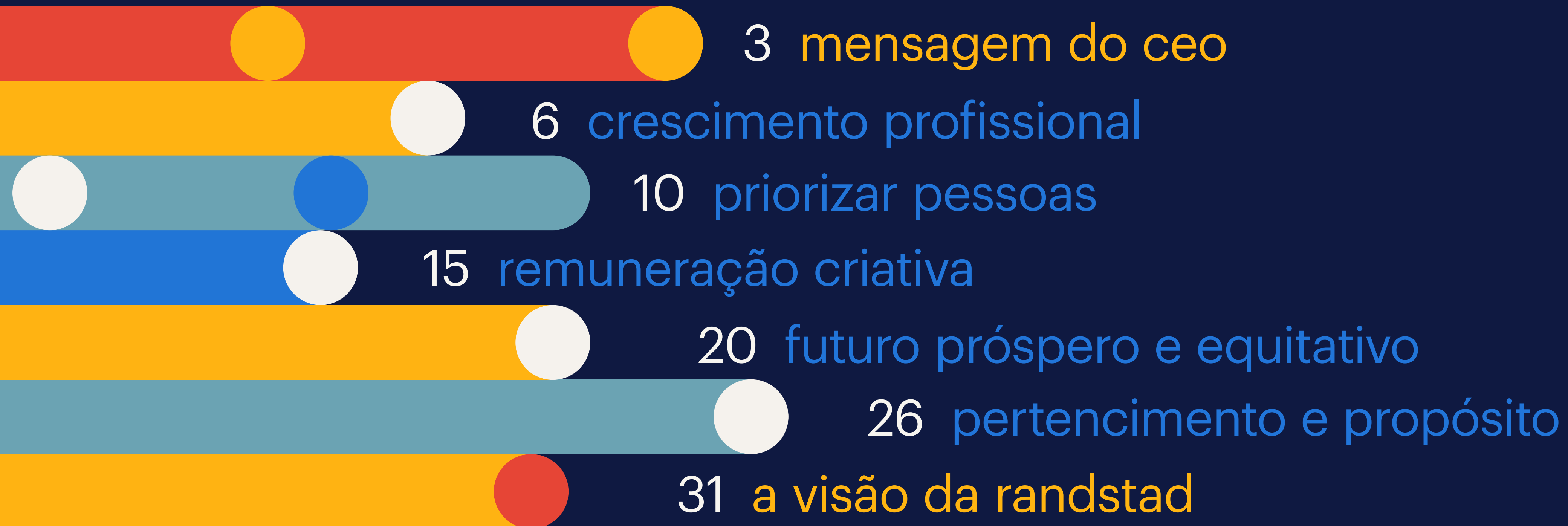




o futuro do trabalho

focado no indivíduo

índice





Fabio Battaglia

CEO
Randstad Brasil

mensagem do ceo

O cenário do futuro do trabalho é desafiador e dinâmico. Ele requer uma mudança de mentalidade e uma disposição para abraçar a transformação constante.


No panorama de negócios de hoje, nós da Randstad, entendemos que o sucesso de uma organização está na capacidade de se adaptar, inovar e, sobretudo, reconhecer e valorizar seus talentos. Nossas pesquisas recentes nos levaram a descobrir tendências que estão reconfigurando o ambiente profissional.

Nossos esforços, voltados para antecipar o futuro do trabalho, encontraram eco nas necessidades do mercado. Além disso, reforçamos nossa dedicação e habilidade em conectar talentos com as oportunidades certas. Em um mundo onde a flexibilidade é uma demanda, e não apenas um benefício, nós nos esforçamos para atender a essa expectativa.

Observamos a diversidade e a inclusão como alicerces que impulsionam nossa inovação e excelência, e um compromisso com o crescimento profissional entre

talentos e líderes é crucial para garantir um futuro próspero para talentos e empresas.

Enxergamos o futuro do trabalho por meio de uma ótica própria, que combina análise de dados com a sensibilidade humana. Esta receita nos permite guiar líderes e especialistas para responder às contínuas transformações do cenário profissional.

 tais tendências e dados confirmam nossa ambição em ser a empresa de talentos mais equitativa e especializada do mundo.

Com orgulho de nossa trajetória e de nossa filosofia centrada no indivíduo, esta análise reflete nosso compromisso com o futuro do trabalho. Convidamos a todos para se juntarem a nós nesta contínua jornada de crescimento e inovação.

estamos vivendo em uma era catalisadora, marcada por uma grande reavaliação de como os **fundamentos do trabalho** devem funcionar.

é como uma **reconstrução dos pilares culturais**, mas para o mundo corporativo inteiro, e de dentro para fora.



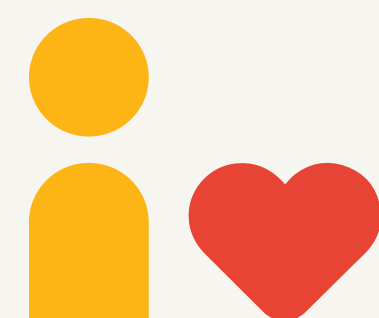
Ao analisar as tendências do mundo do trabalho, a Randstad destacou **cinco pilares que trazem visões e caminhos para construir ambientes mais produtivos, harmoniosos e gerar mudanças positivas para as pessoas inseridas nas organizações.**

Essa mudança cultural, profunda e ágil, é ecoada nos mercados onde a Randstad está presente e fornece uma clara indicação do impacto profundo que essas mutações trazem para o cenário global do trabalho. Com esses insights em mãos, estamos prontos para guiar as organizações rumo a um futuro mais adaptativo e resiliente.



