



**CARREIRA
DOS SONHOS
2022**

CARREIRA DOS SONHOS 2022





CARREIRA DOS SONHOS 2022

A pesquisa Carreira dos Sonhos revela, anualmente, as empresas em que pessoas que estão na graduação e profissionais brasileiros sonham trabalhar e se propõe a investigar inquietações, curiosidades e respostas para algumas perguntas que surgem sobre o tema trabalho.

A edição de 2022 não foi diferente! Os últimos anos, foram marcados por turbulências que impulsionaram as pessoas a repensarem o significado do trabalho e o que esperam que ele proporcione para suas vidas. Assim, focamos na compreensão sobre estas expectativas e sobre o que as pessoas esperam das organizações enquanto marca empregadora.

Brasil
117.693
respostas

- 97.469 de Jovens
- 13.601 de Média Gestão
- 6.623 de Alta Liderança

21ª edição

| Centro Oeste | Nordeste | Norte | Sudeste | Sul |
|--------------|----------|-------|---------|-----|
| 9% | 19% | 6% | 49% | 17% |

Divisão socioeconômica

| A | B | C | D | E | Não declarou |
|----|----|-----|-----|-----|--------------|
| 2% | 6% | 22% | 30% | 32% | 8% |

Gênero

| Feminino | Masculino | Não-binário | Outro | Não declarou |
|----------|-----------|-------------|-------|--------------|
| 56% | 40% | 1% | 2% | 1% |

| Pessoas negras |
|----------------|
| 44% |

| Pessoas LGBTQIA+ |
|------------------|
| 22% |

| Pessoas com deficiência |
|-------------------------|
| 2% |

**mudança climática • pandemia •
desigualdade • economia mundial •
diversidade e inclusão • ESG •
futuro da globalização • desemprego
futuro do trabalho •**

Os eventos dos últimos anos testaram o status quo. São questões políticas, econômicas, sociais e ambientais que estão nos forçando a repensar a estrutura social.



Esses eventos também estão remodelando o que as pessoas esperam das organizações.

É esperado que as organizações não apenas sobrevivam ao momento atual, mas que prosperem e se tornem mais ativas na resolução de problemas complexos da sociedade.

61%

Esperam que CEOs preencham o vazio deixado pelo governo na correção de problemas sociais.

(Edelman Trust Barometer/2021)



Esse cenário também forçou as pessoas a pensarem sobre quem são e o que desejam para si.

As pessoas estão ressignificando o trabalho e repensando o espaço que desejam que ele ocupe em suas vidas. Ao fazerem esse movimento, automaticamente, repensam a relação com as organizações e o que esperam delas enquanto marca empregadora.

89%

de trabalhadores no mundo disseram que a vida profissional piorou nos últimos anos.
(HBR/2021)





E qual o impacto da resignificação do trabalho e das novas expectativas com relação às organizações para o dia a dia dos negócios?

Esta pergunta norteou as análises dos resultados da 21ª edição da pesquisa Carreira dos Sonhos.



No Brasil, meio milhão de pessoas pedem demissão a cada mês

Você S/A – Fev2022

Em 1 ano, as demissões voluntárias no Brasil representaram uma rotatividade de 15%

Você S/A – Fev2022

As pessoas pretendem mudar de emprego nos próximos meses.

| Você pretende mudar de emprego nos próximos meses? | Jovem | Média Gestão | Alta Liderança |
|---|--------------|---------------------|-----------------------|
| Não | 27% | 38% | 50% |
| Não, porque mudei recentemente | 13% | 8% | 8% |
| Sim | 61% | 54% | 42% |

Vivemos um cenário economicamente instável e com alta taxa de desemprego e, mesmo assim, meio milhão de pessoas pedem demissão a cada mês, o dobro do período anterior à pandemia.

Os dados da Carreira dos Sonho apontam que este êxodo vai continuar.

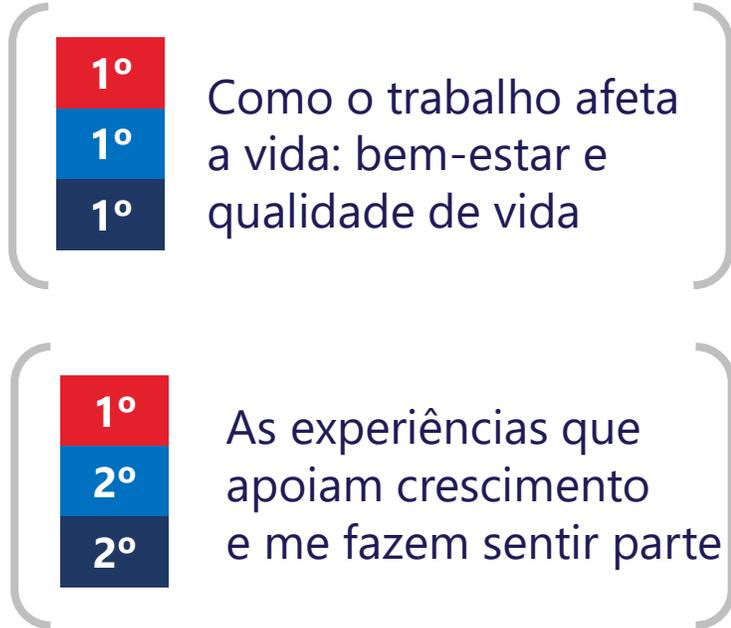
O que as organizações podem fazer para que as pessoas escolham permanecer?

