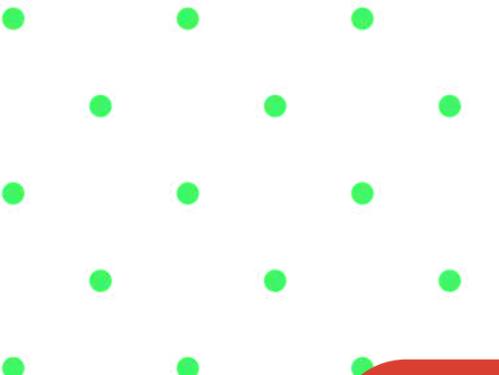




# CARREIRAS REAIS

2023

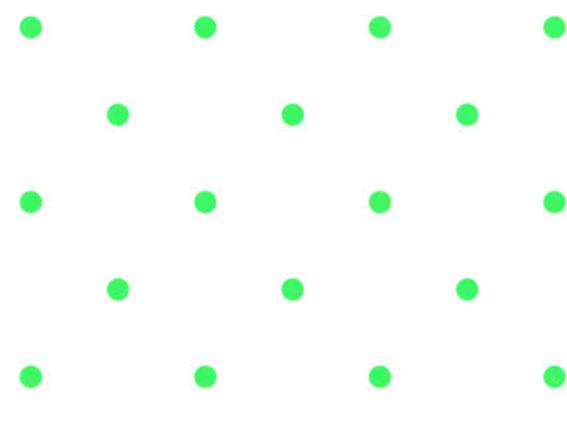
5ª EDIÇÃO



# APRESENTAÇÃO

A missão da pesquisa **Carreiras Reais** é oferecer insights sobre as necessidades e aspirações dos candidatos e profissionais em regiões do interior do país. Anualmente, focalizamos questões relevantes e as apresentamos como tema central.

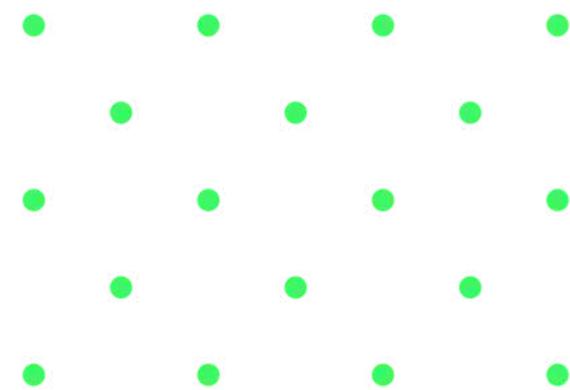
Neste ano, abordaremos "As transformações nas relações de trabalho e qual o papel das organizações nestas transformações". Esta escolha se deve ao panorama atual, onde vemos uma evolução notável nas formas de trabalho, impulsionadas por fatores como a pandemia, avanços tecnológicos e mudanças nas expectativas dos profissionais. Essas transformações exigem um entendimento mais profundo do papel das empresas nesse novo contexto, suas responsabilidades e oportunidades para um ambiente de trabalho mais dinâmico e inclusivo.



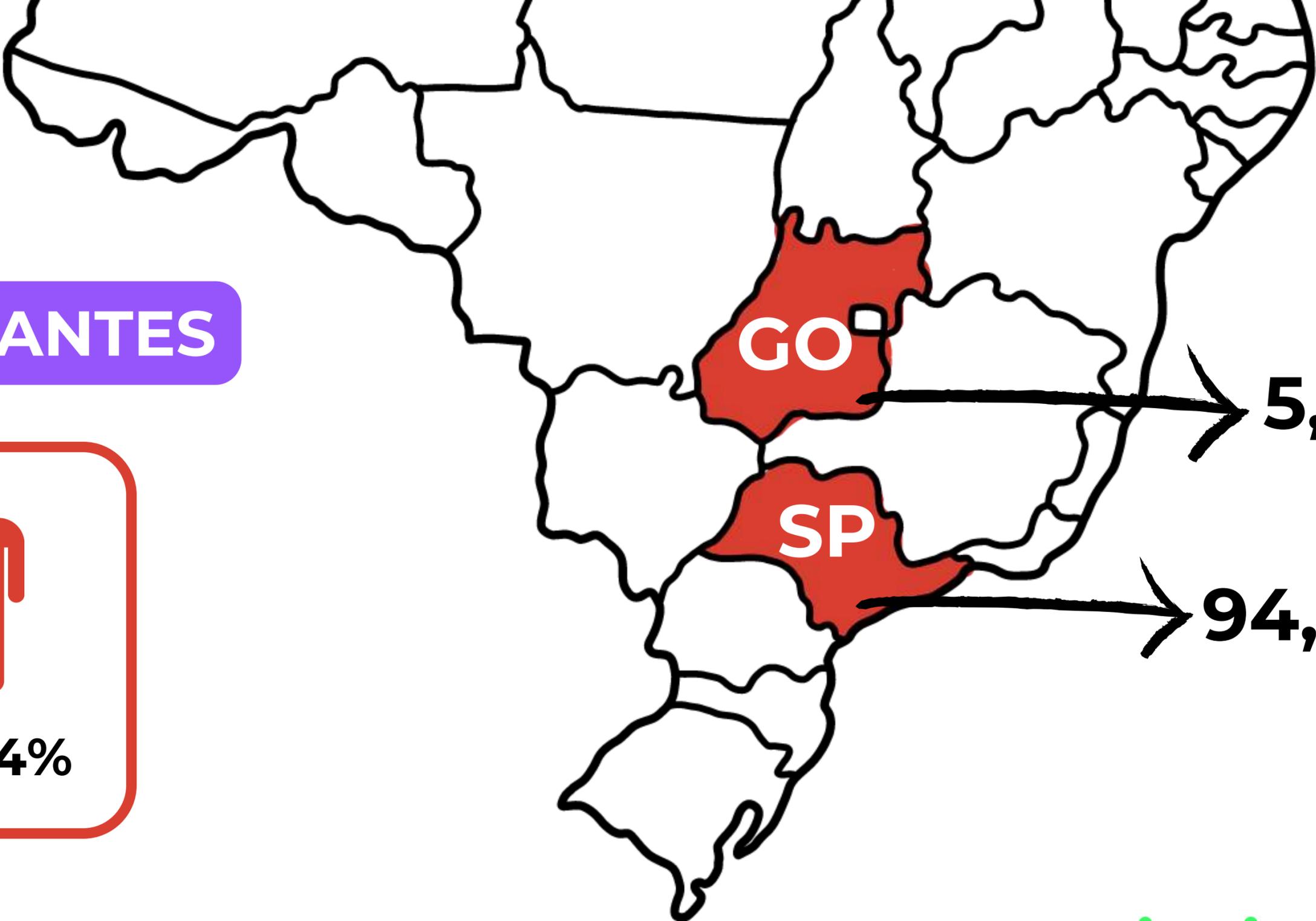
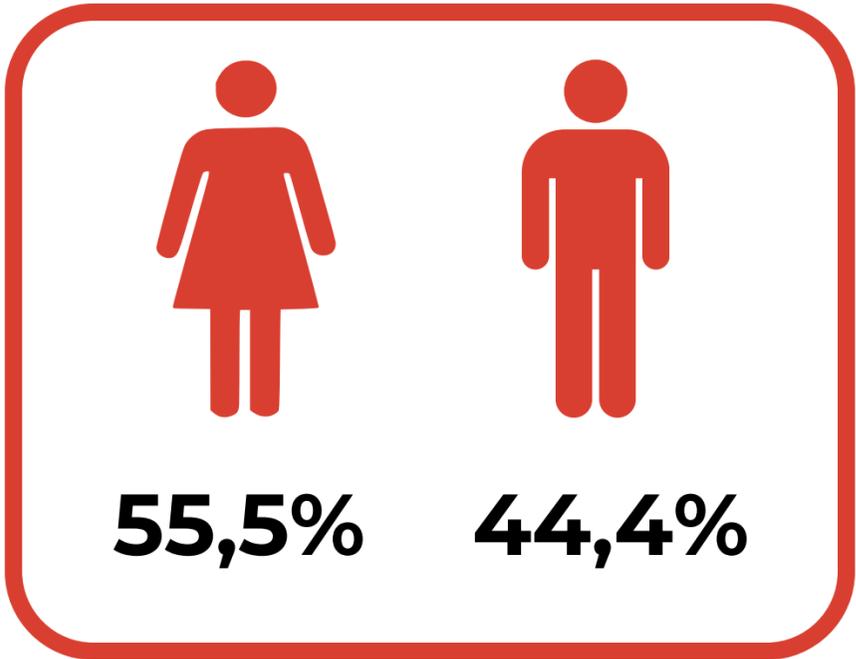
# TRANS-FOR-MA-ÇÃO.

**Substantivo feminino.**

**Qualquer tipo de alteração que modifica ou dá uma nova forma a; mudança.  
Metamorfose.**

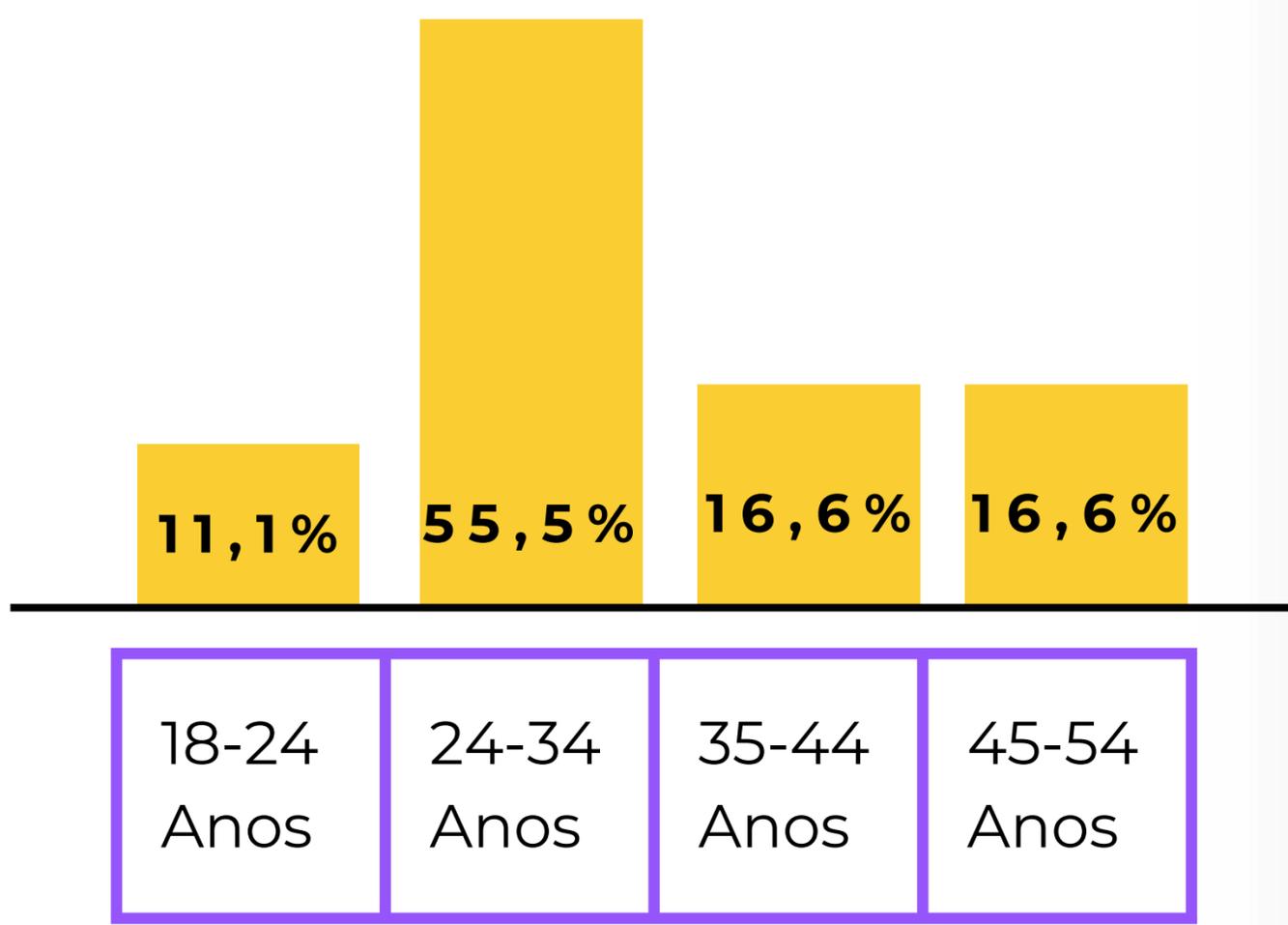
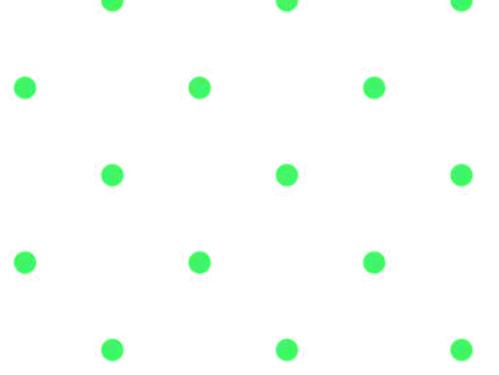


**27 PARTICIPANTES**



**5,5%**

**94,4%**



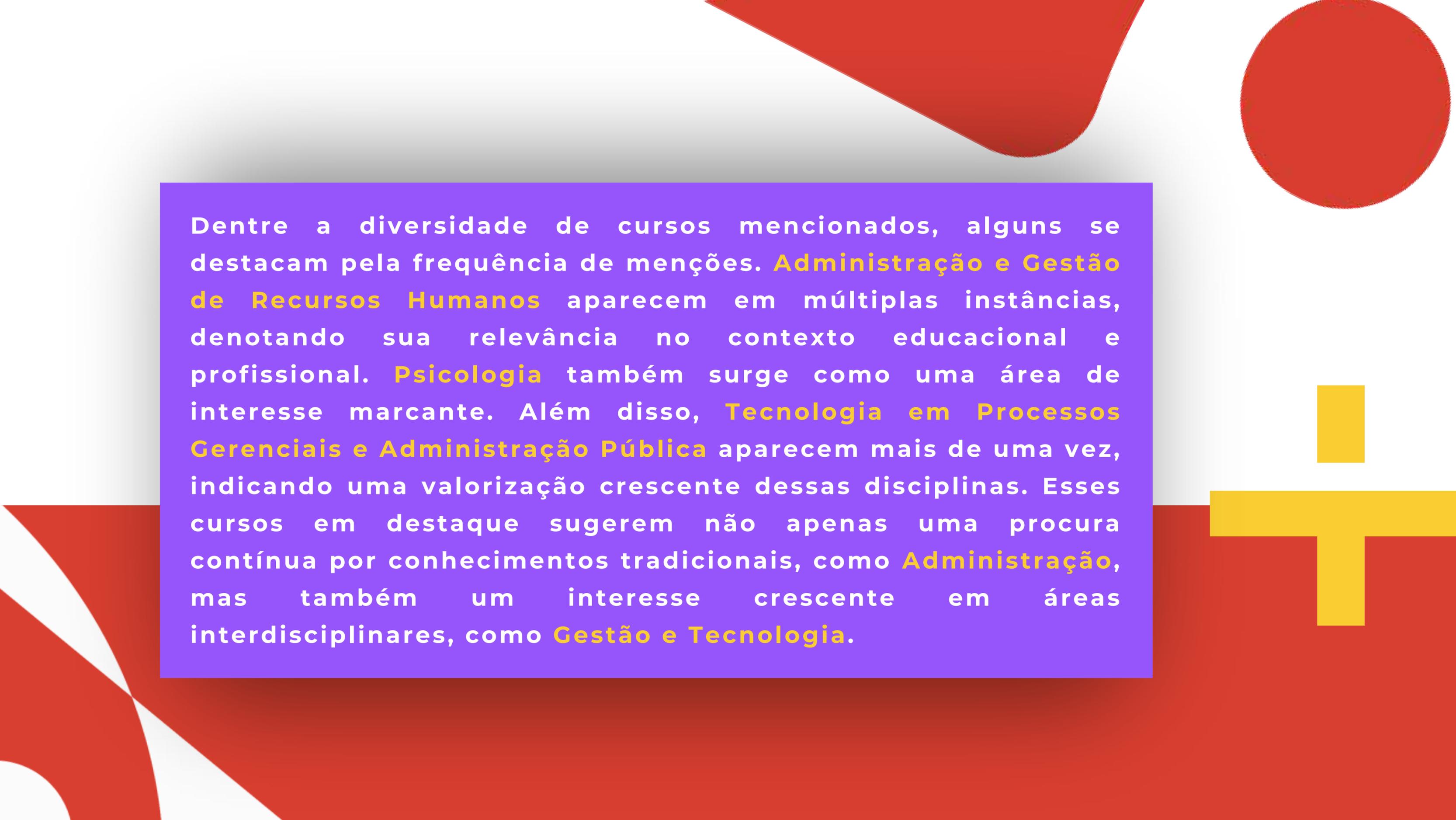
**SOLTEIRO** 61,1%

**CASADO** 38,8%



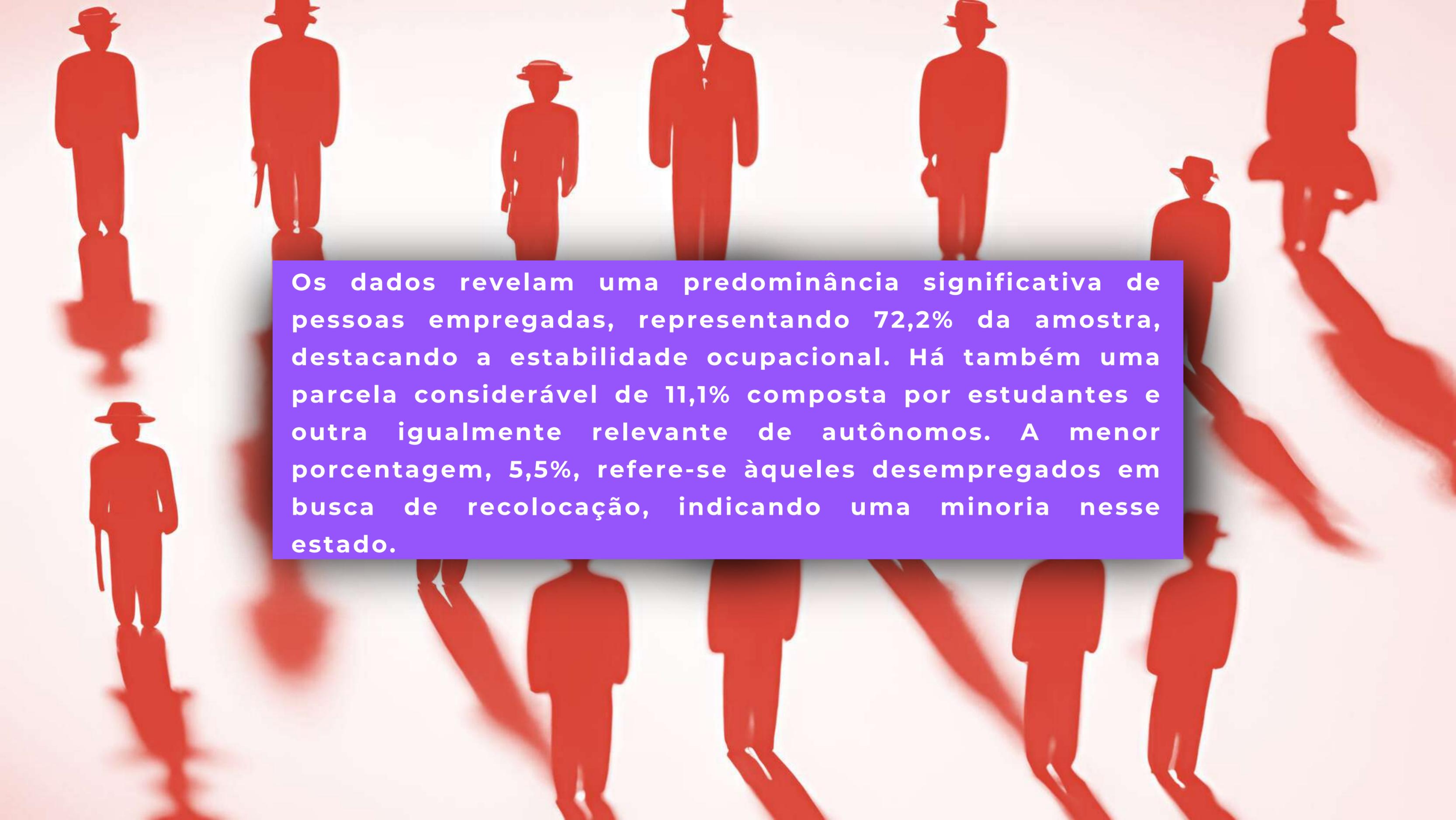
## ESCOLARIDADE

Os dados coletados refletem a distribuição educacional com nuances intrigantes. A etapa de Ensino Fundamental e Médio, cada uma com 5,5%, representa a base educacional essencial. Surpreendentemente, o ensino superior incompleto registra 22,2%, sugerindo uma parcela considerável de indivíduos que buscaram formação avançada, mas por diferentes razões não a concluíram. Por outro lado, o ensino superior completo e pós-graduação, ambos com 27,7%, revelam um equilíbrio notável entre aqueles que finalizaram seus estudos universitários e optaram por especializações. O percentual de doutorado (5,5%) e nível técnico (5,5%) demonstra uma participação similar na busca por conhecimento mais especializado ou prático, contribuindo para a diversidade educacional.

The background features abstract geometric shapes in red and yellow. A large red circle is in the top right, a yellow cross-like shape is in the middle right, and a red and white curved shape is in the bottom left.

Dentre a diversidade de cursos mencionados, alguns se destacam pela frequência de menções. **Administração e Gestão de Recursos Humanos** aparecem em múltiplas instâncias, denotando sua relevância no contexto educacional e profissional. **Psicologia** também surge como uma área de interesse marcante. Além disso, **Tecnologia em Processos Gerenciais e Administração Pública** aparecem mais de uma vez, indicando uma valorização crescente dessas disciplinas. Esses cursos em destaque sugerem não apenas uma procura contínua por conhecimentos tradicionais, como **Administração**, mas também um interesse crescente em áreas interdisciplinares, como **Gestão e Tecnologia**.

E com base nesses cursos, também tivemos instituições mencionadas, algumas se destacam por sua frequência. A **UNICEP** aparece repetidamente na lista, sugerindo uma presença notável e possivelmente uma forte oferta de cursos ou programas acadêmicos. A **UNESP** também figura mais de uma vez, ressaltando sua relevância como uma universidade reconhecida em diferentes áreas. Além disso, a presença da **Fatec**, **Unicid** e **Unisinos** indica sua importância no cenário educacional, provavelmente destacando-se por programas de alta qualidade e variedade de disciplinas oferecidas. Estas universidades em destaque podem representar pilares educacionais em suas respectivas regiões, oferecendo diversas oportunidades de formação acadêmica.

