



# Tendências de talentos no Brasil - 2014

O que pensam e querem os profissionais

**LinkedIn** Soluções de Talentos

# Introdução

Para profissionais focados em suas carreiras, esse é um momento interessante. A economia continua em fase de recuperação, o que faz com que o processo de recolocação seja frustrante para 1 em cada 4 profissionais à procura do próximo cargo.

No entanto, para qualquer pessoa que esteja aberta a novas oportunidades de carreira, nós vivemos em uma era de transparência sem precedentes. Mais vagas são visualizadas online, e o contexto disponível – informações sobre a empresa, sua cultura de trabalho e a equipe, incluindo a pessoa responsável pela contratação – nunca foi tão completo. Enquanto isso, a indústria de atração de talentos vem repensando e adaptando seus métodos para alcançar os melhores candidatos de forma proativa, ao invés de esperar que os candidatos ideais venham até eles. Tudo isso afeta a maneira como as pessoas encontram e consideram novas oportunidades de carreira.

Levando-se em conta esse contexto, nós apresentamos a você as Tendências de talentos no **Brasil** para 2014:

## Sobre esta pesquisa

Entrevistamos **mais de 600 funcionários empregados no Brasil** para entender mais sobre as atitudes dos profissionais quanto à procura de emprego, satisfação no trabalho e avaliação de carreira – para que você possa entender e atrair talentos altamente qualificados para a sua empresa.

Esse relatório sobre o **Brasil** é parte de uma pesquisa feita em 26 países, com mais de 18.000 usuários do LinkedIn que estão atualmente empregados. Para visualizar o relatório mundial que inclui detalhes de todos os países, acesse <http://lnkd.in/TTreport>

\*Países que fizeram parte da pesquisa: Austrália, Brasil, Canadá, China, Dinamarca, Finlândia, França, Alemanha, Hong Kong, Índia, Indonésia, Itália, Japão, Malásia, Holanda, Nova Zelândia.

- |                                                                             |                                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>02</b> Introdução                                                        | <b>12</b> A importância da marca de empregador para os profissionais                |
| <b>03</b> Candidatos ativos ou passivos?                                    | <b>15</b> Qual o nível de entusiasmo dos profissionais com relação a seus empregos? |
| <b>05</b> Satisfação profissional                                           | <b>17</b> Como os profissionais se mantêm atualizados em suas carreiras             |
| <b>07</b> Satisfação profissional de candidatos passivos x ativos           | <b>20</b> Implicações para equipes de recrutamento e RH                             |
| <b>08</b> As 5 principais motivações para mudar de emprego                  | <b>21</b> Autores                                                                   |
| <b>10</b> 5 fatores que candidatos não consideram importantes em um emprego |                                                                                     |

# Candidatos ativos ou passivos?

## A diferença

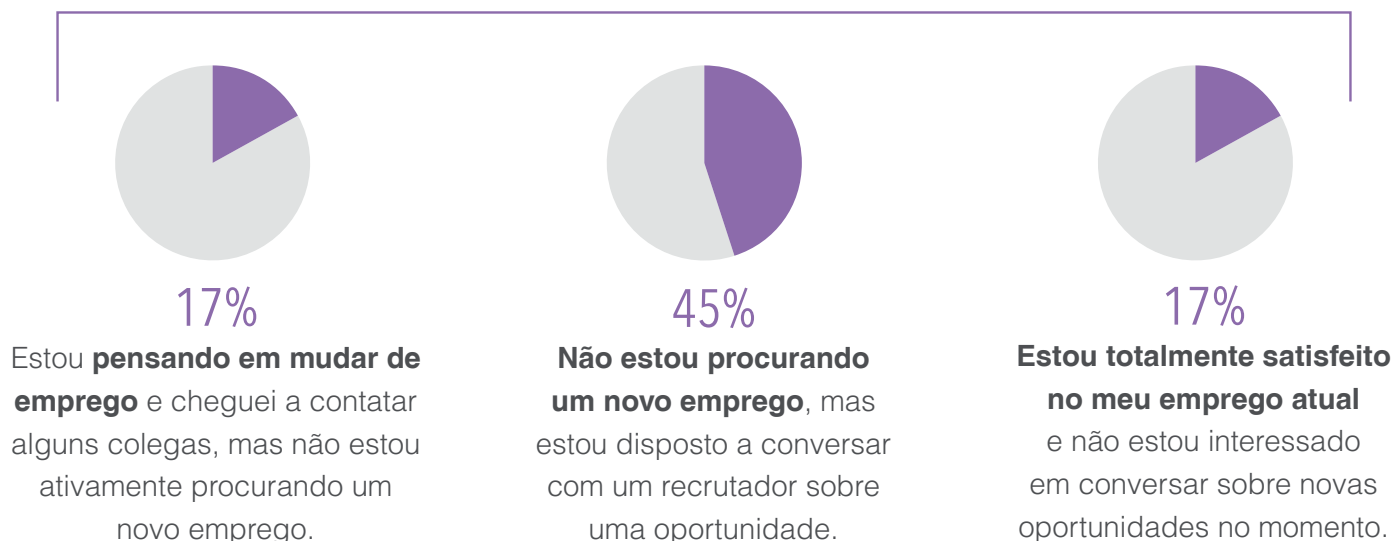
Nós pedimos a profissionais empregados em tempo integral para descrever o estado atual de sua procura por emprego. Aproximadamente **22%** dos entrevistados responderam que estão ativamente procurando uma nova oportunidade de trabalho, e apenas **17%** responderam que não estão interessados em um novo emprego, **45%** estão abertos a conversar com recrutadores e outros **17%** estão conversando com pessoas em suas redes.

Como você descreveria o estado atual de sua procura por emprego?

