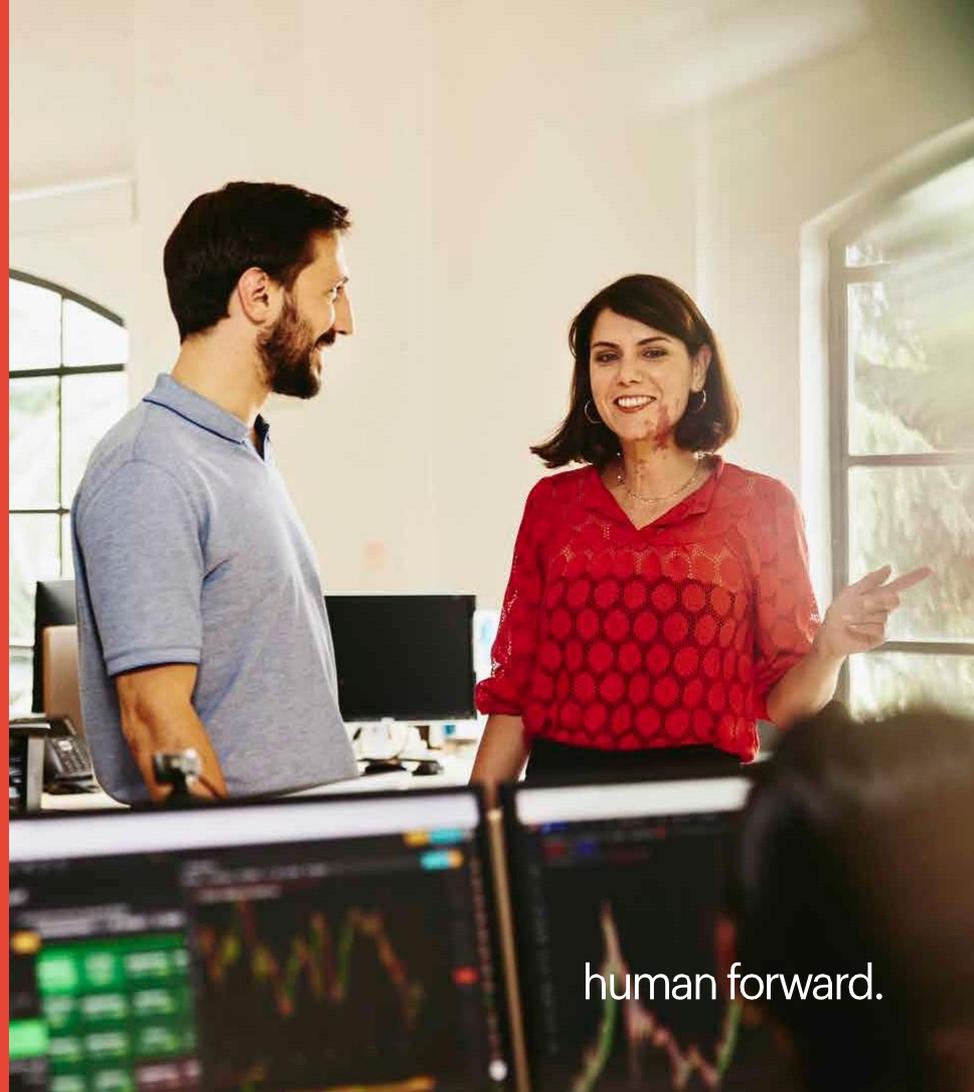


Estudo de Marca Empregadora 2023

relatório Brasil.



human forward.



Índice.

1. introdução
2. atratividade do empregador
3. principais empregadores
4. mudança de emprego
5. treinamento e desenvolvimento de carreira
6. trabalho remoto e diversidade e inclusão

sobre a Randstad

nosso propósito

é apoiar o maior número possível de pessoas a alcançar seu verdadeiro potencial ao longo de suas vidas profissionais.

fazemos isso unindo nossa paixão por pessoas e tecnologia, chamamos isso de human forward.

nossa ambição

é ser a empresa de talentos mais equitativa e especializada do mundo.



sobre a Randstad



1º player
global



mais de
62 anos



27,5 bi €
de faturamento anual



+ de 40.000
funcionários



Fortune Global 500
Maiores empresas do mundo



+ de 650.000
pessoas empregadas
diariamente

no Brasil

mais de
12 anos
no Brasil

+ de 700
funcionários
espalhados pelo país

presença
nacional

+ de 60 mil
vagas preenchidas
em 2022



introdução.



o que é o estudo de marca empregadora da Randstad?

- Um estudo independente com quase 163 mil entrevistados e 6.022 empresas participantes em todo o mundo.
- Um reflexo da atratividade dos 150 maiores empregadores do mercado.
- É uma fonte de dados valiosa que ajuda as empresas a moldarem sua marca empregadora.



globalmente

- quase 163 mil entrevistados
- 6.022 empresas participantes

amostra

- faixa etária entre 18 e 64 anos
- representatividade de gênero
- sobrerrepresentação de pessoas entre 25 e 44 anos
- formada por estudantes, empregados e desempregados

formato da pesquisa

- entrevistas on-line
- realizada em janeiro de 2023

duração da entrevista

- 16 minutos

país da amostra

- Brasil
- 4.168 pessoas entrevistadas

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



Alemanha
Argentina
Austrália
Áustria
Bélgica
Brasil
Canadá

China
Espanha
Estados Unidos
França
Grécia
Holanda
Hong Kong

Hungria
Índia
Itália
Japão
Luxemburgo
Malásia
México

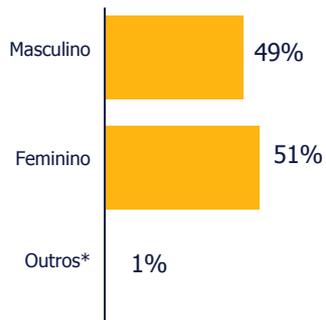
Nova Zelândia
Noruega
Polônia
Portugal
Reino Unido
República
Tcheca
Romênia

Singapura
Suécia
Suíça
Uruguai



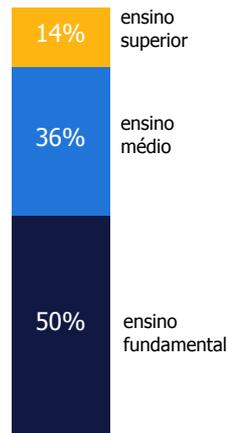
composição da amostra no Brasil: características sociodemográficas, escolaridade e região.

gênero

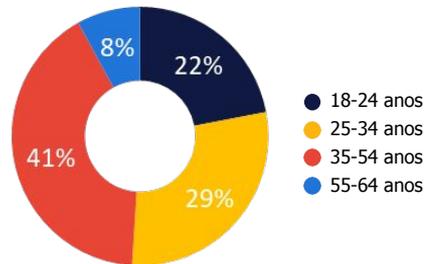


*a categoria 'outro' é composta por pessoas não-binárias, intersexuais, homens e mulheres transgênero, gênero não-conformista, gênero fluido, outras identidades de gênero não listadas acima e pessoas que preferem não responder à pergunta.

