



Match Perfeito

O que buscam
profissionais e
recrutadores?



Para ser relevante.



Introdução

Match, do inglês, significa combinar. Termo popularmente usado para falar da conexão entre duas pessoas que tendem a ter mais chances de se relacionar, pois apresentam os mesmos gostos, anseios.

Trazida para o âmbito profissional, a expressão está relacionada aos processos de recrutamento e seleção, quando se busca encontrar o profissional adequado para uma vaga em aberto, que esteja alinhado à função, aos desafios propostos e se adapte à empresa. O ajuste perfeito entre as necessidades e cultura da companhia com as qualificações e interesses do candidato.

“O Match Perfeito”. Com o objetivo de identificar os fatores mais relevantes e o que mais chama a atenção dos recrutadores (profissionais tomadores de decisão e com influência no recrutamento nas empresas) na hora da contratação, e entender se essas preferências conversam, de alguma forma, com as prioridades dos profissionais - empregados e desempregados - ao avaliarem uma proposta de emprego, a Robert Half e a Fundação Dom Cabral ouviram esses três públicos.

O resultado você confere nas próximas páginas. O sucesso de uma organização sempre passará pelos recursos humanos que nela trabalham. Por isso, os processos de recrutamento e seleção de uma empresa devem ser vistos como parte da estratégia do negócio, com o envolvimento das pessoas certas e o planejamento necessário. As organizações devem tratar o momento com seriedade, sem negligência, e estruturar a seleção dos profissionais de acordo com as necessidades do mercado e do negócio, sem deixar de lado as expectativas dos candidatos. Esses, por outro lado, devem se preparar para cada etapa do processo. Se o objetivo é uma movimentação ou uma recolocação, deve ser dada a importância necessária que o momento exige. A carreira agradece! Boa leitura!

Mário Custódio, diretor associado da Robert Half

Paul Ferreira, diretor do Centro de Liderança da FDC

Sumário

4 Perfil da Amostra

5 O que os recrutadores buscam?

Top 10 fatores mais relevantes para o preenchimento de uma vaga em aberto

Fatores relevantes por porte de empresa

9 O que os profissionais buscam?

Top 10 itens que chamam a atenção dos profissionais ao avaliar uma proposta de emprego

Empregados x Desempregados

Preferências por faixa etária

17 Recomendações

Para recrutadores

Para profissionais empregados

Para profissionais desempregados

20 Considerações finais

Perfil da amostra

Público-alvo

O público-alvo da sondagem são profissionais, empregados ou não, que tenham a partir de 25 anos e formação superior (considerados neste relatório como profissionais qualificados), além de profissionais responsáveis ou que têm participação no recrutamento nas empresas.

Período



As respostas foram coletadas, de forma online, entre 03 e 27 de maio de 2021.

Amostra





O que os
recrutadores buscam?

Top 10 fatores mais relevantes para o preenchimento de uma vaga em aberto

Experiência prévia do candidato (86%), o fit cultural (52%) e a indicação (33%) - principalmente de pessoas relevantes do mercado ou da academia - são os três fatores mais relevantes que os tomadores de decisão das empresas (pessoas que participam ou influenciam de alguma forma no recrutamento) consideram na hora de contratar. Por outro lado, a disponibilidade para início do contrato (6%) e a disponibilidade geográfica do candidato (10%) não aparecem como primordiais e figuram no final da lista dos Top 10 fatores mais relevantes.

1	A experiência prévia do candidato
2	A aderência com a cultura organizacional
3	Ser indicado por pessoas relevantes no mercado ou na academia
4	A formação acadêmica do candidato
5	A expectativa salarial e seu enquadramento com as tabelas da empresa
6	Candidatos que estejam trabalhando em outras empresas do setor
7	Ser indicado por pessoas da empresa
8	A disponibilidade geográfica
9	A disponibilidade para início do contrato
10	Outro

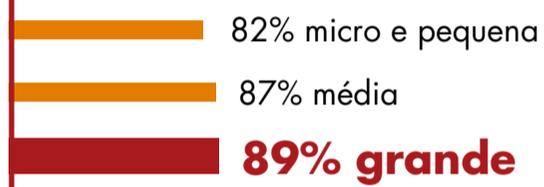
Fatores relevantes por porte de empresa

Apesar da clara relevância dada à experiência do candidato, os fatores considerados no momento da contratação costumam ter pesos* diferentes de acordo com o porte da empresa.

