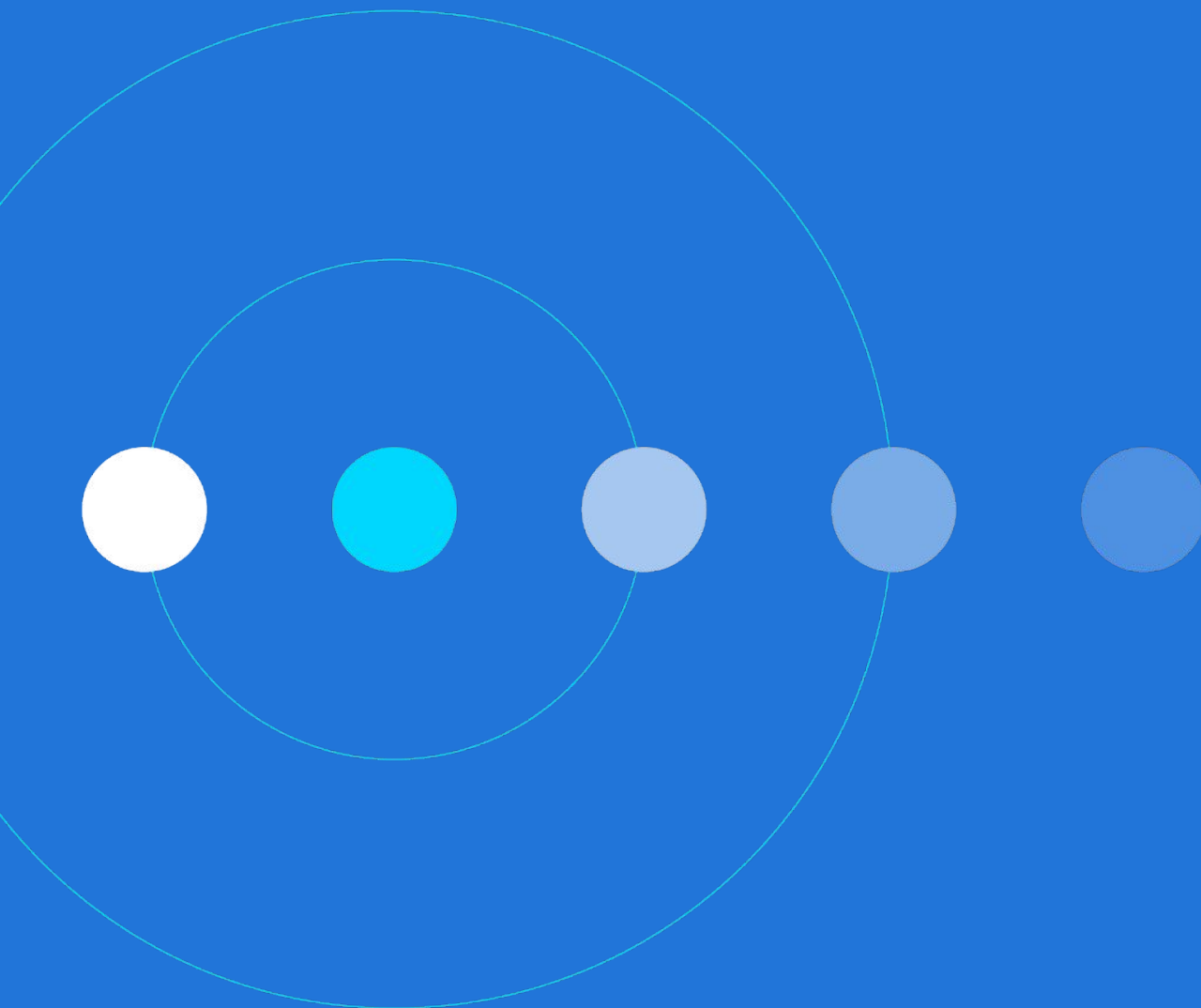


# Estudo Randstad Employer Brand.

Brasil 2024



partner for talent.



- 3 introdução
- 10 fatores-chave
- 13 principais empregadores
- 19 comportamento em relação à mudança de emprego
- 28 tópicos anuais: equidade e IA

# introdução.



# o que é o estudo Randstad Employer Brand?

- Um estudo de marca empregadora representativo baseado nas percepções do público em geral, otimizando 24 anos de excelentes dados sobre marca empregadora.
- Um estudo independente com quase 173 mil pessoas e 6.084 empresas entrevistadas em todo o mundo.
- Um reflexo da atratividade do empregador em relação aos principais empregadores do mercado, conhecidos por pelo menos 10% da população.
- Um material com dados valiosos que ajudam as empresas a moldarem sua marca empregadora.

# 173 mil

entrevistados



# 32 mercados pesquisados que abrangem mais de 75% da economia global.

## amostra

18 anos até a idade de aposentadoria, em relação ao gênero, com a maior representação de pessoas entre 25 e 44 anos, compreendendo estudantes, profissionais empregados e desempregados.

## formato da pesquisa

- entrevistas on-line
- janeiro de 2024

## duração da entrevista

- 14 minutos

## país da amostra

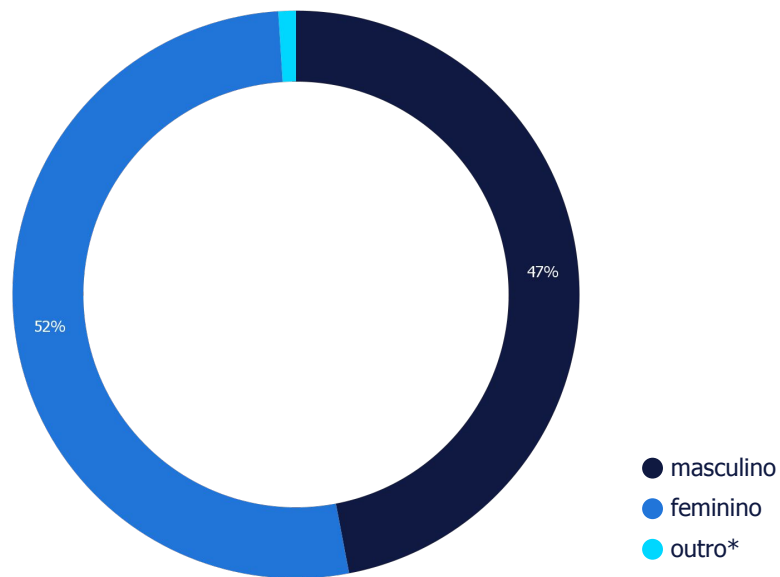
- Brasil, 4.549 entrevistados



Alemanha	China	Índia	Nova Zelândia	Singapura
Argentina	Espanha	Itália	Países Baixos	Suécia
Austrália	Estados Unidos	Japão	Polônia	Suíça
Áustria	França	Luxemburgo	Portugal	Uruguai
Bélgica	Grécia	Malásia	Reino Unido	
Brasil	Hong Kong	México	República Tcheca	
Canadá	Hungria	Noruega	Romênia	

