

AneXos

Anexo I

Questionário

Consulting

A tua participação é voluntária, sendo que podes desistir a qualquer momento sem que as tuas respostas sejam consideradas para análise.

De acordo com as Comissões de Ética e Proteção de Dados, todas as respostas são anónimas e os dados serão tratados de forma confidencial, podendo ser utilizados apenas para fins académicos e não serão considerados ao nível de recrutamento.

Agradeço desde já a tua contribuição para o sucesso desta investigação!

1. Idade * _____

2. Concelho de Residência * _____

3. Número de familiares dependentes (familiares que tem sobre sua responsabilidade ou alçada) *

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4 ou mais

4. Está a estudar atualmente? *

- Sim
- Não

5. Grau Académico completo: *

- 12º Ano
- CET (Curso de Especialização Tecnológica)
- Bacharelato
- Licenciatura
- Pós-Graduação
- Mestrado
- Doutoramento
- Other: _____

6. Função a que se candidata *

- Programador Gestor de Projeto Analista
- Especialista de Testes
- Administrador de Sistemas/Base de Dados/Redes Gestor Técnico/Arquiteto
- Consultor de Melhoria e Processos Gestor de Serviços
- Consultor de Segurança Auditor
- Suporte Aplicacional/Exploração Chefe de Equipa
- Web Designer
- Other: _____

7. Já conhecia a Consulting? *

- Sim
- Não

8. Onde teve conhecimento da Consulting? *

- Anúncio de emprego (IT Jobs, Net Empregos, etc) Site da Empresa
- Eventos
- Redes Sociais
- Referência de um profissional
- Other: _____

9. Está à procura da sua primeira experiência profissional? *

- Sim *Skip to question 13.*
- Não

10. Número de anos de experiência na área de IT: *

- 0
- <1 ano
- 1 a 4 anos
- 4 a 10 anos
- >10 anos
- Other: _____

11. Condição face ao emprego atualmente: *

- Desempregado *Skip to question 13.*
- Empregado

12. Identifique os 3 principais fatores pelos quais procura atualmente oportunidades de trabalho: *

- Falta de reconhecimento no trabalho anterior
- Falta de autonomia no trabalho anterior
- Procura de Segurança no emprego (tipo de contrato de trabalho/ condições precárias)
- Possibilidade de utilizar novas tecnologias
- Localização Geográfica mais favorável
- Oportunidade de evolução na carreira
- Inexistência de formação no trabalho anterior
- Integrar novos projetos
- Exercer cargos de liderança
- Procurar novos ambientes de trabalho
- Descontentamento com o relacionamento da chefia
- Dispor de ferramentas de trabalho eficientes
- Procurar melhores condições de remuneração (Salário)
- Conciliação da vida pessoal com a profissional
- Other: _____

13. Identifique os 3 aspetos que seriam determinantes e motivadores para si, na execução das suas funções/tarefas diárias. *

- Melhor salário
- Benefícios/Regalias oferecidos pela empresa
- Estabilidade no emprego (tipo de contrato)
- Tarefas inerentes às funções/projeto
- Ambiente de trabalho
- Imagem de prestígio da empresa
- Prestígio/Dimensão dos clientes
- Possuir mais autonomia no trabalho
- Possibilidade de vir a ser reconhecido na função
- Possibilidade de ter formação/acompanhamento
- Possibilidade de progressão profissional
- Oportunidade de exercer uma nova função
- Other:

