

# repensando a ambição.

workmonitor: a visão dos  
talentos em 2024.

  
randstad

partner for talent.



# conteúdo.

- 3 introdução.
- 6 principais descobertas.
- 9 temas globais.
- 43 olhando para o futuro.
- 45 sobre o estudo.
- 47 anexo.



# introdução.



# introdução.

## a agenda de talentos do amanhã

Uma nova abordagem de gestão de talentos está surgindo, e os empregadores devem adotá-la se quiserem atrair e reter os melhores profissionais. Esta é a principal conclusão do nosso relatório Workmonitor 2024, que está entrando em sua terceira década. Essa abordagem pode ser resumida em 3 principais pilares.

**1 ambição.** As pessoas querem avançar em suas carreiras. No entanto, a ambição não é mais vista em seu sentido tradicional de progressão de carreira. O talento está repensando o significado de ambição, colocando o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, flexibilidade, equidade e desenvolvimento de habilidades no centro das decisões de carreira.

**2 equilíbrio.** O talento valoriza o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal tanto quanto o salário. Existe um desejo contínuo por flexibilidade, tanto em relação ao local como ao horário de trabalho. Essa busca por mais equilíbrio também pode impactar o desejo de progressão de carreira dos profissionais, com alguns afirmando que seu nível de ambição é diretamente afetado pelo que está acontecendo em suas vidas pessoais.

**3 conexão.** Com as diferenças geracionais e geográficas, além de circunstâncias pessoais, afetando as necessidades de seus colaboradores, os empregadores devem fortalecer as conexões com suas equipes para entender melhor como diferentes trajetórias de carreira e modelos de trabalho se adequarão aos indivíduos. Fazer isso permitirá que os empregadores se afastem de estratégias de talento abrangentes e personalizem suas abordagens.



Para serem consideradas empresas atrativas para se trabalhar, os empregadores precisam abraçar a ideia de atuar em parceria com os talentos, sem focar apenas no desenvolvimento de suas carreiras, mas em criar locais de trabalho equitativos onde os colaboradores tenham senso de pertencimento.

As organizações devem demonstrar que de fato compreendem as motivações e ambições dos profissionais e que estão dispostas a estimulá-las. Somente assim será possível atrair e reter os talentos de que precisam para atingir seus objetivos comerciais estratégicos em um ambiente em constante mudança.

Por enquanto, convido você a observar mais detalhes de nossas descobertas mais recentes sobre a população trabalhadora global, e como você pode transformar esses aprendizados em estratégias praticáveis voltadas para os talentos.

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



# principais descobertas.

# principais descobertas.

A ambição não é mais vista em seu sentido tradicional de progressão de carreira. Os profissionais estão repensando o que desejam, colocando o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, flexibilidade, equidade e desenvolvimento de habilidades no centro de suas decisões de carreira.

A pesquisa sugere que as organizações precisarão reconsiderar as ambições do talento, desenvolver uma compreensão mais refinada do equilíbrio e construir conexões sólidas com sua força de trabalho, à medida que o talento busca estabelecer uma verdadeira parceria com os empregadores.

## 1. ambição e motivação.

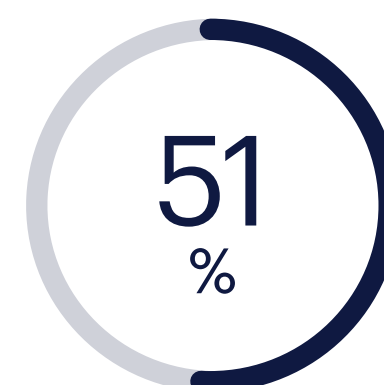
A ambição significa mais do que progressão na carreira e a motivação do talento não é necessariamente impulsionada por promoções.

Para quase dois terços dos entrevistados (60%), a vida pessoal é mais importante do que a profissional. O equilíbrio entre a vida pessoal e profissional ocupa agora uma posição tão elevada quanto a remuneração nas listas de prioridades dos profissionais (93%) — mais do que quaisquer outros fatores. Considerando os próximos passos na carreira, o equilíbrio entre vida pessoal e profissional é ainda mais importante (57%) do que salários mais altos (55%).

Cerca de um em cada quatro profissionais não busca progressão na carreira porque está feliz em sua

função atual (39%), e a ambição de longo prazo para a maioria dos entrevistados é obter um cargo estável dentro da empresa em que já trabalham. Mas isso não os impede de querer preparar suas habilidades para o futuro por meio de treinamentos (72%), especialmente em áreas como Inteligência Artificial (IA) e TI, que estão remodelando cargos.

Os empregadores precisarão reconhecer essas prioridades em constante mudança e oferecer caminhos para a progressão que se alinhem com as diferentes ambições de seus colaboradores.



estão felizes em permanecer em uma função de que gostam, mesmo que não haja espaço para se desenvolver

## 2. flexibilidade.

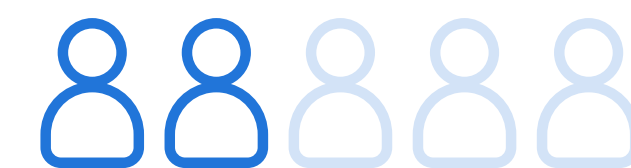
Os colaboradores ainda exigem e buscam flexibilidade para conciliar todas as suas prioridades.

A importância do equilíbrio entre vida pessoal e profissional também se reflete em um foco contínuo no trabalho flexível, mesmo enquanto os empregadores defendem cada vez mais o retorno ao trabalho presencial. Muitos profissionais se adaptaram ao estilo de vida “home office” ao longo dos anos de pandemia - mudando-se para regiões mais afastadas ou adquirindo um animal de estimação - pois esperavam que o trabalho remoto fosse mantido.

Trabalhar remotamente é inegociável para cerca de 2 em

cada 5 profissionais. Números semelhantes (37%) considerariam deixar o emprego se precisassem passar mais tempo no escritório.

No entanto, quando os profissionais pensam em fazer mudanças na carreira, a exigência de horários de trabalho flexíveis está um pouco à frente da necessidade de trabalhar remotamente (41% em comparação a 37%). A necessidade de flexibilidade em relação ao local e ao horário de trabalho foi mais predominante na Ásia-Pacífico (45%) e entre os *Millennials* (42%).



trabalhar remotamente é inegociável para cerca de 2 em cada 5 profissionais

### 3. equidade e compreensão.

Os talentos estão à procura de empresas com ideais semelhantes aos seus, onde possam ser eles mesmos e trabalhar em conjunto com os empregadores para melhorar a equidade no local de trabalho.

O senso de pertencimento identificado em relatórios anteriores permanece como prioridade no que os profissionais buscam de seus empregos. Eles favorecem empregadores cujas opiniões, valores e visões de mundo refletem seus próprios, que sejam parceiros com ideais semelhantes com quem podem trabalhar para melhorar a equidade no local de trabalho.

Quase um em cada quatro entrevistados diz que não aceitaria um emprego se não concordasse com as opiniões da liderança da organização. A mesma parcela busca alinhamento em questões

sociais e ambientais com um futuro empregador. As pessoas na região Ásia-Pacífico expressaram essas duas necessidades mais fortemente do que nas outras regiões.

Ao mesmo tempo, há um sentimento geral de que os empregadores não entendem seus colaboradores, sendo essa visão predominante para a geração Z (40%). Isso também pode explicar por que mais de um quarto sente que não pode compartilhar suas opiniões livremente e mais da metade não pode mostrar sua autenticidade no trabalho (55%).



mais de um terço não aceitaria um emprego se não concordassem com as visões da liderança da organização

### 4. inteligência artificial e qualificação.

Os profissionais continuam a priorizar a preparação de suas habilidades para o futuro, principalmente devido à adoção generalizada de IA.

Apesar das atitudes mais complexas em relação à progressão na carreira, há um desejo contínuo de qualificação e desenvolvimento tanto em cargos atuais quanto em futuras mudanças de carreira (72%). Cerca de um terço (29%) deixaria um emprego que não oferecesse oportunidades adequadas de aprendizagem e desenvolvimento.

A crescente adoção da IA teve um impacto particularmente forte na percepção da necessidade de (re)qualificação dos profissionais. Aprender a utilizar a IA está no topo

da lista de habilidades que as pessoas querem desenvolver, junto com a formação tecnológica em TI, bem-estar e *mindfulness* (23%). Este último não é surpreendente, dado ao foco abrangente dos profissionais em si mesmos e em suas vidas pessoais expresso ao longo do estudo deste ano.

Os entrevistados consideram a responsabilidade por qualificação e desenvolvimento como sendo tanto deles quanto dos seus empregadores, ressaltando mais uma vez o tema de parceria apresentado em todo o relatório.



classificam a IA entre as principais habilidades de interesse





# temas globais.

1. ambição e motivação.
2. flexibilidade.
3. equidade e compreensão.
4. inteligência artificial e qualificação.