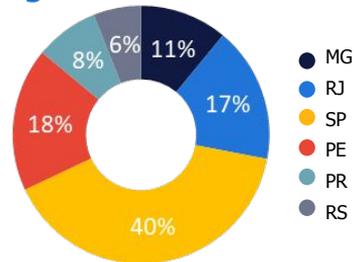
escolaridade



idade



região



resumo.

marca empregadora em um mercado de trabalho competitivo e um cenário pós-pandemia.

Em nosso mundo em constante evolução, quando um problema surge, também surgem novas soluções. No cenário pós-pandemia de 2022, os temores de uma recessão econômica iminente, os conflitos na Europa e a inflação em rápida ascensão resultaram em diversos fatores de estresse globais que impactaram o mercado de trabalho. Os efeitos desses acontecimentos são diretamente visíveis nos resultados da nossa pesquisa de marca empregadora mais recente.



resumo.

Embora os empregadores atendam suficientemente às necessidades de seus colaboradores, essas necessidades estão em constante mudança. Os empregadores devem manter o contato com seus colaboradores e monitorar como eles se sentem sobre questões importantes, como salário, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, progressão de carreira, entre outros.

Os dados do estudo deste ano fornecem informações fundamentais para as estratégias voltadas para talentos das organizações. Ao entender as preferências dos profissionais, os líderes de negócios podem criar políticas e práticas personalizadas e executáveis, desenvolvidas especificamente para atrair e reter os melhores talentos.

Estima-se que a concorrência por bons profissionais permaneça, já que o banco de talentos continua limitado. Ao alinhar a proposta de valor aos colaboradores com as preferências dos profissionais, os empregadores permanecerão competitivos no mercado de trabalho.



resumo principais conclusões.



aspectos que agregam à proposta de valor ao colaborador (EVP)

Oportunidades de progressão na carreira são essenciais para os profissionais no Brasil: é o primeiro fator que consideram ao escolher um novo empregador, bem como um dos principais motivos para deixarem o emprego se não tiverem oportunidades de crescimento. O mesmo se aplica ao salário e a um ambiente de trabalho agradável, mas os empregadores precisam melhorar principalmente as oportunidades de desenvolvimento de carreira. Um programa de desenvolvimento profissional atrativo pode fazer a diferença no Brasil.



mudança de emprego

Assim como no ano passado, uma parcela considerável dos profissionais brasileiros, especialmente mulheres e pessoas de baixa escolaridade, está preocupada em perder seu trabalho no próximo ano. O índice de mudança de emprego permaneceu estável, pouco menos da metade de todos os profissionais deixaram o emprego recentemente ou planejam essa mudança para os próximos 6 meses. Sites de emprego e o LinkedIn são as plataformas mais utilizadas pelos candidatos para buscar um novo trabalho.



diversidade e inclusão

Trabalhar para uma empresa que apoia ativamente a diversidade e a inclusão (D&I) é especialmente importante para profissionais entre 25 e 34 anos, embora em todo o quadro de colaboradores mais de 9 em cada 10 precisem de algum tipo de apoio e/ou benefícios de saúde mental e bem-estar. Para 1 em cada 5 profissionais, esses valores são tão importantes que eles preferem ficar desempregados do que trabalhar para um empregador cujos valores não se alinham aos seus.

31%

dos profissionais brasileiros temem perder o emprego em 2023



o que os talentos buscam?



o que os talentos buscam: os 5 aspectos mais importantes na escolha de um empregador.

Os profissionais brasileiros buscam três características principais em um empregador: as oportunidades de progressão na carreira são as mais importantes, seguidas por um salário atrativo e um ambiente de trabalho agradável – assim como observado nos últimos anos. A maioria dos aspectos é mais relevante para as mulheres do que para os homens. A relevância de alguns aspectos aumenta com a idade, mas não existem fatores particularmente importantes para os mais jovens.



como ler os índices acima: 150: aspecto é escolhido 50% mais vezes do que a média considerada importante | 75: aspecto é escolhido 25% menos vezes do que a média considerada importante

percepção das ofertas dos empregadores no Brasil.

Entender a lacuna entre o que os profissionais buscam e o que eles acreditam que os empregadores oferecem proporciona um conhecimento valioso sobre a construção de uma marca empregadora. Além disso, o processo de benchmarking sobre a percepção dos colaboradores daquilo que lhes é oferecido por seu empregador atual dá mais contexto às lacunas que precisam ser preenchidas.

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. contribuição à sociedade
8. bom equilíbrio entre vida profissional e pessoal
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. treinamento eficaz
5. bom equilíbrio entre vida profissional e pessoal
6. gestão sólida
7. financeiramente saudável
8. estabilidade no emprego em longo prazo
9. boa reputação
10. diversidade e inclusão

oportunidades de progressão de carreira estão abaixo do esperado

Reputação, localização e saúde financeira são os fatores que os profissionais brasileiros mais valorizam em seus empregadores atuais. Mas nenhum deles está entre os 5 aspectos principais de um empregador ideal, evidenciando que a escolha do empregador envolve diferentes fatores.

As oportunidades de progressão de carreira são o principal aspecto para a escolha de um empregador, porém ocupam o 9º lugar segundo a percepção dos colaboradores com relação ao empregador atual, portanto, as empresas devem melhorar esse aspecto. Salários e benefícios atrativos também são considerados muito importantes, mas não são um elemento que os profissionais brasileiros valorizam muito em seu empregador atual.

o que os profissionais querem - benefícios oferecidos pelo empregador.