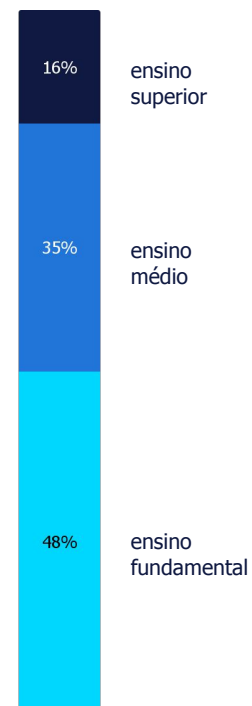
# composição da amostra no Brasil: dados sociodemográficos, escolaridade, região.

## gênero

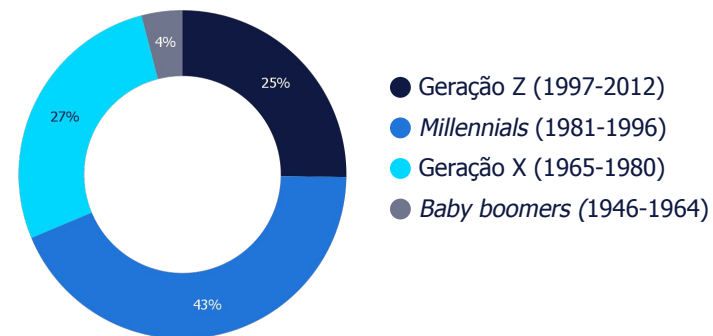


\* 'outro' é composto por pessoas não-binárias, pessoas intersexo, homens transgêneros, mulheres transgêneras, gênero não conforme, gênero fluido, outras identidades de gênero não listadas acima e pessoas que preferem não responder à pergunta

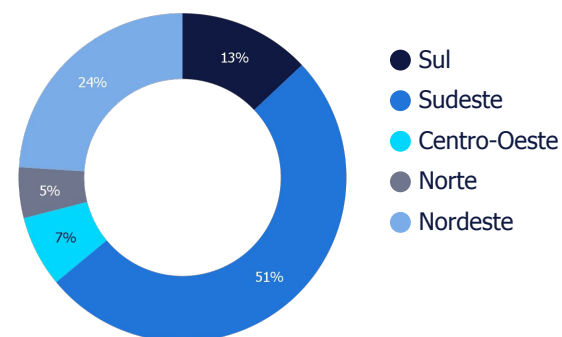
## escolaridade



## idade



## região



# sumário executivo: principais conclusões.



## fatores da proposta de valor aos colaboradores (EVP)

No Brasil, a progressão de carreira continua sendo a principal prioridade para os profissionais, com uma importância constante no mercado de trabalho. Na sequência, temos salário e benefícios atrativos, e ambiente de trabalho agradável, que ocupam posições próximas na classificação, com importância semelhante nos anos anteriores. Notavelmente, a equidade surge como um novo fator entre os 5 principais, substituindo equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

A maior disparidade entre empregadores atuais e ideais está nos fatores 'progressão de carreira' e 'salário e benefícios atrativos', sendo que apenas 3 em cada 5 profissionais acreditam que os empregadores correspondem às suas expectativas. Além disso, 2 em cada 5 não receberam nenhum tipo de aumento ou auxílio para compensar a inflação. Esses colaboradores têm duas vezes mais chances de sair da empresa.

Por outro lado, a reputação e a localização do empregador são, como sempre, os fatores mais valorizados, o que equilibra um pouco a menor classificação atribuída ao salário e à progressão de carreira.



## mudança de emprego

O comportamento relacionado à mudança de emprego permanece bastante consistente desde 2023, sendo que 14% das pessoas trocaram de empregador no último semestre de 2023 e 32% dos entrevistados indicaram planos de mudar de empregador no primeiro semestre de 2024. A geração Z é a geração que demonstra maior propensão para a troca de emprego em comparação com as outras gerações.

Além da necessidade de uma remuneração mais alta devido ao aumento do custo de vida, a busca por um melhor equilíbrio entre vida pessoal e profissional motiva os profissionais a considerar um novo empregador. O terceiro fator mais importante para deixar uma empresa é a falta de oportunidades de crescimento na carreira, que se alinha aos fatores mais importantes para os profissionais brasileiros.

Todos esses elementos devem ser cuidadosamente considerados pelos empregadores para que possam identificar antecipadamente os sinais dados pelos colaboradores que desejam mudar de emprego.

# sumário executivo: principais conclusões.



## equidade

Cerca de um em cada três profissionais brasileiros se identifica como parte de um grupo sub-representado, seja devido ao gênero, orientação sexual, etnia/nacionalidade, religião, deficiência ou outra característica. Esse tipo de identificação é mais presente na geração Z do que nas gerações mais velhas.

Membros de grupos sub-representados tendem a ser um pouco mais críticos em relação aos empregadores brasileiros no que diz respeito ao tratamento igualitário no local de trabalho, incluindo valorização, tratamento justo ou equidade salarial. No entanto, há uma enorme diferença em relação a enfrentar obstáculos para a progressão de carreira, algo que afeta metade das pessoas pertencentes a grupos minorizados contra um em cada três profissionais não pertencentes a esses grupos.

Como a equidade é o quarto fator mais importante para os profissionais brasileiros, ela não pode ser ignorada pelos empregadores.