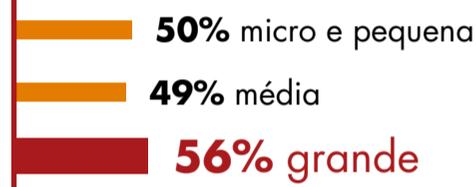
**As imagens mostram o percentual de respondentes que assinalou determinado fator como relevante no seu processo de contratação*



Experiência do candidato



Aderência à cultura organizacional



Ser indicado por pessoas relevantes no mercado ou na academia



A formação acadêmica do candidato



A expectativa salarial e seu enquadramento com as políticas salariais da empresa



Ser indicado por pessoas da empresa



O motivo da demissão do profissional (quando desempregado)

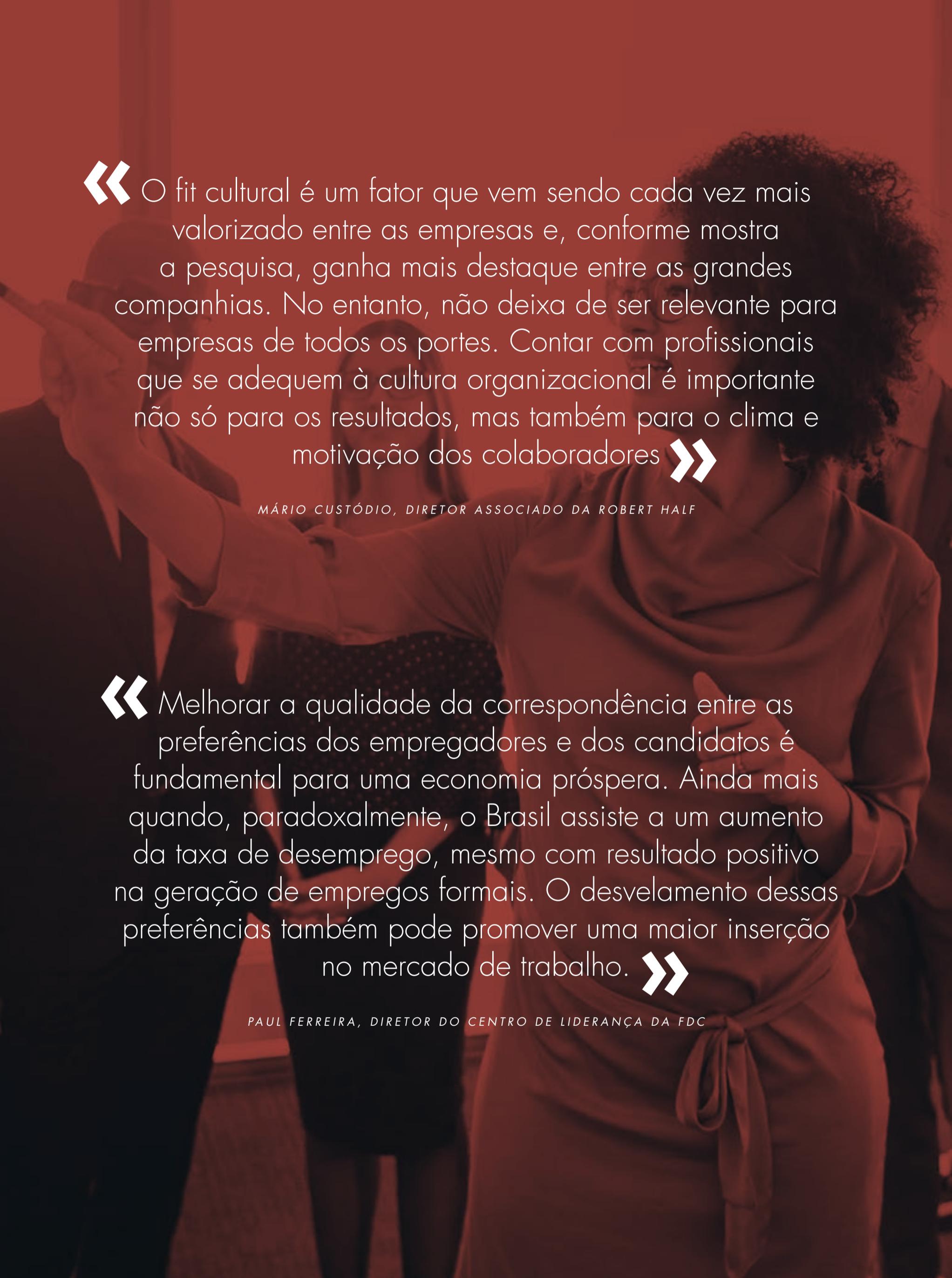


Disponibilidade geográfica



Disponibilidade para início do contrato





« O fit cultural é um fator que vem sendo cada vez mais valorizado entre as empresas e, conforme mostra a pesquisa, ganha mais destaque entre as grandes companhias. No entanto, não deixa de ser relevante para empresas de todos os portes. Contar com profissionais que se adequem à cultura organizacional é importante não só para os resultados, mas também para o clima e motivação dos colaboradores »

MÁRIO CUSTÓDIO, DIRETOR ASSOCIADO DA ROBERT HALF

« Melhorar a qualidade da correspondência entre as preferências dos empregadores e dos candidatos é fundamental para uma economia próspera. Ainda mais quando, paradoxalmente, o Brasil assiste a um aumento da taxa de desemprego, mesmo com resultado positivo na geração de empregos formais. O desvelamento dessas preferências também pode promover uma maior inserção no mercado de trabalho. »

PAUL FERREIRA, DIRETOR DO CENTRO DE LIDERANÇA DA FDC



O que os
profissionais buscam?

Top 10 itens que chamam a atenção dos profissionais ao avaliar uma proposta de emprego