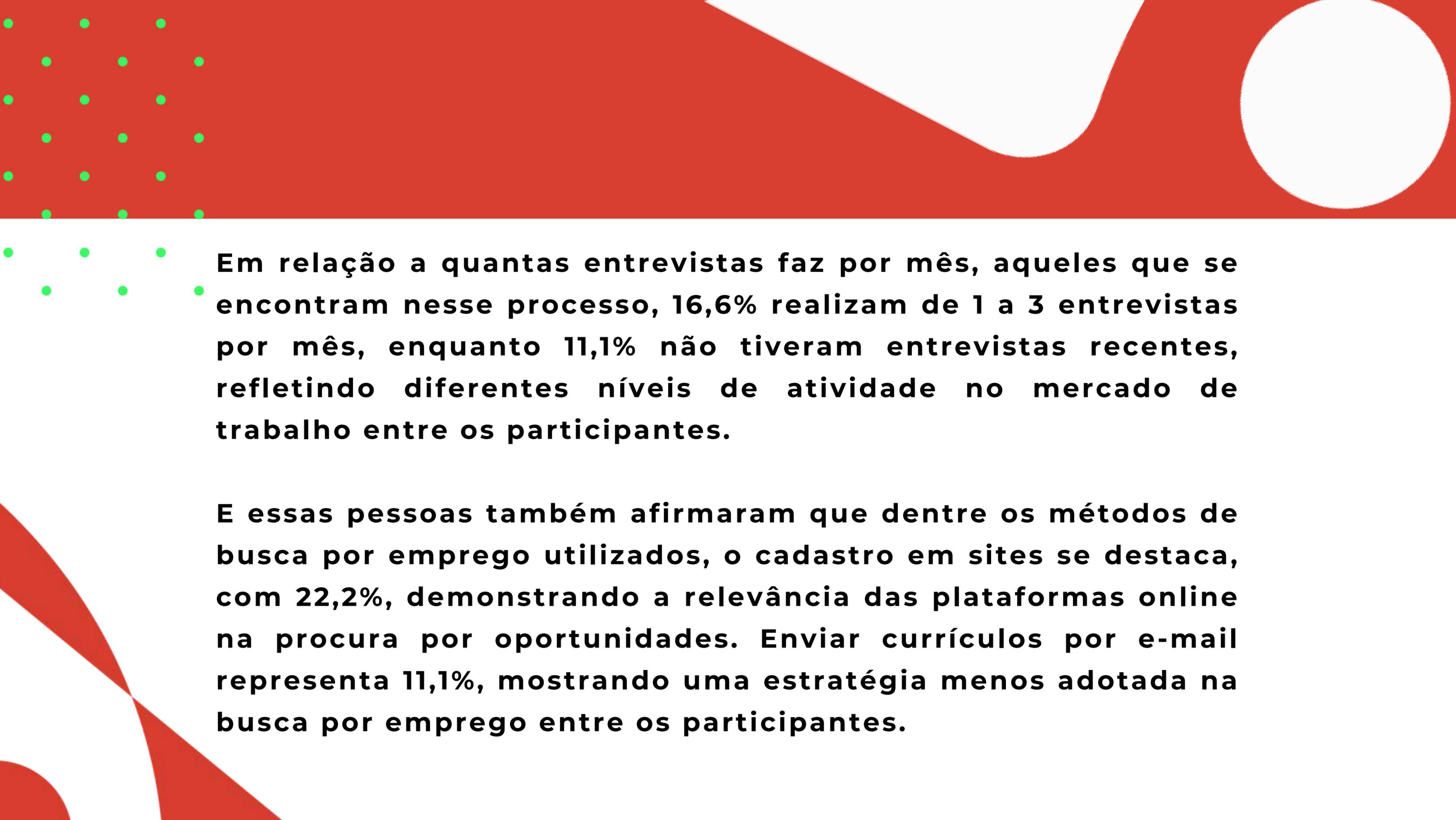
The background of the slide features several red silhouettes of men in suits and hats, some holding briefcases or umbrellas, scattered across the frame. The silhouettes are rendered in a solid red color against a light, slightly blurred background.

Os dados revelam uma predominância significativa de pessoas empregadas, representando 72,2% da amostra, destacando a estabilidade ocupacional. Há também uma parcela considerável de 11,1% composta por estudantes e outra igualmente relevante de autônomos. A menor porcentagem, 5,5%, refere-se àqueles desempregados em busca de recolocação, indicando uma minoria nesse estado.

# Há quanto tempo está em busca de emprego?

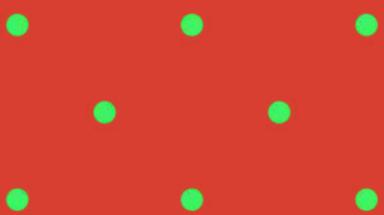
Nos dados de 2022 vimos que 25% apontava que estava de 3 a 6 meses em busca de um novo emprego, e 62,5% afirmava fazer de 1 a 3 entrevistas mensais, e entregavam currículos 37,5% por e-mail e 25% por cadastro em sites.

Nesta edição, a maioria expressiva, com 83,3%, indicou não estar em busca de recolocação no momento, revelando uma situação estável ou satisfação com sua posição atual. Entre aqueles em busca de recolocação, 11,1% estão nessa jornada há 3 à 6 meses, enquanto 5,5% estão nessa busca por um período mais curto, de 1 a 3 meses, sugerindo diferentes estágios nesse processo desafiador de transição profissional.



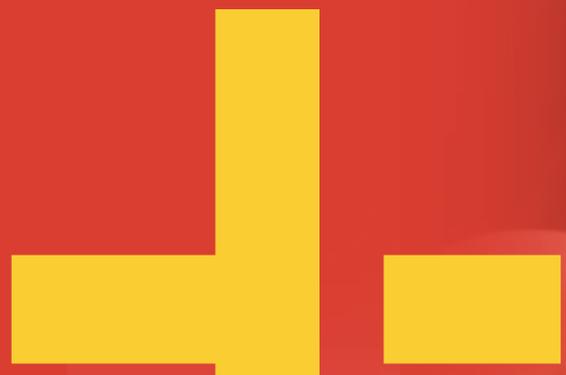
**Em relação a quantas entrevistas faz por mês, aqueles que se encontram nesse processo, 16,6% realizam de 1 a 3 entrevistas por mês, enquanto 11,1% não tiveram entrevistas recentes, refletindo diferentes níveis de atividade no mercado de trabalho entre os participantes.**

**E essas pessoas também afirmaram que dentre os métodos de busca por emprego utilizados, o cadastro em sites se destaca, com 22,2%, demonstrando a relevância das plataformas online na procura por oportunidades. Enviar currículos por e-mail representa 11,1%, mostrando uma estratégia menos adotada na busca por emprego entre os participantes.**



Os dados revelam que os meios de transportes utilizados para ir a uma entrevista, metade, 50%, utiliza carro ou moto, mostrando uma preferência significativa por transporte particular. O uso de ônibus/metrô representa 16,6%, enquanto táxi ou aplicativos de transporte correspondem a 11,1% cada, revelando uma variedade de opções para deslocamento em contextos de entrevistas.

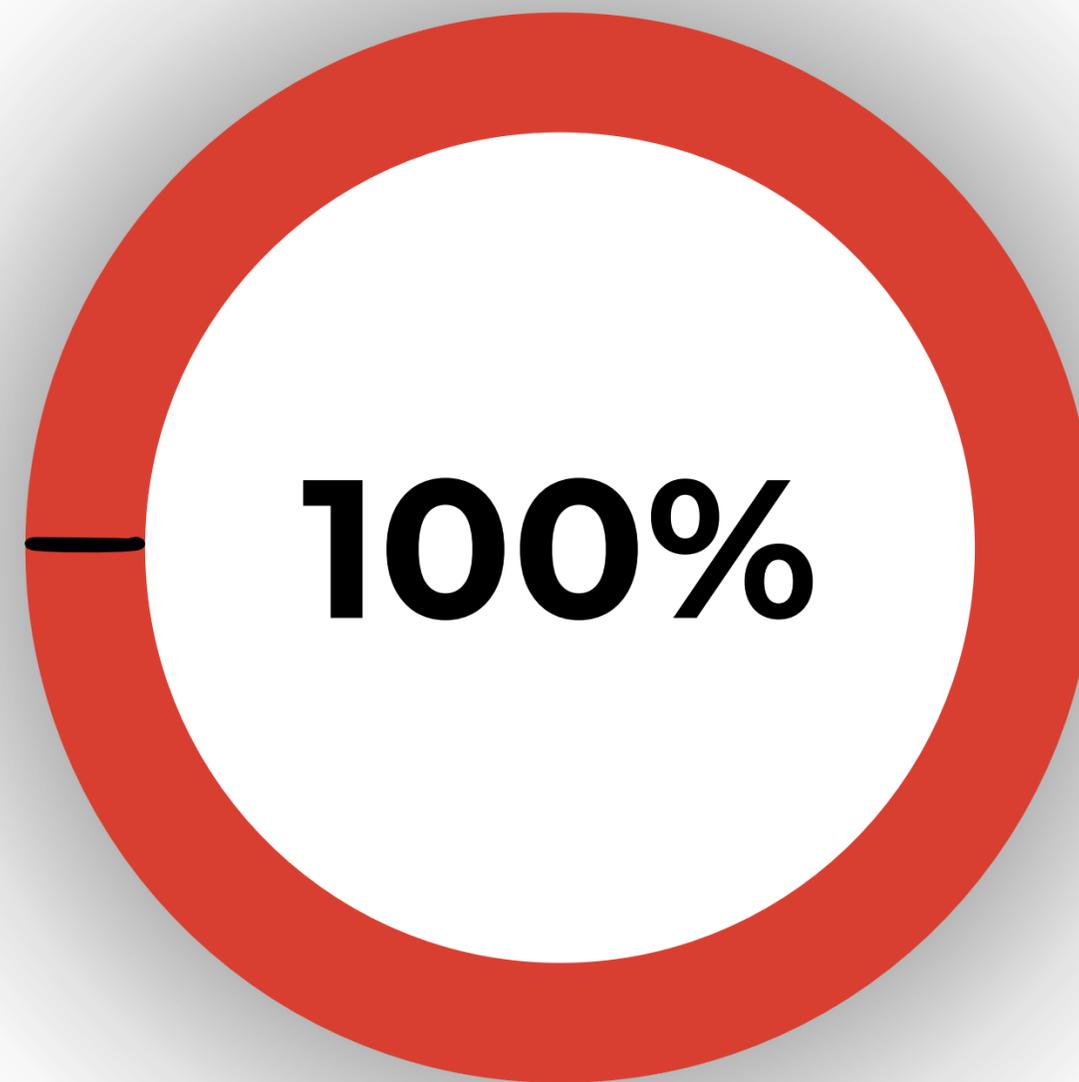
Entre os que relataram gastos de locomoção, 27,7% afirmaram desembolsar entre R\$ 15 e R\$ 20, enquanto 11,1% mencionaram valores entre R\$ 25 e R\$ 40, refletindo uma variedade nos custos médios de locomoção para tais compromissos.



**"O CAMINHO PARA O SUCESSO MUITAS VEZES É PAVIMENTADO  
POR ESCOLHAS CONSCIENTES."**

**Esta citação ressalta a importância de decisões criteriosas, como a preferência entre dois formatos de processo seletivo. A dinâmica atual do mercado de trabalho tem demandado métodos diversificados e eficientes na seleção de candidatos, desde atividades inovadoras até processos práticos e ágeis.**

**No contexto atual, os dados revelam que 61,1% dos participantes optariam por um processo seletivo prático, transparente e rápido, refletindo a necessidade de eficiência e transparência durante o recrutamento. Por outro lado, 38,8% mostram preferência por atividades dinâmicas e inovadoras, indicando um interesse por métodos diferenciados que possam destacar habilidades específicas. Essa divisão sugere a importância de oferecer opções variadas nos processos seletivos, buscando equilibrar a eficiência com a oportunidade de demonstrar habilidades de forma mais criativa e dinâmica.**



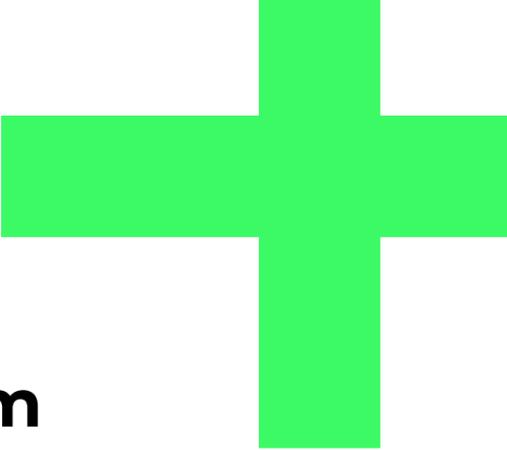
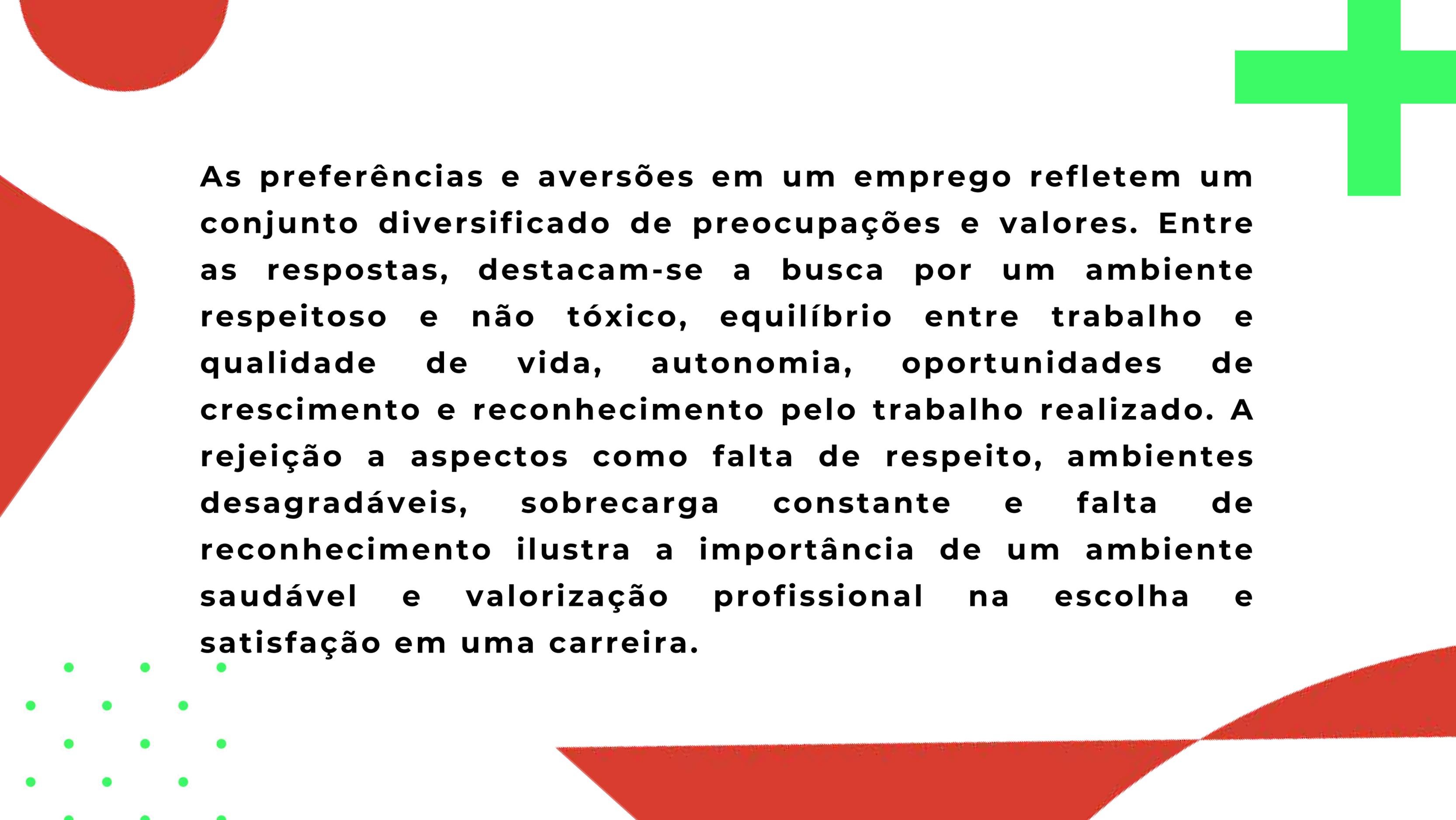
**Dos participantes declaram já ter experiência profissional (Já trabalhou ou fez estágio).**



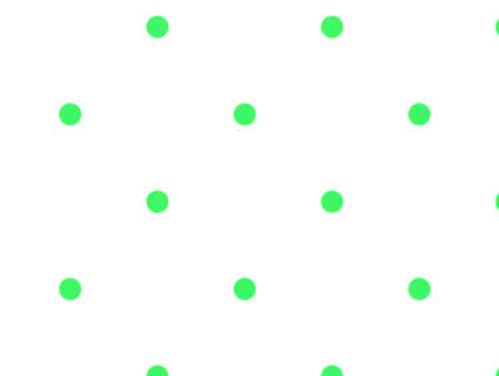
**E QUAL AS TRANSFORMAÇÕES NAS  
RELAÇÕES DE TRABALHO E QUAL O  
PAPEL DAS ORGANIZAÇÕES NESTAS  
TRANSFORMAÇÕES?**

Essa pergunta norteou as análises dos resultados desta quinta edição da pesquisa Carreiras Reais.

As transformações nas relações de trabalho em 2023 testemunharam a entrada significativa das Inteligências Artificiais, impactando o panorama laboral com automação e novas dinâmicas. Segundo a pesquisa Carreiras Reais, as organizações enfrentam o desafio de integrar essa tecnologia de forma colaborativa, garantindo o desenvolvimento de habilidades complementares aos avanços da IA. Referências como o relatório "Future of Jobs" do Fórum Econômico Mundial destacam a necessidade das empresas se adaptarem a essas transformações, promovendo uma cultura organizacional flexível, investindo em capacitação digital e redesenhando modelos de trabalho para atender às novas demandas e expectativas dos colaboradores e do mercado.

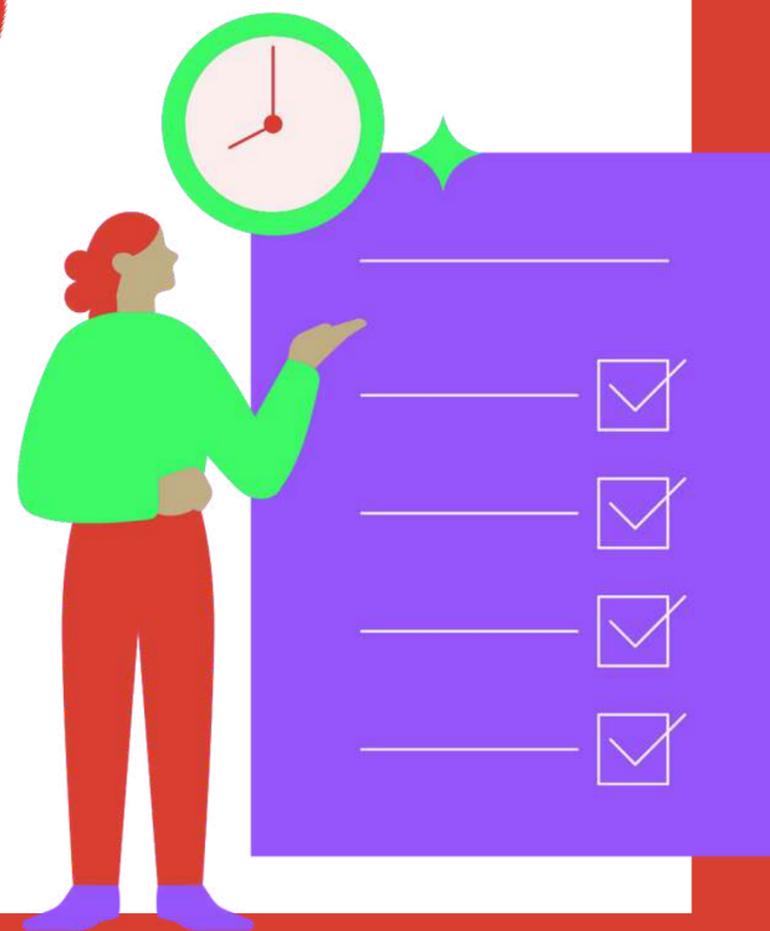


**As preferências e aversões em um emprego refletem um conjunto diversificado de preocupações e valores. Entre as respostas, destacam-se a busca por um ambiente respeitoso e não tóxico, equilíbrio entre trabalho e qualidade de vida, autonomia, oportunidades de crescimento e reconhecimento pelo trabalho realizado. A rejeição a aspectos como falta de respeito, ambientes desagradáveis, sobrecarga constante e falta de reconhecimento ilustra a importância de um ambiente saudável e valorização profissional na escolha e satisfação em uma carreira.**





A maioria expressiva, com 77,7%, termina a rotina de trabalho com a sensação de realização, alcançando seus objetivos. No entanto, 11,1% relatam sentir esgotamento ao concluir as tarefas, enquanto outros 11,1% mencionam frustração por não alcançarem todas as metas desejadas. Essa diversidade de sentimentos ressalta a complexidade das jornadas profissionais, onde a sensação ao final do dia pode variar entre realização, exaustão ou uma pontinha de frustração dependendo das demandas e do contexto de trabalho de cada indivíduo.



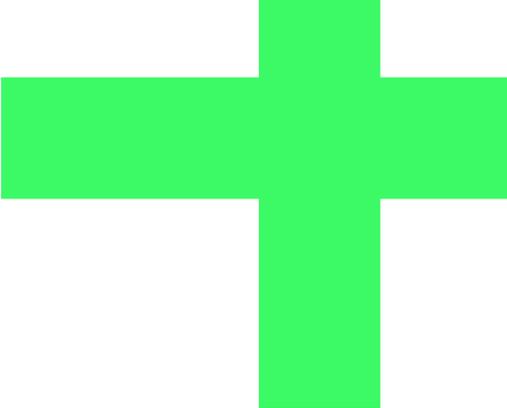
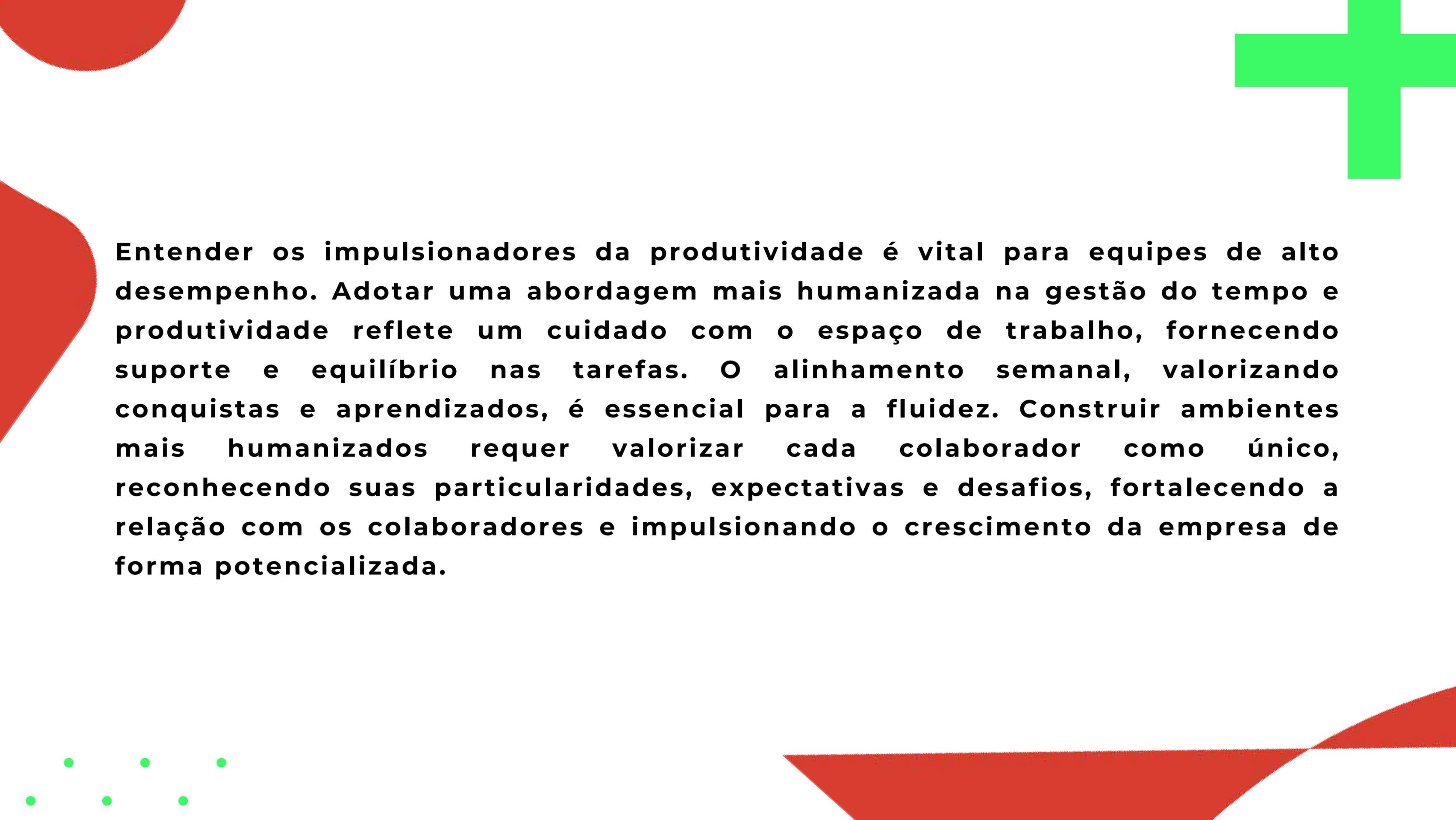
Em um cenário pautado por metas e resultados, a administração do tempo e a eficiência são pilares cruciais. Enquanto a gestão do tempo envolve estratégias para otimizar agendas e tarefas, a produtividade resulta desse gerenciamento eficaz. A interdependência entre esses elementos é vital para garantir entregas alinhadas ao planejamento, à fluidez do trabalho em equipe e às soluções propostas, aspectos centrais no contexto atual.