## inteligência artificial

A IA está ganhando força no ambiente de trabalho brasileiro. Três em cada dez profissionais afirmam já utilizá-la regularmente, sendo seu uso ainda mais comum entre aqueles com nível de escolaridade mais alto.

Embora apenas 4% dos colaboradores sejam impactados pela IA no local de trabalho, o impacto dessa tecnologia no futuro próximo fica cada vez mais evidente. Mais da metade dos profissionais espera que a IA afete seu trabalho pelo menos de alguma forma nos próximos cinco anos.

Muitos acreditam que a IA terá uma influência bastante positiva em termos de satisfação com o trabalho. 80% têm uma perspectiva positiva sobre o impacto a ser exercido, em comparação com apenas 4% que acreditam que a influência será negativa. Esse sentimento permanece consistente entre os gêneros, gerações e níveis de escolaridade, pois quase todos compartilham essa perspectiva. Isso sugere que os empregadores enfrentarão pouca resistência ao implementar novas aplicações de IA no local de trabalho.

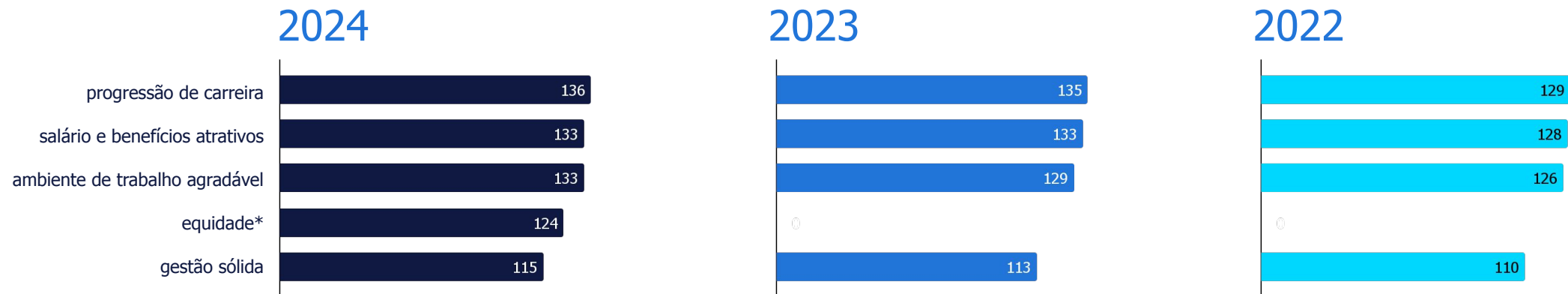


fatores-chave.



# o que os profissionais desejam. os 5 fatores mais importantes ao escolher um empregador.

Os três principais fatores permanecem os mesmos que nos anos anteriores, sugerindo que esses aspectos continuam sendo priorizados pelos profissionais em todo o Brasil. A equidade, novidade na pesquisa deste ano, ocupa a quarta posição. Isso é especialmente importante para as mulheres em comparação aos homens, assim como todos os fatores-chave. De modo surpreendente, ao contrário de outros mercados, a geração X e os *baby boomers* atribuem maior importância a este aspecto em comparação com as gerações mais jovens.



\*novidade em 2024: 'oferece aos colaboradores oportunidades iguais independentemente da idade, gênero, etnia etc.'

como ler os dados acima:

150: o fator é escolhido como sendo importante 50% mais vezes do que a média

75: o fator é escolhido como sendo importante 25% menos vezes do que a média

# percepção sobre o que o empregador oferece no Brasil.

Entender a lacuna entre o que os colaboradores desejam e o que eles acreditam que os empregadores oferecem favorece a criação de uma marca empregadora de sucesso. Além disso, verificar o que os profissionais acreditam estar sendo oferecido pelo atual empregador fornece mais contexto para eliminar as lacunas existentes.

## avaliação do empregador atual

1. boa reputação
2. boa localização
3. financeiramente saudável
4. ambiente de trabalho agradável
5. estabilidade no emprego em longo prazo
6. trabalho interessante
7. contribui com a sociedade
8. equilíbrio entre vida pessoal e profissional
9. progressão de carreira
10. salário e benefícios atrativos

## perfil do empregador ideal

1. progressão de carreira
2. salário e benefícios atrativos
3. ambiente de trabalho agradável
4. equidade
5. gestão sólida
6. treinamento eficaz
7. equilíbrio entre vida pessoal e profissional
8. estabilidade no emprego em longo prazo
9. financeiramente saudável
10. boa reputação

a progressão de carreira e a remuneração continuam sendo os fatores com a maior disparidade.

Embora ambos os fatores sejam considerados mais importantes, apenas 3 em cada 5 profissionais brasileiros sentem que seu empregador corresponde às suas expectativas.

A reputação e a localização do empregador são as mais valorizadas, o que equilibra um pouco a menor classificação atribuída ao salário e à progressão de carreira.

# principais empregadores e insights do setor.



# empresas mais atrativas para se trabalhar no Brasil.

## 2024

1. Samsung
2. Nestlé
3. Petrobras
4. Mercedes-Benz
5. Amazon
6. Volkswagen
7. Unilever
8. Toyota
9. Procter & Gamble
10. Honda

## 2023

1. Nestlé
2. Unilever
3. Mercedes-Benz
4. Azul Linhas Aéreas Brasileiras S/A.
5. Petrobras
6. IBM Brasil
7. Heineken
8. Volkswagen
9. Coca-Cola Femsa
10. GM - General Motors do Brasil Ltda.

## 2022

1. Johnson & Johnson
2. Mercedes-Benz
3. Nestlé
4. Procter & Gamble
5. HP
6. Unilever
7. Bayer
8. Volkswagen
9. Toyota
10. Philips

# 3 principais fatores relacionados ao EVP das 5 principais empresas.

Quatro das cinco empresas mais atrativas para se trabalhar priorizam saúde financeira e reputação, com exceção da Petrobras, que se destaca por priorizar a progressão de carreira. As principais prioridades dos colaboradores não impulsionam a atratividade das principais empresas, indicando que fatores adicionais podem ter mais peso do que se acreditava anteriormente. Isso ressalta a necessidade de os empregadores adotarem uma abordagem flexível para tranquilizar os profissionais e aumentar a atratividade geral.