Remuneração (56%), aderência do cargo à experiência prévia (46%) e desafio proposto (45%) estão entre os itens que mais são avaliados pelos profissionais quando recebem uma proposta de emprego. Por outro lado, a empresa ter sido indicada por alguém do mercado ou da academia (9%) e a identificação com o potencial gestor direto (11%) não aparecem como primordiais e figuram no final da lista dos Top 10 fatores que mais chamam a atenção dos candidatos.

1	Aderência com a proposta de remuneração
2	Aderência do cargo com a minha experiência prévia
3	Aderência com o desafio proposto
4	Aderência à cultura da empresa
5	Aderência do cargo com a minha formação acadêmica
6	Nível de benefício não monetários
7	Distância geográfica
8	Aderência com o nível hierárquico proposto
9	Identificação com potencial gestor direto
10	Indicação de pessoas relevantes do mercado ou da academia

Empregados x Desempregados

59%

dos profissionais empregados afirmaram que buscam ativamente por novas oportunidades de trabalho

« Esta percentagem traduz algumas das profundas mudanças nas estruturas de carreiras – de linear para sem fronteiras – na qual um funcionário, em média, trabalhará para mais de 12 empregadores diferentes durante sua carreira e poderá ocupar diferentes profissões simultaneamente. Vale notar a maior aderência a esta questão dos jovens e das mulheres, certamente por encontrarem-se em situação de maior vulnerabilidade profissional, embora estejam empregados »

PAUL FERREIRA, DIRETOR DO CENTRO DE LIDERANÇA DA FDC

Você costuma buscar proativamente oportunidades de emprego/carreira em outras empresas mesmo estando empregado?

