

Estudo Randstad

Employer Brand.

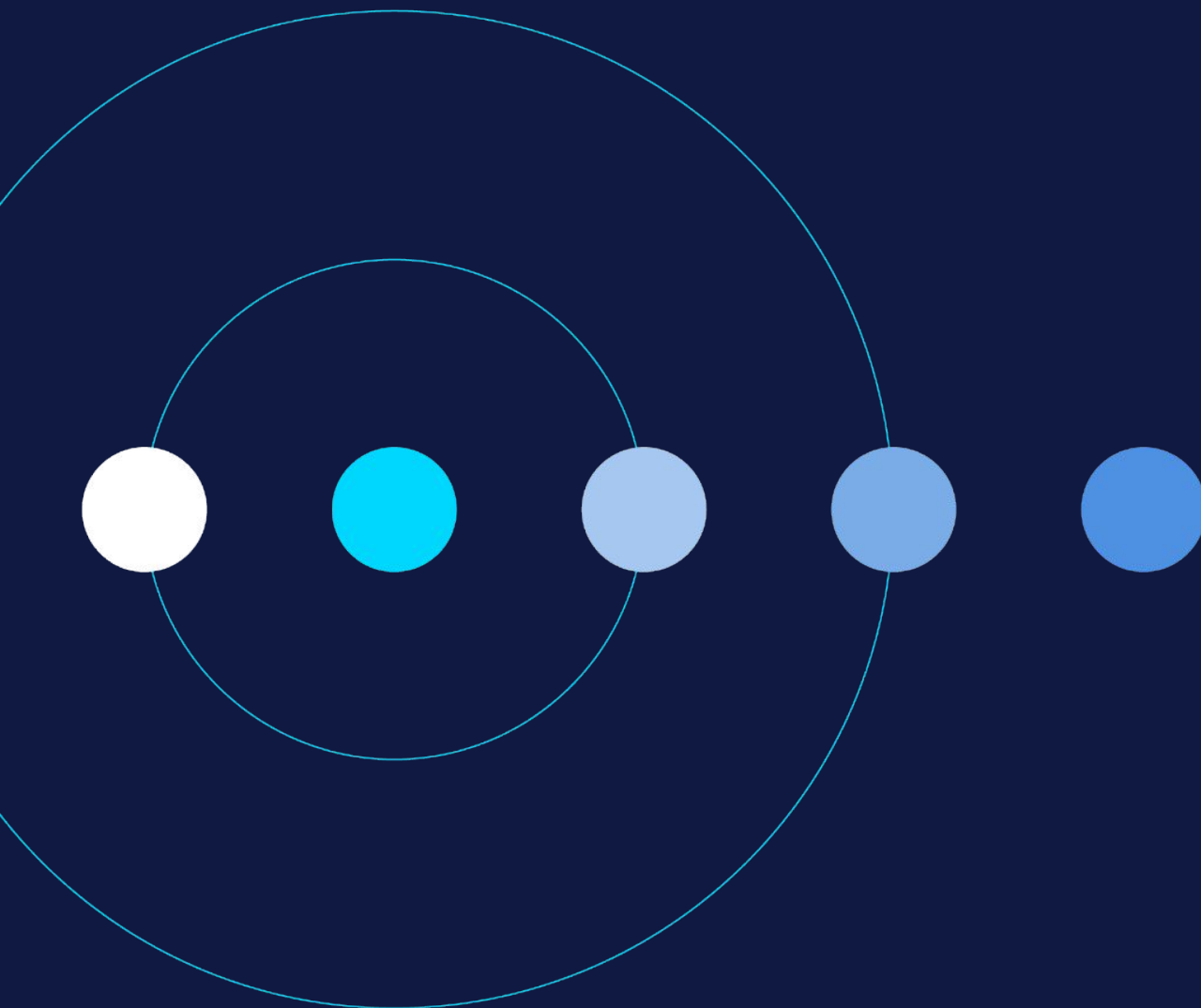
Brasil 2025.



randstad



partner for talent.



- 3 resumo
- 10 principais atributos
- 14 tendência à mudança de emprego
- 20 tópicos anuais: equidade, IA e motivação e engajamento
- 27 anexo

resumo.



no Brasil, progressão de carreira lidera a lista de prioridades, junto com salário e benefícios atrativos

aspectos que agregam valor à proposta de valor para os colaboradores (EVP)

O perfil do empregador ideal no Brasil tem se mantido relativamente estável nos últimos três anos, refletindo um equilíbrio consistente entre aspectos funcionais, emocionais e relacionais. As cinco principais prioridades dos talentos são: oportunidades de crescimento profissional e boa remuneração (no topo da lista), ambiente de trabalho agradável, equidade e uma gestão inspiradora. Essa combinação mostra que os profissionais brasileiros valorizam não apenas recompensas materiais, mas também um ambiente de apoio e uma liderança justa e inspiradora, reforçando a importância de os empregadores oferecerem benefícios que abranjam todas as dimensões da experiência profissional para atrair e reter talentos.

A diferença entre o que os profissionais esperam e o que os empregadores oferecem em termos de salário e benefícios continua crescendo. Embora atender a essas expectativas rapidamente possa ser desafiador para os empregadores, trata-se de um fator crucial

que exige atenção e ação estratégica. O lado positivo é que os empregadores se destacam em áreas como saúde financeira, reputação e ambiente de trabalho agradável. Esses pontos fortes representam ativos valiosos que podem ser utilizados para melhorar a satisfação geral dos colaboradores.

gerações

Salário e benefícios atrativos são a principal prioridade para a geração Z, a geração X e os *baby boomers*, sendo a geração X a que mais valoriza esse aspecto em comparação com as demais. Os *millennials*, por outro lado, valorizam mais a progressão na carreira e um ambiente de trabalho agradável do que o salário. Particularmente, a distribuição dos três principais motivadores é mais equilibrada na geração Z, salário, progressão na carreira e ambiente de trabalho agradável, ao contrário da geração X, na qual o salário é claramente a prioridade. Embora as gerações Z, *millennials* e X priorizem os mesmos cinco fatores em geral, a importância que atribuem a cada um deles varia, refletindo preferências específicas de cada geração.

áreas de atuação

Os principais aspectos que contribuem para o EVP variam conforme a função desempenhada. Profissionais de outros setores priorizam salário e benefícios, enquanto os profissionais em funções operacionais dão mais ênfase a um ambiente de trabalho agradável, sugerindo a elevada importância de uma cultura e um ambiente positivos para o engajamento e a satisfação. No entanto, ambos os grupos compartilham os mesmos cinco principais motivadores. Isso indica que os empregadores devem garantir uma proposta de valor abrangente que atraia todos os colaboradores, independentemente da função exercida.



7 em cada 10 colaboradores avaliam positivamente seu empregador no quesito equidade

a intenção de trocar de emprego diminuiu, enquanto o número de profissionais que efetivamente mudaram de emprego permaneceu constante. A requalificação segue sendo essencial.

retenção e requalificação

Embora as intenções de mudar de emprego tenham diminuído (-3%), o número de profissionais que realmente trocaram de emprego permaneceu estável em relação ao ano anterior. Essa consistência indica a ausência de uma urgência generalizada para mudança de emprego, representando uma oportunidade para os empregadores focarem em estratégias de retenção em longo prazo, em vez de adotarem abordagens reativas de contratação.

Em sintonia com a crescente importância de atrair e reter talentos, a remuneração muito baixa tornou-se tão relevante quanto o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, por ser uma das principais razões para os colaboradores deixarem o emprego.