O ponto inicial é compreender o que esperam do trabalho hoje. Quais os aspectos mais valorizados e importantes para as pessoas.

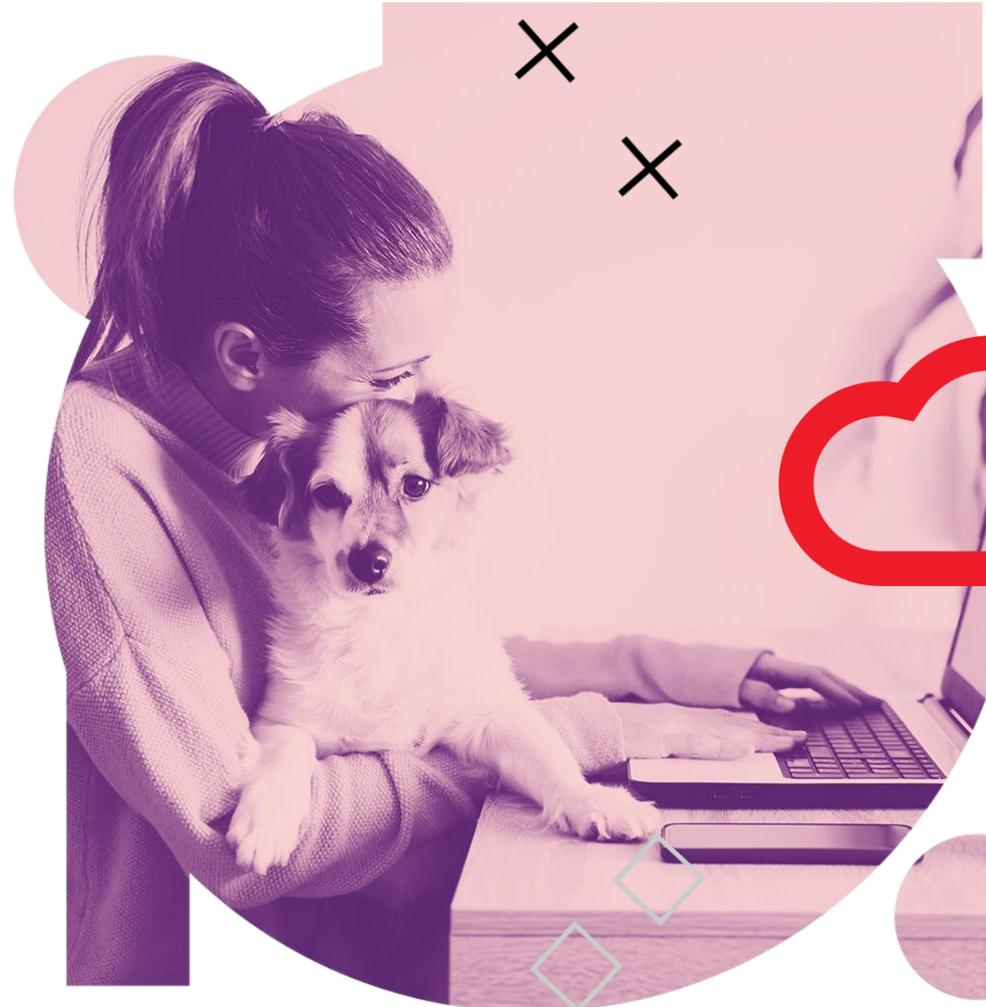
Qual aspecto do trabalho você mais valoriza/acha importante?

| | Jovem | Média Gestão | Alta Liderança |
|---|-------|--------------|----------------|
| As experiências que apoiam meu crescimento e me fazem sentir parte da empresa | 31% | 27% | 21% |
| Como o trabalho afeta minha vida: bem-estar, qualidade de vida | 31% | 29% | 30% |
| O trabalho que realizo no meu dia a dia: atividades e responsabilidades | 14% | 13% | 17% |
| As pessoas com quem trabalho: equipes, gestores e colegas | 10% | 14% | 10% |
| A reputação, propósito e cultura da organização/empresa em que trabalho | 7% | 9% | 10% |
| A segurança financeira que o emprego proporciona | 5% | 6% | 6% |
| O formato do trabalho: presencial, híbrido ou home office | 2% | 4% | 6% |

Os aspectos mais valorizados no trabalho são:



● Jovem ● Média Gestão ● Alta Liderança



Para compreender como o trabalho está afetando a vida, vamos olhar para a **percepção de bem-estar** das pessoas.

Para compreender como as experiências vividas no trabalho estão apoiando o crescimento, vamos entender a percepção das pessoas sobre **suporte e empoderamento**.

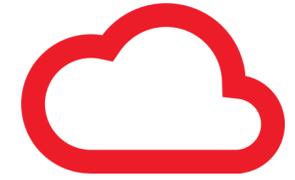
Para compreender se as experiências vividas estão gerando senso de pertencimento, vamos compreender a **percepção de inclusão**.