### Ativos

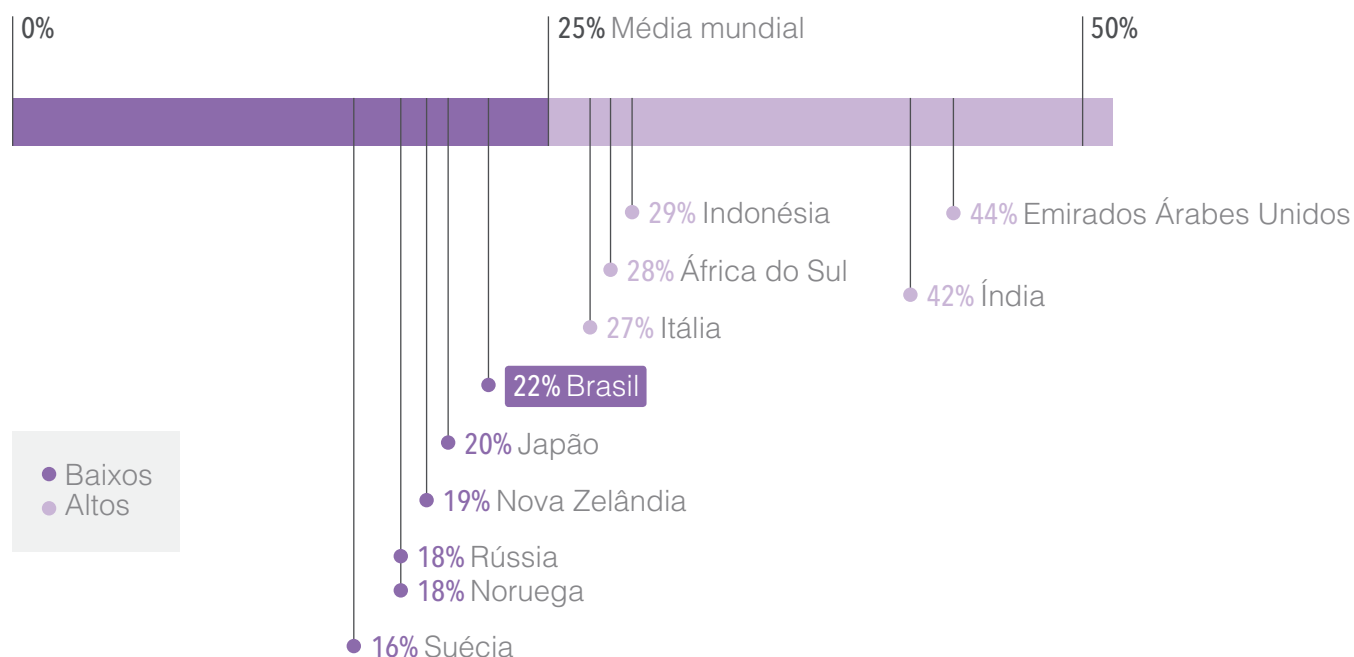


### Passivos

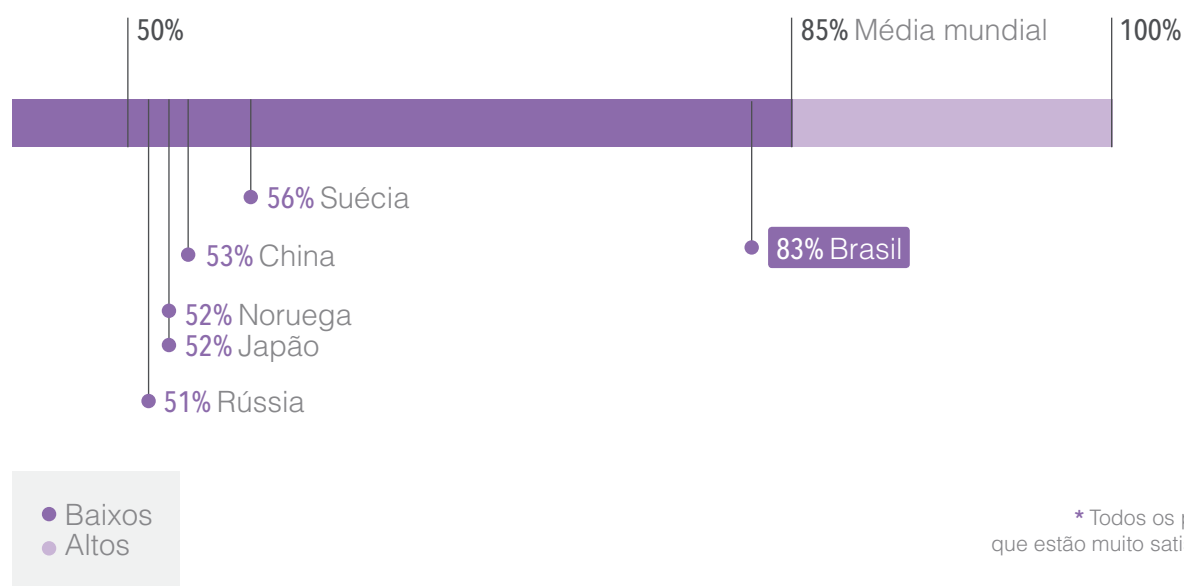


# Tendências de talentos

Países com níveis atípicos de candidatos ativos:



Países com níveis atípicos de candidatos dispostos a conversar sobre novas oportunidades de trabalho\*:



\* Todos os profissionais exceto aqueles que estão muito satisfeitos com seus empregos.

# Satisfação profissional

As notícias sobre a **infelicidade no ambiente de trabalho** parecem ser muito exageradas. A grande maioria dos profissionais respondeu que está **relativamente satisfeita com seu emprego** e apenas **13%** expressou uma insatisfação categórica. Isso parece um bom sinal para os empregadores, mas observe que **51%** dos entrevistados disseram estar 'relativamente satisfeitos', o que indica que há potencial para melhorar.