Respostas positivas



Por idade

De 25 a 35 anos – **61%**

De 35 a 45 anos – **62%**

Maior de 46 anos – **53%**



Por sexo

Homem – **59%**

Mulher – **61%**



Por porte da empresa atual

Micro e pequena – **62%**

Média – **64%**

Grande – **56%**

Profissionais empregados, mas ativos no mercado, e profissionais desempregados priorizam itens diferentes ao avaliarem oportunidades.

A lista anterior mostrou os itens que mais chamam a atenção dos profissionais de uma maneira geral. No entanto, se dividirmos o grupo entre profissionais que estão empregados, mas ativos no mercado, e profissionais que estão desempregados, é possível notar uma importante diferença entre as prioridades de cada um.

Empregados **Top 10** Desempregados

Remuneração	1	Aderência do cargo com a minha experiência prévia
Desafio proposto	2	Fit cultural
Aderência do cargo com a minha experiência prévia	3	Desafio proposto
Fit cultural	4	Remuneração
Nível de benefícios não monetários	5	Aderência do cargo com a minha formação acadêmica
Aderência do cargo com a minha formação acadêmica	6	Nível de benefícios não monetários
Distância geográfica	7	Distância geográfica
Aderência com o nível hierárquico proposto	8	Aderência com o nível hierárquico proposto
Conhecer pessoas que trabalham na empresa	9	Identificação com o potencial gestor
Identificação com o potencial gestor	10	Indicação de pessoas relevantes do mercado ou da academia

« É possível observar que a remuneração, para os desempregados, aparece na quarta posição. Isso pode ser justificado, pois, uma vez desempregada, a pessoa tem como primeiro objetivo retornar ao mercado de trabalho e tende a observar outros itens, além da remuneração, ao avaliar uma proposta. Profissionais empregados, no entanto, colocam esse quesito em primeiro lugar. Para as empresas, fica a mensagem de que, ao tentar atrair um profissional de outra companhia, é fundamental se certificar de que a sua proposta de remuneração é compatível com o mercado e atrativa o suficiente para que o candidato aceite a movimentação. »

MÁRIO CUSTÓDIO, DIRETOR ASSOCIADO DA ROBERT HALF

Negociação salarial

Ainda sobre a importância dada à proposta de remuneração, vale destacar que a pesquisa mostrou que:

60% dos desempregados têm alta disposição em aceitar um salário inferior ao anterior e **38%** têm alguma disposição. Apenas **2%** não têm nenhuma disposição em baixar a remuneração, em comparação ao salário anterior.

Entre os profissionais empregados, 30% não têm nenhuma disposição, **26%** têm alguma disposição e **43%** afirmaram que “dependeria da oportunidade”. Apenas **1%** disse ter alta disposição em aceitar um salário menor.

Preferências por faixa etária

Destques



Profissionais desempregados, com idade entre 36 e 45 anos, priorizam a remuneração ao receber a proposta



Entre os desempregados, profissionais com mais de 46 anos são os que mais valorizam o fit cultural; enquanto entre os empregados, profissionais com idade entre 25 e 35 anos são os que mais priorizam esse quesito



Profissionais mais seniores tendem a ser os que mais valorizam propostas que estejam de acordo com sua experiência prévia



Profissionais mais jovens, principalmente os em busca de recolocação, são os que mais priorizam oportunidades alinhadas à sua formação acadêmica



