Insper Instituto de Ensino e Pesquisa

Inspirar para Transformar

Mercado de trabalho no Brasil: uma abordagem da percepção atual por parte de empresas e profissionais

Adriana Bruscato

Regina Madalozzo

Victor Rocha de Assis

Insper Working Paper

WPE: 292/2012

Insper | Instituto de Ensino e Pesquisa

Inspirar para Transformar

Copyright Insper. Todos os direitos reservados.

É proibida a reprodução parcial ou integral do conteúdo deste documento por qualquer meio de distribuição, digital ou impresso, sem a expressa autorização do Insper ou de seu autor.

A reprodução para fins didáticos é permitida observando-sea citação completa do documento

Centro de Pesquisas em Estratégia

Insper | Instituto de Ensino e Pesquisa

Mercado de trabalho no Brasil: uma abordagem da percepção atual por parte de empresas e profissionais

São Paulo, 28 de Junho de 2012.
Relatório Final

Equipe Insper:
Prof. Dra. Adriana Bruscato
Prof. Dra. Regina Madalozzo
Victor Rocha de Assis

Índice Analítico

1. Objetivos do Projeto 03

2. Informações sobre o questionário 03

   2.1 Empresas 04

   2.2 Profissionais 05

3. Análise dos principais resultados 06

   3.1 Empresas 06

   3.2 Profissionais 08

      3.2.1 Empregados 08

      3.2.2 Desempregados 09

4. Diferenças nos resultados por tipo de respondente 10

   4.1 Empresas 10

   4.2 Profissionais 11

      4.2.1 Empregados 11

      4.2.2 Desempregados 12

5. Conclusões 13

6. Anexos 14

   6.1 Questionários 14

   6.1.1 Questionário Empresas 14

   6.1.2 Questionário Profissionais 18

1. Objetivos do Projeto

Este relatório tem como objetivo fornecer uma análise estruturada dos resultados colhidos através da pesquisa de campo realizada pela empresa Hays com relação à atual situação do mercado de trabalho do ponto de vista das empresas e de seus profissionais.

O relatório está organizado em seis seções, incluindo esta introdução. As seções seguintes estão organizadas da seguinte maneira:

- A seção 2 apresenta os principais pontos de questionamento da pesquisa. Também é objetivo da seção 2 apresentar diferenças inseridas na pesquisa de campo de 2012 com relação à pesquisa anterior, realizada também pela Hays em 2011.
- A seção 3 apresenta a análise dos resultados obtidos para as categorias Empresa e Profissionais.
- A seção 4 tem como objetivo comparar os resultados obtidos de acordo com diferentes perfis de entrevistados. Tanto para o questionário das Empresas, como para o de Profissionais, diferenças substanciais nas respostas foram encontradas a partir de análise de perfil demográfico dos entrevistados.
- A seção 5 apresenta as conclusões com relação ao projeto desenvolvido.
- A última seção contém os anexos do trabalho.

A elaboração deste relatório contou com a equipe de dois professores e um estagiário do Centro de Pesquisa em Estratégia do Insper. Os resultados aqui apresentados reúnem conhecimentos da equipe na área de economia, estatística, métodos quantitativos e mercado de trabalho. O trabalho também contou com a ativa participação da equipe da Hays, aos quais somos gratos por sua importante contribuição.

2. Informações sobre o questionário

Anualmente, a empresa Hays aplica um questionário em caráter exploratório com respostas individuais confidenciais para análise da situação do mercado de trabalho no Brasil. Em 2012, o Centro de Estratégias do Insper foi convidado a participar desse projeto e, envolvendo duas professoras pesquisadoras e um estagiário, colaborou com a

revisão do questionário e com a análise das respostas. As principais alterações do questionário foram:

i. Inclusão de pesquisa demográfica básica a respeito do respondente: essa inserção na pesquisa foi indicada para que fosse possível comparar o padrão de respostas de acordo com características diferenciadas. Na seção 4 desse relatório, apresentaremos os resultados dessa análise.

ii. Reformulação de perguntas: algumas perguntas apresentavam possibilidade de influenciar a escolha do respondente. Todas as questões foram revisadas para que houvesse a completa isenção no questionamento. Dessa forma, as respostas têm um padrão binário ("Sim" como primeira opção, "Não" como segunda opção, exceto para os casos onde a resposta afirmativa exigia uma explicação da mesma) ou para múltiplas escolhas (onde a ordem alfabética das respostas foi sugerida e seguida).

iii. Inclusão de perguntas sobre diferenças salariais com relação aos gêneros e existência de programa de licença parental opcional no questionário das empresas.

iv. Inclusão de perguntas sobre percepção de discriminação no mercado de trabalho no questionário dos profissionais.

