

# Tendências de Empregabilidade 2024: O panorama brasileiro



Gupy Insights

accenture



# Índice

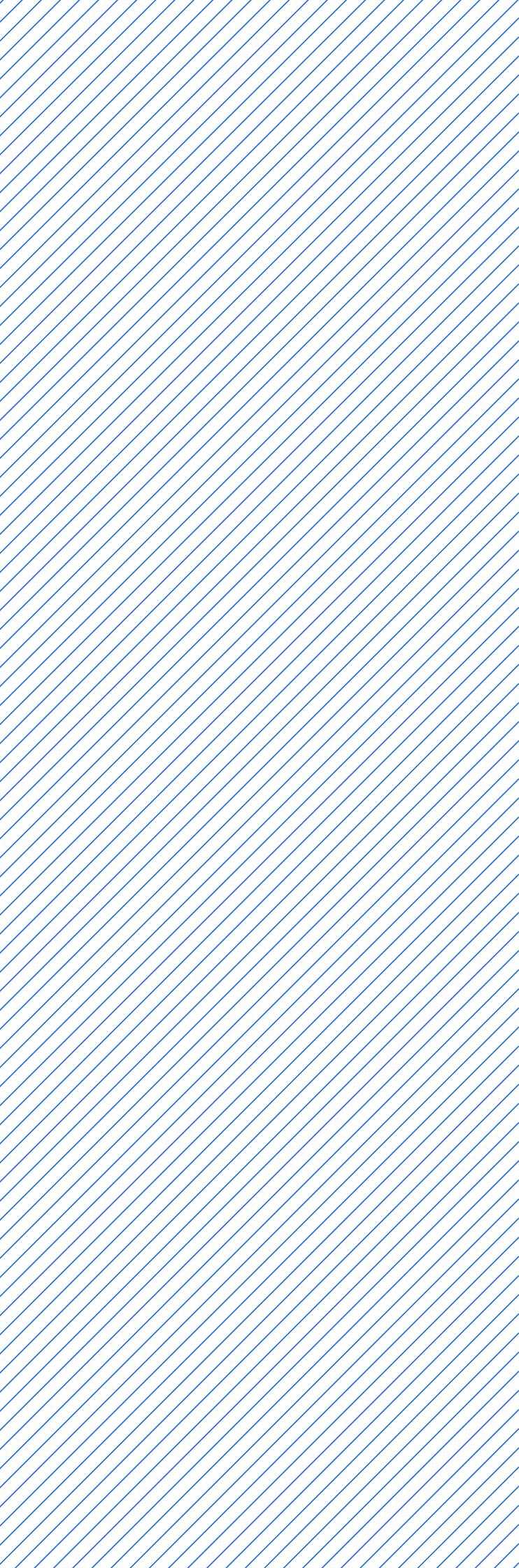
<b>Introdução</b>	<b>5</b>
<b>Capítulo 1: Panorama da Empregabilidade Brasileira</b>	<b>12</b>
<b>1. Entendendo a base de dados e os recortes</b>	<b>13</b>
1.1 Por regiões do Brasil	14
1.2 Por segmentos	14
<b>2. Empregabilidade por regiões brasileiras</b>	<b>16</b>
2.1 Contextos econômicos das regiões	16
2.2 Análises dos dados - regiões brasileiras	18
2.2.1 Posições publicadas e Contratações (dados Gupy)	18
2.2.2 Contratações por região (dados CAGED)	22
2.2.3 Comparativos: Médias de posições publicadas e contratações por empresas (em regiões)	24
2.2.4 Comparativos: Posições publicadas vs. Contratações realizadas	26
<b>3. Empregabilidade por segmento</b>	<b>28</b>
3.1 Contextos Econômicos dos Segmentos	28
3.1.1 Agropecuária	29
3.1.2 Comércio	30
3.1.3 Construção	31
3.1.4 Indústria	32
3.1.5 Serviços	33
3.2 Análises dos Dados - Segmentos	35
3.2.1 Posições publicadas e de contratações (dados Gupy)	35
3.2.2 Contratações por segmento (dados CAGED)	38
3.2.3 Comparativos: Contratações por segmento (Gupy vs. CAGED)	40
3.2.4 Comparativos: Médias de posições publicadas e contratações por empresas (segmentos)	41
3.2.5 Comparativo: Posições publicadas Vs. Contratações realizadas	45

## Capítulo 2: Panorama da Diversidade e Inclusão nas Contratações

47

---

<b>1. Entendendo a Base de Dados e os Recortes</b>	<b>49</b>
<b>2. Contratações por Expressão de Gênero de acordo com porte, segmento e regiões</b>	<b>50</b>
2.1 Recorte por porte	51
2.2 Recorte por segmento	53
2.3 Recorte por região	54
<b>3. Contratações por Identidade de Gênero de acordo com porte, segmento e regiões</b>	<b>56</b>
3.1 Recorte por porte	56
3.2 Recorte por segmento	57
3.3 Recorte por região	58
<b>4. Contratações por Orientação Sexual de acordo com porte, segmento e regiões</b>	<b>60</b>
4.1 Recorte por porte	60
4.2 Recorte por segmento	62
4.3 Recorte por região	64
<b>5. Contratações de Pessoas com Deficiência (PCD) de acordo com porte, segmento e regiões</b>	<b>66</b>
5.1 Recorte por porte	66
5.2 Recorte por segmento	67
5.3 Recorte por região	67
<b>6. Contratações por raça/cor de acordo com porte e segmento</b>	<b>69</b>
6.1 Recorte por porte	69
6.2 Recorte por segmento	71
6.3 Recorte por região	72
<b>7. Contratações de pessoas colaboradoras por geração de acordo com o porte, segmento e região</b>	<b>73</b>
7.1 Recorte por porte	73
7.2 Recorte por segmento	74
7.3 Recorte por região	75
<b>Conclusão</b>	<b>78</b>



## Introdução

Com uma dimensão continental, o Brasil é a maior economia da América Latina e possui consigo uma riqueza natural e uma vasta diversidade de povos e culturas. Tudo isso torna nosso país um lugar de **possibilidades**.

Mas nada disso impediu que o Brasil passasse por mudanças difíceis no mercado de trabalho nos últimos anos.

Empresas crescem em um ritmo mais lento, insuficiente para suprir a necessidade incessante de geração de empregos. Esse cenário desafiador é um resultado direto, também, por conta do impacto socioeconômico da Covid-19.

Um reflexo direto é que, em 5 anos, o saldo de abertura de empresas foi o menor já registrado no primeiro quadrimestre de 2023. Já o número de CNPJs encerrados aumentou em 34,7% no mesmo período.



E mesmo com a queda no desemprego no terceiro trimestre de 2023, a falta de postos de trabalho ainda afeta milhões de brasileiros e brasileiras. Para contornar essa situação, muitos trabalhadores tornaram-se MEIs (Micro Empreendedor Individual) e PJs (Pessoa Jurídica) — categorias essas que não possuem direitos trabalhistas com o regime CLT.

Ao mesmo tempo, e para suprir necessidades de renda, parte dos trabalhadores recorre aos modelos de trabalho informais, como entregadores de aplicativos, feirantes e autônomos. Em 2022, o número de trabalhadores informais atingiu o patamar mais alto em toda a história. Esses trabalhadores estão, muitas vezes, em situação de vulnerabilidade.

## **Retomada e um futuro mais que promissor**

Mas algo inegável é a força produtiva do nosso país. Com o maior PIB da América Latina, o Brasil deve retomar entre as 10 maiores economias do mundo ainda em 2023, podendo alcançar a oitava posição em 2025, segundo a agência de classificação de risco Austin Rating.

O cenário de médio e longo prazo se mostra promissor e o mercado tem reagido de forma otimista.

Acompanhando a queda no desemprego para 8%, o país atingiu recorde no número de pessoas ocupadas: em junho de 2023 o patamar chegou a 99,1 milhões de profissionais ativos no mercado de trabalho.

Ambos os cenários — tanto para empresas quanto para trabalhadores — estão repletos de mudanças instáveis.

Com o alto nível de pessoas desempregadas e o mercado de trabalho aquecido, a flexibilidade é a nova palavra de ordem. E a única certeza que temos é que as mudanças continuarão surgindo, e com uma velocidade cada vez maior.

O que falhamos em considerar em alguns casos é que as mudanças estão carregadas de boas oportunidades. E a verdade é que ainda não nos antecipamos de forma adequada e estratégica às transformações constantes do mercado de trabalho.

## Mudanças são mais complexas quando não estamos devidamente preparados

Por um lado, vemos profissionais competentes buscando recolocação no mercado de trabalho; por outro, empresas procuram talentos com habilidades específicas – e muitas vezes escassas – e alinhados à cultura organizacional.

Esse contexto apresenta um cenário de mão dupla e vantajoso para ambos os lados.

É diante desse mercado de trabalho, rico em oportunidades e igualmente desafiador, que resolvemos construir nosso relatório Tendências de Empregabilidade 2024: O Panorama Brasileiro.

## Objetivo, propósito e motivação do relatório

O objetivo deste relatório é investigar, estudar e entender as mudanças que estão ocorrendo no mercado de trabalho brasileiro nos últimos anos, e como empreendedores e trabalhadores podem se anteciper às novidades de uma forma estratégica e planejada.

É difícil compreender um cenário que está em constante mudança, por isso é importante nos respaldarmos em

dados para construirmos visões e diagnósticos mais fiéis à realidade, que extrapolam achismos e que validam hipóteses. Assim, podemos ampliar nosso conhecimento e enriquecer nossas percepções de uma maneira segura.

Portanto, o propósito do **Relatório de Tendências de Empregabilidade 2024: O Panorama Brasileiro** é mostrar o contexto do nosso mercado, apresentar as principais tendências e avaliar as oportunidades que o futuro aguarda.

## Escopo e fonte de dados

Ao todo o relatório será organizado em sete capítulos, e cada um apresenta um contexto específico. A maioria das seções possuem dados ricos e valiosos extraídos da própria plataforma da Gupy, que conta com dados de mais de 4 mil empresas — dentre elas as principais empregadoras do país —, além de uma base de mais de 40 milhões de usuários que já utilizaram o sistema na procura de emprego.

### | Introdução

| **Capítulo 1:** Panorama da empregabilidade brasileira

| **Capítulo 2:** Diversidade & Inclusão (D&I)

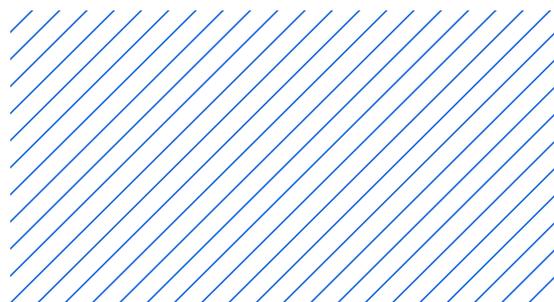
### | Conclusão

Em breve, você terá acesso a novos capítulos da série Gupy Insights com

os seguintes desdobramentos da temática de empregabilidade:

- | **Capítulo 3:** Cargos e Salários
- | **Capítulo 4:** Experiência da pessoa candidata
- | **Capítulo 5:** Principais critérios e habilidades

Todos os dados foram extraídos da plataforma Gupy de Recrutamento e Seleção e seguem as diretrizes da Lei Geral de Proteção de Dados.



## **Ecosistema multidisciplinar de soluções para RH**

A área de Recursos Humanos é uma das mais multidisciplinares de uma organização, que possui impacto direto na vida das pessoas colaboradoras e no desempenho do negócio. É comum, dessa maneira, que a gestão de RH seja complexa, principalmente para empresas em crescimento contínuo.

Foi ao entender a raiz dos problemas desse setor que a Gupy construiu um ecossistema multidisciplinar de soluções tecnológicas para a área de Recursos Humanos.

Acreditamos que para alavancar os resultados empresariais, ao mesmo tempo que impulsionar o potencial humano, as áreas de Recursos Humanos precisam de tecnologia de ponta, integrada e organizada — do Recrutamento à Performance & Desenvolvimento.

Para apoiar as empresas em seu crescimento, contamos com soluções como:

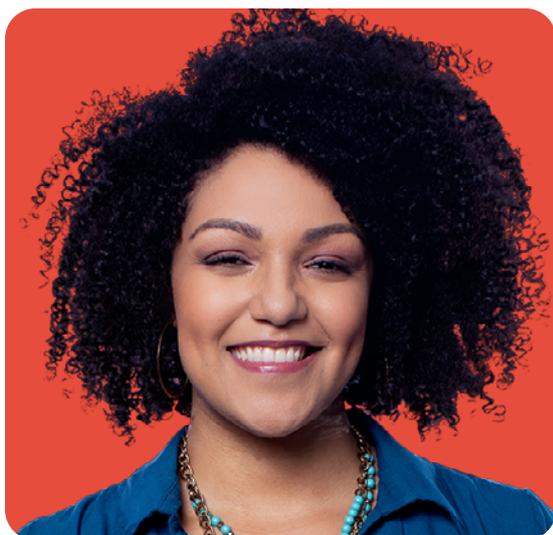
## Recrutamento e Seleção

Plataforma pioneira no Brasil na utilização de Inteligência Artificial para Recrutamento, a Gupy apoia mais de 4 mil RHs na estruturação de processos seletivos ágeis, encantadores e personalizáveis para qualquer contexto.

Com o apoio de uma I.A da mais alta tecnologia, o RH consegue criar descrições atrativas e definir habilidades cruciais para cada vaga. Por meio da Gupy, o ATS mais completo do mercado, o time de recrutamento torna-se assertivo e eficiente em selecionar as pessoas certas, reduzindo em até 40% no tempo de fechamento de vagas.



Após finalizar uma vaga, termine o processo de contratação em nossa plataforma de admissão digital e utilize relatórios e gráficos para melhorar o processo com decisões baseadas em dados.



## Admissão digital

A admissão de talentos não precisa ser burocrática e exaustiva. A solução de admissão da Gupy possibilita que a área de Departamento Pessoal receba toda a documentação de forma online, as valide automaticamente (com o menor SLA do mercado), crie o contrato e o assine eletronicamente — tendo todos os dados seguros conforme a LGPD.

Desburocratizando a admissão, é possível reduzir em até 50% o tempo para realização de uma admissão.

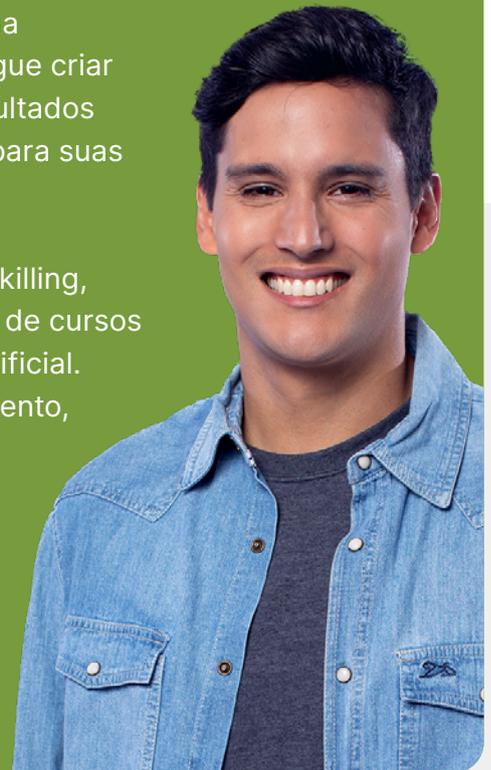
## Educação Corporativa

Desenvolvimento e progresso contínuo de pessoas colaboradoras é prioridade para qualquer RH e atualmente o investimento em desenvolvimento é percebido por elas como um dos principais benefícios organizacionais.

Mas para que esse objetivo se torne realidade, é necessário construir e manter uma cultura de aprendizagem. Com a plataforma de Educação Corporativa da Gupy, o time de T&D consegue criar trilhas de conhecimento, gerenciar cursos, mensurar resultados e oferecer, de forma contínua, treinamentos inovadores para suas pessoas colaboradoras.

E para sustentar o desafio recorrente de Reskilling e Upskilling, a plataforma também possui a funcionalidade de criação de cursos e conteúdos em larga escala por meio de Inteligência Artificial. Assim, auxilia na execução de toda estratégia de treinamento, por mais complexa que seja.

Mantenha a consistência e evolua as habilidades do seu time, alcançando até 80% mais engajamentos das pessoas colaboradoras com a solução de Educação Corporativa da Gupy.



## Clima e Engajamento

Clima positivo e time engajado é parte primordial de uma empresa de alta performance. Mas antes de qualquer coisa, é preciso medir e acompanhar o engajamento de todo o time, identificando as maiores dores e dificuldades.

A plataforma de Clima e Engajamento da Gupy, principal solução de escuta



ativa do país, auxilia no mapeamento do clima, na identificação de pontos fracos e fortes, e no desenho das estratégias de bem-estar e acolhimento. Podendo assim reduzir em até **24% o turnover voluntário**.

## Performance & Desenvolvimento

Investir em ações de desenvolvimento é essencial para garantir a alta performance dos times. Para isso, é importante considerar dados de toda trajetória das pessoas colaboradoras e assim tomar decisões mais consistentes.

Com o Gupy Performance & Desenvolvimento, a mais nova solução do nosso ecossistema, sua gestão de desempenho fica ainda mais estratégica e ágil. A plataforma é completa e conta com avaliações de desempenho para uma gestão de performance e de competências mais fácil, completa e transparente.

Todas essas soluções compõem um ecossistema completo para que o RH possa otimizar (e automatizar) tarefas cotidianas, aplicar estratégias de alto impacto e impulsionar o potencial humano da empresa. [Para conhecer melhor cada uma das soluções, entre em contato e converse com um vendedor.](#)



1

# Panorama da Empregabilidade Brasileira

# 1. Entendendo a base de dados e os recortes

Neste capítulo, serão apresentadas análises descritivas relacionadas à empregabilidade e ao mercado de trabalho. Os dados consideraram empresas divididas entre as cinco regiões do Brasil (Centro-Oeste, Norte, Nordeste, Sudeste e Sul) e segmentadas em cinco grandes setores: Agropecuária, Comércio, Construção, Indústria e Serviços.

Algumas das análises terão caráter comparativo ao Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED)<sup>1</sup>. Os insights e informações foram elaborados com base nos dados das **2.779 empresas**<sup>2</sup>, analisadas entre **setembro de 2022 e agosto de 2023**. Para que possamos retratar de forma efetiva os índices de empregabilidade do período analisado, tomamos como referência os dados referentes às **posições publicadas**<sup>3</sup>.

Ao estabelecer conexões entre o nosso banco de dados com os do CAGED, reforçamos a importância e confiabilidade do Business Intelligence da Gupy ao longo do tempo, solidificando nossa posição como referência para parâmetros de comparação e análises da empregabilidade em todo o Brasil, além de contribuir para uma melhor compreensão e aprimoramento contínuo do mercado de trabalho no país. **No decorrer do período em análise, os dados extraídos do Business Intelligence (BI) da Gupy revelaram o seguinte cenário:**

**998.766** posições publicadas - dessas, **764.937 (77% do total)** ocorreram em 2023.

**695.114** contratações no mesmo período – **534.912** delas (77% do total) foram realizadas em 2023.

---

1 O CAGED é um sistema governamental fundamental na elaboração de estudos, pesquisas, projetos e programas relacionados ao mercado de trabalho

2 Um total bruto de 3.167 empresas foi considerado, mas 388 delas não foram incluídas na análise devido à falta de declaração sobre o segmento de atuação.

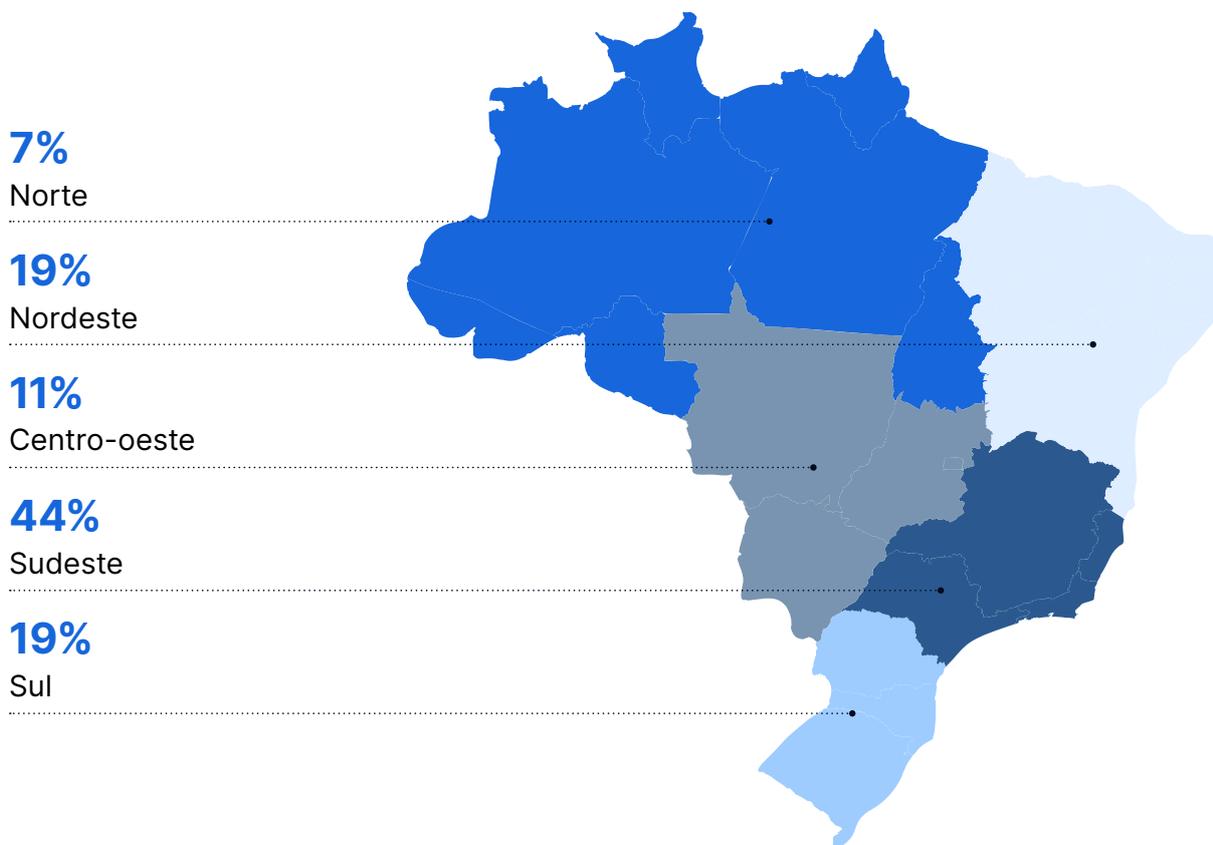
3 No contexto da Gupy e do mercado de ATS3.1, uma vaga pode estar relacionada a mais de uma posição, o que pode resultar na contratação de várias pessoas para uma vaga. Por exemplo, se uma empresa possui 04 oportunidades para a posição de 'analista sênior' em uma determinada área, consideramos isso como uma única vaga, mas com quatro posições publicadas, já que até quatro pessoas podem ser contratadas para preencher essas posições.

Com o objetivo de aprofundar o contexto das empresas que compõem os dados analisados neste conteúdo, é necessário observarmos o panorama da distribuição em três fatores: por regiões do Brasil, por segmentos e por portes.

É o que vamos conhecer a seguir.

## 1.1 Por regiões do Brasil

Confira<sup>4</sup> a distribuição das empresas da amostra, segmentadas em suas respectivas regiões do Brasil:



## 1.2 Por segmentos

Para fins comparativos com o CAGED, agrupamos a base de empresas que utilizam a Gupy em 5 grandes segmentos<sup>5</sup>:



4 Imagem da divisão das empresas da base por regiões do Brasil.

5 A informação sobre a qual segmento pertence cada empresa é autodeclarada por nossos clientes.

Vale destacar que, em geral, todos os segmentos sofreram um impacto significativo com a pandemia em 2020, mostrando sinais positivos de recuperação apenas em 2022.

**Já no segundo trimestre de 2023, o Produto Interno Bruto (PIB) brasileiro cresceu 0,9% em comparação ao mesmo período do ano anterior.**

Este indicativo positivo reflete a resiliência e a capacidade de adaptação da economia diante de desafios excepcionais.



Além disso, à medida em que a economia brasileira se fortalece, é fundamental acompanharmos de perto as tendências e dinâmicas a fim de identificar oportunidades e desafios, e desenvolver estratégias que impulsionem a recuperação econômica do país.

## 2. Empregabilidade por regiões brasileiras

O dinamismo econômico do Brasil é um fenômeno complexo e multifacetado que se desdobra de maneira única em suas diversas regiões.

A empregabilidade, por sua vez, é um indicador poderoso e essencial para avaliar o pulso da economia e o bem-estar da população. Neste tópico, vamos conhecer mais sobre as nuances da empregabilidade por regiões do Brasil, explorando dados referentes aos anos de 2022 e 2023, e apresentando as perspectivas para 2024.

### 2.1 Contextos econômicos das regiões

No Brasil, a empregabilidade foi uma das mais afetadas pela pandemia da Covid-19, uma vez que a crise de saúde pública afetou o desempenho de seus principais indicadores — como o nível ocupacional e a taxa de desemprego.

No decorrer de 2021, indícios de recuperação do mercado de trabalho brasileiro começaram a surgir, porém, ainda persistiam diversas incertezas em relação aos desdobramentos a médio e longo prazo, bem como ao ritmo da recuperação.