## No último ano de trabalho as pessoas se sentiram:

	<b>Alegre</b>	<b>Entusiasmado</b>	<b>Realizado</b>	<b>Seguro</b>
<b>Frequentemente</b>	61,1%	44,4%	38,8%	33,3%
<b>Sempre</b>	11,1%	5,5%	16,6%	27,7%
<b>Raramente</b>	-	-	5,5%	11,1%
<b>Às vezes</b>	27,7%	50%	38,8%	27,7%
<b>Nunca</b>	-	-	-	-

Nem sempre o andamento do trabalho corresponde às expectativas, e eventos desfavoráveis podem surgir. No último ano, os profissionais experimentaram momentos em que as circunstâncias não estavam alinhadas com suas preferências ou desejos.

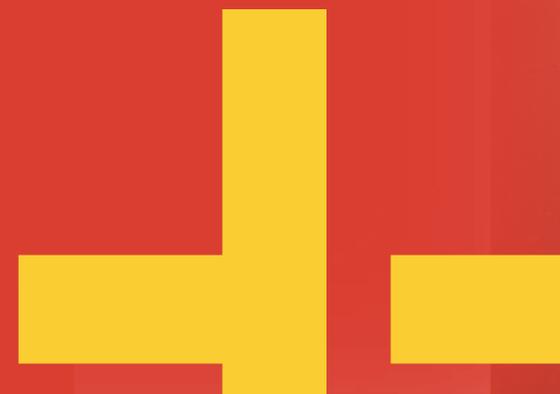
	<b>Ansioso</b>	<b>Preocupado</b>	<b>Cansado</b>
<b>Frequentemente</b>	38,8%	44,4%	27,7%
<b>Sempre</b>	5,5%	11,1%	5,5%
<b>Raramente</b>	-	22,2%	16,6%
<b>Às vezes</b>	55,5%	22,2%	44,4%
<b>Nunca</b>	-	-	-



**Entender os impulsionadores da produtividade é vital para equipes de alto desempenho. Adotar uma abordagem mais humanizada na gestão do tempo e produtividade reflete um cuidado com o espaço de trabalho, fornecendo suporte e equilíbrio nas tarefas. O alinhamento semanal, valorizando conquistas e aprendizados, é essencial para a fluidez. Construir ambientes mais humanizados requer valorizar cada colaborador como único, reconhecendo suas particularidades, expectativas e desafios, fortalecendo a relação com os colaboradores e impulsionando o crescimento da empresa de forma potencializada.**

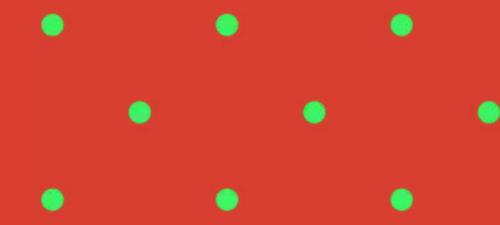


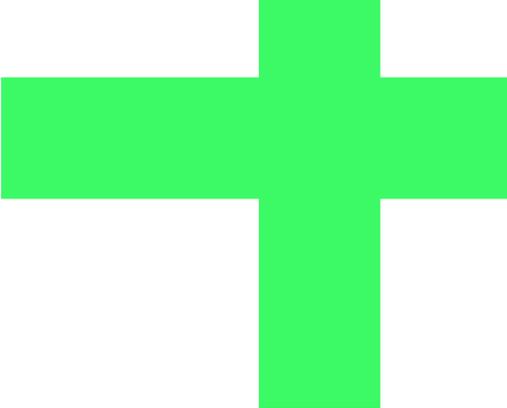
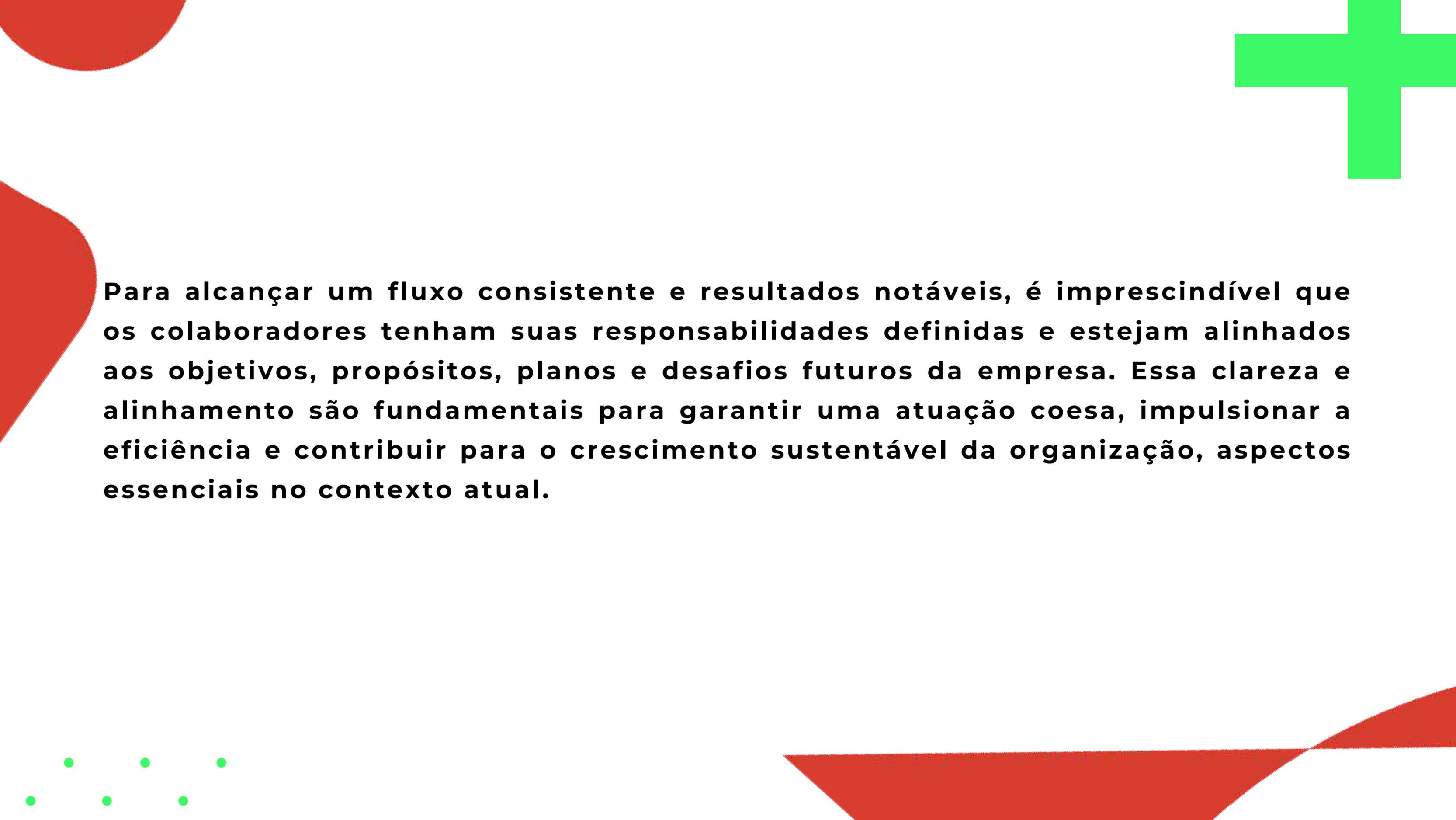
Promover um ambiente de trabalho harmonioso é essencial para o sucesso empresarial, abraçando a diversidade e reconhecendo as diferenças individuais para evitar qualquer forma de discriminação. Segundo a pesquisa deste ano, 22,2% dos participantes indicaram ter sentido algum tipo de discriminação no trabalho, relacionada ao gênero, condição financeira ou motivos não especificados. Reconhecer e abordar tais situações é crucial para criar um ambiente inclusivo e respeitoso para todos os colaboradores.





Facilitar o compartilhamento de experiências que enriquecem o trabalho em equipe é fundamental e humano. Segundo a pesquisa deste ano, 83,3% dos colaboradores concordam, total ou parcialmente, que seus colegas compartilham informações e experiências benéficas para o trabalho. Esse intercâmbio de conhecimento é essencial para impulsionar a eficiência e a inovação dentro do ambiente corporativo, promovendo um espaço colaborativo e produtivo.





**Para alcançar um fluxo consistente e resultados notáveis, é imprescindível que os colaboradores tenham suas responsabilidades definidas e estejam alinhados aos objetivos, propósitos, planos e desafios futuros da empresa. Essa clareza e alinhamento são fundamentais para garantir uma atuação coesa, impulsionar a eficiência e contribuir para o crescimento sustentável da organização, aspectos essenciais no contexto atual.**



Meu GESTOR direto deixa clara as expectativas sobre meu trabalho e quais são minhas responsabilidades.

A maior parte da ALTA LIDERANÇA deixa claro o propósito e os princípios da empresa.

O CEO/PRESIDENTE da empresa compartilha os desafios da organização e os planos para o futuro.

Concordo totalmente

38,8%

22,2%

22,2%

Concordo parcialmente

33,3%

38,8%

38,8%

Nem concordo nem discordo

22,2%

11,1%

5,5%

Discordo parcialmente

5,5%

16,6%

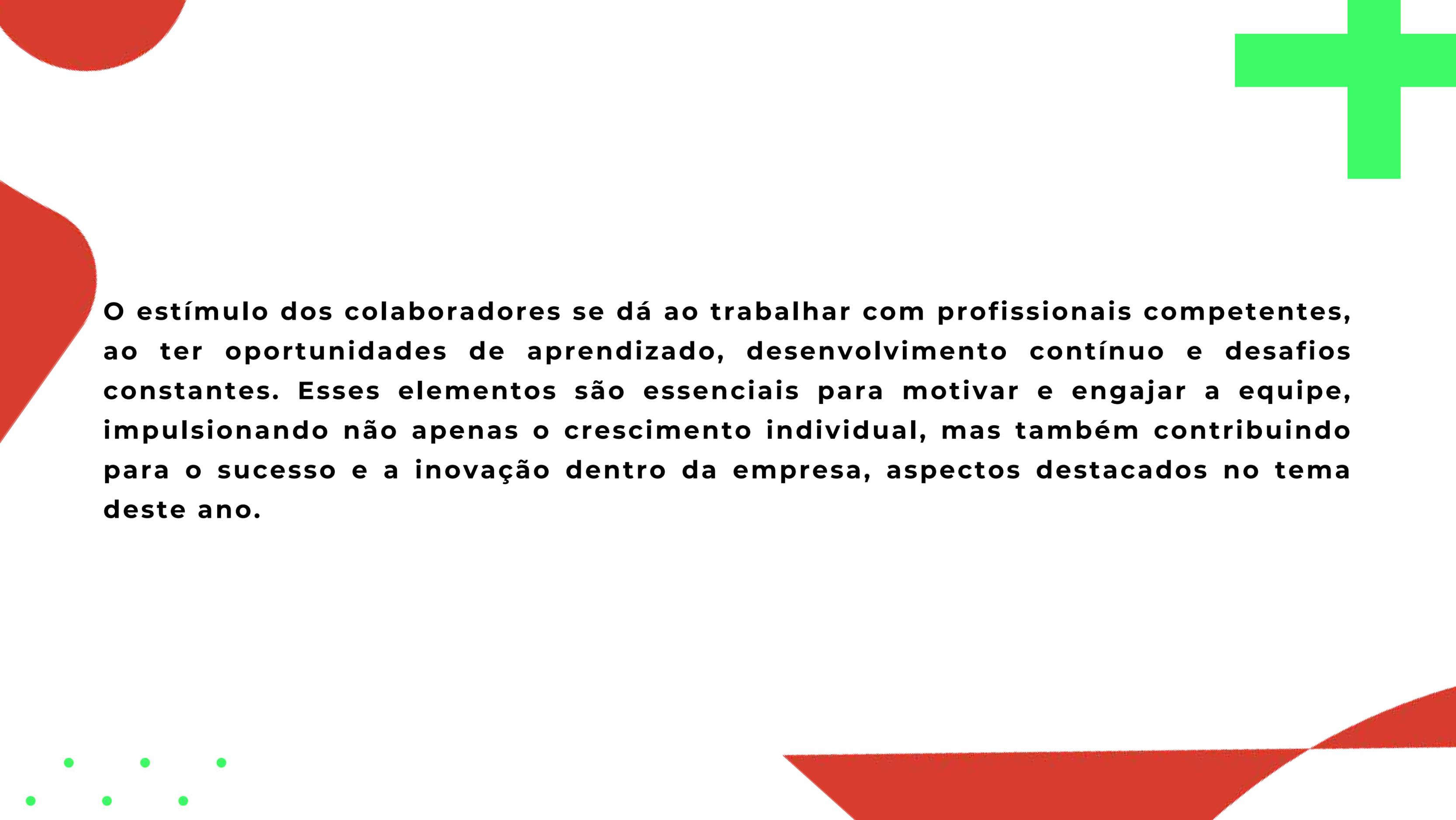
16,6%

Discordo totalmente

-

11,1%

16,6%



**O estímulo dos colaboradores se dá ao trabalhar com profissionais competentes, ao ter oportunidades de aprendizado, desenvolvimento contínuo e desafios constantes. Esses elementos são essenciais para motivar e engajar a equipe, impulsionando não apenas o crescimento individual, mas também contribuindo para o sucesso e a inovação dentro da empresa, aspectos destacados no tema deste ano.**



	No trabalho, percebo que estou aprendendo coisas novas e me desenvolvendo	Tenho a oportunidade de trabalhar com pessoas competentes e que admiro.	Sinto que sou desafiado a ir além das minhas obrigações básicas no trabalho.
Concordo totalmente	44,4%	44,4%	27,7%
Concordo parcialmente	38,8%	38,8%	55,5%
Nem concordo nem discordo	16,6%	11,1%	5,5%
Discordo parcialmente	-	5,5%	5,5%
Discordo totalmente	-	-	5,5%

**À medida que as relações de trabalho se transformam, a valorização do colaborador como parte essencial do ambiente corporativo se torna crucial. Oferecer um espaço que não apenas reconheça suas contribuições, mas também se preocupe com seu bem-estar e desenvolvimento, é fundamental para o sucesso organizacional. Investir no senso de pertencimento e na saúde emocional dos colaboradores não apenas impulsiona a produtividade, mas também fortalece a cultura corporativa, contribuindo para um clima organizacional positivo.**

**Neste contexto, as organizações têm um papel essencial ao se concentrarem no aspecto humano de seus colaboradores. Uma política de feedback eficaz não apenas promove um ambiente de trabalho acolhedor, mas também alimenta uma gestão de conflitos que favorece o desenvolvimento e a coesão da equipe. Reconhecer que o colaborador é mais do que apenas um recurso, mas sim um indivíduo com necessidades e aspirações, é vital para um crescimento corporativo verdadeiramente sustentável.**

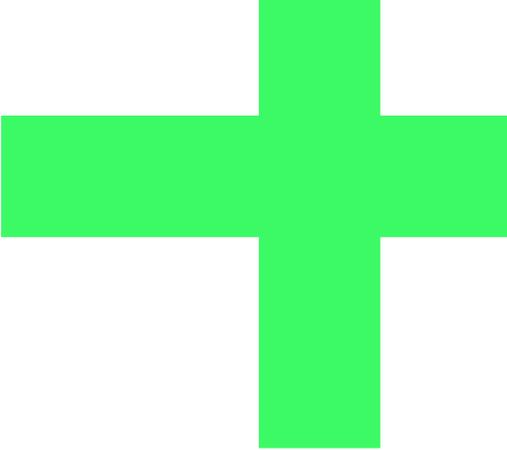
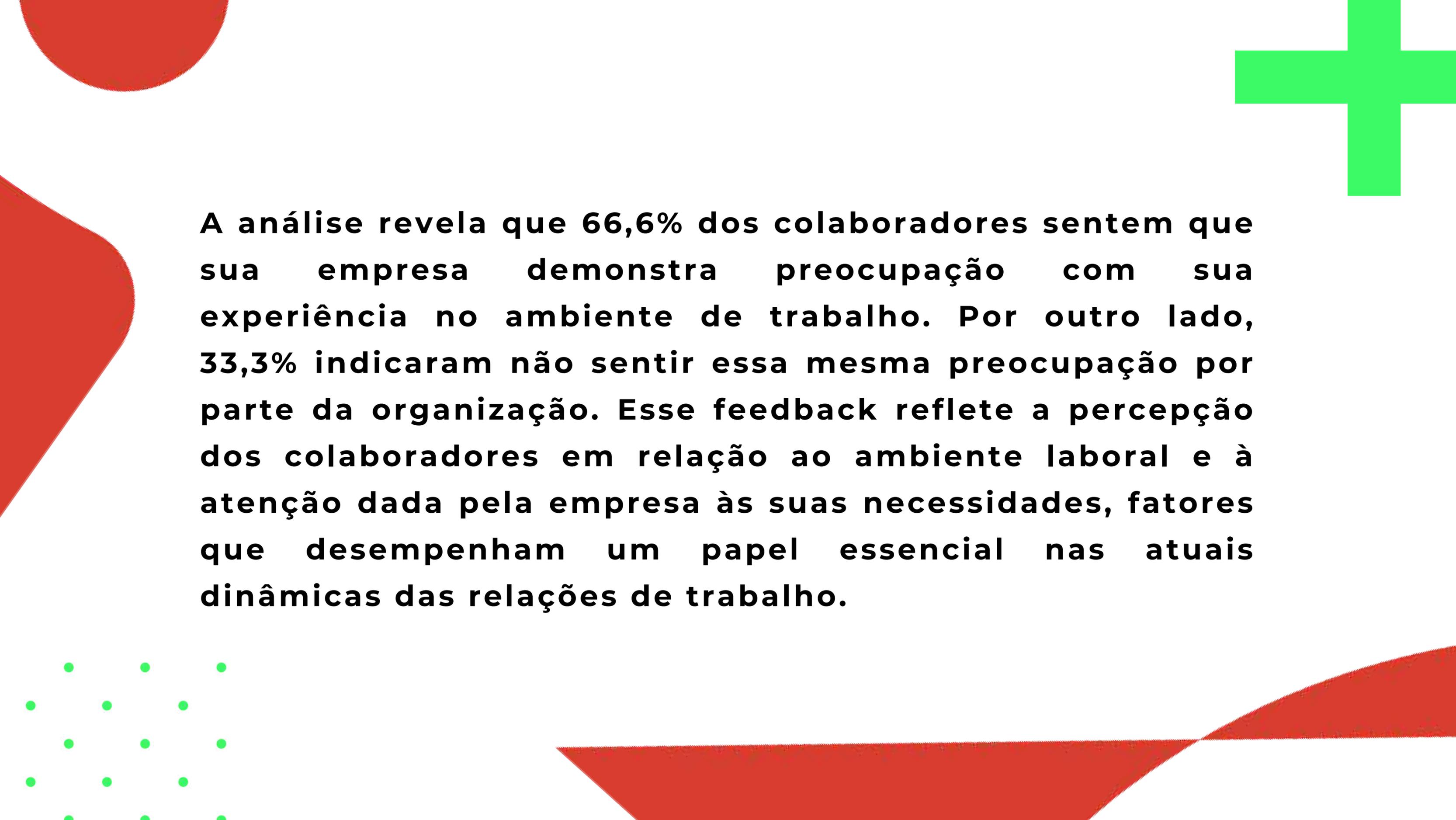
**À medida que as empresas se adaptam a essas mudanças nas relações de trabalho, torna-se claro que o capital humano é o cerne do progresso. Ao priorizar o bem-estar, a satisfação e o desenvolvimento dos colaboradores, as organizações não apenas alcançam resultados eficientes, mas também constroem uma base sólida para o crescimento contínuo e a inovação.**

No contexto das transformações nas relações de trabalho, o reconhecimento profissional ganha uma relevância ainda maior. Mais do que nunca, as organizações reconhecem a importância de valorizar seus colaboradores não apenas pelo aspecto financeiro, mas pelo impacto emocional e motivacional que esse reconhecimento proporciona.

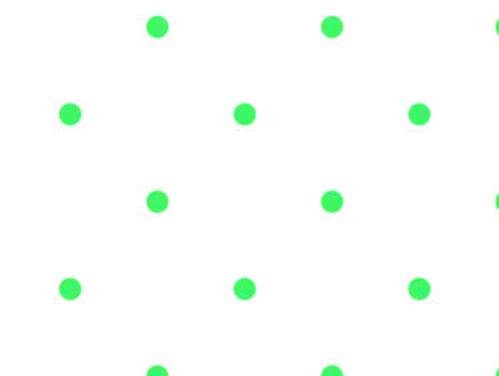
O reconhecimento vai além de recompensas financeiras e promoções, envolvendo uma visão positiva do trabalho desempenhado e uma valorização constante. Em um ambiente onde as relações de trabalho estão em constante evolução, oferecer um reconhecimento leve e frequente torna-se uma peça-chave para a motivação, engajamento e satisfação dos colaboradores. Cada indivíduo possui suas próprias necessidades e formas únicas de se sentir reconhecido, e atender a essas demandas não apenas impulsiona a produtividade, mas também promove um ambiente de trabalho mais harmonioso e estimulante, alinhado às transformações atuais.

