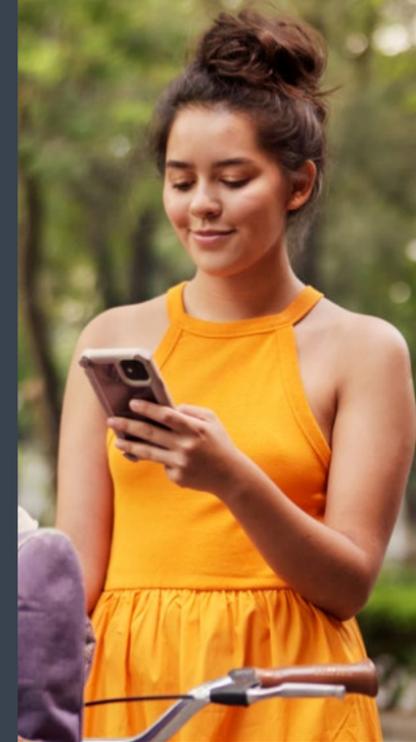
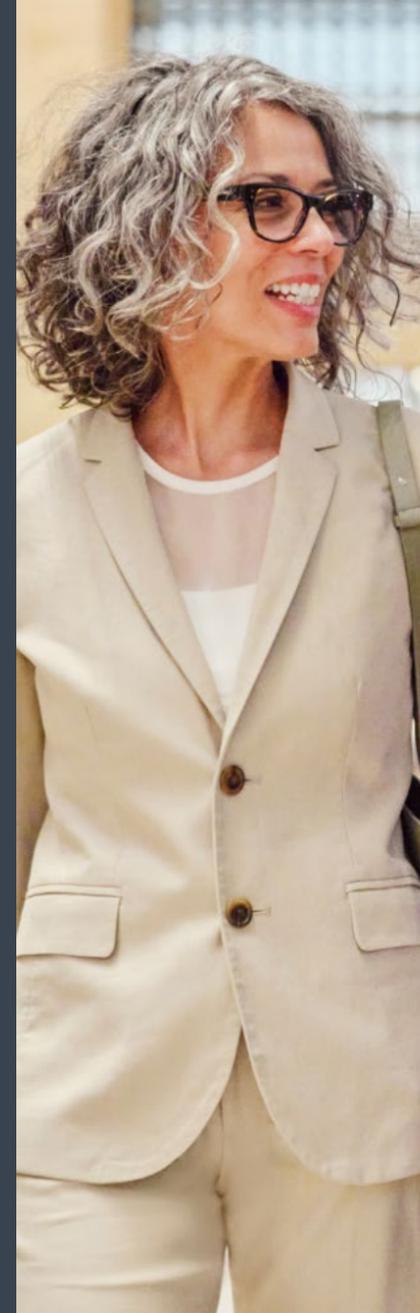
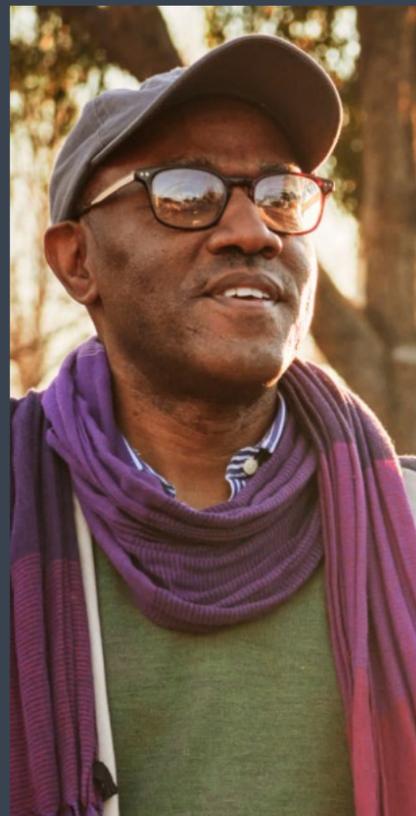


O futuro do recrutamento 2023

Insights do Brasil

LinkedIn Talent Solutions



Introduction

O futuro do recrutamento 2023 | Insights do Brasil

Não podemos prever o futuro, mas podemos ajudar a construí-lo.

“Você sabia que ‘objetivos claros da liderança sênior’ e a ‘oportunidade de adquirir novas competências’ são as duas prioridades que cresceram mais rapidamente no ano passado no Brasil? E que a melhor maneira de atrair talentos da Geração Z é promovendo valores e diversidade?”

Este é um momento desafiador e crucial para os líderes de recrutamento. Para ajudar você a se preparar para o futuro, selecionamos uma série de previsões baseadas em dados que deverão afetar grandemente o setor de recrutamento no Brasil. Estas previsões foram retiradas do nosso relatório O futuro do recrutamento, com base em diversas entrevistas realizadas com líderes de talentos globais, pesquisas feitas com milhares de profissionais de recrutamento e análises de bilhões de pontos de dados gerados pelo LinkedIn.

Continue lendo para saber mais sobre o futuro do setor de recrutamento no Brasil e como você e sua empresa podem se destacar.”