1

crescimento profissional:
um compromisso compartilhado



2

priorizar pessoas:
a experiência do trabalho cada vez mais humana



3

remuneração criativa:
em sintonia com as novas expectativas dos talentos



4

futuro próspero e equitativo:
incluir e defender com a autenticidade como exigência



5

pertencimento e propósito:
características essenciais na corrida por talentos

1

crecimento profissional:
um compromisso
compartilhado



crescimento profissional: um compromisso compartilhado

Priorizar o crescimento profissional dos colaboradores é um diferencial competitivo inegável. Um ambiente que valoriza a educação contínua e apresenta um caminho de carreira estruturado é vital para captar e manter os talentos de destaque.

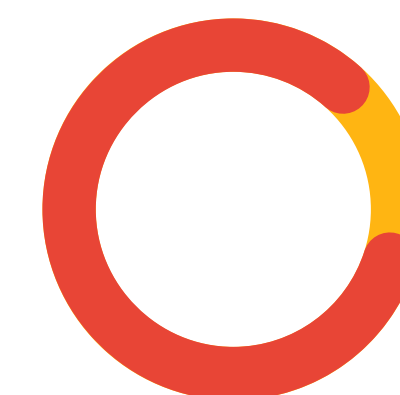
O estudo [Workmonitor](#) da Randstad revela que a ausência de oportunidades de crescimento levaria **30% dos trabalhadores brasileiros** a buscar alternativas de emprego. Adicionalmente, 90% dos profissionais consultados em nossa pesquisa de [Marca Empregadora](#) consideram o desenvolvimento profissional um elemento chave em suas trajetórias. Não é surpresa que a evolução de carreira tenha sido eleita o aspecto primordial ao se optar por um empregador.

No universo corporativo, é imperativo que as organizações estabeleçam uma visão de carreira holística para atrair os talentos mais qualificados. Segundo o [Talent Trends](#), conduzido pela Randstad Enterprise, **76% dos líderes de Capital Humano afirmam estar dando maior ênfase à capacitação e dedicação à carreira em seus respectivos ambientes de trabalho.**

Dentro desse contexto, as empresas que não se adaptarem a essa nova realidade correm o risco de ficar para trás. A retenção de talentos não se trata apenas de oferecer salários competitivos,

mas também de investir no desenvolvimento e bem-estar dos colaboradores. Afinal, um profissional que se sente valorizado e vê oportunidades claras de crescimento dentro da organização é mais propenso a permanecer e se dedicar ao máximo em suas funções.

Além disso, a cultura de aprendizado contínuo e desenvolvimento profissional também beneficia as empresas em termos de inovação e produtividade. Quando os colaboradores são incentivados a aprenderem e crescerem, trazem novas ideias e perspectivas que podem ser cruciais para o sucesso e a evolução da empresa. Portanto, as organizações que realmente desejam se destacar no mercado atual devem adotar uma abordagem proativa em relação ao desenvolvimento de carreiras, garantindo que seus talentos tenham todas as ferramentas e oportunidades necessárias para prosperarem.



o desenvolvimento profissional é essencial para **90%** dos profissionais.



Wladimir Parada

Diretor Comercial
Randstad Brasil

dicas do especialista

1

empodere sua equipe com uma proposta de valor flexível e mensurável

Dê poder ao seu time para guiar suas carreiras, oferecendo algo que combine com seus objetivos. Valorize ações impactantes e fique de olho nos resultados, adaptando-se às necessidades dos colaboradores.

2

forneça feedbacks que impulsionem o crescimento profissional

Transparência nas carreiras e feedbacks construtivos são essenciais para o crescimento e desenvolvimento contínuo da equipe.

3

priorize a capacitação e atualização da equipe

Pense na relevância de aprimorar habilidades e atualizar sua equipe. Considere as necessidades de cada um e ofereça treinamentos adequados quando necessário.



o desenvolvimento profissional é visto cada vez mais como um conjunto de elementos inseridos em um ecossistema maior de valores, aspirações e bem-estar do indivíduo.

empresas que investem no crescimento de seus colaboradores não apenas os retêm, mas também criam uma cultura de melhoria contínua. pense nisso como uma masterclass interna onde os talentos aprendem algo novo entre si.