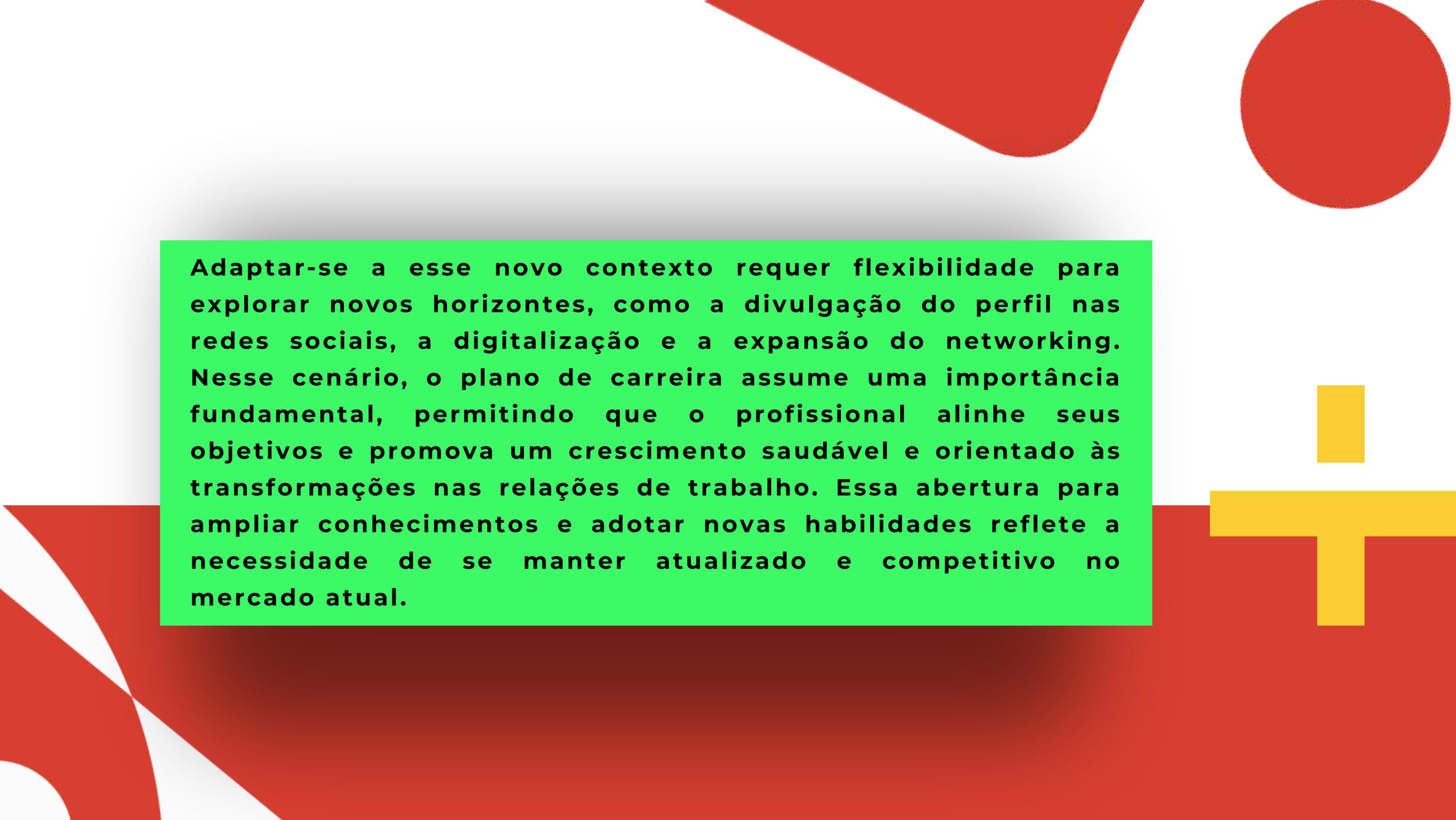
**A maioria dos colaboradores, 55,5%, acredita que a organização onde trabalha reconhece o desenvolvimento do colaborador como um fator essencial para o sucesso, em contraste com 44,4% que discordam dessa percepção.**

**Essa percepção é crucial nas atuais transformações das relações de trabalho, pois reflete o papel das organizações na valorização do desenvolvimento dos colaboradores e no cuidado com sua experiência profissional, aspectos fundamentais para a motivação e o engajamento dos profissionais.**

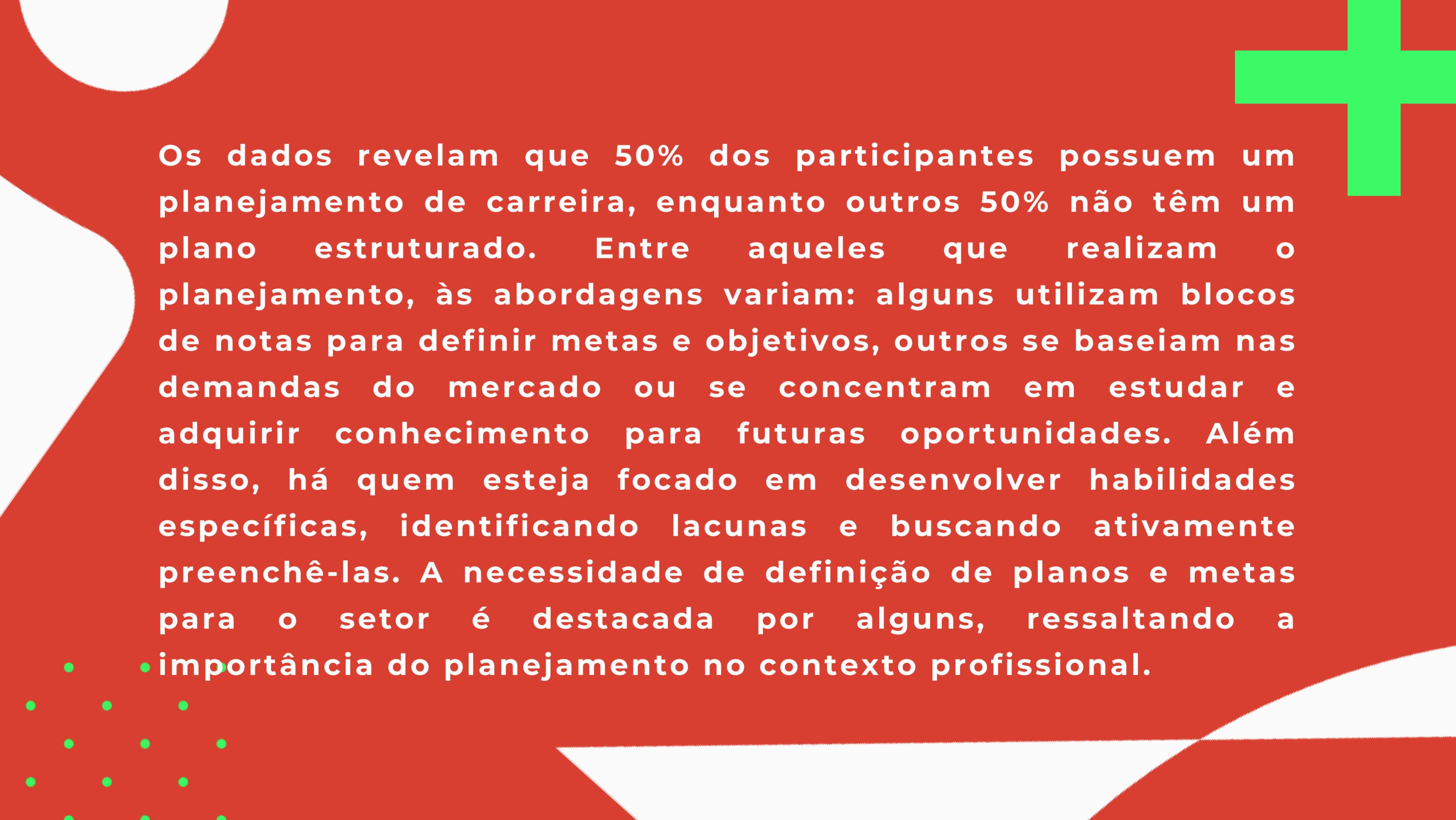


**A análise revela que 66,6% dos colaboradores sentem que sua empresa demonstra preocupação com sua experiência no ambiente de trabalho. Por outro lado, 33,3% indicaram não sentir essa mesma preocupação por parte da organização. Esse feedback reflete a percepção dos colaboradores em relação ao ambiente laboral e à atenção dada pela empresa às suas necessidades, fatores que desempenham um papel essencial nas atuais dinâmicas das relações de trabalho.**



The background features abstract geometric shapes in red and yellow. A large red circle is in the top right, a yellow cross-like shape is in the middle right, and a red and white curved shape is in the bottom left.

**Adaptar-se a esse novo contexto requer flexibilidade para explorar novos horizontes, como a divulgação do perfil nas redes sociais, a digitalização e a expansão do networking. Nesse cenário, o plano de carreira assume uma importância fundamental, permitindo que o profissional alinhe seus objetivos e promova um crescimento saudável e orientado às transformações nas relações de trabalho. Essa abertura para ampliar conhecimentos e adotar novas habilidades reflete a necessidade de se manter atualizado e competitivo no mercado atual.**



Os dados revelam que 50% dos participantes possuem um planejamento de carreira, enquanto outros 50% não têm um plano estruturado. Entre aqueles que realizam o planejamento, às abordagens variam: alguns utilizam blocos de notas para definir metas e objetivos, outros se baseiam nas demandas do mercado ou se concentram em estudar e adquirir conhecimento para futuras oportunidades. Além disso, há quem esteja focado em desenvolver habilidades específicas, identificando lacunas e buscando ativamente preenchê-las. A necessidade de definição de planos e metas para o setor é destacada por alguns, ressaltando a importância do planejamento no contexto profissional.

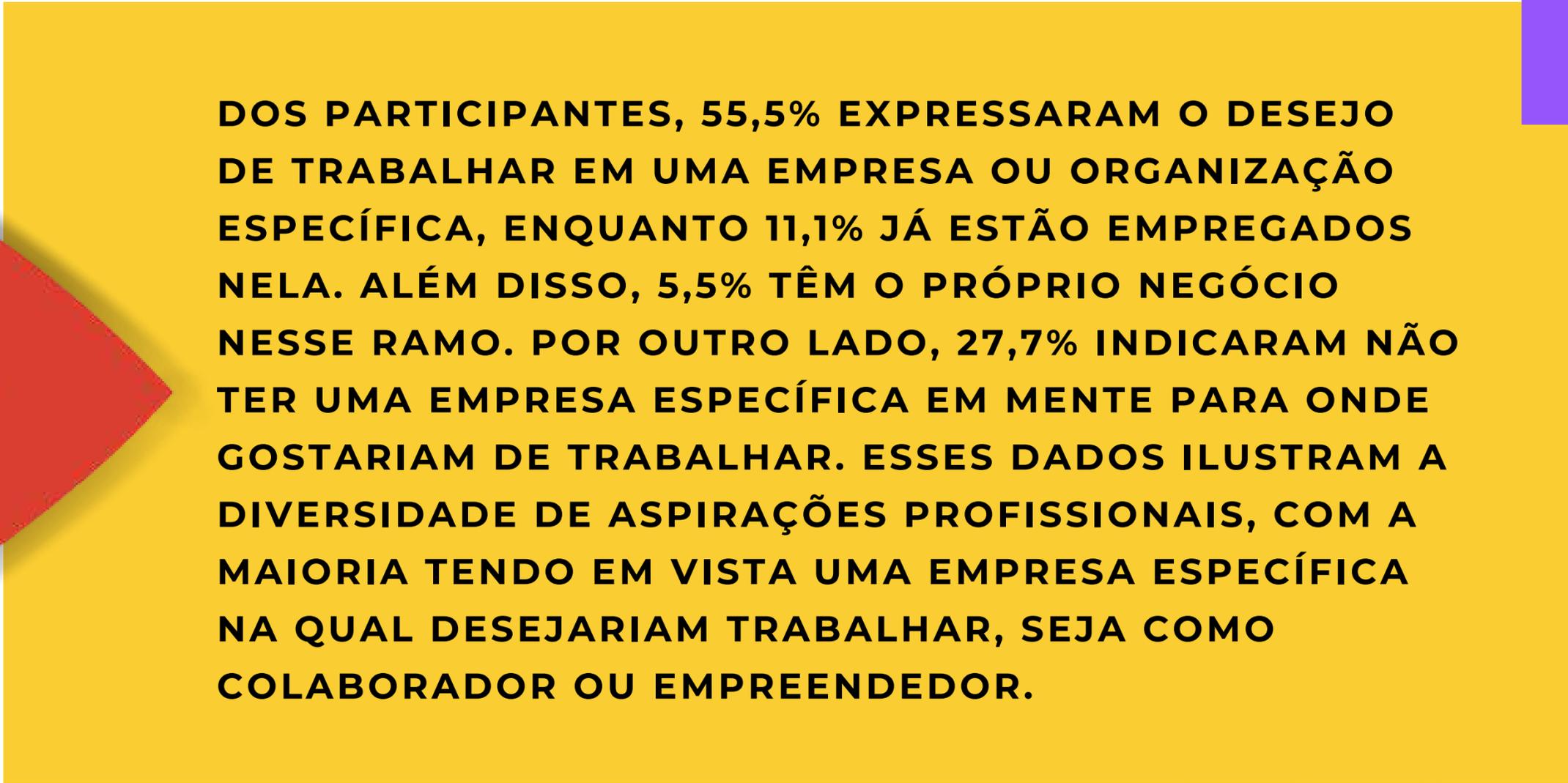


**EMPRESAS DESEJADAS PARA TRABALHAR**

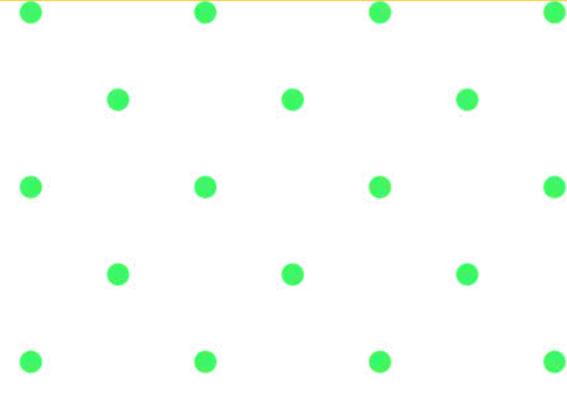
O QUE DESTACA AS EMPRESAS EM UM CONTEXTO DE TRANSFORMAÇÕES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO É A CONFIANÇA ENRAIZADA NA EXECUÇÃO DE SUAS ATIVIDADES. EMPRESAS EXCEPCIONAIS MESCLAM EXPERIÊNCIA, COMPETÊNCIA E COMPROMETIMENTO, ALINHANDO-SE A UM FOCO NÍTIDO NO FUTURO DESEJADO. SUA DISTINÇÃO SURGE DA CAPACIDADE DE DESENVOLVER PRODUTOS, OFERECER SERVIÇOS DE EXCELÊNCIA E ADOPTAR PRÁTICAS ADMINISTRATIVAS INOVADORAS EM SEU SEGMENTO DE MERCADO.

PARA PROPORCIONAR AMBIENTES DE TRABALHO CADA VEZ MAIS ATRATIVOS E MOTIVADORES, AS EMPRESAS DEVEM PRIORIZAR UMA CULTURA ORGANIZACIONAL QUE PROMOVA A VALORIZAÇÃO DO COLABORADOR COMO PARTE ESSENCIAL DO SEU SUCESSO. ISSO INCLUI OFERECER OPORTUNIDADES DE CRESCIMENTO PROFISSIONAL, PROMOVER UM EQUILÍBRIO SAUDÁVEL ENTRE VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL, INCENTIVAR A INOVAÇÃO E A CRIATIVIDADE, ALÉM DE INVESTIR EM UM AMBIENTE COLABORATIVO E INCLUSIVO QUE RECONHEÇA E CELEBRE A DIVERSIDADE DE IDEIAS E HABILIDADES. ESSES ELEMENTOS SÃO FUNDAMENTAIS PARA CRIAR UM AMBIENTE DE TRABALHO DESEJADO E INSPIRADOR.





**DOS PARTICIPANTES, 55,5% EXPRESSARAM O DESEJO DE TRABALHAR EM UMA EMPRESA OU ORGANIZAÇÃO ESPECÍFICA, ENQUANTO 11,1% JÁ ESTÃO EMPREGADOS NELA. ALÉM DISSO, 5,5% TÊM O PRÓPRIO NEGÓCIO NESSE RAMO. POR OUTRO LADO, 27,7% INDICARAM NÃO TER UMA EMPRESA ESPECÍFICA EM MENTE PARA ONDE GOSTARIAM DE TRABALHAR. ESSES DADOS ILUSTRAM A DIVERSIDADE DE ASPIRAÇÕES PROFISSIONAIS, COM A MAIORIA TENDO EM VISTA UMA EMPRESA ESPECÍFICA NA QUAL DESEJARIAM TRABALHAR, SEJA COMO COLABORADOR OU EMPREENDEDOR.**



Entre as empresas mencionadas pelos participantes como desejadas para trabalhar, algumas se destacam em termos de reconhecimento global, ambiente de trabalho, inovação e reputação. O **Google** é reconhecido por sua cultura corporativa inovadora e progressiva, enquanto a **Volkswagen** possui uma presença consolidada no setor automotivo. A **Coca-Cola** e a **Nestlé** são renomadas por suas marcas e presença global, enquanto a **SERASA** e o **LinkedIn** são reconhecidos por suas contribuições no setor de serviços digitais. A diversidade de escolhas reflete a busca por empresas que oferecem oportunidades de crescimento, um ambiente motivador e alinhamento com os valores e missão pessoais dos indivíduos.

The Google logo, featuring the word "Google" in its characteristic multi-colored font (blue, red, yellow, blue, green, red).The Coca-Cola logo, featuring the brand name in its iconic red cursive script.The Serasa logo, featuring a cluster of five colored squares (blue, purple, pink, blue, purple) to the left of the word "serasa" in a pink sans-serif font, with a trademark symbol (TM) to the right.The LinkedIn logo, featuring the word "LinkedIn" in a blue sans-serif font, with the "in" part enclosed in a blue square.

## Os principais motivos que tornam essas empresas desejáveis para os participantes são:

A possibilidade de realização profissional e fazer o que se gosta (38,8%)

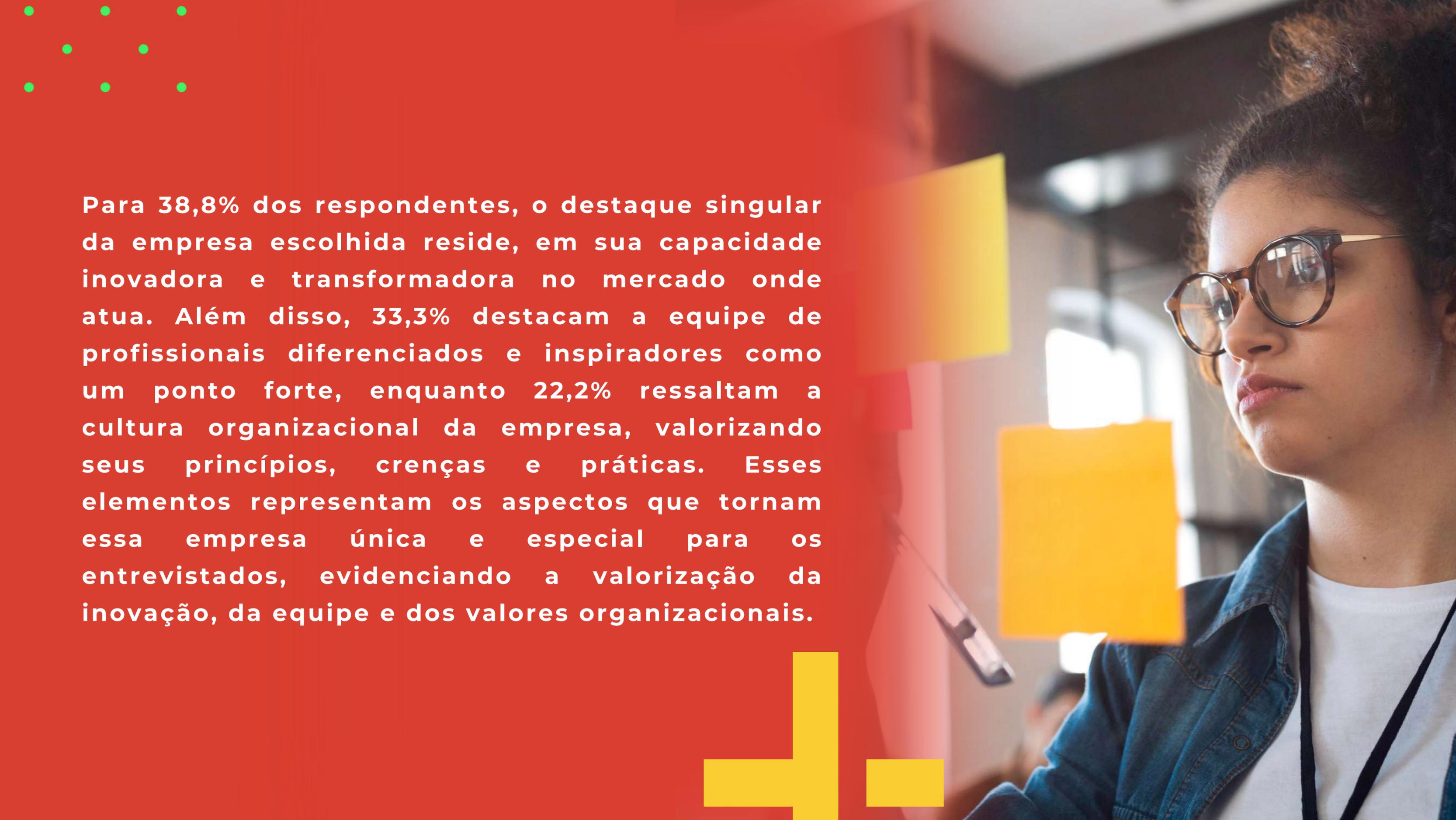
Segmento de atuação, produtos e serviços oferecidos (16,6%)

Oportunidade de aprendizado e desenvolvimento contínuos, juntamente com desafios profissionais (11,1%)

A flexibilidade de políticas que integram a vida pessoal e profissional (11,1%)

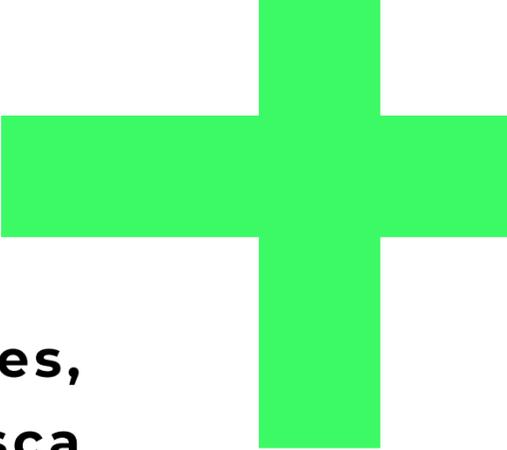
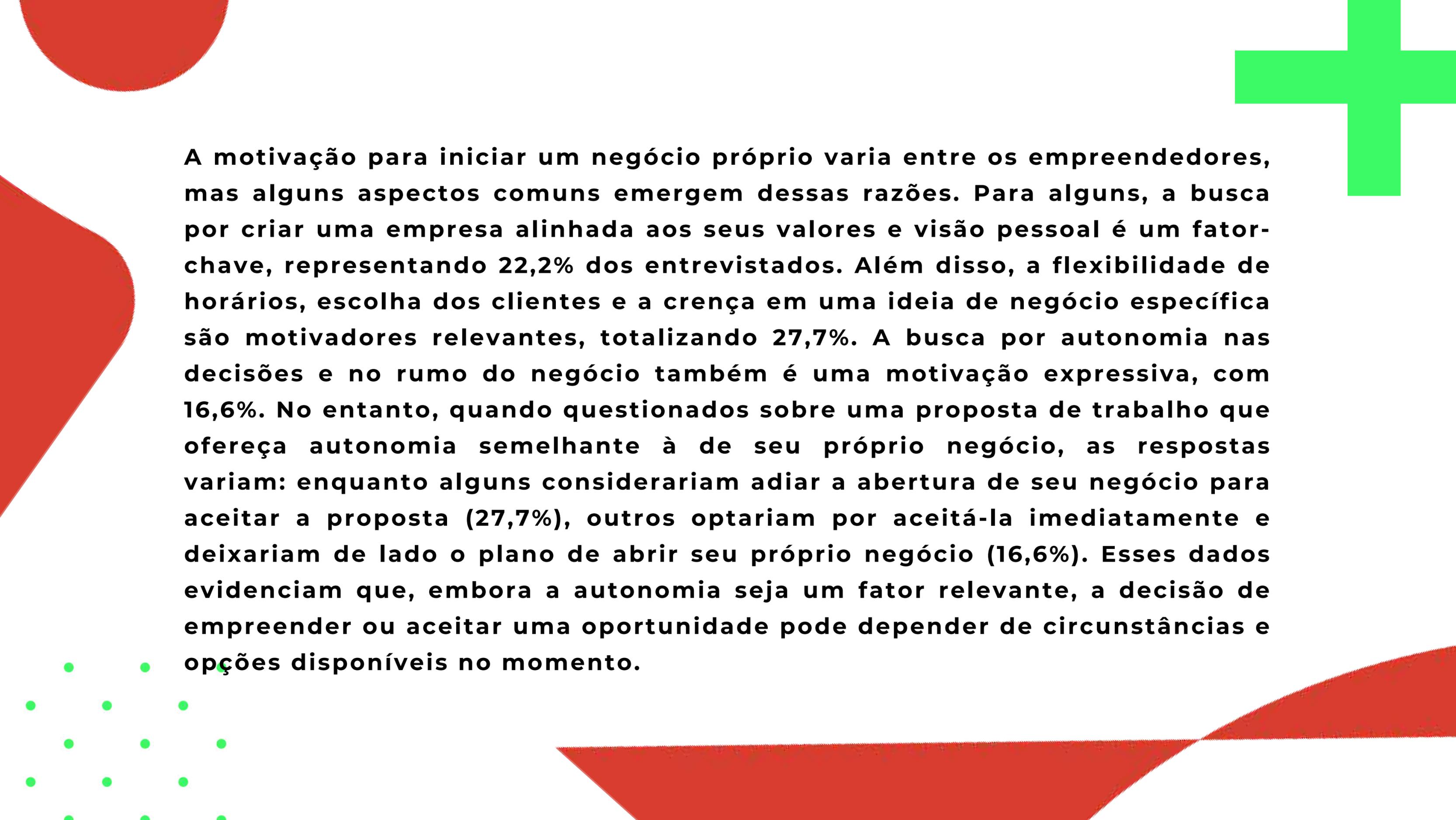


Esses dados destacam a importância de elementos como realização pessoal, o campo de atuação da empresa e oportunidades de crescimento contínuo como determinantes na escolha e desejo de trabalhar em determinadas organizações.