No entanto, a requalificação profissional também desempenha um papel fundamental, com 90% dos profissionais brasileiros considerando esse aspecto como importante. Além de se concentrarem em benefícios financeiros, os empregadores devem focar em oferecer oportunidades de requalificação e promover o equilíbrio entre vida pessoal e

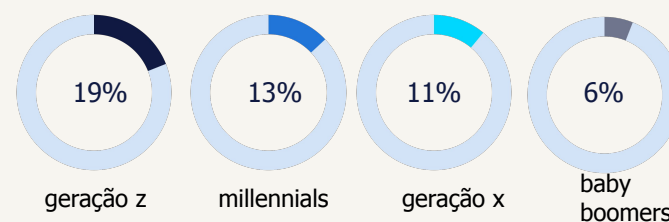
profissional, a fim de atender às necessidades dos colaboradores e aumentar a retenção.

gerações

A geração Z é a que mais muda de emprego (19%), superando significativamente as outras gerações, e os *baby boomers* são os que menos trocam de emprego (6%), refletindo as prioridades e tolerância ao risco relacionadas à idade.

Embora as diferenças entre as gerações sejam sutis, os mais jovens tendem a deixar o emprego principalmente por falta de equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Já as gerações mais velhas são mais propensas a sair de um emprego devido à baixa remuneração.

colaboradores que mudaram de emprego nos últimos 6 meses



As plataformas para atrair talentos são semelhantes em todos os grupos demográficos. O LinkedIn e os sites de empregos são as ferramentas mais utilizadas para a busca de vagas, mais da metade dos profissionais brasileiros utiliza esses recursos.

áreas de atuação

Os profissionais em funções operacionais lideram as tendências de mudança de emprego, são os que mais apresentam intenção de mudar e trocam efetivamente de emprego. Embora não ultrapasse significativamente a média global, esse padrão aponta para um possível desafio em termos de retenção de talentos.

Um dos principais fatores que contribuem para essa tendência é a maior presença de colaboradores temporários no setor operacional, onde a própria natureza do trabalho implica transições mais frequentes.

os empregadores brasileiros estão melhorando seus aspectos de equidade.

equidade

Os empregadores no Brasil receberam avaliações mais positivas nos principais aspectos relacionados à equidade em comparação ao ano anterior. Os maiores pontos fortes dos empregadores foram a valorização dos atributos únicos de cada talento e a garantia de remuneração igualitária para cargos semelhantes. Embora o maior percentual de melhoria tenha sido na oferta de oportunidades justas (+4%), apenas um pouco mais da metade dos colaboradores classifica seu empregador positivamente nesse aspecto, evidenciando a necessidade de melhorias adicionais.

Colaboradores de grupos sub-representados continuam enfrentando muito mais obstáculos no ambiente de trabalho em comparação com colegas que não pertencem a esses grupos. Os relatos sobre esses desafios aumentaram 5% no último ano. Esse aumento é impulsionado principalmente por colaboradores que se identificam como sub-representados devido à identidade de gênero, sendo que 75% desse grupo relata enfrentar barreiras no trabalho.

Para sustentar o desenvolvimento a partir do progresso atual, os empregadores precisam

identificar os desafios específicos e criar estratégias direcionadas e mensuráveis, garantindo experiências justas e equitativas para todos.

gerações

A geração Z é a que mais se considera sub-representada (46%, em comparação com a média global de 25%) e, como os grupos sub-representados geralmente relatam enfrentar mais obstáculos devido à sua identidade, isso significa que a geração Z também enfrenta mais desafios.

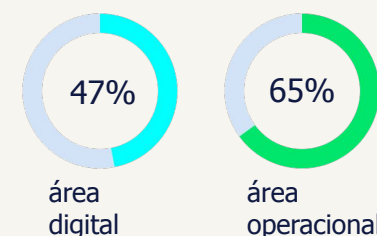
Vale destacar, no entanto, que a geração Z e os *millennials* consistentemente avaliam seus empregadores de forma mais positiva do que as outras gerações em quase todos os outros aspectos de equidade. Além disso, as gerações mais velhas, incluindo a geração Z, priorizam a equidade ao considerar o perfil do empregador ideal. Dessa forma, os empregadores devem focar em aprimorar o desempenho nessas áreas, atendendo à crescente demanda de outras gerações por equidade, inclusão e responsabilidade social.

áreas de atuação

Embora profissionais operacionais sejam mais propensos a relatar que enfrentam barreiras para progredir na carreira devido à sua identidade, eles tendem a classificar seus empregadores de forma mais positiva em relação às iniciativas de equidade, especialmente no que se refere à remuneração igualitária para os mesmos cargos.

Em contrapartida, os profissionais em funções administrativas estão menos satisfeitos com esses aspectos. Essa disparidade indica que fortalecer as iniciativas de desenvolvimento interno, como oportunidades de requalificação e avaliações de desempenho justas, poderia ser fundamental para melhorar as percepções de equidade em todos os cargos.

minha organização oferece remuneração igualitária para os mesmos cargos



a IA é utilizada com mais frequência.

inteligência artificial - IA

A parcela de colaboradores que utilizam regularmente a inteligência artificial no trabalho aumentou de 30% para 35%, refletindo a crescente integração das tecnologias de IA em todos os setores.

A percepção sobre o impacto esperado da IA também cresceu: 52% dos colaboradores agora acreditam que ela influenciará significativamente seu trabalho diário nos próximos anos, em comparação com 49% anteriormente. O sentimento geral permanece altamente positivo, sendo que oito em cada dez profissionais brasileiros expressam otimismo sobre o impacto futuro da IA.

Essas mudanças destacam a importância de os empregadores abordarem proativamente o papel em expansão da IA e entenderem como ela influencia as percepções, as expectativas e as experiências dos colaboradores no trabalho.

gerações

O uso da IA é bem maior entre as gerações mais jovens em comparação com as mais velhas, embora a adoção da tecnologia tenha aumentado em todas as faixas etárias, indicando cada vez mais abertura à IA no trabalho.

Os *millennials* (+6%) e a geração Z (+5%) foram os grupos que mais aumentaram o uso regular da IA em relação ao ano passado. O crescimento é menor entre a geração X (+3%), mas o sentimento em relação à IA é igualmente positivo em todas as gerações.

Essa divisão geracional reforça a importância de os empregadores disponibilizarem as soluções mais recentes e avançadas de IA para os colaboradores mais jovens, ao mesmo tempo em que engajam os profissionais mais experientes sobre o papel da IA em suas funções. É essencial que os programas de capacitação e as ferramentas de IA sejam adaptados para atender tanto às expectativas quanto às necessidades e capacidades de ambos os grupos geracionais.

áreas de atuação

O uso da IA é menor entre os profissionais que exercem funções operacionais e esse grupo tem menos probabilidade de avaliar se a IA terá algum impacto nas funções que desempenham.

Apesar da maior incerteza entre os profissionais em funções operacionais, não há diferenças significativas entre as áreas de atuação quanto à percepção geral do impacto da IA, seja ele positivo ou negativo. Isso sugere que, embora as funções administrativas possam estar mais ativamente envolvidas com o uso da IA, os profissionais em funções operacionais podem exigir iniciativas mais direcionadas para compreender os possíveis benefícios e casos de uso da IA em seu trabalho.

a motivação e o engajamento são altos entre os profissionais brasileiros.

motivação e engajamento

A maioria dos profissionais brasileiros está atualmente motivada e engajada em seus trabalhos (69%), sendo que 63% se sentem mais engajados do que há um ano. Esse fator é positivo para os empregadores, pois pode representar uma ligação clara entre baixa motivação e rotatividade no emprego. Entre aqueles que se mostraram menos engajados, 44% estavam pensando em mudar de emprego no primeiro semestre de 2025, em comparação com apenas 23% dos colaboradores altamente motivados.

