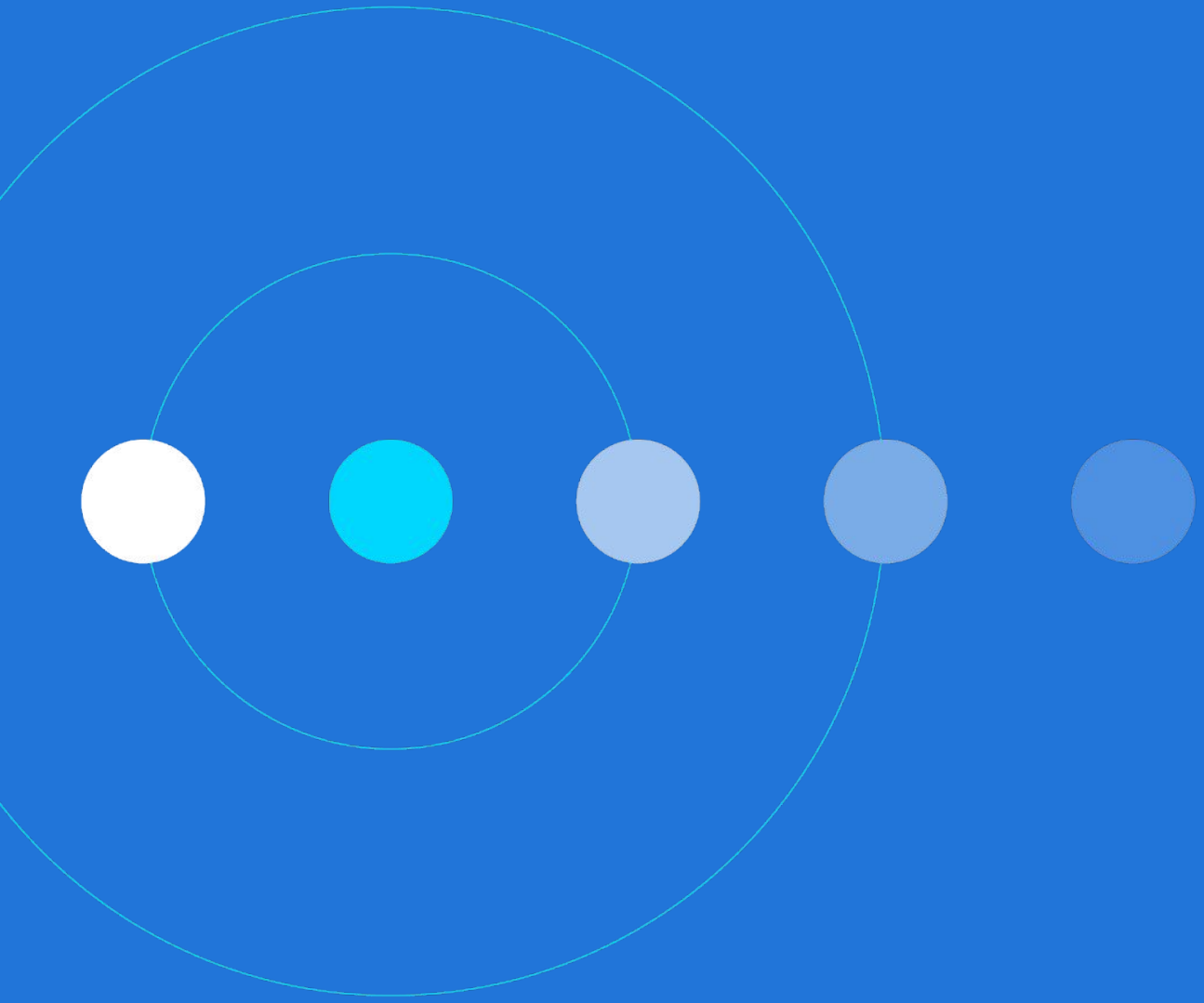
Randstad Employer Brand 2026.

Brasil.



randstad KANTAR

partner for talent.



03 resumo

11 principais atributos

17 análise detalhada dos principais atributos

22 tendência à mudança de emprego

29 anexo

resumo.



o crescimento profissional é o aspecto mais valorizado pelos profissionais, porém o desempenho dos empregadores atuais fica abaixo das expectativas.

O crescimento profissional segue como o principal motivador na escolha de empregadores no Brasil, superando levemente salário e benefícios atrativos, seguidos por igualdade de oportunidades, ambiente de trabalho agradável e equilíbrio entre vida pessoal e profissional. As diferenças relativamente estreitas entre os três principais aspectos mostram que os profissionais brasileiros não buscam um único diferencial, mas preferem uma proposta de valor completa que integre remuneração, plano de carreira e equidade. O perfil demográfico influencia sutilmente essas prioridades: a relevância de salário e benefícios aumenta conforme a idade, a igualdade de oportunidades tem maior impacto entre os *millennials* e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional é fundamental para os profissionais mais jovens.



| o crescimento profissional é o aspecto mais valorizado pelos profissionais, porém o desempenho dos empregadores atuais fica abaixo das expectativas.

Para manterem a atratividade entre as diferentes gerações, as empresas brasileiras precisam de uma proposta de valor equilibrada, uma vez que uma remuneração sólida não basta sem perspectivas reais de carreira, equidade e flexibilidade em cada fase da vida.

Ao comparar os empregadores atuais com os ideais, a igualdade de oportunidades e o clima organizacional positivo apresentam um forte alinhamento, indicando que essas demandas estão sendo supridas de forma satisfatória. A estabilidade no emprego também apresenta um bom desempenho entre os empregadores atuais e continua sendo um fator relevante, ainda que secundário, no perfil do empregador ideal.

Em contrapartida, há um forte desalinhamento em salário, carreira e equilíbrio entre vida pessoal e profissional, que são muito valorizados, mas pouco entregues. Fortalecer esses pontos é indispensável para aumentar a competitividade da marca empregadora e reter profissionais no Brasil.

71%

das mulheres consideram as oportunidades de crescimento profissional indispensáveis em um empregador ideal, em comparação a 64% dos homens.

61%

da geração Z atribui grande importância a salários e benefícios competitivos, em comparação com os 70% entre as gerações mais experientes.

no Brasil, remuneração e estabilidade geram percepção de segurança; já o ambiente de trabalho é o que garante o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

A estabilidade no emprego é reforçada por remuneração e benefícios atrativos, seguidos pelo reconhecimento de desempenho, progressão de carreira e estabilidade financeira. Embora as prioridades sejam semelhantes entre as gerações, os profissionais mais jovens associam a estabilidade no trabalho sobretudo ao aprendizado, desenvolvimento e empregabilidade, além de uma comunicação transparente; já as gerações mais experientes priorizam a estabilidade organizacional e financeira.

Os benefícios complementares são amplamente valorizados: cerca de 9 em cada 10 profissionais brasileiros consideram a progressão de carreira, o crescimento e a saúde e bem-estar como fatores essenciais. Já os benefícios de licença e folga, assim como reconhecimento e cultura, ganham maior relevância para as gerações mais jovens e para a geração X do que para os *baby boomers*. Há uma tendência consistente entre as mulheres de priorizar os benefícios complementares de forma ampla.