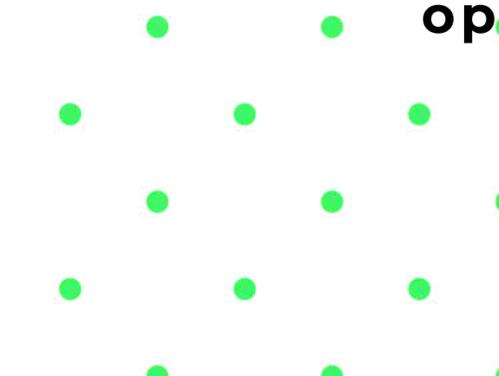
A woman with dark hair and glasses is looking at a smartphone in a meeting room. The background shows a wall with several yellow sticky notes. The image has a red overlay on the left side where the text is located.

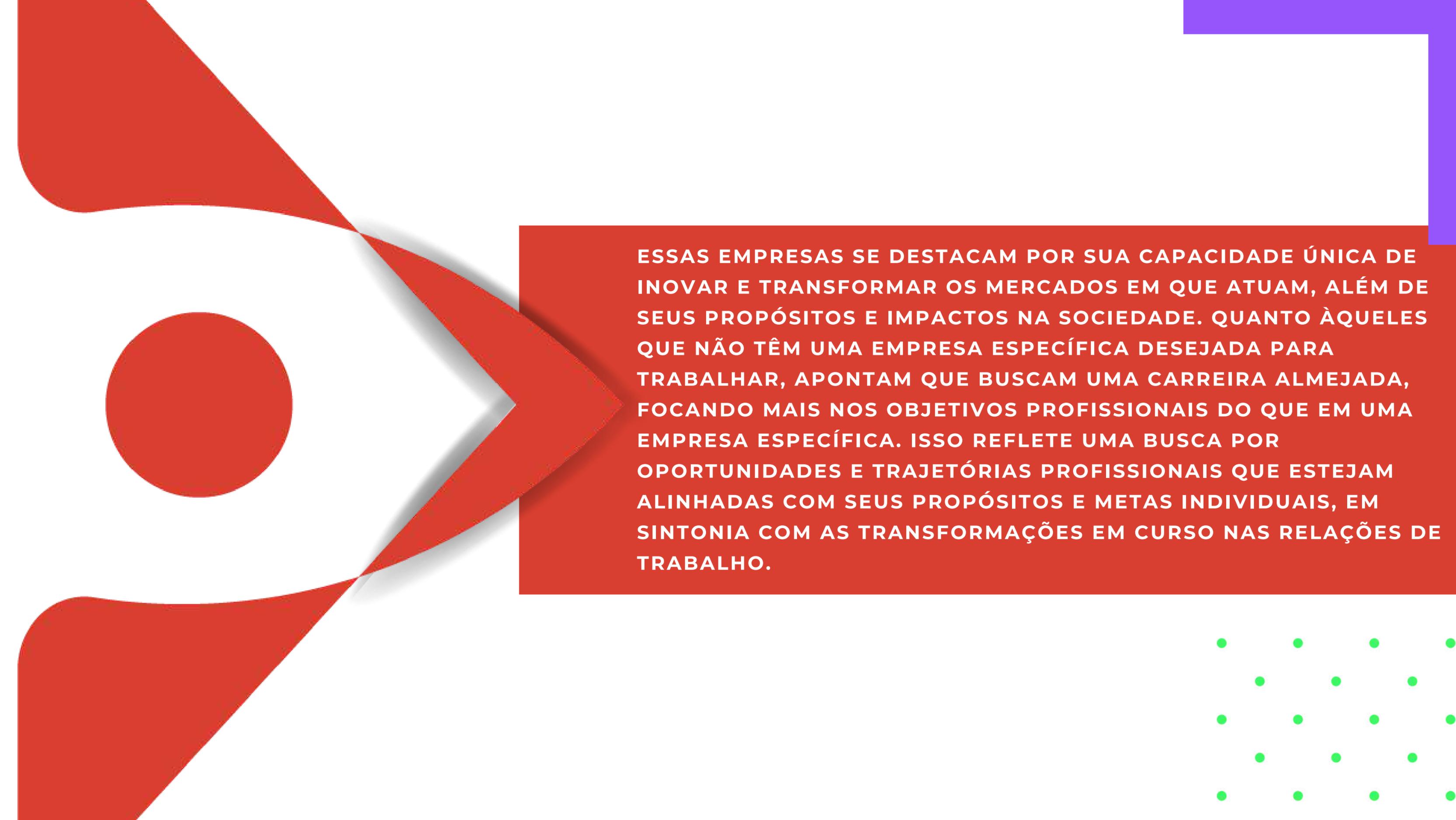
Para 38,8% dos respondentes, o destaque singular da empresa escolhida reside, em sua capacidade inovadora e transformadora no mercado onde atua. Além disso, 33,3% destacam a equipe de profissionais diferenciados e inspiradores como um ponto forte, enquanto 22,2% ressaltam a cultura organizacional da empresa, valorizando seus princípios, crenças e práticas. Esses elementos representam os aspectos que tornam essa empresa única e especial para os entrevistados, evidenciando a valorização da inovação, da equipe e dos valores organizacionais.

Para muitas pessoas, ter seu próprio negócio representa mais do que uma simples empreitada profissional: é a busca por autonomia, liberdade criativa e a realização de um sonho pessoal. Aqueles que optam por empreender frequentemente buscam romper com as limitações de uma estrutura corporativa tradicional, almejando construir algo único e alinhado com suas paixões e visões individuais. O empreendedorismo oferece a oportunidade de criar, inovar e impactar de forma direta, seja na comunidade local ou no mercado global, impulsionando a economia e transformando ideias em realidade. Esses indivíduos enfrentam desafios, mas também desfrutam da gratificação de construir algo do zero e ver seu trabalho refletido no sucesso de seu próprio negócio.



**A motivação para iniciar um negócio próprio varia entre os empreendedores, mas alguns aspectos comuns emergem dessas razões. Para alguns, a busca por criar uma empresa alinhada aos seus valores e visão pessoal é um fator-chave, representando 22,2% dos entrevistados. Além disso, a flexibilidade de horários, escolha dos clientes e a crença em uma ideia de negócio específica são motivadores relevantes, totalizando 27,7%. A busca por autonomia nas decisões e no rumo do negócio também é uma motivação expressiva, com 16,6%. No entanto, quando questionados sobre uma proposta de trabalho que ofereça autonomia semelhante à de seu próprio negócio, as respostas variam: enquanto alguns considerariam adiar a abertura de seu negócio para aceitar a proposta (27,7%), outros optariam por aceitá-la imediatamente e deixariam de lado o plano de abrir seu próprio negócio (16,6%). Esses dados evidenciam que, embora a autonomia seja um fator relevante, a decisão de empreender ou aceitar uma oportunidade pode depender de circunstâncias e opções disponíveis no momento.**





ESSAS EMPRESAS SE DESTACAM POR SUA CAPACIDADE ÚNICA DE INOVAR E TRANSFORMAR OS MERCADOS EM QUE ATUAM, ALÉM DE SEUS PROPÓSITOS E IMPACTOS NA SOCIEDADE. QUANTO ÀQUELES QUE NÃO TÊM UMA EMPRESA ESPECÍFICA DESEJADA PARA TRABALHAR, APONTAM QUE BUSCAM UMA CARREIRA ALMEJADA, FOCANDO MAIS NOS OBJETIVOS PROFISSIONAIS DO QUE EM UMA EMPRESA ESPECÍFICA. ISSO REFLETE UMA BUSCA POR OPORTUNIDADES E TRAJETÓRIAS PROFISSIONAIS QUE ESTEJAM ALINHADAS COM SEUS PROPÓSITOS E METAS INDIVIDUAIS, EM SINTONIA COM AS TRANSFORMAÇÕES EM CURSO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.

Os setores de maior interesse  
e atuação variam entre:

**Administração**

**Educação**

**Tecnologia**

**Artes**

**Gestão**

**Negócios**

**Comercial**

**Humanas**

**Recursos**

**Alimentos**

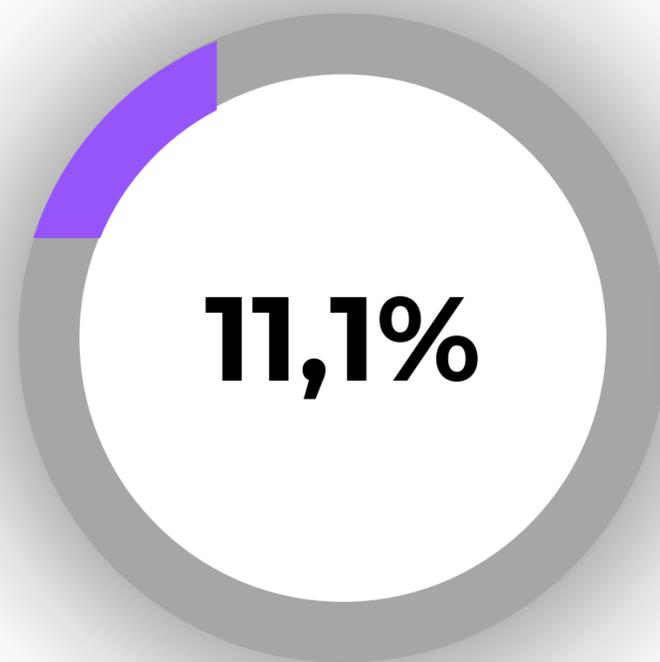
**Logística**

**Audiovisual**

**Eventos**

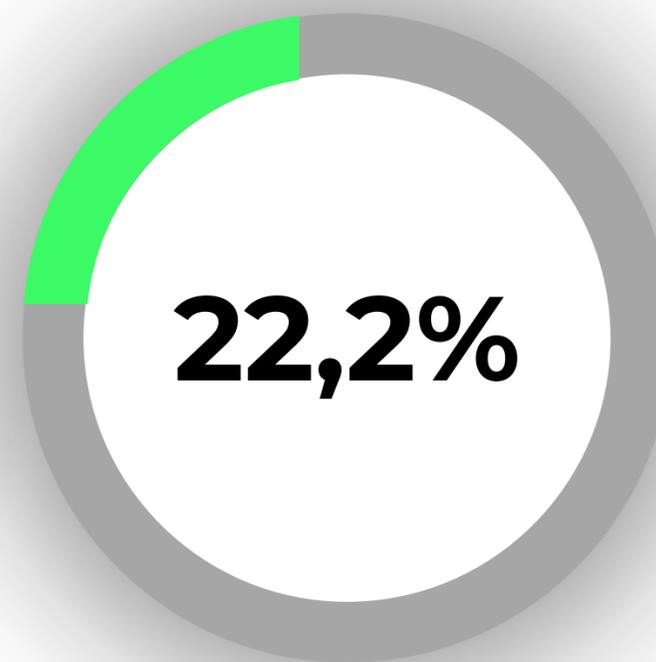
Para o avanço profissional, é fundamental visualizar nossos objetivos e, a partir disso, definir estratégias para alcançá-los. Com metas claras, desafios e um plano de ação, conseguimos direcionar nossos esforços para concretizar nossos sonhos, passo a passo.

No contexto das perspectivas de carreira para os próximos 2 anos, os participantes expressaram o seguinte:



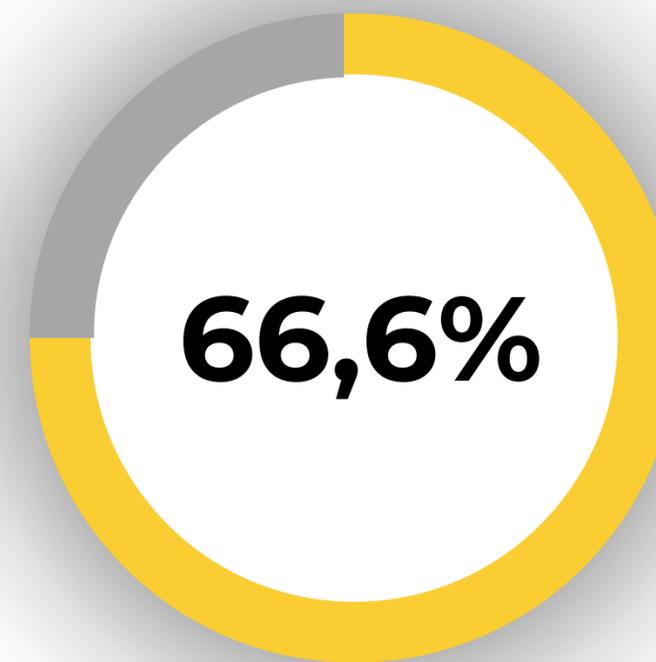
**ESTÁVEL**

acredito que mantere  
minha carreira como está



**INCERTA**

não consigo prever como  
será minha carreira

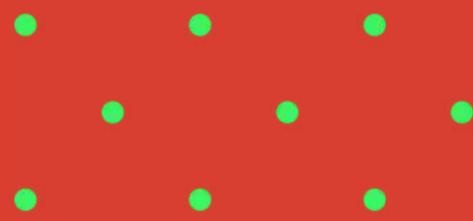


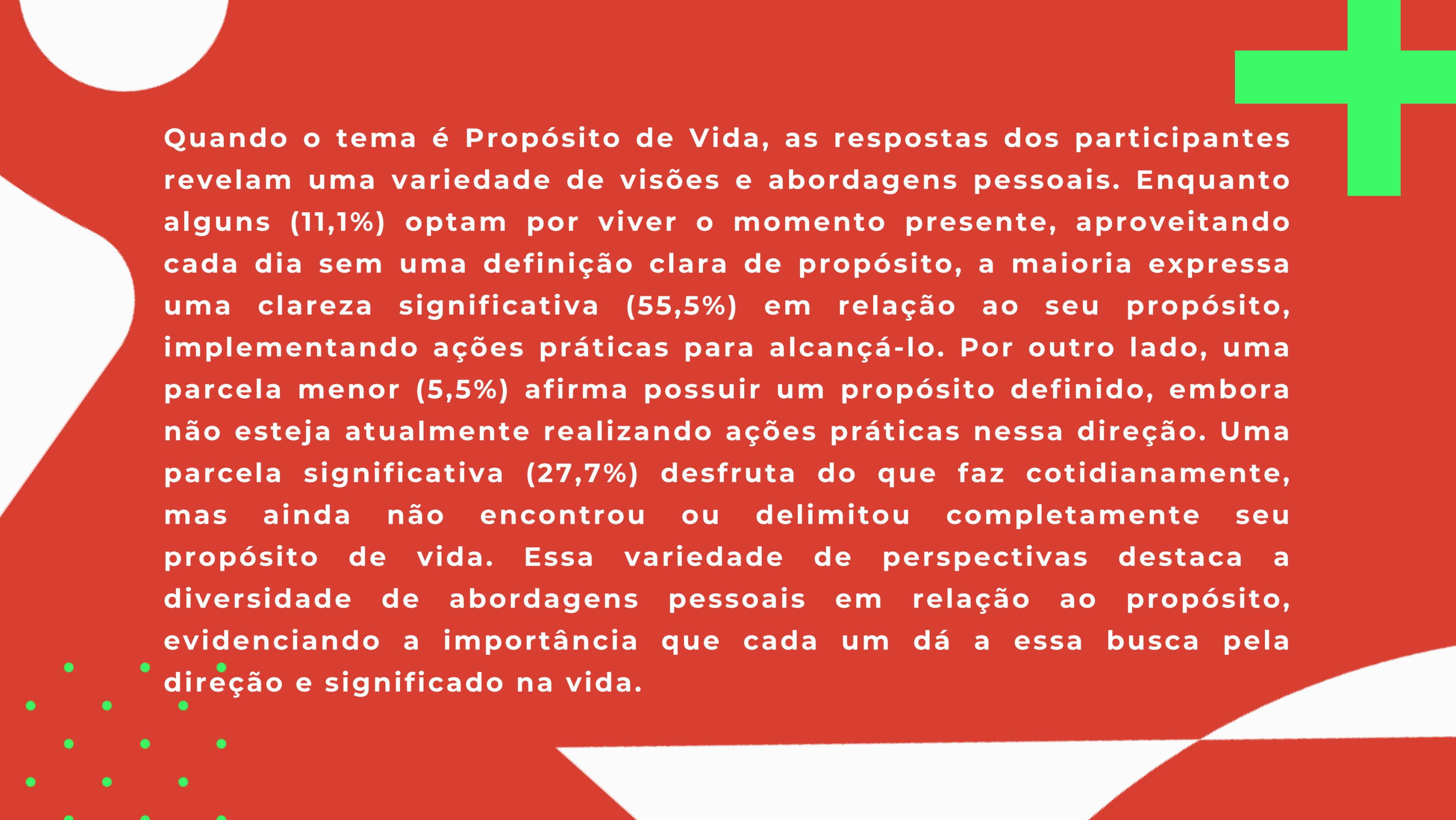
**POSITIVA**

minha carreira estará  
melhor que atualmente



O propósito de vida é a bússola que guia nossas ações, decisões e trajetória. É a busca pelo significado, pela sensação de contribuir de forma única e relevante para o mundo e para nós mesmos. Encontrar o propósito é entender o que nos motiva, nos inspira e nos faz sentir realizados, indo além das demandas cotidianas. É o alicerce que fundamenta nossos objetivos, impulsiona-nos a enfrentar desafios e nos mantém focados na jornada para uma vida mais plena e satisfatória. Ter clareza sobre nosso propósito é essencial para cultivar um senso de direção, alinhando nossas escolhas e ações com aquilo que verdadeiramente nos move e nos traz um sentido mais profundo de existência.

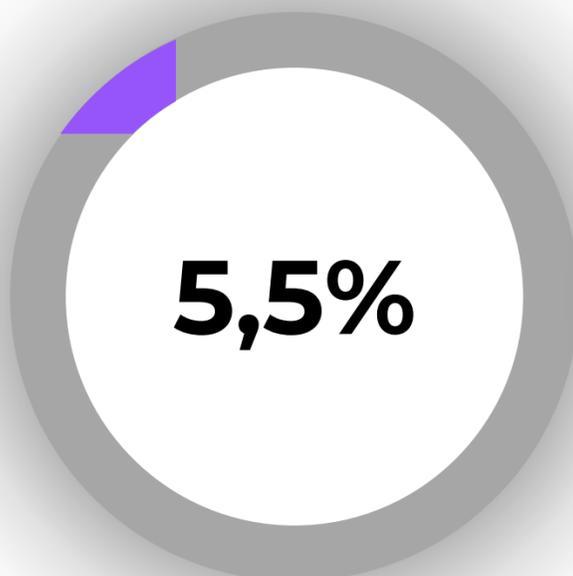




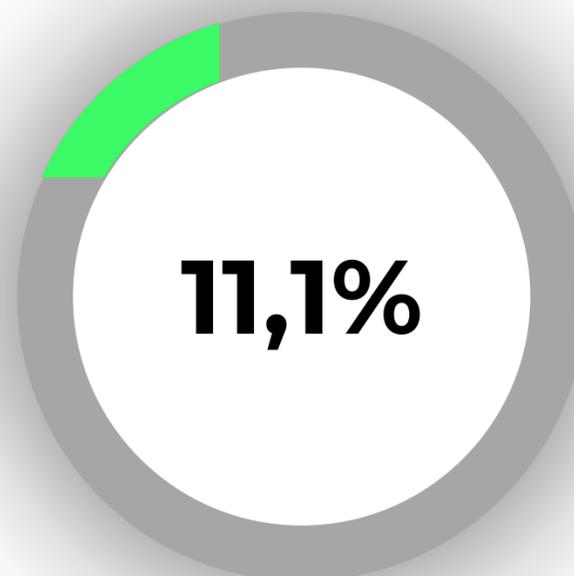
Quando o tema é Propósito de Vida, as respostas dos participantes revelam uma variedade de visões e abordagens pessoais. Enquanto alguns (11,1%) optam por viver o momento presente, aproveitando cada dia sem uma definição clara de propósito, a maioria expressa uma clareza significativa (55,5%) em relação ao seu propósito, implementando ações práticas para alcançá-lo. Por outro lado, uma parcela menor (5,5%) afirma possuir um propósito definido, embora não esteja atualmente realizando ações práticas nessa direção. Uma parcela significativa (27,7%) desfruta do que faz cotidianamente, mas ainda não encontrou ou delimitou completamente seu propósito de vida. Essa variedade de perspectivas destaca a diversidade de abordagens pessoais em relação ao propósito, evidenciando a importância que cada um dá a essa busca pela direção e significado na vida.

O conceito de um modelo de trabalho atraente é diversificado, conforme evidenciado pelas opiniões dos participantes. Enquanto uma parcela considerável (22,2%) prefere um modelo CLT 100% presencial, a maioria expressa interesse em opções mais flexíveis: 33,3% buscam um modelo CLT híbrido, equilibrando o trabalho presencial e remoto, e 16,6% optam pela modalidade CLT 100% home office. Além disso, há um grupo (11,1%) que busca a autonomia como autônomo, e igualmente 11,1% valorizam a independência por meio de um negócio próprio. Uma minoria (5,5%) não tem uma definição clara sobre o modelo de trabalho atrativo para si. Essa diversidade de preferências destaca a importância da flexibilidade e da adaptabilidade nos modelos de trabalho, refletindo a variedade de necessidades e prioridades dos profissionais.

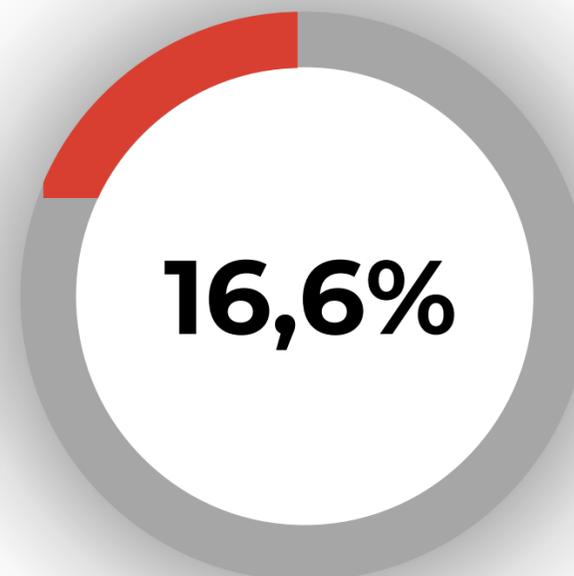
A prioridade central em nossas vidas, refletida neste levantamento, é aquilo que carregamos no cerne de nossos valores, e o elemento mais selecionado foi "Família". Essa escolha ressalta a importância atribuída aos laços familiares no contexto atual, evidenciando o valor e a relevância desses relacionamentos na vida dos indivíduos.



