

flexível,

mas estável.

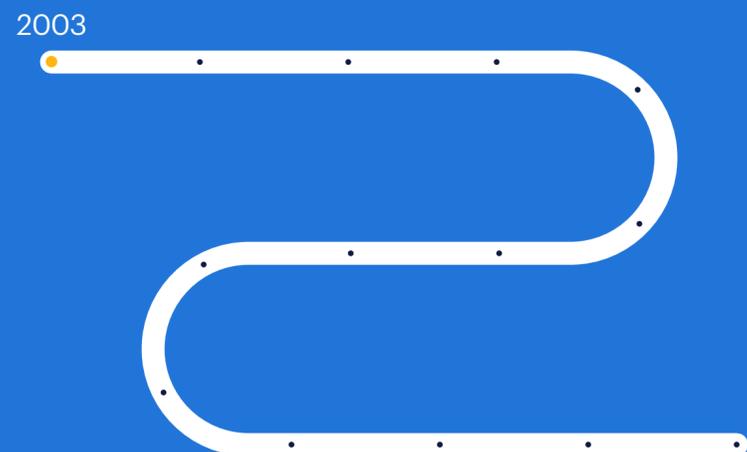
# conteúdo.



- 3 20 anos de workmonitor
- 6 prefácio
- 9 sobre a pesquisa
- 11 principais descobertas
- 14 temas globais
- 51 futuro
- 54 anexos
- 90 contato

# 20 anos de workmonitor.

Há duas décadas, a Randstad é a porta-voz da mão de obra global por meio do Workmonitor, uma das maiores pesquisas sobre o mercado de trabalho em todo o mundo. Ao longo dos últimos 20 anos ocorreram muitos acontecimentos desafiadores e emocionantes.



A primeira pesquisa foi realizada na Holanda em 2003 e se tornou global em 2010. Em 2003, a recessão do início da década de 2000 chegava ao fim e os profissionais recuperaram o otimismo e a disposição pela mobilidade profissional. Quatro em cada cinco pessoas estavam confiantes de que encontrariam um novo emprego e 54% estavam prontas para um novo desafio em suas carreiras.

Após altos e baixos, enfrentamos a crise financeira de 2008 e 2009, que fez com que o nível de confiança fosse o mais baixo (64%) até agora, com apenas 49% dos entrevistados preparados para um novo desafio.

A recuperação do período de crise aumentou a prosperidade, assim como as pressões sobre os empregadores, pois 80% dos entrevistados em 2013 buscavam um melhor equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

No mesmo ano, a tecnologia, a internet e a ascensão dos smartphones começaram a diminuir o espaço entre trabalho e vida pessoal, e cerca de metade dos entrevistados relatou que acessam e-mails de trabalho em seus dispositivos pessoais.

A geração Z entrou no mercado de trabalho em 2014 e a tecnologia passou a desempenhar um papel ainda maior na

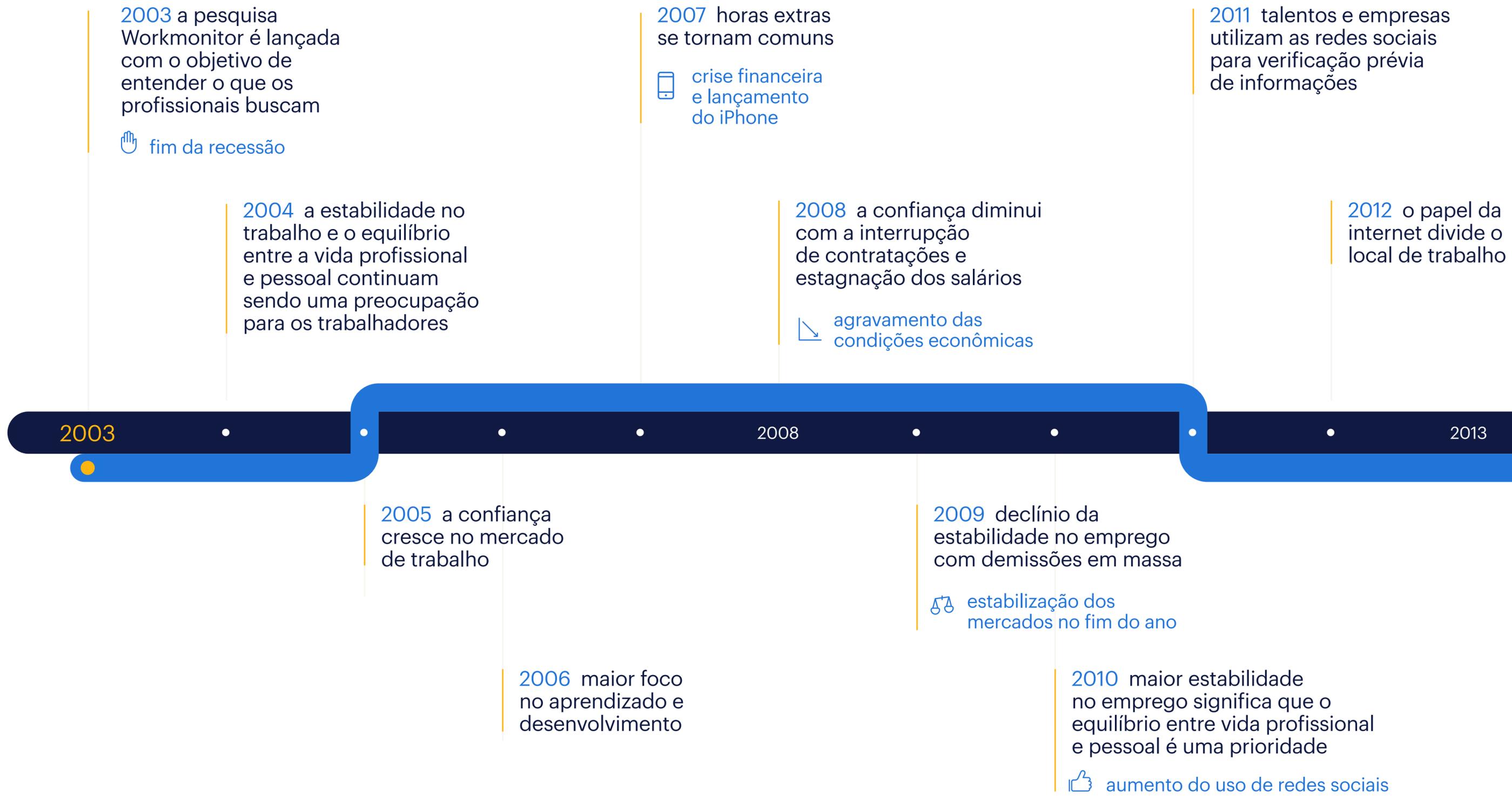
maneira como o trabalho era realizado. Dos entrevistados, 87% disseram que a tecnologia permitiu que eles colaborassem mais, sendo que 61% passam mais tempo trabalhando com colegas do que comparado a cinco anos atrás.

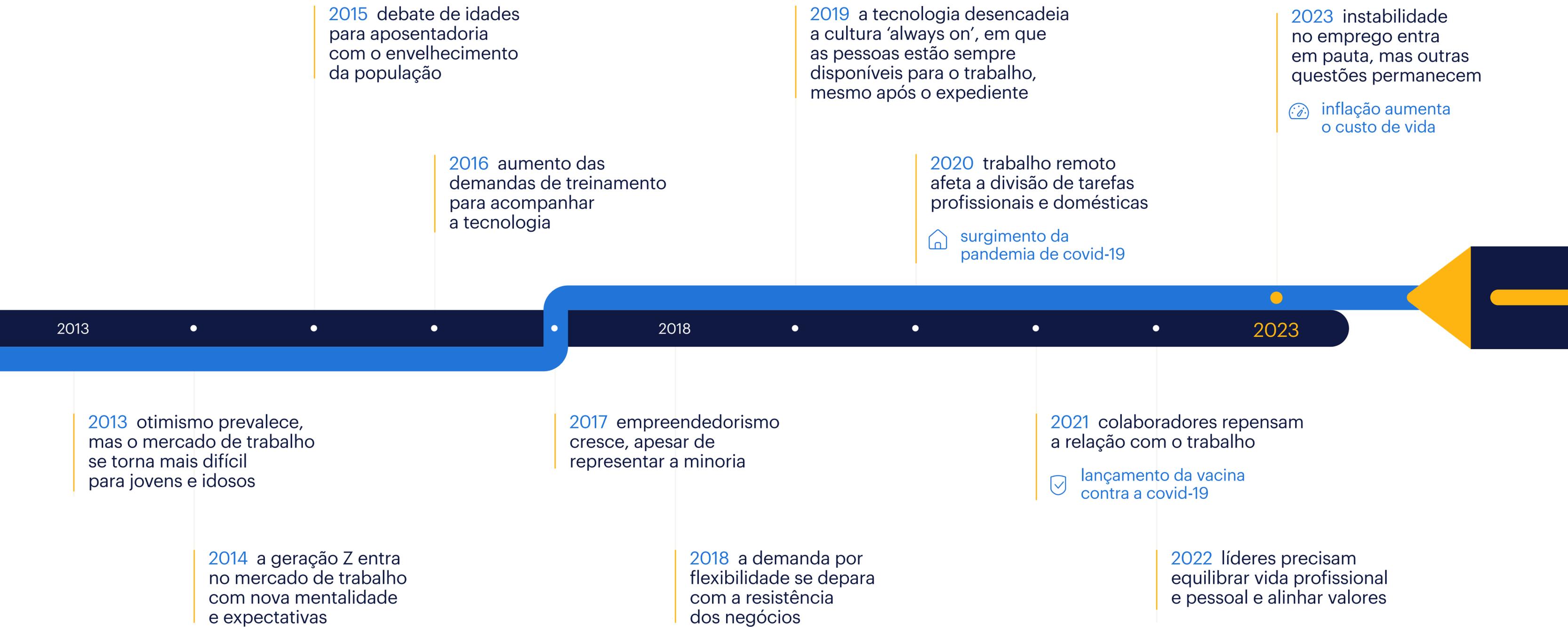
Poucos anos depois, em 2017, o mundo do trabalho foi tomado por uma mentalidade empreendedora: 57% gostariam de empreender, mas temiam o fracasso — muitos se preocupavam em operar pequenos negócios em uma economia global em desenvolvimento.

Habilidades digitais e conhecimento tecnológico foram temas recorrentes ao longo dos 20 anos de pesquisa.

Em 2019, mais de dois terços dos entrevistados disseram que gostariam que os empregadores investissem mais no desenvolvimento de habilidades digitais e, apenas um ano depois, essas mesmas habilidades foram postas à prova com a pandemia de Covid-19 em 2020. Felizmente, uma maioria significativa (79%) sentiu que estava bem preparada para desempenhar seus trabalhos digitalmente.

Com os desafios e as lições recentes da pandemia, o aprendizado e o desenvolvimento, o bem-estar pessoal e os valores certamente continuarão a ser considerações importantes nas decisões de carreira.





# prefácio.

Nos últimos 20 anos, nossa pesquisa Workmonitor consistiu em captar a voz da mão de obra global e mostrar que as necessidades dos profissionais são amplas, dinâmicas e evoluem com as mudanças no mercado de trabalho e na economia. É emocionante ver o quanto as coisas mudaram em apenas três anos.

Um novo contrato social foi estabelecido entre empregadores e colaboradores, a geração Z e os *millennials* dão mais ênfase aos valores, e as organizações relacionam empatia e experiência no local de trabalho com excelência da força de trabalho.

Notavelmente, um número crescente de pessoas está nos dizendo que deseja um local de trabalho mais igualitário - um que acolha diversas vozes e as habilidades especializadas que cada indivíduo oferece. Por duas décadas testemunhamos essa tendência ganhar força e estimular mudanças culturais e de valores em organizações em todo o mundo. Eu acredito que estes desenvolvimentos contribuem para um mercado de trabalho mais eficiente e eficaz.

Hoje, a instabilidade econômica estabeleceu uma nova dimensão nas prioridades e expectativas das pessoas em relação ao trabalho. Enfrentando uma possível recessão global e o rápido aumento do custo de vida, os trabalhadores agora também valorizam a segurança e estabilidade financeira de um emprego.

Sander van 't Noordende  
CEO, Randstad N.V.

De fato, quase todos (92%) os mais de 35.000 trabalhadores adultos que entrevistamos disseram que a segurança no emprego é importante, com 63% indicando que não aceitariam um trabalho que não fornecesse essa garantia. Uma maioria (52%) também disse estar preocupada com o impacto da incerteza econômica em seu emprego.

Ao mesmo tempo, para ajudar a contrabalançar os efeitos da inflação, uma parte significativa dos entrevistados está procurando trabalhar mais, seja assumindo um segundo emprego, ou trabalhando mais horas em seu emprego principal. Para os profissionais mais velhos, as preocupações financeiras os levaram a postergar sua aposentadoria. No último ano, 61% acreditavam que se aposentariam antes dos 65 anos, mas agora apenas a metade tem essa expectativa.

Essas preocupações práticas certamente estão influenciando as perspectivas da mão de obra global, mas constatamos que muitas pessoas ainda valorizam os aspectos não financeiros de seus trabalhos. A parcela de entrevistados que afirmou que o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal é importante (93,7%) foi apenas um pouco menor do que a dos que consideram o salário importante (93,8%). Mais especificamente, a maior parte das pessoas disse que não aceitaria um cargo que afetasse negativamente o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal. A flexibilidade do trabalho também é altamente valorizada, com 83% priorizando a flexibilidade de horários e 71% preferindo a flexibilidade de local de trabalho.

Esses números mostram que o recrutamento de talentos exige mais do que salários competitivos e benefícios. Hoje está claro que os profissionais querem o pacote completo: um emprego seguro, flexível, inclusivo e financeiramente estável em um lugar em que sintam pertencimento.

A boa notícia para os empregadores é que a maioria considera já ter acesso a esses benefícios no cargo que ocupa atualmente. Aproximadamente dois terços (63%) disseram que os salários que ganham lhes permitem ter uma vida confortável, e 78% das pessoas disseram que conseguem manter um bom equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Uma porcentagem alta das pessoas entrevistadas (86%) disse se sentir segura em seus trabalhos.

Dois outros resultados animadores mostraram que os empregadores estão no caminho certo, mantendo seus colaboradores motivados e crescendo na carreira: 70% afirmaram estar recebendo treinamento adequado e oportunidades de desenvolvimento, e 73% disseram que partilham dos mesmos valores corporativos de seus empregadores. Esses fatores são cruciais para uma mão de obra bem-sucedida. A propósito, a busca por requalificação (*reskilling*) e aperfeiçoamento (*upskilling*) é um tema recorrente nos 20 anos desde que lançamos pela primeira vez a pesquisa Workmonitor.

92%  
consideram a  
estabilidade de  
um emprego  
importante



# 78%

tem um bom equilíbrio entre vida pessoal e profissional

Entre as boas notícias, no entanto, há oportunidades para que as empresas aprimorem os métodos de atração e retenção de profissionais. Apesar de a maioria dos profissionais terem dito que a compensação lhes permite ter o estilo de vida que querem, menos da metade deles disse que seus empregadores os ajudam a enfrentar o aumento do custo de vida. E quando as pessoas percebem que já não são mais capazes de superar a inflação, elas podem, com o tempo, se sentir pressionadas a procurar empregos mais bem remunerados em outros empregadores. Mesmo com o mercado global superando os movimentos de "[Grande Demissão](#)" e "Grande Rotação", essa urgência para ganhar mais pode resultar em taxas mais altas de demissões por parte dos colaboradores.

Como os empregadores podem enfrentar esse desafio sem precisar reajustar constantemente seus pacotes de remuneração? Uma saída seria focar em benefícios não financeiros. Oferecer mais flexibilidade e segurança no trabalho é extremamente estimulante para os talentos, especialmente

durante um período de incertezas cada vez maiores. Além disso, oferecer treinamento e desenvolvimento que proporcione o crescimento profissional resulta em satisfação em longo prazo e maior produtividade.

Nesses 20 anos de pesquisa, observamos que as percepções mudam e as tendências oscilam. Nesses momentos emocionantes, transformadores e de instabilidades gerados pelos acontecimentos do mundo, nós ouvimos com cuidado o que os talentos têm a dizer. Mesmo em períodos incertos – como agora –, as pessoas demonstram uma notável resiliência e otimismo para o futuro.

Estou confiante de que, com a constante aceleração do mundo digital e com mais desafios ditados pela economia global, em todas as partes do mundo os talentos se adaptarão e se aperfeiçoarão para nos encaminhar a um trabalho mais inspirador no futuro. Por enquanto, convido você a se aprofundar mais em nossas constatações mais recentes sobre as percepções predominantes e como as organizações podem atender melhor a essas necessidades.

# sobre a pesquisa.



# sobre a pesquisa.

Por meio desse estudo abrangente, nosso objetivo é ouvir e compartilhar o que os profissionais querem e esperam de seus empregadores e sua disposição para pleitear suas demandas.

O estudo define e mensura a defasagem entre a realidade e as expectativas da mão de obra global, além de acompanhar como esses fatores mudam com o tempo.

Ele é conduzido on-line com 35 mil pessoas de 18 a 67 anos empregadas por, pelo menos, 24 horas por semana (mínimo de 90%), autônomas ou desempregadas, mas que consideram procurar um emprego no futuro. O tamanho mínimo da amostra é de 500 entrevistas por mercado. O painel Dynata é usado para fins de amostragem.

Essa pesquisa foi realizada entre 18 e 30 de outubro de 2022 na Argentina, Austrália, Áustria, Bélgica, Brasil, Canadá, Chile, China, República Tcheca, Dinamarca, França, Alemanha, Grécia, Hong Kong (Região Administrativa Especial), Hungria, Índia, Itália, Japão, Luxemburgo, Malásia, México, Países Baixos, Nova Zelândia, Noruega, Polônia, Portugal, Romênia, Singapura, Espanha, Suécia, Suíça, Turquia, Reino Unido e Estados Unidos.



35.000

pessoas entrevistadas



34

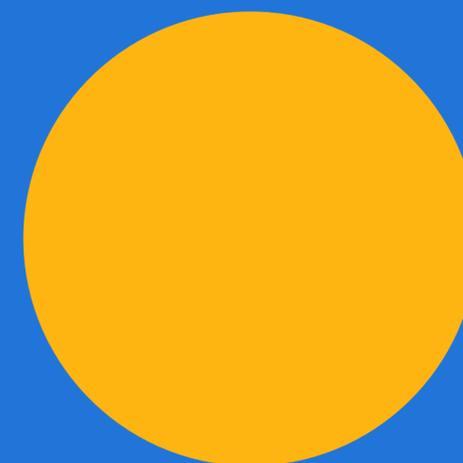
mercados



18-67

anos

# principais descobertas.



# principais descobertas.



## 1 atitude

autonomia para equilibrar o trabalho e a vida pessoal

A maioria dos entrevistados (72%) considera o trabalho um elemento importante da vida, seja ele prazeroso ou não. As incertezas econômicas não fizeram as pessoas desistirem de buscar o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal. Mais da metade (61%) não aceitaria um cargo que prejudicasse esse equilíbrio, sentimento que foi expressado com mais frequência por pessoas de 18 a 34 anos e com menos frequência na faixa etária de 55 anos ou mais. Uma parcela significativa dos entrevistados pediria demissão se considerasse o ambiente de trabalho um local tóxico (34%), e uma parcela maior (48%) se demitiria se o trabalho os impedisse de aproveitar a vida.



deixariam um emprego se ele estivesse impedindo-os de aproveitar a vida

## 2 expectativas

buscando ajuda dos empregadores

As pessoas que enfrentam a alta repentina do custo de vida estão buscando ajuda de seus empregadores de diversas formas. O auxílio mais procurado é a ajuda de custo mensal (41%), seguida pelo aumento do salário fora da rotina de revisão anual (39%). Mais de um quarto (28%) buscou ajuda para pagar contas de energia elétrica, custear o transporte e outras despesas diárias. Quase metade dos entrevistados relatou estar recebendo algum tipo de auxílio da empresa. Alguns estão cortando os gastos adotando uma jornada híbrida e flexível, o que os permite reduzir custos com o cuidado dos filhos e com deslocamento.



45% disseram que não aceitariam um emprego se ele não oferecesse horários flexíveis

# 3

## estabilidade

estabilidade econômica e profissional como prioridade

Uma possível recessão global preocupa pessoas no mundo todo, fato que pode influenciar as decisões dos empregadores. Cada vez mais os profissionais têm medo de perder o emprego (37%) e mais da metade (52%) se preocupa com o impacto das incertezas econômicas em sua estabilidade profissional. Felizmente, a grande maioria disse se sentir estável de alguma forma, e um quarto relatou uma melhora de sua situação econômica nos seis meses anteriores à entrevista. Contudo, aproximadamente um quarto (23%) gostaria de aumentar suas horas de trabalho no emprego atual para fazer frente ao aumento do custo de vida.



estão preocupados com o impacto da incerteza econômica na estabilidade de seus empregos

# 4

## a privação da aposentadoria

profissionais mais velhos voltam à ativa por razões econômicas

A economia global, cada vez mais debilitada, além da inflação alta, está levando as pessoas mais velhas a voltarem ao trabalho, enquanto outros profissionais estão postergando sua saída do mercado. Uma redução significativa do número de pessoas que acreditavam em uma aposentadoria antes dos 60 anos – de 61% em 2022 a apenas 51% agora – indica uma preocupação generalizada em relação ao futuro. Mais de um quarto (26%) das pessoas com 55 anos ou mais disse que iria adiar a aposentadoria. Um grande número (33%) de profissionais de todo o mundo gostaria de se aposentar aos 60 anos, e 8% disseram que desejam se aposentar o mais cedo possível.



70% acreditam que sua situação financeira os impede de se aposentar tão cedo quanto gostariam

# 5

## pertencimento

a convergência de valores é essencial

Os eventos dos últimos três anos levaram muita gente a reavaliar o valor e o propósito do trabalho em suas vidas, e as pessoas estão muito certas do que querem. O desejo de sentir pertencimento no ambiente de trabalho – como parte de uma equipe ou da organização em que trabalham – está motivando as decisões profissionais de muita gente. Tanto é que a maioria dos entrevistados (54%) disse que pediria demissão se não sentisse pertencimento em sua empresa. Além disso, muitos entrevistados insistiram na importância da convergência dos valores da empresa com seus valores pessoais, com 42% dizendo que não se candidatariam a um emprego se isso não acontecesse.



afirmam que seu trabalho oferece senso de propósito

# temas globais.

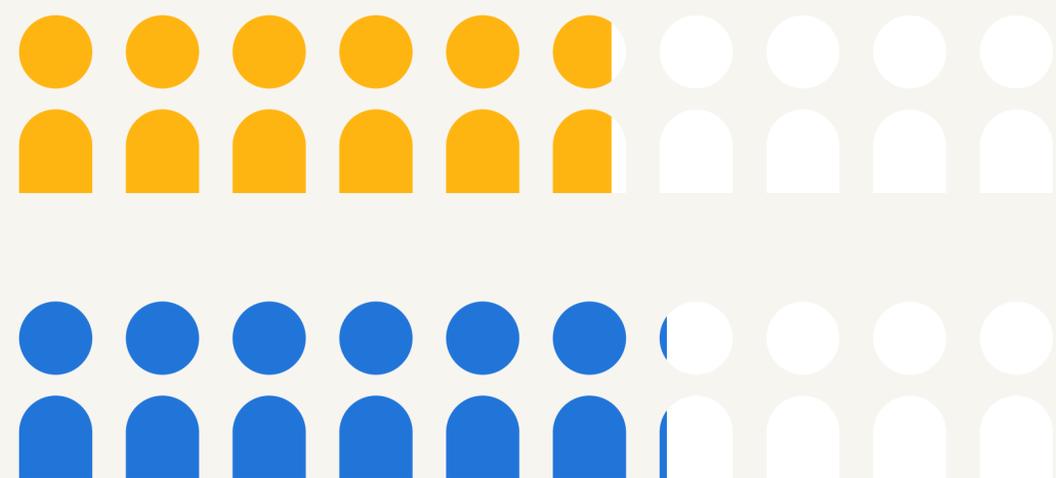
clique na seção para explorar o tema

1. atitude
2. expectativas
3. segurança
4. privação da aposentadoria
5. pertencimento



# atitude.

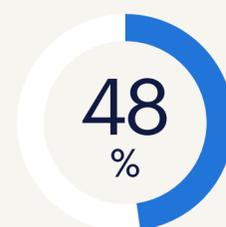
Um dos acontecimentos mais importantes dos últimos anos é que as pessoas em todos os cantos do mundo mudaram suas atitudes permanentemente. Desta forma, desejam que o trabalho se encaixe em suas vidas. E apesar da incerteza econômica desse ano que se inicia, as pessoas têm certeza do tipo de empregador e emprego que buscam para suas carreiras.



no ano passado, em média 58% dos entrevistados não aceitaria um emprego se acreditassem que ele estivesse afetando negativamente o equilíbrio entre sua vida profissional e pessoal. Hoje, 61% afirmam isso.



consideram equilíbrio entre vida pessoal e profissional importante



pediriam demissão se o trabalho não os permitisse aproveitar a vida



afirmam trabalharem apenas o estritamente necessário, evitando longas jornadas e sobrecarga de trabalho ("quiet quitting")



Nossa pesquisa aponta que mais da metade dos entrevistados (61%) não aceitaria um cargo que prejudicasse o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Essa questão foi expressa de maneira mais contundente por profissionais de até 45 anos de idade, ao passo que um pouco mais da metade dos profissionais com 55 anos ou mais têm a mesma opinião.

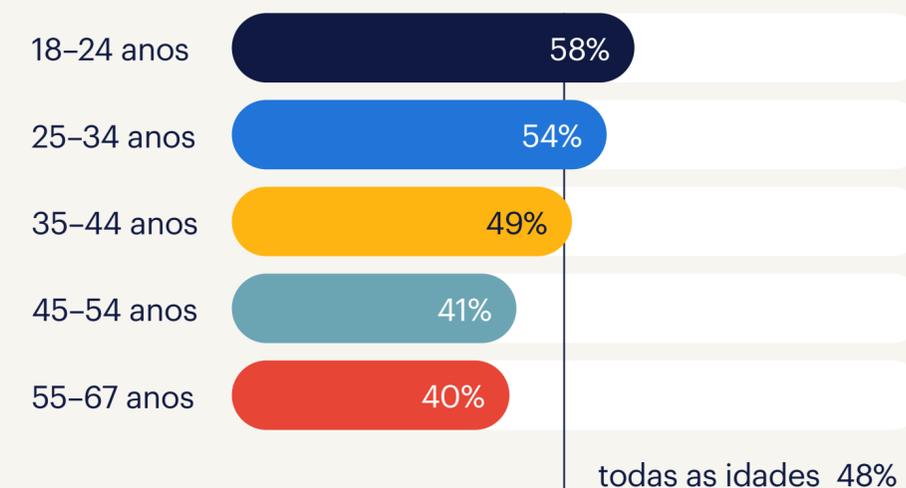
Esses resultados não são surpreendentes, pois nossa pesquisa anterior mostrou que nos últimos dois anos os profissionais mais jovens têm se sentido inspirados a encontrar empregos significativos e fazer parte de organizações cujos valores se alinham aos deles. Na verdade, durante a pandemia em 2021, 67% das pessoas que entrevistamos disseram se sentir mais capazes de fazer mudanças para encontrar um equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Mas, independentemente da faixa etária, todas as gerações que responderam à última pesquisa continuam acreditando que o trabalho é uma parte importante

de suas vidas e apenas cinco pontos percentuais separam os mais jovens (74%) dos mais velhos (69%).

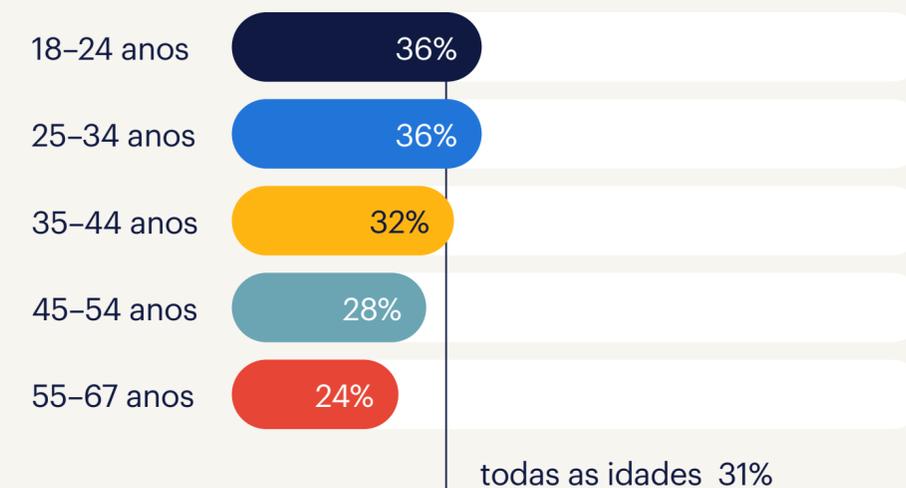
Cada vez mais, as pessoas desejam empregos que se encaixem em suas vidas, e não o contrário. Para aqueles que estão deixando seus empregos atuais, os dados mostram que melhores condições de trabalho, incluindo sair de um local de trabalho tóxico (34%) ou falta de oportunidades de desenvolvimento (30%), continuam sendo os principais fatores para a tomada de decisão.

Quase metade (48%) disse que pediria demissão se o trabalho os impedisse de aproveitar a vida e um terço realmente deixou o emprego porque não se encaixava em sua vida pessoal. O engajamento dos funcionários também é afetado, pois a insatisfação com o trabalho levou 31% a limitarem suas tarefas às estritamente necessárias dentro da descrição de seu trabalho, conhecido pelo termo "quiet quitting", fenômeno recente no qual os profissionais cumprem apenas o mínimo necessário em suas funções.

eu deixaria um emprego se ele estivesse me impedindo de aproveitar a vida



já decidi limitar minhas tarefas às estritamente necessárias dentro da descrição do meu trabalho, evitando longas jornadas e sobrecarga (movimento quiet quitting)





38%

da geração Z já saiu de um emprego que não combinava com sua vida pessoal

Os talentos continuam a ter vantagem na relação entre colaborador e empregador, mesmo com alterações nas condições macroeconômicas.

E enquanto o [desemprego permanecer baixo](#) em todo o mundo – seja devido a fatores estruturais ou cíclicos – a escassez de talentos ditará o quanto as empresas devem se preocupar com as necessidades e desejos da mão de obra.

Nossa pesquisa demonstra que as atitudes em relação ao trabalho mudaram permanentemente, especialmente porque as gerações que ingressaram recentemente no mercado têm altas expectativas e são as que mais almejam equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Por exemplo, os profissionais de 18 a 24 anos têm maior probabilidade de deixar um emprego que os impeça de aproveitar a vida (58%), ao passo que os mais velhos (55 a 67) têm menos probabilidade, cerca de 40%. Do mesmo modo, mais de um terço da geração Z (38%) já pediu demissão porque o emprego não se encaixava em sua vida pessoal em comparação com apenas 25% do grupo com idade mais avançada.

Essas diferenças entre as gerações demonstram o quanto as atitudes e expectativas mudaram em apenas alguns anos. Talvez tenha sido a difícil situação enfrentada nos últimos três anos, os efeitos da economia de compartilhamento digital e social, ou apenas as diferenças em termos de escolaridade e normas sociais entre as faixas etárias. Porém, ficou evidente que o novo contrato social começa com os mais jovens.

Então, o que isso significa para a futura dinâmica de poder entre as organizações e seus colaboradores? Claramente, flexibilidade e um ambiente de trabalho engajador são essenciais para atrair e reter talentos. Com boa parte dos colaboradores em regime híbrido ou totalmente remoto, as políticas e práticas também devem se concentrar em melhorar a vida dos profissionais. Isso inclui horário e local de trabalho flexíveis, garantindo um bom equilíbrio entre vida profissional e pessoal e mais oportunidades de desenvolvimento. As empresas somente conseguirão se tornar excelentes empregadoras se implementarem medidas empáticas que considerem as necessidades de todos os colaboradores.



# diferenças notáveis por região

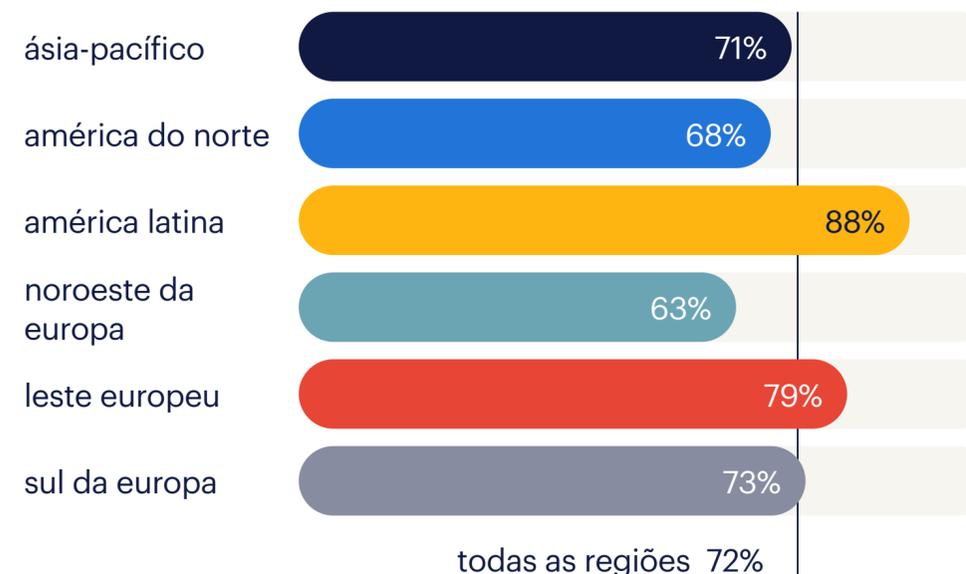
Os norte-americanos costumam ser vistos como sobrecarregados e estressados em seus empregos, mas nossos dados revelam que uma porcentagem acima da média (84%) acredita ter um bom equilíbrio entre vida profissional e pessoal, em comparação com 78% na média global. No outro extremo do espectro, o Japão possui o menor percentual com 63%, seguido pela Alemanha (71%) e Suíça (72%).