COMO O TRABALHO AFETA A VIDA: bem-estar e qualidade de vida



Na percepção das pessoas, houve uma piora no bem-estar emocional, na sensação de sobrecarga e de exaustão.

| Percepção que piorou ou piorou muito: | Jovem | Média Gestão | Alta Liderança |
|---------------------------------------|-------|--------------|----------------|
| Bem-estar emocional | 42% | 33% | 30% |
| Sensação de sobrecarga | 42% | 42% | 35% |
| Sensação de exaustão | 46% | 43% | 38% |



Segundo o filósofo coreano Byung-Chul Han, vivemos em uma sociedade pautada pelo desempenho, que tem como premissa produzir sempre mais. Esse discurso de alta performance e superação atingiu um nível tal que foi introjetado pelas pessoas, elevando a autocobrança a níveis desproporcionais, nos levando a um esgotamento físico e mental porque a expectativa é que a melhor versão aconteça em todas as esferas da vida.

E essa autocobrança desmedida encontra campo fértil dentro das organizações, que também querem ser mais ágeis e produtivas, e precisam fazer mais com menos para sobreviverem. Mas, como organizações, temos que repensar esta fórmula de produtividade porque ela está gerando um efeito contrário ao que gostaríamos. A busca por produtividade máxima quando somada a um senso de urgência arbitrário está levando as pessoas à exaustão, impactando negativamente a agilidade e a produtividade.

Podemos produzir mais só que de forma mais inteligente, usando a tecnologia a favor das pessoas, com foco no que importa para a perenidade da organização, com o compromisso com resolução de problemas complexos da sociedade e entendendo o que importa para as pessoas porque são elas que fazem tudo acontecer. Temos que mudar o cenário atual porque ele está se tornando tóxico para as pessoas e custoso para as organizações.

Sobrecarga e exaustão maiores entre mulheres

| | Homens | Mulheres |
|------------------------|--------|----------|
| Sensação de sobrecarga | 37% | 45% |
| Sensação de exaustão | 40% | 49% |