Não surpreende que o salário e os benefícios sejam os principais fatores que levam à falta de engajamento. Entretanto, os empregadores também devem prestar atenção ao segundo motivo mais citado: a falta de reconhecimento e valorização. Isso é especialmente relevante, já que os principais fatores que impulsionam a motivação dos colaboradores são o equilíbrio entre vida pessoal e profissional e o reconhecimento e valorização adequados.

gerações

As diferenças entre as gerações são perceptíveis quando se trata de tendências de engajamento. As gerações mais jovens (geração Z e *millennials*) relatam níveis de engajamento mais baixos do que as gerações mais velhas, com 61% deles sentindo-se mais engajados do que no ano passado, em comparação com 66% das gerações mais velhas.

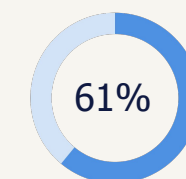
Salário e benefícios são os principais fatores que levam à falta de engajamento em todas as gerações, mas outros fatores menos importantes apresentam algumas diferenças geracionais. A geração Z perde o engajamento com mais frequência quando não há equilíbrio entre vida pessoal e profissional e os *millennials* quando se sentem desvalorizados.

Os fatores que impulsionam a motivação indicam que reforçar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional é a principal forma de engajar os profissionais brasileiros, principalmente os da geração X. Já em relação aos demais motivadores de engajamento, as variações entre gerações são sutis, o que sugere que os empregadores podem adotar uma abordagem unificada em seus planos de engajamento.

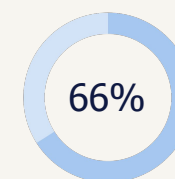
áreas de atuação

Os níveis de engajamento são consistentes em todas as áreas de atuação, e os fatores que impulsionam a motivação e a falta de engajamento também são bastante semelhantes. Isso indica que, independentemente da função, os colaboradores são amplamente influenciados pelos mesmos motivadores principais, sugerindo que é possível aplicar, em toda a organização, estratégias generalizadas para melhorar o engajamento.

sinto maior engajamento/motivação do que antes



geração z e
millennials



geração x e
baby boomers

principais atributos.



o perfil do empregador ideal permaneceu consistente nos últimos três anos, embora o salário tenha se tornado tão importante quanto a progressão na carreira.

Isso ressalta o papel central dos aspectos funcionais na formação do perfil do empregador ideal. Ao mesmo tempo, o fato de um ambiente de trabalho agradável estar entre os três principais motivadores reforça a importância de equilibrar aspectos funcionais e emocionais, priorizando aquilo que os colaboradores realmente valorizam.



pergunta: pensando no perfil de um empregador ideal, quais elementos essa organização definitivamente deveria ter?

como ler os índices acima:

150: o motivador é apontado como importante com uma frequência 50% maior do que a média.

75: o motivador é considerado importante com uma frequência 25% menor do que a média.



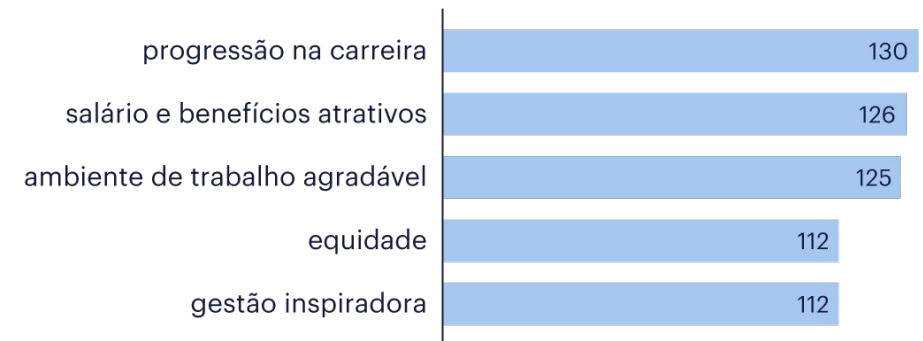
embora as três principais prioridades sejam consistentes em todas as áreas de atuação, a importância relativa de cada uma varia conforme o grupo.

Os profissionais em funções administrativas priorizam salários e benefícios atrativos acima de tudo, ao passo que colaboradores em funções operacionais dão mais ênfase a um ambiente de trabalho agradável e classificam a progressão na carreira como mais importante do que o salário.

área operacional



área administrativa



pergunta: pensando no perfil de um empregador ideal, quais elementos essa organização definitivamente deveria ter?

77% dos colaboradores classificam seus empregadores positivamente em termos de reputação, indicando um progresso significativo das organizações na promoção de confiança, orgulho e uma identidade positiva no local de trabalho.

avaliação do empregador atual

1. boa reputação
2. boa localização
3. saudável financeiramente
4. ambiente de trabalho agradável
5. trabalho interessante
6. equidade
7. estabilidade no emprego em longo prazo
8. retribuição à sociedade
9. progressão na carreira
10. equilíbrio entre vida pessoal e profissional
11. salário e benefícios atrativos

perfil do empregador ideal

1. progressão na carreira
2. salário e benefícios atrativos
3. ambiente de trabalho agradável
4. equidade
5. gestão inspiradora
6. treinamento eficiente
7. equilíbrio entre vida pessoal e profissional
8. estabilidade no emprego em longo prazo
9. saudável financeiramente
10. boa reputação
11. retribuição à sociedade

pergunta: como você classificaria seu empregador em cada um dos atributos abaixo? Utilize uma escala de 1 (nada verdadeiro) a 5 (totalmente verdadeiro).

pergunta: pensando no perfil de um empregador ideal, quais elementos essa organização definitivamente deveria ter?

Embora a reputação e uma boa saúde financeira possam ser pontos fortes na marca empregadora, esses elementos não são tão essenciais ao se considerar o perfil do empregador ideal. No entanto, um ambiente de trabalho agradável se alinha tanto com as avaliações do empregador atual quanto com as do empregador ideal, destacando a importância desse fator.

A classificação mais baixa na avaliação dos empregadores está relacionada a salário e benefícios. Contudo, a importância deste elemento aumenta quando se considera o perfil do empregador ideal, demonstrando uma lacuna crescente entre a satisfação atual e as expectativas futuras dos profissionais.



