



workmonitor 2025:

um novo padrão no mundo do trabalho.

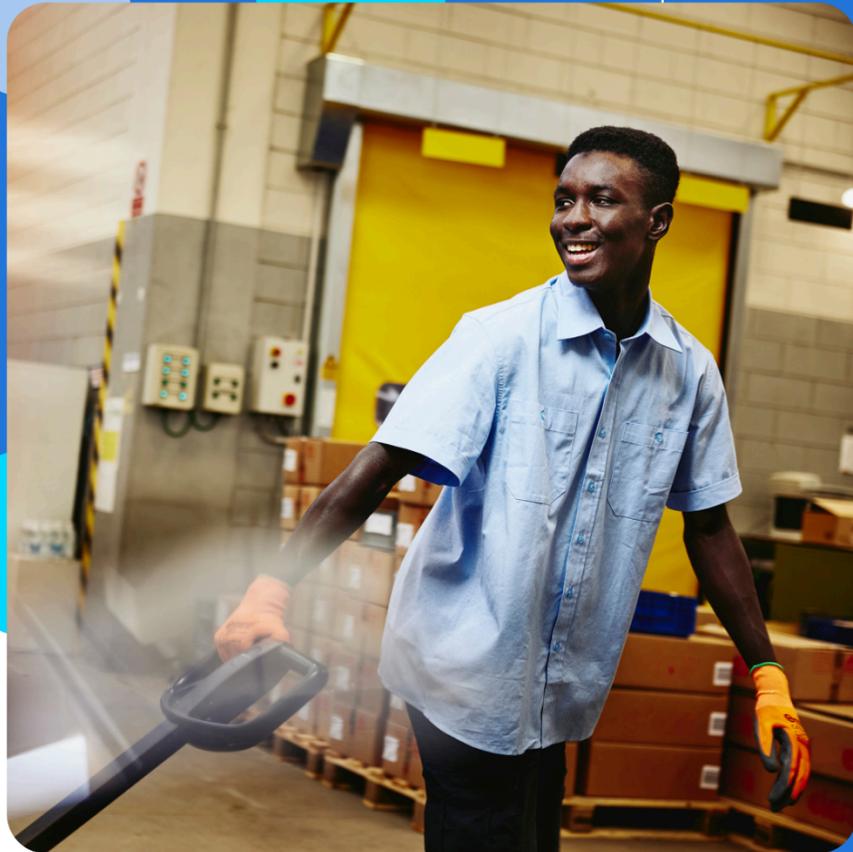


randstad

partner for talent.

conteúdo.

- 4 introdução
- 5 principais descobertas
- 8 temas globais
- 38 perspectivas futuras
- 41 sobre o estudo
- 42 anexo





o mundo do
trabalho: por que,
com quem e como
trabalhamos.

introdução.

Surge um novo padrão no mundo do trabalho que redefine o sucesso com base não apenas no que fazemos, mas porquê, como e com quem desempenhamos nossas funções.

Essa é a principal conclusão do estudo Workmonitor 2025, nossa pesquisa mais relevante sobre a percepção dos talentos.

O estudo Workmonitor destaca que as expectativas dos profissionais seguem em constante evolução, impulsionadas pela incerteza econômica, pelos avanços tecnológicos e pelas transformações sociais.

Essa evolução gera um novo padrão no mundo do trabalho.

Em um cenário de volatilidade constante e escassez de talentos, o estudo Workmonitor oferece dados para que empresas e suas lideranças aproveitem os benefícios organizacionais de um ambiente de trabalho engajado e produtivo.

por quê: [motivação por meio da personalização](#)

Atualmente, o trabalho vai além do que apenas um salário. Profissionais em todo o mundo buscam locais de trabalho que se alinhem com seus valores, aspirações e particularidades.

Pela primeira vez nos 22 anos de história do Workmonitor, o equilíbrio entre vida pessoal e profissional supera o salário como aspecto principal na busca por um empregador. A remuneração continua sendo importante, mas as expectativas dos talentos hoje são mais diversificadas.

quem: [desenvolvendo um senso de comunidade](#)

O segundo aspecto emergente é o desejo de pertencer. Muitos agora buscam um senso de propósito e conexão em suas vidas profissionais. Aprendemos que incentivar a conexão beneficia tanto as pessoas quanto os negócios. Nossos dados demonstram que um forte senso de comunidade impulsiona a produtividade e promove bem-estar no local de trabalho.

como: [oportunidades por meio de qualificação](#)

Os avanços tecnológicos – especialmente em IA – estão remodelando o futuro do trabalho em ritmo acelerado. Embora os profissionais reconheçam a importância de preparar suas habilidades para o futuro, ainda existem disparidades entre aqueles que desejam receber treinamento e os que realmente o recebem. As disparidades geracionais e de gênero tornam o cenário ainda mais complexo, e essas tendências evidenciam os desafios e as oportunidades para os empregadores.

[locais de trabalho fundamentados na confiança](#)

Pela primeira vez no Workmonitor, comparamos as expectativas dos profissionais com as prioridades estratégicas dos empregadores apresentadas em nosso estudo Talent Trends 2025. Identificamos lacunas claras em relação à personalização, equidade e qualificação.

Essas lacunas são preocupantes, pois, com o retorno da estabilidade, os profissionais estão mais propensos a buscar empregos que atendam às suas expectativas e reflitam seus valores.

Em um cenário de escassez de talentos, é necessário dispor de diversas alternativas. Oferecer ambientes de trabalho onde os talentos queiram estar não é apenas um fator positivo, mas uma exigência imperativa para os negócios.

Acredito que os empregadores de hoje têm uma missão clara. Ao reconhecer o novo padrão – o porquê, com quem e como trabalhamos – e atender às expectativas dos profissionais, os empregadores podem fortalecer as equipes, aumentar a produtividade, atrair talentos e permanecer competitivos no cenário dinâmico atual.

Ao analisar o estudo, reflita sobre como esses dados podem fundamentar suas estratégias de gestão de talentos.

[Sander van 't Noordende](#),
CEO da Randstad





principais descobertas.

principais descobertas.

O Workmonitor 2025 revela uma mudança fundamental nas expectativas dos talentos, com base em dados de mais de 26 mil profissionais entrevistados em 35 mercados. As perspectivas de trabalho dos profissionais estão mudando de acordo com um novo padrão, fundamentado em três pilares distintos que definem o porquê, com quem e como trabalhamos.

1. motivação por meio da personalização

Cada vez mais, os talentos almejam que o trabalho se alinhe com seus valores pessoais, ambições e circunstâncias de vida. Embora o trabalho ainda seja visto principalmente como uma fonte de renda, ele desempenha um papel mais amplo e significativo na vida das pessoas.

alinhamento de valores

Quase metade dos entrevistados afirma que não aceitaria trabalhar em uma empresa cujos valores sociais ou ambientais não se alinhassem com os seus – um aumento de 38% para 48% em comparação com o ano anterior. Da mesma maneira, 29% dos entrevistados pediram demissão devido a discordâncias com as opiniões da liderança, representando um aumento de 8 pontos percentuais.



ambição e crescimento

31% deixaram o emprego devido à falta de oportunidades de progressão na carreira, em comparação com 26% no ano anterior, evidenciando que o desenvolvimento pessoal é mais importante do que nunca.

equilíbrio entre vida pessoal e profissional

Pela primeira vez, o equilíbrio entre vida pessoal e profissional supera a importância do salário na busca por um empregador. Apesar disso, esses e outros aspectos frequentemente importantes, como a flexibilidade, perderam um pouco de relevância, dando espaço a um padrão mais amplo de expectativas.

não aceitariam um emprego em uma empresa cujos valores não se alinhem com os seus

benefícios da flexibilidade

A proporção de profissionais que afirma que seus empregos oferecem flexibilidade aumentou significativamente a cada ano, tanto em termos de flexibilidade de horário (de 57% para 65%, um aumento de 8 pontos percentuais) quanto de local (de 51% para 60%, representando um aumento de 9 pontos percentuais).

eliminando as lacunas

Nosso estudo Talent Trends 2025 revela que 32% dos empregadores afirmam estar priorizando o desenvolvimento de habilidades personalizadas e o avanço na carreira. Mas apenas 1 em cada 10 programas de coaching das empresas está aberto a todos os colaboradores.



deixaram um emprego devido à falta de oportunidades de progressão na carreira

2. desenvolvendo um senso de comunidade

Os talentos deixam claro que desejam fazer parte de uma comunidade – um espaço onde possam pertencer, progredir e expressar quem realmente são no trabalho.

pertencimento importa

Mais de 8 em cada 10 entrevistados dizem que o senso de comunidade impulsiona um desempenho melhor no trabalho, enquanto 55% deixariam o emprego se não se sentissem pertencentes ao local de trabalho (em comparação com 37% no ano anterior).

ambientes de trabalho tóxicos

44% já deixaram um emprego devido a uma cultura tóxica.

confiança e autenticidade

Embora 80% dos profissionais sintam que são confiáveis e valorizados, e mais de três quartos confiem em sua liderança, ainda existem lacunas.

mostrar a personalidade no trabalho

62% agora relatam esconder aspectos de sua personalidade no trabalho, em comparação a 55% no ano passado.

equidade

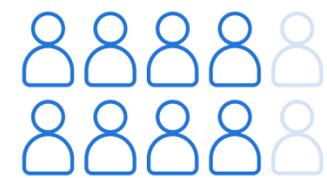
Os talentos reconhecem o forte impacto das iniciativas de equidade no local de trabalho, mas 59% afirmam que a organização em que trabalham não tem iniciativas suficientes nessa área.

Esse fator é evidenciado pelas descobertas do nosso estudo Talent Trends 2025, que revela que apenas 28% das empresas têm programas de treinamento focados em equidade.

inclusão

Apenas cerca de metade (49%) confia em seus empregadores para criar uma cultura inclusiva no local de trabalho, que permita a progressão de todos os colegas.

Essas descobertas revelam que, embora muitos locais de trabalho promovam a conexão, os profissionais exigem mais equidade e segurança psicológica para se sentirem apoiados da maneira que precisam.



em cada 10 profissionais dizem que o senso de comunidade os ajuda a ter um melhor desempenho no trabalho



já deixaram um emprego devido a uma cultura tóxica

3. obtendo oportunidades por meio de qualificação

À medida que as mudanças tecnológicas aceleram, os talentos priorizam cada vez mais o desenvolvimento de habilidades, especialmente em áreas como IA e tecnologias emergentes.

qualificação como fator determinante

44% não aceitariam um emprego que não oferecesse oportunidades para desenvolver habilidades relevantes para o futuro (aumento de 8 pontos percentuais em relação ao ano passado). 41% desistiriam de um trabalho se nenhuma oportunidade de aprendizado e desenvolvimento fosse oferecida, em comparação com 29% anteriormente.

reconhecimento e responsabilidade

Enquanto 64% acreditam que seu empregador os ajuda a desenvolver habilidades para o futuro, alguns talentos compartilham essa responsabilidade: 35% afirmam que são

os principais responsáveis por garantir que suas habilidades acompanhem o avanço tecnológico, embora 39% ainda considerem o empregador como principal responsável pela requalificação.

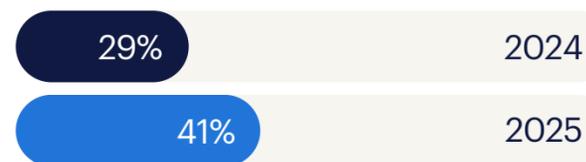
oportunidades de requalificação

Nosso estudo Talent Trends 2025 reforça essa urgência, pois 90% dos empregadores concordam que oferecer oportunidades de requalificação é responsabilidade do empregador e 58% afirmam que não sabem como oferecer mais oportunidades de requalificação.

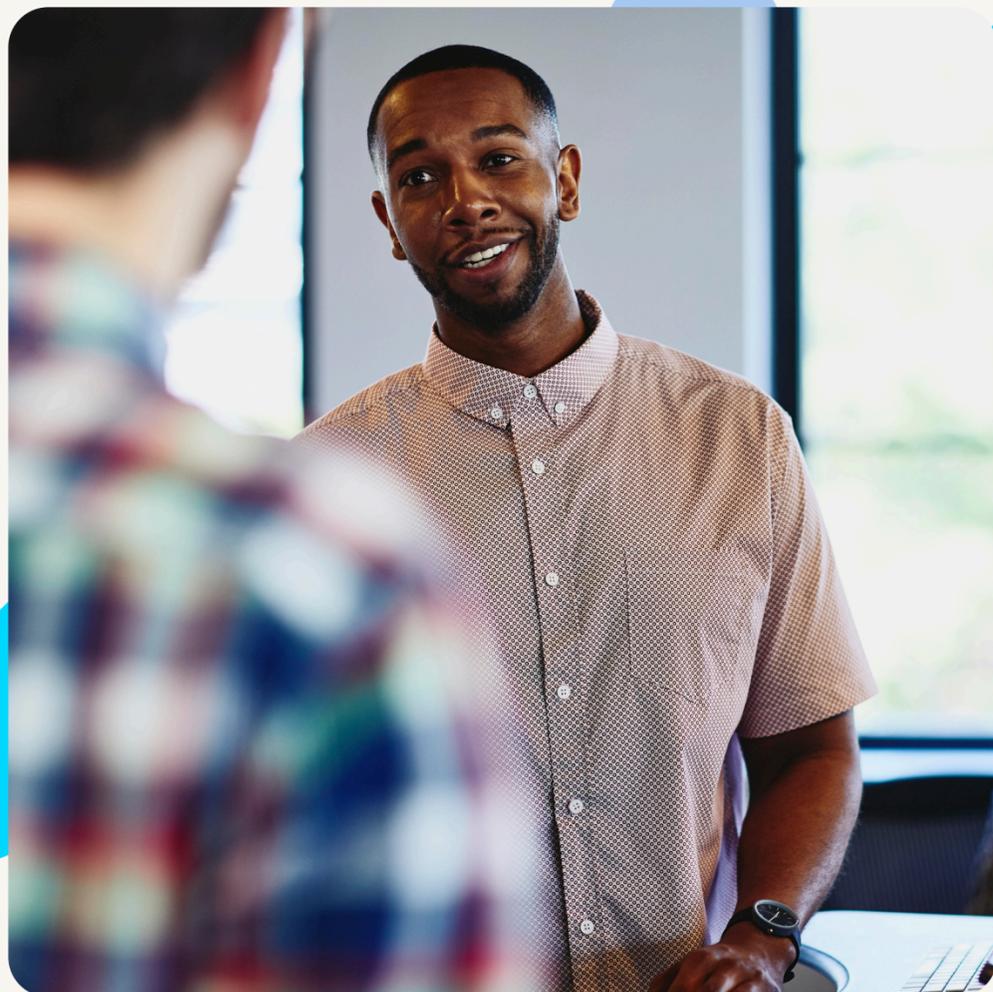
qualificação equitativa

As gerações e líderes mais jovens colhem os maiores benefícios, mas, devido à escassez sistêmica de talentos, as organizações precisam garantir que as oportunidades de qualificação sejam iguais para todos os talentos.

Os resultados mostram que os talentos consideram as oportunidades de desenvolvimento de habilidades para o futuro como um fator decisivo em seus empregos. Os empregadores devem fornecer oportunidades equitativas de qualificação.



dos profissionais pediriam demissão se nenhuma oportunidade de aprendizado e desenvolvimento fosse oferecida



temas globais.

- 9 por que trabalhamos:
motivação por meio da personalização.
- 18 com quem trabalhamos:
desenvolvendo um senso de comunidade.
- 28 como trabalhamos:
obtendo oportunidades por meio de
qualificação.



por que trabalhamos:
motivação por
meio da
personalização.

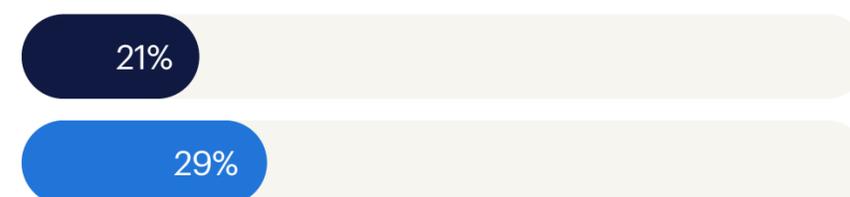


por que trabalhamos.

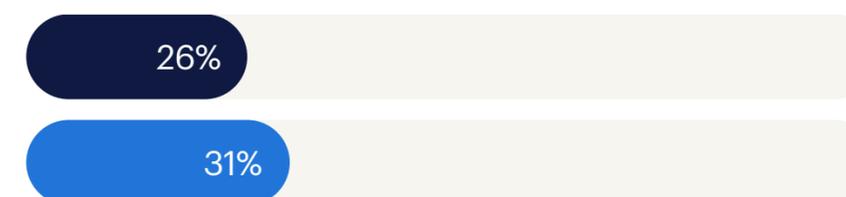
Aspectos mais comuns, como a remuneração, têm menos influência agora, pois os talentos se concentram em conquistar e reter os benefícios arduamente conquistados. Em resposta a esse desejo, os empregadores têm oferecido maior flexibilidade no trabalho, mas as dinâmicas estão evoluindo.

Os profissionais procuram um emprego que se alinhe com suas particularidades, aspirações e valores únicos. A personalização agora define o sucesso de uma empresa em se tornar atraente e reter os melhores talentos.

pedi demissão porque não concordava com os pontos de vista ou posicionamentos da liderança da empresa



deixei um emprego por falta de oportunidades de progressão de carreira



● 2024 ● 2025

o alinhamento de valores é mais importante do que nunca.

Nos últimos anos, o estudo Workmonitor tem mostrado uma tendência clara de que o trabalho está cada vez menos associado apenas à remuneração.

Alinhar o trabalho às particularidades e ambições continua sendo uma prioridade para os talentos, com aumento significativo em comparação com o ano passado.

Por exemplo, a parcela de pessoas que afirma que deixaria um emprego se discordasse dos pontos de vista ou posicionamentos da liderança de sua organização aumentou de 33% em 2024 para 44% em 2025. A proporção de talentos que já havia deixado um emprego por esse motivo subiu de 21% para 29% em um ano.

A porcentagem de profissionais que descartariam trabalhar para uma empresa que não compartilhasse os mesmos valores sociais e ambientais quase atingiu metade (48%), em comparação com 38% em 2024.

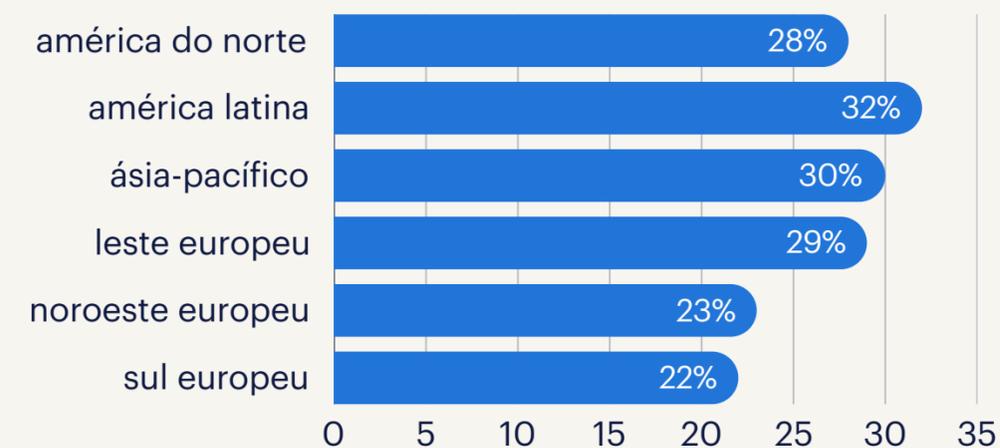
Regionalmente, os talentos da Ásia-Pacífico e da América Latina se destacaram nesse aspecto (52% e 55%, respectivamente), e os profissionais na Índia (70%) e na China (66%) são os mais transparentes sobre esse aspecto.

Representando 53% e 52%, respectivamente, a porcentagem de entrevistados da geração Y e da geração Z foi superior à da geração X (45%) e dos baby boomers (42%).

Considerando diferentes tipos de trabalho, os profissionais operacionais que realizam tarefas manuais ou ofícios especializados têm uma opinião mais forte sobre o alinhamento de valores (50%), em comparação com os profissionais administrativos (48%) e os especialistas ou técnicos, como enfermeiros, eletricitas e professores, que realizam trabalhos altamente qualificados (47%).

Positivamente, a parcela de talentos que sente que os valores e propósitos de seus empregadores estão alinhados com os seus aumentou de 70% para 76%. Esse dado sugere que os profissionais pediram demissão para ingressar em organizações mais alinhadas com seus valores ou que as empresas estão acompanhando as expectativas dos talentos nesse aspecto.

deixei um emprego porque não me sentia confortável em compartilhar meus pontos de vista e posicionamentos pessoais no trabalho sem medo de julgamento ou discriminação.



maior diversidade de prioridades.

As empresas e os talentos se acostumaram a se adaptar continuamente, implementando mudanças em resposta à volatilidade econômica, social e tecnológica.

Os profissionais continuam buscando fortemente por locais de trabalho que sejam adaptáveis aos seus desejos e não empregos aos quais eles tenham que se adaptar.

Na realidade, as expectativas mudaram, e aspectos que antes eram comumente priorizados no local de trabalho agora cedem espaço a uma maior diversidade de prioridades.

O equilíbrio entre vida pessoal e profissional continua sendo essencial e agora é o principal fator para os profissionais em relação ao seu emprego atual ou futuro (83%), juntamente com a estabilidade no trabalho (83%).

Pela primeira vez na história do estudo Workmonitor, o equilíbrio entre vida pessoal e profissional ultrapassou a remuneração como motivador para os talentos (82%).

A diferença entre os dois aspectos é mais significativa para a geração Z, sendo que 74% classificam o equilíbrio entre vida pessoal e profissional mais importante do que a

remuneração (68%). O apoio à saúde mental também excedeu a importância da remuneração para esse grupo (70%).

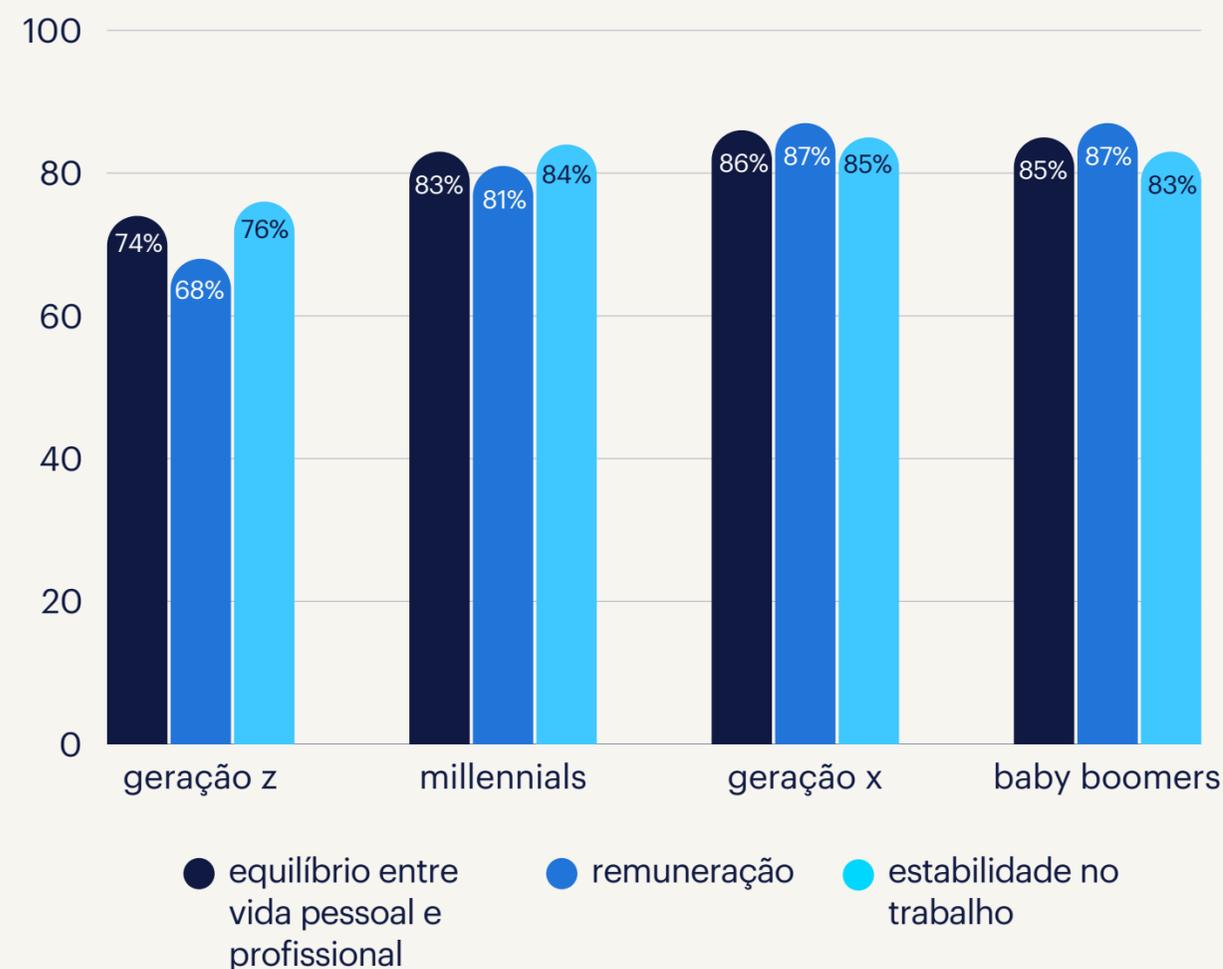
A importância do equilíbrio entre vida pessoal e profissional e da remuneração aumenta com a idade, sendo que os baby boomers representam uma porcentagem maior, com 85% e 87%, respectivamente, para esses dois fatores.

Regionalmente, essa tendência é invertida na América Latina, onde a remuneração é considerada mais importante do que o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

No entanto, mais de três quartos dos entrevistados globalmente (79%) afirmam ter um bom equilíbrio entre vida pessoal e profissional, um pequeno aumento em relação ao ano passado (78%), e 68% dizem que seu trabalho oferece a remuneração necessária para viver a vida que desejam.

Outros fatores considerados como prioridade são férias anuais (77%), plano de saúde (74%), flexibilidade de local de trabalho (67%), flexibilidade de horário de trabalho (73%) e o desejo dos profissionais de causar impacto pessoal em suas funções (69%).

qual a importância dos seguintes fatores para o seu emprego atual e/ou futuro?



à medida que a confiança e a autonomia aumentam, a flexibilidade se torna a regra.

A flexibilidade é um dos principais focos do estudo do ano passado e agora é um aspecto fundamental para esse novo padrão no mundo do trabalho.

Os profissionais ainda consideram os modelos de trabalho flexíveis como importantes, e os entrevistados afirmaram que seus empregos oferecem mais flexibilidade, tanto de local – de 51% em 2024 para 60% em 2025 – quanto de horário (de 57% para 65%).

O mesmo se aplica aos profissionais que podem escolher sua carga horária, que passou de 54% em nosso último estudo para 64% este ano.

Essa mudança pode refletir uma normalização da flexibilidade no trabalho em todas as suas esferas, com os empregadores oferecendo aos talentos mais liberdade para integrar o trabalho em suas vidas.

Em apoio a esse modelo, as gestões estão confiando em suas equipes para trabalhar de forma independente (78%) e manter a produtividade em casa (72%), uma tendência mais fortemente observada regionalmente na América do Norte (86% e 80%, respectivamente) e entre a geração dos baby boomers (82%; 74%). Esses números podem ser atribuídos ao fato de serem uma geração mais velha, portanto, mais experiente em seus cargos do que as gerações mais jovens.

Os profissionais administrativos foram os que relataram se sentir mais confiáveis para trabalhar de forma independente entre todos os tipos de profissionais. Considerando diferentes setores, os serviços financeiros apresentaram as gestões mais confiantes ao conceder autonomia aos colaboradores em seus trabalhos (83%), enquanto as gestões de serviços de TI e telecomunicações foram as mais confiantes na produtividade de suas equipes ao trabalharem de casa (80%).

considerando sua função atual, até que ponto você concorda com as afirmações a seguir?

79%

meu trabalho oferece um bom equilíbrio entre vida pessoal e profissional

65%

meu trabalho oferece flexibilidade de horário — posso definir os horários em que trabalho

60%

meu trabalho oferece flexibilidade de local — posso decidir de onde trabalho

64%

meu trabalho oferece flexibilidade de carga horária — posso escolher o quanto trabalho

os talentos desejam um modelo de trabalho híbrido.

Ainda há uma discrepância entre as políticas dos empregadores sobre trabalho remoto e presencial e as condições de trabalho preferidas pelos profissionais.

A maioria dos profissionais prefere trabalhar no escritório três dias por semana (26%), enquanto a maior parte dos empregadores espera que eles trabalhem presencialmente cinco dias por semana (31%), embora esse número tenha reduzido em relação a 2024 (35%).

No entanto, alinhado a um dos principais temas do estudo deste ano, nossos dados sugerem que o foco está mudando em relação aos benefícios gerais esperados pelos profissionais para níveis consideravelmente maiores de personalização.

O Workmonitor 2025 destaca que os talentos agora demandam benefícios mais personalizados: a proporção de pessoas que afirmam ter solicitado ou defendido melhores condições ou maior remuneração no trabalho cresceu de 38% em 2024 para 45% em 2025.

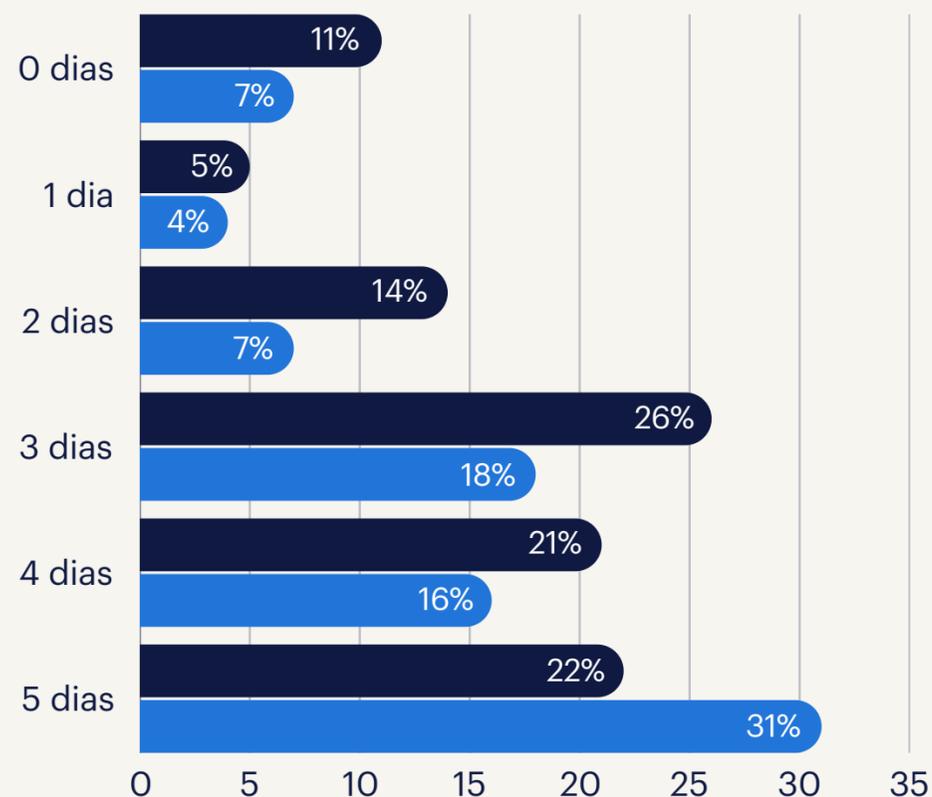
Empregadores que atendem às demandas dos talentos podem conquistar maior confiança, com 56% dos profissionais afirmando que confiariam mais neles caso oferecessem benefícios personalizados, incluindo todas as opções de flexibilidade no trabalho.

Metade dos entrevistados do Workmonitor (50%) diz que pediria demissão se o empregador não considerasse os pedidos de melhores condições – um aumento de 10 pontos percentuais em relação ao estudo do ano passado.

Millennials e geração Z (ambos com 56%) e profissionais operacionais (53%) são os grupos mais propensos a pedir demissão devido às condições de trabalho, com o setor de TI e telecomunicações liderando essa tendência (60%). Regionalmente, os norte-americanos são os mais transparentes em relação a esse tema (56%) e os talentos na Índia lideram o ranking de mercado (66%).

Em relação às consequências, o número de pessoas que tomaram a decisão e de fato saíram do emprego por esse motivo também aumentou no último ano, de 25% para 31%.

dias que os talentos preferem trabalhar presencialmente em comparação com os exigidos pelas políticas do empregador



● dias de preferência dos profissionais ● dias obrigatórios definidos pelo empregador



a perspectiva do empregador: há mais a ser feito sobre equidade e oportunidade.

Observamos ao longo desta seção do Workmonitor que os talentos demonstram um desejo claro por benefícios personalizados e opções de planos de carreira.

Eles desejam que seu empregador ofereça oportunidades equitativas de progressão de carreira para todos, e 52% dos entrevistados confiam que as organizações para as quais trabalham podem oferecê-las. Mas será que isso de fato acontece?

Os dados do nosso mais recente estudo Talent Trends indicam que, embora os empregadores tenham a intenção, ainda há um caminho a percorrer para atender às expectativas dos talentos.

Cerca de 4 em cada 5 empregadores consideram as motivações pessoais dos talentos como importantes na contratação, e 32% afirmam que estão priorizando o desenvolvimento de habilidades personalizadas e a mobilidade na progressão de carreira para os contratados. No entanto, apenas um em cada 10 programas de coaching está aberto a todos os colaboradores.

O desenvolvimento de programas que ofereçam uma gama mais ampla de oportunidades será fundamental para melhorar a retenção e a atração de novos talentos.

9%

dos programas de coaching estão abertos a todos os colaboradores

motivação por meio da personalização

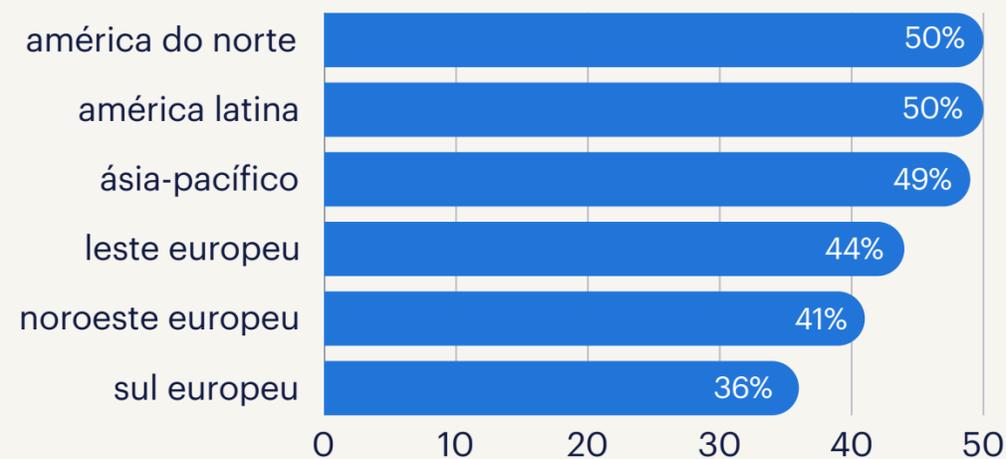
em números.

diferenças geográficas de comunicação

O aspecto comunicação dos profissionais com seus empregadores sobre suas expectativas de benefícios varia conforme a região.

