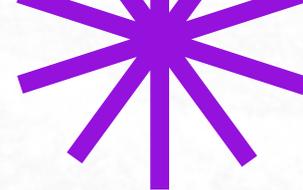


Salários e Tendências do Mercado de Tecnologia



2024



Sumário

01.	Introdução	3
02.	Sobre a GeekHunter	5
03.	Metodologia	6
04.	Tendências e Perfil das Vagas de Tecnologia	12
	4.1 - Evolução das Preferências de Trabalho: CLT vs. PJ	14
	4.2 - Remuneração e Expectativas Salariais em Contratos PJ vs. CLT	17
	4.3 - Evolução das Preferências de Trabalho: Remoto vs Presencial	21
	4.4 - Evolução das Preferências de Trabalho: Remoto vs Presencial	27
05.	Expectativas e Médias Salariais das Vagas de Tecnologia	30
	5.1 - Análise das Ofertas e Pretensões Salariais por Níveis de Experiência	30
	5.2 - Ofertas e Pretensões Salariais - Carreira de Desenvolvimento	41
	5.3 - Ofertas e Pretensões Salariais - Outras Carreiras	61
06.	Conclusões	67





1.

Introdução.

Caro(a) leitor(a),

À medida que avançamos em direção a um futuro tecnológico cada vez mais integrado e inovador, torna-se imprescindível compreender os desafios e transformações que têm marcado o cenário tecnológico globalmente, influenciando tanto empresas quanto profissionais. Este entendimento é crucial não apenas para navegar pelo presente, mas também para moldar o futuro do setor.

Nossa pesquisa oferece uma análise detalhada de 2022 e 2023, anos que se destacaram por desafios significativos e mudanças estruturais no mercado de trabalho de tecnologia. Observamos como empresas de variados portes, desde startups ágeis até gigantes estabelecidos como Meta e Microsoft, enfrentaram a necessidade de adaptar suas operações, muitas vezes recorrendo a reestruturações e reduções de custos. Essas mudanças, embora desafiadoras, desencadearam uma dinâmica singular de movimentação profissional no setor, refletindo a resiliência e adaptabilidade inerentes à tecnologia.

Por meio deste relatório, buscamos captar e analisar as tendências emergentes, proporcionando insights valiosos sobre as reações e adaptações das empresas e profissionais de tecnologia diante dessas circunstâncias. Nosso objetivo é desvendar as implicações dessas mudanças para o futuro do mercado de trabalho em tecnologia, oferecendo uma perspectiva abrangente que contempla tanto as organizações quanto os candidatos.

Com um olhar otimista e determinado para o futuro, esta primeira edição da pesquisa Salários e tendências do mercado de tecnologia 2024 se posiciona como um marco significativo neste contexto de evolução. Reunimos dados abrangentes e análises profundas sobre as tendências do mercado de trabalho em tecnologia, visando orientar empresas e recrutadores do Brasil na busca e formação de equipes altamente eficazes, alinhadas com as dinâmicas do mercado. Este relatório é dedicado especialmente aos empreendedores, gestores e recrutadores

de empresas de tecnologias que contratam profissionais, com o intuito de auxiliá-los na criação ou reformulação de estratégias de remuneração e no entendimento das nuances do mercado tecnológico. A pesquisa Salários e tendências do mercado de tecnologia 2024 é uma ferramenta essencial para compreender um mercado em constante mudança e para se adaptar rapidamente na busca pelos talentos certos.

Enfrentar esses desafios e transformá-los em oportunidades é nosso compromisso. Com a visão de que 2024 será um ano marcado pela inovação tecnológica, estamos prontos para explorar novos horizontes, adotando soluções criativas e atendendo às demandas crescentes do mercado, fundamentados nas descobertas desta pesquisa. A inovação tecnológica, acreditamos, está intrinsecamente ligada à identificação e captação dos talentos certos.

Convidamos você a se unir a nós nesta jornada de análise e adaptação ao mercado de tecnologia. Juntos, temos a oportunidade de moldar o futuro, combinando excelência, criatividade e resiliência para aproveitar as oportunidades emergentes que 2024 promete trazer.

Estamos empolgados com as descobertas que esta pesquisa revelará e ansiosos para compartilhar esses conhecimentos e perspectivas com você. Seja bem-vindo à primeira edição da pesquisa Salários e tendências do mercado de tecnologia 2024, que traz um panorama de um futuro repleto de inovações e oportunidades no setor tecnológico.

2.

Sobre a GeekHunter

Fundada em 2015 pelos irmãos gêmeos Tomás e Celso Ferrari, a GeekHunter surgiu como uma força disruptiva no mundo do recrutamento. Em um cenário tecnológico em constante evolução, a empresa identificou uma necessidade urgente de eficiência no processo de contratação.

A abordagem inovadora da GeekHunter revolucionou o recrutamento B2B ao inverter a dinâmica tradicional. Em vez de profissionais buscarem vagas, foram as empresas que passaram a enviar solicitações de entrevistas para talentos previamente selecionados na plataforma. Esse modelo simplificou e agilizou o processo de contratação, oferecendo às empresas uma lista de candidatos tech altamente qualificados.

Desde o início, a missão da GeekHunter foi clara: transformar vidas por meio da tecnologia. Acreditando que os profissionais altamente qualificados são essenciais para impulsionar a inovação, a empresa se tornou a ponte entre as empresas tecnológicas e os talentos brilhantes.

Ao longo dos anos, a GeekHunter cresceu exponencialmente, atraindo

aproximadamente 400 mil profissionais e mais de 13 mil empresas. Cada conexão feita pela plataforma resultou em oportunidades de carreira, transformações e crescimento de negócios.

Em 2022, a GeekHunter lançou o Tech Recruiter as a Service (TRaaS), um serviço especializado que atende à demanda das empresas que buscam profissionais de tecnologia de forma eficaz, sem a necessidade de incorporar um recrutador tech em sua equipe.

Transforme sua busca por talentos tech com a GeekHunter! Entre em contato hoje mesmo:

[Conheça a GeekHunter](#)

3.

Metodologia.

Nossa pesquisa salarial foi desenvolvida com base em uma metodologia criteriosa, utilizando dados coletados exclusivamente da plataforma da GeekHunter. A abrangência da pesquisa é focada no Brasil, permitindo uma análise precisa e relevante para o mercado local.

A coleta de dados foi realizada de forma a capturar informações de uma quantidade substancial de perfis profissionais e oportunidades de emprego, totalizando 399 mil candidatos avaliados e 28 mil vagas anunciadas. Essa amostra extensa proporcionou uma base de dados sólida e representativa, cobrindo uma gama diversificada de posições e níveis de experiência dentro do setor de tecnologia.

Os dados coletados foram submetidos a uma análise aprofundada para extrair insights

significativos. Utilizamos métodos estatísticos para avaliar tendências, padrões e correlações dentro do vasto conjunto de dados. Essa análise foi essencial para compreender as dinâmicas do mercado de tecnologia e para identificar mudanças significativas nas tendências de contratação e remuneração ao longo do período analisado.

Este estudo abrangeu uma ampla gama de áreas e níveis de experiência, com a intenção de refletir as diversas possibilidades de carreira e progressão profissional disponíveis no Brasil.

As áreas analisadas na pesquisa incluem:

Software Development ..
 Back-end, Front-end,
 Full-stack, Mobile, Games e
 Tech leadership.



... **Data**
 Data Science, Data Analysis,
 Data Architecture e BI
 (Business Intelligence).



DevOps ..
 SRE (Site Reliability Engineering),
 DevOps, SysAdmin, Infrastructure,
 Security e Cloud Engineering.



.. **QA/Testing**
 Test Architecture e QA
 (Quality Assurance).



Desing ...
 UI Design, UX Design, UX
 Research, Product Designer,
 UX Leadership.



.. **Product Management**
 Product Management,
 Business Analysis, Agile
 Coaching, Scrum Master,
 Project Management, Product
 Leadership e Associate
 Product Management.



Ao longo da pesquisa, optamos por categorizar os profissionais não pela senioridade, mas pelo tempo de experiência na área. Esta escolha metodológica é especialmente relevante no mercado de tecnologia, onde a rapidez na evolução das habilidades e conhecimentos pode tornar a senioridade um conceito mais fluido e menos indicativo do real nível de expertise.

Os níveis de experiência mapeados são:

> 0 - 2 anos de experiência:

Este nível representa profissionais no início de suas carreiras, normalmente considerados no nível "júnior". Estes indivíduos estão em fase de construção de suas habilidades fundamentais e compreensão básica do setor.

> 2 - 4 anos de experiência:

Aqueles que já estabeleceram uma base sólida e estão avançando para um domínio mais profundo em suas áreas específicas, assumindo responsabilidades incrementais.

> 4 - 6 anos de experiência:

Profissionais com experiência substancial, frequentemente envolvidos na liderança de projetos e em posições de mentoria.

> +6 anos de experiência:

Profissionais com extensa experiência e conhecimento avançado, muitas vezes em papéis de especialistas ou lideranças táticas.

Informações Demográficas

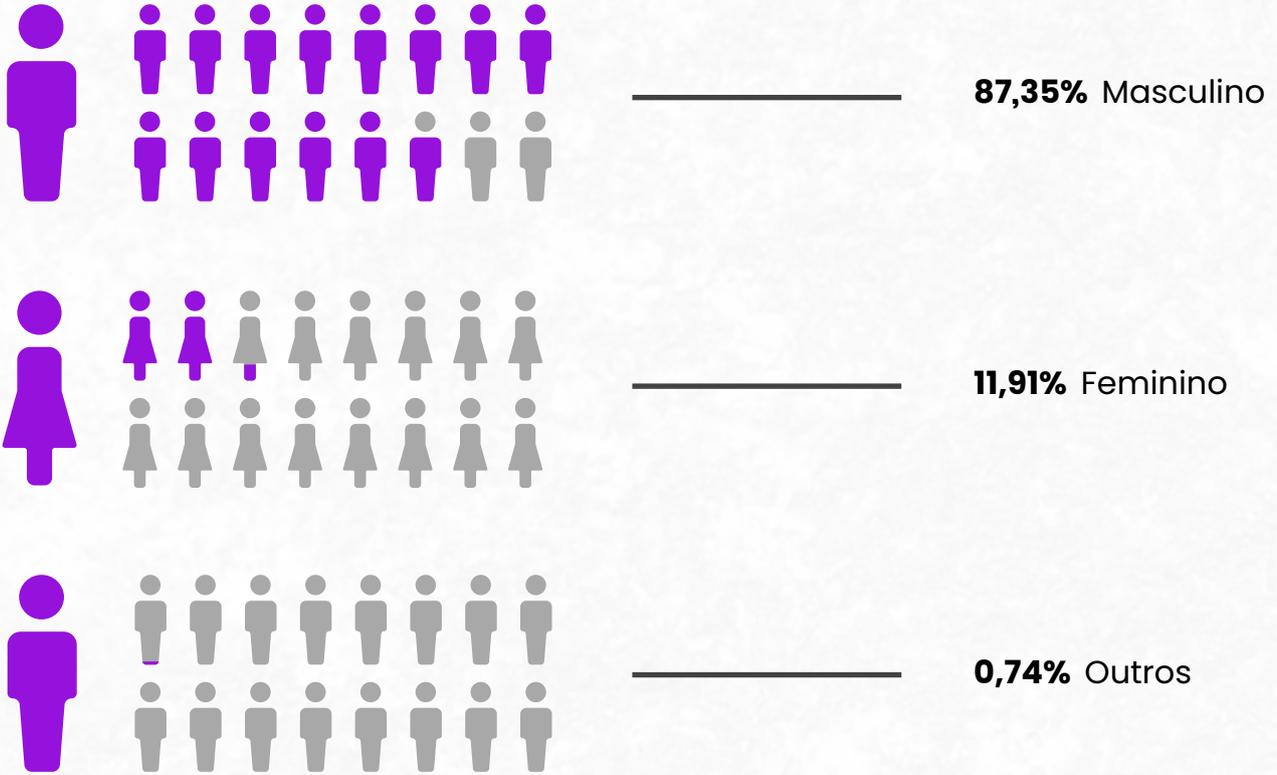
No setor de tecnologia brasileiro, a diversidade é uma característica marcante, com profissionais de diferentes perfis contribuindo para um ambiente rico em habilidades, experiências e perspectivas. Essa variação é um reflexo das tendências atuais e uma indicação das necessidades futuras neste campo dinâmico.

A análise dos dados demográficos, extraídos de nossa pesquisa salarial, proporciona um retrato sobre quem são esses profissionais, destacando suas jornadas de carreira e competências.

Os dados a seguir representam uma amostra significativa deste mercado, ilustrando a composição de gênero, condição de PcD, níveis de experiência, formação educacional, distribuição regional e habilidades linguísticas dos profissionais de tecnologia no Brasil. Esta análise fornece informações cruciais.

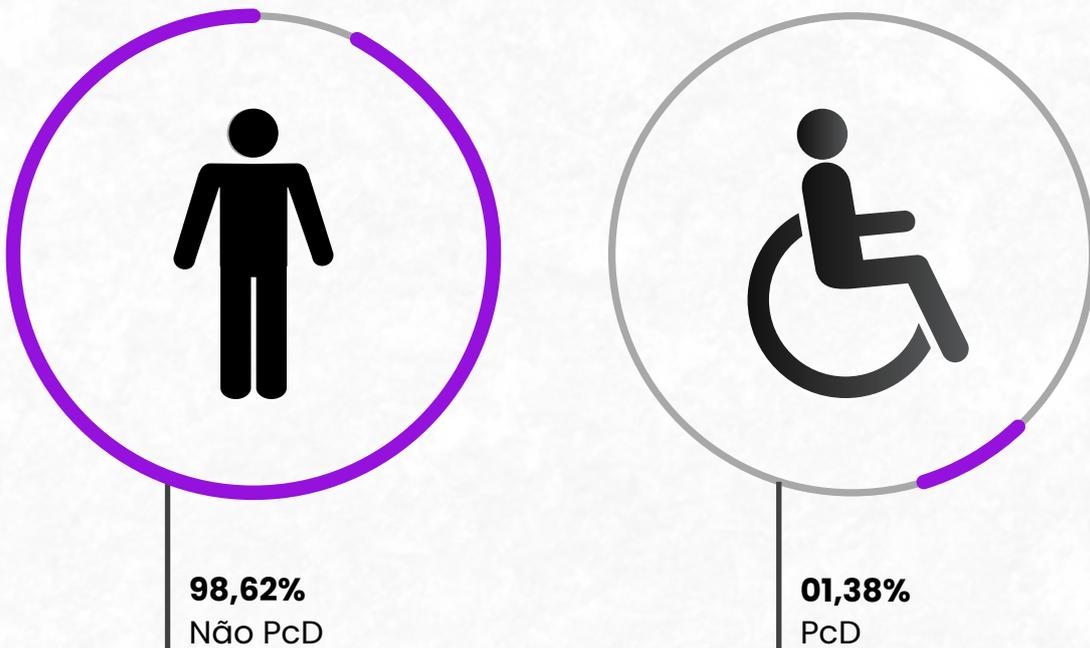
Distribuição por Gênero

Total: 399.000



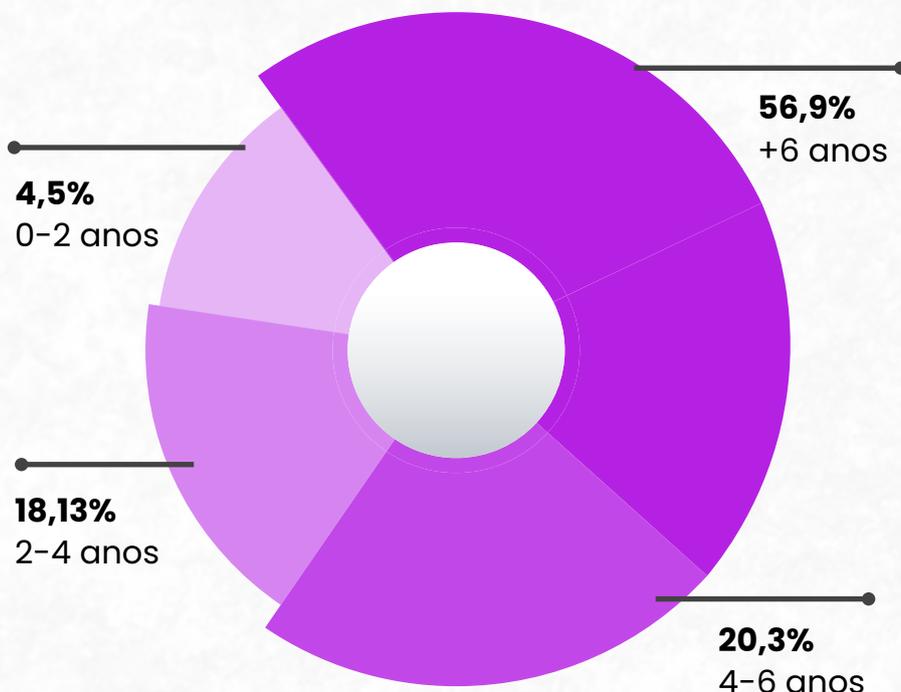
Proporção de profissionais PcD atualmente

Total: 9.859



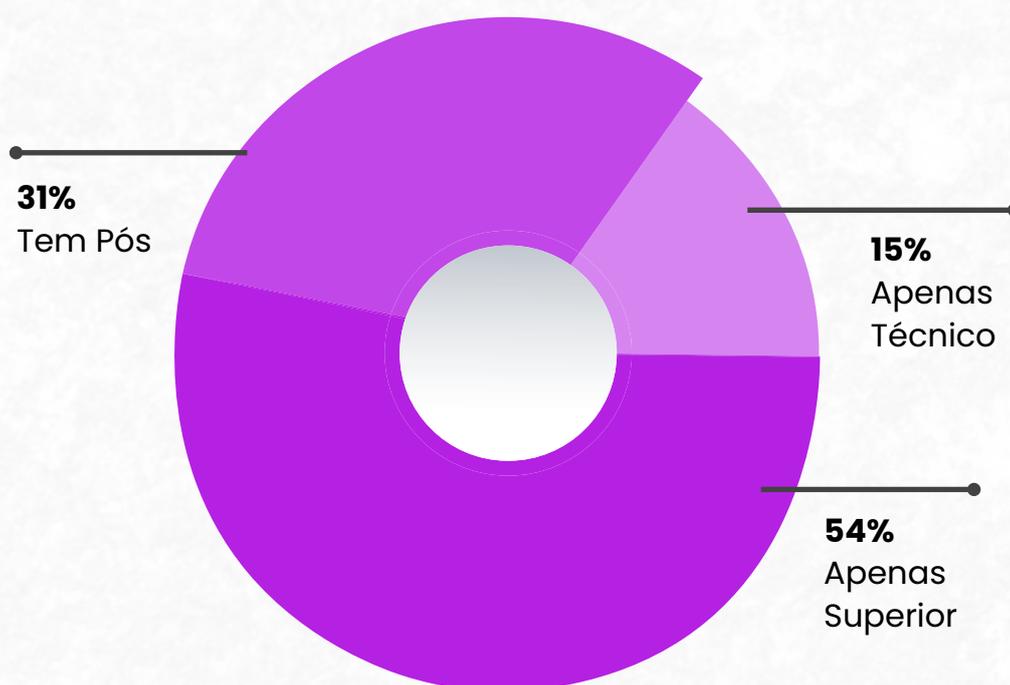
Distribuição de profissionais por tempo de experiência

Total: 399.000



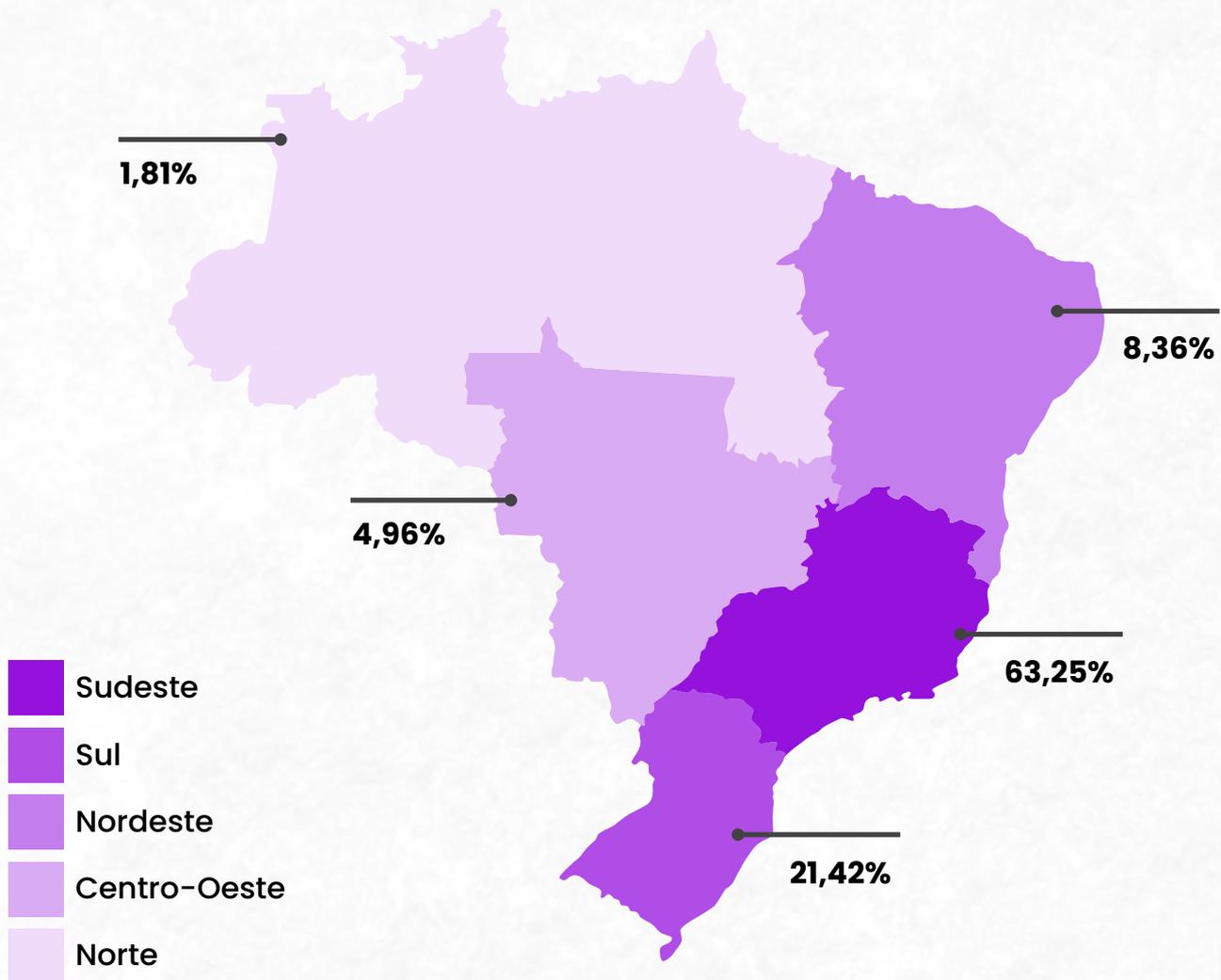
Educação

Total: 399.000



Distribuição por Região

Total: 399.000



Este perfil demográfico dos candidatos na indústria de tecnologia brasileira reflete uma força de trabalho predominantemente masculina, com uma distribuição variada em termos de experiência, educação e habilidades linguísticas.

em inglês também são fatores importantes que caracterizam estes profissionais, fornecendo insights valiosos para empresas e profissionais que atuam no setor.

A concentração geográfica e a proficiência



4.

Tendências e Perfil das Vagas de Tecnologia



Este capítulo proporciona uma análise detalhada das tendências emergentes e do perfil das vagas no setor de tecnologia, com foco no mercado brasileiro. Aqui, exploramos as mudanças significativas nas demandas de emprego, os padrões de contratação e as preferências profissionais que têm moldado o panorama tecnológico nos últimos anos.

Abordamos aspectos chave como a evolução das modalidades de contratação (CLT vs. PJ), a preferência por trabalho remoto versus presencial, e as variações na oferta de vagas em diferentes áreas de especialização tecnológica.

Este capítulo também destaca as transformações impulsionadas por fatores globais e locais, incluindo o impacto da pandemia de COVID-19, que redefiniu o

ambiente de trabalho e acelerou a adoção de modelos de trabalho flexíveis. Ao examinar essas tendências, buscamos oferecer um entendimento claro sobre como o mercado de tecnologia está se adaptando e o que isso significa para empregadores e profissionais do setor.