As alterações no questionário de 2012, embora significativas, não devem impactar a análise comparativa com o questionário aplicado em 2011. A equipe que participou do projeto teve a preocupação na manutenção de uma estrutura básica que possa ser seguida ao longo do tempo para estruturar uma análise ao mesmo tempo em que sustentou a necessidade de inclusão de perguntas temáticas que podem ser incluídas nos anos seguintes ou substituídas por outros temas de interesse da empresa.

2.1 Empresas

O questionário das empresas[1] contou com 37 perguntas fechadas, em que as cinco primeiras eram focadas no perfil do respondente (sexo, idade – por faixas, grau

[1] O questionário está disponível na seção de Anexos desse relatório.

educacional – por faixas, estados civil e se atua na área de Recursos Humanos da empresa ou não). As questões diretamente relacionadas à inferência com relação à empresa podem ser divididas em cinco categorias:

i. Caracterização do negócio: questões relacionadas à empresa ser multinacional com sede no Brasil ou no exterior, ou nacional; número de colaboradores e foco de atuação.

ii. Sensibilidade com relação ao ambiente econômico no ano anterior ao da pesquisa (2011): nessa seção, os questionamentos são relacionados à percepção de diferentes dificuldades do ambiente econômico, regulatório e social no Brasil, necessidade de demissões e avaliação com relação ao aumento de salários.

iii. Benefícios oferecidos: perguntas relacionadas à remuneração variável e pacotes de benefícios não monetários foi o foco de atenção nessa seção do questionário.

iv. Perfil de profissional desejado: nessa seção estão as questões relacionadas ao tipo de funcionário ambicionado pela empresa, foco de contratação, rotatividade percebida no setor.

v. Bloco temático: contou com uma pergunta sobre responsabilidade social, duas perguntas sobre diferenças salariais entre homens e mulheres (uma a percepção individual do respondente sobre o tema e outra sobre a existência de monitoramento dessa diferença por parte da empresa) e uma pergunta de encerramento sobre licença parental opcional.

2.2 Profissionais

O questionário para profissionais[2] contou com uma seção introdutória com o perfil do respondente (4 questões: sexo, idade, grau educacional e estado civil), seguida de 28 perguntas para profissionais que estavam empregados e 17 perguntas para profissionais que buscavam recolocação no mercado no momento da resposta. Os blocos de perguntas podem ser divididos nos seguintes temas:

i. Avaliação sobre recrutamento e panorama econômico – ambos empregados e desempregados.

[2] O questionário está disponível na seção de Anexos desse relatório.

ii. Percepção sobre possibilidade de mudança de emprego e o que motivaria a mesma – somente para empregados.

iii. Avaliação da condição salarial, remuneração variável e importância de benefícios – ambos empregados e desempregados.

iv. Percepção sobre dificuldades na mudança de emprego – ambos empregados e desempregados.

v. Avaliação de disponibilidade para mudar de região ou país para atuar profissionalmente – ambos empregados e desempregados.

vi. Investimento em capacitação – ambos empregados e desempregados.

vii. Percepção sobre discriminação ou preconceito - ambos empregados e desempregados.

3. Análise dos principais resultados

3.1 Empresas

A maior parte das empresas que responderam à pesquisa Hays 2012 tem matriz no exterior (59,64%) com 71,39% delas tendo atuação internacional. 68,59% das empresas conta com um quadro de funcionários total de mais de 5.000 pessoas.

De uma forma geral, as empresas consideram que reagiram de forma muito boa (34,25%) ou adequada (50,92%) com relação ao ambiente econômico sensível de 2011, mas apontam a excessiva cobrança de impostos como a maior dificuldade enfrentada em seus negócios (84,19% dos respondentes apontaram essa dificuldade como impactante em seus negócios). Segue-se a esse item, a dificuldade de encontrar profissionais qualificados (61,71%) e a legislação trabalhista extremamente rígida (58,45%).

A maior parte das empresas (65,10%) não precisou realizar demissões em 2011 e 58,27% delas não considera custos trabalhistas para avaliar demissões de pessoal. Embora o ambiente econômico em 2011 não tenha sido extremamente favorável, 82,46% das empresas não congelou salários e 78,66% também afirma não ter alterado os benefícios como forma de reação ao mesmo.

Uma parcela grande das empresas utiliza remuneração variável como forma de incentivo aos seus profissionais (68,69%), e em mais de 50% delas, essa remuneração corresponde a até 25% da remuneração total do funcionário. As empresas também reconhecem o papel de benefícios não financeiros como forma de incentivos aos seus profissionais (82,77% delas utilizam essa forma de compensação), sendo seguro saúde o mais utilizado (93,97%), seguido de celular (87,16%) e carro da empresa (59,14%).