Enquanto os profissionais da América do Norte, América Latina e Ásia-Pacífico estão confiantes em compartilhar o que desejam, os talentos do sul da Europa parecem estar menos dispostos a isso.

comuniquei ao meu empregador minhas expectativas sobre os tipos de benefícios que espero receber



talentos mais jovens: priorização da vida pessoal

Fortes diferenças geracionais surgem quando se trata da importância que se dá à vida pessoal.

saí de um emprego porque não se encaixava na minha vida pessoal



aspecto de confiança nos diferentes setores

Embora a maioria dos talentos perceba a confiança entre os colegas e a gestão como relativamente alta, há algumas variações entre os setores.

minha gestão confia em mim para que eu trabalhe com autonomia



principais aprendizados.

1.

maior diversidade de expectativas

Os talentos reforçaram sua busca por empregos que se alinhem com seus valores individuais e circunstâncias de vida. Fatores tradicionalmente muito importantes, como a remuneração, ficaram um pouco atrás para abrir espaço para uma diversidade de prioridades.

A habilidade e a disposição dos empregadores em atender às prioridades dos talentos influenciam diretamente as decisões dos profissionais de permanecer em seu emprego atual ou aceitar uma nova oportunidade.

2.

os empregadores mudaram, mas não o suficiente

A satisfação dos entrevistados com a flexibilidade, o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, a confiança e o alinhamento de valores no trabalho aumentou. No entanto, apesar do maior foco dos empregadores em suas equipes, ainda há muitas lacunas a serem preenchidas.

O aumento da pressão exercida pelos talentos e a persistente escassez de habilidades intensificarão a necessidade de equilibrar, de forma ainda mais precisa, as expectativas dos profissionais com as demandas dos negócios.

3.

os talentos estão dispostos a enfrentar as consequências.

Os profissionais se sentem mais seguros em seus empregos, possivelmente como resultado do maior foco dos empregadores em seus colaboradores, em um mercado que continua competitivo. Os talentos demonstram disposição para deixar empregos que não atendam às suas prioridades, seja em relação aos valores da empresa ou às condições de trabalho.

Com o aumento dessa tendência, os empregadores precisam compreender as necessidades dos profissionais e buscar formas de satisfazê-las à medida que elas evoluem.



com quem trabalhamos:
desenvolvendo
um senso de
comunidade.

com quem trabalhamos.

Os profissionais desejam mais do que apenas um local de trabalho, eles desejam sentir-se parte de uma comunidade. O senso de pertencimento é agora mais importante do que nunca.

Em 2024, houve um aumento significativo, com mais da metade dos participantes do Workmonitor afirmando que a ausência de pertencimento pode ser um motivo para considerarem deixar seus empregos. Para muitos, sentir-se parte de uma comunidade é importante para seu desempenho, produtividade e equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Os talentos podem optar por valorizar uma comunidade de trabalho mais sólida em detrimento de salários mais elevados ou sentir-se mais seguros para abandonar trabalhos que consideram tóxicos.

No último ano, um número maior de pessoas deu prioridade a esses aspectos e deixou seus empregos. Isso indica que os talentos estão menos apreensivos em relação ao mercado de trabalho do que em períodos anteriores. Geralmente, em momentos de incerteza, os dados do Workmonitor mostram que os profissionais tendem a ser mais cautelosos ao considerar uma demissão.

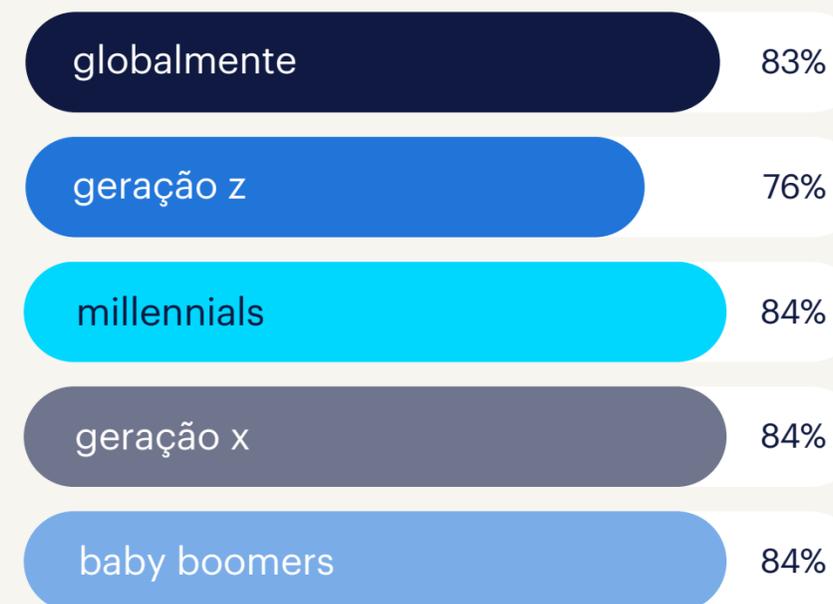
No entanto, à medida que a sensação de estabilidade retorna, eles rapidamente procuram outro emprego.

Devido aos crescentes desafios relacionados à escassez de talentos, os empregadores precisam agir prontamente para criar um ambiente de trabalho saudável e integrado, a fim de atrair e reter os profissionais necessários.

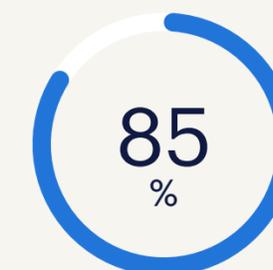
eu pediria demissão se não sentisse que pertencimento àquele local de trabalho



quero que o meu local de trabalho promova um senso de comunidade



profissionais operacionais



profissionais administrativos



especialistas ou técnicos



mais do que apenas um local de trabalho.

O tempo dedicado ao trabalho é considerável, por isso é natural que os talentos desejem se sentir confortáveis, fazer amizades e socializar, além de simplesmente trabalhar com seus colegas.

83% afirmam que desejam ter um senso de comunidade em seu local de trabalho.

Os profissionais especialistas ou técnicos estão mais preocupados com esse aspecto (85%) do que profissionais administrativos e operacionais (83% e 80%, respectivamente).

A geração Z está muito menos preocupada (76%) com o senso de comunidade no trabalho do que os millennials, a geração X e os baby boomers (84% cada).

Nos diferentes setores pesquisados, os profissionais das áreas de serviços de TI e telecomunicações relatam sentir que pertencem a uma comunidade em seu trabalho (87%).

Para apoiar essa comunidade, os talentos dizem que socializam com colegas tanto no ambiente de trabalho (83%) quanto fora do trabalho (69%) e que acham fácil se relacionar com colegas de diferentes origens (85%).

83%

eu socializo com meus colegas de trabalho

76%

considero (alguns dos) meus colegas como amigos

69%

eu socializo com meus colegas fora do trabalho

os talentos estão dispostos a renunciar a melhores salários e benefícios em troca do senso de comunidade.

O desejo de se sentir pertencente vai muito além 'ter bons relacionamentos' e socializar.

Globalmente, mais de um terço (36%) estaria disposto a ganhar menos se tivesse bons amigos no trabalho, embora a mesma porcentagem tenha discordado. Os homens foram mais propensos (37%) a ter essa visão do que as mulheres (34%), e a geração Z e os millennials demonstraram menos preocupação com o salário (42% e 40%, respectivamente) do que as gerações mais velhas. Os profissionais da Ásia-Pacífico (43%) e da América do Norte (42%) são mais propensos a priorizar ter bons amigos no trabalho em vez de salários mais altos, enquanto os entrevistados do sul da Europa estavam menos propensos a afirmar isso (28%).

E fazer amizades não é a única prioridade: mais de um terço dos entrevistados disseram que não se importariam de ganhar menos se o trabalho contribuísse para suas vidas sociais (37%; em comparação a 35% que discordaram) ou se seu trabalho contribuísse de alguma forma para a sociedade (39%, em comparação a 30% que discordaram).

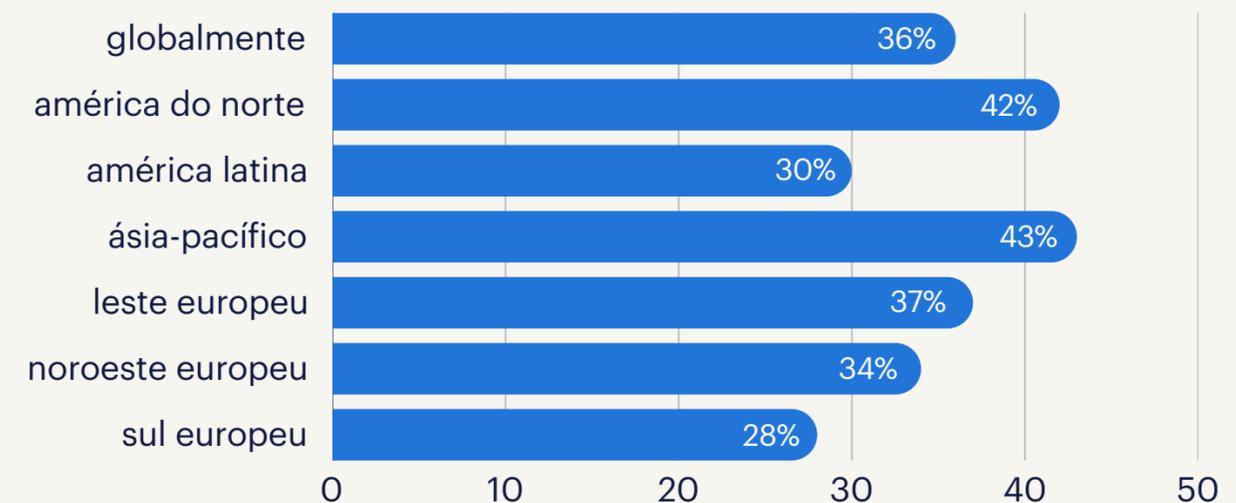
A América do Norte apresentou a maior porcentagem de profissionais dispostos a abrir mão de salários mais altos em favor de contribuir para a sociedade (46%), seguida pela Ásia-Pacífico (45%). A geração Z e os millennials mantiveram-se significativamente (43%) acima das gerações mais velhas.

Nossas descobertas podem ter revelado uma mudança significativa do papel do trabalho em nossas vidas. Com as sociedades se tornando cada vez mais individualistas e muitas instituições comunitárias vendo um declínio na adesão, os profissionais podem estar buscando no local de trabalho uma forma de preencher essa lacuna.

O pertencimento vai além de um sentimento vago e abstrato: 85% dos entrevistados afirmam que seu desempenho melhora quando sentem que pertencem ao ambiente de trabalho, enquanto 83% dizem que a melhora no desempenho acontece quando conhecem seus colegas.

85% dos entrevistados afirmam que apresentam melhor desempenho quando há um senso de comunidade

eu não me importaria em ganhar menos se tivesse bons amigos no trabalho



equidade é inegociável para os talentos.

Os talentos atribuem a seus empregadores a responsabilidade por uma cultura positiva, de pertencimento e equidade no local de trabalho, mas também reconhecem sua própria contribuição.

E aparentemente a maioria dos empregadores está atendendo às expectativas dos talentos - 59% afirmam que sua organização é mais progressista do que o país em que trabalham.

No entanto, embora 62% dos talentos acreditem que as iniciativas de equidade podem gerar uma diferença real, 59% relatam que suas organizações não implementam iniciativas suficientes nessa área, e a mesma proporção considera que as políticas existentes são apenas simbólicas.

Não oferecer um ambiente que valorize o pertencimento pode representar riscos e custos significativos para os empregadores, pois os talentos estão cada vez mais dispostos a deixar seus empregos caso não se sintam satisfeitos.

Mais de 40% dos profissionais entrevistados consideraram deixar uma empresa devido a suas posições políticas – esse número sobe para 57% e 50% para a geração Z e os millennials, respectivamente.

55% dos entrevistados deixariam um emprego se não sentissem que pertencem ao local de trabalho, em relação a 37% no ano passado.

A porcentagem é maior na América do Norte (63%), no setor de serviços de TI e telecomunicações (63%) e entre a geração Z e os millennials (ambos com 58%).

Os empregadores também devem se esforçar para implementar medidas que promovam a sustentabilidade. 42% dos talentos entrevistados afirmaram que não ingressariam em uma empresa que não tivesse iniciativas de sustentabilidade, em comparação a 35% em 2024.

quem é responsável por...



implementar medidas sobre adversidades no local de trabalho.

Com esse forte enfoque em uma cultura de trabalho equitativa e orientada para o senso de comunidade, não é surpreendente que os talentos estejam agindo conforme seus valores e atitudes.

No ano passado, 44% deixaram o emprego devido a um ambiente de trabalho tóxico, um aumento significativo em relação aos 33% em 2024. As mulheres eram mais propensas do que os homens a tomar essa decisão (46% em comparação a 42%), assim como os millennials (50%) e a geração Z (49%) foram mais representados em comparação com a geração X (42%) e os baby boomers (36%).

Regionalmente, os talentos na América Latina eram mais propensos a deixar um local de trabalho tóxico do que profissionais de outras regiões (54%).

Da mesma maneira, a parcela de pessoas que preferem estar desempregadas do que infelizes em um emprego aumentou de 33% entre 2022 e 2024 para 37% este ano. Nesse quesito, os profissionais operacionais representam 40%, em comparação com os administrativos (35%) e especialistas ou técnicos (36%).

Mais da metade dos entrevistados (52%) pediria demissão se não tivesse um bom relacionamento com a gestão, e quase um terço dos entrevistados (31%) afirmam que pediram demissão porque sentiram que não podiam confiar na liderança da organização. Isso ressalta a importância que o talento atribui à construção de relacionamentos de confiança – não apenas com colegas, mas também com a liderança.

Promover uma cultura de trabalho positiva e um senso de comunidade requer altos níveis de confiança e forte liderança. O cenário é bastante favorável para empregadores: 80% dos talentos se sentem valorizados e 83% se sentem confiáveis no trabalho, enquanto 77% confiam na liderança e 80% confiam em seus colegas.

A parcela de pessoas que dizem que se sentem à vontade para compartilhar seus pontos de vista e posições no trabalho sem medo de julgamento ou discriminação aumentou de 74% em 2024 para 76% este ano.

eu pedi demissão devido a um ambiente de trabalho tóxico



2024



2025





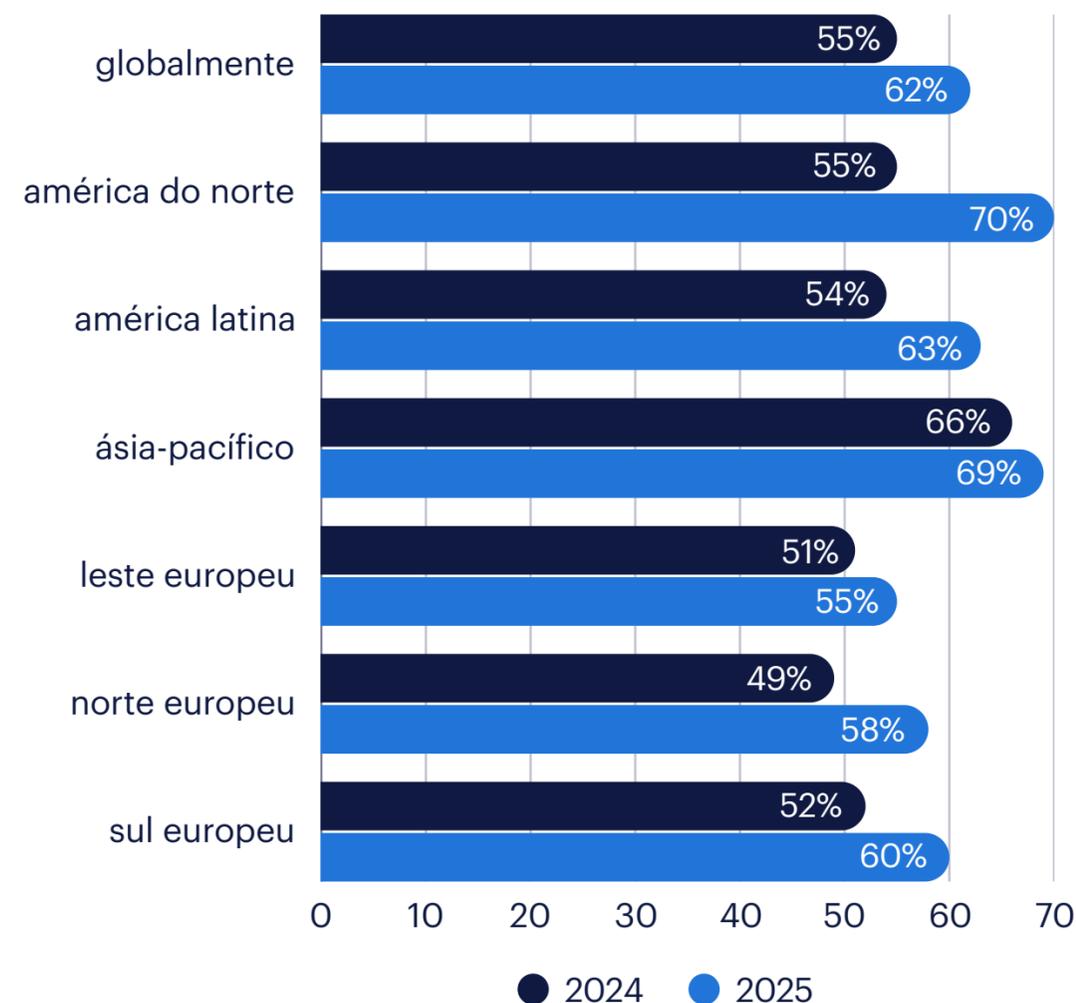
você pode demonstrar sua personalidade no trabalho?

Ainda assim, a proporção daqueles que escondem sua personalidade no trabalho aumentou de 55% para 62% entre 2024 e 2025, especialmente na América do Norte (de 55% para 70%) e na América Latina (de 54% para 63%). Entre as gerações, a geração Z é a mais propensa a fazer isso (68%), e as gerações mais velhas seguem em uma escala decrescente, sendo que os baby boomers são os menos propensos a esconder sua personalidade (52%). O que é mais preocupante é que menos da metade (49%) confia em seus empregadores para criar uma cultura de trabalho onde todos possam progredir.

Como vimos anteriormente neste estudo, os posicionamentos dos empregadores sobre esses e outros valores influenciam diretamente a maneira como os talentos se sentem em relação aos seus locais de trabalho. Embora tenha havido progresso em relação aos profissionais e um bom nível de confiança, algumas lacunas aumentaram, especialmente no que diz respeito à capacidade dos talentos de "demonstrarem sua verdadeira personalidade" no trabalho e de progredirem em uma comunidade de trabalho acolhedora.

Como os talentos estão cada vez mais dispostos a deixar o emprego devido a questões culturais no ambiente de trabalho, é crucial implementar iniciativas mais eficazes para promover a diversidade e reforçar o senso de comunidade.

escondo aspectos da minha personalidade no trabalho



a perspectiva do empregador: uma oportunidade para promover a equidade.

Os talentos têm um claro desejo de construir comunidades mais fortes no trabalho, e isso é um fator importante para permanecer ou mudar para um novo emprego.

A equidade desempenha um papel crucial na construção de uma comunidade no ambiente de trabalho, com mais da metade dos entrevistados do Workmonitor reconhecendo os benefícios das iniciativas de equidade e solicitando que seus empregadores as tornem mais abrangentes.

O ponto de vista desses talentos é evidenciado pelos dados do estudo Talent Trends 2025, que revela que apenas 28% das empresas têm

programas de treinamento em equidade atualmente em vigor.

As organizações que proporcionam aos profissionais a oportunidade de estabelecer uma conexão mais forte com seus colegas e criar um ambiente de trabalho equitativo estarão bem posicionadas em um mercado com escassez de talentos.

28%

das empresas atualmente têm programas de treinamento em equidade em vigor

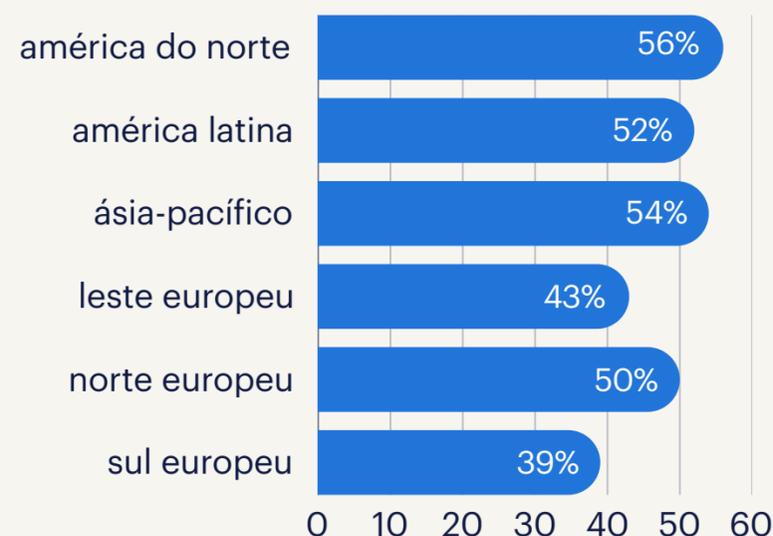
desenvolvendo um senso de comunidade

em números.

a confiança precisa ser construída

Os dados indicam que, em todas as regiões, os empregadores precisam adotar medidas para construir confiança com os talentos e demonstrar que estão criando uma cultura que possibilita o progresso de todos.

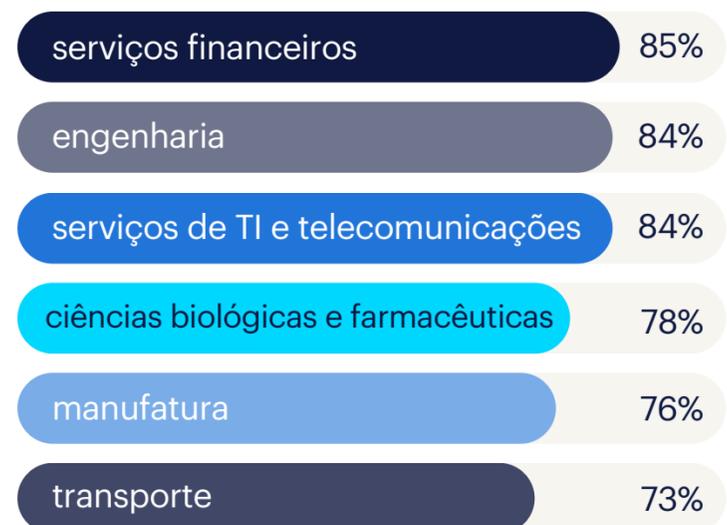
eu confio no meu empregador para criar uma cultura onde todos possam prosperar



o senso de comunidade varia entre os setores

Embora a maioria dos talentos em todo o mundo sinta que seu local de trabalho lhes proporciona um senso de comunidade, alguns setores estão promovendo esse sentimento com mais sucesso do que outros.

meu local de trabalho me proporciona um senso de comunidade



ação entre as gerações

Os talentos das gerações mais jovens estão mais dispostos do que seus colegas mais velhos a ganhar menos se seu trabalho contribuir para a sociedade.

eu não me importaria em ganhar menos se meu trabalho contribuísse com algo para a sociedade



84%

afirmam que um senso de comunidade no trabalho é importante para sua saúde mental e bem-estar

principais aprendizados.

1.

o talento quer sentir que pertence ao ambiente de trabalho

À medida que as sociedades se concentraram mais no indivíduo ao longo dos anos, as pessoas passaram a buscar um senso de pertencimento em seus locais de trabalho. Embora os talentos trabalhem cada vez mais fora dos escritórios, eles valorizam o tempo dedicado à interação presencial com seus colegas. Isso impacta positivamente seu equilíbrio entre vida pessoal e profissional, sua saúde mental, além de melhorar seu desempenho e produtividade no trabalho.

Os empregadores precisarão explorar como podem oferecer oportunidades para os talentos construírem um senso de comunidade no trabalho.

2.

os empregadores devem estabelecer as políticas adequadas

Embora o talento tenha uma participação na criação de uma comunidade positiva no local de trabalho, os empregadores devem incorporar as políticas adequadas para promover o senso de pertencimento. Ao criar uma cultura de comunidade, confiança e pertencimento, os empregadores podem esperar que os talentos tenham um desempenho melhor e sejam mais produtivos.

De acordo com os dados, as organizações precisam ponderar cuidadosamente como equilibrar as necessidades de negócios com o desejo dos talentos de se conectarem com seus colegas.

3.

equidade importa

Ao escolher onde trabalhar, os talentos preferem empresas com iniciativas focadas em equidade e comprometidas com a sustentabilidade. Os empregadores avançaram na criação de locais de trabalho mais equitativos e sustentáveis, atendendo às exigências dos profissionais. No entanto, ainda existe uma lacuna perceptível, com os empregadores precisando conquistar a confiança dos talentos quanto à sua dedicação a essas causas.

Devido à crescente escassez de talentos, os empregadores devem adotar locais de trabalho equitativos como uma estratégia imperativa para o sucesso dos negócios.



como trabalhamos:
obtendo
oportunidades por
meio de qualificação.



como estamos trabalhando.

Empregadores e talentos enfrentam enormes desafios econômicos e tecnológicos.

Nesse cenário de ritmo acelerado, o treinamento e o desenvolvimento de habilidades úteis para o futuro são mais essenciais do que nunca para a progressão na carreira, com a IA sendo a habilidade mais procurada.

Os profissionais continuam a priorizar o desenvolvimento de habilidades e os empregadores geralmente oferecem oportunidades de progressão de carreira, mas há indícios de falta de confiança em relação ao compromisso dos empregadores em oferecer treinamentos sólidos.

72%

dizem que treinamento e desenvolvimento são importantes para seu emprego atual e/ou futuro

profissionais e empregadores focam em habilidades e progressão de carreira.

Em uma era de mudanças sem precedentes, as competências podem rapidamente se tornar desatualizadas à medida que os cargos tradicionais evoluem e novos surgem.

Nosso estudo conclui que as habilidades úteis para o futuro são mais fundamentais do que nunca, tanto para os empregadores quanto para os profissionais. Isso não é impulsionado apenas pela transformação da economia pela IA, mas também pela probabilidade de que a próxima tecnologia disruptiva já esteja surgindo e ultrapassando ainda mais limites.

Não surpreende que o treinamento e o desenvolvimento são considerados tão importantes em 2025 quanto no ano passado (72%), um pouco abaixo da alta de 76% registrada em 2022 e 2023.

Esse ligeiro declínio não indica que os profissionais estão focando menos na qualificação – muito pelo contrário. 41% dos entrevistados dizem que deixariam um emprego se não recebessem oportunidades de aprendizado e desenvolvimento para preparar suas carreiras para o futuro.

Quase um quarto dos entrevistados (23%) deixou um emprego por não receber uma oferta de qualificação nesse aspecto – em comparação com apenas 16% em 2024.

Em contrapartida, 64% reconhecem que seus empregadores ofereceram oportunidades de desenvolvimento de habilidades úteis para o futuro no ano passado. Esse número representa um aumento considerável em relação aos 52% em 2024. As oportunidades de aprendizado e desenvolvimento também aumentaram nos últimos seis meses (34%) – representando um crescimento constante desde 2022, quando o índice era de apenas 25%.

meu empregador oferece oportunidades de desenvolver habilidades úteis para o futuro da minha carreira (por exemplo: IA)



as oportunidades de treinamento ou desenvolvimento na organização em que trabalho aumentaram nos últimos seis meses



o acesso a treinamentos nem sempre é equitativo.

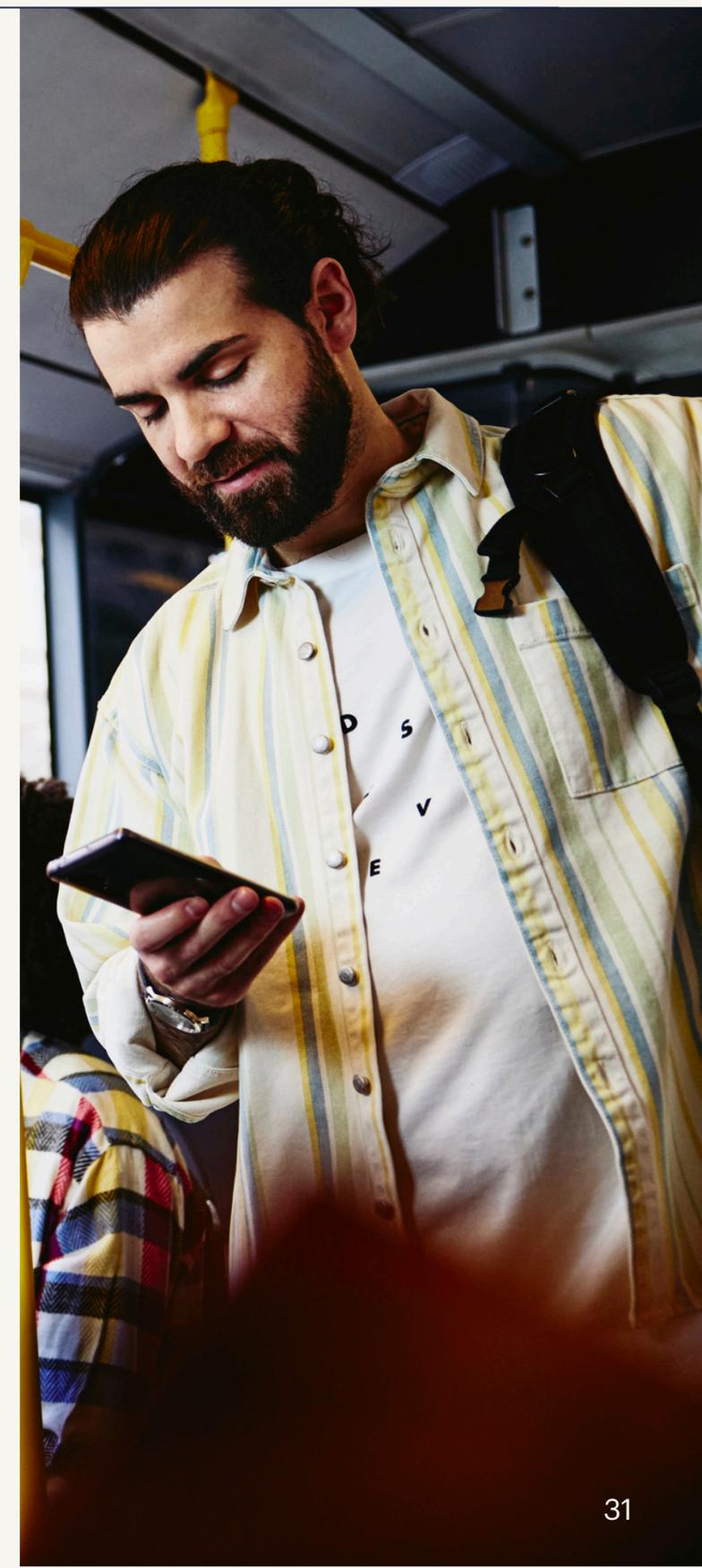
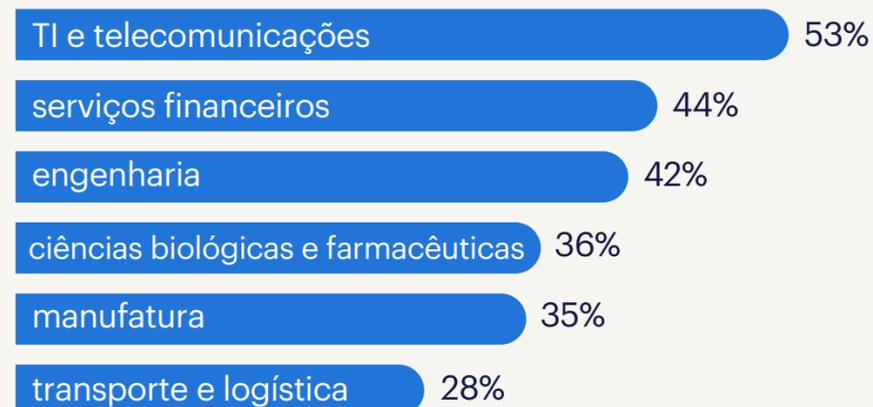
O aumento da oferta de treinamento provavelmente reflete mudanças fundamentais e a escassez de talentos qualificados para preencher diversos cargos, tornando a requalificação uma prioridade.

No entanto, as oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento nem sempre são equitativas. Nos últimos seis meses, a geração Z e os millennials receberam significativamente mais oportunidades e acesso a treinamento, 45% e 42%, respectivamente. Da mesma maneira, os profissionais administrativos relataram receber mais oportunidades de treinamento e desenvolvimento (36%) em comparação a profissionais operacionais (34%) e especialistas ou técnicos (31%).

Uma discrepância semelhante surge em diferentes setores. As oportunidades de treinamento e desenvolvimento melhoraram acima da média nos últimos seis meses nos setores de serviços de TI e telecomunicações (53%), serviços financeiros (44%), engenharia (42%) e ciências biológicas e farmacêuticas (36%).

Apesar do amplo impacto da tecnologia e da IA em diversos setores, os profissionais de manufatura (35%) e transporte e logística (28%) foram os que menos observaram um aumento em suas oportunidades de treinamento nos últimos seis meses. Esse fator talvez seja devido à predominância de funções operacionais nesses setores.

as oportunidades de treinamento ou desenvolvimento na organização em que trabalho aumentaram nos últimos seis meses





os profissionais querem preparar suas habilidades para o futuro.

Os resultados do Workmonitor 2025 indicam que os talentos estão altamente conscientes das mudanças em andamento na economia e sentem a pressão de se manter atualizados.

Por exemplo, 44% não aceitariam um emprego que não oferecesse oportunidades de preparar suas habilidades para o futuro em áreas como IA ou tecnologia (em comparação a 36% em 2024).

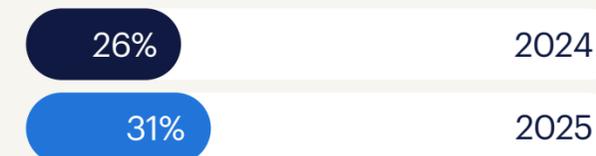
Esse posicionamento é mais forte entre profissionais da América Latina (49%), seguido pela América do Norte (46%) e Ásia-Pacífico (44%).