 [Milton Beck](#), Diretor Geral do LinkedIn para a América Latina



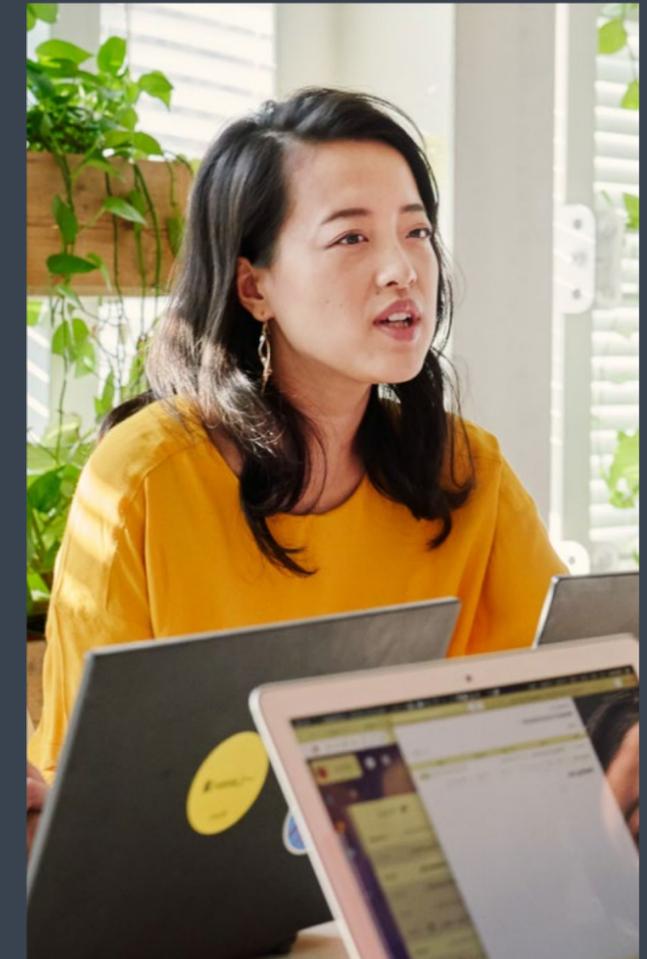
Confira as principais previsões para o Brasil:

Explore o relatório: [FUNÇÃO DE RECRUTAMENTO](#)
[MARCA EMPREGADORA](#)
[MOBILIDADE INTERNA E CAPACITAÇÃO](#)

Acesse o relatório online:
[Explore o relatório global](#)
[Explore os relatórios regionais](#)



FUNÇÃO DO RECRUTAMENTO



FUNÇÃO DE RECRUTAMENTO

Os profissionais de recrutamento terão mais influência sobre decisões de remuneração

Aumento da inflação. Estagnação de salários. Mercado de trabalho altamente competitivo. Com essas três tendências em direções conflitantes — **e a remuneração classificada como a principal prioridade para os candidatos no Brasil** — alguém terá que ceder.

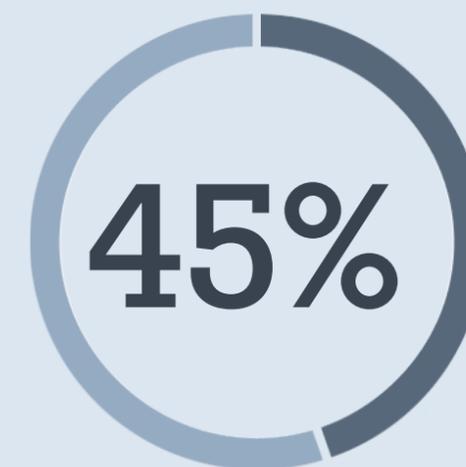
O ciclo de feedbacks entre as equipes de recrutamento, finanças e DEI em relação às conversas sobre remuneração precisa ser mais ágil do que nunca, principalmente neste cenário em que **a transparência salarial está ganhando força**. Os líderes de recrutamento podem abordar esse tópico hoje e ajudar as empresas a se manterem à frente da concorrência.

Esses líderes, que podem ver mais claramente as prioridades dos candidatos, a dinâmica do mercado de trabalho e o desempenho de recrutamento em tempo real das empresas, têm as melhores condições de iniciar conversas sobre remuneração e o impacto dela nos negócios, incluindo a defesa de modelos de remuneração que favorecem as competências em vez de um currículo perfeito e aumentos salariais que acompanhem a inflação para reter os melhores talentos.