14. Como vê a Consulting? Por favor, refira a percepção que tem da Consulting no momento.

15. Que sugestões daria para tornar qualquer empresa um lugar melhor para se trabalhar?

Anexo II

**Respostas Obtidas
através do
Questionário**

1. Segmentação Geracional

Segmentação	Porcentagem
Geração X	14,7%
Geração Y	<u>62,7%</u>
Geração Z	22,5%

2. Fatores de Saída por Segmentação Geracional dos Inquiridos

Fatores de Saída	Segmentação		
	Geração X	Geração Y	Geração Z
Falta de reconhecimento no trabalho anterior	14,3%	17,9%	20,0%
Falta de autonomia no trabalho anterior	14,3%	3,6%	0,0%
Procura de Segurança no emprego (tipo de contrato de trabalho/ condições precárias)	<u>0,0%</u>	3,6%	20,0%
Possibilidade de utilizar novas tecnologias	<u>42,9%</u>	53,6%	<u>80,0%</u>
Localização Geográfica mais favorável	0,0%	14,3%	0,0%
Oportunidade de evolução na carreira	<u>85,7%</u>	<u>82,1%</u>	<u>100,0%</u>
Inexistência de formação no trabalho anterior	0,0%	14,3%	20,0%
Integrar novos projetos	<u>85,7%</u>	50,0%	20,0%
Exercer cargos de liderança	14,3%	0,0%	0,0%
Procurar novos ambientes de trabalho	0,0%	7,1%	0,0%
Descontentamento com o relacionamento da chefia	0,0%	0,0%	20,0%
Disponer de ferramentas de trabalho eficientes	14,3%	0,0%	0,0%
Procurar melhores condições de remuneração (Salário)	28,6%	<u>50,0%</u>	0,0%
Conciliação da vida pessoal com a profissional	0,0%	3,6%	20,0%

3. Fatores de Atração dos Inquiridos por Segmentação Geracional

Fatores de Atração	Segmentação		
	Geração X	Geração Y	Geração Z
Melhor salário	33,3%	34,4%	39,1%
Benefícios/Regalias oferecidos pela empresa	26,7%	20,3%	21,7%
Estabilidade no emprego (tipo de contrato)	<u>46,7%</u>	28,1%	30,4%
Tarefas inerentes às funções/projeto	13,3%	26,6%	30,4%
Ambiente de trabalho	<u>60,0%</u>	<u>56,3%</u>	<u>39,1%</u>
Imagem de prestígio da empresa	0,0%	3,1%	0,0%
Prestígio/Dimensão dos clientes	6,7%	3,1%	0,0%
Possuir mais autonomia no trabalho	6,7%	12,5%	0,0%
Possibilidade de vir a ser reconhecido na função	13,3%	14,1%	21,7%
Possibilidade de ter formação/acompanhamento	33,3%	37,5%	43,5%
Possibilidade de progressão profissional	46,7%	56,3%	56,5%
Oportunidade de exercer uma nova função	13,3%	6,3%	13,0%
Flexibilidade de Horário	0,0%	1,6%	4,3%

4. Distribuição da Residência dos Inquiridos

Região de Residência	Percentagem
Grande Lisboa	<u>42,2%</u>
Linha de Cascais	10,8%
Margem Sul	<u>22,5%</u>
Norte	<u>21,6%</u>
Sul	2,9%

5. Distribuição da Residência dos Inquiridos por Segmentação Geracional

Região	Segmentação		
	Geração X	Geração Y	Geração Z
Grande Lisboa	33,3%	<u>40,6%</u>	<u>52,2%</u>
Linha de Cascais	20,0%	7,8%	13,0%
Margem Sul	<u>40,0%</u>	20,3%	<u>17,4%</u>
Norte	6,7%	28,1%	13,0%
Sul	0,0%	3,1%	4,3%

6. Percentagem de Familiares Dependentes do Agregado Familiar dos Inquiridos

Número de familiares dependentes (familiares que tem sobre sua responsabilidade ou alçada)	Percentagem
Nenhum Familiar	<u>75,5%</u>
1 Familiar	11,8%
2 Familiares	7,8%
3 Familiares ou mais	4,9%

7. Percentagem de Familiares Dependentes por Segmentação Geracional

Número de familiares dependentes (familiares que tem sobre sua responsabilidade ou alçada)	Segmentação		
	Geração X	Geração Y	Geração Z
Nenhum Familiar	26,7%	81,3%	91,3%
1 Familiar	20,0%	12,5%	4,3%
2 Familiares	26,7%	4,7%	4,3%
3 Familiares ou mais	26,7%	1,6%	0,0%