# ambição e motivação.

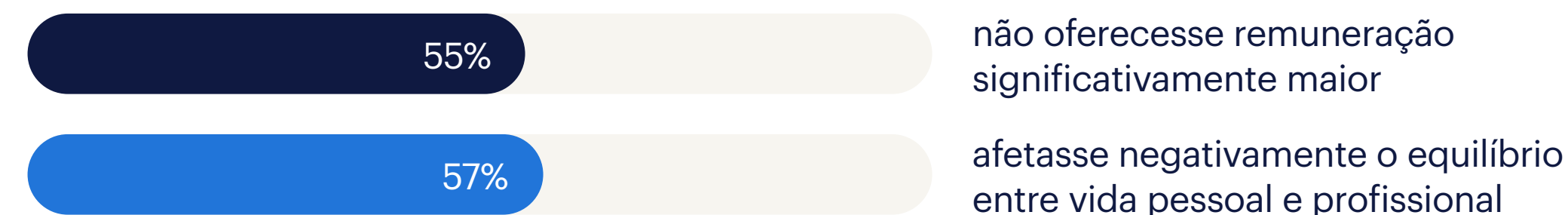


## ambição e motivação.

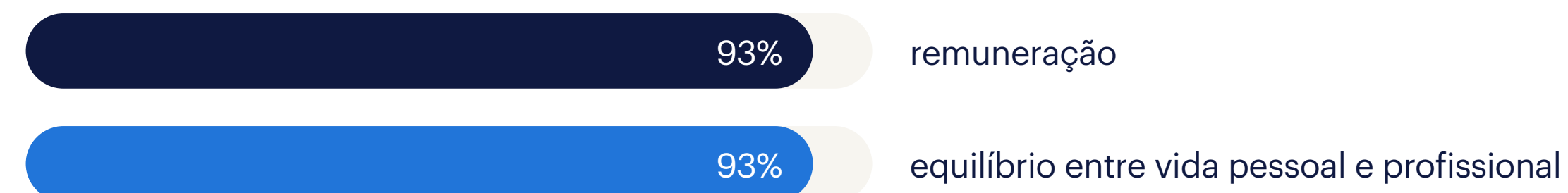
Se você perguntasse a 10 profissionais quais são suas motivações e aspirações, provavelmente obteria 10 respostas diferentes. Todos têm uma vida além do trabalho e diferentes fatores que influenciam suas escolhas profissionais. Essa é uma das principais mensagens das descobertas do estudo deste ano.

equilíbrio entre vida pessoal e profissional supera a remuneração

### eu não aceitaria um emprego se



### importância para os empregos atuais e futuros





## o equilíbrio entre vida pessoal e profissional supera a progressão na carreira.

O estudo anual conclui que o equilíbrio entre vida pessoal e profissional ocupa agora uma posição tão elevada quanto a remuneração nas prioridades dos profissionais (93%) – muito à frente das outras categorias.

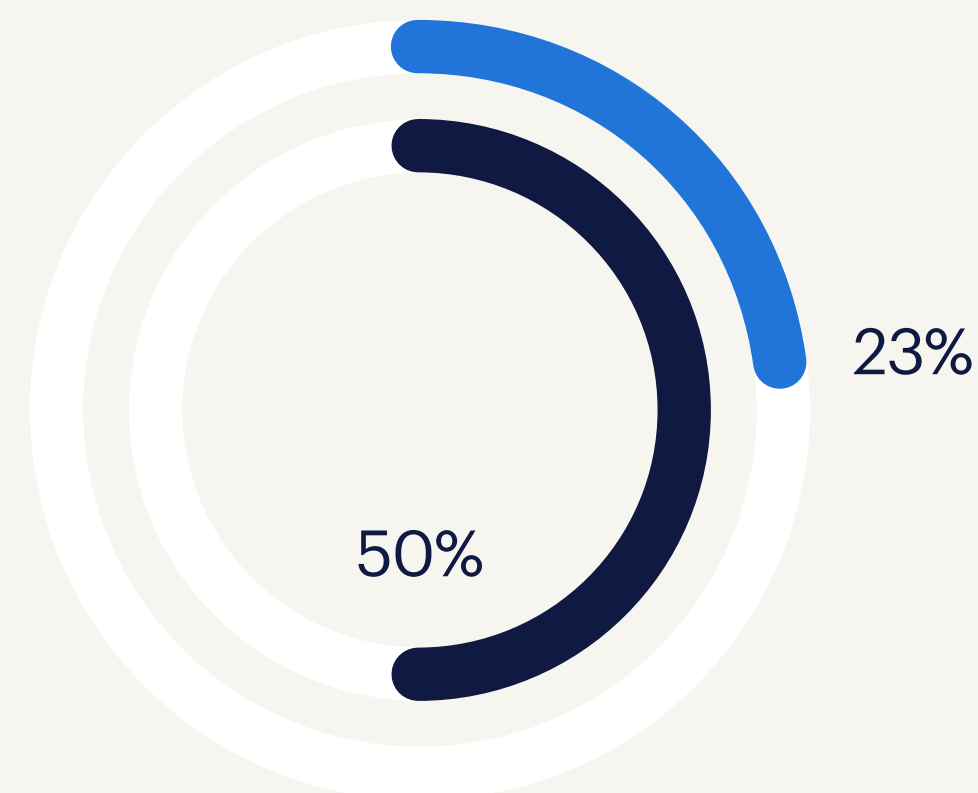
Quando as pessoas consideram o próximo passo em suas carreiras, o equilíbrio entre vida pessoal e profissional (57%) fica ligeiramente à frente de salários mais altos (55%) na lista de prioridades. Uma clara maioria (60%) considera sua vida pessoal mais importante do que sua vida profissional.

Quando se trata de progressão na carreira, os profissionais estão mais confiantes em relação ao ambiente econômico, sendo que apenas 23% afirmam que se preocupam com o impacto das incertezas econômicas em seu crescimento profissional. Em 2023, metade de todos os entrevistados expressou esse tipo de preocupação.

No entanto, há preferências contrastantes. O número de pessoas que diz que não aceitaria um emprego se ele não oferecesse oportunidades de progressão na carreira (42%) é quase o mesmo número (39%) daqueles que dizem que não desejam progressão na carreira por satisfação com seu cargo atual.

menos incertezas econômicas sobre a progressão na carreira

preocupo-me com o impacto das incertezas econômicas na progressão da minha carreira



● 2023  
● 2024



Mais da metade (51%) afirma que permaneceria em uma função que gosta, mesmo que não haja chance de progressão. Outros não buscam progressão na carreira devido a circunstâncias em suas vidas fora do trabalho. Mais de 4 em cada 10 (41%) dizem que seu nível de ambição muda dependendo de fatores externos ao seu trabalho.

Os empregadores devem reconhecer que, enquanto 35% das pessoas dizem que deixariam seu emprego se ele não oferecesse chances de progressão na carreira, um número muito maior, 48%, diz que deixaria um trabalho que os impedisse de aproveitar a vida.

### progressão na carreira e treinamento importam

**72%** consideram treinamento e desenvolvimento importantes para seus trabalhos atuais e futuros

**70%** consideram oportunidades de progressão na carreira importantes

**35%** deixariam o emprego se ele não oferecesse oportunidades de progressão na carreira

**48%** deixariam o emprego se ele as impedisse de aproveitar a vida



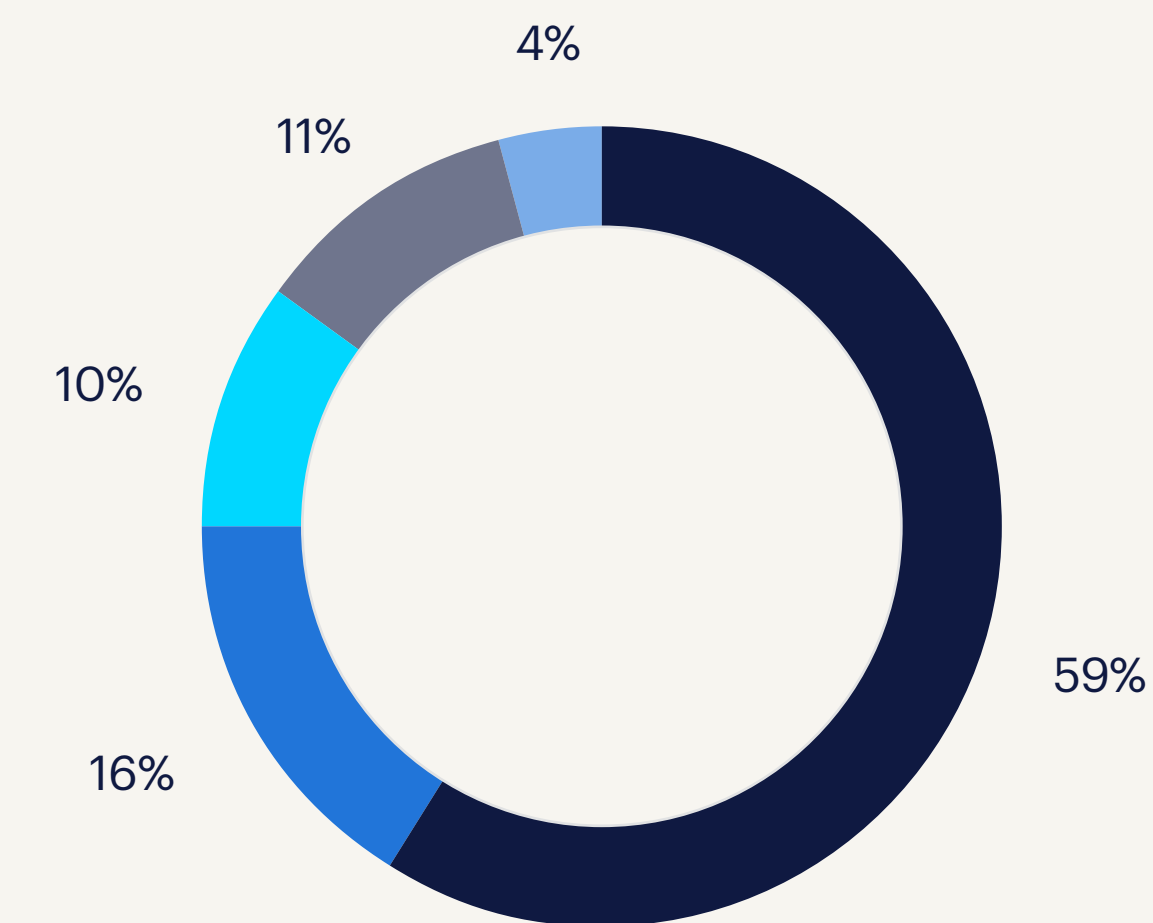
## escolha estável.