## principais empresas

---

1. Samsung

---

2. Nestlé

---

3. Petrobras

---

4. Mercedes-Benz

---

5. Amazon

---

## 1.

---

financeiramente saudável

---

financeiramente saudável

---

progressão de carreira

---

financeiramente saudável

---

financeiramente saudável

---

## 2.

---

boa reputação

---

boa reputação

---

financeiramente saudável

---

boa reputação

---

boa reputação

---

## 3.

---

salário e benefícios atrativos

---

trabalho interessante

---

estabilidade no emprego em longo prazo

---

trabalho interessante

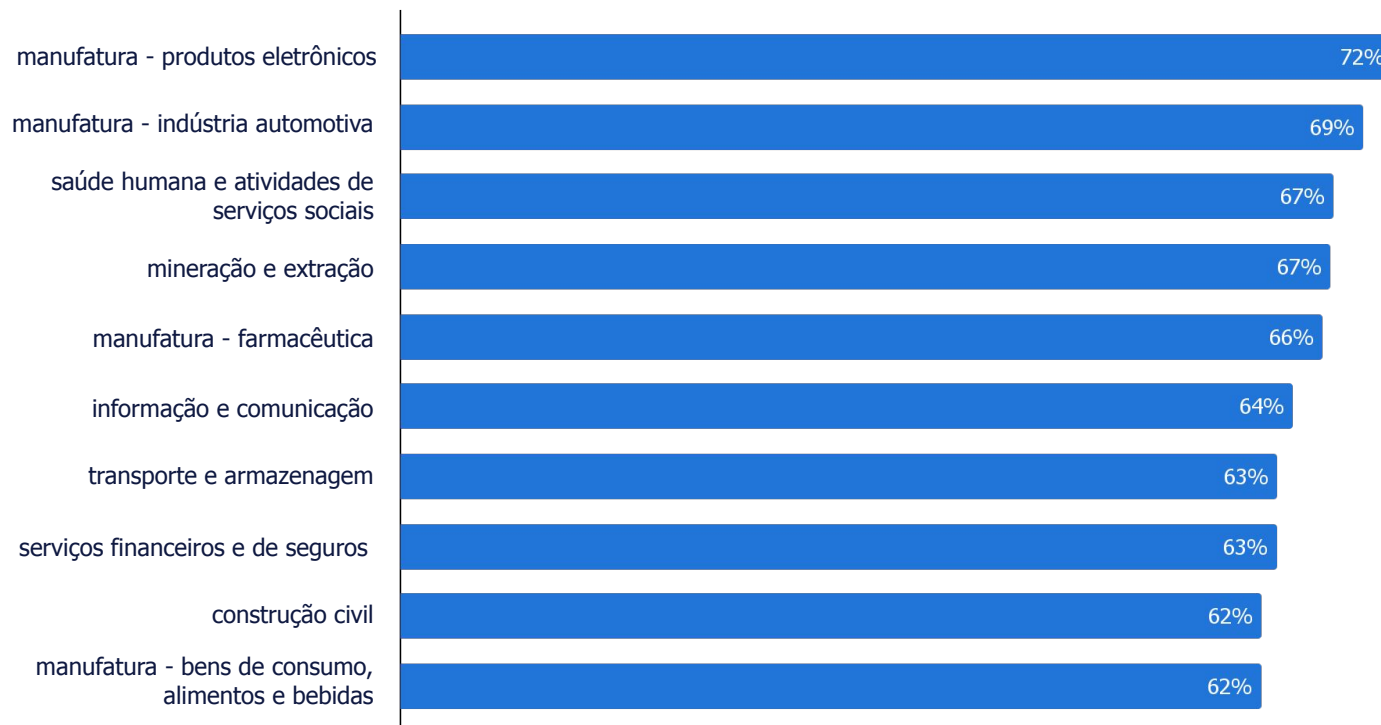
---

trabalho interessante

---

# atratividade do setor.

## os 10 setores que apresentam melhor desempenho



o setor de manufatura de produtos eletrônicos é o mais atrativo para se trabalhar no Brasil.

A indústria automotiva é o segundo setor mais atrativo, impulsionada por Mercedes-Benz, Volkswagen, Toyota e Honda.

Outras indústrias não ficam tão atrás, já que todas são atrativas para dois em cada três trabalhadores brasileiros. Isso significa que os empregadores não competem apenas dentro de seu próprio setor, mas também em diversos outros para atrair talentos.

# as 3 empresas com melhor desempenho em cada um dos 10 principais setores.

setor	1.	2.	3.
1. manufatura - produtos eletrônicos	Samsung	Weg	GE - General Electric
2. manufatura - indústria automotiva	Mercedes-Benz	Volkswagen	Toyota
3. saúde humana e atividades de serviço social	Procter & Gamble	Johnson & Johnson	GE - General Electric
4. mineração e extração	Petrobras	CSN	Gerdau
5. manufatura - farmacêutica	Johnson & Johnson	Bayer	Aché
6. informação e comunicação	Amazon	IBM Brasil	Meta
7. transporte e armazenagem	Embraer	Mercado Livre	Azul Linhas Aéreas
8. serviços financeiros e de seguros	Banco do Brasil	Mercado Livre	Caixa Econômica Federal
9. construção civil	ThyssenKrupp	Grupo Votorantim	ArcelorMittal Brasil
10. manufatura - bens de consumo, alimentos e bebidas	Nestlé	Unilever	Procter & Gamble