Somente em 2022 percebeu-se uma melhora mais substancial, com o emprego não apenas retornando aos níveis pré-pandemia, mas alcançando patamares históricos no final deste mesmo ano.

**A taxa de desemprego, que atingiu 13,8% em 2020 e 13,2% em 2021, caiu para 7,9% no encerramento de 2022.**

Os microdados recentes do Pnad Contínua<sup>6</sup> indicam que a retomada vista em 2022 perdeu intensidade no início de 2023, tanto em nível nacional quanto regional<sup>7</sup>. Uma manifestação disso é o ressurgimento do aumento da taxa de desemprego em relação ao trimestre anterior.

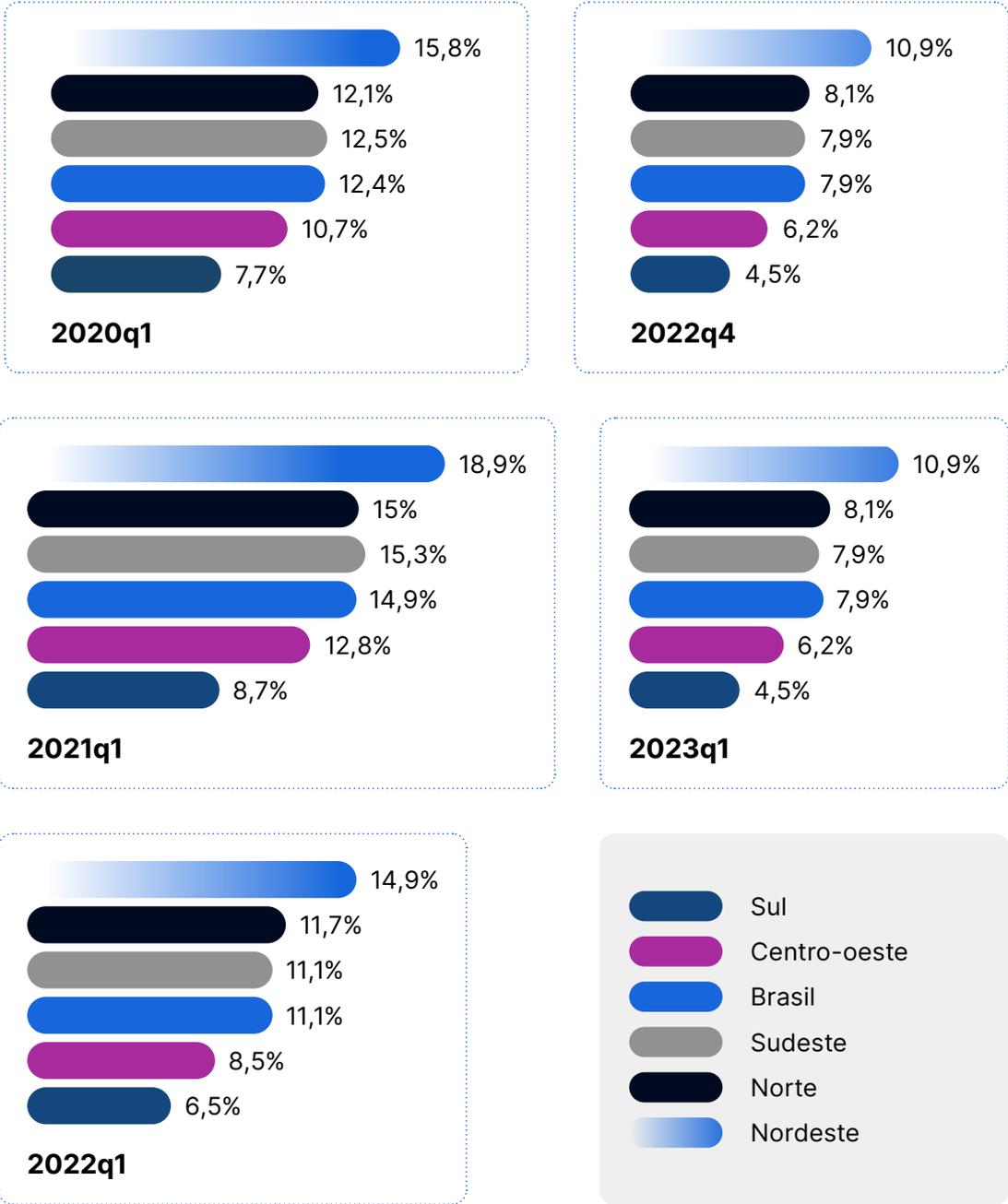
---

6 Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua.

7 Extraído de: <https://blogdoibre.fgv.br/posts/recuperacao-do-mercado-de-trabalho-das-regioes-brasileiras-perde-folego-no-inicio-de-2023>.

O gráfico apresenta dados da taxa de desemprego no Brasil e em suas diferentes regiões em diferentes trimestres, entre **2020** e **2023**.

**Taxa de desemprego (em %) Brasil e regiões**



**Gráfico 1:** Taxa de desemprego (em %) Brasil e regiões - FGV/Pnad Contínua.

Destacamos aqui algumas análises focadas nas alterações mais notáveis que ocorreram durante a transição entre o último trimestre de 2022 (2022q4) e o primeiro trimestre de 2023 (2023q1). Esses indicadores apontam para mudanças — ainda que sutis — que ocorreram no mercado nas diferentes regiões durante o período analisado:

**Nordeste:** Aumento de 1,3%, indicando uma ligeira piora no mercado de trabalho no início de 2023;

**Norte:** Aumento de 1%, sugerindo um aumento discreto na taxa de desemprego;

**Sudeste:** Crescimento de 0,7%, embora ainda mantenha uma taxa relativamente baixa;

**Brasil:** A taxa de desemprego aumentou 0,9%, sinalizando um leve revés no mercado de trabalho;

**Centro-oeste:** Aumento de 0,8%, indicando uma pequena piora na região;

**Sul:** Teve o maior aumento, 0,5%, mas a taxa de desemprego ainda é relativamente baixa.

Em resumo, a análise desses dados de desemprego permite uma compreensão mais aprofundada das dinâmicas do mercado de trabalho em diferentes regiões do Brasil, e pode apontar tendências para os próximos períodos. Contudo, é relevante notar que, embora tenha havido uma diminuição em relação ao trimestre anterior, as taxas do primeiro trimestre de 2023 permanecem inferiores às do primeiro trimestre de 2022.

## 2.2 Análises dos dados - regiões brasileiras

Iniciaremos examinando os gráficos que tratam da variação das posições publicadas e contratações, por regiões, a fim de identificar tendências e padrões únicos que caracterizam cada parte do Brasil.

Também faremos comparações com os dados obtidos no CAGED, para um panorama geral da empregabilidade no período analisado. Isso nos permitirá explorar como fatores econômicos, demográficos e estruturais impactam a empregabilidade em diferentes áreas do país.

### 2.2.1 Posições publicadas e Contratações (dados Gupy)

A seguir, vamos analisar a variação das posições publicadas, a proporção das posições publicadas e a proporção de contratações.

### Posições Publicadas por Região

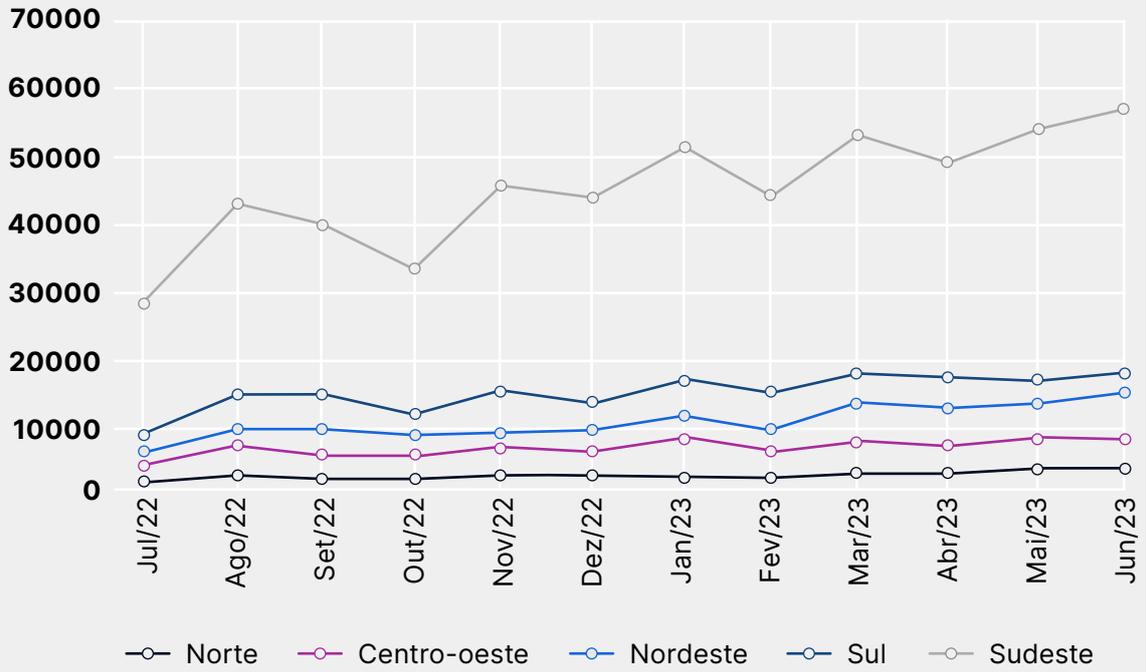


Gráfico 2: Variação de posições publicadas no período, por região - Gupy.



### Proporção de posições publicadas por região

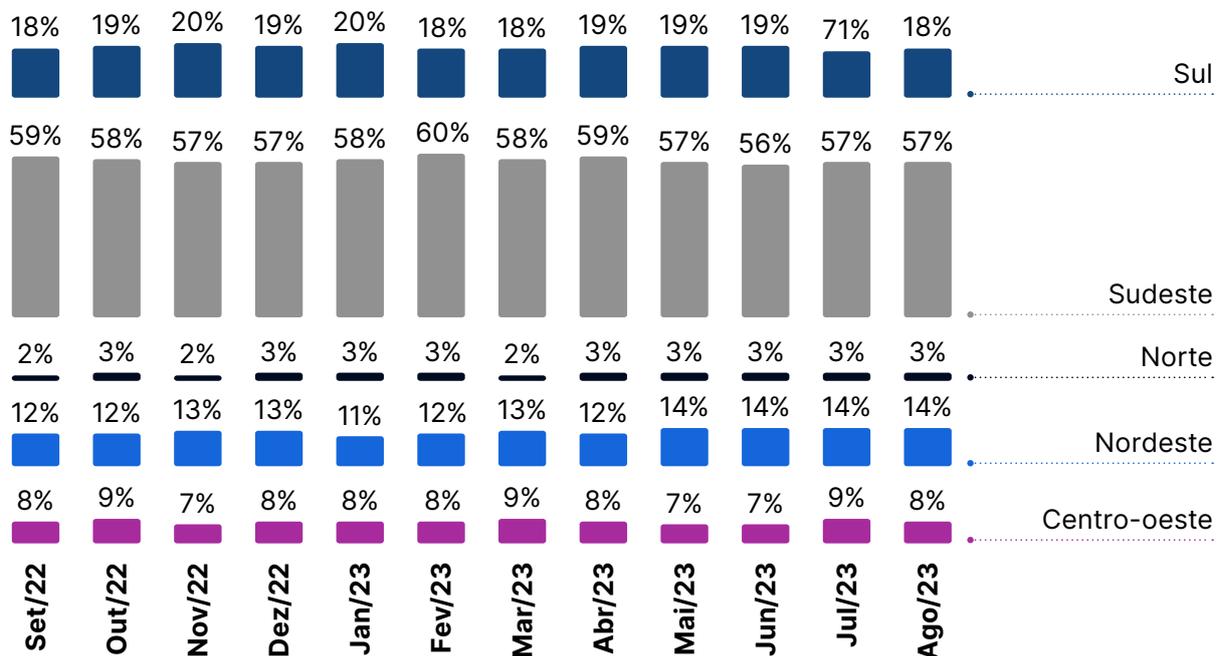


Gráfico 3: Proporção de posições publicadas por mês no período, por região - Gupy.

### Proporção de contratações por região

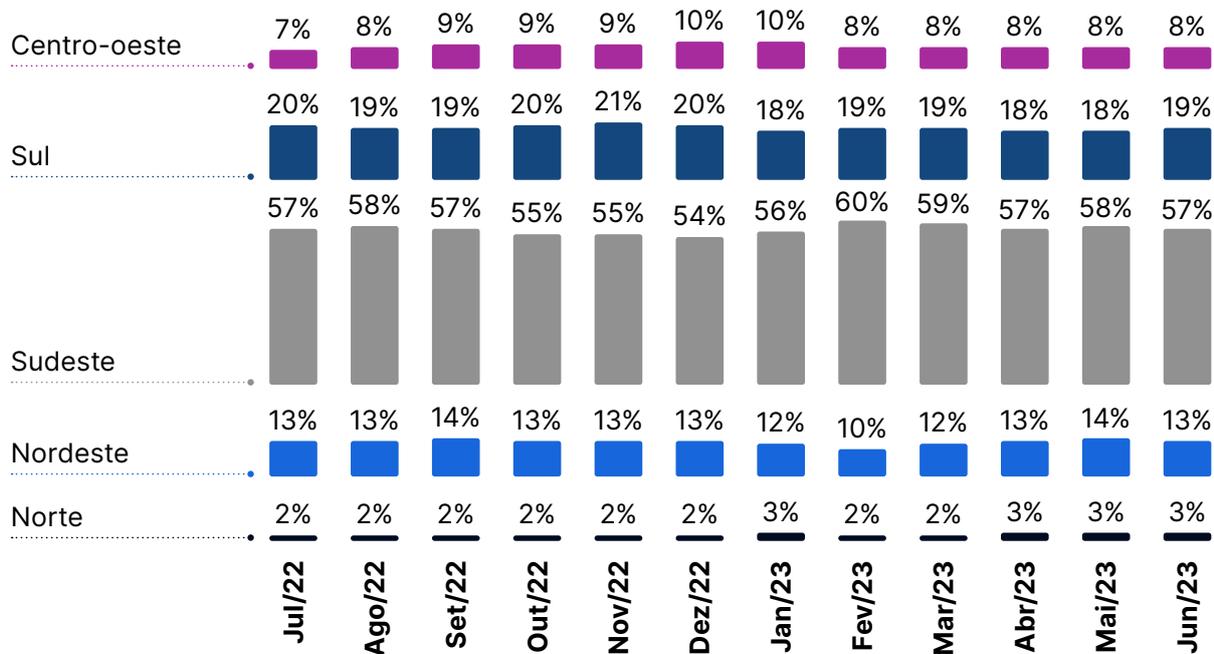


Gráfico 4: Proporção de contratações por mês no período, por região - Gupy.

Com base nos dados da **Gupy** apresentados nos gráficos anteriores, calculamos as proporções de cada região para a obtenção das **médias (em %)** durante o período entre julho de 2022 e agosto de 2023. Com isso, percebemos que:

- | A região **Sudeste** liderou com:
  - 58% das posições publicadas;
  - 57% das contratações.
- | A região **Sul** ocupou o segundo lugar, com:
  - 19% das posições publicadas;
  - 19% das contratações.
- | Em terceiro, a região **Nordeste** apresentou tendência de alta, representando:
  - 13% das publicações;
  - 13% das contratações
- | A região **Centro-Oeste** está em quarto lugar, com:
  - 8% das posições publicadas;
  - 9% do total de contratações.
- | E por último, a região **Norte**, que representou:
  - 3% das posições publicadas;
  - 3% das contratações.

Quando avaliamos a evolução de posições publicadas nas regiões ao longo do período, obtemos os seguintes *insights* 

## Insights

+ O **Sudeste** se manteve à frente durante todos os meses;

+ A tendência crescente acompanhou as regiões **Sudeste, Sul, Nordeste e Centro-Oeste**, enquanto a região **Norte** apresentou estabilidade, sem variações consideráveis;

+ **Sudeste, Sul e Nordeste** manifestaram, até então, o maior pico de publicações em Maio/2023, quebrando o recorde do período no mês de Agosto/2023;

+ **Centro-Oeste** alcançou o maior número de publicações em Julho/2023 e, desde então, manteve estabilidade;

+ **Norte** não demonstrou oscilações.

Já no cenário de contratações, ainda que os rankings entre as regiões não tenham mudado:

## Insights

+ **Sudeste** apresentou queda significativa de Agosto/2022 (quando marcou **58%**) a Dezembro/2022 (fechando o mês em **52%**), voltando a crescer no início deste ano (**56%**), com pico em Maio/2023 (**57%**);

+ **Sul, Nordeste e Centro-Oeste** mantiveram-se estáveis de Julho/2022 a Fevereiro/2023, retomando a ascensão em Março/2023. **Sul e Nordeste** com recorde em Maio/2023 e **Centro-Oeste** em Janeiro/2023;

+ O **Norte**, como em posições publicadas, não apresentou variações significativas.

## 2.2.2 Contratações por região (dados CAGED)

O gráfico apresentado a seguir traz um panorama para descrições comparativas das bases em relação às regiões. As informações disponibilizadas pelo CAGED referem-se **apenas aos percentuais de contratações**.

A divulgação mais recente<sup>8</sup> contempla o mês de Junho de 2023. Para manter a coerência das análises descritivas, utilizamos como base o mesmo **período de setembro de 2022 a junho de 2023**.



8 Até a data da finalização deste relatório.

### Proporção de contratações por região - CAGED

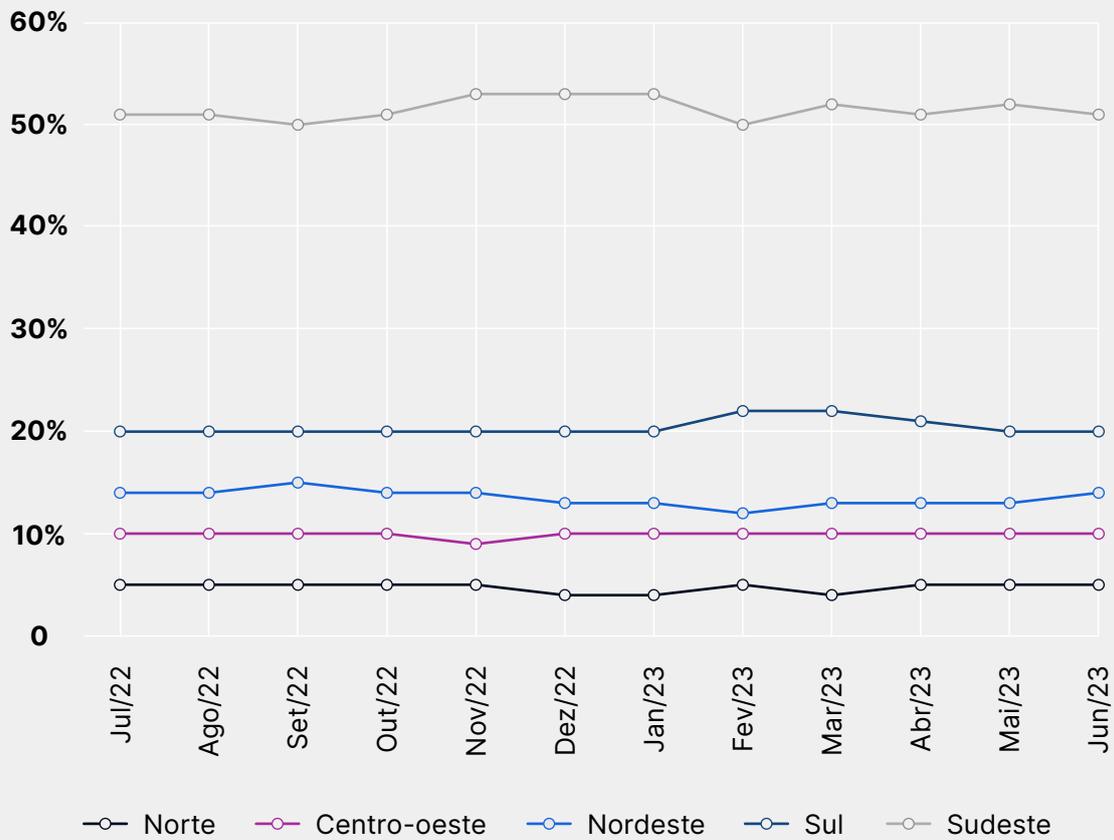
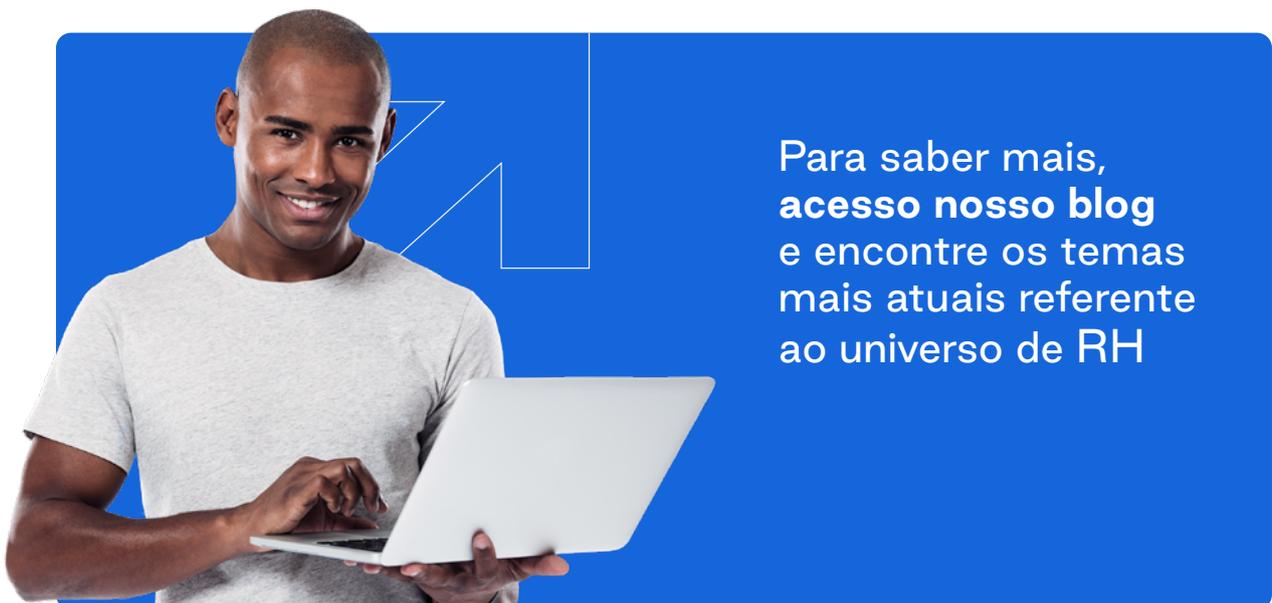


Gráfico 5: Proporção de contratações por mês no período, por região - CAGED.

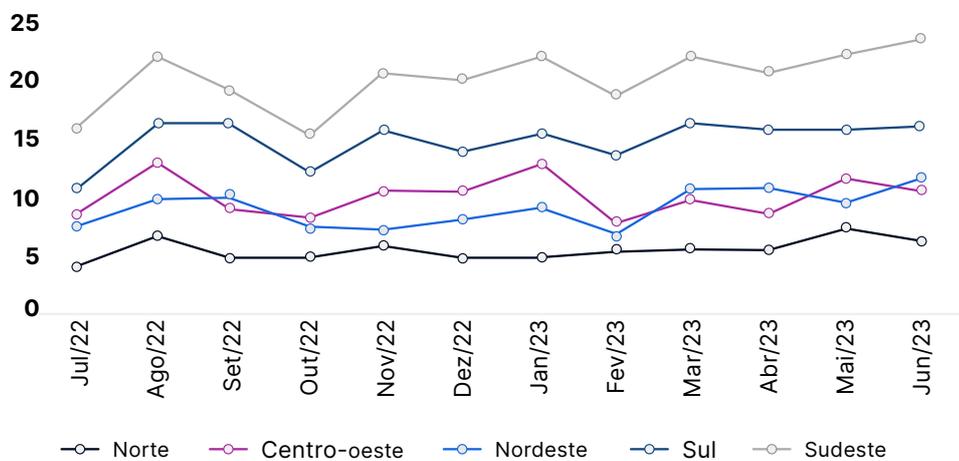




### 2.2.3 Comparativos: Médias de posições publicadas e contratações por empresas (em regiões)

A seguir, vamos examinar alguns comparativos relacionados às posições publicadas e o número de contratações, considerando as empresas da base de dados nas diferentes regiões.