Os millennials (48%) e a geração Z (47%) são mais propensos a não aceitar um emprego que não ofereça oportunidades de treinamento do que seus colegas da geração X (42%) e os baby boomers (37%).

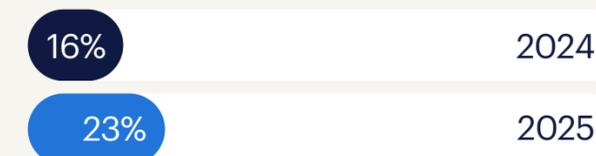
Os profissionais desejam que os empregadores apoiem suas ambições de carreira e aprendizado. 42% deixariam um emprego se essas exigências não fossem atendidas – significativamente mais do que no ano passado (34%).

eu deixei um emprego porque...

não havia oportunidades de progressão de carreira



não recebi oportunidades para preparar minhas habilidades para o futuro



a IA é a habilidade mais requisitada pelos profissionais.

O treinamento em IA é a oportunidade de aprendizado e desenvolvimento mais buscada.

40% dos profissionais classificaram a IA entre as três principais prioridades de qualificação, um aumento em relação aos 29% do ano anterior, e a escolheram com mais frequência do que qualquer outra habilidade.

Os homens são mais propensos a escolher a IA entre suas três principais opções (44%) do que as mulheres (36%), e os profissionais administrativos estão muito mais focados em desenvolver-se em relação à IA (43%) do que os técnicos, ou profissionais operacionais (ambos 37%).

A América Latina é a região que mais classifica o treinamento em IA como importante, sendo que 50% dos entrevistados a classifica como uma das três principais opções de aprendizado.

Outras principais habilidades são TI, alfabetização tecnológica e habilidades de gestão e liderança.

Dada a rápida ascensão da IA nos últimos anos, o Workmonitor constatou que quase três quartos dos entrevistados (71%) se sentem preparados para empregar a tecnologia mais recente – incluindo IA – em suas funções.

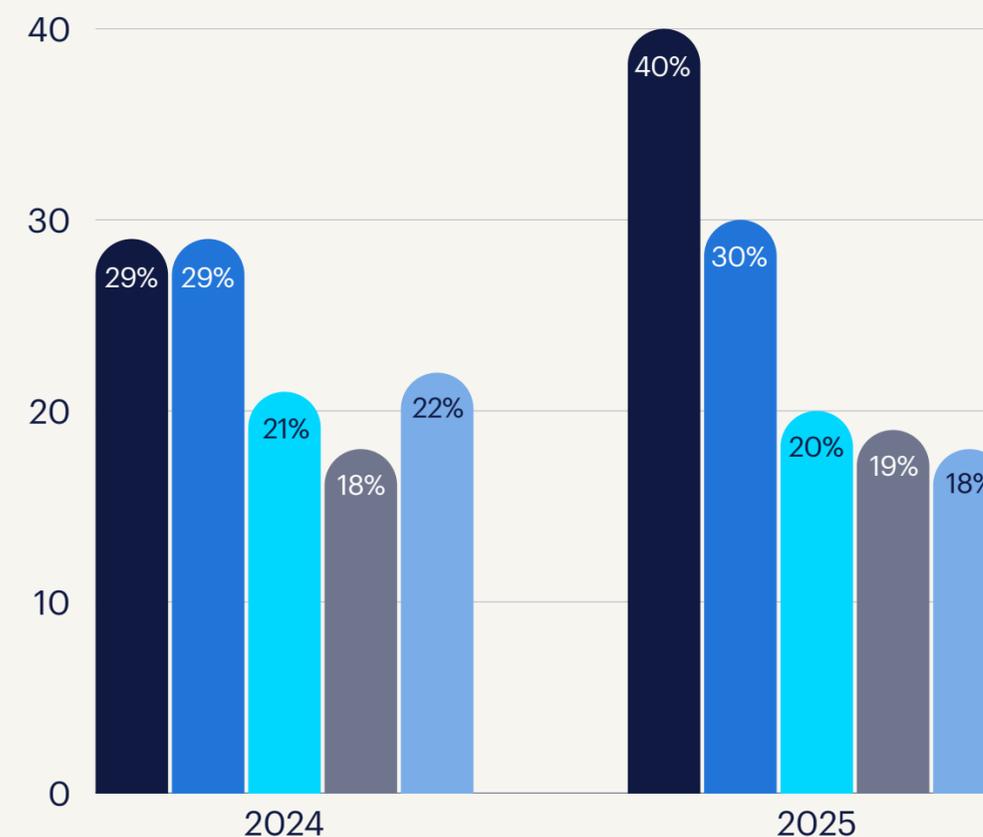
A discrepância entre os homens e as mulheres também é nítida nesse fator: os homens são mais confiantes em suas habilidades tecnológicas e de IA (73%) do que as mulheres (69%).

Considerando que os conjuntos de habilidades estão mudando rapidamente e os profissionais precisam ser ágeis para se atualizar, eles estão mais dispostos a assumir a responsabilidade pelo seu aprendizado do que no ano passado, especialmente para acompanhar o avanço tecnológico.

Mais de um terço (35%) afirma que a responsabilidade de acompanhar os avanços tecnológicos é deles, e não de seus empregadores (27%).

No entanto, quando se trata de tecnologia e treinamento em IA, especificamente, de acordo com 39% dos entrevistados, a responsabilidade pelo treinamento e qualificação permanece firmemente com o empregador. Apenas 25% consideram o treinamento e a qualificação como sua própria responsabilidade. O mesmo se aplica ao desenvolvimento de soft skills (habilidades interpessoais e comportamentais), aspecto para o qual 39% consideram que a responsabilidade é mais dos empregadores do que própria (23%).

se meu empregador oferecesse oportunidades de aprendizado e desenvolvimento, eu me interessaria mais nas seguintes oportunidades



- IA
- TI e alfabetização tecnológica
- habilidades de gestão e liderança
- programação/codificação
- comunicação e apresentação

falta de confiança de que os empregadores investirão em aprendizagem contínua.

Apesar do senso de propriedade compartilhada, menos da metade dos entrevistados (44%) confiam que seus empregadores irão investir de forma significativa em aprendizado contínuo, especialmente em IA e tecnologia.

Além disso, apenas metade dos respondentes (52%) confia na capacidade de seus empregadores de oferecer avanços de carreira equitativos para todos os talentos.

Os profissionais na América do Norte (51%), Ásia-Pacífico (49%) e América Latina (47%) são os que mais confiam em seus empregadores para oferecer treinamento contínuo em comparação com outras regiões. Também há diferenças entre as gerações, sendo que os millennials são os que mais confiam na capacidade de suas empresas fornecerem treinamento, em comparação com

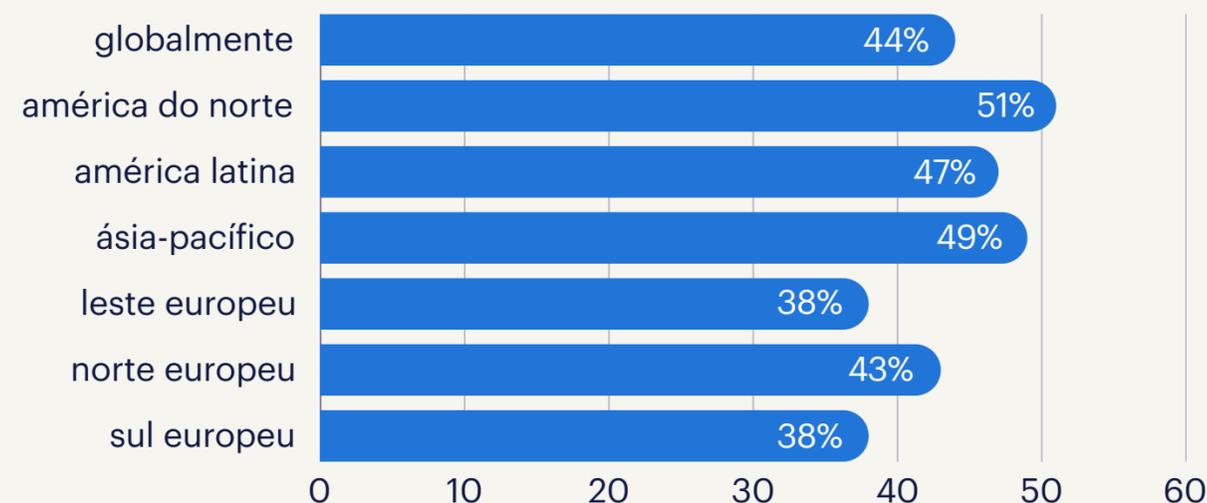
outras gerações (47%). A confiança é menor entre os talentos da geração Z (40%).

Existem diferenças comparáveis entre os setores da indústria. Profissionais de TI e telecomunicações (60%), serviços financeiros (54%) e engenharia (51%) acreditam que seus empregadores são capazes de fornecer aprendizado contínuo muito mais do que a média global – e de outros setores.



confio em meu empregador para oferecer oportunidades de progressão de carreira que sejam igualmente acessíveis a todos os colaboradores, independentemente de gênero, idade, raça ou outro fator

confio no meu empregador para investir e oferecer oportunidades de aprendizado contínuo, principalmente em IA e tecnologia



a perspectiva do empregador: os líderes de RH têm a chave para o desenvolvimento de habilidades, mas não têm o conhecimento necessário.

Mais de dois terços dos entrevistados no Workmonitor 2025 consideram o treinamento e a qualificação como responsabilidade do empregador.

No entanto, os profissionais não confiam na capacidade dos empregadores de fornecer treinamento contínuo relevante.

O estudo Talent Trends 2025 da Randstad revelou uma disparidade correspondente entre as lideranças de RH.

Nove em cada 10 profissionais de RH acreditam que a requalificação dos colaboradores é de responsabilidade do empregador. No entanto, 58% afirmam que, embora queiram ter mais iniciativas para oferecer requalificação, há uma falta de conhecimento organizacional para a implementação.

O setor de serviços financeiros enfrenta desafios maiores, 64% afirmam não haver iniciativas de requalificação.

O Workmonitor aponta que esse setor também demonstra uma falta significativa de confiança na capacidade dos empregadores de oferecer treinamento contínuo e relevante.

58%

dos empregadores entrevistados afirmam que, embora queiram oferecer mais iniciativas de requalificação, não sabem como

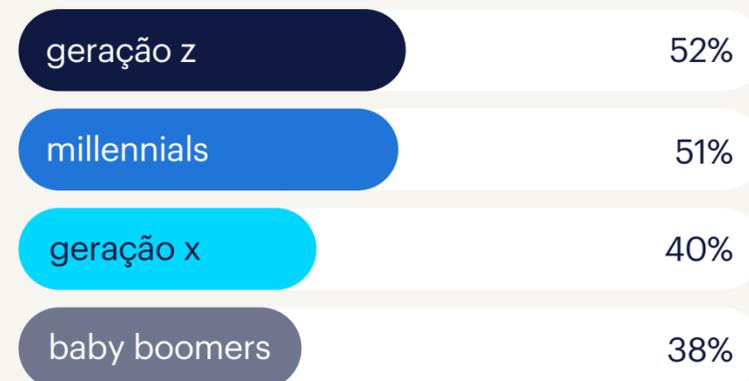
obtendo oportunidades por meio de qualificação

em números.

os baby boomers recebem menos oportunidades de desenvolvimento

Embora mais da metade da geração Z e dos millennials tenham recebido oportunidades de desenvolvimento no ano passado, esse número cai drasticamente entre a geração X e os baby boomers.

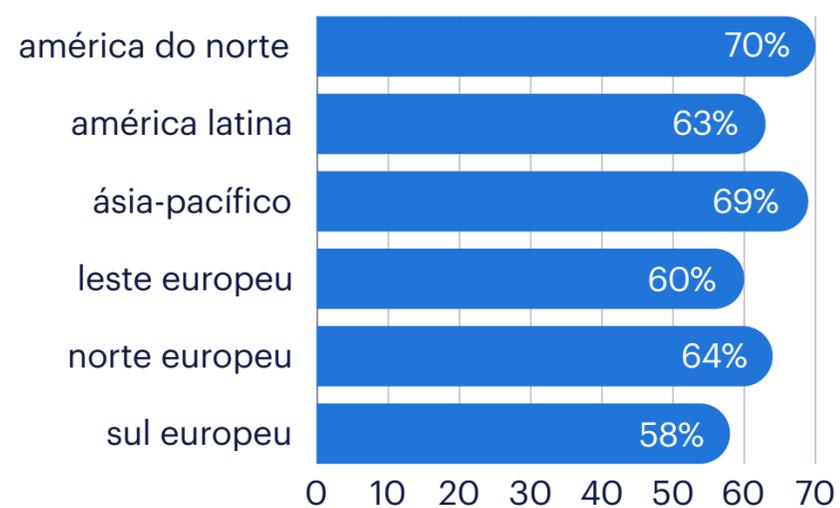
meu empregador implementou oportunidades de progressão de carreira nos últimos 12 meses.



índices de qualificação classificados por região

Os talentos na América do Norte e na Ásia-Pacífico recebem mais apoio de seus empregadores para preparar suas habilidades para o futuro, enquanto as organizações no sul da Europa e na América Latina precisam implementar mais medidas nessa área.

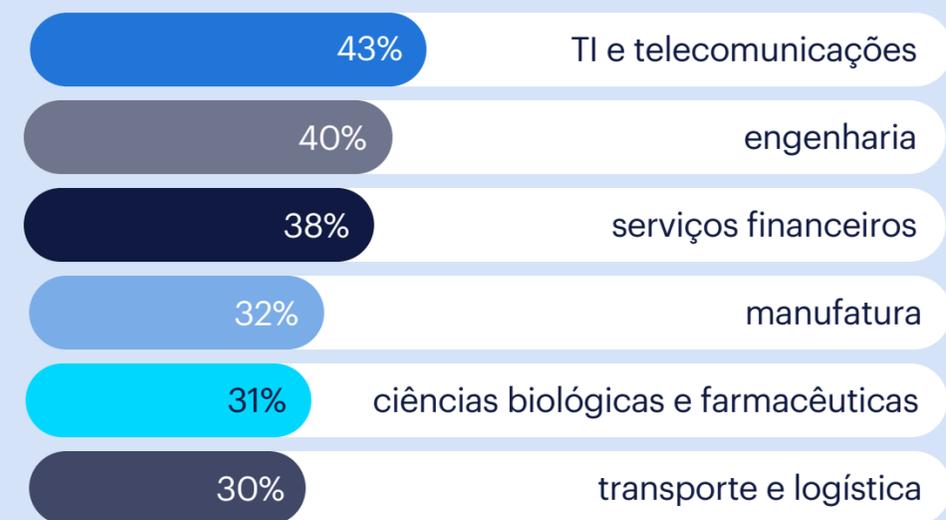
meu empregador me ajuda a desenvolver habilidades para o futuro da minha carreira



profissionais que querem deixar o emprego classificados por setor

Os profissionais do setor de serviços de TI e telecomunicações são os que mais pediram demissão devido à falta de oportunidades de progressão de carreira.

deixei um emprego por falta de oportunidades de progressão de carreira



principais aprendizados.

1.

a qualificação é uma oportunidade que os empregadores não podem perder

Sabe-se que a escassez de talentos continuará a ser uma realidade no futuro próximo, portanto, os empregadores devem focar nos diferenciais que podem oferecer. O avanço da IA intensificou a atenção dos talentos em suas necessidades de qualificação, e nem todos os empregadores estão devidamente preparados para atender a essas expectativas.

Nossos dados indicam que os empregadores que conseguem se antecipar e oferecer treinamentos significativos e desenvolvimento de carreira têm, no final das contas, maiores chances de sucesso à medida que a competição por talentos se intensifica.

2.

a oferta de treinamento deve ser equitativa

A equidade é um dos principais requisitos dos talentos em relação a seus empregadores, tanto atuais quanto futuros. As iniciativas voltadas para a equidade devem ser ampliadas para incluir treinamento e desenvolvimento, mas há discrepâncias no acesso a essas oportunidades em várias dimensões.

Os empregadores devem se concentrar em garantir que todos os talentos tenham acesso equitativo à qualificação, capacitando-os a se adaptarem a funções em um cenário em constante mudança e preparando-os para o futuro.

3.

os empregadores devem criar confiança entre os profissionais

Considerando a velocidade das mudanças na economia, tecnologia e nos conjuntos de habilidades, o fato de menos da metade dos talentos confiarem em seus empregadores para fornecer o treinamento necessário é uma preocupação relevante. As oportunidades de aperfeiçoamento de competências (upskilling) tornaram-se uma prioridade clara para os profissionais.

As organizações devem investir no desenvolvimento de seus colaboradores ou podem perdê-los. Essa responsabilidade pelo aperfeiçoamento de competências deve ser assumida em conjunto com o profissional, que também está disposto a assumi-la.



perspectivas futuras.

a nova missão dos empregadores: mostrar o porquê, com quem e como trabalhamos.

Em um contexto de incerteza econômica, rápido progresso tecnológico e transformação social contínua, o Workmonitor 2025 revela que as expectativas dos profissionais em relação ao trabalho continuam mudando.

Os aspectos relevantes observados nos anos anteriores estão se tornando cada vez mais importantes, estabelecendo assim um novo padrão no mundo do trabalho. Esse padrão é fundamentado sobre três fatores interconectados: o 'porquê' que representa as motivações pessoais, o 'quem' que representa o senso de comunidade e o 'como' que se refere ao aprimoramento das habilidades profissionais. Todos os três se baseiam em um pilar comum: confiança.

Prevê-se que os desafios relacionados à escassez de talentos se intensifiquem, e as organizações que priorizarem a reformulação de seus locais de trabalho para atender às expectativas dos profissionais estarão mais preparadas para atrair e reter talentos, garantindo uma base sustentável para o sucesso a longo prazo.

por quê: alinhando a vida pessoal e profissional

Como as preferências pessoais agora antecedem fatores materiais como o salário pela primeira vez na história do Workmonitor, o conceito de "investir nas pessoas" significa ser mais adaptável do que nunca. Essa mudança sinaliza uma reformulação da relação da sociedade com o trabalho, aproximando ainda mais as fronteiras entre a vida pessoal e profissional. Os profissionais querem cada vez mais que o trabalho se alinhe com seus valores, ambições e particularidades.

Embora seja um desafio para os empregadores, atender às expectativas dos profissionais oferece uma oportunidade valiosa para estabelecer conexões mais profundas e significativas com os talentos. Isso pode ser alcançado adotando uma abordagem centrada nas pessoas, personalizando benefícios e políticas de forma mais eficaz, aprimorando as políticas ambientais e de equidade, e criando processos de trabalho que reforcem a independência e a confiança.

quem: uma cultura de comunidade e confiança

Os profissionais buscam cada vez mais um senso de comunidade em suas vidas profissionais. Consequentemente, as prioridades em relação ao emprego estão mudando, com base em descobertas que indicam que os talentos preferem um local de trabalho com um forte senso de pertencimento em vez de salários mais altos. Isso ressalta a oportunidade para os empregadores de aumentarem a motivação promovendo uma cultura colaborativa e de confiança.

A comunicação aberta em todos os níveis é essencial, sem limitar a participação e permitindo que os profissionais se expressem livremente. Os empregadores também devem atuar de acordo com o valor que os talentos atribuem à equidade e à inclusão. Implementar uma cultura de equidade na organização pode fortalecer o comprometimento da equipe, atrair talentos e garantir a competitividade em um cenário de negócios dinâmico.

como: acesso equitativo à aprendizagem

À medida que as mudanças tecnológicas e econômicas aceleram, os profissionais desejam aprender novas habilidades e mantê-las atualizadas. As iniciativas de requalificação e treinamento devem ser cuidadosamente selecionadas e oferecidas a todos os colaboradores de forma justa. As jornadas de desenvolvimento individual serão fundamentais para manter os profissionais comprometidos e garantir que o aprendizado contínuo faça parte da cultura organizacional.

A nova missão dos empregadores é garantir que atendam às expectativas dos talentos sobre o propósito do trabalho, as pessoas com quem colaboram e a maneira como trabalham, criando ambientes de trabalho equitativos e inclusivos, onde os talentos se sintam pertencentes e possam preparar suas carreiras para o futuro.

As organizações que adotarem essas medidas se beneficiarão de um melhor desempenho nos negócios e de uma equipe mais produtiva.



sobre o estudo.

sobre o estudo.

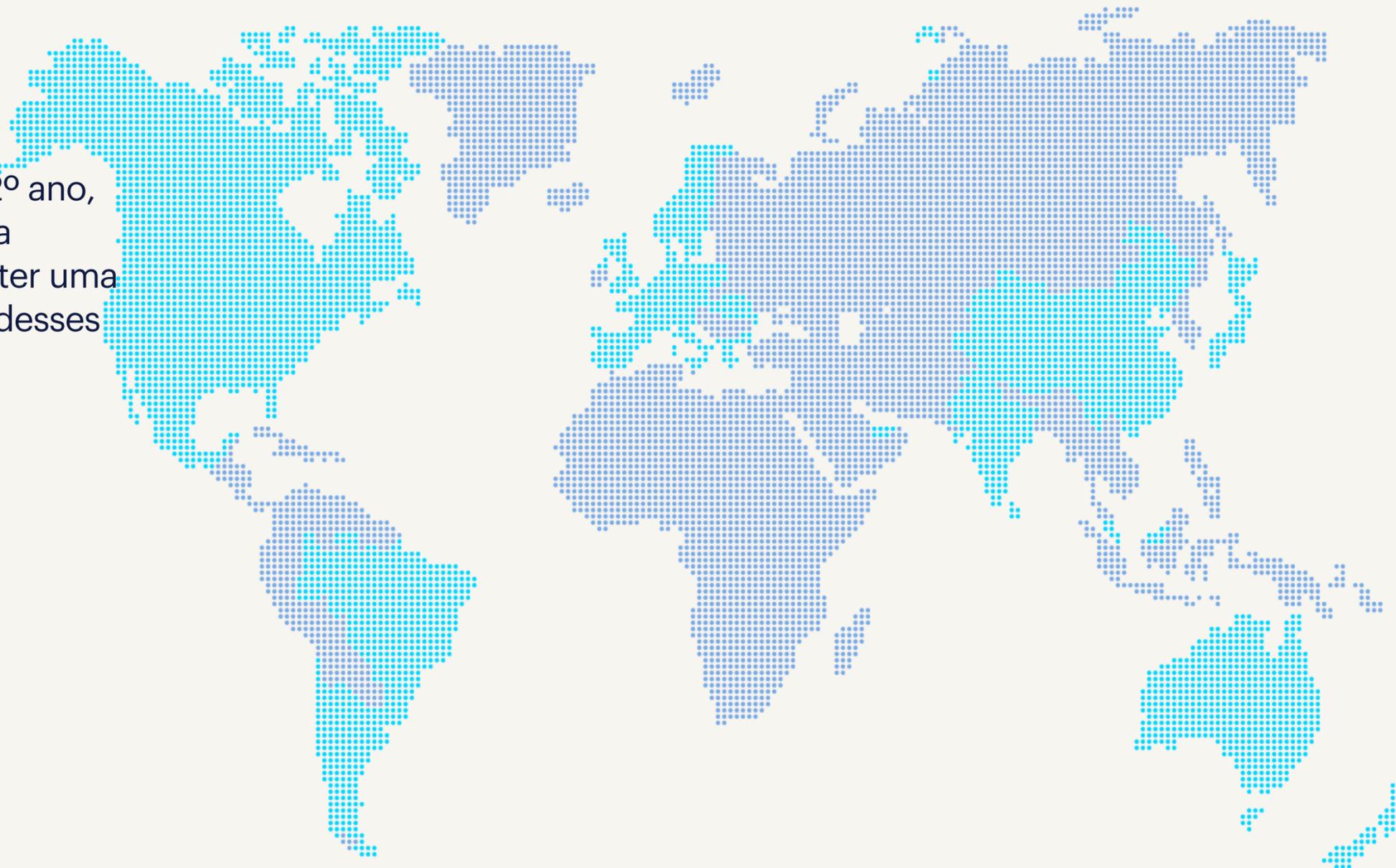
O estudo Workmonitor da Randstad, agora em seu 22º ano, avalia as opiniões de profissionais em 35 mercados na Europa, Ásia-Pacífico e nas Américas. O objetivo é obter uma compreensão das atitudes, ambições e expectativas desses profissionais à medida que o mundo do trabalho se transforma.

Por meio deste estudo abrangente, buscamos ouvir e compartilhar as opiniões dos talentos sobre o que eles desejam e esperam de seus empregadores, e se estão dispostos a cobrar essas demandas. O estudo define e mede a lacuna entre a realidade e os desejos dos profissionais globalmente, além de analisar as mudanças ao longo do tempo.

As entrevistas são conduzidas on-line com profissionais de 18 a 67 anos que trabalham pelo menos 24 horas por semana, trabalhadores autônomos ou pessoas desempregadas que consideram buscar um emprego no futuro.

O tamanho mínimo da amostra é de 500 entrevistas por mercado. A plataforma de dados Dynata é utilizada para fins de amostragem.

A pesquisa para o nosso estudo de 2025 foi realizada entre 7 de outubro e 6 de novembro de 2024, entre 26 mil profissionais na Alemanha, Argentina, Austrália, Áustria, Bélgica, Brasil, Canadá, Chile, China, Dinamarca, Espanha, Estados Unidos, França, Grécia, Hong Kong, Holanda, Hungria, Índia, Itália, Japão, Luxemburgo, Malásia, México, Noruega, Nova Zelândia, Polônia, Portugal, Reino Unido, República Tcheca, Romênia, Singapura, Suécia, Suíça, Turquia, Uruguai.



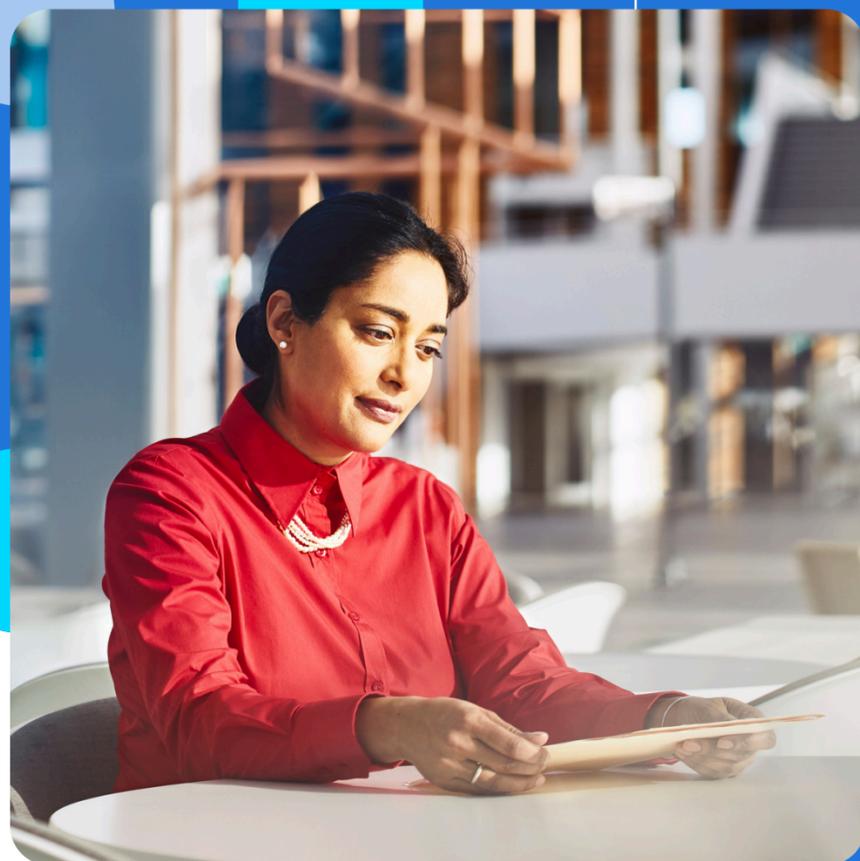
+26.000
profissionais entrevistados

35
mercados

18-67
anos de idade



anexo.



panorama do setor.

- 44 engenharia.
- 45 serviços financeiros.
- 46 serviços de TI e telecomunicações.
- 47 ciências biológicas e farmacêuticas.
- 48 manufatura.
- 49 transporte e logística.

panorama do setor:

engenharia.

O novo padrão do relatório revela que os profissionais de engenharia estão exigindo mais de seus empregadores e as organizações enfrentam o desafio de atender a essas expectativas.

motivação por meio da personalização

Os profissionais de engenharia são mais propensos a deixar um emprego por questões de remuneração, flexibilidade e liderança, mas também observaram melhorias recentes que geraram maior confiança na liderança.

eu deixaria um emprego se não concordasse com os pontos de vista da liderança



recebi um aumento de benefícios nos últimos seis meses



confio que minha gestão considerará meus interesses



desenvolvendo um senso de comunidade

O senso de comunidade é mais importante para os profissionais de engenharia em comparação às médias globais. Eles deixam os empregos quando não têm amigos no local de trabalho ou se sentem forçados a esconder sua personalidade, mas compartilham a responsabilidade com os empregadores para promover o senso de comunidade.

eu não me importaria em ganhar menos se o meu trabalho contribuísse mais para a minha vida social



profissional de engenharia



média global

obtendo oportunidades por meio de qualificação

Os profissionais de engenharia exigem mais oportunidades de desenvolvimento e os empregadores estão atendendo a essas necessidades, sendo que porcentagens mais altas de entrevistados relatam ter habilidades preparadas para o futuro. As oportunidades de treinamento com foco em IA, TI e gestão são as mais procuradas.

as três principais oportunidades de desenvolvimento que os profissionais de engenharia estão interessados



sinto que tenho a preparação necessária para utilizar as tecnologias mais recentes, como IA, em minha função



panorama do setor:

serviços financeiros.

Os profissionais do setor de serviços financeiros estão amplamente alinhados com o novo padrão do mundo do trabalho. E os empregadores estão atendendo às suas exigências em aspectos que excedem as médias globais.

motivação por meio da personalização

Em todos os aspectos, os profissionais do setor de serviços financeiros têm cerca de 10% mais probabilidade de confiar em seu empregador para atender às suas necessidades quando comparados com as médias globais.

eu confio que meu empregador considerará meus pedidos de trabalho flexível



eu confio que meu empregador oferece uma remuneração justa para mim e meus colegas



● profissional de serviços financeiros
● média global

desenvolvendo um senso de comunidade

Quando se trata das expectativas em relação a um senso de comunidade, os profissionais de serviços financeiros têm expectativas um pouco mais altas do que a média global. Considerando os valores pessoais, eles relatam ter mais alinhamento de valores com seus empregadores do que as médias globais.

os valores e propósitos do meu empregador se alinham com os meus



profissional de serviços financeiros média global

obtendo oportunidades por meio de qualificação

Os profissionais de serviços financeiros são mais propensos a deixar um emprego quando não têm oportunidades de progressão na carreira. Os empregadores parecem estar conscientes desse aspecto e são significativamente mais propensos a oferecer oportunidades para que os talentos preparem suas habilidades para o futuro em comparação com a média global.

eu deixei um emprego por falta de oportunidades de progressão na carreira



meu empregador me ajuda a desenvolver habilidades para o futuro da minha carreira



● profissional de serviços financeiros
● média global

panorama do setor:

serviços de TI e telecomunicações.

Os profissionais de serviços de TI e telecomunicações esperam mais dos empregadores em relação ao novo padrão do mundo do trabalho. As organizações que não atendem às necessidades de seus colaboradores podem enfrentar desafios de retenção.

motivação por meio da personalização

Ao analisar o que motiva os profissionais de TI e telecomunicações, constatamos que eles encontram muito mais propósito em seu trabalho em comparação com as médias globais. Embora fatores como flexibilidade sejam muito importantes para esse grupo, os empregadores têm uma probabilidade maior de atender às suas expectativas.

meu trabalho me dá um senso de propósito



meu trabalho oferece flexibilidade de horário



● profissionais de TI e telecomunicações
● média global

desenvolvendo um senso de comunidade

O senso de comunidade é mais valorizado pelos profissionais de serviços de TI e telecomunicações do que pelos trabalhadores em geral. Porém, quando esse senso de comunidade é proporcionado, eles também são mais propensos a terem um melhor desempenho em seu trabalho.

quero que o meu local de trabalho promova um senso de comunidade



apresento um melhor desempenho no trabalho quando há um senso de comunidade entre meus colegas



● profissionais de TI e telecomunicações
● média global

obtendo oportunidades por meio de qualificação

As oportunidades de progressão de carreira são particularmente importantes para os profissionais de serviços de TI e telecomunicações e mais da metade observou que as oportunidades de treinamento aumentaram nos últimos seis meses. Não é surpreendente que, para um setor com alta demanda, os talentos que não têm suas expectativas atendidas são mais propensos a deixar seus empregos.

oportunidades de progressão de carreira e promoção são importantes para mim



deixei um emprego por falta de oportunidades de progressão de carreira



● profissionais de TI e telecomunicações
● média global



panorama do setor:

ciências biológicas e farmacêuticas.

Em relação ao novo padrão no local de trabalho, os profissionais do setor de ciências biológicas e farmacêuticas divergem das médias globais em alguns aspectos principais.

motivação por meio da personalização

Os profissionais de ciências biológicas e farmacêuticas são mais propensos a preferir trabalhar presencial com os colegas, relatando aumento de produtividade. Eles também são mais propensos a ter autonomia sobre sua carga horária.

trabalhar presencialmente melhora minha produtividade



meu trabalho oferece flexibilidade em relação ao horário de trabalho - posso controlar quando trabalho



● profissionais de ciências biológicas e farmacêuticas
● média global

desenvolvendo um senso de comunidade

Os profissionais de ciências biológicas e farmacêuticas são mais propensos a considerar seus colegas como amigos. No entanto, eles também se preocupam mais em compartilhar pontos de vista pessoais no trabalho.

considero que tenho amizade com alguns dos meus colegas de trabalho



sinto-me à vontade para compartilhar meus pontos de vista e posicionamentos no trabalho sem medo de julgamento ou discriminação

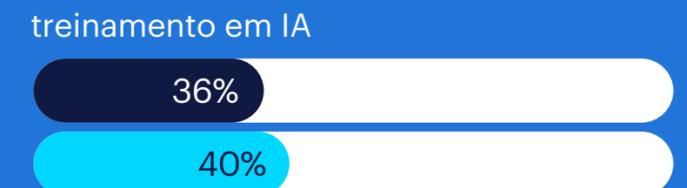


● profissionais de ciências biológicas e farmacêuticas
● média global

obtendo oportunidades por meio de qualificação

Embora os profissionais do setor de ciências biológicas e farmacêuticas estejam mais interessados em treinamento em IA, ele é classificado com menor prioridade em comparação com as médias globais. Porém, refletindo a natureza desse tipo de trabalho, o treinamento em pensamento criativo e analítico é mais importante para esse grupo.

eu me interesso pelas seguintes oportunidades de aprendizado e desenvolvimento



treinamento em IA



● profissionais de ciências biológicas e farmacêuticas
● média global

panorama do setor:

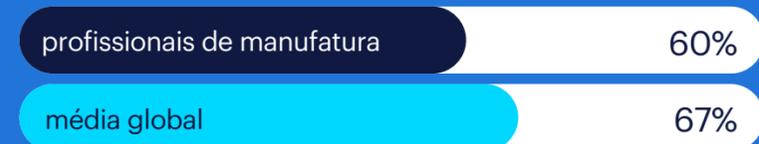
manufatura.