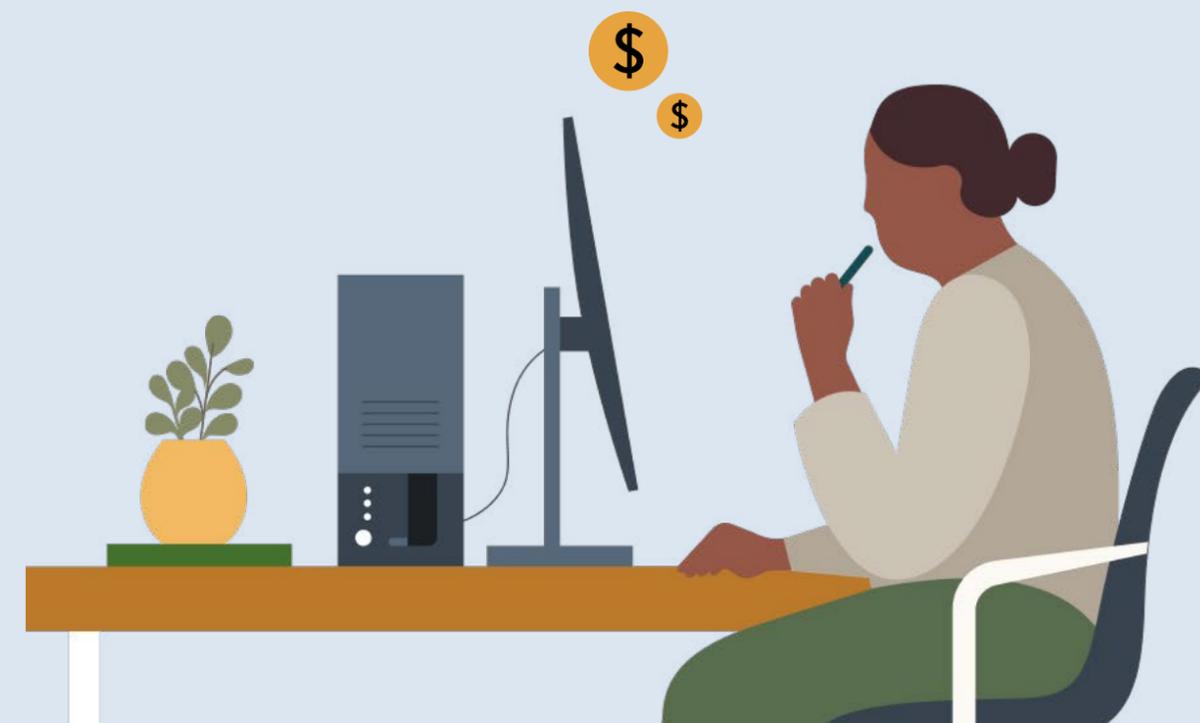
“

Quando eu era recrutador corporativo, sentia orgulho de fazer contratações com ofertas salariais inferiores ao padrão do mercado ou ao orçamento aprovado. Hoje em dia, sinto-me envergonhado por ter feito isso. Essas novas contratações apresentam risco imediato de demissão voluntária quando recebem uma oferta melhor. **É nosso dever compartilhar essa perspectiva com as empresas durante a colaboração e a criação conjunta da filosofia de ofertas e remuneração delas.**

 **John Vlastelica** CEO da Recruiting Toolbox



Apenas 45% dos profissionais de recrutamento do mundo inteiro afirmam que as empresas para as quais trabalham concederam **aumentos de salário correspondentes ao ritmo da inflação.**



MARCA EMPREGADORA



MARCA EMPREGADORA

As empresas ficarão mais atentas às prioridades dos candidatos

O mercado de trabalho permanece competitivo, e os talentos continuarão tendo vantagem nos próximos cinco anos. Para se manterem à frente da concorrência, as empresas precisarão reavaliar suas marcas empregadoras e garantir que elas estejam alinhadas com as prioridades atuais dos candidatos.

Todo mês, o LinkedIn realiza pesquisas com mais de 20.000 usuários do mundo inteiro para entender os fatores mais importantes para eles ao considerarem novos cargos.

Atualmente, a prioridade para os candidatos é um bom salário, seguida por equilíbrio entre vida pessoal e profissional e condições de trabalho flexíveis. Metas claras da liderança sênior e oportunidade de adquirir novas competências são as duas prioridades que cresceram mais rapidamente no ano passado.

As marcas empregadoras devem oferecer muito mais do que uma boa remuneração e flexibilidade, e mesmo assim podem não se destacar. Mas esteja ciente de que os talentos perceberão quando as empresas não oferecerem esses benefícios.

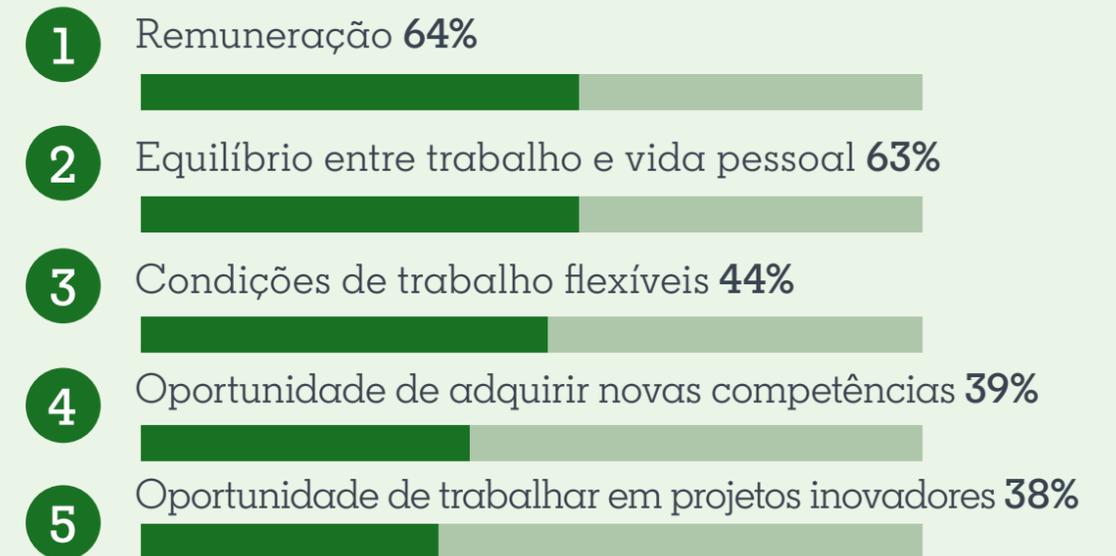


“Boa remuneração, equilíbrio e flexibilidade são essenciais e oferecidos por nós. Mas não é isso que nos destaca da concorrência. **No mercado de trabalho atual, esses benefícios são esperados.** Na nossa marca empregadora, preferimos **ênfatizar os pontos fortes e exclusivos da nossa empresa.**”

 [Michaela Schütt](#) SVP, Vice-presidente Sênior e Diretora de Atração de Talentos Global na Siemens