O equilíbrio entre vida pessoal e profissional é fomentado sobretudo por um bom ambiente de trabalho, aspecto citado por mais da metade dos profissionais brasileiros, além do desenvolvimento pessoal e do apoio à saúde e ao bem-estar. Uma cultura de apoio, cargas de trabalho gerenciáveis e uma preocupação genuína com o bem-estar têm mais peso do que a flexibilidade formal, especialmente para as gerações mais experientes. Já os profissionais mais jovens tendem a separar o equilíbrio do crescimento pessoal, o que sugere expectativas distintas sobre como o trabalho deve se integrar às suas prioridades de vida.

70%

das mulheres valorizam o trabalho flexível e benefícios voltados ao bem-estar como um diferencial secundário, em comparação com 59% dos homens.

remuneração e benefícios consistentes

geram uma percepção de estabilidade para 68% dos profissionais com menor nível de escolaridade, índice que cai para 61% entre os profissionais de nível acadêmico avançado.

progressão de carreira, remuneração e equilíbrio continuam sendo fatores decisivos para a mudança de emprego.

62%

da geração X pretende permanecer em seus cargos atuais em 2026, comparado a 45% da geração Z e 49% dos *millennials*.

14%

dos profissionais com menor nível educacional trocaram de empresa no segundo semestre de 2025, enquanto os grupos com graduação média e superior mantiveram uma taxa de rotatividade próxima a 10%.

As intenções de mudança de emprego e a mobilidade real no Brasil apresentaram retração em relação ao ano anterior, mantendo a tendência de queda observada desde 2024. Contudo, o risco de retenção de talentos persiste, visto que mais de um quarto dos profissionais brasileiros planeja mudar de emprego em 2026. A propensão à rotatividade aumenta quando as expectativas fundamentais de crescimento, remuneração e equilíbrio não são satisfeitas.

A estagnação na carreira é o principal motivo de demissão, superando salário e falta de equilíbrio. A remuneração impacta mais *millennials* (38% vs. 35% da Gen Z) e *baby boomers* (44% vs. 37% da Geração X), enquanto o equilíbrio vida pessoal e profissional é o foco de 39% dos *millennials*. Já as mulheres tendem mais a sair por qualidade de vida (38% contra 34% dos homens).

Embora cerca de dois terços dos profissionais reconheçam que seu empregador oferece oportunidades de crescimento, remuneração satisfatória e equilíbrio entre vida pessoal e profissional, esses fatores apresentam baixo desempenho nas avaliações gerais das empresas, sinalizando um descompasso entre a estrutura formal de benefícios e a percepção real dos colaboradores. Já o ambiente e a gestão, apesar de bem avaliados, lideram os motivos de demissão, exigindo priorização para mitigar a rotatividade por frustrações rotineiras.

o LinkedIn e os portais de recrutamento são os canais predominantes tanto na busca por novas oportunidades quanto nos índices de contratação bem-sucedida.

64%

dos profissionais com formação superior utilizam o LinkedIn na busca por novas oportunidades, frente a 47% daqueles com menor nível de instrução.

a plataforma Google for Jobs

é mais difundida entre as gerações mais jovens (~31%) do que entre a geração X (25%).

Os brasileiros utilizam múltiplos canais de busca de vagas, com destaque para o LinkedIn (66%) e portais de recrutamento, que lideram em uso e conversão. Em paralelo, as páginas de 'trabalhe conosco' das empresas mantêm sua relevância como ferramentas complementares.

Embora os canais principais sejam amplamente adotados por todas as faixas etárias, os *millennials* mostram-se ligeiramente mais propensos a utilizar portais de recrutamento (56%) e o LinkedIn (48%). Já as gerações mais jovens são mais ativas nas redes sociais (21–24% frente a 13% entre os profissionais mais experientes). No recorte de gênero, as diferenças são mais acentuadas: homens recorrem a centros públicos de emprego com maior frequência (16% ante 10%), ao passo que as mulheres priorizam o LinkedIn (58% em comparação a 51% dos homens), sites corporativos (48% e 38%, respectivamente) e conexões pessoais (25% frente a 21%).

Ao longo da jornada de busca, portais de recrutamento e redes sociais são utilizados em proporções semelhantes; contudo, as redes sociais proporcionam uma conversão superior em contratações efetivas. Apesar da abordagem predominantemente digital, o contato presencial permanece relevante tanto na fase de exploração quanto na de candidatura, reforçando o papel contínuo da interação humana nas decisões de contratação.

áreas de atuação.

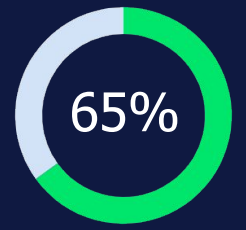
No Brasil, profissionais de tecnologia são os mais satisfeitos, embora altamente exigentes.

Considerando as frentes de atuação, carreira, remuneração e igualdade são as prioridades centrais, com maior relevância para os profissionais de tecnologia. Este grupo valoriza quase todos os fatores acima da média; a única exceção é o impacto ambiental, mais importante para os profissionais especializados (41% vs 39% operacionais e 37% de tecnologia).

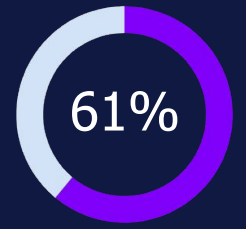
Os profissionais de tecnologia também são os mais satisfeitos no mercado brasileiro. Para retê-los, o crescimento profissional é crítico: 45% deixariam o emprego sem essa perspectiva. A flexibilidade também é fundamental e mais valorizada por eles (29%) do que pelos perfis especializados e operacionais (~19%).

Tais preferências refletem-se na dinâmica de trabalho: os profissionais de tecnologia apresentam maior propensão ao modelo híbrido (47%), enquanto os grupos especializado e operacional dividem-se de forma equilibrada entre os formatos híbrido e presencial.

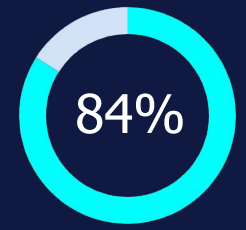
Isso indica que a retenção de profissionais de tecnologia exige uma jornada focada em ascensão e flexibilidade, em detrimento de uma cultura baseada apenas em clima organizacional e gestão.



dos profissionais da área operacional



dos profissionais especializados



dos profissionais de tecnologia

avaliam positivamente seu empregador em relação a tecnologias de ponta.

principais atributos.



progressão de carreira. (68%)

salário e benefícios atrativos. (67%)

igualdade de oportunidades. (64%)

ambiente de trabalho agradável. (60%)

equilíbrio entre vida pessoal e profissional. (59%)

5 principais fatores que influenciam a escolha de um empregador no Brasil.

A progressão de carreira lidera as preferências no Brasil, seguido por remuneração, igualdade, ambiente agradável e equilíbrio entre vida pessoal e profissional. A proximidade entre os principais fatores sugere que os talentos buscam uma oferta integrada e competitiva, em vez de dependerem de um único atributo isolado.

68%

progressão de carreira.