Em comparação com outros setores, os profissionais do setor de manufatura estão particularmente alinhados com o novo padrão descrito neste relatório. No entanto, existem diferenças nas expectativas desses profissionais que os empregadores devem ter conhecimento.

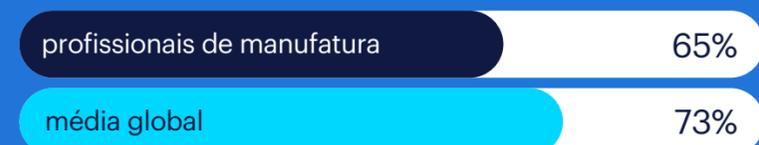
motivação por meio da personalização

O profissional do setor de manufatura é uma exceção das médias globais, sendo significativamente menos motivado pela flexibilidade. No entanto, os benefícios de saúde são um pouco mais importantes para esse grupo.

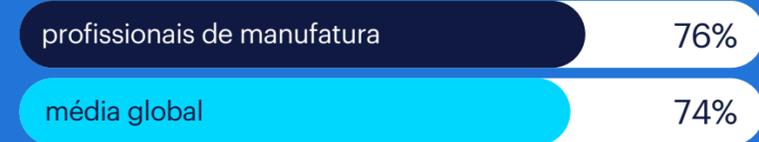
a flexibilidade em termos de localização é importante para mim



a flexibilidade de horário é importante para mim



benefícios de saúde são importantes para mim



desenvolvendo um senso de comunidade

Os profissionais de manufatura se preocupam um pouco menos com o senso de comunidade em seus trabalhos em comparação com a média global. No entanto, eles são mais propensos a deixar empregos onde precisam esconder sua personalidade.

eu deixei um emprego porque tinha que esconder aspectos da minha personalidade no trabalho



obtendo oportunidades por meio de qualificação

Ao analisar as considerações de qualificação, os profissionais do setor de manufatura indicam que têm um desejo um pouco mais forte de aprender determinadas habilidades de computação em comparação com as médias globais.

eu me interessaria nas seguintes oportunidades de aprendizado e desenvolvimento



panorama do setor:

transporte e logística.

motivação por meio da personalização

Os profissionais do setor de transporte e logística são mais propensos a deixar um cargo do que os de outros setores devido à baixa remuneração. E embora sejam menos propensos a serem motivados pela flexibilidade, também são os que menos receberam benefícios como o aumento das férias anuais nos últimos meses.

eu deixei um emprego devido ao baixo salário



houve um aumento de benefícios nos últimos seis meses na minha organização



● profissional de transporte e logística
● média gloal

desenvolvendo um senso de comunidade

Os profissionais de transporte e logística estão menos preocupados em ter um senso de comunidade no trabalho e também são menos propensos a considerar os colegas como amigos.

um senso de comunidade no trabalho é importante para minha saúde mental



considero que tenho amizade com alguns dos meus colegas de trabalho



● profissional de transporte e logística
● média gloal

obtendo oportunidades por meio de qualificação

Considerando o desenvolvimento de habilidades, os profissionais de transporte e logística receberam menos oportunidades nos últimos seis meses, o que aparentemente está criando uma lacuna de confiança nessa área.

oportunidades de treinamento e desenvolvimento aumentaram nos últimos seis meses



eu confio no meu empregador para fornecer oportunidades de progressão na carreira

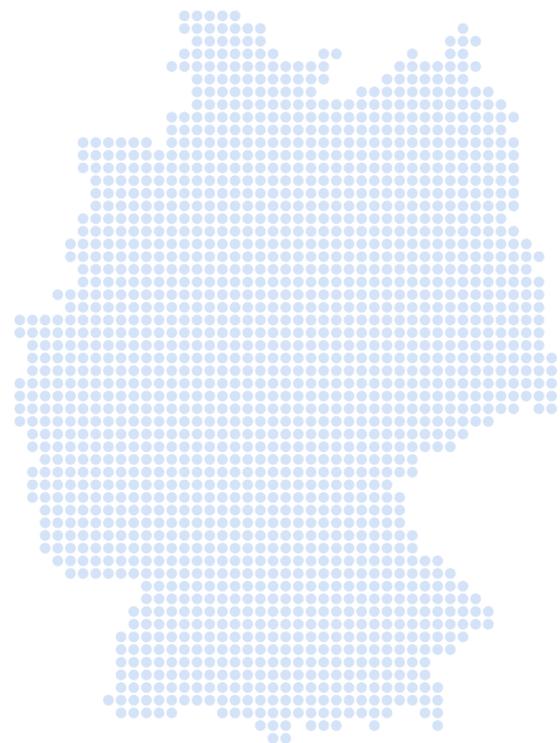


● profissional de transporte e logística
● média gloal

selecione um mercado.

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





panorama do mercado: alemanha.

Os talentos na Alemanha estão amplamente alinhados com as médias globais nas principais questões identificadas no Workmonitor 2025, embora apresentem algumas discrepâncias. Eles são menos propensos a deixar cargos que não oferecem oportunidades de progressão na carreira, em comparação com seus pares ao redor do mundo. Também têm menor probabilidade de terem abandonado um cargo devido a um ambiente de trabalho tóxico. Além disso, quando o assunto é qualificação, eles são menos inclinados a considerar oportunidades de treinamento e desenvolvimento como aspectos importantes em seus cargos atuais ou futuros.

motivação por meio da personalização

Cada vez mais, os talentos almejam que o trabalho se alinhe com seus valores pessoais, ambições e circunstâncias de vida. Embora o trabalho ainda seja visto principalmente como uma fonte de renda, ele desempenha um papel mais amplo e significativo na vida das pessoas.

- 74% dizem que os valores e propósitos sociais e ambientais dos seus empregadores estão alinhados com os seus (76% global)
- 43% afirmam que não aceitariam um emprego numa empresa cujos valores não estivessem alinhados com os seus (48% global)
- 23% pediram demissão porque não concordavam com os pontos de vista ou posicionamento da liderança (29% global)

→ 21% deixaram um emprego que não oferecia oportunidades de progressão na carreira (31% global)

- 37% abandonariam um emprego que não oferecesse oportunidades de progressão na carreira (48% global)
- Ao refletir sobre sua função atual, os seguintes fatores são importantes para os profissionais:
 - remuneração: 78% (82% global)
 - equilíbrio entre vida pessoal e profissional: 71% (83% global)
 - flexibilidade de horário de trabalho: 65% (73% global)
 - flexibilidade de local de trabalho: 57% (67% global)
- 61% dizem que seu trabalho oferece flexibilidade em relação a horário de trabalho (65% global)
- 55% dizem que seu trabalho oferece flexibilidade em relação a local de trabalho (60% global)
- 25% notaram um aumento na flexibilidade em termos de carga horária nos últimos seis meses (31% global)
- 24% notaram um aumento da flexibilidade em termos de localização nos últimos seis meses (29% global)

desenvolvendo um senso de comunidade

Os talentos deixam claro que desejam fazer parte de uma comunidade – um espaço onde possam pertencer, progredir e expressar quem realmente são no trabalho.

- 81% querem que o seu local de trabalho traga um senso de comunidade (83% global)
- 82% acreditam que têm melhor desempenho no trabalho quando há um senso de comunidade entre os colegas (85% global)
- 53% abandonariam um emprego se não tivessem senso de pertencimento a ele (55% global)

→ 36% deixaram um emprego devido a um ambiente de trabalho tóxico (44% global)

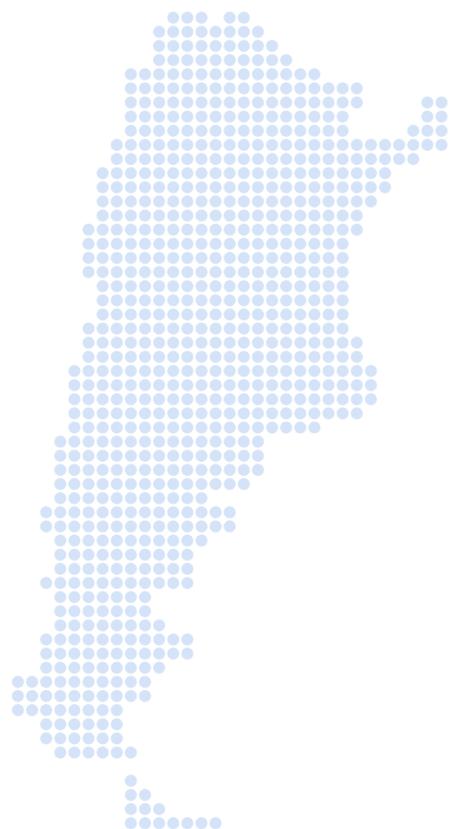
- 83% se sentem confiáveis pelo seu empregador (83% global)
- 76% afirmam que podem confiar na liderança (77% global)
- 59% dizem que escondem aspectos de si mesmos no trabalho (62% global)
- 52% acreditam que sua organização não está fazendo o suficiente para melhorar a equidade (59% global)
- 44% confiam que seu empregador criará uma cultura inclusiva no trabalho (49% global)
- 30% estariam dispostos a ganhar menos se o seu trabalho contribuísse para a sociedade (39% global)

obtendo oportunidades por meio de qualificação

À medida que as mudanças tecnológicas aceleram, os talentos priorizam cada vez mais o desenvolvimento de habilidades – especialmente em áreas como IA e tecnologias emergentes.

→ 58% afirmam que o treinamento e o desenvolvimento são importantes para eles em sua função atual ou em um novo emprego (72% global)

- 34% pediram demissão se o empregador não oferecesse oportunidades para preparar suas habilidades para o futuro (41% global)
- 40% não aceitariam um emprego que não oferecesse oportunidades para desenvolver suas habilidades para o futuro (44% global)
- 48% dizem que o seu empregador lhes proporcionou oportunidades para desenvolver competências à prova do futuro, como a IA (55% global)
- 31% dizem que são principalmente ou totalmente responsáveis por garantir que suas habilidades acompanhem o avanço tecnológico (35% global)
- 25% acreditam que a responsabilidade pela qualificação tecnológica cabe principalmente ou totalmente ao seu empregador (27% global)
- 23% disseram que as oportunidades de treinamento e desenvolvimento aumentaram nos últimos seis meses (34% global)
- Se seu empregador lhe oferecesse, o talento estaria mais interessado nas seguintes oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento:
 - IA 24% (23% global)
 - bem-estar e mindfulness 10% (6% global)
 - alfabetização tecnológica e de TI 9% (11% global)
 - habilidades de comunicação e apresentação 6% (5% global)
 - habilidades de gestão e liderança 5% (7% global)



panorama do mercado:
argentina.

motivação por meio da personalização

Cada vez mais, os talentos almejam que o trabalho se alinhe com seus valores pessoais, ambições e circunstâncias de vida. Embora o trabalho ainda seja visto principalmente como uma fonte de renda, ele desempenha um papel mais amplo e significativo na vida das pessoas.

- 79% dizem que os valores e propósitos sociais e ambientais dos seus empregadores estão alinhados com os seus (76% global)
- 51% afirmam que não aceitariam um emprego numa empresa cujos valores não estivessem alinhados com os seus (48% global)
- 28% pediram demissão porque não concordavam com os pontos de vista ou posicionamento da liderança (29% global)
- 33% deixaram um emprego que não oferecia oportunidades de progressão na carreira (31% global)
- 54% abandonariam um emprego que não oferecesse oportunidades de progressão na carreira (48% global)
- Ao refletir sobre sua função atual, os seguintes fatores são importantes para os profissionais:
 - remuneração: 93% (82% global)
 - equilíbrio entre vida pessoal e profissional: 87% (83% global)
 - flexibilidade de horário de trabalho: 75% (73% global)
 - flexibilidade de local de trabalho: 70% (67% global)
- 62% dizem que seu trabalho oferece flexibilidade em relação a horário de trabalho (65% global)
- 57% dizem que seu trabalho oferece flexibilidade em relação a local de trabalho (60% global)
- 25% notaram um aumento na flexibilidade em termos de carga horária nos últimos seis meses (31% global)
- 25% notaram um aumento da flexibilidade em termos de localização nos últimos seis meses (29% global)

desenvolvendo um senso de comunidade

Os talentos deixam claro que desejam fazer parte de uma comunidade – um espaço onde possam pertencer, progredir e expressar quem realmente são no trabalho.

- 83% querem que o seu local de trabalho traga um senso de comunidade (83% global)
- 85% acreditam que têm melhor desempenho no trabalho quando há um senso de comunidade entre os colegas (85% global)
- 41% abandonariam um emprego se não tivessem senso de pertencimento a ele (55% global)
- 52% deixaram um emprego devido a um ambiente de trabalho tóxico (44% global)
- 89% se sentem confiáveis pelo seu empregador (83% global)
- 79% afirmam que podem confiar na liderança (77% global)
- 60% dizem que escondem aspectos de si mesmos no trabalho (62% global)
- 60% acreditam que sua organização não está fazendo o suficiente para melhorar a equidade (59% global)
- 47% confiam que seu empregador criará uma cultura inclusiva no trabalho (49% global)
- 39% estariam dispostos a ganhar menos se o seu trabalho contribuísse para a sociedade (39% global)

obtendo oportunidades por meio de qualificação

À medida que as mudanças tecnológicas aceleram, os talentos priorizam cada vez mais o desenvolvimento de habilidades, especialmente em áreas como IA e tecnologias emergentes.

- 81% afirmam que o treinamento e o desenvolvimento são importantes para eles em sua função atual ou em um novo emprego (72% global)
- 44% pediriam demissão se o empregador não oferecesse oportunidades para preparar suas habilidades para o futuro (41% global)
- 46% não aceitariam um emprego que não oferecesse oportunidades para desenvolver suas habilidades para o futuro (44% global)
- 59% dizem que o seu empregador lhes proporcionou oportunidades para desenvolver competências à prova do futuro, como a IA (55% global)
- 47% dizem que são principalmente ou totalmente responsáveis por garantir que suas habilidades acompanhem o avanço tecnológico (35% global)
- 20% acreditam que a responsabilidade pela qualificação tecnológica cabe principalmente ou totalmente ao seu empregador (27% global)
- 35% disseram que as oportunidades de treinamento e desenvolvimento aumentaram nos últimos seis meses (34% global)
- Se seu empregador lhe oferecesse, o talento estaria mais interessado nas seguintes oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento:
 - IA 33% (23% global)
 - alfabetização tecnológica e de TI 10% (11% global)
 - coaching e mentoria 7% (4% global)
 - habilidades de gestão e liderança 7% (7% global)
 - programação/codificação 6% (6% global)

O Workmonitor 2025 revelou que os profissionais na Argentina estão buscando muitos dos mesmos benefícios que seus pares globais. Embora a remuneração ainda tenha mais peso do que o equilíbrio entre vida pessoal e profissional como fator motivador, eles estão mais exigentes quanto ao alinhamento de valores com os empregadores. Além disso, são mais propensos a deixar ambientes de trabalho tóxicos em comparação com a média global e valorizam mais o treinamento e o desenvolvimento, com um foco especial em inteligência artificial.

panorama do mercado:
austrália.



Os talentos na Austrália estão amplamente alinhados com seus pares globais quando se trata do que esperam de seus empregadores, segundo o Workmonitor 2025. Embora a flexibilidade seja ligeiramente mais importante, os empregadores nesse mercado também são mais propensos a atender a essa demanda. A sensação de pertencimento também é mais valorizada pelos talentos na Austrália, mas eles estão um pouco menos preocupados com oportunidades para desenvolver suas habilidades para o futuro.

motivação por meio da personalização

Cada vez mais, os talentos almejam que o trabalho se alinhe com seus valores pessoais, ambições e circunstâncias de vida. Embora o trabalho ainda seja visto principalmente como uma fonte de renda, ele desempenha um papel mais amplo e significativo na vida das pessoas.

- 80% dizem que os valores e propósitos sociais e ambientais dos seus empregadores estão alinhados com os seus (76% global)
- 45% afirmam que não aceitariam um emprego numa empresa cujos valores não estivessem alinhados com os seus (48% global)
- 28% pediram demissão porque não concordavam com os pontos de vista ou posicionamento da liderança (29% global)
- 28% deixaram um emprego que não oferecia oportunidades de progressão na carreira (31% global)
- 48% abandonariam um emprego que não oferecesse oportunidades de progressão na carreira (48% global)
- Ao refletir sobre sua função atual, os seguintes fatores são importantes para os profissionais:

- remuneração: 79% (82% global)
- equilíbrio entre vida pessoal e profissional: 83% (83% global)
- flexibilidade de horário de trabalho: 76% (73% global)
- flexibilidade de local de trabalho: 70% (67% global)

→ 72% dizem que o seu trabalho oferece flexibilidade em relação a horário de trabalho (65% global)

- 64% dizem que seu trabalho oferece flexibilidade em relação a local de trabalho (60% global)
- 30% notaram um aumento na flexibilidade em termos de carga horária nos últimos seis meses (31% global)
- 26% notaram um aumento da flexibilidade em termos de localização nos últimos seis meses (29% global)

desenvolvendo um senso de comunidade

Os talentos deixam claro que desejam fazer parte de uma comunidade – um espaço onde possam pertencer, progredir e expressar quem realmente são no trabalho.

- 83% querem que o seu local de trabalho traga um senso de comunidade (83% global)
- 84% acreditam que têm melhor desempenho no trabalho quando há um senso de comunidade entre os colegas (85% global)

→ 62% abandonariam um emprego se não tivessem senso de pertencimento a ele (55% global)

- 47% deixaram um emprego devido a um ambiente de trabalho tóxico (44% global)
- 84% se sentem confiáveis pelo seu empregador (83% global)
- 79% afirmam que podem confiar na liderança (77% global)
- 60% dizem que escondem aspectos de si mesmos no trabalho (62% global)
- 58% acreditam que sua organização não está fazendo o suficiente para melhorar a equidade (59% global)
- 51% confiam que seu empregador criará uma cultura inclusiva no trabalho (49% global)
- 39% estariam dispostos a ganhar menos se o seu trabalho contribuísse para a sociedade (39% global)

obtendo oportunidades por meio de qualificação

À medida que as mudanças tecnológicas aceleram, os talentos priorizam cada vez mais o desenvolvimento de habilidades – especialmente em áreas como IA e tecnologias emergentes.

- 69% afirmam que o treinamento e o desenvolvimento são importantes para eles em sua função atual ou em um novo emprego (72% global)
- 38% pediriam demissão se o empregador não oferecesse oportunidades para preparar suas habilidades para o futuro (41% global)

→ 39% não aceitariam um emprego que não oferecesse oportunidades para desenvolver suas habilidades para o futuro (44% global)

- 57% dizem que o seu empregador lhes proporcionou oportunidades para desenvolver competências à prova do futuro, como a IA (55% global)
- 34% dizem que são principalmente ou totalmente responsáveis por garantir que suas habilidades acompanhem o avanço tecnológico (35% global)
- 28% acreditam que a responsabilidade pela qualificação tecnológica cabe principalmente ou totalmente ao seu empregador (27% global)
- 30% disseram que as oportunidades de treinamento e desenvolvimento aumentaram nos últimos seis meses (34% global)
- Se seu empregador lhe oferecesse, o talento estaria mais interessado nas seguintes oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento:
 - IA 21% (23% global)
 - alfabetização tecnológica e de TI 9% (11% global)
 - habilidades de gestão e liderança 9% (7% global)
 - bem-estar e mindfulness 6% (6% global)
 - privacidade de dados e segurança cibernética 5% (4% global)

panorama do mercado:

áustria.



Os talentos na Áustria estão relativamente alinhados com as médias globais em relação aos principais temas do Workmonitor 2025. No entanto, eles demonstram menor propensão a valorizar a flexibilidade, seja em termos de horários de trabalho ou localização, em comparação com seus pares globais, além de dar menos prioridade a essas questões. Nesse mercado, uma parcela menor de profissionais recebeu oportunidades para desenvolver habilidades futuras nos últimos seis meses em comparação à média global. Além disso, eles apresentam menos confiança em seus empregadores na criação de ambientes de trabalho inclusivos.

motivação por meio da personalização

Cada vez mais, os talentos almejam que o trabalho se alinhe com seus valores pessoais, ambições e circunstâncias de vida. Embora o trabalho ainda seja visto principalmente como uma fonte de renda, ele desempenha um papel mais amplo e significativo na vida das pessoas.

- 68% dizem que os valores e propósitos sociais e ambientais dos seus empregadores estão alinhados com os seus (76% global)
- 40% afirmam que não aceitariam um emprego numa empresa cujos valores não estivessem alinhados com os seus (48% global)
- 27% pediram demissão porque não concordavam com os pontos de vista ou posicionamento da liderança (29% global)
- 24% deixaram um emprego que não oferecia oportunidades de progressão na carreira (31% global)
- 40% abandonariam um emprego que não oferecesse oportunidades de progressão na carreira (48% global)
- Ao refletir sobre sua função atual, os seguintes fatores são importantes para os profissionais:
 - remuneração: 75% (82% global)
 - equilíbrio entre vida pessoal e profissional: 71% (83% global)
 - flexibilidade de horário de trabalho: 67% (73% globais)
 - flexibilidade de local de trabalho: 58% (67% global)
- 60% dizem que seu trabalho oferece flexibilidade em relação a horário de trabalho (65% global)
- 50% dizem que seu trabalho oferece flexibilidade em relação a local de trabalho (60% global)
- 27% notaram um aumento na flexibilidade em termos de carga horária nos últimos seis meses (31% global)
- 23% notaram um aumento da flexibilidade em termos de localização nos últimos seis meses (29% global)

desenvolvendo um senso de comunidade

Os talentos deixam claro que desejam fazer parte de uma comunidade – um espaço onde possam pertencer, progredir e expressar quem realmente são no trabalho.

- 78% querem que o seu local de trabalho traga um senso de comunidade (83% global)
- 82% acreditam que têm melhor desempenho no trabalho quando há um senso de comunidade entre os colegas (85% global)
- 55% abandonariam um emprego se não tivessem senso de pertencimento a ele (55% global)
- 43% deixaram um emprego devido a um ambiente de trabalho tóxico (44% global)
- 83% se sentem confiáveis pelo seu empregador (83% global)
- 72% afirmam que podem confiar na liderança (77% global)
- 58% dizem que escondem aspectos de si mesmos no trabalho (62% global)
- 55% acreditam que sua organização não está fazendo o suficiente para melhorar a equidade (59% global)
- 42% confiam que seu empregador criará uma cultura inclusiva no trabalho (49% global)
- 31% estariam dispostos a ganhar menos se o seu trabalho contribuísse para a sociedade (39% global)

obtendo oportunidades por meio de qualificação

À medida que as mudanças tecnológicas aceleram, os talentos priorizam cada vez mais o desenvolvimento de habilidades — especialmente em áreas como IA e tecnologias emergentes.

- 61% afirmam que o treinamento e o desenvolvimento são importantes para eles em sua função atual ou em um novo emprego (72% global)
- 37% pediriam demissão se o empregador não oferecesse oportunidades para preparar suas habilidades para o futuro (41% global)
- 39% não aceitariam um emprego que não oferecesse oportunidades para desenvolver suas habilidades para o futuro (44% global)
- 47% dizem que o seu empregador lhes proporcionou oportunidades para desenvolver competências à prova do futuro, como a IA (55% global)
- 35% dizem que são principalmente ou totalmente responsáveis por garantir que suas habilidades acompanhem o avanço tecnológico (35% global)
- 28% acreditam que a responsabilidade pela qualificação tecnológica cabe principalmente ou totalmente ao seu empregador (27% global)
- 25% disseram que as oportunidades de treinamento e desenvolvimento aumentaram nos últimos seis meses (34% global)
- Se seu empregador lhe oferecesse, o talento estaria mais interessado nas seguintes oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento:
 - IA 20% (23% global)
 - alfabetização tecnológica e de TI 10% (11% global)
 - bem-estar e mindfulness 9% (6% global)
 - habilidades de gestão e liderança 7% (7% global)
 - programação/codificação 6% (6% global)



panorama do mercado: bélgica

Os talentos da Bélgica estão amplamente alinhados com as médias globais em muitos dos principais temas do Workmonitor 2025. Contudo, eles são menos propensos a deixar um cargo devido a discordâncias com o posicionamento de seus empregadores ou em razão de um ambiente de trabalho tóxico, quando comparados a profissionais de outras regiões. Além disso, em relação à preparação de habilidades para o futuro, eles tendem a assumir menos responsabilidade individual do que talentos de outros mercados, considerando essa tarefa mais como uma obrigação de seus empregadores.

motivação por meio da personalização

Cada vez mais, os talentos almejam que o trabalho se alinhe com seus valores pessoais, ambições e circunstâncias de vida. Embora o trabalho ainda seja visto principalmente como uma fonte de renda, ele desempenha um papel mais amplo e significativo na vida das pessoas.

- 78% dizem que os valores e propósitos sociais e ambientais dos seus empregadores estão alinhados com os seus (76% global)
- 44% afirmam que não aceitariam um emprego numa empresa cujos valores não estivessem alinhados com os seus (48% global)
- 21% pediram demissão porque não concordavam com os pontos de vista ou posicionamento da liderança (29% global)
- 25% deixaram um emprego que não oferecia oportunidades de progressão na carreira (31% global)
- 41% abandonariam um emprego que não oferecesse oportunidades de progressão na carreira (48% global)
- Ao refletir sobre sua função atual, os seguintes fatores são importantes para os profissionais:
 - remuneração: 80% (82% global)
 - equilíbrio entre vida pessoal e profissional: 83% (83% global)
 - flexibilidade de horário de trabalho: 73% (73% global)
 - flexibilidade de local de trabalho: 64% (67% global)
- 63% dizem que seu trabalho oferece flexibilidade em relação a horário de trabalho (65% global)
- 60% dizem que seu trabalho oferece flexibilidade em relação a local de trabalho (60% global)
- 27% notaram um aumento na flexibilidade em termos de carga horária nos últimos seis meses (31% global)
- 25% notaram um aumento da flexibilidade em termos de localização nos últimos seis meses (29% global)

desenvolvendo um senso de comunidade

Os talentos deixam claro que desejam fazer parte de uma comunidade – um espaço onde possam pertencer, progredir e expressar quem realmente são no trabalho.

- 74% querem que o seu local de trabalho traga um senso de comunidade (83% global)
- 84% acreditam que têm melhor desempenho no trabalho quando há um senso de comunidade entre os colegas (85% global)
- 52% abandonariam um emprego se não tivessem senso de pertencimento a ele (55% global)
- 31% deixaram um emprego devido a um ambiente de trabalho tóxico (44% global)
- 84% se sentem confiáveis pelo seu empregador (83% global)
- 76% afirmam que podem confiar na liderança (77% global)
- 63% dizem que escondem aspectos de si mesmos no trabalho (62% global)
- 56% acreditam que sua organização não está fazendo o suficiente para melhorar a equidade (59% global)
- 44% confiam que seu empregador criará uma cultura inclusiva no trabalho (49% global)
- 31% estariam dispostos a ganhar menos se o seu trabalho contribuísse para a sociedade (39% global)

obtendo oportunidades por meio de qualificação

À medida que as mudanças tecnológicas aceleram, os talentos priorizam cada vez mais o desenvolvimento de habilidades – especialmente em áreas como IA e tecnologias emergentes.

- 69% afirmam que o treinamento e o desenvolvimento são importantes para eles em sua função atual ou em um novo emprego (72% global)
- 35% pediriam demissão se o empregador não oferecesse oportunidades para preparar suas habilidades para o futuro (41% global)
- 41% não aceitariam um emprego que não oferecesse oportunidades para desenvolver suas habilidades para o futuro (44% global)
- 52% dizem que o seu empregador lhes proporcionou oportunidades para desenvolver competências à prova do futuro, como a IA (55% global)
- 28% dizem que são principalmente ou totalmente responsáveis por garantir que suas habilidades acompanhem o avanço tecnológico (35% global)
- 32% acreditam que a responsabilidade pela qualificação tecnológica cabe principalmente ou totalmente ao seu empregador (27% global)
- 28% disseram que as oportunidades de treinamento e desenvolvimento aumentaram nos últimos seis meses (34% global)
- Se seu empregador lhe oferecesse, o talento estaria mais interessado nas seguintes oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento:
 - IA 18% (23% global)
 - bem-estar e mindfulness 9% (6% global)
 - alfabetização tecnológica e de TI 9% (11% global)
 - comunicações e apresentação 6% (5% global)
 - habilidades de gestão e liderança 6% (7% global)



panorama do mercado:

brasil.

motivação por meio da personalização

Cada vez mais, os talentos almejam que o trabalho se alinhe com seus valores pessoais, ambições e circunstâncias de vida. Embora o trabalho ainda seja visto principalmente como uma fonte de renda, ele desempenha um papel mais amplo e significativo na vida das pessoas.

- 76% dizem que os valores e propósitos sociais e ambientais dos seus empregadores estão alinhados com os seus (76% global)
- 58% afirmam que não aceitariam um emprego numa empresa cujos valores não estivessem alinhados com os seus (48% global)
- 28% pediram demissão porque não concordavam com os pontos de vista ou posicionamento da liderança (29% global)
- 37% deixaram um emprego que não oferecia oportunidades de progressão na carreira (31% global)
- 53% abandonariam um emprego que não oferecesse oportunidades de progressão na carreira (48% global)
- Ao refletir sobre sua função atual, os seguintes fatores são importantes para os profissionais:
 - remuneração: 92% (82% global)
 - equilíbrio entre vida pessoal e profissional: 92% (83% global)
 - flexibilidade de horário de trabalho: 83% (73% global)
 - flexibilidade de local de trabalho: 80% (67% global)
- 63% dizem que seu trabalho oferece flexibilidade em relação a horário de trabalho (65% global)
- 60% dizem que seu trabalho oferece flexibilidade em relação a local de trabalho (60% global)
- 35% notaram um aumento na flexibilidade em termos de carga horária nos últimos seis meses (31% global)
- 31% notaram um aumento da flexibilidade em termos de localização nos últimos seis meses (29% global)

Ao analisar as motivações, os talentos no Brasil são significativamente menos propensos a aceitar um emprego caso sintam desalinhamento com os valores ou objetivos da empresa, em comparação com seus pares globais. Por outro lado, quando o foco é o ambiente de trabalho, eles se destacam como muito mais propensos a deixar um cargo devido a um ambiente de trabalho tóxico. No que diz respeito à preparação de habilidades para o futuro, esses profissionais demonstram maior disposição para assumir a responsabilidade por seu próprio desenvolvimento, em vez de delegar essa tarefa exclusivamente a seus empregadores.

desenvolvendo um senso de comunidade

Os talentos deixam claro que desejam fazer parte de uma comunidade – um espaço onde possam pertencer, progredir e expressar quem realmente são no trabalho.

- 90% querem que o seu local de trabalho traga um senso de comunidade (83% global)
- 87% acreditam que têm melhor desempenho no trabalho quando há um senso de comunidade entre os colegas (85% global)
- 54% abandonariam um emprego se não tivessem senso de pertencimento a ele (55% global)
- 53% deixaram um emprego devido a um ambiente de trabalho tóxico (44% global)
- 88% se sentem confiáveis pelo seu empregador (83% global)
- 80% afirmam que podem confiar na liderança (77% global)
- 61% dizem que escondem aspectos de si mesmos no trabalho (62% global)
- 59% acreditam que sua organização não está fazendo o suficiente para melhorar a equidade (59% global)
- 56% confiam que seu empregador criará uma cultura inclusiva no trabalho (49% global)
- 42% estariam dispostos a ganhar menos se o seu trabalho contribuísse para a sociedade (39% global)

obtendo oportunidades por meio de qualificação

À medida que as mudanças tecnológicas aceleram, os talentos priorizam cada vez mais o desenvolvimento de habilidades — especialmente em áreas como IA e tecnologias emergentes.

- 87% afirmam que o treinamento e o desenvolvimento são importantes para eles em sua função atual ou em um novo emprego (72% global)
- 44% pediriam demissão se o empregador não oferecesse oportunidades para preparar suas habilidades para o futuro (41% global)
- 48% não aceitariam um emprego que não oferecesse oportunidades para desenvolver suas habilidades para o futuro (44% global)
- 63% dizem que o seu empregador lhes proporcionou oportunidades para desenvolver competências à prova do futuro, como a IA (55% global)
- 49% dizem que são principalmente ou totalmente responsáveis por garantir que suas habilidades acompanhem o avanço tecnológico (35% global)
- 19% acreditam que a responsabilidade pela qualificação tecnológica cabe principalmente ou totalmente ao seu empregador (27% global)
- 41% disseram que as oportunidades de treinamento e desenvolvimento aumentaram nos últimos seis meses (34% global)
- Se seu empregador lhe oferecesse, o talento estaria mais interessado nas seguintes oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento:
 - IA 27% (23% global)
 - alfabetização tecnológica e de TI 17% (11% global)
 - habilidades de gestão e liderança 8% (7% global)
 - diversidade e inclusão 7% (3% global)
 - bem-estar e mindfulness 5% (6% global)

panorama do mercado:

canadá.

motivação por meio da personalização

Cada vez mais, os talentos almejam que o trabalho se alinhe com seus valores pessoais, ambições e circunstâncias de vida. Embora o trabalho ainda seja visto principalmente como uma fonte de renda, ele desempenha um papel mais amplo e significativo na vida das pessoas.

→ 81% dizem que os valores e propósitos sociais e ambientais dos seus empregadores estão alinhados com os seus (76% global)

- 44% afirmam que não aceitariam um emprego numa empresa cujos valores não estivessem alinhados com os seus (48% global)
- 24% pediram demissão porque não concordavam com os pontos de vista ou posicionamento da liderança (29% global)
- 27% deixaram um emprego que não oferecia oportunidades de progressão na carreira (31% global)
- 44% abandonariam um emprego que não oferecesse oportunidades de progressão na carreira (48% global)
- Ao refletir sobre sua função atual, os seguintes fatores são importantes para os profissionais:
 - remuneração: 87% (82% global)
 - equilíbrio entre vida pessoal e profissional: 88% (83% global)
 - flexibilidade de horário de trabalho: 76% (73% global)
 - flexibilidade de local de trabalho: 67% (67% global)
- 67% dizem que seu trabalho oferece flexibilidade em relação a horário de trabalho (65% global)
- 61% dizem que seu trabalho oferece flexibilidade em relação a local de trabalho (60% global)
- 30% notaram um aumento na flexibilidade em termos de carga horária nos últimos seis meses (31% global)
- 27% notaram um aumento da flexibilidade em termos de localização nos últimos seis meses (29% global)

desenvolvendo um senso de comunidade

Os talentos deixam claro que desejam fazer parte de uma comunidade – um espaço onde possam pertencer, progredir e expressar quem realmente são no trabalho.