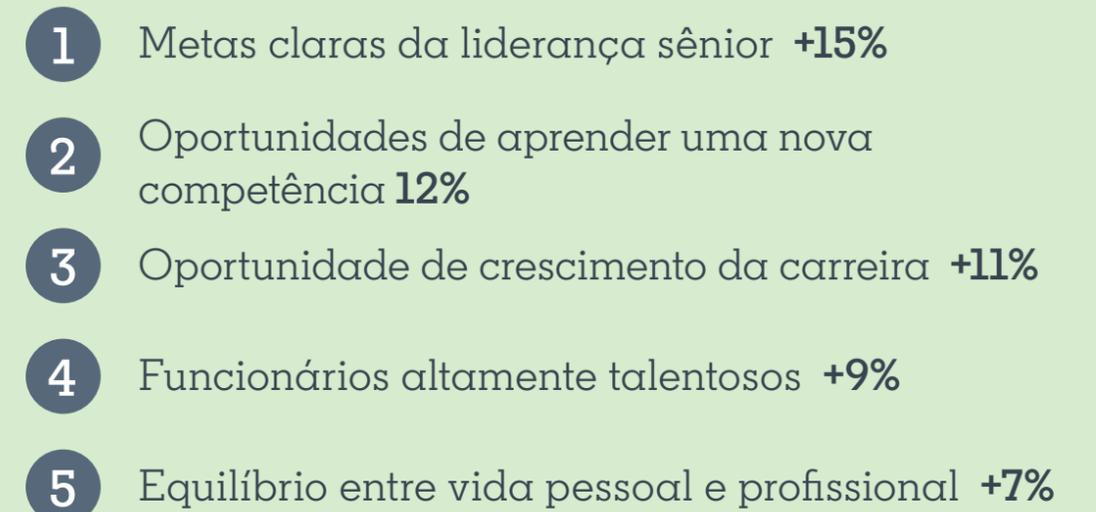


Prioridades em destaque para os candidatos no Brasil, de modo geral:



Dados da pesquisa: Talent Drivers, dezembro de 2022

Prioridades cuja importância aumentou mais rapidamente para os candidatos no Brasil anualmente:



Fonte: pesquisa global Talent Drivers do LinkedIn, janeiro de 2023.

MARCA EMPREGADORA

A Geração Z recompensará as marcas empregadoras que valorizam desenvolvimento e diversidade

Os profissionais da Geração Z (nascidos após 1996) já representam a maior parte da força de trabalho. Muitos estão começando suas carreiras, e as prioridades deles refletem isso.

As prioridades da Geração Z são muito diferentes das prioridades da Geração X. Oportunidade de crescimento de carreira e condições de trabalho flexíveis são assuntos extremamente importantes para os jovens profissionais, que apresentam 60% mais chances de valorizar uma promoção do que a Geração X.



“Os profissionais da Geração Z representam quase 50% da força de trabalho atual; por isso, respeitamos e nos adaptamos à forma de trabalho deles. Essa é uma geração que não vive para trabalhar, não considera o jargão corporativo importante e não tolera salários injustos.”

 [Ruben Santos](#) Líder de Programa e Estratégia de RH
(Indonésia e Europa) na Ahold Delhaize



O que muda nas prioridades da Geração Z no Brasil?

Oportunidades de crescimento profissional na empresa

61% mais chances de priorizar do que a Geração X

Gen Z  **34%**

Gen X  **21%**

Condições de trabalho flexíveis

33% mais chances de priorizar do que a Geração X

Gen Z  **56%**

Gen X  **42%**

Estabilidade no emprego

23% mais chances de priorizar do que a Geração X

Gen Z  **22%**

Gen X  **18%**

Fonte: pesquisa global Talent Drivers do LinkedIn, janeiro de 2023.

MOBILIDADE INTERNA E CAPACITAÇÃO



MOBILIDADE INTERNA E CAPACITAÇÃO

Os líderes corporativos reconhecerão o valor de preencher vagas com talentos internos.

A sua próxima grande contratação provavelmente acontecerá entre os funcionários da empresa. Com a instabilidade econômica, as empresas passaram a buscar talentos internos com mais frequência para o preenchimento de vagas: **75% dos profissionais de recrutamento do mundo inteiro afirmam que o recrutamento interno se tornará um fator importante na transformação do futuro das atividades de recrutamento durante os próximos cinco anos.**

A mobilidade interna garante retornos excelentes, começando pelo aumento na retenção de funcionários. Segundo dados do LinkedIn, os funcionários permanecem nas empresas por um período **1,5x maior** quando as marcas empregadoras têm compromisso com a contratação interna.

A mobilidade interna apresenta cada vez mais chances de ser adicionada às responsabilidades dos recrutadores. Os recrutadores entendem as necessidades das empresas em relação à contratação de talentos e sabem como selecionar, avaliar e engajar candidatos; por isso, têm melhores condições de se comprometerem com a mobilidade interna.

“**A mobilidade interna será um processo de vários anos** em muitas empresas, mas é possível obter vantagens a curto prazo durante esse processo. O que as empresas podem fazer imediatamente é analisar suas políticas internas **para verificar se elas se alinham à visão de mobilidade de talentos.**”

 **Jennifer Shappley** Vice-Presidente Global de Atração de Talentos do LinkedIn



Os funcionários permanecem 66% mais tempo nas empresas com alta mobilidade interna

Média de tempo dos funcionários em empresas com baixa e alta mobilidade interna.



Fonte: dados globais do LinkedIn, janeiro de 2023.



MOBILIDADE INTERNA E CAPACITAÇÃO

A aprendizagem será um impulsionador atrativo para os candidatos, não apenas para os funcionários.