Wladimir Parada

2

priorizar pessoas:
a experiência do
trabalho cada vez
mais humana

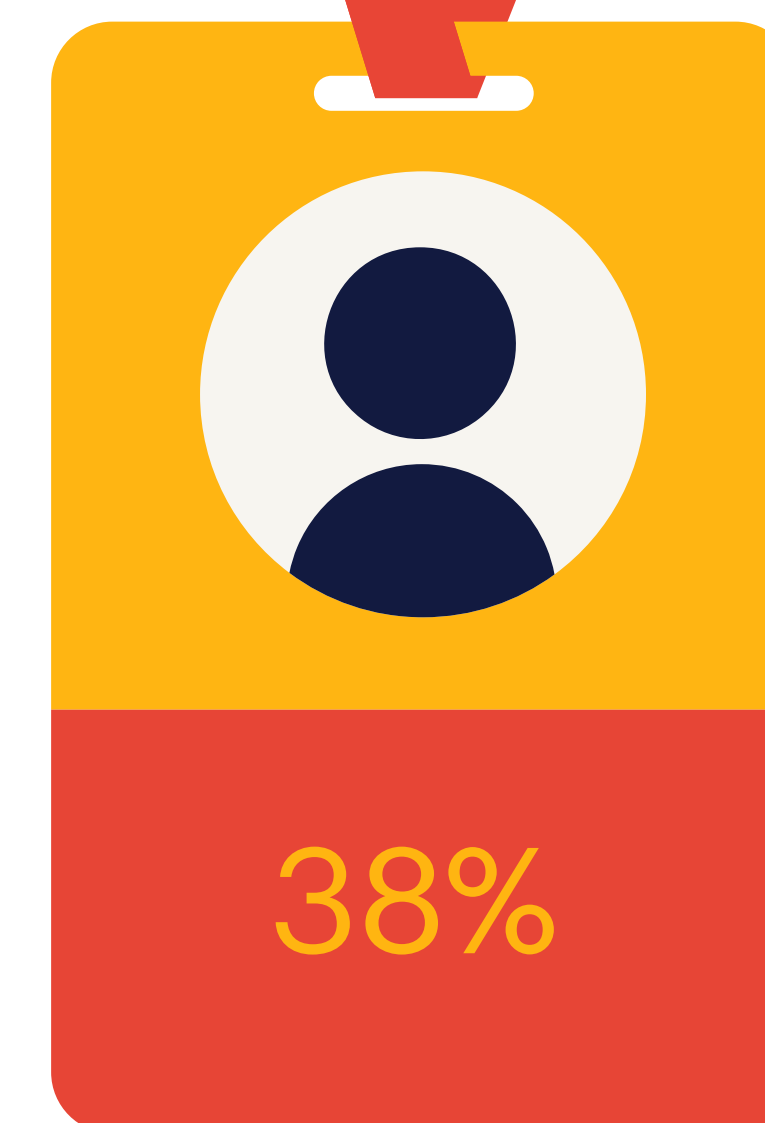


priorizar pessoas: a experiência do trabalho cada vez mais humana

Vivemos uma era onde a perspectiva global sobre o trabalho sofre uma mutação constante. Conforme revelado pelo nosso estudo Workmonitor, **72% dos participantes veem o trabalho como uma parte intrínseca de suas vidas**, mesmo que não encontrem prazer direto nele. Contudo, a busca por bem-estar e satisfação no ambiente profissional deixou de ser tendência para tornar-se uma realidade. Cada vez mais, os profissionais anseiam por um trabalho que se molde às suas vidas, e não o oposto. Isso é particularmente evidente entre os mais jovens. O estudo ainda indica que **38% da geração Z já deixou um cargo que não estava em consonância com seus objetivos e aspirações pessoais**.

Ao abordar o bem-estar, é crucial entender o contexto em que nossos profissionais estão inseridos e os catalisadores dessa mudança comportamental. A pandemia teve um papel central nessa transição. Muitos enfrentaram desafios sem precedentes nos últimos três anos, com o aumento da carga horária, demandas crescentes e a inflação corroendo seus salários. Não é surpresa que o estresse tenha alcançado picos históricos.

Com os profissionais cada vez mais conscientes dessas questões, as organizações sentem a necessidade de se adaptarem, oferecendo um pacote de bem-estar abrangente, indo além de salários atrativos e benefícios tangíveis. Elementos como flexibilidade, um ambiente seguro e acolhedor, comunicação clara e liderança empática são vitais.



da geração Z já
abandonou empregos
que não se alinhavam
com suas metas pessoais



A crescente humanização nas propostas de valor ao colaborador (EVP) é evidente, com a consolidação de cargos como o CHO (Chief Happiness Officer) nas grandes corporações. Nosso estudo Talent Trends destaca que **54% dos líderes de capital humano estão ampliando seus investimentos em programas de bem-estar.**

O retorno ao ambiente físico de trabalho traz consigo desafios financeiros adicionais para esses profissionais, como custos de deslocamento, alimentação e cuidados com os filhos. Em um contexto de inflação elevada e perspectivas salariais estagnadas, o bem-estar financeiro

torna-se um obstáculo. Assim, muitas empresas estão ampliando seus investimentos em previdência privada e consultoria financeira para seus colaboradores.

Diante desse panorama, é incontestável que o bem-estar é um fato consolidado na atração e retenção de talentos. No estudo Marca Empregadora, dois fatores ligados a esta realidade figuraram entre os cinco principais critérios na escolha de um empregador. Além disso, metade dos brasileiros entrevistados expressou a necessidade de benefícios voltados à saúde mental.

fatores de bem-estar intangíveis estão se tornando tão valorizados quanto os tangíveis, tornando essencial para as empresas comunicarem uma oferta abrangente ao atrair novos talentos.

andsta



Toni
Camargo
Diretor Comercial
Randstad Brasil

dicas do especialista

- 1** **implemente estratégias avançadas de flexibilidade do ambiente de trabalho**
Reavalie as diretrizes corporativas com um enfoque estratégico no bem-estar dos colaboradores
- 2** **foque no conjunto de fatores que contribuem para o bem-estar**
Forneça robustos planos de saúde, assistência imediata em cenários de crise pessoal e invista em um ambiente de crescimento contínuo através de mentorias e diálogo
- 3** **equilibre o trabalho e bem-estar dos talentos**
Integre iniciativas que promovam tanto a eficiência no trabalho quanto a saúde mental



a busca por mais significado e autenticidade no trabalho faz os talentos repensarem como ele se encaixa na nossa vida diária. o trabalho não deve dominar tudo, mas sim se integrar ao nosso cotidiano.



encontrar um equilíbrio entre vida e trabalho é essencial. o emprego não é só uma fonte de renda, mas uma parte importante do nosso dia a dia que precisa se conectar com o restante.



Toni Camargo

3

remuneração criativa:
em sintonia com as novas
expectativas dos talentos



remuneração criativa: em sintonia com as novas expectativas dos talentos

A compensação financeira e os benefícios sempre foram a espinha dorsal das relações de trabalho. No entanto, com a crescente pressão do custo de vida, a questão salarial tornou-se uma preocupação central para os profissionais, moldando suas expectativas em relação às empresas. Em uma era onde a inflação está corroendo o poder de compra mais rapidamente do que os reajustes salariais podem acompanhar, os trabalhadores globais clamam por uma revisão corporativa mais profunda.