→ 89% querem que o seu local de trabalho traga um senso de comunidade (83% global)

- 86% acreditam que têm melhor desempenho no trabalho quando há um senso de comunidade entre os colegas (85% global)
- 61% abandonariam um emprego se não tivessem senso de pertencimento a ele (55% global)
- 42% deixaram um emprego devido a um ambiente de trabalho tóxico (44% global)
- 87% se sentem confiáveis pelo seu empregador (83% global)
- 78% afirmam que podem confiar na liderança (77% global)
- 67% dizem que escondem aspectos de si mesmos no trabalho (62% global)
- 51% acreditam que sua organização não está fazendo o suficiente para melhorar a equidade (59% global)
- 52% confiam que seu empregador criará uma cultura inclusiva no trabalho (49% global)
- 39% estariam dispostos a ganhar menos se o seu trabalho contribuísse para a sociedade (39% global)

obtendo oportunidades por meio de qualificação

À medida que as mudanças tecnológicas aceleram, os talentos priorizam cada vez mais o desenvolvimento de habilidades — especialmente em áreas como IA e tecnologias emergentes.

- 71% afirmam que o treinamento e o desenvolvimento são importantes para eles em sua função atual ou em um novo emprego (72% global)
- 37% pediriam demissão se o empregador não oferecesse oportunidades para preparar suas habilidades para o futuro (41% global)
- 39% não aceitariam um emprego que não oferecesse oportunidades para desenvolver suas habilidades para o futuro (44% global)
- 56% dizem que o seu empregador lhes proporcionou oportunidades para desenvolver competências à prova do futuro, como a IA (55% global)
- 32% dizem que são principalmente ou totalmente responsáveis por garantir que suas habilidades acompanhem o avanço tecnológico (35% global)
- 30% acreditam que a responsabilidade pela qualificação tecnológica cabe principalmente ou totalmente ao seu empregador (27% global)
- 32% disseram que as oportunidades de treinamento e desenvolvimento aumentaram nos últimos seis meses (34% global)
- Se seu empregador lhe oferecesse, o talento estaria mais interessado nas seguintes oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento:
 - IA 21% (23% global)
 - habilidades de gestão e liderança 10% (7% global)
 - bem-estar e mindfulness 8% (6% global)
 - alfabetização tecnológica e de TI 8% (11% global)
 - análise de dados e ciência 5% (5% global)

Os talentos no Canadá estão amplamente alinhados com as médias globais na maioria das medidas identificadas no Workmonitor 2025. Eles são ligeiramente mais propensos a trabalhar para organizações cujos valores sociais e ambientais se alinham com os seus e menos propensos a ter abandonado uma função que não correspondia às suas motivações pessoais. Encontrar um senso de comunidade no trabalho é mais importante para os talentos neste mercado em comparação com seus pares globais. As oportunidades de qualificação são valorizadas ligeiramente menos por este grupo do que a média global, com menos oportunidades de treinamento recebidas nos últimos seis meses.



panorama do mercado:

chile.

motivação por meio da personalização

Cada vez mais, os talentos almejam que o trabalho se alinhe com seus valores pessoais, ambições e circunstâncias de vida. Embora o trabalho ainda seja visto principalmente como uma fonte de renda, ele desempenha um papel mais amplo e significativo na vida das pessoas.

- 73% dizem que os valores e propósitos sociais e ambientais dos seus empregadores estão alinhados com os seus (76% global)

→ 53% afirmam que não aceitariam um emprego numa empresa cujos valores não estivessem alinhados com os seus (48% global)

- 31% pediram demissão porque não concordavam com os pontos de vista ou posicionamento da liderança (29% global)
- 37% deixaram um emprego que não oferecia oportunidades de progressão na carreira (31% global)
- 57% abandonariam um emprego que não oferecesse oportunidades de progressão na carreira (48% global)
- Ao refletir sobre sua função atual, os seguintes fatores são importantes para os profissionais:
 - remuneração: 88% (82% global)
 - equilíbrio entre vida pessoal e profissional: 86% (83% global)
 - flexibilidade de horário de trabalho: 70% (73% global)
 - flexibilidade de local de trabalho: 70% (67% global)
- 59% dizem que seu trabalho oferece flexibilidade em relação a horário de trabalho (65% global)
- 57% dizem que seu trabalho oferece flexibilidade em relação a local de trabalho (60% global)
- 31% notaram um aumento na flexibilidade em termos de carga horária nos últimos seis meses (31% global)
- 30% notaram um aumento da flexibilidade em termos de localização nos últimos seis meses (29% global)

desenvolvendo um senso de comunidade

Os talentos deixam claro que desejam fazer parte de uma comunidade – um espaço onde possam pertencer, progredir e expressar quem realmente são no trabalho.

- 84% querem que o seu local de trabalho traga um senso de comunidade (83% global)
- 83% acreditam que têm melhor desempenho no trabalho quando há um senso de comunidade entre os colegas (85% global)
- 43% abandonariam um emprego se não tivessem senso de pertencimento a ele (55% global)

→ 55% deixaram um emprego devido a um ambiente de trabalho tóxico (44% global)

- 83% se sentem confiáveis pelo seu empregador (83% global)
- 77% afirmam que podem confiar na liderança (77% global)
- 65% dizem que escondem aspectos de si mesmos no trabalho (62% global)
- 62% acreditam que sua organização não está fazendo o suficiente para melhorar a equidade (59% global)
- 45% confiam que seu empregador criará uma cultura inclusiva no trabalho (49% global)
- 40% estariam dispostos a ganhar menos se o seu trabalho contribuísse para a sociedade (39% global)

obtendo oportunidades por meio de qualificação

À medida que as mudanças tecnológicas aceleram, os talentos priorizam cada vez mais o desenvolvimento de habilidades — especialmente em áreas como IA e tecnologias emergentes.

- 81% afirmam que o treinamento e o desenvolvimento são importantes para eles em sua função atual ou em um novo emprego (72% global)
- 46% pediriam demissão se o empregador não oferecesse oportunidades para preparar suas habilidades para o futuro (41% global)
- 45% não aceitariam um emprego que não oferecesse oportunidades para desenvolver suas habilidades para o futuro (44% global)
- 59% dizem que o seu empregador lhes proporcionou oportunidades para desenvolver competências à prova do futuro, como a IA (55% global)

→ 54% dizem que são principalmente ou totalmente responsáveis por garantir que suas habilidades acompanhem o avanço tecnológico (35% global)

- 18% acreditam que a responsabilidade pela qualificação tecnológica cabe principalmente ou totalmente ao seu empregador (27% globalmente)
- 35% disseram que as oportunidades de treinamento e desenvolvimento aumentaram nos últimos seis meses (34% global)
- Se seu empregador lhe oferecesse, o talento estaria mais interessado nas seguintes oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento:
 - IA 23% (23% global)
 - alfabetização tecnológica e de TI 16% (11% global)
 - habilidades de gestão e liderança 7% (7% global)
 - análise e ciência de dados 6% (5% global)
 - programação/codificação 6% (6% global)

Os talentos no Chile estão amplamente alinhados com as médias globais em relação à personalização, de acordo com o Workmonitor 2025. Contudo, eles são um pouco menos propensos a aceitar um emprego em organizações cujos valores não estejam alinhados com os seus. Em contraste, destacam-se como significativamente mais propensos, em comparação com seus pares globais, a deixar um emprego devido a uma cultura de trabalho tóxica. No que diz respeito ao treinamento, mais da metade dos profissionais no Chile acredita ser principalmente ou inteiramente responsável por garantir que suas habilidades acompanhem as mudanças tecnológicas, em comparação com cerca de um terço da média global.

panorama do mercado:

china.



motivação por meio da personalização

Cada vez mais, os talentos almejam que o trabalho se alinhe com seus valores pessoais, ambições e circunstâncias de vida. Embora o trabalho ainda seja visto principalmente como uma fonte de renda, ele desempenha um papel mais amplo e significativo na vida das pessoas.

- 86% dizem que os valores e propósitos sociais e ambientais dos seus empregadores estão alinhados com os seus (76% global)
- 66% afirmam que não aceitariam um emprego numa empresa cujos valores não estivessem alinhados com os seus (48% global)
- 22% pediram demissão porque não concordavam com os pontos de vista ou posicionamento da liderança (29% global)
- 36% deixaram um emprego que não oferecia oportunidades de progressão na carreira (31% global)
- 70% abandonariam um emprego que não oferecesse oportunidades de progressão na carreira (48% global)
- Ao refletir sobre sua função atual, os seguintes fatores são importantes para os profissionais:
 - remuneração: 82% (82% global)
 - equilíbrio entre vida pessoal e profissional: 88% (83% global)
 - flexibilidade de horário de trabalho: 84% (73% global)
 - flexibilidade de local de trabalho: 73% (67% global)
- 82% dizem que seu trabalho oferece flexibilidade em relação a horário de trabalho (65% global)
- 76% dizem que seu trabalho oferece flexibilidade em relação a local de trabalho (60% global)
- 53% notaram um aumento na flexibilidade em termos de carga horária nos últimos seis meses (31% global)
- 49% notaram um aumento da flexibilidade em termos de localização nos últimos seis meses (29% global)

Os talentos na China se destacam em muitas áreas dos principais temas do Workmonitor 2025 quando comparados com as médias globais. O alinhamento de valores e as oportunidades de progressão na carreira são visivelmente mais importantes para talentos neste mercado, assim como a comunidade — eles estão mais dispostos a ganhar menos em uma função que contribui para a sociedade. A progressão na carreira também é extremamente importante para os talentos na China, e eles têm quase o dobro da probabilidade, em relação à média global, de terem visto oportunidades de desenvolvimento.

desenvolvendo um senso de comunidade

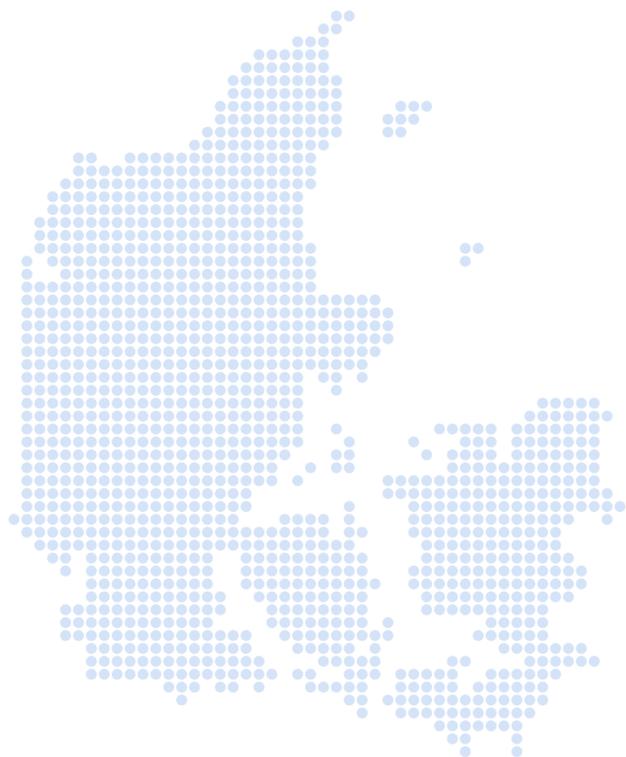
Os talentos deixam claro que desejam fazer parte de uma comunidade – um espaço onde possam pertencer, progredir e expressar quem realmente são no trabalho.

- 96% querem que o seu local de trabalho traga um senso de comunidade (83% global)
- 94% acreditam que têm melhor desempenho no trabalho quando há um senso de comunidade entre os colegas (85% global)
- 64% abandonariam um emprego se não tivessem senso de pertencimento a ele (55% global)
- 38% deixaram um emprego devido a um ambiente de trabalho tóxico (44% global)
- 89% se sentem confiáveis pelo seu empregador (83% global)
- 89% afirmam que podem confiar na liderança (77% globais)
- 72% dizem que escondem aspectos de si mesmos no trabalho (62% global)
- 70% acreditam que sua organização não está fazendo o suficiente para melhorar a equidade (59% global)
- 70% confiam que seu empregador criará uma cultura inclusiva no trabalho (49% global)
- 61% estariam dispostos a ganhar menos se o seu trabalho contribuísse para a sociedade (39% global)

obtendo oportunidades por meio de qualificação

À medida que as mudanças tecnológicas aceleram, os talentos priorizam cada vez mais o desenvolvimento de habilidades — especialmente em áreas como IA e tecnologias emergentes.

- 82% afirmam que o treinamento e o desenvolvimento são importantes para eles em sua função atual ou em um novo emprego (72% global)
- 60% pediriam demissão se o empregador não oferecesse oportunidades para preparar suas habilidades para o futuro (41% global)
- 58% não aceitariam um emprego que não oferecesse oportunidades para desenvolver suas habilidades para o futuro (44% global)
- 73% dizem que o seu empregador lhes proporcionou oportunidades para desenvolver competências à prova do futuro, como a IA (55% global)
- 35% dizem que são principalmente ou totalmente responsáveis por garantir que suas habilidades acompanhem o avanço tecnológico (35% global)
- 36% acreditam que a responsabilidade pela qualificação tecnológica cabe principalmente ou totalmente ao seu empregador (27% global)
- 63% disseram que as oportunidades de treinamento e desenvolvimento aumentaram nos últimos seis meses (34% global)
- Se seu empregador lhe oferecesse, o talento estaria mais interessado nas seguintes oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento:
 - IA 26% (23% global)
 - alfabetização tecnológica e de TI 12% (11% global)
 - programação/codificação 9% (6% global)
 - habilidades de comunicação e apresentação 8% (5% global)
 - gestão de projetos de software 6% (4% global)



panorama do mercado:
dinamarca.

Os talentos na Dinamarca estão, em geral, alinhados com as médias globais nas principais questões identificadas no Workmonitor 2025, especialmente em relação à personalização. No entanto, eles atribuem menos importância à flexibilidade de localização em comparação à média global. Quanto ao senso de comunidade no trabalho, os profissionais dinamarqueses também seguem a tendência global, mas são significativamente mais propensos a deixar uma função caso não sintam pertencimento. Além disso, dão menos prioridade a oportunidades de treinamento e desenvolvimento como fatores relevantes em suas funções atuais ou futuras.

motivação por meio da personalização

Cada vez mais, os talentos almejam que o trabalho se alinhe com seus valores pessoais, ambições e circunstâncias de vida. Embora o trabalho ainda seja visto principalmente como uma fonte de renda, ele desempenha um papel mais amplo e significativo na vida das pessoas.

- 79% dizem que os valores e propósitos sociais e ambientais dos seus empregadores estão alinhados com os seus (76% global)
- 46% afirmam que não aceitariam um emprego numa empresa cujos valores não estivessem alinhados com os seus (48% global)
- 31% pediram demissão porque não concordavam com os pontos de vista ou posicionamento da liderança (29% global)
- 26% deixaram um emprego que não oferecia oportunidades de progressão na carreira (31% global)
- 41% abandonariam um emprego que não oferecesse oportunidades de progressão na carreira (48% global)
- Ao refletir sobre sua função atual, os seguintes fatores são importantes para os profissionais:
 - remuneração: 78% (82% global)
 - equilíbrio entre vida pessoal e profissional: 83% (83% global)
 - flexibilidade de horário de trabalho: 75% (73% global)
 - flexibilidade de local de trabalho: 56% (67% global)
- 65% dizem que seu trabalho oferece flexibilidade em relação a horário de trabalho (65% global)
- 59% dizem que seu trabalho oferece flexibilidade em relação a local de trabalho (60% global)
- 34% notaram um aumento na flexibilidade em termos de carga horária nos últimos seis meses (31% global)
- 28% notaram um aumento da flexibilidade em termos de localização nos últimos seis meses (29% global)

desenvolvendo um senso de comunidade

Os talentos deixam claro que desejam fazer parte de uma comunidade – um espaço onde possam pertencer, progredir e expressar quem realmente são no trabalho.

- 88% querem que o seu local de trabalho traga um senso de comunidade (83% global)
- 88% acreditam que têm melhor desempenho no trabalho quando há um senso de comunidade entre os colegas (85% global)
- 73% abandonariam um emprego se não tivessem senso de pertencimento a ele (55% global)
- 48% deixaram um emprego devido a um ambiente de trabalho tóxico (44% global)
- 89% se sentem confiáveis pelo seu empregador (83% global)
- 83% afirmam que podem confiar na liderança (77% global)
- 56% dizem que escondem aspectos de si mesmos no trabalho (62% global)
- 54% acreditam que sua organização não está fazendo o suficiente para melhorar a equidade (59% global)
- 52% confiam que seu empregador criará uma cultura inclusiva no trabalho (49% global)
- 39% estariam dispostos a ganhar menos se o seu trabalho contribuísse para a sociedade (39% global)

obtendo oportunidades por meio de qualificação

À medida que as mudanças tecnológicas aceleram, os talentos priorizam cada vez mais o desenvolvimento de habilidades — especialmente em áreas como IA e tecnologias emergentes.

- 56% afirmam que o treinamento e o desenvolvimento são importantes para eles em sua função atual ou em um novo emprego (72% global)
- 40% pediriam demissão se o empregador não oferecesse oportunidades para preparar suas habilidades para o futuro (41% global)
- 42% não aceitariam um emprego que não oferecesse oportunidades para desenvolver suas habilidades para o futuro (44% global)
- 55% dizem que o seu empregador lhes proporcionou oportunidades para desenvolver competências à prova do futuro, como a IA (55% global)
- 28% dizem que são principalmente ou totalmente responsáveis por garantir que suas habilidades acompanhem o avanço tecnológico (35% global)
- 26% acreditam que a responsabilidade pela qualificação tecnológica cabe principalmente ou totalmente ao seu empregador (27% global)
- 31% disseram que as oportunidades de treinamento e desenvolvimento aumentaram nos últimos seis meses (34% global)
- Se seu empregador lhe oferecesse, o talento estaria mais interessado nas seguintes oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento:
 - IA 21% (23% global)
 - alfabetização tecnológica e de TI 9% (11% global)
 - habilidades de gestão e liderança 9% (7% global)
 - habilidades de comunicação e apresentação 7% (5% global)
 - programação e codificação 6% (6% global)

panorama do mercado:
espanha.



Considerando os principais temas do Workmonitor 2025, os talentos na Espanha compartilham amplamente as mesmas expectativas em relação aos empregadores que seus pares globais. No entanto, valorizam mais fortemente horários de trabalho flexíveis e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional em comparação à média global. Além disso, são mais propensos a expressar a necessidade de uma comunidade que os ajude a melhorar seu desempenho no trabalho, juntamente com um interesse elevado em treinamento focado em coaching e escuta ativa.

motivação por meio da personalização

Cada vez mais, os talentos almejam que o trabalho se alinhe com seus valores pessoais, ambições e circunstâncias de vida. Embora o trabalho ainda seja visto principalmente como uma fonte de renda, ele desempenha um papel mais amplo e significativo na vida das pessoas.

- 75% dizem que os valores e propósitos sociais e ambientais dos seus empregadores estão alinhados com os seus (76% global)
- 40% afirmam que não aceitariam um emprego numa empresa cujos valores não estivessem alinhados com os seus (48% global)
- 24% pediram demissão porque não concordavam com os pontos de vista ou posicionamento da liderança (29% global)
- 27% deixaram um emprego que não oferecia oportunidades de progressão na carreira (31% global)
- 45% abandonariam um emprego que não oferecesse oportunidades de progressão na carreira (48% global)
- Ao refletir sobre sua função atual, os seguintes fatores são importantes para os profissionais:
 - remuneração: 86% (82% global)
 - equilíbrio entre vida pessoal e profissional: 88% (83% global)
 - flexibilidade de horário de trabalho: 75% (73% global)
 - flexibilidade de local de trabalho: 65% (67% global)
- 56% dizem que seu trabalho oferece flexibilidade em relação a horário de trabalho (65% global)
- 51% dizem que seu trabalho oferece flexibilidade em relação a local de trabalho (60% global)
- 20% notaram um aumento na flexibilidade em termos de carga horária nos últimos seis meses (31% global)
- 21% notaram um aumento da flexibilidade em termos de localização nos últimos seis meses (29% global)

desenvolvendo um senso de comunidade

Os talentos deixam claro que desejam fazer parte de uma comunidade – um espaço onde possam pertencer, progredir e expressar quem realmente são no trabalho.

- 84% querem que o seu local de trabalho traga um senso de comunidade (83% global)
- 87% acreditam que têm melhor desempenho no trabalho quando há um senso de comunidade entre os colegas (85% global)
- 32% abandonariam um emprego se não tivessem senso de pertencimento a ele (55% global)
- 41% deixaram um emprego devido a um ambiente de trabalho tóxico (44% global)
- 83% se sentem confiáveis pelo seu empregador (83% global)
- 77% afirmam que podem confiar na liderança (77% global)
- 62% dizem que escondem aspectos de si mesmos no trabalho (62% global)
- 61% acreditam que sua organização não está fazendo o suficiente para melhorar a equidade (59% global)
- 39% confiam que seu empregador criará uma cultura inclusiva no trabalho (49% global)
- 40% estariam dispostos a ganhar menos se o seu trabalho contribuísse para a sociedade (39% global)

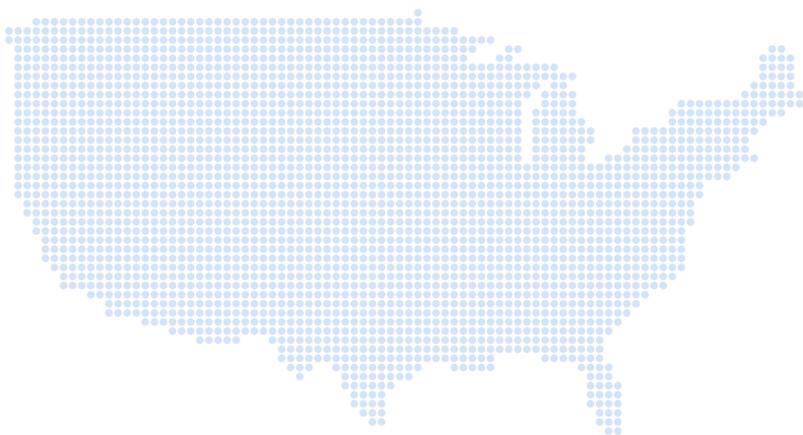
obtendo oportunidades por meio de qualificação

À medida que as mudanças tecnológicas aceleram, os talentos priorizam cada vez mais o desenvolvimento de habilidades – especialmente em áreas como IA e tecnologias emergentes.

- 74% afirmam que o treinamento e o desenvolvimento são importantes para eles em sua função atual ou em um novo emprego (72% global)
- 35% pediriam demissão se o empregador não oferecesse oportunidades para preparar suas habilidades para o futuro (41% global)
- 45% não aceitariam um emprego que não oferecesse oportunidades para desenvolver suas habilidades para o futuro (44% global)
- 52% dizem que o seu empregador lhes proporcionou oportunidades para desenvolver competências à prova do futuro, como a IA (55% global)
- 43% dizem que são principalmente ou totalmente responsáveis por garantir que suas habilidades acompanhem o avanço tecnológico (35% global)
- 24% acreditam que a responsabilidade pela qualificação tecnológica cabe principalmente ou totalmente ao seu empregador (27% global)
- 29% disseram que as oportunidades de treinamento e desenvolvimento aumentaram nos últimos seis meses (34% global)
- Se seu empregador lhe oferecesse, o talento estaria mais interessado nas seguintes oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento:
 - IA 27% (23% global)
 - alfabetização tecnológica e de TI 12% (11% global)
 - coaching e mentoria 9% (4% global)
 - empatia e escuta ativa 7% (4% global)
 - habilidades de gestão e liderança 6% (7% global)

panorama do mercado:

estados unidos.



As expectativas dos talentos dos EUA em relação aos empregadores estão amplamente alinhadas com as de seus pares ao redor do mundo, segundo o Workmonitor 2025. No entanto, em comparação com a média global, os entrevistados dos EUA têm maior probabilidade de trabalhar para empregadores cujos valores e propósitos se alinham com os seus. Quase metade estaria disposta a ganhar menos se seu trabalho contribuísse para a sociedade. Além disso, os talentos dos EUA experimentaram mais flexibilidade em relação ao horário de trabalho e à localização, e viram essa flexibilidade crescer acima da média.

motivação por meio da personalização

Cada vez mais, os talentos almejam que o trabalho se alinhe com seus valores pessoais, ambições e circunstâncias de vida. Embora o trabalho ainda seja visto principalmente como uma fonte de renda, ele desempenha um papel mais amplo e significativo na vida das pessoas.

- 84% dizem que os valores e propósitos sociais e ambientais dos seus empregadores estão alinhados com os seus (76% global)
- 52% afirmam que não aceitariam um emprego numa empresa cujos valores não estivessem alinhados com os seus (48% global)
- 33% pediram demissão porque não concordavam com os pontos de vista ou posicionamento da liderança (29% global)
- 36% deixaram um emprego que não oferecia oportunidades de progressão na carreira (31% global)
- 55% abandonariam um emprego que não oferecesse oportunidades de progressão na carreira (48% global)
- Ao refletir sobre sua função atual, os seguintes fatores são importantes para os profissionais:
 - remuneração: 78% (82% global)
 - equilíbrio entre vida pessoal e profissional: 80% (83% global)
 - flexibilidade de horário de trabalho: 73% (73% global)
 - flexibilidade de local de trabalho: 71% (67% global)
- 76% dizem que seu trabalho oferece flexibilidade em relação a horário de trabalho (65% global)
- 71% dizem que seu trabalho oferece flexibilidade em relação a local de trabalho (60% global)
- 46% notaram um aumento na flexibilidade em termos de carga horária nos últimos seis meses (31% global)

→ 44% notaram um aumento da flexibilidade em termos de localização nos últimos seis meses (29% global)

desenvolvendo um senso de comunidade

Os talentos deixam claro que desejam fazer parte de uma comunidade – um espaço onde possam pertencer, progredir e expressar quem realmente são no trabalho.

- 84% querem que o seu local de trabalho traga um senso de comunidade (83% global)
- 85% acreditam que têm melhor desempenho no trabalho quando há um senso de comunidade entre os colegas (85% global)
- 64% abandonariam um emprego se não tivessem senso de pertencimento a ele (55% global)
- 52% deixaram um emprego devido a um ambiente de trabalho tóxico (44% global)
- 89% se sentem confiáveis pelo seu empregador (83% global)
- 85% afirmam que podem confiar na liderança (77% global)
- 72% dizem que escondem aspectos de si mesmos no trabalho (62% global)
- 62% acreditam que sua organização não está fazendo o suficiente para melhorar a equidade (59% global)
- 57% confiam que seu empregador criará uma cultura inclusiva no trabalho (49% global)

→ 49% estariam dispostos a ganhar menos se o seu trabalho contribuísse para a sociedade (39% global)

obtendo oportunidades por meio de qualificação

À medida que as mudanças tecnológicas aceleram, os talentos priorizam cada vez mais o desenvolvimento de habilidades – especialmente em áreas como IA e tecnologias emergentes.

- 75% afirmam que o treinamento e o desenvolvimento são importantes para eles em sua função atual ou em um novo emprego (72% global)
- 47% pediriam demissão se o empregador não oferecesse oportunidades para preparar suas habilidades para o futuro (41% global)
- 49% não aceitariam um emprego que não oferecesse oportunidades para desenvolver suas habilidades para o futuro (44% global)
- 66% dizem que o seu empregador lhes proporcionou oportunidades para desenvolver competências à prova do futuro, como a IA (55% global)
- 39% dizem que são principalmente ou totalmente responsáveis por garantir que suas habilidades acompanhem o avanço tecnológico (35% global)
- 27% acreditam que a responsabilidade pela qualificação tecnológica cabe principalmente ou totalmente ao seu empregador (27% global)

→ 47% disseram que as oportunidades de treinamento e desenvolvimento aumentaram nos últimos seis meses (34% global)

- Se seu empregador lhe oferecesse, o talento estaria mais interessado nas seguintes oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento:
 - IA 22% (23% global)
 - alfabetização tecnológica e de TI 12% (11% global)
 - programação e codificação 8% (6% global)
 - habilidades de gestão e liderança 6% (7% global)
 - bem-estar e mindfulness 5% (6% global)



panorama do mercado:
frança.

Os talentos na França estão amplamente alinhados com as principais questões identificadas no Workmonitor 2025, embora apresentem algumas diferenças. Eles são menos propensos a se beneficiar da flexibilidade de localização em comparação com seus pares ao redor do mundo. Também têm menor probabilidade de acreditar que seu desempenho melhora ao sentir um senso de comunidade no trabalho. Além disso, em relação à qualificação, são menos propensos a ter recebido oportunidades de treinamento e desenvolvimento nos últimos seis meses.

motivação por meio da personalização

Cada vez mais, os talentos almejam que o trabalho se alinhe com seus valores pessoais, ambições e circunstâncias de vida. Embora o trabalho ainda seja visto principalmente como uma fonte de renda, ele desempenha um papel mais amplo e significativo na vida das pessoas.

- 70% dizem que os valores e propósitos sociais e ambientais dos seus empregadores estão alinhados com os seus (76% global)
- 48% afirmam que não aceitariam um emprego numa empresa cujos valores não estivessem alinhados com os seus (48% global)
- 25% pediram demissão porque não concordavam com os pontos de vista ou posicionamento da liderança (29% global)
- 26% deixaram um emprego que não oferecia oportunidades de progressão na carreira (31% global)
- 47% abandonariam um emprego que não oferecesse oportunidades de progressão na carreira (48% global)
- Ao refletir sobre sua função atual, os seguintes fatores são importantes para os profissionais:
 - remuneração: 80% (82% global)
 - equilíbrio entre vida pessoal e profissional: 84% (83% global)
 - flexibilidade de horário de trabalho: 71% (73% global)
 - flexibilidade de local de trabalho: 60% (67% global)
- 61% dizem que seu trabalho oferece flexibilidade em relação a horário de trabalho (65% global)
- 52% dizem que seu trabalho oferece flexibilidade em relação a local de trabalho (60% global)
- 23% notaram um aumento na flexibilidade em termos de carga horária nos últimos seis meses (31% global)
- 20% notaram um aumento da flexibilidade em termos de localização nos últimos seis meses (29% global)

desenvolvendo um senso de comunidade

Os talentos deixam claro que desejam fazer parte de uma comunidade – um espaço onde possam pertencer, progredir e expressar quem realmente são no trabalho.

- 73% querem que o seu local de trabalho traga um senso de comunidade (83% global)
- 74% acreditam que têm melhor desempenho no trabalho quando há um senso de comunidade entre os colegas (85% global)
- 40% abandonariam um emprego se não tivessem senso de pertencimento a ele (55% global)
- 36% deixaram um emprego devido a um ambiente de trabalho tóxico (44% global)
- 80% se sentem confiáveis pelo seu empregador (83% global)
- 71% afirmam que podem confiar na liderança (77% global)
- 64% dizem que escondem aspectos de si mesmos no trabalho (62% global)
- 56% acreditam que sua organização não está fazendo o suficiente para melhorar a equidade (59% global)
- 38% confiam que seu empregador criará uma cultura inclusiva no trabalho (49% global)
- 35% estariam dispostos a ganhar menos se o seu trabalho contribuísse para a sociedade (39% global)

obtendo oportunidades por meio de qualificação

À medida que as mudanças tecnológicas aceleram, os talentos priorizam cada vez mais o desenvolvimento de habilidades – especialmente em áreas como IA e tecnologias emergentes.

- 68% afirmam que o treinamento e o desenvolvimento são importantes para eles em sua função atual ou em um novo emprego (72% global)
- 37% pediriam demissão se o empregador não oferecesse oportunidades para preparar suas habilidades para o futuro (41% global)
- 41% não aceitariam um emprego que não oferecesse oportunidades para desenvolver suas habilidades para o futuro (44% global)
- 51% dizem que o seu empregador lhes proporcionou oportunidades para desenvolver competências à prova do futuro, como a IA (55% global)
- 25% dizem que são principalmente ou totalmente responsáveis por garantir que suas habilidades acompanhem o avanço tecnológico (35% global)
- 30% acreditam que a responsabilidade pela qualificação tecnológica cabe principalmente ou totalmente ao seu empregador (27% global)
- 22% disseram que as oportunidades de treinamento e desenvolvimento aumentaram nos últimos seis meses (34% global)
- Se seu empregador lhe oferecesse, o talento estaria mais interessado nas seguintes oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento:
 - IA 17% (23% global)
 - bem-estar e mindfulness 11% (6% global)
 - alfabetização tecnológica e de TI 10% (11% global)
 - programação e codificação 5% (6% global)
 - habilidades de gestão e liderança 4% (7% global)

panorama do mercado:

grécia.



Os talentos na Grécia estão amplamente alinhados com as médias globais nas principais questões identificadas no Workmonitor 2025. No entanto, existem algumas discrepâncias. Eles têm menos probabilidade de ter recebido flexibilidade de seus empregadores, tanto em relação ao horário quanto ao local de trabalho. Além disso, é menos provável que confiem em seus empregadores para promover um ambiente de trabalho inclusivo. Quando se trata de qualificação, também é menos provável que tenham percebido um aumento nas oportunidades de treinamento e desenvolvimento nos últimos seis meses.

motivação por meio da personalização

Cada vez mais, os talentos almejam que o trabalho se alinhe com seus valores pessoais, ambições e circunstâncias de vida. Embora o trabalho ainda seja visto principalmente como uma fonte de renda, ele desempenha um papel mais amplo e significativo na vida das pessoas.

- 70% dizem que os valores e propósitos sociais e ambientais dos seus empregadores estão alinhados com os seus (76% global)
- 46% afirmam que não aceitariam um emprego numa empresa cujos valores não estivessem alinhados com os seus (48% global)
- 32% pediram demissão porque não concordavam com os pontos de vista ou posicionamento da liderança (29% global)
- 33% deixaram um emprego que não oferecia oportunidades de progressão na carreira (31% global)
- 48% abandonariam um emprego que não oferecesse oportunidades de progressão na carreira (48% global)
- Ao refletir sobre sua função atual, os seguintes fatores são importantes para os profissionais:

- remuneração: 85% (82% global)
- equilíbrio entre vida pessoal e profissional: 84% (83% global)
- flexibilidade de horário de trabalho: 73% (73% global)
- flexibilidade de local de trabalho: 71% (67% global)

→ 54% dizem que seu trabalho oferece flexibilidade em relação a horário de trabalho (65% global)

→ 51% dizem que seu trabalho oferece flexibilidade em relação a local de trabalho (60% global)

- 22% notaram um aumento na flexibilidade em termos de carga horária nos últimos seis meses (31% global)
- 17% notaram um aumento da flexibilidade em termos de localização nos últimos seis meses (29% global)

desenvolvendo um senso de comunidade

Os talentos deixam claro que desejam fazer parte de uma comunidade – um espaço onde possam pertencer, progredir e expressar quem realmente são no trabalho.