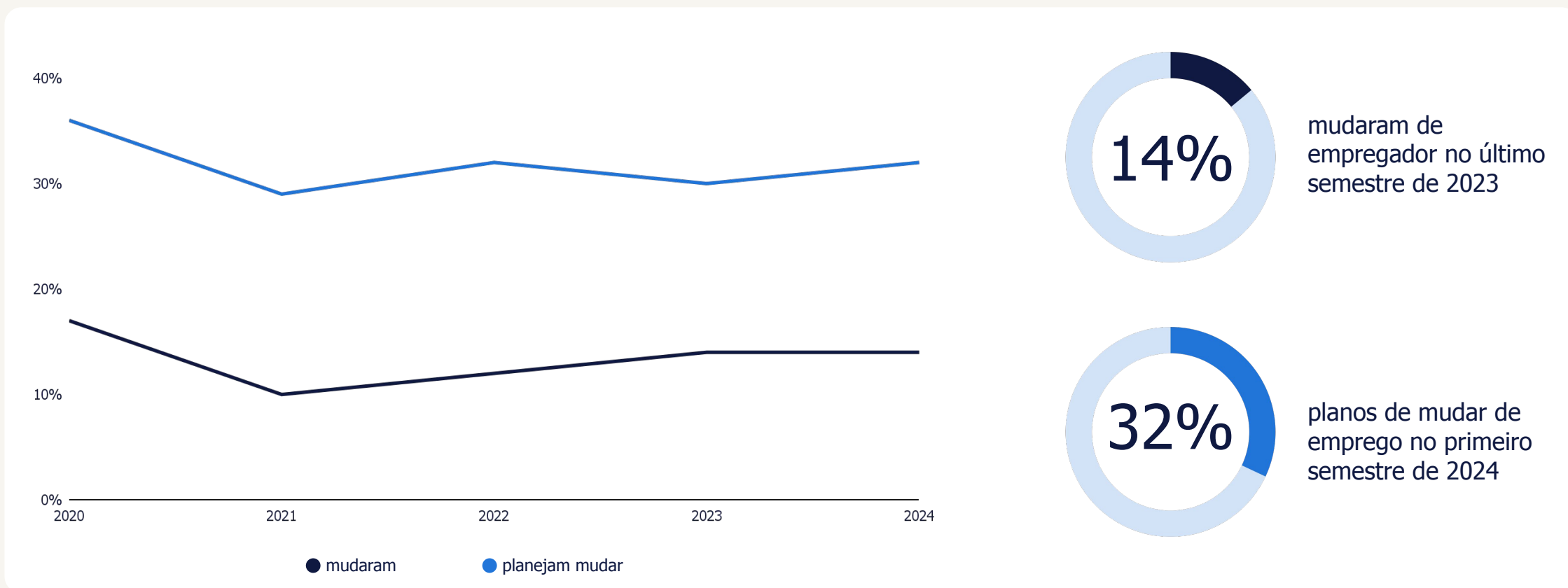


comportamento de  
mudança de emprego  
em foco.



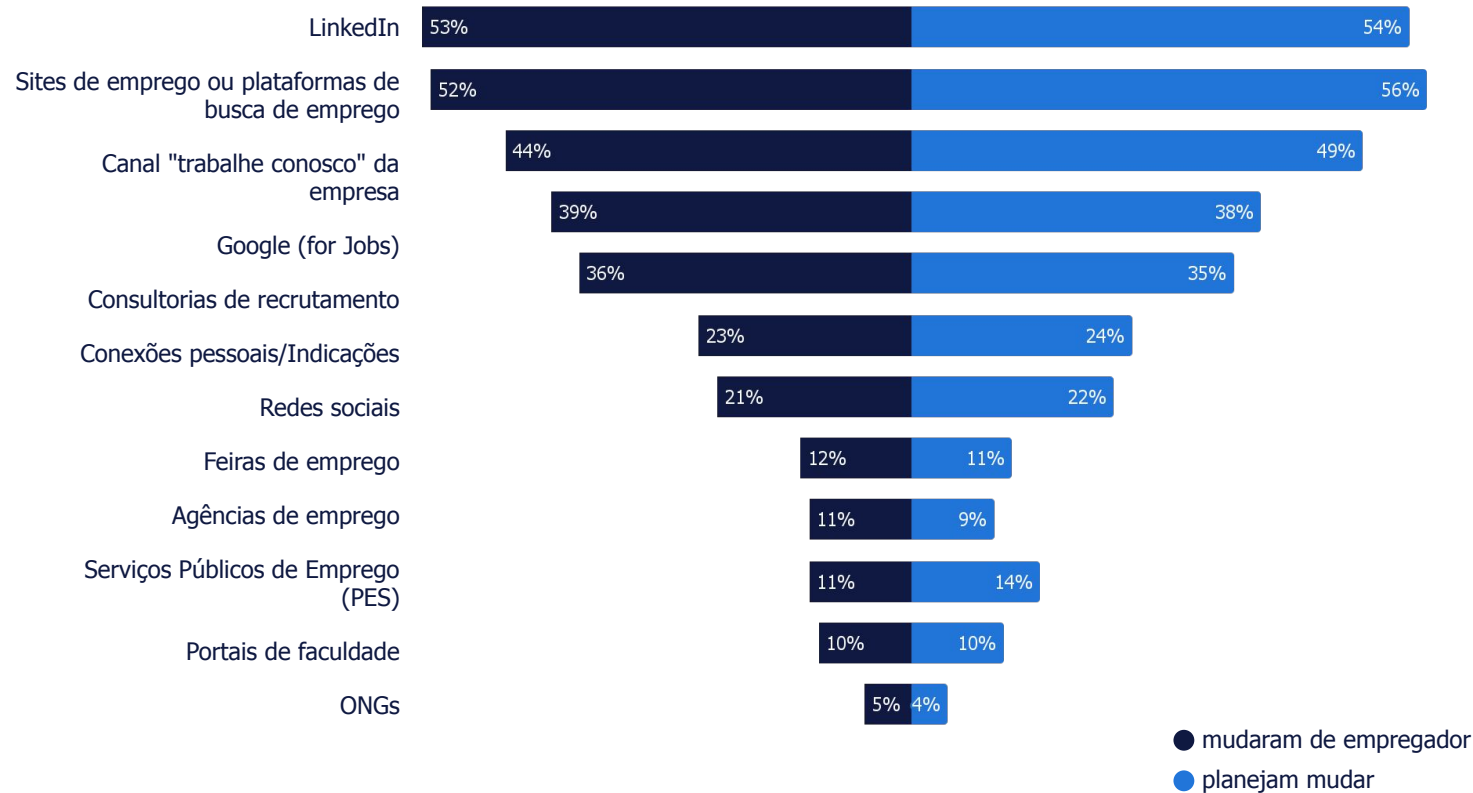
# comportamento de mudança de emprego ao longo do tempo.