**Média de posições publicadas por empresa x região**



**Gráfico 7:** Média de posições publicadas por empresas da região, no período - Gupy.

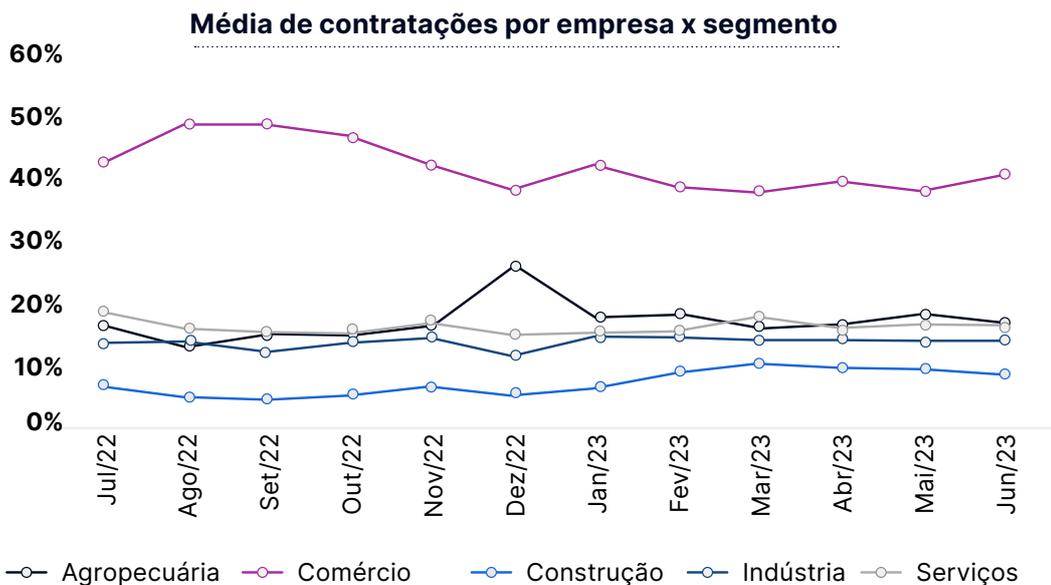


Gráfico 8: Média de contratações por empresas da região, no período - Gupy.

### Total de posições publicadas por empresa X região

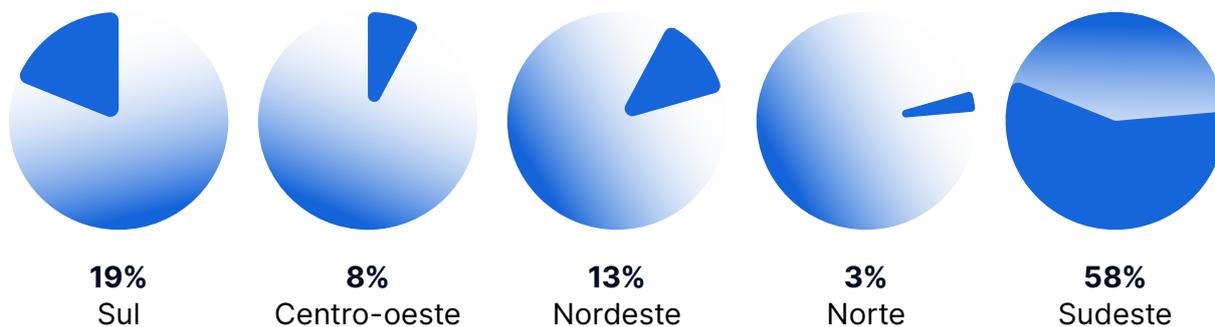


Gráfico 9: Total de posições publicadas por empresas da região, no período - Gupy.

### Total de contratações por empresa X região

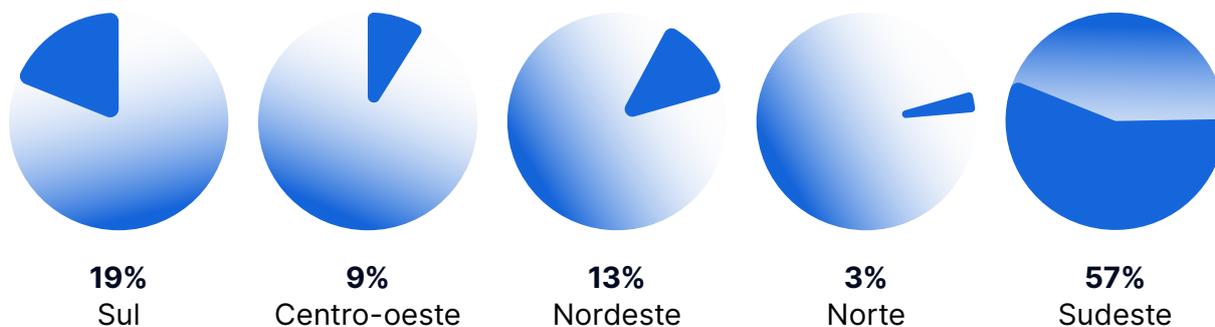


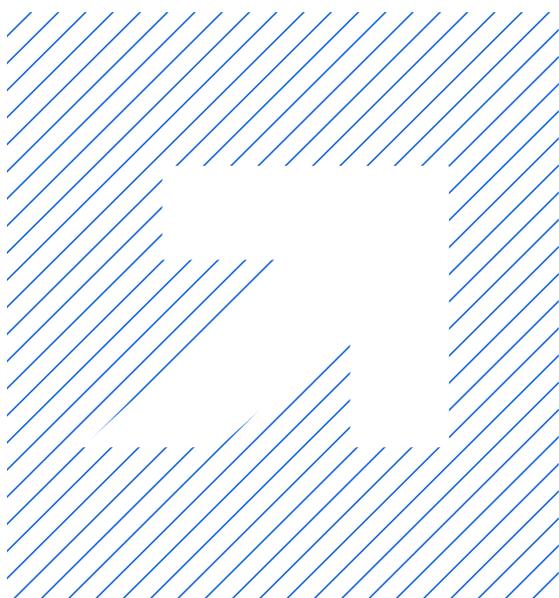
Gráfico 10: Total de contratações por empresas da região, no período - Gupy.

No estudo sobre as médias de **posições publicadas** por empresa em diferentes regiões, observamos que:

- | Houve uma considerável flutuação ao longo do período analisado;
- | A região **Sudeste** permaneceu consistentemente no primeiro lugar, com picos nos meses de Outubro/2022, Março/2023, Maio/2023 e Agosto/ 2023. Logo atrás, a região **Sul** também obteve picos semelhantes;
- | As regiões **Centro-Oeste** e **Nordeste** alternavam-se na terceira colocação (**Centro-Oeste** à frente nos meses de Setembro/2022 e Outubro/ 2022, Dezembro/2022 a Abril/2023 , também, em Julho/2023);
- | Enquanto o **Nordeste** ultrapassou pontualmente nos meses de Novembro/ 2022, Maio/ 2023, Junho/2023 e Agosto/2023);
- | A região **Norte** se manteve estável na quinta posição.

+ Em comparação às posições publicadas, as **contratações** mantiveram com um comportamento parecido, com destaque para a disputa de terceira posição entre **Centro-Oeste** e **Nordeste**. Nesse cenário, a região **Nordeste** concentrou maiores contratações em períodos específicos (mês de Setembro/2022 e de Maio/2023 a Agosto/2023).

Em resumo, tanto das posições publicadas, quanto das contratações por empresa, a representação de cada região permaneceu a mesma em relação ao total geral.



#### 2.2.4 Comparativos: Posições publicadas vs. Contratações realizadas

Ao avaliarmos os dados entre posições publicadas e contratações realizadas por região, os resultados demonstram que o **Norte** possui o **maior saldo de posições publicadas não preenchidas**, liderando com **33%**, seguido pelas regiões **Sudeste (32%)**, **Sul (30%)**, **Nordeste (29%)** e **Centro-Oeste (28%)**.

## Saldo de posições não preenchidas (total)

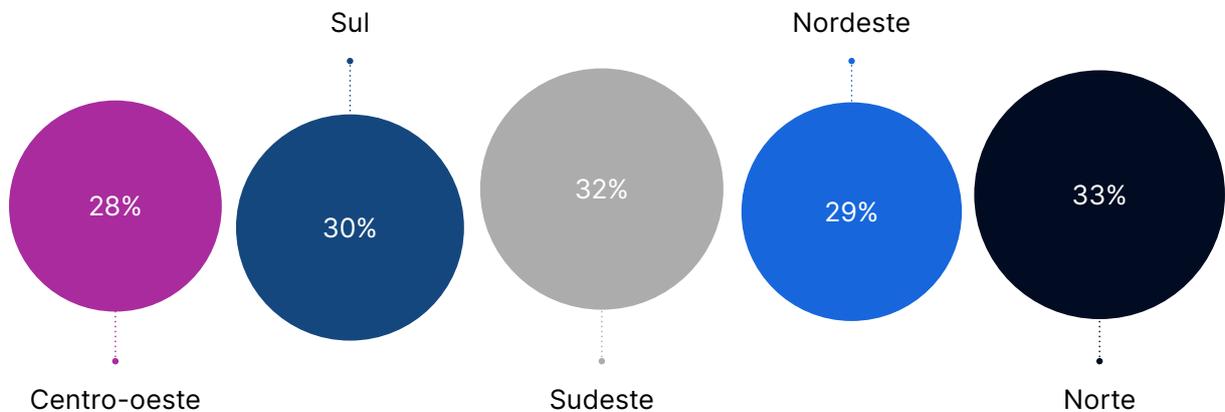


Gráfico 11: Total de posições publicadas não preenchidas no período, por região - Gupy.

### Insights

Posições publicadas e não preenchidas são as vagas em que, por alguma razão, não houve nenhuma contratação. Dito isso, é importante destacar especificamente sobre a região **Norte** que:

- + Conforme gráficos apresentados ao longo do conteúdo, além de ser a que menos contrata (ainda que siga publicando oportunidades), a região possui a **maior taxa de posições não preenchidas**;
- + Por mais que seja uma região que apresentou cenário econômico favorável no período analisado, ainda existem questões de infraestrutura para celular, internet e locomoção, por exemplo;
- + Essas características impactam diretamente tanto na candidatura de vagas por profissionais qualificados que não tenham acesso às divulgações, quanto às questões de educação básica e investimento para que a possibilidade de qualificação aumente.

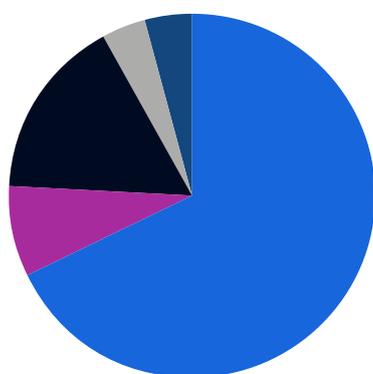
## 3. Empregabilidade por segmento

É hora de adentrarmos nas análises dos diferentes setores e suas relações com a empregabilidade brasileira, compreendendo as particularidades de cada segmento.

Além disso, os números evidenciam características de cada setor que influenciam economicamente o cenário de geração de emprego, bem como as forças que impulsionam o crescimento ou desafiam a estabilidade das pessoas empregadas.

### 3.1 Contextos Econômicos dos Segmentos

Partindo dos dados Gupy, a distribuição percentual das empresas em cada um dos segmentos está da seguinte forma:



	Serviços: <b>68%</b>
	Comércio: <b>8%</b>
	Indústria: <b>16%</b>
	Agropecuária: <b>4%</b>
	Construção: <b>4%</b>

**Gráfico 12:** Distribuição percentual das empresas por segmento.

O gráfico evidencia que o segmento de Serviços é o que representa a grande maioria da base (**68%**), com áreas de grande impacto (como Turismo, Tecnologia, Financeiro e Saúde, entre outras).

A seguir, vamos explorar contextos econômicos de cada um dos 5 setores nos últimos anos (em especial, a partir de 2020), e as expectativas para o final deste ano de 2023.

### 3.1.1 Agropecuária

Economicamente, o setor de Agropecuária iniciou 2023 com bastante força, registrando recordes na safra de grãos e um aumento significativo nas exportações.

Algumas informações e números importantes relacionados ao segmento:

# 25,8 bi

Total de exportações (em R\$) no primeiro trimestre/23, representando ¼ das exportações brasileiras



## Soja, Milho e Cana-de-açúcar

Produções que mais favoreceram o cenário, sendo a soja<sup>9</sup> o produto agrícola brasileiro mais dominante da última década, possuindo influência direta na ascensão ou declínio do setor.

## Formalização da mão de obra no Agronegócio<sup>10</sup>

Aumento na busca por profissionais qualificados entre 2019 e 2022 (parte da informalidade está relacionada ao grande número de produtores que operam sem CNPJ).



9 Segundo dados do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), calcula-se que, em 2022, a soja tenha alcançado a marca de 40% do valor da produção agrícola nacional (16% em 2000 e 46% em 2022).

10 Apesar dos avanços, não existe uniformidade entre os segmentos do Agronegócio (aqui incluídos a Agroindústria Alimentícia, Pecuária e Agricultura). Sobre isso, e para fins comparativos, a Gupy utilizou a mesma classificação do CAGED.

### 3.1.2 Comércio

O segmento do Comércio vem apresentando um cenário financeiro favorável em comparação<sup>11</sup> ao ano passado. O segundo semestre de 2023, por exemplo, possui perspectiva positiva, com alguns **pontos de impulsionamento**:

Maior concentração de datas relevantes do calendário de vendas no varejo;

Redução da inflação, oportunizando um maior poder de compra;

Aquecimento do mercado (especialmente na retomada pós-pandemia), que vem impulsionando novas oportunidades de emprego.

Algumas informações e crescimentos relevantes relacionados ao segmento:

# 21,1%

Aumento nos setores de combustíveis e lubrificantes;

<sup>11</sup> Desde 2020, como consequência do isolamento social proposto por conta do coronavírus, o Comércio foi um segmento extremamente prejudicado, principalmente pelas características sazonais somadas à pandemia.

# 2,6%

Aumento nos setores de hiper e supermercados, produtos alimentícios, bebidas e fumo;

# 2,2%

Aumento nos artigos farmacêuticos, médicos, ortopédicos e de perfumaria;

# 1%

Aumento nos setores de móveis e eletrodomésticos;

# 1,3%

Previsão de alta<sup>12</sup> do setor no final do segundo semestre de 2023.

<sup>12</sup> Técnicos e especialistas apontam melhoria no cenário macroeconômico, com inflação menos pressionada, mais oportunidades para orçamento em compras e, conseqüentemente, melhoria da empregabilidade.



### 3.1.3 Construção

Marcado por queda nos resultados comparativos aos anos anteriores, o segmento da Construção prevê um fechamento para 2023 com os menores resultados<sup>13</sup>, desde 2020.

**Entre as principais causas apontadas, estão:**

- | A demanda inferior aos anos anteriores;
- | As taxas elevadas de juros<sup>14</sup>;
- | A demora no retorno do programa *Minha Casa, Minha Vida*.

Além das questões econômicas, o segmento da Construção enfrenta outros obstáculos: conforme indicado pela CBIC (Câmara Brasileira da

Indústria da Construção), a contratação de mão de obra qualificada permanece um desafio para as empresas do setor. O levantamento realizado revela aumento na dificuldade de contratação de profissionais especializados no setor da construção civil, especialmente para empresas de pequeno porte.

**Funções com maior escassez de pessoal qualificado:**

- | Pedreiros: **82,0%**
- | Carpinteiros: **78,7%**
- | Mestre de obras: **74,7%**
- | Encarregados: **70,0%**

Além disso, foi identificada uma carência de qualificação entre a mão de obra terceirizada, atingindo uma taxa de **94,67%**.

13 Dados divulgados pela FGV (Fundação Getúlio Vargas) sobre o INCC-M (Índice Nacional de Custo de Construção) revelaram que o resultado de 2022 (alta de 9,40%) não alcançou o histórico positivo de 2021 (13,84%).

14 Com os juros elevados, automaticamente, a Selic aumenta e, consequentemente, as construtoras e incorporadoras adicionam esse valor ao custo do financiamento de imóveis.

### 3.1.4 Indústria

Dentro do período analisado, o segmento da Indústria foi o que teve a maior ascensão (**0,9%**).

**Já nos subsegmentos, os crescimentos foram de:**

- | Indústrias extrativas<sup>15</sup>: **+1,8%**;
- | Empresas de eletricidade e gás, água, esgoto e gestão de resíduos: **+0,4%**;
- | Indústrias de transformação<sup>16</sup>: **+0,3%**.

**Sobre o desempenho das 4 categorias predominantes do setor em 2023 (dados do IBGE):**

- | Bens de capital: **+4,3%**;
- | Bens duráveis: **+8%**;
- | Bens semi e não duráveis: **+1%**;
- | Bens intermediários<sup>17</sup>: **-0,3%**.

15 Indústria extrativa é aquela que extrai da natureza recursos e insumos sem alterar suas características. A indústria extrativa se utiliza de máquinas e equipamentos, consome energia, emprega e extrai recursos naturais. (Fonte: [Portal da Indústria](#)).

16 A Indústria de Transformação é um segmento de indústria que realiza a transformação de matéria-prima em um produto final ou intermediário que vai ser novamente modificado por outra indústria. Os materiais, substâncias e componentes usados por essas indústrias são provenientes de produção agrícola, mineração, pesca, extração florestal e produtos de outras atividades industriais. (Fonte: [Portal da Indústria](#)).

17 Bens intermediários representam 55% do



## Sobre a empregabilidade do setor, alguns insights devem ser considerados:

**50%** das indústrias extrativas e de transformação enfrentam problemas para encontrar profissionais graduados<sup>18</sup> (mas, de modo geral, essa escassez de profissionais qualificados afeta todas as empresas do setor, incluindo a chamada Indústria da Inovação);

Indústrias de biocombustíveis (**70%**), de móveis (**64%**) e de vestuário (**62%**) são as que possuem maiores dificuldades para encontrar a qualificação desejada;

**31%** dos grandes fabricantes vêm enfrentando desafios na busca por profissionais especializados em novas tecnologias.

### 3.1.5 Serviços

O segmento de Serviços subiu **0,6%** em 2023, avançando mais do que o esperado e desempenhando o seu segundo melhor resultado, abaixo apenas do recorde em dezembro de 2022.

Com o total retorno da mobilidade urbana, este ano ficou marcado por uma evolução ascendente e expressiva, impulsionada por subáreas como:

- | Atividades financeiras de seguros e relacionados: **+1,3%**;
- | Transporte, armazenagem e correio: **+0,9%**;
- | Informação e comunicação: **+0,7%**;
- | Atividades imobiliárias: **+0,5%**;
- | Administração, defesa, saúde, educações públicas e seguridade social: **+0,4%**.

De acordo com dados do Valor Data e do IBGE, foram três meses consecutivos de avanço em 2023, com junho e julho superando expectativas de especialistas: julho teve alta de **3,5%** em comparação a 2022, e aumento de **4,5%** no acumulado dos primeiros sete meses deste ano. O panorama favorece o mercado de trabalho, com aumento da criação de vagas e aumento da média salarial do segmento.

### Atividades de destaque no crescimento do setor:

---

segmento, e a queda apresentada impactou significativamente o desempenho geral, em relação a 2022.

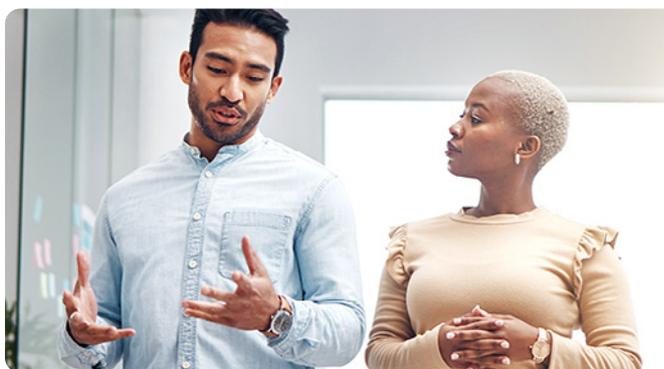
18 De acordo com [reportagem publicada pelo Valor Econômico](#).

- | Transporte de cargas (rodoviário): **+1,4%** em julho;
- | Prestação de serviços à família: **+1%** em julho (mês das férias escolares).

Outros insights possíveis a respeito do impacto do setor no mercado de trabalho:

## Insights

- + O setor está criando mais vagas e elevando a média salarial;
- + Especialistas atribuem esse crescimento à recuperação econômica, especialmente dos segmentos fortemente afetados durante a pandemia (e Serviços foi o maior deles);
- + O Turismo (setor que integra o grupo de Serviços) tem apresentado aumento na receita, oportunizando o desenvolvimento de novos negócios e a atração de investimentos internacionais<sup>19</sup>. Outro indicador que reforça esse dado é o aumento do fluxo de aeronaves nos 10 maiores aeroportos do Brasil, que no mês de maio de 2023 voltou aos níveis alcançados pré-pandemia.



<sup>19</sup> Segundo Dino (2023), entre Janeiro e Maio de 2023, foram geradas 64,2 mil oportunidades de trabalho na área, sendo 9,6 mil apenas no mês de Maio. Para esse ano, a estimativa da Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC) é de 101,6 mil novas vagas de emprego formal.

## 3.2 Análises dos Dados - Segmentos

A seguir, abordaremos as análises dos dados por segmentos, descobrindo as histórias individuais de cada setor e, explorando as dinâmicas específicas que os moldam e revelando tendências, desafios e oportunidades.

### 3.2.1 Posições publicadas e de contratações (dados Gupy)

Os gráficos a seguir apresentam informações percentuais relacionadas às proporções de posições publicadas e de contratações de cada um dos cinco segmentos. Os dados extraídos da base **Gupy** contemplam o período entre **setembro de 2022 a agosto de 2023**.

#### Proporção de posições publicadas por segmento

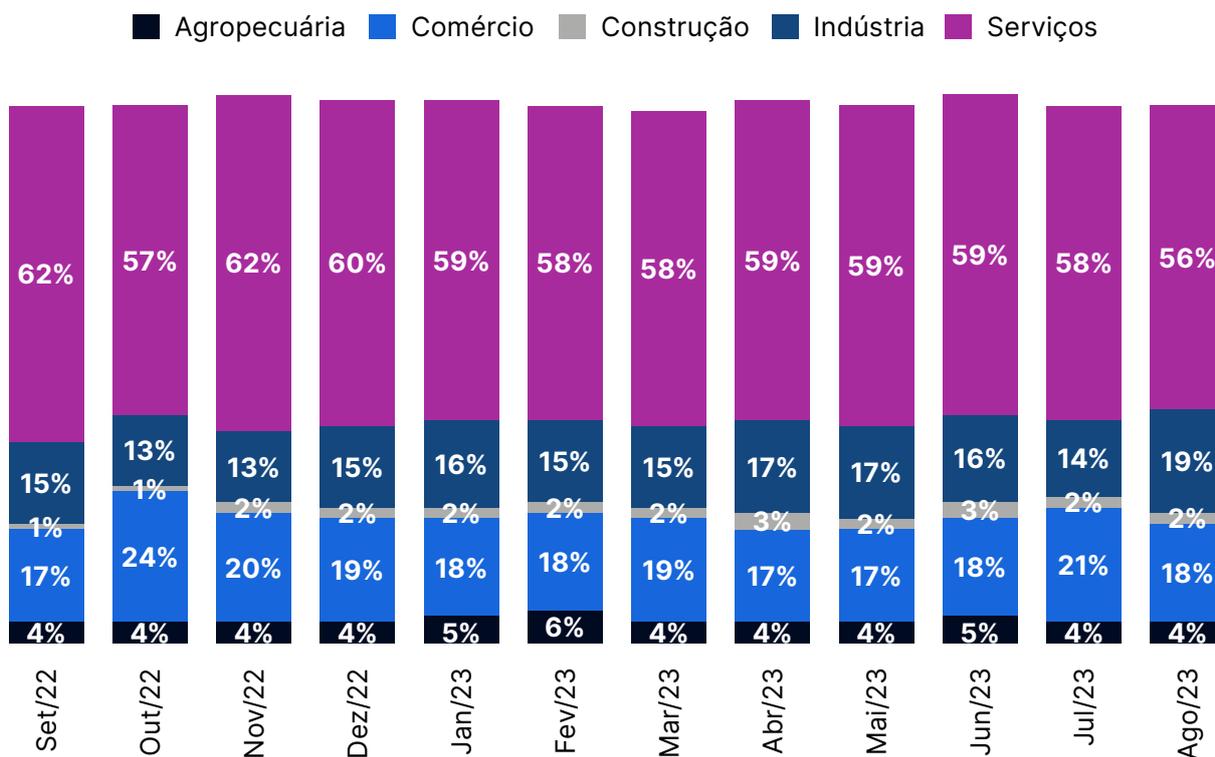


Gráfico 13: Proporção de posições publicadas por mês no período, por segmento - Gupy.