- 80% querem que o seu local de trabalho traga um senso de comunidade (83% global)
- 88% acreditam que têm melhor desempenho no trabalho quando há um senso de comunidade entre os colegas (85% global)
- 56% abandonariam um emprego se não tivessem senso de pertencimento a ele (55% global)
- 52% deixaram um emprego devido a um ambiente de trabalho tóxico (44% global)
- 85% se sentem confiáveis pelo seu empregador (83% global)
- 75% afirmam que podem confiar na liderança (77% global)
- 61% dizem que escondem aspectos de si mesmos no trabalho (62% global)
- 69% acreditam que sua organização não está fazendo o suficiente para melhorar a equidade (59% global)

→ 35% confiam que seu empregador criará uma cultura inclusiva no trabalho (49% global)

- 26% estariam dispostos a ganhar menos se o seu trabalho contribuísse para a sociedade (39% global)

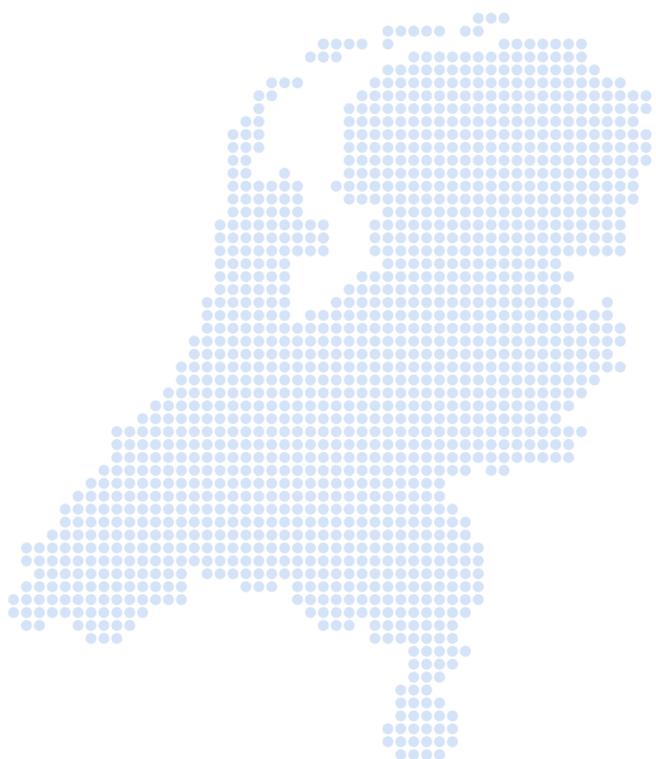
obtendo oportunidades por meio de qualificação

À medida que as mudanças tecnológicas aceleram, os talentos priorizam cada vez mais o desenvolvimento de habilidades — especialmente em áreas como IA e tecnologias emergentes.

- 73% afirmam que o treinamento e o desenvolvimento são importantes para eles em sua função atual ou em um novo emprego (72% global)
- 36% pediriam demissão se o empregador não oferecesse oportunidades para preparar suas habilidades para o futuro (41% global)
- 39% não aceitariam um emprego que não oferecesse oportunidades para desenvolver suas habilidades para o futuro (44% global)
- 49% dizem que o seu empregador lhes proporcionou oportunidades para desenvolver competências à prova do futuro, como a IA (55% global)
- 34% dizem que são principalmente ou totalmente responsáveis por garantir que suas habilidades acompanhem o avanço tecnológico (35% global)
- 24% acreditam que a responsabilidade pela qualificação tecnológica cabe principalmente ou totalmente ao seu empregador (27% global)

→ 24% disseram que as oportunidades de treinamento e desenvolvimento aumentaram nos últimos seis meses (34% global)

- Se seu empregador lhe oferecesse, o talento estaria mais interessado nas seguintes oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento:
 - IA 22% (23% global)
 - alfabetização tecnológica e de TI 12% (11% global)
 - habilidades de gestão e liderança 9% (7% global)
 - habilidades de comunicação e apresentação 7% (5% global)
 - coaching e mentoria 5% (4% global)



panorama do mercado: holanda.

Os temas globais identificados pelo Workmonitor 2025 também refletem as percepções dos talentos na Holanda. Eles demonstram alinhamento com os valores de seus empregadores e desfrutam de flexibilidade no local de trabalho acima da média. Os níveis de confiança percebidos entre empregadores e trabalhadores são superiores à média global. Além disso, há menos preocupação com a necessidade de um senso de comunidade no trabalho, com menos pessoas abandonando ambientes tóxicos ou escondendo sua verdadeira identidade no ambiente profissional.

motivação por meio da personalização

Cada vez mais, os talentos almejam que o trabalho se alinhe com seus valores pessoais, ambições e circunstâncias de vida. Embora o trabalho ainda seja visto principalmente como uma fonte de renda, ele desempenha um papel mais amplo e significativo na vida das pessoas.

- 82% dizem que os valores e propósitos sociais e ambientais dos seus empregadores estão alinhados com os seus (76% global)
- 42% afirmam que não aceitariam um emprego numa empresa cujos valores não estivessem alinhados com os seus (48% global)
- 26% pediram demissão porque não concordavam com os pontos de vista ou posicionamento da liderança (29% global)
- 28% deixaram um emprego que não oferecia oportunidades de progressão na carreira (31% global)
- 39% abandonariam um emprego que não oferecesse oportunidades de progressão na carreira (48% global)
- Ao refletir sobre sua função atual, os seguintes fatores são importantes para os profissionais:
 - remuneração: 77% (82% global)
 - equilíbrio entre vida pessoal e profissional: 82% (83% global)
 - flexibilidade de horário de trabalho: 67% (73% global)
 - flexibilidade de local de trabalho: 60% (67% global)

→ 66% dizem que seu trabalho oferece flexibilidade em relação a local de trabalho (60% global)

- 27% notaram um aumento na flexibilidade em termos de carga horária nos últimos seis meses (31% global)
- 25% notaram um aumento da flexibilidade em termos de localização nos últimos seis meses (29% global)

desenvolvendo um senso de comunidade

Os talentos deixam claro que desejam fazer parte de uma comunidade – um espaço onde possam pertencer, progredir e expressar quem realmente são no trabalho.

- 72% querem que o seu local de trabalho traga um senso de comunidade (83% global)
- 79% acreditam que têm melhor desempenho no trabalho quando há um senso de comunidade entre os colegas (85% global)
- 54% abandonariam um emprego se não tivessem senso de pertencimento a ele (55% global)
- 33% deixaram um emprego devido a um ambiente de trabalho tóxico (44% global)

→ 87% se sentem confiáveis pelo seu empregador (83% global)

- 81% afirmam que podem confiar na liderança (77% global)
- 54% dizem que escondem aspectos de si mesmos no trabalho (62% global)
- 52% acreditam que sua organização não está fazendo o suficiente para melhorar a equidade (59% global)
- 49% confiam que seu empregador criará uma cultura inclusiva no trabalho (49% global)
- 34% estariam dispostos a ganhar menos se o seu trabalho contribuísse para a sociedade (39% global)

obtendo oportunidades por meio de qualificação

À medida que as mudanças tecnológicas aceleram, os talentos priorizam cada vez mais o desenvolvimento de habilidades – especialmente em áreas como IA e tecnologias emergentes.

→ 61% afirmam que o treinamento e o desenvolvimento são importantes para eles em sua função atual ou em um novo emprego (72% global)

- 36% pediriam demissão se o empregador não oferecesse oportunidades para preparar suas habilidades para o futuro (41% global)
- 40% não aceitariam um emprego que não oferecesse oportunidades para desenvolver suas habilidades para o futuro (44% global)
- 50% dizem que o seu empregador lhes proporcionou oportunidades para desenvolver competências à prova do futuro, como a IA (55% global)
- 35% dizem que são principalmente ou totalmente responsáveis por garantir que suas habilidades acompanhem o avanço tecnológico (35% global)
- 22% acreditam que a responsabilidade pela qualificação tecnológica cabe principalmente ou totalmente ao seu empregador (27% global)
- 29% disseram que as oportunidades de treinamento e desenvolvimento aumentaram nos últimos seis meses (34% global)
- Se seu empregador lhe oferecesse, o talento estaria mais interessado nas seguintes oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento:
 - IA 18% (23% global)
 - bem-estar e mindfulness 8% (6% global)
 - alfabetização tecnológica e de TI 8% (11% global)
 - habilidades de gestão e liderança 7% (7% global)
 - coaching e mentoria 6% (4% global)



panorama do mercado:

hong kong RAE.

motivação por meio da personalização

Cada vez mais, os talentos almejam que o trabalho se alinhe com seus valores pessoais, ambições e circunstâncias de vida. Embora o trabalho ainda seja visto principalmente como uma fonte de renda, ele desempenha um papel mais amplo e significativo na vida das pessoas.

- 65% dizem que os valores e propósitos sociais e ambientais dos seus empregadores estão alinhados com os seus (76% global)
- 51% afirmam que não aceitariam um emprego numa empresa cujos valores não estivessem alinhados com os seus (48% global)
- 37% pediram demissão porque não concordavam com os pontos de vista ou posicionamento da liderança (29% global)

→ 44% deixaram um emprego que não oferecia oportunidades de progressão na carreira (31% global)

- 51% abandonariam um emprego que não oferecesse oportunidades de progressão na carreira (48% global)
- Ao refletir sobre sua função atual, os seguintes fatores são importantes para os profissionais:
 - remuneração: 74% (82% global)
 - equilíbrio entre vida pessoal e profissional: 71% (83% global)
 - flexibilidade de horário de trabalho: 61% (73% global)
 - flexibilidade de local de trabalho: 54% (67% global)
- 65% dizem que seu trabalho oferece flexibilidade em relação a horário de trabalho (65% global)
- 58% dizem que seu trabalho oferece flexibilidade em relação a local de trabalho (60% global)
- 34% notaram um aumento na flexibilidade em termos de carga horária nos últimos seis meses (31% global)
- 37% notaram um aumento da flexibilidade em termos de localização nos últimos seis meses (29% global)

desenvolvendo um senso de comunidade

Os talentos deixam claro que desejam fazer parte de uma comunidade – um espaço onde possam pertencer, progredir e expressar quem realmente são no trabalho.

- 76% querem que o seu local de trabalho traga um senso de comunidade (83% global)
- 83% acreditam que têm melhor desempenho no trabalho quando há um senso de comunidade entre os colegas (85% global)
- 59% abandonariam um emprego se não tivessem senso de pertencimento a ele (55% global)
- 46% deixaram um emprego devido a um ambiente de trabalho tóxico (44% global)
- 77% se sentem confiáveis pelo seu empregador (83% global)
- 78% afirmam que podem confiar na liderança (77% global)
- 72% dizem que escondem aspectos de si mesmos no trabalho (62% global)
- 66% acreditam que sua organização não está fazendo o suficiente para melhorar a equidade (59% global)
- 51% confiam que seu empregador criará uma cultura inclusiva no trabalho (49% global)

→ 53% estariam dispostos a ganhar menos se o seu trabalho contribuísse para a sociedade (39% global)

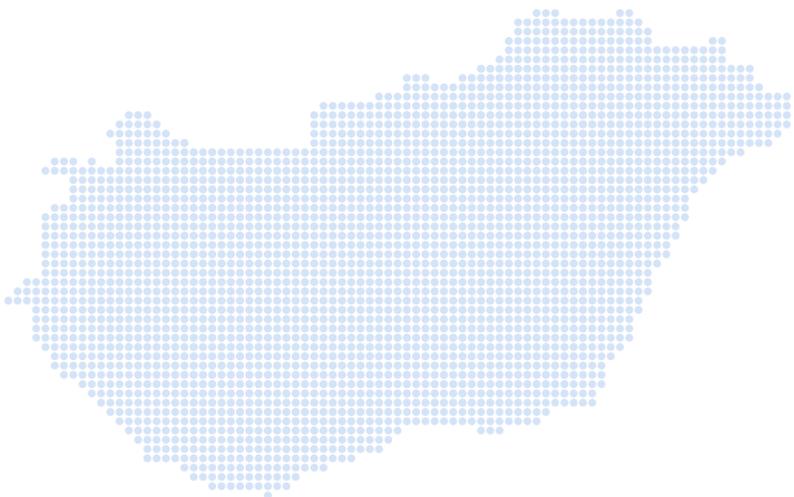
obtendo oportunidades por meio de qualificação

À medida que as mudanças tecnológicas aceleram, os talentos priorizam cada vez mais o desenvolvimento de habilidades — especialmente em áreas como IA e tecnologias emergentes.

→ 61% afirmam que o treinamento e o desenvolvimento são importantes para eles em sua função atual ou em um novo emprego (72% global)

- 39% pediram demissão se o empregador não oferecesse oportunidades para preparar suas habilidades para o futuro (41% global)
- 43% não aceitariam um emprego que não oferecesse oportunidades para desenvolver suas habilidades para o futuro (44% global)
- 53% dizem que o seu empregador lhes proporcionou oportunidades para desenvolver competências à prova do futuro, como a IA (55% global)
- 35% dizem que são principalmente ou totalmente responsáveis por garantir que suas habilidades acompanhem o avanço tecnológico (35% global)
- 29% acreditam que a responsabilidade pela qualificação tecnológica cabe principalmente ou totalmente ao seu empregador (27% global)
- 37% disseram que as oportunidades de treinamento e desenvolvimento aumentaram nos últimos seis meses (34% global)
- Se seu empregador lhe oferecesse, o talento estaria mais interessado nas seguintes oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento:
 - IA 35% (23% global)
 - alfabetização tecnológica e de TI 9% (11% global)
 - privacidade de dados e segurança cibernética 8% (4% global)
 - ciência e análise de dados 7% (5% global)
 - habilidades de gestão e liderança 4% (7% global)
 - habilidades de comunicação e apresentação 6% (5% global)

Os talentos em Hong Kong RAE estão amplamente alinhados com as médias globais nas principais questões identificadas no Workmonitor 2025, embora algumas diferenças se destaquem. Eles são significativamente mais propensos a deixar um emprego que não ofereça oportunidades de crescimento na carreira. Em relação ao senso de comunidade, demonstram maior disposição para aceitar remunerações menores em funções que contribuam para a sociedade. Por outro lado, no que tange à qualificação, são menos propensos a considerar as oportunidades de treinamento e desenvolvimento como fatores importantes para suas funções atuais e futuras.



panorama do mercado:
hungria.

Embora os talentos na Hungria estejam amplamente alinhados com as médias globais nas principais questões identificadas no Workmonitor 2025, algumas diferenças se destacam. Eles têm uma leve tendência a priorizar a flexibilidade, mas são menos propensos a receber esses benefícios de seus empregadores. Além disso, demonstram menor confiança em seus empregadores para promover uma cultura inclusiva no trabalho. Em relação à qualificação, relataram um aumento menor nas oportunidades de treinamento e desenvolvimento nos últimos seis meses.

motivação por meio da personalização

Cada vez mais, os talentos almejam que o trabalho se alinhe com seus valores pessoais, ambições e circunstâncias de vida. Embora o trabalho ainda seja visto principalmente como uma fonte de renda, ele desempenha um papel mais amplo e significativo na vida das pessoas.

- 72% dizem que os valores e propósitos sociais e ambientais dos seus empregadores estão alinhados com os seus (76% global)
 - 42% afirmam que não aceitariam um emprego numa empresa cujos valores não estivessem alinhados com os seus (48% global)
 - 28% pediram demissão porque não concordavam com os pontos de vista ou posicionamento da liderança (29% global)
 - 24% deixaram um emprego que não oferecia oportunidades de progressão na carreira (31% global)
 - 38% abandonariam um emprego que não oferecesse oportunidades de progressão na carreira (48% global)
 - Ao refletir sobre sua função atual, os seguintes fatores são importantes para os profissionais:
 - remuneração: 84% (82% global)
 - equilíbrio entre vida pessoal e profissional: 85% (83% global)
 - flexibilidade de horário de trabalho: 78% (73% global)
 - flexibilidade de local de trabalho: 72% (67% global)
- 20% notaram um aumento na flexibilidade em termos de carga horária nos últimos seis meses (31% global)
- 21% notaram um aumento da flexibilidade em termos de localização nos últimos seis meses (29% global)

desenvolvendo um senso de comunidade

Os talentos deixam claro que desejam fazer parte de uma comunidade – um espaço onde possam pertencer, progredir e expressar quem realmente são no trabalho.

- 79% querem que o seu local de trabalho traga um senso de comunidade (83% global)
 - 85% acreditam que têm melhor desempenho no trabalho quando há um senso de comunidade entre os colegas (85% global)
 - 53% abandonariam um emprego se não tivessem senso de pertencimento a ele (55% global)
 - 37% deixaram um emprego devido a um ambiente de trabalho tóxico (44% global)
 - 80% se sentem confiáveis pelo seu empregador (83% global)
 - 72% afirmam que podem confiar na liderança (77% global)
 - 60% dizem que escondem aspectos de si mesmos no trabalho (62% global)
 - 50% acreditam que sua organização não está fazendo o suficiente para melhorar a equidade (59% global)
- 39% confiam que seu empregador criará uma cultura inclusiva no trabalho (49% global)
- 27% estariam dispostos a ganhar menos se o seu trabalho contribuísse para a sociedade (39% global)

obtendo oportunidades por meio de qualificação

À medida que as mudanças tecnológicas aceleram, os talentos priorizam cada vez mais o desenvolvimento de habilidades — especialmente em áreas como IA e tecnologias emergentes.

- 71% afirmam que o treinamento e o desenvolvimento são importantes para eles em sua função atual ou em um novo emprego (72% global)
 - 33% pediriam demissão se o empregador não oferecesse oportunidades para preparar suas habilidades para o futuro (41% global)
 - 37% não aceitariam um emprego que não oferecesse oportunidades para desenvolver suas habilidades para o futuro (44% global)
 - 50% dizem que o seu empregador lhes proporcionou oportunidades para desenvolver competências à prova do futuro, como a IA (55% global)
 - 25% dizem que são principalmente ou totalmente responsáveis por garantir que suas habilidades acompanhem o avanço tecnológico (35% global)
 - 35% acreditam que a responsabilidade pela qualificação tecnológica cabe principalmente ou totalmente ao seu empregador (27% global)
- 22% disseram que as oportunidades de treinamento e desenvolvimento aumentaram nos últimos seis meses (34% global)
- Se seu empregador lhe oferecesse, o talento estaria mais interessado nas seguintes oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento:
 - IA 21% (23% global)
 - bem-estar e mindfulness 10% (6% global)
 - empatia e escuta ativa 9% (4% global)
 - alfabetização tecnológica e de TI 7% (11% global)
 - habilidades de comunicação e apresentação 6% (5% global)



panorama do mercado:

Índia.

motivação por meio da personalização

Cada vez mais, os talentos almejam que o trabalho se alinhe com seus valores pessoais, ambições e circunstâncias de vida. Embora o trabalho ainda seja visto principalmente como uma fonte de renda, ele desempenha um papel mais amplo e significativo na vida das pessoas.

- 90% dizem que os valores e propósitos sociais e ambientais dos seus empregadores estão alinhados com os seus (76% global)
- 70% afirmam que não aceitariam um emprego numa empresa cujos valores não estivessem alinhados com os seus (48% global)
- 49% pediram demissão porque não concordavam com os pontos de vista ou posicionamento da liderança (29% global)

→ 61% deixaram um emprego que não oferecia oportunidades de progressão na carreira (31% global)

- 71% abandonariam um emprego que não oferecesse oportunidades de progressão na carreira (48% global)
- Ao refletir sobre sua função atual, os seguintes fatores são importantes para os profissionais:
 - remuneração: 85% (82% global)
 - equilíbrio entre vida pessoal e profissional: 87% (83% global)
 - flexibilidade de horário de trabalho: 84% (73% global)
 - flexibilidade de local de trabalho: 83% (67% global)
- 86% dizem que seu trabalho oferece flexibilidade em relação a horário de trabalho (65% global)
- 86% dizem que seu trabalho oferece flexibilidade em relação a local de trabalho (60% global)
- 67% notaram um aumento na flexibilidade em termos de carga horária nos últimos seis meses (31% global)
- 66% notaram um aumento da flexibilidade em termos de localização nos últimos seis meses (29% global)

desenvolvendo um senso de comunidade

Os talentos deixam claro que desejam fazer parte de uma comunidade – um espaço onde possam pertencer, progredir e expressar quem realmente são no trabalho.

- 91% querem que o seu local de trabalho traga um senso de comunidade (83% global)
- 93% acreditam que têm melhor desempenho no trabalho quando há um senso de comunidade entre os colegas (85% global)
- 69% abandonariam um emprego se não tivessem senso de pertencimento a ele (55% global)
- 58% deixaram um emprego devido a um ambiente de trabalho tóxico (44% global)
- 92% se sentem confiáveis pelo seu empregador (83% global)

→ 93% afirmam que podem confiar na liderança (77% global)

- 75% dizem que escondem aspectos de si mesmos no trabalho (62% global)
- 74% acreditam que sua organização não está fazendo o suficiente para melhorar a equidade (59% global)
- 71% confiam que seu empregador criará uma cultura inclusiva no trabalho (49% global)
- 67% estariam dispostos a ganhar menos se o seu trabalho contribuísse para a sociedade (39% global)

obtendo oportunidades por meio de qualificação

À medida que as mudanças tecnológicas aceleram, os talentos priorizam cada vez mais o desenvolvimento de habilidades – especialmente em áreas como IA e tecnologias emergentes.

- 89% afirmam que o treinamento e o desenvolvimento são importantes para eles em sua função atual ou em um novo emprego (72% global)
- 67% pediriam demissão se o empregador não oferecesse oportunidades para preparar suas habilidades para o futuro (41% global)
- 58% não aceitariam um emprego que não oferecesse oportunidades para desenvolver suas habilidades para o futuro (44% global)

→ 79% dizem que o seu empregador lhes proporcionou oportunidades para desenvolver competências à prova do futuro, como a IA (55% global)

- 47% dizem que são principalmente ou totalmente responsáveis por garantir que suas habilidades acompanhem o avanço tecnológico (35% global)
- 24% acreditam que a responsabilidade pela qualificação tecnológica cabe principalmente ou totalmente ao seu empregador (27% global)
- 75% disseram que as oportunidades de treinamento e desenvolvimento aumentaram nos últimos seis meses (34% global)
- Se seu empregador lhe oferecesse, o talento estaria mais interessado nas seguintes oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento:
 - IA 43% (23% global)
 - alfabetização tecnológica e de TI 12% (11% global)
 - programação e codificação 6% (6% global)
 - ciência e análise de dados 5% (5% global)
 - habilidades de gestão e liderança 5% (7% global)

Os talentos na Índia são mais propensos a agir caso não estejam satisfeitos com seu emprego, em comparação com as médias globais. No entanto, eles também demonstram uma visão mais positiva ao considerar os principais temas identificados no Workmonitor 2025. Nesse mercado, os profissionais são muito mais inclinados a deixar seus cargos caso não recebam oportunidades de progressão na carreira, mas, por outro lado, são também significativamente mais propensos a terem recebido oportunidades de desenvolvimento nos últimos seis meses. Esse contexto se reflete em sua maior confiança nos empregadores.



panorama do mercado:

itália.

motivação por meio da personalização

Cada vez mais, os talentos almejam que o trabalho se alinhe com seus valores pessoais, ambições e circunstâncias de vida. Embora o trabalho ainda seja visto principalmente como uma fonte de renda, ele desempenha um papel mais amplo e significativo na vida das pessoas.

- 73% dizem que os valores e propósitos sociais e ambientais dos seus empregadores estão alinhados com os seus (76% global)
- 42% afirmam que não aceitariam um emprego numa empresa cujos valores não estivessem alinhados com os seus (48% global)
- 22% pediram demissão porque não concordavam com os pontos de vista ou posicionamento da liderança (29% global)

→ 21% deixaram um emprego que não oferecia oportunidades de progressão na carreira (31% global)

- 44% abandonariam um emprego que não oferecesse oportunidades de progressão na carreira (48% global)
- Ao refletir sobre sua função atual, os seguintes fatores são importantes para os profissionais:
 - remuneração: 85% (82% global)
 - equilíbrio entre vida pessoal e profissional: 87% (83% global)
 - flexibilidade de horário de trabalho: 72% (73% global)
 - flexibilidade de local de trabalho: 64% (67% global)
- 58% dizem que seu trabalho oferece flexibilidade em relação a horário de trabalho (65% global)
- 53% dizem que seu trabalho oferece flexibilidade em relação a local de trabalho (60% global)
- 26% notaram um aumento na flexibilidade em termos de carga horária nos últimos seis meses (31% no mundo)
- 23% notaram um aumento da flexibilidade em termos de localização nos últimos seis meses (29% global)

desenvolvendo um senso de comunidade

Os talentos deixam claro que desejam fazer parte de uma comunidade – um espaço onde possam pertencer, progredir e expressar quem realmente são no trabalho.

- 87% querem que o seu local de trabalho traga um senso de comunidade (83% global)
- 89% acreditam que têm melhor desempenho no trabalho quando há um senso de comunidade entre os colegas (85% global)
- 57% abandonariam um emprego se não tivessem senso de pertencimento a ele (55% global)
- 40% deixaram um emprego devido a um ambiente de trabalho tóxico (44% global)
- 84% se sentem confiáveis pelo seu empregador (83% global)
- 74% afirmam que podem confiar na liderança (77% global)
- 57% dizem que escondem aspectos de si mesmos no trabalho (62% global)
- 63% acreditam que sua organização não está fazendo o suficiente para melhorar a equidade (59% global)

→ 42% confiam que seu empregador criará uma cultura inclusiva no trabalho (49% global)

- 32% estariam dispostos a ganhar menos se o seu trabalho contribuísse para a sociedade (39% global)

obtendo oportunidades por meio de qualificação

À medida que as mudanças tecnológicas aceleram, os talentos priorizam cada vez mais o desenvolvimento de habilidades — especialmente em áreas como IA e tecnologias emergentes.

- 76% afirmam que o treinamento e o desenvolvimento são importantes para eles em sua função atual ou em um novo emprego (72% global)
- 38% pediriam demissão se o empregador não oferecesse oportunidades para preparar suas habilidades para o futuro (41% global)
- 40% não aceitariam um emprego que não oferecesse oportunidades para desenvolver suas habilidades para o futuro (44% global)
- 42% dizem que o seu empregador lhes proporcionou oportunidades para desenvolver competências à prova do futuro, como a IA (55% global)
- 23% dizem que são principalmente ou totalmente responsáveis por garantir que suas habilidades acompanhem o avanço tecnológico (35% global)

→ 47% acreditam que a responsabilidade pela qualificação tecnológica cabe principalmente ou totalmente ao seu empregador (27% global)

- 30% disseram que as oportunidades de treinamento e desenvolvimento aumentaram nos últimos seis meses (34% global)
- Se seu empregador lhe oferecesse, o talento estaria mais interessado nas seguintes oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento:
 - IA 24% (23% global)
 - alfabetização tecnológica e de TI 8% (11% global)
 - empatia e escuta ativa 6% (4% global)
 - programação/codificação 6% (6% global)
 - bem-estar e mindfulness 5% (6% global)

Os talentos na Itália estão amplamente alinhados com as médias globais ao considerar os principais temas identificados no Workmonitor 2025. No entanto, os talentos desse mercado têm menos probabilidade de ter deixado uma função que não oferecia oportunidades de progressão na carreira. Embora sejam ligeiramente mais propensos a desejar que seu local de trabalho se assemelhe a uma comunidade, são menos propensos a confiar em seus empregadores para criar um ambiente de trabalho inclusivo. Quando se trata de oportunidades de qualificação, eles são muito mais propensos a acreditar que é responsabilidade de seus empregadores preparar suas habilidades para o futuro.



panorama do mercado:

japão.

motivação por meio da personalização

Cada vez mais, os talentos almejam que o trabalho se alinhe com seus valores pessoais, ambições e circunstâncias de vida. Embora o trabalho ainda seja visto principalmente como uma fonte de renda, ele desempenha um papel mais amplo e significativo na vida das pessoas.

- 54% dizem que os valores e propósitos sociais e ambientais dos seus empregadores estão alinhados com os seus (76% global)
- 37% afirmam que não aceitariam um emprego numa empresa cujos valores não estivessem alinhados com os seus (48% global)
- 20% pediram demissão porque não concordavam com os pontos de vista ou posicionamento da liderança (29% global)
- 14% deixaram um emprego que não oferecia oportunidades de progressão na carreira (31% global)
- 24% abandonariam um emprego que não oferecesse oportunidades de progressão na carreira (48% global)
- Ao refletir sobre sua função atual, os seguintes fatores são importantes para os profissionais:
 - remuneração: 62% (82% global)
 - equilíbrio entre vida pessoal e profissional: 65% (83% global)
 - flexibilidade de horário de trabalho: 57% (73% global)
 - flexibilidade de local de trabalho: 45% (67% global)
- 50% dizem que seu trabalho oferece flexibilidade em relação a horário de trabalho (65% global)
- 48% dizem que seu trabalho oferece flexibilidade em relação a local de trabalho (60% global)
- 16% notaram um aumento na flexibilidade em termos de carga horária nos últimos seis meses (31% global)
- 15% notaram um aumento da flexibilidade em termos de localização nos últimos seis meses (29% global)

desenvolvendo um senso de comunidade

Os talentos deixam claro que desejam fazer parte de uma comunidade – um espaço onde possam pertencer, progredir e expressar quem realmente são no trabalho.

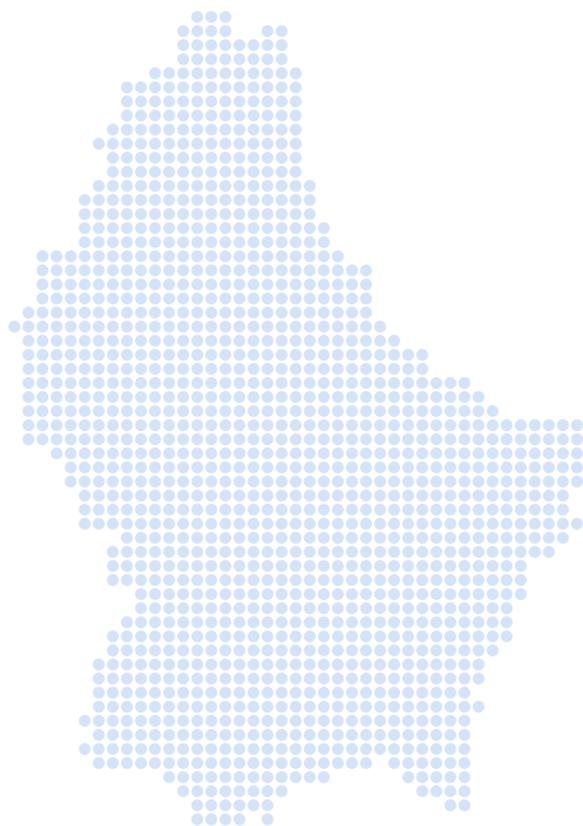
- 62% querem que o seu local de trabalho traga um senso de comunidade (83% global)
- 77% acreditam que têm melhor desempenho no trabalho quando há um senso de comunidade entre os colegas (85% global)
- 34% abandonariam um emprego se não tivessem senso de pertencimento a ele (55% global)
- 26% deixaram um emprego devido a um ambiente de trabalho tóxico (44% global)
- 60% se sentem confiáveis pelo seu empregador (83% global)
- 53% afirmam que podem confiar na liderança (77% global)
- 63% dizem que escondem aspectos de si mesmos no trabalho (62% global)
- 54% acreditam que sua organização não está fazendo o suficiente para melhorar a equidade (59% global)
- 26% confiam que seu empregador criará uma cultura inclusiva no trabalho (49% global)
- 19% estariam dispostos a ganhar menos se o seu trabalho contribuísse para a sociedade (39% global)

obtendo oportunidades por meio de qualificação

À medida que as mudanças tecnológicas aceleram, os talentos priorizam cada vez mais o desenvolvimento de habilidades – especialmente em áreas como IA e tecnologias emergentes.

- 42% afirmam que o treinamento e o desenvolvimento são importantes para eles em sua função atual ou em um novo emprego (72% global)
- 22% pediriam demissão se o empregador não oferecesse oportunidades para preparar suas habilidades para o futuro (41% global)
- 23% não aceitariam um emprego que não oferecesse oportunidades para desenvolver suas habilidades para o futuro (44% global)
- 27% dizem que o seu empregador lhes proporcionou oportunidades para desenvolver competências à prova do futuro, como a IA (55% global)
- 31% dizem que são principalmente ou totalmente responsáveis por garantir que suas habilidades acompanhem o avanço tecnológico (35% global)
- 35% acreditam que a responsabilidade pela qualificação tecnológica cabe principalmente ou totalmente ao seu empregador (27% global)
- 13% disseram que as oportunidades de treinamento e desenvolvimento aumentaram nos últimos seis meses (34% global)
- Se seu empregador lhe oferecesse, o talento estaria mais interessado nas seguintes oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento:
 - IA 16% (23% global)
 - alfabetização tecnológica e de TI 7% (11% global)
 - programação/codificação 5% (6% global)
 - habilidades de comunicação e apresentação 5% (5% global)
 - ciência e análise de dados 4% (5% global)

Os talentos no Japão se desviam amplamente das médias globais ao considerar os principais temas identificados no Workmonitor 2025. Neste mercado, é muito menos provável que os profissionais tenham abandonado uma função que não oferecia oportunidades de progressão na carreira. Eles também têm menos probabilidade de desejar que seu local de trabalho seja uma comunidade. Ao analisar as oportunidades de qualificação, é muito menos provável que tenham recebido do empregador oportunidades para preparar suas habilidades para o futuro.



panorama do mercado: luxemburgo.

motivação por meio da personalização

Cada vez mais, os talentos almejam que o trabalho se alinhe com seus valores pessoais, ambições e circunstâncias de vida. Embora o trabalho ainda seja visto principalmente como uma fonte de renda, ele desempenha um papel mais amplo e significativo na vida das pessoas.

- 77% dizem que os valores e propósitos sociais e ambientais dos seus empregadores estão alinhados com os seus (76% global)
- 56% afirmam que não aceitariam um emprego numa empresa cujos valores não estivessem alinhados com os seus (48% global)
- 36% pediram demissão porque não concordavam com os pontos de vista ou posicionamento da liderança (29% global)

→ 43% deixaram um emprego que não oferecia oportunidades de progressão na carreira (31% global)

- 62% abandonariam um emprego que não oferecesse oportunidades de progressão na carreira (48% global)
- Ao refletir sobre sua função atual, os seguintes fatores são importantes para os profissionais:
 - remuneração: 79% (82% global)
 - equilíbrio entre vida pessoal e profissional: 88% (83% global)
 - flexibilidade de horário de trabalho: 76% (73% global)
 - flexibilidade de local de trabalho: 69% (67% global)
- 66% dizem que seu trabalho oferece flexibilidade em relação a horário de trabalho (65% global)
- 63% dizem que seu trabalho oferece flexibilidade em relação a local de trabalho (60% global)
- 56% notaram um aumento na flexibilidade em termos de carga horária nos últimos seis meses (31% global)
- 52% notaram um aumento da flexibilidade em termos de localização nos últimos seis meses (29% global)

desenvolvendo um senso de comunidade

Os talentos deixam claro que desejam fazer parte de uma comunidade – um espaço onde possam pertencer, progredir e expressar quem realmente são no trabalho.