Respostas Piorou e Piorou muito



CARREIRA DOS SONHOS

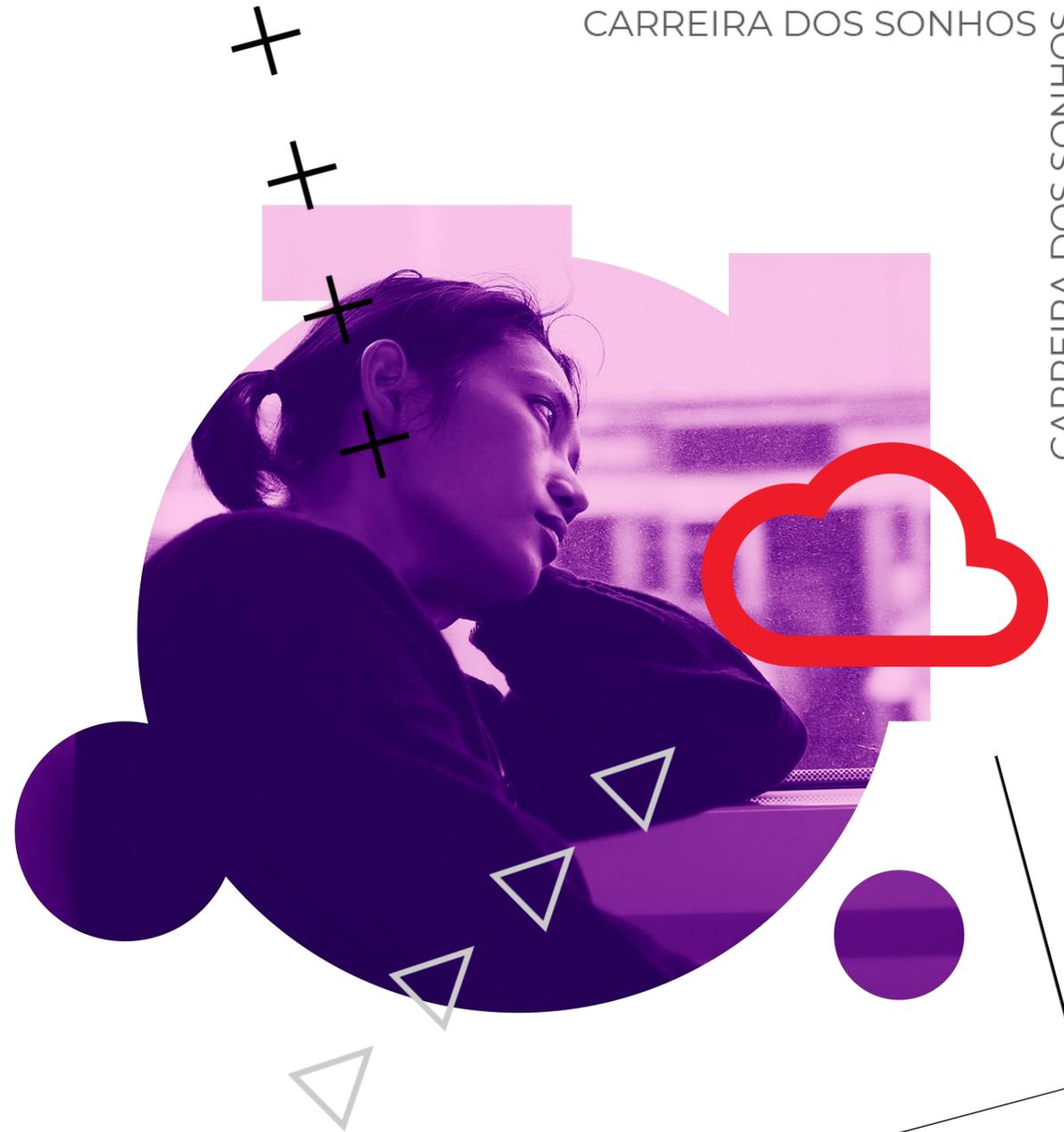
CARREIRA DOS SONHOS

CARREIRA DOS SONHOS

Sobrecarga e exaustão maiores entre grupos minorizados

| | Grupos não minorizados | Grupos minorizados |
|------------------------|------------------------|--------------------|
| Sensação de sobrecarga | 35% | 43% |
| Sensação de exaustão | 38% | 47% |

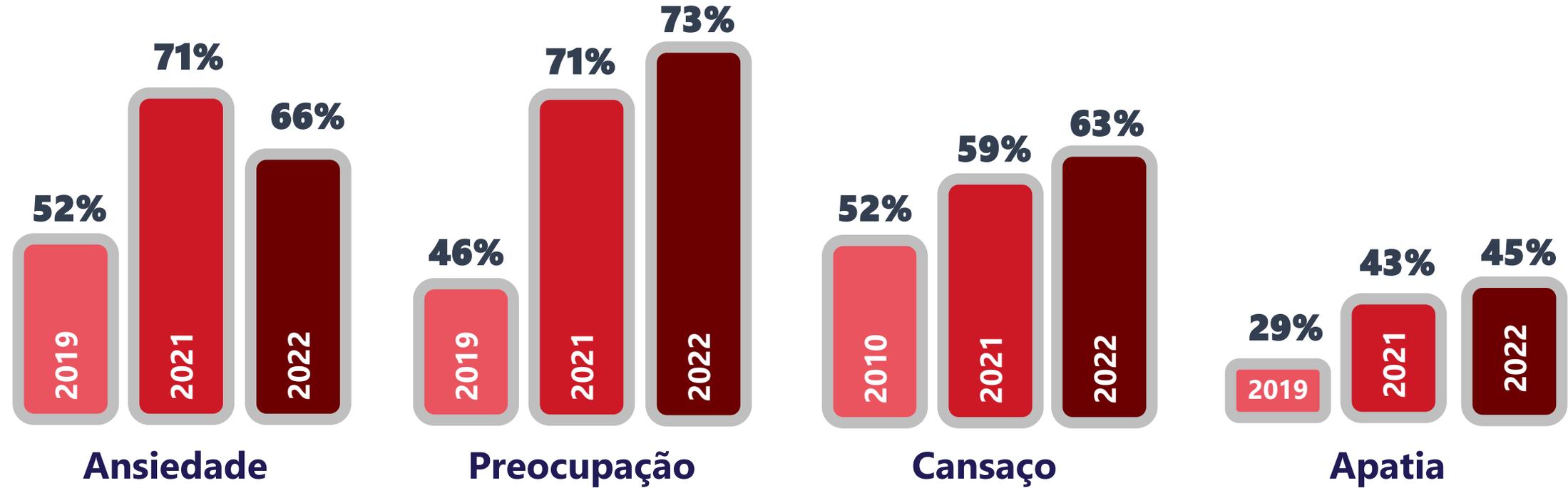
Respostas Piorou e Piorou muito



Acompanhamos nos últimos 3 anos a frequência com que as pessoas experimentam emoções como ansiedade, preocupação, cansaço e apatia. As respostas do público jovem chamam atenção porque estão **sentindo com frequência ou sempre emoções que impactam negativamente a saúde mental e a visão de futuro.**

