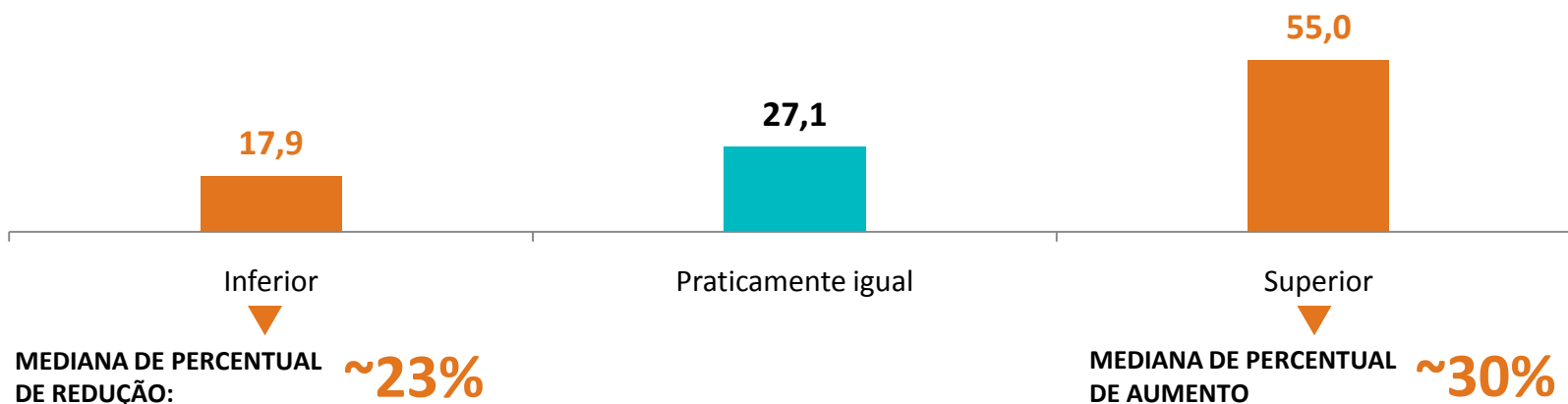


**CONVIDAR PROFISSIONAIS DE EMPREGOS ANTERIORES PARA TRABALHAR COM O NOVO EMPREGADOR É UM PROCEDIMENTO MAIS COMUM AOS PROFISSIONAIS DE MAIOR NÍVEL HIERÁRQUICO**

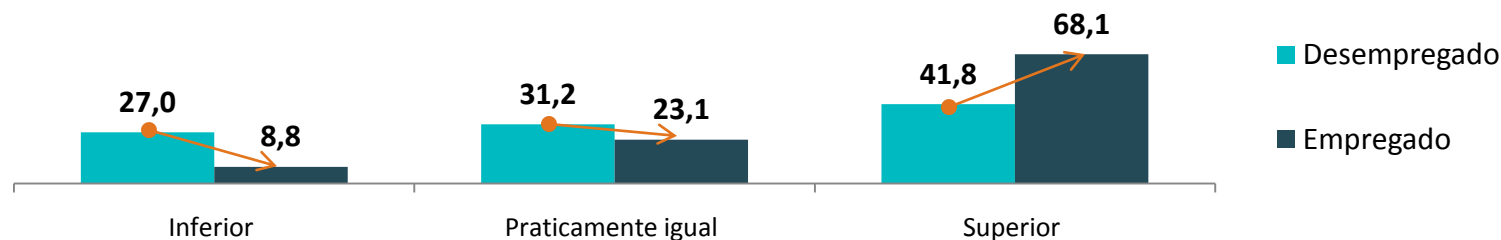
# Carreira – Salário atual em comparação ao emprego anterior



## Salário aceito no emprego atual em relação ao emprego anterior (%)



## Por status empregatício antes da contratação (%)

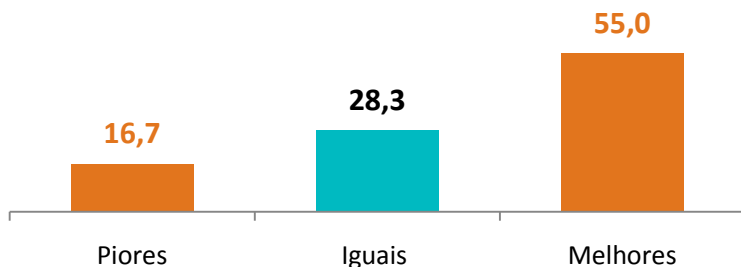


**SALÁRIO ACEITO É SUPERIOR AO EMPREGO ANTERIOR, MESMO QUANDO O PROFISSIONAL ESTÁ DESEMPREGADO**

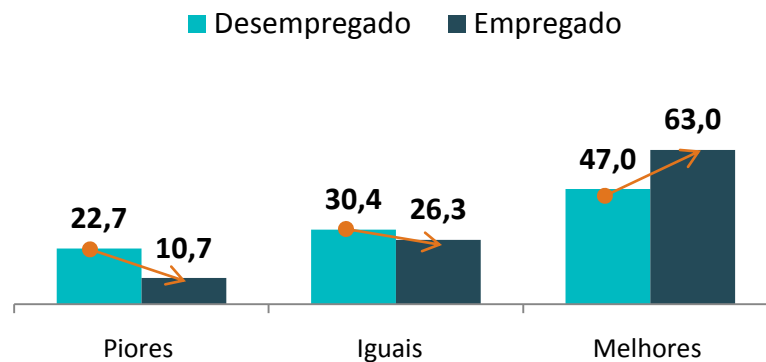
# Carreira – Benefícios em comparação ao emprego anterior



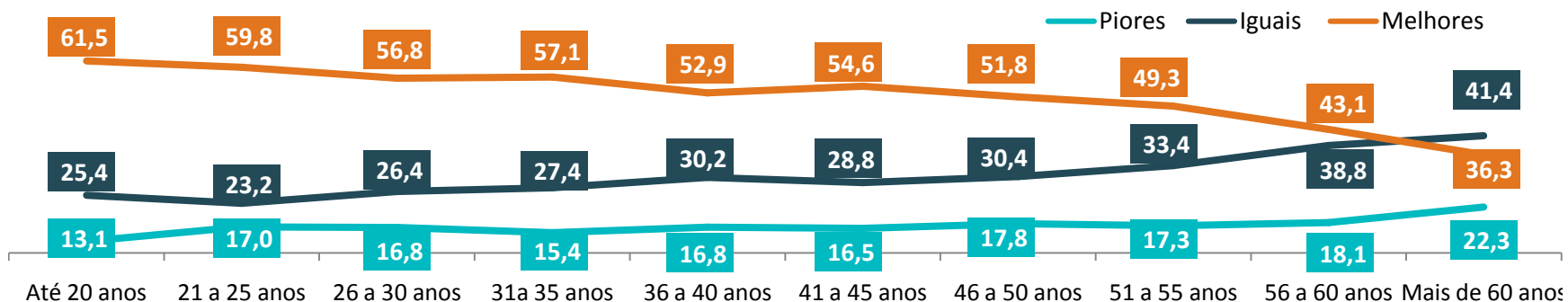
**Benefícios oferecidos no emprego atual em relação ao emprego anterior (%)**



**Por status empregatício antes da contratação (%)**



**Por idade (%)**

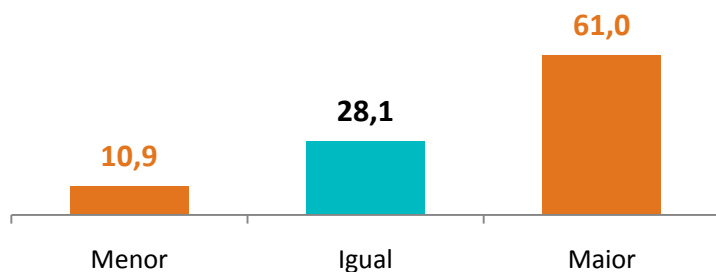


**AO TROCAR DE EMPREGO, PROFISSIONAIS MAIS JOVENS E QUE ESTAVAM EMPREGADOS CONSEGUEM BENEFÍCIOS MELHORES DO QUE OS RECEBIDOS EM SEU EMPREGO ANTERIOR**

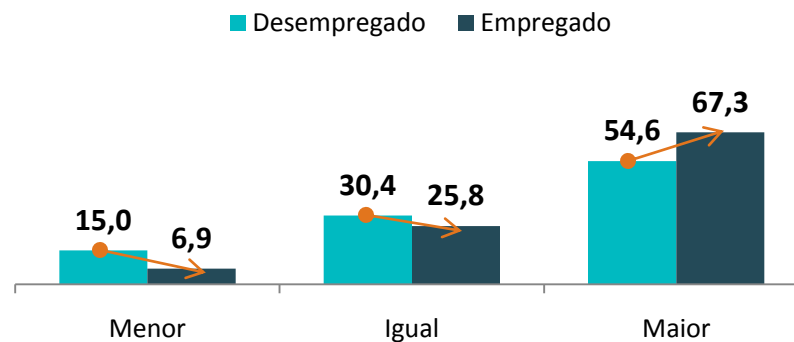
# Carreira – Responsabilidade em comparação ao emprego anterior



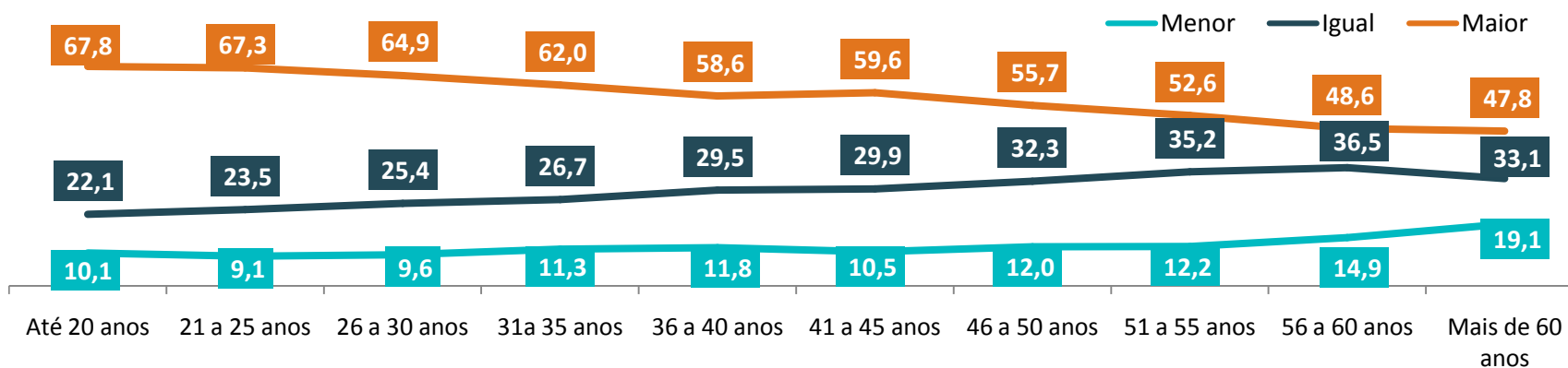
Responsabilidade /nível hierárquico em relação ao emprego anterior (%)



Por status empregatício antes da contratação (%)



Por idade (%)

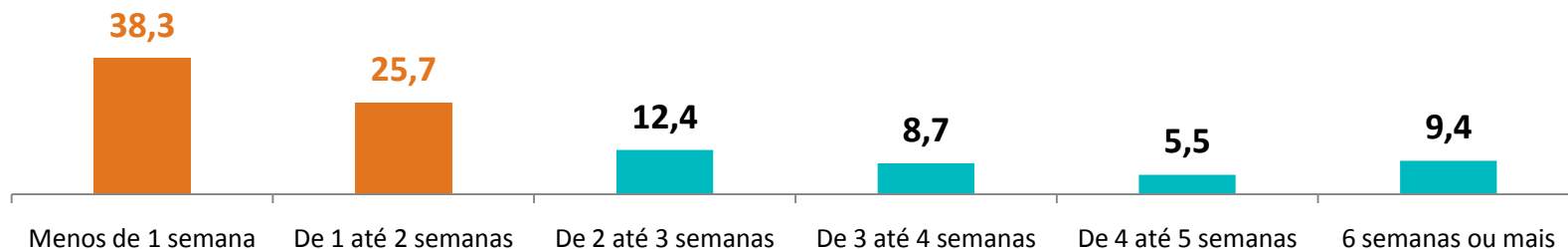


**AS OPORTUNIDADES ENVOLVIDAS EM UMA TROCA DE EMPREGO IMPLICAM MAIOR RESPONSABILIDADE/ NÍVEL HIERÁRQUICO, PRINCIPALMENTE PARA OS MAIS JOVENS**

# Carreira – Tempo até a contratação

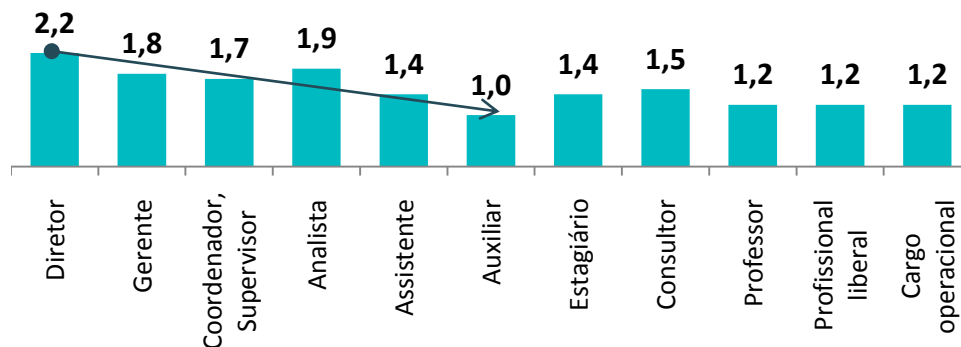


## Tempo entre primeiro contato feito pela empresa até a oferta do emprego (%)



MEDIANA: **1,5 SEMANAS**

## Por nível hierárquico (mediana em semanas)



## Evolução do tempo entre primeiro contato feito pela empresa até a oferta do emprego (mediana em semanas)

2005 **2,4** 2007 **2,7** 2009 **2,4** 2011 **1,5**

**OS PROCESSOS SELETIVOS ESTÃO MAIS RÁPIDOS. AS EMPRESAS LEVAM MAIS TEMPO PARA SELECIONAR OS PROFISSIONAIS DE NÍVEIS HIERÁRQUICOS MAIS ALTOS**