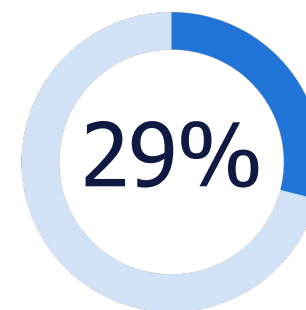
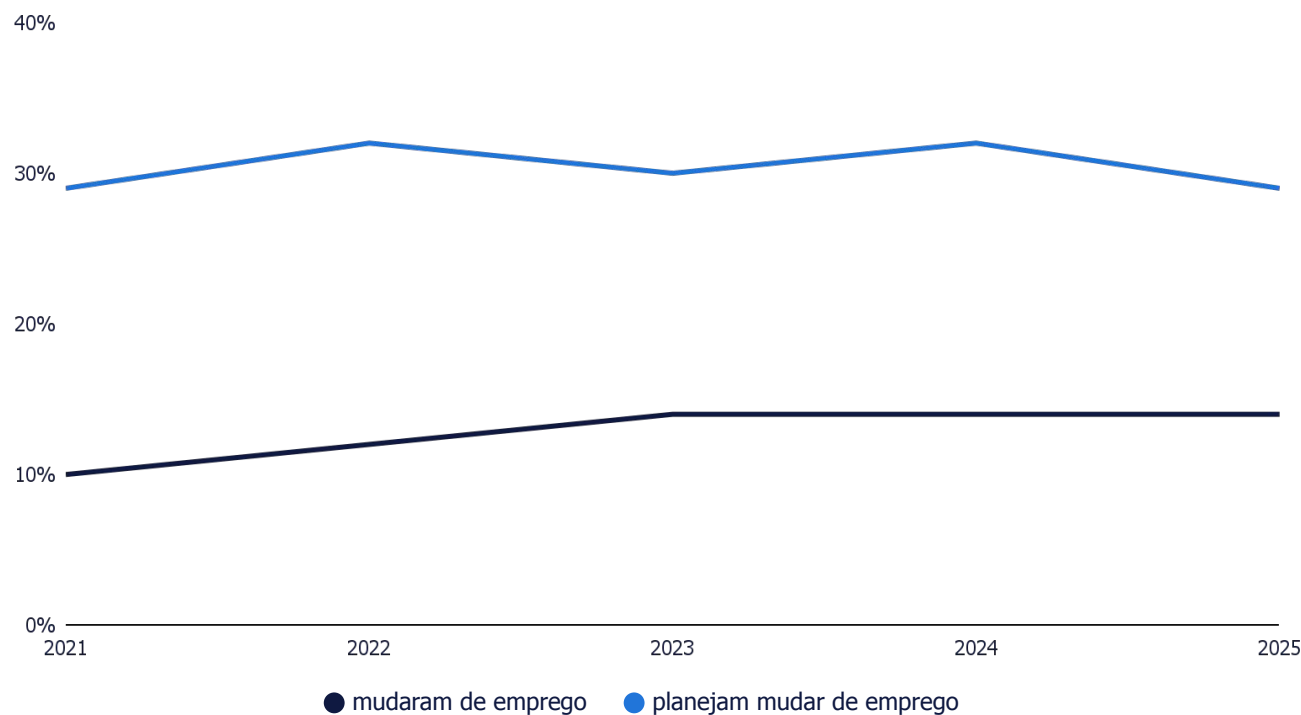
em foco:
a tendência de
mudança de emprego.



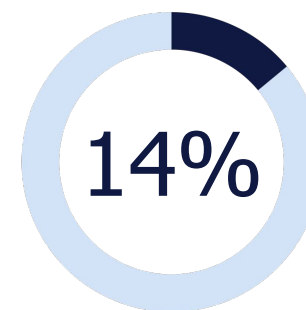
embora a intenção de mudar de emprego tenha diminuído (-3%), o número de profissionais que de fato mudaram de emprego permaneceu estável.

Os números indicam que os empregadores podem alcançar mais estabilidade em seu quadro de colaboradores ao longo do tempo, à medida que a diferença entre a intenção de mudança de emprego e a rotatividade real diminui.

mudaram de empregador nos últimos 6 meses de 2024



planejavam mudar de emprego nos primeiros 6 meses de 2025



mudaram de emprego nos últimos 6 meses de 2024



pergunta: você mudou de emprego nos últimos 6 meses?
pergunta: você planeja mudar de emprego nos próximos 6 meses?

colaboradores em funções operacionais apresentam maior rotatividade e troca de emprego, enquanto aqueles em funções administrativas mostram maior discrepância entre os que têm intenção de mudar e os que efetivamente mudam de empregador.

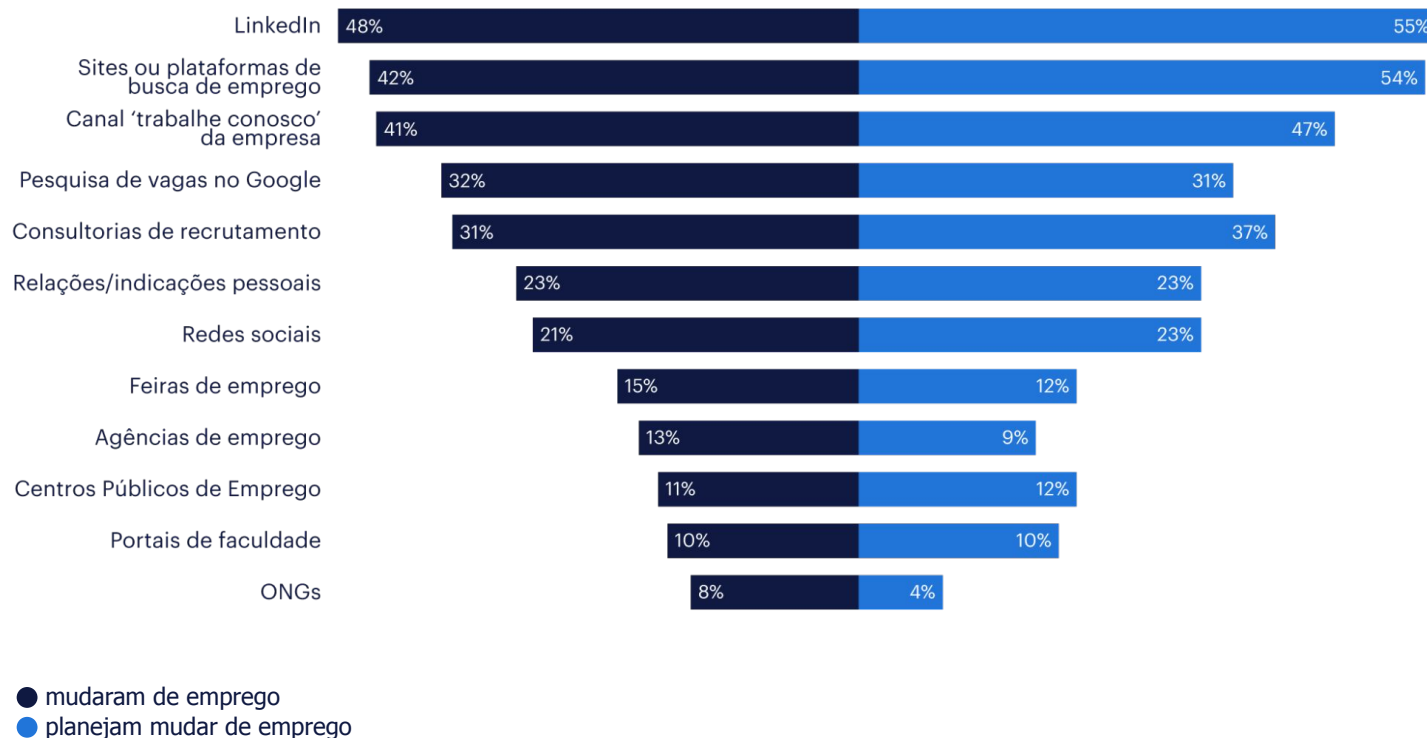
Os números indicam um possível aumento na rotatividade futura desse grupo ou a presença de barreiras que dificultam a mudança de emprego por parte deles.

pergunta: você mudou de emprego nos últimos 6 meses?
pergunta: você planeja mudar de emprego nos próximos 6 meses?



o LinkedIn tem o maior alcance entre os candidatos e provou ser o meio mais eficaz de encontrar um emprego para aqueles que mudaram de empregador.