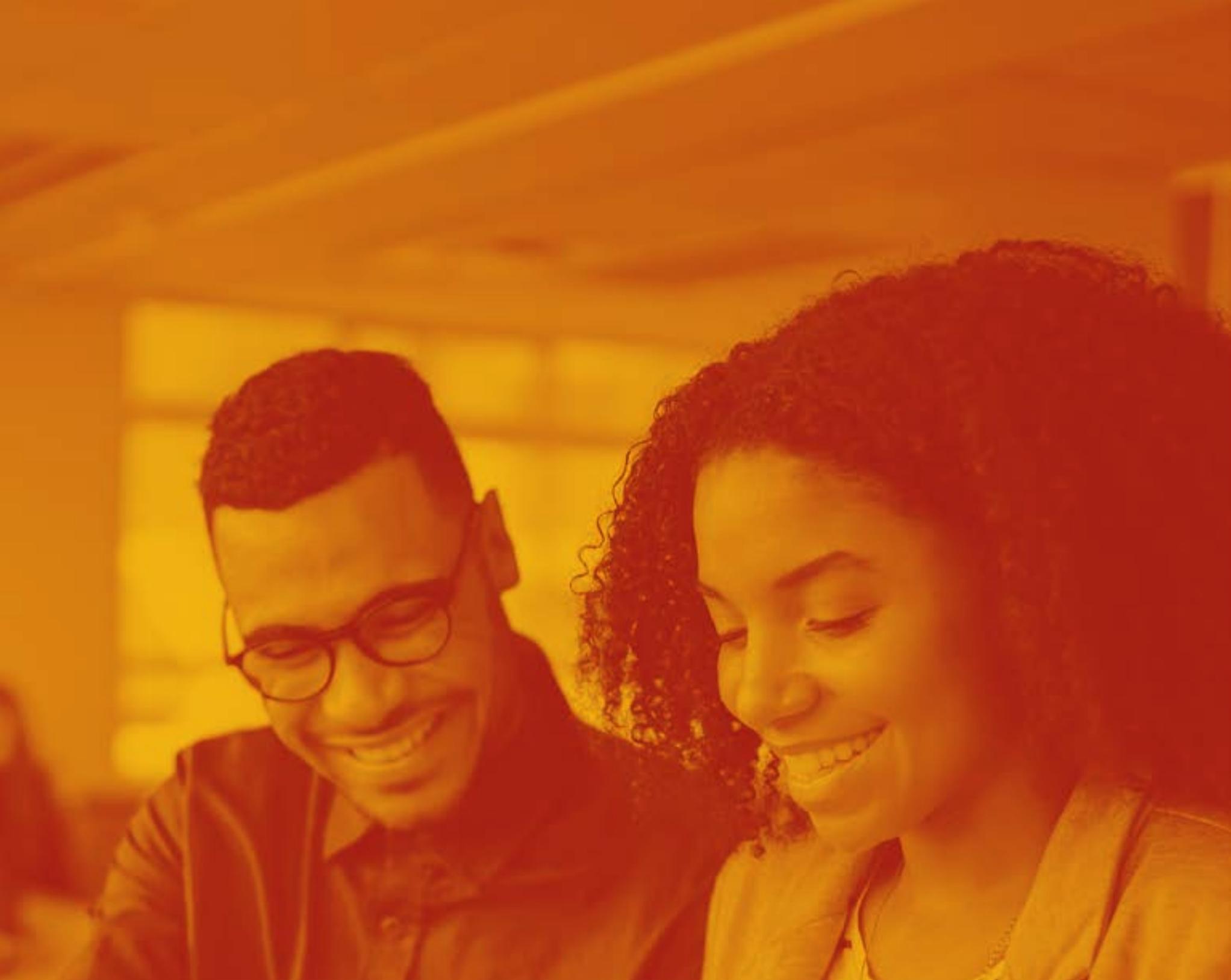
Distância geográfica (localização da empresa) é mais considerada por aqueles entre 36 e 45 anos

Empregados

Prioridades	Média	25 a 35 anos	36 a 45 anos	46+ anos
Proposta de remuneração	68%	63%	69%	72%
Desafio proposto	41%	48%	38%	38%
Aderência do cargo com experiência prévia	39%	33%	34%	53%
Cultura da empresa	37%	45%	36%	29%
Nível de benefícios não monetários	25%	23%	25%	25%
Aderência do cargo com formação acadêmica	22%	21%	21%	25%
Distância geográfica	19%	17%	21%	17%