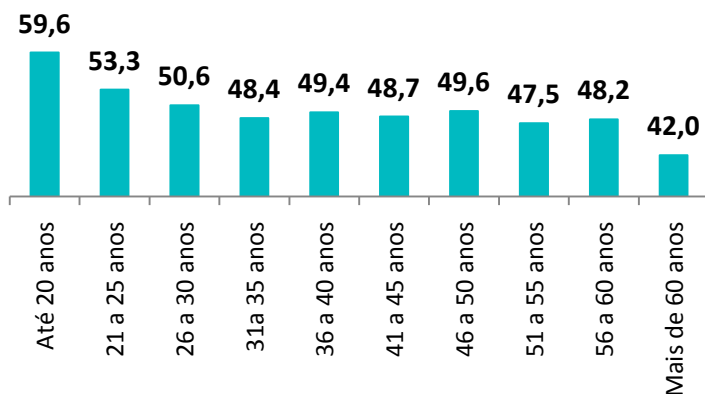
# Carreira – Desempregado quando contratado



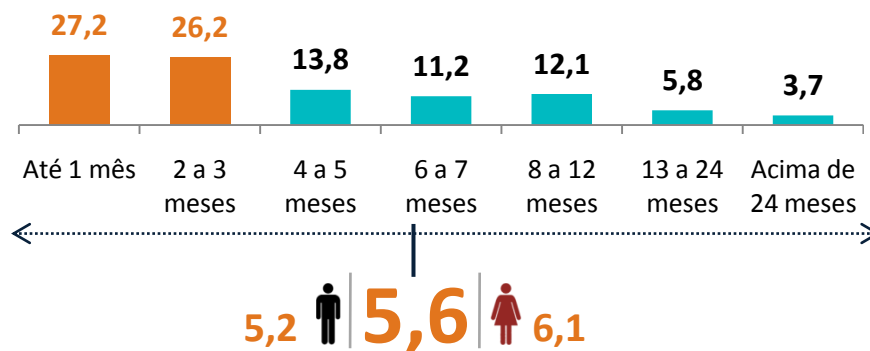
## Desempregado quando contratado para o emprego atual (%)

SIM **49,8** | 45,9  56,0 

## Por idade (%)



## Tempo que ficou desempregado até conseguir o emprego atual (%; média por meses)



## Evolução (média por meses)

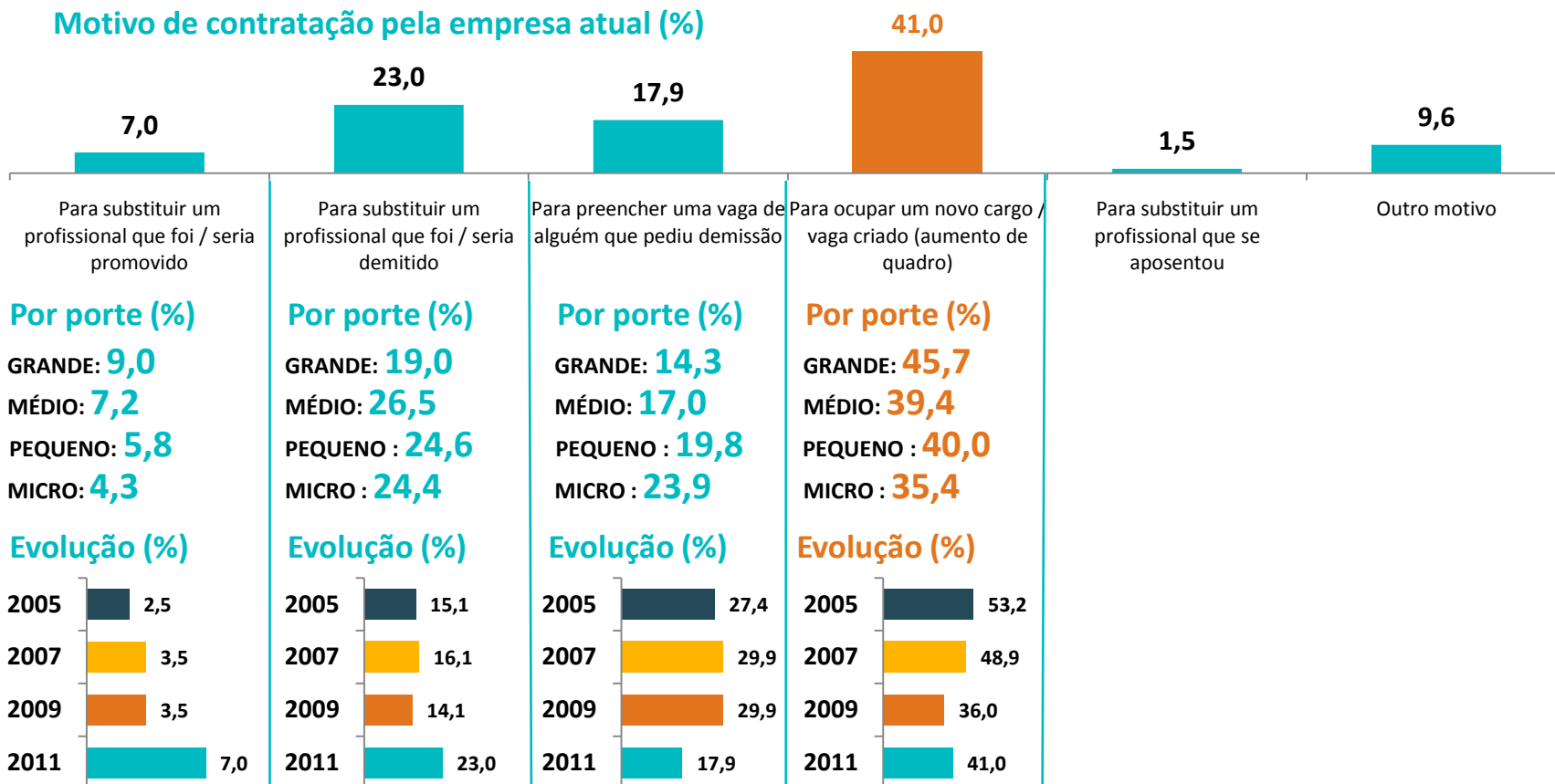
2007 **8,6** 2009 **6,0** 2011 **5,6**

**5,6 MESES FOI O TEMPO MÉDIO PARA SE RECOLOCAR NO MERCADO DE TRABALHO, SENDO QUE AS MULHERES DEMORARAM MAIS TEMPO QUE OS HOMENS.**

# Carreira – Motivo pelo qual foi contratado pela empresa



## Motivo de contratação pela empresa atual (%)

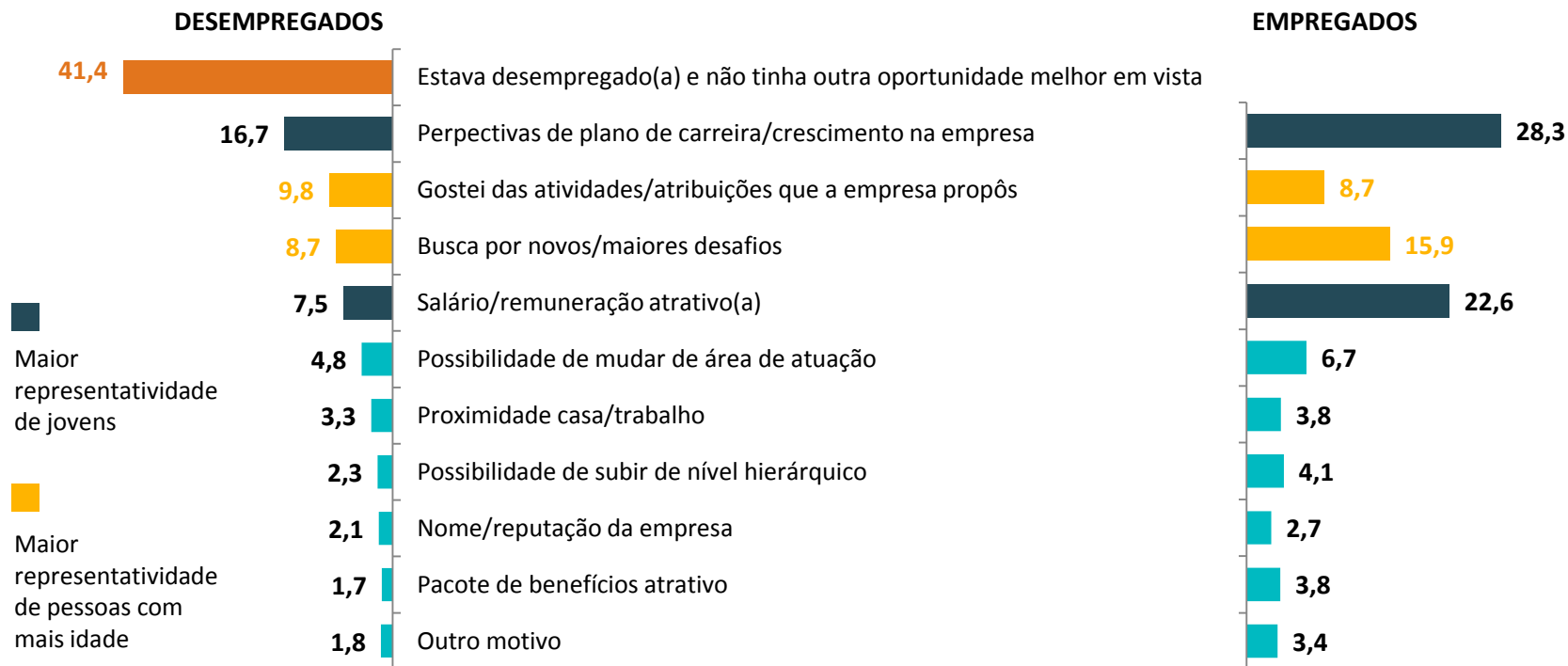


**O MAIOR MOTIVO DE CONTRATAÇÃO DOS PROFISSIONAIS É AUMENTO DE QUADRO, MOTIVADO SOBRETUDO PELAS GRANDES EMPRESAS**

# Carreira – Motivo principal para aceitar proposta de emprego atual



## Motivo principal para aceitar a proposta de emprego atual (%)

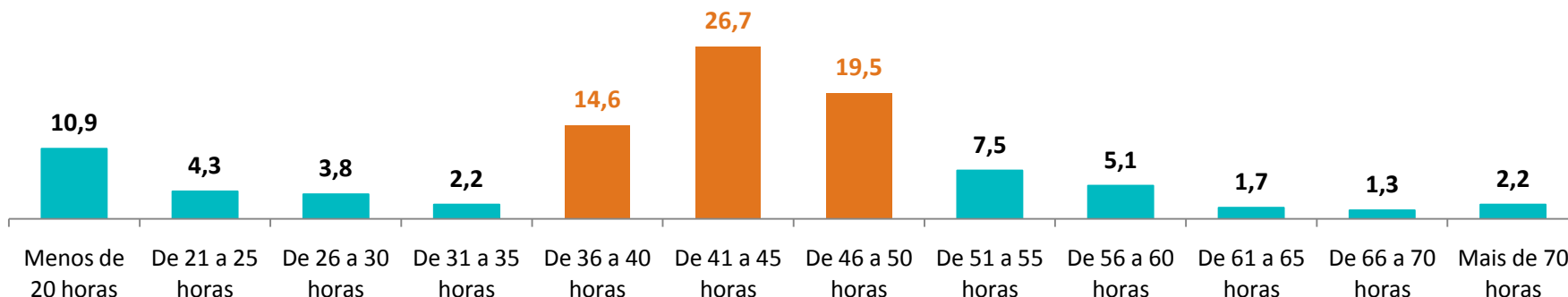


**OS DESEMPREGADOS SÃO BASTANTE SUSCETÍVEIS A ACEITAR UMA OPORTUNIDADE DE EMPREGO POR NÃO TEREM EXPECTATIVA DE UMA OUTRA PROPOSTA. OS JOVENS DÃO PREFERÊNCIA ÀS PROPOSTAS QUE ENVOLVAM PLANOS DE CARREIRA E SALÁRIOS MAIS ATRATIVOS**

# Carreira – Quantidade de horas que costuma trabalhar

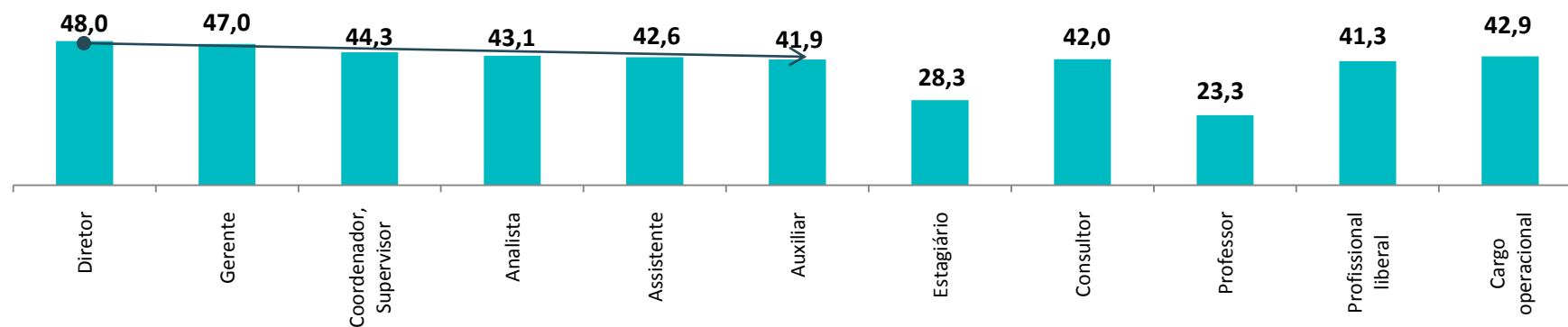


## Quantas horas por semana você costuma trabalhar em seu emprego atual (%)



MEDIANA **43,1** HORAS | 44,0  41,9 

## Quantas horas por semana você costuma trabalhar em seu emprego atual (mediana em horas)



**PROFISSIONAIS DE NÍVEIS HIERÁRQUICOS MAIS ALTOS SÃO OS QUE TRABALHAM MAIS HORAS**

# Carreira – Tempo de férias desfrutado nos últimos 12 meses



**~35%**

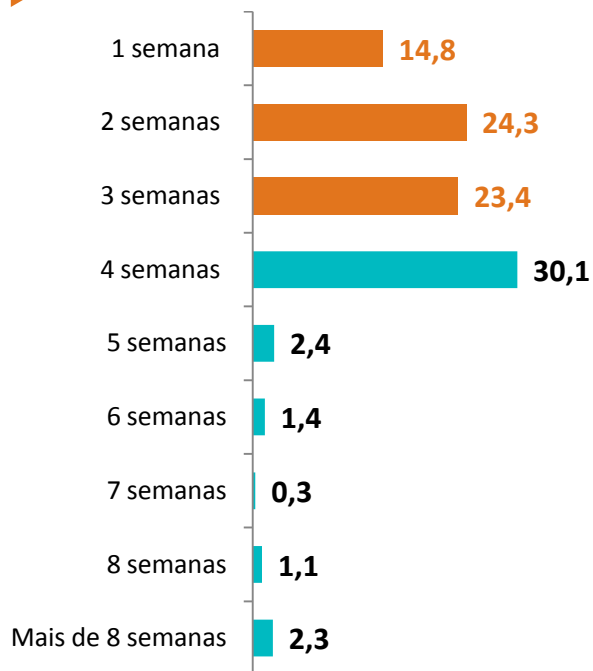
▶ Cargos operacionais e níveis hierárquicos menores

não desfrutou nenhuma semana de férias nos últimos 12 meses...