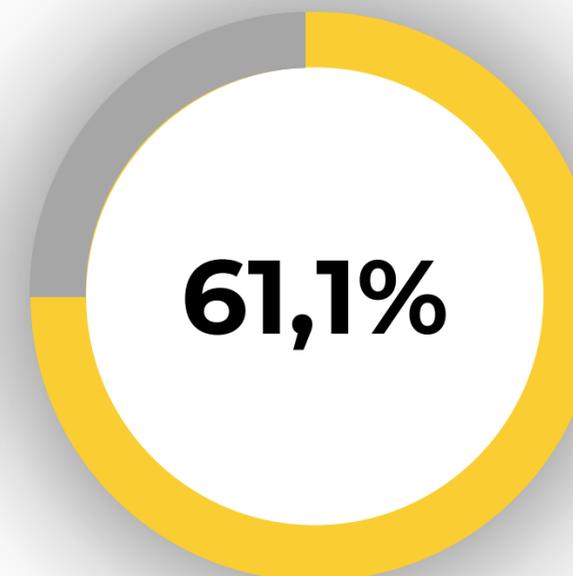
**FAZER A  
DIFERENÇA**



**PAIXÃO PELO  
QUE FAZ**



**SUCESSO  
PROFISSIONAL,  
RECONHECIMENTO**

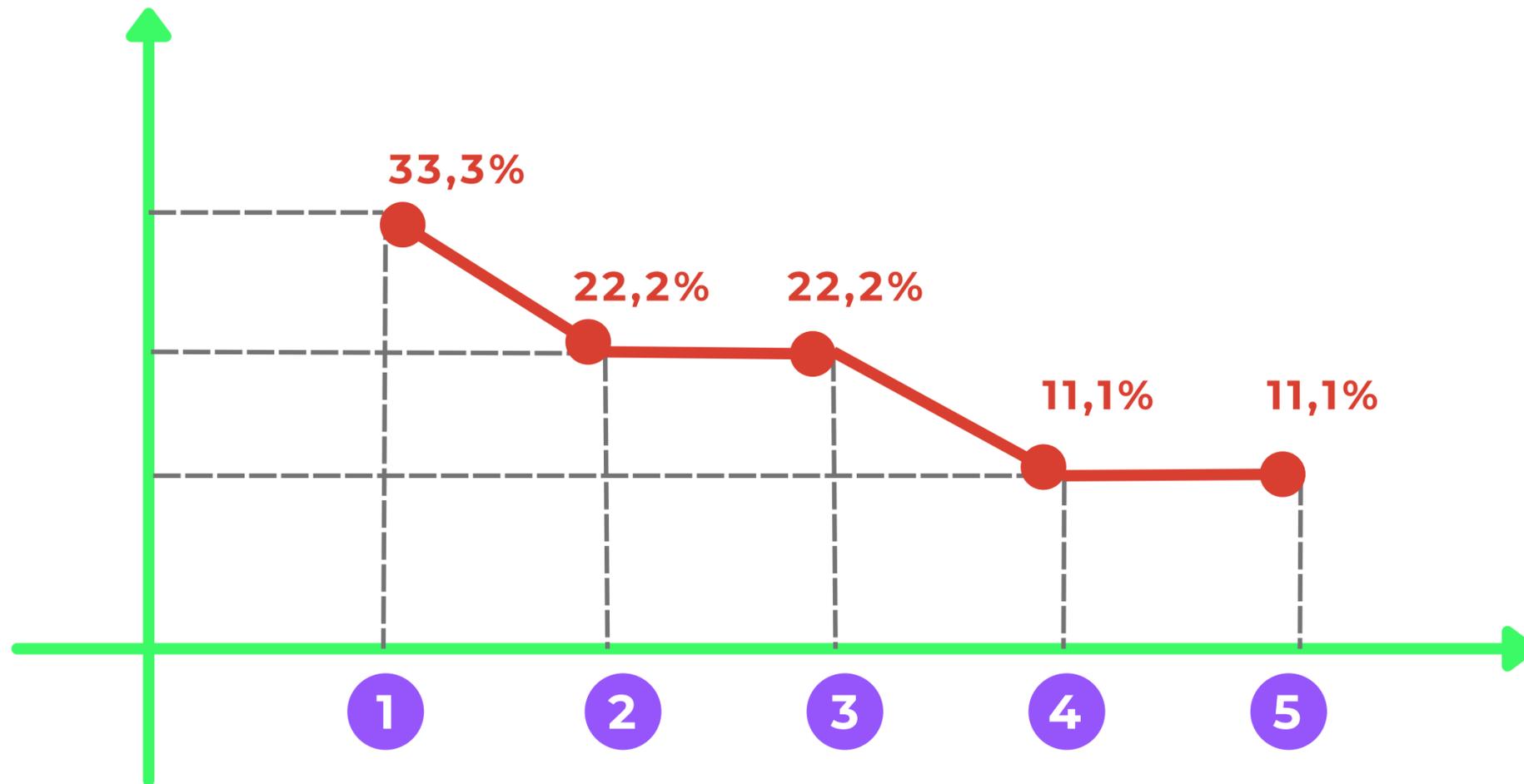


**FAMÍLIA**



Em um contexto de transformações nas relações de trabalho, é crucial destacar que a liderança não deve ser sinônimo de toxicidade. Muitas empresas sofrem com líderes arrogantes, afetando a saúde mental das equipes. A presença de líderes em vez de chefes é fundamental para reduzir tais problemas, promovendo um ambiente saudável. O líder, com postura firme, porém empática, desempenha um papel crucial na administração de equipes, agindo como exemplo para os liderados. A habilidade de liderança, nesse sentido, demanda preparo para adaptar-se às mudanças, influenciando positivamente as relações de trabalho e o ambiente organizacional.

Para exercer um cargo de liderança as pessoas acreditam que o mais importante é:



- 1- Ter interesse genuíno em liderar pessoas;
- 2- As experiências profissionais vividas
- 3- Treinamentos, cursos e especializações voltadas para liderança;
- 4- Possuir autoconhecimento;
- 5- Os traços de personalidade.

# Como as pessoas pensam que seria a liderança ideal?

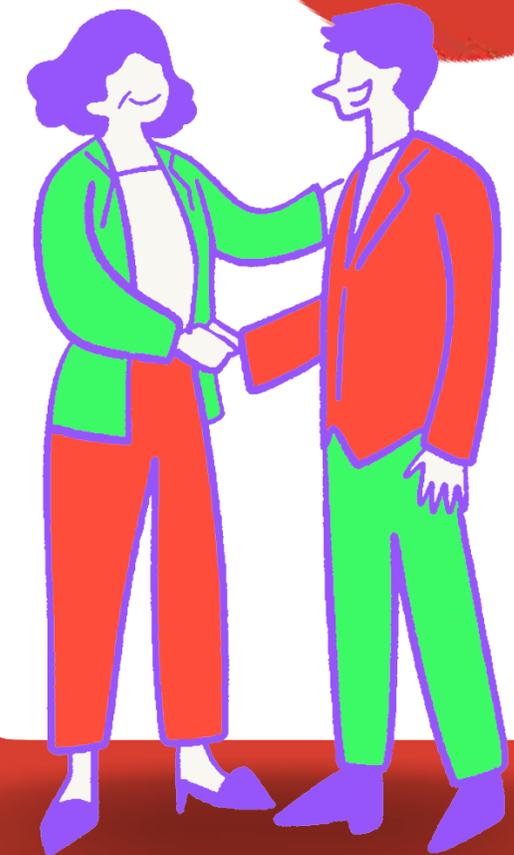
**1º Trabalha pelo sucesso da equipe e contribui ativamente com o desenvolvimento dos liderados - 55,5%**

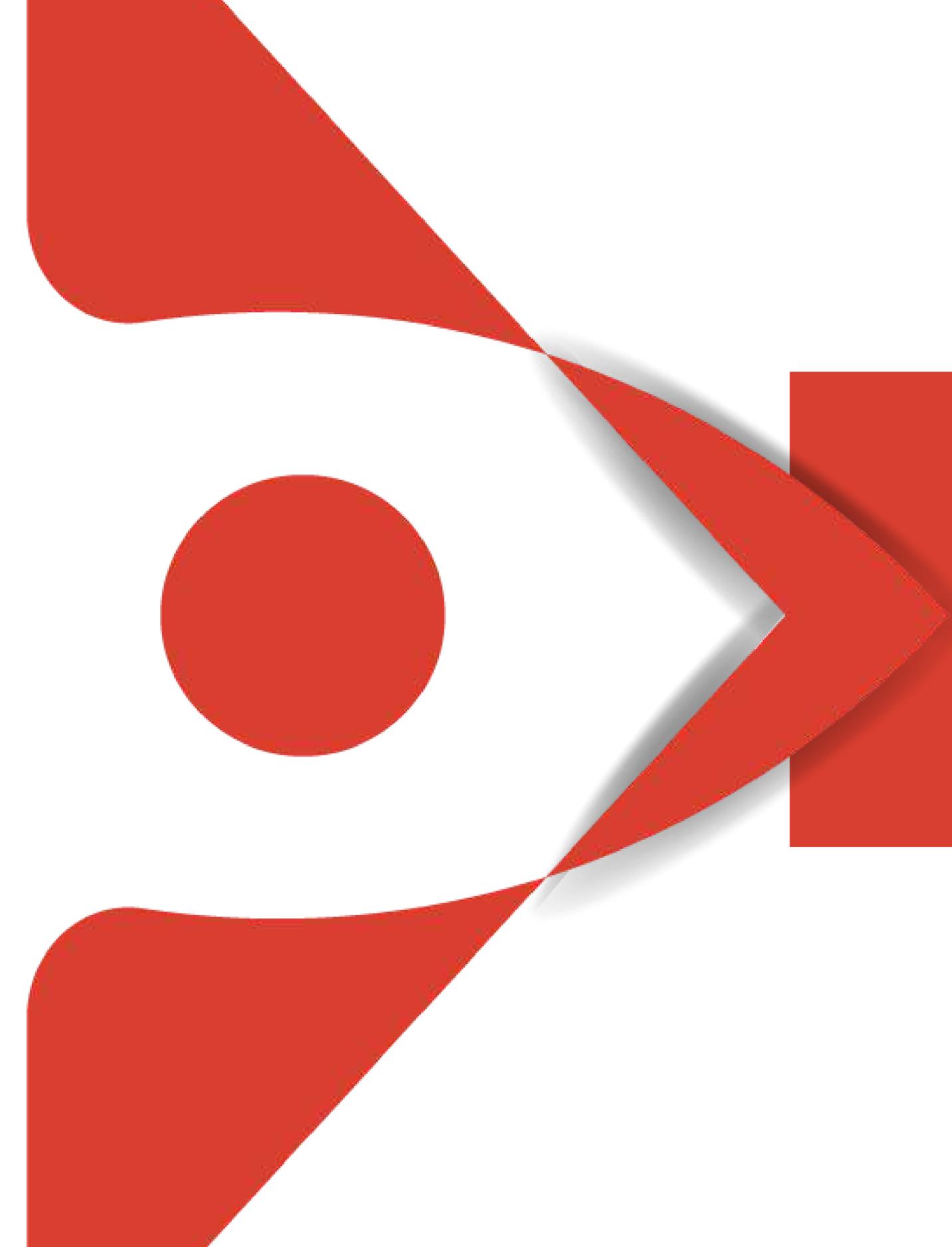
**2º Transparente e age de maneira coerente com suas crenças e palavras - 11,1%**

**3º Compartilha decisões com todos os membros da equipe, realizando tarefas de forma colaborativa - 11,1%**

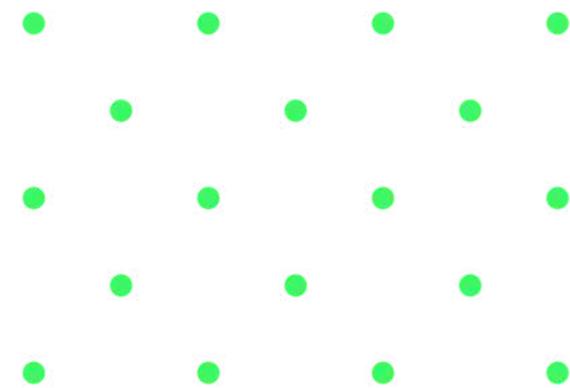
**4º Focada no estabelecimento de metas, tarefas e recompensas proporcionais ao desempenho dos liderados - 11,1%**

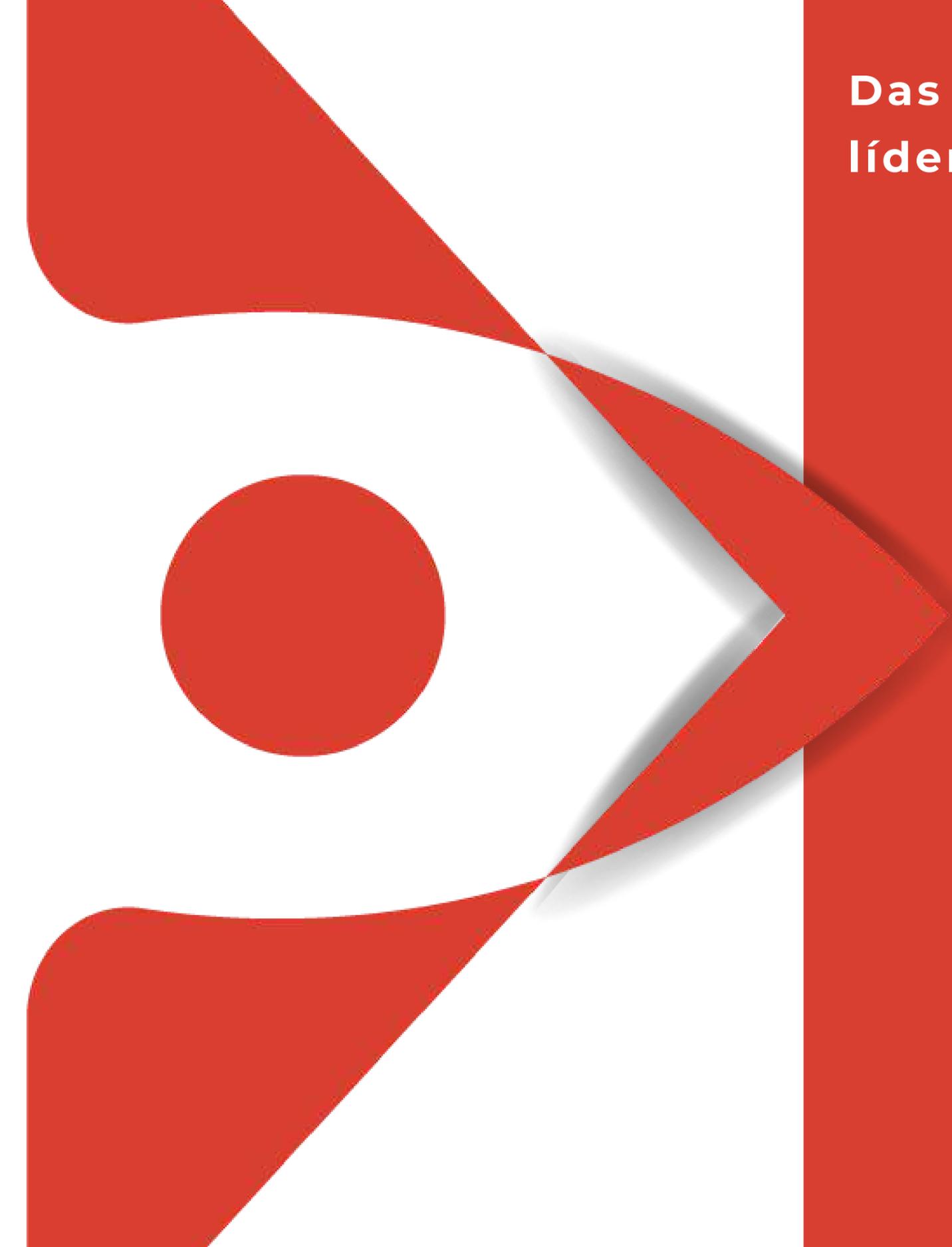
**5º Comprometida com a diversidade e inclusão, desafiando o status quo da organização - 11,1%**





**UM LEVANTAMENTO REVELOU QUE METADE DOS PARTICIPANTES (50%) ADMIRA ALGUM LÍDER QUE CONSIDERAM REPRESENTAR O MODELO DE LIDERANÇA DO FUTURO. POR OUTRO LADO, 11,1% AFIRMARAM NÃO TER CONHECIMENTO DE UM LÍDER QUE SE ENQUADRE NESSE PERFIL. UMA PARCELA SIGNIFICATIVA DE 38,8% INDICOU NÃO SABER OU NÃO IDENTIFICAR UM LÍDER RELEVANTE QUE CORRESPONDA ÀS SUAS EXPECTATIVAS SOBRE O MODELO DE LIDERANÇA FUTURA.**





Das pessoas que admiram, os líderes mencionados foram:

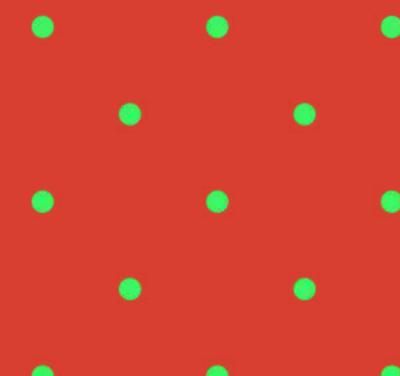
**Bill Gates**

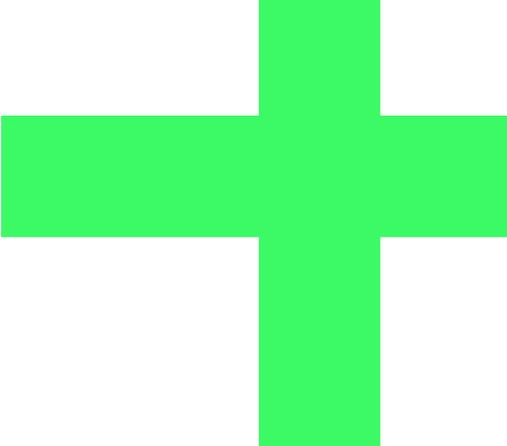
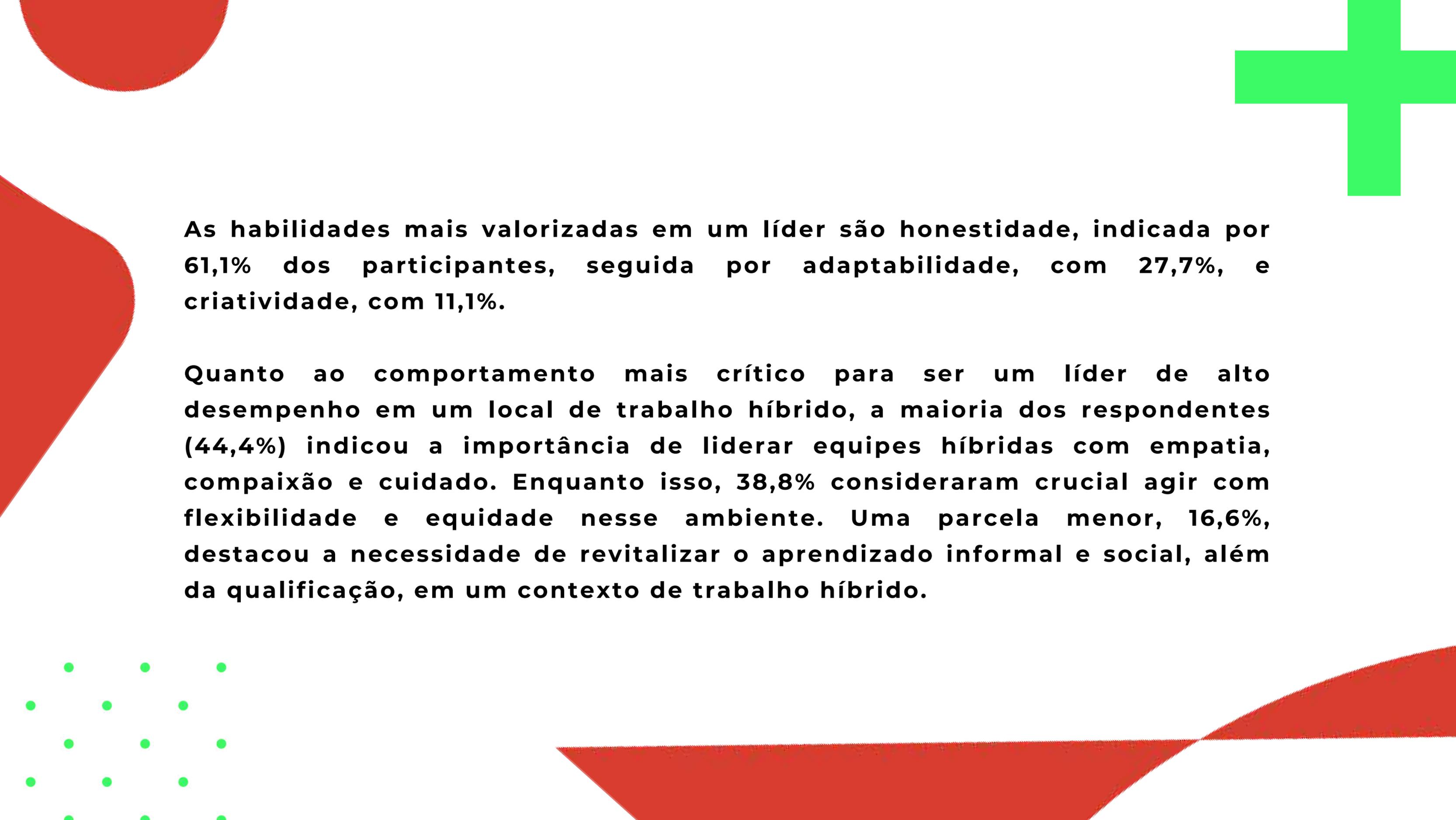
**Flávio Augusto da Silva**

**Jorge Paulo Lemann**

**Juliana Rondon**

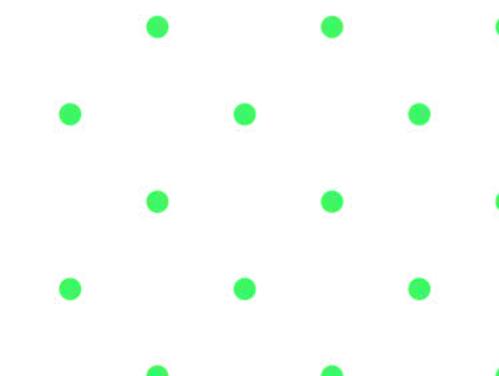
**Deive Leonardo**





**As habilidades mais valorizadas em um líder são honestidade, indicada por 61,1% dos participantes, seguida por adaptabilidade, com 27,7%, e criatividade, com 11,1%.**

**Quanto ao comportamento mais crítico para ser um líder de alto desempenho em um local de trabalho híbrido, a maioria dos respondentes (44,4%) indicou a importância de liderar equipes híbridas com empatia, compaixão e cuidado. Enquanto isso, 38,8% consideraram crucial agir com flexibilidade e equidade nesse ambiente. Uma parcela menor, 16,6%, destacou a necessidade de revitalizar o aprendizado informal e social, além da qualificação, em um contexto de trabalho híbrido.**



**Os participantes destacaram suas preferências quanto ao que gostariam que os líderes de suas empresas fizessem mais ou melhor para impulsionar o sucesso no novo mundo do trabalho. As opções e suas respectivas porcentagens são:**

**Direção: Fornecer visão clara e propósito da empresa - 16,6%**

**Inovação: Criar condições para as pessoas experimentarem novas formas de fazer as coisas - 33,3%**

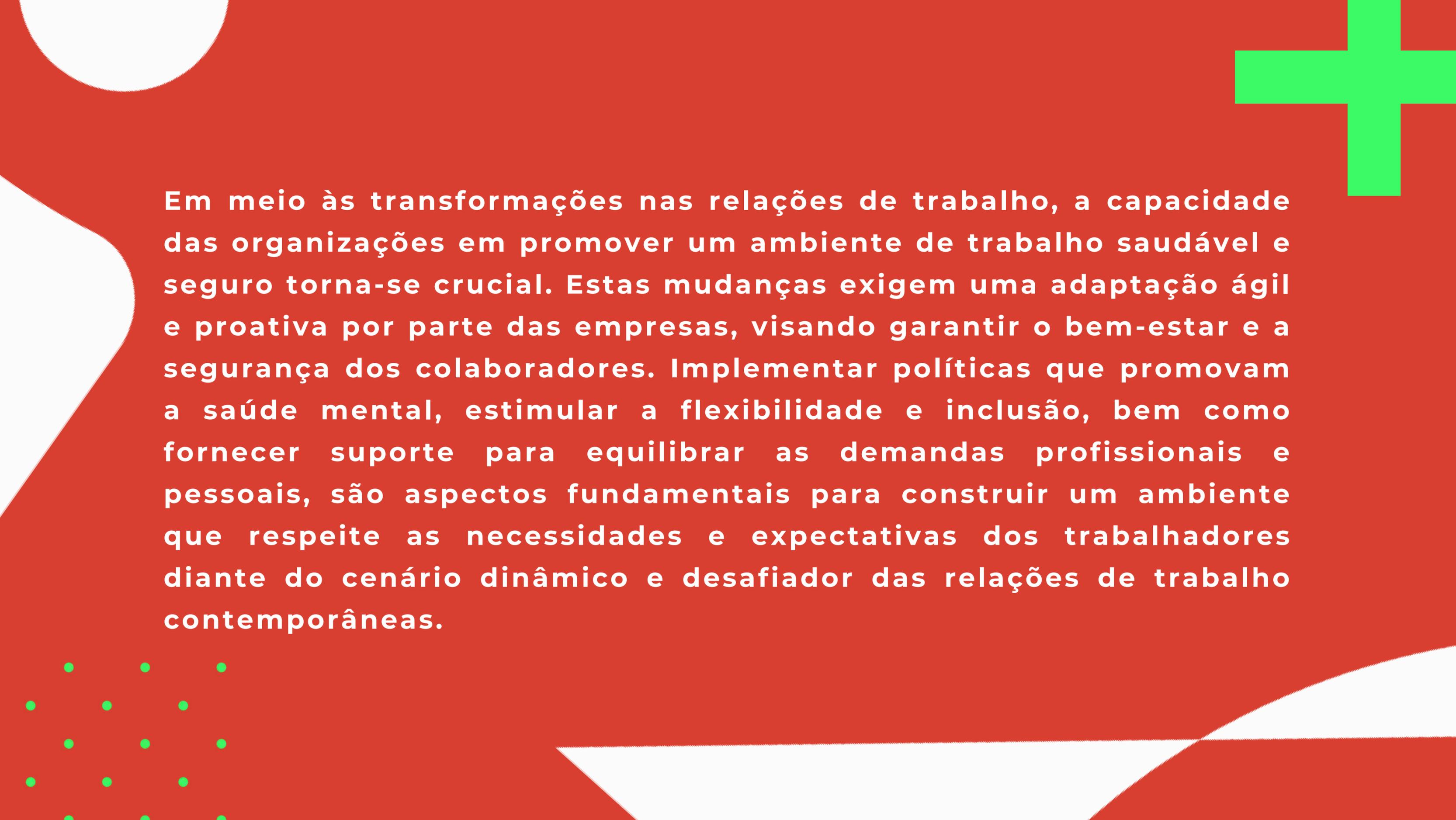
**Execução: Capacitar as pessoas a pensarem diferente para atingirem novos resultados - 11,1%**

**Colaboração: Estimular as pessoas a colaborarem além das fronteiras (da equipe, da empresa etc.) - 22,2%**

**Desenvolvimento: Apoiar o autodesenvolvimento contínuo das pessoas - 16,6%**



**A maioria expressou interesse em que os líderes promovam inovação, criando condições para que as equipes experimentem novas abordagens no ambiente de trabalho.**



**Em meio às transformações nas relações de trabalho, a capacidade das organizações em promover um ambiente de trabalho saudável e seguro torna-se crucial. Estas mudanças exigem uma adaptação ágil e proativa por parte das empresas, visando garantir o bem-estar e a segurança dos colaboradores. Implementar políticas que promovam a saúde mental, estimular a flexibilidade e inclusão, bem como fornecer suporte para equilibrar as demandas profissionais e pessoais, são aspectos fundamentais para construir um ambiente que respeite as necessidades e expectativas dos trabalhadores diante do cenário dinâmico e desafiador das relações de trabalho contemporâneas.**

Os dados revelam uma perspectiva variada sobre a capacidade das organizações em promover um ambiente de trabalho saudável e seguro diante das mudanças nas relações laborais. Enquanto 22,2% percebem as organizações como sendo proativas na garantia desse ambiente, a maioria expressa que há espaço para melhorias, totalizando 55,5%. Essa resposta sugere que, embora haja esforços, as empresas ainda podem aprimorar suas práticas e políticas para atender de maneira mais eficaz às demandas das transformações nas relações de trabalho. Este cenário ressalta a importância de contínuos investimentos em iniciativas que promovam a saúde mental, a flexibilidade e a segurança dos colaboradores, contribuindo para ambientes laborais mais equilibrados e sustentáveis.