A progressão de carreira é o principal fator na escolha de um empregador no Brasil em todos os perfis. As mulheres priorizam esse aspecto mais que os homens (71% vs. 64%), assim como talentos com ensino médio e superior, que atribuem maior peso à progressão na carreira.

67%

salário e benefícios atrativos.

Salário e benefícios atrativos são o segundo fator mais relevante. O tema é mais valorizado por *baby boomers* do que pela geração Z (76% ante 61%), indicando que a segurança financeira cresce com a maturidade profissional. Sem distinções significativas de gênero, o peso da remuneração aumenta conforme o nível educacional.

64%

igualdade de oportunidades.

A igualdade de oportunidades é o terceiro motivador, sendo prioridade em todas as gerações, com destaque para os *millennials* (66% vs. ~62%). O tema é mais relevante para mulheres (69% ante 59% dos homens) e para profissionais com nível educacional médio.

60%

ambiente de trabalho agradável.

O ambiente de trabalho agradável permanece como o quarto aspecto mais importante. As diferenças entre gerações são pequenas, assim como as variações entre gêneros e níveis de escolaridade, indicando que esse motivador é igualmente importante para os profissionais brasileiros.

59%

equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

A conciliação entre vida pessoal e profissional é ligeiramente mais relevante para as gerações mais jovens (~60%) do que para as mais experientes (~56%). As mulheres valorizam esse aspecto mais do que os homens (61% ante 56%), sendo ainda mais valorizado por profissionais com nível educacional superior (63%).

P: ao considerar o perfil de um empregador ideal, quais elementos a organização definitivamente deveria oferecer?

explicação sobre a prioridade relativa dos principais atributos.

prioridade

explorar

apresentam baixa importância geral, mas se destacam em prioridade relativa. Investigue os motivos pelos quais esses fatores geram identificação, pois esse aspecto pode sinalizar mudanças nas expectativas ou necessidades de um nicho.

focar

os atributos principais que mais importam e são as principais prioridades. Concentre os recursos aqui, eles definem o sucesso da marca empregadora.

monitorar

esses atributos apresentam baixo impacto e baixa prioridade. Evite grandes investimentos, monitore ocasionalmente para observar as mudanças.

manter

esses atributos são importantes, mas não estão priorizados no momento. Preserve a solidez desses elementos e monitore as tendências, pois eles tendem a ganhar relevância estratégica mais adiante.

importância

Atributos com classificação mais alta indicam maior importância ou preferência em comparação aos de classificação mais baixa, evidenciando as prioridades relativas.

Esta tabela detalha tanto a relevância absoluta quanto a prioridade relativa dos atributos que compõem a proposta de valor aos colaboradores (EVP). Dependendo de suas relações, cada motivador se posiciona em um quadrante específico, oferecendo insights estratégicos e ações distintas para cada um.

P: com base em suas escolhas anteriores, classifique os aspectos mais importantes que um empregador ideal deve oferecer, em ordem de importância.

prioridade relativa dos principais atributos.



Salário e benefícios atrativos se destacam como o único motivador universalmente esperado e priorizado acima de todos os outros. As oportunidades de progressão de carreira vêm logo atrás, com alto índice tanto de importância quanto de priorização.

Embora o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, a igualdade de oportunidades e um ambiente de trabalho agradável sejam valorizados pela maioria, esses aspectos costumam ser relevados quando há necessidade de priorização.

Já a estabilidade no emprego, embora tenha menor relevância geral, é priorizada de forma decisiva por quem a valoriza, superando até mesmo o clima organizacional.

P: Com base em suas escolhas anteriores, classifique os aspectos mais importantes que um empregador ideal deve oferecer, em ordem de importância.

como os colaboradores avaliam seu empregador atual em comparação ao empregador ideal?

Os empregadores atuais no Brasil desfrutam de uma reputação sólida, atendendo às expectativas de todas as gerações.

avaliação do empregador atual

1. ótima reputação
2. fácil acesso ao trabalho
3. igualdade de oportunidades
4. ambiente de trabalho agradável
5. estabilidade no emprego
6. gestão/liderança eficiente
7. conteúdo de trabalho interessante
8. equilíbrio entre vida pessoal e profissional
9. salário e benefícios atrativos
10. tecnologia de ponta
11. progressão de carreira
12. geração de impacto positivo para o meio ambiente e a sociedade

perfil do empregador ideal

1. progressão de carreira
2. salário e benefícios atrativos
3. igualdade de oportunidades
4. ambiente de trabalho agradável
5. equilíbrio entre vida pessoal e profissional
6. estabilidade no emprego
7. gestão/liderança eficiente
8. fácil acesso ao trabalho
9. ótima reputação
10. geração de impacto positivo para o meio ambiente e a sociedade
11. trabalho interessante
12. tecnologia de ponta

Embora seja o ponto forte dos empregadores atuais, uma ótima reputação não figura entre as prioridades máximas do empregador ideal. Em contrapartida, igualdade de oportunidades e clima organizacional apresentam forte alinhamento entre as empresas atuais e as ideais, indicando demandas bem atendidas. A estabilidade também é bem avaliada e permanece entre as seis maiores prioridades buscadas no empregador ideal.

Em contraste, salário, benefícios atrativos, progressão de carreira e equilíbrio entre vida pessoal e profissional deixam a desejar. Enquanto a remuneração ocupa apenas a nona posição na realidade atual, esses três pilares são as prioridades máximas para o empregador ideal, evidenciando uma lacuna entre a satisfação atual e as expectativas futuras dos profissionais.

P: como você classificaria seu empregador em cada um dos atributos abaixo? Utilize uma escala de 1 (nada verdadeiro) a 5 (totalmente verdadeiro).
P: ao considerar o perfil de um empregador ideal, quais elementos a organização definitivamente deveria oferecer?

análise detalhada dos principais atributos.



elementos que reforçam uma percepção sólida de estabilidade no emprego.

a oferta de remuneração e benefícios atrativos consolida a percepção de estabilidade no emprego entre os talentos.

quais elementos mais contribuem para uma percepção sólida de estabilidade no emprego?



Na sequência, aparecem o reconhecimento de desempenho, a progressão de carreira e a estabilidade financeira.

Embora os fatores que geram a percepção de estabilidade no emprego sejam comuns a todas as gerações, a ênfase atribuída a eles varia. Profissionais mais jovens, especialmente a geração Z, tendem a associar estabilidade ao aprendizado, desenvolvimento e empregabilidade (44%), além de uma comunicação transparente (48%). Em contrapartida, as gerações mais experientes priorizam a solidez organizacional e financeira (~54% frente a ~44% da geração Z).