Além disso, esta seção do relatório visa fornecer dados valiosos que podem auxiliar na formulação de estratégias de recrutamento, desenvolvimento de carreira e políticas de trabalho, alinhando-as às necessidades e expectativas do mercado de tecnologia atual.

4.1 – Evolução das Preferências de Trabalho: CLT vs. PJ

Neste capítulo, analisaremos as tendências no mercado de trabalho com base em dados de oferta de vagas e interesses dos candidatos de 2019 a 2023, considerando o impacto da pandemia, das demissões em massa e das escolhas entre contratos CLT e PJ, revelando insights sobre a evolução dessas preferências.

Mudanças na Oferta de Vagas PJ e CLT (2019-2023)

A adoção de diferentes modelos de contratação tornou-se uma prática cada vez mais comum em diversos setores profissionais. Entre esses modelos, destacam-se a contratação por Pessoa Jurídica (PJ) e o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Nesse contexto, torna-se fundamental analisar como as vagas de emprego evoluíram ao longo dos anos, levando em consideração essas modalidades de contrato.

O gráfico abaixo demonstra a porcentagem de vagas de tecnologia criadas por tipo de contrato ao longo dos anos de 2019 a 2023, considerando todos os níveis de experiência.

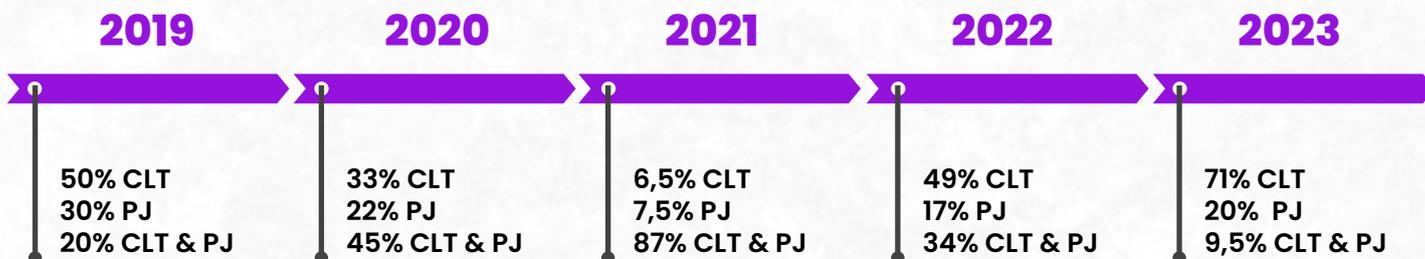
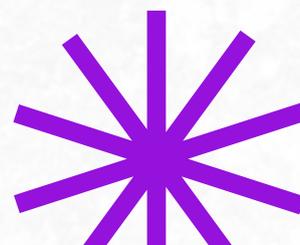


Gráfico 1: Porcentagem de Vagas por Tipo de Contrato (2019-2023) - *GeekHunter*



Em 2022, a maior parte das vagas de trabalho era flexível quanto ao tipo de contratação (CLT ou PJ), representando 73%. Vagas CLT exclusivas eram 19%, enquanto as vagas PJ eram apenas 7%.

No entanto, em 2023, houve uma mudança significativa na oferta de vagas. As vagas CLT aumentaram expressivamente, alcançando

71%, um aumento de 263% em comparação com o ano anterior. Por outro lado, as vagas flexíveis (CLT ou PJ) caíram drasticamente para 14%, uma queda de 80%. As vagas PJ também aumentaram, mas em menor escala, atingindo 19%, o que representa um aumento de 192% em relação a 2022

Evolução do Interesse dos Candidatos PJ e CLT (2013-2023)

O gráfico a seguir apresenta a porcentagem de candidatos interessados em vagas de tecnologia por tipo de contrato de 2019 a 2023, abrangendo um número de mais de 230 mil candidatos com diversos níveis de experiência.

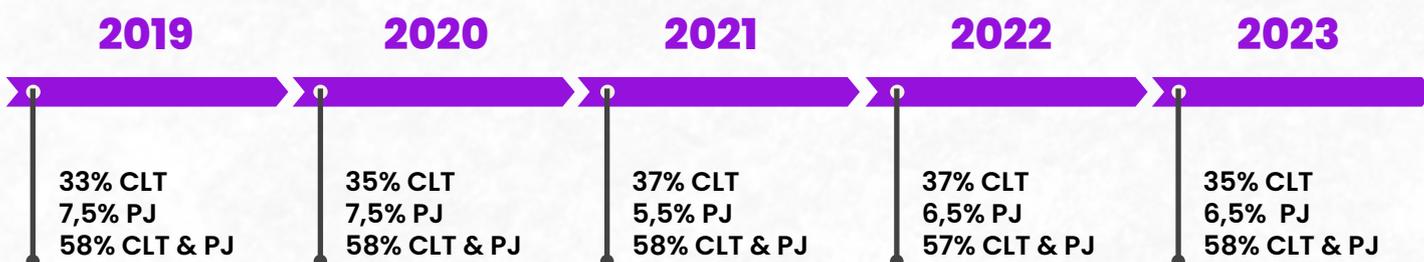


Gráfico 2: Porcentagem de Interesse dos Candidatos por Tipo de Contrato (2013-2023) - *GeekHunter*

Esta análise mostra um equilíbrio muito grande ao longo dos últimos anos em relação ao interesse dos profissionais pelos tipos de regime de contratação (CLT e PJ). De 2019 a 2023, profissionais flexíveis tanto para vagas PJ quanto CLT ficou estáticos em aproximadamente 58%. Ao longo dos anos

houve uma variação de profissionais que buscam apenas contratos CLT, partindo de 33% em 2019, atingindo o pico de 37% em 2022 e com um recuo para 35% em 2023

Preferência por apenas CLT caiu

Mas segue maioria em relação aqueles que preferem apenas PJ

Apesar de uma tendência clara em 2023 para o aumento da criação de vagas apenas CLT, observa-se que o resultado da perspectiva de interesse dos profissionais seguiu o movimento oposto em 2023. Já que houve uma queda de 5,5% de profissionais que optaram por apenas vagas CLT de 2022 para 2023.

Redução na Indiferença

A grande redução nas vagas flexíveis (CLT ou PJ) indica uma mudança no mercado de trabalho, possivelmente por uma readaptação a um mercado mais exigente com questões de segurança jurídica e possivelmente pelo mercado estar menos competitivo em relação a busca de profissionais, o que gera uma oportunidade de as empresas serem mais exigentes em seus requisitos para as vagas, optando por contratos mais definidos.

Preparando-se para 2024

À medida que o mercado continua a se adaptar, é crucial que os empregadores estejam atentos a essas tendências para atrair talentos e manter uma força de trabalho competitiva. As vagas estão cada vez menos flexíveis, porém os profissionais seguem com grande abertura a vagas flexíveis. Encarar esse dado como uma

vantagem competitiva, pode ser uma grande oportunidade de acelerar os processos seletivos e garantir os melhores talentos nos times.

4.2 – Remuneração e Expectativas Salariais em Contratos PJ vs. CLT

Compreender a relação entre remunerações e escolhas entre contratos PJ e CLT é essencial tanto para as empresas quanto para as equipes de recrutamento (Tech Recruiters). Isso permite às empresas **ajustarem suas ofertas salariais e estratégias de recrutamento com base nas expectativas do mercado**. Para as equipes de recrutamento, essa compreensão ajuda a otimizar o processo de seleção e orientar as empresas nas estratégias de remuneração.

Neste capítulo, examinaremos a evolução das remunerações e expectativas salariais de 2019 a 2023 em ambos os tipos de contrato, oferecendo insights valiosos para o mercado de trabalho.

Mudanças na Oferta Salarial PJ e CLT (2019–2023)

Os gráficos a seguir ilustram a evolução da oferta salarial por tipo de contrato para vagas de tecnologia nos anos de 2019 a 2023, considerando vagas para diferentes níveis de experiência. *(Essa avaliação conta com mais de 28 mil dados de salários compilados na plataforma da GeekHunter)*

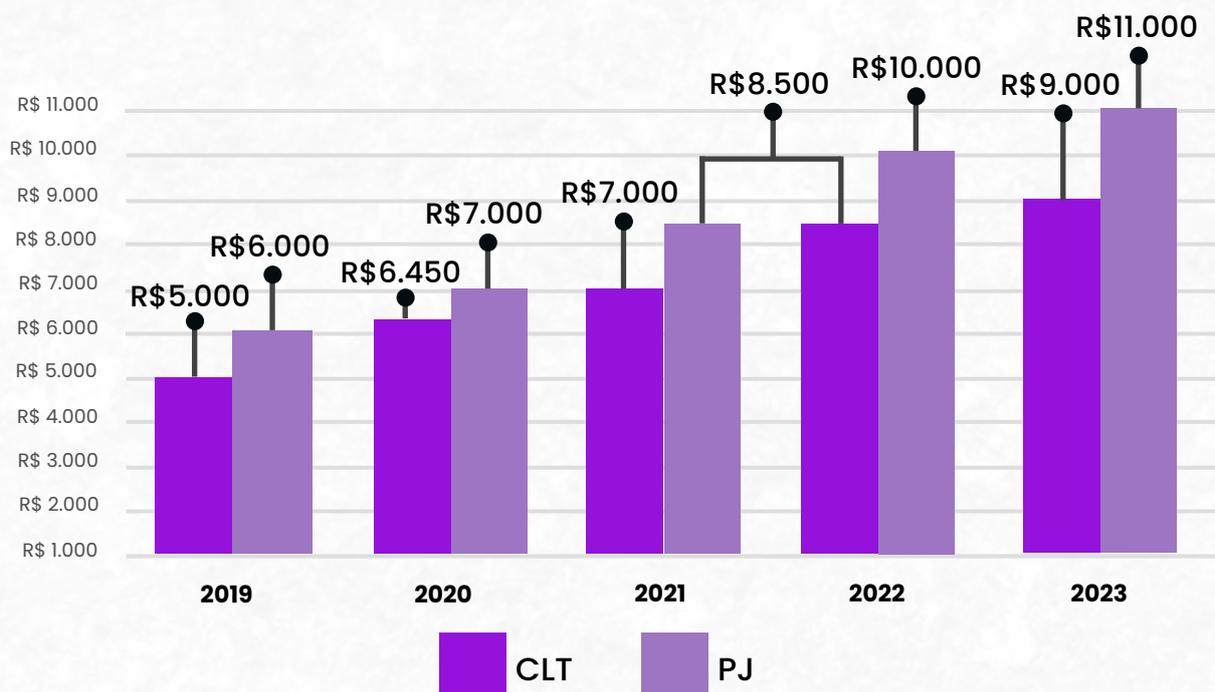


Gráfico 3: Evolução da Oferta Salarial por Tipo de Contrato (2019-2023) - GeekHunter

Em 2022, as empresas pagavam 18% a mais para profissionais em regime PJ em comparação com o regime CLT. No entanto, em 2023, houve uma mudança significativa na oferta salarial. As empresas reduziram

o diferencial de remuneração, oferecendo agora apenas 11% a mais em comparação com cargos CLT.



A diferença de oferta salarial entre contratos PJ e CLT caiu de 18% para 11% em 2023.

Isso indica uma mudança no mercado de trabalho em relação à forma como as empresas remuneram profissionais em regime PJ, representando uma redução de 37,04% na diferença salarial entre os dois regimes.

Evolução das Pretensões Salariais PJ e CLT (2019-2023)

Os gráficos a seguir apresentam a evolução da expectativa salarial dos profissionais para vagas PJ em comparação com vagas CLT de tecnologia de 2019 a 2023, abrangendo candidatos com diversos níveis de experiência.

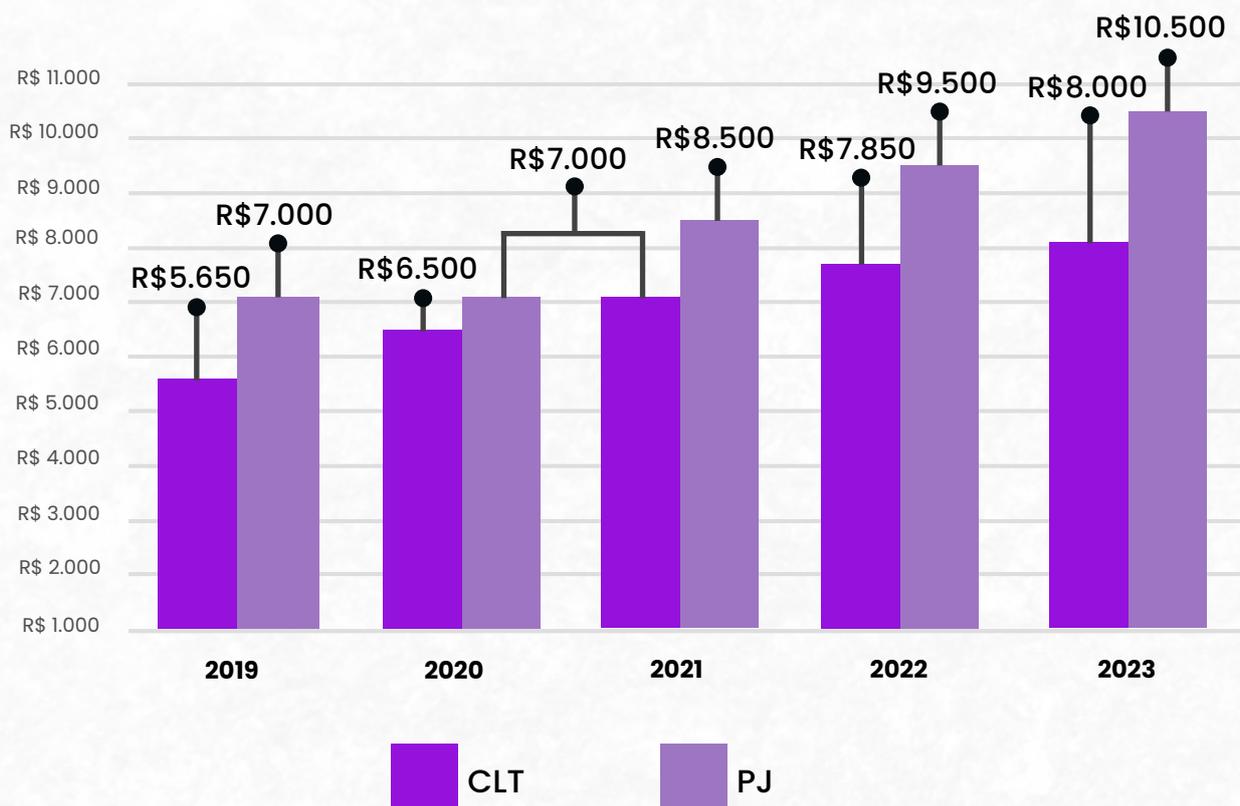


Gráfico 4: Evolução da Expectativa Salarial dos Profissionais para Vagas PJ vs. CLT (2019-2023) - GeekHunter

Em 2022, a expectativa salarial dos profissionais para vagas PJ era 21% superior em relação às vagas CLT. É comum que os profissionais possuam uma expectativa salarial maior no formato PJ do que no CLT, Isso geralmente se deve a fatores como:

Encargos Sociais e Benefícios

Quando um trabalhador é contratado como CLT, o empregador arca com uma série de encargos sociais e benefícios, como INSS, FGTS, férias remuneradas e 13º salário. No modelo PJ, o contratado é responsável por pagar seus próprios impostos e providenciar seus benefícios, como por exemplo plano de saúde e férias.

Riscos e Custos do Profissional

Trabalhadores PJ assumem mais responsabilidades e riscos, como a necessidade de cuidar de sua própria previdência e seguro saúde, além de ter que lidar com a instabilidade financeira em períodos sem contratos.

Despesas Operacionais

Profissionais PJ muitas vezes têm despesas operacionais, como custos com escritório, equipamentos e deslocamento, que precisam ser consideradas ao estabelecer a remuneração.



A expectativa salarial para posições PJ aumentou de 21% em 2022 para 25% em 2023 em comparação com vagas CLT.

O que chama a atenção é o fato de que em 2023, a expectativa salarial para posições PJ aumentou para uma diferença de 25% em relação às vagas CLT. Este aumento de 19% em comparação com o ano anterior reflete uma preocupação maior por parte do empregado em minimizar os

riscos do trabalho PJ. É natural que esse movimento aconteça em tempos de menor oferta de vagas de emprego, como foi o caso de 2023 na área de tecnologia.

Diminuição no Diferencial de Remuneração para PJ

A diminuição do diferencial de remuneração oferecido para posições PJ (de 18% para 11%) sugere que as empresas estão ajustando suas estratégias de pagamento, possivelmente devido a fatores econômicos, maior disponibilidade de profissionais PJ ou mudanças nas políticas internas de remuneração.

Aumento na Expectativa Salarial dos Profissionais PJ

O aumento na expectativa salarial para posições PJ reflete uma valorização maior dos riscos e desvantagens associados ao trabalho como PJ. Os profissionais PJ podem estar se tornando mais exigentes na negociação de salários, buscando compensações mais significativas pela falta de benefícios do regime PJ. Fatores como uma maior disponibilidade de vagas remotas para trabalhar no exterior pode estar ajudando nas expectativas salariais mais elevadas.

Preparando-se para 2024

O mercado de trabalho está se adaptando às mudanças nas remunerações e expectativas salariais. As empresas estão reavaliando a compensação para posições PJ, enquanto os profissionais recalibram suas expectativas salariais em resposta a um ambiente de trabalho em constante evolução.

Entretanto, este movimento aponta para um potencial desafio para empregadores. A discrepância entre o que as empresas estão

dispostas a pagar e o que os profissionais esperam receber pode representar um desafio na contratação e retenção de talentos PJ.

É fundamental que os empregadores estejam preparados para lidar com essa diferença e encontrar estratégias eficazes de negociação salarial.

4.3 – Evolução das Preferências de Trabalho: Remoto vs Presencial

No contexto de mudanças significativas no mercado de trabalho, influenciadas por diversos fatores, incluindo a pandemia de COVID-19, que obrigou as empresas a migrarem para o trabalho remoto, este capítulo examinará **as transformações nas preferências dos candidatos em relação à modalidade de vaga**. Utilizaremos dados de 2019 a 2023 para explorar como a experiência do trabalho remoto e a pandemia moldaram as escolhas dos candidatos e impactaram o ambiente de contratação.

Evolução das Preferências dos Candidatos

O gráfico a seguir ilustra a evolução da preferência dos candidatos por modalidade de vaga de tecnologia nos anos de 2019 a 2023, levando em consideração candidatos com diferentes níveis de experiência.

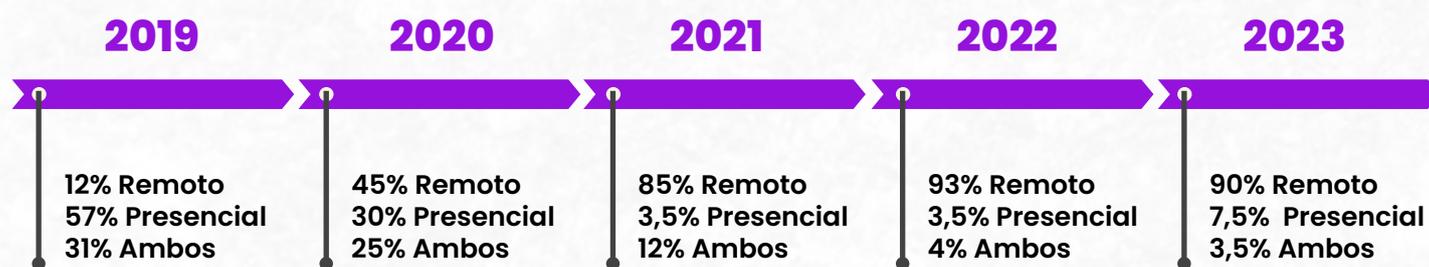


Gráfico 5: Preferência dos Candidatos por Modalidade de Vaga (2019-2023) - *GeekHunter*

Em 2019, a maioria dos candidatos (57%) preferia vagas presenciais, evidenciando a prevalência do modelo de trabalho tradicional antes da pandemia. Apenas 12% dos candidatos mostravam preferência por vagas remotas, enquanto 31% eram indiferentes à modalidade de trabalho.

Com o advento da pandemia de COVID-19 em 2020, houve uma transformação notável nas preferências dos candidatos. A procura por vagas remotas aumentou drasticamente, registrando um crescimento de mais de 300% em relação a 2019, levando a uma maioria de 48% dos candidatos a preferir esse formato.

Nos anos seguintes, a preferência por trabalho remoto continuou a se intensificar. Entre 2021 e 2022, a preferência por vagas remotas aumentou de 84% para 92%, um crescimento acumulado de 85% em relação a 2020. Esse aumento contínuo demonstra uma clara tendência de consolidação do trabalho remoto como preferência dominante entre os

candidatos, refletindo as mudanças nas expectativas de flexibilidade e autonomia no trabalho.

No entanto, em 2023, observou-se uma leve retração na preferência por vagas remotas, caindo para 90%. Esse decréscimo de 3% em relação a 2022 sugere uma possível estabilização ou reavaliação das vantagens e desvantagens do trabalho remoto pelos candidatos, possivelmente atrelado ao fato de o número de vagas no mercado ter diminuído e os profissionais começarem a flexibilizar mais suas preferências, a fim de aumentar as chances de contratação. As vagas presenciais tiveram um ligeiro aumento na preferência para 7%, enquanto a indiferença quanto à modalidade de trabalho se manteve relativamente baixa em 4%

A experiência do trabalho remoto durante a pandemia impactou significativamente as expectativas dos candidatos em relação à flexibilidade e à possibilidade de trabalhar de forma remota, mesmo após o alívio das restrições relacionadas à pandemia.

Evolução da Oferta de Vagas Remotas

O gráfico a seguir ilustra a evolução da oferta de vagas remotas de tecnologia nos anos de 2019 a 2023, abrangendo vagas para diferentes níveis de experiência.

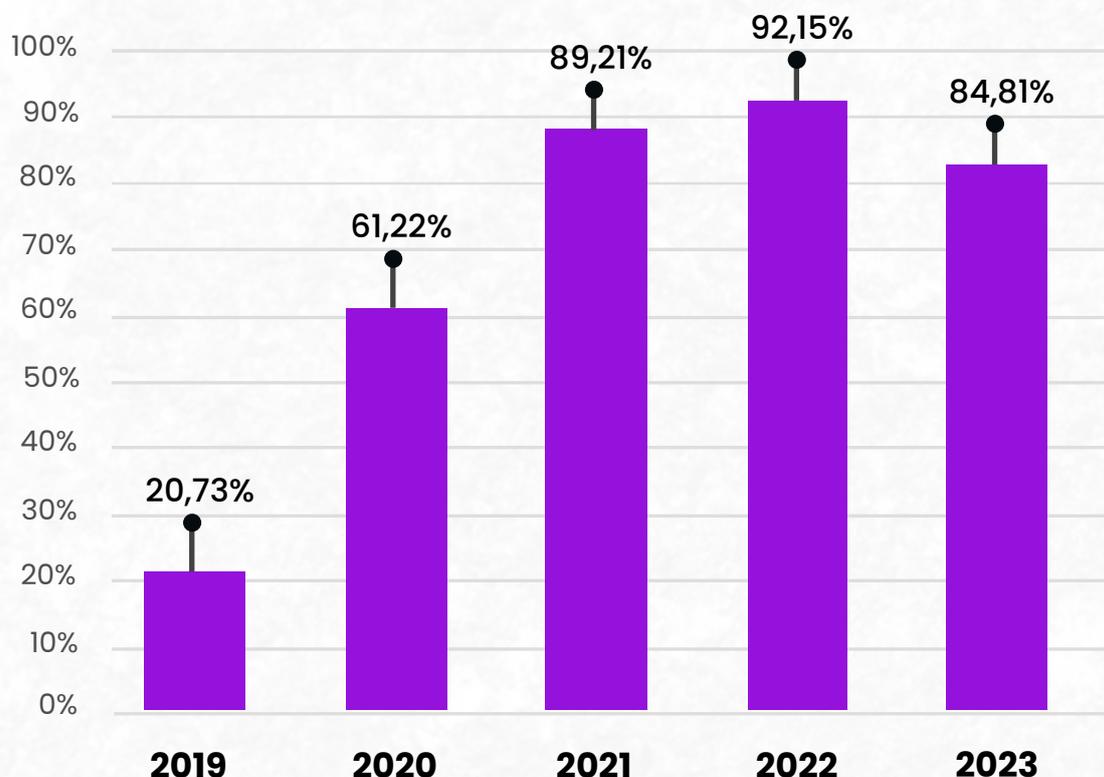


Gráfico 6: Evolução da Oferta de Vagas Remotas (2019-2023) - *GeekHunter*

A porcentagem de vagas remotas criadas aumentou significativamente ao longo do período de 2019 a 2022. Em 2019, apenas 21% das vagas eram remotas. Já em 2020, esse número subiu para 61%, representando um aumento impressionante de 190,48% em comparação com o ano anterior. Este crescimento pode ser atribuído às mudanças decorrentes da pandemia de COVID-19.