**~65%**

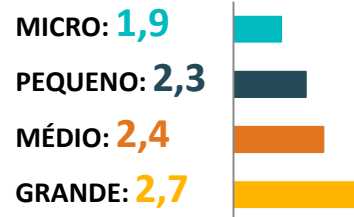
restantes...

## Semanas de férias desfrutadas nos últimos 12 meses (%)



MEDIANA **2,4** SEMANAS | 2,3  2,5 

## Por porte de empresa (%)



# Carreira – Horas de dedicação aos conhecimentos e está matriculado em algum curso



**~29%**

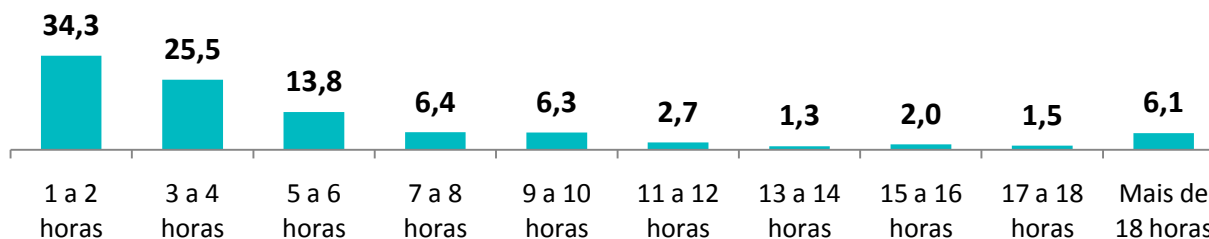
▶ Maior percentual de cargos operacionais

não têm tempo para se dedicar ao aprimoramento de conhecimentos...

**~71%**

restantes...

Quantidade de horas por semana que se dedica à atualização e ao aprimoramento de conhecimentos atualmente (%)



**MEDIANA: 3,0 HORAS/ SEMANA**

Mais dedicados: **4,6 horas/semana** ▶ estagiários

...mas só **45,5%** do total está matriculado em algum curso

**TOP 5 cursos mais escolhidos (%)**

**GRADUAÇÃO: 15,1**

**PÓS-GRADUAÇÃO: 5,2**

**MBA: 3,5**

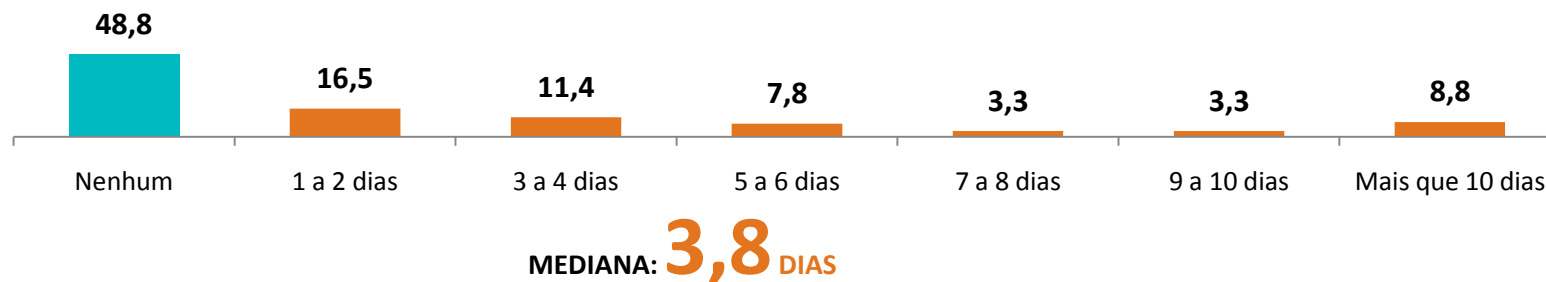
**IDIOMAS: 12,8**

**CURSO TÉCNICO: 3,9**

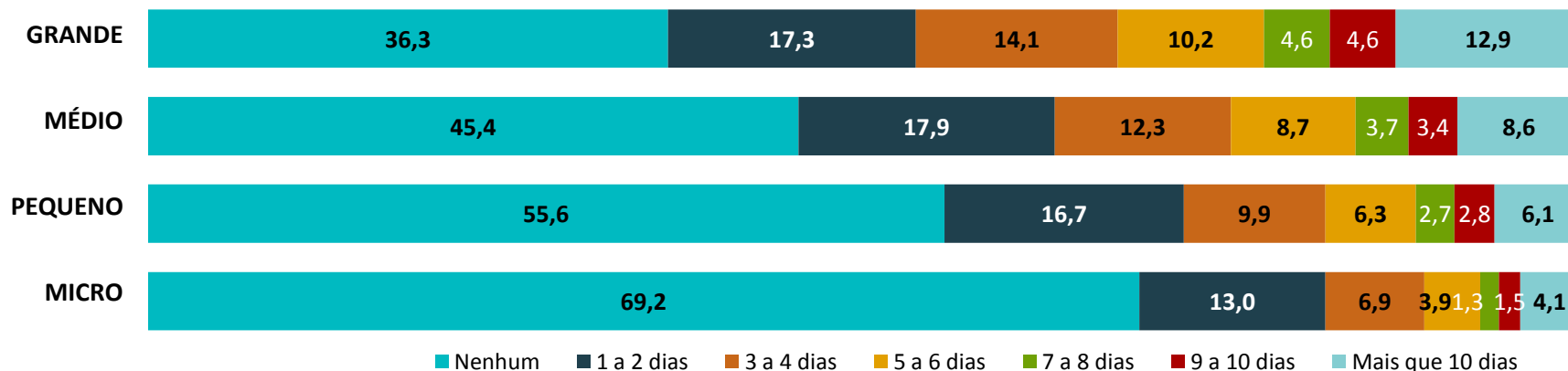
# Carreira – Dias de cursos pagos pela empresa nos últimos 12 meses



Nos últimos 12 meses quantos dias de seminários/cursos ou treinamentos foram oferecidos pela empresa (%)



Por porte de empresa (%)



**QUASE ½ DOS RESPONDENTES NÃO TIVERAM SEMINÁRIOS, CURSOS OU TREINAMENTOS OFERECIDOS PELA EMPRESA. ESTE PROCEDIMENTO É MAIS COMUM PARA EMPRESAS DE MAIOR PORTE**

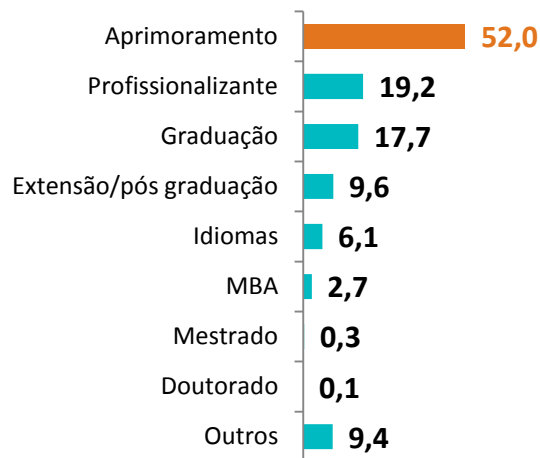
# Carreira – Educação à distância



## Fez algum curso de educação à distância (%)

SIM **28,5**

## Quais cursos à distância (%)

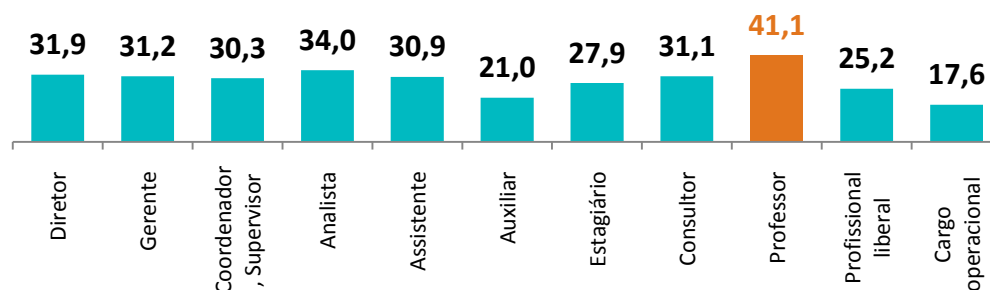


## Por região (%)

NORTE: **33,6**  
NORDESTE: **30,5**  
CENTRO-OESTE: **34,8**  
SUDESTE: **26,7**  
SUL: **29,8**



## Por nível hierárquico (%)



**CURSOS DE EDUCAÇÃO À DISTÂNCIA SÃO MAIS UTILIZADOS COMO FORMA DE APRIMORAMENTO PROFISSIONAL**

# Carreira – Morou no exterior

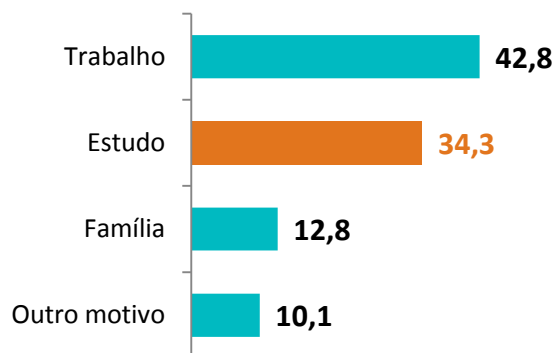


## Morou no exterior (%)

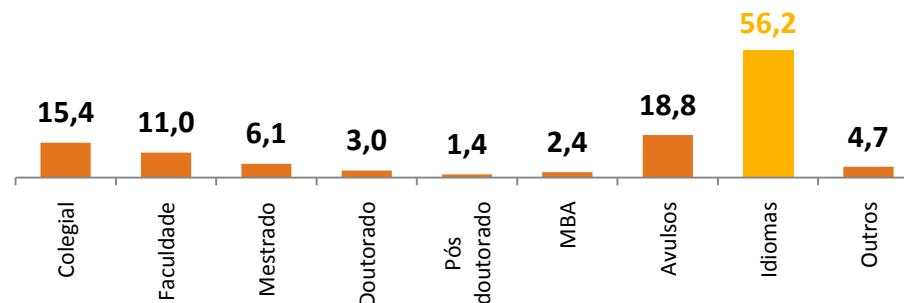
SIM **7,9**

MEDIANA DE TEMPO QUE MOROU NO EXTERIOR: **1,1 ANO**

## Principal motivo para morar no exterior (%)



## Nível cursado no exterior (%)

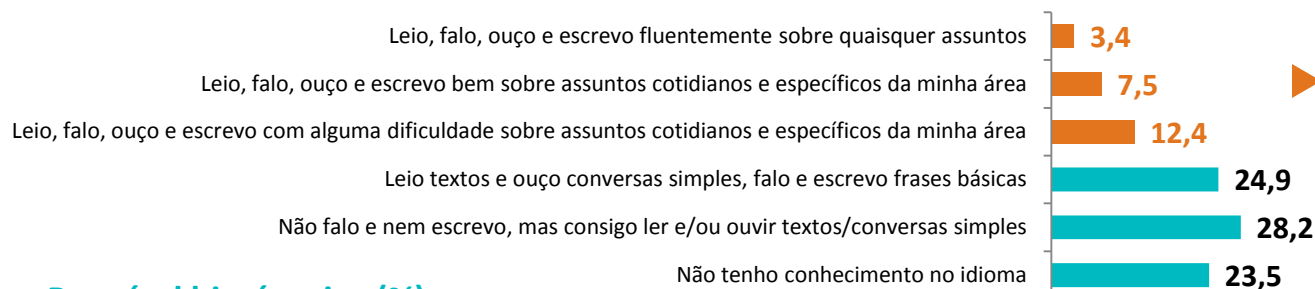


**O TRABALHO É O MAIOR MOTIVO PARA MORAR NO EXTERIOR. QUEM OPTA POR MORAR NO EXTERIOR PARA ESTUDAR, O FAZ PRINCIPALMENTE PARA ADQUIRIR/APRIMORAR OS SEUS CONHECIMENTOS NO IDIOMA**

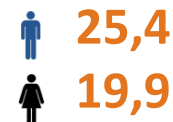
# Carreira – Fluência na língua inglesa



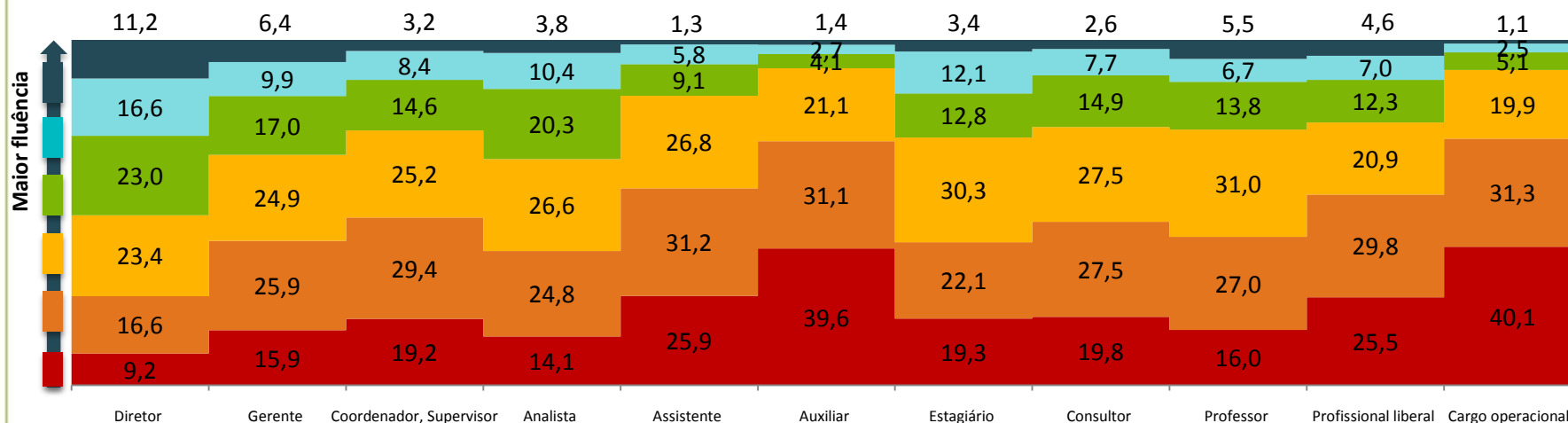
## Fluência na língua inglesa (%)