canais de busca de oportunidades de emprego



● mudaram de emprego
● planejam mudar de emprego

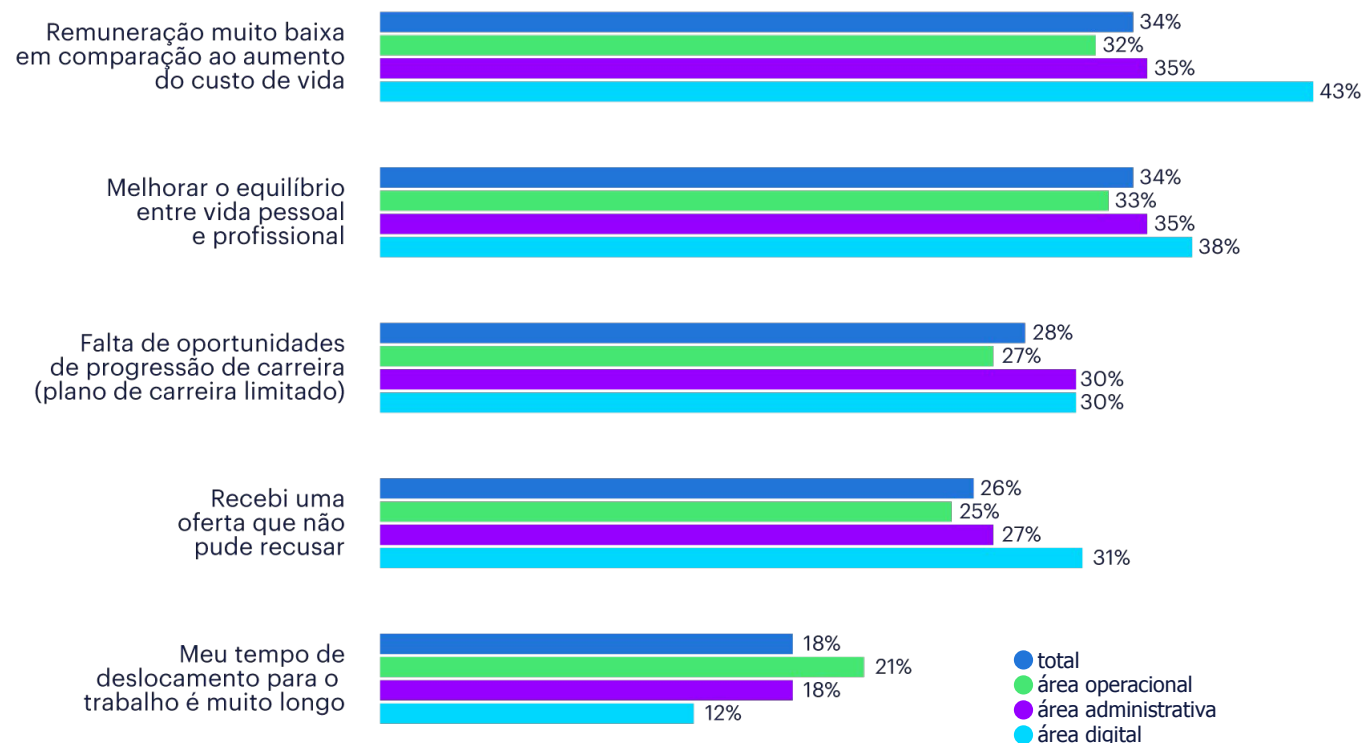
pergunta: quais dos seguintes canais de busca de oportunidades de emprego você utilizou para procurar uma vaga?
pergunta: por meio de quais dos seguintes canais de busca você encontrou um emprego?

Mais da metade dos profissionais no Brasil utiliza o LinkedIn e os sites de emprego para procurar trabalho, com padrões semelhantes observados entre gerações e áreas de atuação.

No entanto, entre aqueles que mudaram de emprego recentemente, o uso desses principais canais diminuiu em comparação com o ano passado. O LinkedIn caiu 5%, os sites de empregos 10%, a pesquisa de vagas no Google 7% e as consultorias de recrutamento 5%. Isso sugere uma mudança de comportamento dos candidatos em relação a trocar de emprego, destacando uma oportunidade para os empregadores diversificarem suas estratégias de recrutamento.

a baixa remuneração se tornou um motivo tão relevante quanto o equilíbrio entre vida pessoal e profissional quando se trata de impulsionar os profissionais a deixarem seus cargos.

motivos para deixar um emprego



pergunta: por quais motivos você decidiu ou decidiria deixar seu empregador?

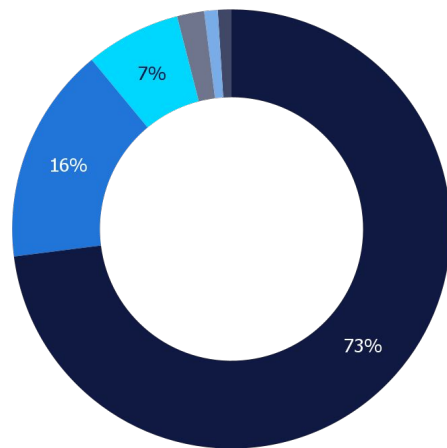
Essa mudança se deve, em parte, ao fato de a importância do equilíbrio entre vida pessoal e profissional ter diminuído discretamente em comparação com o ano passado, especialmente entre a geração X, para a qual a influência desse fator caiu 4%.

Para profissionais em funções operacionais, o equilíbrio entre vida pessoal e profissional ainda é o principal motivo para considerarem uma mudança de emprego. Já para colaboradores em funções administrativas, a remuneração e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional têm quase a mesma relevância.

Com base nessas tendências, os empregadores devem equilibrar tanto os benefícios financeiros quanto os não financeiros para reter talentos de forma eficaz, especialmente à medida que as prioridades mudam entre os tipos de trabalho e as gerações.

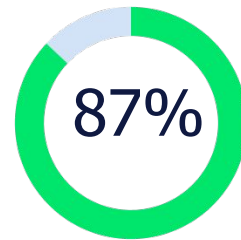
a requalificação é considerada importante para quase todos os profissionais, independentemente da geração ou da especialização.

importância da requalificação

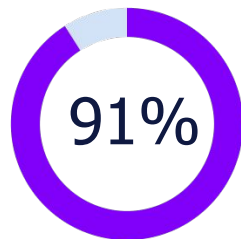


- 5 – muito importante
- 4
- 3
- 2
- 1 - não é importante de forma alguma
- não sei

área operacional



área administrativa



duas primeiras opções com maior porcentagem: importante e muito importante

Considerando que 90% dos talentos expressam grande interesse em requalificação, os empregadores devem priorizar oportunidades de desenvolvimento para todos os grupos de colaboradores. A geração Z e os *millennials* podem aproveitar essas oportunidades para direcionar suas carreiras em novas perspectivas. Além disso, investir em requalificação pode aumentar o engajamento e motivar os colaboradores da geração X e os *baby boomers*.

A requalificação é especialmente importante para as pessoas que planejam trocar de setor dentro da empresa no primeiro semestre de 2025 (93%), destacando sua importância para o avanço na carreira dentro de uma organização e não para transições externas.