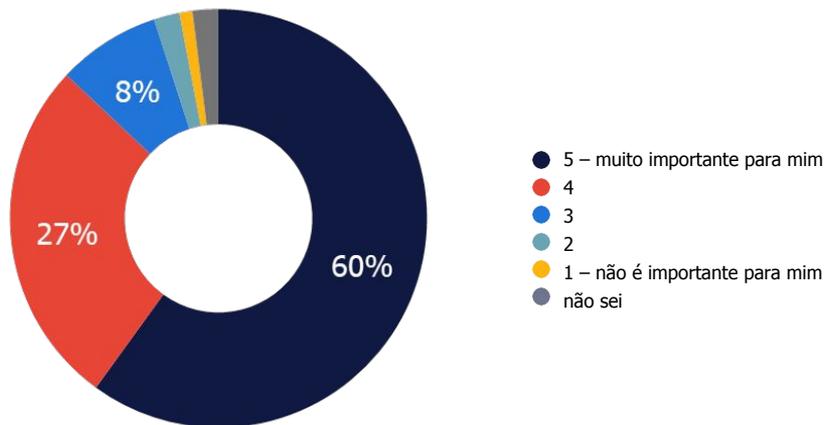
3 principais benefícios

1. No Brasil, considera-se como empregador ideal aquele que oferece, principalmente, oportunidades de progressão de carreira, salário e benefícios atrativos, além de um ambiente de trabalho agradável. No entanto, ao avaliar o empregador atual, a boa reputação, boa localização e saúde financeira são os pontos que os colaboradores consideram mais positivos. Mas nenhum deles está entre os 5 principais aspectos que caracterizam um empregador ideal, indicando que a escolha do empregador é influenciada por diferentes aspectos além dos ideais.
2. Os empregadores atuais foram avaliados com um desempenho relativamente ruim nos 2 principais aspectos que caracterizam um empregador ideal. Especificamente, as oportunidades de progressão na carreira são o fator que os empregadores podem melhorar a curto prazo para fortalecer seu posicionamento.
3. Resumindo, os benefícios não materiais são considerados tão importantes quanto os materiais. Comunicar uma oferta completa com diferentes tipos de benefícios é, portanto, fundamental para qualquer empregador ao atrair novos talentos.



importância dos benefícios não materiais.

Ao escolher um empregador, qual a importância de outros benefícios não materiais para você?



benefícios não materiais são muito importantes

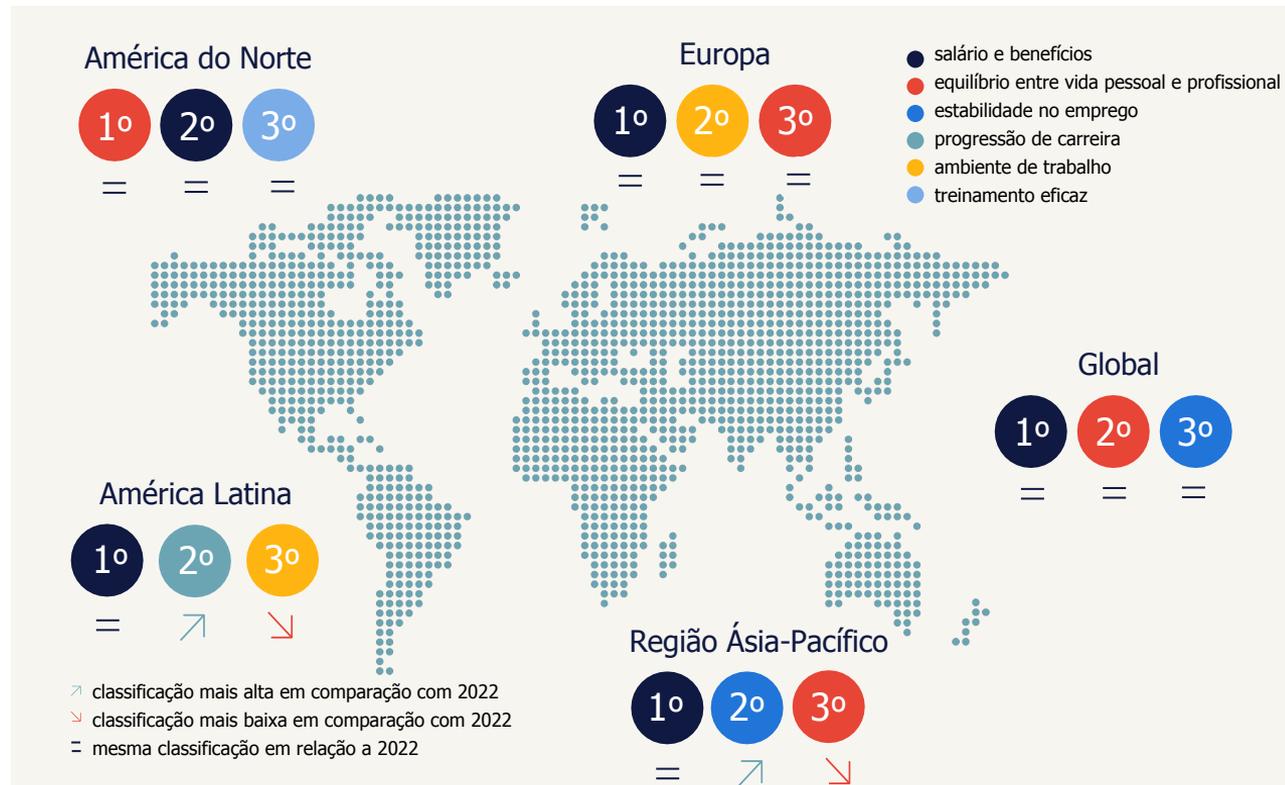
- No Brasil **88%** consideram os benefícios não materiais um aspecto relevante para escolher um empregador.
- Especialmente as mulheres (**90%**) valorizam esse tipo de benefício. Ele é menos importante para os jovens de 18 a 24 anos (**83%**) do que para os profissionais mais velhos.
- Os benefícios não materiais são considerados tão importantes quanto os benefícios materiais (**90%**) e os empregadores devem incluir ambos na oferta de empregos.

diferenças regionais entre os elementos da proposta de valor aos colaboradores.

equilíbrio entre vida pessoal e profissional é o principal fator, exceto na América Latina

O equilíbrio entre vida pessoal e profissional ocupa o primeiro lugar na América do Norte, embora a diferença em relação ao salário e benefícios seja mínima. E apesar do equilíbrio entre vida pessoal e profissional ser o segundo fator mais importante globalmente, na América Latina não ocupa os três primeiros lugares. Um ambiente de trabalho agradável é mais importante nesta região, assim como na Europa.