8. Fatores de Saída dos Inquiridos por Segmentação de Número de Dependentes do seu Agregado Familiar

Fatores de Saída	Número de familiares dependentes (familiares que tem sobre sua responsabilidade ou alçada)		
	Nenhum Familiar	1 Familiar	2 Familiares
Falta de reconhecimento no trabalho anterior	18,5%	0,0%	50,0%
Falta de autonomia no trabalho anterior	7,4%	0,0%	0,0%
Procura de Segurança no emprego (tipo de contrato de trabalho/ condições precárias)	3,7%	11,1%	0,0%
Possibilidade de utilizar novas tecnologias	<u>70,4%</u>	22,2%	25,0%
Localização Geográfica mais favorável	14,8%	0,0%	0,0%
Oportunidade de evolução na carreira	<u>77,8%</u>	<u>100,0%</u>	<u>100,0%</u>
Inexistência de formação no trabalho anterior	7,4%	22,2%	25,0%
Integrar novos projetos	55,6%	55,6%	25,0%
Exercer cargos de liderança	0,0%	0,0%	25,0%
Procurar novos ambientes de trabalho	7,4%	0,0%	0,0%
Descontentamento com o relacionamento da chefia	3,7%	0,0%	0,0%
Disponer de ferramentas de trabalho eficientes	0,0%	11,1%	0,0%
Procurar melhores condições de remuneração (Salário)	33,3%	55,6%	50,0%
Conciliação da vida pessoal com a profissional	0,0%	22,2%	0,0%

9. Fatores de Atração dos Inquiridos por Segmentação de Número de Dependentes do seu Agregado Familiar

Fatores de Atração	Número de familiares dependentes (familiares que tem sobre sua responsabilidade ou alçada)			
	Nenhum Familiar	1 Familiar	2 Familiares	3 Familiares
Melhor salário	31,2%	50,0%	62,5%	20,0%
Benefícios/Regalias oferecidos pela empresa	19,5%	25,0%	12,5%	60,0%
Estabilidade no emprego (tipo de contrato)	24,7%	41,7%	62,5%	60,0%
Tarefas inerentes às funções/projeto	29,9%	16,7%	0,0%	20,0%
Ambiente de trabalho	<u>50,6%</u>	41,7%	62,5%	100,0%
Imagem de prestígio da empresa	1,3%	0,0%	12,5%	0,0%
Prestígio/Dimensão dos clientes	3,9%	0,0%	0,0%	0,0%
Possuir mais autonomia no trabalho	10,4%	0,0%	12,5%	0,0%
Possibilidade de vir a ser reconhecido na função	18,2%	16,7%	0,0%	0,0%
Possibilidade de ter formação/acompanhamento	<u>41,6%</u>	33,3%	25,0%	20,0%
Possibilidade de progressão profissional	<u>62,3%</u>	50,0%	25,0%	0,0%
Oportunidade de exercer uma nova função	6,5%	8,3%	25,0%	20,0%
Flexibilidade de Horário	0,0%	16,7%	0,0%	0,0%

10. Condição perante a valorização da formação continua dos Inquiridos

Está a estudar atualmente?	Percentagem
Sim	43,1%
Não	56,9%

11. Condição perante a valorização da formação continua dos Inquiridos por Segmentação Geracional

Segmentação	Está a estudar atualmente?	
	Sim	Não
Geração X	15,9%	13,8%
Geração Y	43,2%	77,6%
Geração Z	40,9%	8,6%

12. Fatores de Saída dos Inquiridos Segmentados pela sua Condição perante a Valorização da Formação Contínua

Fatores de Saída	Está a estudar atualmente?	
	Sim	Não
Falta de reconhecimento no trabalho anterior	15,4%	18,5%
Falta de autonomia no trabalho anterior	0,0%	7,4%
Procura de Segurança no emprego (tipo de contrato de trabalho/ condições precárias)	0,0%	7,4%
Possibilidade de utilizar novas tecnologias	46,2%	<u>59,3%</u>
Localização Geográfica mais favorável	7,7%	11,1%
Oportunidade de evolução na carreira	<u>100,0%</u>	<u>77,8%</u>
Inexistência de formação no trabalho anterior	15,4%	11,1%
Integrar novos projetos	<u>53,8%</u>	<u>51,9%</u>
Exercer cargos de liderança	0,0%	3,7%
Procurar novos ambientes de trabalho	0,0%	7,4%
Descontentamento com o relacionamento da chefia	7,7%	0,0%
Disponer de ferramentas de trabalho eficientes	7,7%	0,0%
Procurar melhores condições de remuneração (Salário)	38,5%	40,7%
Conciliação da vida pessoal com a profissional	7,7%	3,7%