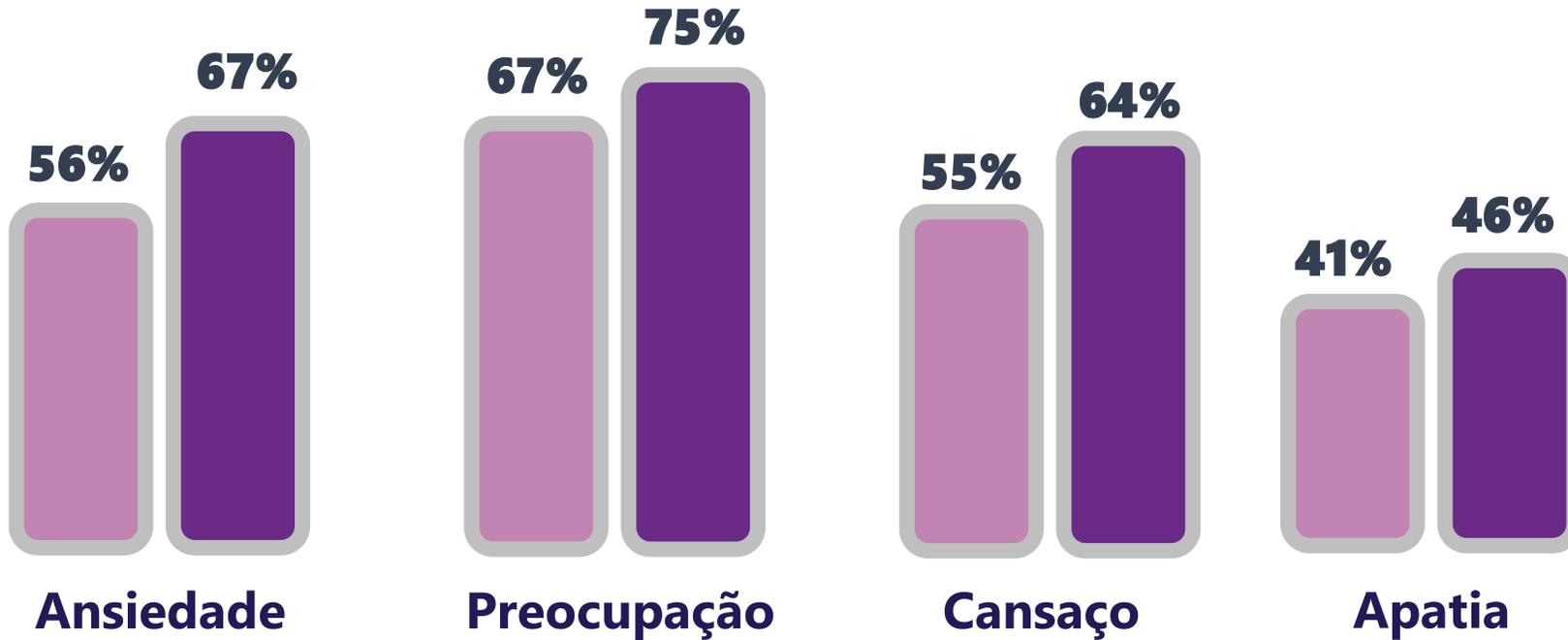
Em maio de 2020, o Fórum Econômico Mundial alertou sobre uma "próxima geração perdida" e que a "**desilusão juvenil**" é um **risco que está sendo negligenciado** e se tornará uma ameaça crítica para o mundo nos próximos anos.

A desilusão juvenil é uma realidade.



Respostas Frequentemente e Sempre

A desilusão juvenil é mais intensa entre pessoas de grupos minorizados



● Grupo não minorizado ● Grupo minorizado

Respostas Frequentemente e Sempre



O trabalho hoje perturba de alguma maneira o que as pessoas desejam para suas vidas e contribui para a sensação de sobrecarga e exaustão. Não é sobre a atividade em si, mas sobre a alta expectativa do mercado somada à autocobrança das pessoas.

Esse impacto é tão grande que, mesmo diante de uma economia fragilizada, milhões de pessoas estão pedindo demissão em busca de bem-estar.

E qual a melhor maneira das empresas contribuírem para o bem estar das pessoas?

A melhor maneira das organizações apoiarem o bem-estar das pessoas é construindo relações mais humanas e programas voltados para saúde física e mental.

| A melhor maneira das empresas contribuírem para o bem-estar de funcionárias(os) é: | Jovem | Média Gestão | Alta Liderança |
|--|------------|--------------|----------------|
| Oferecendo programas voltados para bem-estar físico e mental / benefícios (academia, terapia etc.) | 36% | 22% | 20% |
| Construindo relações mais humanas, com mais confiança e autonomia | 34% | 41% | 46% |
| Repensando o formato de trabalho (flexibilidade de horário, de local de trabalho etc.) | 17% | 18% | 20% |
| Adequando as expectativas de entrega à carga de trabalho | 13% | 18% | 14% |

**EXPERIÊNCIAS QUE
APOIAM O
CRESCIMENTO:**
suporte e
empoderamento



O preparo e apoio não estão proporcionais ao tamanho dos desafios. As pessoas não sentem que estão sendo expostas a experiências que apoiem o crescimento delas.

| Concordam que: | Jovem | Média Gestão | Alta Liderança |
|---|-------|--------------|----------------|
| Liderança está preparando para os desafios atuais e futuros | 36% | 29% | 39% |
| Tem apoio que precisa para se adaptar às mudanças do trabalho | 39% | 31% | 43% |

O que faz você se sentir apoiada(o) pela liderança?

| | Jovem | Média Gestão | Alta Liderança |
|---|-------|--------------|----------------|
| Sentir que sou ouvida(o) pela liderança | 23% | 17% | 15% |
| Receber apoio suficiente da liderança em situações difíceis | 17% | 19% | 14% |
| Ter conversas sobre meu crescimento e desenvolvimento | 17% | 13% | 10% |
| Compreender o que preciso fazer para ter sucesso na função | 16% | 13% | 16% |
| Sentir que meu feedback honesto é bem-vindo | 11% | 11% | 13% |
| Ter autonomia e não microgerenciamento | 11% | 21% | 25% |
| Ter reuniões regulares com minha liderança | 5% | 7% | 7% |



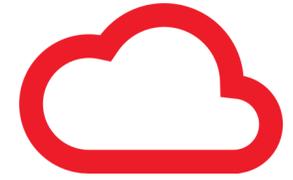
Em tempos de trabalho remoto, as pessoas experimentam com mais força a sensação de que **não estão sendo vistas, ouvidas e consideradas**. É cada vez mais comum a sensação de que se está perdendo algo.