Considerando a situação econômica incerta em diversas partes do mundo, não é surpreendente que a ambição dos profissionais coloque a estabilidade à frente de assumir uma responsabilidade maior.

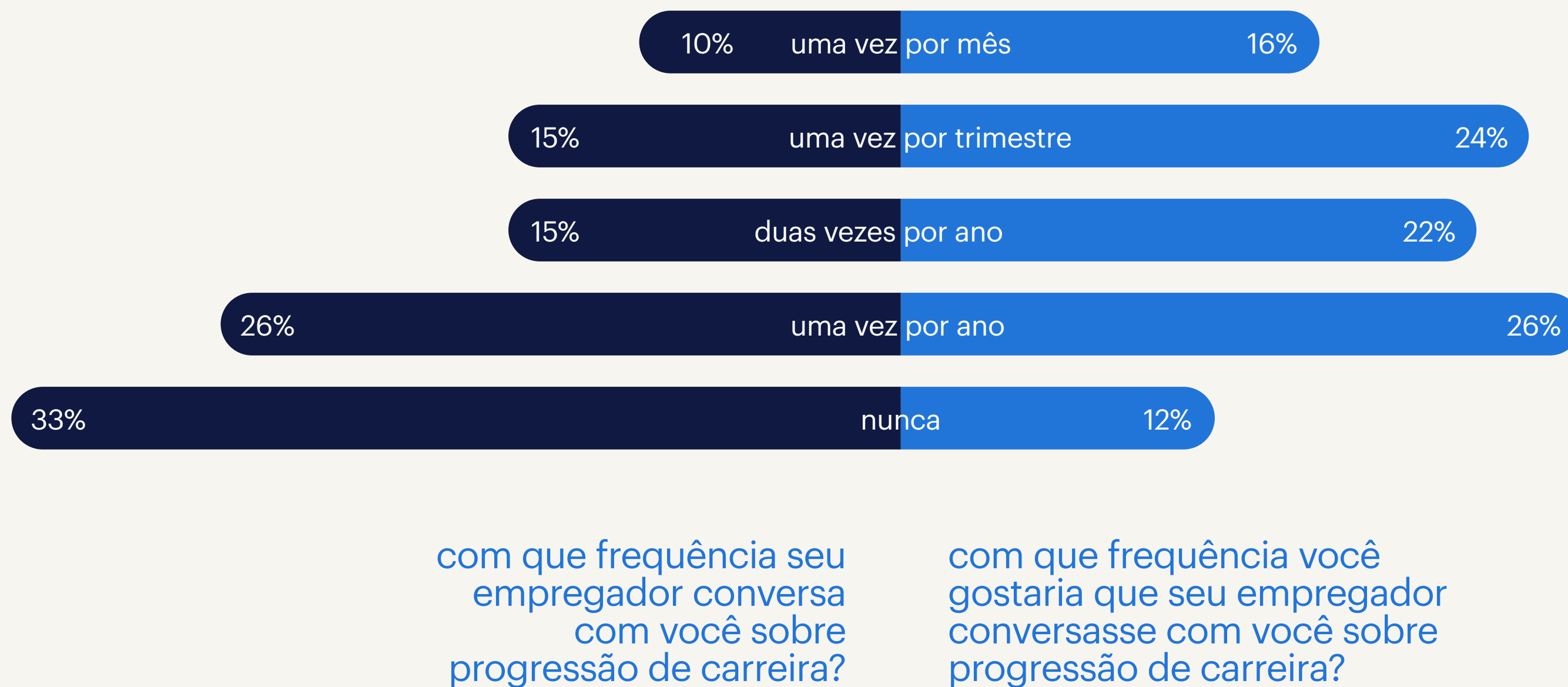
Quando questionados sobre o tipo de função que gostariam de exercer em um período de cinco anos, 59% disseram que gostariam de uma função de tempo integral em uma empresa, seguidos por 16% que gostariam de trabalhar meio período. Um em cada 10 prefere uma função de *freelancer*, enquanto apenas 11% querem administrar seu próprio negócio, com ou sem colaboradores.

estabilidade supera a responsabilidade

em cinco anos, qual seria a sua função ideal?



- cargo em tempo integral em uma empresa
- cargo de meio período em uma empresa
- *freelancer*
- empresário
- trabalho temporário



## sede por treinamento.

Entretanto, a progressão de carreira e o crescimento profissional são diferentes. Não querer uma promoção não significa que os colaboradores não estejam interessados em crescer.

Há um forte interesse por treinamento, com 72% classificando-o como importante, um pouco acima dos 70% que priorizam a progressão de carreira. Os profissionais estão particularmente interessados em preparar suas habilidades para o futuro com qualificação em IA e TI (ambos 29%).



A boa notícia é que os empregadores parecem já estar cientes disso, com um terço dos entrevistados dizendo que suas oportunidades de treinamento e desenvolvimento aumentaram no ano passado. Em geral, 69% dizem que seu trabalho fornece o treinamento e o desenvolvimento que desejam – embora ainda exista espaço para melhorias.

Os empregadores que pretendem fazer mais por seus colaboradores podem considerar oferecer capacitação em bem-estar e *mindfulness*, 23% dos profissionais agora se interessam por esse tipo de atividade. Essa tendência também pode ser observada no número de pessoas que classifica o apoio à saúde mental e o período de férias anuais como fatores importantes em sua escolha profissional (83%).

Em todas as faixas etárias, no entanto, existe uma divergência entre o desejo dos profissionais de progredir e a maneira como os empregadores respondem a esse desejo. Um terço dos entrevistados diz que sua progressão de carreira nunca é abordada por seu empregador, embora 40% desejem que essas conversas ocorram pelo menos uma vez por trimestre.

O fracasso em lidar com essa discrepância pode fazer com que as empresas tenham dificuldades para atrair e reter os melhores profissionais. Em uma era de escassez de talentos – especialmente em áreas como tecnologia – isso pode ter sérias consequências para as empresas.