Em comparação com o ano passado, a mesma proporção de colaboradores mudou de empregador nos últimos seis meses de 2023 e um número discretamente maior indicou ter esse plano para o primeiro semestre de 2024 (+2%). A geração Z se destaca, pois muda de emprego com a maior frequência (19%) e tem a maior intenção de realizar tal mudança (37%).



# como os profissionais encontram novas oportunidades de emprego no Brasil.

## canais de busca de oportunidades de emprego



Sites de empregos e LinkedIn têm o maior alcance entre os candidatos.

Os canais on-line, particularmente sites de empresas e o Google (Google for Jobs), são os mais prevalentes, seguidos por consultorias de recrutamento e conexões pessoais.

Curiosamente, há pouca variação nas características de perfil das pessoas que recorrem a esses canais, exceto pela geração Z, que demonstra uma preferência pelo Google (Google for Jobs) e pelas redes sociais.

# razões para deixar um emprego.



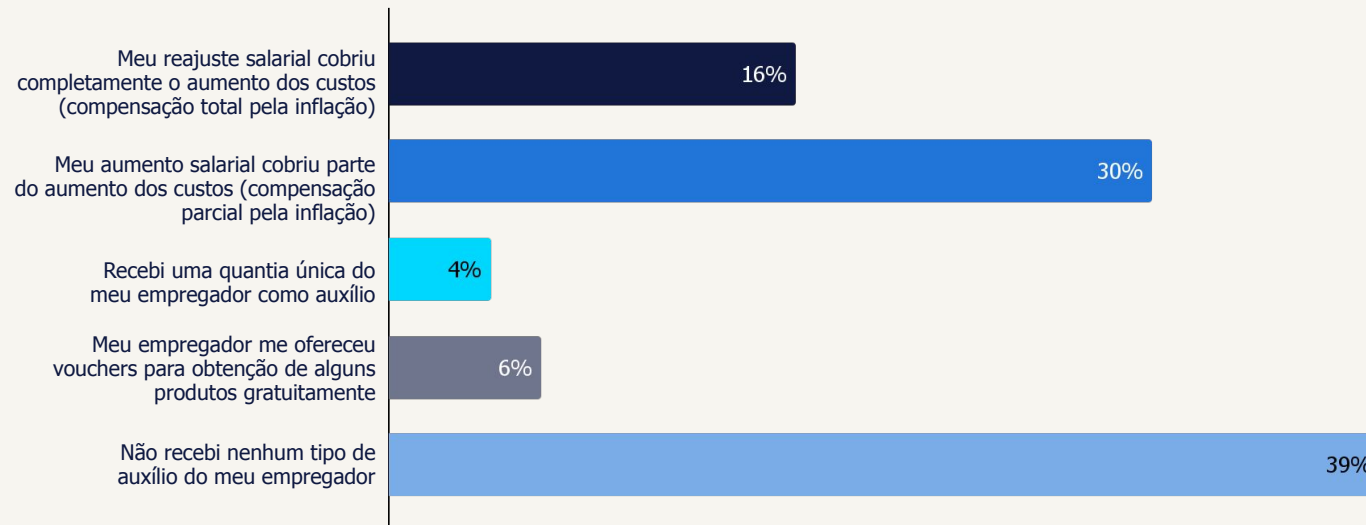
De acordo com os profissionais brasileiros, obter um melhor equilíbrio entre vida pessoal e profissional e remuneração muito baixa são os principais motivos para trocar de empregador.

A insatisfação com oportunidades de carreira insuficientes reflete bem a importância atribuída à progressão de carreira com o empregador ideal. Esse sentimento também está presente em outros motivos que fazem os colaboradores considerarem mudanças de emprego.

Os profissionais brasileiros parecem ter uma mentalidade semelhante em relação a esses fatores, sem diferenças particulares entre os grupos demográficos.

# aumento salarial para compensar a inflação.

de que forma o seu empregador lhe apoiou financeiramente para ajudar a enfrentar o aumento do custo de vida?



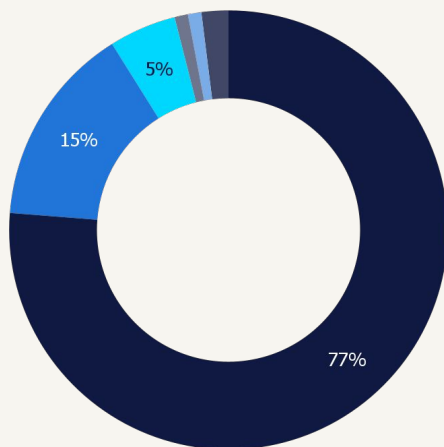
Dois em cada cinco profissionais não receberam nenhum tipo de aumento ou auxílio para compensar a inflação.

Esses colaboradores apresentam muito mais chances de deixar o empregador atual (39%) do que aqueles que receberam algum tipo de auxílio (22%).

Comparado aos homens (36%), as mulheres tiveram maior chance de não receber nenhum aumento ou auxílio (42%), assim como a geração X (48%), os *baby boomers* (42%) e os menos escolarizados (42%).

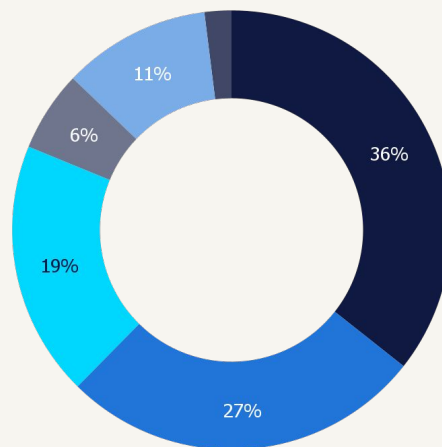
# progressão na carreira.