**A ascensão da Inteligência Artificial (IA) no Brasil tem sido uma tendência notável, moldando significativamente diversos setores. Empresas estão incorporando soluções baseadas em IA para otimizar processos, melhorar a eficiência e impulsionar a inovação. A aplicação da IA abrange desde a automação de tarefas rotineiras até o desenvolvimento de sistemas avançados de análise de dados e tomada de decisões. Esse avanço tecnológico não apenas reflete a busca por eficiência operacional, mas também destaca o papel do Brasil na adoção e implementação de tecnologias emergentes para impulsionar o crescimento e a competitividade nos mais diversos setores econômicos.**

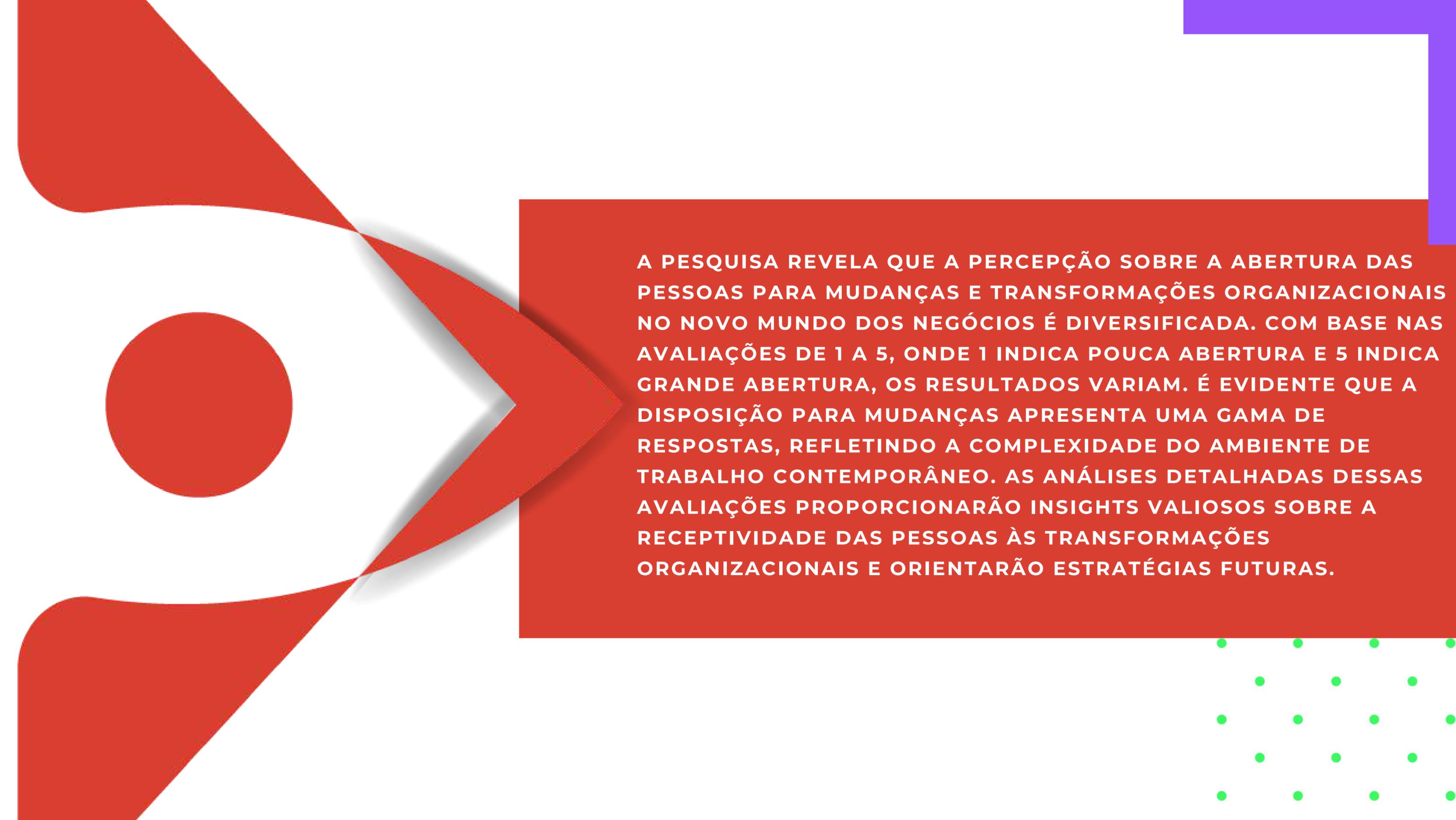
A percepção sobre o impacto das tecnologias emergentes, como inteligência artificial e automação, nas relações de trabalho é variada. Alguns expressam preocupações sobre o risco de automação prejudicar certas profissões, enquanto outros enxergam oportunidades de otimização e inovação. A falta de humanização nos processos envolvendo IA é citada como uma preocupação, indicando a importância de equilibrar avanços tecnológicos com aspectos humanos. A adaptação e o processo de lidar com as mudanças são destacados como desafios em andamento, com diferentes perspectivas sobre a eficácia atual dessa transição. Algumas pessoas ressaltam as oportunidades que a IA oferece em áreas como recrutamento, enquanto outras indicam que algumas organizações ainda não valorizam adequadamente a mão de obra. Esses dados sugerem uma diversidade de visões sobre como as organizações estão enfrentando os desafios e aproveitando as oportunidades proporcionadas pelas tecnologias emergentes.

**Os dados revelam uma visão mista sobre o suporte oferecido pelas organizações diante das mudanças tecnológicas. Cerca de 38,8% dos respondentes acreditam que as organizações têm investido em treinamentos e capacitação para auxiliar os trabalhadores na adaptação às transformações tecnológicas. No entanto, uma parcela significativa, 50%, indica que as organizações fornecem algum suporte, mas poderiam fazer mais para preparar os trabalhadores para essas mudanças. Além disso, 11,1% percebem uma negligência por parte das organizações em fornecer suporte diante das mudanças tecnológicas. Esses números refletem a necessidade percebida de uma abordagem mais robusta e proativa por parte das organizações para enfrentar os desafios impostos pela evolução tecnológica.**

A pesquisa reflete uma diversidade de percepções sobre as mudanças nas relações de trabalho. Destacam-se a crescente importância das interações digitais e a necessidade de domínio de ferramentas digitais. A pejetização é mencionada como uma transformação que ofereceu flexibilidade, mas ressaltou a necessidade de humanização nas relações com profissionais autônomos. A pandemia de COVID-19 é reconhecida como um desafio, destacando a importância de organizações estarem preparadas para adversidades. A resposta "Estudando" indica uma abordagem proativa dos trabalhadores na adaptação às mudanças. A necessidade de regulamentação é mencionada em casos de impacto negativo, evidenciando a importância de políticas bem definidas. O modelo home office é percebido como positivo para muitos, sugerindo viabilidade e impacto benéfico. Em resumo, as organizações são instigadas a inovar, qualificar colaboradores e reconhecer as vantagens do trabalho remoto. Esses dados revelam a complexidade e diversidade das mudanças nas relações de trabalho, demandando abordagens flexíveis e estratégias adaptativas.



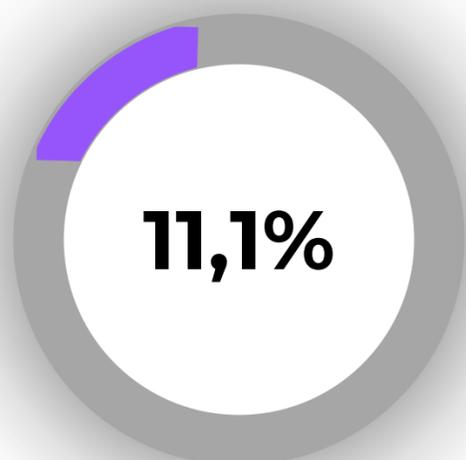
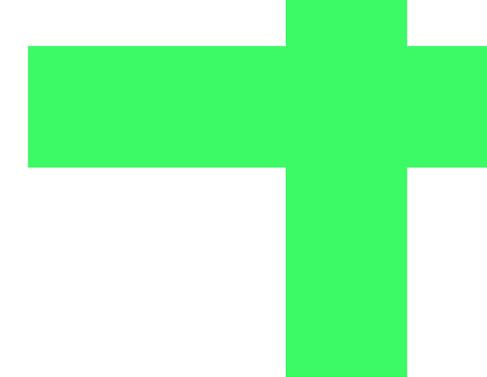
A análise dos dados indica que, na percepção dos participantes, há reconhecimento de esforços das organizações na promoção da igualdade e diversidade no ambiente de trabalho. Uma parcela significativa (61,1%) reconhece que as empresas têm feito algum esforço nesse sentido, mas há espaço para melhorias. Apenas 27,7% afirmam que as organizações têm implementado efetivamente políticas e práticas que promovem igualdade e diversidade. Uma minoria (5,5%) acredita que as empresas não têm dado importância suficiente a essas questões. Esses dados sugerem que, embora haja algum reconhecimento de iniciativas, muitos participantes percebem que as organizações precisam intensificar seus esforços para criar ambientes mais igualitários e diversos. Isso ressalta a importância contínua de ações efetivas e comprometidas no âmbito empresarial para abordar essas questões.



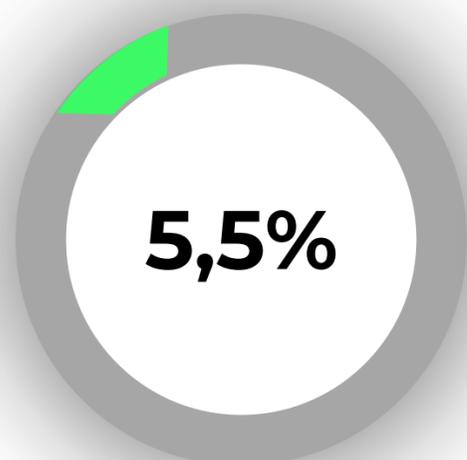
A PESQUISA REVELA QUE A PERCEPÇÃO SOBRE A ABERTURA DAS PESSOAS PARA MUDANÇAS E TRANSFORMAÇÕES ORGANIZACIONAIS NO NOVO MUNDO DOS NEGÓCIOS É DIVERSIFICADA. COM BASE NAS AVALIAÇÕES DE 1 A 5, ONDE 1 INDICA POUCA ABERTURA E 5 INDICA GRANDE ABERTURA, OS RESULTADOS VARIAM. É EVIDENTE QUE A DISPOSIÇÃO PARA MUDANÇAS APRESENTA UMA GAMA DE RESPOSTAS, REFLETINDO A COMPLEXIDADE DO AMBIENTE DE TRABALHO CONTEMPORÂNEO. AS ANÁLISES DETALHADAS DESSAS AVALIAÇÕES PROPORCIONARÃO INSIGHTS VALIOSOS SOBRE A RECEPTIVIDADE DAS PESSOAS ÀS TRANSFORMAÇÕES ORGANIZACIONAIS E ORIENTARÃO ESTRATÉGIAS FUTURAS.

**E esses foram os resultados:**

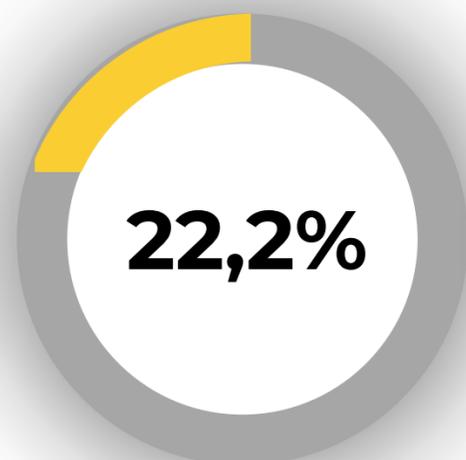
**A maior parte de seus colegas de trabalho**



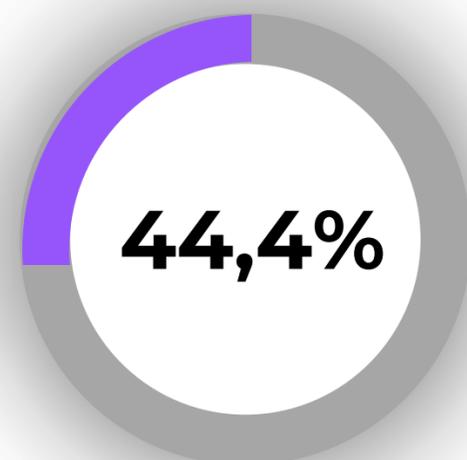
**1**



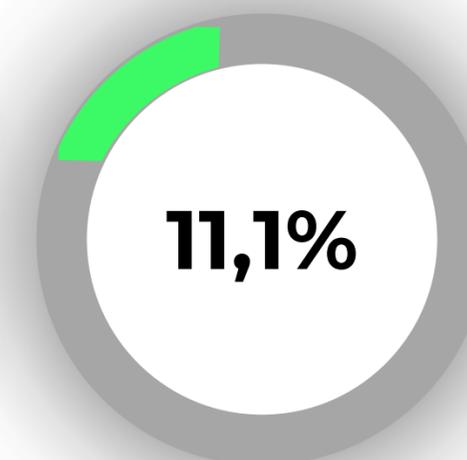
**2**



**3**



**4**



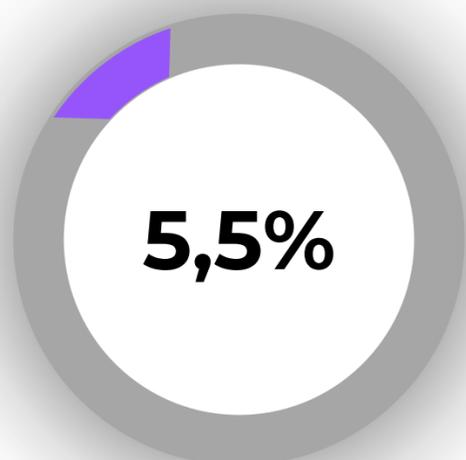
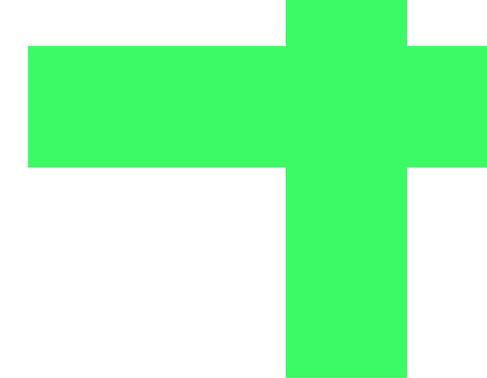
**5**

**POUCA ABERTURA**

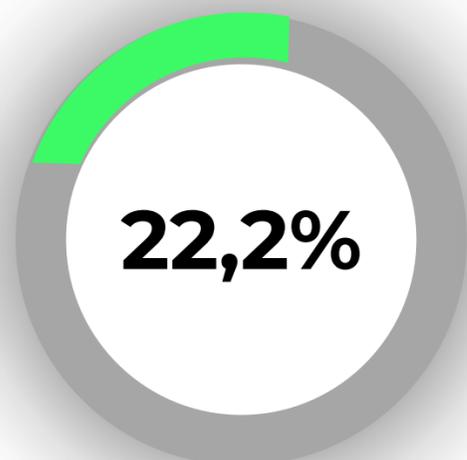
**GRANDE ABERTURA**



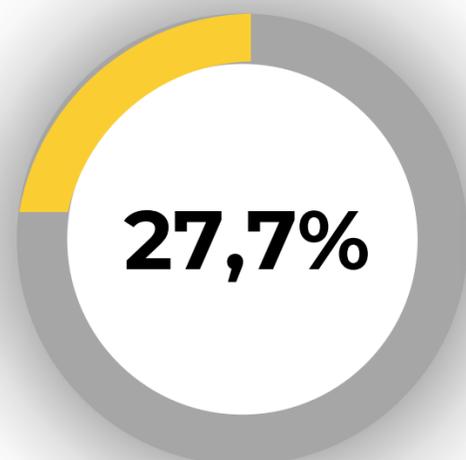
Seu líder/gestor direto:



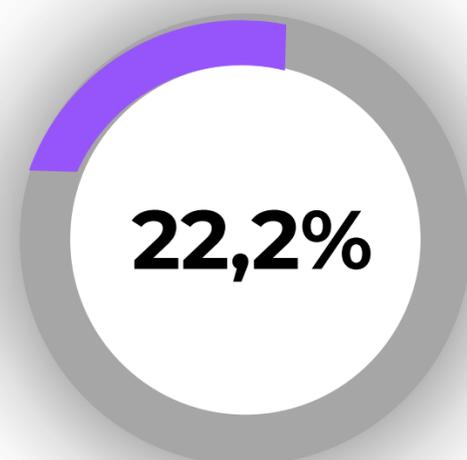
1



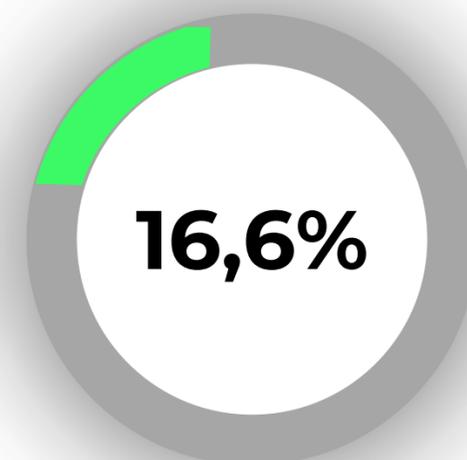
2



3



4



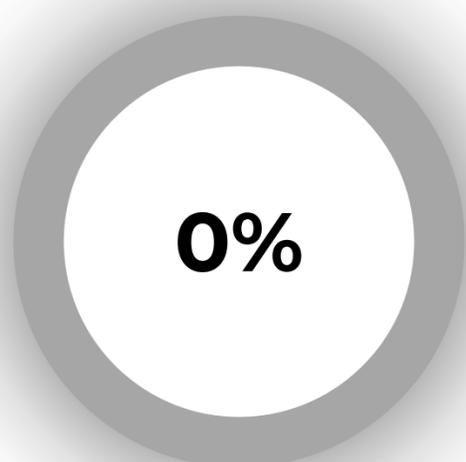
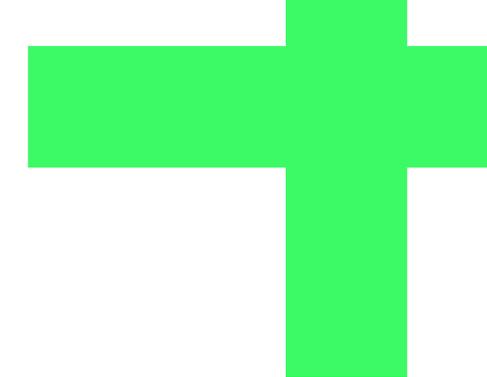
5

POUCA ABERTURA

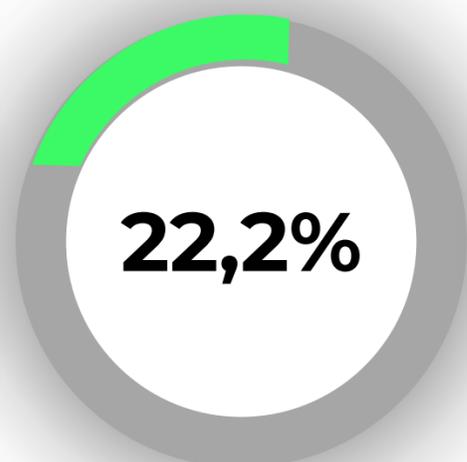
GRANDE ABERTURA



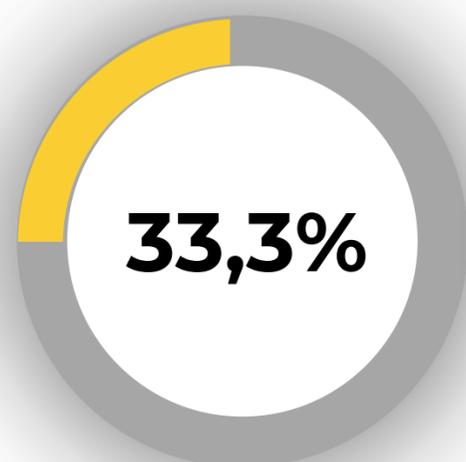
# A maior parte da Alta Liderança:



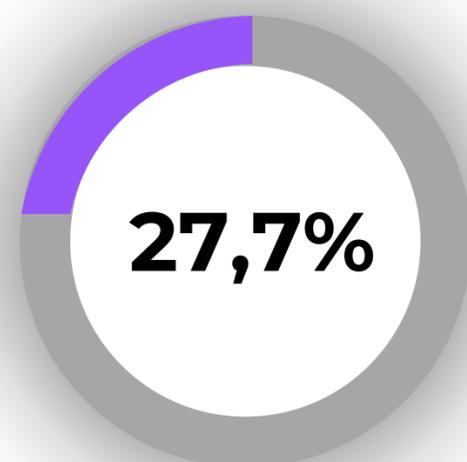
1



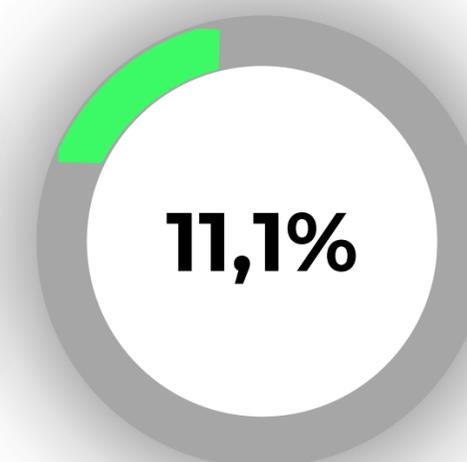
2



3



4



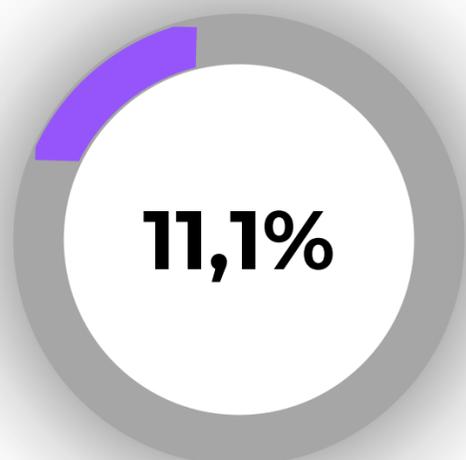
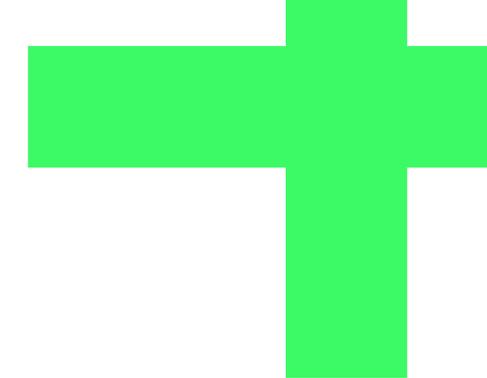
5