Desempregados

Prioridades	Média	25 a 35 anos	36 a 45 anos	46+ anos
Aderência do cargo com experiência prévia	52%	48%	45%	56%
Cultura da empresa	50%	39%	50%	50%
Desafio proposto	48%	43%	41%	52%
Proposta de remuneração	43%	30%	55%	39%
Aderência do cargo com formação acadêmica	24%	43%	20%	24%
Nível de benefícios não monetários	16%	17%	17%	16%
Distância geográfica	16%	13%	21%	14%



Recomendações



Esta busca por uma correlação perfeita entre candidatos e recrutadores é, de fato, muito mais profunda do que o escopo desta pesquisa consegue atingir. No entanto, com base nos resultados, é possível fazer algumas recomendações, tanto para empresas como para profissionais, estejam eles empregados ou desempregados.

Recrutadores

- » É fundamental se certificar de que a sua proposta de remuneração é compatível com o mercado e atrativa o suficiente para que o candidato aceite uma movimentação.
- » Encontrar profissionais que tenham uma alta afinidade com os valores do negócio é imprescindível para garantir os resultados esperados. Isso porque candidatos alinhados com os objetivos organizacionais entregam o necessário para elevar o desempenho da empresa, que, assim, pode se manter competitiva no mercado.
- » Nunca inicie um processo seletivo sem a devida definição das habilidades técnicas e comportamentais desejadas sobre o profissional que se procura. E deixe essas informações claras nos anúncios da vaga, assim como na comunicação com os candidatos.
- » Encare o processo de seleção como uma ação estratégica de seu negócio. O principal ativo de uma empresa são as pessoas. A hora da contratação é um momento de muita responsabilidade.
- » Olhe para dentro de casa. Profissionais empregados seguem ativos no mercado. Certifique-se de que seus melhores talentos não sejam tirados de você e, para isso, entenda os desejos e necessidades de seus colaboradores.

Profissionais empregados

- »» Avalie sua motivação com o trabalho atual e a razão que te levaria a uma movimentação. E saiba explicá-la em um processo seletivo.
- »» Evite aceitar contrapropostas. Algumas empresas usam esse recurso como uma ferramenta para ganhar tempo e segurar o profissional apenas enquanto buscam uma outra pessoa para sua função. Se você já aceitou outra oferta, não volte atrás. Isso pode afetar a sua reputação – tanto com o atual quanto com o potencial empregador.
- »» Explore bem o momento e o perfil da empresa na qual pretende atuar para ver se ela atende aos seus principais motivadores. Aproveite a entrevista para sanar todas as suas dúvidas quanto à vaga, à empresa e às novas atribuições. Uma movimentação é um momento importante na carreira e deve ser bem planejada.

Profissionais desempregados

- »» Esteja preparado para explicar a sua trajetória profissional e, durante as etapas do processo, foque nas suas qualidades, realizações e nos pontos positivos da sua carreira.
- »» Contenha a ansiedade e lembre-se de seu valor. O fato de você estar desempregado não o coloca em situação de desvantagem.
- »» Pesquise sobre a empresa e as pessoas com as quais você vai conversar e esteja preparado para fazer perguntas durante o processo. Lembre-se: a entrevista é uma via de mão dupla.
- »» Mais importante do que conquistar uma vaga, é conquistar a vaga. Prepare-se para conquistar uma posição que te ofereça desafios e te permita ter sucesso.



Considerações finais



Recentemente, pudemos ver um crescente movimento por parte das empresas em dar mais relevância à cultura empresarial - conjunto de hábitos e crenças firmados por meio de normas, valores, expectativas e atitudes compartilhados por todos os integrantes de uma organização.