Entre 2021 e 2022, a tendência de crescimento continuou, com a média de vagas remotas chegando a 92%. Isso representa um aumento adicional de 51% em relação a 2020, refletindo a consolidação do trabalho

remoto como uma modalidade comum no mercado de trabalho.

No entanto, em 2023, houve pela primeira vez uma queda na porcentagem de vagas remotas criadas, que atingiu o valor de 85%. Embora esta seja uma redução de aproximadamente 8% em comparação com 2022, a proporção de vagas remotas ainda permanece significativamente alta em relação aos anos anteriores à pandemia.

Retorno Parcial ao Trabalho Presencial

Em 2023, observamos uma ligeira diminuição na porcentagem de vagas remotas criadas, sugerindo que algumas empresas podem estar considerando um retorno parcial ao trabalho presencial. Isso pode ser resultado da melhoria na situação da pandemia ou parte de uma estratégia de longo prazo das empresas.

Mudança na Adesão de Candidatos ao Trabalho Presencial

Mesmo após a pandemia, a adesão dos candidatos ao trabalho presencial continua baixa. Em 2023, apenas 10,33% dos candidatos indicaram disponibilidade para vagas presenciais ou híbridas. As empresas que desejam atrair talentos podem considerar estratégias que valorizem a flexibilidade do trabalho remoto.

Desafio do Retorno ao Presencial e Predileção pelo Remoto

O setor de tecnologia enfrenta um desafio singular no que diz respeito ao retorno ao trabalho presencial, agravado pela maciça preferência dos profissionais pelo modelo remoto. Enquanto a maioria esmagadora, 90% dos candidatos, mostra interesse exclusivamente por vagas remotas, observa-se uma tendência contrária por parte das empresas.

Em 2023, houve uma redução de 2,5% nas vagas remotas em comparação com 2022, indicando um movimento gradual de retorno ao presencial. Esta tendência é reforçada por pesquisas globais, como a realizada pela KPMG, onde 64% dos CEOs acreditam na retomada integral ao trabalho presencial em um prazo de três anos.



89,67% dos candidatos demonstram interesse exclusivo por vagas remotas, em contraste com apenas 10,33% abertos a vagas híbridas ou presenciais.

No entanto, a realidade dos candidatos difere significativamente, com apenas 10% deles mostrando disponibilidade para vagas híbridas ou presenciais em 2023, uma queda drástica de 88% em relação ao período pré-pandêmico em 2019.

O relatório Índice de Confiança Robert Half (ICRH) evidencia ainda mais essa resistência ao modelo presencial, destacando que 38% dos profissionais considerariam deixar seus empregos se fossem obrigados a retornar ao escritório diariamente.

Desafio Acentuado Fora dos Grandes Centros

Este desafio de alinhamento entre as expectativas das empresas e as preferências dos candidatos é ainda mais acentuado em cidades fora dos grandes centros. A distribuição dos candidatos dispostos a trabalhar presencialmente varia significativamente, com uma concentração maior em metrópoles como São Paulo e um interesse inferior em cidades menores.

Isso sugere que as empresas localizadas fora dos grandes centros podem enfrentar dificuldades adicionais na atração e retenção

de talentos, caso insistam em modelos de trabalho predominantemente presenciais.

A tabela a seguir apresenta uma visão detalhada da distribuição percentual dos candidatos com interesse em trabalhar presencialmente em vagas de tecnologia, segmentada por cidades, considerando candidatos com diferentes níveis de experiência.

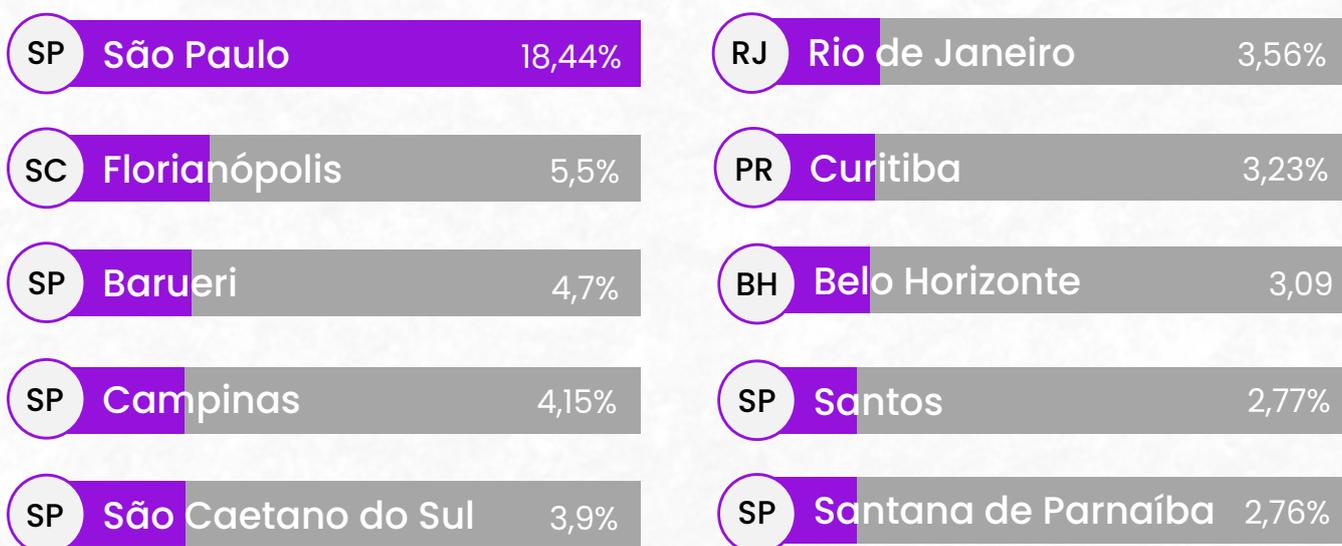


Tabela 1: Distribuição Percentual de Candidatos com Interesse em Trabalho Presencial por Cidade (2023)- *GeekHunter*

Os dados abrangem mais de refletindo a vasta cobertura geográfica da plataforma e a diversidade de locais onde os candidatos

estão disponíveis para trabalhar em modelo presencial ou híbrido.

1º

São Paulo lidera com uma significativa participação de 18%. Isso indica que, dentre os candidatos abertos a trabalhar presencialmente, uma grande parcela está concentrada em São Paulo.

2º

Florianópolis contribui com 5,5% dos candidatos interessados em trabalho presencial. A cidade, conhecida por seu ecossistema de startups e inovação tecnológica, reflete uma abertura moderada para o modelo presencial.

3º

Barueri (4,7%) e Campinas (4,1%): Estas cidades, ambas próximas a São Paulo, mostram uma participação notável, indicando uma tendência similar de preferência pelo trabalho presencial.

4º

São Caetano do Sul, com 3,9%, também mostra uma participação relevante, sugerindo uma disposição para o trabalho presencial na região.

A participação menor de cidades situadas fora dos principais centros tecnológicos na preferência por vagas presenciais sugere que empresas nessas regiões podem enfrentar maiores desafios para preencher posições que exigem presença física.

Isso reforça a necessidade de políticas de trabalho mais flexíveis, como modelos híbridos ou totalmente remotos, especialmente para atrair talentos no setor de tecnologia.

Preparando-se para 2024

À medida que mais candidatos preferem trabalhar remotamente, as empresas que optam por retornar ao trabalho presencial podem enfrentar um cenário mais competitivo na aquisição de talentos.

Da mesma forma, as empresas que anteriormente adotaram o trabalho remoto e agora estão retornando ao trabalho presencial podem enfrentar desafios na retenção de funcionários.

Uma abordagem atraente para as empresas é manter políticas flexíveis de trabalho, como modelos híbridos que combinam trabalho remoto e presencial, para atender às diversas preferências dos candidatos e funcionários. Isso pode ajudar a atrair e reter talentos em um ambiente de trabalho em constante evolução.

As empresas também devem considerar as variações regionais ao planejar suas estratégias de contratação e localização de escritórios. Grandes centros como São Paulo podem ter mais facilidade em implementar modelos de trabalho presenciais, mas em outras regiões, a flexibilidade será chave para atrair e reter talentos.

4.4 - Evolução das Preferências de Trabalho: Remoto vs Presencial

Neste capítulo, exploraremos a evolução das preferências e da demanda por candidatos com diferentes níveis de experiência profissional de 2019 a 2023. Analisaremos como as mudanças nas condições de mercado, influenciadas pela pandemia e por movimentos de reestruturação, moldaram a busca das empresas por profissionais com distintos backgrounds.

Preferências por Experiência Profissional

O gráfico abaixo ilustra a porcentagem de vagas de tecnologia criadas por níveis de experiência profissional nos anos de 2019 a 2023.

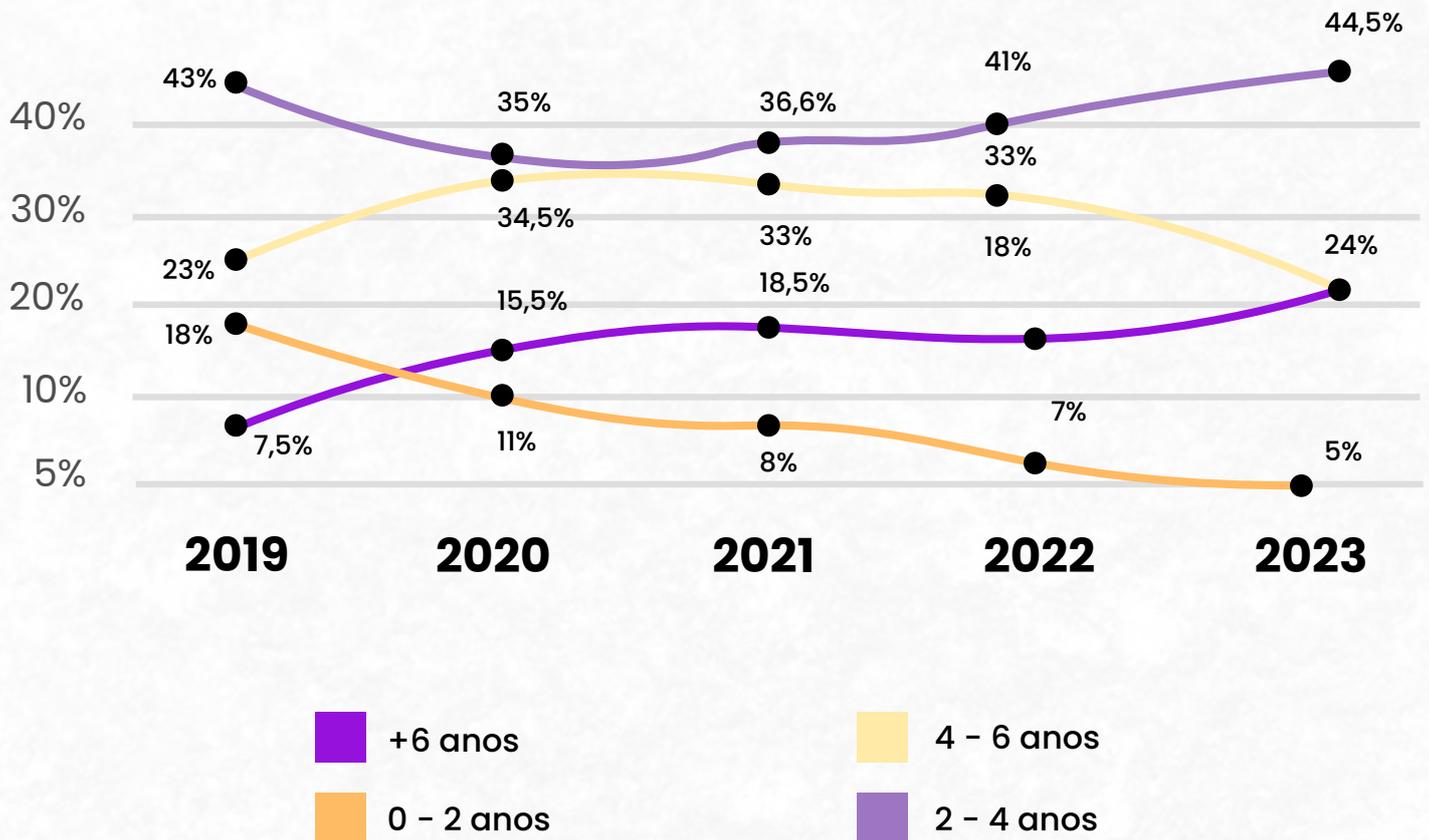


Gráfico 7: Porcentagem de Vagas por Experiência Profissional (2019-2023) - *GeekHunter*

Em 2019, as empresas demonstraram uma demanda significativa por candidatos com 0 a 2 anos de experiência, representando 18,06% das vagas. Essa preferência, no entanto, começou a diminuir nos anos subsequentes.

Em 2020, no contexto da pandemia de COVID-19, a demanda por profissionais com 0 a 2 anos de experiência caiu para 11%. Simultaneamente, houve um aumento na demanda por profissionais com 4 a 6 anos (35%) e mais de 6 anos (16%) de experiência.

Entre 2021 e 2022, a tendência de diminuição na demanda por profissionais

com menos experiência (0 a 2 anos e 2 a 4 anos) continuou. Em 2022, a demanda por profissionais com 0 a 2 anos de experiência foi de apenas 7%, e para aqueles com 2 a 4 anos foi de 33%.

Em 2023, a preferência por profissionais com 4 a 6 anos de experiência atingiu o ponto mais alto, com 45% das vagas. Além disso, a demanda por profissionais com mais de 6 anos de experiência também cresceu, atingindo 24%.

Redução na Demandas por Iniciantes

Houve uma redução significativa na demanda por candidatos com 0 a 4 anos de experiência. Isso sugere que as empresas estão priorizando profissionais com mais bagagem, possivelmente devido à necessidade de equipes ágeis e com capacidade de entrega autônoma. Esse movimento pode ter sido impulsionado pelos layoffs durante a pandemia, levando as empresas a buscar talentos que exigem menos treinamento e adaptação.

Em Busca do Equilíbrio e Versatilidade

A crescente preferência por profissionais de 4 a 6 anos de experiência sugere que as empresas estão buscando um equilíbrio entre a maturidade profissional e a adaptabilidade. Esses candidatos já possuem experiência relevante, mas ainda estão em um estágio de carreira propício para absorver novos aprendizados e integrar-se à cultura da empresa. Isso pode indicar que as empresas estão valorizando a versatilidade desses profissionais, além de considerar o custo-benefício favorável que eles representam em relação a profissionais mais experientes.



Experiência em Xeque? Crescimento Moderado na Demanda por Profissionais Sêniores

Embora a demanda por profissionais com mais de 6 anos de experiência tenha crescido, o ritmo desse crescimento foi mais moderado em comparação com o grupo de 4 a 6 anos. Isso pode indicar uma preferência por equipes que ofereçam um mix de experiência profunda e flexibilidade, com um foco ligeiramente menor em perfis altamente experientes, possivelmente devido a considerações de custo ou à busca por adaptabilidade em ambientes em rápida mudança.

Preparando-se para 2024

Ao analisar as tendências de contratação de 2019 a 2023, percebemos um mercado de trabalho em constante evolução, moldado pelos impactos da pandemia de COVID-19 e pelas transformações nas necessidades empresariais. A preferência crescente por profissionais com experiência intermediária, especialmente aqueles com 4 a 6 anos de vivência, destaca a busca por um equilíbrio entre habilidades técnicas avançadas e adaptabilidade. Paralelamente, a demanda moderada por profissionais sêniores indica uma apreciação pela experiência, mas com uma abordagem cuidadosa em relação à flexibilidade e aos custos.

No entanto, é crucial destacar que as empresas não devem subestimar candidatos com menos experiência, especialmente na área de desenvolvimento. A inovação frequentemente emerge de mentes que trazem percepções novas. Em empresas com equipes altamente qualificadas, onde a necessidade principal é a introdução de

novas ideias, candidatos menos experientes podem oferecer perspectivas valiosas e mostram disposição para aprender e se adaptar rapidamente.

É crucial que as organizações continuem avaliando suas necessidades de talento, encontrando o equilíbrio ideal entre experiência e adaptabilidade. Investir em treinamento e desenvolvimento emerge como uma estratégia fundamental para formar equipes resilientes e versáteis.

A construção de uma cultura que valoriza a aprendizagem contínua e a inovação torna-se essencial para atrair e manter talentos em um mercado de trabalho dinâmico. A diversidade de experiência se revela como um trunfo valioso para impulsionar a inovação e o crescimento da equipe.

5.

Expectativas e Médias Salariais das Vagas de Tecnologia

Neste capítulo, mergulhamos profundamente nas expectativas e médias salariais no dinâmico mercado de tecnologia no Brasil. Exploramos como as remunerações para diferentes posições e níveis de experiência evoluíram ao longo dos anos, destacando as tendências salariais desde 2019 até 2023. Esta análise é vital para compreender as nuances do mercado de trabalho tecnológico, que é caracterizado pela rápida evolução e pela alta demanda por habilidades especializadas.

O foco deste capítulo está em desvendar as expectativas de remuneração dos profissionais de tecnologia e em como elas se comparam com as ofertas reais do mercado. Através de uma avaliação detalhada, abordamos as variações salariais em carreiras chave como desenvolvimento, análise de dados, design, DevOps e gestão de produto, proporcionando um panorama abrangente das tendências de remuneração no setor.

Além disso, esta seção busca oferecer insights sobre o impacto de fatores econômicos e setoriais nas estruturas de remuneração, incluindo como eventos globais, como a

pandemia de COVID-19, influenciaram as políticas salariais. Com isso, o capítulo visa equipar tanto os profissionais quanto os empregadores com informações cruciais para negociações salariais, planejamento de carreira e estratégias de recrutamento no contexto atual do mercado de tecnologia.

5.1 – Análise das Ofertas e Pretensões Salariais por Níveis de Experiência

Neste capítulo, mergulharemos em uma análise abrangente das ofertas e pretensões salariais no cenário profissional, explorando como esses dois aspectos evoluíram ao longo dos últimos anos no mercado de tecnologia no Brasil. Este exame aprofundado nos permitirá obter uma visão mais clara das tendências que moldaram o mercado de trabalho ao longo desse período, bem como preparar uma base sólida para a reflexão sobre as perspectivas em direção a 2024.

Oferta Salarial Geral

O gráfico abaixo ilustra a evolução das médias de ofertas salariais para vagas de tecnologia, abrangendo posições para diferentes níveis de experiência, ao longo dos anos de 2019 a 2023.

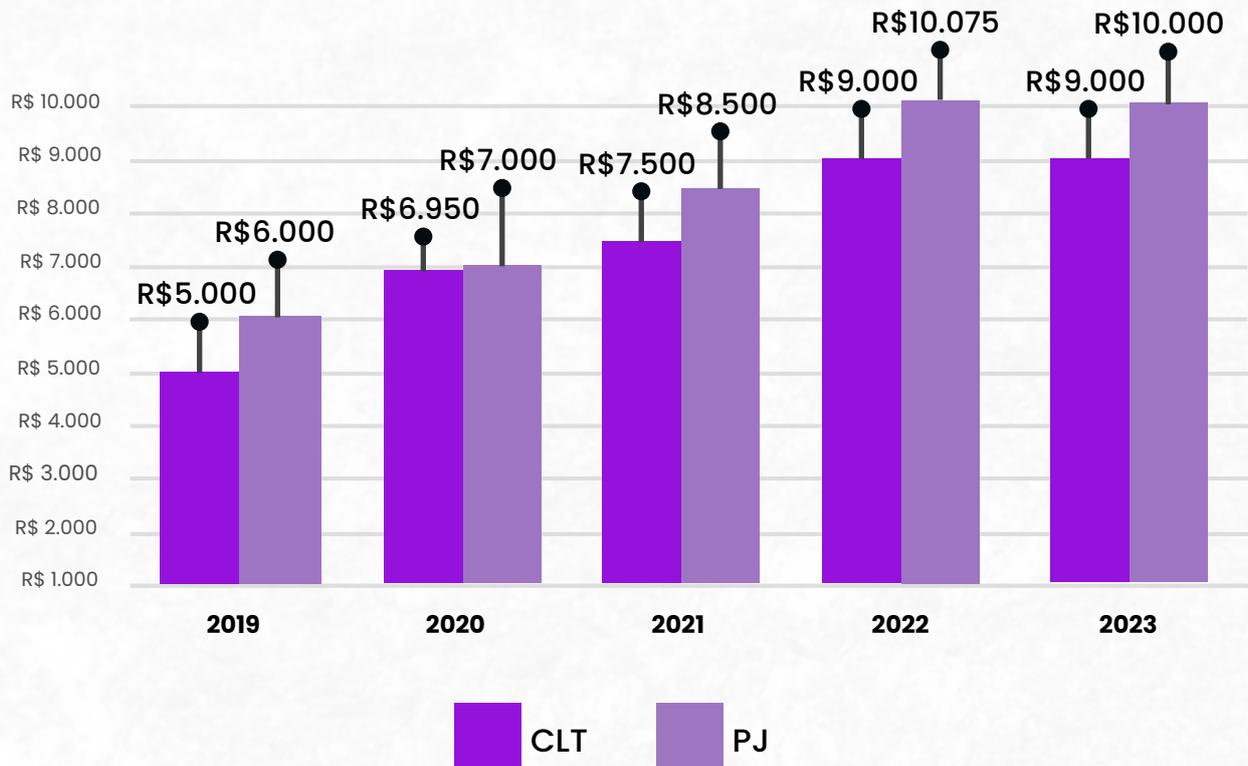


Gráfico 8: Evolução das Médias de Ofertas Salariais para Vagas de Tecnologia - *GeekHunter*

Observamos uma estabilidade notável nos valores em reais da oferta salarial, tanto para empregos CLT quanto para PJ, em 2023. O salário médio oferecido para CLT permaneceu inalterado em R\$ 9.000, enquanto para PJ houve uma ligeira diminuição de R\$ 10.075 para R\$ 10.000, representando uma variação percentual negativa de 0,75%.

deveriam resultar em aumentos equivalentes nas médias salariais para manter o poder de compra dos trabalhadores, a oferta salarial geral não acompanha essa taxa de inflação, especialmente para profissionais com menos experiência, como veremos ao examinar as ofertas e pretensões salariais em diferentes níveis de experiência.

Em 2022, a inflação foi de 5,79%, enquanto em 2023 foi de 4,62%. Embora esses índices

Pretensão Salarial Geral

O gráfico abaixo ilustra a evolução das expectativas salariais de candidatos para vagas de tecnologia, considerando diferentes níveis de experiência, ao longo dos anos de 2019 a 2023.