Segundo nosso estudo Marca Empregadora, a categoria salário e benefícios atrativos foi a segunda característica mais citada entre os cinco principais critérios ao escolher um empregador, sendo superada apenas pela progressão de carreira. No entanto, ao avaliar seus empregadores atuais, muitos brasileiros sentiram que essa área estava aquém das expectativas, sinalizando uma oportunidade de melhoria para as empresas.





35%
citam salários inadequados ao custo de vida como o segundo motivo mais comum para mudar de emprego.

A decisão de mudar de emprego é frequentemente impulsionada por salários que não refletem o custo de vida atual, sendo este o segundo motivo mais citado (35%) para a mudança. Além disso, **30% dos entrevistados mencionaram terem recebido uma oferta de trabalho irrecusável como uma das razões para a mudança.** Notavelmente, os profissionais mais jovens tendem a priorizar aumentos salariais em comparação com seus colegas mais experientes.

30%
mencionaram uma oferta de trabalho irrecusável como razão para mudar de emprego.

Contudo, conforme destacado no tópico anterior, o conjunto de compensações vai muito além de incentivos puramente financeiros. Benefícios intangíveis, como flexibilidade, iniciativas voltadas ao bem-estar e saúde mental, além de programas de fidelidade ou parcerias com estabelecimentos, são vistos com a mesma relevância que os benefícios tangíveis. Tenha isso em mente ao estruturar e apresentar sua proposta de valor aos potenciais talentos.



dicas do especialista

Pedro
Mendes

CFO
Randstad Brasil

1

rompa o tabu do diálogo financeiro

Traga à mesa diálogos sobre finanças com os colaboradores. A retenção é vital e feedbacks financeiros são essenciais para abordar as preocupações mais comuns.

2

promova soluções criativas para a redução de gastos dos talentos

Considere estratégias para diminuir despesas dos colaboradores, como abatimentos de deslocamento com benefícios fiscais, subsídios, caronas compartilhadas e horários flexíveis fora dos picos de tráfego intenso.

3

integre a educação financeira para desenhar um futuro positivo

A educação financeira é essencial para o planejamento de aposentadoria dos colaboradores e deve ser integrada ao plano de aprendizado da empresa.

//

em um cenário de concorrência global por talentos, é essencial oferecer um pacote abrangente que integre benefícios, cultura organizacional e flexibilidade.

a percepção tradicional sobre salários e benefícios está se tornando antiquada. as empresas devem reinventar e pensar de forma inovadora o conceito do conjunto de benefícios ofertado.

//

Pedro Mendes

4

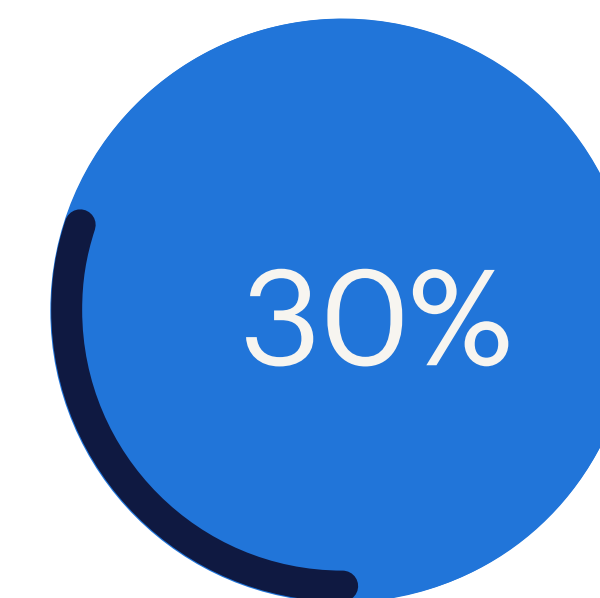
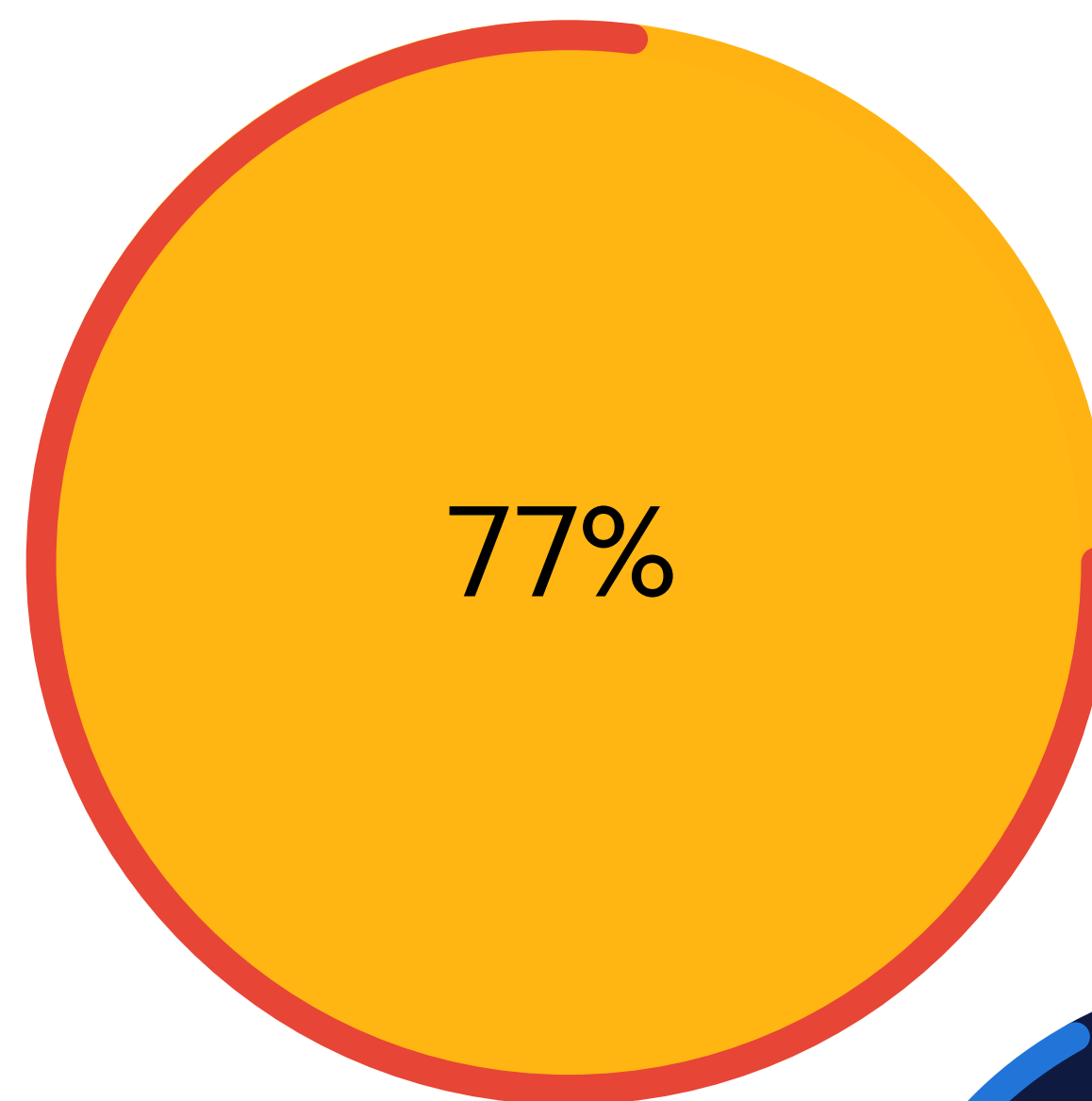
futuro próspero e equitativo:
incluir e defender com a
autenticidade como exigência