O nível da satisfação dos profissionais com seus empregos



23%  
Muito  
satisfeito



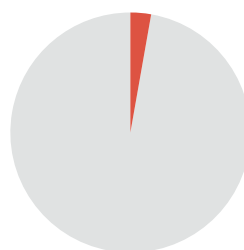
51%  
Relativamente  
satisfeito



13%  
Nem satisfeito,  
nem insatisfeito



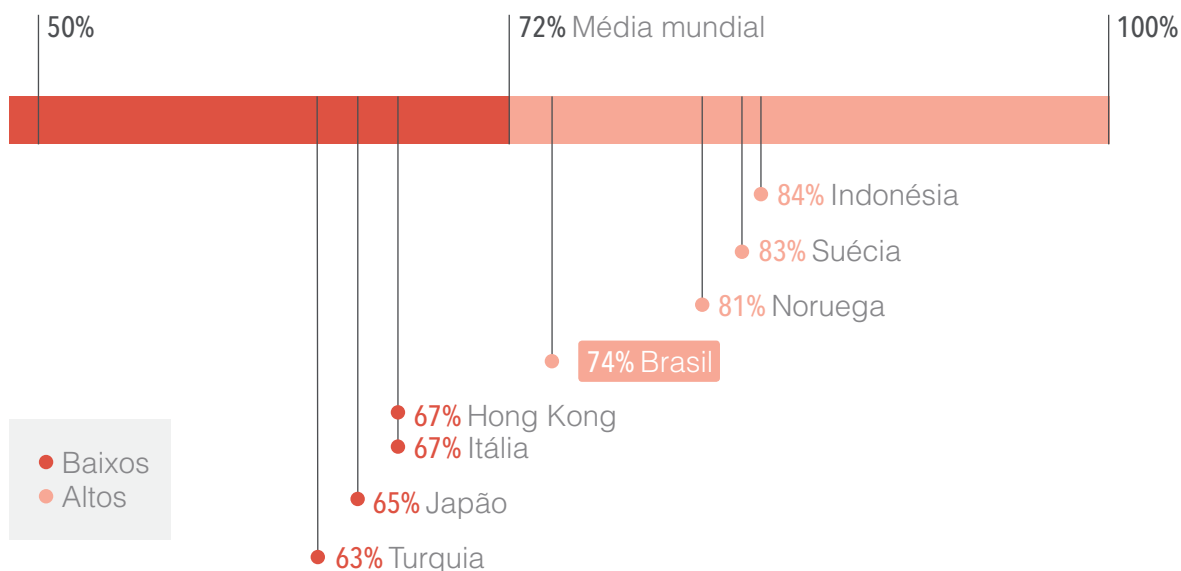
10%  
Relativamente  
insatisfeito



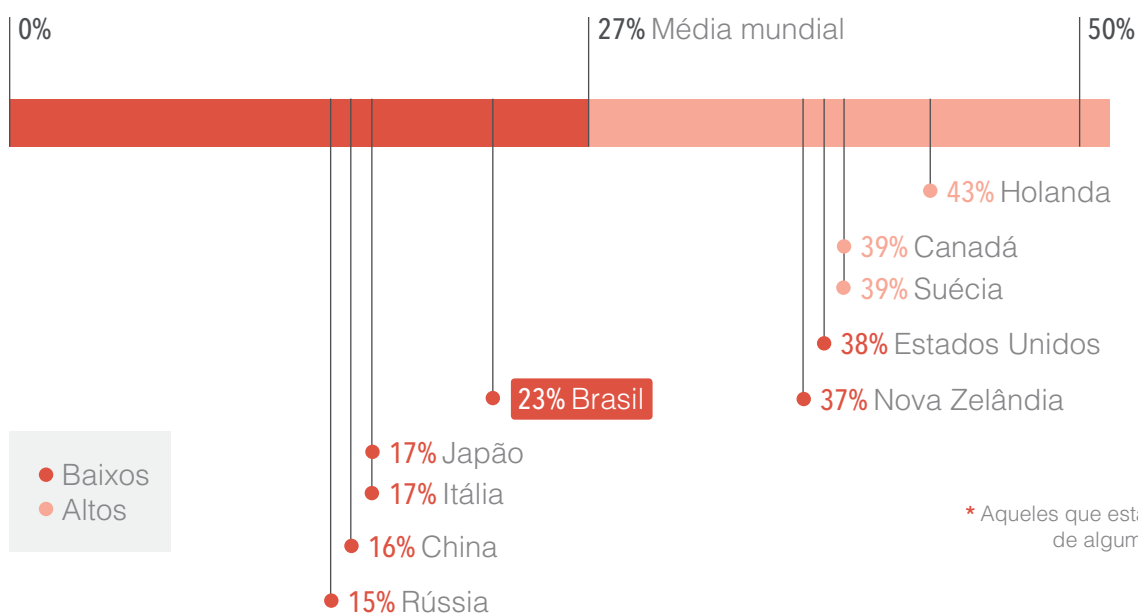
3%  
Muito  
insatisfeito

# Tendências de talentos

## Países com níveis atípicos de satisfação profissional\*



## Países com níveis atípicos de profissionais "muito satisfeitos"

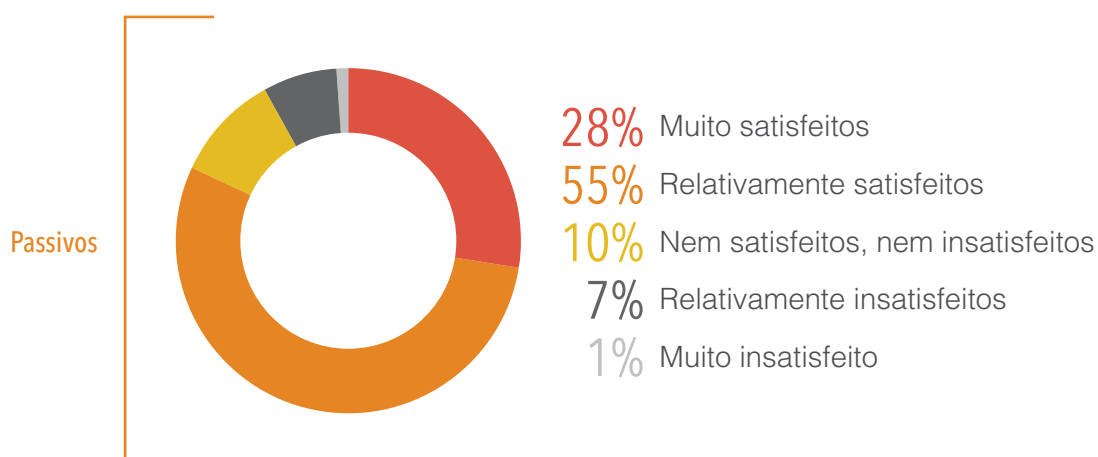
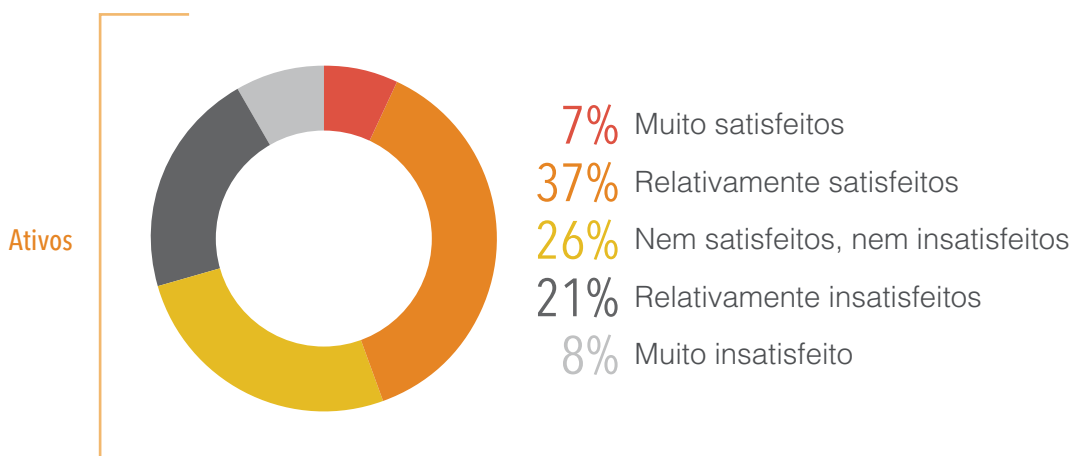


\* Aqueles que estão muito satisfeitos ou satisfeitos de alguma forma com seus cargos atuais

# Satisfação profissional de candidatos passivos x ativos

Após uma análise mais profunda, percebemos que candidatos ativos exibem níveis bem mais altos de insatisfação do que candidatos passivos. No entanto, independentemente do nível de satisfação de um candidato, muitas vezes é possível atrair a atenção dele fazendo uma oferta que lhe permita ascender profissionalmente. Por outro lado, satisfação no emprego não é garantia de fidelidade, como percebemos pelo fato de metade dos candidatos ativos no Brasil terem declarado que estão satisfeitos em seus cargos atuais.

Qual o seu nível de satisfação com o seu cargo atual?



# As 5 principais motivações para mudar de emprego

Para entender o que candidatos ativos procuram no próximo emprego ou o que motivaria um candidato passivo a conversar com um recrutador, veja os resultados abaixo.

**Melhor remuneração** é um fator importante para os dois tipos de candidatos, mas muito mais importante para candidatos passivos. **Candidatos passivos colocam melhor remuneração em primeiro lugar, seguida de melhores oportunidades de avanço profissional.**

Candidatos ativos, por sua vez, estão mais interessados em **oportunidades de avanço profissional e melhor remuneração e benefícios.**

Principais aspectos que candidatos no Brasil levam em consideração ao procurar um novo emprego:

## Ativos

Busco oportunidades de avanço profissional.

54%

Desejo melhor remuneração e benefícios.

34%

Procuo melhor equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

26%

Procuo um cargo mais adequado às minhas competências.

22%

Procuo um trabalho mais desafiador.

19%

## Passivos

Remuneração e benefícios significativamente melhores.

51%

Mais oportunidades de avanço profissional.

37%

Melhor equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

33%

Um trabalho mais desafiador.

19%

Maior reconhecimento por minhas contribuições.

17%

# Tendências de talentos

Em alguns países, a motivação para mudança de emprego varia desproporcionalmente.