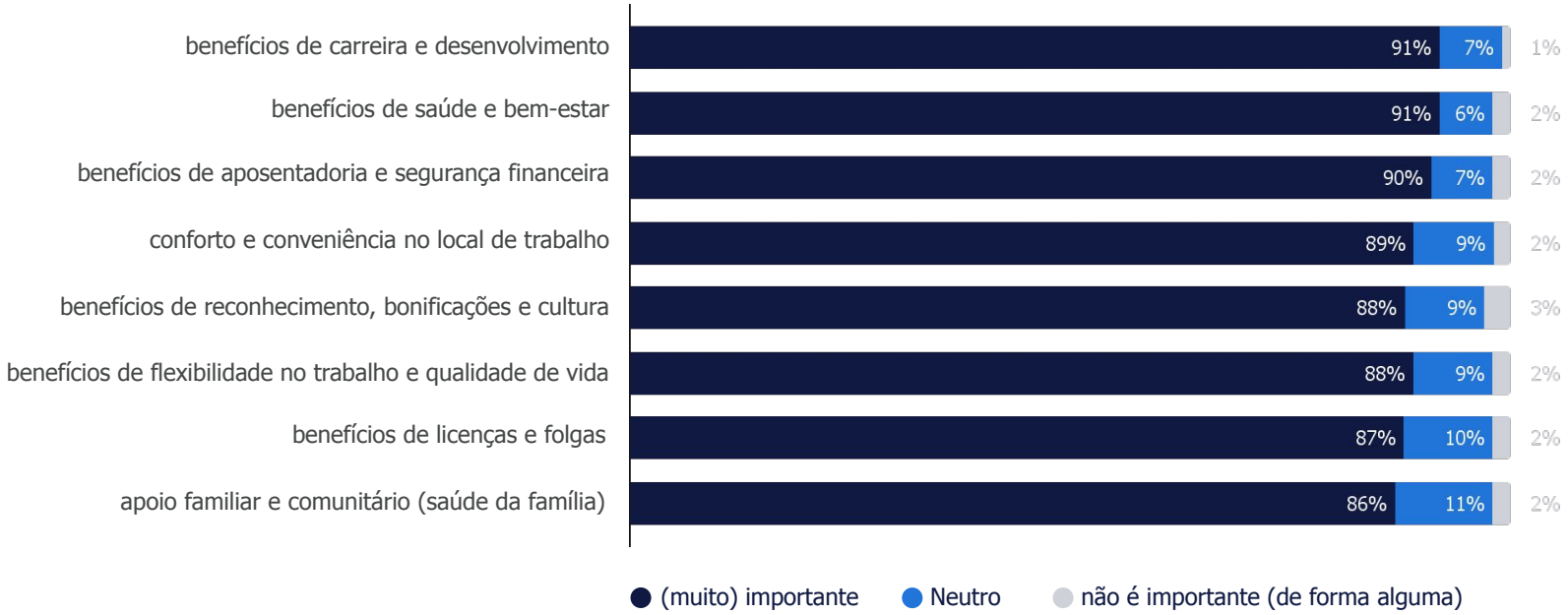
Homens e mulheres valorizam os mesmos aspectos que contribuem para a percepção de estabilidade no emprego, mas as mulheres enfatizam mais o reconhecimento de desempenho (55% em comparação a 51% dos homens), enquanto os homens dão um peso maior a uma cultura empresarial forte (22% frente a 16%).

P: quais são os três fatores que mais contribuem para uma percepção sólida de estabilidade no emprego?

benefícios complementares mais relevantes.

carreira e desenvolvimento, assim como saúde e bem-estar, são considerados os benefícios complementares mais importantes por nove em cada dez profissionais brasileiros.

importância dos benefícios complementares



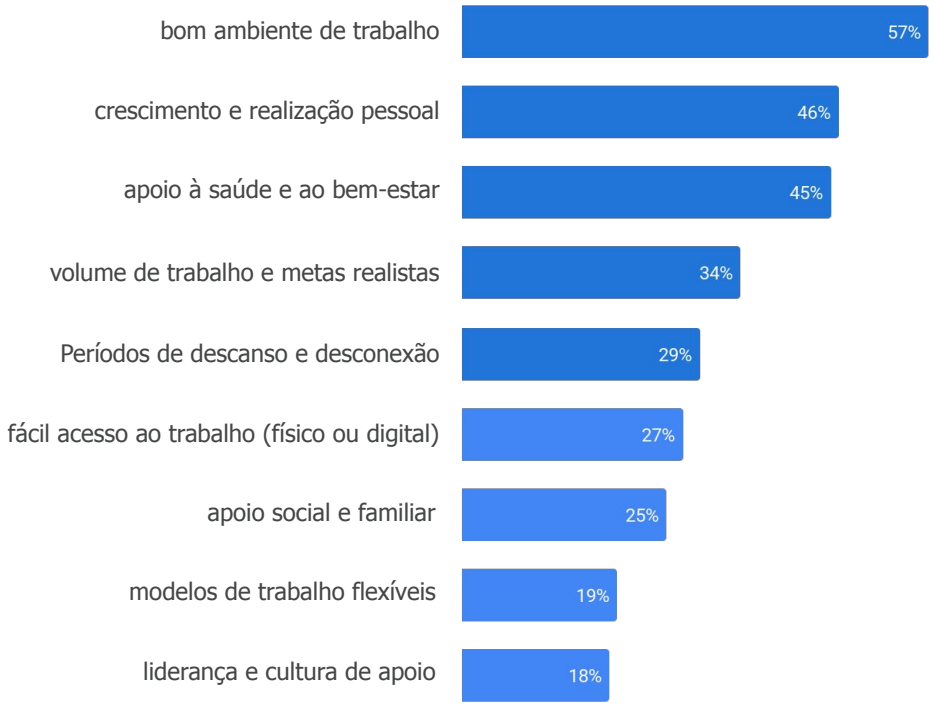
Benefícios de aposentadoria e estabilidade financeira são essenciais para 9 em cada 10 brasileiros. Licenças e folgas atraem mais jovens (~61%) e Geração X (60%) do que *Baby Boomers* (48%) — padrão que se repete em reconhecimento e cultura, mais relevantes para as novas gerações (~63% e 64%) ante os *Boomers* (52%). No recorte de gênero, as mulheres valorizam todos os benefícios complementares acima da média masculina.

P: avalie a importância dos seguintes benefícios complementares para você.

elementos que fortalecem o equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

um bom ambiente de trabalho ajuda a impulsionar esse equilíbrio para mais da metade dos profissionais brasileiros.

quais elementos contribuem de forma mais significativa para um equilíbrio saudável entre vida profissional e pessoal?



Crescimento pessoal e bem-estar formam o próximo nível de prioridades, reforçando a importância da vivência diária e do equilíbrio vida-trabalho. Para os brasileiros, a experiência prática na organização supera políticas formais, como regimes de folga ou flexibilidade.