A estabilidade no emprego é um fator mais presente na América do Norte do que globalmente, enquanto a progressão de carreira ocupa o primeiro lugar apenas na América Latina. Embora o salário seja um aspecto importante em todas as regiões, na Europa é muito mais importante do que outros fatores em comparação com as outras regiões.



**dados sobre
os principais
empregadores
e setores.**



principais empresas para se trabalhar no Brasil.

principais empregadores

2023

1. Nestlé
2. Unilever Brasil Ltda.
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

2022

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

2021

1. Nestlé
2. Johnson & Johnson
3. Unilever Brasil Ltda.
4. Petrobras
5. Sanofi-Aventis
6. Mercedes-Benz
7. IBM Brasil
8. HP
9. Bayer
10. Embraer S/A.

3 principais aspectos da proposta de valor aos colaboradores das 5 principais empresas do Brasil.

principais empresas

empresas

	1.	2.	3.
1. Nestlé	financeiramente saudável	boa reputação	trabalho interessante
2. Unilever Brasil Ltda.	boa reputação	financeiramente saudável	trabalho interessante
3. Mercedes-Benz	financeiramente saudável	boa reputação	progressão de carreira
4. Azul Linhas Aéreas Brasileiras S/A.	boa reputação	trabalho interessante	financeiramente saudável
5. Petrobras	salário e benefícios atrativos	estabilidade no emprego	financeiramente saudável

atratividade do setor no Brasil.

10 principais setores com melhor desempenho



manufatura -
automotiva

74%

ficou em primeiro lugar na
pesquisa deste ano.

manufatura -
farmacêutica

74%

ficou em segundo lugar na
pesquisa deste ano.

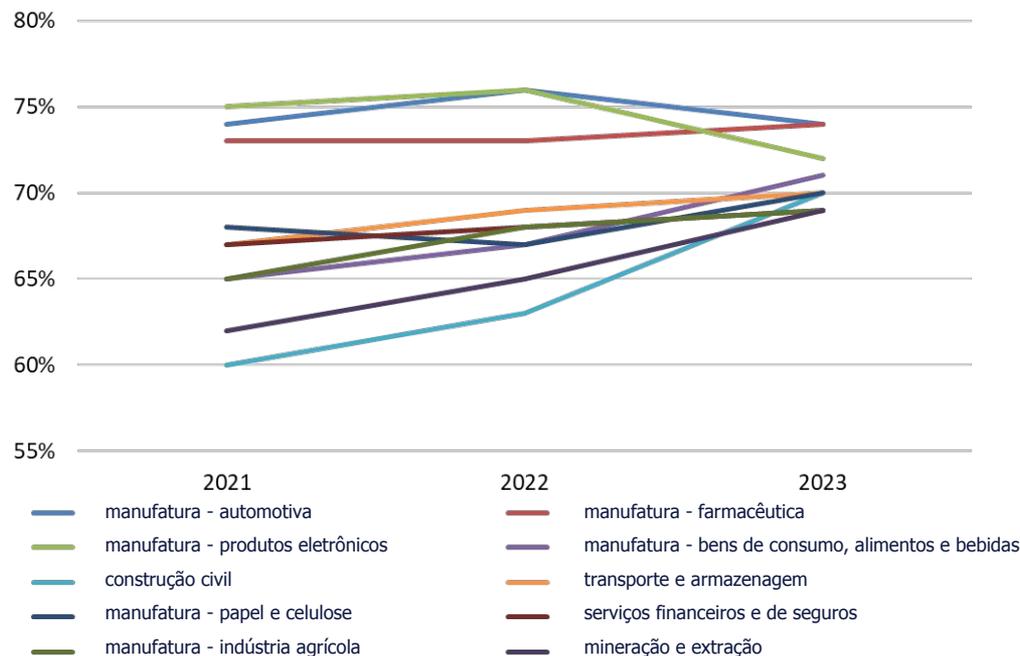
indústria automotiva e farmacêutica são os setores mais atrativos

- Embora a Nestlé e a Unilever sejam consideradas as maiores empregadoras do Brasil, os setores mais atrativos para se trabalhar são as indústrias automotiva e farmacêutica.
- A atratividade dos setores têm índices muito próximos no Brasil, com todos os principais variando de 69% a 74%. Os profissionais brasileiros, portanto, se mostram dispostos a trabalhar em diversos setores.
- Saúde financeira e boa reputação são denominadores comuns para os 4 principais empregadores. A Petrobras, empresa que ocupa o 5º lugar, é a única empregadora que oferece um salário atrativo como um dos 3 principais aspectos.

atratividade setorial ao longo do tempo.

a construção civil está se tornando cada vez mais popular

- Dos 3 principais setores, a indústria farmacêutica foi a única a ganhar atratividade no ano passado. Como resultado, ultrapassou o setor de produtos eletrônicos e agora se equipara à indústria automobilística.
- A construção civil apresentou um aumento acentuado na atratividade, enquanto os setores de fabricação de bens de consumo, mineração e extração também se popularizaram.
- Em comparação com 2021, os setores têm avaliações muito mais próximas entre si, indicando que ficou mais difícil se diferenciar como empregador e como setor no geral.



dados sobre os principais empregadores e setores.

os principais setores estão em acirrada competição entre si

- A fabricação de bens de consumo e a construção civil ganharam popularidade e agora ocupam a 4ª e a 6ª posição dos setores mais atrativos, enquanto o setor de produtos eletrônicos perdeu a atratividade, mas ainda se mantêm em 3º lugar. De modo geral, todos os setores tiveram níveis de atratividade mais próximos em comparação a 2021.
- Como os setores atualmente têm atratividade semelhante, parece que se tornou mais difícil diferenciá-los. No entanto, é cada vez mais importante que um empregador, ou até mesmo um setor, implemente medidas se quiser se destacar e crescer sua marca empregadora.
- A saúde financeira e a boa reputação parecem ser características mais importantes do empregador do que os profissionais afirmam ser: embora nenhum dos dois esteja entre os aspectos mais importantes na escolha de um empregador, eles são os denominadores comuns que unem os 4 principais empregadores.



para apenas

1

dos 5 principais empregadores, a atratividade é gerada pelo salário e benefícios





setores em busca de talentos.

principais conclusões

1. Os cinco principais setores se classificam de forma semelhante em relação à atratividade, indicando que a maioria dos profissionais está aberta a trabalhar em todos os setores. Uma estratégia robusta de marca empregadora é fundamental para se diferenciar e se destacar entre a concorrência.
1. Mais profissionais administrativos acreditam que têm as habilidades para trabalhar em mais setores do que profissionais operacionais. Em um mercado de trabalho competitivo, os empregadores devem considerar capacitar os profissionais operacionais com as habilidades necessárias, especialmente nos setores de construção civil e indústria química, os quais têm menor atratividade.

mudança
de emprego
em foco.



mudança de emprego: busca por outro empregador.