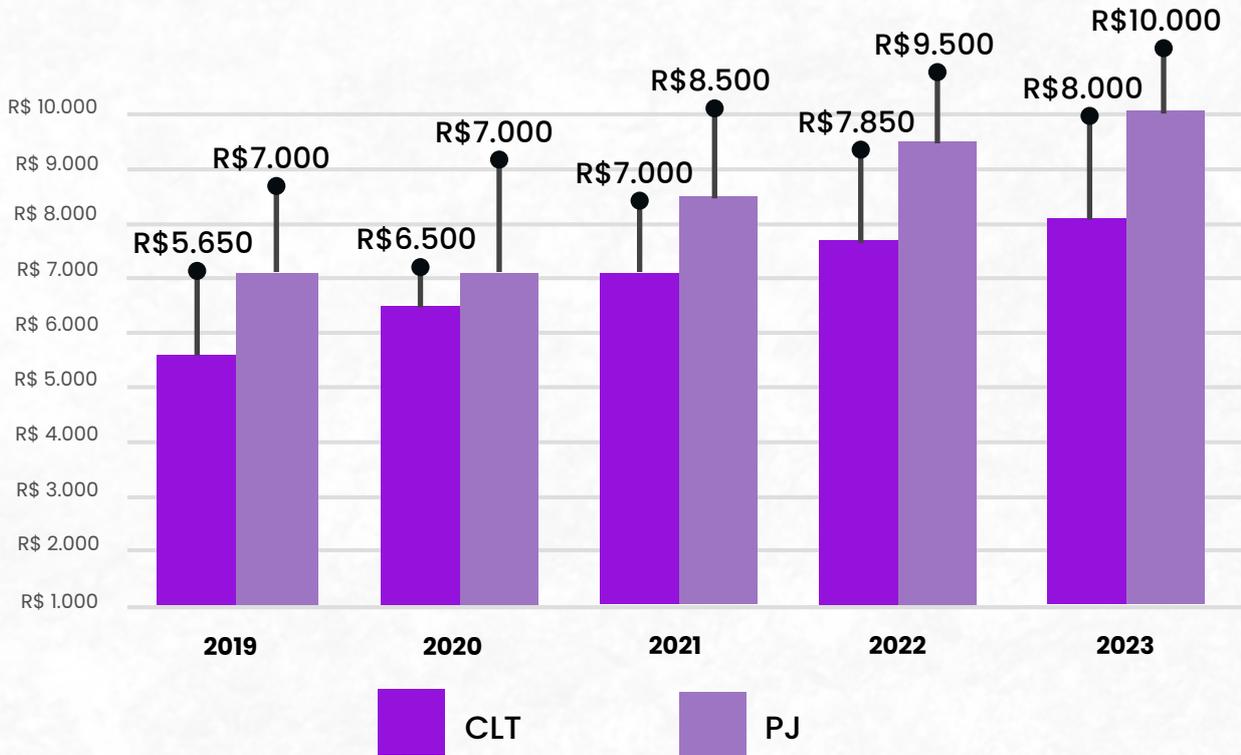


Gráfico 9: Evolução das Médias de Pretensões Salariais para Vagas de Tecnologia (2019-2023) - GeekHunter

As pretensões salariais dos profissionais aumentaram consistentemente em 2023. Aqueles que buscam emprego CLT elevaram suas expectativas salariais de R\$ 7.850 para R\$ 8.000, uma variação percentual de 2%. Enquanto isso, os

profissionais que buscam emprego PJ também aumentaram suas pretensões salariais, de R\$ 9.500 para R\$ 10.000, uma variação percentual de 5%.

Profissionais com 0 - 2 anos de experiência

O gráfico abaixo ilustra a evolução das médias de ofertas salariais para vagas de tecnologia, abrangendo posições para

profissionais com experiência de 0 a 2 anos, ao longo dos anos de 2019 a 2023.

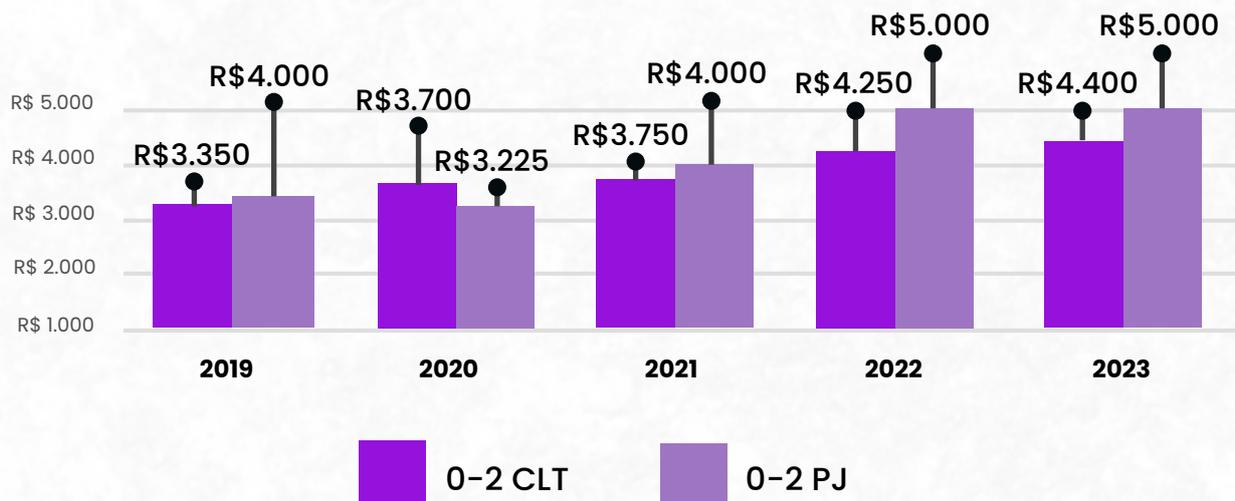


Gráfico 10: Salário médio ofertado (Geral) 0-2 anos de experiência - *GeekHunter*

Analisando os dados, constatamos que, em 2022, a oferta salarial para profissionais CLT com 0-2 anos de experiência teve um aumento de 3,5% em 2023, passando de R\$4.250 para R\$4.400. No entanto, para os profissionais PJ, o salário médio ofertado permaneceu estável em R\$5.000 de 2022 para 2023. É importante observar que essa variação salarial para CLT é inferior à taxa de inflação de 2022, que foi de 6%, indicando uma perda de poder aquisitivo para esses profissionais em relação ao aumento de preços no mesmo período.

até novembro de 2023 é de 4,7%. Isso sugere que, embora haja um aumento nominal dos salários, eles ainda não acompanham o ritmo da inflação.

O gráfico abaixo ilustra a evolução das expectativas salariais de candidatos para vagas de tecnologia, considerando profissionais com experiência de 0 a 2 anos, ao longo dos anos de 2019 a 2023.

Por outro lado, a inflação acumulada

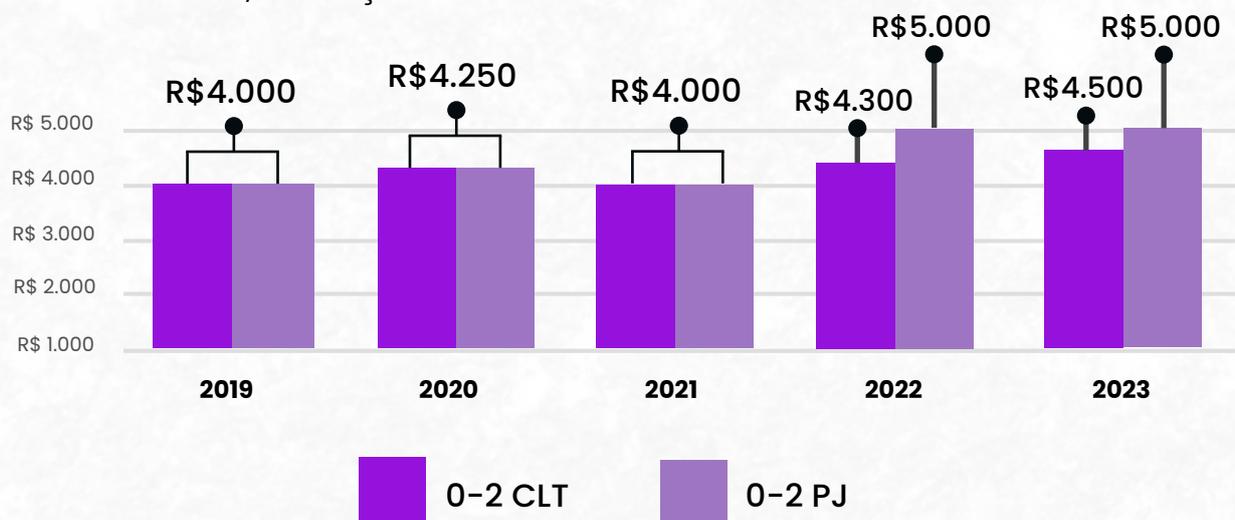


Gráfico 11: Pretensão salarial média (Geral) - CLT vs. PJ - 0-2 anos de experiência - *GeekHunter*

A pretensão salarial para profissionais CLT registrou um aumento de 4,6% de 2022 (R\$4.300) para 2023 (R\$4.500), enquanto para profissionais PJ se manteve em R\$5.000. O aumento da pretensão salarial para CLT, embora positivo, não atinge o patamar das ofertas salariais. Este cenário pode

refletir uma alta disponibilidade de mão de obra qualificada nessa faixa de experiência, exercendo uma pressão para baixo nos salários, e revela um desalinhamento entre as expectativas dos profissionais em regime CLT e as condições do mercado.

Profissionais com 2 - 4 anos de experiência

O gráfico abaixo ilustra a evolução das médias de ofertas salariais para vagas de tecnologia, abrangendo posições para

profissionais com experiência de 2 a 4 anos, ao longo dos anos de 2019 a 2023.

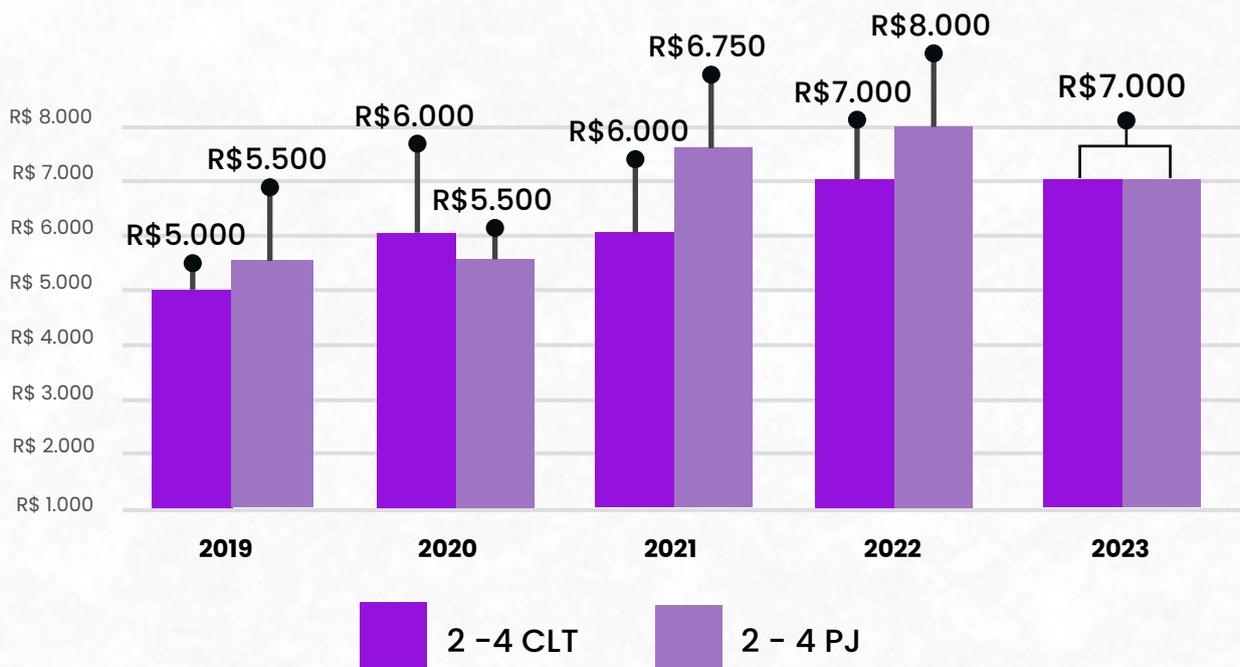


Gráfico 12: Salário médio ofertado (Geral) 2 - 4 anos de experiência - *GeekHunter*

A média salarial para profissionais com 2-4 anos de experiência, considerando contratos CLT e PJ, apresentou mudanças significativas entre 2022 e 2023. Para profissionais CLT, o salário médio permaneceu estável em R\$7.000 em ambos os anos. Em contraste, para profissionais PJ, houve uma redução no salário médio de R\$8.000 em 2022 para R\$7.000 em

2023, representando uma diminuição de aproximadamente 12%.

O gráfico abaixo ilustra a evolução das expectativas salariais de candidatos para vagas de tecnologia, considerando profissionais com experiência de 2 a 4 anos, ao longo dos anos de 2019 a 2023.

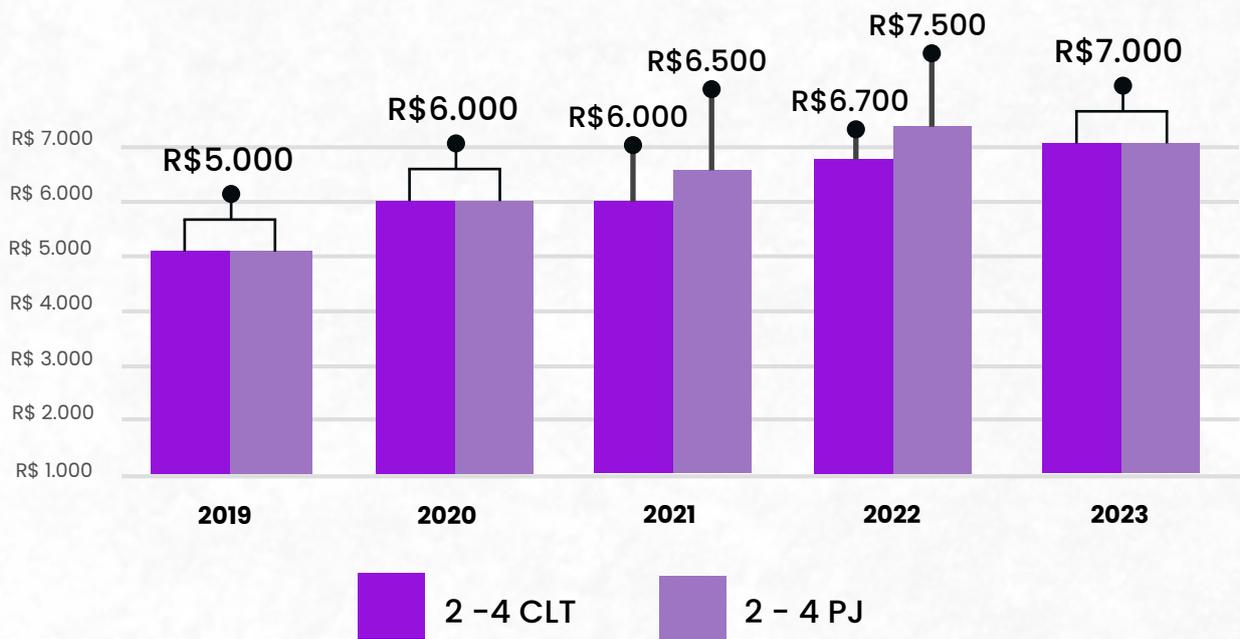


Gráfico 13: Pretensão salarial média (Geral) - CLT vs. PJ - 2 - 4 anos de experiência - *GeekHunter*

Em relação à pretensão salarial, observa-se um aumento para ambos os grupos. Para profissionais CLT, a pretensão salarial aumentou aproximadamente 4%, passando de R\$6.700 em 2022 para R\$7000 em 2023. Já para profissionais PJ, o aumento foi de cerca de 7%, indo de R\$7.500 para R\$8.000 nesse mesmo período. Esses incrementos nas pretensões salariais podem refletir a busca contínua por melhores remunerações por parte dos profissionais, independentemente do modelo de contratação escolhido.

Essas mudanças sugerem que, apesar de as pretensões salariais estarem alinhadas com o que o mercado oferece, a posição desses profissionais na negociação salarial pode não ser tão vantajosa.

Profissionais com 4 - 6 anos de experiência

O gráfico abaixo ilustra a evolução das médias de ofertas salariais para vagas de tecnologia, abrangendo posições para

profissionais com experiência de 4 a 6 anos, ao longo dos anos de 2019 a 2023.

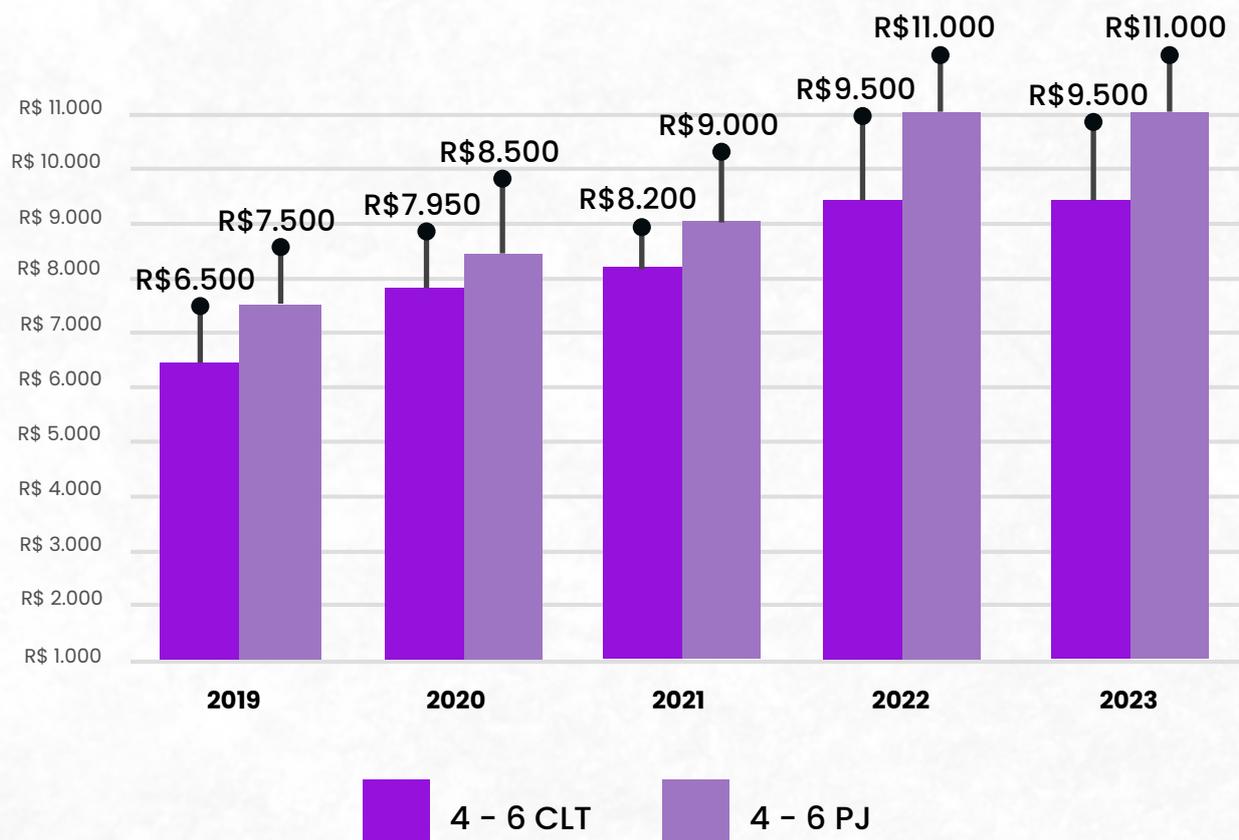


Gráfico 14: Salário médio ofertado (Geral), 4 - 6 anos de experiência- *GeekHunter*

Para profissionais de 4-6 anos de experiência, também se observou uma estabilidade salarial de 2022 para 2023, com o salário médio mantendo-se em R\$9.500 para CLT e R\$11.000 para PJ, sem aumento significativo face à inflação acumulada de 5,7% em 2022 e 5% até novembro de 2023.

A pretensão salarial, no entanto, aumentou de R\$8.250 para R\$8.500 para CLT (um aumento de aproximadamente 3%) e manteve-se em R\$10000 para PJ, indicando que, embora não tenha havido um aumento salarial, esses profissionais esperam uma valorização que acompanhe ou supere as taxas inflacionárias.

O gráfico abaixo ilustra a evolução das expectativas salariais de candidatos para vagas de tecnologia, considerando profissionais com experiência de 4 a 6 anos, ao longo dos anos de 2019 a 2023.

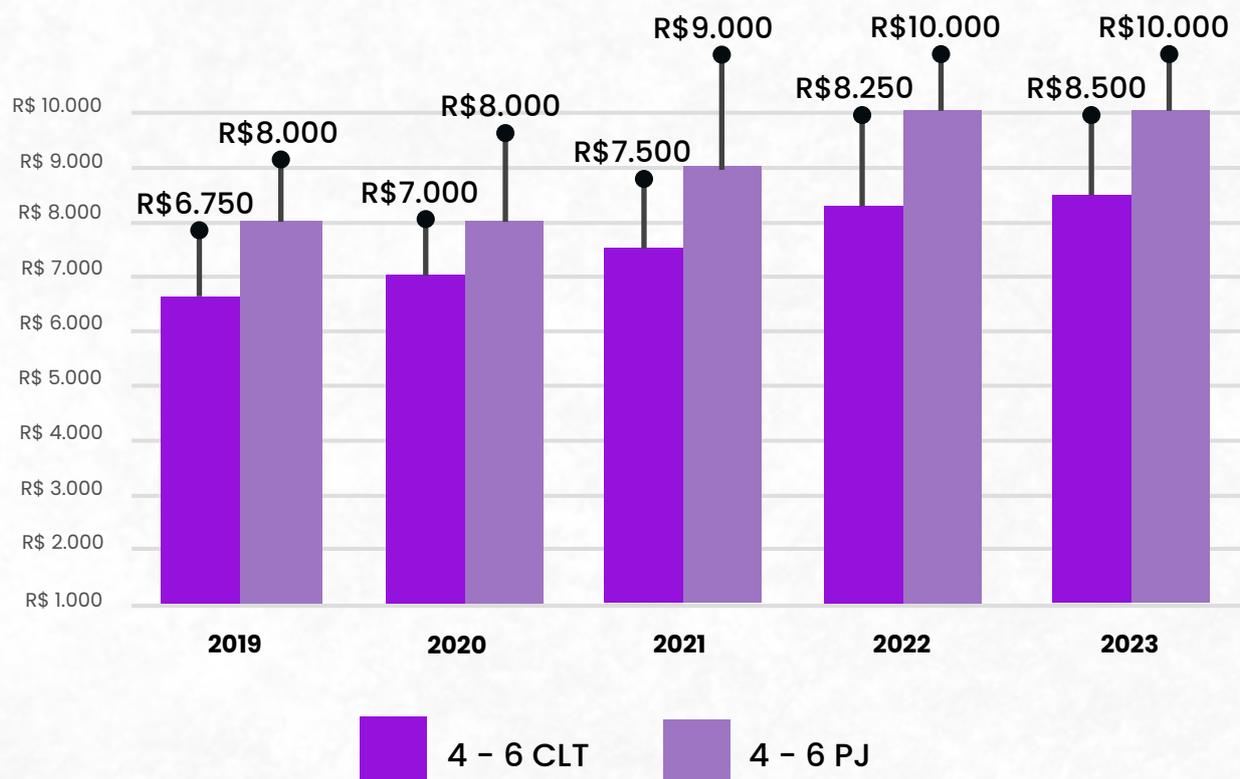


Gráfico 15: Pretensão salarial média (Geral) - CLT vs. PJ - 4 - 6 anos de experiência - *GeekHunter*

Isso reflete uma negociação salarial equilibrada. A estabilidade nos salários ofertados, juntamente com o aumento modesto nas pretensões salariais para CLT, sugere que os profissionais estão buscando ajustes salariais que acompanhem as tendências do mercado e a inflação,

mantendo um equilíbrio entre as expectativas e a realidade do mercado.

Profissionais com mais de 6 anos de experiência

O gráfico abaixo ilustra a evolução das médias de ofertas salariais para vagas de tecnologia, abrangendo posições para

profissionais com 6 ou mais anos de experiência, ao longo dos anos de 2019 a 2023.