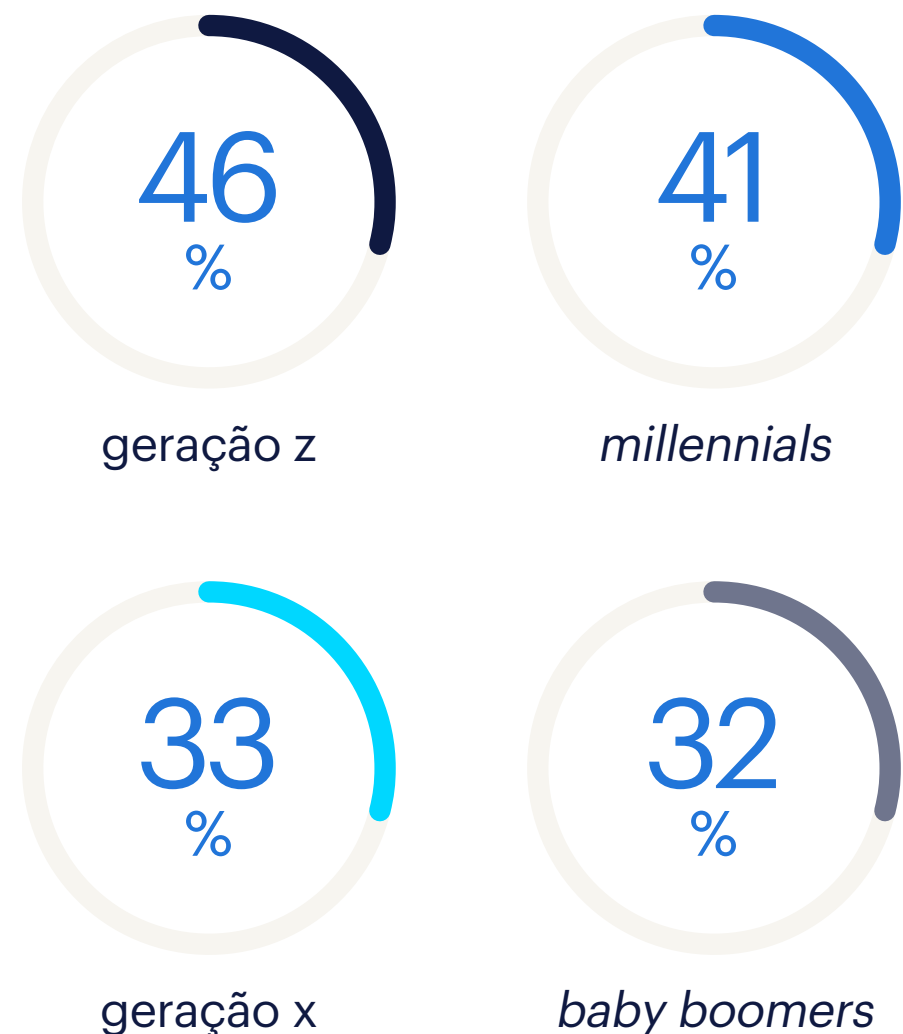


ambição e motivação

# em números.

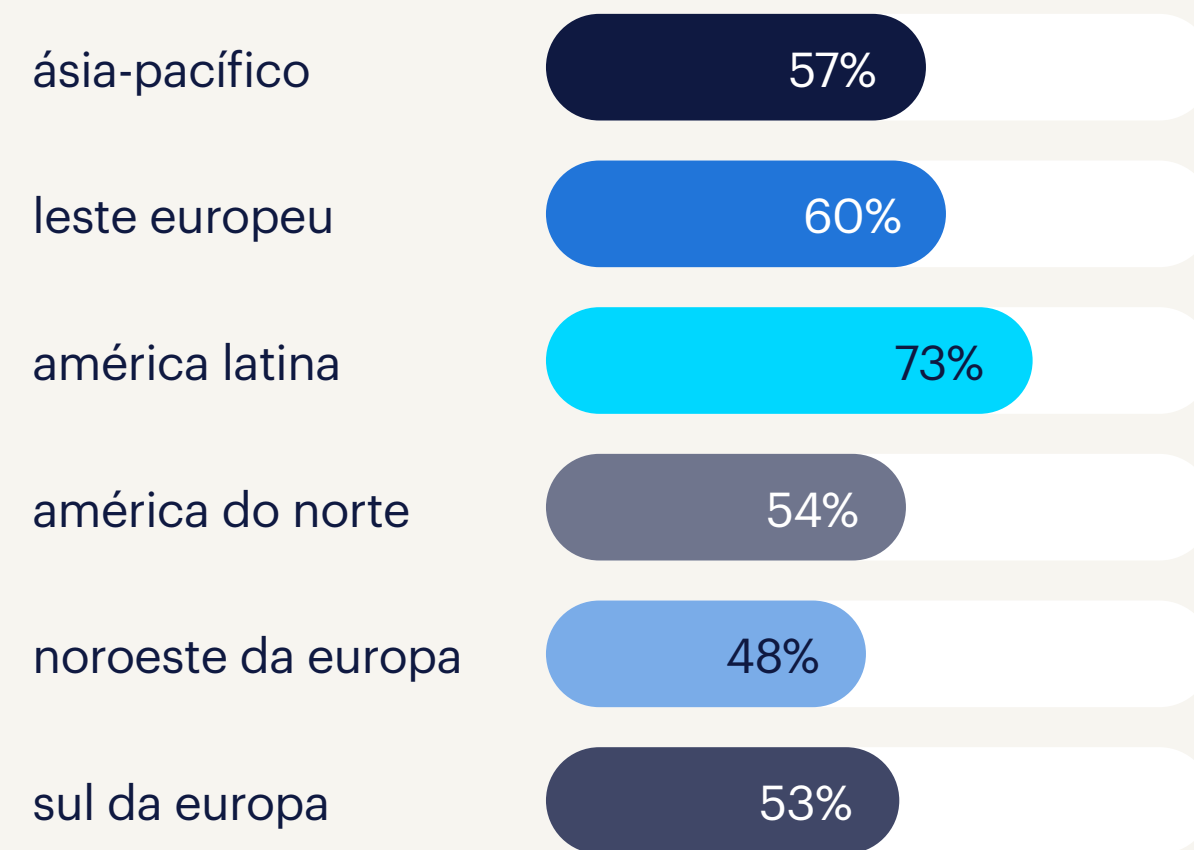
## jovens e ambiciosos.

Quando questionados se a sua geração é mais ambiciosa do que as outras, os entrevistados mais jovens acreditam que suas aspirações de carreira são mais intensas:



## variação geográfica.

Os entrevistados latino-americanos se classificam como os mais ambiciosos, e os da região noroeste da Europa se classificam como menos ambiciosos.



60%

consideram sua vida pessoal mais importante do que sua vida profissional

51%

estão felizes em permanecer em uma função que gostam, mesmo que não haja espaço para progressão ou desenvolvimento

39%

não querem progressão na carreira e estão felizes em seu cargo atual

41%

dizem que seu desejo de progressão às vezes é afetado pelo que está acontecendo em sua vida pessoal

## felicidade em primeiro lugar.

Vale ressaltar que a progressão de carreira não é desejada por todos. Um número significativo de entrevistados está satisfeito com seu cargo atual. Outros dizem que seu desejo por progressão pode ser afetado por acontecimentos em suas vidas pessoais.

## setores divididos.

A maioria dos setores se posiciona a favor da progressão de carreira, mas alguns se destacam acentuadamente acima da média global de 70%.

79% serviços de TI

78% serviços financeiros

76% construção

76% comunicações

ambição e motivação

# principais aprendizados.

# 1.

## o desejo de crescimento é forte.

Mais da metade dos entrevistados (56%) são ambiciosos em relação à própria carreira, apesar das incertezas econômicas. Vários fatores influenciam a maneira como essa ambição se manifesta, mas um número considerável de entrevistados está priorizando a progressão de carreira. De qualquer forma, seja por esse aspecto influenciar na saída de um cargo que não oferece oportunidades ou não aceitar uma função que ofereça perspectivas limitadas, os trabalhadores não desejam ficar presos.

Apesar dos desafios contratempos econômicos, os empregadores devem se envolver na conquista das ambições de seus colaboradores.

# 2.

## a ambição assume diversas formas.

Nossos dados mostram que, embora os níveis de ambição sejam altos, para cada pessoa isso pode significar coisas diferentes. Enquanto alguns almejam uma posição de liderança, outros buscam obter especialização relacionada à sua função. Muitos também desejam atualizar suas habilidades para atender às demandas de trabalho do futuro.

Os empregadores precisam considerar a progressão além da carreira tradicional, levando em conta as ambições de cada profissional. Eles também devem observar que a progressão de carreira e uma vida pessoal saudável estão interligadas.

# 3.

## comunicação é fundamental.

Talvez a conclusão mais importante seja que simplesmente não existe uma única opção quando se trata de ambição e motivação. Os empregadores devem criar linhas claras de comunicação com os profissionais, a fim de entender o que os motiva e o que significa a progressão para cada um deles.

As pessoas querem clareza — sobre as oportunidades de crescimento e desenvolvimento disponíveis, as opções de carreira com um determinado empregador e o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional que pode ser atingível no trabalho. Para ter essa clareza, as organizações devem fornecer feedback frequente e claro, permitir que a equipe conquiste suas ambições e reconhecer regularmente suas contribuições. Isso garantirá um quadro de colaboradores saudável, engajado e produtivo.



flexibilidade.



## flexibilidade.

Após a pandemia, os modelos flexíveis de trabalho pareciam ser algo permanente. No entanto, nosso estudo mais recente indica que, embora os colaboradores continuem a exigir flexibilidade, os empregadores querem que eles voltem para o escritório. Mas a flexibilidade é um conceito altamente variável que não significa necessariamente apenas trabalhar remotamente.

Isso contraria as preferências dos profissionais, já que muitos fizeram mudanças significativas em seus estilos de vida como resultado de acordos de trabalho remoto e híbrido. Mais de um terço (37%) mudou de casa ou adotou um animal de estimação, presumindo que o trabalho remoto continuaria sendo uma realidade.

# 41%

dizem que seu empregador se tornou mais rigoroso em relação ao trabalho presencial nos últimos meses

# 37%

dos profissionais fizeram mudanças em suas vidas (por exemplo, mudaram de casa ou adotaram um animal de estimação) presumindo que o trabalho remoto continuaria sendo uma realidade

## o trabalho presencial divide empregadores e talentos.

Aproximadamente o mesmo número de entrevistados afirmou que seu empregador solicitou a volta ao escritório há mais de seis meses (35%) em comparação com aqueles que não sentiram a mesma pressão (34%). No entanto, quando questionados sobre o quanto os empregadores estavam impondo o retorno ao escritório, 41% afirmaram que a postura de seus empregadores em relação à presença se tornou mais rígida.

Apesar do medo de perder o emprego ter aumentado para 45% em comparação com 37% no ano anterior, a flexibilidade continua a moldar as prioridades dos profissionais. Não houve mudança na priorização da vida pessoal em relação às ambições profissionais e de carreira (60%), e um número significativo afirmou que deixaria um emprego que os impedisse de aproveitar a vida (48%).