## Proporção de contratações por segmento

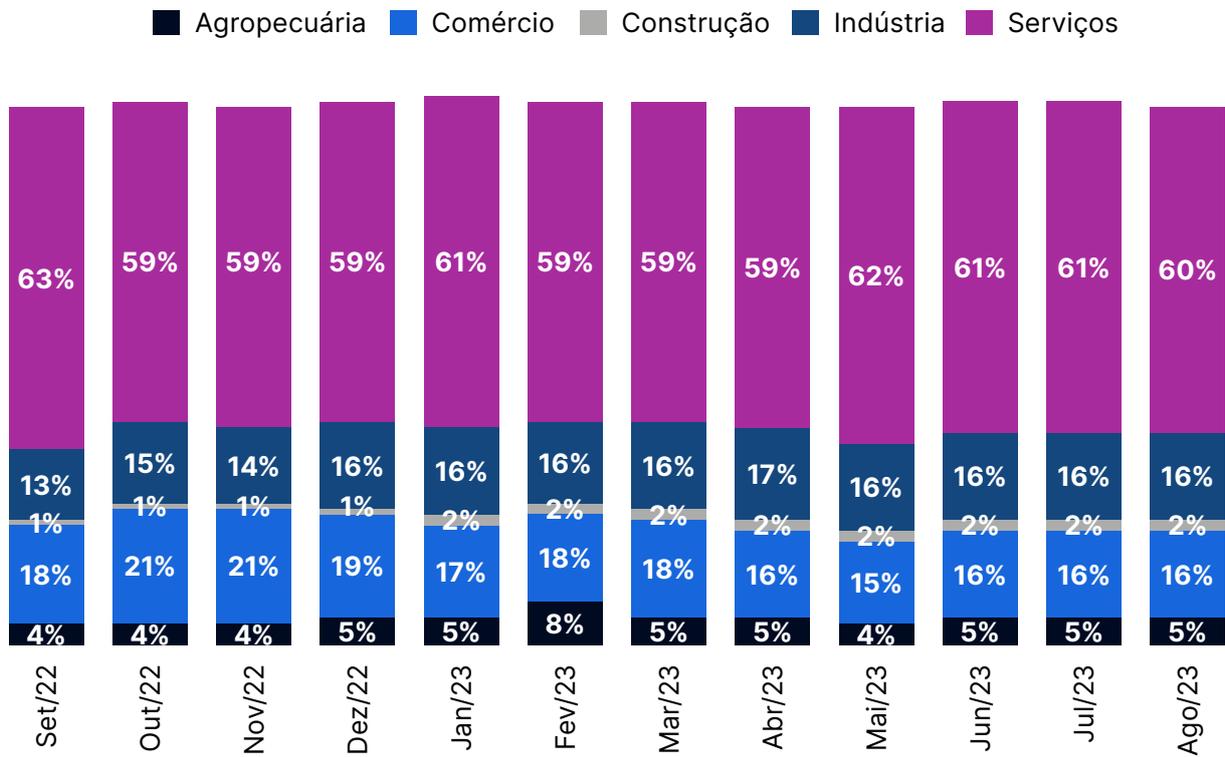


Gráfico 14: Proporção de posições publicadas por mês no período, por segmento - Gupy.

Ao analisar os dados da **Gupy**, percebe-se que o segmento de **Serviços**:

- Liderou e manteve uma tendência de alta;
- Teve **59%** das posições publicadas;
- E **60%** das contratações ao longo de todo o período.

+ Serviços representou mais de 60% da empregabilidade, quando comparado aos demais setores.

Em segundo lugar, o setor de **Comércio**:

- Obteve picos de crescimento em out/22, mar/23 e jul/23;
- Contribuiu com **19%** das posições publicadas;
- E **17%** das contratações.

Na terceira posição, a **Indústria**:

- Apresentou tendência de alta durante o período;
- Com **15%** das publicações;
- E **16%** das contratações.

Em quarto lugar, o setor **Agropecuário**:

Com 5% das posições publicadas;

E 5% do total de contratações.

E por último, o setor de **Construção**:

Que representou 2% das posições publicadas;

E 2% das contratações.

De forma geral, a quantidade total de posições publicadas e o número de contratações apresentaram, paralelamente, uma tendência de crescimento durante o período analisado.

## Insights

- + A liderança do segmento de **Serviços** tanto em posições publicadas, quanto em contratações, pressupõe influência da amostra de dados analisada, que possui **68%** de empresas do setor;
- + Outros dois contextos que favorecem o segmento são a evolução econômica do ramo que, em 2023, alcançou o segundo maior resultado catalogado da história, somada à alavancagem das áreas de transporte, turismo e de serviços familiares;
- + O segmento de **Serviços** foi um dos mais prejudicados no período da pandemia e, segundo especialistas, a tendência é que seja, de fato, em um cenário favorável de alavancada, o setor que mais oferece oportunidades de empregos e aumento das médias salariais;
- + **Comércio** aparece como o segundo segmento que mais publica e que mais contrata. A base analisada possui **8%** das empresas pertencentes a esse grupo, mas ainda que ocupe o terceiro lugar em proporção, a maioria das organizações é de porte GG (de 1.001 até 4.000 pessoas colaboradoras) e, também é o segmento com maior representação de organizações de porte Enterprise (acima de 5.000 pessoas colaboradoras) - **14%**, ou seja, empresas que, pelo tamanho, tendem a possuir um maior número de oportunidades;

+ Apesar do **Comércio** ter apresentando queda nos últimos meses analisados, a tendência é de alta nos meses seguintes dada a sazonalidade característica do setor e das datas comemorativas no fim do ano. E por mais que por mais que sejam posições temporárias, influenciam em futuras contratações efetivas e com o crescimento econômico;

+ Na **Indústria**, é evidente a ascensão no número de posições publicadas, acompanhando o crescimento do setor nesse período, que foi marcado pela alta de três das principais áreas (bens de capital, bens duráveis e bens semi e não duráveis);

+ Corroborando o quanto o cenário econômico influencia o comportamento das oportunidades, podemos acompanhar que as contratações da Indústria **não seguiram a mesma tendência alta das posições publicadas**, mantendo-se estáveis. Aqui, podemos reforçar a dificuldade do setor de possuir um número alto de oportunidades, mas não encontrar profissionais com os requisitos técnicos das posições publicadas;

+ A baixa empregabilidade na **Construção** manteve a tendência do mercado, não tão favorável no período analisado. Um dos fatores que pode ter influenciado também é a baixa representatividade de empresas do setor de grande porte na base analisada (**54%** compostas por portes P e M).

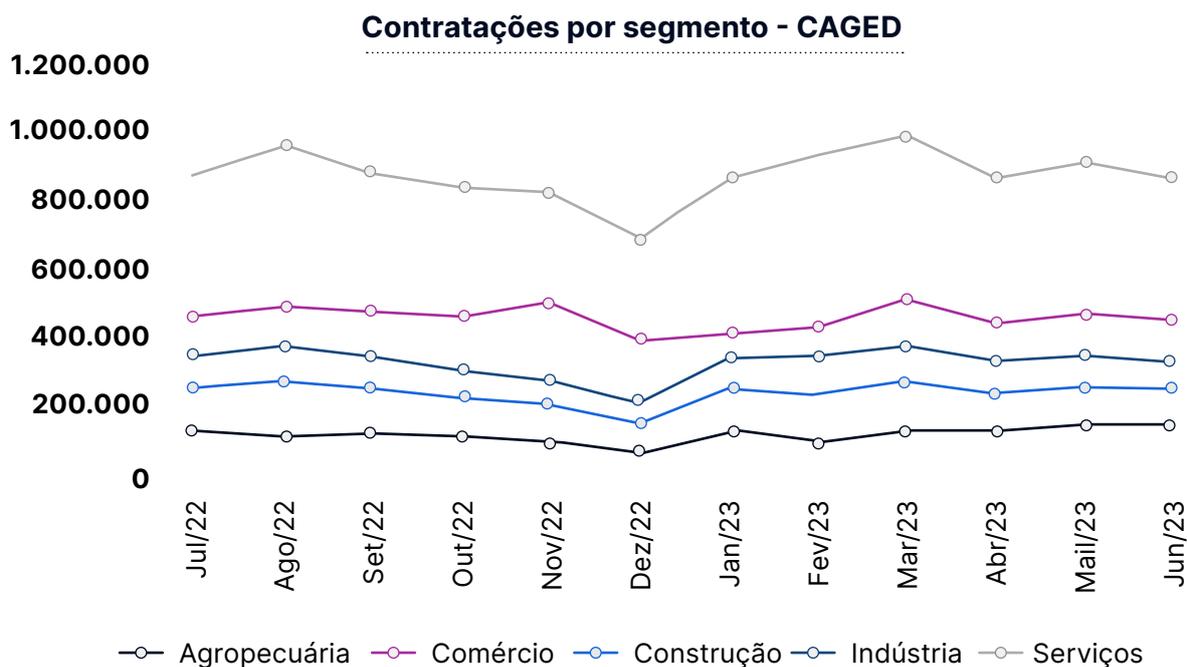
### 3.2.2 Contratações por segmento (dados CAGED)

O gráfico apresentado a seguir traz um panorama para descrições comparativas das bases em relação aos segmentos. As informações disponibilizadas pelo CAGED referem-se apenas aos números de contratações.

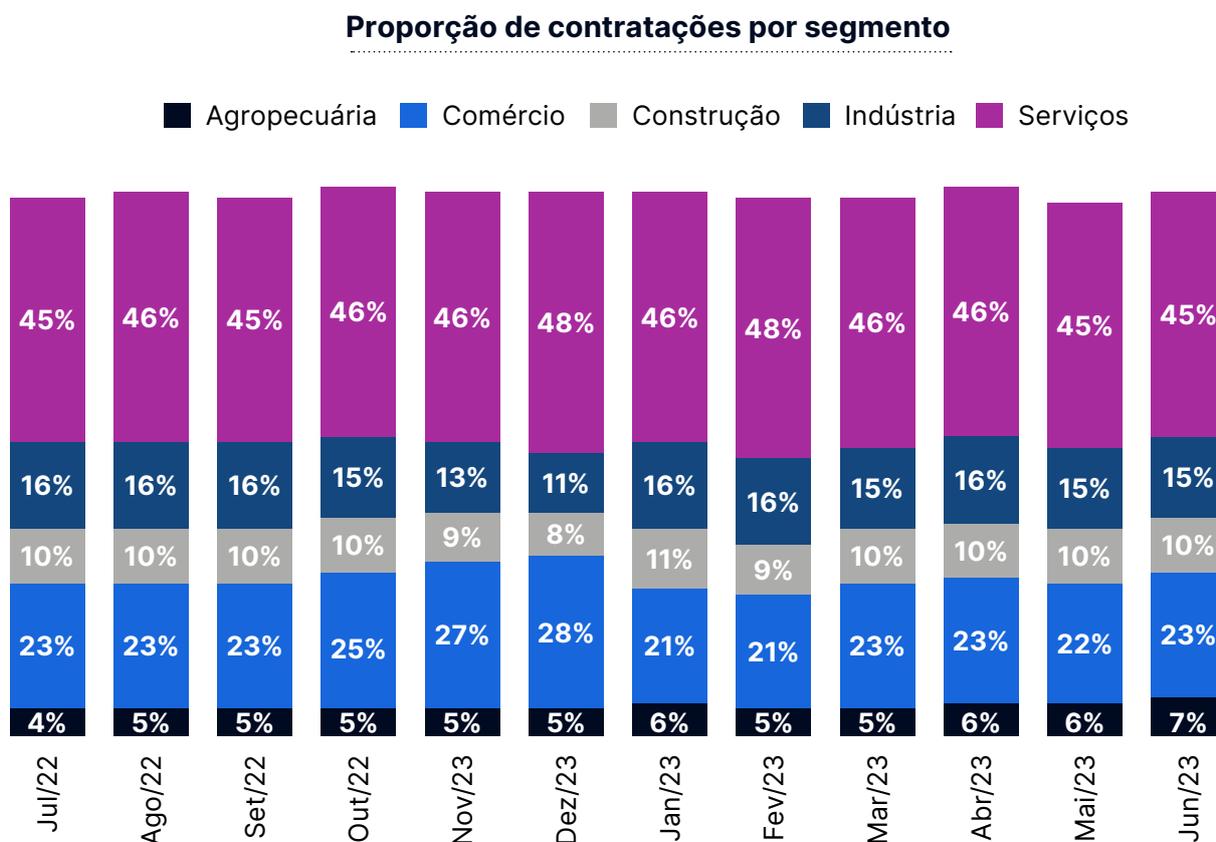
A divulgação mais recente<sup>20</sup> contempla o mês de Junho de 2023. Para manter a coerência das análises descritivas, utilizamos como base o **período de setembro de 2022 a junho de 2023**.

---

20 Até a data da finalização deste relatório.



**Gráfico 15:** Variação de contratações no período, por segmento - CAGED.



**Gráfico 16:** Proporção de contratações por mês no período, por segmento - CAGED.

### Contratações CAGED por mês

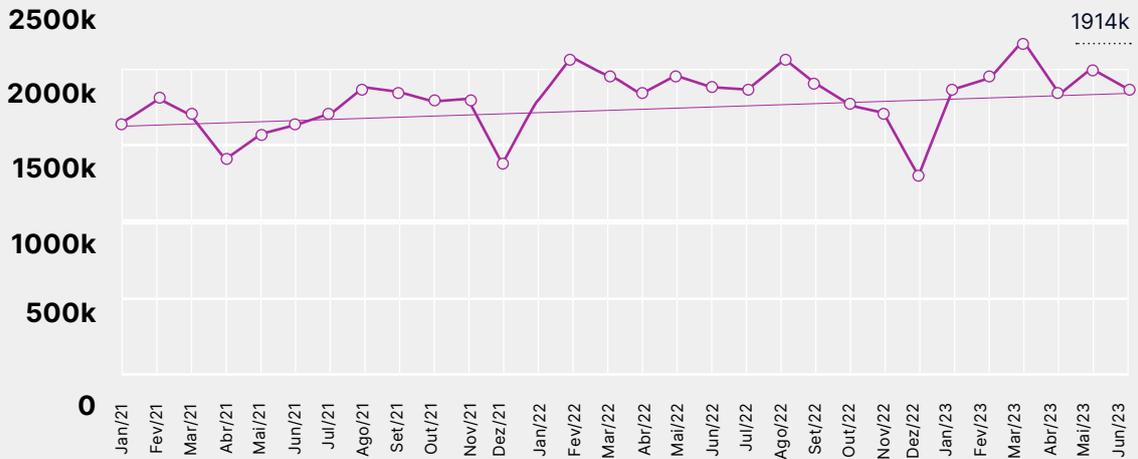


Gráfico 18: Evolução do volume de contratações - CAGED.

### 3.2.3 Comparativos: Contratações por segmento (Gupy vs. CAGED)

No gráfico a seguir, estão os percentuais comparativos das bases **Gupy** e **CAGED**, relacionados aos segmentos que mais contrataram no período analisado.

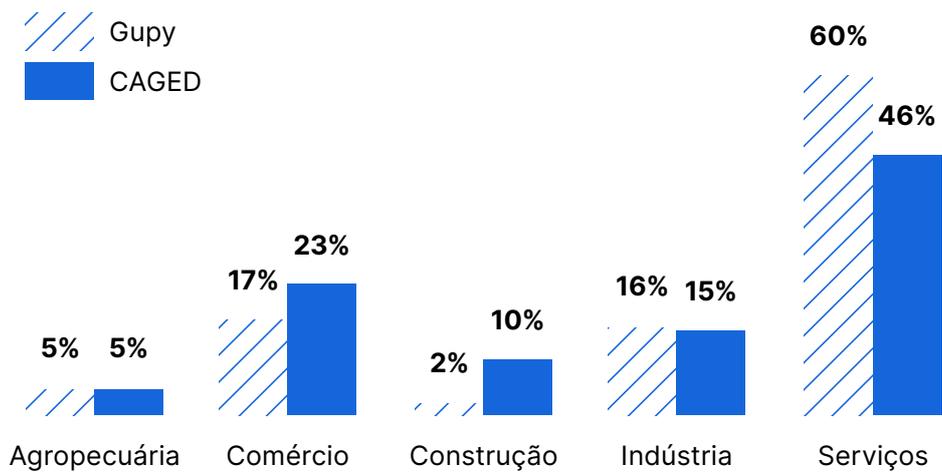


Gráfico 17: Comparativo do total de contratações, por segmento - Gupy x CAGED.

Comparando os números de **contratações por segmento**, temos:

Na análise por segmento, **Serviços, Comércio e Indústria** seguem a mesma tendência, como primeiro, segundo e terceiro lugar, respectivamente;

Os números referentes aos setores de **Construção e Agropecuária**, no entanto, apresentam um comportamento distinto: nas contratações do **CAGED**, **Construção** ocupa a quarta posição e **Agropecuária** a quinta, enquanto na **Gupy** essa ordem se inverte;

A participação do setor de **Serviços** no total de contratações é maior na **Gupy** do que no **CAGED (60% vs. 46%)**. Isso sugere que as variações de mercado nesse setor no Brasil podem ter um impacto mais significativo nas contratações da **Gupy**, especialmente considerando a diferença em relação ao segundo setor mais contratante (**Comércio**), que representa **23%** no **CAGED** e **43%** na **Gupy**;

Embora o **CAGED** tenha uma quantidade total de contratações superior à **Gupy**, ao longo dos anos, o **crescimento nas contratações** pela **Gupy** supera o do **CAGED**.

No primeiro semestre de 2023, o **CAGED** registrou uma taxa de evolução de aproximadamente **0,3%**, enquanto a **Gupy** alcançou uma média de **5%**, demonstrando um desempenho acima da média do mercado.



#### 3.2.4 Comparativos: Médias de posições publicadas e contratações por empresas (segmentos)

---

Os gráficos a seguir apresentam comparativos relacionados às posições publicadas e o número de contratações, considerando as empresas da base de dados nos diferentes segmentos.

### Média de posições publicadas por empresa x segmento

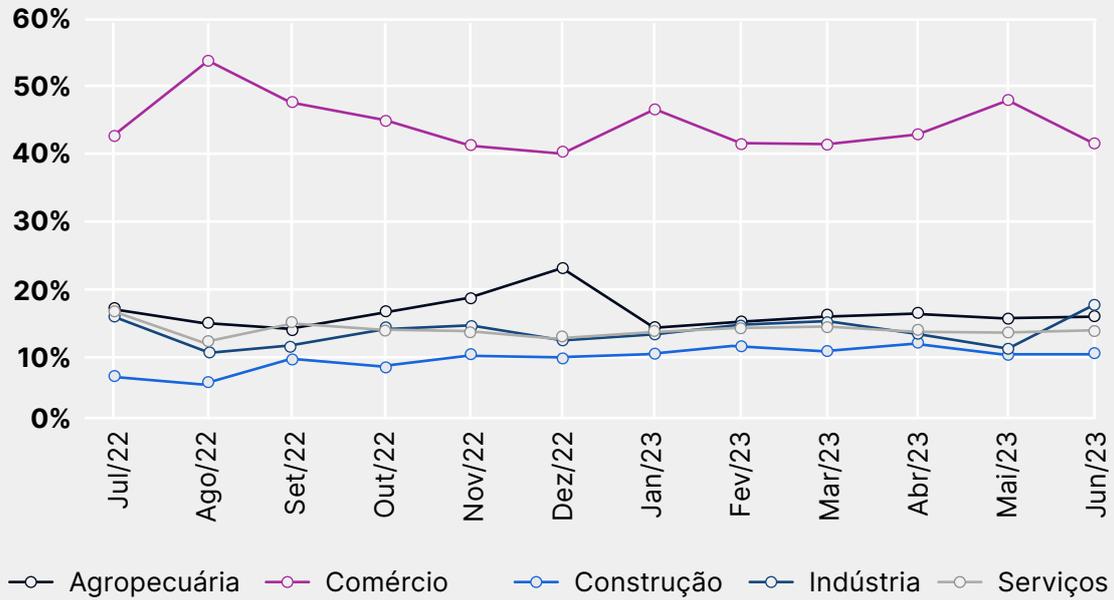


Gráfico 19: Média de posições publicadas por empresas do segmento, no período - Gupy.

### Média de contratações por empresa x segmento

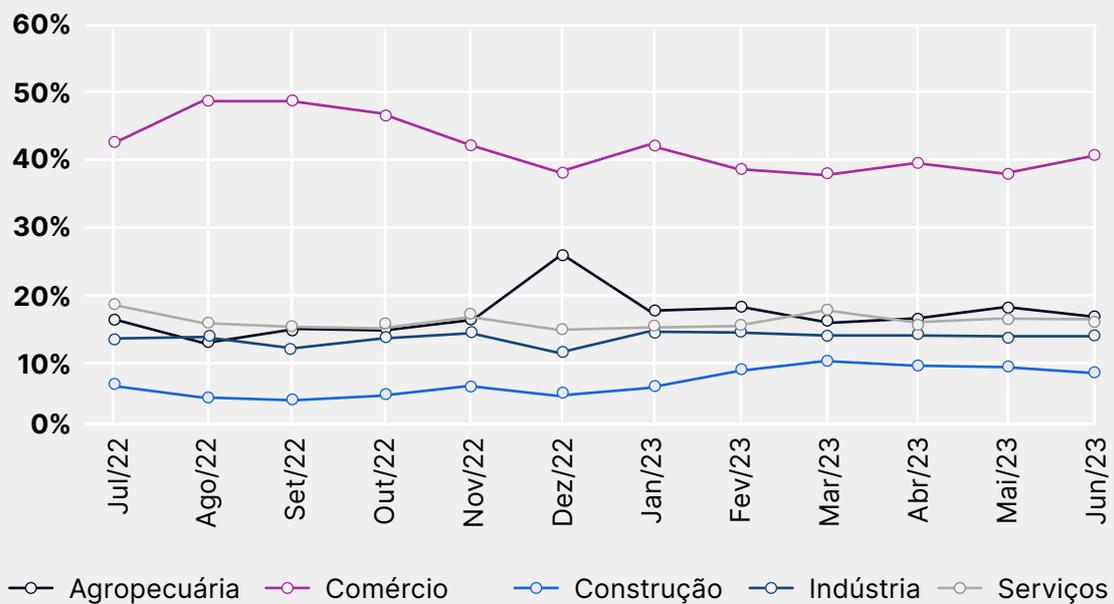


Gráfico 20: Média de contratações por empresas do segmento, no período - Gupy.

### Total de posições publicadas por empresa X segmento

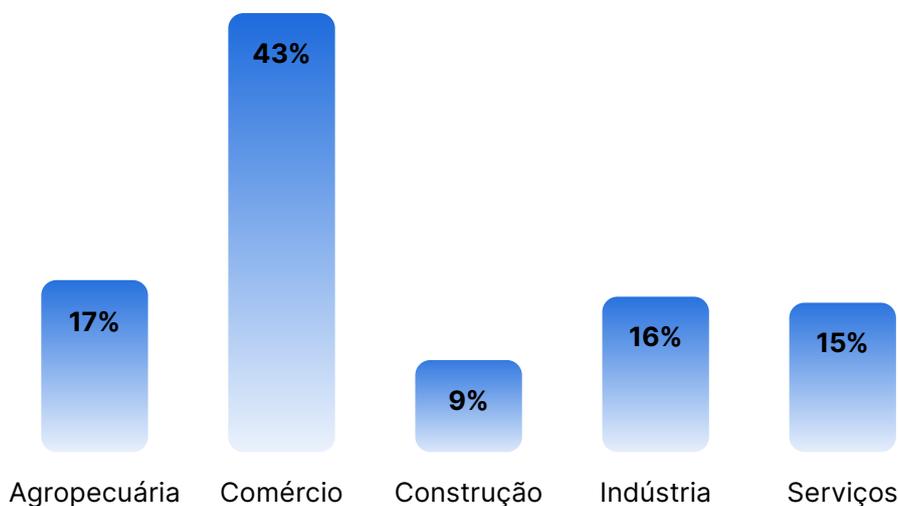


Gráfico 21: Total de posições publicadas por empresas do segmento, no período - Gupy.

### Total de posições publicadas por empresa X segmento

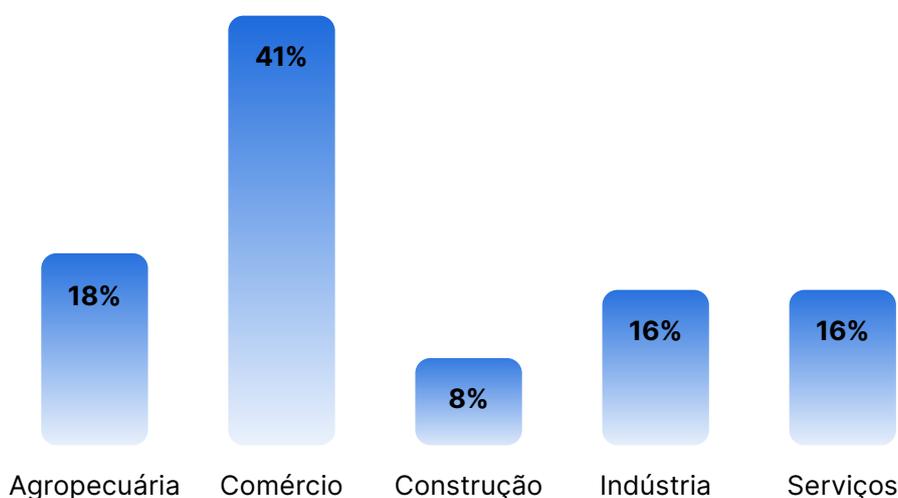


Gráfico 22: Total de contratações por empresas do segmento, no período - Gupy.

Em uma análise percentual (considerando a média por empresa em relação a cada segmento e o total por empresa em cada segmento) **é possível observar que:**

- O setor de **Comércio** assumiu a dianteira, representando **43%** das posições anunciadas e **41%** das contratações;
- Essa alternância ocorre por conta do alto número de empresas atuantes

no setor de **Serviços**, resultando em uma distribuição mais pulverizada das oportunidades de emprego, levando a um menor número de posições anunciadas e de contratações por empresa, dentro de cada segmento;

Já nos setores de **Comércio e Agropecuária**, onde o total de empresas é substancialmente menor, a concentração de posições de emprego aumenta;

Quando analisamos as médias, fica ainda mais evidente o comportamento do setor de **Comércio**, com picos de posições publicadas e de contratações em períodos específicos.

Esse fenômeno pode estar diretamente relacionado à sazonalidade, uma característica inerente ao negócio, que se intensifica quando consideramos o contexto pós-pandemia.