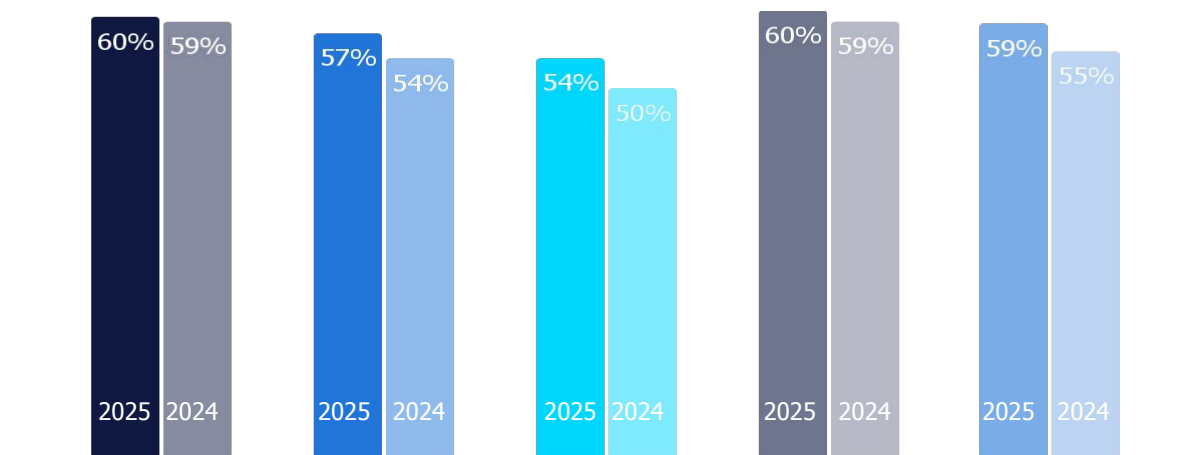
pergunta: para você, qual é a importância de o seu empregador lhe oferecer a possibilidade de se requalificar (aprender novas habilidades para um trabalho diferente) a fim de avançar na carreira?

tópicos anuais: equidade e IA.



os empregadores demonstraram melhorias em todos os aspectos de equidade, alinhando-se com seu forte desempenho geral em equidade no local de trabalho.

quais das seguintes afirmações você considera verdadeira em relação ao seu empregador atual?



- meus atributos únicos, características, habilidades, experiência e formação são valorizados em minha organização
- a alta administração é justa no que diz respeito à contratação ou progressão de carreira de seus subordinados
- na minha organização, as melhores oportunidades são destinadas aos colaboradores mais merecedores
- minha organização oferece remuneração igualitária para os mesmos cargos
- a alta administração é justa no que diz respeito às oportunidades de requalificação e aperfeiçoamento de competências de seus subordinados

Os maiores pontos fortes dos empregadores foram a valorização dos atributos únicos de cada talento e a garantia de remuneração igualitária para cargos semelhantes.

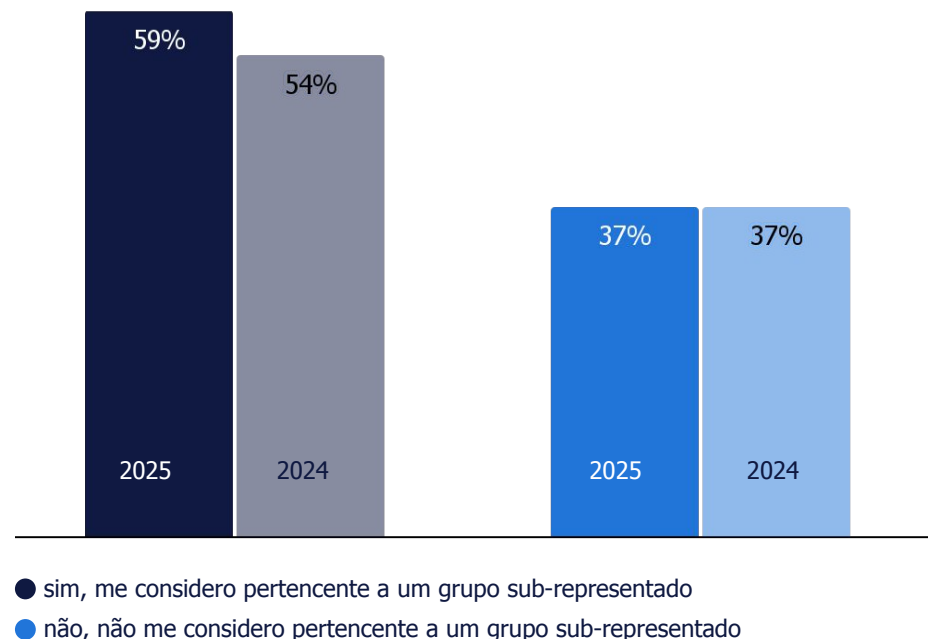
No entanto, pouco mais da metade dos colaboradores avalia positivamente seu empregador quando o assunto é garantir que as melhores oportunidades sejam oferecidas àqueles que mais merecem, permanecendo um ponto fraco para as organizações. A geração X é especialmente crítica, pois apenas 45% expressam uma visão positiva — notavelmente mais baixa em comparação com as gerações mais jovens.

pergunta: como você classificaria seu empregador em cada um dos atributos abaixo? Utilize uma escala de 1 (nada verdadeiro) a 5 (totalmente verdadeiro).



os profissionais que se identificam como parte de grupos sub-representados têm uma probabilidade significativamente maior de enfrentar obstáculos relacionados à sua identidade em comparação com colaboradores não pertencentes a esses grupos.

enfrentei obstáculos para progredir na carreira nesta organização que, a meu ver, se devem a quem eu sou



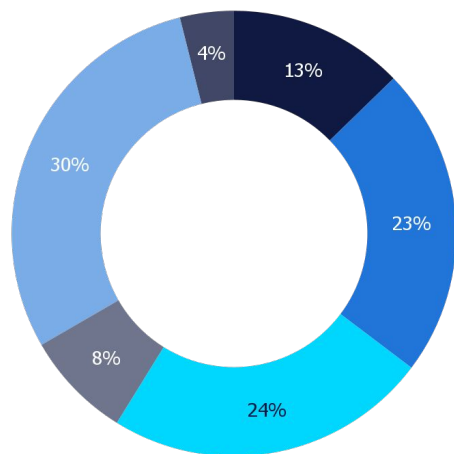
pergunta: você se considera pertencente a um grupo sub-representado?

As percepções de enfrentamento de obstáculos devido à identidade aumentaram 5 pontos percentuais entre colaboradores que se identificam como pertencentes a grupos sub-representados. Entre colaboradores não pertencentes a esses grupos, essas percepções permaneceram inalteradas. Notavelmente, esse aumento é impulsionado principalmente por profissionais que se identificam como sub-representados devido à sua identidade de gênero, sendo que 75% desse grupo relata enfrentar obstáculos no local de trabalho.

Em geral, 36% dos profissionais brasileiros se consideram parte de grupos sub-representados, com esse número aumentando significativamente na geração Z, na qual 46% se identificam dessa forma. Para solucionar essa questão, os empregadores devem identificar os desafios específicos enfrentados pelos colaboradores sub-representados e implementar estratégias direcionadas para garantir experiências mais igualitárias a todos.

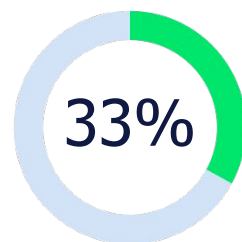
o uso regular de IA no local de trabalho aumentou de 30% para 35% no último ano.

USO

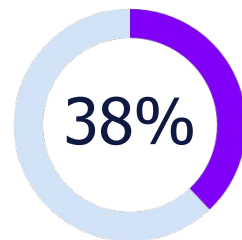


- todos os dias
- regularmente
- de vez em quando
- uma vez
- nunca
- não sei

área operacional



área administrativa



% de usuários regulares (todos os dias e regularmente)

O uso da IA é maior entre as gerações mais jovens, sendo que os *millennials* lideram com 40%. Os *millennials* (+6%) e a geração Z (+5%) apresentaram os maiores aumentos a cada ano, embora o uso tenha aumentado em todas as gerações.