## Ativos

Oportunidade de avanço profissional é mais importante nos seguintes países:

54% Brasil

49% Rússia

48% Espanha

31% Média mundial

Melhor remuneração e benefícios é mais importante nos seguintes países:

46% Rússia

44% Indonésia

40% Hong Kong

30% Média mundial

\*Brasil 34%

Um trabalho mais desafiador é mais importante nos seguintes países:

47% Rússia

40% Suécia

38% Alemanha

26% Média mundial

\*Brasil 19%

## Passivos

Melhor remuneração e benefícios é mais importante nos seguintes países:

68% Rússia

57% Turquia

55% Estados Unidos

43% Média mundial

\*Brasil 34%

Melhor equilíbrio entre vida pessoal e profissional é mais importante nos seguintes países:

40% Reino Unido

40% Indonésia

39% Austrália

31% Média mundial

\*Brasil 26%

Oportunidades de avanço profissional é mais importante nos seguintes países:

37% Brasil

37% Rússia

37% Espanha

23% Média mundial

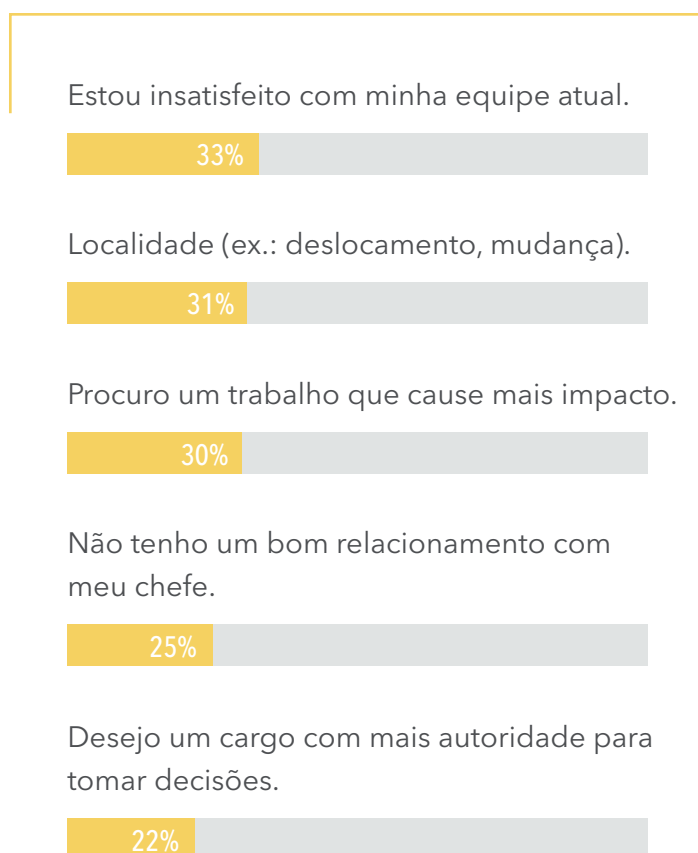
# 5 fatores que candidatos não consideram tão importantes em um emprego

Nós também perguntamos a candidatos passivos e ativos no Brasil sobre os fatores menos importantes ao considerar novas oportunidades de emprego.

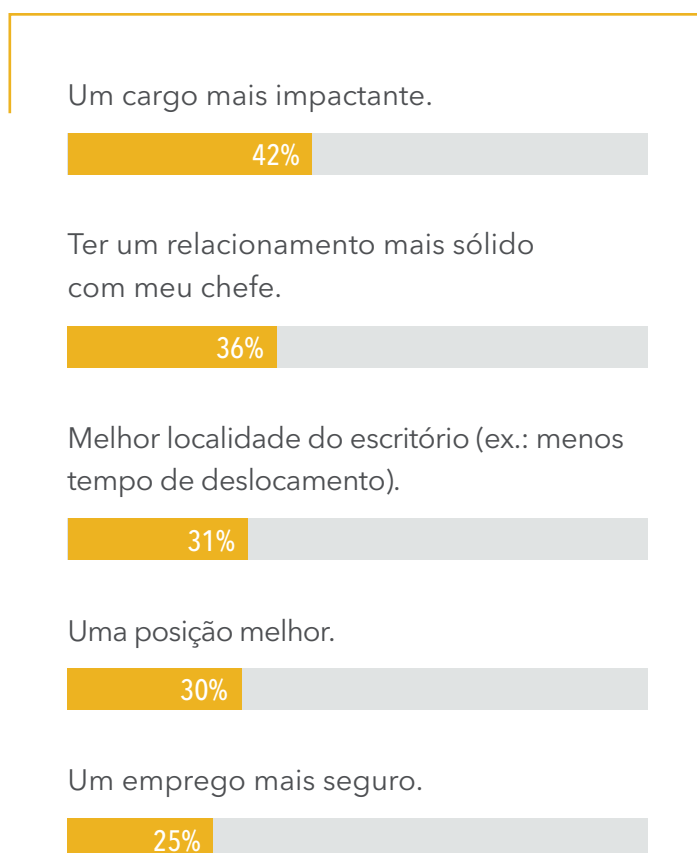
Para atrair candidatos de maneira efetiva, destaque os aspectos do emprego de acordo com o que os diferentes tipos de candidatos consideram importantes.

## Fatores menos importantes para candidatos considerarem um novo emprego:

### Ativos



### Passivos



# Tendências de talentos

Alguns fatores tornam-se ainda menos importantes na mudança de emprego quando olhamos os países individualmente.

## Ativos

O título da posição é menos importante nos seguintes países:

50% Nova Zelândia

50% Austrália

47% Canadá

33% Média mundial

\*Brasil 13%

A localidade do escritório é menos importante nos seguintes países:

41% Hong Kong

37% África do Sul

37% Cingapura

29% Média mundial

\*Brasil 31%

Insatisfação com a equipe de trabalho é menos importante nos seguintes países:

36% Indonésia

36% Japão

35% Índia

28% Média mundial

\*Brasil 33%

## Passivos

O cargo é menos importante nos seguintes países:

68% Suécia

63% Austrália

63% Nova Zelândia

49% Média mundial

\*Brasil 30%

A localidade do escritório é menos importante nos seguintes países:

47% Emirados Árabes Unidos

44% Cingapura

43% Índia

33% Média mundial

\*Brasil 31%

Um emprego mais seguro é menos importante nos seguintes países:

29% China

28% Rússia

28% França

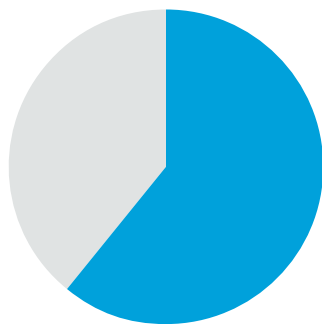
22% Média mundial

\*Brasil 25%

# A importância da marca de empregador para os profissionais

**Profissionais no Brasil** e **profissionais no mundo** todo concordam que o fator mais importante na avaliação de uma nova oportunidade é se a empresa tem uma reputação como um ótimo lugar de trabalho - em outras palavras, se a empresa possui uma forte marca de empregador.

Qual o fator mais importante ao escolher um empregador?



61%

A empresa possui reputação  
como um ótimo lugar de trabalho.