Se eu começar a trabalhar para determinada empresa, poderei desenvolver novas competências? Terei um plano de carreira claro? Receberei apoio para me desenvolver, mesmo que eu permaneça na empresa por poucos anos?

São essas perguntas que os candidatos têm feito, e elas estarão cada vez mais presentes. Nos próximos anos, os candidatos considerarão não só se os cargos são adequados, mas se as marcas empregadoras oferecem planos de carreira atrativos. Isso se aplica aos profissionais de modo geral, mas principalmente aos candidatos da Geração Z no Brasil — que classificaram “oportunidade de adquirir novas competências” e “oportunidade de trabalhar em projetos inovadores” como 4ª e 5ª prioridades mais importantes.

Resumindo: além de serem mandatórias para o engajamento e a retenção de funcionários atuais, a cultura de aprendizagem e a mobilidade interna serão fundamentais para garantir o sucesso das iniciativas de recrutamento. Para ver mais informações sobre o cenário de aprendizagem, confira o [Relatório de aprendizagem no local de trabalho de 2023](#) publicado pelo LinkedIn Learning.

Prioridades em destaque para os candidatos de modo geral:

- 1 Remuneração 64%
- 2 Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal 63%
- 3 Condições de trabalho flexíveis 44%
- 4 Oportunidade de adquirir novas competências 39%
- 5 Oportunidade de trabalhar em projetos inovadores 30%

Fonte: pesquisa global Talent Drivers do LinkedIn, janeiro de 2023.



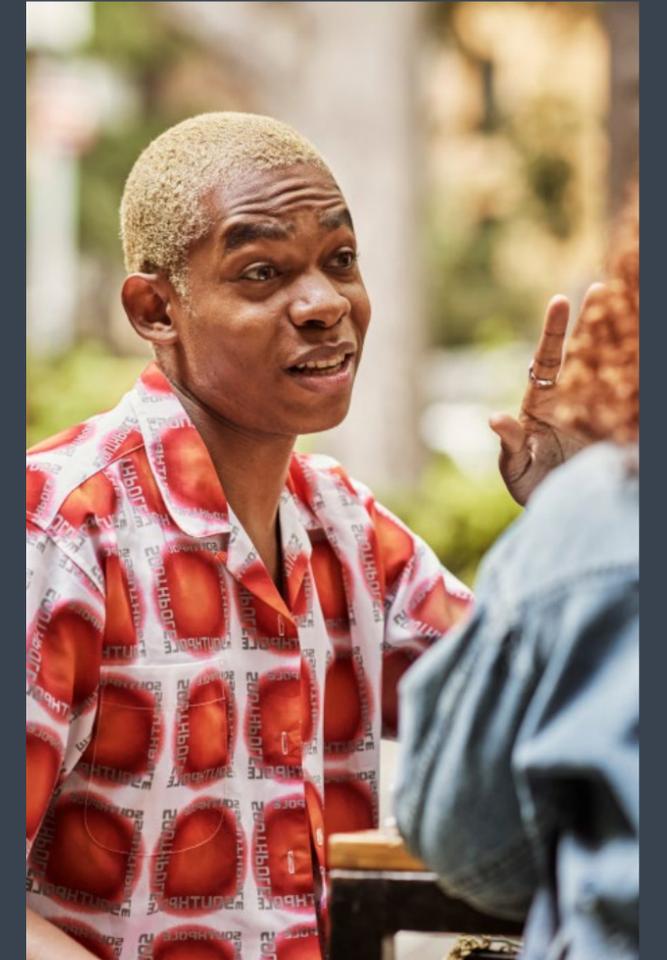
Oferecer um bom ambiente de trabalho já não basta. As empresas **precisam** ajudar os funcionários a desenvolver novas competências.”