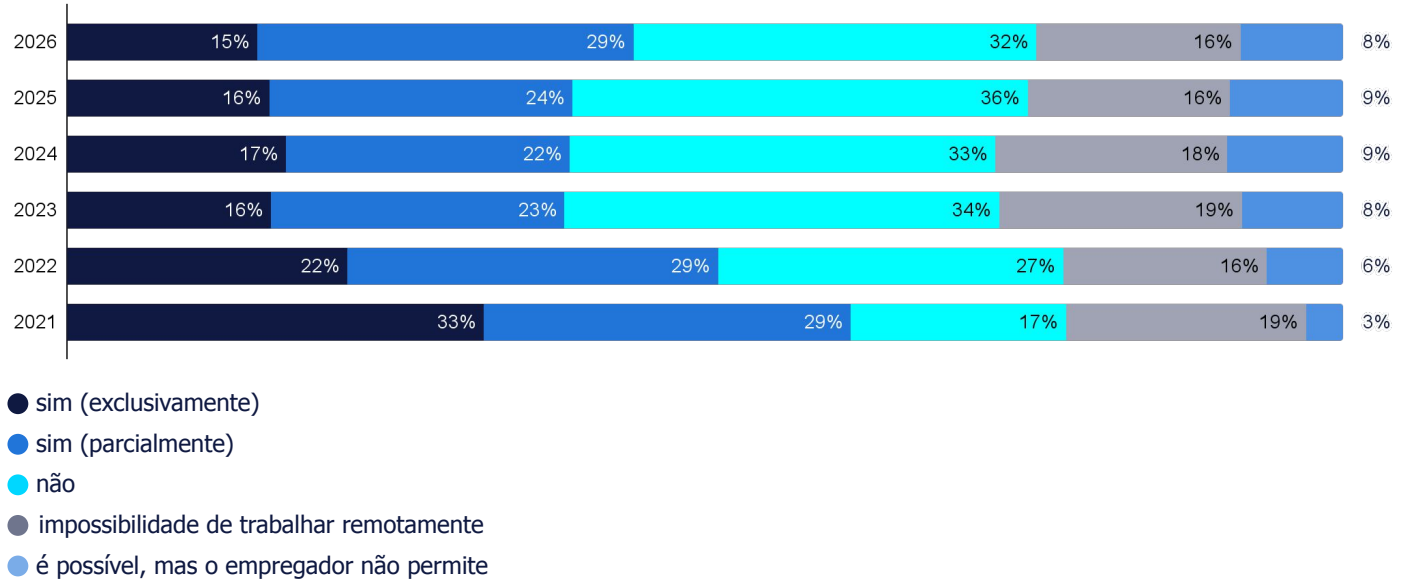
As gerações experientes priorizam o ambiente de trabalho (*Baby Boomers* 77% e Geração X 60%) mais que os jovens (~55%). Já a Geração Z valoriza menos o crescimento pessoal (42%) do que os demais grupos (~48%).

P: quais são os três principais elementos que mais contribuem para um equilíbrio saudável entre vida profissional e pessoal?

tendências para o trabalho remoto.

o trabalho híbrido tornou-se comum, mas muitos profissionais seguem no regime presencial devido à viabilidade da função e não por escolha própria.

você trabalha no modelo remoto?



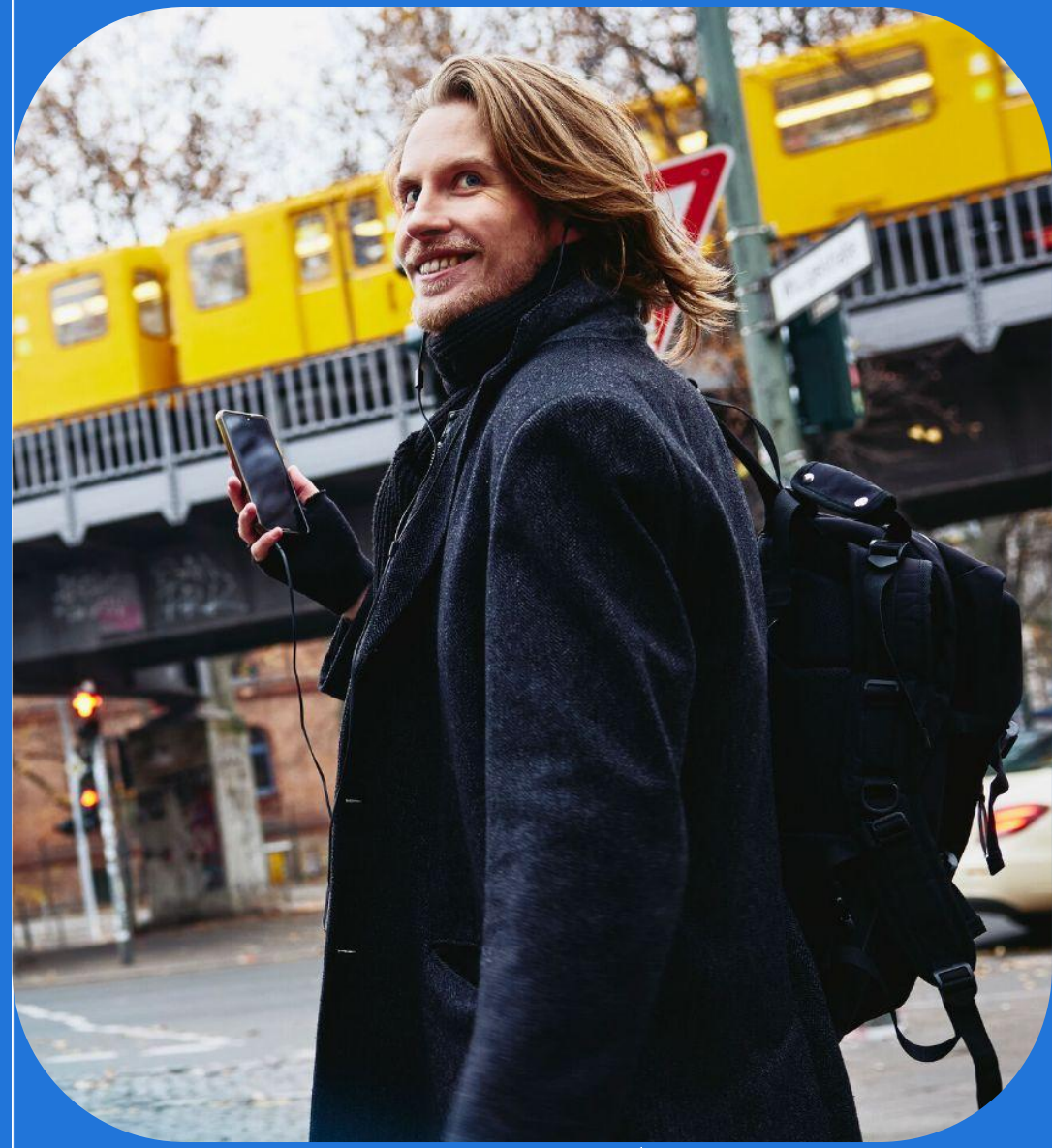
No Brasil, cerca de 4 em cada 10 profissionais trabalham remotamente ao menos parte do tempo, volume similar aos que atuam presencialmente. Isso evidencia que o acesso ao home office é determinado pela natureza do cargo, e não pela preferência pessoal.

Millennials e *baby boomers* lideram o trabalho remoto, sendo que os *boomers* registram a maior parcela exclusivamente remota (21% vs. 14%). Já a geração X é a que mais atua presencialmente nas unidades dos empregadores (38%).

No recorte de gênero, as diferenças são sutis: as mulheres trabalham em regime híbrido um pouco mais que os homens (31% ante 28%), enquanto 34% dos homens atuam presencialmente, em comparação a 29% das mulheres.