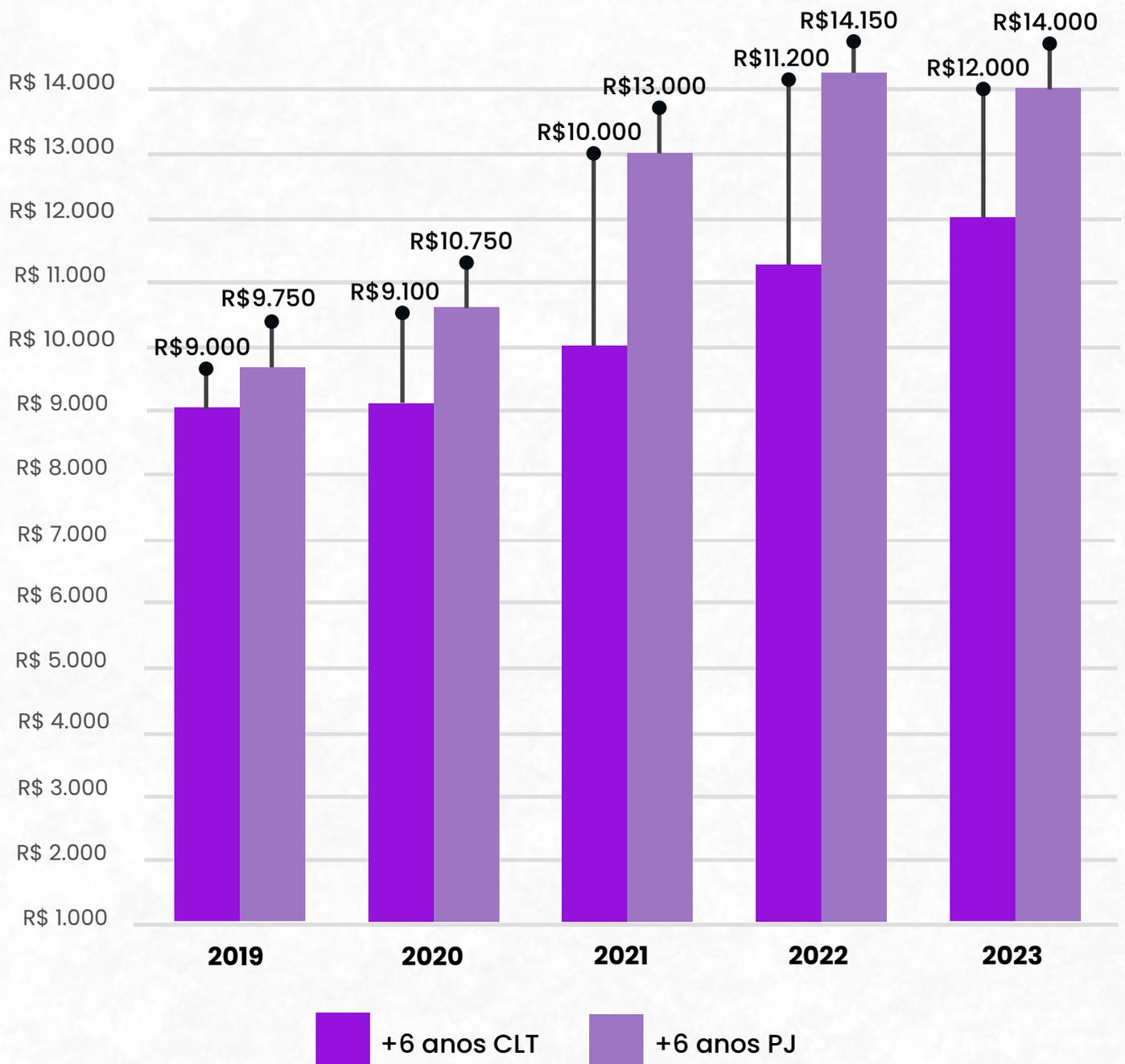


Gráfico 16: Salário Médio Ofertado (Geral) +6 anos de experiência - *GeekHunter*

Para esses profissionais, a média salarial apresentou um aumento mais expressivo de 7,14% de 2022 para 2023 para profissionais CLT, passando de R\$11.200 para R\$12.000. Para profissionais PJ, a média salarial diminuiu ligeiramente de R\$14150 para R\$14.000. Este aumento para CLT supera a taxa de inflação acumulada do período (5,7% em 2022 e 4,7% até novembro de 2023), indicando uma clara valorização

do mercado para profissionais com maior experiência.

O gráfico abaixo ilustra a evolução das expectativas salariais de candidatos para vagas de tecnologia, considerando profissionais com 6 ou mais anos de experiência, ao longo dos anos de 2019 a 2023.

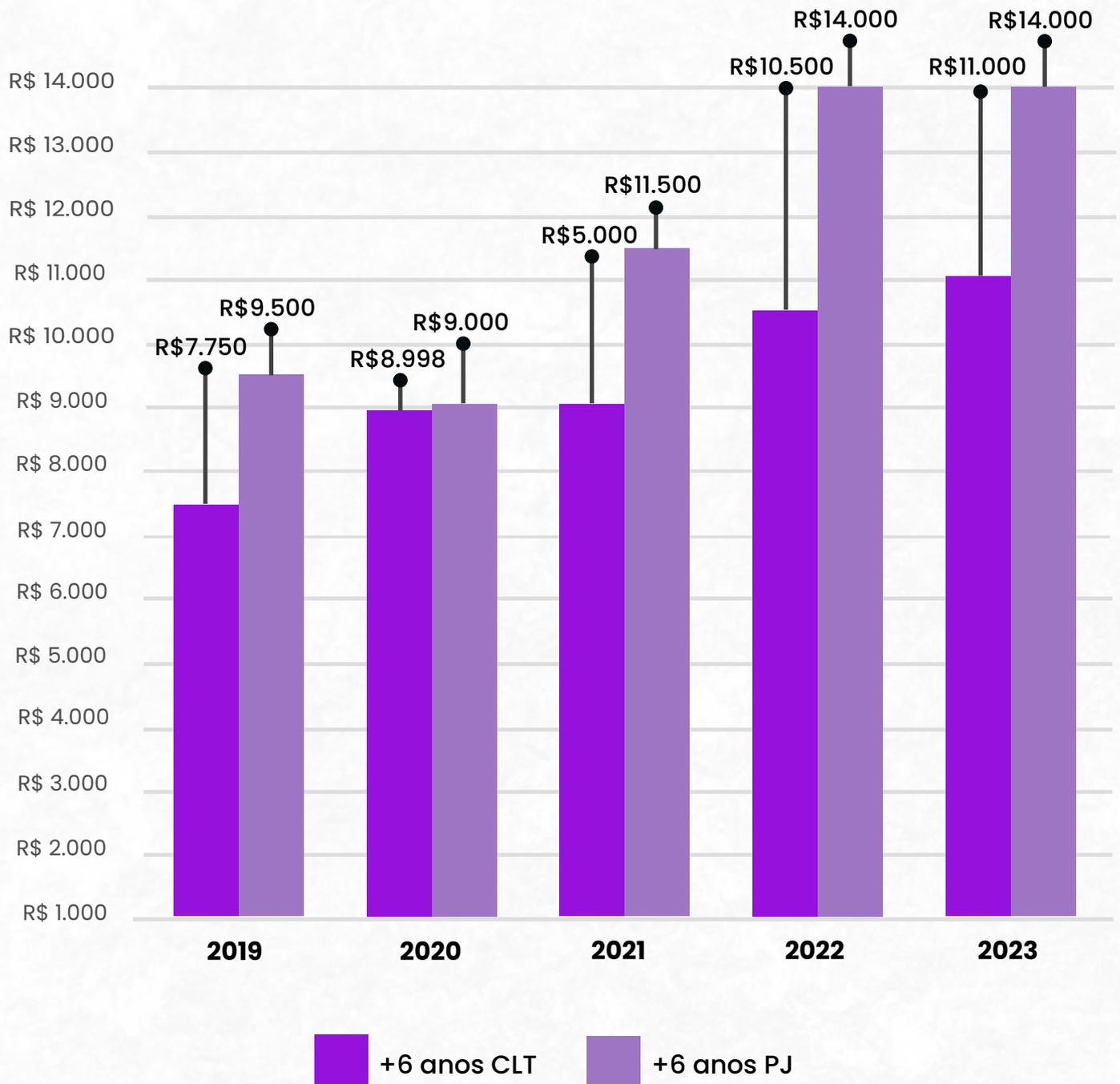


Gráfico 17: Pretensão Salarial Média (Geral) +6 anos de experiência - CLT vs PJ- *GeekHunter*

A pretensão salarial também acompanhou este aumento, registrando um crescimento de aproximadamente 4.7% para profissionais CLT, de R\$10.500 em 2022 para R\$11.000 em 2023. Para profissionais PJ, a pretensão salarial se

mantve em R\$14.000. Este fato sugere que empresas estão priorizando a experiência em seus quadros, mesmo em um contexto econômico desafiador.

Descompasso com a Inflação

As médias salariais no setor de tecnologia, particularmente para profissionais júniores, não acompanham a inflação. Isso pode criar desafios significativos na atração e retenção de talentos, uma vez que os salários não refletem o aumento do custo de vida.

Impacto dos Layoffs no Mercado de Tecnologia

Os layoffs e reestruturações em 2022-2023 influenciaram as médias salariais, com empresas focando em profissionais capazes de oferecer alta produtividade e rápida adaptação. Isso beneficiou profissionais com experiência intermediária, que apresentam um equilíbrio entre custo e habilidade técnica.

Resiliência do Mercado de Tecnologia

Apesar do aumento da oferta de mão-de-obra qualificada devido aos layoffs, os salários em tecnologia mostraram uma tendência de aumento ou estabilidade. Isso sugere uma demanda contínua por profissionais de tecnologia, mantendo o mercado aquecido.

Vantagem na Negociação para Profissionais Intermediários

Profissionais com 4-6 anos de experiência parecem estar em uma posição mais vantajosa em termos de negociação salarial. Este grupo é valorizado pelas empresas devido à combinação de maturidade profissional, adaptabilidade e custo-benefício.

Expectativas Altas entre Profissionais Experientes

Há um descompasso notável entre a média salarial e a pretensão salarial dos candidatos, principalmente entre aqueles com mais de 6 anos de experiência. Estes profissionais tendem a ter expectativas salariais que superam as ofertas médias, refletindo um mercado de trabalho onde profissionais experientes se sentem confortáveis para demandar remunerações mais elevadas.

5.2 – Ofertas e Pretensões Salariais – Carreira de Desenvolvimento

Este capítulo concentra-se nas ofertas e pretensões salariais específicas para carreiras de desenvolvimento, que se destacam como as mais prevalentes na nossa plataforma. A análise abrange uma diversidade de funções dentro desta categoria, incluindo desenvolvedores back-end, front-end, full-stack e mobile. Estas carreiras não só representam uma porção significativa das vagas disponíveis, mas também refletem as tendências dinâmicas e as demandas emergentes do mercado de tecnologia brasileiro.

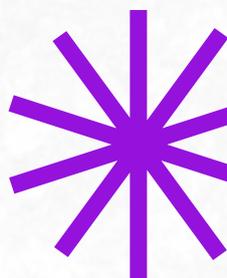
Ao explorar as nuances salariais destas carreiras específicas, buscamos oferecer uma visão detalhada das expectativas de remuneração dos profissionais e das ofertas das empresas. Esta análise é crucial para entender como os salários estão alinhados com as habilidades, experiências e demandas do mercado, fornecendo insights valiosos tanto para empregadores quanto para candidatos no campo do desenvolvimento tecnológico.

Análise Salarial para Profissionais de Back-end (2022-2023)

No segmento dos desenvolvedores back-end com 0-2 anos de experiência, observamos uma estabilidade nas pretensões salariais em PJ entre 2022 e 2023, enquanto em CLT houve um aumento considerável de 13,77%. Contrastando com as expectativas, as ofertas salariais reais em CLT aumentaram significativamente em 25%, indicando uma valorização crescente desses profissionais neste regime. No entanto, em PJ, as ofertas mantiveram-se

estáveis, sugerindo um mercado equilibrado para esta modalidade de contrato.

Os gráficos abaixo apresentam a evolução das expectativas salariais e a oferta de remuneração para aspirantes a vagas de back-end com 0-2 anos de experiência, abrangendo os anos de 2022 a 2023.



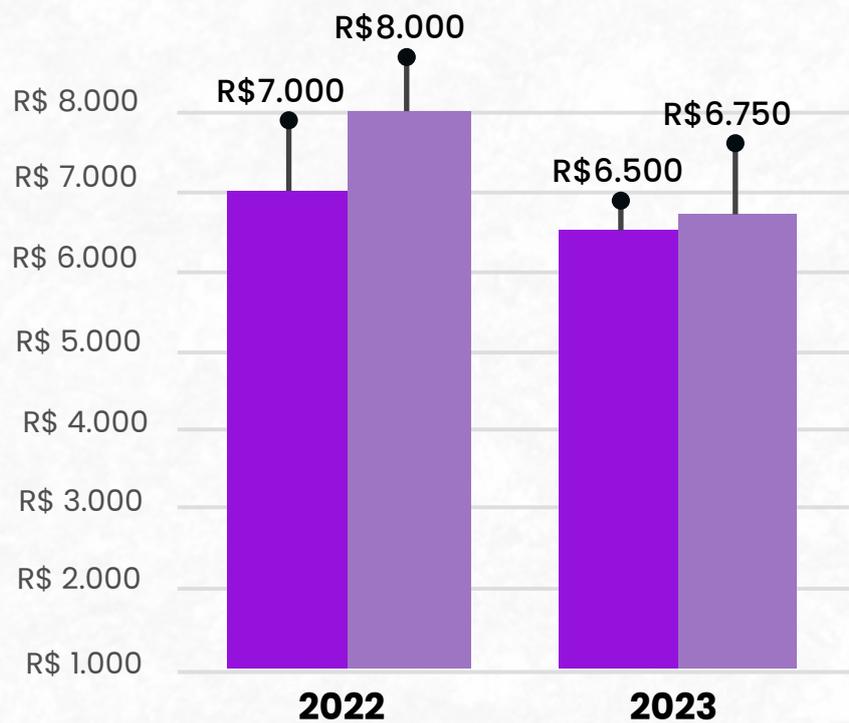
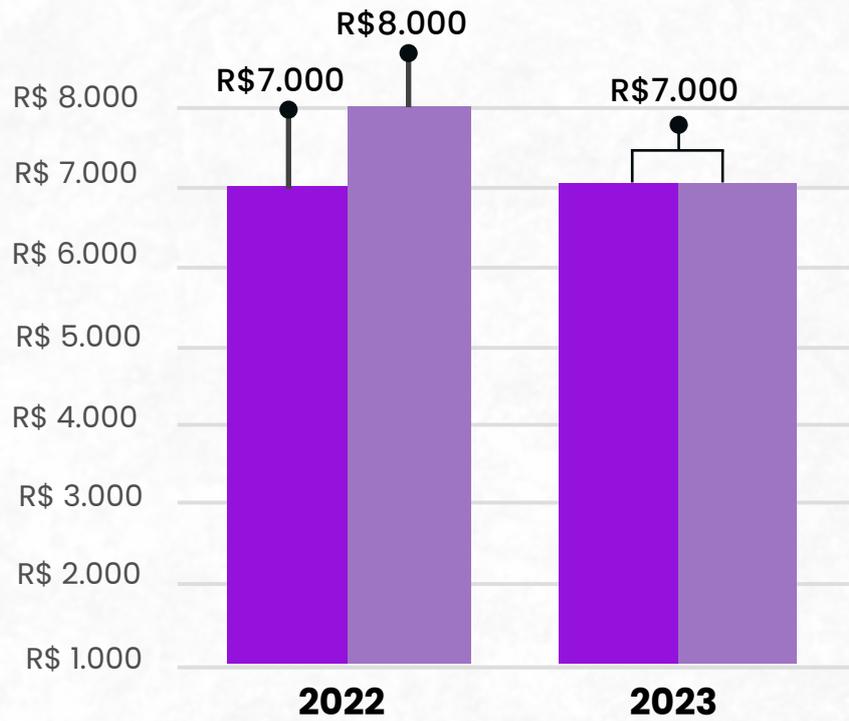


Gráficos 18 e 19: Pretensão Salarial Média (Geral) 0 - 2 anos de experiência Back-End | Salário Médio Ofertado (Geral) 0 - 2 anos de experiência Back-End - *GeekHunter*

Em contraste, para os desenvolvedores com 2-4 anos de experiência, o cenário é diferente. As pretensões salariais se mantiveram consistentes em CLT, porém registraram uma queda de 12,5% em PJ. Paralelamente, as ofertas salariais refletiram uma redução em ambos os regimes: -7,14% em CLT e -15,63% em PJ. Esta tendência sugere um mercado mais competitivo para desenvolvedores intermediários, onde as ofertas tendem a ser ligeiramente inferiores

às expectativas, especialmente em PJ.

Nos gráficos a seguir, você encontrará a variação nas perspectivas de salário e nas oportunidades de remuneração para profissionais com 2-4 anos de experiência em back-end, durante o período de 2022 a 2023.



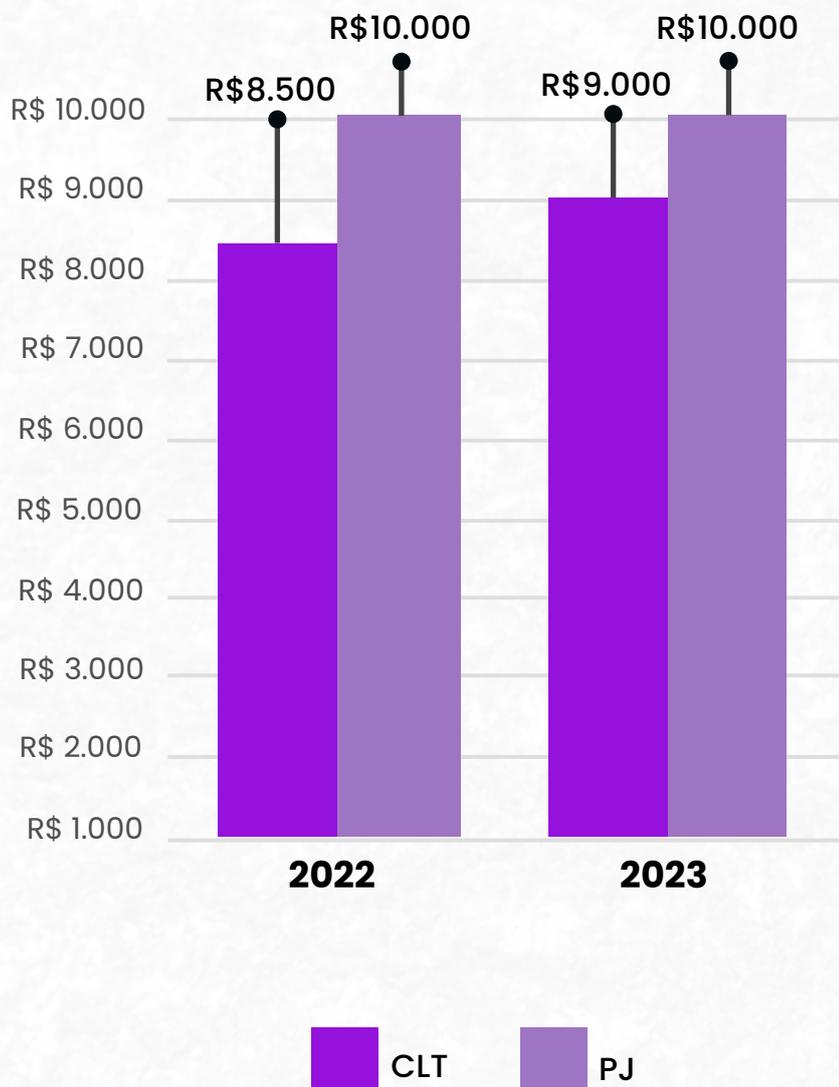
CLT PJ

Gráficos 20 e 21: Pretensão Salarial Média (Geral) 2 - 4 anos de experiência Back-End | Salário Médio Ofertado (Geral) 2 - 4 anos de experiência Back-End - GeekHunter

Para os desenvolvedores com 4-6 anos de experiência, 2023 trouxe um equilíbrio entre as expectativas e as ofertas. Observou-se um modesto aumento de 5,88% nas pretensões salariais em CLT, enquanto as ofertas se mantiveram estáveis em ambas as modalidades. Notavelmente, as ofertas salariais superaram as expectativas em CLT por 11,11% e em PJ por 10%, indicando um mercado favorável e uma

valorização contínua desses profissionais mais experientes.

Estas representações abaixo ilustram a flutuação das projeções salariais e das ofertas salariais para candidatos com 4-6 anos de vivência em back-end, entre os anos de 2022 e 2023.



Gráficos 22: Pretensão Salarial Média (Geral) 4 - 6 anos de experiência Back-End - *GeekHunter*

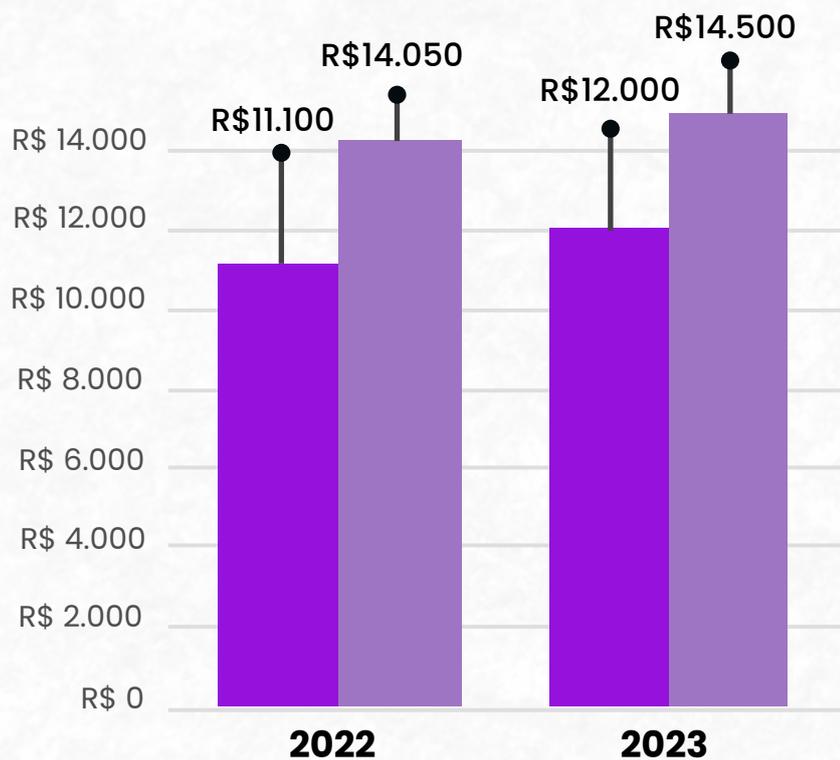
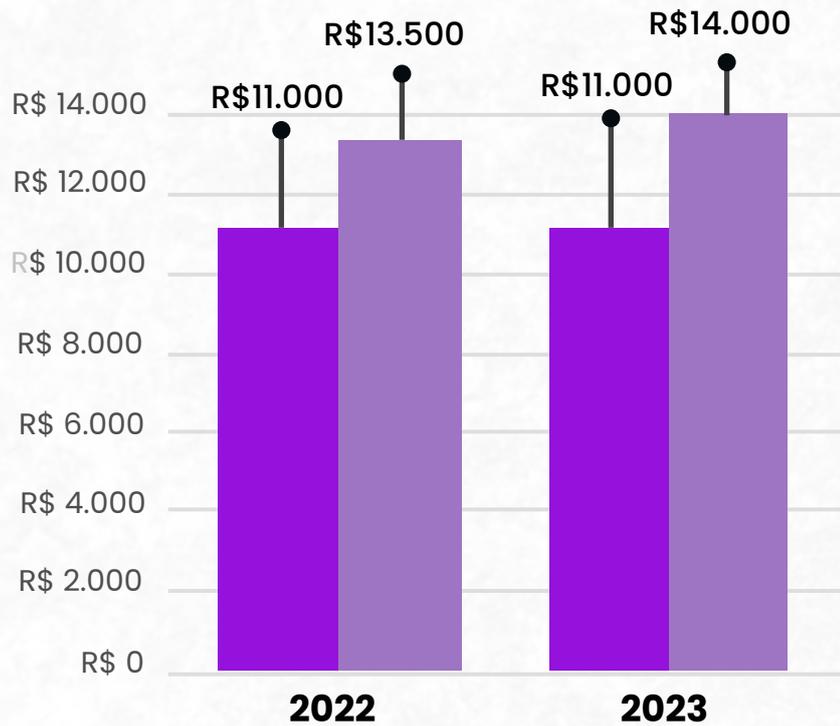


Gráfico 23: Salário Médio Ofertado (Geral) 4 - 6 anos de experiência Back-End - *GeekHunter*

Para os profissionais back-end mais seniores, com mais de 6 anos de experiência, o panorama é misto. Enquanto as pretensões salariais se mantiveram estáveis em CLT, observou-se um leve aumento de 3,70% em PJ. As ofertas salariais, no entanto, mostraram variações, com um aumento de 8,11% em CLT, contrastando com uma diminuição de 3,57% em PJ. Este cenário reflete uma valorização crescente dos profissionais mais experientes em CLT,

enquanto em PJ, a pressão sobre os salários é mais evidente.

Nos gráficos a seguir, você verá a transformação nas expectativas salariais e na disponibilidade de remuneração para profissionais com 6 anos ou mais de experiência em back-end, durante os anos de 2022 a 2023.