A construção de relações mais humanas, pautada na confiança, no respeito, empatia e proximidade contribuem para o senso de pertencimento. Mas é importante ressaltar que o importante é a **proximidade para orientar, trocar e apoiar nas situações difíceis e não fazer um microgerenciamento**. É sobre liderança e não sobre comando e controle.

O que você gostaria que os líderes da sua empresa fizessem MAIS ou MELHOR, pois ajudaria neste novo mundo do trabalho?

| | Jovem | Média Gestão | Alta Liderança |
|---|-------|--------------|----------------|
| Desenvolvimento: Apoiar o autodesenvolvimento contínuo das pessoas | 26% | 24% | 19% |
| Inovação: Criar condições para as pessoas experimentarem novas formas de fazer as coisas | 23% | 19% | 22% |
| Colaboração: Estimular as pessoas a colaborarem além das fronteiras (da equipe, da empresa etc.) | 14% | 15% | 15% |
| Execução: Capacitar as pessoas a pensarem diferente para atingirem novos resultados | 14% | 15% | 14% |
| Direção: Fornecer visão clara e propósito da empresa | 9% | 14% | 10% |
| Decisão: Capacitar as pessoas para tomarem decisões em um contexto incerto | 8% | 9% | 10% |
| Não sei / não tenho certeza | 7% | 4% | 9% |

| Das competências abaixo, qual gostaria que sua empresa ajudasse a desenvolver ou aprimorar? | Jovem | Média Gestão | Alta Liderança |
|---|-------|--------------|----------------|
| Resolução de problemas complexos | 34% | 32% | 29% |
| Criatividade | 20% | 17% | 26% |
| Métodos de aprendizagem | 19% | 19% | 16% |
| Pensamento analítico | 16% | 19% | 14% |
| Resiliência | 10% | 13% | 15% |



O papel da liderança nunca foi tão necessário e tão desafiador.

As pessoas esperam que a liderança atue mais:

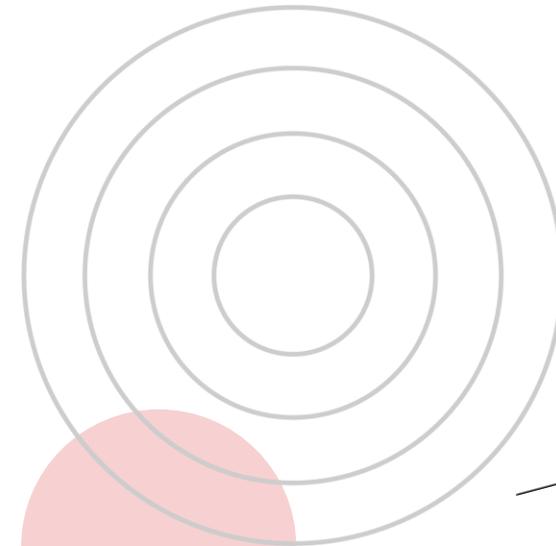
- No desenvolvimento contínuo da equipe
- Na criação de condição para pessoas experimentarem novas formas de fazer as coisas

A liderança tradicional tinha como foco a estratégia do negócio, os resultados de desempenho e o lucro dos acionistas. Agora precisa adicionar novas camadas à sua atuação que vai além de garantir lucro e perenidade do negócio, é preciso também garantir que a organização apoie a resolução de problemas sociais, que tenha uma marca empregadora forte, que seja ágil, referência no desenvolvimento de pessoas e que suas decisões (ou falta delas) não gerem cancelamento da organização.

Espaços de troca e ações focadas no que realmente as pessoas precisam aprender ganham cada vez mais relevância. Formar time de liderança não é oferecer treinamento igual para todas as pessoas. É oferecer ferramentas e desenvolvimento comportamental para ampliar a potência já existente e fomentar comportamentos relevantes específicos para aquela pessoa.



**EXPERIÊNCIAS QUE
FAZEM SENTIR
PARTE:** percepção
de inclusão





O sentimento de pertencimento é **construído e cultivado em ambientes em que podemos ser nós mesmos**, nos quais nossas ideias são valorizadas e podemos nos comunicar de forma aberta e honesta.

Um estudo da Deloitte de 2020 mostrou que 93% das empresas brasileiras consideravam a promoção de senso de pertencimento como uma tendência.

A percepção de inclusão melhorou quando comparada com os resultados da Carreira dos Sonhos de 2019.

| Concorda que a organização na qual trabalha | Jovem | Média Gestão | Alta Liderança |
|---|-------|--------------|----------------|
| Tem um ambiente de trabalho inclusivo e diverso | 34% | 30% | 39% |

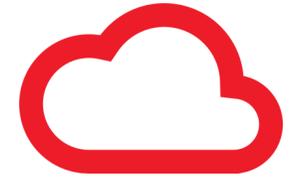
| | | | |
|-------------|-----|-----|-----|
| 2019 | 28% | 19% | 27% |
|-------------|-----|-----|-----|

Mas ainda existe espaço para fazer mais.

| Concorda que: | Jovem | Média Gestão | Alta Liderança |
|--|-------|--------------|----------------|
| Pode fazer mais do que está fazendo para ser inclusiva e diversa | 41% | 44% | 42% |

Na percepção das pessoas, as organizações estão mais diversas e inclusivas do que 3 anos atrás.