Alcançar um bom equilíbrio entre vida pessoal e profissional é uma meta universal valorizada por pessoas em todos os lugares. Nossos dados demonstram que independentemente da região, a maioria não aceitaria uma oferta de emprego que pudesse afetar negativamente esse equilíbrio. Na América Latina, os profissionais são os que mais insistem nesse fator (64%), ao passo que na América do Norte são os que menos insistem (59%). Globalmente, a média é de 61%.

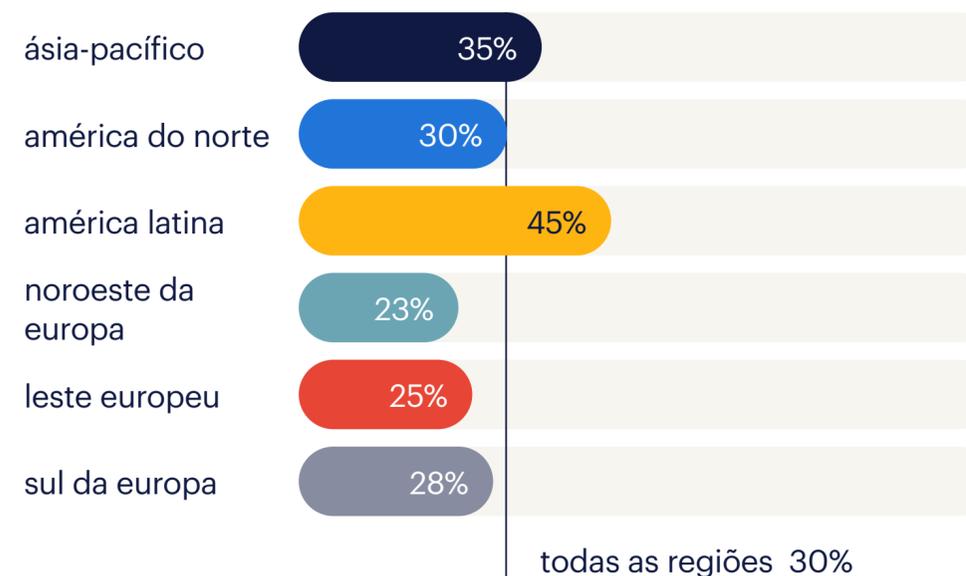
Constatamos diferenças maiores quanto à importância do trabalho na vida das pessoas. Apenas 63% dos entrevistados no noroeste da Europa acreditam que o trabalho seja importante, mas 88% na América Latina têm essa opinião. Ao redor do mundo, a média é de 72%. Essas duas regiões também diferem bastante em termos de porcentagem de pessoas que pediram demissão por falta de oportunidades de promoção. Apenas 23% deixaram seus empregos por esse motivo no noroeste da Europa, ao passo que 45% o fizeram na América Latina.

Há um consenso geral sobre o benefício de possuir um emprego no qual outros aspectos são importantes além da remuneração. A maioria (57%) sente que o emprego lhes dá um senso de propósito, sendo que os profissionais da América Latina são os que mais compartilham dessa opinião (63%) e os da Europa Meridional os que menos pensam assim (52%).

## importância do trabalho na sua vida



## eu deixei um emprego devido à falta de oportunidades de crescimento



# 61%

não aceitariam um emprego se achassem que ele iria afetar negativamente o equilíbrio entre vida pessoal e profissional

# três dicas para lidar com as mudanças nas atitudes dos profissionais



1

Com a mão de obra se sentindo mais capacitada para tomar decisões sobre suas carreiras, ofereça uma proposta de valor atraente, que esteja alinhada aos desejos e crenças dos colaboradores. Isso inclui criar mecanismos para coleta de informações, priorizar ações de maior impacto e medir a eficácia das iniciativas. Lembre-se de se atentar às mudanças nas necessidades das pessoas.

2

Uma das maneiras mais eficazes de manter os funcionários engajados e motivados é fornecer planos de carreira transparentes. Reserve um tempo para conversar regularmente com os colaboradores a fim de entender o que desejam dentro da organização e quais etapas são necessárias para atingir seus objetivos. Em seguida, determine quais investimentos devem ser feitos em termos de requalificação (*reskilling*) e aperfeiçoamento (*upskilling*) dos funcionários para atender suas ambições.

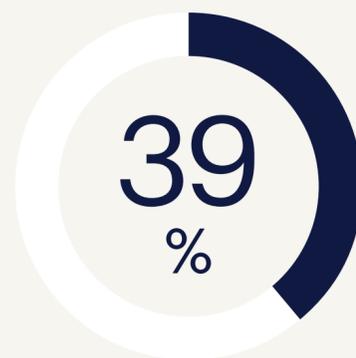
3

Os colaboradores apoiam os valores da empresa? A resposta deve ser sim se o objetivo for a retenção em longo prazo. Se a pesquisa revelar uma grande disparidade nesse quesito, é necessário identificar as lacunas e eliminá-las. Caso contrário, a liderança precisa alterar seus valores para refletir a perspectiva dos funcionários ou ajustar a abordagem de recrutamento para atrair candidatos alinhados.

# expectativas.

O aumento acelerado do custo de vida está impactando significativamente as expectativas dos profissionais. Em um período em que a inflação está reduzindo o valor real dos salários mais rápido do que os ajustes salariais podem compensar, muitos colaboradores pedem ajuda financeira a seus empregadores. Isso leva a pedidos mais frequentes de aumento e ajudas de custo mensais e até mesmo à necessidade de ajuda para pagar contas de energia elétrica mais caras. A mão de obra de todo o mundo claramente pede uma nova intervenção das empresas.

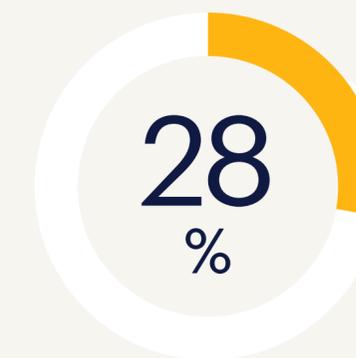
pensando no cenário econômico em constante mudança, qual das opções a seguir você deseja de seu empregador?



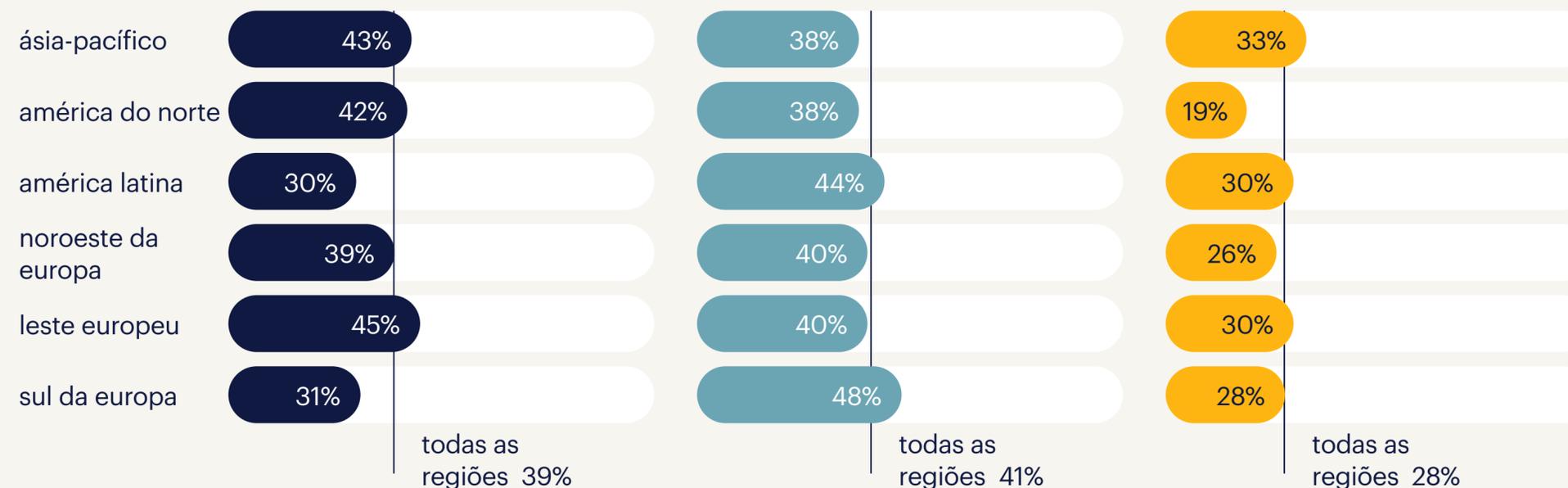
aumento salarial acima do reajuste anual padrão



bônus mensal para cobrir o aumento do custo de vida



subsídios para despesas com eletricidade, viagens ou outras despesas diárias





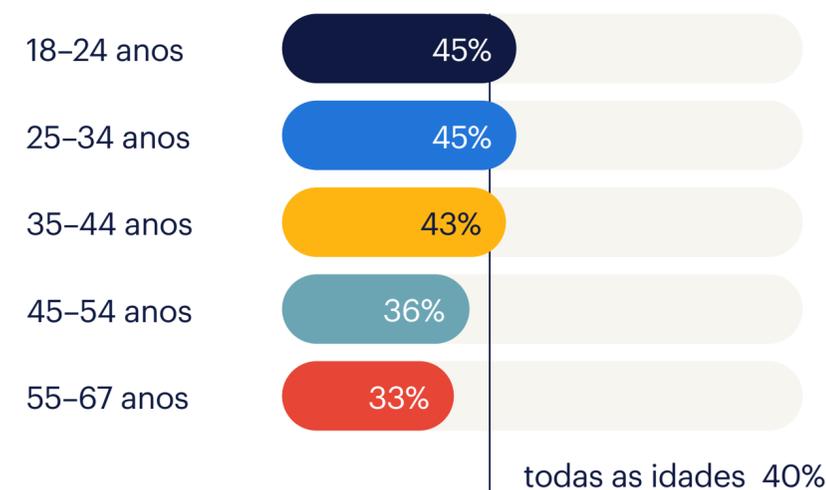
45%

disseram que não  
aceitariam um  
emprego se ele  
não oferecesse  
horários flexíveis

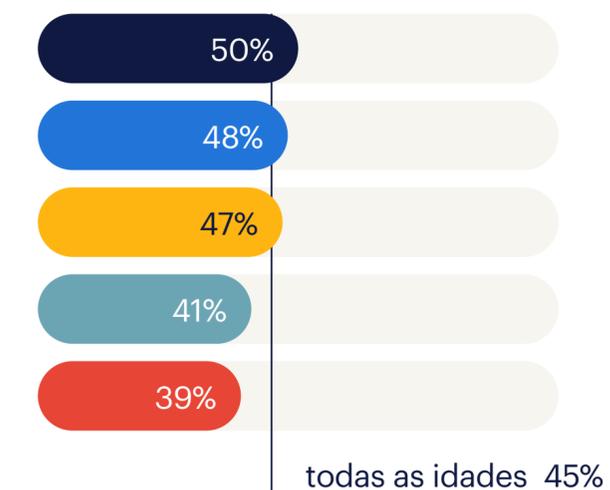
Além da segurança financeira, a flexibilidade do trabalho – seja em relação à jornada ou ao local de trabalho – constitui um benefício especialmente importante. Mesmo com muitas empresas exigindo o retorno aos escritórios, os novos talentos têm expressado um forte desejo de manter uma flexibilidade maior no seu dia a dia. Cerca de dois quintos das pessoas entrevistadas disseram que não aceitariam um trabalho se ele não oferecesse um horário adaptável (45%) ou condições de trabalho remoto/híbrido (40%). Mais de um quarto delas (27%) chegaram a abandonar cargos que não ofereciam flexibilidade.

eu não aceitaria um emprego se não oferecesse flexibilidade em relação a...

### local de trabalho



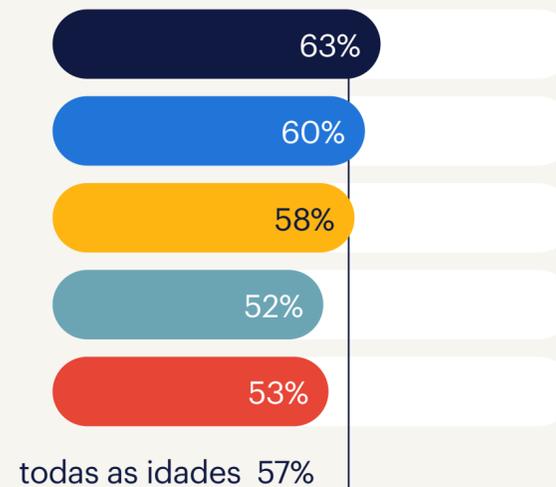
### horário de trabalho



### importância da flexibilidade de horário



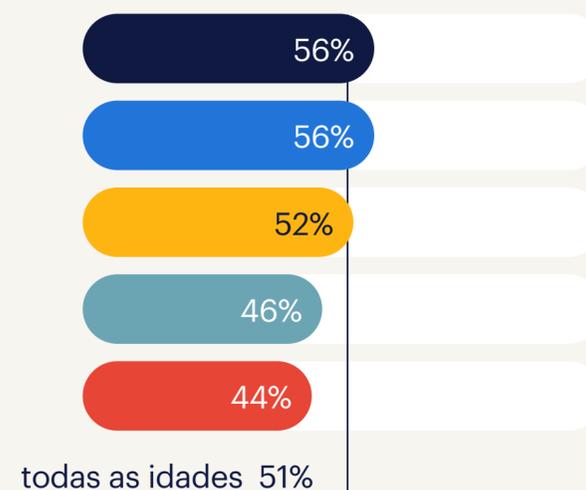
### meu trabalho oferece flexibilidade de horário



### importância da flexibilidade de local de trabalho



### meu trabalho oferece flexibilidade de local



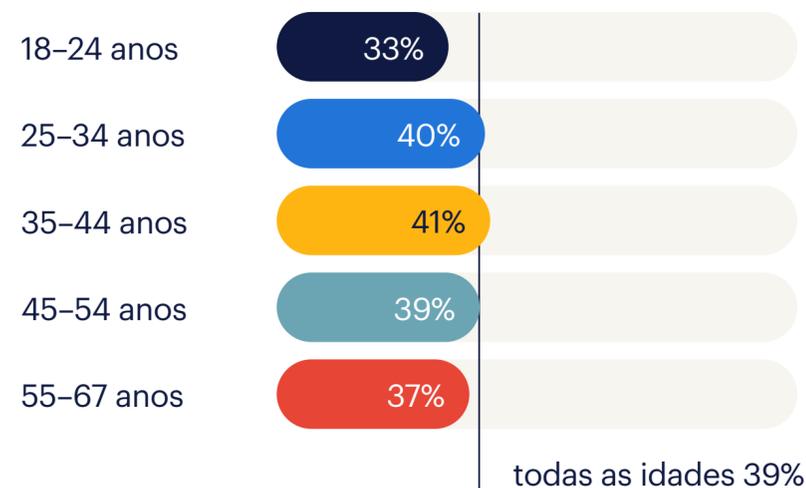
A perspectiva de trabalhar internamente das 9h às 17h tornou-se claramente pouco atraente, já que cada vez mais profissionais preferem uma jornada de trabalho flexível (83%) a um local flexível (71%). Entre os diferentes grupos etários, a flexibilidade foi mais valorizada pelas pessoas mais jovens: 84% das pessoas com 25 a 34 anos e 85% das pessoas com 35 a 44 anos afirmaram que a liberdade de escolher seu horário de trabalho é importante. As mulheres, frequentemente as principais responsáveis pelos cuidados domésticos, também valorizaram mais a flexibilidade do que os homens nos quesitos horário (85% v. 81%) e localização (72% v. 69%).

Esses dados mostram que as pessoas mudaram sua expectativa em relação a seus empregadores, que passaram a ser vistos como [apoiadores de seus funcionários](#) durante a pandemia. No início da crise, as empresas conduziram políticas consistentes de proteção de seus colaboradores, mobilizando as pessoas que podiam trabalhar de casa e prestando auxílio de uma forma nunca antes vista. Depois de terem se beneficiado dessa flexibilização, as pessoas voltaram a esperar o apoio de seus empregadores frente à pressão exercida pela alta dos preços.

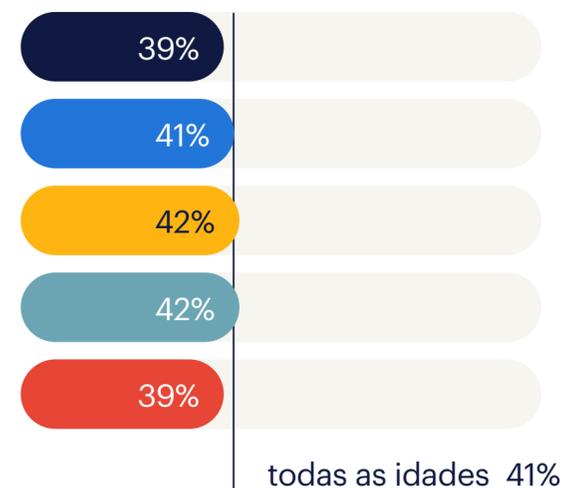


pensando no cenário econômico em constante mudança, qual das opções a seguir você deseja de seu empregador?

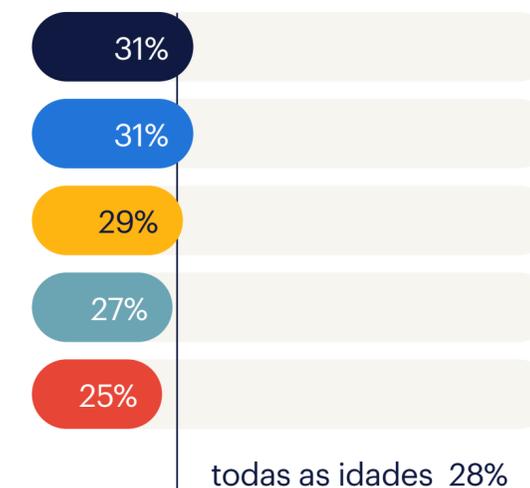
**aumento salarial acima do reajuste anual padrão**



**bônus mensal para cobrir o aumento do custo de vida**



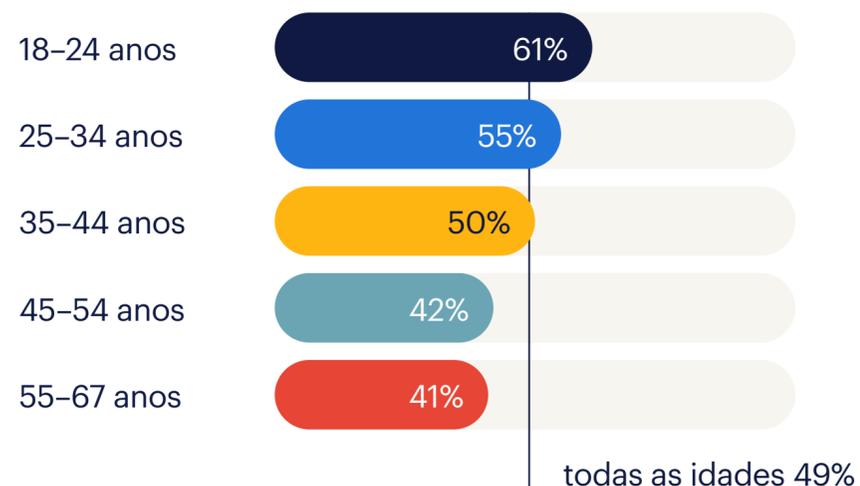
**subsídios para despesas com eletricidade, viagens ou outras despesas diárias**





O tipo mais comum de compensação buscada é um reajuste mensal do salário proporcional ao custo de vida, fator preferencial de 41% das pessoas entrevistadas. Em segundo lugar foi indicado um aumento do salário fora da rotina de revisões anuais (39%).

### meu empregador está me ajudando a lidar com o aumento no custo de vida



Alguns empregadores já aumentaram a frequência de reajustes. Em um dos casos, uma empresa chegou a [reajustar trimestralmente os salários](#) para compensar a inflação crescente no ano passado. No último ano, uma em cada 20 empresas no Reino Unido com mais de 250 funcionários [concederam um pagamento extraordinário](#).

A nossa pesquisa mostrou que algumas pessoas desejavam somente que os subsídios compensassem o alto custo da energia, transporte e outras despesas diárias (28%). Com a disparada dos preços do petróleo e do gás natural em todo o mundo, essa ideia tem se popularizado cada vez mais, como demonstrado por um número crescente de empregadores que fornecem auxílio-combustível, vales e facilidades estendidas para o trabalho remoto para [compensar os gastos com energia](#). Cerca de 15% dos profissionais relataram que seus empregadores ofereceram esses benefícios nos últimos seis meses.

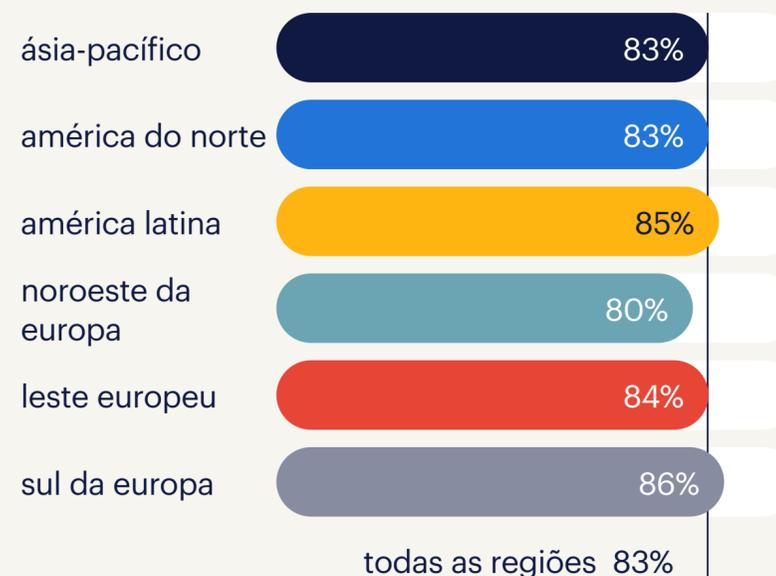
Quanto às gerações, as pessoas de 35 a 44 anos se mostraram mais interessadas em reajustes salariais mais frequentes que o anual (41%); também nesse grupo, junto com o de faixa etária entre 45 e 54 anos, mais pessoas preferiram reajustes mensais do salário (42%).

# diferenças notáveis por região

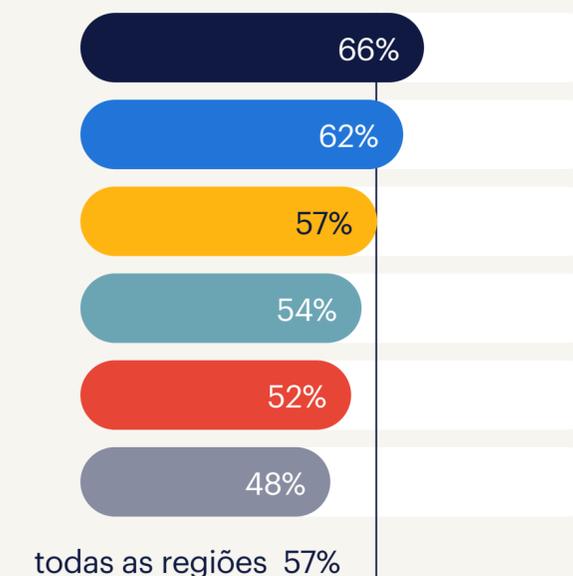
Embora o trabalho remoto seja importante para 7 em cada 10 pessoas, foram observadas variações relevantes no mundo. Apenas cerca de 61% dos habitantes do noroeste da Europa têm essa opinião, mas na América Latina esse número alcança 80%. Na Índia, praticamente todas as pessoas consultadas consideram o trabalho remoto importante (96%), mas apenas 62% dos entrevistados em Hong Kong compartilharam dessa opinião.

Com 2 em cada 5 pessoas desejando um auxílio mensal que cubra o custo de vida, esse fator se mostrou especialmente importante para os habitantes do sul da Europa, onde metade dos entrevistados tinha essa preferência. Em contrapartida, apenas um pouco mais de um terço (38%) dos entrevistados na região Ásia-Pacífico tinha essa opinião. Entre os países, cerca de 54% dos profissionais da Polônia demonstraram preferência por um aumento mensal, mas na República Tcheca esse número foi de apenas 28%.

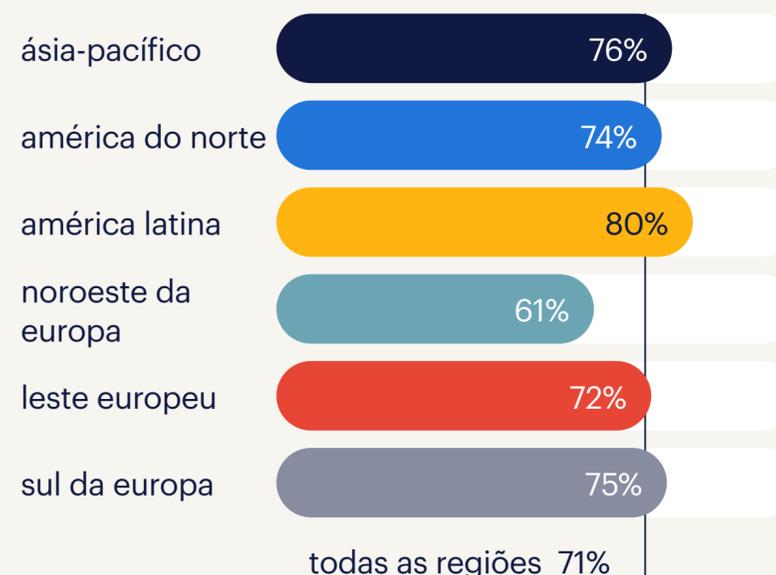
## importância da flexibilidade em relação ao horário de trabalho



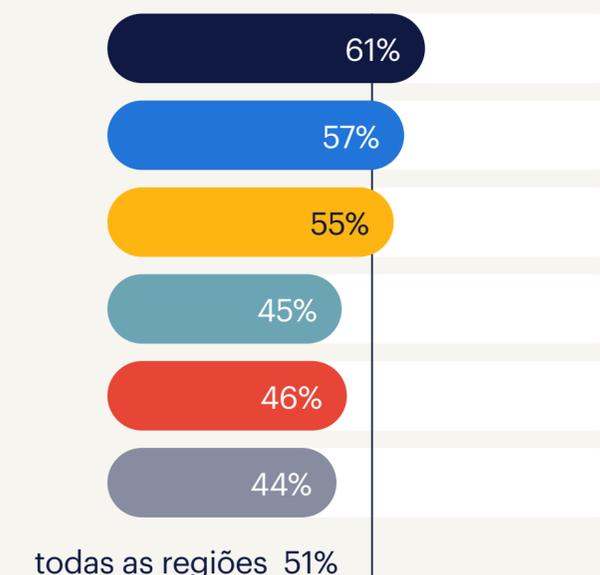
## meu trabalho oferece flexibilidade em relação ao horário de trabalho – posso controlar os horários em que trabalho



## importância da flexibilidade em relação ao local de trabalho



## meu trabalho oferece flexibilidade em relação ao local – posso decidir de onde trabalho



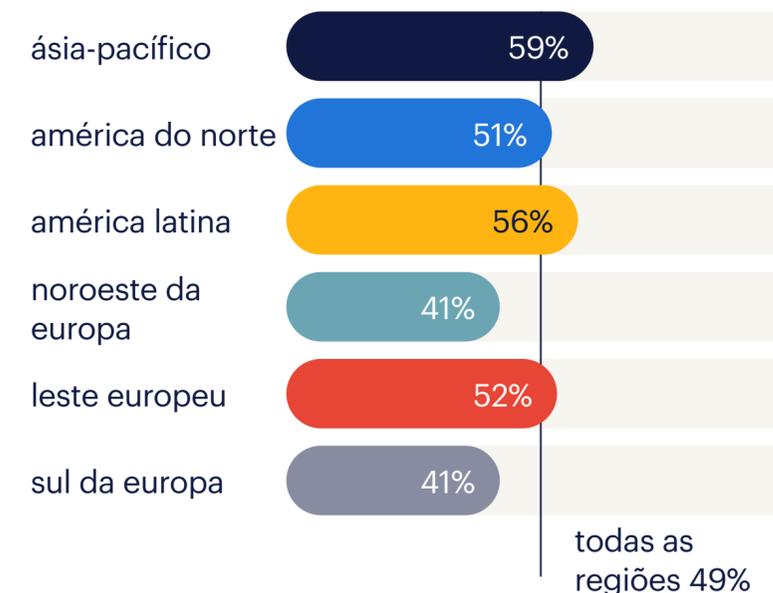


A preferência pelo auxílio dos empregadores para cobrir gastos maiores com transporte e energia não é alta entre os norte-americanos, entre os quais menos de um em cinco (19%) gostariam que as empresas para as quais trabalham assumissem essa responsabilidade – a menor porcentagem de todas as regiões. Isso pode ser explicado pelos gastos menores com gasolina e gás natural entre os norte-americanos.

Um número maior de habitantes do noroeste e sul da Europa (26% e 28%, respectivamente) gostaria que seus empregadores ajudassem com esses gastos – em parte porque a porcentagem de pessoas que recebeu auxílio adicional foi a menor dessas duas regiões.

No Japão e na Suécia, há menos probabilidade de as pessoas receberem auxílios adicionais de correção inflacionária de seus empregadores (30% em ambos os países), mas uma grande maioria de pessoas na China (89%) declarou que recebia.

### meu empregador está me ajudando a lidar com o aumento no custo de vida



# três dicas para lidar com as mudanças nas expectativas dos colaboradores



1

Os empregadores devem reconsiderar a localização do trabalho e a jornada de trabalho para desenvolver políticas melhores. Será que algumas atribuições de determinada função não poderiam ser realizadas remotamente de modo a permitir jornadas híbridas? Será que permitir a escolha de horário durante as 24 horas do dia daria mais flexibilidade aos colaboradores sem gerar problemas no fluxo de trabalho? Procure pensar de forma inovadora para que seus colaboradores tenham o máximo poder de escolha em relação a seus horários.

2

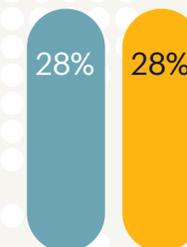
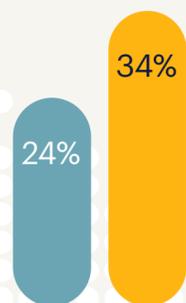
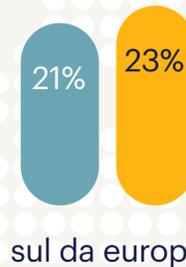
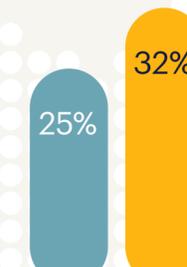
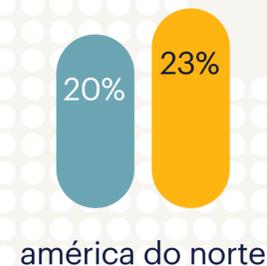
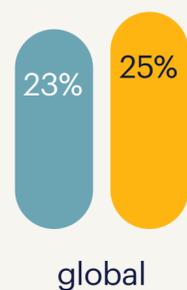
Há maneiras de ajudar a reduzir custos com colaboradores sem precisar aumentar o salário. Em alguns mercados, contas para despesas com deslocamento sem tributação podem compensar significativamente o aumento dos gastos com transporte. Utilizar serviços de compartilhamento de automóveis pode reduzir custos com deslocamento e trânsito. Oferecer a opção de trabalhar remotamente um dia ou dois por semana pode também fazer uma grande diferença.

3

Não subestime a importância de consultar regularmente seus colaboradores para entender suas carências financeiras. A retenção é importante porque as empresas que procuram reduzir o recrutamento podem enfrentar obstáculos para recuperar seu quadro de funcionários. A utilização de dados de feedback pode ajudar a desenvolver iniciativas eficientes para reduzir as preocupações financeiras dos profissionais.

# segurança.

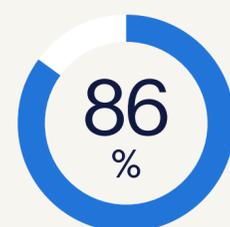
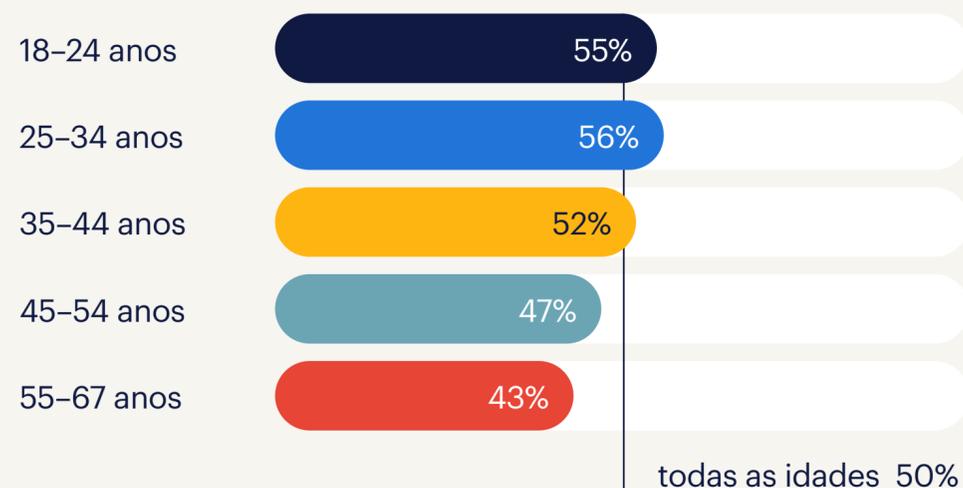
Diante da crescente incerteza econômica, não é de se surpreender que a mão de obra em todo o mundo tenha certa preocupação em relação ao futuro. Instabilidade geopolítica, inflação descontrolada e a iminência de uma recessão global têm afetado a saúde mental dos colaboradores. Na verdade, mais da metade (52%) afirmou estar preocupado com o impacto da economia global em seu sustento e mais de um terço (37%) teme perder o emprego.



aumentei ou pretendo aumentar minha carga horária no emprego atual para ajudar no aumento do custo de vida

assumi ou pretendo assumir uma segunda função para ajudar no aumento do custo de vida

### sinto-me confiante de que, se perder meu emprego, posso encontrar outro rapidamente



86%  
sentem-se seguros em sua função atual

Esse cenário impacta a vida de muitos profissionais, sendo que quase todos (92%) acreditam que a estabilidade no emprego é importante e 63% se recusam a assumir um novo cargo se ele não proporcionar estabilidade.