Um dado interessante é a diferença com relação à expectativa sobre o profissional em momentos de estabilidade ou instabilidade financeira. No primeiro caso, existe a valorização da capacidade de trabalho (27,74%), seguida da motivação (26,58%) e capacidade de adaptação (22,59%). No segundo momento, a capacidade de adaptação de torna mais importante (45,51%), seguida da motivação (19,27%) e capacidade de trabalho (12,96%).

Por fim, no bloco temático da pesquisa de 2012, as perguntas foram focadas em diferenças de gênero. Embora 86,23% das empresas não perceba diferença salarial em relação aos gêneros, somente 17,51% delas tem algum tipo de monitoramento com relação a essa diferença. Esse resultado é muito interessante, até mesmo com relação comparativa com o resultado da pesquisa The Corporate Gender Gap (Report 2010) conduzida pelo World Economic Forum[3] onde também se evidencia que, por não acreditar que existam diferenças salariais entre homens e mulheres, não ocorre um monitoramento a respeito.

Pesquisas apontam (Esping-Andersen, 2009[4]; Goldin, 2006[5]) a necessidade de um compartilhamento mais equânime com relação às responsabilidades familiares para o tratamento mais igualitário entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Dessa forma, a legislação brasileira – que privilegia a licença maternidade com relação à licença paternidade – reforça o conceito de que a presença da mulher é mais importante

---

[3] Disponível em: http://www.weforum.org/issues/corporate-gender-gap (acessado em 22/06/2012).

[4] "The Incomplete Revolution: Adapting to Women's New Roles", Gosta Esping-Andersen, livro, 2009.

[5] "The quiet revollution that transformed women's employment, education, and Family", Claudia Goldin, American Economic Review, 96, 2006.

do que a do homem com relação à família. Por sua vez, as empresas podem agir de forma a tornar menos desigual a participação de homens e mulheres em suas famílias através de licença parental opcional e, nesse caso, favorecendo mais aos homens. Entretanto, 52,09% das empresas não têm nenhuma forma de licença parental opcional e, entre as que oferecem aos seus funcionários essa opção, somente 21,23% o faz tanto para homens quanto para mulheres.

3.2 Profissionais

A maior parte dos profissionais entrevistados entende que existem boas oportunidades no mercado de trabalho brasileiro (56,35%), enquanto uma parte bastante relevante acredita que é um mercado em reaquecimento (28,97%) ou estável (6,76%). Somente 7,92%[6] dos entrevistados percebem esse mercado como "difícil". 92,26% dos entrevistados encontravam-se empregados no momento da participação na pesquisa.

3.2.1 Profissionais empregados

Um percentual bastante elevado, 70,82%, dos profissionais empregados considera a possibilidade de mudar de emprego em 2012. A maior motivação para essa mudança é uma remuneração mais elevada (69,11%) seguida de uma melhor perspectiva para desenvolvimento pessoal e profissional (68,39%). Entretanto, 62,42% deles não iniciou uma busca ativa para essa mudança.

Na avaliação com relação à remuneração, a perspectiva de aumento salarial com uma possível mudança de emprego é alimentada pelo fato de que, na última vez em que mudou de emprego, 80,09% dos profissionais obteve um ganho salarial. Em seus empregos atuais, esses profissionais receberam aumento salarial em 2011 (61,10%) e, para a maioria, acima da inflação. Os profissionais também não percebem alteração significativa com relação à remuneração variável comparado aos anos anteriores.

[6] Note-se que esse percentual é bastante aproximado do percentual de desempregados que responderam à essa questão, que foi 7,74%.

A valorização de benefícios é grande por parte dos profissionais: 94,74% acreditam que esses benefícios ajudam a manter o profissional na empresa e 97,32% deles considera esse tipo de benefício ao receber uma proposta de trabalho.

Grande parte dos profissionais aceitaria uma proposta de trabalho no exterior (71,13%), preferencialmente na América do Norte (90,30%) ou na Europa (89,94%).

Com relação à discriminação, 26,46% dos profissionais empregados percebem existência de discriminação ou preconceito no mercado de trabalho. A discriminação mais freqüentemente citada por esse grupo é a social/renda (35,64%), seguida da discriminação por gênero (33,33%) e pela discriminação por idade (30,41%). É interessante ressaltar que essa questão permitiu uma resposta aberta para outros tipos de discriminação que não fossem os contemplados na questão (deficiência física, estrangeiros, gênero, idade, racial, social/renda) e as respostas abertas mais freqüentes foram: a discriminação por opção sexual e por excesso de peso[7].

3.2.2 Profissionais desempregados

Entre os entrevistados que se encontravam desempregados, 56,32% deles procuravam outro emprego há menos de 3 meses. Uma parcela de 14,18% estava a procura de emprego por mais de um ano, embora 20,61% declare estar desempregado há mais de um ano.