→ 77% querem que o seu local de trabalho traga um senso de comunidade (83% global)

- 78% acreditam que têm melhor desempenho no trabalho quando há um senso de comunidade entre os colegas (85% global)
- 60% abandonariam um emprego se não tivessem senso de pertencimento a ele (55% global)
- 35% deixaram um emprego devido a um ambiente de trabalho tóxico (44% global)
- 81% se sentem confiáveis pelo seu empregador (83% global)
- 74% afirmam que podem confiar na liderança (77% global)
- 56% dizem que escondem aspectos de si mesmos no trabalho (62% global)
- 44% acreditam que sua organização não está fazendo o suficiente para melhorar a equidade (59% global)
- 58% confiam que seu empregador criará uma cultura inclusiva no trabalho (49% global)
- 56% estariam dispostos a ganhar menos se o seu trabalho contribuísse para a sociedade (39% global)

obtendo oportunidades por meio de qualificação

À medida que as mudanças tecnológicas aceleram, os talentos priorizam cada vez mais o desenvolvimento de habilidades — especialmente em áreas como IA e tecnologias emergentes.

- 77% afirmam que o treinamento e o desenvolvimento são importantes para eles em sua função atual ou em um novo emprego (72% global)

→ 60% pediriam demissão se o empregador não oferecesse oportunidades para preparar suas habilidades para o futuro (41% global)

- 68% não aceitariam um emprego que não oferecesse oportunidades para desenvolver suas habilidades para o futuro (44% global)
- 66% dizem que o seu empregador lhes proporcionou oportunidades para desenvolver competências à prova do futuro, como a IA (55% global)
- 33% dizem que são principalmente ou totalmente responsáveis por garantir que suas habilidades acompanhem o avanço tecnológico (35% global)
- 33% acreditam que a responsabilidade pela qualificação tecnológica cabe principalmente ou totalmente ao seu empregador (27% global)
- 60% disseram que as oportunidades de treinamento e desenvolvimento aumentaram nos últimos seis meses (34% global)
- Se seu empregador lhe oferecesse, o talento estaria mais interessado nas seguintes oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento:
 - alfabetização tecnológica e de TI 11% (11% global)
 - IA 10% (23% global)
 - habilidades de comunicação e apresentação 10% (5% global)
 - bem-estar e mindfulness 8% (6% global)
 - gestão de projetos de software 7% (4% global)

Os talentos em Luxemburgo estão amplamente alinhados com as médias globais, considerando os principais temas identificados no Workmonitor 2025. No entanto, os profissionais desse mercado são muito mais propensos a abandonar uma função que não oferece oportunidades de progressão na carreira. Além disso, são menos inclinados a desejar que seu local de trabalho traga um senso de comunidade. Quando analisamos as oportunidades de qualificação, é evidente que eles têm uma propensão maior a deixar uma função que não ofereça chances de desenvolver suas habilidades para o futuro.

panorama do mercado:

malásia.



Os talentos da Malásia estão amplamente alinhados com seus pares globais em relação aos principais temas do relatório Workmonitor 2025. No entanto, o alinhamento de valores com os empregadores e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional são avaliados de forma mais positiva neste mercado do que a média da pesquisa. A necessidade dos talentos por uma comunidade no trabalho e os níveis de confiança percebidos entre talentos e empregadores também estão acima da média.

motivação por meio da personalização

Cada vez mais, os talentos almejam que o trabalho se alinhe com seus valores pessoais, ambições e circunstâncias de vida. Embora o trabalho ainda seja visto principalmente como uma fonte de renda, ele desempenha um papel mais amplo e significativo na vida das pessoas.

- 82% dizem que os valores e propósitos sociais e ambientais dos seus empregadores estão alinhados com os seus (76% global)
- 52% afirmam que não aceitariam um emprego numa empresa cujos valores não estivessem alinhados com os seus (48% global)
- 29% pediram demissão porque não concordavam com os pontos de vista ou posicionamento da liderança (29% global)
- 41% deixaram um emprego que não oferecia oportunidades de progressão na carreira (31% global)
- 59% abandonariam um emprego que não oferecesse oportunidades de progressão na carreira (48% global)
- Ao refletir sobre sua função atual, os seguintes fatores são importantes para os profissionais:
 - remuneração: 88% (82% global)
 - equilíbrio entre vida pessoal e profissional: 91% (83% global)
 - flexibilidade de horário de trabalho: 77% (73% global)
 - flexibilidade de local de trabalho: 74% (67% global)
- 70% dizem que seu trabalho oferece flexibilidade em relação a horário de trabalho (65% global)
- 66% dizem que seu trabalho oferece flexibilidade em relação a local de trabalho (60% global)
- 22% notaram um aumento na flexibilidade em termos de carga horária nos últimos seis meses (31% global)
- 25% notaram um aumento da flexibilidade em termos de localização nos últimos seis meses (29% global)

desenvolvendo um senso de comunidade

Os talentos deixam claro que desejam fazer parte de uma comunidade – um espaço onde possam pertencer, progredir e expressar quem realmente são no trabalho.

- 93% querem que o seu local de trabalho traga um senso de comunidade (83% global)
- 93% acreditam que têm melhor desempenho no trabalho quando há um senso de comunidade entre os colegas (85% global)
- 61% abandonariam um emprego se não tivessem senso de pertencimento a ele (55% global)
- 59% deixaram um emprego devido a um ambiente de trabalho tóxico (44% global)
- 87% se sentem confiáveis pelo seu empregador (83% global)
- 84% afirmam que podem confiar na liderança (77% globais)
- 71% dizem que escondem aspectos de si mesmos no trabalho (62% global)
- 63% acreditam que sua organização não está fazendo o suficiente para melhorar a equidade (59% global)
- 58% confiam que seu empregador criará uma cultura inclusiva no trabalho (49% global)
- 37% estariam dispostos a ganhar menos se o seu trabalho contribuísse para a sociedade (39% global)

obtendo oportunidades por meio de qualificação

À medida que as mudanças tecnológicas aceleram, os talentos priorizam cada vez mais o desenvolvimento de habilidades — especialmente em áreas como IA e tecnologias emergentes.

- 84% afirmam que o treinamento e o desenvolvimento são importantes para eles em sua função atual ou em um novo emprego (72% global)
- 44% pediriam demissão se o empregador não oferecesse oportunidades para preparar suas habilidades para o futuro (41% global)
- 45% não aceitariam um emprego que não oferecesse oportunidades para desenvolver suas habilidades para o futuro (44% global)
- 62% dizem que o seu empregador lhes proporcionou oportunidades para desenvolver competências à prova do futuro, como a IA (55% global)
- 37% dizem que são principalmente ou totalmente responsáveis por garantir que suas habilidades acompanhem o avanço tecnológico (35% global)
- 25% acreditam que a responsabilidade pela qualificação tecnológica cabe principalmente ou totalmente ao seu empregador (27% global)
- 25% disseram que as oportunidades de treinamento e desenvolvimento aumentaram nos últimos seis meses (34% global)
- Se seu empregador lhe oferecesse, o talento estaria mais interessado nas seguintes oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento:
 - IA 22% (23% global)
 - habilidades de gestão e liderança 16% (7% global)
 - alfabetização tecnológica e de TI 11% (11% global)
 - ciência e análise de dados 7% (5% global)
 - bem-estar e mindfulness 6% (6% global)

panorama do mercado:

méxico.



Os profissionais no México estão amplamente alinhados com seus pares ao redor do mundo em relação aos temas identificados no Workmonitor 2025. No entanto, o alinhamento de valores no país está significativamente acima da média global, com um número maior de profissionais deixando locais de trabalho tóxicos. Além disso, a confiança percebida entre empregadores e colaboradores supera a média da pesquisa, enquanto a flexibilidade e as oportunidades de qualificação no trabalho estão em ascensão.

motivação por meio da personalização

Cada vez mais, os talentos almejam que o trabalho se alinhe com seus valores pessoais, ambições e circunstâncias de vida. Embora o trabalho ainda seja visto principalmente como uma fonte de renda, ele desempenha um papel mais amplo e significativo na vida das pessoas.

- 83% dizem que os valores e propósitos sociais e ambientais dos seus empregadores estão alinhados com os seus (76% global)
- 58% afirmam que não aceitariam um emprego numa empresa cujos valores não estivessem alinhados com os seus (48% global)
- 33% pediram demissão porque não concordavam com os pontos de vista ou posicionamento da liderança (29% global)

→ 45% deixaram um emprego que não oferecia oportunidades de progressão na carreira (31% global)

- 64% abandonariam um emprego que não oferecesse oportunidades de progressão na carreira (48% global)
- Ao refletir sobre sua função atual, os seguintes fatores são importantes para os profissionais:
 - remuneração: 88% (82% global)
 - equilíbrio entre vida pessoal e profissional: 84% (83% global)
 - flexibilidade de horário de trabalho: 74% (73% global)
 - flexibilidade de local de trabalho: 74% (67% global)
- 65% dizem que seu trabalho oferece flexibilidade em relação a horário de trabalho (65% global)
- 64% dizem que seu trabalho oferece flexibilidade em relação a local de trabalho (60% global)
- 36% notaram um aumento na flexibilidade em termos de carga horária nos últimos seis meses (31% global)
- 34% notaram um aumento da flexibilidade em termos de localização nos últimos seis meses (29% global)

desenvolvendo um senso de comunidade

Os talentos deixam claro que desejam fazer parte de uma comunidade – um espaço onde possam pertencer, progredir e expressar quem realmente são no trabalho.

- 85% querem que o seu local de trabalho traga um senso de comunidade (83% global)
- 84% acreditam que têm melhor desempenho no trabalho quando há um senso de comunidade entre os colegas (85% global)
- 50% abandonariam um emprego se não tivessem senso de pertencimento a ele (55% global)
- 58% deixaram um emprego devido a um ambiente de trabalho tóxico (44% global)
- 86% se sentem confiáveis pelo seu empregador (83% global)

→ 82% afirmam que podem confiar na liderança (77% global)

- 64% dizem que escondem aspectos de si mesmos no trabalho (62% global)
- 63% acreditam que sua organização não está fazendo o suficiente para melhorar a equidade (59% global)
- 57% confiam que seu empregador criará uma cultura inclusiva no trabalho (49% global)
- 44% estariam dispostos a ganhar menos se o seu trabalho contribuísse para a sociedade (39% global)

obtendo oportunidades por meio de qualificação

À medida que as mudanças tecnológicas aceleram, os talentos priorizam cada vez mais o desenvolvimento de habilidades — especialmente em áreas como IA e tecnologias emergentes.

- 86% afirmam que o treinamento e o desenvolvimento são importantes para eles em sua função atual ou em um novo emprego (72% global)
- 53% pediriam demissão se o empregador não oferecesse oportunidades para preparar suas habilidades para o futuro (41% global)
- 58% não aceitariam um emprego que não oferecesse oportunidades para desenvolver suas habilidades para o futuro (44% global)

→ 67% dizem que o seu empregador lhes proporcionou oportunidades para desenvolver competências à prova do futuro, como a IA (55% global)

- 52% dizem que são principalmente ou totalmente responsáveis por garantir que suas habilidades acompanhem o avanço tecnológico (35% global)
- 18% acreditam que a responsabilidade pela qualificação tecnológica cabe principalmente ou totalmente ao seu empregador (27% global)
- 47% disseram que as oportunidades de treinamento e desenvolvimento aumentaram nos últimos seis meses (34% global)
- Se seu empregador lhe oferecesse, o talento estaria mais interessado nas seguintes oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento:
 - IA 27% (23% global)
 - alfabetização tecnológica e de TI 15% (11% global)
 - habilidades de gestão e liderança 6% (7% global)
 - desenvolvimento de negócios e construção de relacionamentos 6% (3% global)
 - ciência e análise de dados 6% (5% global)



panorama do mercado:

noruega.

motivação por meio da personalização

Cada vez mais, os talentos almejam que o trabalho se alinhe com seus valores pessoais, ambições e circunstâncias de vida. Embora o trabalho ainda seja visto principalmente como uma fonte de renda, ele desempenha um papel mais amplo e significativo na vida das pessoas.

→ 82% dizem que os valores e propósitos sociais e ambientais dos seus empregadores estão alinhados com os seus (76% global)

- 50% afirmam que não aceitariam um emprego numa empresa cujos valores não estivessem alinhados com os seus (48% global)
- 27% pediram demissão porque não concordavam com os pontos de vista ou posicionamento da liderança (29% global)
- 29% deixaram um emprego que não oferecia oportunidades de progressão na carreira (31% global)
- 54% abandonariam um emprego que não oferecesse oportunidades de progressão na carreira (48% global)
- Ao refletir sobre sua função atual, os seguintes fatores são importantes para os profissionais:
 - remuneração: 83% (82% global)
 - equilíbrio entre vida pessoal e profissional: 85% (83% global)
 - flexibilidade de horário de trabalho: 70% (73% global)
 - flexibilidade de local de trabalho: 63% (67% global)
- 63% dizem que seu trabalho oferece flexibilidade em relação a horário de trabalho (65% global)
- 59% dizem que seu trabalho oferece flexibilidade em relação a local de trabalho (60% global)
- 33% notaram um aumento na flexibilidade em termos de carga horária nos últimos seis meses (31% no mundo)
- 33% notaram um aumento da flexibilidade em termos de localização nos últimos seis meses (29% global)

desenvolvendo um senso de comunidade

Os talentos deixam claro que desejam fazer parte de uma comunidade – um espaço onde possam pertencer, progredir e expressar quem realmente são no trabalho.

- 87% querem que o seu local de trabalho traga um senso de comunidade (83% global)

→ 88% acreditam que têm melhor desempenho no trabalho quando há um senso de comunidade entre os colegas (85% global)

- 67% abandonariam um emprego se não tivessem senso de pertencimento a ele (55% global)
- 37% deixaram um emprego devido a um ambiente de trabalho tóxico (44% global)
- 89% se sentem confiáveis pelo seu empregador (83% global)
- 82% afirmam que podem confiar na liderança (77% global)
- 61% dizem que escondem aspectos de si mesmos no trabalho (62% global)
- 51% acreditam que sua organização não está fazendo o suficiente para melhorar a equidade (59% global)
- 59% confiam que seu empregador criará uma cultura inclusiva no trabalho (49% global)
- 41% estariam dispostos a ganhar menos se o seu trabalho contribuísse para a sociedade (39% global)

obtendo oportunidades por meio de qualificação

À medida que as mudanças tecnológicas aceleram, os talentos priorizam cada vez mais o desenvolvimento de habilidades — especialmente em áreas como IA e tecnologias emergentes.

→ 79% afirmam que o treinamento e o desenvolvimento são importantes para eles em sua função atual ou em um novo emprego (72% global)

- 50% pediram demissão se o empregador não oferecesse oportunidades para preparar suas habilidades para o futuro (41% global)
- 51% não aceitariam um emprego que não oferecesse oportunidades para desenvolver suas habilidades para o futuro (44% global)
- 59% dizem que o seu empregador lhes proporcionou oportunidades para desenvolver competências à prova do futuro, como a IA (55% global)
- 35% dizem que são principalmente ou totalmente responsáveis por garantir que suas habilidades acompanhem o avanço tecnológico (35% global)
- 27% acreditam que a responsabilidade pela qualificação tecnológica cabe principalmente ou totalmente ao seu empregador (27% global)
- 38% disseram que as oportunidades de treinamento e desenvolvimento aumentaram nos últimos seis meses (34% global)
- Se seu empregador lhe oferecesse, o talento estaria mais interessado nas seguintes oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento:
 - IA 17% (23% global)
 - alfabetização tecnológica e de TI 10% (11% global)
 - gestão e liderança 9% (7% global)
 - programação e codificação 7% (6% global)
 - bem-estar e mindfulness 7% (6% global)

Embora geralmente estejam em sintonia com seus pares globais nos principais temas identificados no Workmonitor 2025, os talentos na Noruega se destacam devido aos níveis de confiança acima da média que experienciam no trabalho. Eles se sentem mais valorizados por seus líderes e têm maior confiança neles em comparação com a média global, especialmente em áreas-chave, como a criação de um ambiente de trabalho equitativo.



panorama do mercado:

nova zelândia.

motivação por meio da personalização

Cada vez mais, os talentos almejam que o trabalho se alinhe com seus valores pessoais, ambições e circunstâncias de vida. Embora o trabalho ainda seja visto principalmente como uma fonte de renda, ele desempenha um papel mais amplo e significativo na vida das pessoas.

- 80% dizem que os valores e propósitos sociais e ambientais dos seus empregadores estão alinhados com os seus (76% global)
- 48% afirmam que não aceitariam um emprego numa empresa cujos valores não estivessem alinhados com os seus (48% global)
- 28% pediram demissão porque não concordavam com os pontos de vista ou posicionamento da liderança (29% global)
- 30% deixaram um emprego que não oferecia oportunidades de progressão na carreira (31% global)
- 47% abandonariam um emprego que não oferecesse oportunidades de progressão na carreira (48% global)
- Ao refletir sobre sua função atual, os seguintes fatores são importantes para os profissionais:
 - remuneração: 85% (82% global)
 - equilíbrio entre vida pessoal e profissional: 88% (83% global)
 - flexibilidade de horário de trabalho: 73% (73% global)
 - flexibilidade de local de trabalho: 67% (67% global)
- 67% dizem que seu trabalho oferece flexibilidade em relação a horário de trabalho (65% global)
- 58% dizem que seu trabalho oferece flexibilidade em relação a local de trabalho (60% global)
- 35% notaram um aumento na flexibilidade em termos de carga horária nos últimos seis meses (31% global)
- 28% notaram um aumento da flexibilidade em termos de localização nos últimos seis meses (29% global)

desenvolvendo um senso de comunidade

Os talentos deixam claro que desejam fazer parte de uma comunidade – um espaço onde possam pertencer, progredir e expressar quem realmente são no trabalho.

- 87% querem que o seu local de trabalho traga um senso de comunidade (83% global)
- 87% acreditam que têm melhor desempenho no trabalho quando há um senso de comunidade entre os colegas (85% global)
- 63% abandonariam um emprego se não tivessem senso de pertencimento a ele (55% global)
- 50% deixaram um emprego devido a um ambiente de trabalho tóxico (44% global)
- 90% se sentem confiáveis pelo seu empregador (83% global)
- 80% afirmam que podem confiar na liderança (77% globais)
- 65% dizem que escondem aspectos de si mesmos no trabalho (62% global)
- 56% acreditam que sua organização não está fazendo o suficiente para melhorar a equidade (59% global)
- 59% confiam que seu empregador criará uma cultura inclusiva no trabalho (49% global)
- 38% estariam dispostos a ganhar menos se o seu trabalho contribuísse para a sociedade (39% global)

obtendo oportunidades por meio de qualificação

À medida que as mudanças tecnológicas aceleram, os talentos priorizam cada vez mais o desenvolvimento de habilidades — especialmente em áreas como IA e tecnologias emergentes.

- 75% afirmam que o treinamento e o desenvolvimento são importantes para eles em sua função atual ou em um novo emprego (72% global)
- 38% pediriam demissão se o empregador não oferecesse oportunidades para preparar suas habilidades para o futuro (41% global)
- 42% não aceitariam um emprego que não oferecesse oportunidades para desenvolver suas habilidades para o futuro (44% global)
- 54% dizem que o seu empregador lhes proporcionou oportunidades para desenvolver competências à prova do futuro, como a IA (55% global)
- 33% dizem que são principalmente ou totalmente responsáveis por garantir que suas habilidades acompanhem o avanço tecnológico (35% global)
- 29% acreditam que a responsabilidade pela qualificação tecnológica cabe principalmente ou totalmente ao seu empregador (27% global)
- 36% disseram que as oportunidades de treinamento e desenvolvimento aumentaram nos últimos seis meses (34% global)
- Se seu empregador lhe oferecesse, o talento estaria mais interessado nas seguintes oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento:
 - IA 19% (23% global)
 - habilidades de gestão e liderança 12% (7% no mundo)
 - alfabetização tecnológica e de TI 10% (11% global)
 - bem-estar e mindfulness 10% (6% global)
 - programação e codificação 6% (6% global)

Considerando os principais temas destacados pelo Workmonitor 2025, os talentos da Nova Zelândia estão amplamente alinhados com as médias globais. No entanto, eles sentem um alinhamento maior com seus empregadores em relação a valores e propósito, além de darem mais importância ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Os profissionais da Nova Zelândia demonstram uma necessidade acima da média por um senso de comunidade de trabalho e avaliam os níveis de confiança entre empregadores e trabalhadores como superiores à média global.



panorama do mercado: polônia.

motivação por meio da personalização

Cada vez mais, os talentos almejam que o trabalho se alinhe com seus valores pessoais, ambições e circunstâncias de vida. Embora o trabalho ainda seja visto principalmente como uma fonte de renda, ele desempenha um papel mais amplo e significativo na vida das pessoas.

- 70% dizem que os valores e propósitos sociais e ambientais dos seus empregadores estão alinhados com os seus (76% global)
- 42% afirmam que não aceitariam um emprego numa empresa cujos valores não estivessem alinhados com os seus (48% global)
- 31% pediram demissão porque não concordavam com os pontos de vista ou posicionamento da liderança (29% global)
- 32% deixaram um emprego que não oferecia oportunidades de progressão na carreira (31% global)
- 43% abandonariam um emprego que não oferecesse oportunidades de progressão na carreira (48% global)
- Ao refletir sobre sua função atual, os seguintes fatores são importantes para os profissionais:
 - remuneração: 84% (82% global)
 - equilíbrio entre vida pessoal e profissional: 83% (83% global)
 - flexibilidade de horário de trabalho: 71% (73% global)
 - flexibilidade de local de trabalho: 68% (67% global)
- 61% dizem que seu trabalho oferece flexibilidade em relação a horário de trabalho (65% global)
- 53% dizem que seu trabalho oferece flexibilidade em relação a local de trabalho (60% global)
- 23% notaram um aumento na flexibilidade em termos de carga horária nos últimos seis meses (31% global)
- 20% notaram um aumento da flexibilidade em termos de localização nos últimos seis meses (29% global)

Os talentos da Polônia estão alinhados com seus pares globais em relação aos principais temas do Workmonitor 2025. O alinhamento de valores com os empregadores é altamente valorizado, assim como o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, a necessidade de um senso de comunidade no ambiente de trabalho e a importância do treinamento e desenvolvimento. No entanto, os profissionais na Polônia demonstram maior interesse em aprimorar suas habilidades técnicas e estão menos focados, em comparação à média global, em bem-estar e mindfulness.

desenvolvendo um senso de comunidade

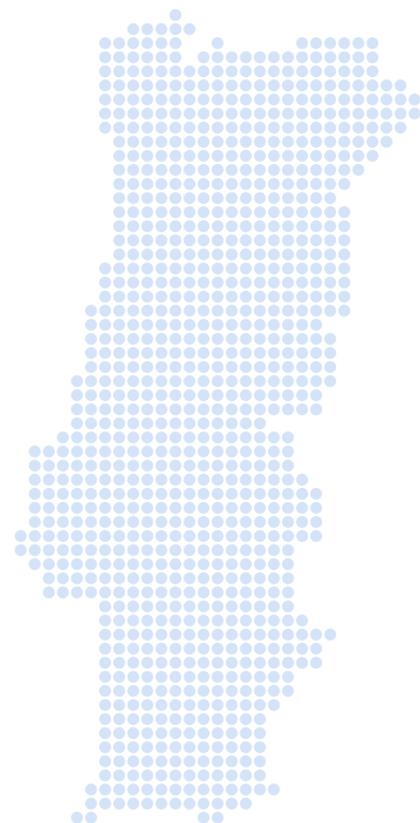
Os talentos deixam claro que desejam fazer parte de uma comunidade – um espaço onde possam pertencer, progredir e expressar quem realmente são no trabalho.

- 80% querem que o seu local de trabalho traga um senso de comunidade (83% global)
- 79% acreditam que têm melhor desempenho no trabalho quando há um senso de comunidade entre os colegas (85% global)
- 54% abandonariam um emprego se não tivessem senso de pertencimento a ele (55% global)
- 43% deixaram um emprego devido a um ambiente de trabalho tóxico (44% global)
- 79% se sentem confiáveis pelo seu empregador (83% global)
- 70% afirmam que podem confiar na liderança (77% global)
- 45% dizem que escondem aspectos de si mesmos no trabalho (62% global)
- 56% acreditam que sua organização não está fazendo o suficiente para melhorar a equidade (59% global)
- 45% confiam que seu empregador criará uma cultura inclusiva no trabalho (49% global)
- 30% estariam dispostos a ganhar menos se o seu trabalho contribuísse para a sociedade (39% global)

obtendo oportunidades por meio de qualificação

À medida que as mudanças tecnológicas aceleram, os talentos priorizam cada vez mais o desenvolvimento de habilidades – especialmente em áreas como IA e tecnologias emergentes.

- 73% afirmam que o treinamento e o desenvolvimento são importantes para eles em sua função atual ou em um novo emprego (72% global)
- 37% pediriam demissão se o empregador não oferecesse oportunidades para preparar suas habilidades para o futuro (41% global)
- 41% não aceitariam um emprego que não oferecesse oportunidades para desenvolver suas habilidades para o futuro (44% global)
- 51% dizem que o seu empregador lhes proporcionou oportunidades para desenvolver competências à prova do futuro, como a IA (55% global)
- 26% dizem que são principalmente ou totalmente responsáveis por garantir que suas habilidades acompanhem o avanço tecnológico (35% global)
- 33% acreditam que a responsabilidade pela qualificação tecnológica cabe principalmente ou totalmente ao seu empregador (27% global)
- 27% disseram que as oportunidades de treinamento e desenvolvimento aumentaram nos últimos seis meses (34% global)
- Se seu empregador lhe oferecesse, o talento estaria mais interessado nas seguintes oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento:
 - IA 19% (23% global)
 - alfabetização tecnológica e de TI 11% (11% global)
 - programação e codificação 7% (6% global)
 - ciência e análise de dados 7% (5% global)
 - bem-estar e mindfulness 7% (6% global)



panorama do mercado: portugal.

motivação por meio da personalização

Cada vez mais, os talentos almejam que o trabalho se alinhe com seus valores pessoais, ambições e circunstâncias de vida. Embora o trabalho ainda seja visto principalmente como uma fonte de renda, ele desempenha um papel mais amplo e significativo na vida das pessoas.

- 69% dizem que os valores e propósitos sociais e ambientais dos seus empregadores estão alinhados com os seus (76% global)
- 41% afirmam que não aceitariam um emprego numa empresa cujos valores não estivessem alinhados com os seus (48% global)
- 25% pediram demissão porque não concordavam com os pontos de vista ou posicionamento da liderança (29% global)
- 26% deixaram um emprego que não oferecia oportunidades de progressão na carreira (31% global)
- 39% abandonariam um emprego que não oferecesse oportunidades de progressão na carreira (48% global)
- Ao refletir sobre sua função atual, os seguintes fatores são importantes para os profissionais:
 - remuneração: 90% (82% global)
 - equilíbrio entre vida pessoal e profissional: 91% (83% global)
 - flexibilidade de horário de trabalho: 82% (73% global)
 - flexibilidade de local de trabalho: 78% (67% global)
- 58% dizem que seu trabalho oferece flexibilidade em relação a horário de trabalho (65% global)
- 51% dizem que seu trabalho oferece flexibilidade em relação a local de trabalho (60% global)
- 19% notaram um aumento na flexibilidade em termos de carga horária nos últimos seis meses (31% global)
- 17% notaram um aumento da flexibilidade em termos de localização nos últimos seis meses (29% global)

desenvolvendo um senso de comunidade

Os talentos deixam claro que desejam fazer parte de uma comunidade – um espaço onde possam pertencer, progredir e expressar quem realmente são no trabalho.

- 90% querem que o seu local de trabalho traga um senso de comunidade (83% global)
- 89% acreditam que têm melhor desempenho no trabalho quando há um senso de comunidade entre os colegas (85% global)
- 46% abandonariam um emprego se não tivessem senso de pertencimento a ele (55% global)
- 38% deixaram um emprego devido a um ambiente de trabalho tóxico (44% global)
- 85% se sentem confiáveis pelo seu empregador (83% global)
- 76% afirmam que podem confiar na liderança (77% global)
- 55% dizem que escondem aspectos de si mesmos no trabalho (62% global)
- 61% acreditam que sua organização não está fazendo o suficiente para melhorar a equidade (59% global)
- 41% confiam que seu empregador criará uma cultura inclusiva no trabalho (49% global)
- 31% estariam dispostos a ganhar menos se o seu trabalho contribuísse para a sociedade (39% global)

obtendo oportunidades por meio de qualificação

À medida que as mudanças tecnológicas aceleram, os talentos priorizam cada vez mais o desenvolvimento de habilidades — especialmente em áreas como IA e tecnologias emergentes.

- 85% afirmam que o treinamento e o desenvolvimento são importantes para eles em sua função atual ou em um novo emprego (72% global)
- 29% pediriam demissão se o empregador não oferecesse oportunidades para preparar suas habilidades para o futuro (41% global)
- 41% não aceitariam um emprego que não oferecesse oportunidades para desenvolver suas habilidades para o futuro (44% global)
- 51% dizem que o seu empregador lhes proporcionou oportunidades para desenvolver competências à prova do futuro, como a IA (55% global)
- 31% dizem que são principalmente ou totalmente responsáveis por garantir que suas habilidades acompanhem o avanço tecnológico (35% global)
- 28% acreditam que a responsabilidade pela qualificação tecnológica cabe principalmente ou totalmente ao seu empregador (27% global)
- 24% disseram que as oportunidades de treinamento e desenvolvimento aumentaram nos últimos seis meses (34% global)
- Se seu empregador lhe oferecesse, o talento estaria mais interessado nas seguintes oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento:
 - IA 25% (23% global)
 - alfabetização tecnológica e de TI 9% (11% global)
 - habilidades de gestão e liderança 8% (7% global)
 - empatia e escuta ativa 6% (4% global)
 - gestão de projetos de software 6% (4% global)

Os talentos em Portugal compartilham muitos dos mesmos desejos em relação aos empregadores que seus pares ao redor do mundo, conforme aponta o Workmonitor 2025. No entanto, eles priorizam o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, além de acordos de trabalho flexíveis, muito acima da média global. O mesmo ocorre em relação à busca por um senso de comunidade no ambiente de trabalho e à crença de que isso contribui para um melhor desempenho profissional. Um interesse acima da média em treinamento de gestão, liderança e empatia — além do desenvolvimento de habilidades técnicas — também reforça essa tendência.



panorama do mercado:
reino unido.

motivação por meio da personalização

Cada vez mais, os talentos almejam que o trabalho se alinhe com seus valores pessoais, ambições e circunstâncias de vida. Embora o trabalho ainda seja visto principalmente como uma fonte de renda, ele desempenha um papel mais amplo e significativo na vida das pessoas.

- 80% dizem que os valores e propósitos sociais e ambientais dos seus empregadores estão alinhados com os seus (76% global)
- 46% afirmam que não aceitariam um emprego numa empresa cujos valores não estivessem alinhados com os seus (48% global)
- 27% pediram demissão porque não concordavam com os pontos de vista ou posicionamento da liderança (29% global)
- 29% deixaram um emprego que não oferecia oportunidades de progressão na carreira (31% global)
- 46% abandonariam um emprego que não oferecesse oportunidades de progressão na carreira (48% global)
- Ao refletir sobre sua função atual, os seguintes fatores são importantes para os profissionais:
 - remuneração: 79% (82% global)
 - equilíbrio entre vida pessoal e profissional: 85% (83% global)
 - flexibilidade de horário de trabalho: 74% (73% global)
 - flexibilidade de local de trabalho: 70% (67% global)
- 71% dizem que seu trabalho oferece flexibilidade em relação a horário de trabalho (65% global)
- 64% dizem que seu trabalho oferece flexibilidade em relação a local de trabalho (60% global)
- 34% notaram um aumento na flexibilidade em termos de carga horária nos últimos seis meses (31% global)
- 30% notaram um aumento da flexibilidade em termos de localização nos últimos seis meses (29% global)

desenvolvendo um senso de comunidade

Os talentos deixam claro que desejam fazer parte de uma comunidade – um espaço onde possam pertencer, progredir e expressar quem realmente são no trabalho.

- 84% querem que o seu local de trabalho traga um senso de comunidade (83% global)
- 85% acreditam que têm melhor desempenho no trabalho quando há um senso de comunidade entre os colegas (85% global)
- 60% abandonariam um emprego se não tivessem senso de pertencimento a ele (55% global)
- 43% deixaram um emprego devido a um ambiente de trabalho tóxico (44% global)
- 88% se sentem confiáveis pelo seu empregador (83% global)
- 81% afirmam que podem confiar na liderança (77% global)
- 62% dizem que escondem aspectos de si mesmos no trabalho (62% global)
- 53% creditam que sua organização não está fazendo o suficiente para melhorar a equidade (59% global)
- 55% confiam que seu empregador criará uma cultura inclusiva no trabalho (49% global)
- 42% estariam dispostos a ganhar menos se o seu trabalho contribuísse para a sociedade (39% global)

obtendo oportunidades por meio de qualificação

À medida que as mudanças tecnológicas aceleram, os talentos priorizam cada vez mais o desenvolvimento de habilidades — especialmente em áreas como IA e tecnologias emergentes.

- 71% afirmam que o treinamento e o desenvolvimento são importantes para eles em sua função atual ou em um novo emprego (72% global)
- 41% pediriam demissão se o empregador não oferecesse oportunidades para preparar suas habilidades para o futuro (41% global)
- 42% não aceitariam um emprego que não oferecesse oportunidades para desenvolver suas habilidades para o futuro (44% global)
- 56% dizem que o seu empregador lhes proporcionou oportunidades para desenvolver competências à prova do futuro, como a IA (55% global)
- 33% dizem que são principalmente ou totalmente responsáveis por garantir que suas habilidades acompanhem o avanço tecnológico (35% global)
- 28% acreditam que a responsabilidade pela qualificação tecnológica cabe principalmente ou totalmente ao seu empregador (27% global)
- 36% disseram que as oportunidades de treinamento e desenvolvimento aumentaram nos últimos seis meses (34% global)
- Se seu empregador lhe oferecesse, o talento estaria mais interessado nas seguintes oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento:
 - IA 22% (23% global)
 - alfabetização tecnológica e de TI 10% (11% global)
 - habilidades de gestão e liderança 7% (7% global)
 - bem-estar e mindfulness 7% (6% global)
 - programação e codificação 6% (6% global)

Considerando os principais temas do Workmonitor 2025, os talentos do Reino Unido estão amplamente alinhados com seus pares globais sobre o que esperam de um empregador. Eles são ligeiramente mais propensos a se alinhar aos valores sociais e ambientais de seus empregadores. Além disso, estão mais propensos do que a média global a afirmar que têm flexibilidade no local de trabalho. Os entrevistados do Reino Unido demonstram maior confiança em seus empregadores para criar uma cultura de trabalho equitativa e, um pouco acima da média, estariam dispostos a ganhar menos se seu trabalho contribuísse para a sociedade.

panorama do mercado:

república tcheca.