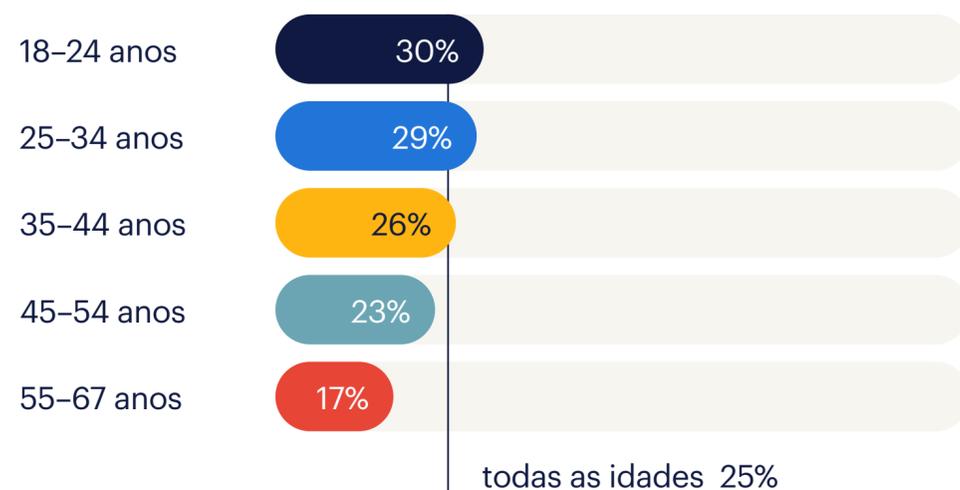
Mesmo assim, a maioria dos entrevistados também expressou confiança na capacidade de encontrar um novo emprego rapidamente em caso de demissão (50,4%) e uma esmagadora maioria acredita possuir estabilidade em seu cargo atual (86%) – ambos os números são mais altos do que em 2022.

A ansiedade tem aumentado devido a um grande número de [demissões de profissionais em cargos altos](#) no ano passado, incluindo funções administrativas em empresas de tecnologia. Setores como o [automotivo](#), de [serviços bancários e financeiros](#) e de [comércio eletrônico](#) também anunciaram reduções no quadro de funcionários.

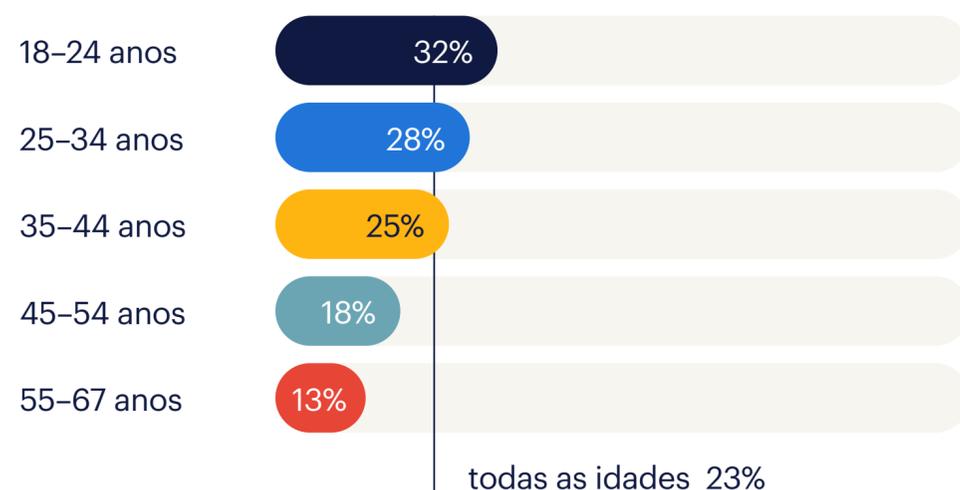
Com a diminuição da demanda e a persistência de problemas na cadeia de suprimentos global, muitos empregadores estão reduzindo seu quadro de funcionários. Alguns setores estão contratando profissionais com habilidades cruciais e altamente procuradas, como o setor [governamental, ONGs e pequenas startups](#), mas essas áreas podem não oferecer o mesmo nível de remuneração ou benefícios ofertados por empresas grandes já estabelecidas.

**A instabilidade tem aumentado não apenas como resultado das demissões; muitos não conseguem acompanhar o aumento do custo de vida. A maioria dos profissionais entrevistados (58%) disse que não recebeu nenhum tipo de apoio financeiro adicional nos últimos seis meses e apenas 10% receberam um pagamento extra para lidar com o aumento do custo de vida.**

### assumi ou pretendo assumir uma segunda função para ajudar no aumento do custo de vida



### aumentei ou pretendo aumentar minha carga horária no emprego atual para ajudar no aumento do custo de vida



Com isso, muitas pessoas buscam complementar a renda, seja assumindo uma segunda função (25%) ou aumentando a carga horária no emprego atual (23%). A geração Z foi mais propensa a tomar ambas as medidas, sendo que 30% buscam assumir uma segunda função e 32% aumentar a carga horária – esses números são bem mais altos do que os da geração mais velha, de 55 a 67 anos, com 17% e 13%, respectivamente.

Ter um segundo emprego tornou-se o melhor recurso para alguns profissionais, mas também um motivo de preocupação para os empregadores. De acordo com [um estudo](#), mais colaboradores precisaram de renda extra para complementar a principal fonte de renda, e alguns [acumulam empregos](#), tendo assumido dois empregos em tempo integral ao mesmo tempo, sem o conhecimento ou consentimento de seus empregadores.

25%  
estão pensando em complementar sua renda



Um em cada cinco entrevistados pela Randstad trocou de emprego ou pretende trocar, optando por um que ofereça um salário mais alto devido ao aumento da inflação. Os funcionários mais jovens são mais propensos a tomar essa atitude, ao contrário dos mais velhos.

A geração mais jovem talvez se sinta mais confiante porque no ano passado ocorreu o [aumento salarial mais rápido](#) já registrado em mercados como os Estados Unidos, onde a geração Z observou o salário médio por hora aumentar 10,6% em relação ao ano anterior, muito acima do aumento de 4% dos demais colaboradores.

Isso também explica porque o movimento da "Grande Rotatividade" aumentou em 2022. Os funcionários viram uma oportunidade de ganhar mais dinheiro, encontrar um trabalho mais significativo e/ou obter mais flexibilidade no emprego. Os homens foram mais propensos do que as mulheres a considerar deixar o cargo por um salário mais alto (22% vs. 20%) e aumentar a carga horária em seus empregos existentes (24% vs. 21%).

Em 2023, a estabilidade financeira e no emprego certamente serão importantes tanto para os funcionários quanto para os empregadores, pois as condições econômicas incertas deixam todos com uma sensação de hesitação e desgaste em relação ao futuro. Essas preocupações provavelmente também resultarão em menos rotatividade voluntária e mobilidade de carreira, sendo que cerca de 10% pretendem adiar a mudança de emprego devido ao cenário volátil.

# 20%

planejam mudar de emprego para um que pague mais devido à inflação

# diferenças notáveis por região

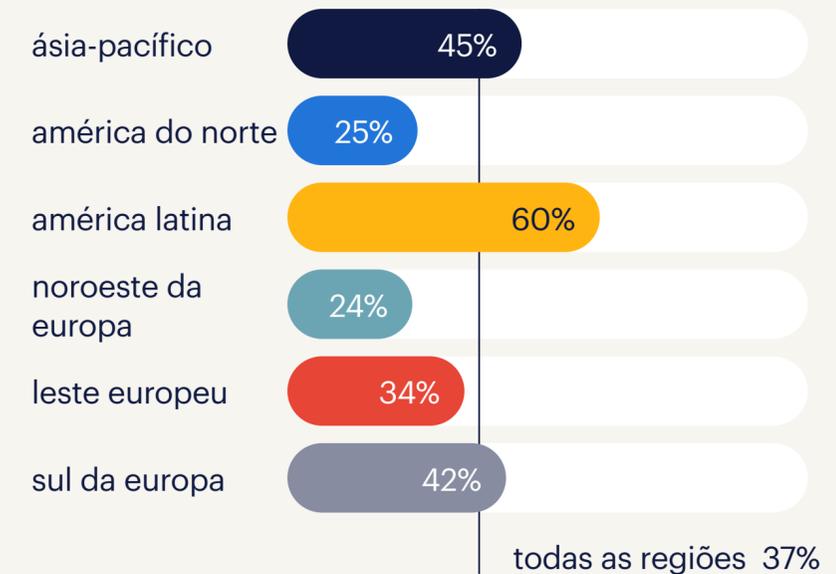
O impacto da incerteza econômica e as preocupações com a segurança do emprego variam entre as regiões. Os trabalhadores da América Latina estão mais preocupados em perder seus empregos, com 60% se sentindo assim, enquanto seus colegas do noroeste da Europa estão menos preocupados, com apenas 24% temendo serem demitidos. Da mesma forma, a maioria (74%) na América Latina está preocupada com o impacto da incerteza econômica na segurança de seu emprego, enquanto apenas 38% no noroeste da Europa sentem o mesmo.

Considerando que o aumento no custo de vida tem levado mais pessoas a buscar empregos com salários mais altos, em alguns mercados, os empregadores precisarão considerar a oferta de mais incentivos financeiros para reter os funcionários. Nossos dados demonstram que 51% dos funcionários na Índia desejam pedir demissão e encontrar um trabalho mais bem remunerado para que consigam enfrentar o aumento de custos – esse é o

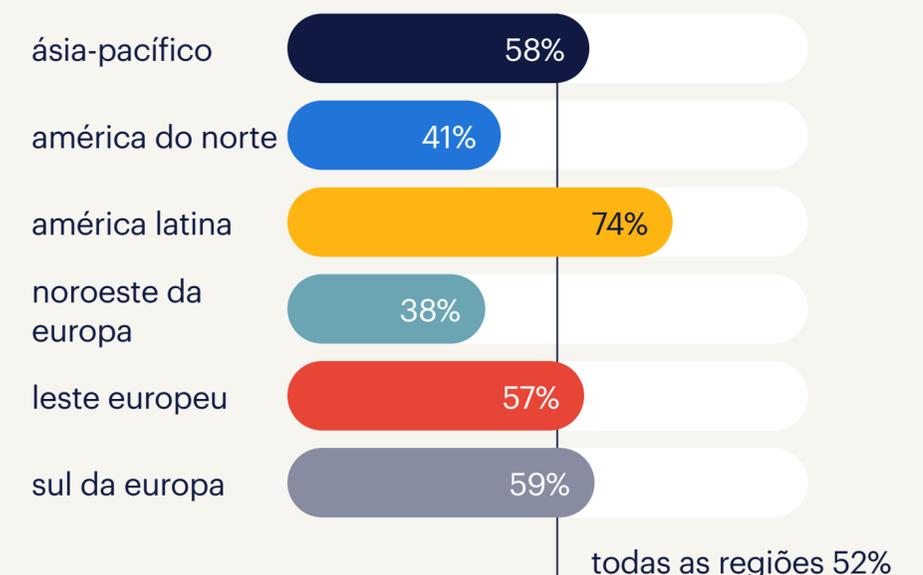
único mercado no qual a maioria pretende fazer isso. O próximo mercado foi a Turquia, onde 31% dos profissionais pretendem deixar seus empregos. Os mercados com a menor proporção de profissionais que planejam sair por salários mais altos são Bélgica (13%) e Luxemburgo (14%).

Os colaboradores na Índia foram, de longe, os mais confiantes de que conseguiriam encontrar outro emprego se ficassem desempregados, sendo que 83% relataram se sentir assim (globalmente a média foi de 50,4%). Por outro lado, apenas cerca de um terço (37%) na Itália acreditava que poderia encontrar um novo emprego rapidamente depois de estar desempregado. Os profissionais indianos também foram muito mais propensos a assumir uma segunda função para ajudar a enfrentar o aumento de custos, sendo que 53% deles fizeram isso ou pretendem fazê-lo. Apenas 9% na Holanda estão interessados em um segundo emprego.

## estou preocupado em perder meu emprego



## estou preocupado com o impacto da incerteza econômica na estabilidade do meu emprego



# três dicas para ajudar os profissionais a se sentirem mais seguros

1

Certifique-se de manter os canais de comunicação interna abertos para permitir diálogos tranquilizadores. Uma das maiores dificuldades que funcionários preocupados com demissões enfrentam é a falta de comunicação empática da empresa. Isso pode ter um impacto negativo na mão de obra e nas operações. Sem clareza, as pessoas temem perder o emprego e se estressam desnecessariamente.

2

Aproveite os benefícios de saúde e bem-estar para ajudar os colaboradores a lidar melhor com o estresse mental e financeiro durante esse período de alta na inflação. Os programas de assistência aos funcionários podem ser importantes para fornecer apoio a uma mão de obra sobrecarregada e apreensiva. Consultores financeiros também podem ajudar no planejamento e orçamento para aposentadoria e outros objetivos pessoais.

3

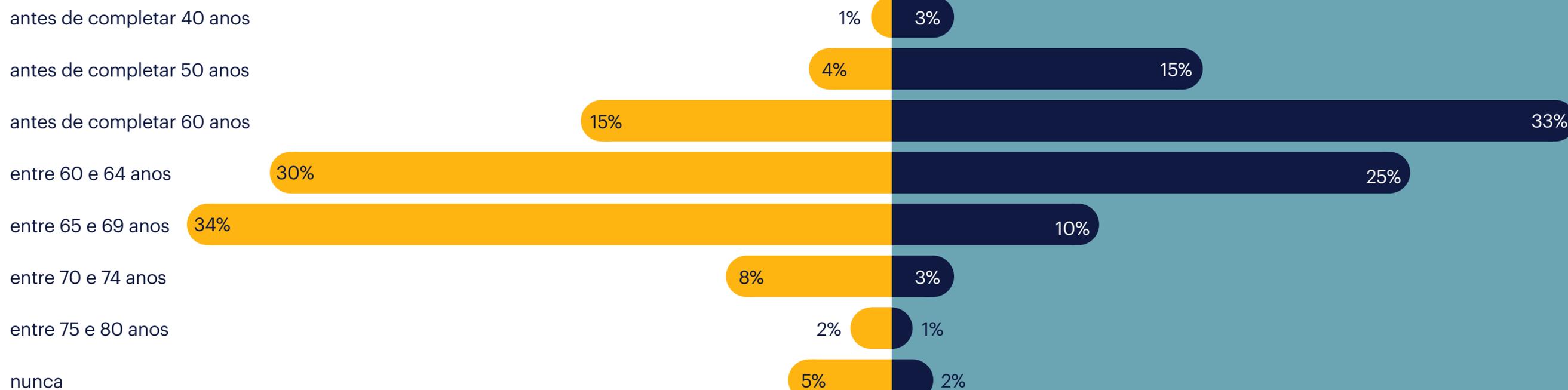
Seja solidário ao implementar medidas de redução de custos que afetam a fonte de renda dos funcionários – sejam demissões, redução da carga horária ou redução de salários. Forneça uma justificativa por trás de tais ações e, para os funcionários que venham a perder o emprego, esteja preparado para fornecer suporte por meio de serviços de transição de carreira.

# privação da aposentadoria.

Os últimos três anos foram marcados por um fenômeno único: o aumento no número de aposentadorias antecipadas. As causas incluem preocupações com a saúde e segurança associadas ao retorno ao local de trabalho, a “Grande Iluminação” dos profissionais, que passaram a repensar sua relação com o trabalho, e o auxílio do governo que permitiu que alguns profissionais deixassem seus empregos. Nossa pesquisa de 2022 revelou que a maioria dos entrevistados acreditava que seria capaz de se aposentar antes dos 65 anos, mas a última pesquisa mostrou uma perspectiva diferente, e é claro que a incerteza econômica é um fator nessa mudança.

## considerando minha atual situação, conseguirei me aposentar

## em um mundo ideal, eu me aposentaria



pretendem adiar a aposentadoria para conseguir enfrentar o aumento do custo de vida



dizem que sua situação financeira os impede de se aposentar tão cedo quanto gostariam



no ano passado, 61% pensavam em se aposentar antes dos 65 anos



hoje, apenas 51% acreditam nisso

No ano passado, constatamos que 61% acreditavam que poderiam se aposentar antes de completar 65 anos. No entanto, a economia global volátil, a alta inflação e a redução dos auxílios governamentais fizeram muitas pessoas reconsiderarem tal decisão: apenas metade acredita que conseguirá se aposentar, sendo que as finanças são o fator primordial dessa reavaliação.

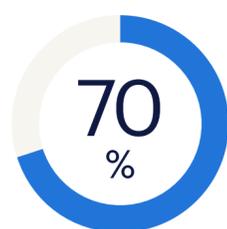
De fato, muitos estão voltando a trabalhar à medida que a realidade econômica bate à porta, especialmente porque o aumento dos custos com eletricidade e custos para se manter uma residência consomem boa parte das economias e pensões. Na realidade, 70% dos entrevistados disseram que sua situação financeira os impede de deixar o trabalho tão cedo quanto gostariam. Um conjunto de cenários econômicos preocupantes faz com que mais profissionais idosos regressem ao mercado de trabalho, seja em período integral ou meio período.

Por exemplo, uma análise dos dados do mercado de trabalho do Reino Unido no ano passado mostrou que o número de pessoas com 65 anos ou mais à procura de emprego ou já empregadas atingiu níveis recordes. No Japão, o número de pessoas com 65 anos ou mais atualmente trabalhando aumentou pelo 18º ano consecutivo, sendo que 50% das pessoas entre 65 e 69 anos ainda está no mercado de trabalho.

O número de pessoas que têm adiado a aposentadoria aumentou [especialmente nos Estados Unidos e Reino Unido](#) entre pessoas de 50 a 64 anos. A riqueza das famílias norte-americanas em 2021 atingiu um recorde de US\$ 150,1 trilhões em 2021 mas, desde então, [tem caído há três trimestres consecutivos](#). Para muitos que decidiram se aposentar antes do planejado, isso representou um grande baque financeiro. Mas além das preocupações financeiras, muitos sentem que estão ficando para trás depois de sair do mercado de trabalho. Quase um terço (32%) das pessoas relatou à Randstad que precisam do trabalho em suas vidas. Seja pelo significado e propósito, pela interação social ou para enfrentar os desafios que acompanham um trabalho, pois o emprego para muitos não se resume apenas ao salário. O trabalho mantém as pessoas conectadas e com um sentimento de pertencimento.

De fato, 6% responderam que não querem se aposentar em nenhum momento e 17% esperam por um marco específico, que pode ser financeiro ou um acontecimento na vida. Cerca de 1 em cada 8 entrevistados disse que sente uma obrigação com seu empregador, o que os leva a adiar a aposentadoria.

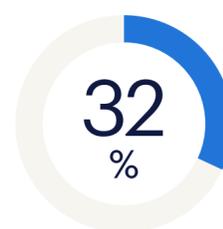
### quais fatores impedem você de se aposentar no momento em que gostaria



condição financeira



sinto que meu empregador precisa de mim



preciso do trabalho em minha vida



estou aguardando um marco específico

Entre os que anseiam pela aposentadoria, 33% disseram que querem obtê-la antes dos 60 anos. 25% das pessoas disseram que pretendem se aposentar entre as idades de 60 a 64 anos e 10% depois de atingir 65 a 69 anos. Um pouco mais de 3% não se aposentaria até atingir 70 anos ou mais.

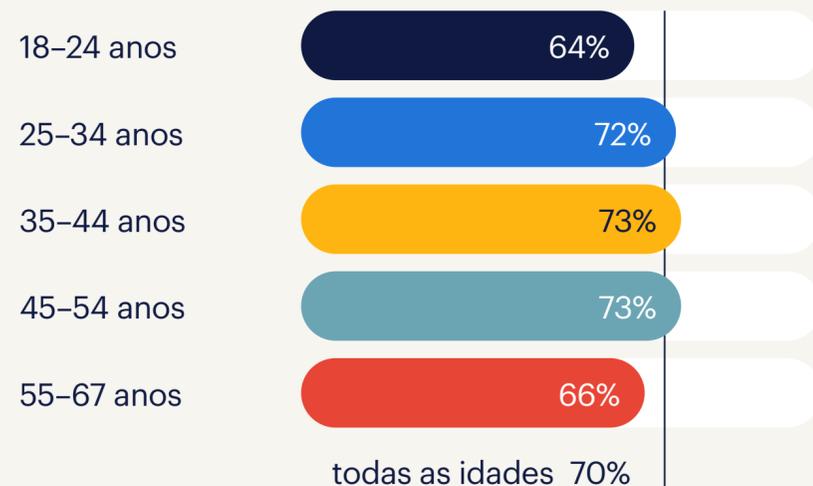
Um panorama notável entre as diferentes gerações revelou que tanto a geração Z (64%) quanto aqueles com 55 anos ou mais (66%) têm menos probabilidade de considerar as restrições financeiras como motivo para não se aposentarem quando quiserem. As gerações intermediárias expressaram níveis mais altos de pessimismo de que não terão recursos suficientes para parar de trabalhar na idade desejada. As mulheres também expressaram mais dúvidas sobre seu futuro financeiro do que os homens (72% vs. 69%, respectivamente).

A aposentadoria certamente se tornará um desafio ainda maior para os talentos e para as empresas em que trabalham. O impacto do envelhecimento da população em todo o mundo atingirá um estágio crítico nesta década, à medida que milhões de pessoas deixarão o mercado de trabalho, criando uma lacuna nas economias do mundo inteiro.

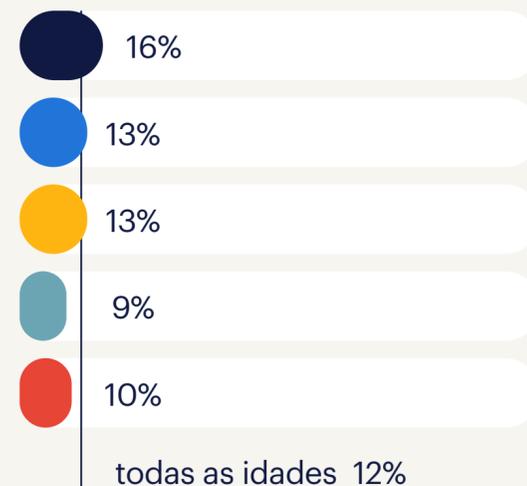
33%  
querem se aposentar antes dos 60 anos

### quais fatores impedem você de se aposentar no momento em que gostaria?

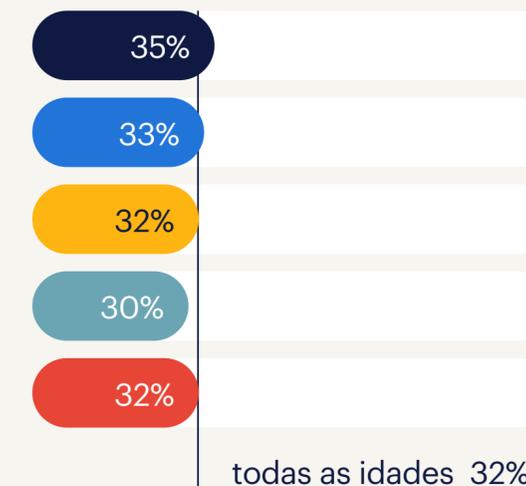
#### condição financeira - por idade



#### sinto que meu empregador precisa de mim



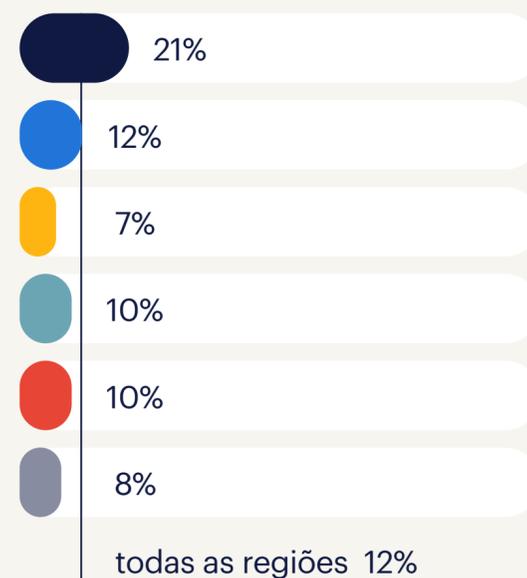
#### preciso do trabalho em minha vida



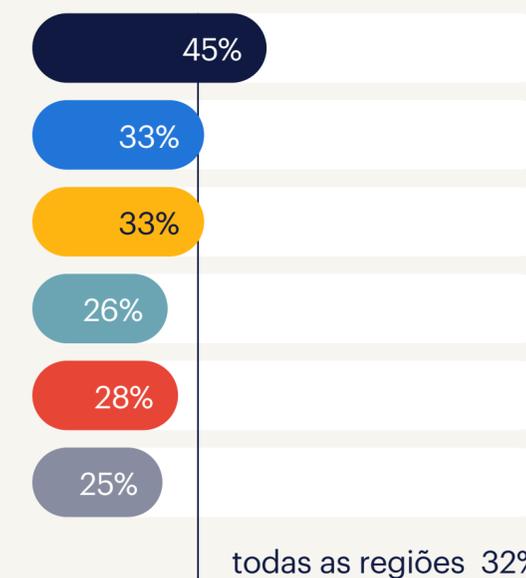
#### condição financeira - por região



#### sinto que meu empregador precisa de mim



#### preciso do trabalho em minha vida



# diferenças notáveis por região

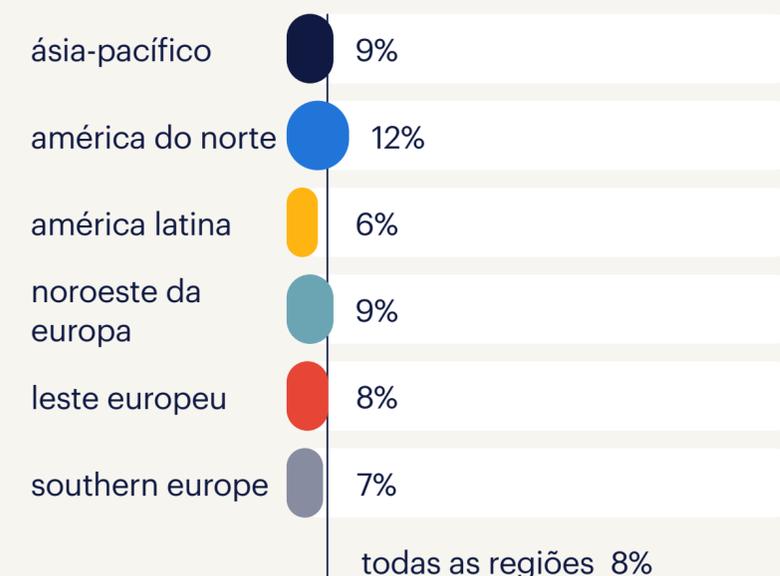
Enquanto boa parte (33%) da mão de obra mundial quer se aposentar aos 60 anos, em alguns mercados isso não é um desejo. Apenas pouco mais de um quarto dos profissionais na região Ásia-Pacífico acredita que esta é a idade ideal para se aposentar. Notáveis 3% na região não querem se aposentar, a maior porcentagem entre todas as localidades. Em comparação, apenas 0,5% na Europa Meridional não quer se aposentar, sendo que muitos desejam a aposentadoria aos 60 anos. Na América Latina, 26% querem se aposentar até os 50 anos, uma porcentagem significativamente maior do que no restante do mundo. Em contraste, apenas 9% no noroeste da Europa querem se aposentar nessa idade.

No Japão, apenas 15% planejam se aposentar aos 60 anos; a opção mais frequente é com 65 anos (25%). Incríveis 8% disseram que não desejam se aposentar – cinco vezes mais em relação à média global. Por outro lado, menos de 1% dos entrevistados gregos e italianos disseram que nunca se aposentariam.

Uma média global de 8% deseja se aposentar o mais rápido possível, mas esse desejo foi significativamente maior no Reino Unido (14%). Na China, apenas 1,4% dos entrevistados pensam assim, o menor índice de todos os mercados pesquisados.

O que as pessoas desejam, no entanto, nem sempre se alinha ao que elas acreditam ser capazes de realizar. Mais de um terço (34%) acredita que não poderá deixar o cargo até os 65 a 69 anos, o que contrasta com a pluralidade de opiniões sobre a idade ideal de aposentadoria antes dos 60 anos. Uma evidente maioria (59%) dos profissionais holandeses disse que não conseguiria se aposentar até atingir 65 a 69 anos. Os entrevistados indianos mostraram-se surpreendentemente otimistas sobre a aposentadoria antecipada, 12% acreditam que estarão aposentados aos 50 anos.

## em um mundo ideal, eu me aposentaria o mais cedo possível - por região



# três dicas para permitir que a mão de obra realize seus planos de aposentadoria

1

As opções de aposentadoria variam amplamente de acordo com os mercados, ocupação e idade, mas os empregadores sempre podem ajudar seus colaboradores a se prepararem melhor por meio de capacitação, planos de investimentos diferenciados e contribuições equivalentes. Adapte uma estratégia global para garantir que as pessoas tenham diversas opções que atendam às suas necessidades financeiras.

2

Todo mundo precisa de mais educação financeira para que possam planejar sua aposentadoria. As empresas devem pensar em como transmitir esse conhecimento como parte de sua estratégia de aprendizagem e desenvolvimento. Oferecer incentivos adicionais para participar desses cursos pode ter um grande impacto no bem-estar financeiro.

3

Ofereça um plano de transição para a aposentadoria de colaboradores mais velhos. A escassez de talentos aumentará nos próximos anos devido a mudanças demográficas, e as empresas devem criar funções flexíveis que permitam que aqueles perto da idade de se aposentar façam uma transição gradual das atividades em tempo integral para meio período e, posteriormente, para a aposentadoria.



# pertencimento.

Nossa pesquisa constatou que os profissionais do mundo todo, mais do que nunca, querem fazer parte de organizações e negócios que promovam um ambiente de trabalho inclusivo, com valores alinhados com seus pessoais e que tenham responsabilidades sociais e ambientais claras. Com a popularização de movimentos de responsabilidade social e com uma maior conscientização das pessoas sobre as questões ambientais, profissionais em todo o mundo querem que as empresas sejam um reflexo das causas em que acreditam.



noroeste da europa



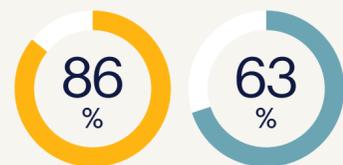
leste europeu



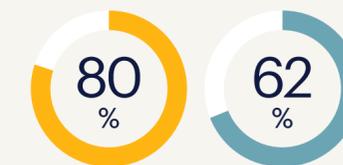
américa do norte



sul da europa



américa latina



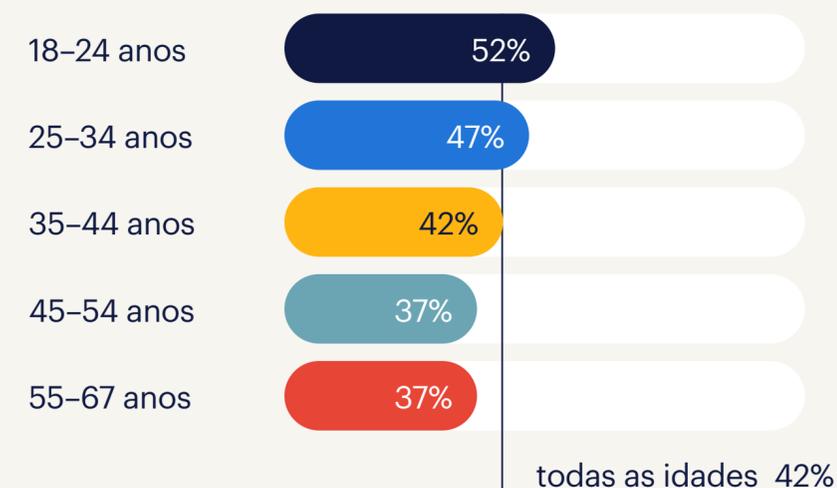
ásia-pacífico

77% das pessoas entrevistadas consideraram importantes os valores e objetivos do empregador no que se refere à sustentabilidade, diversidade e transparência. Dois em cinco (42%) disseram que não trabalhariam em uma empresa cujos ideais não se alinhassem com os seus. A mesma porcentagem de pessoas disse que não aceitaria um emprego em uma organização que não se empenhasse proativamente para ser mais sustentável.

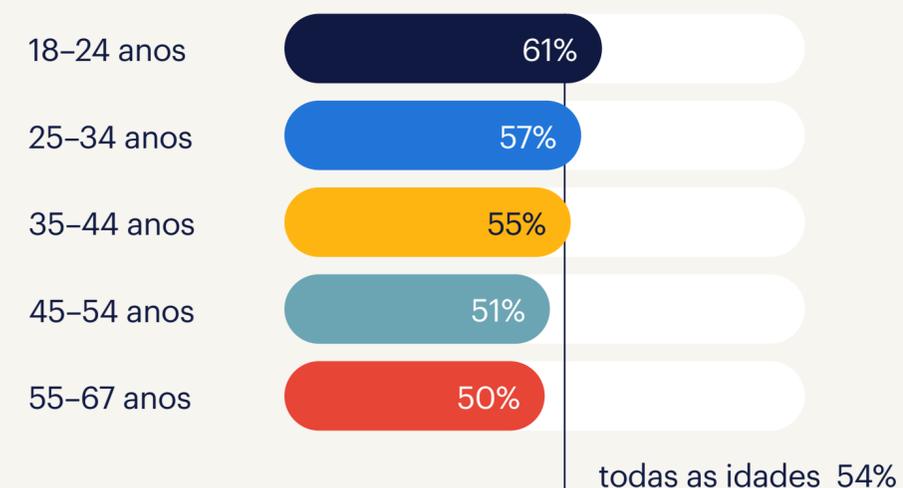
A maioria das pessoas entrevistadas (57%) disse que seus trabalhos davam a elas um propósito, mas um número quase equivalente de pessoas (54%) disse que não permaneceria em um trabalho em que não tivessem a sensação de pertencimento.