## importância da requalificação



- 5 – muito importante
- 4
- 3
- 2
- 1 – nada importante
- não sei

## oportunidades suficientes de desenvolvimento no cargo atual



- 5 – totalmente verdadeiro
- 4
- 3
- 2
- 1 – nem um pouco verdadeiro
- não sei

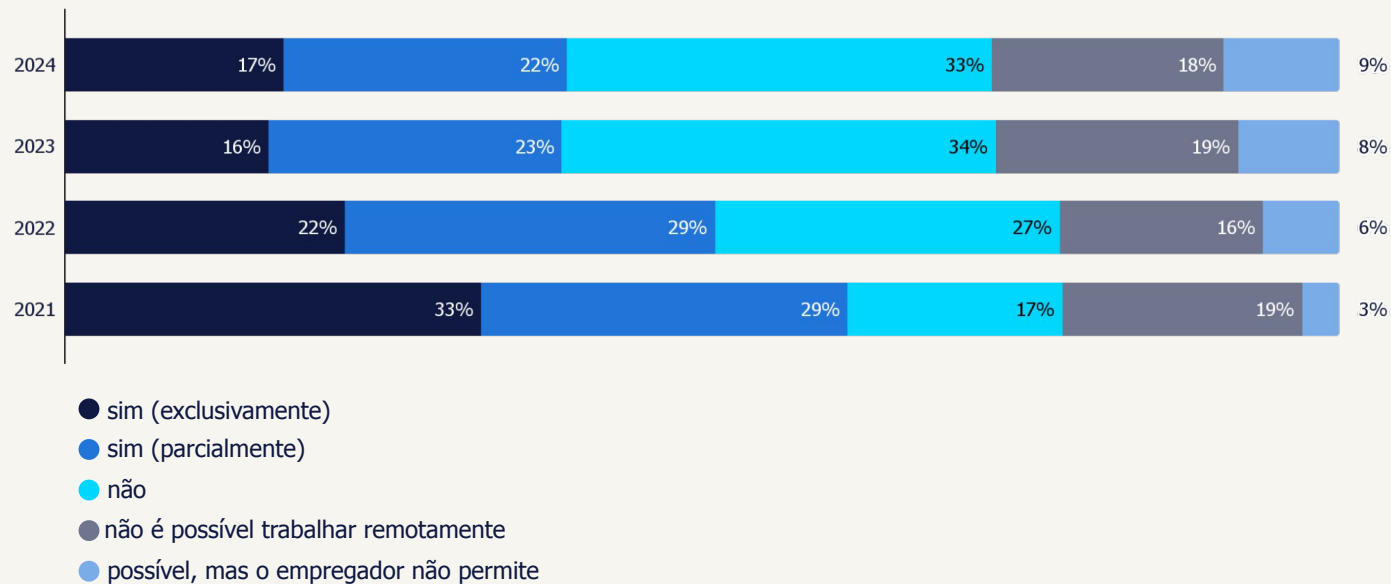
Um em cada seis profissionais não tem oportunidades suficientes para se desenvolver em seus cargos.

Em um mercado de trabalho marcado por tensões, esses colaboradores têm quase duas vezes mais chances de deixar a organização (57%) do que aqueles que receberam tais oportunidades (20%). Os empregadores não devem ignorar esse fato.

A importância da requalificação (*reskilling*) é reconhecida por nada menos que nove em cada dez colaboradores, o que demonstra que deve ser oferecida quando possível.

# tendências relacionadas ao trabalho remoto.

## você trabalha remotamente atualmente?



O trabalho remoto já se estabilizou.

Dois em cada cinco profissionais trabalham remotamente, sendo que essa proporção aumenta para um em cada dois entre aqueles com ensino superior. Em todas as gerações, o trabalho remoto se destaca como a modalidade de emprego preferida e os *baby boomers* são a geração que mais trabalha em casa (63%). No entanto, de modo mais significativo do que as gerações mais velhas, as gerações mais jovens expressam o desejo de mais oportunidades de trabalho remoto (cerca de 12%), mas enfrentam resistência de seus empregadores.

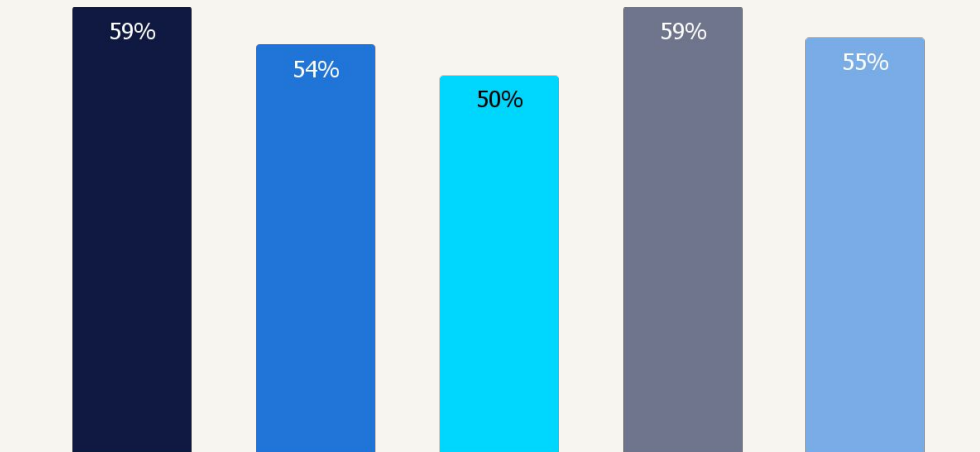
# temas anuais: equidade e IA.





# equidade.

qual das afirmações a seguir você considera verdadeira em relação ao seu empregador atual?



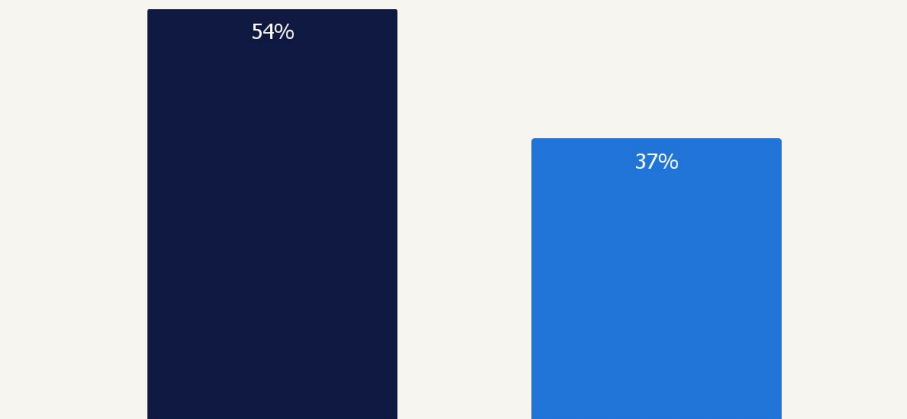
- meus atributos, características, habilidades, experiência e identidade são únicos e são valorizados na minha organização
- a gestão sênior é justa quando se trata de contratações ou avanços na carreira de seus subordinados
- na minha organização, as melhores oportunidades vão para os colaboradores mais merecedores
- a minha organização proporciona salários iguais para cargos iguais
- a gestão sênior é justa quando se trata de oportunidades de requalificação e qualificação de seus subordinados

Embora a equidade seja o quarto fator mais importante, pessoas pertencentes a grupos sub-representados não avaliam seu empregador tão bem quanto pessoas não pertencentes a esses grupos.