19%

A empresa possui  
excelentes produtos/  
serviços



12%

A empresa  
possui reputação  
de ótimos  
funcionários

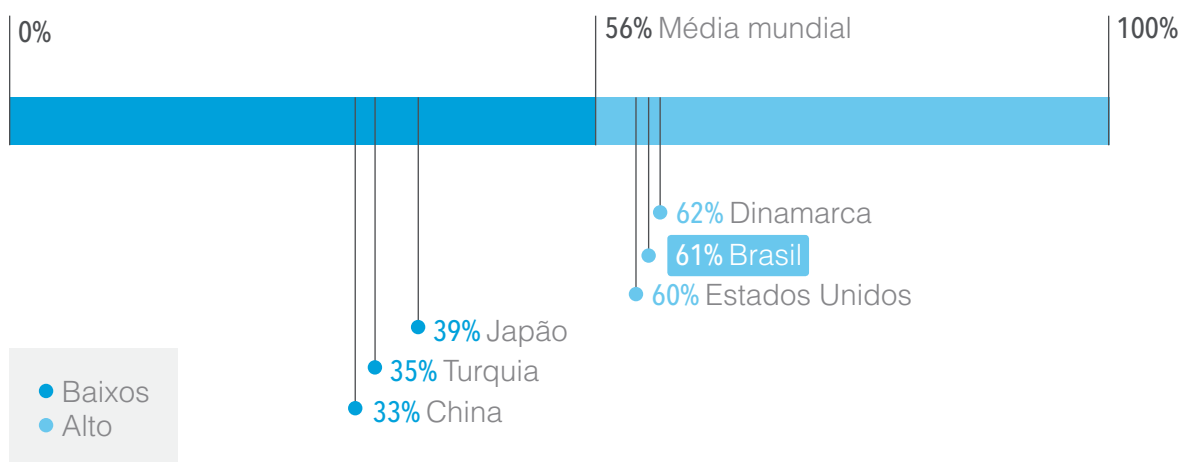


7%

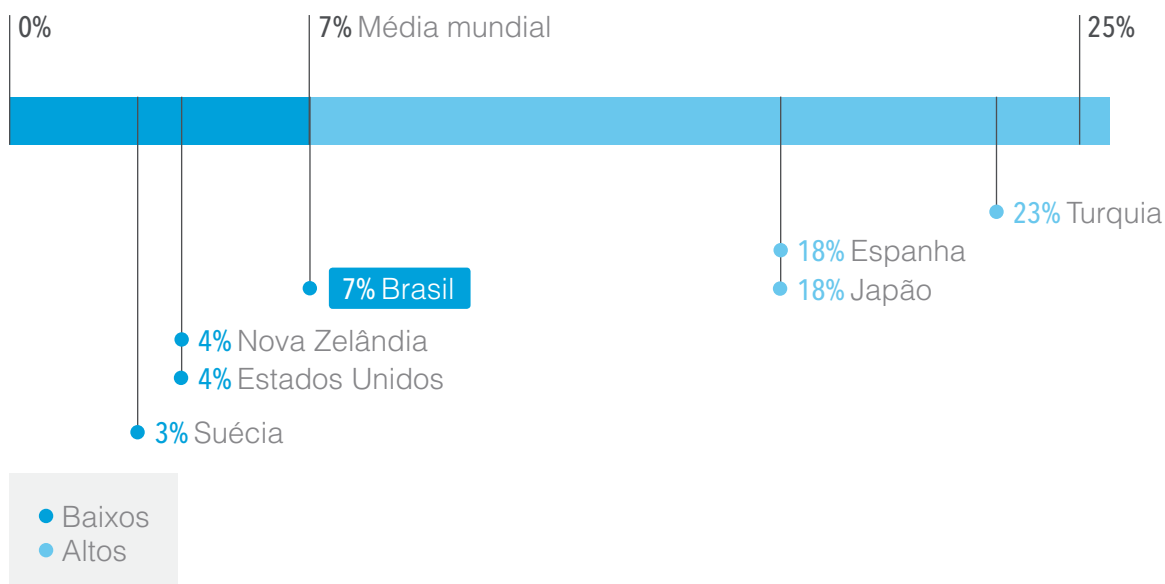
A empresa possui  
prestígio

# Tendências de talentos

Países onde a marca de empregador e a reputação da empresa como ótimo lugar de trabalho é mais importante e menos importante

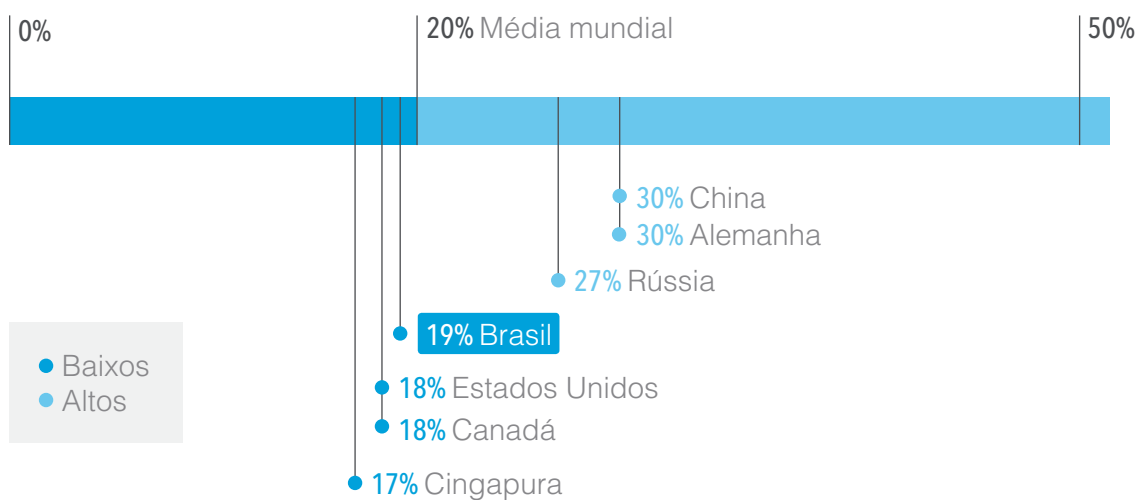


Países onde o prestígio da empresa é mais importante e menos importante

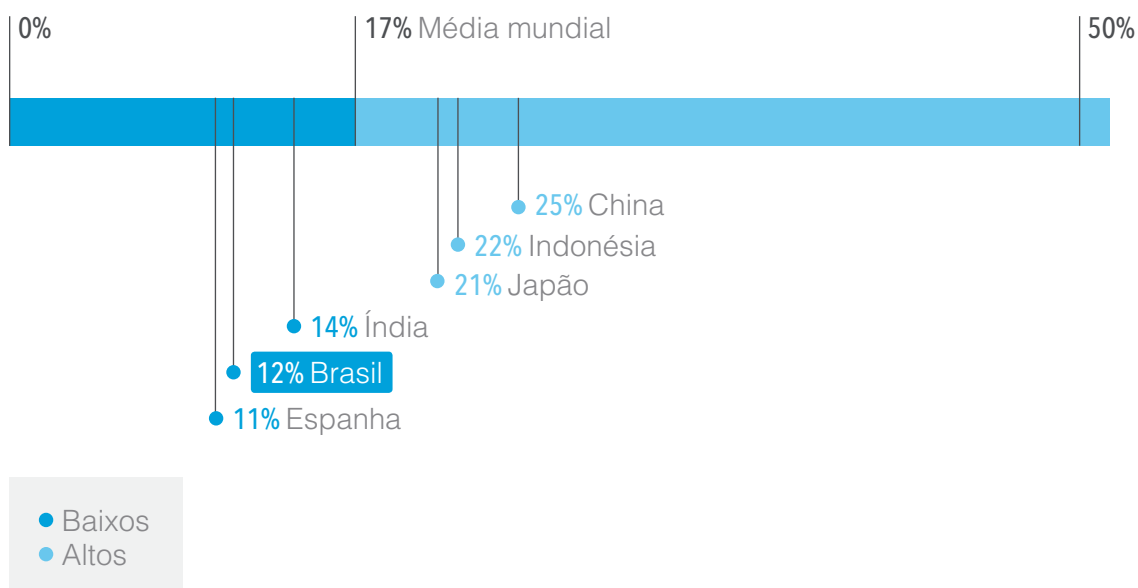


# Tendências de talentos

Países onde a reputação da empresa de ter excelentes produtos e serviços é mais importante e menos importante