Uma lição aprendida durante a pandemia é que a experiência com a gestão de talentos é essencial para manter e aumentar a produtividade e a satisfação dos colaboradores. Nossos dados sempre mostram que, embora a remuneração seja importante, as pessoas também consideram muito importante a forma como são tratadas e como se sentem no ambiente de trabalho. E, considerando a crise recente da escassez de talentos, o pertencimento se tornou ainda mais importante. A existência de mais opções de emprego permitiu que muitas pessoas procurassem oportunidades em empresas com valores mais alinhados com os seus, onde se sentiam parte da empresa.

eu não aceitaria um emprego em uma empresa que não estivesse alinhada aos meus valores sociais e ambientais



eu deixaria um emprego se não nutrisse um sentimento de pertencimento





A inclusão e o pertencimento são importantes não apenas para os talentos, mas também para as empresas. Segundo a [Deloitte](#), o pertencimento pode levar a um aumento de 56% no desempenho profissional, uma redução de 50% na rotatividade, um aumento de 167% no índice de fidelidade dos clientes (NPS), e uma redução de 75% nos dias de ausência por doença.

O desejo de se sentir parte de uma organização é particularmente forte em colaboradores mais jovens. Nossos dados mostram que 61% das pessoas entre 18 e 24 anos abandonariam o trabalho se não tivessem o sentimento de pertencer à organização, um fenômeno que tende a diminuir progressivamente em grupos etários mais velhos. Menos da metade das pessoas entrevistadas com 55 anos ou mais abandonaria o trabalho por este motivo.

Essa tendência também é observada quando o assunto é sustentabilidade. Cerca de 49% das pessoas consultadas da geração Z se recusaria a trabalhar para uma empresa que não se empenhasse de forma proativa para ser mais sustentável, ao passo que apenas 35% de seus colegas mais velhos expressaram esse sentimento. De forma semelhante, a maioria (52%)

das pessoas com menos de 25 anos não aceitaria um trabalho se os valores do empregador não se alinhassem com os delas em questões sociais e ambientais, mas apenas um terço (37%) das pessoas do grupo etário mais velho compartilhou dessa opinião.

Por que os funcionários mais novos insistem tanto que os empregadores devem ter valores sociais semelhantes aos deles? [Diversas pesquisas](#) mostram que a geração Z e os *millennials* valorizam muito questões como mudanças climáticas, responsabilidade social e sustentabilidade.

Enquanto consumidores, as pessoas da geração Z e os *millennials* procuram apoiar negócios alinhados às suas ideias, sendo natural que sigam esses princípios em suas escolhas profissionais. Quando as empresas procuram atingir um público mais jovem, seja como compradores, seja como mão de obra, elas procuram sempre criar um ambiente seguro e uma sensação de pertencimento, que são lições importantes que os empregadores devem aprender. Quem entender esse recado provavelmente vencerá a disputa por talentos.

## diferenças notáveis por região

O pertencimento é uma prioridade para os profissionais latino-americanos: 60% dizem que abandonariam um trabalho se não suprissem essa necessidade; por outro lado, apenas 50% no sul da Europa disseram que o fariam. Das pessoas entrevistadas na América Latina, 86% disseram que privilegiam os valores e objetivos do empregador no que se refere à sustentabilidade, diversidade e transparência, o que comprova a importância desses temas para elas. Com menos entusiasmo nesse tema, apenas 69% dos habitantes do noroeste da Europa compartilharam dessa opinião.

Embora a maioria afirme que os valores de seus colaboradores se alinham aos seus, foram observadas exceções notáveis em diferentes mercados. A Ásia, o Japão e a China são economias influentes, mas os profissionais desses países têm concepções divergentes sobre os valores de seus empregadores. Na China, 89% das pessoas disseram que as empresas em que trabalham têm valores semelhantes aos

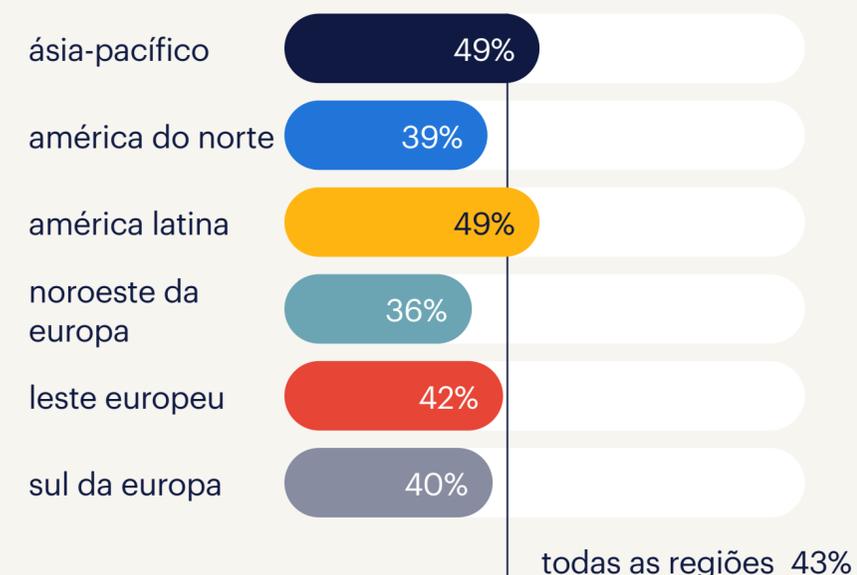
delas, mas pouco mais da maioria (51%) sustentou essa convicção no Japão.

O propósito também está no topo da lista de realizações profissionais para a maioria das pessoas, o que foi demonstrado na região Ásia-Pacífico (62%) e na América Latina (63%). Esse ponto foi observado de forma marcada na Índia, onde 88% das pessoas disseram que o trabalho dá a elas um sentimento de propósito. No outro extremo do espectro, apenas 38% dos japoneses manifestaram essa opinião. Essa disparidade provavelmente se deve a fatores demográficos, já que [a média de idade das pessoas no Japão é de 48,6 anos](#), a mais alta em comparação com o restante do mundo, enquanto a Índia tem uma população muito mais jovem, com uma média de 28,7 anos de idade. Como mostram nossos dados globais, as pessoas mais jovens tendem a encontrar mais propósito em seus trabalhos do que profissionais mais velhos.

### eu deixaria um emprego se não nutrisse um sentimento de pertencimento



### eu não aceitaria um emprego em uma empresa que não estivesse alinhada aos meus valores sociais e ambientais



# três dicas para promover o pertencimento



1

Reconheça as diferenças entre os colaboradores, mas também destaque os pontos em comum. Individualidade e diversidade são fundamentais para a inovação, mas objetivos e experiências em comum ajudam a unir as pessoas. Crie grupos de colaboradores que ajudem as pessoas a promover seus interesses, tirar dúvidas e participar de programas de mentoria.

2

A comunicação, a empatia e a aceitação são elementos essenciais para auxiliar os colaboradores a sentirem pertencimento em uma organização, e os empregadores deveriam dar destaque a esses pontos na estratégia de motivação de seus funcionários. Ao encorajar as pessoas a serem elas mesmas no cotidiano do trabalho, as empresas incentivam um ambiente seguro e acolhedor que promove a produtividade e a criatividade.

3

Planeje atividades em grupo que fomentem a interação social e estimulem o compartilhamento de experiências pessoais. Ajudar as pessoas que integram uma equipe a se familiarizar umas com as outras cria laços que apenas a colaboração no trabalho não é capaz de replicar. Embora isso possa ser mais difícil para as equipes que trabalham remotamente, festas virtuais e atividades de lazer podem aproximar colegas de trabalho.

futuro.

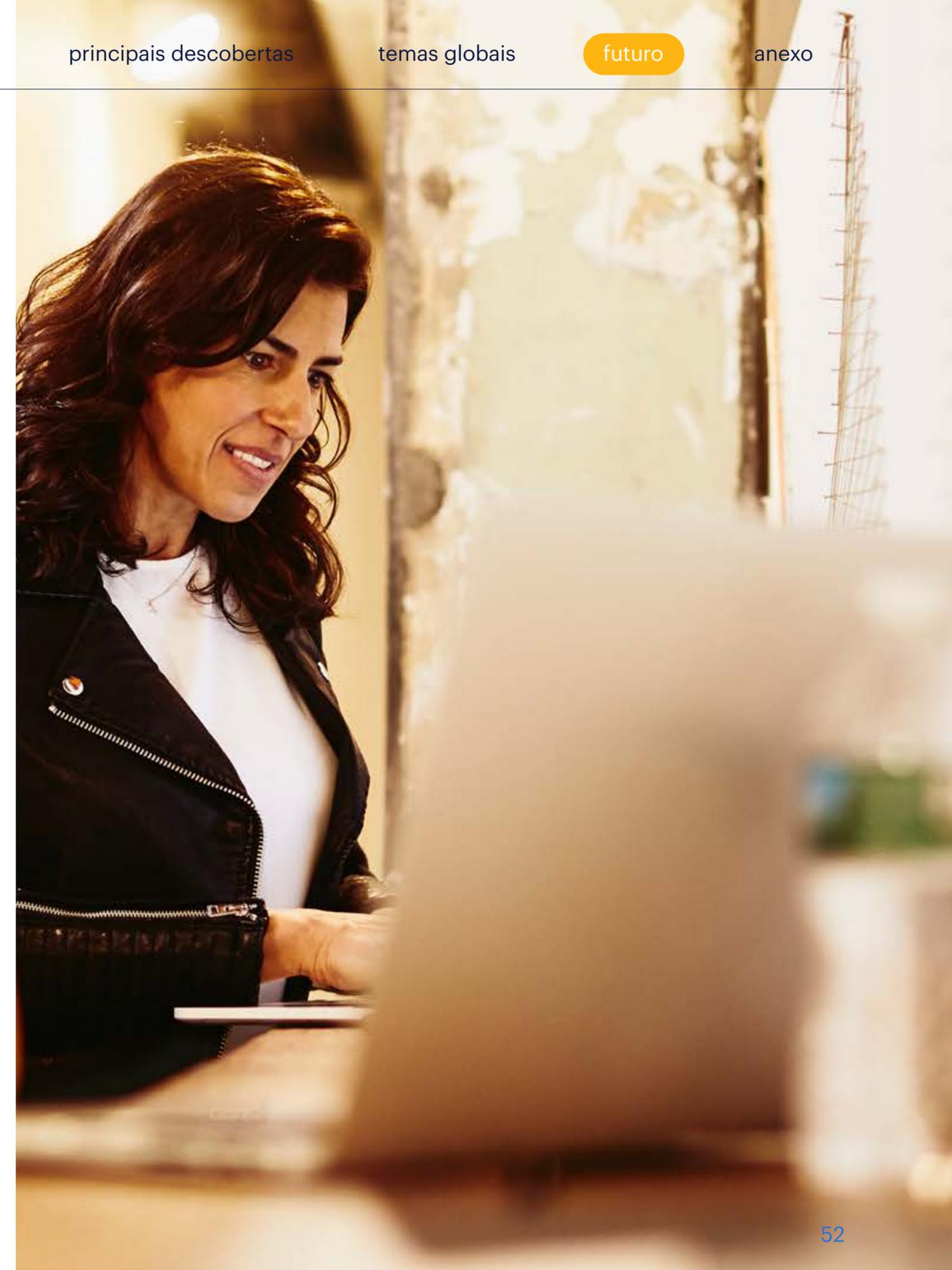


# futuro.

Diante dos novos desafios enfrentados pela mão de obra global três anos depois do início da pandemia, o auxílio dos empregadores será novamente de extrema importância para o bem-estar dos colaboradores.

O alto custo de vida, as incertezas econômicas e a instabilidade geopolítica são problemas que têm preocupado os profissionais. Ao mesmo tempo, eles ainda querem fazer parte de uma organização cujos valores se alinhem com os deles. As empresas precisam saber como orientar e auxiliar seus funcionários no ano que se inicia.

No pior período da pandemia, o auxílio e as garantias dos empregadores foram cruciais, e nossa pesquisa revela que essas iniciativas precisam ser mantidas. Quando possível, as organizações podem ajudar a mitigar a inflação por meio de ações financeiras e não financeiras para compensar os gastos mais altos. Bônus especiais, subsídios extraordinários de custo de vida e revisões de salário mais frequentes podem trazer o estímulo de que os profissionais precisam. Ampliação de oportunidades de trabalho remoto, refeições gratuitas no escritório e a criação de contas para despesas com deslocamento são outros exemplos de ajuda.



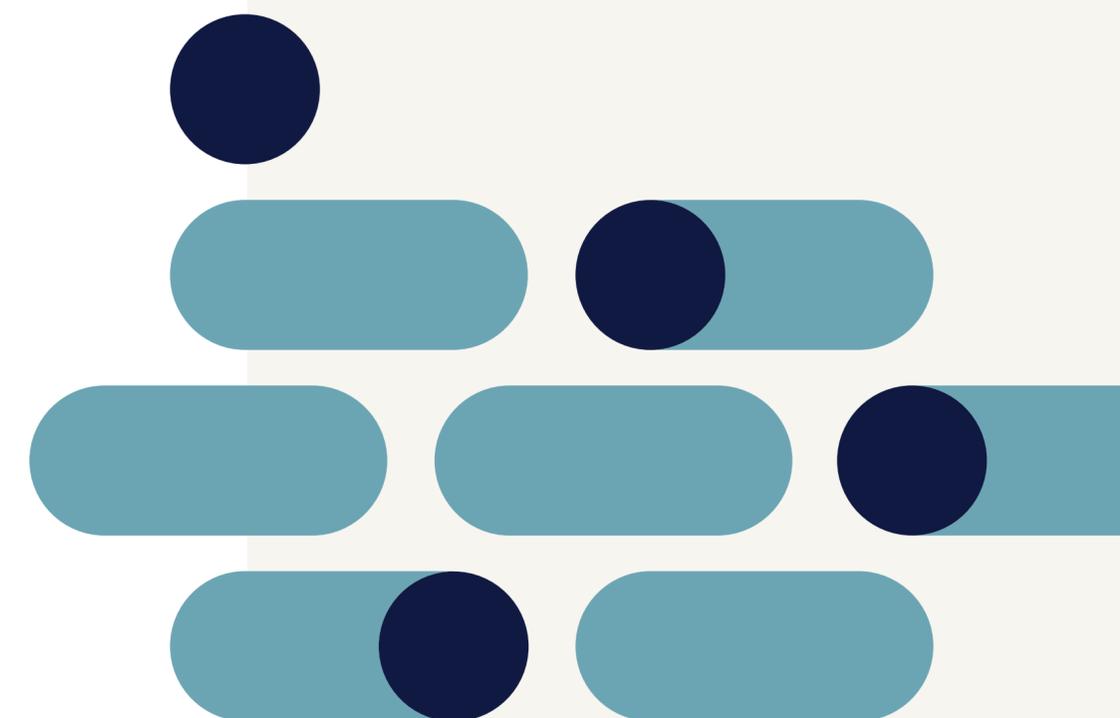
Além da ameaça decorrente da inflação, as incertezas econômicas têm levado muitas pessoas a se sentirem inseguras quanto à própria subsistência. Notícias constantes sobre demissões e cortes no mundo corporativo estão aumentando os níveis de ansiedade entre os profissionais, prejudicando a produtividade e a retenção.

Os líderes empresariais devem, de maneira proativa e autêntica, comunicar sua perspectiva e planos para lidar com a pressão da recessão. Eles podem não ser sempre porta-vozes de boas notícias, mas os que se empenharem em ajudar os profissionais afetados ganharão respeito e confiança de todos os colaboradores.

Essa abordagem também deve levar em conta as necessidades relativas à gestão de talentos, não apenas à gestão financeira. Deve ser uma prioridade tornar o local de trabalho um lugar para fugir das preocupações externas – onde as pessoas tenham um sentimento de pertencimento, tenham flexibilidade para trabalhar e possam atingir um

bom equilíbrio entre vida profissional e pessoal. De acordo com nossos dados, os profissionais em sua maioria afirmam que os valores de suas empresas convergem com seus valores pessoais, elemento que deve ser ainda mais reforçado nesses tempos conturbados. Sem essa concordância, as empresas correm outro tipo de risco: perder seus talentos.

Esperamos que nossa pesquisa tenha oferecido informações significativas e viáveis sobre os sentimentos de profissionais de todo o mundo. Mesmo quando a demanda por talentos diminuir, a missão de manter os colaboradores motivados e dispostos não deve nunca perder a força. Do contrário, as empresas terão que se esforçar muito mais para incentivar suas equipes a superar desafios. Esperamos tornar essa tarefa mais fácil através das ideias aqui sugeridas.



# anexo.

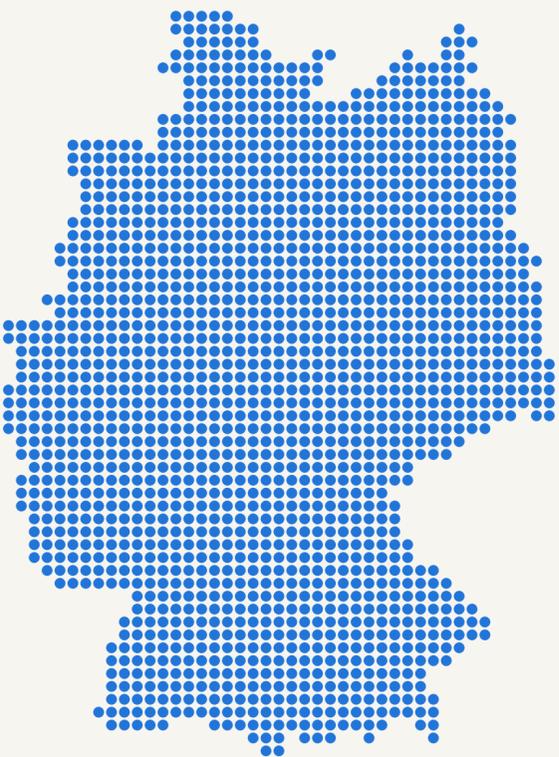


# escolha um mercado.

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



# alemanha.



## atitude

- Eu não aceitaria um emprego se acreditasse que ele afetaria negativamente o equilíbrio entre minha vida profissional e pessoal — 61% (61% global)
- Eu pediria demissão de um emprego se ele estivesse me impedindo de aproveitar minha vida — 43% (48% global)
- Já pedi demissão devido a um local de trabalho tóxico — 21% (34% global)
- Já pedi demissão de um emprego por falta de oportunidades de crescimento profissional — 18% (30% global)
- Já pedi demissão de um trabalho que não se encaixava na minha vida pessoal — 25% (33% global)

→ 31% limitaram suas tarefas às estritamente necessárias, evitando longas jornadas e sobrecarga (movimento *quiet quitting*)

(31% global)

- A importância do trabalho em sua vida — 62% consideram importante (72% global)

# 77%

dizem que sua situação financeira os impede de se aposentar tão cedo quanto gostariam (70% global)

## expectativas

- Iniciativas que os funcionários desejariam que os empregadores implementassem devido às constantes mudanças no cenário econômico:
  - Aumento salarial fora do período de revisões anuais — 28% (39% global)
  - Bônus mensal para cobrir o aumento do custo de vida — 34% (41% global)
  - Subsídios para despesas com eletricidade, viagens ou outras despesas diárias — 30% (28% global)
- Meu empregador está me ajudando a lidar com o aumento no custo de vida — 48% (49% global)
- Meu emprego oferece flexibilidade em relação ao horário de trabalho — 53% (57% global)
- Meu emprego oferece flexibilidade em relação ao local de trabalho — 43% (51% global)
- Já pedi demissão de um emprego porque não oferecia flexibilidade suficiente — 21% (27% global)

→ 49% não aceitariam um emprego se não oferecesse flexibilidade em relação ao local de trabalho

(40% global)

- Eu não aceitaria um emprego se não oferecesse flexibilidade em relação ao horário de trabalho — 46% (45% global)

## estabilidade

→ 25% estão preocupados em perder o emprego

(37% global)

- Sinto-me confiante de que, se perder meu emprego, consigo encontrar outro rapidamente — 52% (50% global)
- Estou preocupado com o impacto das incertezas econômicas na estabilidade do meu emprego — 40% (52% global)
- Eu não aceitaria um emprego que não oferecesse estabilidade — 65% (63% global)
- Importância da estabilidade no emprego — 92% consideram importante (92% global)
- Meu trabalho me proporciona estabilidade — 85% (86% global)
- Assumi/pretendo assumir uma segunda função para ajudar no aumento do custo de vida — 17% (25% global)
- Aumentei/pretendo aumentar minha carga horária no emprego atual para ajudar no aumento do custo de vida — 19% (23% global)

## aposentadoria adiada

- Pretendo adiar a minha aposentadoria para conseguir enfrentar o aumento do custo de vida — 9% (18% global)
- 39% acreditam que conseguirão se aposentar antes dos 65 anos (51% global)

→ 77% dizem que sua situação financeira os impede de se aposentar no momento em que gostariam

(70% global)

- 27% dizem que precisam do trabalho em suas vidas e por isso estão adiando a aposentadoria (32% global)
- Quais fatores impedem você de se aposentar no momento em que gostaria:
  - Sinto que meu empregador precisa de mim — 11% (12% global)
  - Estou aguardando um marco específico — 8% (17% global)
  - Não quero me aposentar — 4% (6% global)

## pertencimento

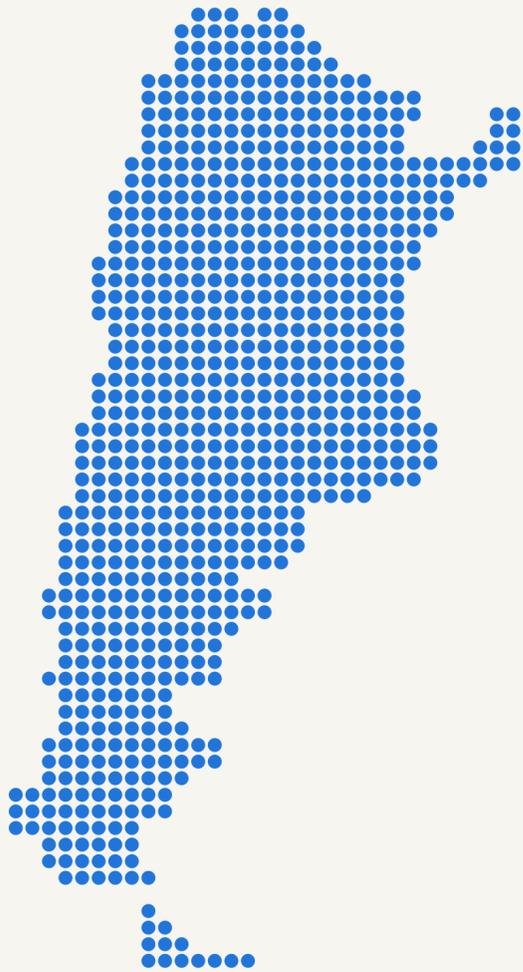
- Eu pediria demissão de um emprego se ele não me proporcionasse sentimento de pertencimento — 49% (54% global)
- Importância dos valores e propósitos do empregador — 66% consideram importante (77% global)
- Eu não aceitaria um emprego em uma empresa que não estivesse alinhada aos meus valores sociais e ambientais — 36% (42% global)
- Sinto que os valores e propósitos do meu empregador estão alinhados com os meus (por exemplo, sustentabilidade, diversidade, transparência) — 69% (73% global)

→ 52% concordam que seu trabalho lhes dá um senso de propósito

(57% global)

↩ Voltar a visão geral

# argentina.



# 60%

estão preocupados em perder seus empregos (37% global)

## atitude

- Eu não aceitaria um emprego se acreditasse que ele afetaria negativamente o equilíbrio entre minha vida profissional e pessoal — 65% (61% global)
- Eu pediria demissão de um emprego se ele estivesse me impedindo de aproveitar minha vida — 44% (48% global)
- Já pedi demissão devido a um local de trabalho tóxico — 45% (34% global)

→ 45% pediram demissão por falta de oportunidades de crescimento profissional (30% global)

- Já pedi demissão de um trabalho que não se encaixava na minha vida pessoal — 49% (33% global)
- Já limitei minhas tarefas às estritamente necessárias, evitando longas jornadas e sobrecarga (movimento quiet quitting) — 34% (31% global)
- A importância do trabalho em sua vida — 82% consideram importante (72% global)

## expectativas

- Iniciativas que os funcionários desejariam que os empregadores implementassem devido às constantes mudanças no cenário econômico:
  - Aumento salarial fora do período de revisões anuais — 34% (39% global)
  - Bônus mensal para cobrir o aumento do custo de vida — 49% (41% global)
  - Subsídios para despesas com eletricidade, viagens ou outras despesas diárias — 27% (28% global)
- Meu empregador está me ajudando a lidar com o aumento no custo de vida — 52% (49% global)
- Meu emprego oferece flexibilidade em relação ao horário de trabalho — 51% (57% global)
- Meu emprego oferece flexibilidade em relação ao local de trabalho — 50% (51% global)

→ 35% já pediram demissão porque o trabalho não oferecia flexibilidade suficiente (27% global)

- Eu não aceitaria um emprego se não oferecesse flexibilidade em relação ao local de trabalho — 42% (40% global)
- Eu não aceitaria um emprego se não oferecesse flexibilidade em relação ao horário de trabalho — 44% (45% global)

## estabilidade

→ 60% se preocupam em perder o emprego (37% global)

- Sinto-me confiante de que, se perder meu emprego, consigo encontrar outro rapidamente — 45% (50% global)
- Estou preocupado com o impacto das incertezas econômicas na estabilidade do meu emprego — 75% (52% global)
- Eu não aceitaria um emprego que não oferecesse estabilidade — 71% (63% global)
- Importância da estabilidade no emprego — 94% consideram importante (92% global)
- Meu trabalho me proporciona estabilidade — 83% (86% global)
- Assumi/pretendo assumir uma segunda função para ajudar no aumento do custo de vida — 36% (25% global)
- Aumentei/pretendo aumentar minha carga horária no emprego atual para ajudar no aumento do custo de vida — 24% (23% global)

## aposentadoria adiada

- Pretendo adiar a minha aposentadoria para conseguir enfrentar o aumento do custo de vida — 15% (18% global)
- 61% acreditam que conseguirão se aposentar antes dos 65 anos (51% global)

→ 64% dizem que sua situação financeira os impede de se aposentar no momento em que gostariam (70% global)

- 30% dizem que precisam do trabalho em suas vidas e por isso estão adiando a aposentadoria (32% global)
- Quais fatores impedem você de se aposentar no momento em que gostaria:
  - Sinto que meu empregador precisa de mim — 6% (12% global)
  - Estou aguardando um marco específico — 30% (17% global)
  - Não quero me aposentar — 6% (6% global)

## pertencimento

- Eu pediria demissão de um emprego se ele não me proporcionasse sentimento de pertencimento — 59% (54% global)
- Importância dos valores e propósitos do empregador — 80% consideram importante (77% global)
- Eu não aceitaria um emprego em uma empresa que não estivesse alinhada aos meus valores sociais e ambientais — 45% (42% global)

→ 74% sentem que os valores e propósitos de seus empregadores estão alinhados com os seus (por exemplo, sustentabilidade, diversidade, transparência) (73% global)

- Meu trabalho me proporciona senso de propósito — 56% (57% global)

↩ Voltar a visão geral

# austrália.

# 39%

se preocupam com o impacto das incertezas econômicas na estabilidade de seus empregos (52% global)



## atitude

- Eu não aceitaria um emprego se acreditasse que ele afetaria negativamente o equilíbrio entre minha vida profissional e pessoal — 57% (61% global)
- Eu pediria demissão de um emprego se ele estivesse me impedindo de aproveitar minha vida — 48% (47% global)

→ 41% já pediram demissão devido a um local de trabalho tóxico (34% global)

- Já pedi demissão de um emprego por falta de oportunidades de crescimento profissional — 28% (30% global)
- Já pedi demissão de um trabalho que não se encaixava na minha vida pessoal — 28% (33% global)
- Já limitei minhas tarefas às estritamente necessárias, evitando longas jornadas e sobrecarga (movimento quiet quitting) — 31% (31% global)
- A importância do trabalho em sua vida — 65% consideram importante (72% global)

## expectativas

- Iniciativas que os funcionários desejariam que os empregadores implementassem devido às constantes mudanças no cenário econômico:
  - Aumento salarial fora do período de revisões anuais — 39% (39% global)
  - Bônus mensal para cobrir o aumento do custo de vida — 32% (41% global)
  - Subsídios para despesas com eletricidade, viagens ou outras despesas diárias — 21% (28% global)
- Meu empregador está me ajudando a lidar com o aumento no custo de vida — 50% (49% global)
- Meu emprego oferece flexibilidade em relação ao horário de trabalho — 60% (57% global)

→ 56% dizem que seu emprego oferece flexibilidade em relação ao local de trabalho (51% global)

- Já pedi demissão de um emprego porque não oferecia flexibilidade suficiente — 26% (27% global)
- Eu não aceitaria um emprego se não oferecesse flexibilidade em relação ao local de trabalho — 42% (40% global)
- Eu não aceitaria um emprego se não oferecesse flexibilidade em relação ao horário de trabalho — 46% (45% global)

## estabilidade

- Estou preocupado em perder meu emprego — 27% (37% global)
- Sinto-me confiante de que, se perder meu emprego, consigo encontrar outro rapidamente — 51% (50% global)

→ 39% se preocupam com o impacto das incertezas econômicas na estabilidade de seus empregos (52% global)

- Eu não aceitaria um emprego que não oferecesse estabilidade — 60% (63% global)
- Importância da estabilidade no emprego — 91% consideram importante (92% global)
- Meu trabalho me proporciona estabilidade — 89% (86% global)
- Assumi/pretendo assumir uma segunda função para ajudar no aumento do custo de vida — 24% (25% global)
- Aumentei/pretendo aumentar minha carga horária no emprego atual para ajudar no aumento do custo de vida — 20% (23% global)

## aposentadoria adiada

- Pretendo adiar a minha aposentadoria para conseguir enfrentar o aumento do custo de vida — 20% (18% global)
- 43% acreditam que conseguirão se aposentar antes dos 65 anos (51% global)

→ 75% dizem que sua situação financeira os impede de se aposentar no momento em que gostariam (70% global)

- 29% dizem que precisam do trabalho em suas vidas e por isso estão adiando a aposentadoria (32% global)
- Quais fatores impedem você de se aposentar no momento em que gostaria:
  - Sinto que meu empregador precisa de mim — 10% (12% global)
  - Estou aguardando um marco específico — 11% (17% global)
  - Não quero me aposentar — 7% (6% global)

## pertencimento

- Eu pediria demissão de um emprego se ele não me proporcionasse sentimento de pertencimento — 54% (54% global)

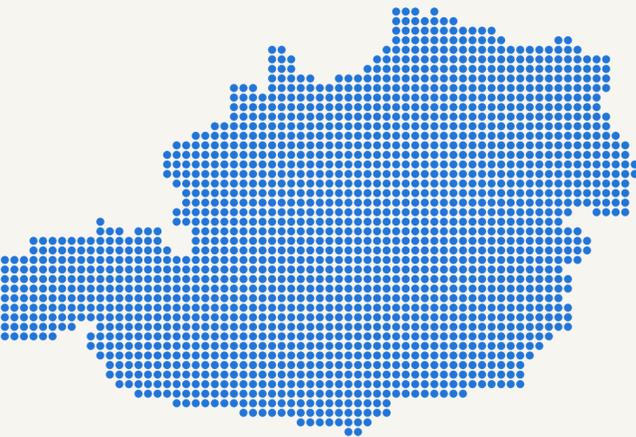
→ 79% concordam que os valores e propósitos do empregador são importantes (77% global)

- Eu não aceitaria um emprego em uma empresa que não estivesse alinhada aos meus valores sociais e ambientais — 37% (42% global)
- Sinto que os valores e propósitos do meu empregador estão alinhados com os meus (por exemplo, sustentabilidade, diversidade, transparência) — 75% (73% global)
- Meu trabalho me proporciona senso de propósito — 59% (57% global)

# áustria.

# 19%

estão preocupados em perder seus empregos (37% global)



## atitude

→ 59% não aceitariam um emprego se acreditassem que ele afetaria negativamente o equilíbrio entre sua vida profissional e pessoal

(61% global)

- Eu pediria demissão de um emprego se ele estivesse me impedindo de aproveitar minha vida — 45% (48% global)
- Já pedi demissão devido a um local de trabalho tóxico — 26% (34% global)
- Já pedi demissão de um emprego por falta de oportunidades de crescimento profissional — 24% (30% global)
- Já pedi demissão de um trabalho que não se encaixava na minha vida pessoal — 33% (33% global)
- Já limitei minhas tarefas às estritamente necessárias, evitando longas jornadas e sobrecarga (movimento quiet quitting) — 30% (31% global)
- A importância do trabalho em sua vida — 62% consideram importante (72% global)

## expectativas

• Iniciativas que os funcionários desejariam que os empregadores implementassem devido às constantes mudanças no cenário econômico:

- Aumento salarial fora do período de revisões anuais — 36% (39% global)
- Bônus mensal para cobrir o aumento do custo de vida — 33% (41% global)
- Subsídios para despesas com eletricidade, viagens ou outras despesas diárias — 23% (28% global)

• Meu empregador está me ajudando a lidar com o aumento no custo de vida — 44% (49% global)

• Meu emprego oferece flexibilidade em relação ao horário de trabalho — 53% (57% global)

→ 40% dizem que seu emprego oferece flexibilidade em relação ao local de trabalho

(51% global)

- Já pedi demissão de um emprego porque não oferecia flexibilidade suficiente — 24% (27% global)
- Eu não aceitaria um emprego se não oferecesse flexibilidade em relação ao local de trabalho — 34% (40% global)
- Eu não aceitaria um emprego se não oferecesse flexibilidade em relação ao horário de trabalho — 45% (45% global)

## estabilidade

→ 19% estão preocupados em perder o emprego

(37% global)

- Sinto-me confiante de que, se perder meu emprego, consigo encontrar outro rapidamente — 54% (50% global)
- Estou preocupado com o impacto das incertezas econômicas na estabilidade do meu emprego — 34% (52% global)
- Eu não aceitaria um emprego que não oferecesse estabilidade — 60% (63% global)
- Importância da estabilidade no emprego — 94% consideram importante (92% global)
- Meu trabalho me proporciona estabilidade — 85% (86% global)
- Assumi/pretendo assumir uma segunda função para ajudar no aumento do custo de vida — 11% (25% global)
- Aumentei/pretendo aumentar minha carga horária no emprego atual para ajudar no aumento do custo de vida — 18% (23% global)