## Por sexo (%)



## Por nível hierárquico (%)



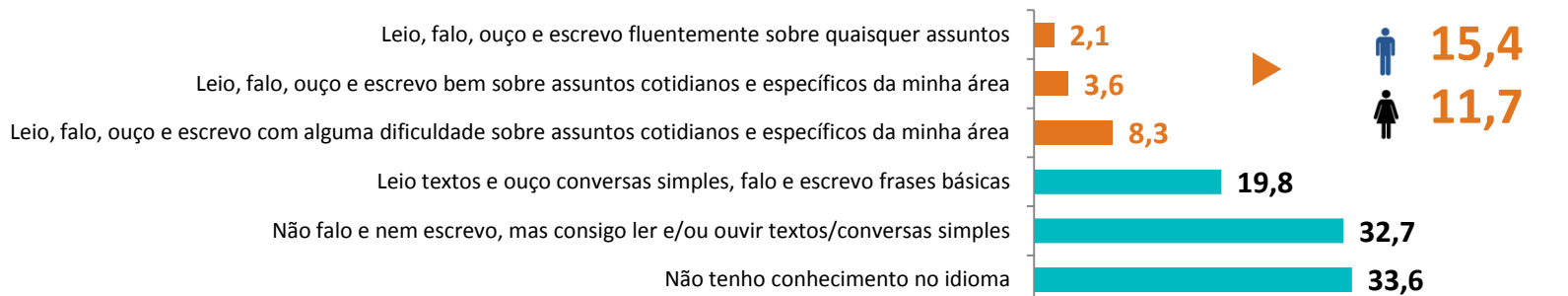
Quanto mais quente a cor, pior a fluência na língua inglesa

**QUANTO MAIOR O NÍVEL HIERÁRQUICO, MAIOR O CONHECIMENTO DA LÍNGUA INGLESA**

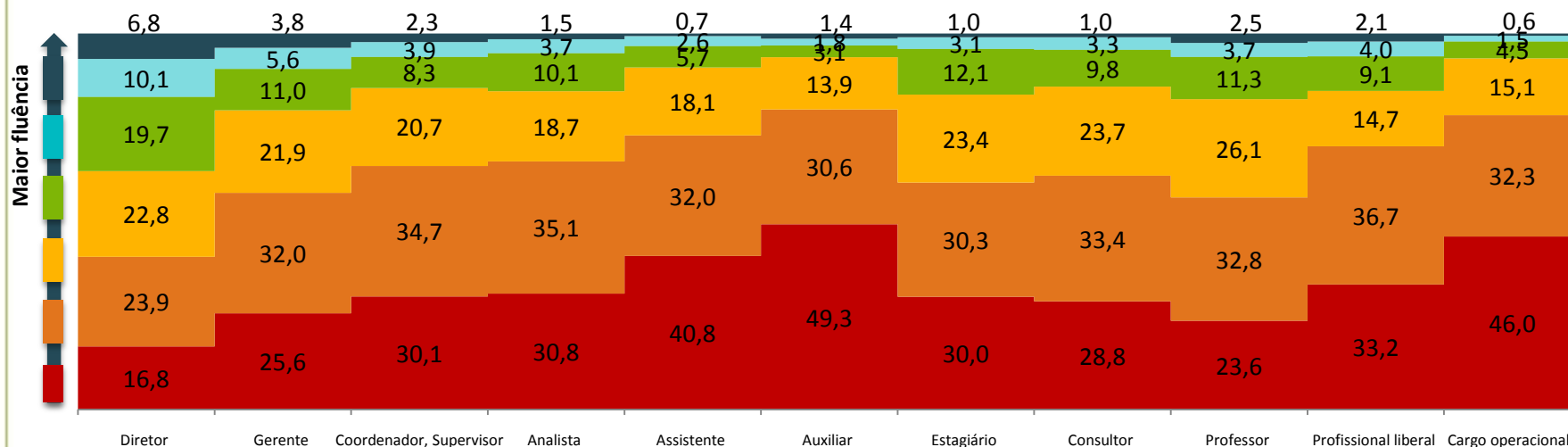
# Carreira – Fluência na língua espanhola



## Fluência na língua espanhola(%)



## Por nível hierárquico (%)



Quanto mais quente a cor, pior a fluência na língua espanhola

**QUANTO MAIOR O NÍVEL HIERÁRQUICO, MAIOR O CONHECIMENTO DA LÍNGUA ESPANHOLA**

## Carreira – Processo formal de coaching



Passou por um processo formal de coaching (%)

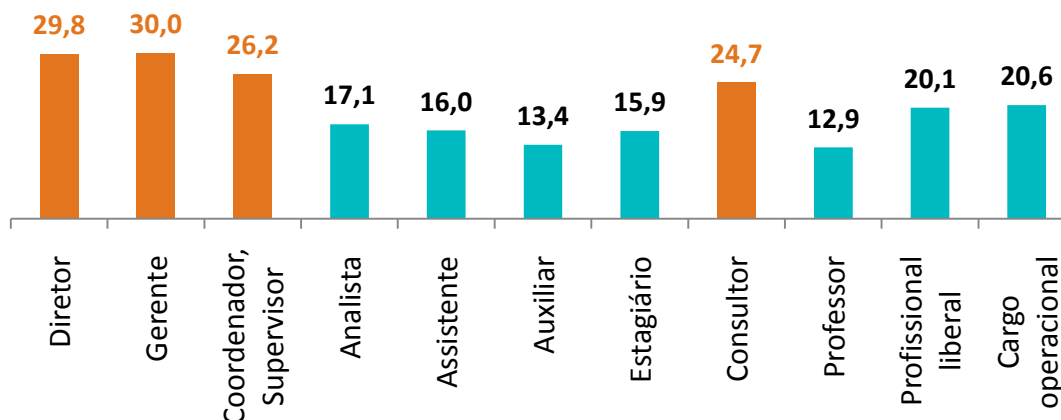
SIM **21,8**

Esse processo foi conduzido por uma organização externa ou pelo empregador (%)

PRÓPRIO EMPREGADOR (FACILITADOR INTERNO) **48,2**

ORGANIZAÇÃO EXTERNA (CONSULTORIA) **51,8** ► Concentração dos níveis hierárquicos mais altos

Por nível hierárquico (%)



**COACHING DE CARREIRA É MAIS ASSOCIADO AOS NÍVEIS HIERÁRQUICOS MAIS ALTOS E AOS CONSULTORES**

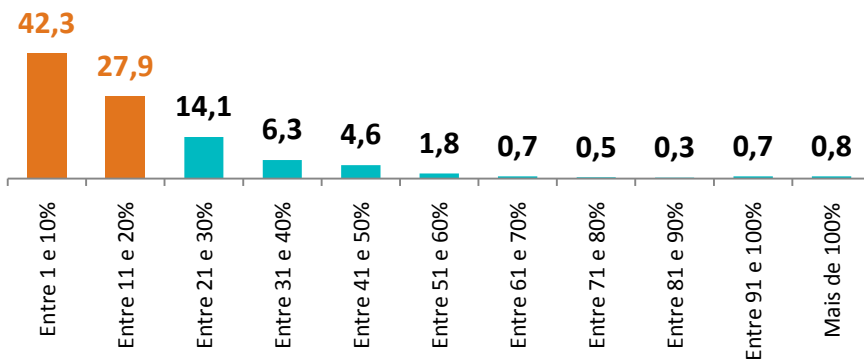
# Carreira – Aumento de salário nos últimos 12 meses



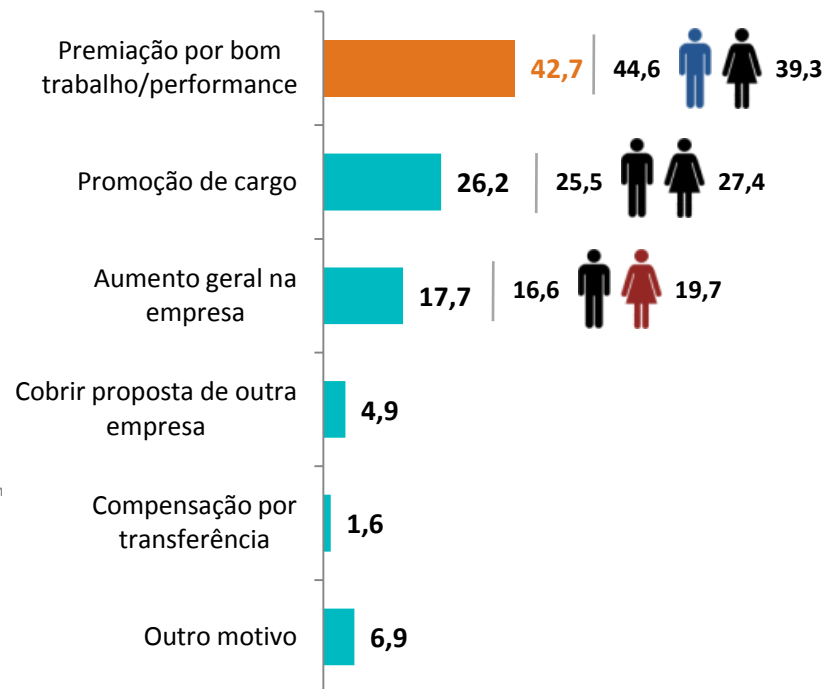
## No emprego atual teve algum aumento de salário nos últimos 12 meses (%)



## Aumento salário (%)



## Motivo do aumento de salário (%)

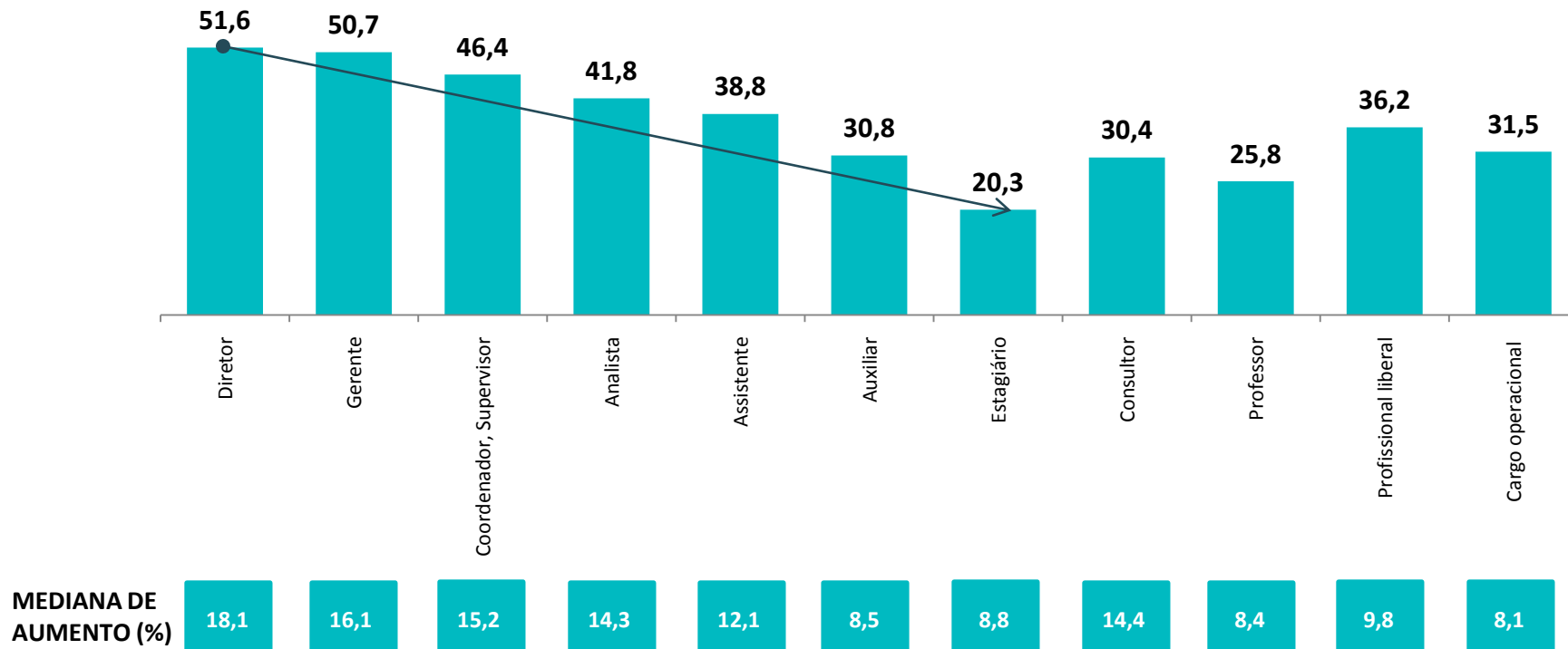


**OS HOMENS SÃO MAIS PROMOVIDOS QUE AS MULHERES, E OS AUMENTOS QUE RECEBEM SÃO MAIORES. PREMIAÇÃO POR BOM TRABALHO/PERFORMANCE É O PRINCIPAL MOTIVO CITADO PARA AUMENTO DE SALÁRIO**

# Carreira – Aumento de salário nos últimos 12 meses



### Aumento de salário por nível hierárquico (%)



**ALÉM DE POSSUIR MAIOR PROPORÇÃO DE PROFISSIONAIS QUE TIVERAM AUMENTO NOS ÚLTIMOS 12 MESES, PROFISSIONAIS DE NIVEIS HIERÁRQUICOS MAIS ALTOS POSSUEM A MAIOR MEDIANA DE AUMENTO**