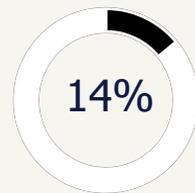
os índices de lealdade ao empregador e de medo de perder o emprego não mudaram

A lealdade ao empregador permaneceu estável em relação a 2022: 14% dos profissionais brasileiros deixaram seu empregador recentemente, enquanto outros 30% afirmaram que seu plano era mudar de emprego nos primeiros meses de 2023.

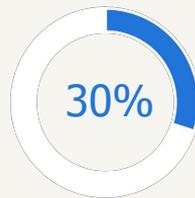
Quanto mais jovem o profissional, maior o índice de mudança de emprego (7% entre 55 e 64 anos em comparação a 18% entre 18 e 24 anos) ou de pretensão de mudança (20% entre 55 e 64 anos em comparação a 36% entre 18 e 24 anos).

31% dos profissionais brasileiros – especialmente mulheres (33%) e pessoas de baixa escolaridade (35%) – se preocupam em perder o emprego, o mesmo índice de 2022. Cerca de 37% desses profissionais pretendem mudar de empregador em um futuro próximo.

Aqueles que mudaram de emprego recentemente (14%) têm mais medo de perder o emprego (40%), sendo que 30% deles estão muito preocupados.



Mudaram de empregador nos últimos 6 meses



Planejavam mudar de emprego nos primeiros 6 meses de 2023



Permaneceram na mesma organização

diferenças regionais sobre mudança de emprego e intenção de mudar de emprego.

os profissionais da América do Norte mudam mais de emprego, mas os da América Latina têm maior intenção

A América do Norte apresentou o maior número de pessoas que mudaram de emprego no último semestre de 2022 (21%), enquanto nas outras regiões o índice foi de cerca de 15%. A intenção de mudar de emprego está mais presente na América Latina (31%), assim como no ano anterior. No entanto, o índice de mudança de emprego concretizado pelos latino-americanos no último semestre de 2022 é igual à média global.

América do Norte



Europa

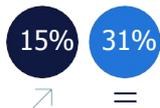


- mudaram de emprego
- pretendem mudar de emprego

- ↗ maior em comparação a 2022
- ↘ menor em comparação a 2022
- = igual a 2022



América Latina



Global



Região Ásia-Pacífico



motivos pelos quais colaboradores deixam ou têm intenção de deixar um emprego.

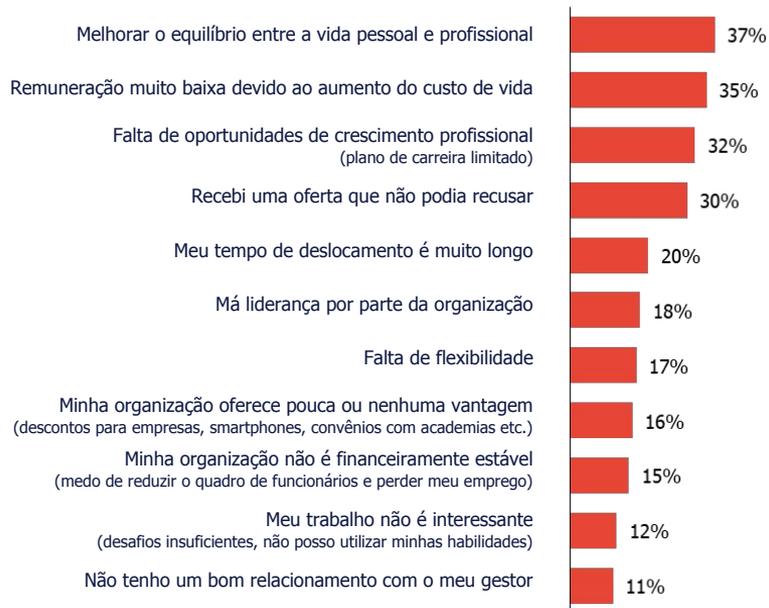
falta de equilíbrio entre a vida pessoal e profissional e salários que não acompanham a inflação são as principais razões para saída de colaboradores

Mais de um terço (37%) dos profissionais brasileiros deixaria/consideraria deixar o emprego para melhorar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Remuneração muito baixa em comparação ao aumento do custo de vida e à falta de oportunidades de desenvolvimento profissional resumem os 3 principais motivos para os colaboradores se demitirem. O desempenho dos empregadores atuais para esses 3 aspectos é avaliado como ruim, o que representa um sério risco.

profissionais de baixa escolaridade são menos suscetíveis a esses aspectos

Em geral, colaboradores com baixa escolaridade são menos propensos a identificarem motivos para deixar o emprego do que os com nível de escolaridade mais alto. Quase não há diferenças entre faixas etárias (ao contrário de outros países) ou gênero.

razões para deixar um emprego



resumo.

Melhorar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional é o principal motivo citado pelos profissionais para deixar um emprego. Dada a crescente importância do equilíbrio entre vida pessoal e profissional como fator na escolha do empregador ideal, é fundamental que os empregadores priorizem e incorporem esse aspecto em suas práticas. O trabalho remoto é um fator significativo que influencia a percepção dos colaboradores sobre o apoio de seu empregador ao equilíbrio saudável entre vida pessoal e profissional. Colaboradores que podem trabalhar remotamente, seja em regime parcial ou integral, tendem a considerar seu empregador como mais favorável ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional em comparação com aqueles que não possibilitam o trabalho de casa.

As oportunidades de progressão de carreira são o terceiro motivo mais comum para os colaboradores considerarem sair do trabalho, destacando uma área de oportunidades para os empregadores. Aqueles que buscam crescimento profissional muitas vezes sentem que suas necessidades de progressão de carreira não são atendidas, especialmente na Europa e na América Latina.