13. Fatores de Atração dos Inquiridos Segmentados pela sua Condição perante a Valorização da Formação Contínua

Fatores de Atração	Está a estudar atualmente?	
	Sim	Não
Melhor salário	34,1%	36,2%
Benefícios/Regalias oferecidos pela empresa	31,8%	13,8%
Estabilidade no emprego (tipo de contrato)	34,1%	29,3%
Tarefas inerentes às funções/projeto	22,7%	27,6%
Ambiente de trabalho	<u>52,3%</u>	<u>53,4%</u>
Imagem de prestígio da empresa	2,3%	1,7%
Prestígio/Dimensão dos clientes	0,0%	5,2%
Possuir mais autonomia no trabalho	0,0%	15,5%
Possibilidade de vir a ser reconhecido na função	9,1%	20,7%
Possibilidade de ter formação/acompanhamento	45,5%	32,8%
Possibilidade de progressão profissional	<u>59,1%</u>	<u>51,7%</u>
Oportunidade de exercer uma nova função	6,8%	10,3%
Flexibilidade de Horário	2,3%	1,7%

14. Grau Académico dos Inquiridos

Grau Académico completo	Percentagem
12º Ano	23,5%
CET (Curso de Especialização Tecnológica)	10,8%
Bacharelato	5,9%
Licenciatura	41,2%
Pós-Graduação	8,8%
Mestrado	9,8%

15. Situação de Valorização Académica com 12ºano Completo

Grau Académico completo	Está a estudar atualmente?	
	Sim	Não
12º Ano	58,3%	<u>41,7%</u>

16. Situação Académica dos Inquiridos face ao 12ºano Segmentada por Geração

Está a estudar atualmente?	Segmentação		
	Geração X	Geração Y	Geração Z
Sim - 12º Ano	<u>28,6%</u>	14,3%	57,1%
Não - 12º Ano		<u>70,0%</u>	<u>30,0%</u>

17. Função a que os Inquiridos se Candidatam

Função a que se candidata	Percentagem
Programador	<u>46,1%</u>
Gestor de Projeto	2,9%
Analista	6,9%
Especialista de Testes	2,9%
Administrador de Sistemas/Base de Dados/Redes	15,7%
Consultor de Melhoria e Processos	2,9%
Gestor de Serviços	6,9%
Consultor de Segurança	2,9%
Suporte Aplicacional/Exploração	4,9%
Web Designer	2,9%
Outro	4,9%

18. Função de Programador por Geração

	Programador
Geração X	6%
Geração Y	<u>62%</u>
Geração Z	<u>32%</u>

19.Fatores de Atração para a Função de Programador

Fatores de Atração (Programador)	Porcentagem
Melhor salário	36,2%
Benefícios/Regalias oferecidos pela empresa	23,4%
Estabilidade no emprego (tipo de contrato)	31,9%
Tarefas inerentes às funções/projeto	27,7%
Ambiente de trabalho	48,9%
Imagem de prestígio da empresa	2,1%
Prestígio/Dimensão dos clientes	2,1%
Possuir mais autonomia no trabalho	12,8%
Possibilidade de vir a ser reconhecido na função	17,0%
Possibilidade de ter formação/acompanhamento	34,0%
Possibilidade de progressão profissional	55,3%
Oportunidade de exercer uma nova função	6,4%
Flexibilidade de Horário	2,1%

20. Fatores de Saída na Função de Programador

Motivações de Saída (Programador)	Percentagem
Falta de reconhecimento no trabalho anterior	27,3%
Falta de autonomia no trabalho anterior	9,1%
Procura de Segurança no emprego (tipo de contrato de trabalho/ condições precárias)	9,1%
Possibilidade de utilizar novas tecnologias	63,6%
Localização Geográfica mais favorável	9,1%
Oportunidade de evolução na carreira	63,6%
Inexistência de formação no trabalho anterior	18,2%
Integrar novos projetos	45,5%
Procurar melhores condições de remuneração (Salário)	54,5%

21. Conhecimento que os Inquiridos possuíam sobre a Consulting

Já conhecia a Consulting?	Percentagem
Sim	<u>40,2%</u>
Não	59,8%

22. Conhecimento que os Inquiridos possuíam sobre a Consulting por Segmentação Geracional

Já conhecia a Consulting?	Segmentação		
	Geração X	Geração Y	Geração Z
Sim	14,6%	<u>65,9%</u>	19,5%
Não	14,8%	60,7%	24,6%