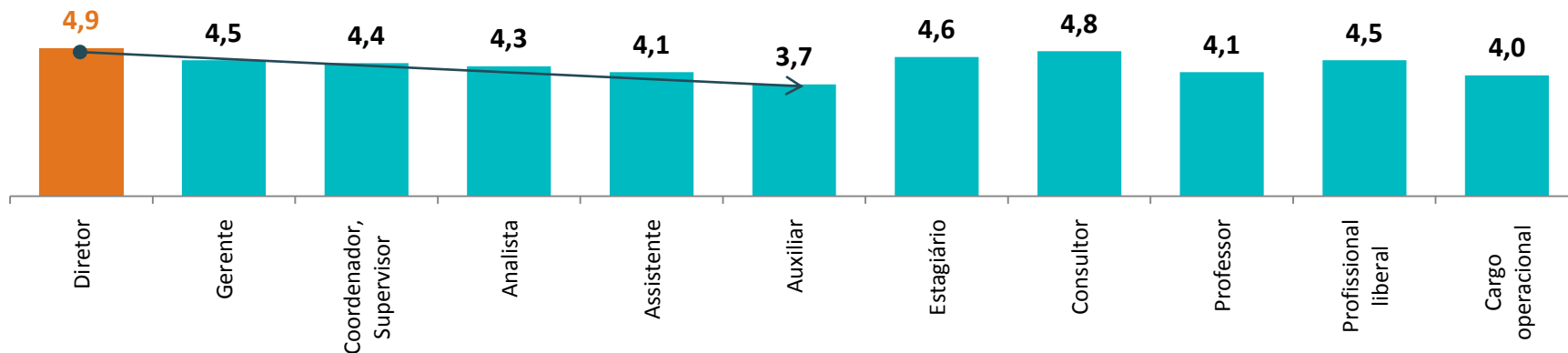
# Carreira – Remuneração em relação ao mercado



## Qualificação da remuneração (média)



## Por nível hierárquico (média)

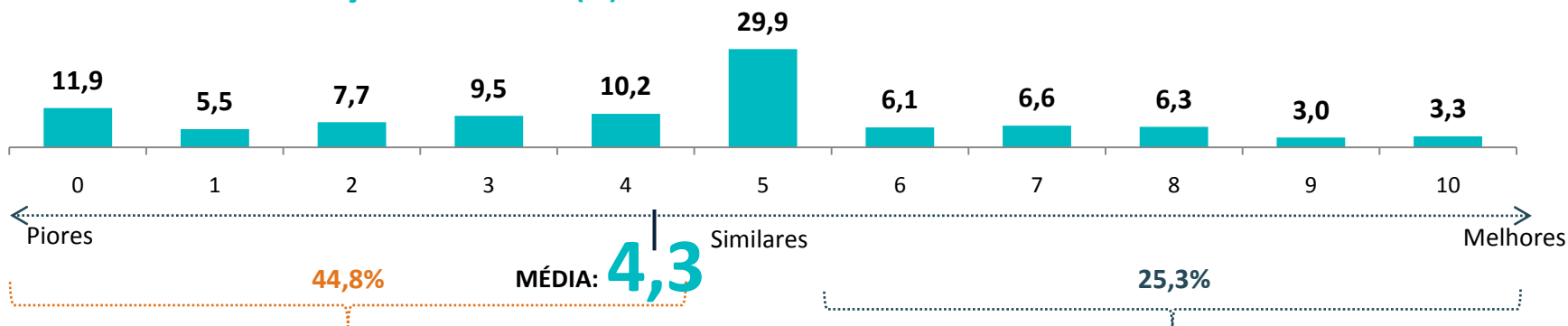


**A REMUNERAÇÃO RECEBIDA É PERCEBIDA COMO SIMILAR OU INFERIOR À PRATICADA PELO MERCADO. ESSA PERCEPÇÃO DE SER PIOR REMUNERADO EM RELAÇÃO AO MERCADO É MAIS FORTE ENTRE OS PROFISSIONAIS DE NÍVEL HIERÁRQUICO MAIS BAIXO**

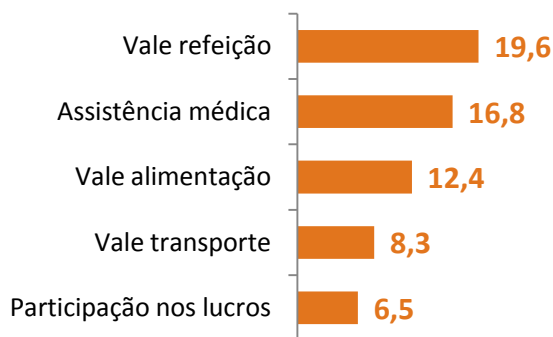
# Carreira – Benefícios em relação ao mercado



## Benefícios em relação ao mercado (%)



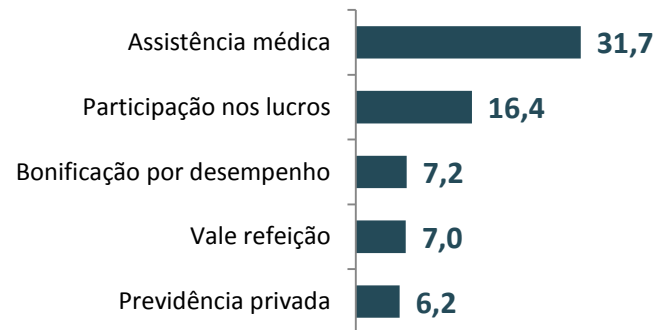
### TOP 5 - Pior benefício se comparado com o que é oferecido por outras empresas (%)



### Benefícios em relação ao mercado por porte de empresa (média)

MICRO: 3,1  
 PEQUENO: 3,8  
 MÉDIO: 4,4  
 GRANDE: 5,2

### TOP 5 - Melhor benefício se comparado com o que é oferecido por outras empresas (%)

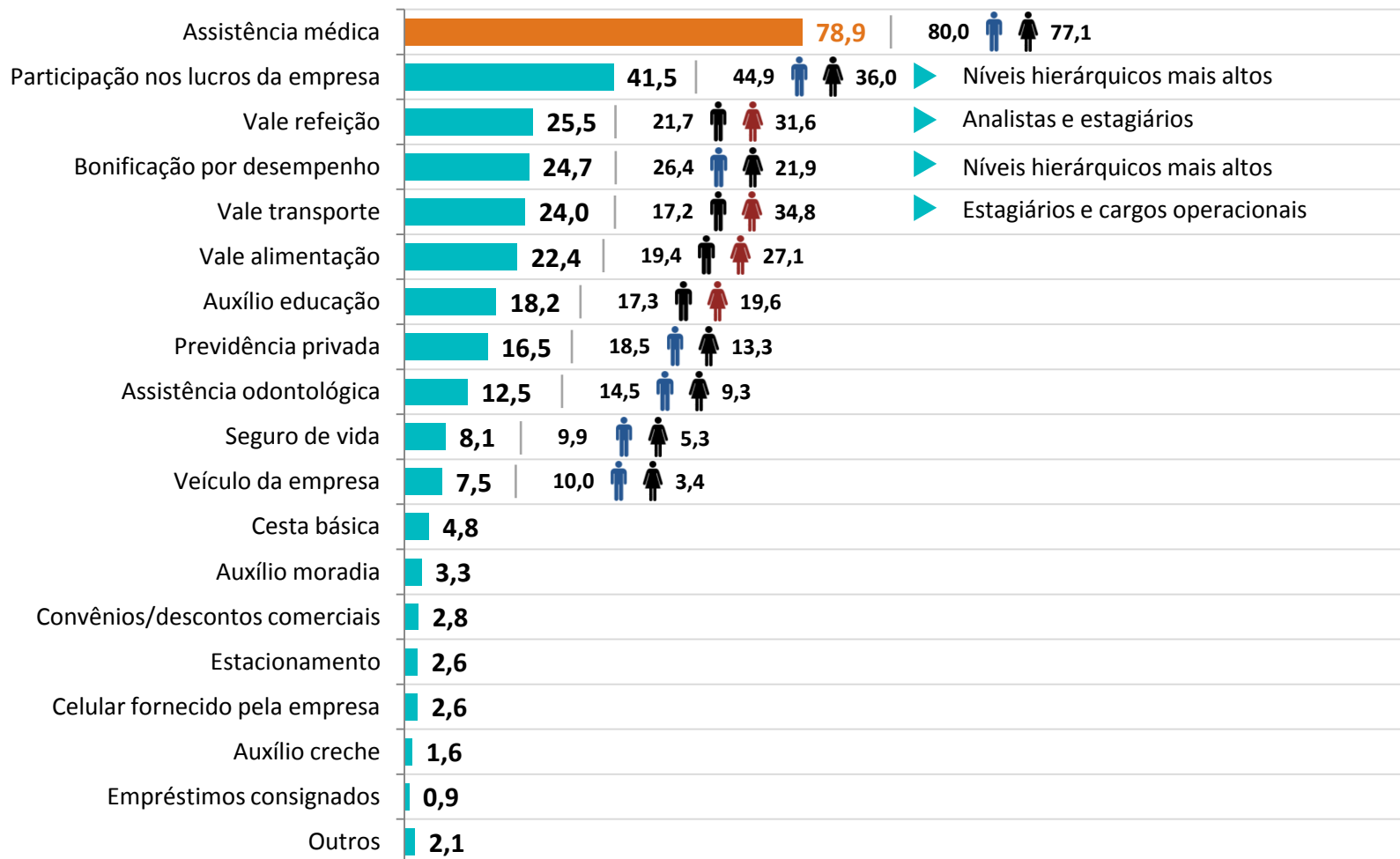


**OS PROFISSIONAIS CONSIDERAM OS BENEFÍCIOS RECEBIDOS SIMILARES OU INFERIORES ÀQUELES QUE O MERCADO OFERECE. NAS GRANDES EMPRESAS, A PERCEPÇÃO DE VALOR DOS BENEFÍCIOS RECEBIDOS É MAIOR**