## Insights

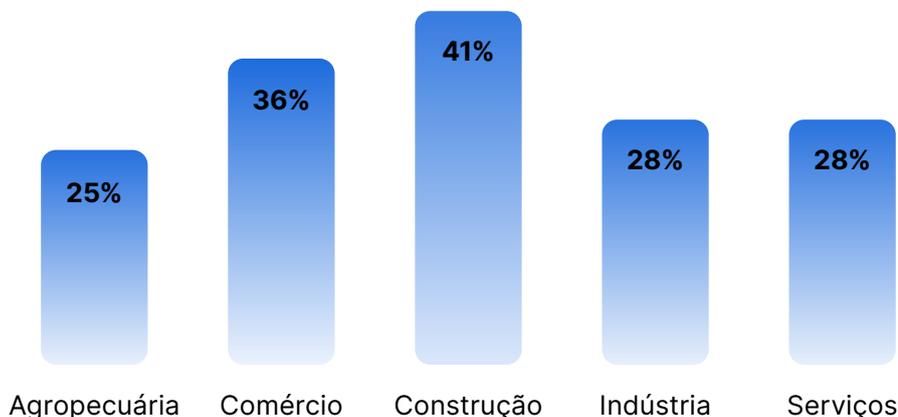
- + A pulverização de posições publicadas e contratações do setor de **Serviços**, pode ter sido influenciada pela maior representatividade de empresas de pequeno porte no segmento;
- + Um dos fatores influenciou diretamente a maior concentração das médias no segmento do Comércio é a influência da base analisada nesse capítulo, que possui 8% de empresas do setor, 25% sendo do porte GG (de 1.001 até 4.000 pessoas colaboradoras).

### 3.2.5 Comparativo: Posições publicadas Vs. Contratações realizadas

A seguir, um comparativo entre posições publicadas e contratações realizadas.

#### Saldo de posições não preenchidas (total)

**Gráfico 23:** Total de posições publicadas não preenchidas no período (set/2022 - ago/2023), por segmento - Gupy.



Ao contrastar os dados, podemos ter os seguintes insights:

#### Insights

- + Construção se destaca com o maior saldo de posições não preenchidas, representando 41% do total. Isso pode indicar uma demanda significativa por mão de obra especializada no setor, possivelmente devido a projetos em andamento ou à dificuldade de encontrar profissionais qualificados;
- + Comércio também enfrenta desafios, com 36% de posições não preenchidas. Isso indica que, apesar das oportunidades no comércio, pode haver dificuldades em atrair pessoas candidatas adequadas. O setor pode se beneficiar de estratégias mais eficazes de atração de talentos, como programas de treinamento e benefícios adicionais para atrair pessoas candidatas qualificadas;
- + Agropecuária, Indústria e Serviços apresentam níveis mais baixos de posições



não preenchidas, com 25%, 28% e 28%, respectivamente. Isso pode indicar uma correspondência mais eficaz entre a oferta e a procura de emprego nesses segmentos;

- + Dado o alto número de posições não preenchidas no setor de Construção, pode ser necessário adotar estratégias de recrutamento mais robustas, incluindo treinamento e desenvolvimento de mão de obra, para atender a essa demanda;
- + Agropecuária, Indústria e Serviços apresentam equilíbrio entre posições publicadas e contratações, indicando que a demanda está sendo atendida de forma mais satisfatória.

2

# **Panorama da Diversidade e Inclusão nas Contratações**



As discussões sobre diversidade e inclusão têm alertado ao fato de que as empresas que praticam a diversidade criam ambientes de trabalho positivos, de generosidade e colaboração. Esses debates comprovam também que as diferenças são necessárias, enriquecedoras e lucrativas.

Estimular a diversidade é valorizar o que cada pessoa tem de singular, independentemente da sua raça, identidade de gênero, orientação sexual ou aparência física. Assim, a diversidade é um conceito relacional e se revela na composição de equipes e

organizações, mensurada a partir de um coletivo.

A diversidade se refere à “diferença” em um dado ambiente e mesmo que uma pessoa não pertença a um grupo minoritário ela traz consigo experiências variadas que a torna única. Por outro lado, falar de inclusão vai além de ter um local de trabalho diverso. Incluir requer um planejamento de ações que contemple as necessidades das pessoas para que possam se sentir valorizadas e pertencentes, o que está relacionado à qualidade da experiência humana.

# 1. Entendendo a Base de Dados e os Recortes



A seguir, serão feitas análises descritivas das contratações das principais empresas brasileiras, no que se refere à diversidade e inclusão no ambiente de trabalho, divididas de acordo com portes, segmentos (Agropecuária, Comércio, Construção, Indústria e Serviços) e regiões. Para embasar as análises, relacionamos nossas descobertas com alguns dados da literatura e de outras pesquisas que abordam essa temática.

Este capítulo apresenta uma base de 2.453 empresas analisadas entre setembro de 2022 e agosto de 2023, que contrataram pessoas que se autodeclararam como diversas, ou seja, pertencentes a grupos não considerados como dominantes ou privilegiados na sociedade, tais como homens, cisgêneros, heterossexuais, brancos e sem deficiências.

## 2. Contratações por Expressão de Gênero de acordo com porte, segmento e regiões



Para apresentar os dados a seguir, consideramos as seguintes opções de respostas para expressão de gênero: **Feminino**<sup>21</sup>, **Masculino**<sup>22</sup>, **Não-binária**<sup>23</sup> (termo usado para designar pessoas cuja identidade de gênero não é nem masculina nem feminina), **Prefiro não responder**<sup>24</sup> e **Outros**<sup>25</sup>.

Observamos que mais de **99%** das contratações em todos os portes, segmentos e regiões são de pessoas que se autodeclararam principalmente do gênero feminino e masculino.

Devido a isso, apresentamos dois gráficos por recorte: um que ilustra esse cenário e outro focalizado no grupo de pessoas que se autodeclararam não-binárias, ou escolheram as opções “Outros” ou “Prefiro não responder”, o que representa menos de **1%** do primeiro gráfico.

---

21 Nos gráficos, está representado pela letra F.

22 Nos gráficos, está representado pela letra M.

23 Nos gráficos, está representado pelas letras NB.

24 Nos gráficos, está representado pela letra N.

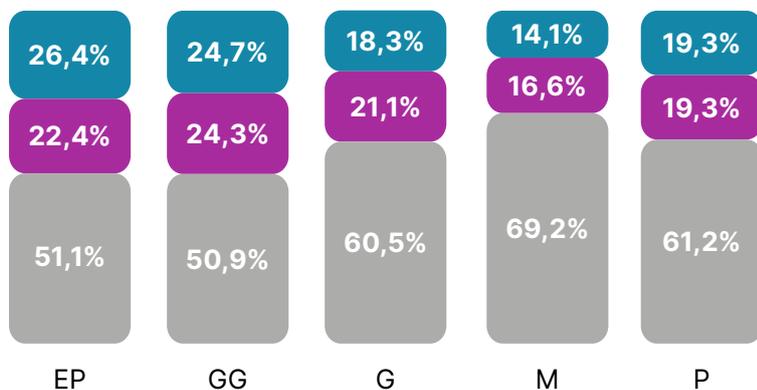
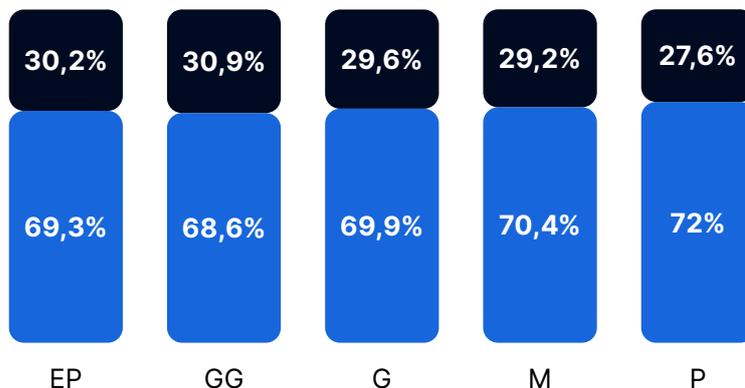
25 Nos gráficos, está representado pela letra O.

## 2.1 Recorte por porte

### Contratações Expressão de Gênero x Porte



**Gráfico 1:** Contratações de pessoas de acordo com a expressão de gênero, por porte.



### Contratações Expressão de Gênero x Porte, excluindo o feminino e o masculino



**Gráfico 2:** Contratações no período de pessoas de acordo com a expressão de gênero, por porte, excluindo o feminino e o masculino.



### Quanto à expressão de gênero por porte, percebemos que:

Há uma preponderância de pessoas que se identificam com o gênero feminino nas organizações, sendo o porte P com maior porcentagem (72%) e por último o porte GG (68,68%). Quando analisamos o gênero masculino, o porte GG aparece com maior número (30,96%) e por último o porte P (27,68%);

No gráfico 2, ao excluir o percentual de pessoas que se identificam como feminino e masculino, as contratações das que se identificam como não-binárias variaram de 69,23% no porte M a 50,93% no porte GG.

## Insights

+ **Os dados Gupy indicam uma mudança no cenário corporativo com uma maior e relevante presença do gênero feminino nas empresas em todos os recortes analisados.** Segundo o IBGE de 2021, as mulheres representavam **51,1%** da população do país, totalizando **108,7 milhões**;

+ Além disso, com a maior inserção das mulheres no mercado de trabalho, esse número tem crescido, principalmente com a ajuda de ações e programas específicos para a inclusão desse público por parte das empresas, como forma de melhorar a igualdade de gênero nesse espaço. Porém, apesar do aumento da inserção das mulheres nas organizações em diversos cargos, inclusive nas lideranças, a literatura nos mostra que **ainda prevalecem desigualdades quando comparadas aos homens.**

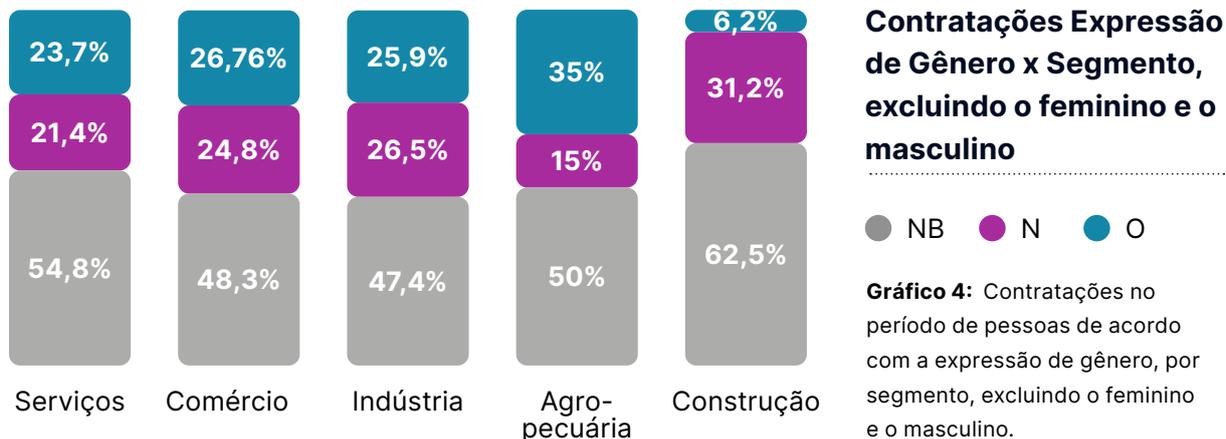
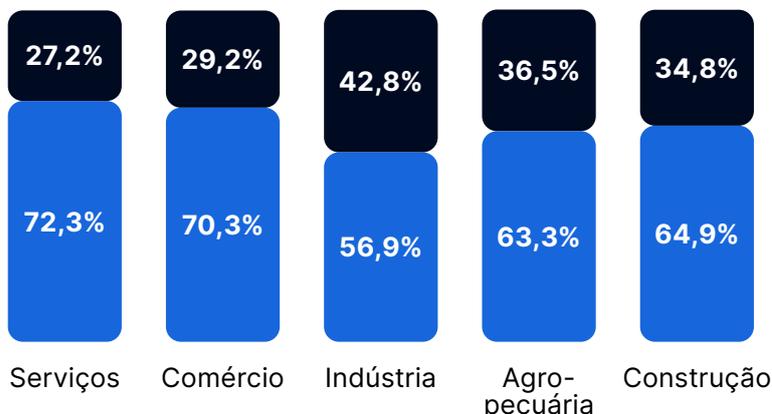


## 2.2 Recorte por segmento

### Contratações Expressão de Gênero x Segmento



**Gráfico 3:** Contratações no período de pessoas de acordo com a expressão de gênero, por segmento.



### A análise das contratações de expressão de gênero por segmento revela que:

As pessoas do gênero feminino são a maioria em todos eles, com destaque para os segmentos de Serviços (**72,39%**) e Comércio (**70,37%**) e o menor percentual na Indústria (**56,96%**);

Por outro lado, as pessoas que se autodeclararam do gênero masculino foram contratadas principalmente na Indústria (**42,80%**), seguida pelos demais, em menor proporção;

No gráfico 4, ao excluir a porcentagem de pessoas que se identificam com a expressão de gênero feminina e masculina, podemos visualizar melhor as outras alternativas: há maioria de pessoas não-binárias (**62,50%**) no segmento da Construção e também em Serviços (**54,82%**). Apesar do maior número

de pessoas que se identificam com o gênero feminino nas empresas, ainda há poucas contratações referentes aos outros gêneros, como não-binários, mostrando que há muito no que evoluir em termos de igualdade de gênero no mercado de trabalho;

## Insights

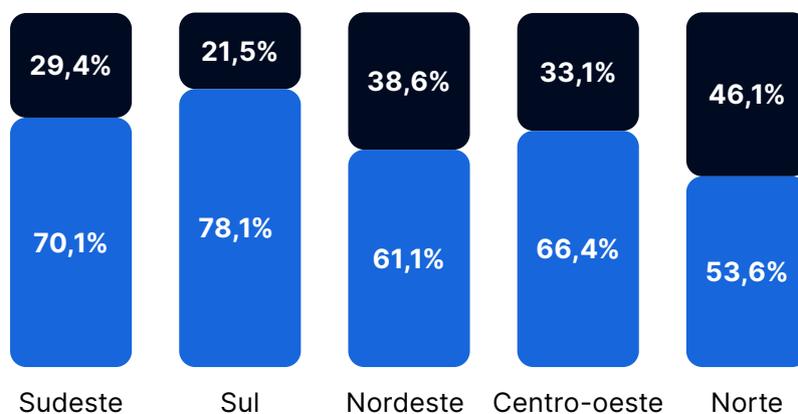
- + A baixa contratação de pessoas não-binárias pode estar atrelada à onda de debates que vêm ganhando mais força somente agora acerca do tema, que ainda é visto de maneira muito estigmatizada;
- + É importante destacar que muitas das pessoas contratadas preferiram não responder ou se identificam com outros gêneros.

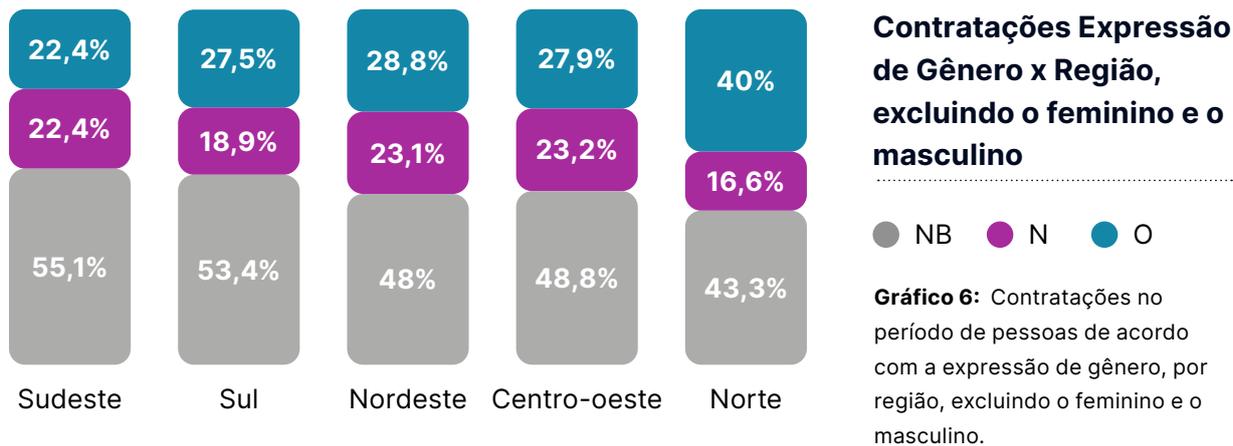
## 2.3 Recorte por região

### Contratações Expressão de Gênero x Região



**Gráfico 5:** Contratações no período de pessoas de acordo com a expressão de gênero, por região.





Os dados por região do país, em relação às contratações por expressão de gênero, **reforçam os resultados anteriores:**

Prevalece o número de pessoas que se identificam com o gênero feminino, principalmente nas regiões Sul (**78,13%**), Sudeste (**70,11%**) e Centro-Oeste (**66,44%**).

No gráfico 6, ao excluir a porcentagem de pessoas que se identificam com a expressão de gênero feminina e masculina, percebemos que os maiores percentuais são de pessoas não-binárias na região Sudeste (**55,10%**), e na região Sul (**53,45%**);

## Insights

+ Ao longo dos recortes, uma porcentagem relevante de pessoas preferiram não responder sobre como se identificam, o que **pode indicar que ainda não se sentem seguros em se expressarem dessa forma no ambiente de trabalho;**

+ Da mesma forma que os dados por porte e segmento, muitas pessoas se reconhecem com outros gêneros, por isso, é importante destacar que **reconhecemos que existem outras formas de se identificar**, como, por exemplo, Gênero Fluido e pessoas Agênero.

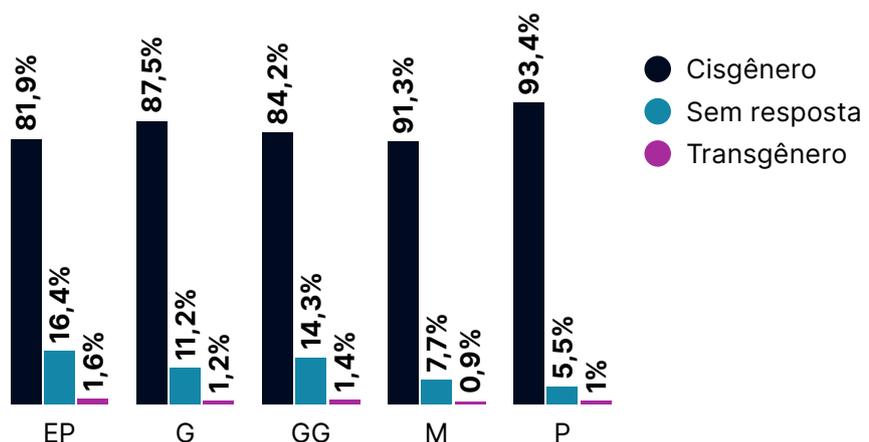
### 3. Contratações por Identidade de Gênero de acordo com porte, segmento e regiões

Outra possibilidade de analisar os dados está relacionada à **Identidade de Gênero** que trata do quanto uma pessoa se identifica com o gênero atribuído ao nascer ou não. Nesse caso, temos dados referentes à identidade **cisgênero** (se refere à pessoa que se identifica com o gênero atribuído ao nascer).

#### 3.1 Recorte por porte

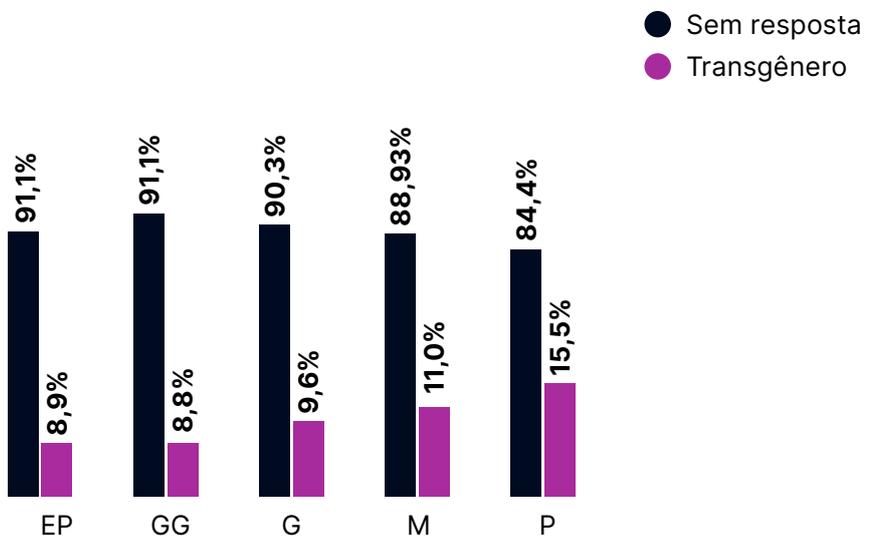
##### Contratações Identidade de Gênero x Porte

**Gráfico 7:** Contratações no período de pessoas de acordo com a identidade de gênero, por porte.



##### Contratações no período de pessoas de acordo com a identidade de gênero, por porte, excluindo os cisgêneros

**Gráfico 8:** Contratações no período de pessoas de acordo com a identidade de gênero, por porte, excluindo os cisgêneros.



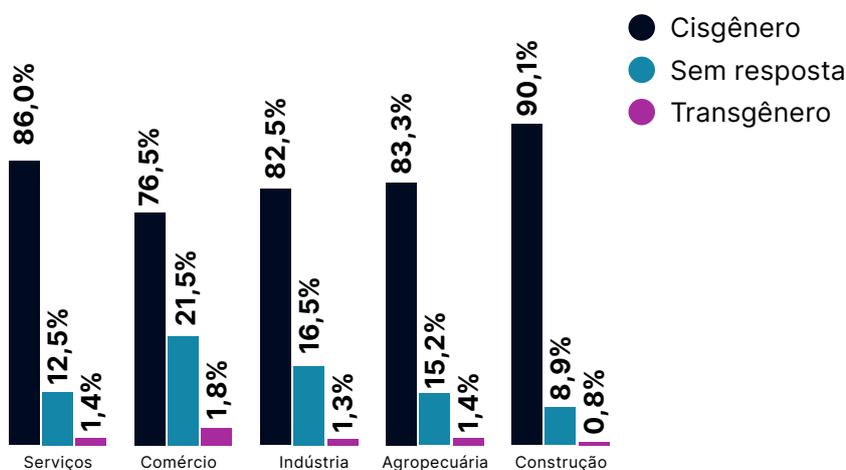
Em relação ao porte, o total de contratações de pessoas cis ultrapassa 80% em todos os tamanhos de empresa, sendo o percentual mais alto em empresas P (**93,40%**) e mais baixo em empresas EP (**81,94%**);

A porcentagem de pessoas contratadas que se identificam como trans é extremamente pequena, independentemente do porte da organização. No gráfico 8, mesmo excluindo o número de contratações de pessoas que se identificam como cisgêneras, as porcentagens de contratações de pessoas transgêneras ainda são muito baixas.

### 3.2 Recorte por segmento

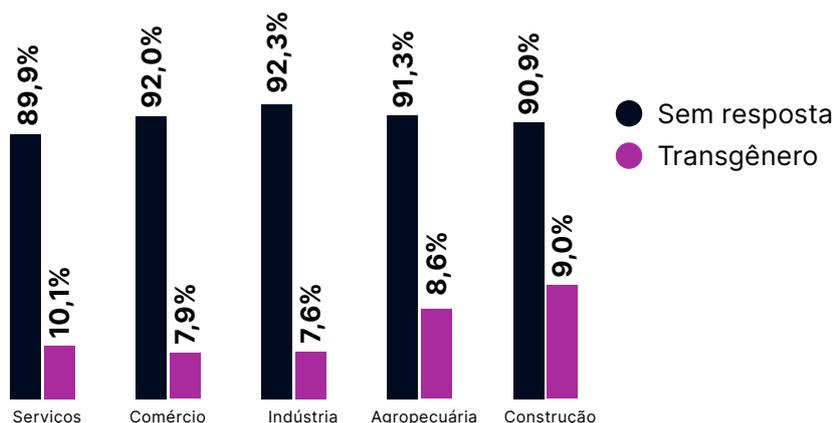
#### Contratações no período, de pessoas de acordo com a identidade de gênero, por segmento

Gráfico 9: Contratações no período, de pessoas de acordo com a identidade de gênero, por segmento



#### Contratações Identidade de Gênero x Segmento, excluindo pessoas cisgêneras

Gráfico 10: Contratações no período, de pessoas de acordo com a identidade de gênero, por segmento, excluindo os cisgêneros



Pessoas que se identificam como cisgênero prevalecem em todos os segmentos, com maior porcentagem na Construção (**90,18%**) e por último em Comércio (**76,59%**);

Ao excluir o número de pessoas que se identificam como cisgêneras no gráfico

10, podemos ter uma melhor visualização do contraste entre aquelas que se identificam como transgêneras e aquelas que preferiram não responder: a não resposta foi maior em todos os segmentos nessa comparação, principalmente na Indústria;

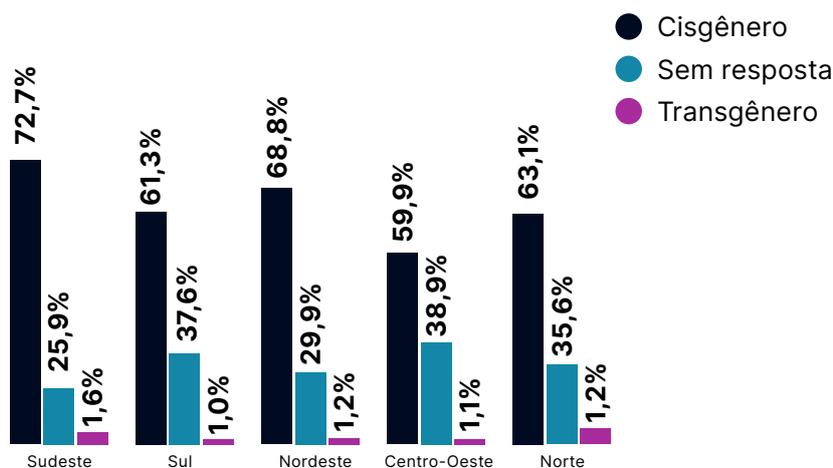
De modo geral, o número de contratações de pessoas transgêneras no gráfico 10 foi muito pequeno, possuindo o maior percentual em Serviços (**10,01%**).