## aposentadoria adiada

- Pretendo adiar a minha aposentadoria para conseguir enfrentar o aumento do custo de vida — 8% (18% global)
- 53% acreditam que conseguirão se aposentar antes dos 65 anos (51% global)

→ 74% dizem que sua situação financeira os impede de se aposentar no momento em que gostariam

(70% global)

- 25% dizem que precisam do trabalho em suas vidas e por isso estão adiando a aposentadoria (32% global)
- Quais fatores impedem você de se aposentar no momento em que gostaria:
  - Sinto que meu empregador precisa de mim — 10% (12% global)
  - Estou aguardando um marco específico — 11% (17% global)
  - Não quero me aposentar — 5% (6% global)

## pertencimento

→ 55% pediriam demissão de um emprego se ele não proporcionasse sentimento de pertencimento

(54% global)

- Importância dos valores e propósitos do empregador — 65% consideram importante (77% global)
- Eu não aceitaria um emprego em uma empresa que não estivesse alinhada aos meus valores sociais e ambientais — 36% (42% global)
- Sinto que os valores e propósitos do meu empregador estão alinhados com os meus (por exemplo, sustentabilidade, diversidade, transparência) — 69% (73% global)
- Meu trabalho me proporciona senso de propósito — 52% (57% global)

# bélgica.



# 41%

se preocupam com o impacto das incertezas econômicas na estabilidade de seus empregos (52% global)

## atitude

→ 61% não aceitariam um emprego se acreditassem que ele afetaria negativamente o equilíbrio entre sua vida profissional e pessoal

(61% global)

- Eu pediria demissão de um emprego se ele estivesse me impedindo de aproveitar minha vida — 44% (48% global)
- Já pedi demissão devido a um local de trabalho tóxico — 26% (34% global)
- Já pedi demissão de um emprego por falta de oportunidades de crescimento profissional — 21% (30% global)
- Já pedi demissão de um trabalho que não se encaixava na minha vida pessoal — 27% (33% global)
- Já limitei minhas tarefas às estritamente necessárias, evitando longas jornadas e sobrecarga (movimento quiet quitting) — 32% (31% global)
- A importância do trabalho em sua vida — 58% consideram importante (72% global)

## expectativas

• Iniciativas que os funcionários desejariam que os empregadores implementassem devido às constantes mudanças no cenário econômico:

- Aumento salarial fora do período de revisões anuais — 35% (39% global)
- Bônus mensal para cobrir o aumento do custo de vida — 46% (41% global)
- Subsídios para despesas com eletricidade, viagens ou outras despesas diárias — 36% (28% global)

→ 43% concordam que seu empregador está ajudando a lidar com o aumento no custo de vida

(49% global)

- Meu emprego oferece flexibilidade em relação ao horário de trabalho — 51% (57% global)
- Meu emprego oferece flexibilidade em relação ao local de trabalho — 43% (51% global)
- Já pedi demissão de um emprego porque não oferecia flexibilidade suficiente — 18% (27% global)
- Eu não aceitaria um emprego se não oferecesse flexibilidade em relação ao local de trabalho — 37% (40% global)
- Eu não aceitaria um emprego se não oferecesse flexibilidade em relação ao horário de trabalho — 45% (45% global)

## estabilidade

- Estou preocupado em perder meu emprego — 26% (37% global)
- Sinto-me confiante de que, se perder meu emprego, consigo encontrar outro rapidamente — 47% (50% global)

→ 41% se preocupam com o impacto das incertezas econômicas na estabilidade de seus empregos

(52% global)

- Eu não aceitaria um emprego que não oferecesse estabilidade — 64% (63% global)
- Importância da estabilidade no emprego — 93% consideram importante (92% global)
- Meu trabalho me proporciona estabilidade — 87% (86% global)
- Assumi/pretendo assumir uma segunda função para ajudar no aumento do custo de vida — 19% (25% global)
- Aumentei/pretendo aumentar minha carga horária no emprego atual para ajudar no aumento do custo de vida — 15% (23% global)

## aposentadoria adiada

- Pretendo adiar a minha aposentadoria para conseguir enfrentar o aumento do custo de vida — 15% (18% global)

→ 53% acreditam que conseguirão se aposentar antes dos 65 anos

(51% global)

- 72% dizem que sua situação financeira os impede de se aposentar no momento em que gostariam (70% global)
- 22% dizem que precisam do trabalho em suas vidas e por isso estão adiando a aposentadoria (32% global)
- Quais fatores impedem você de se aposentar no momento em que gostaria:
  - Sinto que meu empregador precisa de mim — 8% (12% global)
  - Estou aguardando um marco específico — 13% (17% global)
  - Não quero me aposentar — 5% (6% global)

## pertencimento

→ 51% pediriam demissão de um emprego se ele não proporcionasse sentimento de pertencimento

(54% global)

- Importância dos valores e propósitos do empregador — 72% consideram importante (77% global)
- Eu não aceitaria um emprego em uma empresa que não estivesse alinhada aos meus valores sociais e ambientais — 38% (42% global)
- Sinto que os valores e propósitos do meu empregador estão alinhados com os meus (por exemplo, sustentabilidade, diversidade, transparência) — 68% (73% global)
- Meu trabalho me proporciona senso de propósito — 49% (57% global)

↖ Voltar a visão geral

# brasil.



88%

concordam que os valores e propósitos do empregador são importantes (77% global)

## atitude

- Eu não aceitaria um emprego se acreditasse que ele afetaria negativamente o equilíbrio entre minha vida profissional e pessoal — 64% (61% global)

→ 53% pediriam demissão de um emprego que estivesse os impedindo de aproveitar a vida

(48% global)

- Já pedi demissão devido a um local de trabalho tóxico — 35% (34% global)
- Já pedi demissão de um emprego por falta de oportunidades de crescimento profissional — 36% (30% global)
- Já pedi demissão de um trabalho que não se encaixava na minha vida pessoal — 40% (33% global)
- Já limitei minhas tarefas às estritamente necessárias, evitando longas jornadas e sobrecarga (movimento quiet quitting) — 25% (31% global)
- A importância do trabalho em sua vida — 95% consideram importante (72% global)

## expectativas

- Iniciativas que os funcionários desejariam que os empregadores implementassem devido às constantes mudanças no cenário econômico:

- Aumento salarial fora do período de revisões anuais — 26% (39% global)
- Bônus mensal para cobrir o aumento do custo de vida — 41% (41% global)
- Subsídios para despesas com eletricidade, viagens ou outras despesas diárias — 23% (28% global)

- Meu empregador está me ajudando a lidar com o aumento no custo de vida — 51% (49% global)
- Meu emprego oferece flexibilidade em relação ao horário de trabalho — 62% (57% global)
- Meu emprego oferece flexibilidade em relação ao local de trabalho — 54% (51% global)

→ 31% já pediram demissão de um emprego porque não oferecia flexibilidade suficiente

(27% global)

- Eu não aceitaria um emprego se não oferecesse flexibilidade em relação ao local de trabalho — 42% (40% global)
- Eu não aceitaria um emprego se não oferecesse flexibilidade em relação ao horário de trabalho — 48% (45% global)

## estabilidade

→ 60% estão preocupados em perder o emprego

(37% global)

- Sinto-me confiante de que, se perder meu emprego, consigo encontrar outro rapidamente — 56% (50% global)
- Estou preocupado com o impacto das incertezas econômicas na estabilidade do meu emprego — 63% (52% global)
- Eu não aceitaria um emprego que não oferecesse estabilidade — 66% (63% global)
- Importância da estabilidade no emprego — 96% consideram importante (92% global)
- Meu trabalho me proporciona estabilidade — 88% (86% global)
- Assumi/pretendo assumir uma segunda função para ajudar no aumento do custo de vida — 32% (25% global)
- Aumentei/pretendo aumentar minha carga horária no emprego atual para ajudar no aumento do custo de vida — 24% (23% global)

## aposentadoria adiada

→ 24% pretendem adiar sua aposentadoria para conseguir enfrentar o aumento do custo de vida

(18% global)

- 70% acreditam que conseguirão se aposentar antes dos 65 anos (51% global)
- 57% dizem que sua situação financeira os impede de se aposentar no momento em que gostariam (70% global)
- 35% dizem que precisam do trabalho em suas vidas e por isso estão adiando a aposentadoria (32% global)
- Quais fatores impedem você de se aposentar no momento em que gostaria:
  - Sinto que meu empregador precisa de mim — 6% (12% global)
  - Estou aguardando um marco específico — 26% (17% global)
  - Não quero me aposentar — 5% (6% global)

## pertencimento

- Eu pediria demissão de um emprego se ele não me proporcionasse sentimento de pertencimento — 50% (54% global)

→ 88% concordam que os valores e propósitos do empregador são importantes

(77% global)

- Eu não aceitaria um emprego em uma empresa que não estivesse alinhada aos meus valores sociais e ambientais — 48% (42% global)
- Sinto que os valores e propósitos do meu empregador estão alinhados com os meus (por exemplo, sustentabilidade, diversidade, transparência) — 77% (73% global)
- Meu trabalho me proporciona senso de propósito — 66% (57% global)

↩ Voltar a visão geral

# canadá.

# 37%

se preocupam com o impacto das incertezas econômicas na estabilidade de seus empregos (52% global)



## atitude

→ 59% não aceitariam um emprego se acreditassem que ele afetaria negativamente o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal (61% global)

- Eu pediria demissão de um emprego se ele estivesse me impedindo de aproveitar minha vida — 51% (48% global)
- Já pedi demissão devido a um local de trabalho tóxico — 37% (34% global)
- Já pedi demissão de um emprego por falta de oportunidades de crescimento profissional — 30% (30% global)
- Já pedi demissão de um trabalho que não se encaixava na minha vida pessoal — 33% (33% global)
- Já limitei minhas tarefas às estritamente necessárias, evitando longas jornadas e sobrecarga (movimento quiet quitting) — 31% (31% global)
- A importância do trabalho em sua vida — 64% consideram importante (72% global)

## expectativas

• Iniciativas que os funcionários desejariam que os empregadores implementassem devido às constantes mudanças no cenário econômico:

- Aumento salarial fora do período de revisões anuais — 39% (39% global)
- Bônus mensal para cobrir o aumento do custo de vida — 35% (41% global)
- Subsídios para despesas com eletricidade, viagens ou outras despesas diárias — 22% (28% global)

• Meu empregador está me ajudando a lidar com o aumento no custo de vida — 45% (49% global)

→ 61% dizem que seu emprego oferece flexibilidade em relação ao horário de trabalho (57% global)

- Meu emprego oferece flexibilidade em relação ao local de trabalho — 54% (51% global)
- Já pedi demissão de um emprego porque não oferecia flexibilidade suficiente — 27% (27% global)
- Eu não aceitaria um emprego se não oferecesse flexibilidade em relação ao local de trabalho — 45% (40% global)
- Eu não aceitaria um emprego se não oferecesse flexibilidade em relação ao horário de trabalho — 48% (45% global)

## estabilidade

- Estou preocupado em perder meu emprego — 22% (37% global)
- Sinto-me confiante de que, se perder meu emprego, consigo encontrar outro rapidamente — 55% (50% global)

→ 37% estão preocupados com o impacto das incertezas econômicas na estabilidade de seus empregos (52% global)

- Eu não aceitaria um emprego que não oferecesse estabilidade — 62% (63% global)
- Importância da estabilidade no emprego — 90% consideram importante (92% global)
- Meu trabalho me proporciona estabilidade — 87% (86% global)
- Assumi/pretendo assumir uma segunda função para ajudar no aumento do custo de vida — 23% (25% global)
- Aumentei/pretendo aumentar minha carga horária no emprego atual para ajudar no aumento do custo de vida — 18% (23% global)

## aposentadoria adiada

→ 25% pretendem adiar sua aposentadoria para conseguir enfrentar o aumento do custo de vida (18% global)

- 54% acreditam que conseguirão se aposentar antes dos 65 anos (51% global)
- 74% dizem que sua situação financeira os impede de se aposentar no momento em que gostariam (70% global)
- 31% dizem que precisam do trabalho em suas vidas e por isso estão adiando a aposentadoria (32% global)
- Quais fatores impedem você de se aposentar no momento em que gostaria:
  - Sinto que meu empregador precisa de mim — 9% (12% global)
  - Estou aguardando um marco específico — 12% (17% global)
  - Não quero me aposentar — 5% (6% global)

## pertencimento

- Eu pediria demissão de um emprego se ele não me proporcionasse sentimento de pertencimento — 56% (54% global)
- Importância dos valores e propósitos do empregador — 76% consideram importante (77% global)

→ 39% não aceitariam um emprego em uma empresa que não estivesse alinhada aos seus valores sociais e ambientais (42% global)

- Sinto que os valores e propósitos do meu empregador estão alinhados com os meus (por exemplo, sustentabilidade, diversidade, transparência) — 74% (73% global)
- Meu trabalho me proporciona senso de propósito — 58% (57% global)

# chile.



## atitude

- Eu não aceitaria um emprego se acreditasse que ele afetaria negativamente o equilíbrio entre minha vida profissional e pessoal — 65% (61% global)
- Eu pediria demissão de um emprego se ele estivesse me impedindo de aproveitar minha vida — 51% (48% global)
- Já pedi demissão devido a um local de trabalho tóxico — 50% (34% global)

→ 47% pediram demissão de um emprego por falta de oportunidades de crescimento profissional

(30% global)

- Já pedi demissão de um trabalho que não se encaixava na minha vida pessoal — 48% (33% global)
- Já limitei minhas tarefas às estritamente necessárias, evitando longas jornadas e sobrecarga (movimento quiet quitting) — 28% (31% global)
- A importância do trabalho em sua vida — 84% consideram importante (72% global)

## expectativas

- Iniciativas que os funcionários desejariam que os empregadores implementassem devido às constantes mudanças no cenário econômico:
  - Aumento salarial fora do período de revisões anuais — 26% (39% global)
  - Bônus mensal para cobrir o aumento do custo de vida — 48% (41% global)
  - Subsídios para despesas com eletricidade, viagens ou outras despesas diárias — 35% (28% global)

→ 51% concordam que o empregador está ajudando a lidar com o aumento no custo de vida

(49% global)

- Meu emprego oferece flexibilidade em relação ao horário de trabalho — 52% (57% global)
- Meu emprego oferece flexibilidade em relação ao local de trabalho — 54% (51% global)
- Já pedi demissão de um emprego porque não oferecia flexibilidade suficiente — 38% (27% global)
- Eu não aceitaria um emprego se não oferecesse flexibilidade em relação ao local de trabalho — 41% (40% global)
- Eu não aceitaria um emprego se não oferecesse flexibilidade em relação ao horário de trabalho — 42% (45% global)

## estabilidade

→ 59% estão preocupados em perder o emprego

(37% global)

- Sinto-me confiante de que, se perder meu emprego, consigo encontrar outro rapidamente — 49% (50% global)
- Estou preocupado com o impacto das incertezas econômicas na estabilidade do meu emprego — 80% (52% global)
- Eu não aceitaria um emprego que não oferecesse estabilidade — 67% (63% global)
- Importância da estabilidade no emprego — 95% consideram importante (92% global)
- Meu trabalho me proporciona estabilidade — 80% (86% global)
- Assumi/pretendo assumir uma segunda função para ajudar no aumento do custo de vida — 38% (25% global)
- Aumentei/pretendo aumentar minha carga horária no emprego atual para ajudar no aumento do custo de vida — 24% (23% global)

## aposentadoria adiada

- Pretendo adiar a minha aposentadoria para conseguir enfrentar o aumento do custo de vida — 18% (18% global)
- 47% acreditam que conseguirão se aposentar antes dos 65 anos (51% global)

→ 68% dizem que sua situação financeira os impede de se aposentar no momento em que gostariam

(70% global)

- 31% dizem que precisam do trabalho em suas vidas e por isso estão adiando a aposentadoria (32% global)
- Quais fatores impedem você de se aposentar no momento em que gostaria:
  - Sinto que meu empregador precisa de mim — 7% (12% global)
  - Estou aguardando um marco específico — 29% (17% global)
  - Não quero me aposentar — 6% (6% global)

## pertencimento

- Eu pediria demissão de um emprego se ele não me proporcionasse sentimento de pertencimento — 65% (54% global)

→ 86% concordam que os valores e propósitos do empregador são importantes

(77% global)

- Eu não aceitaria um emprego em uma empresa que não estivesse alinhada aos meus valores sociais e ambientais — 50% (42% global)
- Sinto que os valores e propósitos do meu empregador estão alinhados com os meus (por exemplo, sustentabilidade, diversidade, transparência) — 75% (73% global)
- Meu trabalho me proporciona senso de propósito — 60% (57% global)

# 59%

estão preocupados em perder o emprego (37% global)

↩ Voltar a visão geral

# china.

# 17%

já pediram demissão devido a um local de trabalho tóxico (34% global)



## atitude

- Eu não aceitaria um emprego se acreditasse que ele afetaria negativamente o equilíbrio entre minha vida profissional e pessoal — 52% (61% global)
- Eu pediria demissão de um emprego se ele estivesse me impedindo de aproveitar minha vida — 47% (48% global)

→ 17% já pediram demissão devido a um local de trabalho tóxico (34% global)

- Já pedi demissão de um emprego por falta de oportunidades de crescimento profissional — 26% (30% global)
- Já pedi demissão de um trabalho que não se encaixava na minha vida pessoal — 22% (33% global)
- Já limitei minhas tarefas às estritamente necessárias, evitando longas jornadas e sobrecarga (movimento quiet quitting) — 20% (31% global)
- A importância do trabalho em sua vida — 89% consideram importante (72% global)

## expectativas

- Iniciativas que os funcionários desejariam que os empregadores implementassem devido às constantes mudanças no cenário econômico:
  - Aumento salarial fora do período de revisões anuais — 41% (39% global)
  - Bônus mensal para cobrir o aumento do custo de vida — 46% (41% global)
  - Subsídios para despesas com eletricidade, viagens ou outras despesas diárias — 48% (28% global)

→ 89% concordam que o empregador está ajudando a lidar com o aumento no custo de vida (49% global)

- Meu emprego oferece flexibilidade em relação ao horário de trabalho — 81% (57% global)
- Meu emprego oferece flexibilidade em relação ao local de trabalho — 79% (51% global)
- Já pedi demissão de um emprego porque não oferecia flexibilidade suficiente — 19% (27% global)
- Eu não aceitaria um emprego se não oferecesse flexibilidade em relação ao local de trabalho — 52% (40% global)
- Eu não aceitaria um emprego se não oferecesse flexibilidade em relação ao horário de trabalho — 49% (45% global)

## estabilidade

- Estou preocupado em perder meu emprego — 50% (37% global)
- Sinto-me confiante de que, se perder meu emprego, consigo encontrar outro rapidamente — 53% (50% global)
- Estou preocupado com o impacto das incertezas econômicas na estabilidade do meu emprego — 67% (52% global)
- Eu não aceitaria um emprego que não oferecesse estabilidade — 51% (63% global)
- Importância da estabilidade no emprego — 90% consideram importante (92% global)
- Meu trabalho me proporciona estabilidade — 95% (86% global)
- Assumi/pretendo assumir uma segunda função para ajudar no aumento do custo de vida — 20% (25% global)

→ 37% aumentaram/pretendem aumentar a carga horária no emprego atual para ajudar no aumento do custo de vida (23% global)

## aposentadoria adiada

- Pretendo adiar a minha aposentadoria para conseguir enfrentar o aumento do custo de vida — 15% (18% global)
- 72% acreditam que conseguirão se aposentar antes dos 65 anos (51% global)
- 57% dizem que sua situação financeira os impede de se aposentar no momento em que gostariam (70% global)

→ 61% dizem que precisam do trabalho em suas vidas e por isso estão adiando a aposentadoria (32% global)

- Quais fatores impedem você de se aposentar no momento em que gostaria:
  - Sinto que meu empregador precisa de mim — 35% (12% global)
  - Estou aguardando um marco específico — 22% (17% global)
  - Não quero me aposentar — 11% (6% global)

## pertencimento

- Eu pediria demissão de um emprego se ele não me proporcionasse sentimento de pertencimento — 59% (54% global)
- Importância dos valores e propósitos do empregador — 89% consideram importante (77% global)

→ 59% não aceitariam um emprego em uma empresa que não estivesse alinhada aos seus valores sociais e ambientais (42% global)

- Sinto que os valores e propósitos do meu empregador estão alinhados com os meus (por exemplo, sustentabilidade, diversidade, transparência) — 89% (73% global)
- Meu trabalho me proporciona senso de propósito — 75% (57% global)

↩ Voltar a visão geral

# dinamarca.



## atitude

- Eu não aceitaria um emprego se acreditasse que ele afetaria negativamente o equilíbrio entre minha vida profissional e pessoal — 66% (61% global)
- Eu pediria demissão de um emprego se ele estivesse me impedindo de aproveitar minha vida — 46% (48% global)

→ 41% já pediram demissão devido a um local de trabalho tóxico

(34% global)

- Já pedi demissão de um emprego por falta de oportunidades de crescimento profissional — 19% (30% global)
- Já pedi demissão de um trabalho que não se encaixava na minha vida pessoal — 43% (33% global)
- Já limitei minhas tarefas às estritamente necessárias, evitando longas jornadas e sobrecarga (movimento quiet quitting) — 31% (31% global)
- A importância do trabalho em sua vida — 61% consideram importante (72% global)

## expectativas

- Iniciativas que os funcionários desejariam que os empregadores implementassem devido às constantes mudanças no cenário econômico:
  - Aumento salarial fora do período de revisões anuais — 52% (39% global)
  - Bônus mensal para cobrir o aumento do custo de vida — 32% (41% global)
  - Subsídios para despesas com eletricidade, viagens ou outras despesas diárias — 18% (28% global)

- Meu empregador está me ajudando a lidar com o aumento no custo de vida — 32% (49% global)

- Meu emprego oferece flexibilidade em relação ao horário de trabalho — 55% (57% global)

- Meu emprego oferece flexibilidade em relação ao local de trabalho — 45% (51% global)

- Já pedi demissão de um emprego porque não oferecia flexibilidade suficiente — 31% (27% global)

- Eu não aceitaria um emprego se não oferecesse flexibilidade em relação ao local de trabalho — 38% (40% global)

→ 50% não aceitariam um emprego se não oferecesse flexibilidade em relação ao horário de trabalho

(45% global)

## estabilidade

- Estou preocupado em perder meu emprego — 24% (37% global)
- Sinto-me confiante de que, se perder meu emprego, consigo encontrar outro rapidamente — 56% (50% global)

→ 35% estão preocupados com o impacto das incertezas econômicas na estabilidade de seus empregos

(52% global)

- Eu não aceitaria um emprego que não oferecesse estabilidade — 66% (63% global)

- Importância da estabilidade no emprego — 87% consideram importante (92% global)

- Meu trabalho me proporciona estabilidade — 89% (86% global)

- Assumi/pretendo assumir uma segunda função para ajudar no aumento do custo de vida — 15% (25% global)

- Aumentei/pretendo aumentar minha carga horária no emprego atual para ajudar no aumento do custo de vida — 16% (23% global)

## aposentadoria adiada

- Pretendo adiar a minha aposentadoria para conseguir enfrentar o aumento do custo de vida — 11% (18% global)

→ 19% acreditam que conseguirão se aposentar antes dos 65 anos

(51% global)

- 70% dizem que sua situação financeira os impede de se aposentar no momento em que gostariam (70% global)

- 24% dizem que precisam do trabalho em suas vidas e por isso estão adiando a aposentadoria (32% global)

- Quais fatores impedem você de se aposentar no momento em que gostaria:

- Sinto que meu empregador precisa de mim — 9% (12% global)

- Estou aguardando um marco específico — 8% (17% global)

- Não quero me aposentar — 9% (6% global)

## pertencimento

→ 65% pediriam demissão de um emprego se ele não proporcionasse sentimento de pertencimento

(54% global)

- Importância dos valores e propósitos do empregador — 61% consideram importante (77% global)

- Eu não aceitaria um emprego em uma empresa que não estivesse alinhada aos meus valores sociais e ambientais — 36% (42% global)

- Sinto que os valores e propósitos do meu empregador estão alinhados com os meus (por exemplo, sustentabilidade, diversidade, transparência) — 75% (73% global)

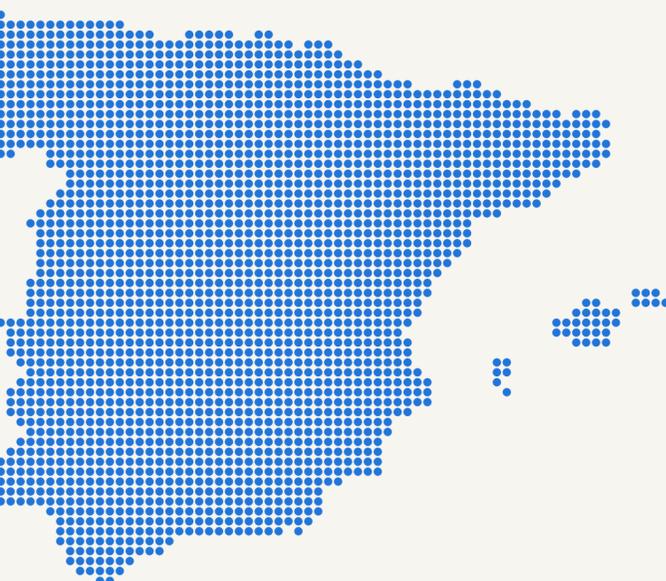
- Meu trabalho me proporciona senso de propósito — 62% (57% global)

# 19%

acreditam que conseguirão se aposentar antes dos 65 anos (51% global)

# espanha.

**56%**  
estão preocupados em perder o emprego (37% global)



## atitude

→ 66% não aceitariam um emprego se achassem que ele afetaria negativamente o equilíbrio entre sua vida profissional e pessoal

(61% global)

- Eu pediria demissão de um emprego se ele estivesse me impedindo de aproveitar minha vida — 46% (48% global)
- Já pedi demissão devido a um local de trabalho tóxico — 32% (34% global)
- Já pedi demissão de um emprego por falta de oportunidades de crescimento profissional — 31% (30% global)
- Já pedi demissão de um trabalho que não se encaixava na minha vida pessoal — 42% (33% global)
- Já limitei minhas tarefas às estritamente necessárias, evitando longas jornadas e sobrecarga (movimento quiet quitting) — 29% (31% global)
- A importância do trabalho em sua vida — 71% consideram importante (72% global)

## expectativas

• Iniciativas que os funcionários desejariam que os empregadores implementassem devido às constantes mudanças no cenário econômico:

- Aumento salarial fora do período de revisões anuais — 32% (39% global)
- Bônus mensal para cobrir o aumento do custo de vida — 53% (41% global)
- Subsídios para despesas com eletricidade, viagens ou outras despesas diárias — 33% (28% global)

• Meu empregador está me ajudando a lidar com o aumento no custo de vida — 49% (49% global)

• Meu emprego oferece flexibilidade em relação ao horário de trabalho — 51% (57% global)

• Meu emprego oferece flexibilidade em relação ao local de trabalho — 48% (51% global)

→ 31% se demitiram de um emprego porque não oferecia flexibilidade suficiente

(27% global)

- Eu não aceitaria um emprego se não oferecesse flexibilidade em relação ao local de trabalho — 40% (40% global)
- Eu não aceitaria um emprego se não oferecesse flexibilidade em relação ao horário de trabalho — 45% (45% global)

## estabilidade

→ 56% estão preocupados em perder o emprego

(37% global)

• Sinto-me confiante de que, se perder meu emprego, consigo encontrar outro rapidamente — 43% (50% global)

• Estou preocupado com o impacto das incertezas econômicas na estabilidade do meu emprego — 73% (52% global)

• Eu não aceitaria um emprego que não oferecesse estabilidade — 63% (63% global)

• Importância da estabilidade no emprego — 94% consideram importante (92% global)

• Meu trabalho me proporciona estabilidade — 85% (86% global)

• Assumi/pretendo assumir uma segunda função para ajudar no aumento do custo de vida — 17% (25% global)

• Aumentei/pretendo aumentar a carga horária no emprego atual para ajudar no aumento do custo de vida — 21% (23% global)

## aposentadoria adiada

• Pretendo adiar a minha aposentadoria para conseguir enfrentar o aumento do custo de vida — 14% (18% global)

→ 32% acreditam que conseguirão se aposentar antes dos 65 anos

(51% global)

• 69% dizem que sua situação financeira os impede de se aposentar no momento em que gostariam (70% global)

• 24% dizem que precisam do trabalho em suas vidas e por isso estão adiando a aposentadoria (32% global)

• Quais fatores impedem você de se aposentar no momento em que gostaria:

- Sinto que meu empregador precisa de mim — 11% (12% global)
- Estou aguardando um marco específico — 18% (17% global)
- Não quero me aposentar — 4% (6% global)

## pertencimento

• Eu pediria demissão de um emprego se ele não me proporcionasse sentimento de pertencimento — 54% (54% global)

• Importância dos valores e propósitos do empregador — 75% consideram importante (77% global)

→ 38% não aceitariam um emprego em uma empresa que não estivesse alinhada aos seus valores sociais e ambientais

(42% global)

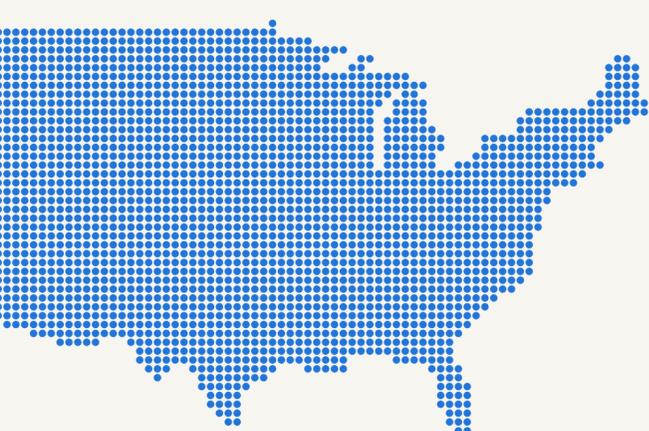
• Sinto que os valores e propósitos do meu empregador estão alinhados com os meus (por exemplo, sustentabilidade, diversidade, transparência) — 69% (73% global)

• Meu trabalho me proporciona senso de propósito — 53% (57% global)

# estados unidos.

# 62%

concordam que seu trabalho oferece flexibilidade em relação ao horário de trabalho (57% global)



## atitude

- Eu não aceitaria um emprego se acreditasse que ele afetaria negativamente o equilíbrio entre minha vida profissional e pessoal — 58% (61% global)

→ 48% pediriam demissão de um emprego que os impedisse de aproveitar a vida

(48% global)

- Já pedi demissão devido a um local de trabalho tóxico — 34% (34% global)
- Já pedi demissão de um emprego por falta de oportunidades de crescimento profissional — 30% (30% global)
- Já pedi demissão de um trabalho que não se encaixava na minha vida pessoal — 30% (33% global)
- Já limitei minhas tarefas às estritamente necessárias, evitando longas jornadas e sobrecarga (movimento quiet quitting) — 29% (31% global)
- A importância do trabalho em sua vida — 70% consideram importa (72% global)

## expectativas

- Iniciativas que os funcionários desejariam que os empregadores implementassem devido às constantes mudanças no cenário econômico:

- Aumento salarial fora do período de revisões anuais — 43% (39% global)
- Bônus mensal para cobrir o aumento do custo de vida — 39% (41% global)
- Subsídios para despesas com eletricidade, viagens ou outras despesas diárias — 18% (28% global)

- Meu empregador está me ajudando a lidar com o aumento no custo de vida — 55% (49% global)

→ 62% concordam que seu emprego oferece flexibilidade em relação ao horário de trabalho

(57% global)

- Meu emprego oferece flexibilidade em relação ao local de trabalho — 58% (51% global)
- Já pedi demissão de um emprego porque não oferecia flexibilidade suficiente — 28% (27% global)
- Eu não aceitaria um emprego se não oferecesse flexibilidade em relação ao local de trabalho — 42% (40% global)
- Eu não aceitaria um emprego se não oferecesse flexibilidade em relação ao horário de trabalho — 45% (45% global)

## estabilidade

→ 27% estão preocupados em perder o emprego

(37% global)

- Sinto-me confiante de que, se perder meu emprego, consigo encontrar outro rapidamente — 56% (50% global)
- Estou preocupado com o impacto das incertezas econômicas na estabilidade do meu emprego — 42% (52% global)
- Eu não aceitaria um emprego que não oferecesse estabilidade — 61% (63% global)
- Importância da estabilidade no emprego — 89% consideram importante (92% global)
- Meu trabalho me proporciona estabilidade — 89% (86% global)
- Assumi/pretendo assumir uma segunda função para ajudar no aumento do custo de vida — 23% (25% global)
- Aumentei/pretendo aumentar a carga horária no emprego atual para ajudar no aumento do custo de vida — 20% (23% global)

## aposentadoria adiada

- Pretendo adiar a minha aposentadoria para conseguir enfrentar o aumento do custo de vida — 25% (18% global)
- 45% acreditam que conseguirão se aposentar antes dos 65 anos (51% global)

- 72% dizem que sua situação financeira os impede de se aposentar no momento em que gostariam (70% global)

→ 34% dizem que precisam do trabalho em suas vidas e por isso estão adiando a aposentadoria

(32% global)

- Quais fatores impedem você de se aposentar no momento em que gostaria:
  - Sinto que meu empregador precisa de mim — 13% (12% global)
  - Estou aguardando um marco específico — 15% (17% global)
  - Não quero me aposentar — 7% (6% global)

## pertencimento

- Eu pediria demissão de um emprego se ele não me proporcionasse sentimento de pertencimento — 51% (54% global)

- Importância dos valores e propósitos do empregador — 78% consideram importante (77% global)

- Eu não aceitaria um emprego em uma empresa que não estivesse alinhada aos meus valores sociais e ambientais - 40% (42% global)

→ 78% sentem que os valores e propósitos dos seus empregadores estão alinhados com os seus (por exemplo, sustentabilidade, diversidade, transparência)

(73% global)