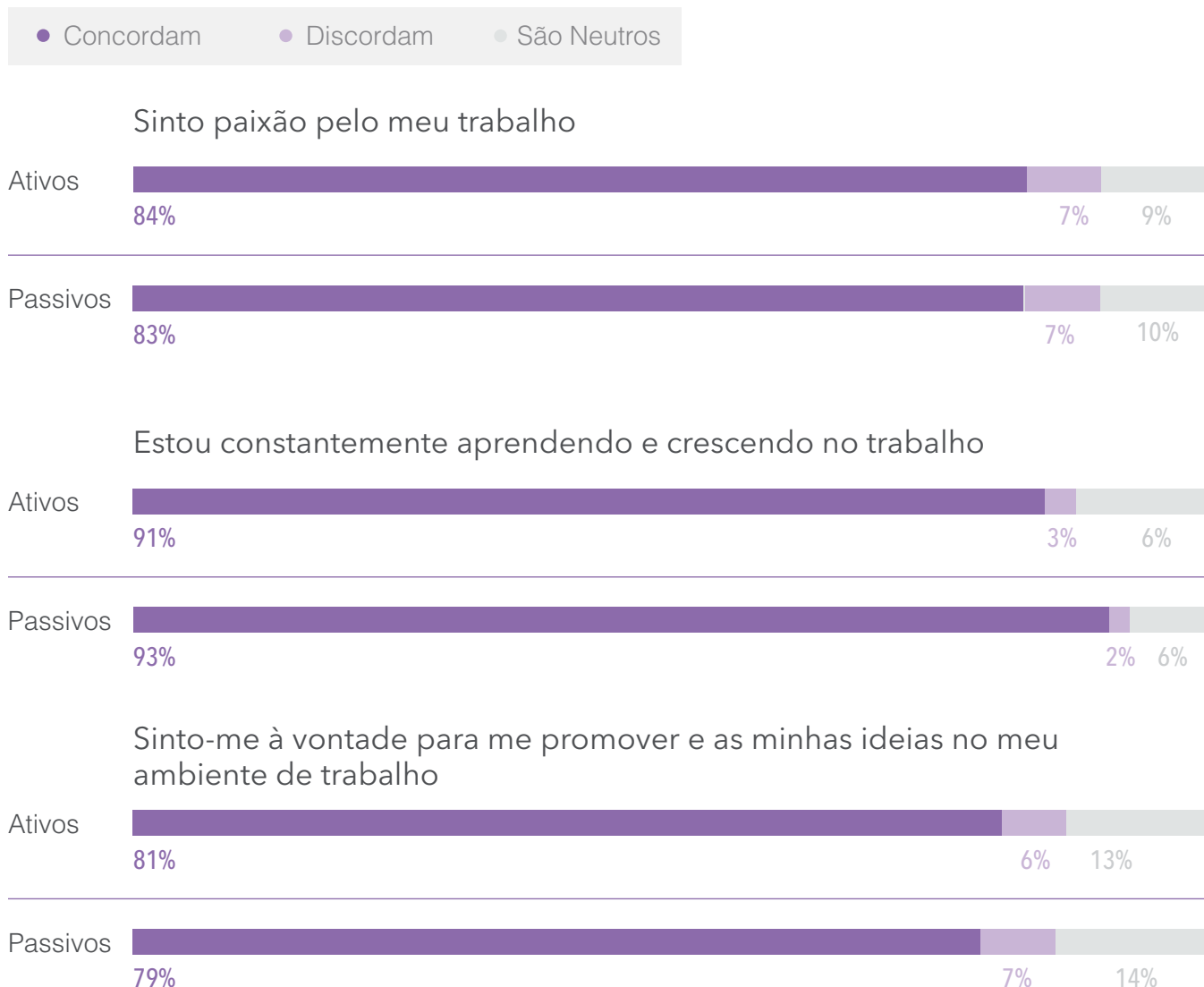


Países onde a reputação da empresa de empregar ótimos funcionários é mais importante e menos importante



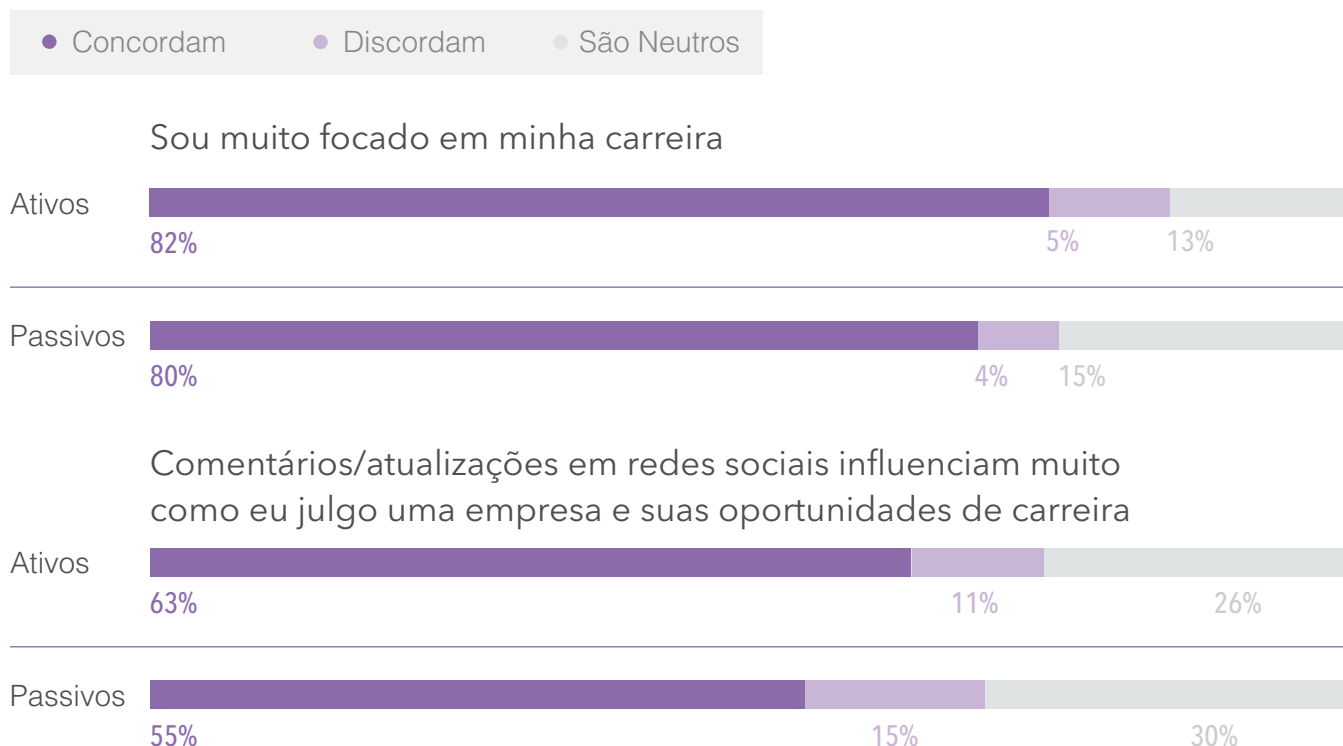
# Qual o nível de entusiasmo dos profissionais com relação a seus empregos?