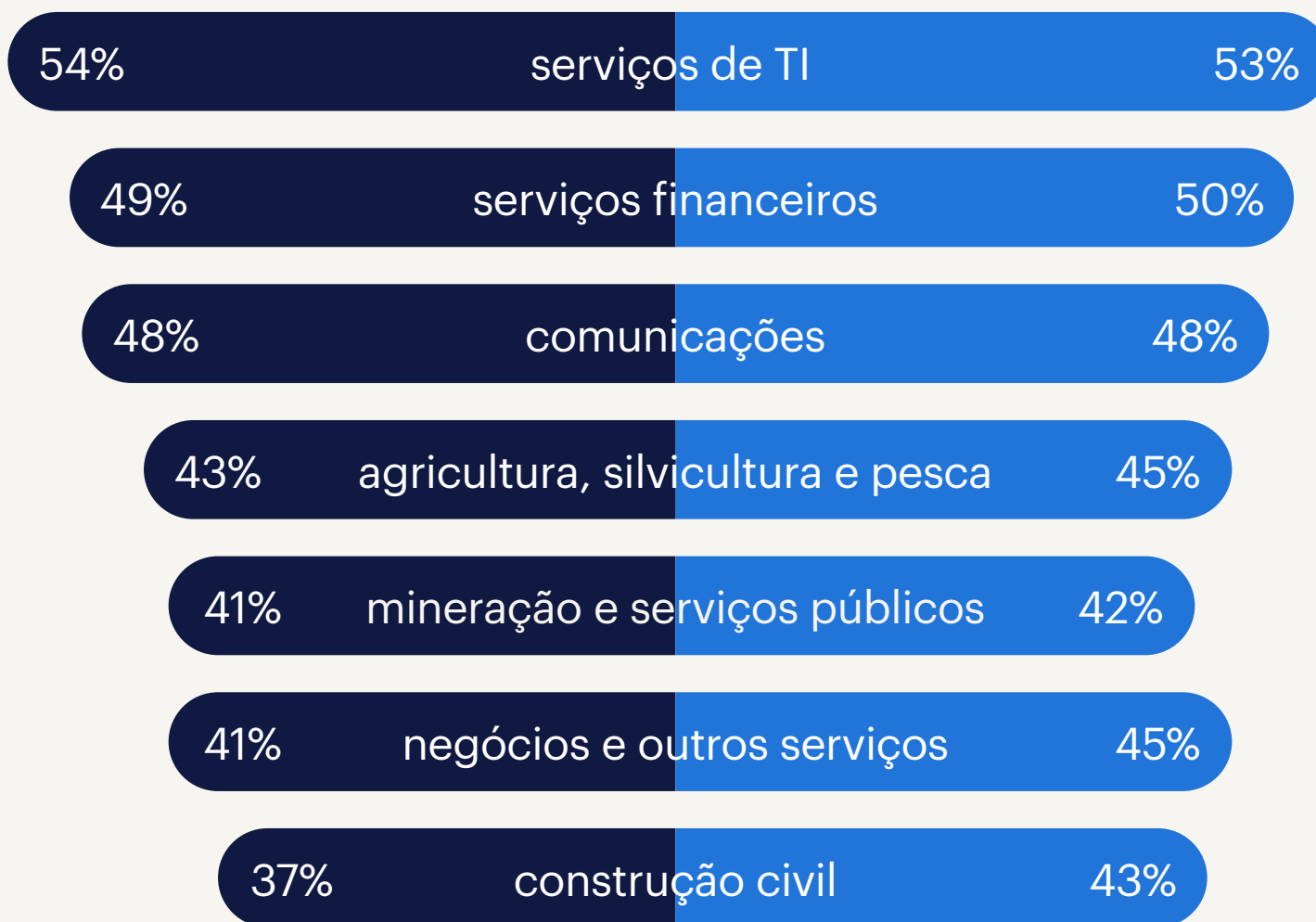
Embora os números tenham caído ligeiramente, mais de um terço dos entrevistados não aceitaria um novo emprego que não oferecesse flexibilidade de local (37%) ou de horários (41%). Trabalhar remotamente é

inegociável para cerca de 4 em cada 10 profissionais. Números semelhantes (37%) considerariam deixar o emprego se precisassem passar mais tempo no escritório.

Os profissionais estão preocupados em manter seu atual equilíbrio entre vida pessoal e profissional, sendo que mais da metade afirma que não aceitaria um emprego que afetasse isso negativamente (57%). Esse número é mais expressivo do que aqueles que querem melhores salários (55%) e benefícios (50%) para uma futura mudança de carreira.

### principais setores em busca de flexibilidade

local de trabalho flexível    horário de trabalho flexível



### os profissionais não aceitariam um emprego se

# 37%

não oferecesse flexibilidade em relação ao local de trabalho

# 41%

não oferecesse horários flexíveis

# 57%

afetasse negativamente o equilíbrio entre vida pessoal e profissional

## desejo por flexibilidade varia conforme o setor e a localidade.

A necessidade de flexibilidade foi expressada com mais força na região Ásia-Pacífico (45%). Locais de trabalho (64%) e horários (61%) mais flexíveis foram mais importantes para os profissionais na Índia. Na China, as preferências foram de 50% e 47%, respectivamente. Na América do Norte, 39% não aceitariam um emprego se não pudessem trabalhar remotamente ou em modelo híbrido, e 43% disseram que não ter horários flexíveis seria um problema.

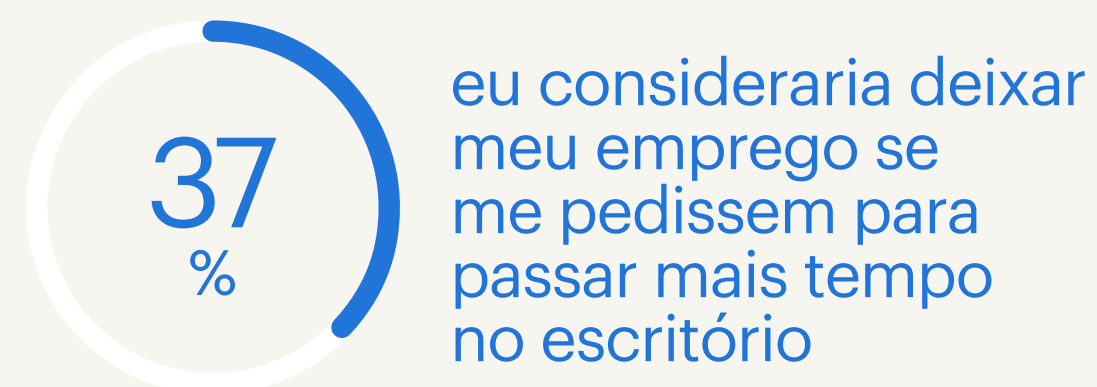
Há também variações marcantes conforme cada setor. Os setores que podem melhor atender as demandas de flexibilidade, principalmente aqueles com uma elevada porcentagem de profissionais intelectuais, também correspondem à maior porcentagem de profissionais que rejeitariam ofertas de trabalho sem flexibilidade de local e horários. Dentre eles estão os setores de TI, serviços financeiros, comunicações e outros serviços – todos acima da média global. Além disso, nossa pesquisa constatou que os entrevistados que trabalham

em setores predominantemente presenciais, como agricultura, silvicultura, pesca, mineração e construção também buscam flexibilidade em seu próximo cargo.

Nesse contexto, é importante observar que a flexibilidade surge como mais do que apenas uma política de local de trabalho. Ao decidir sobre um novo cargo, o horário de trabalho flexível é considerado mais importante (41%) do que a flexibilidade em relação ao local de trabalho (37%).



a falta de flexibilidade também afeta os cargos ocupados atualmente



## flexibilidade é mais importante para as gerações mais jovens.

Quando se trata das atitudes de diferentes gerações, os mais jovens estão mais preocupados com a flexibilidade do que as gerações anteriores.

A flexibilidade em relação ao local e aos horários de trabalho é mais apreciada pelos *millennials* (nascidos entre 1981 e 1996), sendo que 42% priorizam a flexibilidade em relação ao local de trabalho e 45% preferem horários flexíveis ao procurar o próximo emprego. E um percentual significativo (39%) também respondeu que poder trabalhar de casa é inegociável.

Em contraste, menos de um terço da geração X (1965-1980) disse que recusaria um cargo que não oferecesse flexibilidade em relação ao local de trabalho (32%).

Para os *baby boomers* (1946-1964), os números caíram ainda mais, sendo que 31% priorizam a flexibilidade em relação ao local de trabalho e 35% os horários flexíveis.



## o debate sobre o trabalho flexível vai continuar.

Os dados sugerem que o impulso e a atratividade para o retorno ao trabalho presencial devem continuar em 2024 à medida que os profissionais mantêm as exigências de flexibilidade que se encaixem em suas vidas pessoais.

No entanto, há mais a se flexibilizar do que apenas trabalhar de casa, já que os profissionais parecem mais preocupados com as horas de trabalho do que com onde as gastam. Os empregadores devem, portanto, considerar como

organizar o tempo gasto no local de trabalho em relação às prioridades da empresa. Isso provavelmente beneficiará tanto a retenção quanto a aquisição de talentos, ao mesmo tempo em que alcançará políticas estratégicas.