Esses profissionais concordam os que estão empregados sobre a importância de benefícios não salariais: 91,41% afirmam que é uma ferramenta para fidelização do profissional à empresa e 95,70% os considera na avaliação de uma proposta de trabalho.

Com relação às dificuldades enfrentadas na mudança de emprego, os desempregados afirmam ser a adaptação aos novos procedimentos e formas de gestão (45,45%) ou o salário abaixo das expectativas (43,87%). Eles também consideram a possibilidade de atura no exterior (88,14%) e a preferência é pela América do Norte (82,51%) ou Europa (84,75%).

---

[7] Também ficou evidente nas respostas que muitas pessoas não reconhecem que a palavra "Gênero" se refere às diferenças entre homens e mulheres, visto que outros preconceitos citados foram: com gravidez, contra mulheres, etc.

Nas questões sobre o investimento em capacitação para a recolocação, 59,29% deles investe no desenvolvimento de competências pessoais, 55,34% estuda um novo idioma ou aprimora um idioma já conhecido e 46,25% participa de algum treinamento acadêmico formal (licenciatura, graduação ou pós).

Por fim, a percepção dos profissionais desempregados com relação à discriminação é mais elevada do que para os profissionais empregados: 43,87% perceberam algum tipo de preconceito/discriminação no mercado de trabalho. Os mais citados são: idade (48,21%), social/renda (35,71%) e gênero (29,46%).

4. Diferenças nos resultados por tipo de respondente

Utilizando as características demográficas dos respondentes, foi possível cruzar as respostas e analisar se as mesmas apresentavam algum padrão diferente que era dependente do perfil do próprio respondente. Foi possível verificar diversas questões com diferenças estatisticamente significativas[8]. Abaixo, apontamos as diferenças mais relevantes entre os grupos.

4.1 Empresas

A primeira análise com relação ao perfil dos respondentes avaliou o padrão de respostas de homens e mulheres. Com relação às maiores dificuldades com relação ao panorama econômico, um percentual maior de homens do que de mulheres considera um problema a falta de confiança na economia, os impostos excessivos e a legislação trabalhista excessivamente rígida. Analisando os benefícios mais valorizados, os homens apresentam um maior percentual de valorização de carro da empresa e celular do que as mulheres. Elas, por sua vez, valorizam mais do que seus pares homens as parcerias com outras empresas como forma de benefício. Com relação à percepção com de existência de diferenças salariais entre homens e mulheres, um resultado esperado: um percentual significativamente maior de mulheres (18,7%) percebe a diferença do que os homens (10,6%).

[8] Utilizamos um nível de confiança de 90%.

A segunda análise foi realizada com base nas diferentes faixas etárias que participaram da pesquisa. Evidenciou-se uma percepção diferenciada com relação aos problemas do panorama econômico, onde os mais jovens (menos de 30 anos de idade) percebem com maior intensidade a falta de confiança na economia, enquanto a falta de dinamismo no mercado de trabalho é apontada como uma grande dificuldade principalmente entre os mais velhos (mais de 50 anos de idade). São também os mais jovens que colocam mais valor no benefício de parcerias com outras empresas de serviços e, entre o grupo de pessoas de 41 a 50 anos de idade, a maior valorização do carro da empresa como benefício não salarial. A percepção da diferença de remuneração para homens e mulheres é mais evidenciada pelo grupo entre 31 e 40 anos de idade (18,8%) do que para o grupo de 41 a 50 anos de idade (11,7%) e para os mais jovens – menos de 30 anos de idade - (10,8%). Somente 8% das pessoas com mais de 50 anos de idade acreditam que exista diferença salarial entre homens e mulheres nas empresas.

Por fim, a análise se voltou para o respondente pertencer ou não à área de Recursos Humanos da empresa. Nesse caso, como já esperado, aparece a diferença principalmente com relação ao conhecimento de necessidades e dificuldades relacionadas especificamente à área. Um número maior de indivíduos que fazem parte de Recursos Humanos vê a legislação trabalhista rígida como um problema no panorama econômico do que respondentes de outras áreas. Também é maior a resposta dos indivíduos que pertencem a essa área com relação às práticas de remuneração variável, benefícios, etc.

4.2 Profissionais

4.2.1 Profissionais empregados

Entre os profissionais empregados, existe uma diferença significativa na percepção do mercado de recrutamento no Brasil: pessoas mais jovens (menor de 30 anos de idade) consideram que o mercado oferece boas oportunidades; mulheres e pessoas com mais de 50 anos acreditam que a economia está estável; a faixa etária que está entre os 41 e 50 anos vê o mercado como muito difícil e, por fim, os homens têm a percepção mais freqüente de estabilidade do mesmo. Com relação ao panorama econômico, as percepções individuais também variam: homens vêm mais dificuldade em relação ao crédito do que mulheres e esse item é mais citado quanto maior a idade

do respondente e quanto menor o seu grau educacional. Mulheres e pessoas com mais de 50 anos de idade citam fortemente a falta de confiança na economia, enquanto pessoas com pouco estudo (menos do que o Ensino Superior Completo) afirma que o mercado de trabalho é pouco dinâmico. As pessoas mais velhas (mais de 50 anos) também afirmar que faltam profissionais qualificados no mercado mais do que pessoas mais jovens. As mulheres e pessoas com Ensino Superior Completo são as mais propensas a mudar de emprego em 2012.