Apenas 30% dos profissionais brasileiros nunca usaram IA, uma diminuição de 5%, refletindo a crescente adoção da IA no ambiente de trabalho.

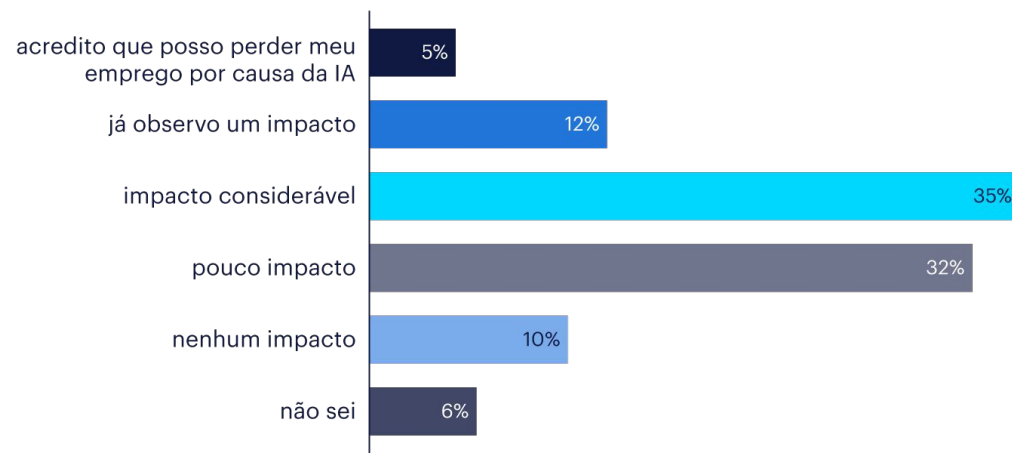
pergunta: com que frequência você utiliza inteligência artificial em seu trabalho atualmente?



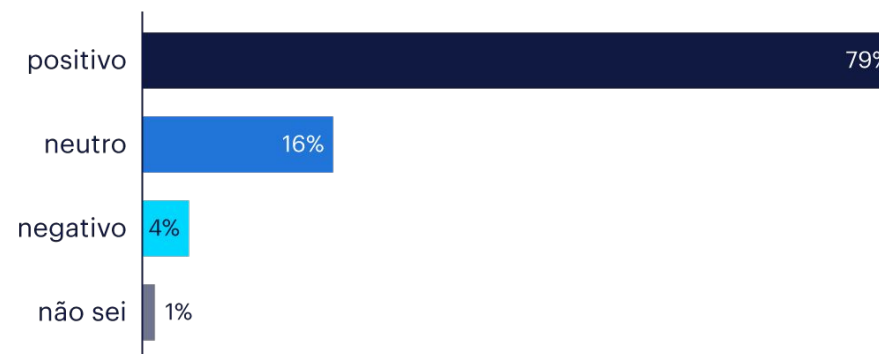
com o aumento da adoção da IA, o impacto percebido no local de trabalho também cresceu, sendo que 52% dos colaboradores sentem um efeito considerável.

Essa porcentagem representa um aumento em relação aos 49% do ano passado. De forma encorajadora para os empregadores brasileiros, semelhante ao ano passado, as atitudes em relação à IA ainda são muito positivas, e quase oito em cada dez colaboradores avalia o impacto da IA como positivo.

impacto esperado da IA em seu trabalho



impacto da IA na satisfação no trabalho*



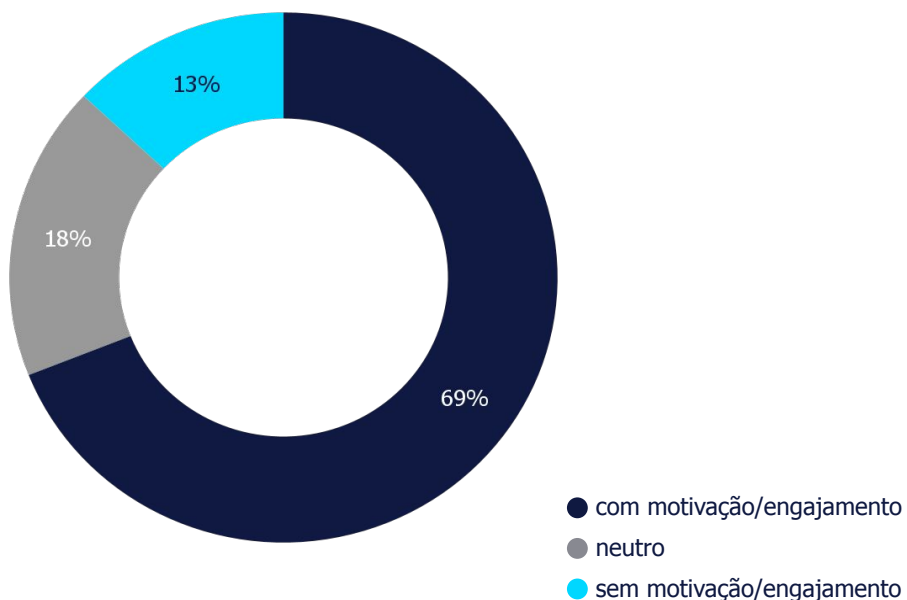
* pergunta feita aos colaboradores que consideram que a IA terá um impacto mínimo ou considerável em seu trabalho.

pergunta: você espera que a inteligência artificial impacte seu trabalho nos próximos cinco anos?
pergunta: você espera que o impacto da IA na sua satisfação no trabalho seja:

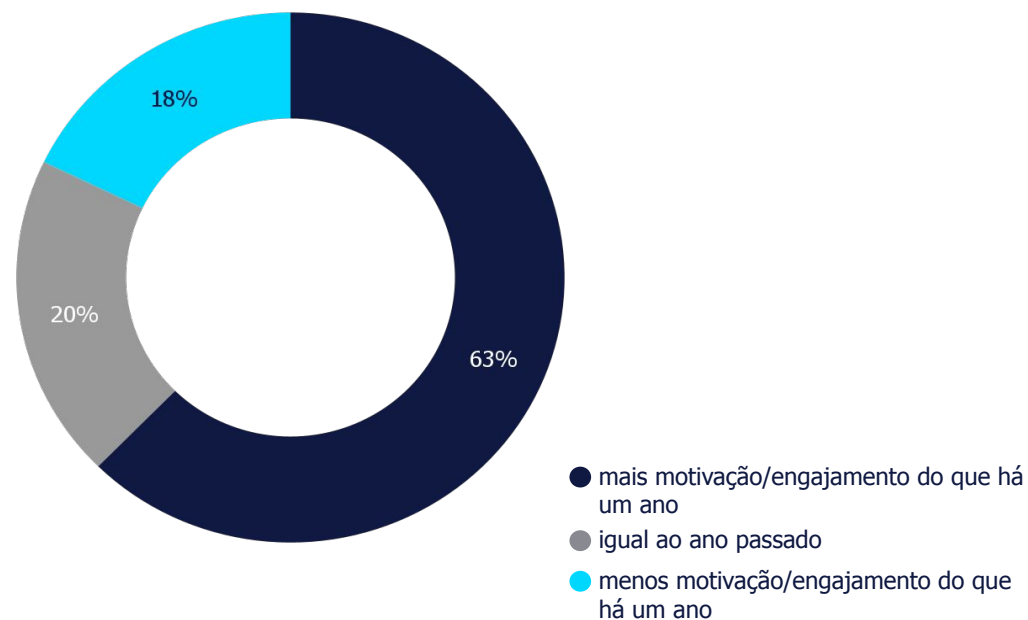
o engajamento dos colaboradores é alto no Brasil, pois 69% se sentem motivados em sua função atual e 63% se sentem mais comprometidos do que no ano passado.