POUCA ABERTURA

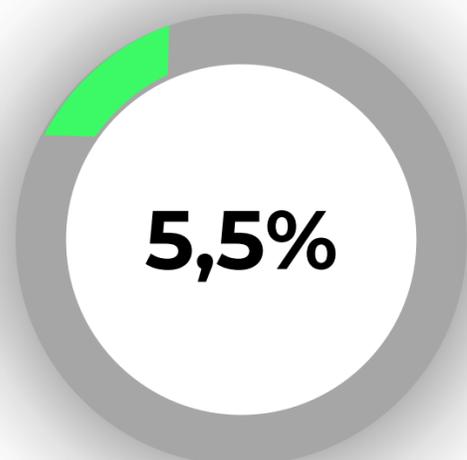
GRANDE ABERTURA



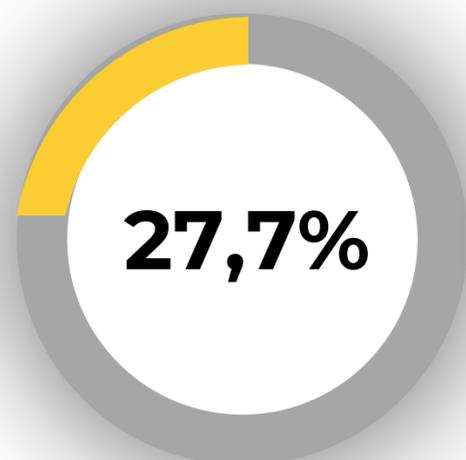
# CEO/Presidente de sua empresa



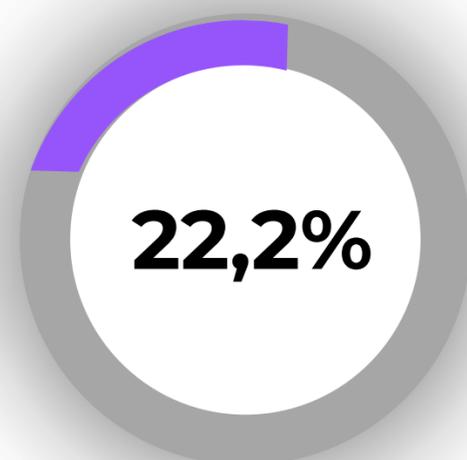
1



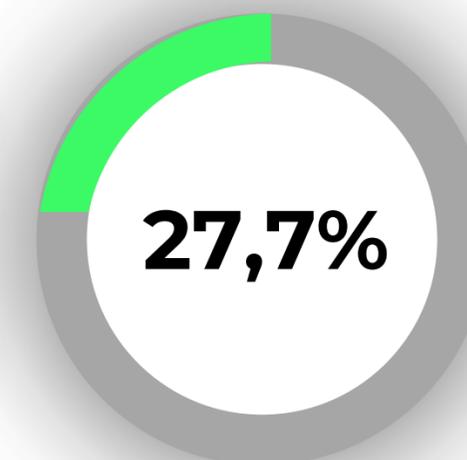
2



3



4



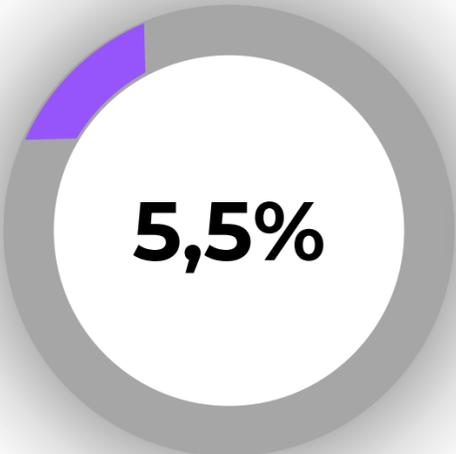
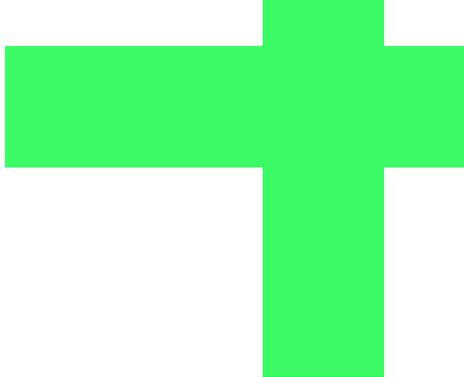
5

POUCA ABERTURA

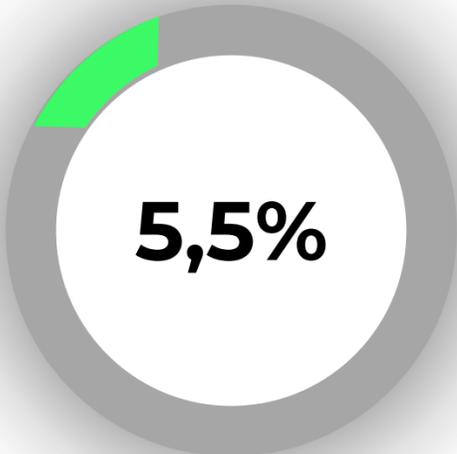
GRANDE ABERTURA



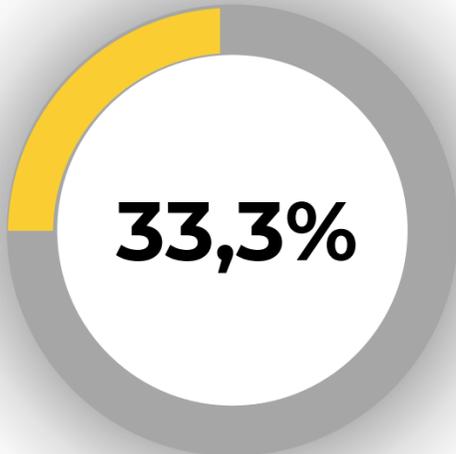
A empresa/organização como um todo:



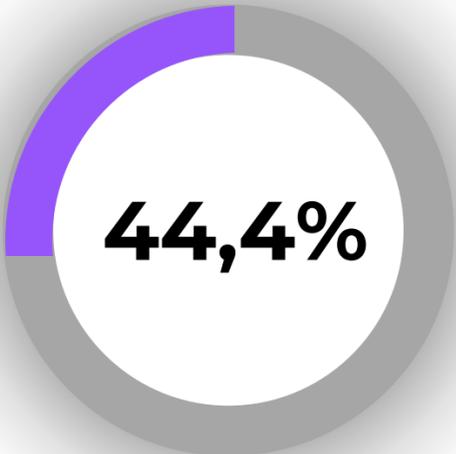
1



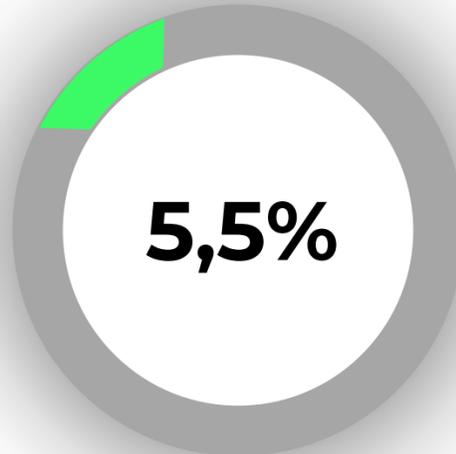
2



3



4



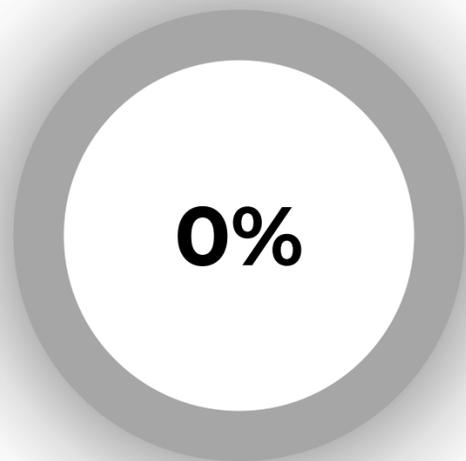
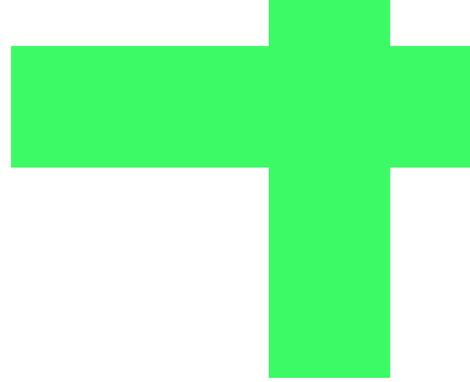
5

POUCA ABERTURA

GRANDE ABERTURA

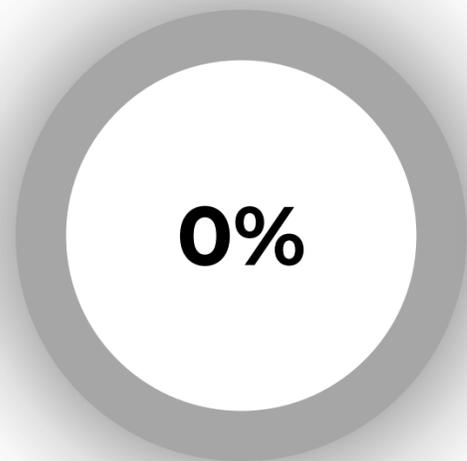


A sua própria empresa (Se não houver deixe em branco):



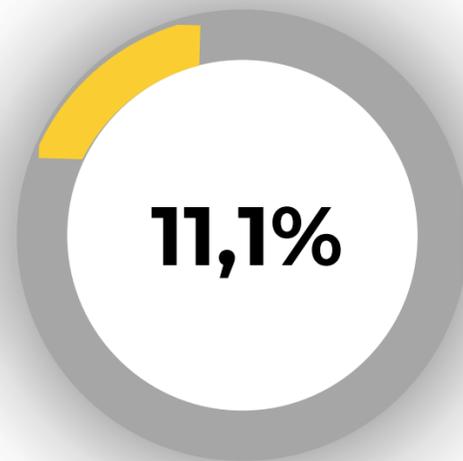
0%

1



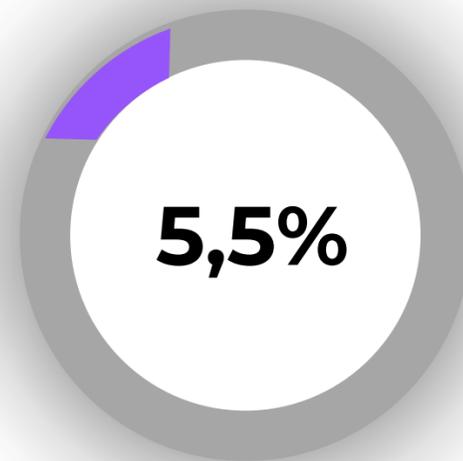
0%

2



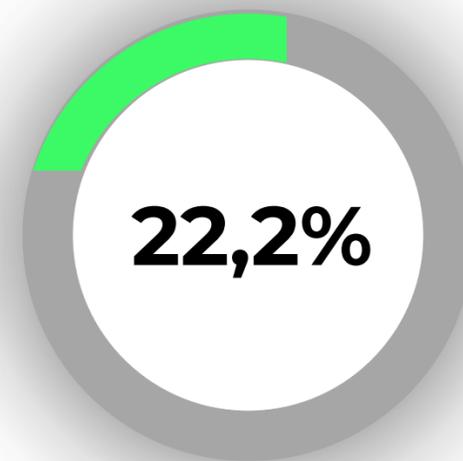
11,1%

3



5,5%

4



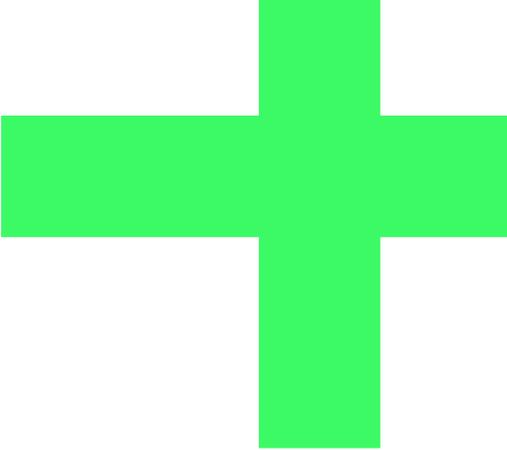
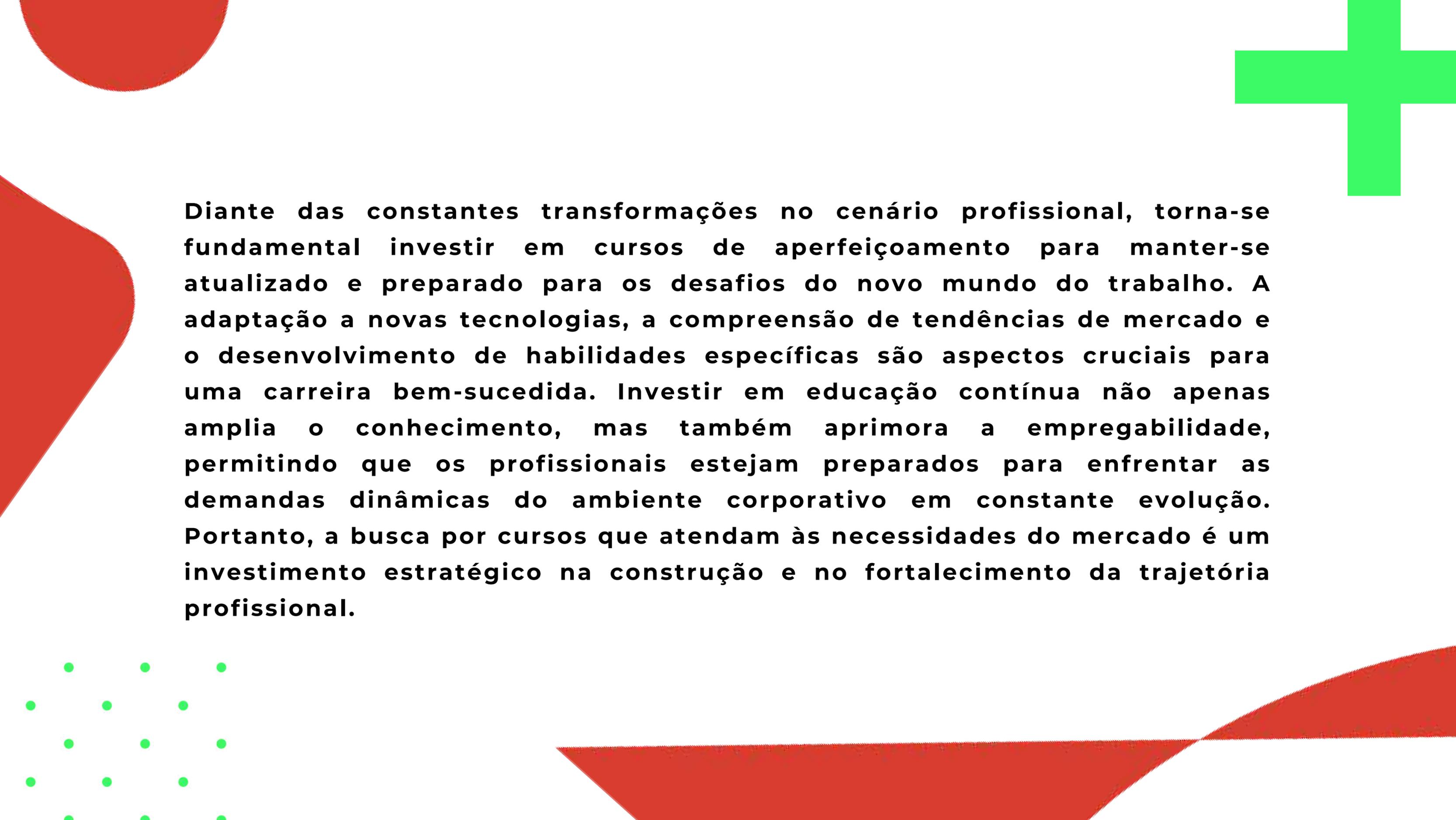
22,2%

5

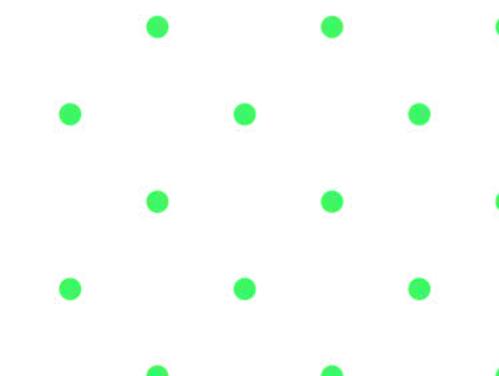
POUCA ABERTURA

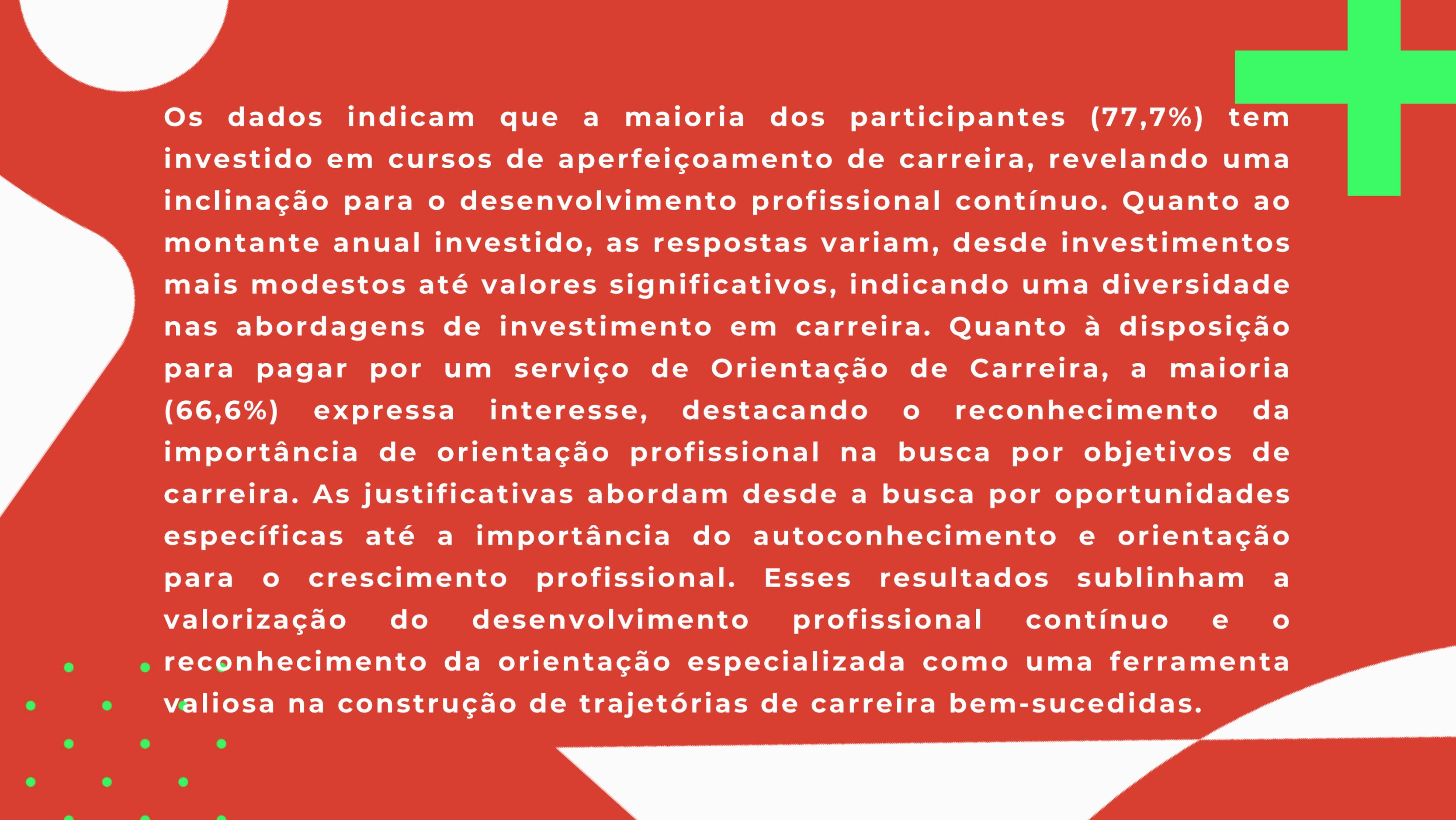
GRANDE ABERTURA





**Diante das constantes transformações no cenário profissional, torna-se fundamental investir em cursos de aperfeiçoamento para manter-se atualizado e preparado para os desafios do novo mundo do trabalho. A adaptação a novas tecnologias, a compreensão de tendências de mercado e o desenvolvimento de habilidades específicas são aspectos cruciais para uma carreira bem-sucedida. Investir em educação contínua não apenas amplia o conhecimento, mas também aprimora a empregabilidade, permitindo que os profissionais estejam preparados para enfrentar as demandas dinâmicas do ambiente corporativo em constante evolução. Portanto, a busca por cursos que atendam às necessidades do mercado é um investimento estratégico na construção e no fortalecimento da trajetória profissional.**





Os dados indicam que a maioria dos participantes (77,7%) tem investido em cursos de aperfeiçoamento de carreira, revelando uma inclinação para o desenvolvimento profissional contínuo. Quanto ao montante anual investido, as respostas variam, desde investimentos mais modestos até valores significativos, indicando uma diversidade nas abordagens de investimento em carreira. Quanto à disposição para pagar por um serviço de Orientação de Carreira, a maioria (66,6%) expressa interesse, destacando o reconhecimento da importância de orientação profissional na busca por objetivos de carreira. As justificativas abordam desde a busca por oportunidades específicas até a importância do autoconhecimento e orientação para o crescimento profissional. Esses resultados sublinham a valorização do desenvolvimento profissional contínuo e o reconhecimento da orientação especializada como uma ferramenta valiosa na construção de trajetórias de carreira bem-sucedidas.

No contexto atual de transformações nas relações de trabalho, a busca por um ambiente saudável e valorização dos colaboradores continua sendo uma das principais preocupações. A pesquisa Carreira Reais 2023 revela que cada vez mais profissionais procuram empresas que promovam um ambiente onde se sintam bem e reconhecidos. Diante desse cenário, é crucial que as organizações estejam atentas aos anseios de seus funcionários, priorizando melhorias que contribuam para um local de trabalho agradável.

A ênfase nas relações interpessoais é vital, destacando a importância de líderes que não apenas demonstrem bom comportamento, mas que também colaborem para que suas equipes compreendam os objetivos e propósitos da empresa. A clareza nas diretrizes é fundamental para criar um ambiente transparente e inspirador.

Em 2023, a pesquisa revela a crescente busca por empresas que tracem rotas de crescimento conjunto entre a organização e seus colaboradores. Essa abordagem integral visa não apenas a produtividade individual, mas também o desenvolvimento conjunto, favorecendo uma evolução natural e assertiva. Diante das mudanças nas relações de trabalho, é essencial que as empresas se adaptem e promovam práticas que gerem um impacto positivo nas vidas profissionais e pessoais de seus colaboradores.

**Realização**



**Elemento**<sup>RH</sup>

**Para mais informações**

[Conteúdo](#)

[Comercial](#)

[Imprensa](#)