Em resumo: eles estão muito entusiasmados. A maioria das pessoas que entrevistamos demonstrou muito entusiasmo em relação a seu trabalho, tanto entre candidatos ativos como entre candidatos passivos. É fascinante perceber que os profissionais no Brasil estão confiantes em suas carreiras e se esforçando para aprender, crescer e avançar.



# Qual o nível de entusiasmo dos profissionais com relação a seus empregos?

(Continuação)



# O que os profissionais fazem para manterem-se atualizados em suas carreiras

O gerenciamento contínuo de carreira é a nova norma. Quase todos os profissionais, tanto ativos ou passivos, participam de algum tipo de atividade de avanço profissional mensalmente. A maioria dos entrevistados mantém seus perfis profissionais e currículos atualizados, e uma porcentagem considerável se mantém atenta a oportunidades de carreira ou ofertas de trabalho que possam ser interessantes. No Brasil, apenas 11% admitem não participar de nenhuma das atividades abaixo:

## Atividades das quais profissionais participaram no último mês:

49% Editei meu perfil profissional e/ou currículo para mantê-los atualizados

45% Pesquisei maneiras de atualizar minhas competências e aprimorar meu plano de carreira

44% Participei em networking profissional

43% Pesquisei novas oportunidades de carreira que podem me interessar

39% Pesquisei empresas de meu interesse

36% Um colega, amigo ou familiar me informou sobre uma vaga/cargo disponível

33% Recebi uma mensagem de um recrutador

31% Entrei em contato com um colega, amigo ou familiar para obter indicação para uma vaga

26% Explorei uma nova vaga/cargo em uma empresa diferente

27% Considerei abrir meu próprio negócio ou tornar-me profissional autônomo

27% Me candidatei a uma nova vaga/cargo em uma empresa diferente

19% Fui entrevistado para uma nova vaga/cargo com um empregador diferente

15% Explorei uma nova vaga/cargo com meu atual empregador

15% Entrei em contato com um recrutador ou gestor para obter mais informações sobre oportunidades de carreira

13% Entrei em contato com um recrutador ou gestor para ter notícias sobre a minha candidatura a uma vaga

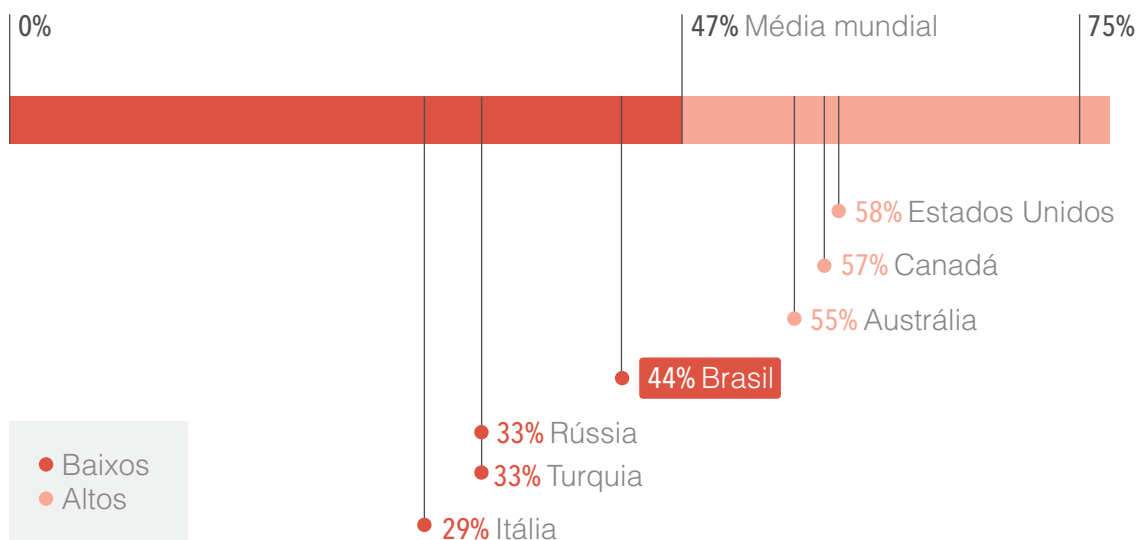
11% Enviei uma candidatura a uma nova vaga/cargo com meu atual empregador

11% Não realizei nenhuma dessas atividades no último mês

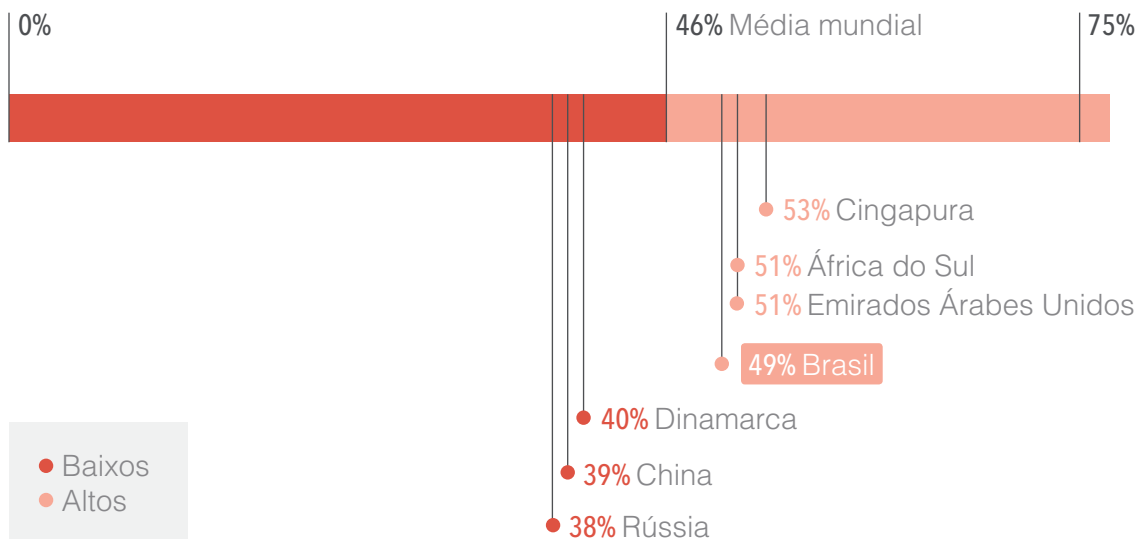
2% Outras atividades:

# Tendências de talentos atípicas

Países com níveis atípicos de profissionais que praticam networking

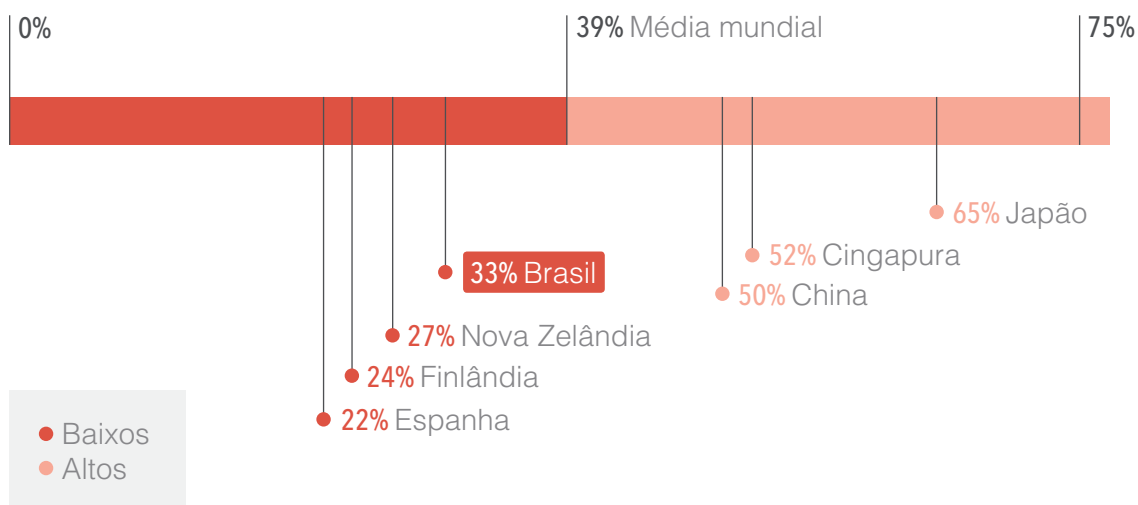


Países cujos profissionais são mais meticulosos e menos meticulosos ao atualizarem seus perfis e currículos