### 3.3 Recorte por região

#### Contratações

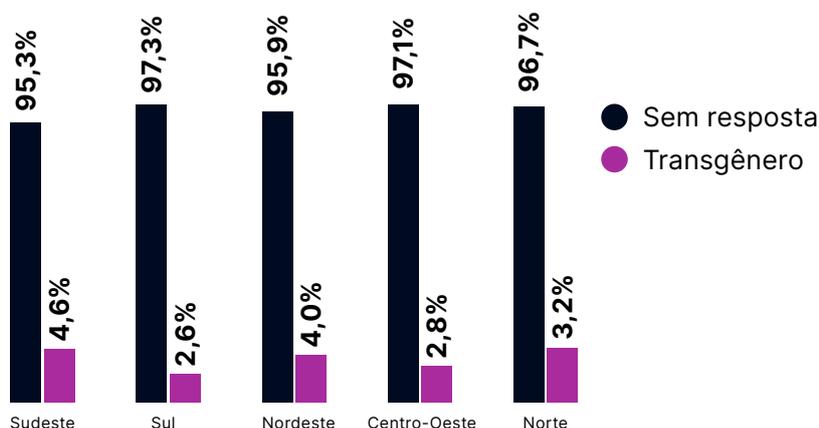
#### Identidade de Gênero x Região

**Gráfico 11:** Contratações no período, de pessoas de acordo com a identidade de gênero, por região.



#### Contratações Identidade de Gênero x Região, excluindo pessoas cisgêneras

**Gráfico 12:** Contratações no período, de pessoas de acordo com a identidade de gênero, por região, excluindo as pessoas cisgêneras.



#### Quanto a contratação por identidade de gênero segundo as regiões, percebemos que:

Há um outro cenário em comparação aos demais recortes. Apesar das pessoas autodeclaradas cis serem a maioria, quando somente a região é levada em conta, percentualmente, há um aumento de pessoas que preferem não responder como se identificam;

A região que mais possui pessoas cis contratadas é a Sudeste (**72,76%**) e a com menor número é a região Centro-Oeste (**59,94%**);

Ao excluir o número de pessoas que se identificam como cisgêneras no gráfico 12, notamos que mais de **95%** das pessoas contratadas optaram por não responder como se identificavam em relação à sua identidade de gênero. Novamente a porcentagem de contratações de pessoas trans é muito reduzida, não alcançando nem mesmo a marca de **5%**. Segundo levantamento feito pela Faculdade de Medicina de Botucatu da Universidade Estadual Paulista (FMB/Unesp), cerca de **1,9%** da população adulta brasileira (aproximadamente 4 milhões de pessoas) são transgênero ou não binárias;

Ainda segundo o gráfico 12, as regiões que mais contratam pessoas trans são Sudeste (**4,62%**) e Nordeste (**4,05%**).

## Insights

- + Analisando de modo geral todos os gráficos apresentados em cada recorte, pode-se perceber que as pessoas que se identificam com o gênero atribuído ao nascer (cis) são a maioria. É preocupante a baixa porcentagem de contratações de pessoas trans e esses dados podem se dar pelas barreiras enfrentadas por esse público, principalmente por conta do preconceito e a violência enraizados na sociedade, que impactam em todos os aspectos de suas vidas, como a escolaridade e, em consequência, com a inserção no mercado de trabalho;
- + Chama atenção também o percentual de não respondentes em relação à Identidade de Gênero, em todos os recortes, o que reforça a necessidade de que as empresas desenvolvam iniciativas efetivas em diversidade e inclusão para que as pessoas possam se sentir confortáveis e acolhidas para expressarem quem de fato são, também em seus trabalhos.

## 4. Contratações por Orientação Sexual de acordo com porte, segmento e regiões

Para apresentar os dados a seguir, consideramos as seguintes opções de respostas para orientação sexual: **assexual**<sup>26</sup>, **bissexual**<sup>27</sup>, **heterossexual**<sup>28</sup>, **homossexual**<sup>29</sup>, **pansexual**<sup>30</sup> e **Prefiro não responder**.

### 4.1 Recorte por porte

Contratações orientação sexual X porte

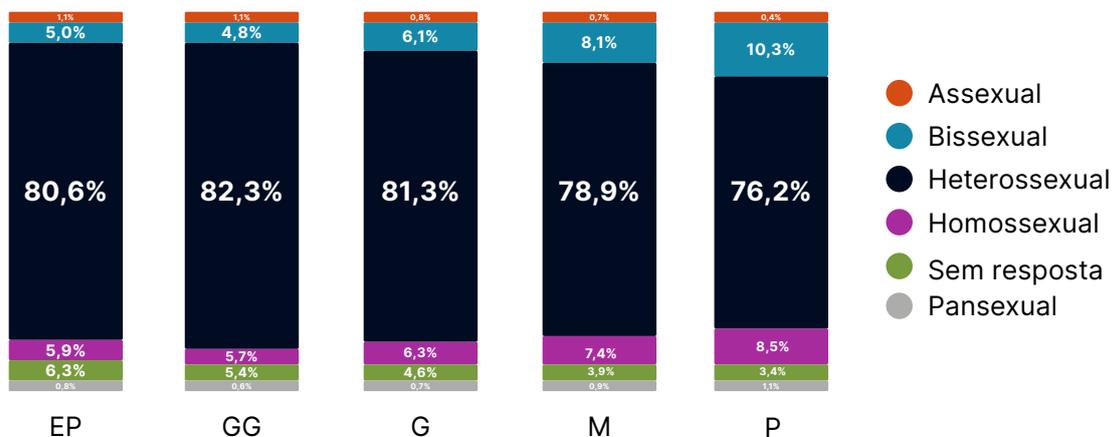


Gráfico 13: Contratações no período de pessoas de acordo com a orientação sexual, por porte

26 Pessoas que experimentam pouca ou nenhuma atração sexual.

27 Pessoas que têm atração afetiva-sexual por outras de mesmo gênero que o seu e por pessoas de um gênero diferente ao seu.

28 Pessoas que têm atração afetiva-sexual por outras pessoas de gênero oposto ao seu.

29 Pessoas que têm atração afetiva-sexual por outras pessoas de mesmo gênero que o seu.

30 Pessoas que têm atração afetiva-sexual por pessoas independentemente de seus gêneros.

## Contratações Orientação Sexual x Porte, excluindo pessoas heterossexuais



**Gráfico 14:** Contratações no período de pessoas de acordo com a orientação sexual, por porte, excluindo as pessoas heterossexuais.

A contratação de pessoas que se declararam heterossexuais foi maioria em todos os portes, principalmente nas empresas GG (**82,32%**) e por último em empresas P (**76,22%**);

No gráfico 14, ao desconsiderar aquelas que se autodeclararam heterossexuais e dar foco somente a outras formas de se relacionar de modo afetivo-sexual, percebemos que: nas empresas porte P temos o maior percentual dos que se declararam bissexuais (**43,45%**), seguido por homossexuais (**35,13%**) e pessoas que preferiram não responder (**14,31%**);

Nas empresas de porte GG e EP, ainda no gráfico 14, encontramos os menores percentuais de pessoas que se autodeclararam bissexuais e homossexuais, elevando o percentual de não respondentes. Este fato é curioso visto que, geralmente, estas costumam ter mais iniciativas em Diversidade e Inclusão, devido à sua maturidade.

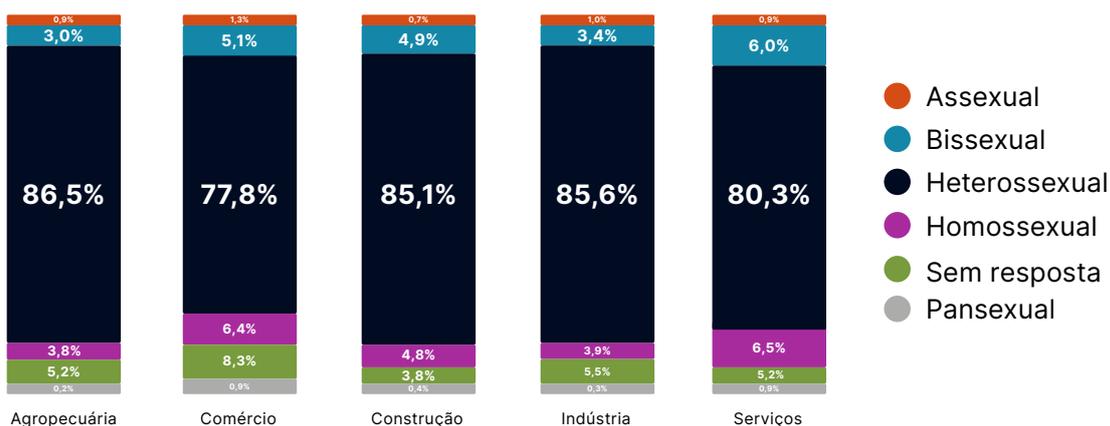


## Insights

- + As estratégias de atração e divulgação de vagas são outro ponto que impacta na contratação de pessoas diversas, visto que a falta de representatividade em uma marca empregadora pode influenciar no perfil de candidatura às vagas;
- + É importante destacar que apenas contratar este público não torna as empresas mais diversas, pois é preciso incluí-lo e trabalhar em ações para que estas pessoas queiram permanecer na organização. Uma empresa EP, por exemplo, por ter uma grande taxa de contratação de pessoas diversas, mas se não se sentirem incluídas, os níveis de retenção provavelmente serão baixos.

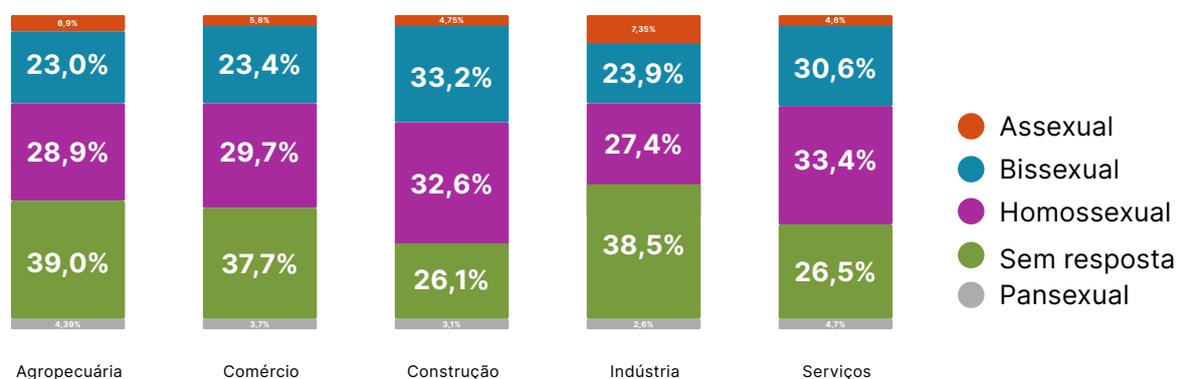
## 4.2 Recorte por segmento

### Contratações Orientação Sexual x Segmento



**Gráfico 15:** Contratações no período de pessoas de acordo com a orientação sexual, por segmento

## Contratações Orientação Sexual x Segmento, excluindo pessoas heterossexuais



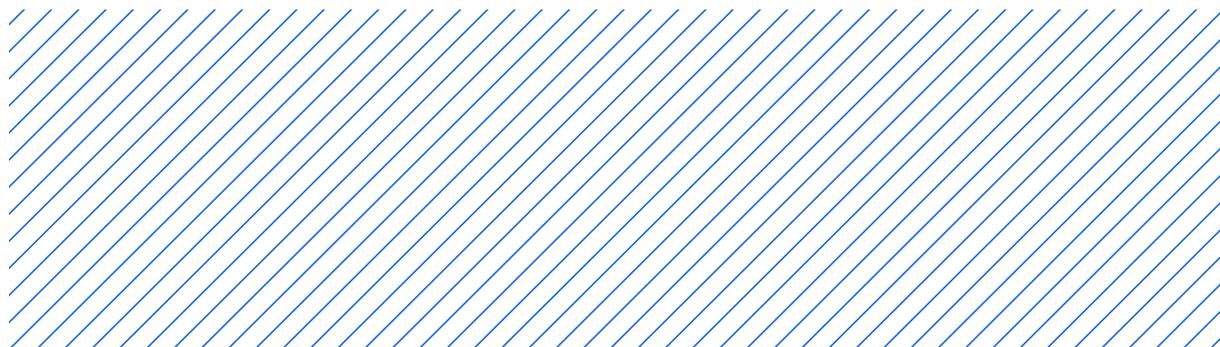
**Gráfico 16:** Contratações no período de pessoas de acordo com a orientação sexual, por segmento, excluindo as pessoas heterossexuais.

Da mesma forma que nos gráficos anteriores, quando analisamos a contratação de orientação sexual por segmento:

Os maiores percentuais são de pessoas que se autodeclararam heterossexuais, com destaque para Agropecuária (**86,58%**) e por último o Comércio (**77,83%**);

Ao analisar o gráfico 16 do grupo de pessoas com outras formas de relacionamento afetivo-sexual, excluindo-se pessoas heterossexuais, o que chama a atenção são: os altos percentuais de pessoas que preferiram não responder, principalmente nos segmentos da Agropecuária (**39,05%**), Indústria (**38,56%**) e Comércio (**37,70%**);

Os maiores percentuais de pessoas bissexuais estão no segmento da Construção (**33,27%**), seguido pelo segmento de Serviços (30,63%). Enquanto que as pessoas contratadas que se autodeclararam homossexuais estão principalmente em Serviços (**33,46%**) e Construção (**32,69%**).



### 4.3 Recorte por região

#### Contratações Orientação Sexual x Região

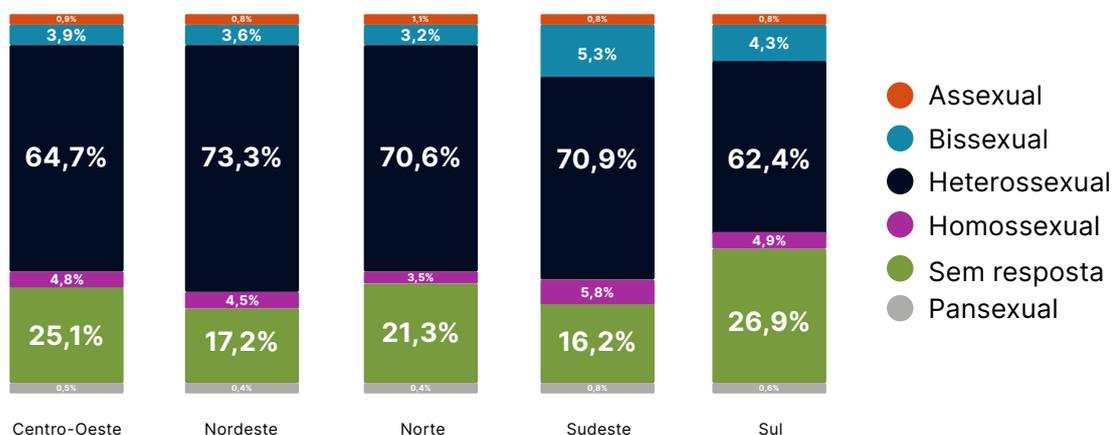


Gráfico 17: Contratações no período de pessoas de acordo com a orientação sexual, por região.

#### Contratações Orientação Sexual x Região, excluindo pessoas heterossexuais

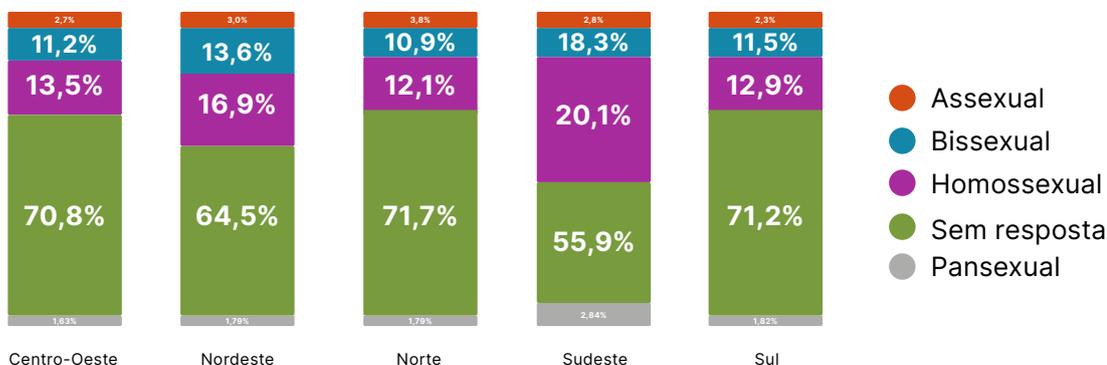


Gráfico 18: Contratações no período de pessoas de acordo com a orientação sexual, por região, excluindo os heterossexuais.

Os dados por região, em relação à orientação sexual, seguem a mesma tendência dos anteriores:

A maioria se autodeclararam como sendo heterossexuais em todas as regiões do país, com destaque para a região Nordeste (**73,34%**), seguidos pela região Sudeste (**70,91%**) e Norte (**70,67%**);

No gráfico 18, ao desconsiderar aquelas que se autodeclararam heterossexuais, os maiores percentuais são de não respondentes, em todas as regiões, seguidos por homossexuais e bissexuais. Ressaltamos que essa alta taxa de pessoas que preferem não responder reforça a necessidade das empresas desenvolverem uma cultura que possibilite a abertura para acolher as diversas manifestações de existência.

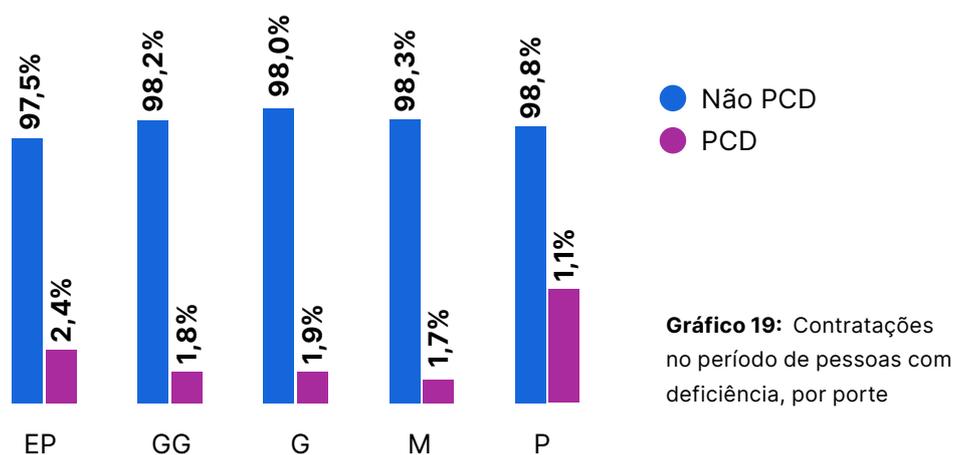
Neste e em todos os recortes feitos anteriormente, os menores índices de orientações sexuais presentes nas contratações são de pessoas pansexuais e assexuais, evidenciando como a diversidade e inclusão desses grupos ainda precisa ser trabalhada nas empresas.



## 5. Contratações de Pessoas com Deficiência (PCD) de acordo com porte, segmento e regiões

Apresentamos os resultados das pesquisas sobre as contratações de pessoas com deficiência ao longo do período analisado. Cada um dos gráficos representa a distribuição percentual do impacto de contratações por porte, segmento e região.

### 5.1 Recorte por porte

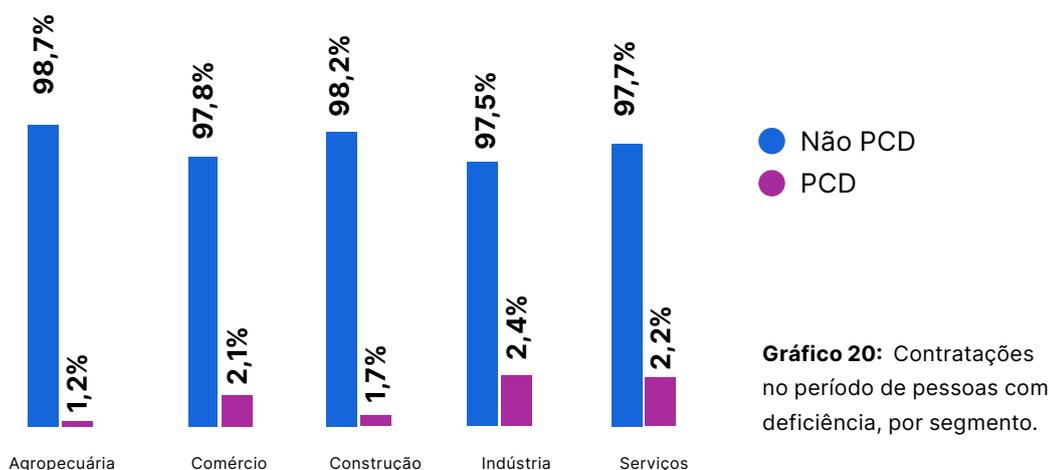


**Gráfico 19:** Contratações no período de pessoas com deficiência, por porte

O maior percentual de contratação de PCDs está nas empresas de porte EP (2,48%) e o menor nas de porte P (1,12%);

No Brasil, existem leis que amparam as pessoas com deficiências em relação ao trabalho, como por exemplo a Lei n. 8.213, de 1991 (conhecida como Lei de Cotas) que obriga a contratação de PCDs a partir de 100 ou mais funcionários, posteriormente complementada pela Lei Brasileira de Inclusão ou Estatuto da Pessoa com Deficiência – Lei n. 13.146 de 2015. O índice de contratação nas empresas de porte EP (57,58%) pode ser reflexo de toda essa legislatura, como também dos recursos disponibilizados pelas empresas. Porém, por mais que existam leis que amparem PCDs, as empresas de porte M, G e GG (todas com mais de 200 pessoas colaboradoras) ainda tem números baixos de contratações desse público.

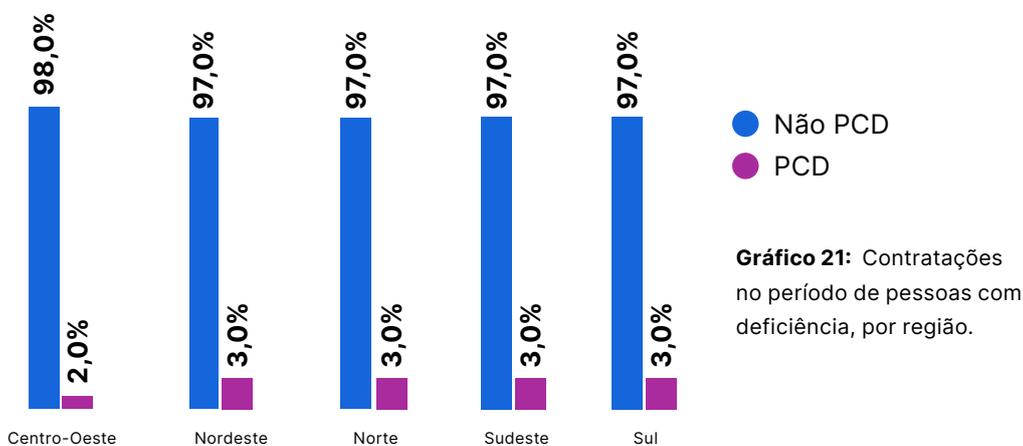
## 5.2 Recorte por segmento



Quanto ao segmento, o de Serviços concentra a maioria das contratações (2,26%) e o da Agropecuária o menor (1,26%);

Com exceção de Serviços, todos os outros segmentos ainda precisam desenvolver mais iniciativas de inclusão de PCDs. Segundo o IBGE (2019), o desemprego e informalidade eram maiores entre as pessoas desse grupo e a taxa de participação delas no mercado de trabalho (ocupadas ou desocupadas) era de 28,3%, menos da metade desse percentual para as pessoas sem deficiência (66,3%). Ou seja, há maior dificuldade de PCDs em conseguirem emprego e isso pode ser causado por diversos fatores, principalmente pela falta de acessibilidade e o capacitismo.

## 5.3 Recorte por região



Os dados reforçam a urgência na inclusão de profissionais com deficiência em todo o país, visto que apenas de **2%** a **3%** das contratações foram desse público em cada região. Segundo dados da Pnad Contínua de 2022, a população com deficiência no Brasil foi estimada em 18,6 milhões de pessoas de 2 anos ou mais, o que corresponde a **8,9%** da população dessa faixa etária.