23. Conhecimento que os Inquiridos possuíam sobre a Consulting face à Posição de Programador

Já conhecia a Consulting?	Programador
Sim	39,0%
Não	<u>50,8%</u>

24. Conhecimento que os Inquiridos possuíam sobre a Consulting Segmentada por Zona de Residência

Já conhecia a Consulting?	Região de Residência				
	Grande Lisboa	Linha de Cascais	Margem Sul	Norte	Sul
Sim	<u>36,6%</u>	9,8%	26,8%	24,4%	2,4%
Não	<u>45,9%</u>	11,5%	19,7%	19,7%	3,3%

25. Conhecimento que os Inquiridos possuíam sobre a Consulting Segmentado por Grau Académico Completo

Já conhecia a Consulting?	Grau Académico Completo					
	12º Ano	CET (Curso de Especialização Tecnológica)	Bacharelato	Licenciatura	Pós-Graduação	Mestrado
Sim	24,4%	12,2%	2,4%	36,6%	12,2%	12,2%
Não	23,0%	9,8%	8,2%	<u>44,3%</u>	6,6%	8,2%

26. Conhecimento que os Inquiridos possuíam sobre a Consulting Segmentada por Número de familiares dependentes

Já conhecia a Consulting?	Número de familiares dependentes (familiares que tem sobre sua responsabilidade ou alçada)			
	Nenhum Familiar	1 Familiar	2 Familiares	3 Familiares
Sim	73,2%	12,2%	9,8%	4,9%
Não	77,0%	11,5%	6,6%	4,9%

27. Fonte onde os Inquiridos tomam contacto com as oportunidades abertas com a Consulting

Onde teve conhecimento da Consulting?	Percentagem
Anúncio de emprego (IT Jobs, Net Empregos, etc)	60,8%
Site da Empresa	2,9%
Eventos	8,8%
Redes Sociais	15,7%
Referência de um profissional	11,8%

28. Conhecimentos dos Inquiridos face à Consulting Segmentado por fontes de Contacto com a Organização

Já conhecia a Consulting?	Onde teve conhecimento da Consulting?				
	Anúncio de emprego (IT Jobs, Net Empregos, etc)	Site da Empresa	Eventos	Redes Sociais	Referência de um profissional
Sim	<u>63,4%</u>	4,9%	9,8%	7,3%	14,6%
Não	<u>59,0%</u>	1,6%	8,2%	21,3%	9,8%

29. Situação Profissional dos Inquiridos

Está à procura da sua primeira experiência profissional?	Percentagem
Sim	<u>35,3%</u>
Não	64,7%

30. Experiência Profissional dos Inquiridos na Área de IT

Número de anos de experiência na área de IT:	Percentagem
0 anos	4,9%
<1 ano	7,8%
1 a 4 anos	15,7%
4 a 10 anos	15,7%
>10 anos	<u>20,6%</u>
Sem qualquer experiência profissional	35,3%

31.Fatores de Saída dos Inquiridos no caso de Não se Encontrar à Procura da sua Primeira Experiência Profissional

Fatores de Saída	Não está à procura da sua primeira experiência profissional
Falta de reconhecimento no trabalho anterior	17,5%
Falta de autonomia no trabalho anterior	5,0%
Procura de Segurança no emprego (tipo de contrato de trabalho/ condições precárias)	5,0%
Possibilidade de utilizar novas tecnologias	55,0%
Localização Geográfica mais favorável	10,0%
Oportunidade de evolução na carreira	85,0%
Inexistência de formação no trabalho anterior	12,5%
Integrar novos projetos	52,5%
Exercer cargos de liderança	2,5%
Procurar novos ambientes de trabalho	5,0%
Descontentamento com o relacionamento da chefia	2,5%
Disponer de ferramentas de trabalho eficientes	2,5%
Procurar melhores condições de remuneração (Salário)	40,0%
Conciliação da vida pessoal com a profissional	5,0%

32.Fatores de Atração Inquiridos no Caso de Não se Encontrar à Procura da sua Primeira Experiência Profissional

Fatores de Atração	Está à procura da sua primeira experiência profissional?	
	sim	não
Melhor salário	33,3%	36,4%
Benefícios/Regalias oferecidos pela empresa	13,9%	25,8%
Estabilidade no emprego (tipo de contrato)	27,8%	33,3%
Tarefas inerentes às funções/projeto	27,8%	24,2%
Ambiente de trabalho	52,8%	53,0%
Imagem de prestígio da empresa	2,8%	1,5%
Prestígio/Dimensão dos clientes	0,0%	4,5%
Possuir mais autonomia no trabalho	8,3%	9,1%
Possibilidade de vir a ser reconhecido na função	11,1%	18,2%
Possibilidade de ter formação/acompanhamento	55,6%	28,8%
Possibilidade de progressão profissional	61,1%	51,5%
Oportunidade de exercer uma nova função	5,6%	10,6%
Flexibilidade de Horário	0,0%	3,0%