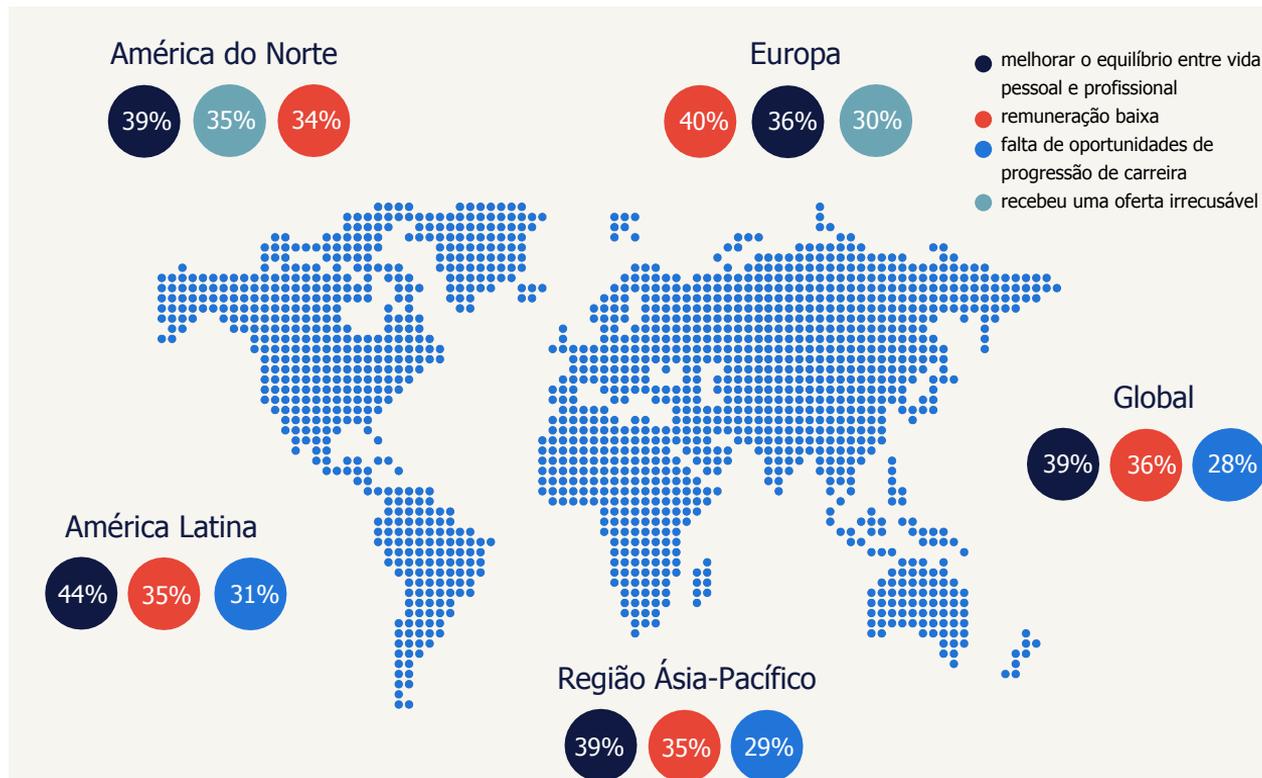
37% dos profissionais brasileiros deixaria/consideraria deixar o emprego para melhorar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

diferenças regionais dos principais motivos para deixar um emprego.

melhorar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional é o principal impulsionador da mudança de emprego

Em 2023, o principal fator que fez os colaboradores ao redor do mundo considerarem mudar de emprego, ou de fato mudarem, foi a busca por um melhor equilíbrio entre vida pessoal e profissional, como apontam 39% dos entrevistados. O segundo fator foi a remuneração insuficiente para acompanhar o aumento do custo de vida (36%). Em terceiro lugar está a falta de oportunidades de progressão de carreira, levando mais de um quarto dos profissionais (28%) a buscarem outros empregos.

Esses fatores podem ser observados igualmente em todas as regiões.



como os profissionais brasileiros encontram novas oportunidades de trabalho.

canais de busca de oportunidades de emprego



sites de emprego e LinkedIn são os canais de busca mais utilizados

- Metade dos profissionais brasileiros (52%) faz uso de sites ou plataformas de busca de emprego, especialmente mulheres (57%) e jovens de 25 anos ou mais (55%).
- O LinkedIn é uma plataforma igualmente popular (54%), ainda mais utilizada por pessoas com nível de escolaridade médio a alto (64%).
- Os canais de 'trabalhe conosco' das empresas vêm em terceiro lugar, sendo usados por pouco menos da metade (49%) e mais utilizados por profissionais de 25 a 34 anos (54%).

dados sobre mudança de emprego e canais de busca de emprego.

o índice de medo de perder o emprego é considerável no Brasil

Um em cada três profissionais – especialmente mulheres e pessoas de baixa escolaridade – preocupa-se em perder o emprego no próximo ano.

Preocupados ou não, a falta de equilíbrio entre vida pessoal e profissional, salários que não acompanham a inflação e falta de oportunidades de desenvolvimento profissional seriam motivos para os colaboradores buscarem outro emprego. Esses são os principais aspectos na escolha do empregador, muita atenção deve ser direcionada a esses fatores.

Os sites de emprego e o LinkedIn são as plataformas mais utilizadas para busca por emprego no Brasil. Ter visibilidade nessas plataformas é, portanto, fundamental para os empregadores atraírem novos talentos.



31%

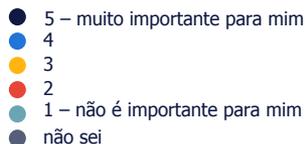
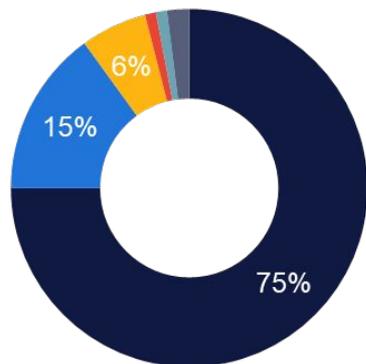
dos profissionais
brasileiros temem
perder o emprego em
2023

treinamento e desenvolvimento profissional em 2023.