futuro próspero e equitativo: incluir e defender com a autenticidade como exigência

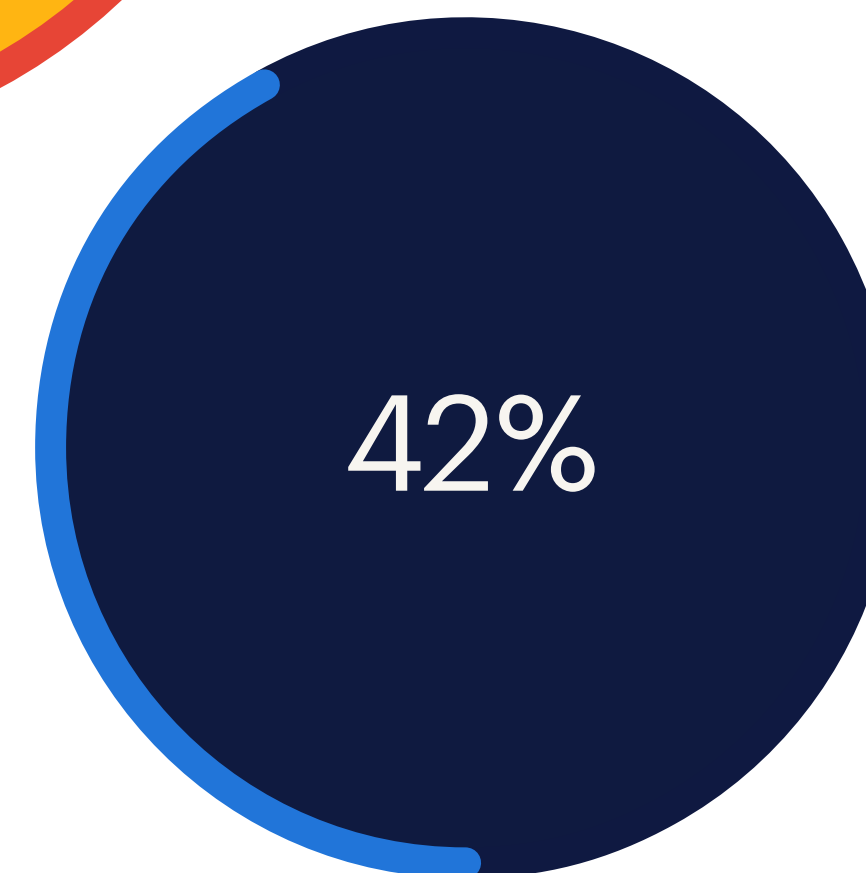
O pilar de Diversidade, Equidade e Inclusão vem ganhando força nos últimos anos e aparece em 10º lugar entre os aspectos mais importantes de um empregador ideal em nosso estudo de Marca Empregadora.

77% das pessoas entrevistadas em nosso estudo Workmonitor, que fala com a força de trabalho de mais de **34 países**, consideram importante que seu empregador tenha valores bem definidos ao que se refere à sustentabilidade, diversidade e transparência. **42% disseram ainda que não trabalhariam em uma empresa cujos ideais não se alinhassem com os seus**. Esses valores são especialmente importantes para os profissionais mais jovens, já que a geração Z e os millennials valorizam questões como mudanças climáticas, responsabilidade social e sustentabilidade.