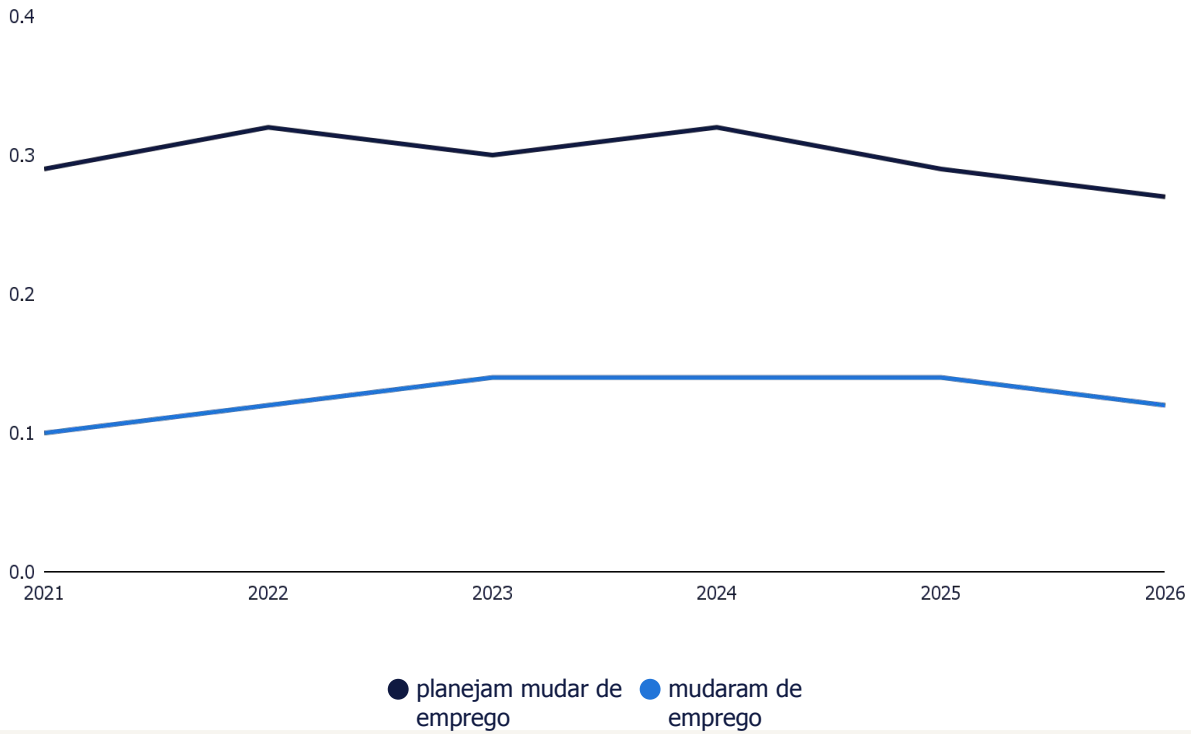
P: você trabalha no modelo remoto?

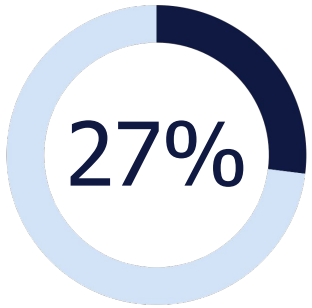
em foco: tendência de mudança de emprego.



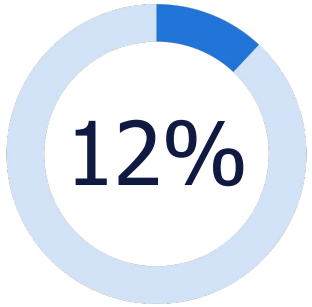
tendência de mudança de emprego ao longo do tempo.

tanto a intenção de mudar de emprego quanto o comportamento real de mudança de emprego diminuíram em comparação ao ano passado. Apesar da queda contínua desde 2024, mais de um quarto dos profissionais brasileiros planeja mudar de emprego em 2026.





planejavam mudar de emprego nos primeiros 6 meses de 2026



mudaram de emprego nos últimos 6 meses de 2025

P. Você mudou de emprego nos últimos 6 meses?
P: Você planeja mudar de emprego nos próximos 6 meses?

principais motivadores para deixar um emprego

a falta de oportunidades de crescimento profissional destaca-se como o motivo mais frequente para os talentos deixarem seus empregadores atuais.

motivos para deixar um emprego



Esses fatores são seguidos pela baixa remuneração e pela falta de equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Como os motivos de saída espelham os atributos do empregador ideal, tais critérios tornam-se inegociáveis: sem ganhos, equilíbrio ou crescimento, a retenção é comprometida.

Enquanto a falta de carreira afeta igualmente as Gerações Z, Y e X, o salário é o principal motivo de saída para *Baby Boomers*. O equilíbrio é o maior driver de rotatividade entre *Millennials*, ao passo que a rejeição a ambientes negativos ganha relevância conforme a idade aumenta.

No gênero, as diferenças são sutis: mulheres enfatizam mais o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, enquanto homens tendem a citar a instabilidade no emprego e a reputação da empresa.

P: por quais motivos você decidiu ou decidiria deixar seu empregador?
P: como você classificaria seu empregador em cada um dos atributos abaixo? Utilize uma escala de 1 (nada verdadeiro) a 5 (totalmente verdadeiro).

como isso se relaciona com o cenário atual?

para reter talentos, os empregadores brasileiros precisam fortalecer a remuneração, as oportunidades de crescimento profissional e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

motivos para deixar um emprego

1. falta de oportunidades de crescimento profissional
2. remuneração muito baixa
3. melhorar o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional
4. ambiente de trabalho negativo
5. mau relacionamento com a gestão/ gestão ineficaz
6. não receber bonificações de forma igualitária
7. falta de interesse no trabalho
8. medo de perder o emprego
9. falta de investimento em tecnologia e inovação
10. má reputação
11. o trabalho não é facilmente acessível
12. ausência de impacto ambiental ou social

avaliação do empregador atual

1. ótima reputação
2. fácil acesso ao trabalho
3. igualdade de oportunidades
4. ambiente de trabalho agradável
5. estabilidade no emprego
6. gestão/liderança eficiente
7. trabalho interessante
8. equilíbrio entre vida pessoal e profissional
9. salário e benefícios
10. tecnologia de ponta
11. progressão de carreira
12. gera impacto positivo para o meio ambiente e a sociedade

Os motivos de saída — falta de crescimento, remuneração e desequilíbrio — coincidem justamente com as áreas de pior desempenho dos empregadores. Embora 2/3 dos profissionais reconheçam que esses itens são oferecidos, as baixas avaliações sugerem que não são vivenciados com consistência ou como diferenciais competitivos.

Em contrapartida, ambiente de trabalho e gestão são bem avaliados no Brasil.