Com relação ao pacote salarial, os homens são os mais descontentes (42,4% deles contra 39% das mulheres), eles acreditam que recebem menos do que merecem. Essa visão é compartilhada pelos indivíduos com mais de 50 anos de idade e os que concluíram mestrado ou doutorado. No quesito remuneração variável, 55,2% das mulheres afirmam fazer parte de seu pacote, somente 39,1% dos homens reconhecem essa remuneração em seus salários.

A possibilidade de mudança de país por motivos profissionais é mais aceita entre os homens (74,5% dos homens e 63,3% das mulheres) e pelos mais jovens (menos de 30 anos de idade). Com relação à educação, os que têm menos estudo (menos do que Ensino Fundamental Completo) e mais estudo (Mestrado ou Doutorado) aceitariam com mais tranqüilidade a mudança de país do que pessoas com Ensino Superior Completo ou pós-graduação.

Com relação à discriminação, a percepção de algum tipo de preconceito é mais comum às mulheres do que aos homens e para pessoas na faixa de idade entre 41 e 50 anos de idade do que para pessoas mais jovens ou mais velhas. Com relação ao preconceito de gênero, ele é mais percebido por mulheres (45%) do que pelos homens (26,7%); idade é mais percebido pelos indivíduos com mais de 50 anos de idade (51,5%) do que pelos mais jovens (somente 28% das pessoas entre 31 e 40 anos de idade apontam a existência desse tipo de preconceito). O preconceito racial é mais citado por homens (27,7%) do que pelas mulheres (15,8%).

4.2.2 Profissionais desempregados

Entre os profissionais desempregados, as maiores discrepâncias de opinião se dão nos problemas do panorama econômico. 71,7% dos homens contra somente 60,7% das mulheres apontam a corrupção como um grande problema. Essa visão é

compartilhada pelos indivíduos com mais de 50 anos de idade, onde 80,2% afirmam reconhecer esse como um grande problema no Brasil. Baixa disponibilidade de crédito é um problema apontado mais por homens (10,6%) e pessoas com mais de 50 anos de idade (17%). Impostos e rigidez trabalhista também são mais reconhecidos como problema para indivíduos do sexo masculino (79,4% e 50,6%, respectivamente) do que para as mulheres (69% e 32,1%, respectivamente). A legislação trabalhista rígida também é mais reconhecida como problema quanto mais idade o indivíduo tenha: somente 16,7% dos indivíduos com menos de 30 anos vê esse problema e 61,7% dos indivíduos com mais de 50 anos o considera. Já para as mulheres, a falta de confiança na economia (22,6%) e a falta de dinamismo no mercado de trabalho (33,3%) são os problemas mais importantes.

A duração do desemprego é bastante diferenciada pela idade: 62,1% dos jovens com menos de 30 anos de idade estão desempregados há menos de 3 meses e somente 27,7% dos profissionais de mais de 50 anos estão desempregados por esse período. Entre esses últimos, 31,9% estão desempregados há mais de um ano.

Uma proposta para atuar profissionalmente no exterior é mais bem aceita por homens (90,8%) do que pelas mulheres (82,5%). A discriminação ou o preconceito, por outro lado, são mais percebidos por elas (57,5%) do que por eles (37,6%). Entre os preconceitos com maior divergência de opinião estão: estrangeiros (21,2% dos homens percebem e somente 2,2% das mulheres), idade (os mais velhos e com Ensino Superior apontam maior percepção) e de renda (mais sensível aos jovens com menos de 30 anos de idade).

5. Conclusões

A equipe de professores e estagiário do Insper percebeu como extremamente informativa a pesquisa realizada. A taxa de resposta recebida foi muito positiva (672 respondentes para o Questionário de Empresas e 3.492 respondentes para o Questionário de Profissionais e) e os resultados apresentam variabilidade de acordo com o perfil dos entrevistados.

Replicar esse questionário ao longo dos anos trará mais informação sobre as questões, especialmente as que tratam de características valorizadas por empresas e profissionais, bem como a percepção com relação a diferenças salariais entre os gêneros

e aspectos diversos no quesito de discriminação e preconceito. Será importante incluir novos itens na pesquisa futura baseados nas respostas voluntárias dos respondentes[9].