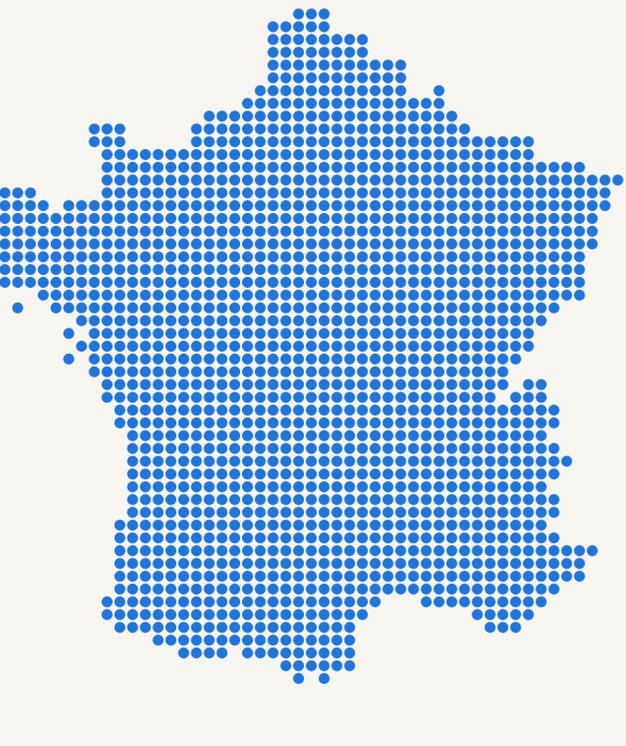
- Meu trabalho me proporciona senso de propósito — 61% (57% global)

↩ Voltar a visão geral

# frança.

# 42%

concordam que seu empregador está ajudando a lidar com o aumento do custo de vida (49% global)



## atitude

- Eu não aceitaria um emprego se acreditasse que ele afetaria negativamente o equilíbrio entre minha vida profissional e pessoal — 57% (61% global)

→ 48% pediriam demissão de um emprego que os impedisse de aproveitar a vida

(48% global)

- Já pedi demissão devido a um local de trabalho tóxico — 24% (34% global)
- Já pedi demissão de um emprego por falta de oportunidades de crescimento profissional — 22% (30% global)
- Já pedi demissão de um trabalho que não se encaixava na minha vida pessoal — 34% (33% global)
- Já limitei minhas tarefas às estritamente necessárias, evitando longas jornadas e sobrecarga (movimento quiet quitting) — 28% (31% global)
- A importância do trabalho em sua vida — 59% consideram importante (72% global)

## expectativas

- Iniciativas que os funcionários desejariam que os empregadores implementassem devido às constantes mudanças no cenário econômico:

- Aumento salarial fora do período de revisões anuais — 30% (39% global)
- Bônus mensal para cobrir o aumento do custo de vida — 48% (41% global)
- Subsídios para despesas com eletricidade, viagens ou outras despesas diárias — 24% (28% global)

→ 42% concordam que seu empregador está ajudando a lidar com o aumento do custo de vida

(49% global)

- Meu emprego oferece flexibilidade em relação ao horário de trabalho — 51% (57% global)
- Meu emprego oferece flexibilidade em relação ao local de trabalho — 46% (51% global)
- Já pedi demissão de um emprego porque não oferecia flexibilidade suficiente — 21% (27% global)
- Eu não aceitaria um emprego se não oferecesse flexibilidade em relação ao local de trabalho — 40% (40% global)
- Eu não aceitaria um emprego se não oferecesse flexibilidade em relação ao horário de trabalho — 44% (45% global)

## estabilidade

→ 24% estão preocupados em perder o emprego

(37% global)

- Sinto-me confiante de que, se perder meu emprego, consigo encontrar outro rapidamente — 44% (50% global)
- Estou preocupado com o impacto das incertezas econômicas na estabilidade do meu emprego — 41% (52% global)
- Eu não aceitaria um emprego que não oferecesse estabilidade — 57% (63% global)
- Importância da estabilidade no emprego — 88% consideram importante (92% global)
- Meu trabalho me proporciona estabilidade — 83% (86% global)
- Assumi/pretendo assumir uma segunda função para ajudar no aumento do custo de vida — 15% (25% global)
- Aumentei/pretendo aumentar minha carga horária no emprego atual para ajudar no aumento do custo de vida — 22% (23% global)

## aposentadoria adiada

- Pretendo adiar a minha aposentadoria para conseguir enfrentar o aumento do custo de vida — 21% (18% global)

→ 67% acreditam que conseguirão se aposentar antes dos 65 anos

(51% global)

- 70% dizem que sua situação financeira os impede de se aposentar no momento em que gostariam (70% global)
- 25% dizem que precisam do trabalho em suas vidas e por isso estão adiando a aposentadoria (32% global)
- Quais fatores impedem você de se aposentar no momento em que gostaria:
  - Sinto que meu empregador precisa de mim — 8% (12% global)
  - Estou aguardando um marco específico — 15% (17% global)
  - Não quero me aposentar — 5% (6% global)

## pertencimento

- Eu pediria demissão de um emprego se ele não me proporcionasse sentimento de pertencimento — 55% (54% global)
- Importância dos valores e propósitos do empregador — 76% consideram importante (77% global)

→ 43% não aceitariam um emprego em uma empresa que não estivesse alinhada aos seus valores sociais e ambientais

(42% global)

- Sinto que os valores e propósitos do meu empregador estão alinhados com os meus (por exemplo, sustentabilidade, diversidade, transparência) — 65% (73% global)
- Meu trabalho me proporciona senso de propósito — 50% (57% global)

↩ Voltar a visão geral

# grécia.



## atitude

- Eu não aceitaria um emprego se acreditasse que ele afetaria negativamente o equilíbrio entre minha vida profissional e pessoal — 56% (61% global)
- Eu pediria demissão de um emprego se ele estivesse me impedindo de aproveitar minha vida — 46% (48% global)

→ 41% já pediram demissão devido a um local de trabalho tóxico (34% global)

- Já pedi demissão de um emprego por falta de oportunidades de crescimento profissional — 29% (30% global)
- Já pedi demissão de um trabalho que não se encaixava na minha vida pessoal — 32% (33% global)
- Já limitei minhas tarefas às estritamente necessárias, evitando longas jornadas e sobrecarga (movimento quiet quitting) — 27% (31% global)
- A importância do trabalho em sua vida — 82% consideram importante (72% global)

## expectativas

- Iniciativas que os funcionários desejariam que os empregadores implementassem devido às constantes mudanças no cenário econômico:
  - Aumento salarial fora do período de revisões anuais — 30% (39% global)
  - Bônus mensal para cobrir o aumento do custo de vida — 41% (41% global)
  - Subsídios para despesas com eletricidade, viagens ou outras despesas diárias — 24% (28% global)
- Meu empregador está me ajudando a lidar com o aumento no custo de vida — 41% (49% global)
- Meu emprego oferece flexibilidade em relação ao horário de trabalho — 42% (57% global)
- Meu emprego oferece flexibilidade em relação ao local de trabalho — 40% (51% global)
- Já pedi demissão de um emprego porque não oferecia flexibilidade suficiente — 28% (27% global)
- Eu não aceitaria um emprego se não oferecesse flexibilidade em relação ao local de trabalho — 31% (40% global)

→ 34% não aceitariam um emprego se não oferecesse flexibilidade em relação ao horário de trabalho (45% global)

## estabilidade

- Estou preocupado em perder meu emprego — 51% (37% global)
  - Sinto-me confiante de que, se perder meu emprego, consigo encontrar outro rapidamente — 45% (50% global)
  - Estou preocupado com o impacto das incertezas econômicas na estabilidade do meu emprego — 67% (52% global)
  - Eu não aceitaria um emprego que não oferecesse estabilidade — 61% (63% global)
  - Importância da estabilidade no emprego — 93% consideram importante (92% global)
  - Meu trabalho me proporciona estabilidade — 87% (86% global)
- 40% assumiram/pretendem assumir uma segunda função para ajudar no aumento do custo de vida (25% global)
- Aumentei/pretendo aumentar minha carga horária no emprego atual para ajudar no aumento do custo de vida — 22% (23% global)

## aposentadoria adiada

→ 16% pretendem adiar a aposentadoria para conseguir enfrentar o aumento do custo de vida (18% global)

- 44% acreditam que conseguirão se aposentar antes dos 65 anos (51% global)
- 61% dizem que sua situação financeira os impede de se aposentar no momento em que gostariam (70% global)
- 28% dizem que precisam do trabalho em suas vidas e por isso estão adiando a aposentadoria (32% global)
- Quais fatores impedem você de se aposentar no momento em que gostaria:
  - Sinto que meu empregador precisa de mim — 5% (12% global)
  - Estou aguardando um marco específico — 29% (17% global)
  - Não quero me aposentar — 5% (6% global)

## pertencimento

- Eu pediria demissão de um emprego se ele não me proporcionasse sentimento de pertencimento — 48% (54% global)
- 84% concordam que os valores e propósitos do empregador são importantes (77% global)

- Eu não aceitaria um emprego em uma empresa que não estivesse alinhada aos meus valores sociais e ambientais — 44% (42% global)
- Sinto que os valores e propósitos do meu empregador estão alinhados com os meus (por exemplo, sustentabilidade, diversidade, transparência) — 66% (73% global)
- Meu trabalho me proporciona senso de propósito — 57% (57% global)

# 40%

assumiram/pretendem assumir uma segunda função para ajudar no aumento do custo de vida (25% global)

↩ Voltar a visão geral

# hong kong (RAE).

# 70%

consideram que os valores e propósito do empregador são importantes (77% global)



## atitude

- Eu não aceitaria um emprego se acreditasse que ele afetaria negativamente o equilíbrio entre minha vida profissional e pessoal — 62% (61% global)
- Eu pediria demissão de um emprego se ele estivesse me impedindo de aproveitar minha vida — 58% (48% global)
- Já pedi demissão devido a um local de trabalho tóxico — 40% (34% global)
- Já pedi demissão de um emprego por falta de oportunidades de crescimento profissional — 39% (30% global)

→ 45% já pediram demissão de um trabalho que não se encaixava em sua vida pessoal

(33% global)

- Já limitei minhas tarefas às estritamente necessárias, evitando longas jornadas e sobrecarga (movimento quiet quitting) — 43% (31% global)
- A importância do trabalho em sua vida — 67% consideram importante (72% global)

## expectativas

- Iniciativas que os funcionários desejariam que os empregadores implementassem devido às constantes mudanças no cenário econômico:
  - Aumento salarial fora do período de revisões anuais — 54% (39% global)
  - Bônus mensal para cobrir o aumento do custo de vida — 37% (41% global)
  - Subsídios para despesas com eletricidade, viagens ou outras despesas diárias — 31% (28% global)
- Meu empregador está me ajudando a lidar com o aumento no custo de vida — 57% (49% global)
- Meu emprego oferece flexibilidade em relação ao horário de trabalho — 58% (57% global)
- Meu emprego oferece flexibilidade em relação ao local de trabalho — 48% (51% global)

→ 33% já pediram demissão de um emprego porque não oferecia flexibilidade suficiente

(27% global)

- Eu não aceitaria um emprego se não oferecesse flexibilidade em relação ao local de trabalho — 38% (40% global)
- Eu não aceitaria um emprego se não oferecesse flexibilidade em relação ao horário de trabalho — 43% (45% global)

## estabilidade

→ 53% estão preocupados em perder o emprego

(37% global)

- Sinto-me confiante de que, se perder meu emprego, consigo encontrar outro rapidamente — 52% (50% global)
- Estou preocupado com o impacto das incertezas econômicas na estabilidade do meu emprego — 59% (52% global)
- Eu não aceitaria um emprego que não oferecesse estabilidade — 59% (63% global)
- Importância da estabilidade no emprego — 85% consideram importante (92% global)
- Meu trabalho me proporciona estabilidade — 78% (86% global)
- Assumi/pretendo assumir uma segunda função para ajudar no aumento do custo de vida — 21% (25% global)
- Aumentei/pretendo aumentar minha carga horária no emprego atual para ajudar no aumento do custo de vida — 29% (23% global)

## aposentadoria adiada

- Pretendo adiar a minha aposentadoria para conseguir enfrentar o aumento do custo de vida — 21% (18% global)

→ 66% acreditam que conseguirão se aposentar antes dos 65 anos

(51% global)

- 73% dizem que sua situação financeira os impede de se aposentar no momento em que gostariam (70% global)
- 50% dizem que precisam do trabalho em suas vidas e por isso estão adiando a aposentadoria (32% global)
- Quais fatores impedem você de se aposentar no momento em que gostaria:
  - Sinto que meu empregador precisa de mim — 23% (12% global)
  - Estou aguardando um marco específico — 21% (17% global)
  - Não quero me aposentar — 7% (6% global)

## pertencimento

- Eu pediria demissão de um emprego se ele não me proporcionasse sentimento de pertencimento — 48% (54% global)

→ 70% consideram os valores e propósitos do empregador importantes

(77% global)

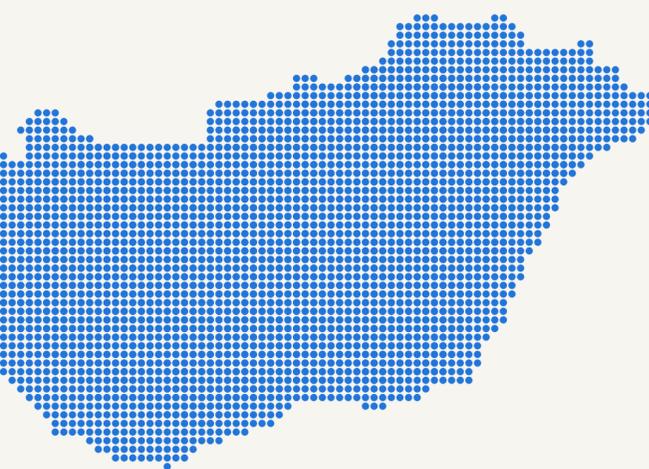
- Eu não aceitaria um emprego em uma empresa que não estivesse alinhada aos meus valores sociais e ambientais — 47% (42% global)
- Sinto que os valores e propósitos do meu empregador estão alinhados com os meus (por exemplo, sustentabilidade, diversidade, transparência) — 67% (73% global)
- Meu trabalho me proporciona senso de propósito — 52% (57% global)

↩ Voltar a visão geral

# hungria.

# 38%

concordam que seu emprego oferece flexibilidade em relação ao local de trabalho (51% global)



## atitude

- Eu não aceitaria um emprego se acreditasse que ele afetaria negativamente o equilíbrio entre minha vida profissional e pessoal — 59% (61% global)
- Eu pediria demissão de um emprego se ele estivesse me impedindo de aproveitar minha vida — 37% (48% global)

→ 37% já pediram demissão devido a um local de trabalho tóxico (34% global)

- Já pedi demissão de um emprego por falta de oportunidades de crescimento profissional — 21% (30% global)
- Já pedi demissão de um trabalho que não se encaixava na minha vida pessoal — 30% (33% global)
- Já limitei minhas tarefas às estritamente necessárias, evitando longas jornadas e sobrecarga (movimento quiet quitting) — 29% (31% global)
- A importância do trabalho em sua vida — 75% consideram importante (72% global)

## expectativas

- Iniciativas que os funcionários desejariam que os empregadores implementassem devido às constantes mudanças no cenário econômico:
  - Aumento salarial fora do período de revisões anuais — 50% (39% global)
  - Bônus mensal para cobrir o aumento do custo de vida — 40% (41% global)
  - Subsídios para despesas com eletricidade, viagens ou outras despesas diárias — 35% (28% global)
- Meu empregador está me ajudando a lidar com o aumento no custo de vida — 45% (49% global)
- Meu emprego oferece flexibilidade em relação ao horário de trabalho — 44% (57% global)
- 38% concordam que seu emprego oferece flexibilidade em relação ao local de trabalho (51% global)
- Já pedi demissão de um emprego porque não oferecia flexibilidade suficiente — 27% (27% global)
- Eu não aceitaria um emprego se não oferecesse flexibilidade em relação ao local de trabalho — 31% (40% global)

→ Eu não aceitaria um emprego que não oferecesse flexibilidade em relação ao horário de trabalho - 34%

(45% global)

## estabilidade

- Estou preocupado em perder meu emprego — 34% (37% global)
  - Sinto-me confiante de que, se perder meu emprego, consigo encontrar outro rapidamente — 45% (50% global)
  - Estou preocupado com o impacto das incertezas econômicas na estabilidade do meu emprego — 58% (52% global)
  - Eu não aceitaria um emprego que não oferecesse estabilidade — 64% (63% global)
  - Importância da estabilidade no emprego — 95% consideram importante (92% global)
  - Meu trabalho me proporciona estabilidade — 81% (86% global)
- 34% assumiram/pretendem assumir uma segunda função para ajudar no aumento do custo de vida (25% global)
- Aumentei/pretendo aumentar minha carga horária no emprego atual para ajudar no aumento do custo de vida — 30% (23% global)

## aposentadoria adiada

- Pretendo adiar a minha aposentadoria para conseguir enfrentar o aumento do custo de vida — 8% (18% global)
  - 31% acreditam que conseguirão se aposentar antes dos 65 anos (51% global)
- 80% dizem que sua situação financeira os impede de se aposentar no momento em que gostariam (70% global)
- 18% dizem que precisam do trabalho em suas vidas e por isso estão adiando a aposentadoria (32% global)
  - Quais fatores impedem você de se aposentar no momento em que gostaria:
    - Sinto que meu empregador precisa de mim — 10% (12% global)
    - Estou aguardando um marco específico — 22% (17% global)
    - Não quero me aposentar — 3% (6% global)

## pertencimento

→ 51% pediram demissão de um emprego se ele não proporcionasse sentimento de pertencimento (54% global)

- Importância dos valores e propósitos do empregador — 75% consideram importante (77% global)
- Eu não aceitaria um emprego em uma empresa que não estivesse alinhada aos meus valores sociais e ambientais — 35% (42% global)
- Sinto que os valores e propósitos do meu empregador estão alinhados com os meus (por exemplo, sustentabilidade, diversidade, transparência) — 65% (73% global)
- Meu trabalho me proporciona senso de propósito — 48% (57% global)



# Índia.

## atitude

- Eu não aceitaria um emprego se acreditasse que ele afetaria negativamente o equilíbrio entre minha vida profissional e pessoal – 77% (61% global)
- Eu pediria demissão de um emprego se ele estivesse me impedindo de aproveitar minha vida – 75% (48% global)
- Já pedi demissão devido a um local de trabalho tóxico – 59% (34% global)
- Já pedi demissão de um emprego por falta de oportunidades de crescimento profissional – 63% (30% global)
- Já pedi demissão de um trabalho que não se encaixava na minha vida pessoal – 61% (33% global)

→ 56% já limitaram suas tarefas às estritamente necessárias, evitando longas jornadas e sobrecarga (movimento *quiet quitting*)

(31% global)

- A importância do trabalho em sua vida – 90% consideram importante (72% global)

## expectativas

- Iniciativas que os funcionários desejariam que os empregadores implementassem devido às constantes mudanças no cenário econômico:
  - Aumento salarial fora do período de revisões anuais – 46% (39% global)
  - Bônus mensal para cobrir o aumento do custo de vida – 37% (41% global)
  - Subsídios para despesas com eletricidade, viagens ou outras despesas diárias – 36% (28% global)

→ 87% concordam que seu empregador está ajudando a lidar com o aumento do custo de vida

(49% global)

- Meu emprego oferece flexibilidade em relação ao horário de trabalho – 86% (57% global)
- Meu emprego oferece flexibilidade em relação ao local de trabalho – 85% (51% global)
- Já pedi demissão de um emprego porque não oferecia flexibilidade suficiente – 59% (27% global)
- Eu não aceitaria um emprego se não oferecesse flexibilidade em relação ao local de trabalho – 77% (40% global)
- Eu não aceitaria um emprego se não oferecesse flexibilidade em relação ao horário de trabalho – 74% (45% global)

## estabilidade

- Estou preocupado em perder meu emprego – 70% (37% global)
- Sinto-me confiante de que, se perder meu emprego, consigo encontrar outro rapidamente – 83% (50% global)
- Estou preocupado com o impacto das incertezas econômicas na estabilidade do meu emprego – 80% (52% global)
- Eu não aceitaria um emprego que não oferecesse estabilidade – 75% (63% global)
- Importância da estabilidade no emprego – 97% consideram importante (92% global)
- Meu trabalho me proporciona estabilidade – 93% (86% global)

→ 53% assumiram/pretendem assumir uma segunda função para ajudar no aumento do custo de vida

(25% global)

- Aumentei/pretendo aumentar minha carga horária no emprego atual para ajudar no aumento do custo de vida – 44% (23% global)

## aposentadoria adiada

- Pretendo adiar a minha aposentadoria para conseguir enfrentar o aumento do custo de vida – 27% (18% global)

→ 75% acreditam que conseguirão se aposentar antes dos 65 anos

(51% global)

- 68% dizem que sua situação financeira os impede de se aposentar no momento em que gostariam (70% global)
- 66% dizem que precisam do trabalho em suas vidas e por isso estão adiando a aposentadoria (32% global)
- Quais fatores impedem você de se aposentar no momento em que gostaria:
  - Sinto que meu empregador precisa de mim – 45% (12% global)
  - Estou aguardando um marco específico – 22% (17% global)
  - Não quero me aposentar – 3% (6% global)

## pertencimento

- Eu pediria demissão de um emprego se ele não me proporcionasse sentimento de pertencimento – 80% (54% global)

→ 98% concordam que os valores e propósitos do empregador são importantes

(77% global)

- Eu não aceitaria um emprego em uma empresa que não estivesse alinhada aos meus valores sociais e ambientais – 79% (42% global)
- Sinto que os valores e propósitos do meu empregador estão alinhados com os meus (por exemplo, sustentabilidade, diversidade, transparência) – 87% (73% global)
- Meu trabalho me proporciona senso de propósito – 88% (57% global)

↩ Voltar a visão geral

# itália.



## atitude

- Eu não aceitaria um emprego se acreditasse que ele afetaria negativamente o equilíbrio entre minha vida profissional e pessoal – 58% (61% global)
- Eu pediria demissão de um emprego se ele estivesse me impedindo de aproveitar minha vida – 36% (48% global)
- Já pedi demissão devido a um local de trabalho tóxico – 32% (34% global)

→ 26% já pediram demissão de um emprego por falta de oportunidades de crescimento profissional

(30% global)

- Já pedi demissão de um trabalho que não se encaixava na minha vida pessoal – 33% (33% global)
- Já limitei minhas tarefas às estritamente necessárias, evitando longas jornadas e sobrecarga (movimento quiet quitting) – 25% (31% global)
- A importância do trabalho em sua vida – 77% consideram importante (72% global)

## expectativas

- Iniciativas que os funcionários desejariam que os empregadores implementassem devido às constantes mudanças no cenário econômico:
  - Aumento salarial fora do período de revisões anuais – 31% (39% global)
  - Bônus mensal para cobrir o aumento do custo de vida – 47% (41% global)
  - Subsídios para despesas com eletricidade, viagens ou outras despesas diárias – 32% (28% global)

→ 42% concordam que seu empregador está ajudando a lidar com o aumento do custo de vida

(49% global)

- Meu emprego oferece flexibilidade em relação ao horário de trabalho – 48% (57% global)
- Meu emprego oferece flexibilidade em relação ao local de trabalho – 44% (51% global)
- Já pedi demissão de um emprego porque não oferecia flexibilidade suficiente – 23% (27% global)
- Eu não aceitaria um emprego se não oferecesse flexibilidade em relação ao local de trabalho – 33% (40% global)
- Eu não aceitaria um emprego se não oferecesse flexibilidade em relação ao horário de trabalho – 35% (45% global)

## estabilidade

- Estou preocupado em perder meu emprego – 34% (37% global)

→ 37% sentem-se confiantes de que, se perderem seu emprego, conseguirão encontrar outro rapidamente

(50% global)

- Estou preocupado com o impacto das incertezas econômicas na estabilidade do meu emprego – 54% (52% global)
- Eu não aceitaria um emprego que não oferecesse estabilidade – 66% (63% global)
- Importância da estabilidade no emprego – 91% consideram importante (92% global)
- Meu trabalho me proporciona estabilidade – 84% (86% global)
- Assumi/pretendo assumir uma segunda função para ajudar no aumento do custo de vida – 22% (25% global)
- Aumentei/pretendo aumentar a carga horária no emprego atual para ajudar no aumento do custo de vida – 26% (23% global)

## aposentadoria adiada

- Pretendo adiar a minha aposentadoria para conseguir enfrentar o aumento do custo de vida – 15% (18% global)

→ 38% acreditam que conseguirão se aposentar antes dos 65 anos

(51% global)

- 55% dizem que sua situação financeira os impede de se aposentar no momento em que gostariam (70% global)
- 27% dizem que precisam do trabalho em suas vidas e por isso estão adiando a aposentadoria (32% global)
- Quais fatores impedem você de se aposentar no momento em que gostaria:
  - Sinto que meu empregador precisa de mim – 9% (12% global)
  - Estou aguardando um marco específico – 27% (17% global)
  - Não quero me aposentar – 4% (6% global)

## pertencimento

- Eu pediria demissão de um emprego se ele não me proporcionasse sentimento de pertencimento – 48% (54% global)
- Importância dos valores e propósitos do empregador – 79% consideram importante (77% global)
- Eu não aceitaria um emprego em uma empresa que não estivesse alinhada aos meus valores sociais e ambientais – 35% (42% global)
- Sinto que os valores e propósitos do meu empregador estão alinhados com os meus (por exemplo, sustentabilidade, diversidade, transparência) – 66% (73% global)

→ Meu trabalho me proporciona senso de propósito - 50% concordam

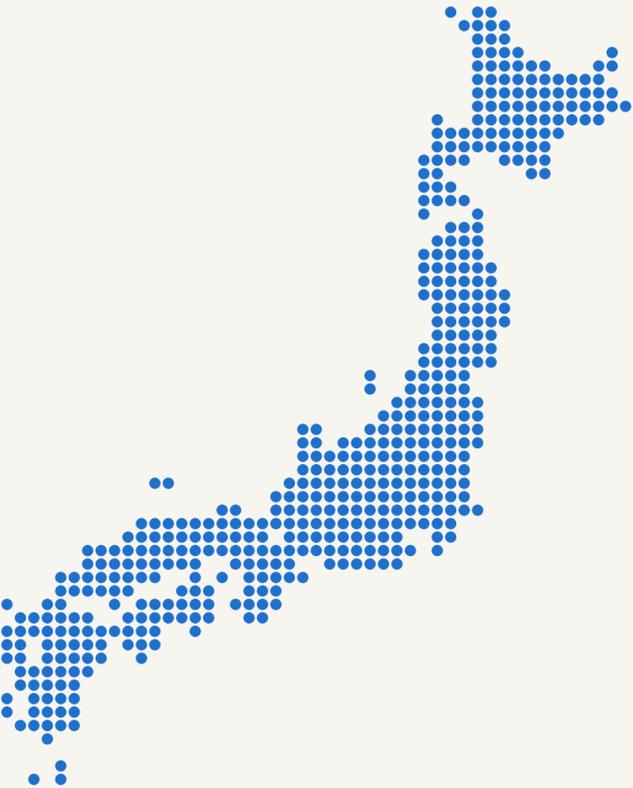
(57% global)

# 37%

sentem-se confiantes de que, se perderem seu emprego, conseguirão encontrar outro rapidamente (50% global)

↖ Voltar a visão geral

# japão.



## atitude

- Eu não aceitaria um emprego se achassem que ele afetaria negativamente meu equilíbrio entre vida profissional e pessoal — 48% (61% global)
- Eu pediria demissão de um emprego se ele estivesse me impedindo de aproveitar minha vida — 38% (48% global)
- Já pedi demissão devido a um local de trabalho tóxico — 19% (34% global)
- Já pedi demissão de um emprego por falta de oportunidades de crescimento profissional — 13% (30% global)

→ 17% pediram demissão de um trabalho que não se encaixava em sua vida pessoal

(33% global)

- Já limitei minhas tarefas às estritamente necessárias, evitando longas jornadas e sobrecarga (movimento quiet quitting) — 11% (31% global)
- A importância do trabalho em sua vida — 48% consideram importante (72% global)

# 17%

já pediram demissão de um trabalho que não se encaixava em sua vida pessoal (33% global)

## expectativas

- Iniciativas que os funcionários desejariam que os empregadores implementassem devido às constantes mudanças no cenário econômico:
  - Aumento salarial fora do período de revisões anuais — 34% (39% global)
  - Bônus mensal para cobrir o aumento do custo de vida — 32% (41% global)
  - Subsídios para despesas com eletricidade, viagens ou outras despesas diárias — 28% (28% global)

→ 30% concordam que seu empregador está ajudando a lidar com o aumento do custo de vida

(49% global)

- Meu emprego oferece flexibilidade em relação ao horário de trabalho — 55% (57% global)
- Meu emprego oferece flexibilidade em relação ao local de trabalho — 45% (51% global)
- Já pedi demissão de um emprego porque não oferecia flexibilidade suficiente — 16% (27% global)
- Eu não aceitaria um emprego se não oferecesse flexibilidade em relação ao local de trabalho — 29% (40% global)
- Eu não aceitaria um emprego se não oferecesse flexibilidade em relação ao horário de trabalho — 33% (45% global)

## estabilidade

- Estou preocupado em perder meu emprego — 35% (37% global)
- Sinto-me confiante de que, se perder meu emprego, consigo encontrar outro rapidamente — 51% (50% global)
- Estou preocupado com o impacto das incertezas econômicas na estabilidade do meu emprego — 41% (52% global)

→ 44% não aceitariam um emprego que não oferecesse estabilidade

(63% global)

- Importância da estabilidade no emprego — 85% consideram importante (92% global)
- Meu trabalho me proporciona estabilidade — 75% (86% global)
- Assumi/pretendo assumir uma segunda função para ajudar no aumento do custo de vida — 18% (25% global)
- Aumentei/pretendo aumentar a carga horária no emprego atual para ajudar no aumento do custo de vida — 17% (23% global)

## aposentadoria adiada

- Pretendo adiar a minha aposentadoria para conseguir enfrentar o aumento do custo de vida — 11% (18% global)
- 49% acreditam que conseguirão se aposentar antes dos 65 anos (51% global)
- 63% dizem que sua situação financeira os impede de se aposentar no momento em que gostariam (70% global)

→ 34% dizem que precisam do trabalho em suas vidas e por isso estão adiando a aposentadoria

(32% global)

- Quais fatores impedem você de se aposentar no momento em que gostaria:
  - Sinto que meu empregador precisa de mim — 11% (12% global)
  - Estou aguardando um marco específico — 15% (17% global)
  - Não quero me aposentar — 12% (6% global)

## pertencimento

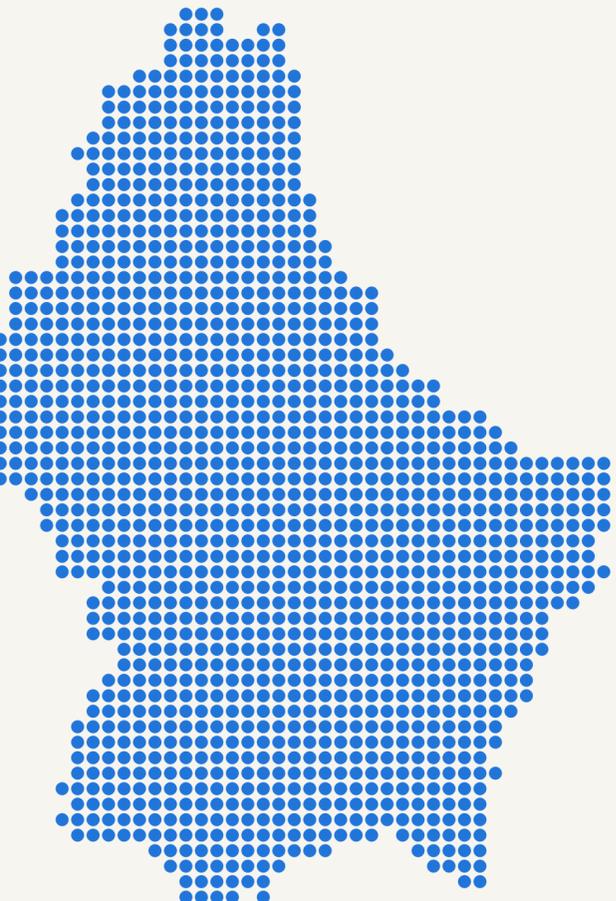
- Eu pediria demissão de um emprego se ele não me proporcionasse sentimento de pertencimento — 23% (54% global)
- Importância dos valores e propósitos do empregador — 63% consideram importante (77% global)
- Eu não aceitaria um emprego em uma empresa que não estivesse alinhada aos meus valores sociais e ambientais — 36% (42% global)
- Sinto que os valores e propósitos do meu empregador estão alinhados com os meus (por exemplo, sustentabilidade, diversidade, transparência) — 51% (73% global)

→ 38% concordam que seu trabalho lhes proporciona senso de propósito

(57% global)

↩ Voltar a visão geral

# luxemburgo.



## atitude

→ 46% não aceitariam um emprego se acreditassem que ele afetaria negativamente o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal

(61% global)

- Eu pediria demissão de um emprego se ele estivesse me impedindo de aproveitar minha vida — 42% (48% global)
- Já pedi demissão devido a um local de trabalho tóxico — 29% (34% global)
- Já pedi demissão de um emprego por falta de oportunidades de crescimento profissional — 26% (30% global)
- Já pedi demissão de um trabalho que não se encaixava na minha vida pessoal — 29% (33% global)
- Já limitei minhas tarefas às estritamente necessárias, evitando longas jornadas e sobrecarga (movimento quiet quitting) — 25% (31% global)
- A importância do trabalho em sua vida — 70% consideram importante (72% global)

## expectativas

• Iniciativas que os funcionários desejariam que os empregadores implementassem devido às constantes mudanças no cenário econômico:

- Aumento salarial fora do período de revisões anuais — 40% (39% global)
- Bônus mensal para cobrir o aumento do custo de vida — 50% (41% global)
- Subsídios para despesas com eletricidade, viagens ou outras despesas diárias — 41% (28% global)

• Meu empregador está me ajudando a lidar com o aumento no custo de vida — 43% (49% global)

• Meu emprego oferece flexibilidade em relação ao horário de trabalho — 57% (57% global)