CLT PJ

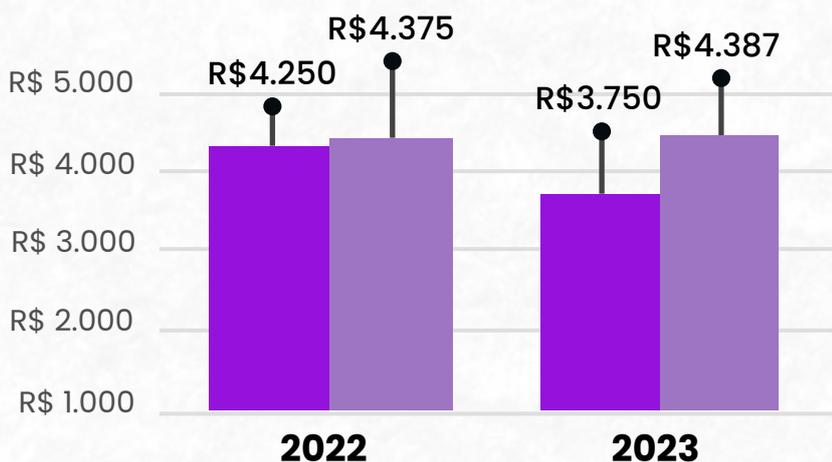
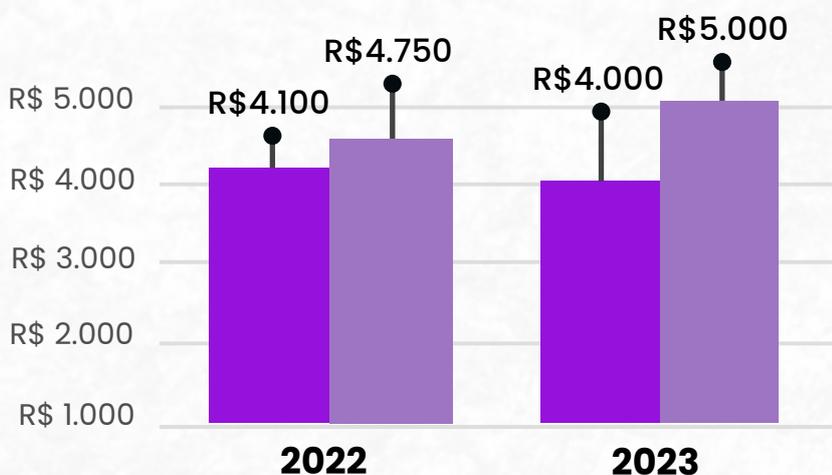
Gráfico 24 e 25: Pretensão Salarial Média (Geral) +6 anos de experiência Back-End | Salário Médio Ofertado (Geral) +6 anos de experiência Back-End - *GeekHunter*

Análise Salarial para Desenvolvedores Front-End (2022-2023)

Para os desenvolvedores front-end no início de suas carreiras, o período entre 2022 e 2023 revelou uma ligeira diminuição nas pretensões salariais em CLT (-2,44%), contrastando com uma queda mais acentuada nas ofertas (-11,76% em CLT). Esta discrepância sugere um mercado desafiador para estes profissionais, onde as

ofertas podem estar abaixo das expectativas iniciais.

Os gráficos a seguir mostram a evolução das expectativas salariais e a oferta de remuneração para candidatos com 0-2 anos de experiência em front-end, durante o período de 2022 a 2023.



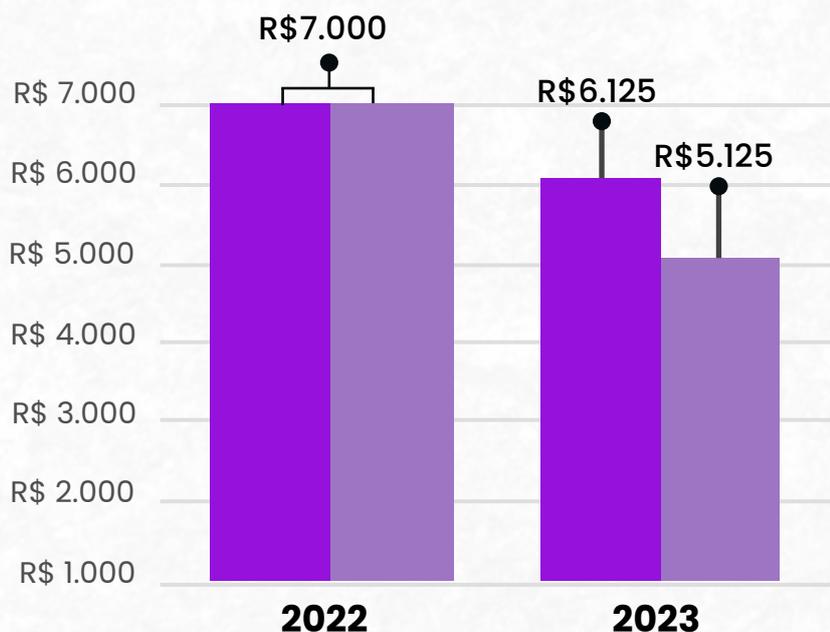
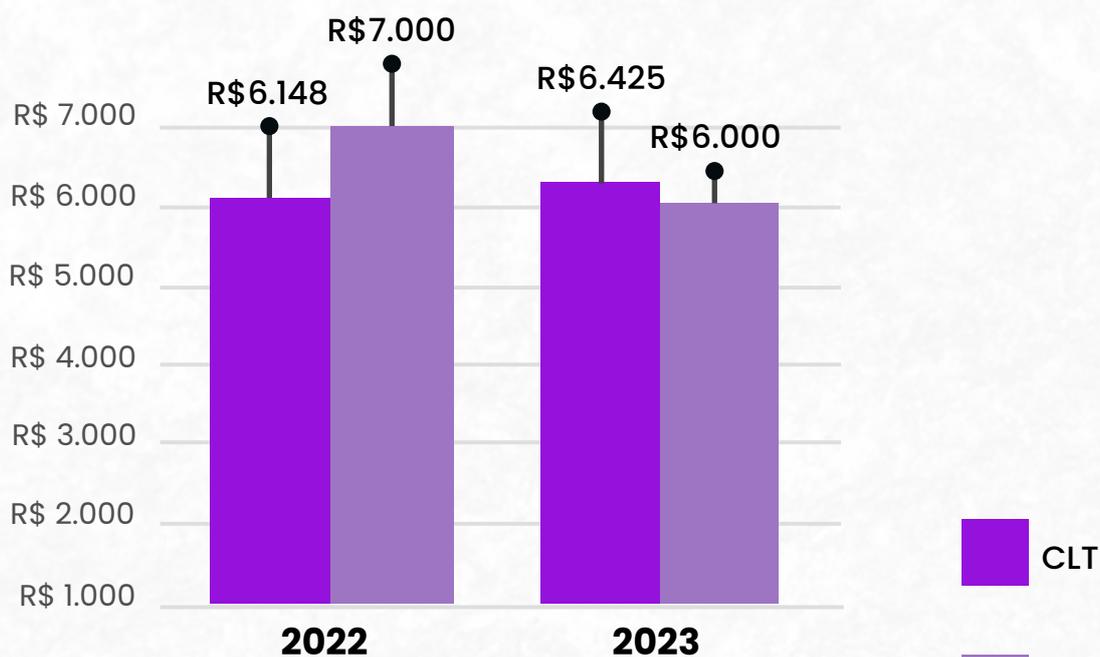
CLT PJ

Gráficos 26 e 27: Pretensão Salarial Média (Geral) 0 - 2 anos de experiência Front-End | Salário Médio Ofertado (Geral) 0 - 2 anos de experiência Front-End - GeekHunter

No segmento de 2 - 4 anos de experiência, a situação é mais complexa. As pretensões salariais mostraram um aumento de 4,51% em CLT, mas uma queda de 14,29% em PJ. Curiosamente, as ofertas salariais seguiram uma tendência descendente mais pronunciada, com reduções de -12,5% em CLT e -26,79% em PJ, refletindo um mercado competitivo com

ofertas inferiores às expectativas.

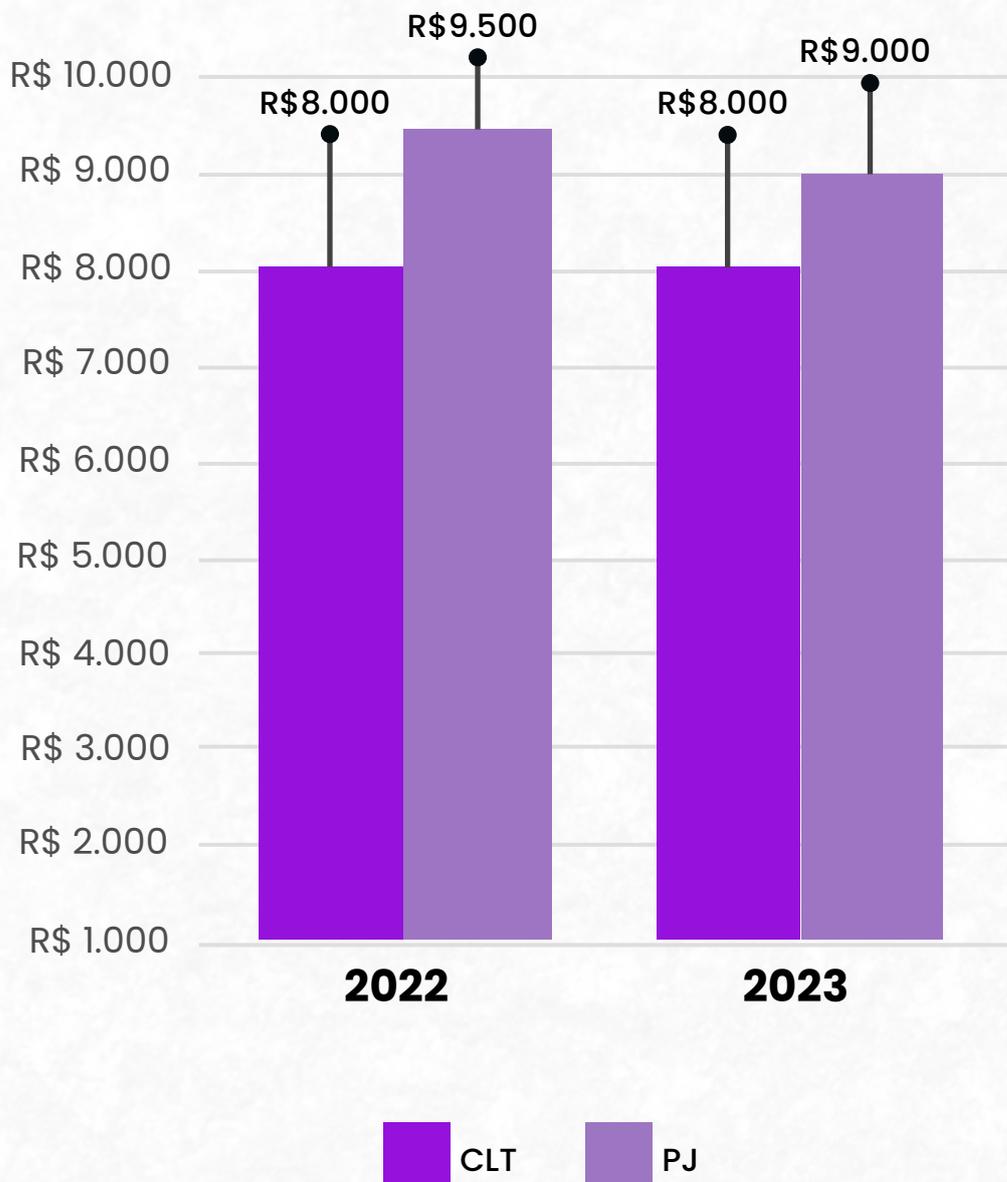
Nestes gráficos, você encontrará as mudanças nas perspectivas salariais e nas oportunidades de remuneração para profissionais com 2 - 4 anos de experiência em front-end, abrangendo os anos de 2022 a 2023.



Gráficos 28 e 29: Pretensão Salarial Média (Geral) 2 - 4 anos de experiência Front-End | Salário Médio Ofertado (Geral) 2 - 4 anos de experiência - *GeekHunter*

Desenvolvedores front-end com 4-6 anos de experiência se depararam com um cenário favorável, onde as ofertas salariais superaram significativamente as expectativas (18,75% em CLT e 22,22% em PJ). Este cenário aponta para uma valorização notável das habilidades e experiência acumuladas por estes profissionais no mercado.

Estas representações abaixo ilustram a variação nas projeções salariais e nas ofertas salariais para candidatos com 4-6 anos de experiência em front-end, entre os anos de 2022 e 2023.



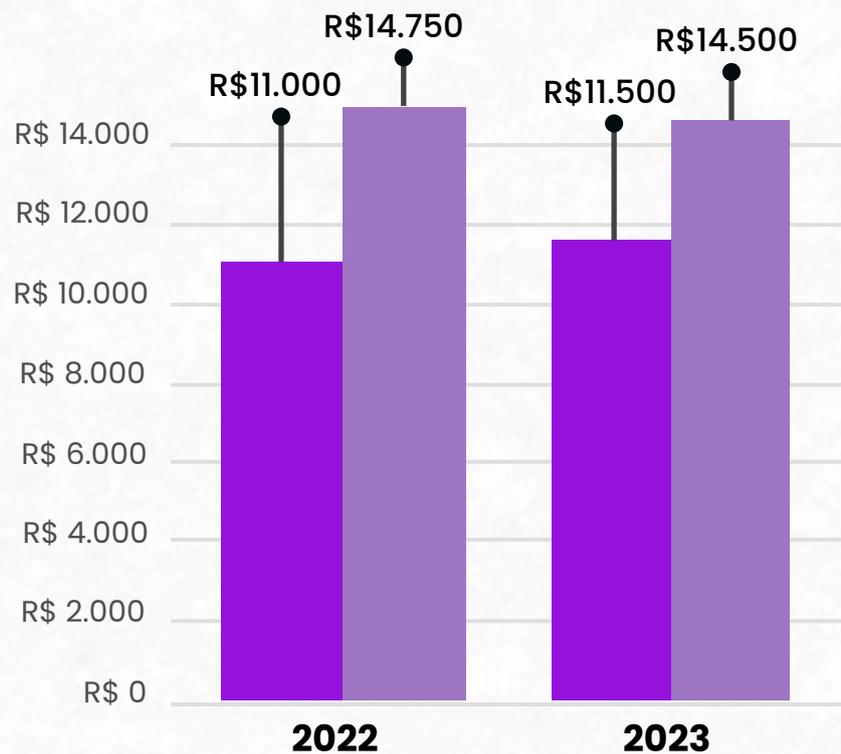
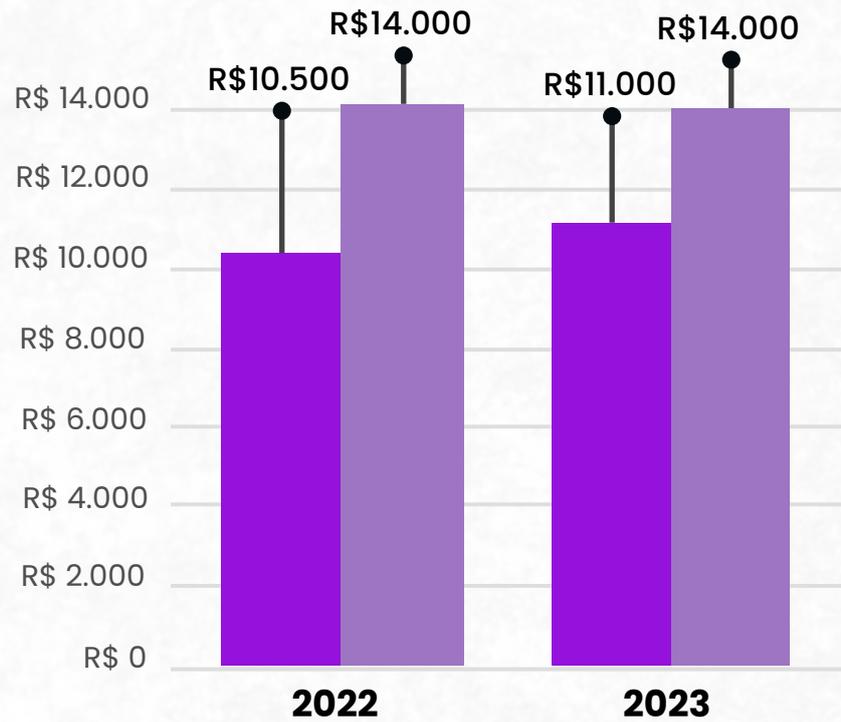
Gráficos 30: Pretensão Salarial Média (Geral) 4 - 6 anos de experiência Back-End - *GeekHunter*



Gráficos 31: Salário Médio Ofertado (Geral) 4 - 6 anos de experiência Back-End - *GeekHunter*

Para os mais experientes, com mais de 6 anos de atuação, o panorama continua positivo. Observou-se um incremento leve nas pretensões salariais (4,76% em CLT) e um aumento correspondente nas ofertas (4,55% em CLT e 3,57% em PJ), indicando um alto grau de valorização desses profissionais no mercado devido à sua experiência avançada e especialização.

Nos gráficos a seguir, você verá a transformação nas expectativas salariais e na disponibilidade de remuneração para profissionais com 6 anos ou mais de experiência em front-end, durante os anos de 2022 a 2023.



CLT PJ

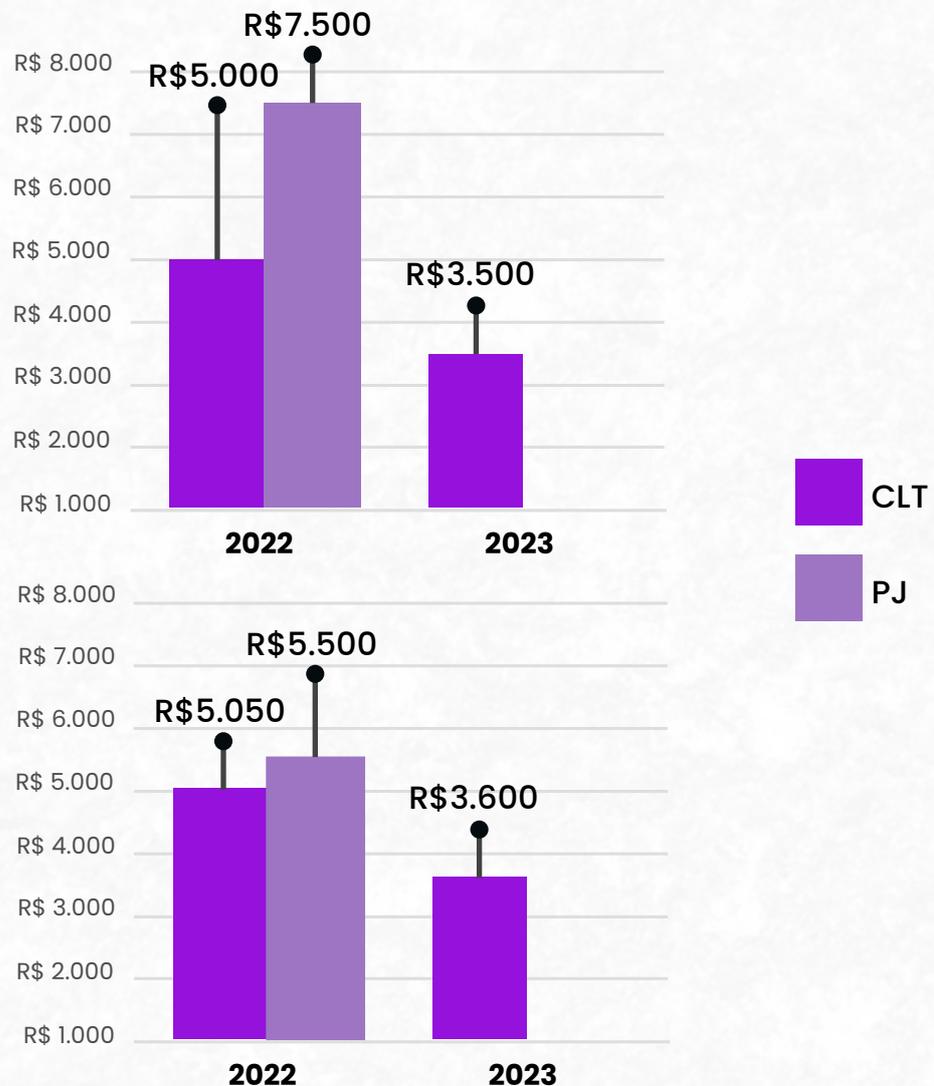
Gráficos 32 e 33: Pretensão Salarial Média (Geral) +6 anos de experiência Back-End | Salário Médio Ofertado (Geral) +6 anos de experiência Back-End - *GeekHunter*

Análise Salarial para Desenvolvedores Mobile (2022-2023)

No setor de desenvolvimento mobile, os profissionais juniores enfrentaram uma redução notável nas pretensões salariais em CLT em 2023 (-30%), um indicativo de ajustes no mercado. Porém, as ofertas reais em CLT apresentaram uma dinâmica interessante, excedendo as expectativas reduzidas em 20,56%, sugerindo um ambiente de trabalho incentivador para iniciantes, onde as ofertas

podem superar expectativas mais baixas.

Os gráficos a seguir mostram a evolução das expectativas salariais e a oferta de remuneração para candidatos com 0-2 anos de experiência em desenvolvimento mobile, durante o período de 2022 a 2023.

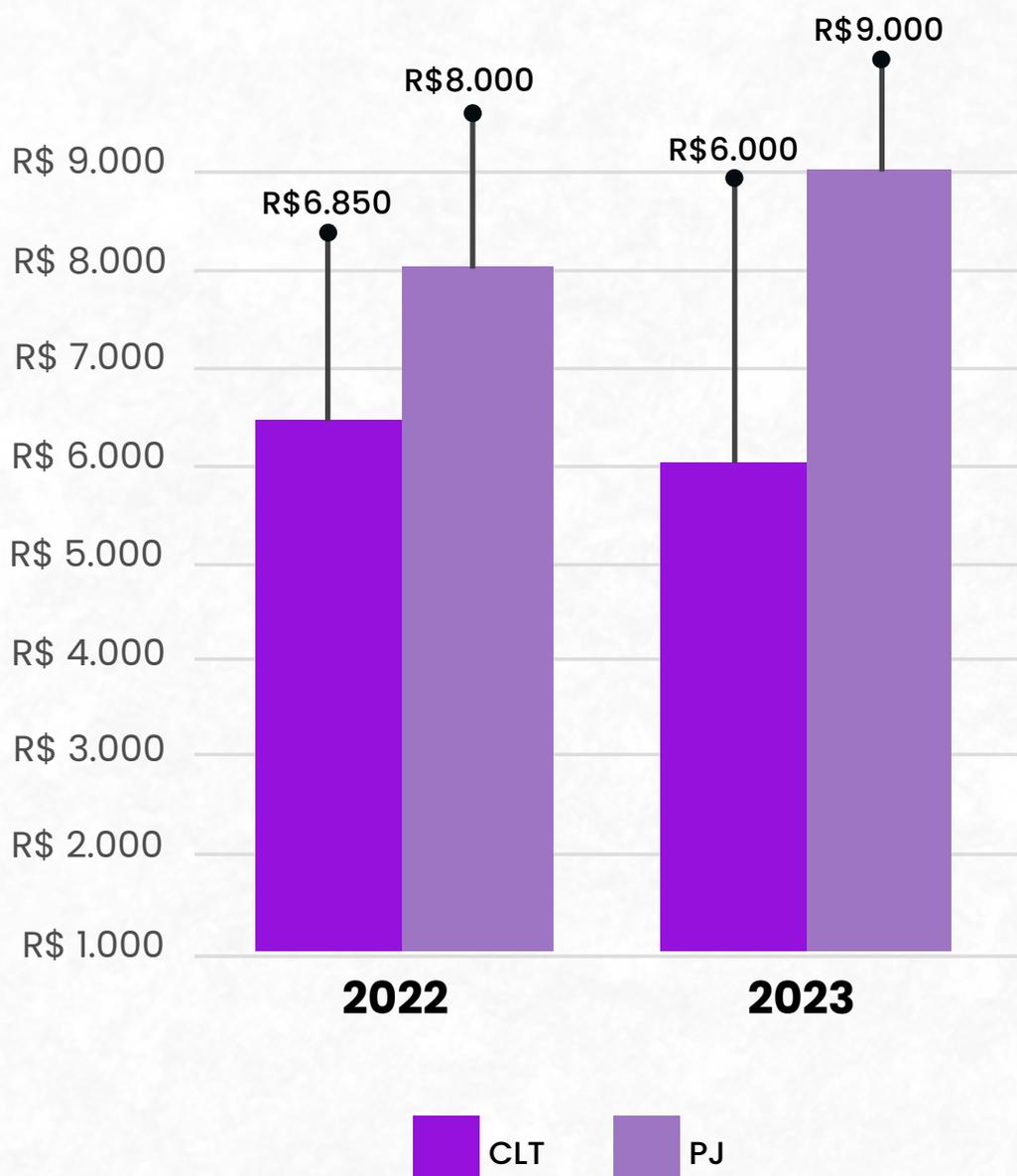


Obs.: Não foi possível obter com precisão os dados referentes à Pretensão Salarial e ao Salário Médio para a modalidade de PJ no ano de 2023.