# Carreira – Benefícios mais importantes



## Benefícios mais importantes (%)

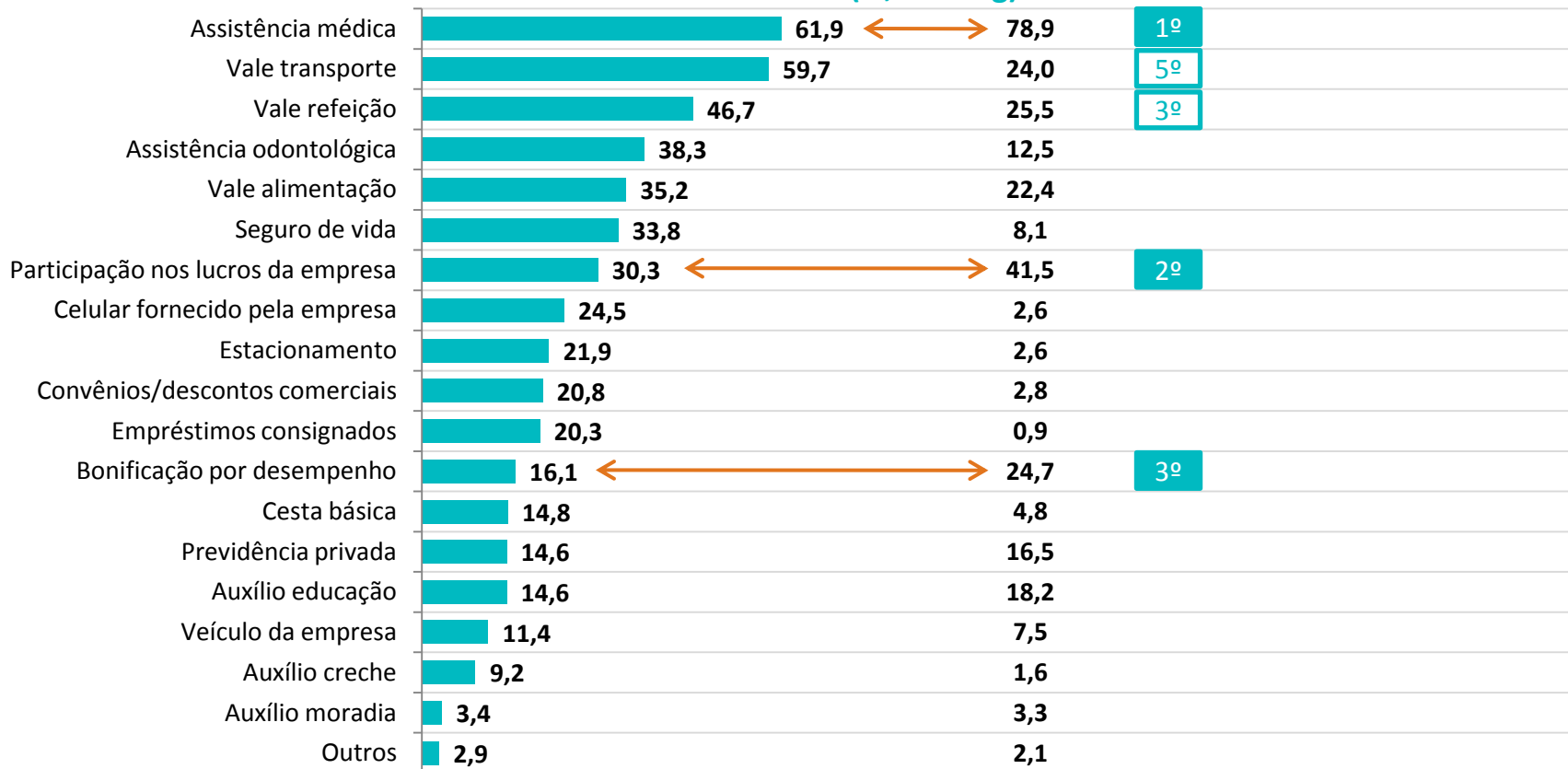


# Carreira – Benefícios oferecidos pela empresa



## Benefícios oferecidos pela empresa (%)

## Importância do benefício para o profissional (% ranking)

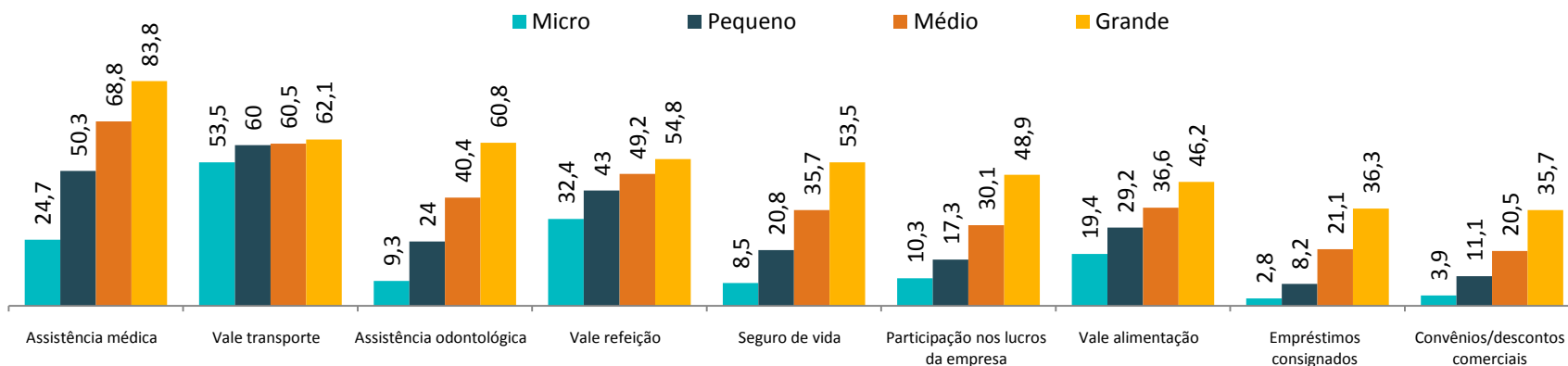


**OS BENEFÍCIOS OFERECIDOS PELA EMPRESA ESTÃO EM DESCOMPASSO COM A IMPORTÂNCIA QUE OS PROFISSIONAIS DÃO AOS MESMOS**

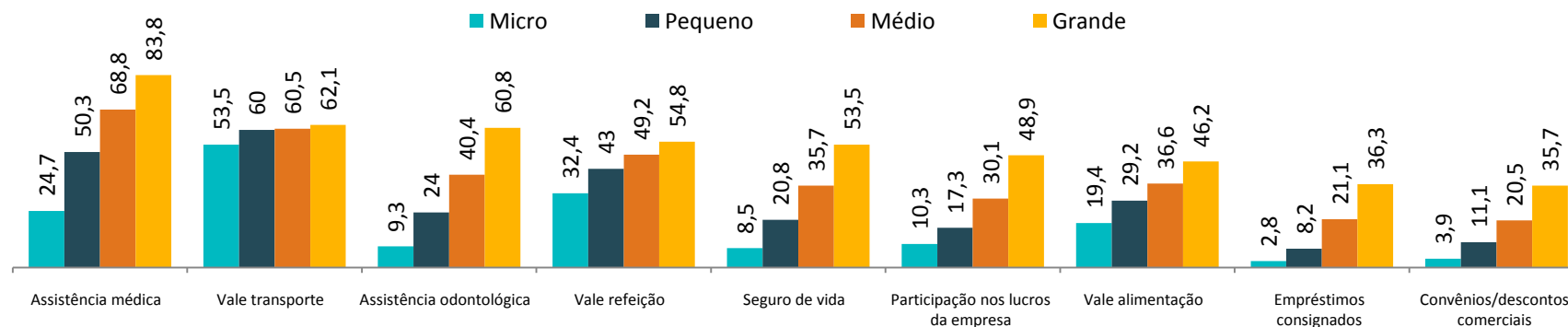
# Carreira – Benefícios oferecidos pela empresa



## Benefícios oferecidos pela empresa por porte de empresa (%)



## Benefícios oferecidos pela empresa por porte de empresa (%)

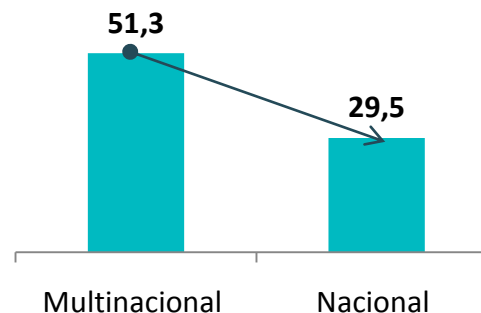


**EMPRESAS DE MAIOR PORTE OFERECEM MAIS BENEFÍCIOS AOS PROFISSIONAIS QUE AS EMPRESAS DE MENOR PORTE**

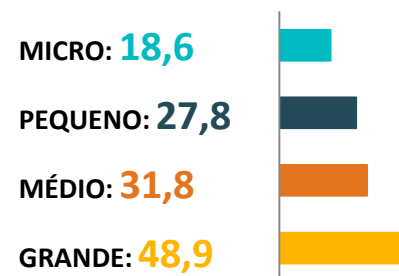
## Possui plano de carreira (%)

SIM **34,6**

## Por tipo de empresa (%)



## Por porte de empresa (%)



**MAIS DE 1/3 DOS PROFISSIONAIS ALEGAM QUE A EMPRESA ONDE TRABALHAM POSSUEM PLANOS ESTRUTURADOS DE CRESCIMENTO. ESTE COMPORTAMENTO É MUITO ACENTUADO PARA AQUELES PROFISSIONAIS QUE TRABALHAM EM EMPRESAS DE MAIOR PORTE E MULTINACIONAIS**



# Carreira – Previdência privada

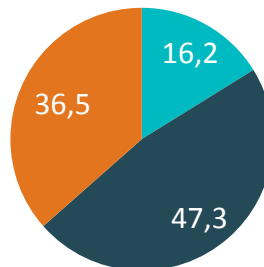


Possui algum tipo de previdência privada (%)

SIM **24,8**

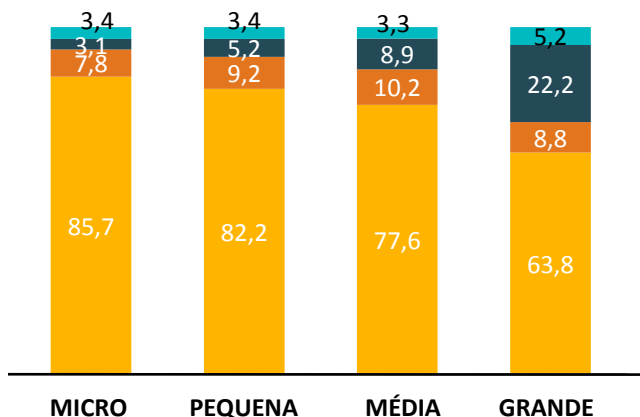


Tipo de previdência privada (%)

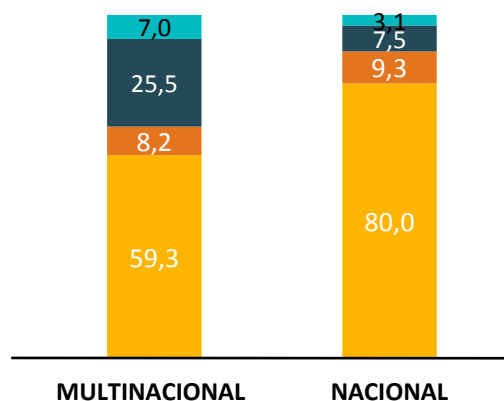


- PLANO 100% PAGO PELA COMPANHIA
- PLANO FORNECIDO PELA EMPRESA E PAGO PARCIALMENTE PELO PROFISSIONAL
- PLANO PARTICULAR

Por porte de empresa (%)



Por tipo de empresa (%)



- PLANO 100% PAGO PELA COMPANHIA
- PLANO FORNECIDO PELA EMPRESA E PAGO PARCIALMENTE PELO PROFISSIONAL
- PLANO PARTICULAR
- NÃO POSSUI PLANO DE PREVIDÊNCIA PRIVADA

**EMPRESAS DE GRANDE PORTE E MULTINACIONAIS SÃO RESPONSÁVEIS POR UMA MAIOR PROPORÇÃO DE PAGAMENTO DE PREVIDÊNCIA PRIVADA PARA COLABORADORES**

## Carreira – Mudança de cidade por transferência



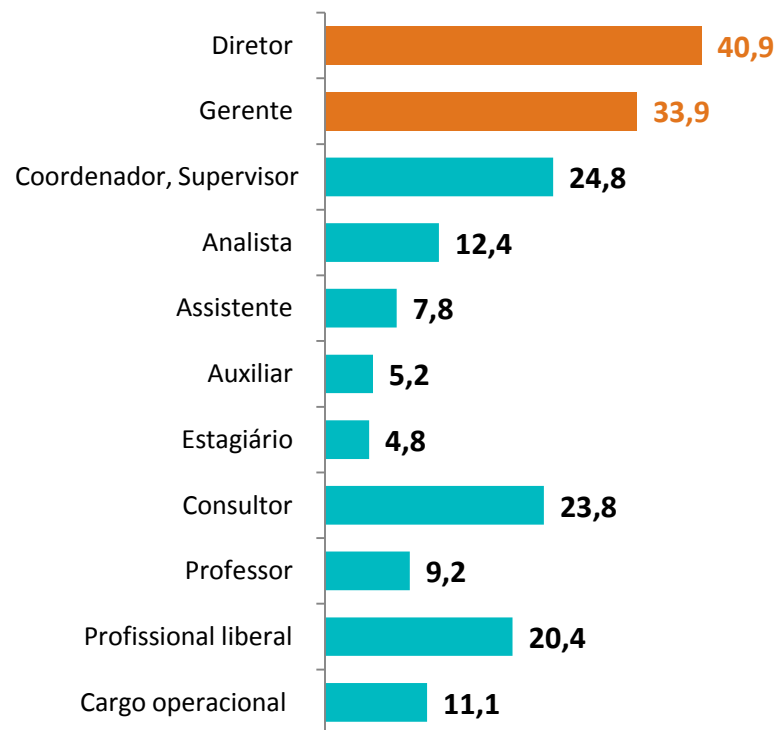
Mudou para outra cidade porque foi transferido por um empregador (%)

SIM **18,6** | 25,4  7,8 

Foi promovido, mudou de cargo e/ou salário ao ser transferido (%)

SIM **62,4**

Por nível hierárquico (%)

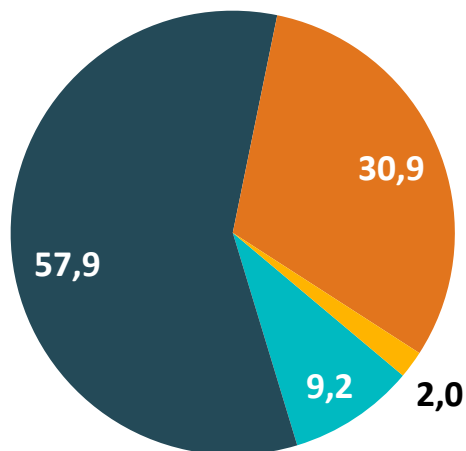


MUDANÇAS DE CIDADE POR TRANSFERÊNCIA ESTÃO MAIS PRESENTES NOS NÍVEIS HIERÁRQUICOS MAIS ALTOS E PARA PROFISSIONAIS DO SEXO MASCULINO

# Carreira – Aceitaria mudar para outro estado por proposta profissional



Aceitaria mudar para outro estado brasileiro por conta de uma proposta profissional (%)



NÃO ACEITARIA SOB NENHUMA CONDIÇÃO 6,0 14,1

ACEITARIA MEDIANTE PROMOÇÃO (AUMENTO DE SALÁRIO E/OU CARGO) 57,3 59,0

ACEITARIA SE REPRESENTASSE UMA BOA OPORTUNIDADE DE DESENVOLVIMENTO, MESMO QUE SEM A PROMESSA DE UMA PROMOÇÃO 34,4 25,4  
Níveis hierárquicos mais altos

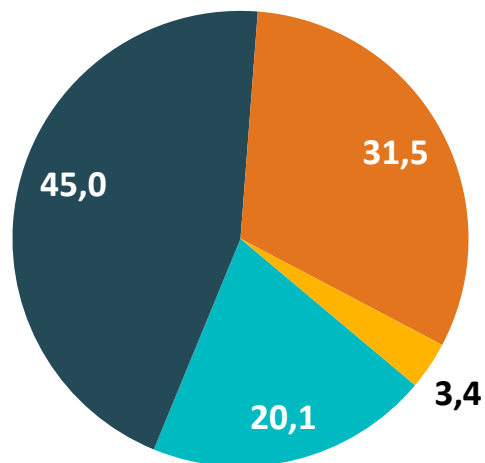
ACEITARIA MESMO SEM NENHUM OUTRO BENEFÍCIO ASSOCIADO 2,3 1,4



**HOMENS SE MOSTRARAM MAIS APTOS A ACEITAR UMA PROPOSTA DE TRABALHO EM OUTRO ESTADO ASSIM COMO PROFISSIONAIS DE NÍVEIS HIERÁRQUICOS MAIS ELEVADOS**

# Carreira – Aceitaria mudar para o exterior por proposta profissional





## Aceitaria emprego no exterior por conta de uma proposta profissional (%)





NÃO ACEITARIA SOB NENHUMA CONDIÇÃO 15,9   26,7

ACEITARIA MEDIANTE PROMOÇÃO (AUMENTO DE SALÁRIO E/OU CARGO) 46,2   43,1

ACEITARIA SE REPRESENTASSE UMA BOA OPORTUNIDADE DE DESENVOLVIMENTO, MESMO QUE SEM A PROMESSA DE UMA PROMOÇÃO 34,0   27,6

Níveis hierárquicos mais altos e estagiários

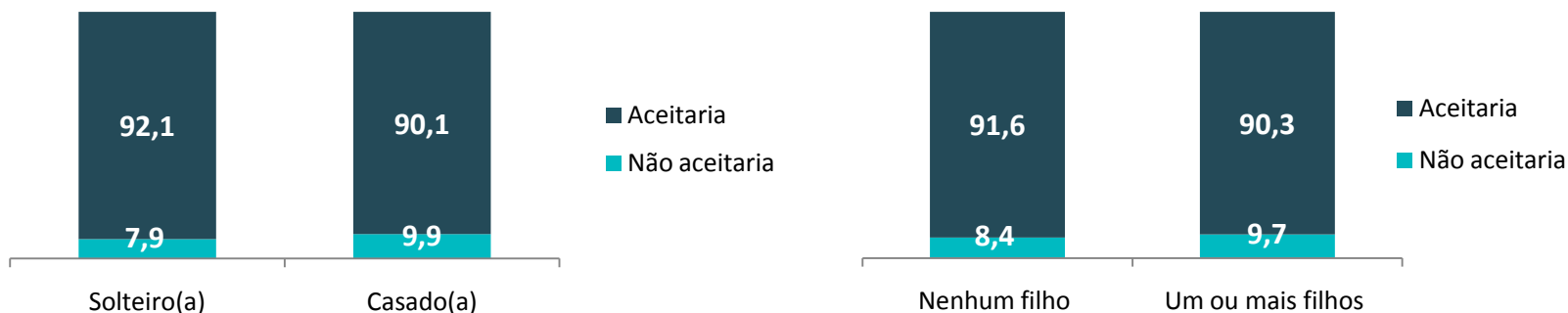
ACEITARIA MESMO SEM NENHUM OUTRO BENEFÍCIO ASSOCIADO 3,9   2,7