— [Jade Shiyu](#) Gerente de Marca
Empregadora do Alibaba



CONCLUSÃO

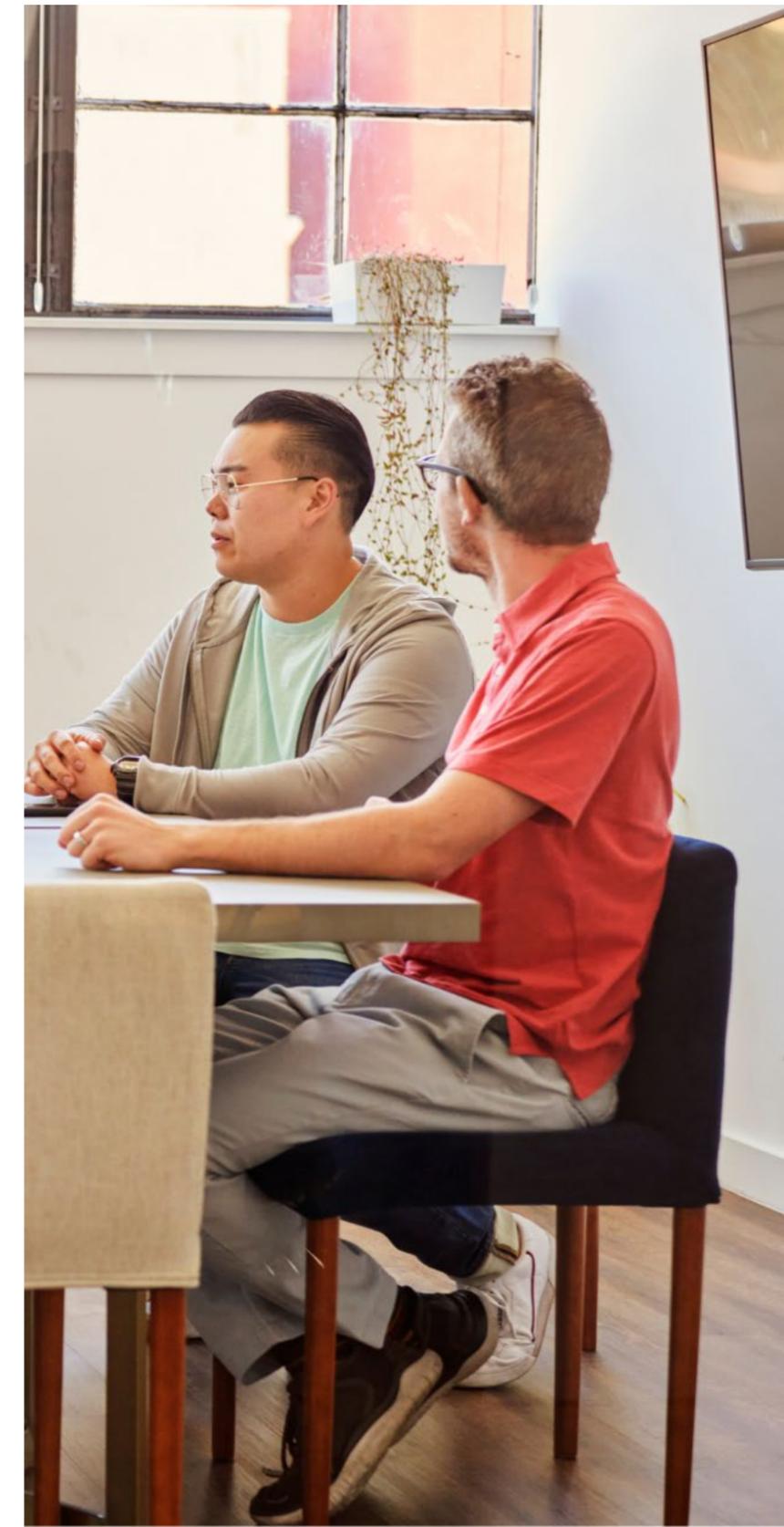
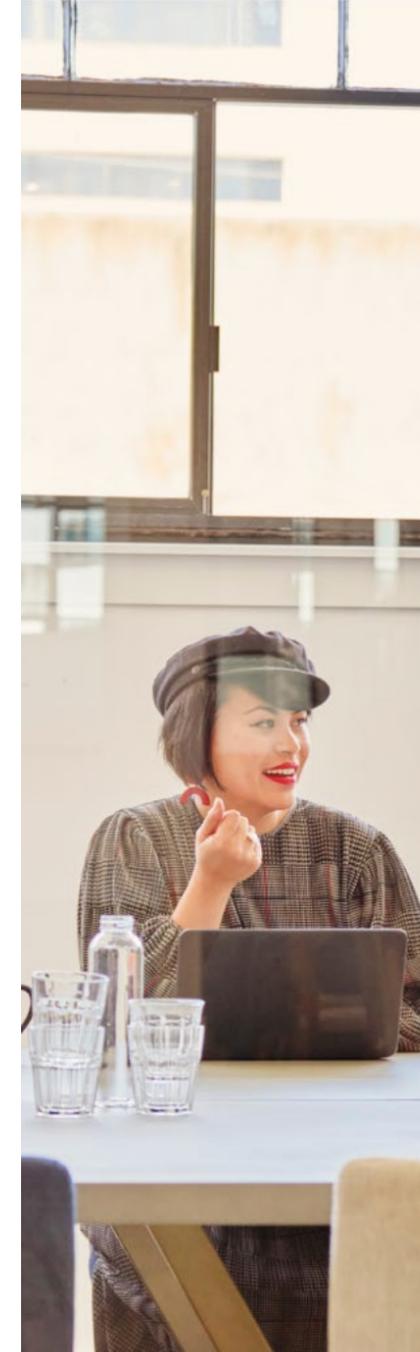
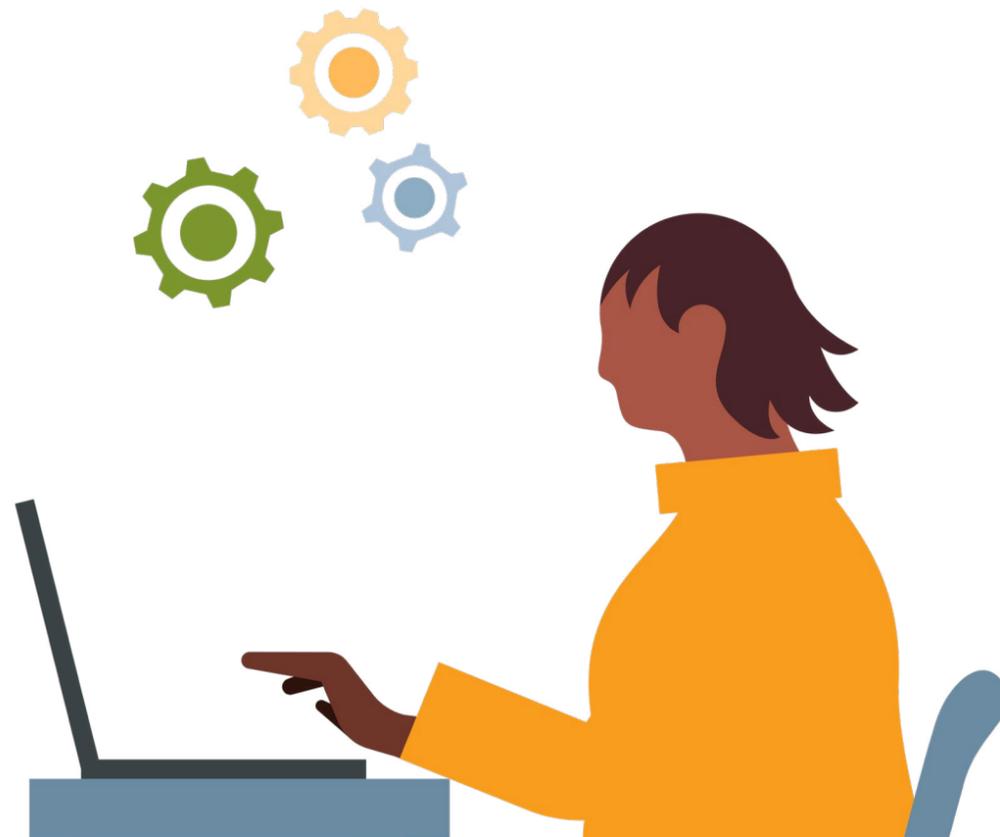