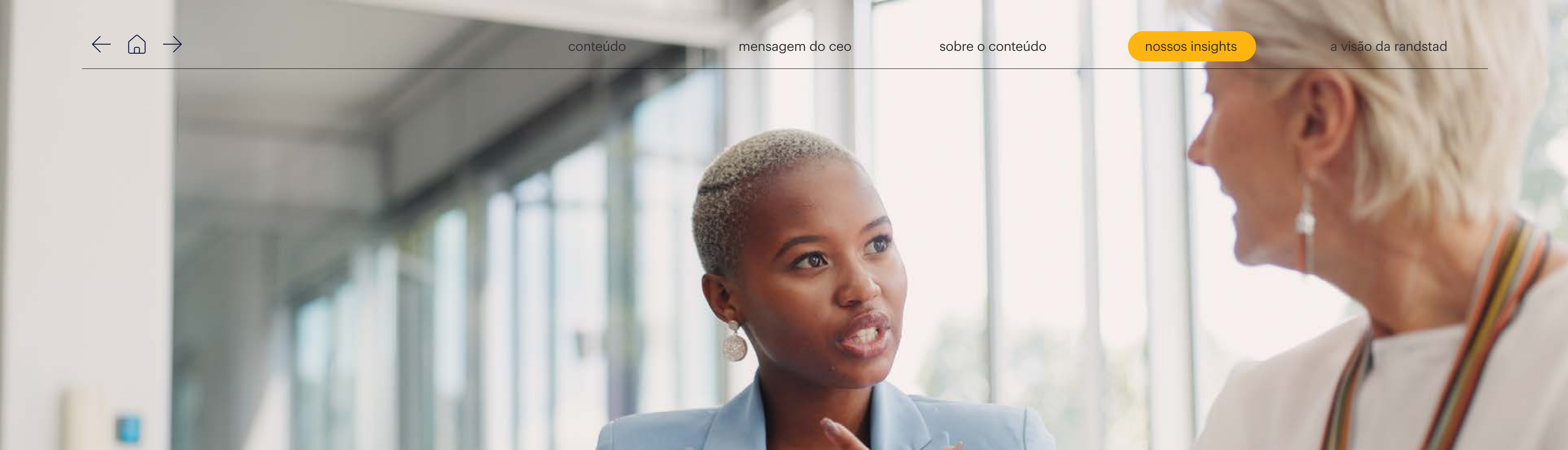


das empresas que enfrentam escassez de talentos estão focando em fortalecer estratégias de DE&I para impulsionar contratações.

consideram essencial que os empregadores tenham compromissos claros com sustentabilidade, diversidade e transparência.

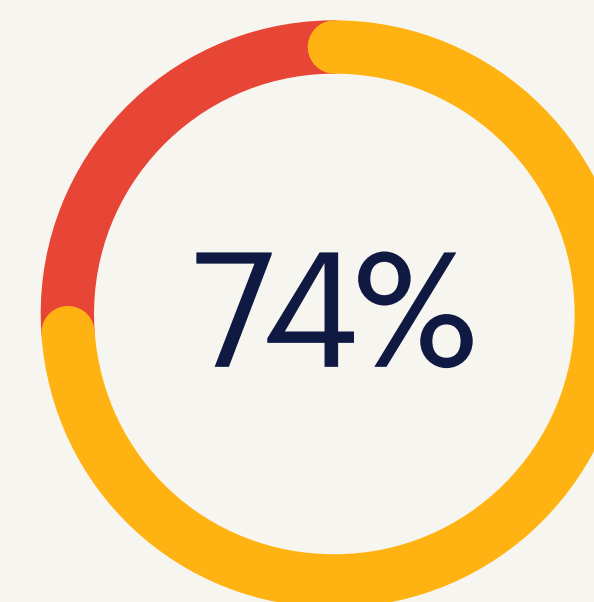


não aceitariam empregos em empresas com ideais conflitantes aos seus.



Esses são temas já comuns no cotidiano da liderança das empresas. Nosso estudo Talent Trends mostra que os líderes de capital humano estão investindo em diversas áreas, com foco em diversidade, equidade e inclusão (DE&I) como parte da estratégia voltada aos talentos, retomando a importância da temática (citada por 74% dos entrevistados) e implementando tecnologias destinadas a aumentar o comprometimento com a causa (72%). Uma das tendências apontadas no estudo, inclusive, sugere transformar programas de DE&I em ações impactantes para a atração e retenção de talentos.

Nos últimos anos, a inteligência de mercado e os insights também ajudaram muitas organizações a aprimorarem práticas relacionadas à diversidade e equidade no quadro de colaboradores, muito além dos indicadores simples, como a diversidade dos candidatos ou o número de mulheres contratadas. As empresas estão se aprofundando para entenderem como podem alcançar melhores resultados em termos de diversidade, equidade e inclusão (DE&I) e que também resultem em melhor desempenho nos negócios. As métricas expandidas incluem o avanço na carreira de colaboradores pertencentes a grupos minorizados, taxas

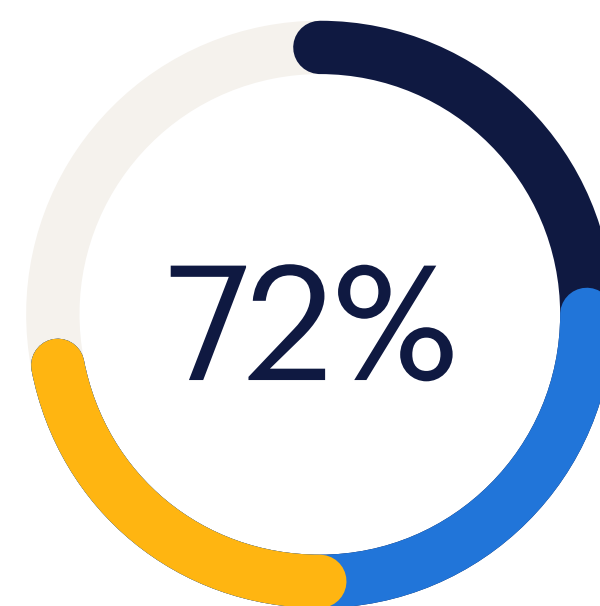


dos líderes de capital humano estão investindo em diversidade, equidade e inclusão (DE&I) como parte da estratégia de talentos.