→ 39% concordam que seu trabalho oferece flexibilidade em relação ao local de trabalho

(51% global)

- Já pedi demissão de um emprego porque não oferecia flexibilidade suficiente — 21% (27% global)
- Eu não aceitaria um emprego se não oferecesse flexibilidade em relação ao local de trabalho — 34% (40% global)
- Eu não aceitaria um emprego se não oferecesse flexibilidade em relação ao horário de trabalho — 42% (45% global)

## estabilidade

- Estou preocupado em perder meu emprego — 14% (37% global)
- Sinto-me confiante de que, se perder meu emprego, consigo encontrar outro rapidamente — 48% (50% global)

→ 21% estão preocupados com o impacto das incertezas econômicas na estabilidade de seus empregos

(52% global)

- Eu não aceitaria um emprego que não oferecesse estabilidade — 58% (63% global)
- Importância da estabilidade no emprego — 92% consideram importante (92% global)
- Meu trabalho me proporciona estabilidade — 87% (86% global)
- Assumi/pretendo assumir uma segunda função para ajudar no aumento do custo de vida — 10% (25% global)
- Aumentei/pretendo aumentar a carga horária no emprego atual para ajudar no aumento do custo de vida — 14% (23% global)

## aposentadoria adiada

- Pretendo adiar a minha aposentadoria para conseguir enfrentar o aumento do custo de vida — 13% (18% global)

→ 82% acreditam que conseguirão se aposentar antes dos 65 anos

(51% global)

- 78% dizem que sua situação financeira os impede de se aposentar no momento em que gostariam (70% global)
- 31% dizem que precisam do trabalho em suas vidas e por isso estão adiando a aposentadoria (32% global)
- Quais fatores impedem você de se aposentar no momento em que gostaria:
  - Sinto que meu empregador precisa de mim — 14% (12% global)
  - Estou aguardando um marco específico — 10% (17% global)
  - Não quero me aposentar — 8% (6% global)

## pertencimento

→ 45% pediriam demissão de um emprego se ele não proporcionasse sentimento de pertencimento

(54% global)

- Importância dos valores e propósitos do empregador — 72% consideram importante (77% global)
- Eu não aceitaria um emprego em uma empresa que não estivesse alinhada aos meus valores sociais e ambientais — 36% (42% global)
- Sinto que os valores e propósitos do meu empregador estão alinhados com os meus (por exemplo, sustentabilidade, diversidade, transparência) — 70% (73% global)
- Meu trabalho me proporciona senso de propósito — 56% (57% global)

# 21%

se preocupam com o impacto da incerteza econômica em na estabilidade de seus empregos (52% global)

↩ Voltar a visão geral

# malásia.

# 81%

sentem que os valores e propósitos do empregador estão alinhados com os seus (por exemplo, sustentabilidade, diversidade, transparência) (73% global)



## atitude

- Eu não aceitaria um emprego se acreditasse que ele afetaria negativamente o equilíbrio entre minha vida profissional e pessoal — 64% (61% global)
- Eu pediria demissão de um emprego se ele estivesse me impedindo de aproveitar minha vida — 49% (48% global)
- Já pedi demissão devido a um local de trabalho tóxico — 33% (34% global)

→ 38% já pediram demissão de um emprego por falta de oportunidades de crescimento profissional

(30% global)

- Já pedi demissão de um trabalho que não se encaixava na minha vida pessoal — 39% (33% global)
- Já limitei minhas tarefas às estritamente necessárias, evitando longas jornadas e sobrecarga (movimento quiet quitting) — 24% (31% global)
- A importância do trabalho em sua vida — 83% consideram importante (72% global)

## expectativas

- Iniciativas que os funcionários desejariam que os empregadores implementassem devido às constantes mudanças no cenário econômico:
  - Aumento salarial fora do período de revisões anuais — 41% (39% global)
  - Bônus mensal para cobrir o aumento do custo de vida — 45% (41% global)
  - Subsídios para despesas com eletricidade, viagens ou outras despesas diárias — 40% (28% global)

→ 60% afirmam que o empregador está ajudando a lidar com o aumento no custo de vida

(49% global)

- Meu emprego oferece flexibilidade em relação ao horário de trabalho — 69% (57% global)
- Meu emprego oferece flexibilidade em relação ao local de trabalho — 63% (51% global)
- Já pedi demissão de um emprego porque não oferecia flexibilidade suficiente — 33% (27% global)
- Eu não aceitaria um emprego se não oferecesse flexibilidade em relação ao local de trabalho — 49% (40% global)
- Eu não aceitaria um emprego se não oferecesse flexibilidade em relação ao horário de trabalho — 51% (45% global)

## estabilidade

→ 60% estão preocupados em perder o emprego

(37% global)

- Sinto-me confiante de que, se perder meu emprego, consigo encontrar outro rapidamente — 44% (50% global)
- Estou preocupado com o impacto das incertezas econômicas na estabilidade do meu emprego — 76% (52% global)
- Eu não aceitaria um emprego que não oferecesse estabilidade — 59% (63% global)
- Importância da estabilidade no emprego — 91% consideram importante (92% global)
- Meu trabalho me proporciona estabilidade — 86% (86% global)
- Assumi/pretendo assumir uma segunda função para ajudar no aumento do custo de vida — 41% (25% global)
- Aumentei/pretendo aumentar minha carga horária no emprego atual para ajudar no aumento do custo de vida — 36% (23% global)

## aposentadoria adiada

- Pretendo adiar a minha aposentadoria para conseguir enfrentar o aumento do custo de vida — 32% (18% global)

→ 84% acreditam que conseguirão se aposentar antes dos 65 anos

(51% global)

- 80% dizem que sua situação financeira os impede de se aposentar no momento em que gostariam (70% global)
- 45% dizem que precisam do trabalho em suas vidas e por isso estão adiando a aposentadoria (32% global)
- Quais fatores impedem você de se aposentar no momento em que gostaria:
  - Sinto que meu empregador precisa de mim — 17% (12% global)
  - Estou aguardando um marco específico — 35% (17% global)
  - Não quero me aposentar — 2% (6% global)

## pertencimento

- Eu pediria demissão de um emprego se ele não me proporcionasse sentimento de pertencimento — 56% (54% global)
- Importância dos valores e propósitos do empregador — 87% consideram importante (77% global)
- Eu não aceitaria um emprego em uma empresa que não estivesse alinhada aos meus valores sociais e ambientais — 48% (42% global)

→ 81% sentem que os valores e propósitos do empregador estão alinhados com os seus (por exemplo, sustentabilidade, diversidade, transparência)

(73% global)

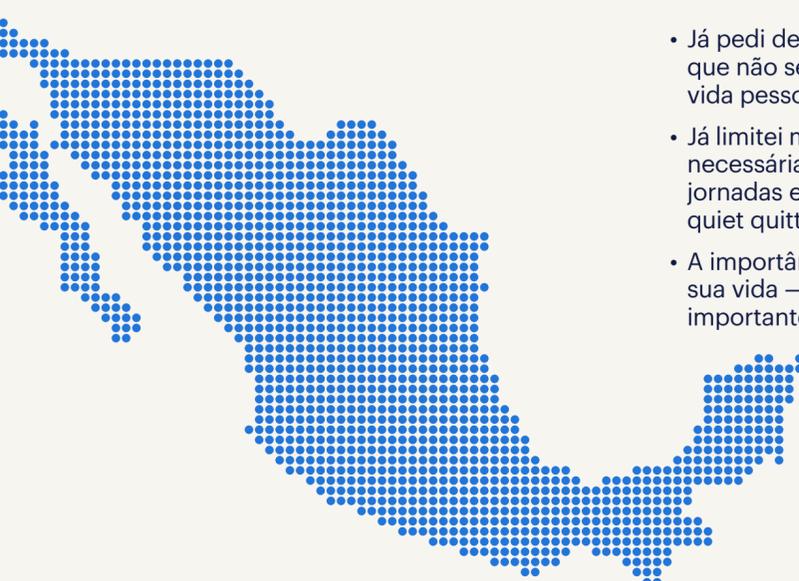
- Meu trabalho me proporciona senso de propósito — 69% (57% global)

↩ Voltar a visão geral

# méxico.

# 51%

já pediram demissão de um emprego por falta de oportunidades de crescimento profissional (30% global)



## atitude

- Eu não aceitaria um emprego se acreditasse que ele afetaria negativamente o equilíbrio entre minha vida profissional e pessoal — 63% (61% global)
- Eu pediria demissão de um emprego se ele estivesse me impedindo de aproveitar minha vida — 51% (48% global)
- Já pedi demissão devido a um local de trabalho tóxico — 43% (34% global)

→ 51% já pediram demissão de um emprego por falta de oportunidades de crescimento profissional

(30% global)

- Já pedi demissão de um trabalho que não se encaixava na minha vida pessoal — 42% (33% global)
- Já limitei minhas tarefas às estritamente necessárias, evitando longas jornadas e sobrecarga (movimento quiet quitting) — 28% (31% global)
- A importância do trabalho em sua vida — 91% consideram importante (72% global)

## expectativas

- Iniciativas que os funcionários desejariam que os empregadores implementassem devido às constantes mudanças no cenário econômico:
  - Aumento salarial fora do período de revisões anuais — 32% (39% global)
  - Bônus mensal para cobrir o aumento do custo de vida — 38% (41% global)
  - Subsídios para despesas com eletricidade, viagens ou outras despesas diárias — 36% (28% global)

→ 70% afirmam que o empregador está ajudando a lidar com o aumento no custo de vida

(49% global)

- Meu emprego oferece flexibilidade em relação ao horário de trabalho — 62% (57% global)
- Meu emprego oferece flexibilidade em relação ao local de trabalho — 61% (51% global)
- Já pedi demissão de um emprego porque não oferecia flexibilidade suficiente — 39% (27% global)
- Eu não aceitaria um emprego se não oferecesse flexibilidade em relação ao local de trabalho — 43% (40% global)
- Eu não aceitaria um emprego se não oferecesse flexibilidade em relação ao horário de trabalho — 46% (45% global)

## estabilidade

→ 61% estão preocupados em perder o emprego

(37% global)

- Sinto-me confiante de que, se perder meu emprego, consigo encontrar outro rapidamente — 51% (50% global)
- Estou preocupado com o impacto das incertezas econômicas na estabilidade do meu emprego — 77% (52% global)
- Eu não aceitaria um emprego que não oferecesse estabilidade — 68% (63% global)
- Importância da estabilidade no emprego — 96% consideram importante (92% global)
- Meu trabalho me proporciona estabilidade — 89% (86% global)
- Assumi/pretendo assumir uma segunda função para ajudar no aumento do custo de vida — 31% (25% global)
- Aumentei/pretendo aumentar minha carga horária no emprego atual para ajudar no aumento do custo de vida — 25% (23% global)

## aposentadoria adiada

- Pretendo adiar a minha aposentadoria para conseguir enfrentar o aumento do custo de vida — 19% (18% global)
- 66% acreditam que conseguirão se aposentar antes dos 65 anos (51% global)

→ 58% dizem que sua situação financeira os impede de se aposentar no momento em que gostariam

(70% global)

- 36% dizem que precisam do trabalho em suas vidas e por isso estão adiando a aposentadoria (32% global)
- Quais fatores impedem você de se aposentar no momento em que gostaria:
  - Sinto que meu empregador precisa de mim — 9% (12% global)
  - Estou aguardando um marco específico — 36% (17% global)
  - Não quero me aposentar — 6% (6% global)

## pertencimento

- Eu pediria demissão de um emprego se ele não me proporcionasse sentimento de pertencimento — 65% (54% global)
- Importância dos valores e propósitos do empregador — 90% consideram importante (77% global)
- Eu não aceitaria um emprego em uma empresa que não estivesse alinhada aos meus valores sociais e ambientais - 54% (42% global)

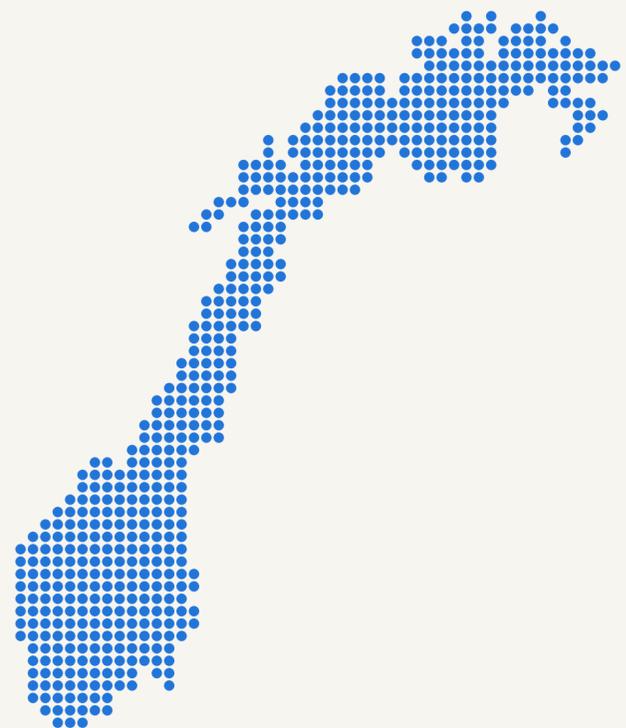
→ 83% sentem que os valores e propósitos do empregador estão alinhados com os seus (por exemplo, sustentabilidade, diversidade, transparência)

(73% global)

- Meu trabalho me proporciona senso de propósito — 70% (57% global)

↩ Voltar a visão geral

# noruega.



# 61%

pediriam demissão de um emprego se ele não proporcionasse sentimento de pertencimento (54% global)

## atitude

- Eu não aceitaria um emprego se acreditasse que ele afetaria negativamente o equilíbrio entre minha vida profissional e pessoal — 61% (61% global)
- Eu pediria demissão de um emprego se ele estivesse me impedindo de aproveitar minha vida — 42% (48% global)
- Já pedi demissão devido a um local de trabalho tóxico — 26% (34% global)
- Já pedi demissão de um emprego por falta de oportunidades de crescimento profissional — 25% (30% global)
- Já pedi demissão de um trabalho que não se encaixava na minha vida pessoal — 29% (33% global)

→ 36% já limitaram suas tarefas às estritamente necessárias, evitando longas jornadas e sobrecarga (movimento quiet quitting)

(31% global)

- A importância do trabalho em sua vida — 73% consideram importante (72% global)

## expectativas

- Iniciativas que os funcionários desejariam que os empregadores implementassem devido às constantes mudanças no cenário econômico:
  - Aumento salarial fora do período de revisões anuais — 37% (39% global)
  - Bônus mensal para cobrir o aumento do custo de vida — 39% (41% global)
  - Subsídios para despesas com eletricidade, viagens ou outras despesas diárias — 22% (28% global)
- Meu empregador está me ajudando a lidar com o aumento no custo de vida — 37% (49% global)
- Meu emprego oferece flexibilidade em relação ao horário de trabalho — 53% (57% global)
- Meu emprego oferece flexibilidade em relação ao local de trabalho — 44% (51% global)
- Já pedi demissão de um emprego porque não oferecia flexibilidade suficiente — 23% (27% global)
- Eu não aceitaria um emprego se não oferecesse flexibilidade em relação ao local de trabalho — 37% (40% global)

→ 41% não aceitariam um emprego se não oferecesse flexibilidade em relação ao horário de trabalho

(45% global)

## estabilidade

- Estou preocupado em perder meu emprego — 25% (37% global)
  - Sinto-me confiante de que, se perder meu emprego, consigo encontrar outro rapidamente — 46% (50% global)
- 40% estão preocupados com o impacto das incertezas econômicas na estabilidade de seus empregos (52% global)
- Eu não aceitaria um emprego que não oferecesse estabilidade — 68% (63% global)
  - Importância da estabilidade no emprego — 88% consideram importante (92% global)
  - Meu trabalho me proporciona estabilidade — 89% (86% global)
  - Assumi/pretendo assumir uma segunda função para ajudar no aumento do custo de vida — 24% (25% global)
  - Aumentei/pretendo aumentar minha carga horária no emprego atual para ajudar no aumento do custo de vida — 25% (23% global)

## aposentadoria adiada

- Pretendo adiar a minha aposentadoria para conseguir enfrentar o aumento do custo de vida — 13% (18% global)
  - 37% acreditam que conseguirão se aposentar antes dos 65 anos (51% global)
- 70% dizem que sua situação financeira os impede de se aposentar no momento em que gostariam (70% global)
- 36% dizem que precisam do trabalho em suas vidas e por isso estão adiando a aposentadoria (32% global)
  - Quais fatores impedem você de se aposentar no momento em que gostaria:
    - Sinto que meu empregador precisa de mim — 15% (12% global)
    - Estou aguardando um marco específico — 8% (17% global)
    - Não quero me aposentar — 6% (6% global)

## pertencimento

→ 61% pediriam demissão de um emprego se ele não proporcionasse sentimento de pertencimento

(54% global)

- Importância dos valores e propósitos do empregador — 69% consideram importante (77% global)
- Eu não aceitaria um emprego em uma empresa que não estivesse alinhada aos meus valores sociais e ambientais — 41% (42% global)
- Sinto que os valores e propósitos do meu empregador estão alinhados com os meus (por exemplo, sustentabilidade, diversidade, transparência) — 80% (73% global)
- Meu trabalho me proporciona senso de propósito — 63% (57% global)

# nova zelândia.



## atitude

- Eu não aceitaria um emprego se acreditasse que ele afetaria negativamente o equilíbrio entre minha vida profissional e pessoal — 60% (61% global)
- Eu pediria demissão de um emprego se ele estivesse me impedindo de aproveitar minha vida — 49% (48% global)

→ 45% já pediram demissão devido a um local de trabalho tóxico (34% global)

- Já pedi demissão de um emprego por falta de oportunidades de crescimento profissional — 34% (30% global)
- Já pedi demissão de um trabalho que não se encaixava na minha vida pessoal — 32% (33% global)
- Já limitei minhas tarefas às estritamente necessárias, evitando longas jornadas e sobrecarga (movimento quiet quitting) — 33% (31% global)
- A importância do trabalho em sua vida — 66% consideram importante (72% global)

## expectativas

- Iniciativas que os funcionários desejariam que os empregadores implementassem devido às constantes mudanças no cenário econômico:
  - Aumento salarial fora do período de revisões anuais — 46% (39% global)
  - Bônus mensal para cobrir o aumento do custo de vida — 38% (41% global)
  - Subsídios para despesas com eletricidade, viagens ou outras despesas diárias — 31% (28% global)

→ 45% afirmam que o empregador está ajudando a lidar com o aumento no custo de vida (49% global)

- Meu emprego oferece flexibilidade em relação ao horário de trabalho — 57% (57% global)
- Meu emprego oferece flexibilidade em relação ao local de trabalho — 51% (51% global)
- Já pedi demissão de um emprego porque não oferecia flexibilidade suficiente — 27% (27% global)
- Eu não aceitaria um emprego se não oferecesse flexibilidade em relação ao local de trabalho — 40% (40% global)
- Eu não aceitaria um emprego se não oferecesse flexibilidade em relação ao horário de trabalho — 46% (45% global)

## estabilidade

- Estou preocupado em perder meu emprego — 24% (37% global)
- Sinto-me confiante de que, se perder meu emprego, consigo encontrar outro rapidamente — 54% (50% global)

→ 39% se preocupam com o impacto das incertezas econômicas na estabilidade de seus empregos (52% global)

- Eu não aceitaria um emprego que não oferecesse estabilidade — 64% (63% global)
- Importância da estabilidade no emprego — 91% consideram importante (92% global)
- Meu trabalho me proporciona estabilidade — 88% (86% global)
- Assumi/pretendo assumir uma segunda função para ajudar no aumento do custo de vida — 23% (25% global)
- Aumentei/pretendo aumentar minha carga horária no emprego atual para ajudar no aumento do custo de vida — 21% (23% global)

## aposentadoria adiada

- Pretendo adiar a minha aposentadoria para conseguir enfrentar o aumento do custo de vida — 24% (18% global)
- 35% acreditam que conseguirão se aposentar antes dos 65 anos (51% global)

→ 79% dizem que sua situação financeira os impede de se aposentar no momento em que gostariam (70% global)

- 31% dizem que precisam do trabalho em suas vidas e por isso estão adiando a aposentadoria (32% global)
- Quais fatores impedem você de se aposentar no momento em que gostaria:
  - Sinto que meu empregador precisa de mim — 10% (12% global)
  - Estou aguardando um marco específico — 9% (17% global)
  - Não quero me aposentar — 6% (6% global)

## pertencimento

- Eu pediria demissão de um emprego se ele não me proporcionasse sentimento de pertencimento — 59% (54% global)
- Importância dos valores e propósitos do empregador — 79% consideram importante (77% global)
- Eu não aceitaria um emprego em uma empresa que não estivesse alinhada aos meus valores sociais e ambientais — 39% (42% global)
- Sinto que os valores e propósitos do meu empregador estão alinhados com os meus (por exemplo, sustentabilidade, diversidade, transparência) — 75% (73% global)

→ 61% sentem que seu trabalho proporciona senso de propósito (57% global)

# 39%

se preocupam com o impacto das incertezas econômicas na estabilidade de seus empregos (52% global)

↩ Voltar a visão geral

# países baixos.



# 16%

estão preocupados em perder o emprego (37% global)

## atitude

→ 61% não aceitariam um emprego se acreditassem que ele afetaria negativamente o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal

(61% global)

- Eu pediria demissão de um emprego se ele estivesse me impedindo de aproveitar minha vida — 40% (48% global)
- Já pedi demissão devido a um local de trabalho tóxico — 22% (34% global)
- Já pedi demissão de um emprego por falta de oportunidades de crescimento profissional — 22% (30% global)
- Já pedi demissão de um trabalho que não se encaixava na minha vida pessoal — 27% (33% global)
- Já limitei minhas tarefas às estritamente necessárias, evitando longas jornadas e sobrecarga (movimento quiet quitting) — 19% (31% global)
- A importância do trabalho em sua vida — 60% consideram importante (72% global)

## expectativas

• Iniciativas que os funcionários desejariam que os empregadores implementassem devido às constantes mudanças no cenário econômico:

- Aumento salarial fora do período de revisões anuais — 40% (39% global)
- Bônus mensal para cobrir o aumento do custo de vida — 47% (41% global)
- Subsídios para despesas com eletricidade, viagens ou outras despesas diárias — 24% (28% global)

• Meu empregador está me ajudando a lidar com o aumento no custo de vida — 43% (49% global)

• Meu emprego oferece flexibilidade em relação ao horário de trabalho — 56% (57% global)

• Meu emprego oferece flexibilidade em relação ao local de trabalho — 53% (51% global)

• Já pedi demissão de um emprego porque não oferecia flexibilidade suficiente — 21% (27% global)

• Eu não aceitaria um emprego se não oferecesse flexibilidade em relação ao local de trabalho — 37% (40% global)

→ 48% não aceitariam um emprego se não oferecesse flexibilidade em relação ao horário de trabalho

(45% global)

## estabilidade

→ 16% estão preocupados em perder o emprego

(37% global)

• Sinto-me confiante de que, se perder meu emprego, consigo encontrar outro rapidamente — 58% (50% global)

• Estou preocupado com o impacto das incertezas econômicas na estabilidade do meu emprego — 33% (52% global)

• Eu não aceitaria um emprego que não oferecesse estabilidade — 57% (63% global)

• Importância da estabilidade no emprego — 90% consideram importante (92% global)

• Meu trabalho me proporciona estabilidade — 92% (86% global)

• Assumi/pretendo assumir uma segunda função para ajudar no aumento do custo de vida — 9% (25% global)

• Aumentei/pretendo aumentar minha carga horária no emprego atual para ajudar no aumento do custo de vida — 18% (23% global)

## aposentadoria adiada

• Pretendo adiar a minha aposentadoria para conseguir enfrentar o aumento do custo de vida — 11% (18% global)

→ 29% acreditam que conseguirão se aposentar antes dos 65 anos

(51% global)

• 81% dizem que sua situação financeira os impede de se aposentar no momento em que gostariam (70% global)

• 22% dizem que precisam do trabalho em suas vidas e por isso estão adiando a aposentadoria (32% global)

• Quais fatores impedem você de se aposentar no momento em que gostaria:

- Sinto que meu empregador precisa de mim — 8% (12% global)
- Estou aguardando um marco específico — 6% (17% global)
- Não quero me aposentar — 4% (6% global)

## pertencimento

• Eu pediria demissão de um emprego se ele não me proporcionasse sentimento de pertencimento — 58% (54% global)

• Importância dos valores e propósitos do empregador — 67% consideram importante (77% global)

→ 26% não aceitariam um emprego em uma empresa que não estivesse alinhada aos seus valores sociais e ambientais

(42% global)

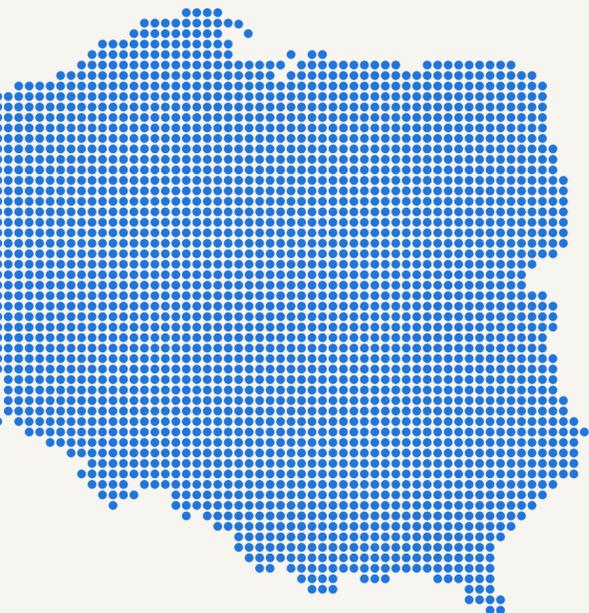
• Sinto que os valores e propósitos do meu empregador estão alinhados com os meus (por exemplo, sustentabilidade, diversidade, transparência) — 78% (73% global)

• Meu trabalho me proporciona senso de propósito — 41% (57% global)

# polônia.

# 43%

já limitaram suas tarefas às estritamente necessárias, evitando longas jornadas e sobrecarga (movimento *quiet quitting*) (31% global)



## atitude

- Eu não aceitaria um emprego se acreditasse que ele afetaria negativamente o equilíbrio entre minha vida profissional e pessoal — 57% (61% global)
- Eu pediria demissão de um emprego se ele estivesse me impedindo de aproveitar minha vida — 45% (48% global)
- Já pedi demissão devido a um local de trabalho tóxico — 28% (34% global)
- Já pedi demissão de um emprego por falta de oportunidades de crescimento profissional — 26% (30% global)
- Já pedi demissão de um trabalho que não se encaixava na minha vida pessoal — 25% (33% global)

→ 43% já limitaram suas tarefas às estritamente necessárias, evitando longas jornadas e sobrecarga (movimento *quiet quitting*)

(31% global)

- A importância do trabalho em sua vida — 78% consideram importante (72% global)

## expectativas

- Iniciativas que os funcionários desejariam que os empregadores implementassem devido às constantes mudanças no cenário econômico:
  - Aumento salarial fora do período de revisões anuais — 46% (39% global)
  - Bônus mensal para cobrir o aumento do custo de vida — 54% (41% global)
  - Subsídios para despesas com eletricidade, viagens ou outras despesas diárias — 22% (28% global)

→ 47% concordam que o empregador está ajudando a lidar com o aumento no custo de vida

(49% global)

- Meu emprego oferece flexibilidade em relação ao horário de trabalho — 55% (57% global)
- Meu emprego oferece flexibilidade em relação ao local de trabalho — 48% (51% global)
- Já pedi demissão de um emprego porque não oferecia flexibilidade suficiente — 22% (27% global)
- Eu não aceitaria um emprego se não oferecesse flexibilidade em relação ao local de trabalho — 32% (40% global)
- Eu não aceitaria um emprego se não oferecesse flexibilidade em relação ao horário de trabalho — 39% (45% global)

## estabilidade

- Estou preocupado em perder meu emprego — 32% (37% global)
- Sinto-me confiante de que, se perder meu emprego, consigo encontrar outro rapidamente — 44% (50% global)
- Estou preocupado com o impacto das incertezas econômicas na estabilidade do meu emprego — 55% (52% global)
- Eu não aceitaria um emprego que não oferecesse estabilidade — 66% (63% global)
- Importância da estabilidade no emprego — 94% consideram importante (92% global)
- Meu trabalho me proporciona estabilidade — 83% (86% global)

→ 31% assumiram/pretendem assumir uma segunda função para ajudar no aumento do custo de vida

(25% global)

- Aumentei/pretendo aumentar minha carga horária no emprego atual para ajudar no aumento do custo de vida — 24% (23% global)

## aposentadoria adiada

→ 19% pretendem adiar a aposentadoria para conseguir enfrentar o aumento do custo de vida

(18% global)

- 53% acreditam que conseguirão se aposentar antes dos 65 anos (51% global)
- 62% dizem que sua situação financeira os impede de se aposentar no momento em que gostariam (70% global)
- 26% dizem que precisam do trabalho em suas vidas e por isso estão adiando a aposentadoria (32% global)
- Quais fatores impedem você de se aposentar no momento em que gostaria:
  - Sinto que meu empregador precisa de mim — 10% (12% global)
  - Estou aguardando um marco específico — 21% (17% global)
  - Não quero me aposentar — 10% (6% global)

## pertencimento

- Eu pediria demissão de um emprego se ele não me proporcionasse sentimento de pertencimento — 45% (54% global)
- Importância dos valores e propósitos do empregador — 77% consideram importante (77% global)
- Eu não aceitaria um emprego em uma empresa que não estivesse alinhada aos meus valores sociais e ambientais — 41% (42% global)
- Sinto que os valores e propósitos do meu empregador estão alinhados com os meus (por exemplo, sustentabilidade, diversidade, transparência) — 70% (73% global)

→ 46% concordam que seu trabalho proporciona senso de propósito

(57% global)

↩ Voltar a visão geral

# portugal.



# 39%

concordam que seu emprego oferece flexibilidade em relação ao local de trabalho (51% global)

## atitude

→ 68% não aceitariam um emprego se acreditassem que ele afetaria negativamente o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal

(61% global)

- Eu pediria demissão de um emprego se ele estivesse me impedindo de aproveitar minha vida — 39% (48% global)
- Já pedi demissão devido a um local de trabalho tóxico — 34% (34% global)
- Já pedi demissão de um emprego por falta de oportunidades de crescimento profissional — 34% (30% global)
- Já pedi demissão de um trabalho que não se encaixava na minha vida pessoal — 35% (33% global)
- Já limitei minhas tarefas às estritamente necessárias, evitando longas jornadas e sobrecarga (movimento quiet quitting) — 41% (31% global)
- A importância do trabalho em sua vida — 80% consideram importante (72% global)

## expectativas

- Iniciativas que os funcionários desejariam que os empregadores implementassem devido às constantes mudanças no cenário econômico:
  - Aumento salarial fora do período de revisões anuais — 34% (39% global)
  - Bônus mensal para cobrir o aumento do custo de vida — 52% (41% global)
  - Subsídios para despesas com eletricidade, viagens ou outras despesas diárias — 27% (28% global)

- Meu empregador está me ajudando a lidar com o aumento no custo de vida — 31% (49% global)

- Meu emprego oferece flexibilidade em relação ao horário de trabalho — 48% (57% global)

→ 39% concordam que seu emprego oferece flexibilidade em relação ao local de trabalho

(51% global)

- Já pedi demissão de um emprego porque não oferecia flexibilidade suficiente — 26% (27% global)
- Eu não aceitaria um emprego se não oferecesse flexibilidade em relação ao local de trabalho — 38% (40% global)
- Eu não aceitaria um emprego se não oferecesse flexibilidade em relação ao horário de trabalho — 39% (45% global)

## estabilidade

- Estou preocupado em perder meu emprego — 48% (37% global)
- Sinto-me confiante de que, se perder meu emprego, consigo encontrar outro rapidamente — 44% (50% global)

→ 64% estão preocupados com o impacto das incertezas econômicas na estabilidade de seus empregos

(52% global)

- Eu não aceitaria um emprego que não oferecesse estabilidade — 67% (63% global)
- Importância da estabilidade no emprego — 95% consideram importante (92% global)
- Meu trabalho me proporciona estabilidade — 85% (86% global)
- Assumi/pretendo assumir uma segunda função para ajudar no aumento do custo de vida — 24% (25% global)
- Aumentei/pretendo aumentar minha carga horária no emprego atual para ajudar no aumento do custo de vida — 16% (23% global)

## aposentadoria adiada

- Pretendo adiar a minha aposentadoria para conseguir enfrentar o aumento do custo de vida — 10% (18% global)
- 37% acreditam que conseguirão se aposentar antes dos 65 anos (51% global)
- 80% dizem que sua situação financeira os impede de se aposentar no momento em que gostariam (70% global)

→ 22% dizem que precisam do trabalho em suas vidas e por isso estão adiando a aposentadoria

(32% global)

- Quais fatores impedem você de se aposentar no momento em que gostaria:
  - Sinto que meu empregador precisa de mim — 4% (12% global)
  - Estou aguardando um marco específico — 13% (17% global)
  - Não quero me aposentar — 4% (6% global)

## pertencimento

- Eu pediria demissão de um emprego se ele não me proporcionasse sentimento de pertencimento — 44% (54% global)
- Importância dos valores e propósitos do empregador — 88% consideram importante (77% global)
- Eu não aceitaria um emprego em uma empresa que não estivesse alinhada aos meus valores sociais e ambientais — 41% (42% global)
- Sinto que os valores e propósitos do meu empregador estão alinhados com os meus (por exemplo, sustentabilidade, diversidade, transparência) — 64% (73% global)

→ 49% concordam que seu trabalho proporciona senso de propósito

(57% global)

↩ Voltar a visão geral

# reino unido.



## atitude

- Eu não aceitaria um emprego se acreditasse que ele afetaria negativamente o equilíbrio entre minha vida profissional e pessoal — 60% (61% global)
- Eu pediria demissão de um emprego se ele estivesse me impedindo de aproveitar minha vida — 46% (48% global)
- Já pedi demissão devido a um local de trabalho tóxico — 33% (34% global)
- Já pedi demissão de um emprego por falta de oportunidades de crescimento profissional — 27% (30% global)
- Já pedi demissão de um trabalho que não se encaixava na minha vida pessoal — 28% (33% global)
- Já limitei minhas tarefas às estritamente necessárias, evitando longas jornadas e sobrecarga (movimento quiet quitting) — 31% (31% global)