6. Anexos

6.1 Questionários

6.1.1 Questionário Empresas

Sobre o respondente:

a) Sexo:
Feminino
Masculino

b) Idade:
Menos de 25 anos
26 a 30 anos
31 a 40 anos
41 a 50 anos
51 a 60 anos
Mais de 60 anos

c) Grau educacional:
Até Ensino Médio Incompleto
Ensino Médio Completo
Ensino Superior Incompleto
Ensino Superior Completo
Pós graduação lato sensu (curso de especialização ou MBA, por exemplo)
Mestrado
Doutorado

d) Estado civil:
Solteiro
Casado
Separado/Divorciado
Viúvo

e) Você faz parte da área de Recursos Humanos da sua empresa?
Sim
Não

Questionário Específico:

1) A sua empresa tem sua matriz no Brasil ou no exterior?
No Brasil
No exterior

2) A atuação da sua empresa é:
Somente nacional
Internacional

---

[9] Por exemplo, na questão de discriminação será necessário incluir as possibilidades de discriminação por opção sexual e excesso de peso, entre outras bastante citadas.

3) Considera que houve um processo de globalização na gestão da empresa como um todo?

Sim
Não

4) Quantos colaboradores a empresa possui atualmente somente no Brasil?

Até 100
Entre 101 e 500
Entre 501 e 1000
Entre 1001 e 2500
Entre 2501 e 5000
Mais de 5000

5) Quantos colaboradores a empresa possui atualmente em todo o mundo (incluindo Brasil)?

Até 100
Entre 101 e 500
Entre 501 e 1000
Entre 1001 e 2500
Entre 2501 e 5000
Mais de 5000

6) De forma geral, como a sua empresa lidou com o ambiente econômico mais sensível?

Adequadamente
Muito Bem
Com dificuldade

7) Na sua opinião, quais são as dificuldades do atual panorama econômico?

Corrupção
Dificuldades na concessão de crédito
Falta de confiança na economia
Falta de dinamismo no mercado de trabalho
Falta de profissionais qualificados
Impostos excessivos
Legislação trabalhista rígida
Outras. Quais?

8) Teve que realizar demissões em 2011?

Não
Sim. Indique, por favor, a porcentagem aproximada.

9) Considera os custos de demissão no momento do recrutamento?

Sim
Não

10) Houve congelamento salarial na sua empresa em 2011?

Sim
Não

11) Por favor, indique se reduziu os benefícios dos seus colaboradores em algum destes aspectos:

Benefícios não-financeiros
Remuneração variável
Salário fixo
Não houve qualquer redução

12) Sua empresa oferece remuneração variável à maioria dos seus funcionários?

Sim
Não (passe para a pergunta 13)

13) Em média, que porcentagem da remuneração total é variável?

1 a 10%
11 a 25%
26 a 50%
Mais de 50%

14) Como é calculada essa remuneração variável?

Avaliação da equipe
Avaliação individual de desempenho
Resultados da empresa
Resultados da equipe
Resultados e objetivos individuais
Outros. Quais?

15) Oferece benefícios não-financeiros?

Sim (passe para a pergunta 14)
Não (passe para a pergunta 15)

16) Quais?

Ajuda de custo
Carro da empresa
Celular
Parcerias com empresas de serviços
Seguro saúde
Outros. Quais?

17) Considera os benefícios não-financeiros uma ferramenta importante para o recrutamento e a retenção de profissionais?

Sim
Não

18) Diante de um candidato ideal mas com uma expectativa salarial muito elevada, sua empresa opta por:

Apresentar-lhe uma proposta de acordo com essa expectativa salarial
Compensar o valor do salário fixo com benefícios não-financeiros
Desistir do candidato

19) O que mais valoriza em um funcionário em um ambiente/momento de estabilidade econômica e/ou financeira da empresa?

Capacidade de adaptação
Capacidade de trabalho
Lealdade
Motivação
Polivalência
Outro. Qual?

20) O que mais valoriza em um funcionário em um ambiente/momento de crise econômica e/ou financeira da empresa?

Capacidade de adaptação
Capacidade de trabalho
Lealdade

Motivação
Polivalência
Outro. Qual?

21) O que mais valoriza quando recruta externamente?
Forte experiência
Qualificações
Outra qualidade. Qual?

22) Quais são as capacidades técnicas mais desejáveis no seu setor?

23) Conhecimentos em língua estrangeira são importantes no seu setor?
Não
Sim. Quais?

24) A sua empresa é regida por Políticas de Responsabilidade Social?
Sim (passe para a pergunta 23)
Não (passe para a pergunta 24)

25) De que formas a desenvolveu em 2011?

