02/02/2015 - Os seis setores mais amados e odiados pelos funcionários

Levantamento da comunidade de carreiras Love Mondays revela quais são os segmentos mais queridos e detestados pelos empregados

Aspectos profissionais como aprendizado, progresso na carreira e liderança são determinantes para uma relação de amor e ódio entre funcionários e empresas. É o que revela levantamento realizado pela Love Mondays (www.lovemondays.com.br), a maior comunidade de carreiras onde você descobre os salários e a satisfação dos funcionários em cada empresa.

A consulta, realizada em dezembro do ano passado a partir de 5487 opiniões de funcionários, procurou identificar o percentual de funcionários que recomendaria a empresa em que trabalha a um amigo, em 16 setores, e quais aspectos que esses mesmos profissionais mais gostaram e odiaram no seu trabalho em 2014.

Os seis setores que obtiveram os maiores percentuais de funcionários que recomendariam seu local de trabalho a colegas foram energia (79%), bens de consumo (78%), construção e engenharia (77%), farmacêutica e saúde (77%), agropecuária (75%) e TI/ Telecom (72%). Para os trabalhadores dessas áreas, os aspectos profissionais que eles mais gostaram em 2014 foram aprendizado, progresso na carreira, benefícios, bom ambiente e boa segurança no trabalho.

“O salário só foi destacado pelos profissionais da área de energia. Isto demonstra que as pessoas estão mais valorizando cada vez mais empresas preocupadas com a qualificação, pacote de benefícios, um plano de carreira e, acima de tudo, um ambiente de trabalho agradável”, explica Luciana Caletti, CEO da Love Mondays.

Na outra ponta, os seis setores onde as empresas seriam menos recomendadas pelos seus funcionários como um bom local para se trabalhar foram mídia e comunicação (56%); viagens, turismo e lazer (63%); governo, ONGs e associações (65%); varejo (67%); serviços financeiros (68%) e serviços ao consumidor (68%). Neste caso, os aspectos profissionais que eles mais odiaram no ano passado foram salário, liderança e gerentes fracos, falta de meritocracia e plano de carreira ruim ou inexistente. Outros itens também foram mencionados por esses funcionários como falta de equilíbrio entre vida pessoal e profissional; empresa lenta e burocrática; processos, sistemas e ferramentas ruins; planejamento a curto prazo e instalações ruins.

“Aspectos ligados à gestão da empresa e à progressão na carreira têm uma influência direta na satisfação do funcionário. As empresas desses setores precisam ficar atentas a esses apontamentos e investir na criação de planos de carreira e na formação de líderes que fomentem a meritocracia e o desenvolvimento do funcionário”, conta Luciana.

Conteúdo Comunicação