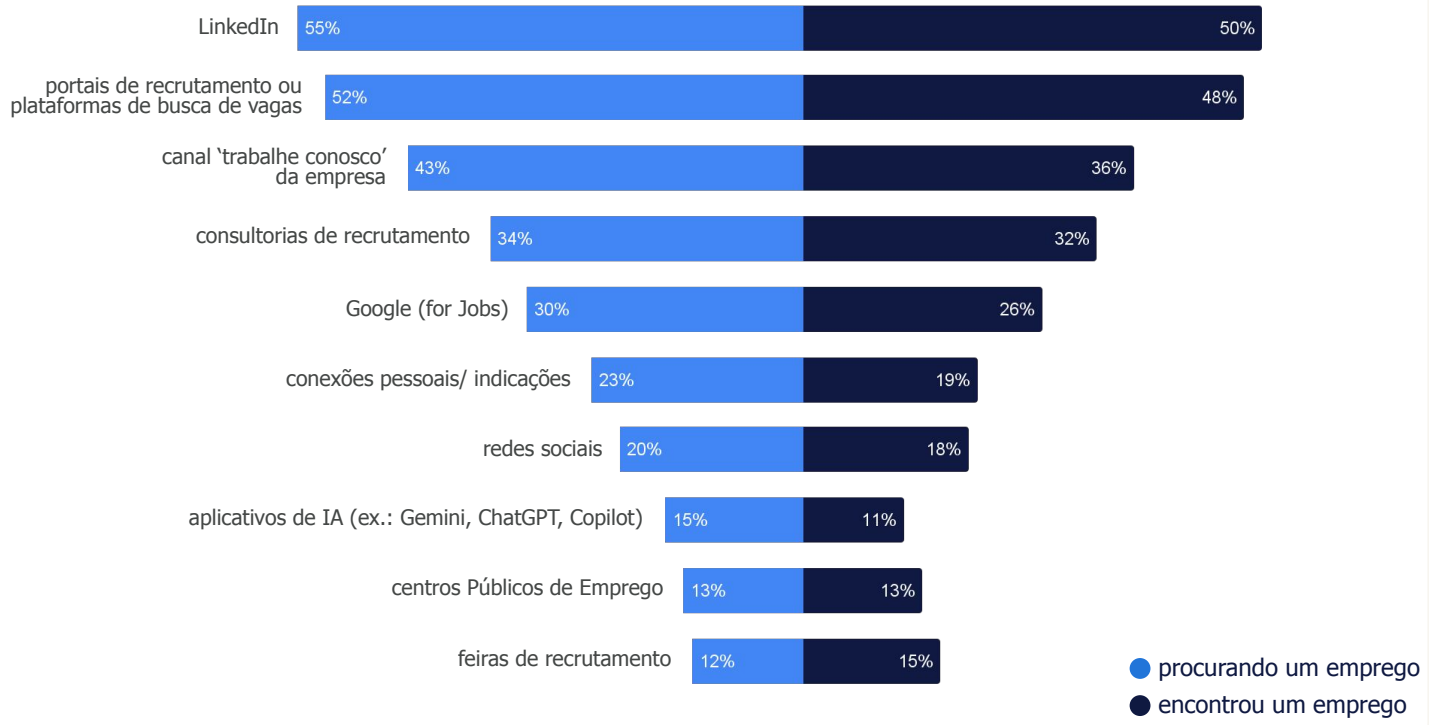
Contudo, esses pontos ainda motivam demissões, indicando que fatores basais não garantem a retenção diante de expectativas crescentes ou de propostas externas mais atraentes.

P: como você classificaria seu empregador em cada um dos atributos abaixo? Utilize uma escala de 1 (nada verdadeiro) a 5 (totalmente verdadeiro).
P: ao considerar o perfil de um empregador ideal, quais elementos a organização definitivamente deveria oferecer?

fontes utilizadas para busca de empregos

os profissionais utilizam uma ampla combinação de canais para explorar oportunidades, mas o LinkedIn e os portais de recrutamento são utilizados por mais da metade dos profissionais brasileiros.

canais de busca de oportunidades de emprego.



O LinkedIn une alcance e eficácia: mais da metade dos profissionais utiliza a rede e 90% deles encontram emprego na plataforma, seguido pelos sites de recrutamento.

Embora o ranking seja similar entre gerações, *millennials* usam mais portais de recrutamento (56% ante 48%). Jovens também recorrem mais a redes sociais (~22% contra ~13% dos perfis experientes).

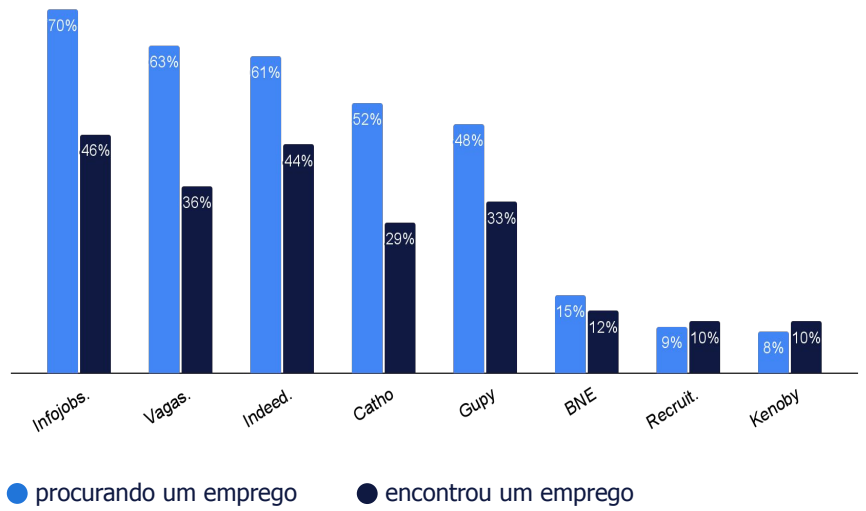
No gênero, as diferenças são nítidas: homens usam mais centros públicos de emprego (16% vs. 10%). Já as mulheres lideram no uso de canais diversos, como sites de empresas (48% vs. 38%), portais de recrutamento (48% vs. 38%) e LinkedIn (58% vs. 51%).

P: quais dos seguintes canais de busca de oportunidades de emprego você utilizou para procurar uma vaga?
P: por meio de quais dos seguintes canais de busca você encontrou um emprego?

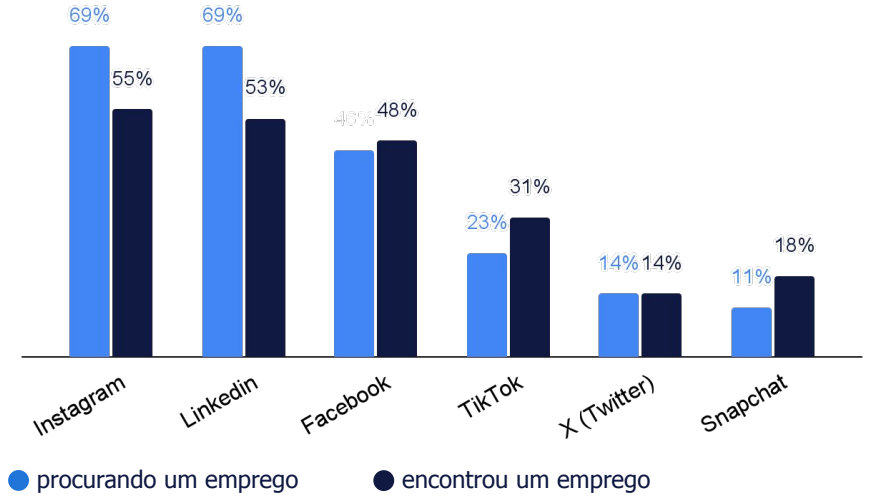
portais de recrutamento e redes sociais utilizados durante a busca de emprego.