A pesquisa mostrou que, quanto maior a empresa, maior a preocupação com o tema – e maiores os desafios de formar e manter uma cultura forte. Além disso, pudemos observar que os jovens empregados são o grupo que mais dão valor a tal aspecto ao buscar uma vaga de emprego, dado que este é um movimento recente.

Foi possível também ver que as empresas dão muito valor à experiência prévia dos candidatos, fator de alta importância para os profissionais mais seniores, principalmente os empregados. Enquanto isso, os candidatos desempregados, principalmente os mais novos, tendem a valorizar se a oportunidade está relacionada à sua formação acadêmica – principalmente por muitos serem recém-formados e estarem iniciando a carreira. Este, no entanto, não é um aspecto muito relevante para as empresas.

A alta taxa de trabalhadores empregados que estão ativamente buscando novas vagas explica a alta rotatividade de vagas que se tem no país. A busca por emprego é motivada principalmente pelo desejo de uma remuneração melhor e a busca por maior perspectiva de crescimento, fator que se confirma ainda pelo fato que este é um movimento mais presente em funcionários de micro e pequenas empresas. Assim, trabalhadores brasileiros disputam com desempregados por vagas de emprego, tornando o mercado de trabalho no Brasil um ambiente altamente competitivo. Isso reforça a necessidade de qualificação, atualização e a importância de o candidato, esteja ele empregado ou desempregado, estar muito bem preparado para o processo seletivo.

Muitos fatores subjetivos são levados em conta no processo de recrutamento, como as necessidades da empresa, o desenrolar da entrevista e o entendimento do recrutador, seja ele interno ou externo, sobre o perfil do profissional desejado.

Mesmo assim, compreender o que as empresas e os profissionais buscam é de extrema importância para o atual momento do cenário brasileiro. Conhecer as prioridades de cada um desses públicos é benéfico não só para os profissionais, que podem entender melhor as necessidades de um futuro empregador; nem apenas para as companhias, que podem acelerar seus processos e atender aos desejos dos candidatos; mas ao mercado de trabalho como um todo, que ganha mais transparência na tentativa de desvendar o que se passa dentro de um dos lugares mais secretos das organizações: a sala de entrevista.



Sobre a Robert Half

É a primeira e maior empresa de recrutamento especializado no mundo. Fundada em 1948, a empresa opera no Brasil selecionando profissionais permanentes e para projetos especializados nas áreas de finanças, contabilidade, mercado financeiro, seguros, engenharia, tecnologia, jurídico, recursos humanos, marketing e vendas e cargos de alta gestão. Ao todo são mais de 300 escritórios na América do Norte, Europa, Ásia, América do Sul e Oceania. Em 2021, a Robert Half foi novamente considerada pela Fortune uma das empresas mais admiradas do mundo. A Robert Half integra também o Índice de Igualdade de Gênero da Bloomberg, graças ao seu compromisso em promover a igualdade e proporcionar uma cultura que apoia a diversidade



Sobre a Fundação Dom Cabral

A Fundação Dom Cabral é uma escola de negócios brasileira que há mais de 40 anos tem a missão de contribuir para o desenvolvimento sustentável da sociedade por meio da educação, capacitação e desenvolvimento de executivos, empresários e gestores públicos. Em 2020, a instituição ficou em 9º lugar no ranking de educação executiva do jornal britânico Financial Times. Desta forma, consolidou sua posição como a melhor escola de negócios da América Latina e a mais bem colocada do Brasil. Somente em 2020 passaram pela FDC mais de 20 mil profissionais entre executivos, empresários e gestores públicos. No campo social, a FDC desenvolve iniciativas de desenvolvimento, capacitação e consolidação de projetos, líderes e organizações sociais, contribuindo para o fortalecimento e o alcance dos resultados pretendidos por essas entidades. Dessa forma, em 2020 a escola executiva lançou o Centro Social Cardeal Dom Serafim, concebido para apoiar jovens em situação de vulnerabilidade social, empreendedores da base da pirâmide, organizações sociais e seus gestores, por meio do desenvolvimento e capacitação.