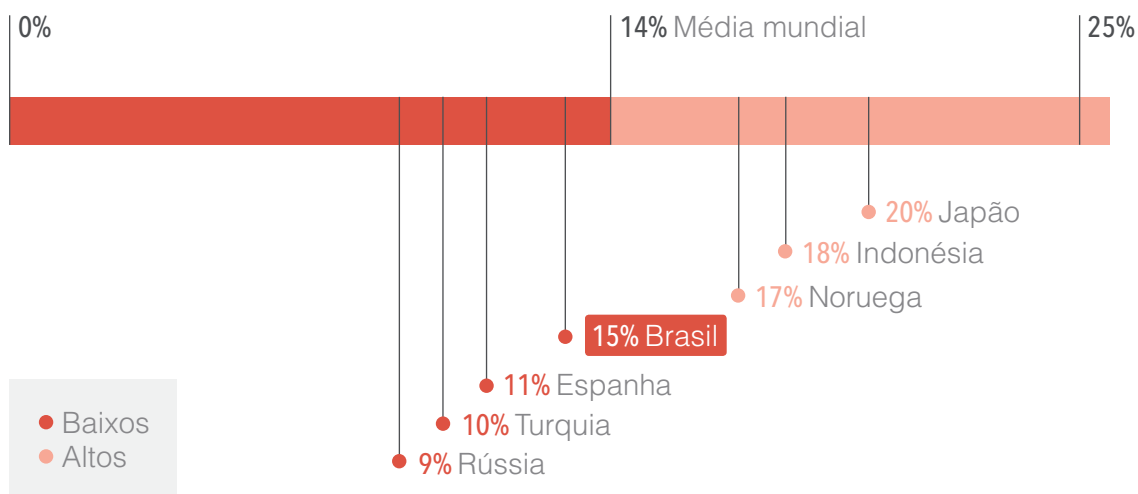


# Tendências de talentos atípicas

Países onde os profissionais são mais contatados e menos contatados por recrutadores e headhunters



Países onde os profissionais tem mais tendência e menos tendência a se candidatarem para um vaga no empregador atual



# Implicações para equipes de recrutamento e RH

Os dados são interessantes, mas o que você deve fazer diferente como resultado? À medida que identificar potenciais talentos, siga estes conselhos do que fazer e o que não fazer para aumentar a chance de atrair a atenção deles de maneira efetiva.

## ✓ Ouça seus candidatos com muita atenção

Ao interagir com potenciais talentos, preste atenção em tudo que eles comunicam verbalmente e por escrito. Explore tópicos importantes como crescimento e aprendizado, principalmente se essas forem áreas de destaque em sua empresa.

## ✓ Leve em consideração as atitudes locais

As atitudes com relação à carreira variam bastante de acordo com a região. No Brasil, o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional não parece ser um fator importante para candidatos ativos, mas talvez seja exatamente o que um candidato passivo esteja procurando. Personalize sua comunicação com candidatos passivos e ativos, mesmo que seja a respeito do mesmo cargo.

## ✓ Invista no fortalecimento da sua marca de empregador

Profissionais no Brasil são altamente suscetíveis à reputação de sua empresa como um ótimo lugar de trabalho. Invista na sua marca empregadora e ofereça algo que os interesse.

## ✗ Não se acomode com relação a seus atuais funcionários

Eles podem parecer satisfeitos e até muito entusiasmados, mas isso pode não ser suficiente para manter a lealdade deles à empresa, com o passar do tempo. Empenhe-se em manter sua equipe atual da mesma forma com que se empenha em atrair e contratar novos talentos. Eles lhe recompensarão ao continuar a trabalhar na empresa e ajudar a construir a reputação da empresa no mercado como um ótimo lugar de trabalho.

## ✗ Não tente preencher uma vaga citando apenas a remuneração e o cargo

Remuneração e cargo são importantes tanto para candidatos ativos como para candidatos passivos no Brasil, mas não deixe de fornecer outros detalhes sobre a vaga e o que significa trabalhar na sua empresa.

## ✗ Não deixe candidatos passivos desanimá-lo

A maioria dos profissionais não está procurando um novo emprego, por isso a iniciativa de abordá-los e atrair a atenção deles deve ser sua. A boa notícia: no Brasil, apenas 17% da força de trabalho empregada declara estar tão satisfeita no trabalho a ponto de nem cogitar recolocação. Não seja tímido; você tem uma carreira perfeita para oferecer a alguém. A grande maioria dos candidatos será receptiva à sua abordagem.

## Sobre os autores:



**Leela Srinivasan**

Diretora de Marketing  
Soluções de Talentos do LinkedIn

Leela confessa ser obcecada por recrutamento. Ela e sua equipe desvendam as melhores práticas, histórias de sucesso e tendências no setor de atração de talentos.



**Sam Gager**

Consultor de Pesquisa  
Soluções de Talentos do LinkedIn

Sam é um pesquisador experiente que faz parte da equipe de Insights do LinkedIn. Ele e seus colegas procuram oferecer insights baseados em dados e informações de propriedade do LinkedIn.



**Maria Ignatova**

Gerente de Marketing de Conteúdo  
Soluções de Talentos do LinkedIn

Maria cria conteúdo informativo e esclarecedor para profissionais no setor de atração de talentos. Ela também gerencia o Talent Blog, em [talent.linkedin.com/blog](http://talent.linkedin.com/blog).



Um agradecimento muito especial para Lou Adler, CEO do Grupo Adler, por sua parceria na pesquisa apresentada neste e-book e em relatórios anteriores.

# Dúvidas?

## Soluções de Talentos do LinkedIn

Fundado em 2003, o LinkedIn conecta profissionais para torná-los mais produtivos e bem-sucedidos. Com mais de 300 milhões de usuários no mundo todo, incluindo executivos de todas as empresas da Fortune 500, o LinkedIn é a maior rede profissional do mundo.

As Soluções de Talentos do LinkedIn oferecem uma gama de soluções de recrutamento para ajudar empresas de todos os tamanhos a despertar o interesse e atrair os melhores talentos. Nós nos comprometemos a oferecer aos nossos usuários a melhor experiência de contratação possível.

Conheça as nossas Soluções de Talentos do LinkedIn

[br.talent.linkedin.com](http://br.talent.linkedin.com)

Siga-nos no LinkedIn

[www.linkedin.com/company/linkedin-talent-solutions](http://www.linkedin.com/company/linkedin-talent-solutions)

Siga-nos no Twitter.

[@LinkedInBrasil](https://twitter.com/LinkedInBrasil)