## Insights

- + Estudos têm sido realizados para analisar a inclusão de profissionais com deficiência e, embora esta população tenha muita representatividade numérica, percebe-se que têm poucas oportunidades na sociedade, menor escolaridade e recebem salários abaixo de outros profissionais, o que denota práticas de exclusão;
- + O Estatuto da Pessoa com Deficiência diz que ela tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. E mesmo assim, apesar de existir uma obrigação legal, o cenário revela que poucas organizações estão preparadas para receber em seus quadros, profissionais com deficiência. Além dos aspectos estruturais que dificultam essa inclusão, é necessário que as organizações invistam em ações de acessibilidade, por meio de projetos que envolvam esta questão de forma mais ampla, incentivado por gestores e pela área de RH.



## 6. Contratações por raça/cor de acordo com porte e segmento

Para apresentar os dados a seguir, consideramos as seguintes opções de respostas para raça/cor: **Branco, Preto, Pardo, Indígena e Amarelo**.

Observamos que há uma maioria autodeclarada como Branco e Pardo das contratações em todos os portes, segmentos e regiões.

Devido a isso, apresentamos dois gráficos por recorte: um que ilustra esse cenário e outro focado no grupo de pessoas que se identificaram Pretas, Indígenas, Amarelas ou que preferiram não responder.

### 6.1 Recorte por porte

Contratações Raça/Cor X Porte

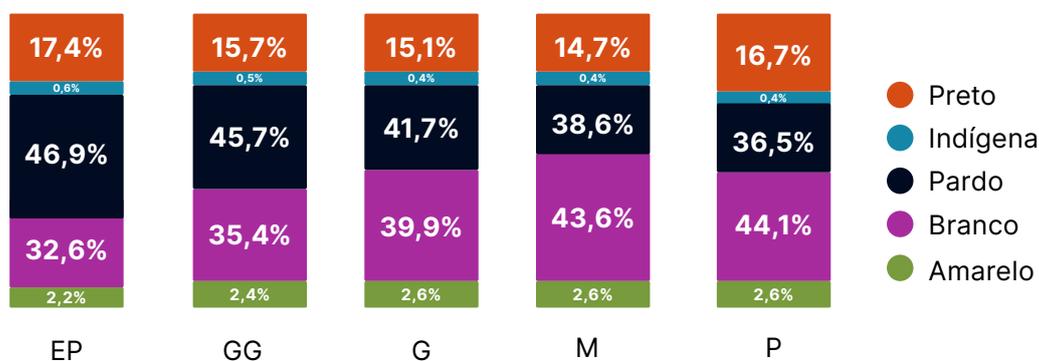


Gráfico 22: Contratações no período de pessoas de acordo com a raça/cor, por porte.

Contratações Raça/Cor x Porte, excluindo pessoas brancas

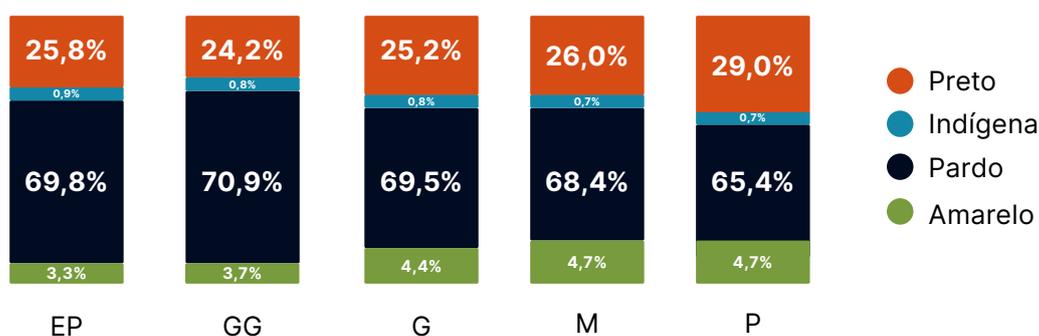


Gráfico 23: Contratações no período de pessoas de acordo com a raça/cor, por porte, excluindo pessoas brancas.

Pessoas autodeclaradas brancas e pardas estão com percentuais mais equitativos em todos os portes, mas o percentual de pessoas pardas ainda supera o de pessoas brancas;

No porte P, há prevalência de pessoas brancas (**44,12%**) seguidas de pardas (**36,58%**) e esses dados se invertem nas empresas EP (**32,69%** de pessoas brancas e **46,99%** de pardas);

Nos portes EP e P estão os percentuais mais elevados de pessoas pretas (**17,42%** e **16,25%** respectivamente);

Já no gráfico 23, ao excluirmos a porcentagem de pessoas colaboradoras de raça branca: prevalece as pessoas pardas em todos os portes, seguidos das pessoas pretas, variando de **24,43%** nas empresas GG a **29,07%** em empresas P. De acordo com o IBGE, mais da metade (**53,8%**) dos trabalhadores do país em 2021 eram pretos ou pardos, mas esses grupos, somados, ocupavam apenas **29,5%** dos cargos gerenciais, enquanto os brancos ocupavam **69%** deles. Ou seja, mesmo com grande representatividade numérica, alguns grupos sociais ainda enfrentam inúmeras barreiras extras, como a de acesso a direitos e condições de desenvolvimento, por exemplo.

## Insights

+ O estudo da McKinsey & Company (2020), reconhece que mulheres e demais grupos diversos (composto por diferentes crenças religiosas, identidade de gênero, orientação sexual, etnias) continuam pouco representados em cargos de liderança nas empresas latino-americanas, embora exista um forte vínculo entre diversidade e sucesso corporativo;

+ As desigualdades experienciadas por grupos diversos no Brasil, principalmente pessoas pretas, mulheres, LGBTQIA+ e pessoas com deficiência, refletem-se no ambiente organizacional. O mesmo estudo da McKinsey & Company demonstra que a percepção das pessoas colaboradoras sobre o compromisso das organizações empregadoras com a diversidade impacta na probabilidade da empresa em ter performance significativa. Este mesmo estudo revela um vínculo entre a existência da diversidade na liderança sênior e resultados organizacionais expressivos.

## 6.2 Recorte por segmento

### Contratações Raça/Cor x Segmento

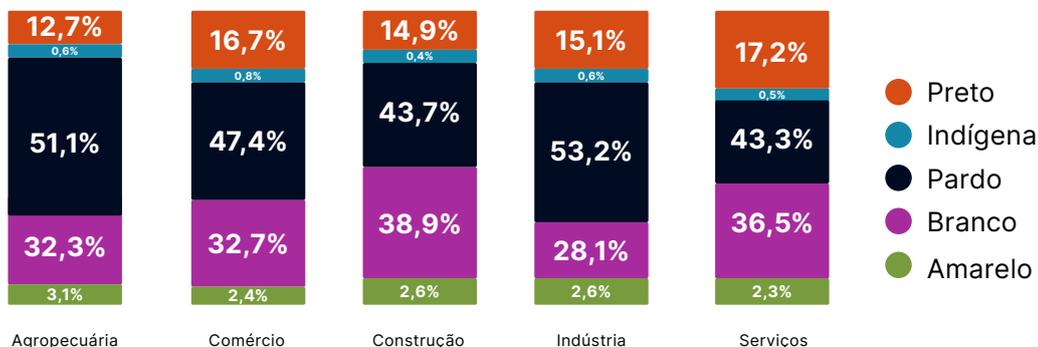


Gráfico 24: Contratações no período de pessoas de acordo com a raça/cor, segmento.

### Contratações Raça/Cor x Segmento, excluindo pessoas brancas



Gráfico 25: Contratações no período de pessoas de acordo com a raça/cor, por segmento, excluindo os brancos.

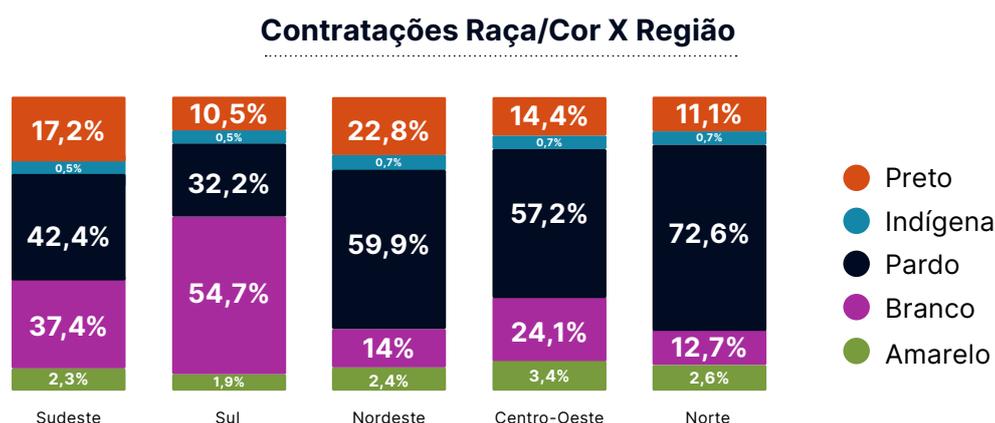
O maior percentual também são de pessoas que se autodeclararam pardas, com destaque para a Indústria (**53,27%**), seguido por Agropecuária (**51,14%**). Segundo dados do IBGE (2022), a população declarada de raça/cor parda é a maioria no país, com **45,3%**, seguida pela branca, **42,8%**. Estes dados podem explicar o maior número de contratações de pessoas pardas em todos os portes e segmentos da nossa pesquisa;

Já as que se autodeclararam brancas, foram mais contratadas no segmento da Construção (**38,97%**), seguido pelo de Serviços (**36,52%**);

As autodeclaradas pretas, ainda que com baixos percentuais, foram mais contratadas em Serviços (**17,28%**), enquanto o segmento Agropecuária (**12,76%**) apresentou o percentual menos expressivo;

No gráfico 25, ao excluirmos as pessoas que se autodeclararam brancas, focalizamos principalmente nos grupos reconhecidos historicamente como os mais excluídos. E, nesse aspecto, reforçamos o alto percentual de autodeclarados pardos, em detrimento das demais raças/cor.

### 6.3 Recorte por região



**Gráfico 26:** Contratações no período de pessoas de acordo com a raça/cor, por região.

Pessoas que se autodeclararam pardas são maioria nas regiões Norte (**72,63%**), Nordeste (**59,96%**), Centro-Oeste (**57,22%**) e Sudeste (**42,46%**). Apenas a região Sul possui maioria de pessoas brancas (**54,72%**);

Ao olhar o recorte por regiões, apesar de terem mais visibilidade no gráfico, foram baixas as porcentagens de contratações de pessoas amarelas. No Brasil, elas equivalem a **1,10%** da população geral (totalizando **2.105.353** pessoas) de acordo com o IBGE 2010;

A contratação de pessoas indígenas foi maior na região Norte, com **0,79%**. Segundo o IBGE 2022, o Norte concentrava **44,48%** da população indígena do país (totalizando **753.357** pessoas). Outros 31,22% estavam no Nordeste (o equivalente a **528.800** pessoas), que teve o terceiro maior número de contratações (**0,71%**);

Novamente, as contratações de pessoas pretas, indígenas e amarelas são extremamente baixas em todos os portes, segmentos e regiões, ressaltando a necessidade das empresas pensarem em ações que contribuam para a inclusão desses grupos no mercado de trabalho.

# 7. Contratações de pessoas colaboradoras por geração de acordo com o porte, segmento e região

Para apresentar os dados a seguir, consideramos as seguintes opções de respostas para geração, de acordo com intervalo de ano de nascimento: **Veteranos**<sup>31</sup>, **Baby Boomers**<sup>32</sup>, **Geração X**<sup>33</sup>, **Geração Y**<sup>34</sup> e **Geração Z**<sup>35</sup>.

## 7.1 Recorte por porte

### Contratações Geração X Porte



**Gráfico 27:** Contratações no período de pessoas de acordo com geração, por porte.

31 Nascidos antes de 1946.

32 Nascidos entre 1947 e 1965.

33 Nascidos entre 1966 e 1977.

34 Nascidos entre 1978 e 1998.

35 Nascidos após 1998.

## Contratações Geração x Porte, excluindo as gerações Y e Z



**Gráfico 28:** Contratações no período de pessoas de acordo com geração, por porte, excluindo as gerações Y e Z.

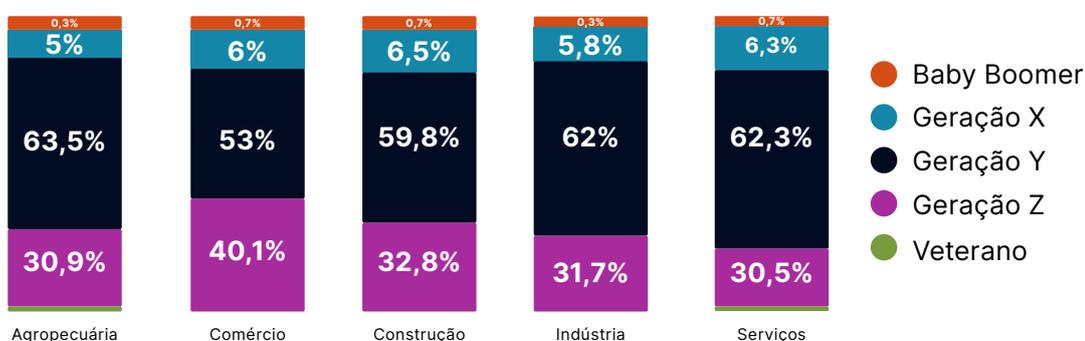
A geração Y é a que possui o maior percentual de contratações, em todos os portes, com destaque para o P (**67,82%**), seguido das empresas de porte M (**66,58%**), sendo que nas EP temos o menor percentual (**58,35%**);

Ao comparar as contratações da geração Z em todos os portes, ela é maior nas empresas EP (**34,86%**);

No gráfico 28, ao retirarmos os dados que representam as pessoas das gerações dominantes (Y e Z) nas contratações (com mais de **90%**), percebe-se que: a geração X tem maior número de contratações e os Baby Boomers estão em menor proporção. Os veteranos continuam com números não expressivos de contratações.

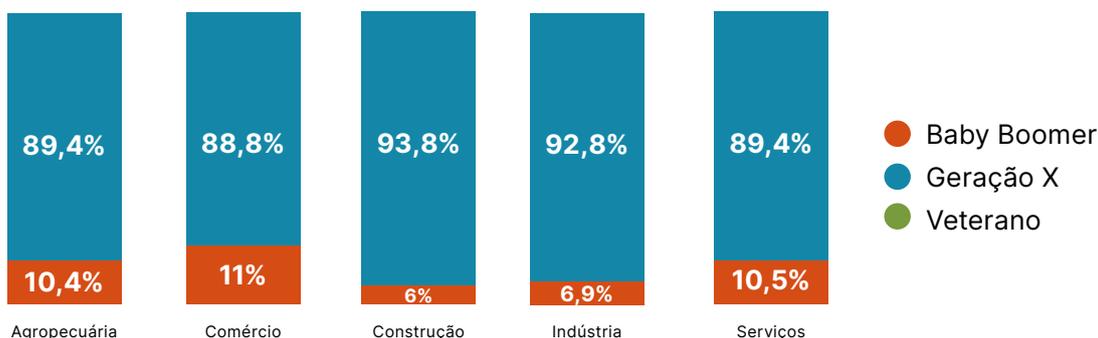
## 7.2 Recorte por segmento

### Contratações Geração x Segmento



**Gráfico 29:** Contratações no período de pessoas de acordo com geração, por segmento.

### Contratações Geração x Segmento, excluindo as gerações Y e Z



**Gráfico 30:** Contratações no período de pessoas de acordo com geração, por segmento, excluindo as gerações Y e Z.

As contratações também estão mais concentradas nas pessoas que fazem parte da geração Y e Z (mais de **90%**);

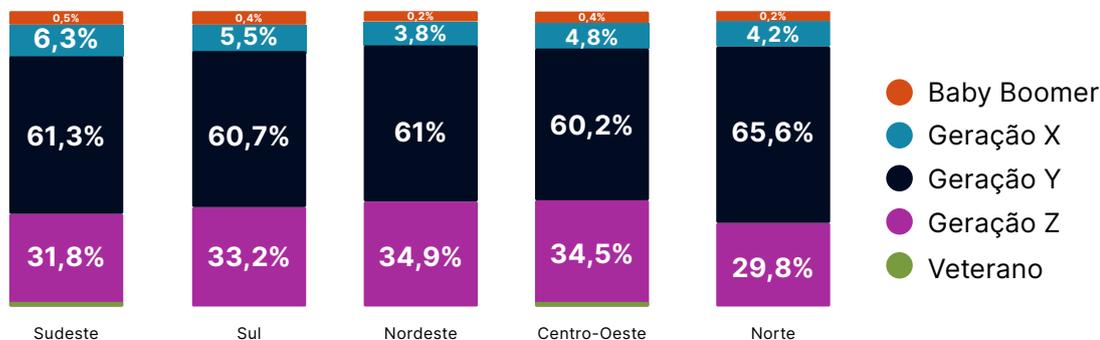
Os setores do Comércio e Construção possuem os menores percentuais de pessoas da geração Y (**53,02%** e **59,80%**);

Ao comparar as contratações da geração Z em todos os segmentos, elas aparecem em maior número no Comércio (**40,13%**) e na Construção (**32,88%**).

No gráfico 30, quando desconsiderar as pessoas contratadas das gerações Y e Z, percebe-se a mesma tendência no recorte de porte.

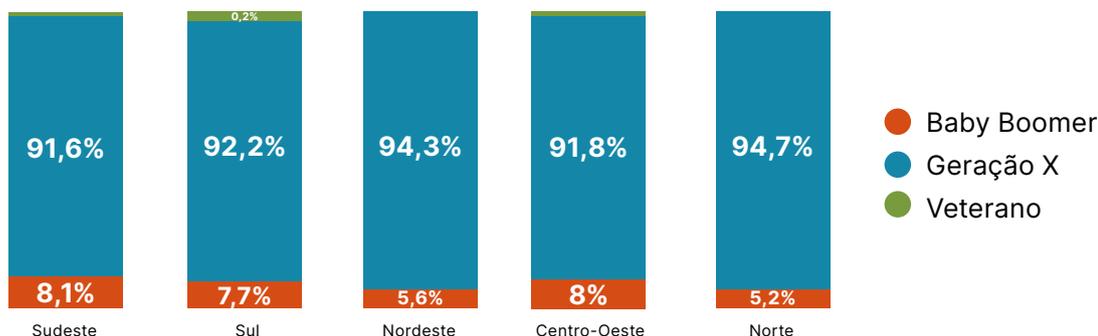
### 7.3 Recorte por região

#### Contratações Geração x Região



**Gráfico 31:** Contratações no período de pessoas de acordo com geração, por região.

## Contratações Geração x Região, excluindo as gerações Y e Z



**Gráfico 32:** Contratações no período de pessoas de acordo com geração, por região, excluindo as gerações Y e Z.

Independentemente da região do país, o maior percentual de contratações é da geração Y, seguidos pelas pessoas da geração Z. A geração Y possui maior número de contratações no Norte (**65,68%**) e no Sudeste (**61,31%**);

Ao comparar as contratações da geração Z em todas as regiões, ela é maior no Nordeste (**34,91%**) e no Centro-Oeste (**34,55%**);

Em menor percentual temos a geração X, os baby boomers e os veteranos.

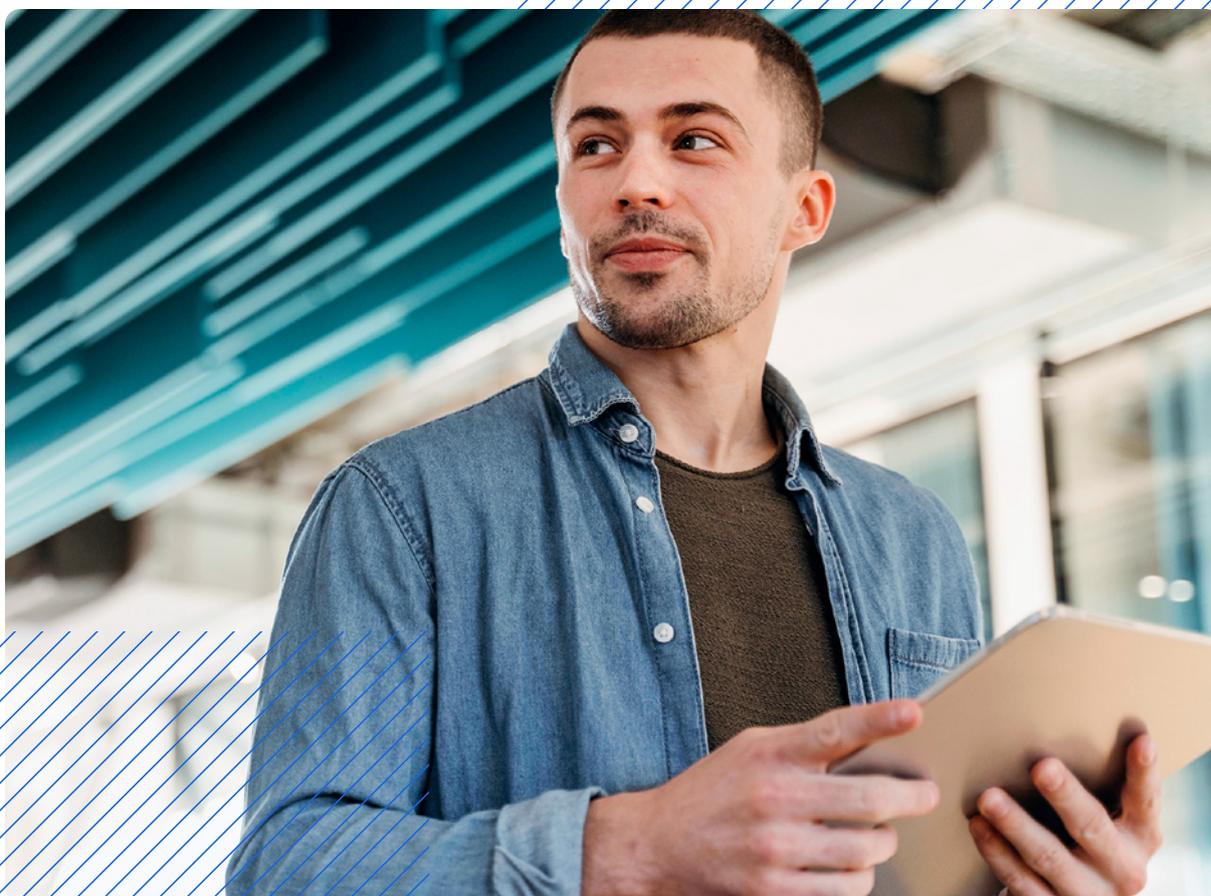
No gráfico 32, quando excluimos as pessoas contratadas das gerações Y e Z, visualiza-se melhor o percentual de pessoas da geração X, em comparação aos baby boomers e veteranos, que continuam com números não expressivos.

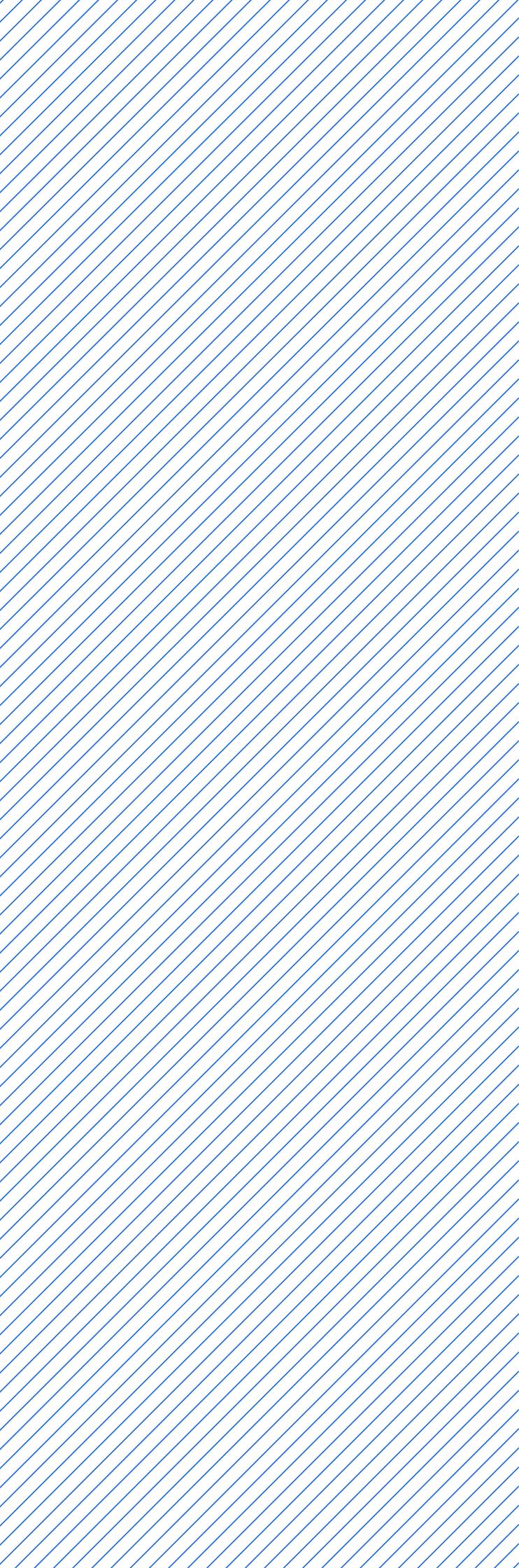
### Insights

- + Os dados Gupy apresentam que as empresas de todos os portes, segmentos e regiões contratam pessoas mais jovens (gerações Y e Z) em comparação às mais velhas (geração X, baby boomers e veteranos). Segundo uma pesquisa da Ernst & Young (2022), realizada com aproximadamente 200 empresas brasileiras, a maioria delas tem de **6%** a **10%** de pessoas colaboradoras com mais de 50 anos em seu quadro. **78%** dessas empresas também consideram-se etaristas e têm barreiras para contratação de trabalhadores nessa faixa de idade;

+ Este é um problema que precisa de atenção, pois de acordo com o Relatório do Banco Mundial (2011), a velocidade do envelhecimento da população no Brasil será maior quando comparada ao ocorrido nos demais países no século passado. Assim, o Brasil encontra-se diante de uma transição demográfica, caracterizada por baixa fecundidade, baixa mortalidade e predominância de idosos;

+ A diversidade geracional é indispensável para qualquer organização moderna, pois ela contribui para que o clima organizacional seja muito mais positivo, melhorando a convivência e o aprendizado entre as diferentes gerações. Além disso, ajuda nas trocas entre profissionais de diferentes perfis e perspectivas, o que leva a um incremento do engajamento e da produtividade coletiva e individual.