CONCLUSÃO

Se pudermos tirar uma lição dos eventos dos últimos anos é que precisamos nos preparar para o inesperado. Embora as previsões contidas neste relatório possam não acontecer exatamente como descrevemos, as empresas estarão menos vulneráveis aos acontecimentos futuros se começarem a se preparar imediatamente.

O mercado de recrutamento está prestes a passar por mudanças, e você não precisa observá-las de maneira passiva. Os líderes de talentos têm condições de transformar o mundo em um lugar mais inclusivo.

Por fim, o futuro do recrutamento pertence a quem está disposto a construí-lo. O futuro do recrutamento pertence a você, que pode transformar a sua empresa.



METODOLOGIA

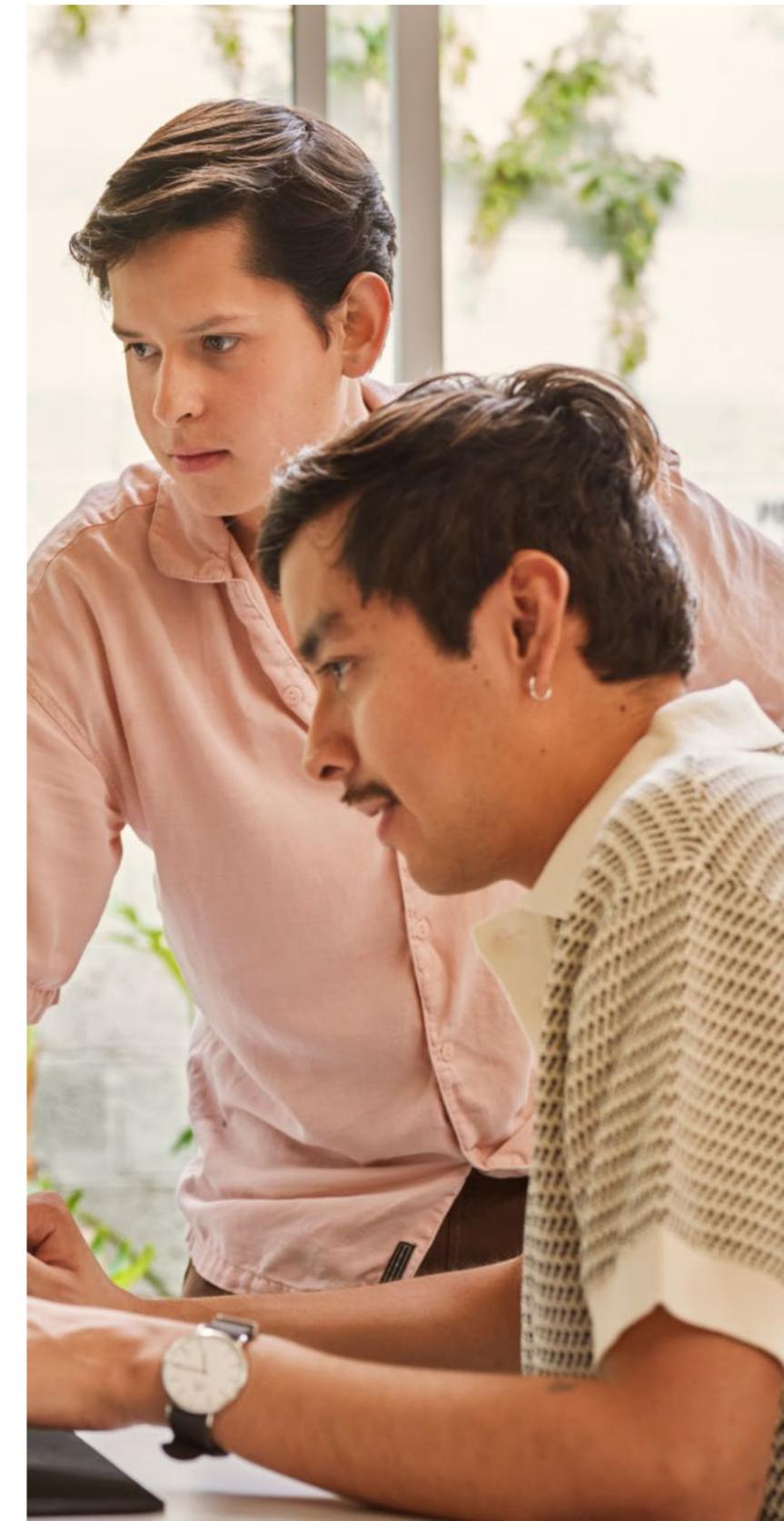
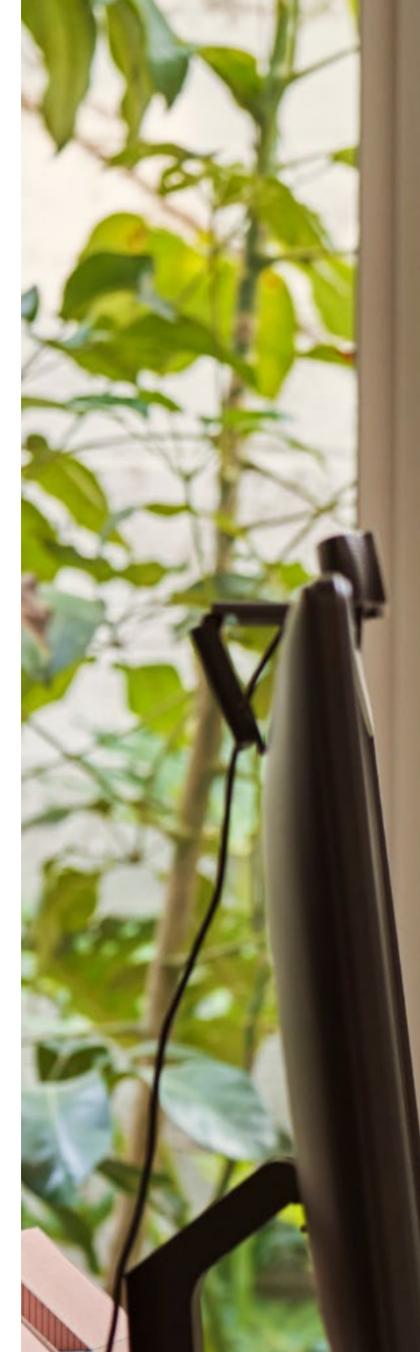
Dados de pesquisa