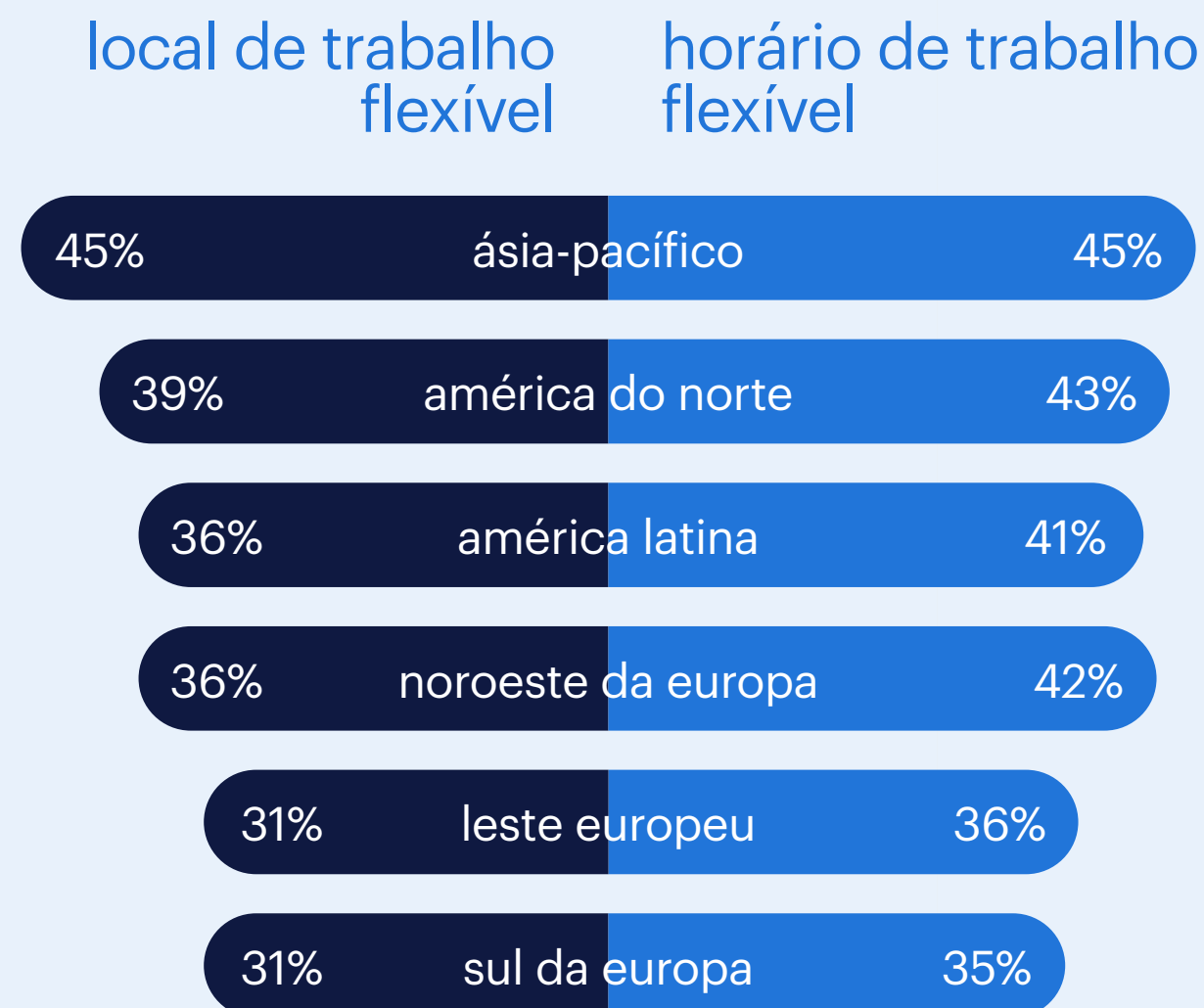


flexibilidade

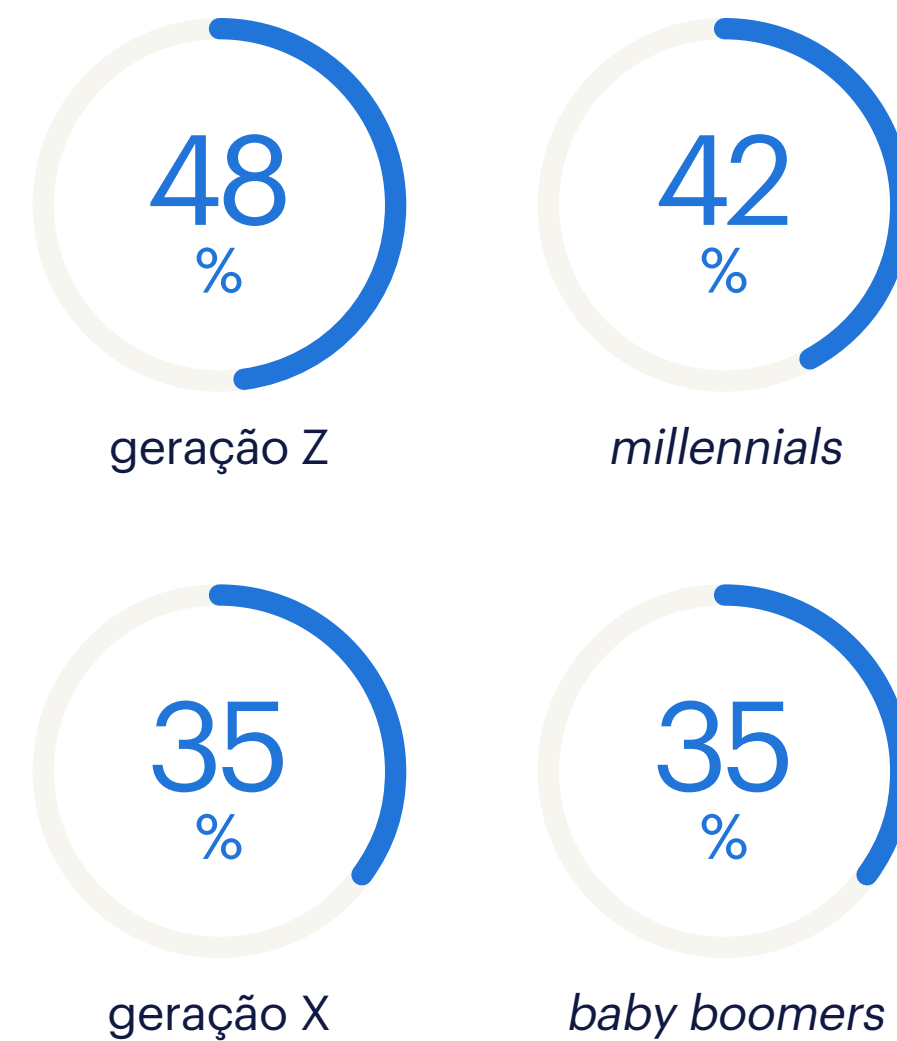
# em números.

## divisão geográfica.

As organizações devem considerar cuidadosamente a necessidade de flexibilidade com base nas regiões em que operam. Há diferenças claras em relação à importância que os talentos dão ao local e aos horários em que trabalham.



o trabalho remoto é inegociável

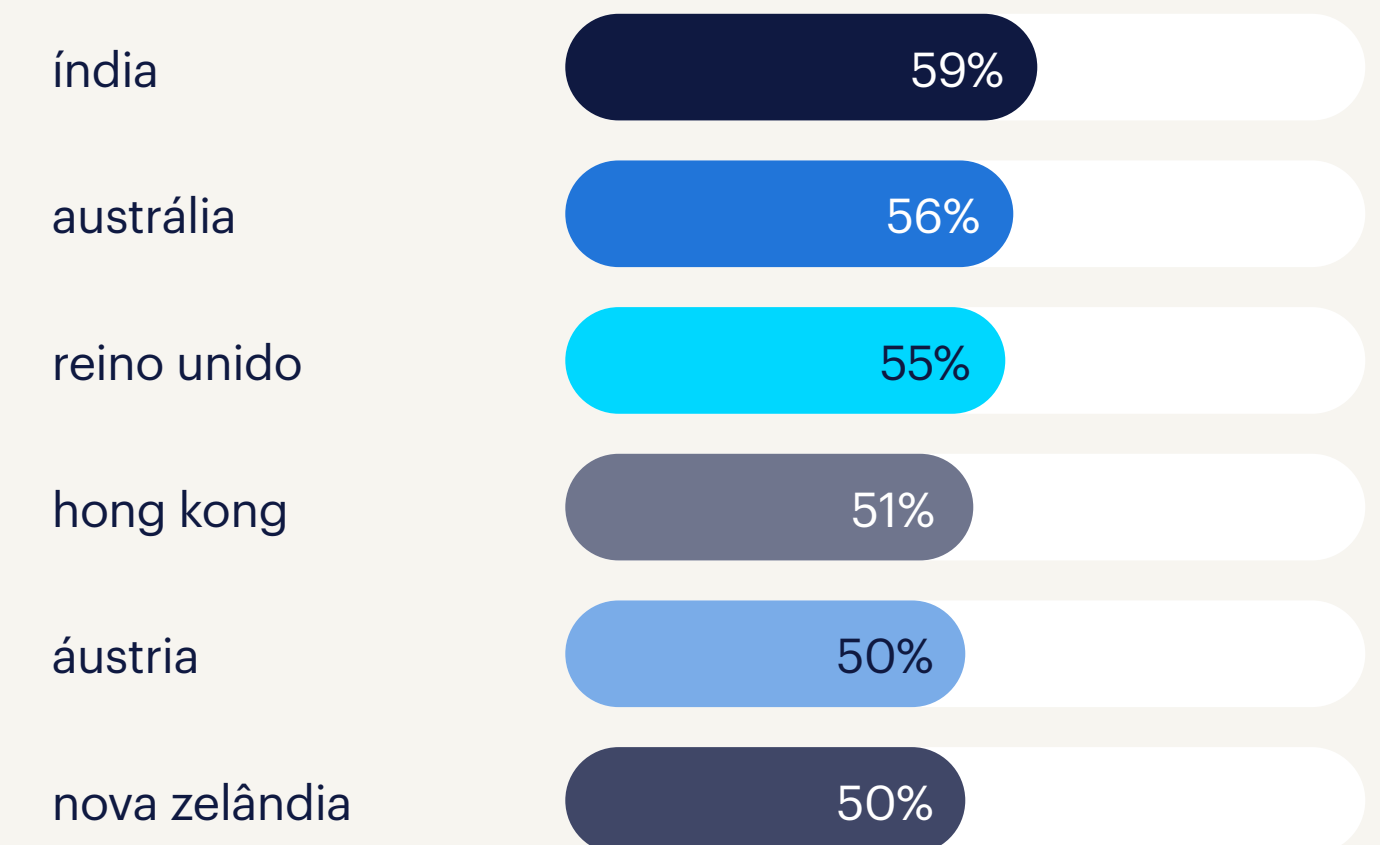


## os jovens são os que mais buscam flexibilidade?

Há também claras diferenças geracionais. Trabalhar de casa é considerado um fator mais inegociável para as gerações mais jovens do que para os *baby boomers* ou a geração X.