# Conclusão

## Impacto da tecnologia na empregabilidade

A transformação digital tem impactado de forma significativa a área de Recursos Humanos, trazendo consigo uma série de mudanças e inovações que redefinem a maneira como as empresas recrutam, selecionam, contratam e desenvolvem seus colaboradores. A tecnologia, com seu arsenal de automação, análise de dados e Inteligência Artificial, tem se tornado uma aliada estratégica para otimizar os processos de RH, acelerar a contratação e promover a empregabilidade. Neste capítulo, exploramos o impacto da tecnologia na empregabilidade, destacando como as empresas têm investido em soluções que tornam o recrutamento mais ágil, justo e transparente. Além disso, abordamos o papel da tecnologia na capacitação e desenvolvimento de colaboradores, destacando sua importância na busca por profissionais qualificados em um mercado de trabalho em constante evolução.

Segundo a pesquisa “Transforming Talent Acquisition Through the Power of Automation and Artificial Intelligence” da Harvard Business Review, a velocidade de contratação é um aspecto de grande atenção para o RH das empresas (48% dos entrevistados se mostram um pouco ou muito insatisfeitos com a velocidade do processo). Além disso, desafios com velocidade também foram destacados entre os



# 63%

**dos entrevistados, que concordam parcial ou fortemente, que o processo de contratação de um novo membro da equipe consome muito tempo.**

Dado esse cenário, a digitalização do RH tem sido uma pauta recorrente dentro das empresas nos últimos anos. O papel dos sistemas de recrutamento e seleção, admissão e treinamento ou educação corporativa se tornou crucial para que o time de gestão de pessoas consiga realizar suas atividades de forma mais estratégica, atendendo as necessidades de crescimento de suas empresas. Com propriedade, 92% dos entrevistados concordam que as empresas devem investir em ferramentas de contratação de talentos para se manterem competitivas no mercado.



Assim, as empresas têm investido em ferramentas que oferecem automação de processos desde o momento da abertura da vaga até a assinatura do contrato. Acreditamos que, para aumentar a produtividade do time, esse processo precisa ser simples e centralizado. Os gestores precisam conseguir facilmente solicitar uma nova vaga para o time de recrutamento, já com informações relevantes para que a pessoa recrutadora possa criar a descrição e pré-requisitos e começar a receber os currículos.

Outro modo de tornar o processo mais ágil é por meio dos testes e avaliações das candidaturas. Percebemos que as empresas que possuem uma estratégia de testes bem desenhada, escolhendo apenas as avaliações necessárias para os requisitos da vaga, tendem a ter maior engajamento no processo seletivo e atraem mais talentos para as suas vagas. Esse aspecto impacta diretamente na entrega de uma experiência positiva para as pessoas candidatas ao longo do processo seletivo de uma empresa.

Uma vez feitas as inscrições e os testes, o próximo passo é otimizar a etapa de seleção. Vale ressaltar que esta é a etapa mais complexa e que demanda mais tempo do time de recursos humanos, por ser o momento de encontrar a pessoa certa para a empresa. Entendemos que uma plataforma que otimiza o processo de seleção precisa permitir ao time de recrutamento avaliar as pessoas candidatas que se inscreveram de maneira igual, com base em critérios de acordo com a demanda da vaga, sem vieses, por exemplo. Ademais, a plataforma precisa ser estratégica para apoiar o alto volume sem impactar na justiça do processo, em outras palavras, acreditamos que a plataforma ideal ajuda a empresa a encontrar as pessoas com maior fit e maior chance de sucesso na vaga.

O último ponto para uma seleção mais otimizada é que o processo precisa ser justo e transparente para a pessoa candidata. De acordo

com nossa análise, empresas que utilizam uma ferramenta que oferece visibilidade sobre o andamento do processo, os critérios de avaliação, pré-requisitos, unida a uma base de avaliação sólida como habilidades e experiências necessárias, atraem talentos mais engajados.

## Conheça a nossa solução de Recrutamento e Seleção



Isso aparece também no relatório **“O futuro do recrutamento 2023”** publicado pelo LinkedIn, em que apresenta a contração de pessoas candidatas com base em competências como sendo uma tendência do futuro. Nesta pesquisa,  $\frac{3}{4}$  dos profissionais de recrutamento afirmam que essa é uma estratégia priorizada nas empresas em que



tecnologia, os times de RH conseguem oferecer uma avaliação mais robusta, assertiva e transmitir um feedback mais aprofundado para as pessoas candidatas que não foram selecionadas.

Além disso, é fundamental que a solução contratada permita registrar percepções, comentários e avaliações no histórico da pessoa candidata a fim de manter uma base de candidatos ativa, principalmente de candidatos que já demonstraram interesse na empresa e que chegaram a fases avançadas de processos anteriores, para que esta possa contatá-los para novas oportunidades no futuro. Deste modo, o time de gestão de pessoas abre uma vaga já com diversas recomendações de talentos que estão em seu próprio banco ou base de pessoas candidatas.

Como vimos no início deste tópico, empresas que desejam prosperar e se manterem competitivas estão buscando digitalizar diversos processos de RH para que possam oferecer uma jornada mais simples e eficiente tanto para seus times de pessoas quanto para candidatos e novos colaboradores. Dito isso, vemos crescentemente empresas diminuindo a burocracia do processo admissional através de ferramentas que possibilitam o envio dos documentos, validação desses documentos de forma automática e colher a assinatura do contrato de trabalho eletronicamente de forma remota e online.

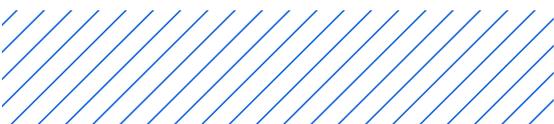
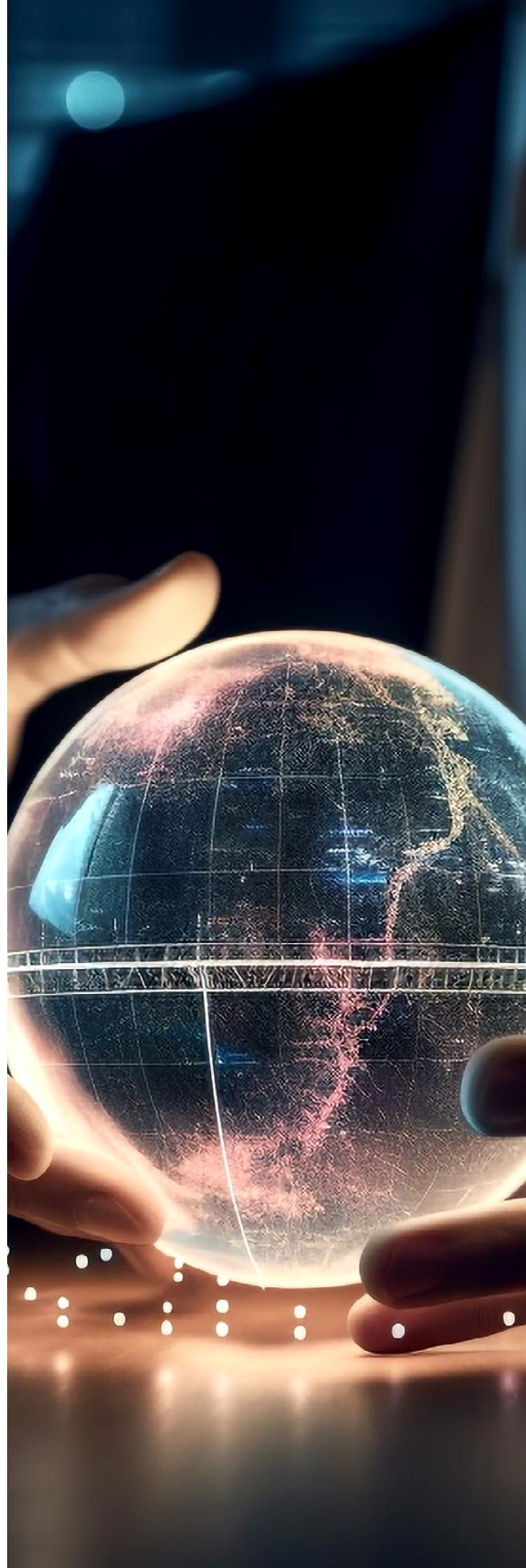
No contexto da empregabilidade, a admissão digital permitiu que as empresas pudessem contratar pessoas em todo o território nacional, principalmente no modelo remoto, uma vez que não é mais necessário a presença física para apresentar documentos e assinar contratos, além de diminuir o esforço e custos da nova pessoa colaboradora, que passa a poder realizar esse processo digitalmente pelo celular ou computador.



Com isso, fica claro o papel da tecnologia na automação e aumento de eficiência no momento da contratação, trazendo inúmeros benefícios como velocidade, aumento de transparência e justiça nos processos seletivos e maior diversidade e possibilidade para as empresas encontrarem talentos, assim como para as pessoas que estão buscando emprego terem mais oportunidades. Contudo, somente um sistema não consegue entregar todos esses benefícios, é preciso que haja uma inteligência por trás para que os objetivos sejam atingidos.

**Dessa forma, a presença da Inteligência Artificial no cotidiano das pessoas aumentou exponencialmente neste último ano, principalmente com a popularização de ferramentas como o ChatGPT e o Bard, e já se tornou um marco para o mercado de trabalho.**

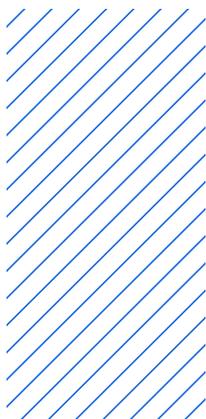
De acordo com o relatório **“O futuro do recrutamento 2023”** publicado pelo LinkedIn, em meio à instabilidade econômica e às novas tendências para o mercado de trabalho, a Inteligência Artificial generativa tem sido um dos temas de maior destaque para o RH. Isso porque, ao fazer uso da IA na realização de atividades mais demoradas e desafiadoras, como a criação de descrições de vagas, personalização de mensagens para pessoas candidatas, etc, os recrutadores poderão desempenhar mais foco nos aspectos humanos da contratação.



Nesta pesquisa, destacamos alguns dados interessantes sobre os principais resultados que os profissionais de recrutamento esperam obter da IA gerativa, tais como:

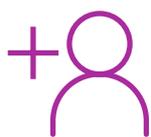
**74%**

**acreditam na  
automatização de tarefas  
para priorizar atividades  
mais estratégicas**



**67%**

**esperam mais agilidade/  
facilidade na seleção  
de candidatos**



**59%**

**esperam mais agilidade/  
facilidade no engajamento  
de candidatos**



Ainda que a IA auxilie na criação de conteúdo e materiais para o RH, sabemos que é essencial que exista uma atividade humana para revisar cuidadosamente e assim aprimorar o conteúdo gerado conforme a necessidade.

Nós acreditamos que a Inteligência Artificial é uma ferramenta poderosa para habilitar o time de gestão de pessoas a entregar mais e melhores resultados de negócio, sempre por meio das pessoas colocadas no centro. Por isso, fomos pioneiros no Brasil e desenvolvemos nossa Inteligência Artificial desde sempre com um alto nível de preocupação em ética para que ela fosse uma aliada dos RHs e das pessoas candidatas. Com



ela, entregamos mais agilidade no recrutamento, processos com menores risco de serem impactados por vieses inconscientes, contratações mais assertivas para empresas e pessoas candidatas e maior fluidez entre as etapas - tudo isso sem invalidar a necessidade de pensamento humano ao longo da jornada, mas com recursos importantes para garantir maior robustez no desempenho dessas ações.

Como exemplo de um desses recursos, podemos destacar a diminuição do esforço operacional como o de validar documentos na admissão para que o time possa se dedicar a realmente fazer a diferença na empresa e impulsionar talentos e colaboradores. Entretanto, somente a Inteligência Artificial não tornará o time de gestão de pessoas estratégico, é necessário que este time também utilize a tecnologia para tomar melhores decisões baseadas em dados.

Assim, um estudo da Deloitte intitulado **“The journey to 2030: choosing the human agenda”**, trata sobre como os líderes de RH e os negócios poderão aplicar os aprendizados dos últimos anos para obter os melhores resultados no que concerne ao capital humano.

Um dos principais aprendizados levantados está justamente na colaboração entre pessoas e tecnologia, onde a capacidade dos profissionais de aproveitar as informações em tempo real, fazer uso de painéis e dashboards e assumir uma postura cada vez mais orientada à dados na tomada de decisões está entre os maiores destaques.

**Segundo esse estudo, até 2030 será exigido das empresas um modelo de governança que possua uma forte estrutura de dados e uma lente ética aplicada a todas as escolhas feitas pelas organizações.**

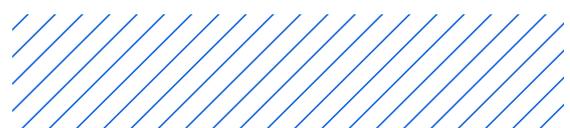




Sendo assim, não basta apenas fazer um bom uso de dados, mas é de suma importância que haja transparência e segurança no tratamento destes dados para todos os envolvidos, sejam estes profissionais de RH, pessoas candidatas ou empresas. Por isso, a ideia de unir pessoas e tecnologia tem se mostrado como um dos pontos-chave para que os processos possam se tornar mais justos, tendo os dados como ferramenta para impulsionar o capital humano.

Para o RH, a digitalização de processos, o uso de dados e a IA têm sido alguns dos aspectos mais significativos na construção de jornadas de recrutamento e seleção cada vez mais ágeis e coesas dentro das organizações. Essa experiência envolve, na maioria das vezes, a redução de esforços manuais em certas atividades em detrimento de conseguir dedicar mais tempo para realizações ações humanas dentro do processo. Ou seja, a tecnologia tem sido uma grande aliada do RH nos últimos anos e a tendência é que esse elo se fortaleça ainda mais.

Por outro lado, a pessoa candidata também pode se beneficiar da tecnologia para encontrar oportunidades mais alinhadas ao seu propósito de vida. O uso de ferramentas na busca de vagas pode tornar a experiência muito mais fluida, ágil e assertiva, uma vez que as pessoas candidatas podem filtrar as empresas desejadas e assim entender melhor sobre a cultura, valores,



ambiente de trabalho, etc. Por isso, é crucial e estratégico para as organizações que seus times de RH possam fazer melhor proveito da tecnologia para otimizar o tempo e esforço em construir um processo inovador para as pessoas candidatas.

Neste contexto, destacamos também a importância de investir em uma boa experiência após a contratação, quando a pessoa candidata se torna uma colaboradora efetivamente. Garantir uma boa experiência também no onboarding de novos talentos proporciona uma percepção positiva das empresas, aclimata a pessoa colaboradora sobre a cultura e valores da organização e orienta sobre os papéis e responsabilidades da pessoa recém-chegada.

Desta forma, a pessoa colaboradora saberá exatamente o que é esperado dela e o que deve fazer para alcançar sucesso, minimizando o tempo necessário para atingir a plena produtividade. Além disso, investir na experiência da pessoa colaboradora através de educação e avaliação de engajamento ajuda a reduzir taxas de turnover e aumentar o nível de segurança que as pessoas têm sobre a empresa.

Por outro lado, mesmo com as altas taxas de desemprego no Brasil, muitas empresas têm relatado dificuldade no preenchimento de vagas por falta de profissionais qualificados. O setor que lidera nas vagas mais difíceis de serem preenchidas é o de tecnologia, com mais de 400 mil vagas que não conseguem ser fechadas, segundo Diego Puerta, presidente da Dell Technologies no Brasil, em [entrevista para a UOL.](#)

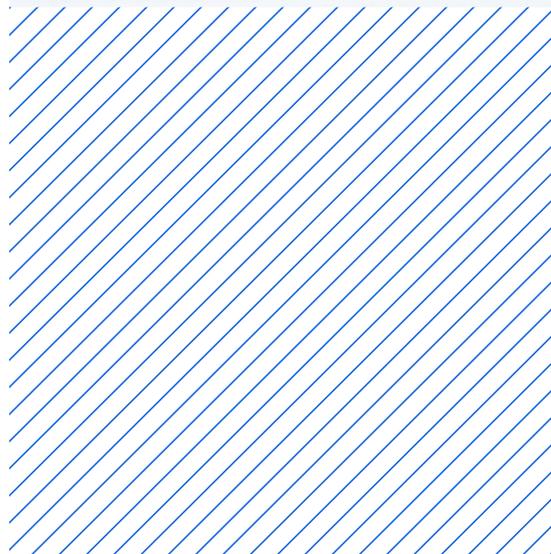
Assim, para haver algum impacto na empregabilidade, além da abertura e divulgação de vagas, é necessário promover uma aprendizagem realmente eficiente junto com o desenvolvimento de novas habilidades pelos os profissionais para que estas vagas sejam preenchidas.



As empresas possuem um papel fundamental nesse processo ao implementar e incentivar uma cultura de aprendizagem entre as pessoas colaboradoras, bem como ao oferecer ferramentas para que possam se desenvolver de maneira contínua de acordo com seus objetivos de carreira. Em organizações que possuem um alto número de pessoas colaboradoras pode haver dificuldade em alcançar todos os profissionais em iniciativas de capacitação. No entanto, é importante pensar em maneiras de escalar processos e alcançar cada vez mais pessoas, de acordo com as necessidades do negócio.

Um processo mais escalável é necessário para que se possa alcançar, desenvolver e engajar todas as equipes para desenvolvimento e melhoria contínua de processos, aumentando assim os resultados e a retenção de talentos. Por isso, investir em alguma ferramenta que promova upskilling impacta diretamente no aumento de empregabilidade, pois permite que as pessoas colaboradoras desenvolvam habilidades que são realmente importantes para suas atuais funções dentro das empresas que atuam e também em suas carreiras individuais.

Neste aspecto, segundo a IBM Institute for Business Value, empresas que investem em programas de treinamento têm 86% a mais de lucro por pessoa colaboradora, em comparação com empresas que não investem. Outro estudo trazido pelo





relatório [“Future of Jobs Report”](#) do Fórum Econômico Mundial mostra que, até 2025, cerca de 50% das pessoas trabalhadoras precisarão de reskilling em suas principais competências.

- + Desse ponto de vista, é essencial que as empresas e demais organizações empregadoras possam ajudar suas equipes a lidar com esse cenário, tanto para adquirirem novas habilidades, o upskilling, quanto para se manterem atualizados para suas funções, o reskilling.

Ter o auxílio de uma ferramenta que possibilite esse desenvolvimento profissional aumenta a satisfação de pessoas colaboradoras e é extremamente valioso em momentos de transição, como mudanças de emprego ou reestruturações organizacionais.

Outro aspecto importante é assegurar que os processos de educação e capacitação sejam adequados e considerem todos os tipos de público existentes em uma empresa. Isso é essencial para garantir o sucesso dessas iniciativas, pois dentro de uma empresa, existem pessoas colaboradoras em diferentes níveis organizacionais, diferentes perfis e diferentes necessidades que precisam ser levadas em consideração no momento da implementação de uma ferramenta ou plataforma de educação corporativa.

Ao investir em capacitações para vagas operacionais ou para pessoas colaboradoras que estejam sempre em movimento, é necessário fazer com que o ensino seja acessível e, de preferência, possa ser realizado em algum dispositivo que já seja utilizado para o trabalho, como celulares ou tablets. É de extrema importância que



as pessoas gestoras possam mitigar os impactos das iniciativas de capacitação na rotina das pessoas colaboradoras, investindo em soluções que se encaixem com mais fluidez no dia a dia das equipes.

Além disso, compreendendo as necessidades e a realidade de cada pessoa colaboradora, é importante que a solução seja compatível também a nível de dispositivos móveis. Pensando em pessoas colaboradoras que possuem dispositivos com pouco armazenamento, a solução também precisa ser compatível e leve para que a experiência seja o mais fácil, leve e intuitiva possível. Se houver muitas alterações de rotina ou se a educação acabar se tornando complexa demais, o nível de aceitação e engajamento dessas iniciativas pode ser prejudicado.

**Ou seja, a experiência da pessoa colaboradora impacta diretamente nos níveis de engajamento e resultado das iniciativas de treinamento. Conforme citado acima, é importante que a experiência seja leve e pensada para que a pessoa colaboradora compreenda todos os passos e se engaje ao longo do processo.**

Contar com metodologias que simplifiquem o aprendizado, como micro lições e a gamificação, pode fazer toda a diferença para ter

capacitações mais envolventes e que gerem resultados. O resultado disso são equipes que participam mais ativamente dos treinamentos, retêm o conhecimento de forma mais eficaz e têm um impacto mais duradouro no desenvolvimento de suas habilidades.

Como explicitado neste segmento, a esfera de Recursos Humanos assumiu uma responsabilidade substancialmente mais estratégica, sendo pólo propulsor de talentos e resultados para a organização. Além disso, o avanço tecnológico neste âmbito propiciou a evolução dos procedimentos e o impacto da administração de recursos humanos nas empresas. No entanto, líderes e Chief Human Resources Officers (CHROs) nutrem a convicção de que existem ainda etapas cruciais a serem transpostas para que a equipe de gestão de pessoas possa abraçar o genuíno papel estratégico que deveria desempenhar, como evidencia o estudo da Gartner intitulado **“Top 5 priorities for HR Leaders in 2024”**.

De acordo com essa pesquisa,



 **56%**

**de líderes de Recursos Humanos reconhecem a necessidade de aprimorar tanto a estratégia tecnológica quanto as ferramentas contratadas para atender às demandas futuras da organização.**



Simultaneamente, Josh Bersin, em sua apresentação na Irresistible Conference de 2023, sustenta que as plataformas especializadas e interconectadas por meio da Inteligência Artificial irão centralizar os dados, propiciando insights abrangentes em produtos de Recursos Humanos de forma mais flexível e ágil do que sistemas independentes de Gestão de Capital Humano (HCM, na sigla em inglês).

Nós compartilhamos da convicção de que uma plataforma unificada, capaz de acompanhar a trajetória do talento desde sua aquisição até sua performance, tem

se tornado um ponto de aspiração para empresas que são referências no mercado. Isso ocorre porque a centralização possibilita a análise cruzada de dados, possibilitando a compreensão da experiência da pessoa colaboradora desde o momento de sua contratação, passando por seu engajamento durante o processo de integração e treinamento, até o acompanhamento de sua satisfação com a empresa e seu desempenho, fomentando o desenvolvimento contínuo. Para o colaborador, isso torna-se estratégico, uma vez que assegura que sua avaliação seja fundamentada em um histórico, e não apenas em um instantâneo momentâneo.

- + Por outro lado, para o departamento de Recursos Humanos, a centralização dos processos em uma única plataforma garante a padronização e incremento da qualidade, ao mesmo tempo que viabiliza a troca de insights e uma atuação estratégica para embasar decisões que aperfeiçoam as etapas do processo.

Esse cenário só é viável porque um fornecedor único proporciona transparência e uma visão unificada de todo o processo, além de incrementar a velocidade dos procedimentos e promover uma experiência fluida, contribuindo para a quebra dos silos



entre as diferentes áreas de Recursos Humanos.

A revolução tecnológica na área de Recursos Humanos está redefinindo a maneira como as empresas atraem, selecionam e desenvolvem seus talentos. O uso de ferramentas de automação, Inteligência Artificial e análise de dados está tornando o processo de contratação mais eficiente, transparente e justo, ao mesmo tempo em que oferece oportunidades para candidatos encontrarem posições que estejam alinhadas com seus propósitos de vida.

A tecnologia é uma aliada poderosa, mas é importante lembrar que, para obter resultados eficazes, é necessário que haja uma abordagem estratégica

que combine a automação com a expertise humana. Empresas que continuam a investir em soluções tecnológicas se posicionam de forma mais competitiva no mercado, promovendo a empregabilidade no país e impulsionando o potencial humano.

**O futuro do RH é indiscutivelmente moldado pela tecnologia, mas o fator humano continua a ser o coração e a alma da gestão de pessoas.**



Para saber mais em como podemos  
te ajudar a impulsionar o seu RH,  
conheça as soluções da Gupy



**Gupy** *Insights*      **accenture**