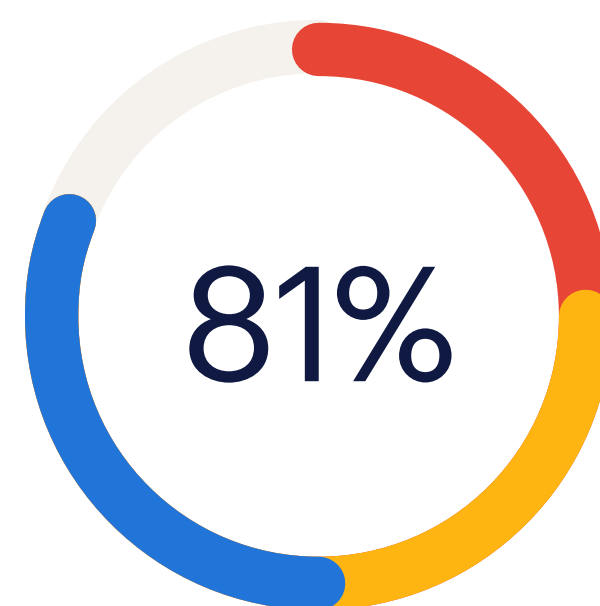
de retenção, horas gastas em mentoria, participação em treinamentos sobre políticas de DE&I, entre outras.

Ainda em nosso estudo Talent Trends, 81% dos líderes de RH afirmam que as políticas de DE&I fazem parte de suas estratégias de talentos. Quase o mesmo número (78%) acredita que sua estratégia de DE&I seja extremamente importante para os colaboradores e um diferencial para atrair os melhores talentos. Dois terços (66%) dizem que as políticas de DE&I exerceram um impacto positivo em seus negócios no ano passado. E, entre as empresas que sofrem com a escassez de talentos, 30% afirmam que estão se concentrando em fortalecer suas estratégias para impulsionar a contratação.

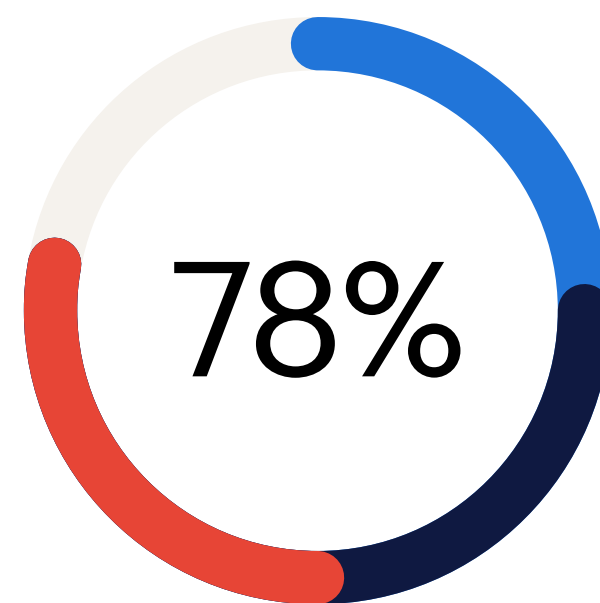
Embora possa ser difícil combater o viés inconsciente, diversos treinamentos e ferramentas inteligentes podem ajudar a minimizar práticas desleais na contratação, nos programas de recompensa e na promoção de seus colaboradores. As organizações devem promover uma cultura de inclusão e pertencimento que garanta uma representação justa em todos os níveis do negócio, fundamentada em dados e ferramentas que forneçam uma visão abrangente das práticas em toda a empresa, e a abordagem orientada a resultados, pode permitir uma mão de obra qualificada, multifacetada e inclusiva.



estão implementando tecnologias para aumentar o comprometimento com a causa DEI.



dos líderes de RH incluem as políticas de DE&I em suas estratégias de talentos.



acreditam que a estratégia de DE&I é extremamente importante para atrair os melhores talentos.



2/3

afirmam que as políticas de DE&I tiveram um impacto positivo em seus negócios no último ano.





Diogo Forghieri

Diretor Comercial
Randstad Brasil

dicas do especialista

1

crie uma comunidade inclusiva

Forme grupos para compartilhar interesses e experiências. A diversidade incentiva a inovação e fortalece as conexões entre os colaboradores.

2

defenda a causa com autenticidade

Crie ambientes que reflitam valores pessoais e, em um mundo focado em responsabilidade social, inspire com ações verdadeiras.

3

construa um ambiente equitativo na liderança

A nova geração de profissionais entende a inclusão como parte inerente do ecossistema de trabalho. Valorize cada talento, focando em políticas robustas de Diversidade, Equidade e Inclusão, começando de cima para baixo na organização



as novas gerações, equipadas com visões de equidade, diversidade e inclusão, estão redefinindo o que significa trabalhar.