Houve evolução, mas existe espaço para fazer mais, muito mais. **Diversidade e inclusão ainda são desafios para o presente e para o futuro do trabalho**



Organizações com práticas maduras de diversidade e inclusão têm em comum:

Escuta ativa: Sabem o impacto positivo que ouvir as pessoas tem para o negócio e acreditam na relevância de fazer com que elas sintam que foram escutadas. Quando a liderança ouve e presta atenção no que as diversas equipes precisam, entendem as pequenas coisas que fazem a diferença. Poucas empresas sonhariam em lançar um grande produto sem usar seus melhores dados, suas melhores análises e seus maiores talentos. Mas algumas organizações contam apenas com a sabedoria convencional para orientar as iniciativas de inclusão. Elas escolhem ações devido à reputação de boas práticas, sem avaliar se os esforços realizados são a melhor rota para produzir os resultados desejados para as pessoas que querem incluir.

Mentalidade de crescimento: Assumem o valor que perspectivas diversas agregam para pessoas, equipes e para o negócio em geral, e promovem atitudes e comportamentos inclusivos que impulsionem e amadureçam a cultura inclusiva. As ações importam porque a diversidade e a inclusão não são problemas de treinamento e sim problemas de estratégia e cultura.

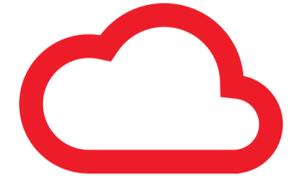
Fomenta a responsabilização. Consideram inclusão responsabilidade de todas as pessoas, então desenha metas, tangíveis e mensuráveis, fazem acompanhamento e geram informações que ajudam a manter o foco e acompanhar as mudanças culturais e comportamentais necessárias para promover uma cultura acolhedora e inclusiva.



As questões levantadas até aqui precisam pulsar nas agendas e nas mentes das pessoas, em especial da liderança, afinal, estamos vivendo um novo mundo do trabalho e ele exige novos papéis, competências e modelos de apoio.

As pessoas esperam trabalhar em organizações que tenham respeito por elas, que entendam que o trabalho é uma parte da vida, parte importante, mas uma parte. Que apoiem seu desenvolvimento e abra espaço para seu crescimento. Também esperam que elas apoiem na resolução de problemas sociais e as encham de orgulho.





É preciso portanto que as organizações:

Ampliem a consciência social.

É necessário assumir uma postura mais ativa e transformadora na sociedade, o que significa se envolver com os problemas complexos existentes e participar da construção de soluções, influenciando políticas públicas. Qual impacto deseja causar? Vai influenciar a construção da solução de qual problema? Quais outras organizações podem fazer parte desta construção?

Ajam a partir do que foi dito.

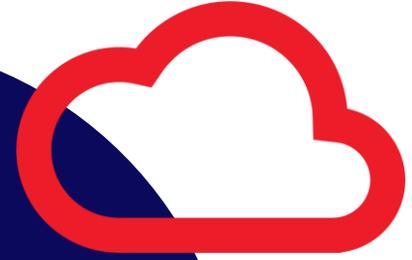
É preciso ouvir as pessoas que fazem parte do ecossistema da organização e, a partir disso, construir a estratégia do negócio. Não é pedir conselho ou buscar benchmarking, é fazer perguntas sobre quais são as necessidades e o que a organização pode fazer para apoiar na definição da solução. A pergunta é "O que não está sendo considerando?"

Desbloqueiem o potencial humano.

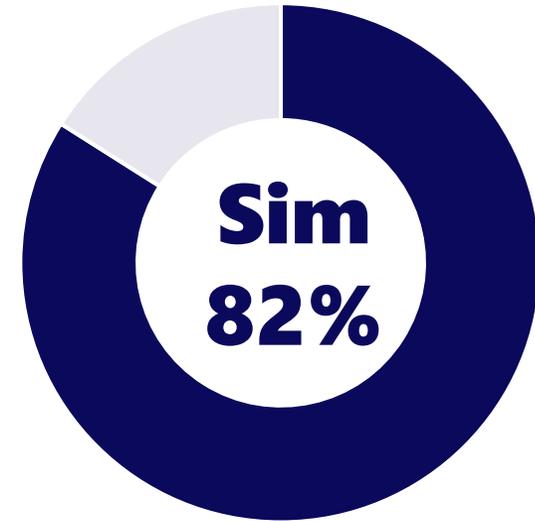
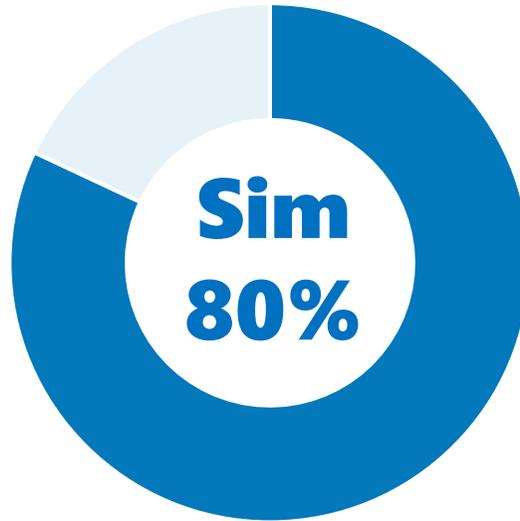
Não é sobre treinamentos em geral, mas sobre o que as pessoas precisam para sentirem seguras sobre sua atuação e mais preparadas para enfrentar os desafios do futuro. É menos sobre treinar velocidade de reação e mais sobre potencializar a agilidade para rearquitar soluções. Para isso é preciso fazer ações de desenvolvimento que ampliem as potencialidades das pessoas.