**ACEITAR OPORTUNIDADES DE TRABALHO NO EXTERIOR SÃO LEVADAS MAIS EM CONSIDERAÇÃO POR HOMENS E PROFISSIONAIS DE NÍVEL HIERÁRQUICO MAIS ALTO OU ESTAGIÁRIOS**

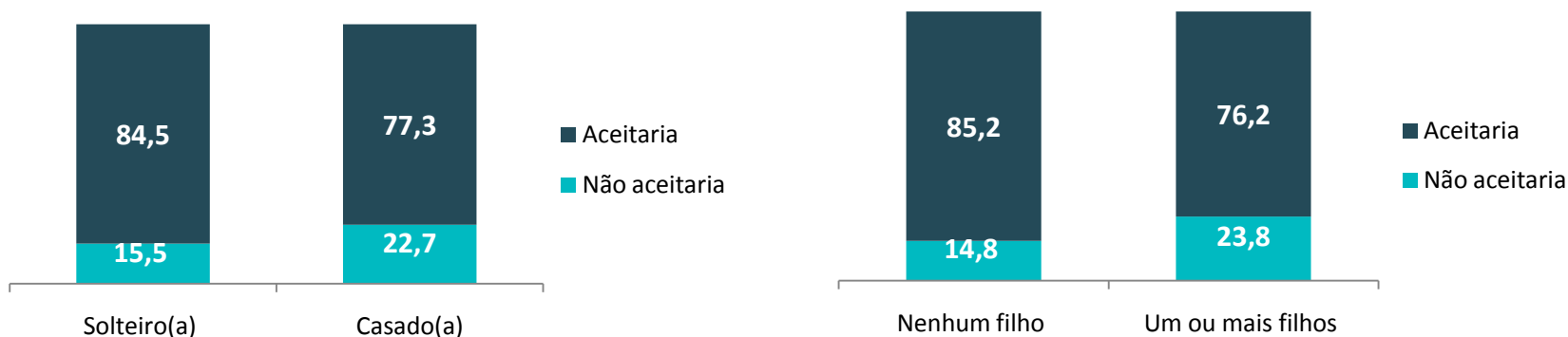
# Carreira – Comparativo Mudança de estado vs. Mudança para o exterior



## Aceitaria mudar para outro estado por conta de uma proposta profissional (%)

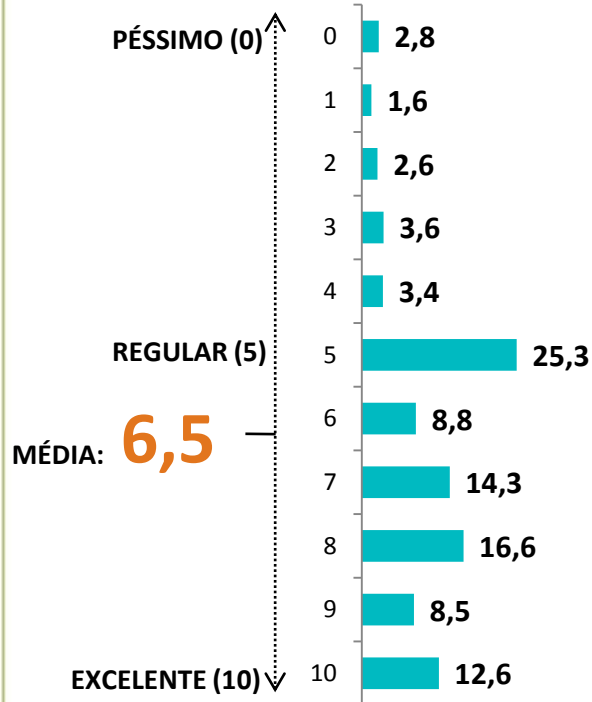


## Aceitaria emprego no exterior por conta de uma proposta profissional (%)

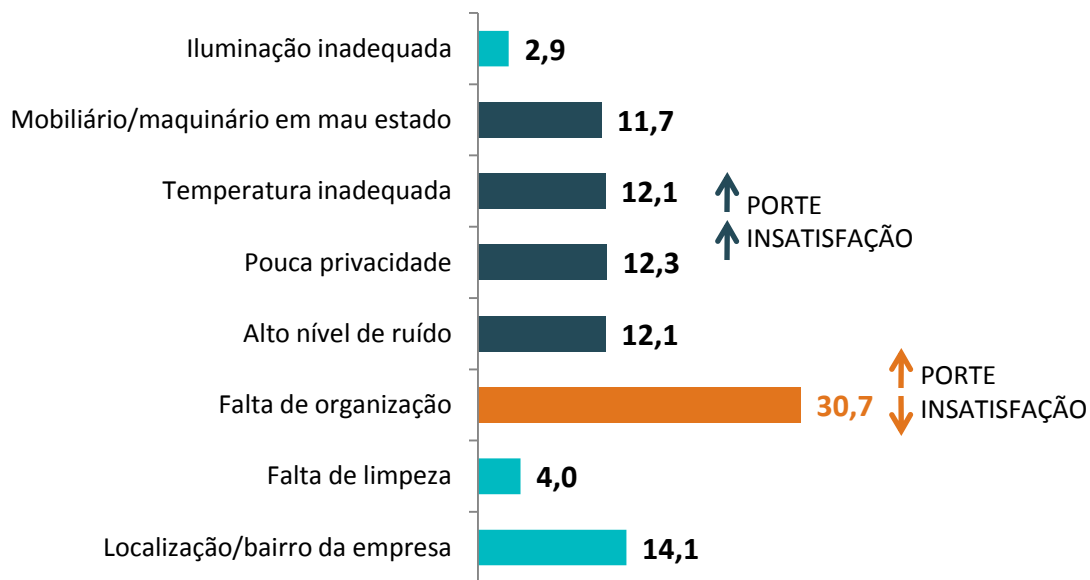


**APESAR DE CASAMENTO E FILHOS NÃO TER UMA INFLUÊNCIA SIGNIFICATIVA SOBRE A ACEITAÇÃO DO PROFISSIONAL MUDAR DE ESTADO, PARA MUDANÇAS AO EXTERIOR CASAMENTO E FILHOS APRESENTAM UMA DIFERENÇA CONSIDERÁVEL**

## Avaliação do local de trabalho (%)



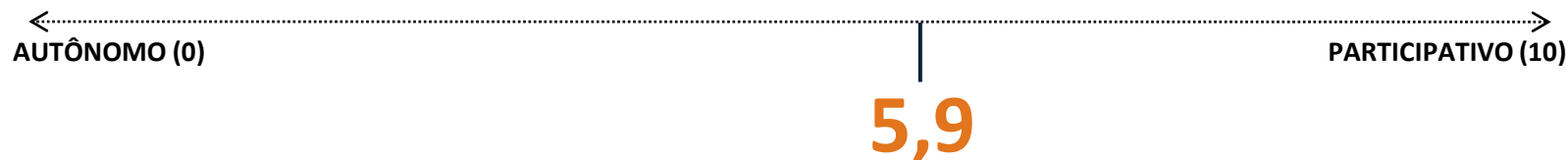
## Fator que mais contribui para que o local de trabalho não seja agradável (%)



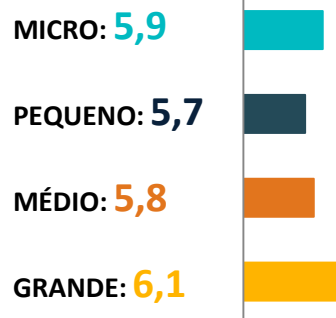
**O LOCAL DE TRABALHO É CONSIDERADO ENTRE REGULAR E BOM PARA A MAIOR PARTE DOS PROFISSIONAIS. ENTRE AQUELES QUE O CONSIDERAM DESAGRADÁVEL, O FATOR MAIS APONTADO É A FALTA DE ORGANIZAÇÃO, MAIS COMUM ENTRE PROFISSIONAIS DE EMPRESAS DE PEQUENO PORTE**



## Estilo decisório do superior (média)



## Por porte de empresa (média)



## Tipo de empresa (média)



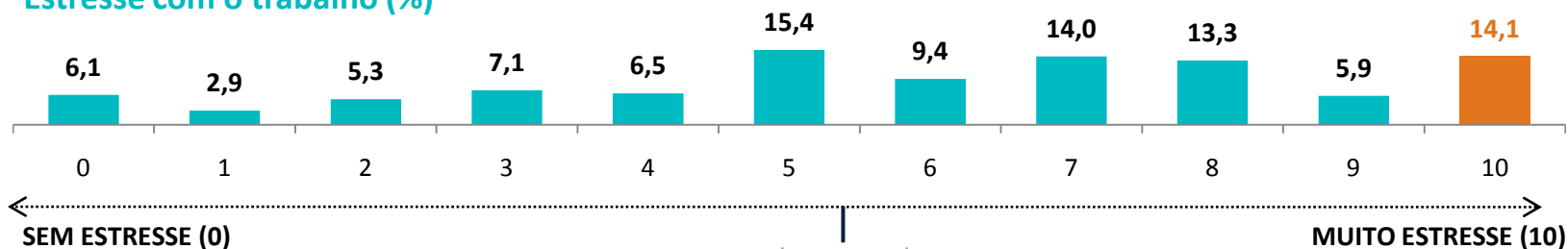
**O ESTILO DECISÓRIO DOS SUPERIORES DAS EMPRESAS MULTINACIONAIS É CONSIDERADO MAIS PARTICIPATIVO EM RELAÇÃO AOS DAS EMPRESAS NACIONAIS**



# Carreira – Estresse com o trabalho



## Estresse com o trabalho (%)

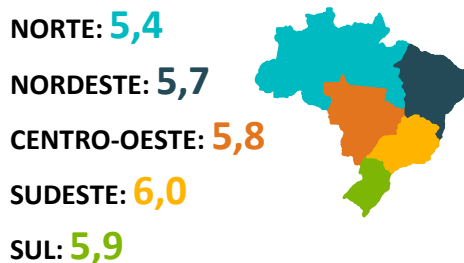


5,9 | 5,9 | 6,0

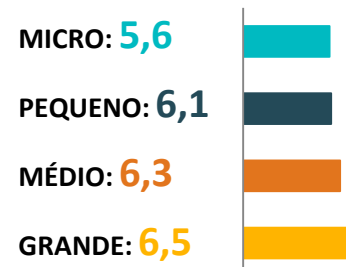
## Por nível hierárquico (média)



## Por região (média)



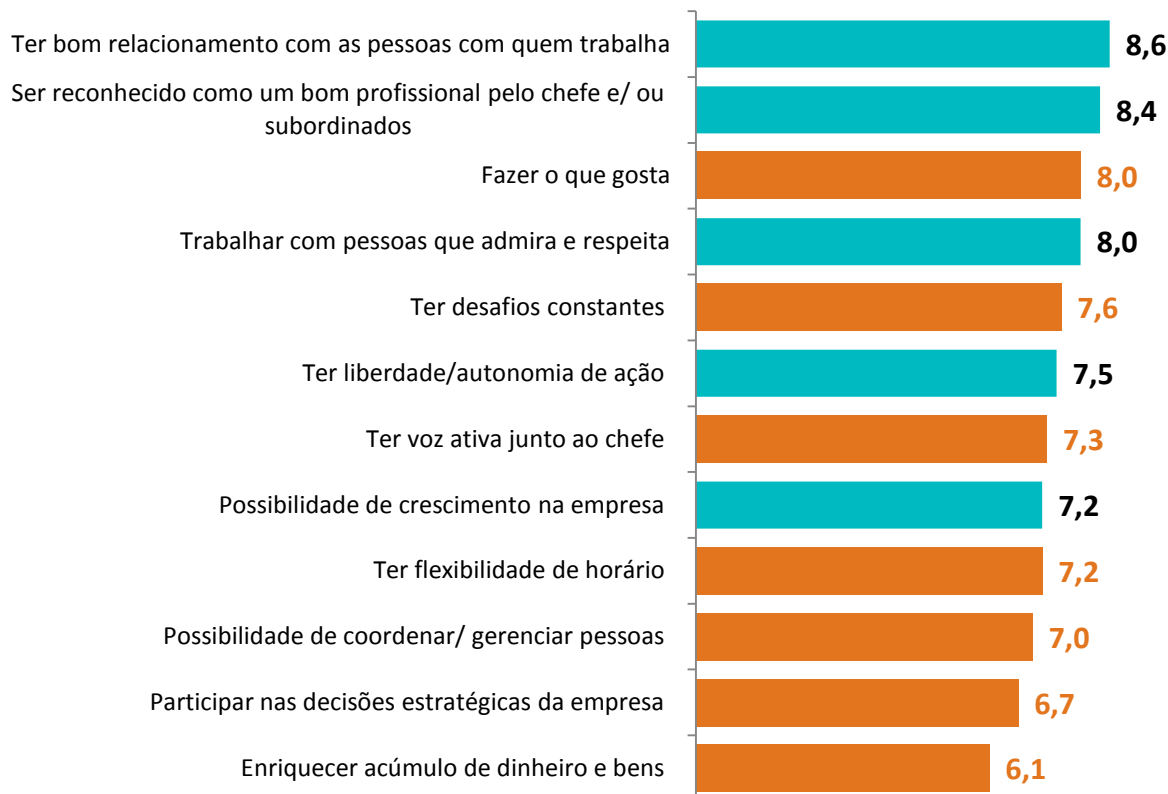
## Por porte de empresa (média)



**ALTA QUANTIDADE DE PROFISSIONAIS JULGAM QUE SOFREM MUITO ESTRESSE NO TRABALHO, PRINCIPALMENTE AQUELES QUE TRABALHAM EM EMPRESAS DE GRANDE PORTE**