Cerca de um em cada três profissionais brasileiros se identifica como parte de um grupo sub-representado devido à sua identidade de gênero, religião, deficiência ou etnia. Eles dão a seus empregadores notas menores do que as demais pessoas em cada um dos aspectos de equidade apresentados neste gráfico.

# equidade.

enfrentei obstáculos para progredir na carreira nesta organização, que acredito serem devidos a quem eu sou.



- sim, considero-me pertencente a um grupo sub-representado
- não, não me considero pertencente a um grupo sub-representado

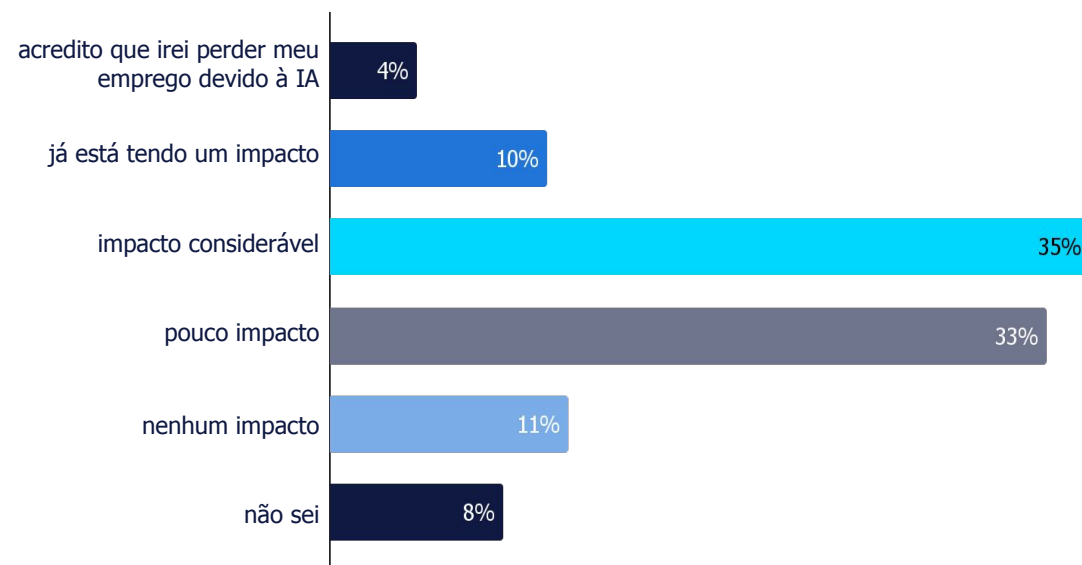
Metade dos profissionais que se consideram pertencentes a um grupo sub-representado sente que enfrentou obstáculos para progredir na carreira devido à sua identidade.

Isso se compara a mais de um em cada três que não se consideram pertencentes a um grupo minorizado. Os profissionais da geração Z também afirmam ter enfrentado com mais frequência tais obstáculos, embora isso esteja em parte relacionado ao fato de eles afirmarem mais frequentemente pertencer a um grupo sub-representado (39% deles, o que se compara a 10% dos *baby boomers*).

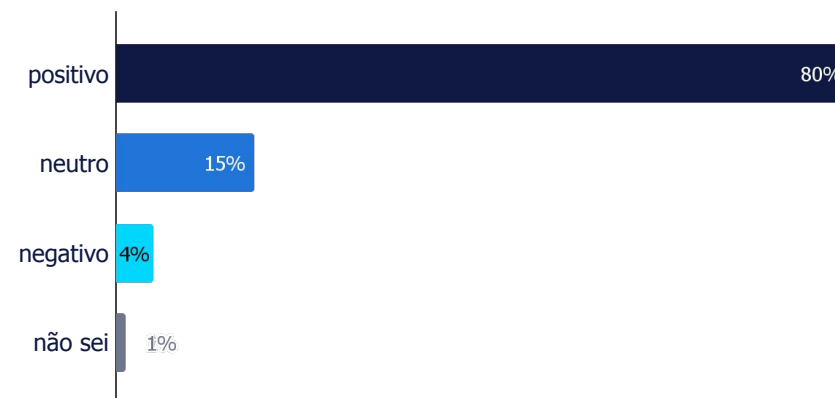
# impacto da inteligência artificial nos empregos.

Cerca de 3 em cada 10 colaboradores afirmam usar a IA regularmente; entre os mais escolarizados, esse número sobe para 4 em cada 10. A grande maioria dos profissionais brasileiros espera que a IA tenha pelo menos algum impacto em seu trabalho. Esses trabalhadores sentem que isso impactará positivamente sua satisfação no trabalho (80%). Esse sentimento permanece consistente entre os gêneros, gerações e níveis de escolaridade, pois quase todos compartilham essa perspectiva.

## impacto esperado da IA no seu trabalho



## impacto da IA na satisfação no trabalho\*



\* pergunta realizada apenas para aqueles que consideram que a IA exerce de pouco impacto a impacto considerável em seu trabalho.



# queremos ouvir você.

vamos conversar!

Nosso estudo apresenta muitas informações importantes, porém complexas. Por essa razão, gostaríamos de explicar e discutir esse documento em mais detalhes, apresentar nossas ideias e sanar todas as suas dúvidas.

Randstad Brasil  
[marketing@randstad.com.br](mailto:marketing@randstad.com.br)