EMPRESAS DOS **SONHOS**



Empresa dos Sonhos



| 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|------|------|------|------|
| 71% | 68% | 74% | 77% |

| 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|------|------|------|------|
| 72% | 72% | 80% | 82% |

| 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|------|------|------|------|
| 72% | 69% | 81% | 84% |

● Jovem ● Média Gestão ● Alta Liderança



**CARREIRA
DOS SONHOS
2022**

1

Google

6



2

ambev

7

NU

3



8



4



9

amazon

5



10

natura&co

CARREIRA DOS SONHOS

CARREIRA DOS SONHOS

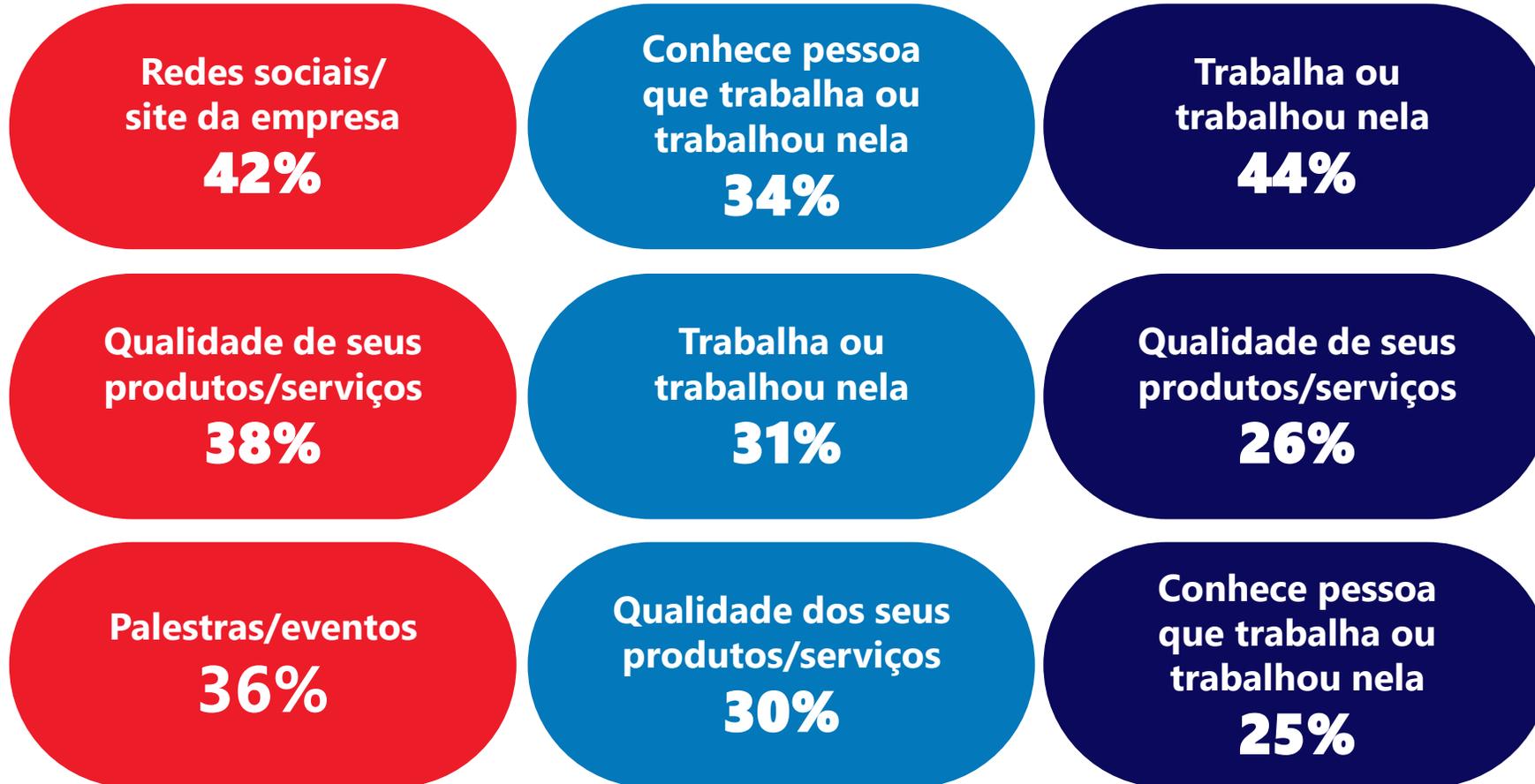
CARREIRA DOS SONHOS

Motivos de escolha



● Jovem ● Média Gestão ● Alta Liderança

Fontes de informação



● Jovem ● Média Gestão ● Alta Liderança



Realização:
Cia de Talentos Insights

Para mais informações:

Conteúdo:
Danilca Galdini
danilca@grupociadetalentos.com.br

Comercial:
negocios@grupociadetalentos.com.br

Imprensa:
assessoria2@grupociadetalentos.com.br