## Fatores que mais motivam na carreira (média)



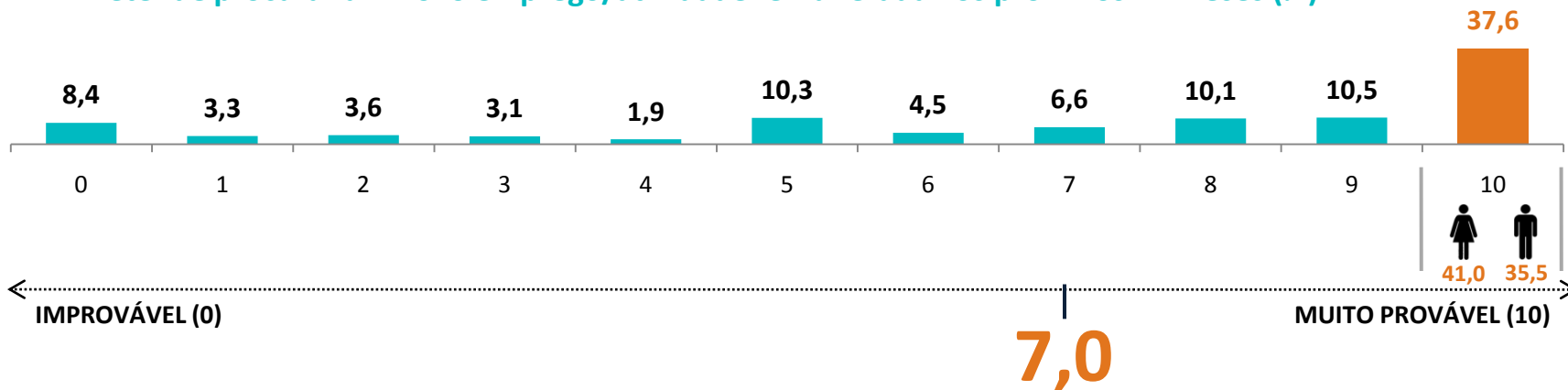
■ QUANTO MAIOR O NÍVEL HIERÁRQUICO, MAIOR O GRAU DE MOTIVAÇÃO

**O BOM RELACIONAMENTO COM AS PESSOAS DO TRABALHO É O FATOR QUE MAIS MOTIVA OS RESPONDENTES**

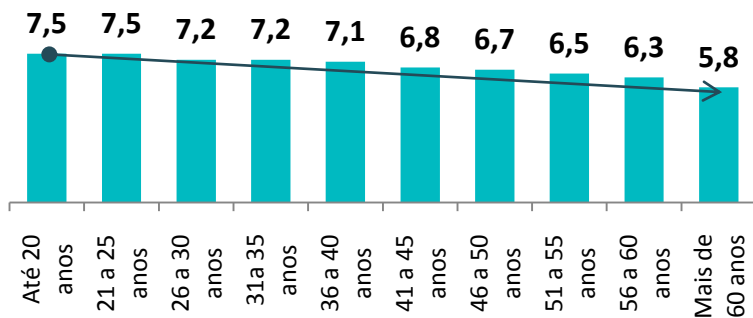
# Carreira – Intenção de procurar novo emprego nos próximos 12 meses



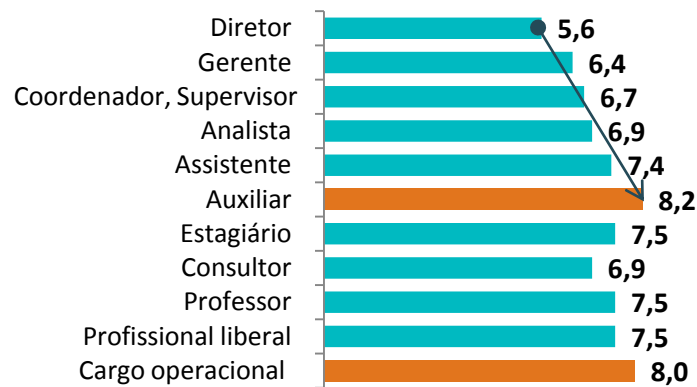
Pretende procurar um novo emprego/atividade remunerada nos próximos 12 meses (%)



Por idade (média)



Por nível hierárquico (média)

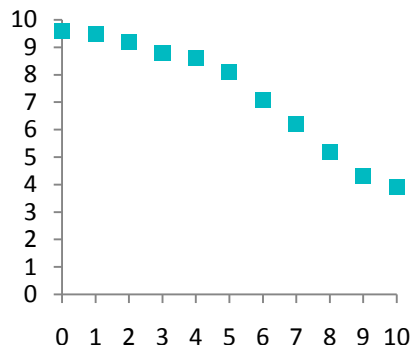


**PROFISSIONAIS MAIS NOVOS APRESENTAM UMA TENDÊNCIA MAIOR DE PROCURAR UM NOVO EMPREGO**

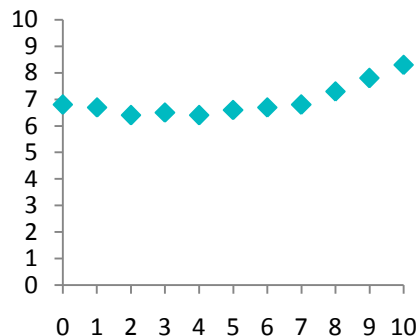
# Carreira – Intenção de procurar novo emprego nos próximos 12 meses



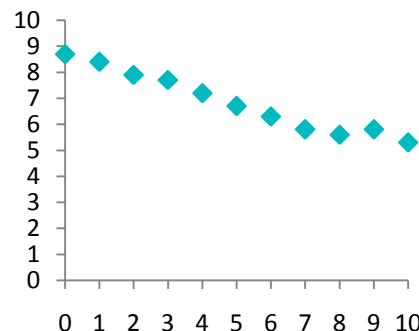
## Propensão de buscar um novo emprego



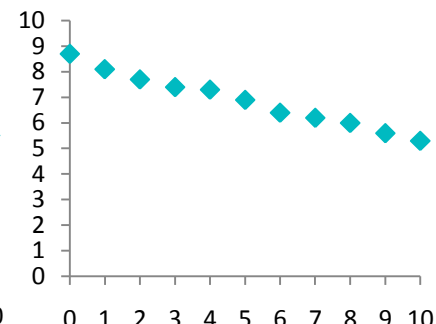
Satisfação com o trabalho



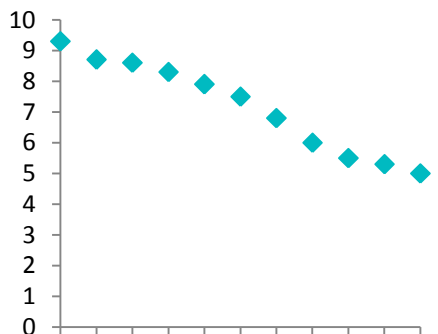
Estresse com o trabalho



Satisfação com a remuneração



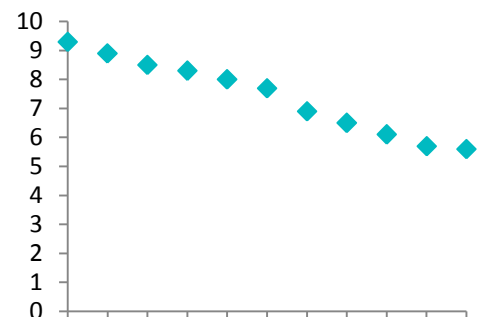
Satisfação com os benefícios



Perspectiva profissional na empresa



Avaliação do local de trabalho



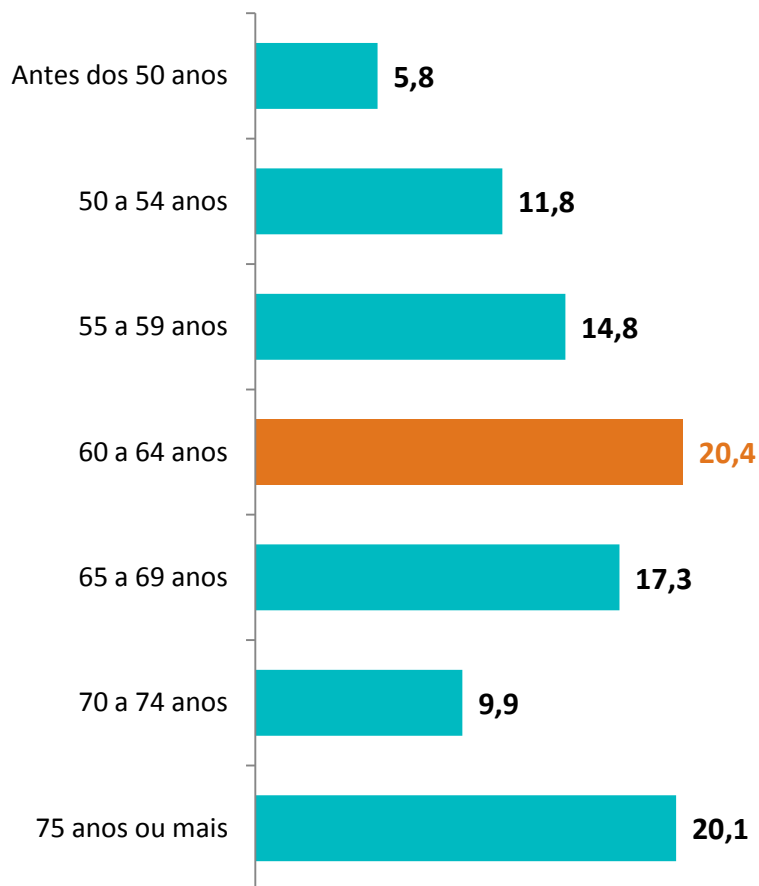
Clima organizacional

**QUANTO MAIOR A INSATISFAÇÃO COM OS FATORES AVALIADOS, MAIOR A VONTADE DE PROCURAR UM NOVO EMPREGO**

# Carreira – Idade em que pretende parar de trabalhar



## Idade em que pretende parar de trabalhar (%)



MEDIANA **63,5** ANOS | 62,5  65,1 

### Por região (mediana de idade)

NORTE: 65,8

NORDESTE: 63,7

CENTRO-OESTE: 65,6

SUDESTE: 63,2

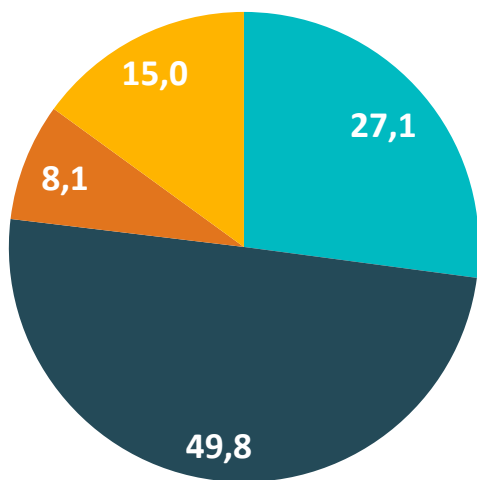
SUL: 63,8



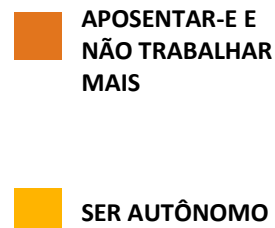
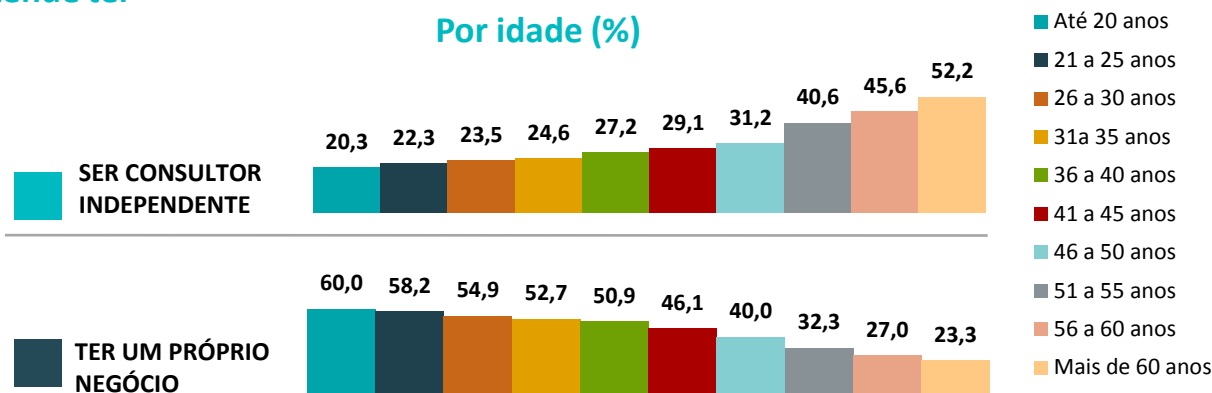
# Carreira – Atividade principal depois de aposentado



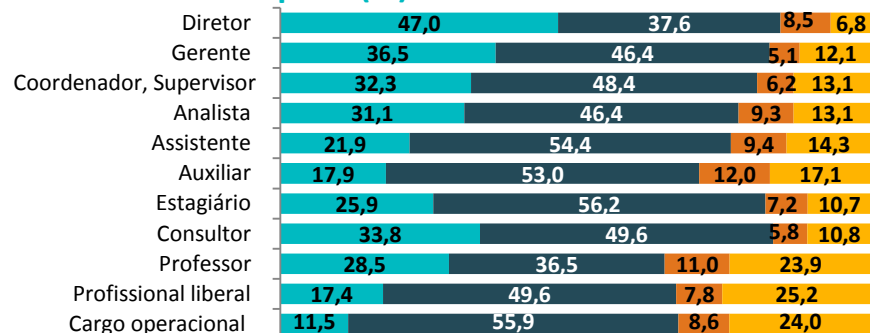
## Atividade principal que pretende ter após encerrar a carreira (%)



## Por idade (%)



## Por nível hierárquico (%)



**JOVENS E PROFISSIONAIS DE NÍVEL HIERÁRQUICO MENOR TÊM MAIOR PRETENSÃO DE TEREM UM NEGÓCIO PRÓPRIO, ENQUANTO PROFISSIONAIS MAIS EXPERIENTES E COM IDADE MAIS ELEVADA PRETENDEM SE TORNAR CONSULTORES INDEPENDENTES**



Para mais informações, entre em contato  
com a assessoria de imprensa Catho Online  
**[imprensa@catho.com.br](mailto:imprensa@catho.com.br) - (11) 3177-0879**

**Carolina Stilhano** - [cstilhano@catho.com.br](mailto:cstilhano@catho.com.br)  
**Maiara Tortorette** - [mtortorette@catho.com.br](mailto:mtortorette@catho.com.br)