A relação entre engajamento e retenção é evidente: 58% dos colaboradores não engajados planejam deixar seu cargo atual, mais do que o dobro dos 20% dos talentos altamente engajados.

motivação e engajamento



em comparação ao ano passado



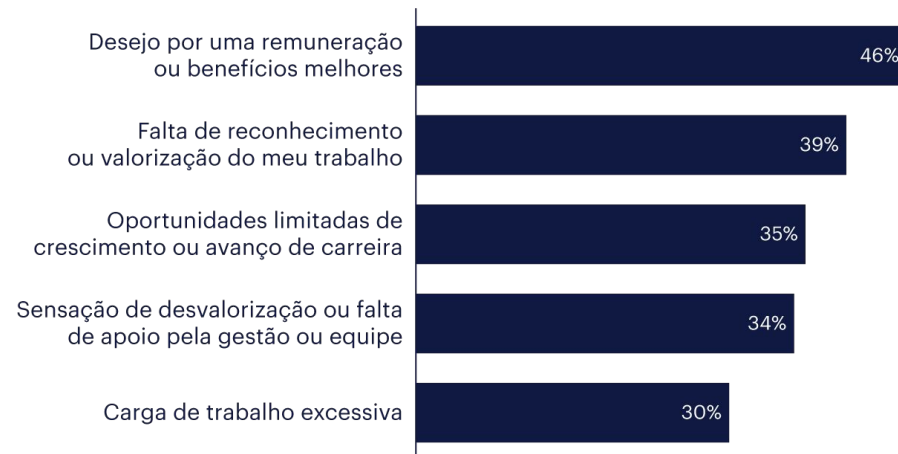
pergunta: em uma escala de 5 pontos, qual é o seu nível de motivação/engajamento em sua função atual?
pergunta: com base na mesma escala de 5 pontos, como isso mudou no último ano?



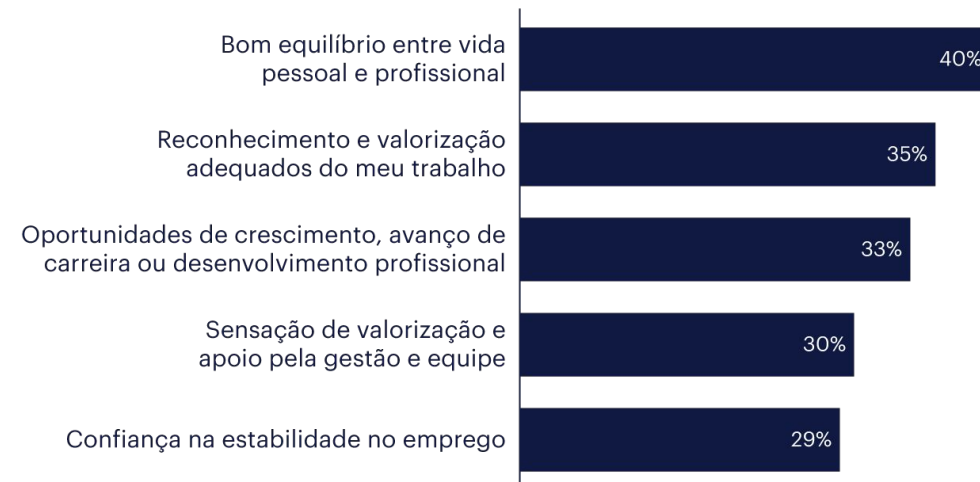
o equilíbrio entre vida pessoal e profissional é essencial para a motivação, enquanto o salário e os benefícios são o principal motivo para o baixo engajamento.

Salário e benefícios são o principal fator de falta de engajamento entre as gerações, mas outros fatores mostram diferenças. A geração Z perde o engajamento com mais frequência quando não há equilíbrio entre vida pessoal e profissional e os *millennials* quando se sentem desvalorizados.

menos motivação e engajamento



mais motivação e engajamento



pergunta: você afirmou que sente menos motivação/engajamento do que há um ano. Isso foi influenciado por algum dos seguintes fatores?

pergunta: você afirmou que sente mais motivação/engajamento do que há um ano. Isso foi influenciado por algum dos seguintes fatores?



anexo.



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



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

amostra

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

formato da pesquisa

- entrevistas on-line
- janeiro de 2025

duração da entrevista

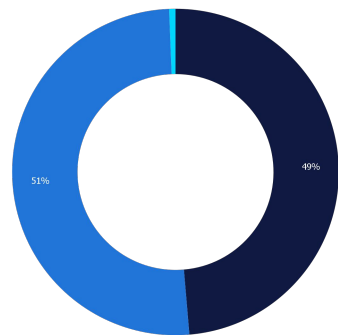
- 14 minutos

país da amostra

- **brasil, 4.277**

composição da amostra no Brasil, dados sociodemográficos, escolaridade e região.

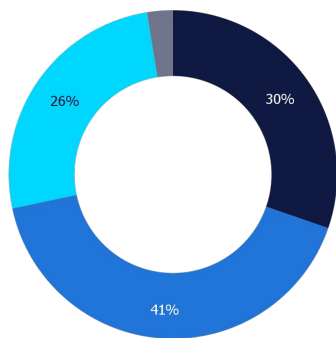
gênero



- masculino
- feminino
- outro*

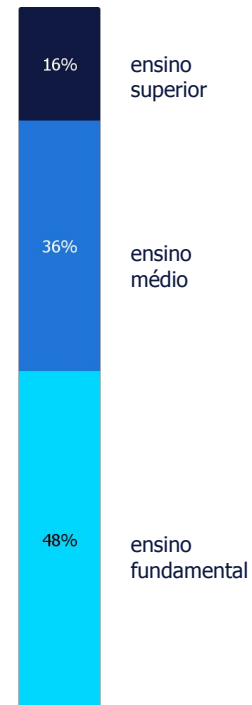
* a categoria 'outro' é composta por todas as outras identidades de gênero e por pessoas que preferem não responder à pergunta

idade

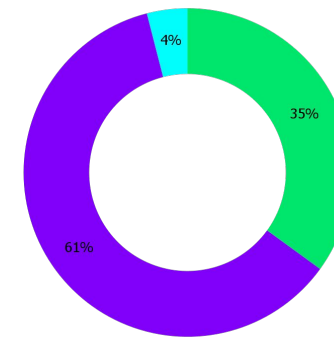


- Geração Z (1997-2012)
- Millennials (1981-1996)
- Geração X (1965-1980)
- Baby boomers (1946-1964)

escolaridade

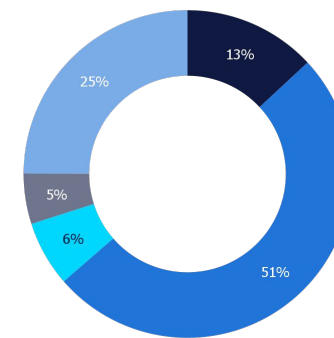


áreas de atuação



- área operacional
- área administrativa
- área digital

região



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



compartilhe suas ideias.

vamos conversar!

Nosso estudo apresenta dados detalhados e complexos. Estamos à disposição para orientações, compartilhamento de insights e esclarecimento de dúvidas.

Randstad Brasil
marketing@randstad.com.br