## prontos para seguir em frente.

Trabalhadores nos seguintes mercados foram os mais francos com relação ao aumento do trabalho presencial, indicando que eles sairiam do emprego se tivessem que trabalhar mais tempo no escritório.



flexibilidade

# principais aprendizados.

# 1.

## a flexibilidade continua a ser uma prioridade.

Muitos ajustaram suas vidas ao trabalho remoto e flexível e esperam que os modelos híbridos e remotos continuem. Agora que os empregadores estão pedindo aos colaboradores que passem mais tempo no escritório, por diversas razões, as lideranças das empresas devem chegar a um meio-termo viável para manter a retenção dos talentos.

Os empregadores com visão de futuro devem proporcionar fóruns onde as políticas possam ser discutidas entre os colaboradores, bem como oferecer transparência sobre quaisquer mudanças na flexibilidade que oferecem.

# 2.

## o tempo supera a localização

O trabalho flexível é frequentemente associado ao trabalho remoto. No entanto, o estudo Workmonitor revela que, em muitos casos, o horário de trabalho flexível é mais valorizado do que a flexibilidade em relação ao local de trabalho. Essa constatação pode ser fundamental para os empregadores que querem que seus colaboradores compareçam mais ao escritório sem comprometer a flexibilidade a que estão acostumados.

As organizações devem considerar dar à equipe maior controle sobre seus horários para reduzir a possível pressão sobre o local de trabalho. Isso pode ser feito por meio da definição de metas de projeto em relação ao gerenciamento tradicional baseado em presença. Permitir aos colaboradores irem embora após cumprir as metas do dia em vez de fazê-los permanecer por um tempo determinado pode gerar grandes resultados.

# 3.

## conecte-se com a sua equipe.

Embora as demandas por flexibilidade sejam uma tendência global, há diferenças geográficas e geracionais. Com as equipes cada vez mais globalizadas, a gestão precisa estar atenta ao que os membros da equipe em diferentes mercados valorizam e gerenciá-los para criar locais de trabalho globais equitativos.

Oferecer opções de trabalho mais flexíveis pode abrir portas para um banco de talentos mais amplo e aumentar a retenção, especialmente porque abordagens mais restritivas podem ser prejudiciais.



# equidade e compreensão.



66%

os valores e propósito do meu empregador atual são importantes

70%

sinto que os valores e o propósito do meu empregador estão alinhados com os meus

## equidade e compreensão.

O senso de pertencimento continua a ser uma das prioridades dos profissionais. Muitos preferem empregadores cujas opiniões, valores e visões de mundo reflitam os seus e que melhorem ativamente a equidade no local de trabalho.

Equidade no local de trabalho é diferente de igualdade. Equidade é implementar medidas para garantir que todos os indivíduos tenham o mesmo acesso a oportunidades.

Isso se reflete no desejo dos profissionais em expressar sua personalidade no trabalho. Eles querem que suas origens, circunstâncias e preferências sejam respeitadas.

Além disso, estão dispostos a trabalhar em parceria com os empregadores para criar locais de trabalho equitativos.

Ambos os conceitos, equidade e parceria, formam um denominador comum entre as descobertas do relatório deste ano.



as principais iniciativas e políticas de EDIP oferecidas por um empregador atual ou em potencial (classificadas como as 3 principais prioridades pelos talentos)

- 65% equidade salarial entre gêneros
- 45% licença familiar para todos os colaboradores
- 42% quadro de colaboradores diversificado
- 37% diversidade nas posições de liderança
- 36% responsabilidade social corporativa

## o que faz a diferença em um local de trabalho equitativo?

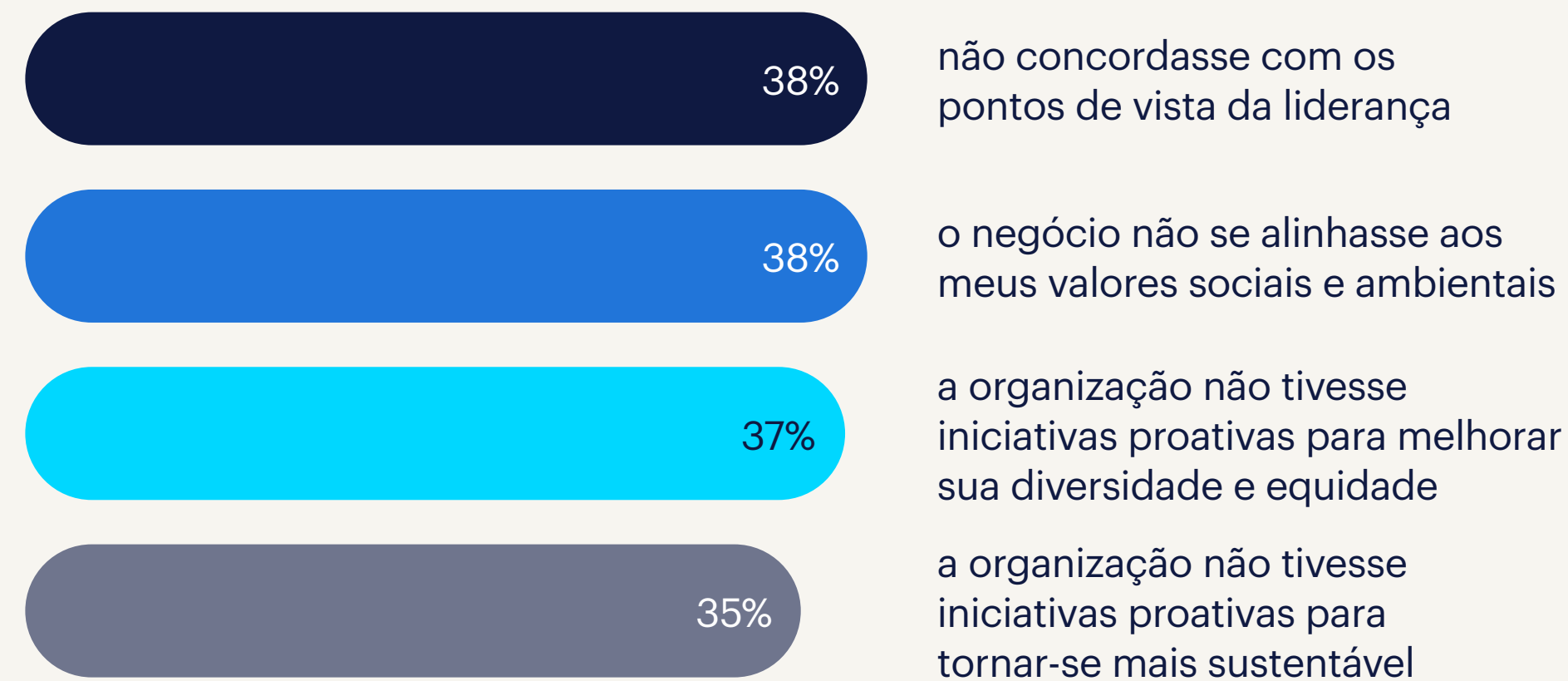
Quando foi solicitado aos entrevistados que classificassem as políticas de equidade no local de trabalho mais importantes para eles, a equidade salarial entre gêneros ficou muito à frente de todas as outras iniciativas e políticas de Equidade, Diversidade, Inclusão e Pertencimento (EDIP) (65%).

A licença familiar para todos os colaboradores ficou em segundo lugar, seguida pelo desejo de fazer parte de um quadro de talentos diversificado. Este último também deve ser refletido nos cargos hierárquicos mais altos por uma liderança diversificada e ser visível externamente por meio das iniciativas de responsabilidade social corporativa da empresa.

No entanto, os entrevistados avaliaram questões como salário, políticas de licença parental e os valores corporativos com um pouco mais de cautela do que no ano passado. Isso pode ser um reflexo de pressões econômicas mais intensas e medo da perda de empregos, decorrentes das crises que o mundo tem vivenciado.