33.Experiência dos Inquiridos face à Função de Programador

Número de anos de experiência na área de IT:	Programador
0 anos	10,6%
<1 ano	10,6%
1 a 4 anos	6,4%
4 a 10 anos	12,8%
>10 anos	6,4%
Sem experiência profissional	53,2%

34.Condição face ao Emprego Atualmente

Condição face ao emprego atualmente:	Percentagem
Desempregado	25,5%
Empregado	39,2%
Omisso	35,3%

35.Condição face ao emprego atualmente Segmentada por Zona de Residência

Condição face ao emprego atualmente:	Região de Residência				
	Grande Lisboa	Linha de Cascais	Margem Sul	Norte	Sul
Desempregado	26,9%	11,5%	34,6%	23,1%	3,8%
Empregado	55,0%	12,5%	12,5%	20,0%	0,0%

36. Condição face ao emprego atualmente por Geração

Condição face ao emprego atualmente:	Segmentação		
	Geração X	Geração Y	Geração Z
Desempregado	53,3%	33,3%	44,4%
Empregado	46,7%	66,7%	55,6%

37. Fatores de Atração Segmentada por Condição face ao Emprego

Fatores de Atração	Condição face ao emprego atualmente:	
	Desempregado	Empregado
Melhor salário	26,9%	<u>42,5%</u>
Benefícios/Regalias oferecidos pela empresa	<u>34,6%</u>	20,0%
Estabilidade no emprego (tipo de contrato)	<u>50,0%</u>	22,5%
Tarefas inerentes às funções/projeto	26,9%	22,5%
Ambiente de trabalho	<u>61,5%</u>	<u>47,5%</u>
Imagem de prestígio da empresa	3,8%	0,0%
Prestígio/Dimensão dos clientes	0,0%	7,5%
Possuir mais autonomia no trabalho	0,0%	15,0%
Possibilidade de vir a ser reconhecido na função	19,2%	17,5%
Possibilidade de ter formação/acompanhamento	26,9%	30,0%
Possibilidade de progressão profissional	34,6%	62,5%
Oportunidade de exercer uma nova função	11,5%	10,0%
Flexibilidade de Horário	3,8%	2,5%

38.Fatores pelos quais Procuram Atualmente Oportunidades de Trabalho.

Fatores de Saída	Percentagem
Falta de reconhecimento no trabalho anterior	17,5%
Falta de autonomia no trabalho anterior	5,0%
Procura de Segurança no emprego (tipo de contrato de trabalho/ condições precárias)	5,0%
Possibilidade de utilizar novas tecnologias	55,0%
Localização Geográfica mais favorável	10,0%
Oportunidade de evolução na carreira	85,0%
Inexistência de formação no trabalho anterior	12,5%
Integrar novos projetos	52,5%
Exercer cargos de liderança	2,5%
Procurar novos ambientes de trabalho	5,0%
Descontentamento com o relacionamento da chefia	2,5%
Disponer de ferramentas de trabalho eficientes	2,5%
Procurar melhores condições de remuneração (Salário)	40,0%
Conciliação da vida pessoal com a profissional	5,0%

39.Aspetos que seriam Determinantes e Motivadores para os Inquiridos, na Execução das suas Funções/Tarefas Diárias.

Fatores de Atração	Porcentagem
Melhor salário	35,3%
Benefícios/Regalias oferecidos pela empresa	21,6%
Estabilidade no emprego (tipo de contrato)	31,4%
Tarefas inerentes às funções/projeto	25,5%
Ambiente de trabalho	52,9%
Imagem de prestígio da empresa	2,0%
Prestígio/Dimensão dos clientes	2,9%
Possuir mais autonomia no trabalho	8,8%
Possibilidade de vir a ser reconhecido na função	15,7%
Possibilidade de ter formação/acompanhamento	38,2%
Possibilidade de progressão profissional	54,9%
Oportunidade de exercer uma nova função	8,8%
Flexibilidade de Horário	2,0%