Os talentos na República Tcheca se destacam em muitas áreas quando comparados às médias globais. No entanto, eles são significativamente menos propensos a afirmar que os valores sociais e ambientais de seus empregadores estão alinhados com os seus próprios, em comparação com seus pares ao redor do mundo. A confiança entre talentos e empregadores também parece ser menor nesse mercado, além de apresentarem uma menor tendência a considerar oportunidades de treinamento e desenvolvimento como fatores importantes.

motivação por meio da personalização

Cada vez mais, os talentos almejam que o trabalho se alinhe com seus valores pessoais, ambições e circunstâncias de vida. Embora o trabalho ainda seja visto principalmente como uma fonte de renda, ele desempenha um papel mais amplo e significativo na vida das pessoas.

- 35% dizem que os valores e propósitos sociais e ambientais dos seus empregadores estão alinhados com os seus (76% global)
- 37% afirmam que não aceitariam um emprego numa empresa cujos valores não estivessem alinhados com os seus (48% global)
- 37% pediram demissão porque não concordavam com os pontos de vista ou posicionamento da liderança (29% global)
- 27% deixaram um emprego que não oferecia oportunidades de progressão na carreira (31% global)
- 39% abandonariam um emprego que não oferecesse oportunidades de progressão na carreira (48% global)
- Ao refletir sobre sua função atual, os seguintes fatores são importantes para os profissionais:
 - remuneração: 72% (82% global)
 - equilíbrio entre vida pessoal e profissional: 73% (83% global)
 - flexibilidade de horário de trabalho: 58% (73% global)
 - flexibilidade de local de trabalho: 50% (67% global)
- 42% dizem que seu trabalho oferece flexibilidade em relação a horário de trabalho (65% global)
- 47% dizem que seu trabalho oferece flexibilidade em relação a local de trabalho (60% global)
- 28% notaram um aumento na flexibilidade em termos de carga horária nos últimos seis meses (31% global)
- 23% notaram um aumento da flexibilidade em termos de localização nos últimos seis meses (29% global)

desenvolvendo um senso de comunidade

Os talentos deixam claro que desejam fazer parte de uma comunidade – um espaço onde possam pertencer, progredir e expressar quem realmente são no trabalho.

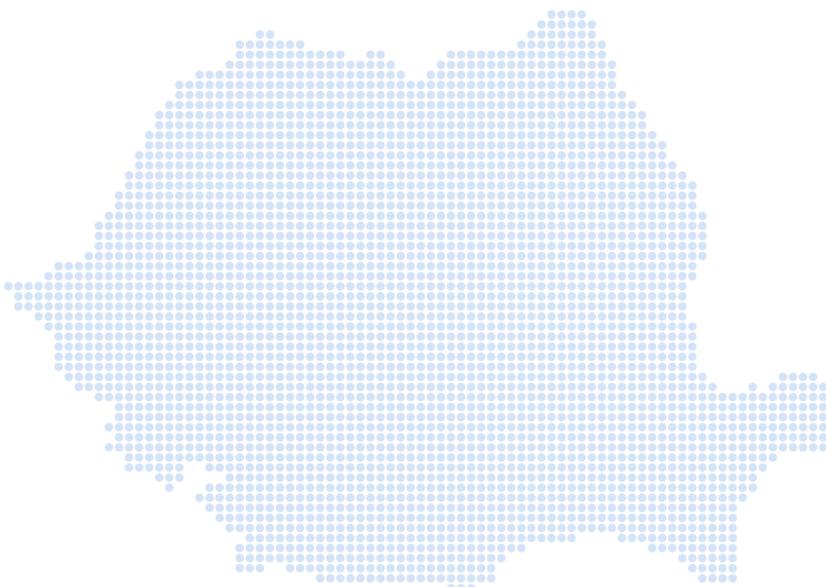
- 75% querem que o seu local de trabalho traga um senso de comunidade (83% global)
- 88% acreditam que têm melhor desempenho no trabalho quando há um senso de comunidade entre os colegas (85% global)
- 58% abandonariam um emprego se não tivessem senso de pertencimento a ele (55% global)
- 45% deixaram um emprego devido a um ambiente de trabalho tóxico (44% global)
- 18% se sentem confiáveis pelo seu empregador (83% global)
- 28% afirmam que podem confiar na liderança (77% global)
- 43% dizem que escondem aspectos de si mesmos no trabalho (62% global)
- 58% acreditam que sua organização não está fazendo o suficiente para melhorar a equidade (59% global)
- 35% confiam que seu empregador criará uma cultura inclusiva no trabalho (49% global)
- 33% estariam dispostos a ganhar menos se o seu trabalho contribuísse para a sociedade (39% global)

obtendo oportunidades por meio de qualificação

À medida que as mudanças tecnológicas aceleram, os talentos priorizam cada vez mais o desenvolvimento de habilidades — especialmente em áreas como IA e tecnologias emergentes.

- 57% afirmam que o treinamento e o desenvolvimento são importantes para eles em sua função atual ou em um novo emprego (72% global)
- 31% pediriam demissão se o empregador não oferecesse oportunidades para preparar suas habilidades para o futuro (41% global)
- 36% não aceitariam um emprego que não oferecesse oportunidades para desenvolver suas habilidades para o futuro (44% global)
- 42% dizem que o seu empregador lhes proporcionou oportunidades para desenvolver competências à prova do futuro, como a IA (55% global)
- 32% dizem que são principalmente ou totalmente responsáveis por garantir que suas habilidades acompanhem o avanço tecnológico (35% global)
- 30% acreditam que a responsabilidade pela qualificação tecnológica cabe principalmente ou totalmente ao seu empregador (27% global)
- 26% disseram que as oportunidades de treinamento e desenvolvimento aumentaram nos últimos seis meses (34% global)
- Se seu empregador lhe oferecesse, o talento estaria mais interessado nas seguintes oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento:
 - IA 16% (23% global)
 - bem-estar e mindfulness 16% (6% global)
 - habilidades de gestão e liderança 8% (7% global)
 - alfabetização tecnológica e de TI 8% (11% global)
 - habilidades de comunicação e apresentação 7% (5% global)

panorama do mercado:
romênia.



Embora geralmente alinhado com a média global nos principais temas do Workmonitor 2025, o talento na Romênia tem mais probabilidade de valorizar um espírito de comunidade no trabalho do que a média global, com mais pessoas acreditando que isso melhora seu desempenho. Colaboradores e empregadores têm um relacionamento de confiança, e menos entrevistados do que a média estão escondendo seu verdadeiro eu no trabalho. No entanto, os dados sugerem que há potencial para aumentar a equidade no trabalho.

motivação por meio da personalização

Cada vez mais, os talentos almejam que o trabalho se alinhe com seus valores pessoais, ambições e circunstâncias de vida. Embora o trabalho ainda seja visto principalmente como uma fonte de renda, ele desempenha um papel mais amplo e significativo na vida das pessoas.

- 74% dizem que os valores e propósitos sociais e ambientais dos seus empregadores estão alinhados com os seus (76% global)
- 48% afirmam que não aceitariam um emprego numa empresa cujos valores não estivessem alinhados com os seus (48% global)
- 34% pediram demissão porque não concordavam com os pontos de vista ou posicionamento da liderança (29% global)
- 36% deixaram um emprego que não oferecia oportunidades de progressão na carreira (31% global)
- 52% abandonariam um emprego que não oferecesse oportunidades de progressão na carreira (48% global)
- Ao refletir sobre sua função atual, os seguintes fatores são importantes para os profissionais:
 - remuneração: 84% (82% global)
 - equilíbrio entre vida pessoal e profissional: 86% (83% global)
 - flexibilidade de horário de trabalho: 77% (73% global)
 - flexibilidade de local de trabalho: 72% (67% global)

→ 71% dizem que seu trabalho oferece flexibilidade em relação a horário de trabalho (65% global)

- 62% dizem que seu trabalho oferece flexibilidade em relação a local de trabalho (60% global)
- 24% notaram um aumento na flexibilidade em termos de carga horária nos últimos seis meses (31% global)
- 21% notaram um aumento da flexibilidade em termos de localização nos últimos seis meses (29% global)

desenvolvendo um senso de comunidade

Os talentos deixam claro que desejam fazer parte de uma comunidade – um espaço onde possam pertencer, progredir e expressar quem realmente são no trabalho.

→ 90% querem que o seu local de trabalho traga um senso de comunidade (83% global)

- 89% acreditam que têm melhor desempenho no trabalho quando há um senso de comunidade entre os colegas (85% global)
- 56% abandonariam um emprego se não tivessem senso de pertencimento a ele (55% global)
- 51% deixaram um emprego devido a um ambiente de trabalho tóxico (44% global)
- 85% se sentem confiáveis pelo seu empregador (83% global)
- 78% afirmam que podem confiar na liderança (77% global)
- 59% dizem que escondem aspectos de si mesmos no trabalho (62% global)
- 64% acreditam que sua organização não está fazendo o suficiente para melhorar a equidade (59% global)
- 42% confiam que seu empregador criará uma cultura inclusiva no trabalho (49% global)
- 36% estariam dispostos a ganhar menos se o seu trabalho contribuísse para a sociedade (39% global)

obtendo oportunidades por meio de qualificação

À medida que as mudanças tecnológicas aceleram, os talentos priorizam cada vez mais o desenvolvimento de habilidades – especialmente em áreas como IA e tecnologias emergentes.

→ 79% afirmam que o treinamento e o desenvolvimento são importantes para eles em sua função atual ou em um novo emprego (72% global)

- 46% pediram demissão se o empregador não oferecesse oportunidades para preparar suas habilidades para o futuro (41% global)
- 46% não aceitariam um emprego que não oferecesse oportunidades para desenvolver suas habilidades para o futuro (44% global)
- 57% dizem que o seu empregador lhes proporcionou oportunidades para desenvolver competências à prova do futuro, como a IA (55% global)
- 40% dizem que são principalmente ou totalmente responsáveis por garantir que suas habilidades acompanhem o avanço tecnológico (35% global)
- 21% acreditam que a responsabilidade pela qualificação tecnológica cabe principalmente ou totalmente ao seu empregador (27% global)
- 32% disseram que as oportunidades de treinamento e desenvolvimento aumentaram nos últimos seis meses (34% global)
- Se seu empregador lhe oferecesse, o talento estaria mais interessado nas seguintes oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento:
 - IA 16% (23% global)
 - alfabetização tecnológica e de TI 15% (11% global)
 - habilidades de comunicação e apresentação 11% (5% global)
 - bem-estar e mindfulness 7% (6% global)
 - habilidades de gestão e liderança 6% (7% global)

panorama do mercado:
singapura.



Os profissionais em Singapura compartilham muitas das expectativas em relação aos empregadores destacadas pelos entrevistados globalmente no Workmonitor 2025. No entanto, eles se destacam por experimentar uma maior flexibilidade no trabalho em comparação com a média global, e essa flexibilidade tem aumentado nos últimos seis meses. Além disso, os trabalhadores singapurienses estão acima da média quando se trata do desejo de um senso de comunidade no ambiente de trabalho, acreditando que isso contribui significativamente para um melhor desempenho.

motivação por meio da personalização

Cada vez mais, os talentos almejam que o trabalho se alinhe com seus valores pessoais, ambições e circunstâncias de vida. Embora o trabalho ainda seja visto principalmente como uma fonte de renda, ele desempenha um papel mais amplo e significativo na vida das pessoas.

- 79% dizem que os valores e propósitos sociais e ambientais dos seus empregadores estão alinhados com os seus (76% global)
- 50% afirmam que não aceitariam um emprego numa empresa cujos valores não estivessem alinhados com os seus (48% global)
- 29% pediram demissão porque não concordavam com os pontos de vista ou posicionamento da liderança (29% global)
- 36% deixaram um emprego que não oferecia oportunidades de progressão na carreira (31% global)
- 54% abandonariam um emprego que não oferecesse oportunidades de progressão na carreira (48% global)
- Ao refletir sobre sua função atual, os seguintes fatores são importantes para os profissionais:
 - remuneração: 85% (82% global)
 - equilíbrio entre vida pessoal e profissional: 86% (83% global)
 - flexibilidade de horário de trabalho: 76% (73% global)
 - flexibilidade de local de trabalho: 71% (67% global)

→ 69% dizem que seu trabalho oferece flexibilidade em relação a local de trabalho (60% global)

- 37% notaram um aumento na flexibilidade em termos de carga horária nos últimos seis meses (31% global)
- 36% notaram um aumento da flexibilidade em termos de localização nos últimos seis meses (29% global)

desenvolvendo um senso de comunidade

Os talentos deixam claro que desejam fazer parte de uma comunidade – um espaço onde possam pertencer, progredir e expressar quem realmente são no trabalho.

→ 89% querem que o seu local de trabalho traga um senso de comunidade (83% global)

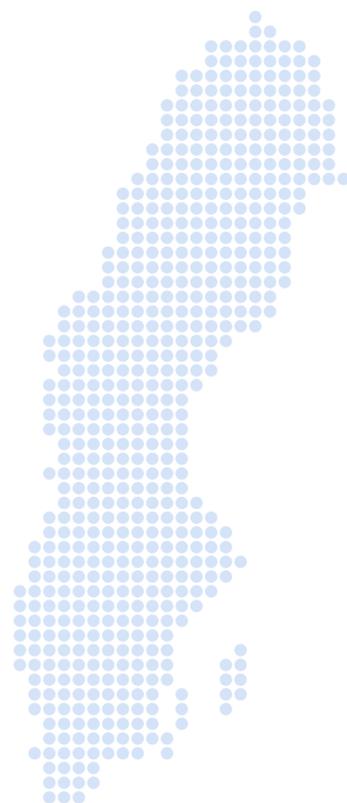
- 90% acreditam que têm melhor desempenho no trabalho quando há um senso de comunidade entre os colegas (85% global)
- 62% abandonariam um emprego se não tivessem senso de pertencimento a ele (55% global)
- 50% deixaram um emprego devido a um ambiente de trabalho tóxico (44% global)
- 84% se sentem confiáveis pelo seu empregador (83% global)
- 82% afirmam que podem confiar na liderança (77% global)
- 73% dizem que escondem aspectos de si mesmos no trabalho (62% global)
- 66% acreditam que sua organização não está fazendo o suficiente para melhorar a equidade (59% global)
- 49% confiam que seu empregador criará uma cultura inclusiva no trabalho (49% global)
- 47% estariam dispostos a ganhar menos se o seu trabalho contribuísse para a sociedade (39% global)

obtendo oportunidades por meio de qualificação

À medida que as mudanças tecnológicas aceleram, os talentos priorizam cada vez mais o desenvolvimento de habilidades – especialmente em áreas como IA e tecnologias emergentes.

→ 75% afirmam que o treinamento e o desenvolvimento são importantes para eles em sua função atual ou em um novo emprego (72% global)

- 43% pediriam demissão se o empregador não oferecesse oportunidades para preparar suas habilidades para o futuro (41% global)
- 43% não aceitariam um emprego que não oferecesse oportunidades para desenvolver suas habilidades para o futuro (44% global)
- 54% dizem que o seu empregador lhes proporcionou oportunidades para desenvolver competências à prova do futuro, como a IA (55% global)
- 37% dizem que são principalmente ou totalmente responsáveis por garantir que suas habilidades acompanhem o avanço tecnológico (35% global)
- 24% acreditam que a responsabilidade pela qualificação tecnológica cabe principalmente ou totalmente ao seu empregador (27% global)
- 39% disseram que as oportunidades de treinamento e desenvolvimento aumentaram nos últimos seis meses (34% global)
- Se seu empregador lhe oferecesse, o talento estaria mais interessado nas seguintes oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento:
 - IA 30% (23% global)
 - alfabetização tecnológica e de TI 12% (11% global)
 - habilidades de gestão e liderança 7% (7% global)
 - ciência e análise de dados 6% (5% global)
 - bem-estar e mindfulness 6% (6% global)



panorama do mercado:

suécia.

motivação por meio da personalização

Cada vez mais, os talentos almejam que o trabalho se alinhe com seus valores pessoais, ambições e circunstâncias de vida. Embora o trabalho ainda seja visto principalmente como uma fonte de renda, ele desempenha um papel mais amplo e significativo na vida das pessoas.

- 79% dizem que os valores e propósitos sociais e ambientais dos seus empregadores estão alinhados com os seus (76% global)
- 40% afirmam que não aceitariam um emprego numa empresa cujos valores não estivessem alinhados com os seus (48% global)
- 24% pediram demissão porque não concordavam com os pontos de vista ou posicionamento da liderança (29% global)
- 24% deixaram um emprego que não oferecia oportunidades de progressão na carreira (31% global)
- 36% abandonariam um emprego que não oferecesse oportunidades de progressão na carreira (48% global)
- Ao refletir sobre sua função atual, os seguintes fatores são importantes para os profissionais:
 - remuneração: 83% (82% global)
 - equilíbrio entre vida pessoal e profissional: 83% (83% global)
 - flexibilidade de horário de trabalho: 68% (73% global)
 - flexibilidade de local de trabalho: 56% (67% global)
- 66% dizem que seu trabalho oferece flexibilidade em relação a horário de trabalho (65% global)
- 52% dizem que seu trabalho oferece flexibilidade em relação a local de trabalho (60% global)
- 22% notaram um aumento na flexibilidade em termos de carga horária nos últimos seis meses (31% global)
- 22% notaram um aumento da flexibilidade em termos de localização nos últimos seis meses (29% global)

desenvolvendo um senso de comunidade

Os talentos deixam claro que desejam fazer parte de uma comunidade – um espaço onde possam pertencer, progredir e expressar quem realmente são no trabalho.

- 87% querem que o seu local de trabalho traga um senso de comunidade (83% global)
- 85% acreditam que têm melhor desempenho no trabalho quando há um senso de comunidade entre os colegas (85% global)
- 56% abandonariam um emprego se não tivessem senso de pertencimento a ele (55% global)
- 39% deixaram um emprego devido a um ambiente de trabalho tóxico (44% global)
- 84% se sentem confiáveis pelo seu empregador (83% global)
- 74% afirmam que podem confiar na liderança (77% global)
- 48% dizem que escondem aspectos de si mesmos no trabalho (62% global)
- 53% acreditam que sua organização não está fazendo o suficiente para melhorar a equidade (59% global)
- 51% confiam que seu empregador criará uma cultura inclusiva no trabalho (49% global)
- 27% estariam dispostos a ganhar menos se o seu trabalho contribuísse para a sociedade (39% global)

obtendo oportunidades por meio de qualificação

À medida que as mudanças tecnológicas aceleram, os talentos priorizam cada vez mais o desenvolvimento de habilidades — especialmente em áreas como IA e tecnologias emergentes.

- 69% afirmam que o treinamento e o desenvolvimento são importantes para eles em sua função atual ou em um novo emprego (72% global)
- 34% pediriam demissão se o empregador não oferecesse oportunidades para preparar suas habilidades para o futuro (41% global)
- 38% não aceitariam um emprego que não oferecesse oportunidades para desenvolver suas habilidades para o futuro (44% global)
- 47% dizem que o seu empregador lhes proporcionou oportunidades para desenvolver competências à prova do futuro, como a IA (55% global)
- 30% dizem que são principalmente ou totalmente responsáveis por garantir que suas habilidades acompanhem o avanço tecnológico (35% global)
- 28% acreditam que a responsabilidade pela qualificação tecnológica cabe principalmente ou totalmente ao seu empregador (27% global)
- 22% disseram que as oportunidades de treinamento e desenvolvimento aumentaram nos últimos seis meses (34% global)
- Se seu empregador lhe oferecesse, o talento estaria mais interessado nas seguintes oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento:
 - IA 17% (23% global)
 - alfabetização tecnológica e de TI 10% (11% global)
 - bem-estar e mindfulness 8% (6% global)
 - coaching e mentoria 7% (4% global)
 - diversidade e inclusão 5% (3% global)

Os talentos da Suécia estão amplamente alinhados com seus pares globais em relação aos principais temas do Workmonitor 2025. No entanto, eles demonstram uma necessidade maior de alinhamento de valores com os empregadores, assim como um desejo mais elevado por um senso de comunidade no trabalho. Esse cenário é apoiado pela ênfase relativamente maior em bem-estar, coaching e treinamento em diversidade e inclusão entre as habilidades que esses talentos buscam em seus empregadores.

panorama do mercado:

suíça.

motivação por meio da personalização

Cada vez mais, os talentos almejam que o trabalho se alinhe com seus valores pessoais, ambições e circunstâncias de vida. Embora o trabalho ainda seja visto principalmente como uma fonte de renda, ele desempenha um papel mais amplo e significativo na vida das pessoas.

→ 76% dizem que os valores e propósitos sociais e ambientais dos seus empregadores estão alinhados com os seus (76% global)

- 41% afirmam que não aceitariam um emprego numa empresa cujos valores não estivessem alinhados com os seus (48% global)
- 30% pediram demissão porque não concordavam com os pontos de vista ou posicionamento da liderança (29% global)
- 27% deixaram um emprego que não oferecia oportunidades de progressão na carreira (31% global)
- 37% abandonariam um emprego que não oferecesse oportunidades de progressão na carreira (48% global)
- Ao refletir sobre sua função atual, os seguintes fatores são importantes para os profissionais:
 - remuneração: 78% (82% global)
 - equilíbrio entre vida pessoal e profissional: 79% (83% global)
 - flexibilidade de horário de trabalho: 69% (73% global)
 - flexibilidade de local de trabalho: 58% (67% global)
- 64% dizem que seu trabalho oferece flexibilidade em relação a horário de trabalho (65% global)
- 56% dizem que seu trabalho oferece flexibilidade em relação a local de trabalho (60% global)
- 25% notaram um aumento na flexibilidade em termos de carga horária nos últimos seis meses (31% global)
- 22% notaram um aumento da flexibilidade em termos de localização nos últimos seis meses (29% global)

desenvolvendo um senso de comunidade

Os talentos deixam claro que desejam fazer parte de uma comunidade – um espaço onde possam pertencer, progredir e expressar quem realmente são no trabalho.

- 72% querem que o seu local de trabalho traga um senso de comunidade (83% global)
- 81% acreditam que têm melhor desempenho no trabalho quando há um senso de comunidade entre os colegas (85% global)
- 50% abandonariam um emprego se não tivessem senso de pertencimento a ele (55% global)
- 39% deixaram um emprego devido a um ambiente de trabalho tóxico (44% global)

→ 86% se sentem confiáveis pelo seu empregador (83% global)

- 76% afirmam que podem confiar na liderança (77% global)
- 58% dizem que escondem aspectos de si mesmos no trabalho (62% global)
- 48% acreditam que sua organização não está fazendo o suficiente para melhorar a equidade (59% global)
- 44% confiam que seu empregador criará uma cultura inclusiva no trabalho (49% global)
- 33% estariam dispostos a ganhar menos se o seu trabalho contribuísse para a sociedade (39% global)

obtendo oportunidades por meio de qualificação

À medida que as mudanças tecnológicas aceleram, os talentos priorizam cada vez mais o desenvolvimento de habilidades — especialmente em áreas como IA e tecnologias emergentes.

- 64% afirmam que o treinamento e o desenvolvimento são importantes para eles em sua função atual ou em um novo emprego (72% global)
- 39% pediriam demissão se o empregador não oferecesse oportunidades para preparar suas habilidades para o futuro (41% global)
- 41% não aceitariam um emprego que não oferecesse oportunidades para desenvolver suas habilidades para o futuro (44% global)
- 56% dizem que o seu empregador lhes proporcionou oportunidades para desenvolver competências à prova do futuro, como a IA (55% global)
- 35% dizem que são principalmente ou totalmente responsáveis por garantir que suas habilidades acompanhem o avanço tecnológico (35% global)
- 25% acreditam que a responsabilidade pela qualificação tecnológica cabe principalmente ou totalmente ao seu empregador (27% global)
- 30% disseram que as oportunidades de treinamento e desenvolvimento aumentaram nos últimos seis meses (34% global)
- Se seu empregador lhe oferecesse, o talento estaria mais interessado nas seguintes oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento:
 - IA 16% (23% global)
 - alfabetização tecnológica e de TI 10% (11% global)
 - habilidades de gestão e liderança 8% (7% global)
 - bem-estar e mindfulness 8% (6% global)
 - coaching e mentoria 6% (4% global)

Os talentos da Suíça compartilham as mesmas expectativas em relação aos empregadores que seus pares globais, conforme apontado pelo Workmonitor 2025. Eles buscam alinhamento de valores com seus empregadores, um senso de comunidade e oportunidades de desenvolvimento em suas funções. A necessidade de treinamento em áreas como gestão, bem-estar e coaching é destacada como superior à média global. Por outro lado, pontuações abaixo da média em outras dimensões sugerem um ambiente de trabalho mais coeso em comparação à média global.

panorama do mercado:

turquia.

motivação por meio da personalização

Cada vez mais, os talentos almejam que o trabalho se alinhe com seus valores pessoais, ambições e circunstâncias de vida. Embora o trabalho ainda seja visto principalmente como uma fonte de renda, ele desempenha um papel mais amplo e significativo na vida das pessoas.

- 80% dizem que os valores e propósitos sociais e ambientais dos seus empregadores estão alinhados com os seus (76% global)

→ 63% afirmam que não aceitariam um emprego numa empresa cujos valores não estivessem alinhados com os seus (48% global)

- 36% pediram demissão porque não concordavam com os pontos de vista ou posicionamento da liderança (29% global)
- 46% deixaram um emprego que não oferecia oportunidades de progressão na carreira (31% global)
- 60% abandonariam um emprego que não oferecesse oportunidades de progressão na carreira (48% global)
- Ao refletir sobre sua função atual, os seguintes fatores são importantes para os profissionais:
 - remuneração: 88% (82% global)
 - equilíbrio entre vida pessoal e profissional: 90% (83% global)
 - flexibilidade de horário de trabalho: 83% (73% global)
 - flexibilidade de local de trabalho: 82% (67% global)
- 71% dizem que seu trabalho oferece flexibilidade em relação a horário de trabalho (65% global)
- 73% dizem que seu trabalho oferece flexibilidade em relação a local de trabalho (60% global)
- 37% notaram um aumento na flexibilidade em termos de carga horária nos últimos seis meses (31% global)
- 38% notaram um aumento da flexibilidade em termos de localização nos últimos seis meses (29% global)

desenvolvendo um senso de comunidade

Os talentos deixam claro que desejam fazer parte de uma comunidade – um espaço onde possam pertencer, progredir e expressar quem realmente são no trabalho.

- 86% querem que o seu local de trabalho traga um senso de comunidade (83% global)
- 90% acreditam que têm melhor desempenho no trabalho quando há um senso de comunidade entre os colegas (85% global)
- 65% abandonariam um emprego se não tivessem senso de pertencimento a ele (55% global)
- 41% deixaram um emprego devido a um ambiente de trabalho tóxico (44% global)
- 84% se sentem confiáveis pelo seu empregador (83% global)
- 81% afirmam que podem confiar na liderança (77% global)
- 70% dizem que escondem aspectos de si mesmos no trabalho (62% global)
- 63% acreditam que sua organização não está fazendo o suficiente para melhorar a equidade (59% global)
- 55% confiam que seu empregador criará uma cultura inclusiva no trabalho (49% global)

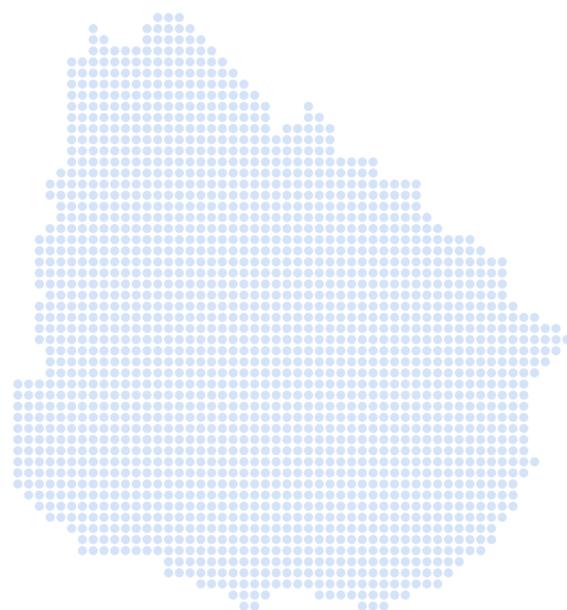
→ 50% estariam dispostos a ganhar menos se o seu trabalho contribuísse para a sociedade (39% global)

obtendo oportunidades por meio de qualificação

À medida que as mudanças tecnológicas aceleram, os talentos priorizam cada vez mais o desenvolvimento de habilidades — especialmente em áreas como IA e tecnologias emergentes.

- 84% afirmam que o treinamento e o desenvolvimento são importantes para eles em sua função atual ou em um novo emprego (72% global)
- 53% pediriam demissão se o empregador não oferecesse oportunidades para preparar suas habilidades para o futuro (41% global)
- 52% não aceitariam um emprego que não oferecesse oportunidades para desenvolver suas habilidades para o futuro (44% global)
- 65% dizem que o seu empregador lhes proporcionou oportunidades para desenvolver competências à prova do futuro, como a IA (55% global)
- 45% dizem que são principalmente ou totalmente responsáveis por garantir que suas habilidades acompanhem o avanço tecnológico (35% global)
- 24% acreditam que a responsabilidade pela qualificação tecnológica cabe principalmente ou totalmente ao seu empregador (27% global)
- 47% disseram que as oportunidades de treinamento e desenvolvimento aumentaram nos últimos seis meses (34% global)
- Se seu empregador lhe oferecesse, o talento estaria mais interessado nas seguintes oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento:
 - IA 42% (23% global)
 - gestão de projetos de software 7% (4% global)
 - programação e codificação 7% (6% global)
 - alfabetização tecnológica e de TI 7% (11% global)
 - habilidades de gestão e liderança 6% (7% global)

Os talentos na Turquia são mais expressivos em relação às suas expectativas dos empregadores do que seus pares globais, de acordo com o Workmonitor 2025. Em comparação com a média global, eles têm maior propensão a recusar um emprego em empresas cujos valores não estejam alinhados aos seus. Também são mais propensos a pedir demissão caso não se sintam pertencentes ou não recebam oportunidades de desenvolvimento de carreira. Além disso, os trabalhadores na Turquia demonstram maior disposição, em relação à média global, para aceitar salários menores em um emprego que contribua para a sociedade.



panorama do mercado: uruguai.

Os talentos no Uruguai geralmente estão em sintonia com seus pares globais em relação às expectativas dos empregadores, mas são menos conectados aos valores e propósitos de seus empregadores. Eles relatam taxas mais altas de abandono de ambientes de trabalho tóxicos e de ocultação de aspectos de si mesmos no trabalho. Além disso, são mais propensos a priorizar treinamento e desenvolvimento, valorizando não apenas habilidades técnicas, mas também empatia e criatividade.

motivação por meio da personalização

Cada vez mais, os talentos almejam que o trabalho se alinhe com seus valores pessoais, ambições e circunstâncias de vida. Embora o trabalho ainda seja visto principalmente como uma fonte de renda, ele desempenha um papel mais amplo e significativo na vida das pessoas.

- 69% dizem que os valores e propósitos sociais e ambientais dos seus empregadores estão alinhados com os seus (76% global)
- 50% afirmam que não aceitariam um emprego numa empresa cujos valores não estivessem alinhados com os seus (48% global)
- 34% pediram demissão porque não concordavam com os pontos de vista ou posicionamento da liderança (29% global)
- 32% deixaram um emprego que não oferecia oportunidades de progressão na carreira (31% global)
- 53% abandonariam um emprego que não oferecesse oportunidades de progressão na carreira (48% global)
- Ao refletir sobre sua função atual, os seguintes fatores são importantes para os profissionais:
 - remuneração: 88% (82% global)
 - equilíbrio entre vida pessoal e profissional: 83% (83% global)
 - flexibilidade de horário de trabalho: 72% (73% global)
 - flexibilidade de local de trabalho: 71% (67% global)
- 64% dizem que seu trabalho oferece flexibilidade em relação a horário de trabalho (65% global)
- 54% dizem que seu trabalho oferece flexibilidade em relação a local de trabalho (60% global)
- 29% notaram um aumento na flexibilidade em termos de carga horária nos últimos seis meses (31% global)
- 29% notaram um aumento da flexibilidade em termos de localização nos últimos seis meses (29% global)

desenvolvendo um senso de comunidade

Os talentos deixam claro que desejam fazer parte de uma comunidade – um espaço onde possam pertencer, progredir e expressar quem realmente são no trabalho.

- 79% querem que o seu local de trabalho traga um senso de comunidade (83% global)
- 81% acreditam que têm melhor desempenho no trabalho quando há um senso de comunidade entre os colegas (85% global)
- 42% abandonariam um emprego se não tivessem senso de pertencimento a ele (55% global)
- 53% deixaram um emprego devido a um ambiente de trabalho tóxico (44% global)
- 83% se sentem confiáveis pelo seu empregador (83% global)
- 74% afirmam que podem confiar na liderança (77% globais)
- 69% dizem que escondem aspectos de si mesmos no trabalho (62% global)
- 62% acreditam que sua organização não está fazendo o suficiente para melhorar a equidade (59% global)
- 48% confiam que seu empregador criará uma cultura inclusiva no trabalho (49% global)
- 41% estariam dispostos a ganhar menos se o seu trabalho contribuísse para a sociedade (39% global)

obtendo oportunidades por meio de qualificação

À medida que as mudanças tecnológicas aceleram, os talentos priorizam cada vez mais o desenvolvimento de habilidades – especialmente em áreas como IA e tecnologias emergentes.

- 84% afirmam que o treinamento e o desenvolvimento são importantes para eles em sua função atual ou em um novo emprego (72% global)
- 39% pediriam demissão se o empregador não oferecesse oportunidades para preparar suas habilidades para o futuro (41% global)
- 45% não aceitariam um emprego que não oferecesse oportunidades para desenvolver suas habilidades para o futuro (44% global)
- 54% dizem que o seu empregador lhes proporcionou oportunidades para desenvolver competências à prova do futuro, como a IA (55% global)
- 51% dizem que são principalmente ou totalmente responsáveis por garantir que suas habilidades acompanhem o avanço tecnológico (35% global)
- 17% acreditam que a responsabilidade pela qualificação tecnológica cabe principalmente ou totalmente ao seu empregador (27% global)
- 34% disseram que as oportunidades de treinamento e desenvolvimento aumentaram nos últimos seis meses (34% global)
- Se seu empregador lhe oferecesse, o talento estaria mais interessado nas seguintes oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento:
 - IA 20% (23% global)
 - alfabetização tecnológica e de TI 14% (11% global)
 - empatia e escuta ativa 10% (4% global)
 - coaching e mentoria 9% (4% global)
 - pensamento criativo e analítico 6% (3% global)

compartilhe suas ideias,

vamos marcar uma conversa.

randstad brasil
comercial
clientes@randstad.com.br

marketing
marketing@randstad.com.br

imprensa
randstad@inpresspni.com.br