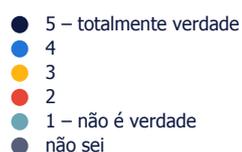
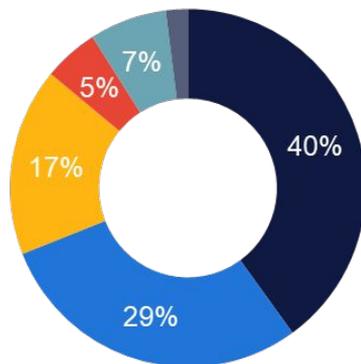


importância do crescimento/desenvolvimento profissional.

importância do desenvolvimento profissional



oportunidades suficientes de desenvolvimento no cargo atual



oportunidades de desenvolvimento profissional são essenciais

- O desenvolvimento profissional é considerado importante para 90% dos profissionais brasileiros e, para a grande maioria (75%) é considerado muito importante.
- A maioria dos profissionais (70%) está bastante satisfeita com as oportunidades que seu empregador atual lhes oferece para se desenvolverem em sua função. Ainda assim, 12% desejam desenvolvimento profissional, mas sentem que não têm oportunidade.

importância em comparação à oferta em requalificação (reskilling)/ aperfeiçoamento de competências (upskilling).

lacuna na percepção dos profissionais sobre a importância da requalificação /aperfeiçoamento de competências e empregadores que realmente oferecem tais oportunidades



é essencial oferecer requalificação e aperfeiçoamento de competências

- A grande maioria dos profissionais brasileiros considera importante que seu empregador ofereça oportunidades de requalificação/aperfeiçoamento de competências para desenvolvimento profissional (92%), e cerca de 70% sentem que realmente recebem essas oportunidades.
- Aperfeiçoamento de competências (92%) e requalificação (90%) são igualmente importantes entre os profissionais brasileiros. A importância de ambos aumenta com a idade.
- Entre os que buscam crescimento, pessoas com nível de escolaridade mais alto (76%) estão mais satisfeitas com suas oportunidades do que as de baixa e média escolaridade (68%).

treinamento e desenvolvimento de carreira - benefícios oferecidos pelo empregador.

3 principais benefícios

- O desenvolvimento profissional é considerado de grande importância no Brasil. Nove em cada 10 profissionais consideram importante e três quartos consideram muito importante. Os empregadores precisam estar cientes e garantir que atendam a essa necessidade de maneira suficiente.
- Atualmente, a maioria das pessoas que querem crescer profissionalmente estão bastante satisfeitas com as oportunidades de desenvolvimento oferecidas por seu empregador atual. Ainda assim, 12% dos que buscam desenvolvimento profissional sentem que não têm oportunidades. Este grupo requer uma atenção especial.
- Aperfeiçoamento de competências/requalificação também é essencial para os profissionais brasileiros. Como há uma diferença muito sutil entre os dois métodos de desenvolvimento, recomenda-se que os empregadores avaliem as necessidades de cada colaborador para oferecer o treinamento adequado àqueles que precisam.



diferenças regionais de oportunidades de desenvolvimento profissional.

oportunidades de desenvolvimento são essenciais para todos os profissionais

A falta de oportunidades de desenvolvimento profissional é um dos principais motivos para a mudança de emprego globalmente, já que 73% dos profissionais consideram esse fator importante. Aumentou um pouco em relação ao ano passado (70%), impulsionado principalmente pela América Latina (89%). Os profissionais europeus se preocupam menos com esse fator (60%), enquanto os da região Ásia-Pacífico e da América Latina se preocupam mais.

Dois em cada três (63%) profissionais afirmam que seus empregadores oferecem oportunidades que os ajudam a crescer profissionalmente. Esse índice abrange todas as regiões, com exceção da Europa, onde se limita a 50%.

América do Norte



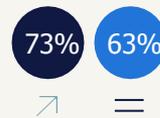
Europa



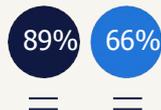
● importância do desenvolvimento profissional
● oportunidades de desenvolvimento



Global



América Latina



Região Ásia-Pacífico



↗ maior em relação a 2022
↘ menor em relação a 2022
= igual a 2022

trabalho
remoto e
diversidade
e inclusão.



trabalho remoto: equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

o trabalho remoto é fundamental para o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

O trabalho remoto parece desempenhar um papel na melhoria do equilíbrio entre vida pessoal e profissional, já que aqueles que trabalham remotamente avaliam melhor seu empregador nesse quesito. Essa tendência é observada em todos os grupos entrevistados. Por exemplo, enquanto colaboradores com menor nível de escolaridade avaliam seu equilíbrio entre vida pessoal e profissional mais baixo do que os com maior nível de escolaridade, aqueles que trabalham remotamente avaliam o equilíbrio entre vida pessoal e profissional igualmente elevado independentemente do nível de escolaridade.

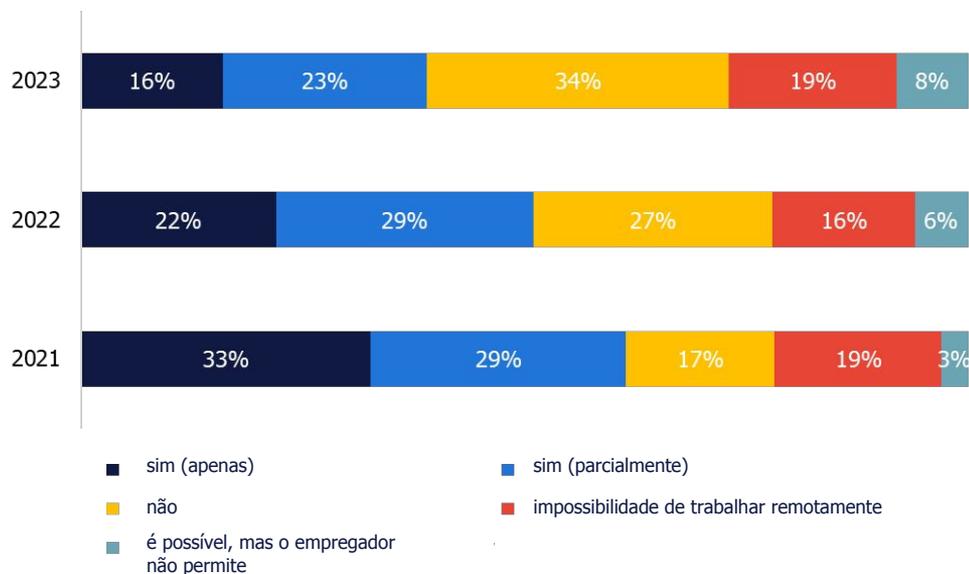
A localização também desempenha um papel importante, pois aqueles que avaliam seu empregador como convenientemente localizado também conquistam um melhor equilíbrio entre vida pessoal e profissional. No entanto, o efeito positivo de trabalhar remotamente é ainda mais significativo.

meu trabalho oferece um bom equilíbrio entre vida pessoal e profissional



tendências para o trabalho remoto.

you work remotely/at home currently?