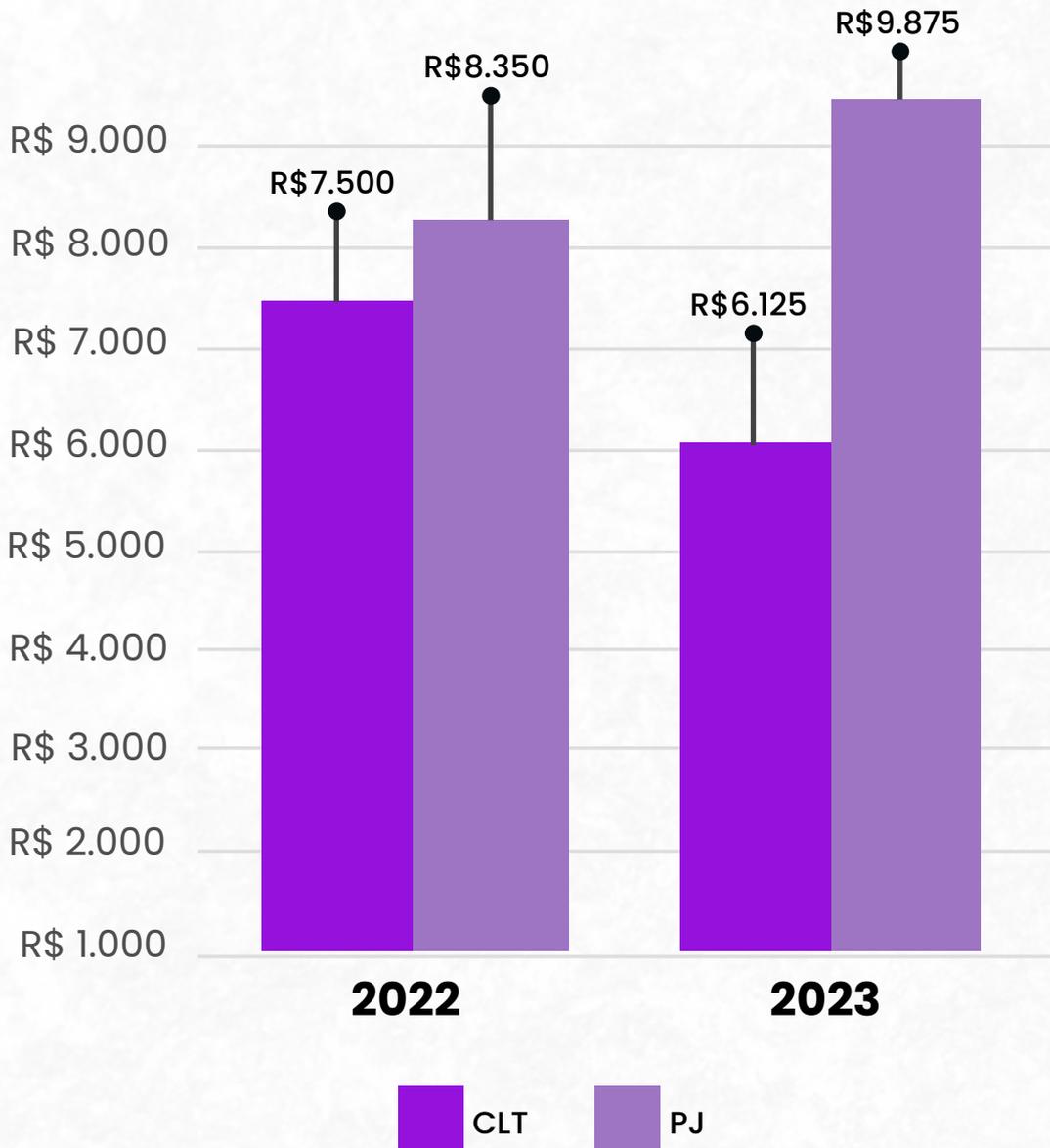
Gráficos 34 e 35: Pretensão Salarial Média (Geral) 0 - 2 anos de experiência Mobile | Salário Médio Ofertado (Geral) 0 - 2 anos de experiência Mobile - *GeekHunter*

Desenvolvedores com 2-4 anos de experiência vivenciaram um cenário misto. As pretensões salariais caíram em CLT (-12,41%) mas aumentaram em PJ (+12,5%). As ofertas, por sua vez, refletiram uma redução em CLT (-18,33%) e um aumento em PJ (+18,26%), apontando para um equilíbrio entre oferta e demanda nesta faixa de experiência.

Nestes gráficos, você encontrará as mudanças nas perspectivas salariais e nas oportunidades de remuneração para profissionais com 2-4 anos de experiência em desenvolvimento mobile, abrangendo os anos de 2022 a 2023.



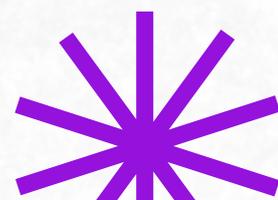
Gráficos 36: Pretensão Salarial Média (Geral) 2 - 4 anos de experiência Mobile - *GeekHunter*

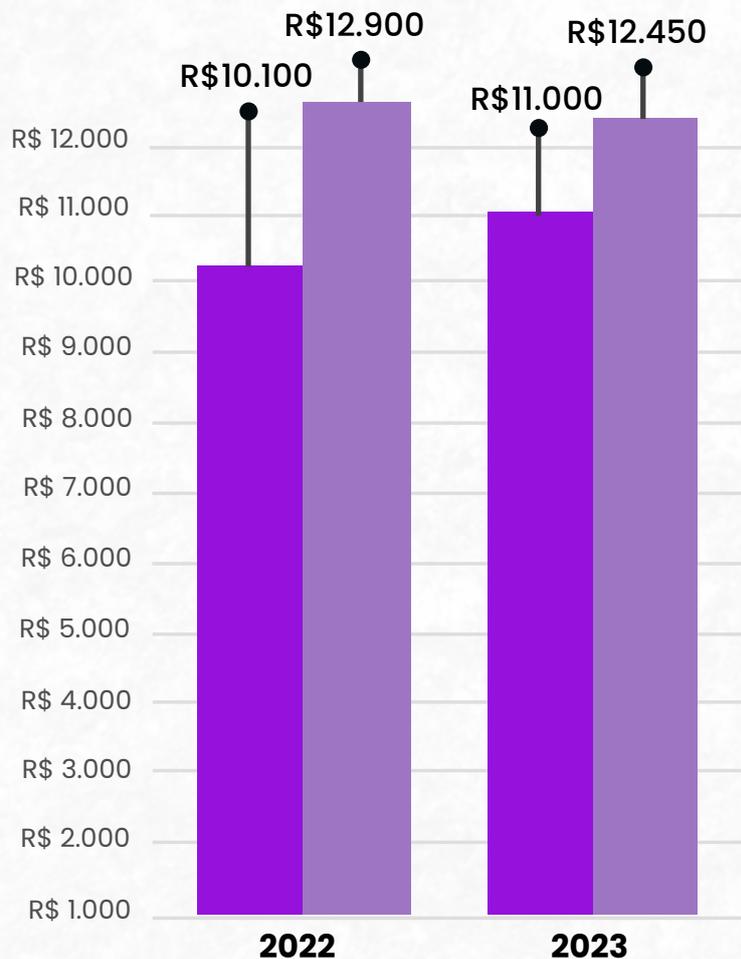
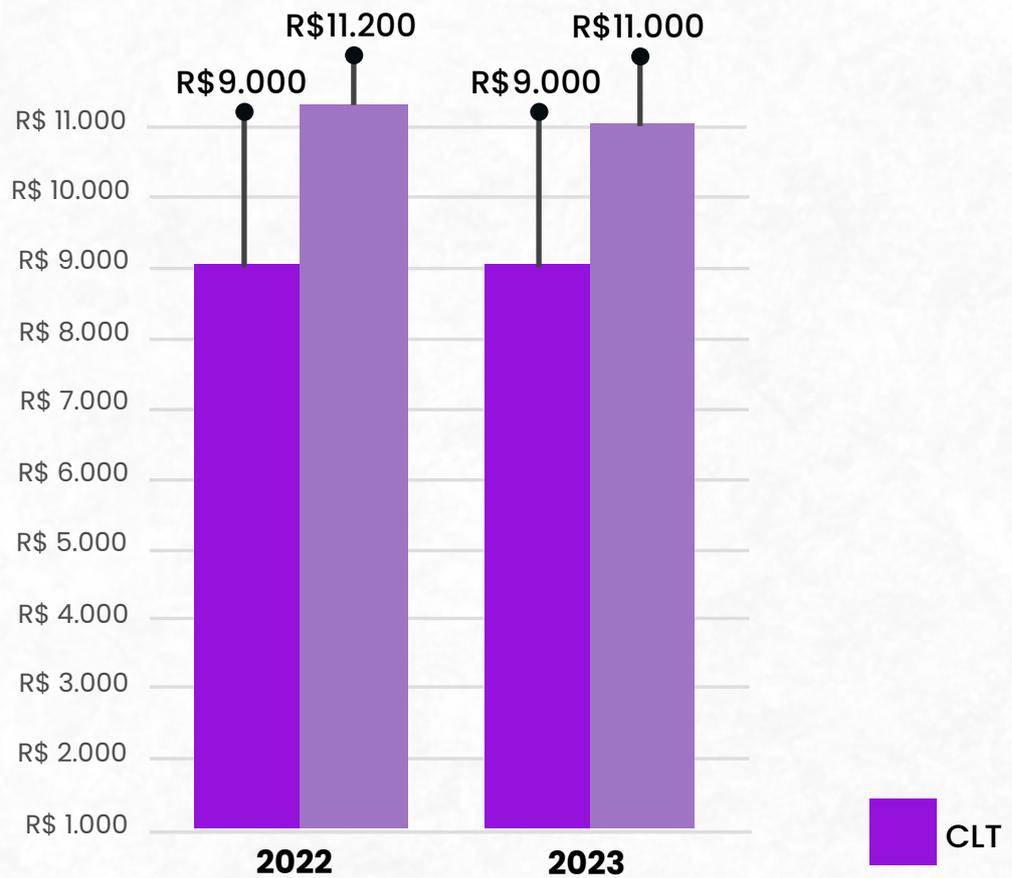


Gráficos 37: Salário Médio Ofertado (Geral) 2 - 4 anos de experiência Mobile - *GeekHunter*

Para os desenvolvedores mobile um pouco mais experientes (4-6 anos), as ofertas salariais superaram significativamente as expectativas, com aumentos de 22,22% em CLT e 13,18% em PJ. Este cenário ressalta a valorização crescente desses profissionais no mercado, refletindo a demanda por suas habilidades e experiência.

Estas representações abaixo ilustram a variação nas projeções salariais e nas ofertas salariais para candidatos com 4-6 anos de experiência em desenvolvimento mobile, entre os anos de 2022 e 2023.

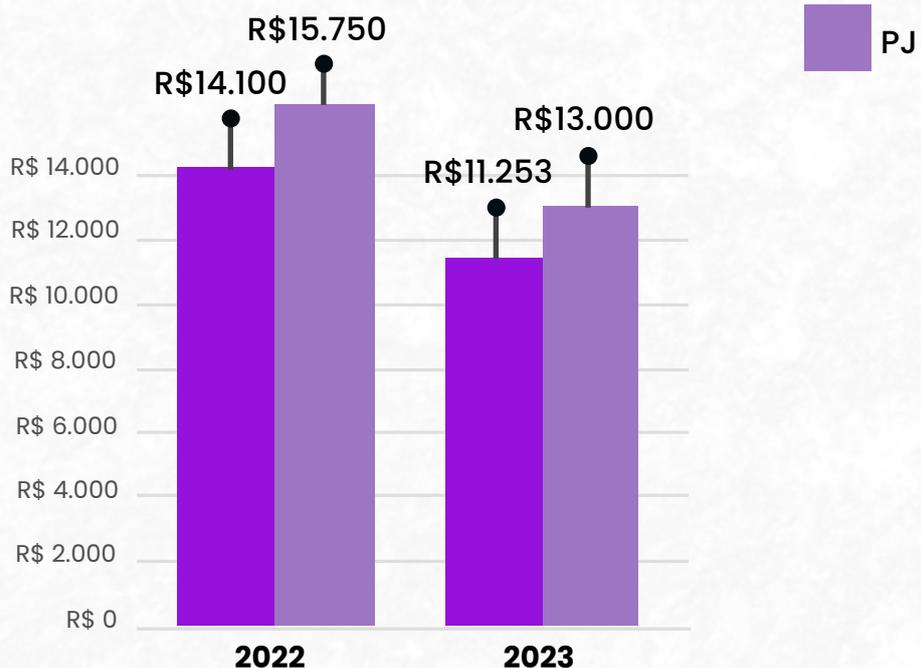




Gráficos 38 e 39: Pretensão Salarial Média(Geral) 4 - 6 anos de experiência Mobile | Salário Médio Ofertado (Geral) 4 - 6 anos de experiência Mobile - *GeekHunter*

Os mais experientes no campo do desenvolvimento mobile (+ 6 anos), apesar de uma redução nas pretensões salariais (CLT: -14,53%; PJ: -20%), encontraram um mercado receptivo, com ofertas que ainda superaram as expectativas (CLT: +12,54%; PJ: +8,33%). Esta tendência indica uma alta valorização desses profissionais, provavelmente devido à sua experiência avançada e especialização.

Nos gráficos a seguir, você verá a transformação nas expectativas salariais e na disponibilidade de remuneração para profissionais com 6 anos ou mais de experiência em desenvolvimento mobile, durante os anos de 2022 a 2023.



Gráficos 40 e 41: Pretensão Salarial Média (Geral) +6 anos de experiência Mobile | Salário Médio Ofertado (Geral) +6 anos de experiência Mobile - GeekHunter

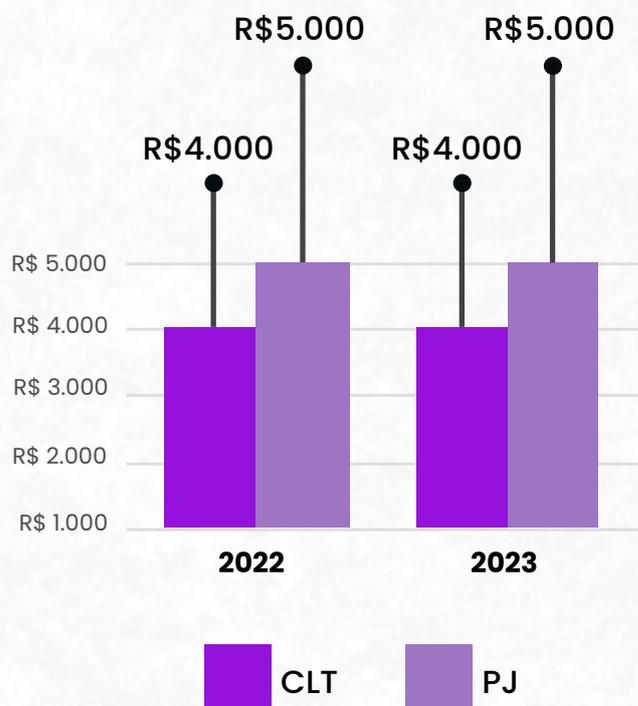
Análise Salarial para Desenvolvedores Full-stack (2022-2023)

Para os desenvolvedores full stack iniciantes, 2023 foi um ano de ajustes. As pretensões salariais em CLT diminuíram 16,67%, enquanto em PJ aumentaram 26,05%. As ofertas salariais refletiram um aumento de 4,24% em CLT e um notável aumento de 41,18% em PJ, sugerindo um mercado particularmente favorável para contratos PJ.

Os gráficos a seguir apresentam a evolução das expectativas salariais e a oferta de remuneração para candidatos Full-Stack com 0-2 anos de experiência, durante o período de 2022 a 2023.



Gráficos 42: Pretensão Salarial Média (0 - 2 anos de experiência) Full-Stack - GeekHunter



Gráficos 43: Salário Médio Ofertado (0 - 2 anos de experiência) Full-Stack - GeekHunter

No segmento de 2-4 anos de experiência, as pretensões salariais permaneceram estáveis, indicando um alinhamento com as expectativas do mercado. As ofertas salariais mostraram um aumento de 7,69% em CLT e uma redução de 12,5% em PJ, revelando nuances distintas entre os diferentes regimes de contratação.

Nestes gráficos, você encontrará as mudanças nas perspectivas salariais e nas oportunidades de remuneração para profissionais Full-Stack com 2-4 anos de experiência, abrangendo os anos de 2022 a 2023.



Gráficos 44: Pretensão Salarial Média (2 - 4 anos de experiência) Full-Stack - *GeekHunter*



Gráficos 45: Salário Médio Ofertado (2 - 4 anos de experiência) Full-Stack *GeekHunter*

Desenvolvedores full stack com 4-6 anos de experiência mantiveram suas expectativas salariais estáveis em CLT, com um leve aumento de 2,5% em PJ. As ofertas salariais, por sua vez, permaneceram constantes em CLT, mas sofreram uma pequena queda em PJ. Este cenário sugere uma valorização contínua no regime de CLT.

Estas representações abaixo ilustram a variação nas projeções salariais e nas ofertas salariais para candidatos Full-Stack com 4-6 anos de experiência, entre os anos de 2022 e 2023.





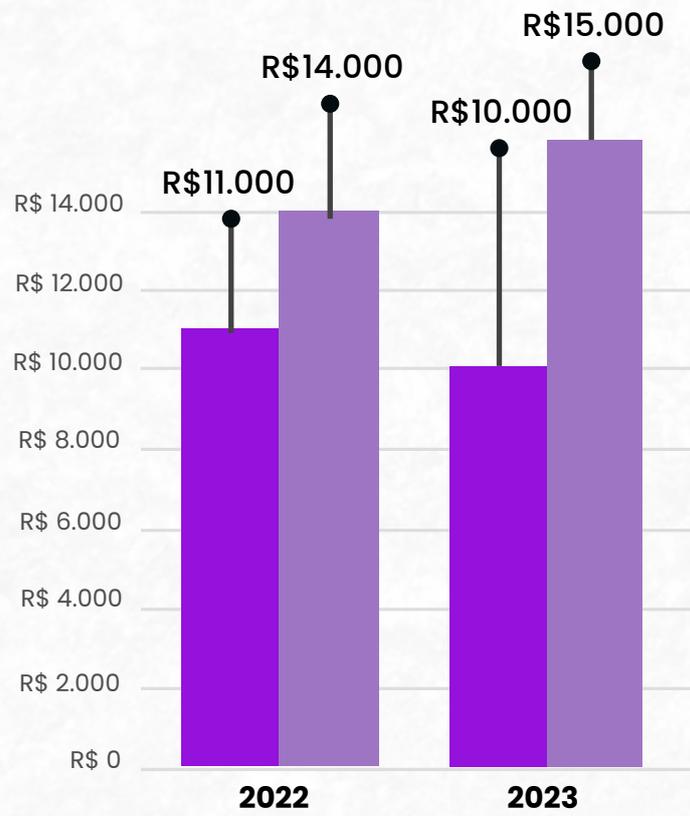
Gráfico 46: Pretensão Salarial Média (4 - 6 anos de experiência) Full-Stack - *GeekHunter*



Gráfico 47: Salário Médio Ofertado (4 - 6 anos de experiência) Full-Stack - *GeekHunter*

Para os profissionais mais seniores, observou-se uma pressão sobre os salários, especialmente em CLT, com uma redução de 9,52% nas pretensões salariais, enquanto em PJ as expectativas se mantiveram estáveis. As ofertas salariais acompanharam essa tendência, com uma diminuição em ambos os regimes.

Nos gráficos a seguir, você verá a transformação nas expectativas salariais e na disponibilidade de remuneração para profissionais Full-Stack com 6 anos ou mais de experiência, durante os anos de 2022 a 2023.



Gráficos 48 e 49: Pretensão Salarial Média (+6 anos de experiência) Full-Stack | Salário Médio Ofertado (+6 anos de experiência) Full-Stack - GeekHunter

5.3 – Ofertas e Pretensões Salariais – Outras Carreiras

Este capítulo é dedicado às novas carreiras que foram adicionadas à nossa plataforma em 2022, marcando um desenvolvimento significativo na diversificação e evolução das oportunidades no setor de tecnologia. A inclusão dessas novas carreiras reflete as mudanças rápidas e as emergentes demandas do mercado, abrangendo áreas como Data Science, Design, DevOps e Gestão de Produto (Product Management), entre outras.

Dada a recente introdução dessas carreiras na plataforma, optamos por apresentar um panorama das médias salariais gerais para cada uma delas. Essa abordagem tem como objetivo fornecer informações mais precisas e abrangentes sobre as tendências salariais atuais nessas áreas. Essas informações são fundamentais tanto para profissionais buscando orientação para suas trajetórias de carreira quanto para empregadores que desejam atrair e reter talentos nessas novas e dinâmicas especializações.

Ao focar nessas novas carreiras, não apenas destacamos as recentes transformações no mercado de tecnologia, mas também sublinhamos a importância de adaptabilidade e contínua atualização para profissionais e empresas no setor. A análise salarial oferecida neste capítulo visa equipar todos os envolvidos com dados relevantes e atualizados, cruciais para a tomada de decisões estratégicas em um ambiente de trabalho em constante evolução.



Análise Salarial para Data Science(2022-2023)

Para Data Science, houve um aumento de 21,43% nas pretensões salariais em CLT e de 11,11% em PJ, enquanto as ofertas salariais aumentaram 8,43% em CLT e permaneceram estáveis em PJ. A diferença entre as pretensões e as ofertas é de 5,88% maior em CLT e 10% maior em PJ, indicando um alinhamento razoável entre as expectativas e a realidade do mercado.

a variação nas médias gerais das perspectivas de salário e nas oportunidades de remuneração para profissionais de Data Science, durante o período de 2022 a 2023.