Na busca por vagas, brasileiros utilizam portais e redes sociais com frequência similar, mas as redes apresentam maior conversão. Embora plataformas como InfoJobs, Vagas e Indeed sejam amplamente acessadas, o LinkedIn e o Instagram mostram-se mais eficazes para garantir a contratação final.

portais de recrutamento



redes sociais

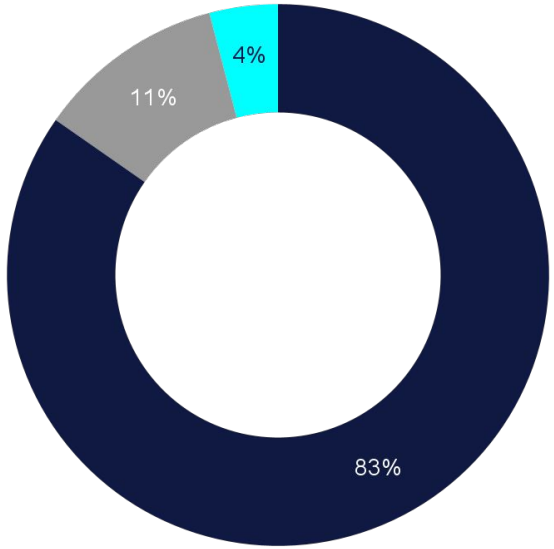


P: por meio de qual destes sites de recrutamento/mecanismos de busca de emprego ou redes sociais você encontrou um emprego?
P: qual dos seguintes sites de vagas/mecanismos de busca de emprego ou redes sociais você utilizou para procurar um emprego?

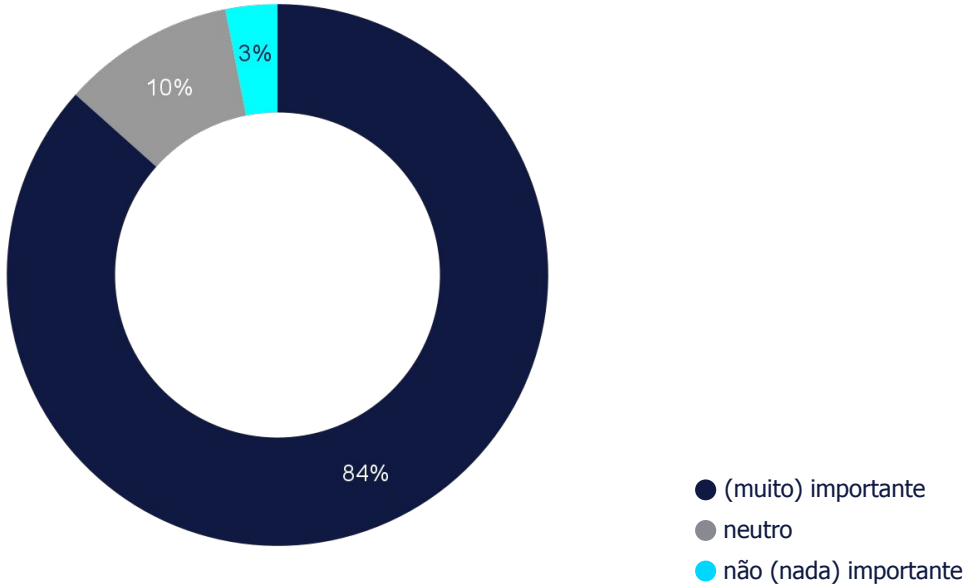
importância do contato humano.

a maioria dos candidatos considera o contato humano importante durante a busca por emprego. Essa proporção permanece praticamente a mesma desde a exploração de oportunidades até a fase de candidatura. A interação pessoal, portanto, parece desempenhar um papel fundamental durante todo o processo de contratação.

ao explorar vagas



ao enviar candidaturas para vagas



P: qual é a importância de conectar-se com alguém durante sua busca por emprego? - tanto ao explorar novas oportunidades quanto ao enviar candidaturas.



anexo.

contexto.



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



alemanha
argentina
austrália
áustria
bélgica
brasil
canadá
chile
china
dinamarca
espanha
estados unidos
frança
grécia
holanda
hong kong SAR
hungria
índia
itália
japão
luxemburgo
malásia
méxico
noruega
nova zelândia
polônia
portugal
reino unido
república tcheca
romênia
singapura
suécia
suíça
uruguai

amostra

- profissionais a partir de 18 anos até a idade de aposentadoria
- representatividade de gênero
- super-representação da faixa etária de 25 a 44 anos
- estudantes, profissionais empregados e desempregados

formato da pesquisa

- entrevistas on-line
- janeiro de 2026

duração da entrevista

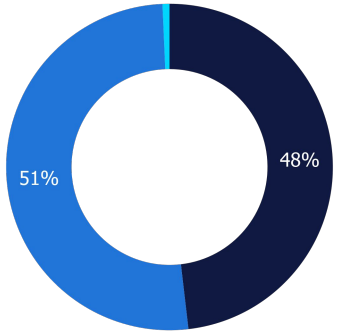
- 14 minutos

país da amostra

- brasil, 4465

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

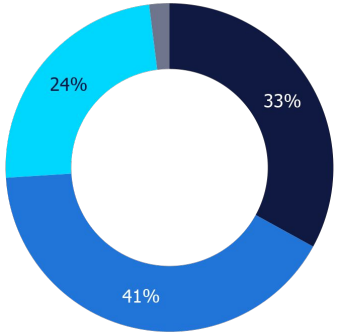
gênero



- masculino
- feminino
- outro*

* a categoria "outros" abrange todas as demais identidades de gênero, bem como pessoas que preferem não responder à pergunta

faixa etária



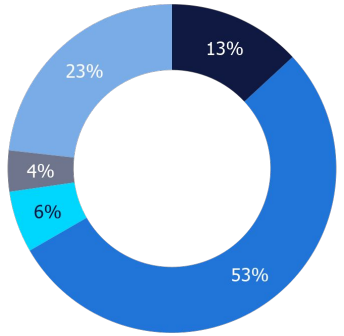
- Geração Z (1997-2012)
- *Millennials* (1981-1996)
- Geração X (1965-1980)
- *Baby boomers* (1946-1964)

escolaridade



- ensino superior
- ensino médio
- ensino fundamental

região



- Sul
- Sudeste
- Centro-Oeste
- Norte
- Nordeste



compartilhe suas ideias.

vamos conversar.

Nossa pesquisa apresenta dados detalhados e complexos. Por isso, estamos à disposição para fornecer orientações sobre o documento, compartilhar nossas percepções e esclarecer eventuais dúvidas.

randstad brasil
marketing@randstad.com.br