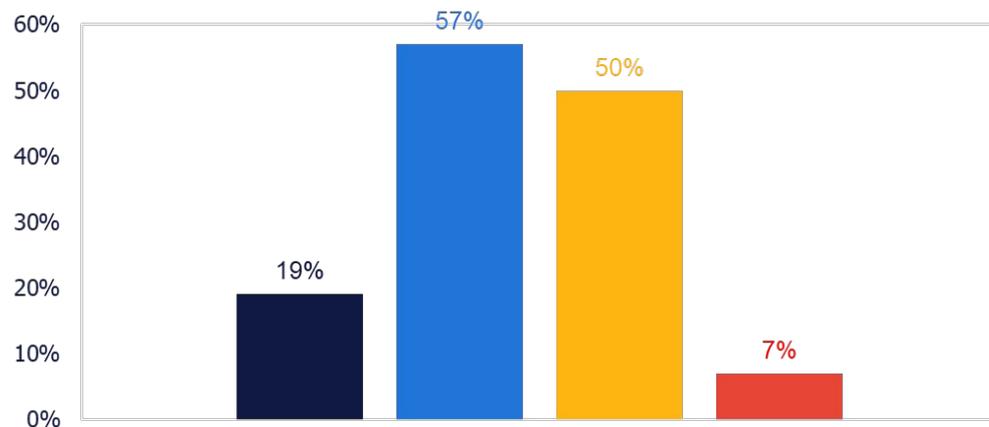


remote work regime
decreased even more

- Com a pandemia de Covid-19 sob controle, o trabalho remoto está em queda. O ano passado apresentou um declínio apenas na proporção de profissionais que trabalhavam totalmente de casa, mas, este ano, o número de colaboradores que trabalham parcialmente de casa também diminuiu.
- 39% ainda trabalham de casa parcialmente e os empregadores ainda devem adaptar-se de maneira adequada.
- São principalmente mulheres (18%) e jovens de 18 a 24 anos (25%) que atualmente ainda trabalham em regime totalmente remoto.

o que os profissionais consideram importante.

com qual das afirmações a seguir você concorda?



- 1 – prefiro ficar desempregado do que trabalhar em uma empresa cujos valores não se alinham aos meus valores pessoais
- 2 – para mim, é importante trabalhar para uma empresa que apoia ativamente a equidade, diversidade e inclusão
- 3 – preciso trabalhar em uma empresa que ofereça benefícios para saúde mental e bem-estar
- 4 – nenhuma delas

diversidade e inclusão e saúde mental são relevantes para a maioria

- O apoio ativo de diversidade e inclusão e os benefícios para saúde mental e bem-estar são considerados importantes por cerca de metade de todos os colaboradores, sendo que diversidade e inclusão é um tema considerado mais importante do que benefícios para a saúde mental.
- Diversidade e inclusão é especialmente relevante para pessoas de 25 a 34 anos (64%), e mais para mulheres (59%) do que para homens (54%).
- Apenas 7% não esperam qualquer apoio do empregador nessas questões, o que significa que mais de 9 em cada 10 esperam. Um em cada cinco tem um posicionamento tão radical que prefere ficar desempregado do que trabalhar para um empregador cujos valores não se alinham aos seus valores pessoais.

trabalho remoto e diversidade e inclusão - benefícios oferecidos pelo empregador.

3 principais benefícios

- O trabalho remoto diminuiu cada vez mais; a proporção de colaboradores que trabalhavam parcialmente de casa – que ainda estava estável no ano passado – agora também diminuiu. No entanto, 2 em cada 5 ainda trabalham (parcialmente) em regime remoto e os empregadores precisam se adaptar a isso.
- Trabalhar para uma empresa que apoia ativamente a diversidade e a inclusão, e oferece benefícios de saúde mental e bem-estar são importantes para a maioria dos profissionais brasileiros, especialmente para os jovens de 25 a 34 anos.
- Para a maioria dos profissionais, a falta de políticas dedicadas a esses aspectos não representa um problema, mas 1 em cada 5 prefere ficar desempregado do que trabalhar para um empregador cujos valores não se alinham aos seus valores pessoais. Recomenda-se que os empregadores avaliem como seus colaboradores se sentem e ofereçam benefícios adequados às necessidades individuais.



considerações finais.

Como esperado, salário e benefícios atrativos continuam sendo essenciais para os profissionais. No entanto, pesquisas recentes enfatizam a importância crescente de benefícios não materiais para os trabalhadores.

A progressão de carreira continua em primeiro lugar no ranking dos brasileiros. Sua importância se reflete na rotatividade de funcionários, pois está entre os três principais motivos pelos quais profissionais deixam seus empregos em todo o mundo. Para aumentar a retenção, os empregadores devem oferecer planos de carreira sólidos e investir em qualificação e requalificação de sua força de trabalho, apoiando e possibilitando o crescimento profissional dentro das organizações.

O equilíbrio entre vida pessoal e profissional, apesar de estar em quinto lugar nos principais atributos de um empregador no Brasil, também precisa de atenção, já que lidera a lista de principais motivos pelos quais os profissionais buscam um novo emprego. Por isso, é essencial que os empregadores melhorem o apoio oferecido para um equilíbrio saudável entre vida pessoal e profissional. Explorar as oportunidades de trabalho remoto é uma abordagem eficaz, já que os profissionais que têm a opção de trabalhar remotamente pelo menos em regime parcial tendem a perceber o apoio de seu empregador para o equilíbrio entre vida pessoal e profissional de maneira mais positiva.





vamos conversar.

nossa pesquisa contém dados detalhados, mas complexos, portanto estamos à disposição para orientar sobre o documento, compartilhar nossas percepções e responder a quaisquer dúvidas

Randstad Brasil
marketing@randstad.com.br



acesse nosso site por
meio do QR Code



randstad

human forward.