26) Aumentou, manteve ou reduziu o nível de investimento em Recursos Humanos em 2011?
Aumentei
Mantive
Reduzi

27) Existe grande rotatividade de profissionais no seu setor?
Não (passe para a pergunta 26)
Sim. Indique, por favor, a porcentagem aproximada.

28) Em que tipo de perfis essa rotatividade é mais acentuada?
Até 2 anos de experiência
Entre 3 e 5 anos de experiência
Mais de 5 anos de experiência

29) Considera aumentar o número de colaboradores na sua empresa em 2012?
Sim (passe para a pergunta 28)
Não

30) Quais perfis pretende contratar?
Estagiários
Perfis com pouca experiência profissional
Cargos técnicos ou média gerência
Cargos de direção

31) Você percebe diferença salarial no mesmo cargo entre homens e mulheres na sua empresa?
Sim
Não

32) Sua empresa monitora diferenças salariais entre homens e mulheres para o mesmo cargo?
Sim, mas não temos política efetiva para casos de existência de diferenças salariais.
Sim e temos políticas para correção de distorções

Não, por não existir diferenças.
Não, pois não faz parte da política atual da empresa monitorar esse tipo de informação.

33) Sua empresa tem algum tipo de licença parental* (materna ou paterna) opcional para seus empregados?
Sim, mas somente para mulheres. Qual?
Sim, para homens e mulheres. Qual?
Não.

***Licença parental é o termo que usamos genericamente para licenças que são possíveis para mães e pais de bebês recém-nascidos. Elas podem ser especificamente para a mãe, ou para o pai, ou para ambos.**

6.1.2 Questionário Profissionais

Dados Demográficos:

a) **Sexo:**
Feminino
Masculino

b) **Idade:**
Menos de 25 anos
26 a 30 anos
31 a 40 anos
41 a 50 anos
51 a 60 anos
Mais de 60 anos

c) **Grau educacional:**
Até Ensino Médio Incompleto
Ensino Médio Completo
Ensino Superior Incompleto
Ensino Superior Completo
Pós graduação lato sensu (curso de especialização ou MBA, por exemplo)
Mestrado
Doutorado

d) **Estado civil:**
Solteiro
Casado
Separado/Divorciado
Viúvo

Questionário Específico:

1) De forma geral, como você avalia o mercado de recrutamento no Brasil atualmente?
Atualmente existem boas oportunidades profissionais no mercado
É um mercado que está reaquecendo aos poucos
É um mercado que encontra-se muito difícil
É um mercado estável

2) Quais são, na sua opinião, os maiores problemas econômicos do País atualmente?
Baixos níveis de crédito e liquidez
Dívidas públicas
Falta de confiança/ corrupção
Legislação de trabalho inflexível

Outros. Quais?

3) Você está empregado no momento?
Sim
Não (passe para pergunta 27)

4) Considera a possibilidade de mudar de emprego em 2012?
Sim
Não (passe para a pergunta 6)

5) O que motivaria essa mudança?
Equilíbrio entre vida pessoal e profissional
Insatisfação com o atual empregador
Mudança de área de atuação
Pacote de benefícios
Perspectivas de desenvolvimento pessoal e profissional
Qualidade/ importância/ relevância do projeto proposto
Remuneração
Satisfação profissional
Outros. Quais?

6) Há quanto tempo procura um novo desafio profissional?
Até 6 meses
Entre 7 meses e 1 ano
Mais de 1 ano
Ainda não iniciei uma procura ativa

7) Por que considera que ainda não conseguiu conquistar um novo desafio profissional?
Ainda não fui selecionado
As vagas que me ofereceram não foram ao encontro dos meus objetivos
Não fui incluído nos processos de recrutamento (ninguém entrou em contato)
Outro motivo. Qual?

8) Na sua opinião, qual a forma mais eficaz de encontrar um emprego?
Contato direto com a empresa empregadora
Contatos pessoais/ networking
Internet
Por meio de empresas de recrutamento
Por meio de empresas de trabalho temporário

9) Na última vez que mudou de emprego, o seu pacote salarial:
Aumentou
Manteve-se igual
Diminuiu

10) Na sua opinião, o seu salário é adequado ao trabalho que realiza?
Sim, é até maior do que eu estaria disposto a receber.
Sim, é um salário adequado.
Não, é um salário abaixo do que eu deveria receber.

11) Recebeu aumento de salário no decorrer de 2011?
Sim (passe para a pergunta 12)
Não (passe para a pergunta 13)

12) De quanto foi este aumento?

0 a 4,5%
4,5 a 5,5%
Mais de 5,5%

13) Você recebe remuneração variável?

Sim (passe para a pergunta 14)
Não (passe para a pergunta 18)

14) Qual a porcentagem da sua remuneração variável?

1 a 10%
11 a 25%
26 a 50%
Mais de 50%

15) Como é calculada essa remuneração variável?