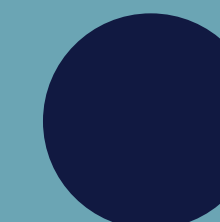
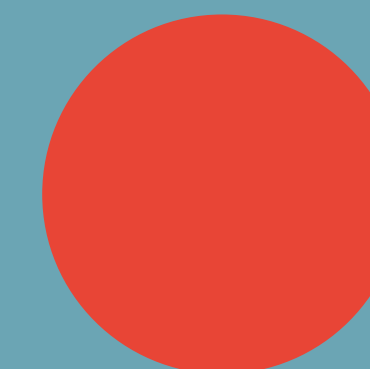
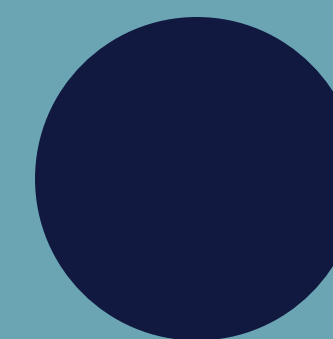
esses talentos buscam **propósito, equilíbrio e autenticidade**, desafiando as normas tradicionais e reavaliando constantemente sua relação com o trabalho.



Diogo Forghieri



pertencimento e propósito: características essenciais na corrida por talentos



pertencimento e propósito: características essenciais na corrida por talentos

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 mostraram que, embora a remuneração seja importante, as pessoas consideram ser mais relevante 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 urgente.

A maioria das pessoas entrevistadas (57%) no estudo Workmonitor relata que **seus trabalhos davam a elas um propósito, mas um número quase equivalente de pessoas (54%) disse que não permaneceriam em um trabalho em que não tivessem a sensação de pertencimento.**

E essa percepção é importante não apenas para os talentos, mas também para as empresas. Especificamente, o futuro delas. Segundo pesquisa da [Deloitte](#), o pertencimento pode levar a um aumento de 56% no desempenho profissional, **uma redução de 50% na rotatividade, o aumento de 167% no índice de fidelidade dos clientes (NPS), além de uma redução de 75% nos dias de ausência por doença.**





Como consumidores, a geração Z e os millennials dão prioridade a empresas que refletem seus valores, e é esperado que eles também apliquem esses princípios em suas carreiras. Para atrair esse público jovem, seja como clientes ou como colaboradores, as empresas buscam estabelecer um ambiente seguro e promover um sentimento de pertencimento. Os empregadores que compreenderem essa dinâmica estarão em vantagem na corrida por talentos.



57%

das pessoas entrevistadas sentem que seus trabalhos lhes dão um propósito



54%

não permaneceriam em um trabalho onde não sentissem pertencimento.



Maria Luiza
Nascimento

Diretora de RH
Randstad Brasil

dicas da especialista

1

mantenha uma marca poderosa, de dentro para fora

Para manter a lealdade, os valores da empresa e do colaborador devem estar alinhados, considerando as diferenças geracionais nas aspirações profissionais.

2

desenvolva um ambiente seguro para potencializar mudanças

Líderes devem priorizar a autenticidade dos colaboradores em estratégias de motivação, criando um ambiente seguro que potencializa a criatividade e produtividade.

3

foque no entendimento de valores individuais e coletivos

Promova diálogo aberto, empatia real e aceitação total, criando um ambiente onde os colaboradores se sintam essenciais na organização.



“ pessoas buscam conexões genuínas com outros indivíduos, abraçando todas as qualidades, características e vulnerabilidades que vêm com o conjunto.

empresas estão rapidamente se adaptando para acolher uma nova era pautada em valores compartilhados, sustentabilidade e responsabilidade social. o objetivo é fortalecer sua cultura, porém garantindo que ela seja, acima de tudo, autêntica.



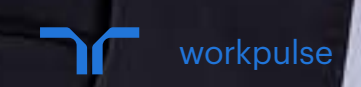
Maria Luiza Nascimento

a visão da randstad:
liderando a transformação
do trabalho para valorizar
a experiência humana





Ricardo Schultz
CTO
Randstad Brasil



O que antes era visto como uma troca de serviços por salário, evoluiu para um ecossistema onde os valores, aspirações e experiências dos colaboradores conduzem a narrativa.

O mundo do trabalho já está sendo transformado, não apenas por um único fator, mas pela colaboração eficaz entre empresas, pessoas e tecnologia. No cenário atual, fica claro que apenas salários competitivos não bastam para atrair e reter talentos. Já estamos no caminho de criar ambientes onde o pertencimento, propósito e bem-estar são essenciais. O desenvolvimento profissional e a inclusão não são mais aspirações, e sim prioridades fundamentais que continuarão a moldar nosso futuro.

Nossos insights refletem a necessidade de evoluir além das práticas tradicionais e abraçar uma abordagem que valorize a experiência humana, cada vez mais individualizada. Em um cenário de concorrência global na atração de talentos, benefícios inovadores, desenvolvimento contínuo e uma cultura autêntica se

tornam a base de uma relação saudável entre empregador e colaborador.

Estamos comprometidos em assumir o nosso papel protagonista nessa jornada, guiando empresas a adotarem práticas que resultem em prosperidade e bem-estar para todos os envolvidos.

juntos, podemos moldar um futuro onde a relação entre talentos e trabalho seja uma fonte de realização, crescimento e sucesso contínuo.



o futuro do trabalho é uma jornada coletiva, impulsionada pela experiência individualizada e requer o comprometimento de todos os níveis da organização.



Ricardo Schultz



para nós, da randstad, o conceito de human forward nunca foi tão contemporâneo, alinhado e vibrante.

Há mais de seis décadas, desde nossa fundação, traçamos estratégias que influenciam as interações profundas entre pessoas e empresas, bem como as emergentes conexões entre a vida cotidiana e a integração do trabalho nela.

confira nossos
estudos completos:

ou aponte a câmera
de seu telefone:





randstad