1.611 profissionais de recrutamento com nível de experiência de gerenciamento ou superior (1.216 profissionais de recrutamento corporativo e 395 profissionais de recrutamento e seleção) e 403 gestores de contratações participaram da pesquisa do LinkedIn. Os participantes foram selecionados com base nas informações em seus respectivos perfis do LinkedIn e qualificados com base nas respostas da pesquisa. A pesquisa foi realizada em 20 países durante o período de outubro a novembro de 2022 e disponibilizada em seis idiomas.

As preferências de inclusão e prioridade dos candidatos se baseiam na pesquisa mensal Talent Drivers do LinkedIn, realizada em dezembro de 2022 com a participação de 20.396 usuários da plataforma em todo o mundo. Para avaliação das prioridades dos candidatos, solicitamos o seguinte aos participantes: “Selecione os fatores mais importantes ao considerar uma oportunidade de trabalho”. Como resposta, até 5 das 15 propostas de valor da marca empregadora exibidas poderiam ser selecionadas. As prioridades dos candidatos com crescimento mais rápido são aquelas com maior aumento percentual entre dezembro de 2021 e dezembro de 2022.

Dados de insights

Os insights comportamentais deste relatório foram gerados a partir dos bilhões de pontos de dados criados pelos mais de 900 milhões de usuários do LinkedIn em mais de 200 países. Salvo especificação em contrário, todos os dados refletem atividades agregadas dos usuários do LinkedIn até 1º de janeiro de 2023. A demanda por recrutadores é avaliada considerando a quantidade de anúncios de vagas pagos publicados globalmente no LinkedIn para cargos de recrutador.



AGRADECIMENTOS

Este relatório reúne informações de entrevistas interessantes realizadas com vários líderes de recrutamento em todo o mundo, a quem devemos nossos sinceros agradecimentos, incluindo:

- **Naif ALGhamdi** - Almar
- **Andrew Barnes** - 4 Day Week Global
- **Brett Baumuel** - Microsoft
- **Alex Fleming** - Adecco
- **Pragashini Fox** - Thomson Reuters
- **John Graham Jr.** - Shaker Recruitment Marketing
- **Marc-Etienne Julien** - Randstad
- **Stephen Lochhead** - Expedia
- **Chris Louie** - Thomson Reuters
- **Bjorn Luijters** - Ahold Delhaize
- **Jennifer Paylor** - Capgemini
- **Gemma Leigh Roberts** - The Resilience Edge
- **Ruben Santos** da Ahold Delhaize
- **Dan Schawbel** - Workplace Intelligence
- **Lars Schmidt** - Amplify
- **Michaela Schütt** da Siemens
- **Clyde Seepersad** - The Linux Foundation
- **Tana M. Session** - TanaMSession.com
- **Jennifer Shappley** do LinkedIn
- **Jaishree Sharma** - Jubilant Pharmova Limited
- **Jade Shi** do Alibaba
- **John Vlastelica** da Recruiting Toolbox
- **Sophie Wade** - Flexcel Network
- **Andrew White** - Microsoft
- **Elsa Zambrano** - NXP Semiconductors

Dados de pesquisa

- **Stephanie Scalise**
- **Meng Zhao**
- **Megan Leonard**

Dados da plataforma do LinkedIn

- **Cesar Zulaica**
- **Shonali Bose**
- **Jamila Smith-Dell**
- **Adriana Zurbano**
- **Caroline Liongosari**
- **Brian Xu**

Edição e produção

- **Greg Lewis**
- **Sheila Azadan**
- **Alia Cousins**
- **Phyllis Furman**
- **Melissa Mangini**
- **Grace Nurre**