Avaliação da equipe
Avaliação individual de desempenho
Resultados da empresa
Resultados da equipe
Resultados e objetivos individuais
Outros. Quais?

16) Essa remuneração baixou em relação aos anos anteriores?

Sim (passe para a pergunta 17)
Não (passe para a pergunta 18)

17) Quanto baixou?

1 a 10%
11 a 25%
26 a 50%
Mais de 50%

18) Acredita que os benefícios não-salariais ajudam a manter um colaborador em uma empresa?

Sim
Não

19) Considera importantes os benefícios não-salariais nas propostas de trabalho que recebe?

Sim
Não

20) Alguma vez aceitou uma redução salarial de forma a poder abraçar um novo projeto ou uma mudança de área?

Sim
Não

21) Quanto muda de emprego, quais as maiores dificuldades que enfrenta?

Conhecimento em outras línguas
Novos procedimentos ou formas de gestão
Qualificação/ formação
Salário abaixo das expectativas
Outra. Qual?

22) Consideraria uma oportunidade para atuar fora do País?

Sim (passe para a pergunta 23)
Não. Por quê?
Talvez. Por quê?

23) Se sim, em quais regiões?

África
América do Norte
América do Sul
Ásia
Europa
Países de língua portuguesa em geral

24) Você mudaria para outra cidade ou estado do Brasil se surgissem oportunidades de trabalhar em um projeto que considera importante?

Sim
Não

25) Em que tipo de formação tem investido para valorizar seu currículo?

Acadêmica (licenciatura, pós-graduação, graduação, mestrado, doutorado)
Desenvolvimento de competências pessoais
Idiomas
Informática
Técnica
Outras. Quais?
Nenhuma

26) Recomendaria o seu empregador atual a um amigo ou familiar?

Sim
Não

Pergunta para todos:

27) Você já foi vítima ou presenciou algum tipo de discriminação/preconceito entre pessoas no seu emprego?

Sim
Não (fim do questionário para os empregados)

28) Qual tipo de discriminação/preconceito você presenciou ou foi vítima:

Deficiência física
Estrangeiros
Gênero
Idade
Racial
Social (de renda)
Outro. Qual?

--- FIM DO QUESTIONÁRIO PARA AQUELES QUE ESTÃO EMPREGADOS ---

29) Há quanto tempo está desempregado?

0 a 3 meses
4 a 6 meses
7 a 12 meses
Mais de um ano

30) Há quanto tempo procura emprego?

0 a 3 meses

4 a 6 meses
7 a 12 meses
Mais de um ano

31) Por que está desempregado?
Falência/ fechamento da empresa
Fui despedido
Fui despedido durante o período de experiência
Pedi demissão

32) Durante este período desempregado, de quantas entrevistas participou aproximadamente (seja em uma empresa de recrutamento ou diretamente no empregador final)?

33) Acredita que os benefícios não-salariais ajudam a manter um colaborador em uma empresa?
Sim
Não

34) Considera importantes os benefícios não-salariais nas propostas de trabalho que recebe?
Sim
Não

35) Alguma vez aceitou uma redução salarial de forma a poder abraçar um novo projeto ou uma mudança de área?
Sim
Não

36) Quanto muda de emprego, quais as maiores dificuldades que enfrenta?
Conhecimento em outras línguas
Novos procedimentos ou formas de gestão
Qualificação/ formação
Salário abaixo das expectativas
Outra. Qual?

37) Consideraria uma oportunidade para atuar fora do País?
Sim (passe para a pergunta 34)
Não. Por quê?

38) Se sim, em quais regiões?
África
América do Norte
América do Sul
Ásia
Europa
Países de língua portuguesa em geral

39) Você mudaria para outra cidade ou estado do Brasil se surgissem oportunidades de trabalhar em um projeto que considera importante?
Sim
Não. Por quê?
Talvez. Por quê?

40) Em que tipo de formação tem investido para valorizar seu currículo?

Acadêmica (licenciatura, pós-graduação, graduação, mestrado, doutorado)
Desenvolvimento de competências pessoais
Idiomas
Informática
Técnica
Outras. Quais?
Nenhuma

41) Recomendaria seu último empregador a um amigo ou familiar?

Sim
Não

42) Na sua opinião, qual a forma mais eficaz de encontrar um emprego?

Contato direto com a empresa empregadora
Contatos pessoais/ networking
Internet
Por meio de empresas de recrutamento
Por meio de empresas de trabalho temporário

43) Você já foi vítima ou presenciou algum tipo de discriminação/preconceito entre pessoas no seu emprego?

Sim
Não (fim do questionário para os não empregados)

44) Qual tipo de discriminação/preconceito você presenciou ou foi vítima:

Deficiência física
Estrangeiros
Gênero
Idade
Racial
Social (de renda)
Outro. Qual?