→ 58% consideram o trabalho importante em sua vida

(72% global)

# 58%

consideram o trabalho importante em sua vida (72% global)

## expectativas

- Iniciativas que os funcionários desejariam que os empregadores implementassem devido às constantes mudanças no cenário econômico:
  - Aumento salarial fora do período de revisões anuais — 42% (39% global)
  - Bônus mensal para cobrir o aumento do custo de vida — 38% (41% global)
  - Subsídios para despesas com eletricidade, viagens ou outras despesas diárias — 27% (28% global)
- Meu empregador está me ajudando a lidar com o aumento no custo de vida — 44% (49% global)
- Meu emprego oferece flexibilidade em relação ao horário de trabalho — 58% (57% global)
- Meu emprego oferece flexibilidade em relação ao local de trabalho — 53% (51% global)
- Já pedi demissão de um emprego porque não oferecia flexibilidade suficiente — 26% (27% global)

→ 44% não aceitariam um emprego se não oferecesse flexibilidade em relação ao local de trabalho

(40% global)

- Eu não aceitaria um emprego se não oferecesse flexibilidade em relação ao horário de trabalho — 46% (45% global)

## estabilidade

→ 28% estão preocupados em perder o emprego

(37% global)

- Sinto-me confiante de que, se perder meu emprego, consigo encontrar outro rapidamente — 47% (50% global)
- Estou preocupado com o impacto das incertezas econômicas na estabilidade do meu emprego — 45% (52% global)
- Eu não aceitaria um emprego que não oferecesse estabilidade — 63% (63% global)
- Importância da estabilidade no emprego — 91% consideram importante (92% global)
- Meu trabalho me proporciona estabilidade — 87% (86% global)
- Assumi/pretendo assumir uma segunda função para ajudar no aumento do custo de vida — 18% (25% global)
- Aumentei/pretendo aumentar minha carga horária no emprego atual para ajudar no aumento do custo de vida — 21% (23% global)

## aposentadoria adiada

- Pretendo adiar a minha aposentadoria para conseguir enfrentar o aumento do custo de vida — 18% (18% global)
- 41% acreditam que conseguirão se aposentar antes dos 65 anos (51% global)

→ 78% dizem que sua situação financeira os impede de se aposentar no momento em que gostariam

(70% global)

- 27% dizem que precisam do trabalho em suas vidas e por isso estão adiando a aposentadoria (32% global)
- Quais fatores impedem você de se aposentar no momento em que gostaria:
  - Sinto que meu empregador precisa de mim — 9% (12% global)
  - Estou aguardando um marco específico — 10% (17% global)
  - Não quero me aposentar — 5% (6% global)

## pertencimento

- Eu pediria demissão de um emprego se ele não me proporcionasse sentimento de pertencimento — 53% (54% global)
- Importância dos valores e propósitos do empregador — 73% consideram importante (77% global)

→ 36% não aceitariam um emprego em uma empresa que não estivesse alinhada aos seus valores sociais e ambientais

(42% global)

- Sinto que os valores e propósitos do meu empregador estão alinhados com os meus (por exemplo, sustentabilidade, diversidade, transparência) — 71% (73% global)
- Meu trabalho me proporciona senso de propósito — 55% (57% global)

↩ Voltar a visão geral

# república tcheca.

# 34%

afirmam que seus empregos oferecem flexibilidade em relação ao local de trabalho (51% global)



## atitude

- Eu não aceitaria um emprego se acreditasse que ele afetaria negativamente o equilíbrio entre minha vida profissional e pessoal — 53% (61% global)
- Eu pediria demissão de um emprego se ele estivesse me impedindo de aproveitar minha vida — 38% (48% global)
- Já pedi demissão devido a um local de trabalho tóxico — 34% (34% global)
- Já pedi demissão de um emprego por falta de oportunidades de crescimento profissional — 21% (30% global)
- Já pedi demissão de um trabalho que não se encaixava na minha vida pessoal — 29% (33% global)

→ 36% já limitaram suas tarefas às estritamente necessárias, evitando longas jornadas e sobrecarga (movimento quiet quitting)

(31% global)

- A importância do trabalho em sua vida — 69% consideram importante (72% global)

## expectativas

- Iniciativas que os funcionários desejariam que os empregadores implementassem devido às constantes mudanças no cenário econômico:
  - Aumento salarial fora do período de revisões anuais — 50% (39% global)
  - Bônus mensal para cobrir o aumento do custo de vida — 28% (41% global)
  - Subsídios para despesas com eletricidade, viagens ou outras despesas diárias — 29% (28% global)
- Meu empregador está me ajudando a lidar com o aumento no custo de vida — 43% (49% global)
- Meu emprego oferece flexibilidade em relação ao horário de trabalho — 44% (57% global)

→ 34% afirmam que seus empregos oferecem flexibilidade em relação ao local de trabalho

(51% global)

- Já pedi demissão de um emprego porque não oferecia flexibilidade suficiente — 21% (27% global)
- Eu não aceitaria um emprego se não oferecesse flexibilidade em relação ao local de trabalho — 28% (40% global)
- Eu não aceitaria um emprego se não oferecesse flexibilidade em relação ao horário de trabalho — 31% (45% global)

## estabilidade

- Estou preocupado em perder meu emprego — 38% (37% global)
- Sinto-me confiante de que, se perder meu emprego, consigo encontrar outro rapidamente — 52% (50% global)
- Estou preocupado com o impacto das incertezas econômicas na estabilidade do meu emprego — 45% (52% global)
- Eu não aceitaria um emprego que não oferecesse estabilidade — 60% (63% global)

→ 94% consideram estabilidade no trabalho importante

(92% global)

- Meu trabalho me proporciona estabilidade — 86% (86% global)
- Assumi/pretendo assumir uma segunda função para ajudar no aumento do custo de vida — 26% (25% global)
- Aumentei/pretendo aumentar minha carga horária no emprego atual para ajudar no aumento do custo de vida — 14% (23% global)

## aposentadoria adiada

- Pretendo adiar a minha aposentadoria para conseguir enfrentar o aumento do custo de vida — 10% (18% global)

→ 38% acreditam que conseguirão se aposentar antes dos 65 anos

(51% global)

- 68% dizem que sua situação financeira os impede de se aposentar no momento em que gostariam (70% global)
- 24% dizem que precisam do trabalho em suas vidas e por isso estão adiando a aposentadoria (32% global)
- Quais fatores impedem você de se aposentar no momento em que gostaria:
  - Sinto que meu empregador precisa de mim — 8% (12% global)
  - Estou aguardando um marco específico — 21% (17% global)
  - Não quero me aposentar — 6% (6% global)

## pertencimento

- Eu pediria demissão de um emprego se ele não me proporcionasse sentimento de pertencimento — 50% (54% global)
- Importância dos valores e propósitos do empregador — 64% consideram importante (77% global)

→ 30% não aceitariam um emprego em uma empresa que não estivesse alinhada aos seus valores sociais e ambientais

(42% global)

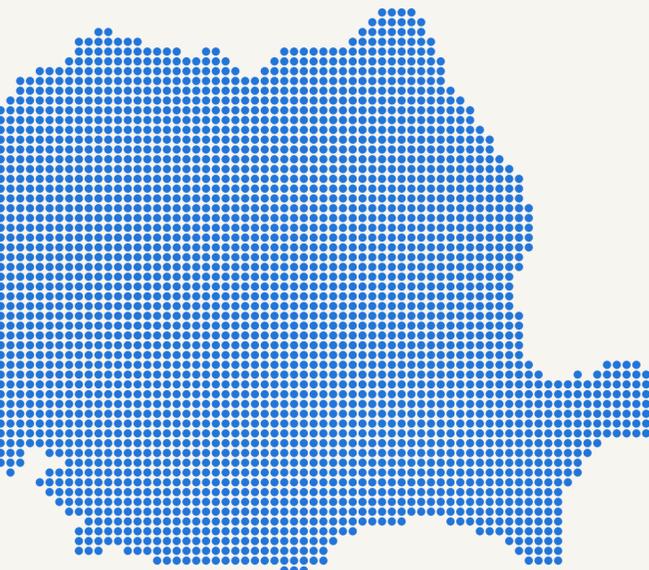
- Sinto que os valores e propósitos do meu empregador estão alinhados com os meus (por exemplo, sustentabilidade, diversidade, transparência) — 68% (73% global)
- Meu trabalho me proporciona senso de propósito — 51% (57% global)

↩ Voltar a visão geral

# romênia.

# 39%

assumiram/pretendem assumir uma segunda função para ajudar no aumento do custo de vida (25% global)



## atitude

- Eu não aceitaria um emprego se acreditasse que ele afetaria negativamente o equilíbrio entre minha vida profissional e pessoal — 71% (61% global)
- Eu pediria demissão de um emprego se ele estivesse me impedindo de aproveitar minha vida — 59% (48% global)
- Já pedi demissão devido a um local de trabalho tóxico — 23% (34% global)
- Já pedi demissão de um emprego por falta de oportunidades de crescimento profissional — 31% (30% global)
- Já pedi demissão de um trabalho que não se encaixava na minha vida pessoal — 37% (33% global)

→ 41% já limitaram suas tarefas às estritamente necessárias, evitando longas jornadas e sobrecarga (movimento quiet quitting)

(31% global)

- A importância do trabalho em sua vida — 84% consideram importante (72% global)

## expectativas

- Iniciativas que os funcionários desejariam que os empregadores implementassem devido às constantes mudanças no cenário econômico:
  - Aumento salarial fora do período de revisões anuais — 32% (39% global)
  - Bônus mensal para cobrir o aumento do custo de vida — 32% (41% global)
  - Subsídios para despesas com eletricidade, viagens ou outras despesas diárias — 28% (28% global)

→ 57% concordam que o empregador está ajudando a lidar com o aumento no custo de vida

(49% global)

- Meu emprego oferece flexibilidade em relação ao horário de trabalho — 54% (57% global)
- Meu emprego oferece flexibilidade em relação ao local de trabalho — 53% (51% global)
- Já pedi demissão de um emprego porque não oferecia flexibilidade suficiente — 29% (27% global)
- Eu não aceitaria um emprego se não oferecesse flexibilidade em relação ao local de trabalho — 41% (40% global)
- Eu não aceitaria um emprego se não oferecesse flexibilidade em relação ao horário de trabalho — 48% (45% global)

## estabilidade

- Estou preocupado em perder meu emprego — 33% (37% global)
- Sinto-me confiante de que, se perder meu emprego, consigo encontrar outro rapidamente — 58% (50% global)
- Estou preocupado com o impacto das incertezas econômicas na estabilidade do meu emprego — 59% (52% global)
- Eu não aceitaria um emprego que não oferecesse estabilidade — 77% (63% global)
- Importância da estabilidade no emprego — 96% consideram importante (92% global)
- Meu trabalho me proporciona estabilidade — 8% (86% global)

→ 39% assumiram/pretendem assumir uma segunda função para ajudar no aumento do custo de vida

(25% global)

- Aumentei/pretendo aumentar minha carga horária no emprego atual para ajudar no aumento do custo de vida — 23% (23% global)

## aposentadoria adiada

- Pretendo adiar a minha aposentadoria para conseguir enfrentar o aumento do custo de vida — 14% (18% global)

→ 69% acreditam que conseguirão se aposentar antes dos 65 anos

(51% global)

- 62% dizem que sua situação financeira os impede de se aposentar no momento em que gostariam (70% global)
- 29% dizem que precisam do trabalho em suas vidas e por isso estão adiando a aposentadoria (32% global)
- Quais fatores impedem você de se aposentar no momento em que gostaria:
  - Sinto que meu empregador precisa de mim — 11% (12% global)
  - Estou aguardando um marco específico — 15% (17% global)
  - Não quero me aposentar — 11% (6% global)

## pertencimento

- Eu pediria demissão de um emprego se ele não me proporcionasse sentimento de pertencimento — 56% (54% global)
- Importância dos valores e propósitos do empregador — 87% consideram importante (77% global)
- Eu não aceitaria um emprego em uma empresa que não estivesse alinhada aos meus valores sociais e ambientais — 48% (42% global)
- Sinto que os valores e propósitos do meu empregador estão alinhados com os meus (por exemplo, sustentabilidade, diversidade, transparência) — 72% (73% global)

→ 68% afirmaram que seu trabalho proporciona senso de propósito

(57% global)

# singapura.

# 51%

não aceitariam um emprego se não oferecesse flexibilidade em relação ao horário de trabalho (45% global)



## atitude

- Eu não aceitaria um emprego se acreditasse que ele afetaria negativamente o equilíbrio entre minha vida profissional e pessoal — 63% (61% global)
- Eu pediria demissão de um emprego se ele estivesse me impedindo de aproveitar minha vida — 55% (48% global)
- Já pedi demissão devido a um local de trabalho tóxico — 36% (34% global)

→ 38% já pediram demissão de um emprego por falta de oportunidades de crescimento profissional

(30% global)

- Já pedi demissão de um trabalho que não se encaixava na minha vida pessoal — 34% (33% global)
- Já limitei minhas tarefas às estritamente necessárias, evitando longas jornadas e sobrecarga (movimento quiet quitting) — 35% (31% global)
- A importância do trabalho em sua vida — 63% consideram importante (72% global)

## expectativas

- Iniciativas que os funcionários desejariam que os empregadores implementassem devido às constantes mudanças no cenário econômico:
  - Aumento salarial fora do período de revisões anuais — 46% (39% global)
  - Bônus mensal para cobrir o aumento do custo de vida — 37% (41% global)
  - Subsídios para despesas com eletricidade, viagens ou outras despesas diárias — 32% (28% global)

- Meu empregador está me ajudando a lidar com o aumento no custo de vida — 53% (49% global)
- Meu emprego oferece flexibilidade em relação ao horário de trabalho — 59% (57% global)
- Meu emprego oferece flexibilidade em relação ao local de trabalho — 57% (51% global)
- Já pedi demissão de um emprego porque não oferecia flexibilidade suficiente — 29% (27% global)
- Eu não aceitaria um emprego se não oferecesse flexibilidade em relação ao local de trabalho — 48% (40% global)

→ 51% não aceitariam um emprego se não oferecesse flexibilidade em relação ao horário de trabalho

(45% global)

## estabilidade

→ 48% estão preocupados em perder o emprego

(37% global)

- Sinto-me confiante de que, se perder meu emprego, consigo encontrar outro rapidamente — 43% (50% global)
- Estou preocupado com o impacto das incertezas econômicas na estabilidade do meu emprego — 64% (52% global)
- Eu não aceitaria um emprego que não oferecesse estabilidade — 61% (63% global)
- Importância da estabilidade no emprego — 90% consideram importante (92% global)
- Meu trabalho me proporciona estabilidade — 80% (86% global)
- Assumi/pretendo assumir uma segunda função para ajudar no aumento do custo de vida — 28% (25% global)
- Aumentei/pretendo aumentar minha carga horária no emprego atual para ajudar no aumento do custo de vida — 20% (23% global)

## aposentadoria adiada

- Pretendo adiar a minha aposentadoria para conseguir enfrentar o aumento do custo de vida — 32% (18% global)
- 58% acreditam que conseguirão se aposentar antes dos 65 anos (51% global)
- 71% dizem que sua situação financeira os impede de se aposentar no momento em que gostariam (70% global)

→ 43% dizem que precisam do trabalho em suas vidas e por isso estão adiando a aposentadoria

(32% global)

- Quais fatores impedem você de se aposentar no momento em que gostaria:
  - Sinto que meu empregador precisa de mim — 15% (12% global)
  - Estou aguardando um marco específico — 21% (17% global)
  - Não quero me aposentar — 6% (6% global)

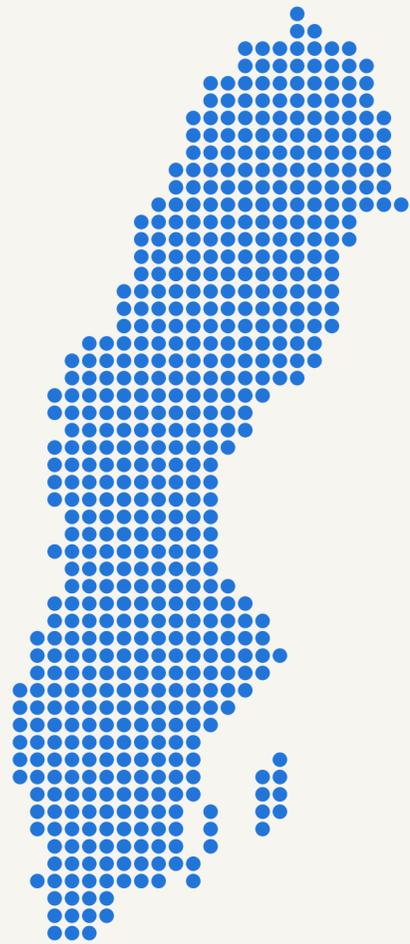
## pertencimento

→ 61% pediriam demissão de um emprego se ele não proporcionasse sentimento de pertencimento

(54% global)

- Importância dos valores e propósitos do empregador — 77% consideram importante (77% global)
- Eu não aceitaria um emprego em uma empresa que não estivesse alinhada aos meus valores sociais e ambientais — 46% (42% global)
- Sinto que os valores e propósitos do meu empregador estão alinhados com os meus (por exemplo, sustentabilidade, diversidade, transparência) — 74% (73% global)
- Meu trabalho me proporciona senso de propósito — 57% (57% global)

↩ Voltar a visão geral



# suécia.

## atitude

- Eu não aceitaria um emprego se acreditasse que ele afetaria negativamente o equilíbrio entre minha vida profissional e pessoal — 59% (61% global)
- Eu pediria demissão de um emprego se ele estivesse me impedindo de aproveitar minha vida — 52% (48% global)
- Já pedi demissão devido a um local de trabalho tóxico — 40% (34% global)

→ 24% já pediram demissão de um emprego por falta de oportunidades de crescimento profissional

(30% global)

- Já pedi demissão de um trabalho que não se encaixava na minha vida pessoal — 33% (33% global)
- Já limitei minhas tarefas às estritamente necessárias, evitando longas jornadas e sobrecarga (movimento quiet quitting) — 38% (31% global)
- A importância do trabalho em sua vida — 66% consideram importante (72% global)

# 30%

afirmaram que seu empregador está ajudando a lidar com o aumento no custo de vida (49% global)

## expectativas

- Iniciativas que os funcionários desejariam que os empregadores implementassem devido às constantes mudanças no cenário econômico:
  - Aumento salarial fora do período de revisões anuais — 56% (39% global)
  - Bônus mensal para cobrir o aumento do custo de vida — 43% (41% global)
  - Subsídios para despesas com eletricidade, viagens ou outras despesas diárias — 21% (28% global)

→ 30% afirmaram que seu empregador está ajudando a lidar com o aumento no custo de vida

(49% global)

- Meu emprego oferece flexibilidade em relação ao horário de trabalho — 51% (57% global)
- Meu emprego oferece flexibilidade em relação ao local de trabalho — 40% (51% global)
- Já pedi demissão de um emprego porque não oferecia flexibilidade suficiente — 21% (27% global)
- Eu não aceitaria um emprego se não oferecesse flexibilidade em relação ao local de trabalho — 33% (40% global)
- Eu não aceitaria um emprego se não oferecesse flexibilidade em relação ao horário de trabalho — 40% (45% global)

## estabilidade

- Estou preocupado em perder meu emprego — 24% (37% global)
- Sinto-me confiante de que, se perder meu emprego, consigo encontrar outro rapidamente — 50% (50% global)

→ 35% estão preocupados com o impacto das incertezas econômicas na estabilidade de seus empregos

(52% global)

- Eu não aceitaria um emprego que não oferecesse estabilidade — 66% (63% global)
- Importância da estabilidade no emprego — 90% consideram importante (92% global)
- Meu trabalho me proporciona estabilidade — 88% (86% global)
- Assumi/pretendo assumir uma segunda função para ajudar no aumento do custo de vida — 22% (25% global)
- Aumentei/pretendo aumentar minha carga horária no emprego atual para ajudar no aumento do custo de vida — 22% (23% global)

## aposentadoria adiada

- Pretendo adiar a minha aposentadoria para conseguir enfrentar o aumento do custo de vida — 17% (18% global)
- 33% acreditam que conseguirão se aposentar antes dos 65 anos (51% global)
- 78% dizem que sua situação financeira os impede de se aposentar no momento em que gostariam (70% global)

→ 27% dizem que precisam do trabalho em suas vidas e por isso estão adiando a aposentadoria

(32% global)

- Quais fatores impedem você de se aposentar no momento em que gostaria:
  - Sinto que meu empregador precisa de mim — 10% (12% global)
  - Estou aguardando um marco específico — 7% (17% global)
  - Não quero me aposentar — 5% (6% global)

## pertencimento

- Eu pediria demissão de um emprego se ele não me proporcionasse sentimento de pertencimento — 54% (54% global)

→ 70% consideram os valores e propósitos do empregador importantes

(77% global)

- Eu não aceitaria um emprego em uma empresa que não estivesse alinhada aos meus valores sociais e ambientais — 37% (42% global)
- Sinto que os valores e propósitos do meu empregador estão alinhados com os meus (por exemplo, sustentabilidade, diversidade, transparência) — 75% (73% global)
- Meu trabalho me proporciona senso de propósito — 56% (57% global)

↩ Voltar a visão geral

# suiça.

# 36%

estão preocupados com o impacto das incertezas econômicas na estabilidade de seus empregos (52% global)



## atitude

- Eu não aceitaria um emprego se acreditasse que ele afetaria negativamente o equilíbrio entre minha vida profissional e pessoal — 66% (61% global)

→ 50% pediriam demissão de um emprego se ele estivesse impedindo de aproveitar a vida

(48% global)

- Já pedi demissão devido a um local de trabalho tóxico — 33% (34% global)
- Já pedi demissão de um emprego por falta de oportunidades de crescimento profissional — 23% (30% global)
- Já pedi demissão de um trabalho que não se encaixava na minha vida pessoal — 34% (33% global)
- Já limitei minhas tarefas às estritamente necessárias, evitando longas jornadas e sobrecarga (movimento quiet quitting) — 29% (31% global)
- A importância do trabalho em sua vida — 64% consideram importante (72% global)

## expectativas

- Iniciativas que os funcionários desejariam que os empregadores implementassem devido às constantes mudanças no cenário econômico:
  - Aumento salarial fora do período de revisões anuais — 22% (39% global)
  - Bônus mensal para cobrir o aumento do custo de vida — 40% (41% global)
  - Subsídios para despesas com eletricidade, viagens ou outras despesas diárias — 20% (28% global)

- Meu empregador está me ajudando a lidar com o aumento no custo de vida — 42% (49% global)

- Meu emprego oferece flexibilidade em relação ao horário de trabalho — 55% (57% global)

- Meu emprego oferece flexibilidade em relação ao local de trabalho — 41% (51% global)

- Já pedi demissão de um emprego porque não oferecia flexibilidade suficiente — 23% (27% global)

- Eu não aceitaria um emprego se não oferecesse flexibilidade em relação ao local de trabalho — 37% (40% global)

→ 48% não aceitariam um emprego se não oferecesse flexibilidade em relação ao horário de trabalho

(45% global)

## estabilidade

- Estou preocupado em perder meu emprego — 23% (37% global)
- Sinto-me confiante de que, se perder meu emprego, consigo encontrar outro rapidamente — 49% (50% global)

→ 36% estão preocupados com o impacto das incertezas econômicas na estabilidade de seus empregos

(52% global)

- Eu não aceitaria um emprego que não oferecesse estabilidade — 59% (63% global)

- Importância da estabilidade no emprego — 93% consideram importante (92% global)

- Meu trabalho me proporciona estabilidade — 85% (86% global)

- Assumi/pretendo assumir uma segunda função para ajudar no aumento do custo de vida — 15% (25% global)

- Aumentei/pretendo aumentar minha carga horária no emprego atual para ajudar no aumento do custo de vida — 17% (23% global)

## aposentadoria adiada

- Pretendo adiar a minha aposentadoria para conseguir enfrentar o aumento do custo de vida — 13% (18% global)
- 52% acreditam que conseguirão se aposentar antes dos 65 anos (51% global)

→ 79% dizem que sua situação financeira os impede de se aposentar no momento em que gostariam

(70% global)

- 25% dizem que precisam do trabalho em suas vidas e por isso estão adiando a aposentadoria (32% global)

- Quais fatores impedem você de se aposentar no momento em que gostaria:

- Sinto que meu empregador precisa de mim — 7% (12% global)

- Estou aguardando um marco específico — 8% (17% global)

- Não quero me aposentar — 3% (6% global)

## pertencimento

→ 57% pediriam demissão de um emprego se ele não proporcionasse sentimento de pertencimento

(54% global)

- Importância dos valores e propósitos do empregador — 75% consideram importante (77% global)

- Eu não aceitaria um emprego em uma empresa que não estivesse alinhada aos meus valores sociais e ambientais — 42% (42% global)

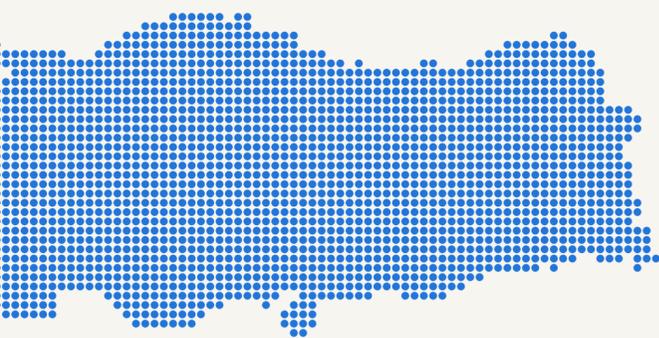
- Sinto que os valores e propósitos do meu empregador estão alinhados com os meus (por exemplo, sustentabilidade, diversidade, transparência) — 71% (73% global)

- Meu trabalho me proporciona senso de propósito — 55% (57% global)

# turquia.

# 73%

não aceitariam um emprego se acreditassem que ele afetaria negativamente o equilíbrio entre vida profissional e pessoal (61% global)



## atitude

→ 73% não aceitariam um emprego se acreditassem que ele afetaria negativamente o equilíbrio entre vida profissional e pessoal

(61% global)

- Eu pediria demissão de um emprego se ele estivesse me impedindo de aproveitar minha vida — 54% (48% global)
- Já pedi demissão devido a um local de trabalho tóxico — 37% (34% global)
- Já pedi demissão de um emprego por falta de oportunidades de crescimento profissional — 28% (30% global)
- Já pedi demissão de um trabalho que não se encaixava na minha vida pessoal — 27% (33% global)
- Já limitei minhas tarefas às estritamente necessárias, evitando longas jornadas e sobrecarga (movimento quiet quitting) — 27% (31% global)
- A importância do trabalho em sua vida — 88% consideram importante (72% global)

## expectativas

• Iniciativas que os funcionários desejariam que os empregadores implementassem devido às constantes mudanças no cenário econômico:

- Aumento salarial fora do período de revisões anuais — 50% (39% global)
- Bônus mensal para cobrir o aumento do custo de vida — 42% (41% global)
- Subsídios para despesas com eletricidade, viagens ou outras despesas diárias — 35% (28% global)

→ 70% afirmam que o empregador está ajudando a lidar com o aumento no custo de vida

(49% global)

- Meu emprego oferece flexibilidade em relação ao horário de trabalho — 65% (57% global)
- Meu emprego oferece flexibilidade em relação ao local de trabalho — 59% (51% global)
- Já pedi demissão de um emprego porque não oferecia flexibilidade suficiente — 30% (27% global)
- Eu não aceitaria um emprego se não oferecesse flexibilidade em relação ao local de trabalho — 45% (40% global)
- Eu não aceitaria um emprego se não oferecesse flexibilidade em relação ao horário de trabalho — 51% (45% global)

## estabilidade

- Estou preocupado em perder meu emprego — 34% (37% global)
- Sinto-me confiante de que, se perder meu emprego, consigo encontrar outro rapidamente — 51% (50% global)

→ 69% estão preocupados com o impacto das incertezas econômicas na estabilidade de seus empregos

(52% global)

- Eu não aceitaria um emprego que não oferecesse estabilidade — 70% (63% global)
- Importância da estabilidade no emprego — 93% consideram importante (92% global)
- Meu trabalho me proporciona estabilidade — 84% (86% global)
- Assumi/pretendo assumir uma segunda função para ajudar no aumento do custo de vida — 26% (25% global)
- Aumentei/pretendo aumentar minha carga horária no emprego atual para ajudar no aumento do custo de vida — 35% (23% global)

## aposentadoria adiada

→ 29% pretendem adiar a aposentadoria para conseguir enfrentar o aumento do custo de vida

(18% global)

- 86% acreditam que conseguirão se aposentar antes dos 65 anos (51% global)
- 61% dizem que sua situação financeira os impede de se aposentar no momento em que gostariam (70% global)
- 49% dizem que precisam do trabalho em suas vidas e por isso estão adiando a aposentadoria (32% global)
- Quais fatores impedem você de se aposentar no momento em que gostaria:
  - Sinto que meu empregador precisa de mim — 14% (12% global)
  - Estou aguardando um marco específico — 22% (17% global)
  - Não quero me aposentar — 4% (6% global)

## pertencimento

• Eu pediria demissão de um emprego se ele não me proporcionasse sentimento de pertencimento — 66% (54% global)

• Importância dos valores e propósitos do empregador — 93% consideram importante (77% global)

• Eu não aceitaria um emprego em uma empresa que não estivesse alinhada aos meus valores sociais e ambientais — 59% (42% global)

• Sinto que os valores e propósitos do meu empregador estão alinhados com os meus (por exemplo, sustentabilidade, diversidade, transparência) — 78% (73% global)

→ 68% afirmam que seu trabalho proporciona senso de propósito

(57% global)

↩ Voltar a visão geral



[prefácio](#)

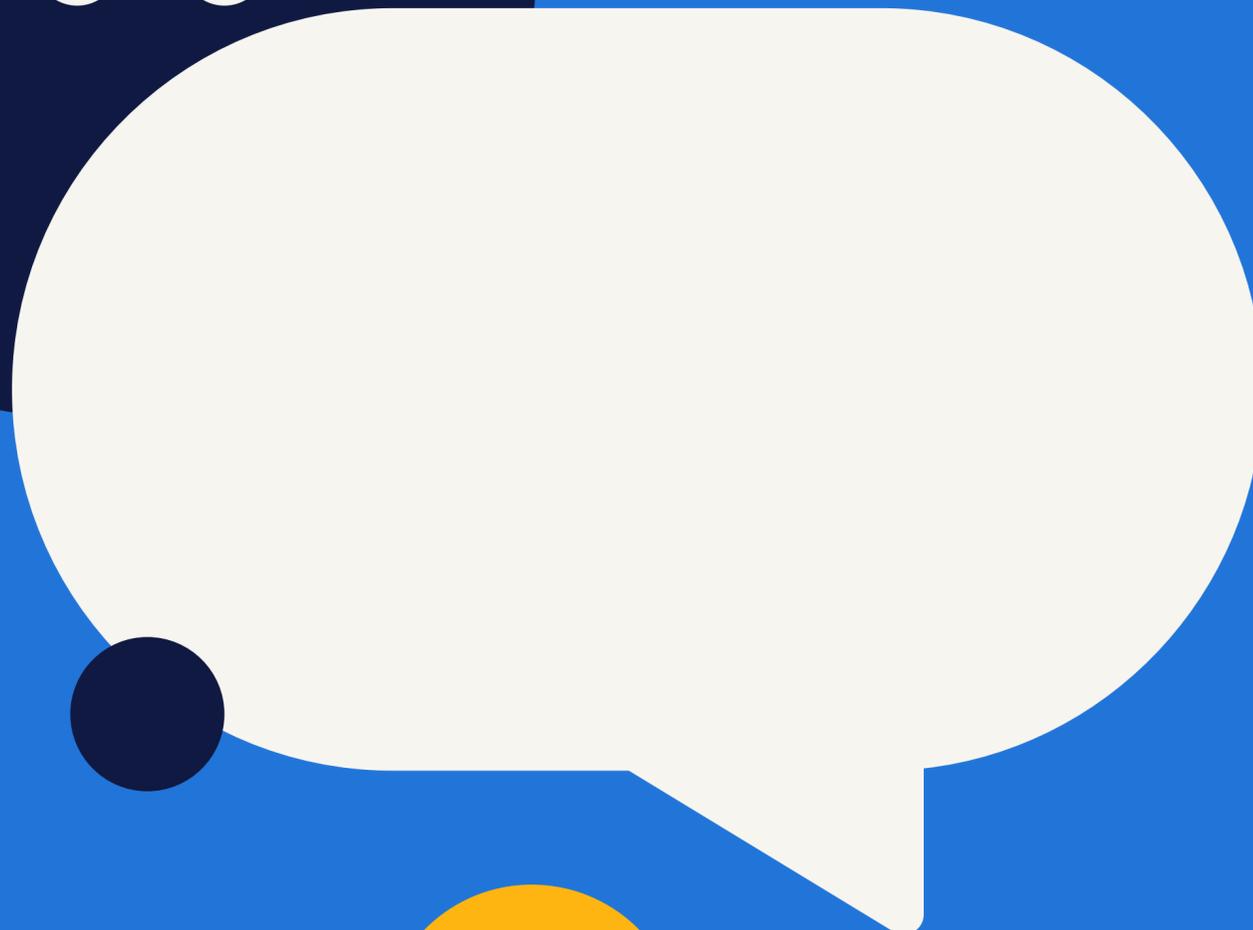
[sobre a pesquisa](#)

[principais descobertas](#)

[temas globais](#)

[futuro](#)

[anexo](#)



adoraríamos ouvir sua opinião  
e comentários - vamos  
agendar uma conversa!

entre em contato conosco

<https://insights.randstad.com.br/pt-br/contato-empresa>

acesse nosso vídeo institucional e veja como a  
Randstad pode ajudar a levar sua empresa adiante.

<https://www.youtube.com/watch?v=AgWwwRkxo1s>

confira nosso blog e tenha mais insights  
sobre o mundo do trabalho

<https://www.randstad.com.br/mundo-do-trabalho/>



randstad