Nos gráficos a seguir, você encontrará

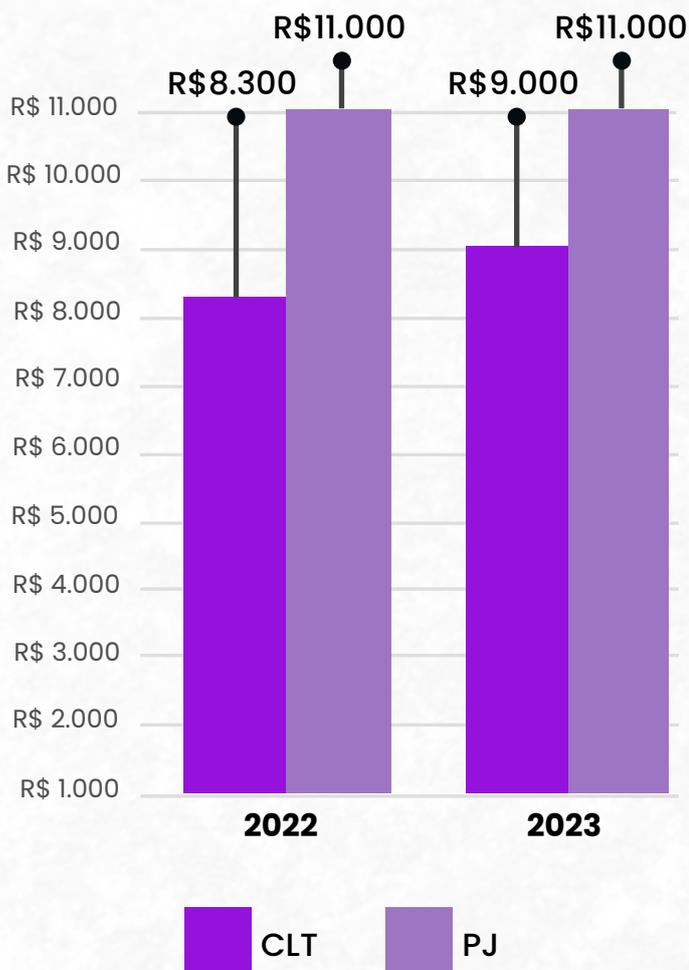


Gráfico 50: Salario Médio Oferado (Data) - CLT vs PJ - Geral - GeekHunter

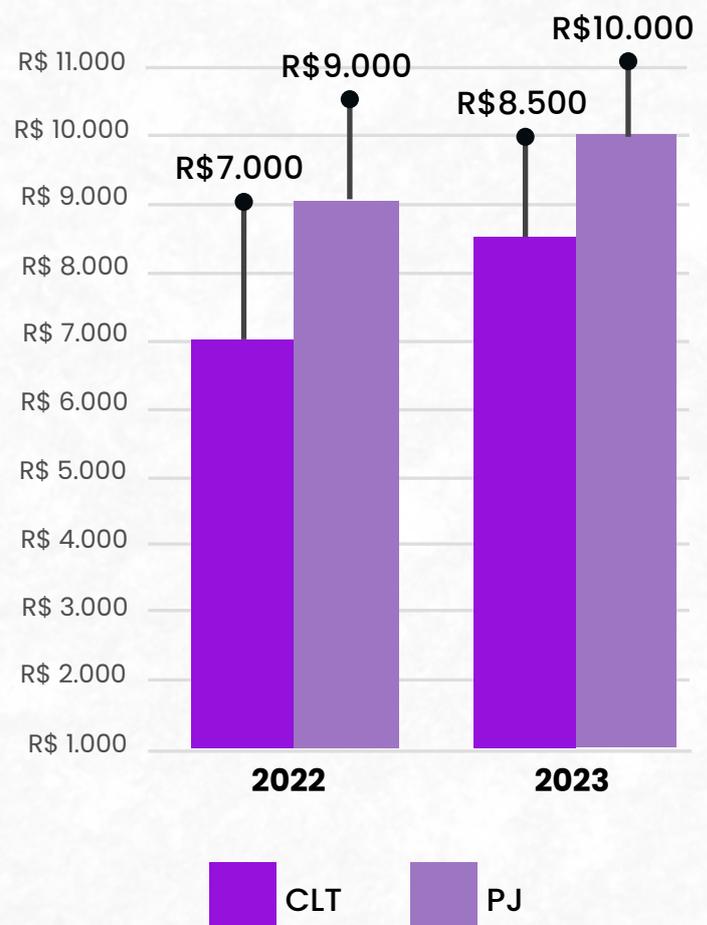


Gráfico 51: Pretensão Salarial (Data) - CLT vs PJ - Geral - GeekHunter

Análise Salarial para Design (2022-2023)

Em Design, observamos uma redução de 25% nas pretensões salariais em CLT e de 20% em PJ. As ofertas salariais também diminuíram significativamente, com 37,5% em CLT e 19,03% em PJ. A diferença entre pretensões e ofertas é de 16,67% menor em CLT e 7,14% menor em PJ, refletindo uma possível retração do mercado nesta área.

a flutuação nas médias gerais de remuneração e nas perspectivas salariais para profissionais da área de Design, no intervalo de tempo de 2022 a 2023.

Nos gráficos a seguir, você encontrará



Gráfico 52: Salário Médio Offerado (Design) - CLT vs PJ - Geral - GeekHunter

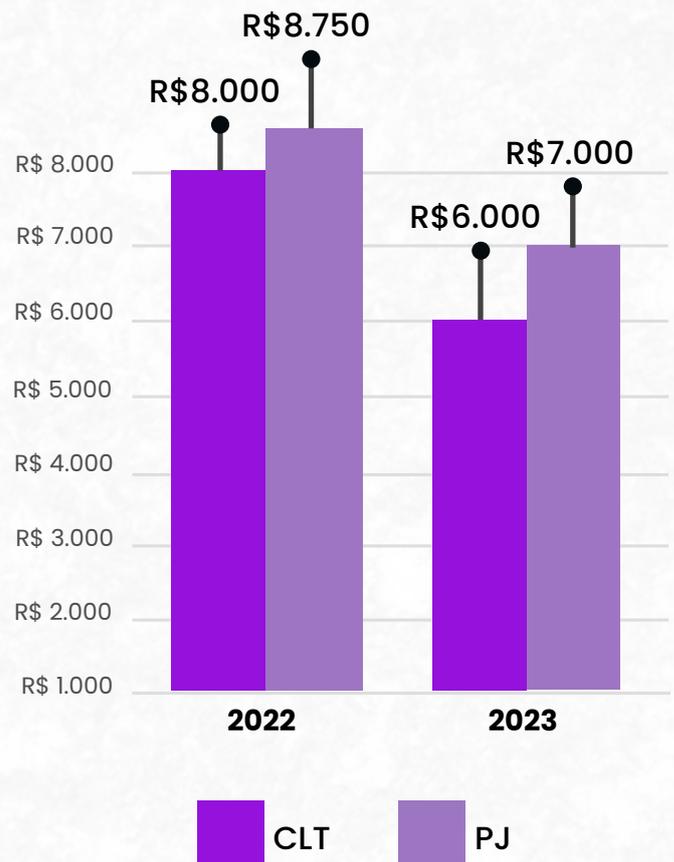


Gráfico 53: Pretensão Salarial (Design) - CLT vs PJ - Geral - GeekHunter

Análise Salarial para DevOps (2022-2023)

Na área de DevOps, as pretensões salariais diminuíram 5,76% em CLT, enquanto permaneceram estáveis em PJ. As ofertas salariais se mantiveram estáveis em ambas as modalidades. A diferença entre pretensões e ofertas é de 18,18% maior em PJ, sugerindo uma valorização dos profissionais em regime PJ.

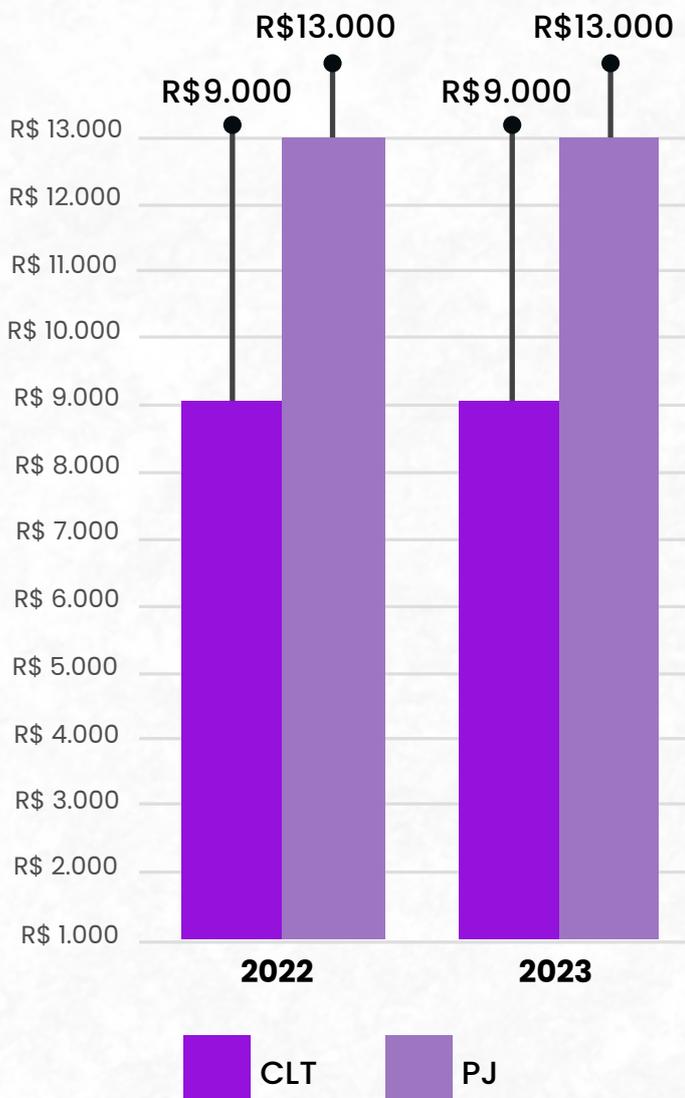


Gráfico 54: Salário Médio Ofereado (DevOps) - Geral - *GeekHunter*

Nos gráficos abaixo, apresentamos a variação nas médias salariais gerais e nas projeções de remuneração para profissionais de DevOps, abrangendo o período de 2022 a 2023.

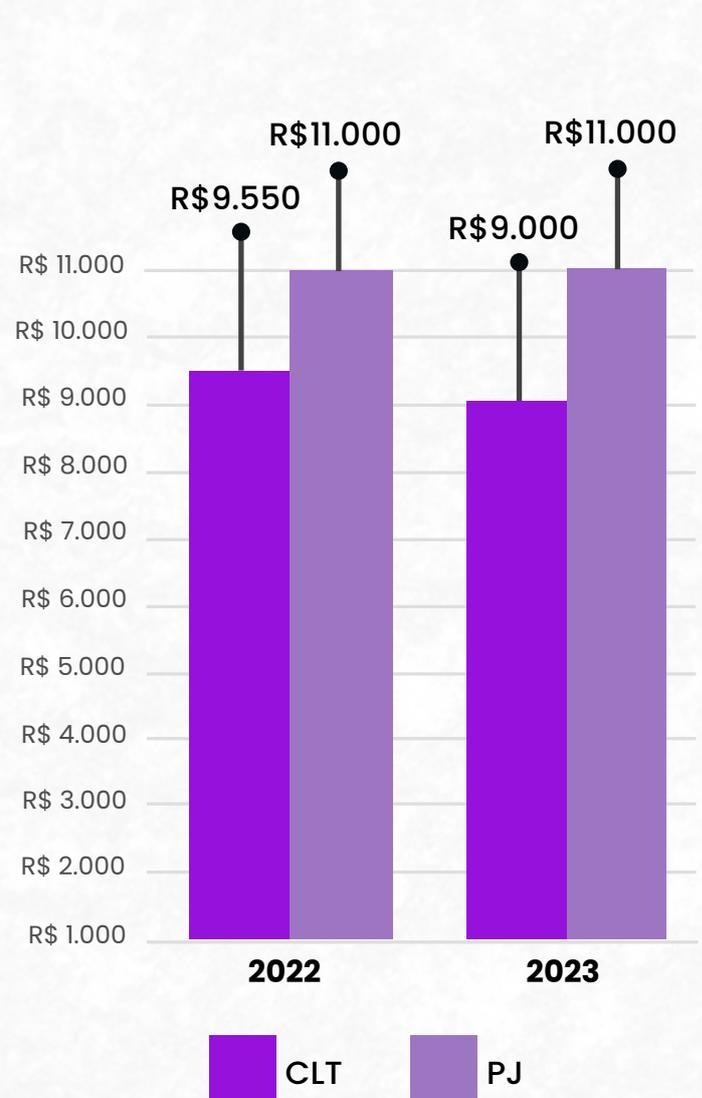


Gráfico 55: Pretensão Salarial (DevOps) - CLT vs PJ - Geral - *GeekHunter*

Análise Salarial para Product Management (2022-2023)

Para Gestão de Produto (Product Management), as pretensões salariais permaneceram estáveis em CLT, mas aumentaram 58,54% em PJ. As ofertas salariais cresceram 10% em CLT e 41,18% em PJ. A diferença entre as pretensões e as ofertas é de 22,22% maior em CLT e 7,69% menor em PJ, demonstrando um mercado dinâmico, especialmente para contratos PJ.

encontrará a flutuação nas médias salariais gerais e nas estimativas de compensação para profissionais de Gestão de Produtos, abrangendo o intervalo de tempo de 2022 a 2023.

Nas representações a seguir, você



Gráfico 56: Salário Médio Offerado (Product Management) - Geral - GeekHunter

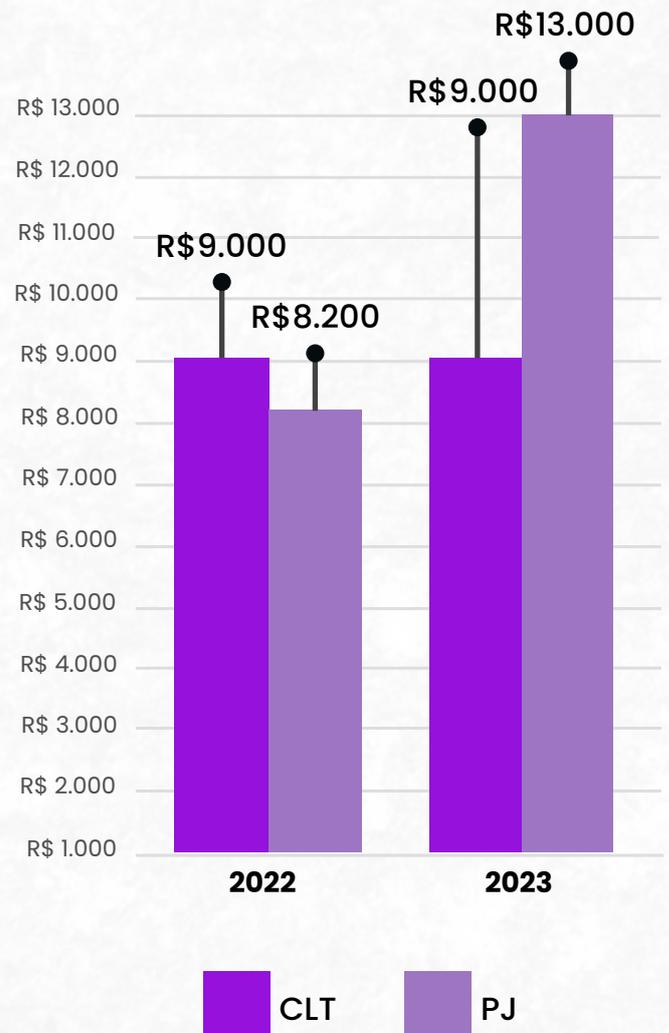


Gráfico 57: Pretensão Salarial (Product Management) - CLT vs PJ - Geral - GeekHunter

Análise Salarial para QA/Testing (2022-2023)

Em Teste de Qualidade (QA Testing), notamos uma redução de 13,33% nas pretensões salariais em CLT e de 20% em PJ. As ofertas salariais se mantiveram estáveis em CLT e aumentaram 14,29% em PJ. A diferença entre as pretensões e as ofertas é de 23,08% maior em CLT, indicando uma valorização dos profissionais neste segmento.

Nos gráficos a seguir, você encontrará a variação nas médias salariais gerais e nas estimativas de remuneração para profissionais de Garantia de Qualidade e Testes, ao longo do período de 2022 a 2023.

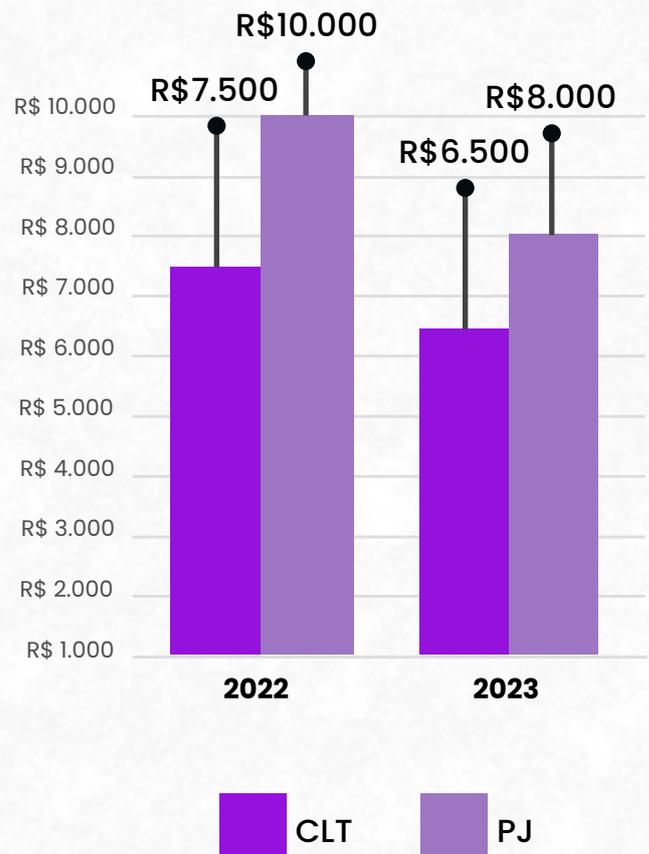


Gráfico 58: Salário Médio Oferado (QA/Testing) - Geral - GeekHunter

Gráfico 59: Pretensão Salarial (QA/Testing - CLT vs PJ) - Geral - GeekHunter

6.

Conclusões

Caro(a) leitor(a),

À medida que chegamos ao final da Primeira Edição da Pesquisa Salários e tendências do mercado de tecnologia 2024, é importante refletir sobre as descobertas e insights que foram compartilhados ao longo deste processo. Nossas análises revelaram uma série de pontos relevantes para profissionais, empregadores e todos aqueles que estão envolvidos no cenário profissional atual.

A pesquisa abordou alguns anos do mercado com grandes efeitos de fatores externos. Efeitos de sazonalidade e tendências que, por anos, seguiam constantes e previsíveis, foram completamente distorcidos após o início da pandemia. E por isso, foi tão importante entrarmos mais a fundo nos números.

Dando um pouco mais de cor aos principais marcos que impactaram nesse mercado, temos:

Lockdown: Meados de fevereiro de 2021 foi um momento de extrema incerteza com a chegada dos primeiros lockdowns no Brasil. A reação instantânea foi o congelamento da grande maioria das vagas que estavam abertas. Quem estava em processo seletivo acabou sendo declinado ou precisou aguardar

decisões futuras. Logo na sequência, muitas empresas passaram a dedicar bastante tempo renegociando contratos de fornecedores com o receio de que o impacto financeiro já atingisse a todos no primeiro momento. Foi de fato um ótimo momento para renegociar contratos mais antigos, reduzir custos de ferramentas que não estavam sendo devidamente utilizadas e prorrogar contas a pagar. Por outro lado, a conta chegou para muitas empresas, também atingindo a linha de receita já no primeiro mês. O resultado disso foi a primeira onda de demissões em massa no setor.

Necessidade de Adaptações: O período de demissões em massa não foi algo que durou muito tempo a ponto de mudar a dinâmica de salários naquele momento. Pois o mercado, de forma geral, teve que correr muito para se adequar a uma sociedade trancada em casa e trabalhando de forma remota, impulsionando o desenvolvimento e a adoção de ferramentas de colaboração online. Tudo isso fez com que acontecesse uma aceleração da transformação digital, levando muitas empresas a acelerar seus processos de digitalização. Setores que tradicionalmente resistiam à mudança digital viram-se forçados a adotar tecnologias

inovadoras para manter operações. Os e-commerces cresceram abruptamente com as restrições de movimentação e o aumento das compras online. Empresas do setor de tecnologia voltadas para plataformas de e-commerce, pagamentos online e logística viram um aumento na demanda, assim como a expansão da telemedicina. Com o fechamento de escolas e universidades, a educação online também viu os investimentos se fortalecendo, junto ao aumento da cibersegurança que tornou-se uma preocupação central.

A consequência direta de todos esses fatores trouxe um grande fomento de empresas de tecnologia e startups que, apesar dos desafios econômicos, foram super valorizadas. Vimos os múltiplos de valuation de empresas crescendo exponencialmente, assim como o volume de capital disponível no mercado e a melhor temporada de abertura de capital na Bolsa. Dinheiro disponível e necessidade de rápida adaptação tecnológica refletiram-se diretamente na abertura de muitas vagas de tecnologia no mercado. Eram tantas que a oferta de profissionais não conseguiu acompanhar o mesmo ritmo. E daqui conseguimos entender a flexibilização das empresas para começarem a contratar em regimes flexíveis, tanto no quesito remoto quanto no modelo CLT ou PJ, e também o rápido crescimento das expectativas salariais e do real aumento dos salários, justificados pela Lei da Oferta e Demanda.

Acontece que geralmente múltiplas mudanças de tanto impacto econômico, ainda mais em âmbito global, acabam gerando efeitos colaterais que forçam a criação de medidas econômicas que, por sua vez, podem trazer um efeito de pêndulo. Foi o caso que vimos em relação às vagas de tecnologia, as quais, apesar de crescerem tanto em 2021, entraram em 2022 com um ritmo de queda muito grande até o final de 2023, onde começou a indicar uma estabilização do volume de vagas criadas. Muitos profissionais sofreram com as temidas demissões em massa (chamadas por muitos

de *layoffs*).

Trazemos aqui mais detalhes sobre esses fatores externos, mas que, por sua vez, não são os únicos responsáveis por 100% dos reflexos que vivemos aqui. Dentre os efeitos do lockdown e pandemia, tivemos toda a cadeia logística global e recursos primários de produção fortemente afetados, desregulando a oferta e demanda e, por sua vez, alterando os preços desses insumos e serviços que, em conjunto com fatores como aumento de gastos governamentais e estímulos econômicos com maior injeção de dinheiro no mercado, fizeram com que enfrentaremos um forte período de inflação global e local.

Controlar a inflação não é uma tarefa simples, mas se faz super necessária. Dentre as várias medidas adotadas para isso, uma delas foi a subida dos juros do Brasil, assim como os de muitos outros países. Acontece que subir os juros acaba por impactar inúmeras variáveis, como por exemplo o aumento do valor da conta a se pagar pela dívida pública, como também a redução da atratividade para investidores continuarem a investir em capital de risco e para a própria população no geral que paga mais caro pelo crédito. É um remédio necessário para reduzir o consumo do país e de fato reduzir a inflação. Contudo, para a nossa análise, é importante ressaltar que com esse movimento, as empresas acabam crescendo menos e o tamanho dos times, por sua vez, também.

Isso tudo levou a uma diminuição na competitividade do mercado e a uma maior oferta de profissionais disponíveis. Diante desse novo cenário, no qual as empresas têm mais liberdade para escolher os profissionais a serem contratados, observamos mudanças de estratégia importantes. A exemplo, as empresas passaram a adotar uma postura mais conservadora em relação aos riscos trabalhistas, resultando em um aumento expressivo na criação de vagas na modalidade CLT e uma redução drástica na necessidade de flexibilização do contrato. O que traz uma

divergência em relação ao lado dos profissionais, aos quais não seguem a mesma tendência de focar apenas em vagas CLTs. Apesar disso, a grande maioria ainda segue aberta a ambas as modalidades.

Em meio à constante evolução do cenário empresarial, gostaríamos de oferecer conselhos específicos para as organizações que buscam se destacar. Em um mercado de trabalho dinâmico, é crucial adotar estratégias de atração e retenção de talentos que vão além do convencional. Isso implica em oferecer benefícios não apenas atrativos, mas também alinhados com as expectativas emergentes dos profissionais, proporcionando oportunidades de desenvolvimento profissional que realmente impactem suas carreiras. Além disso, é vital criar um ambiente de trabalho que não apenas reconheça a importância da saúde mental, mas que a promova ativamente, contribuindo para o bem-estar integral dos colaboradores.

Destacamos, por fim, que a inovação tecnológica não é mais apenas uma vantagem competitiva, mas uma necessidade premente para o crescimento e sucesso empresarial no cenário atual. À medida que a pesquisa delinea as tendências salariais e as dinâmicas do mercado de trabalho para 2024, torna-se cristalino que a demanda por profissionais altamente qualificados na área de tecnologia é uma realidade incontestável. Assim, investir na captação e desenvolvimento desses talentos torna-se um diferencial estratégico indispensável para empresas que buscam

não apenas sobreviver, mas prosperar nesse ambiente desafiador.

A GeekHunter surge como uma plataforma que pode ser a chave para impulsionar a inovação tecnológica dentro das organizações. Ao conectar empresas a profissionais de TI altamente capacitados, a GeekHunter facilita a busca pelos talentos certos, que são essenciais para impulsionar a transformação digital e manter as empresas competitivas.

Como profissionais e empresas, é essencial estarmos atentos a essas tendências em constante evolução e adaptarmos nossas estratégias de carreira e negócios de acordo. O conhecimento dessas dinâmicas pode nos capacitar a tomar decisões informadas e a criar ambientes de trabalho mais alinhados com as expectativas e necessidades atuais.

Agradecemos por ter acompanhado esta pesquisa e esperamos que as informações compartilhadas tenham sido valiosas para a sua compreensão do cenário profissional. Continuaremos a nos esforçar para fornecer análises e insights relevantes que contribuam para o seu sucesso e crescimento no mundo do trabalho em constante evolução.