o alinhamento da visão de mundo é fundamental para futuras mudanças de emprego

eu não aceitaria um trabalho se



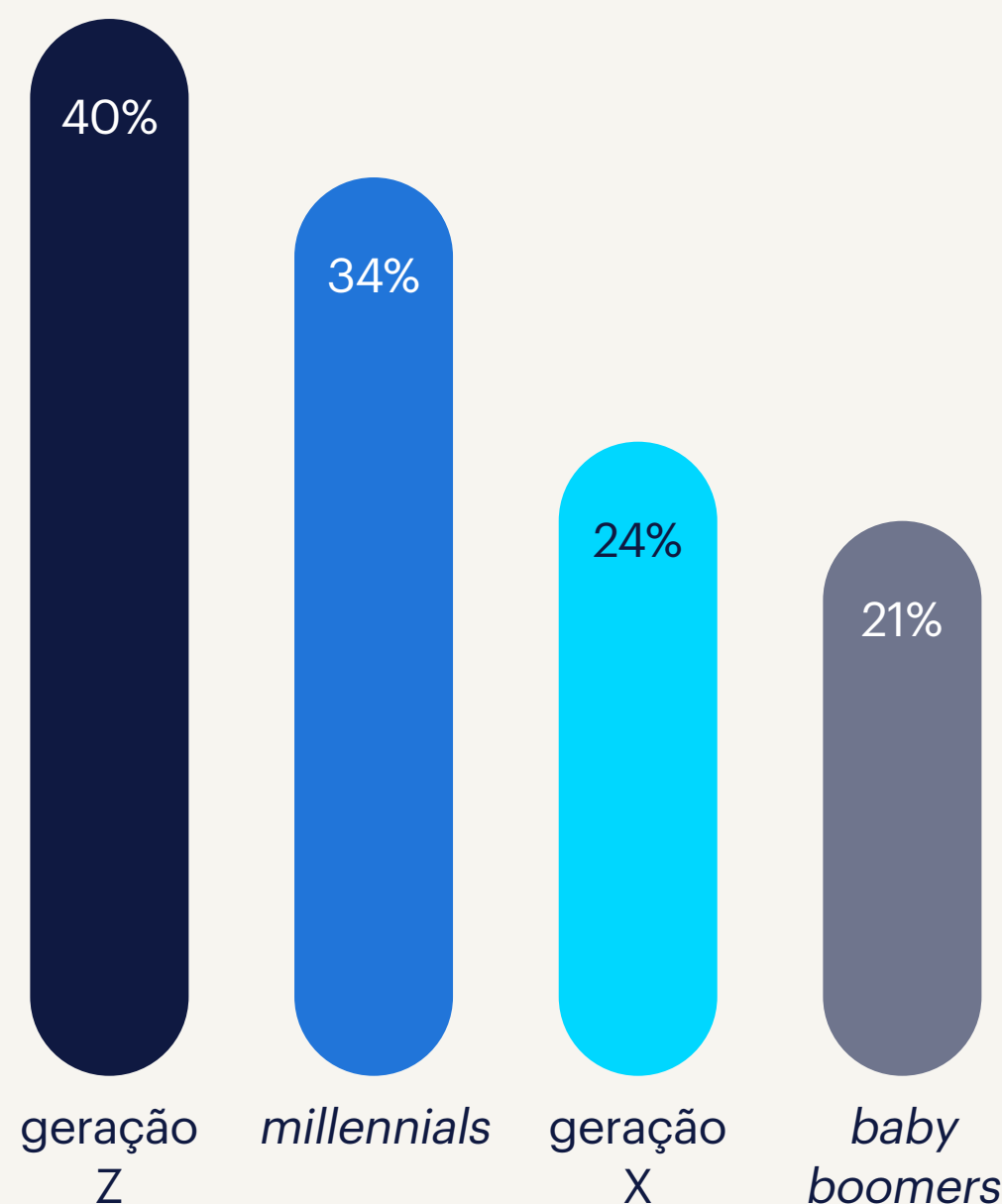
## alinhamento da visão de mundo.

Embora o alinhamento da visão de mundo tenha diminuído ligeiramente desde 2023, dois terços dos entrevistados ainda avaliam esse aspecto como significativo para seus empregos atuais. 7 em cada 10 dizem que os valores e propósito de seu empregador estão alinhados com os seus, por exemplo, em questões como sustentabilidade, diversidade e transparência. As Américas se destacam com quase três quartos dos entrevistados dizendo que seus valores e propósitos se alinham aos de seus empregadores (América Latina: 74%, América do Norte: 73%).

Para a próxima mudança de emprego, 38% dos entrevistados afirmaram que não aceitariam um emprego se não concordassem com os pontos de vista da liderança da empresa, sendo que essa opinião é predominante na Ásia-Pacífico (43%).

A mesma parcela (38%) não escolheria um empregador cujos valores em questões sociais e ambientais não se alinhassem com os seus (42% em 2023). Isso foi expresso mais fortemente na Ásia-Pacífico e na América Latina, com 46% e 45%, respectivamente.

meu empregador não entende minha geração



## responsabilidades compartilhadas.

Globalmente, mais de um terço dos entrevistados não trabalharia para empresas que não investem em diversidade e equidade (37%) ou sustentabilidade (35%). No entanto, houve uma queda de sete pontos percentuais em relação ao ano passado.

Dito isso, os profissionais não colocam todo o ônus de buscar esses objetivos sobre os empregadores. Embora digam que as empresas devem assumir a liderança na melhoria da equidade, diversidade e pegada ecológica, a maioria concorda que a responsabilidade por promover a saúde mental e a motivação no trabalho está diretamente relacionada ao colaborador. Em aspectos como o equilíbrio entre vida pessoal e profissional e a progressão na carreira, as pessoas encaram uma divisão mais equilibrada das responsabilidades, sugerindo uma abordagem de parceria.

## a lacuna de compreensão.

Quando se trata de valores e visões de mundo alinhadas, uma questão importante surge: a compreensão.

Quase um terço (29%) de todos os entrevistados dizem que seu empregador não entende sua geração. Essa percepção pode explicar, em certa medida, por que um quarto dos entrevistados também se sente desconfortável em compartilhar seus pontos de vista devido ao medo de julgamento ou discriminação (26%). Além disso, mais da metade dos entrevistados (55%) esconde aspectos sobre si mesmos no trabalho. A geração Z e os *millennials* excedem significativamente esta média, ressaltando que os empregadores devem dar maior ênfase para conquistá-los.

equidade e compreensão

# em números.

## momento de refletir?

Um número expressivo de profissionais não aceitaria um emprego se a empresa não estivesse alinhada com seus valores sociais e ambientais. Embora isso não represente a maioria dos profissionais, é uma porcentagem alta o suficiente para que as organizações tomem conhecimento se quiserem ter a preferência dos talentos.

ásia-pacífico

46%

leste europeu

39%

américa latina

45%

américa do norte

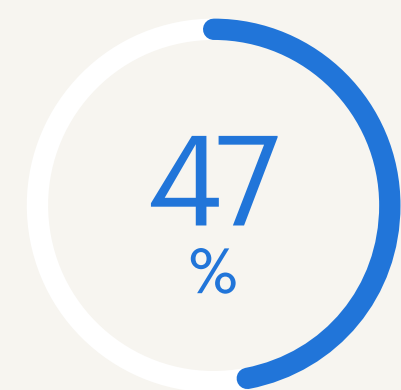
32%

noroeste da europa

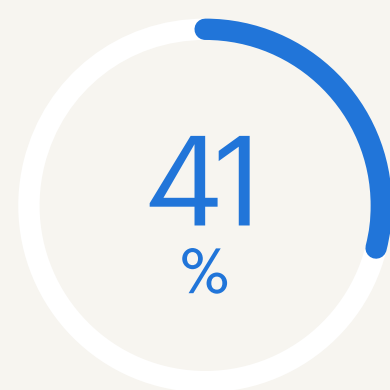
32%

sul da europa

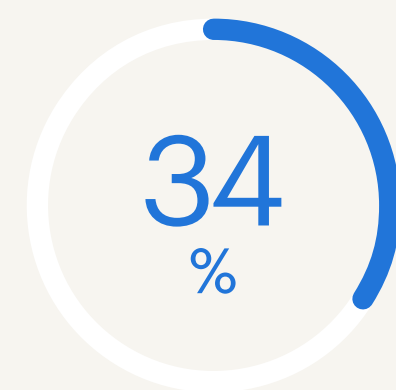
34%



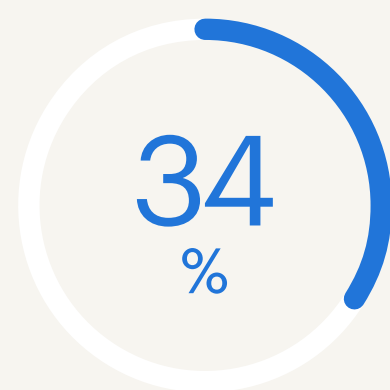
geração Z



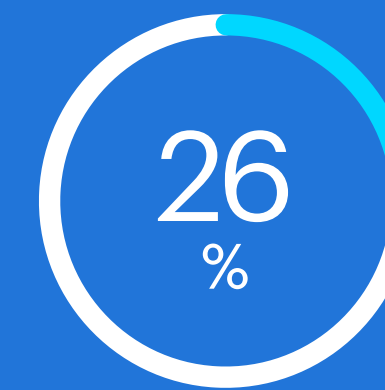
millennials



geração X



baby boomers



não me sinto confortável em compartilhar pontos de vista pessoais por medo de julgamento ou discriminação

## eu escondo traços da minha personalidade no trabalho

geração Z

67%

millennials

61%

geração X

51%

baby boomers

45%



equidade e compreensão

# em números.



## compreensão mútua.

Curiosamente, os profissionais têm opiniões relativamente claras sobre se eles próprios ou os empregadores são responsáveis por enfrentar certos desafios. Tal como acontece com outras questões destacadas no relatório, serão necessárias abordagens diferenciadas para que os empregadores encontrem o equilíbrio adequado.

equidade e compreensão

# principais aprendizados.

# 1.

## todas as gerações querem se sentir pertencentes.

Os talentos querem se identificar com a organização em que trabalham. Embora tenha havido um ligeiro declínio nos números, a necessidade de um local de trabalho equitativo e de empregadores que se preocupam com eles e com o que eles valorizam continua forte. Aprender sobre as diferentes motivações e necessidades de diferentes gerações será fundamental para a atração e retenção de talentos.

Como acontece com muitos dos desafios identificados no estudo deste ano, criar espaços para conversas e reagir ao que é discutido pode ajudar os empregadores a se alinharem, principalmente com equipes multigeracionais e multinacionais. Criar grupos de recursos corporativos é uma maneira eficaz de nutrir o senso de pertencimento.

# 2.

## ter autenticidade no trabalho é um desejo fundamental.

Um terço dos profissionais não sente que podem ser eles mesmos no trabalho, e um quinto diz que demonstra traços diferentes de suas personalidades no ambiente profissional e pessoal. Parte disso pode ser devido a não poder compartilhar seus pontos de vista por medo de recriminações. Para os empregadores, essas tendências ressaltam um desequilíbrio na cultura corporativa que deve ser enfrentada de maneira proativa.

E embora os talentos sejam mais cautelosos em relação à mudança de emprego durante o atual período de incertezas, nossos relatórios anteriores demonstraram que os profissionais estão mais propensos a mudar de emprego quando a economia melhorar. Os empregadores devem ter uma visão de longo prazo se quiserem aumentar a retenção.

# 3.

## talentos querem parcerias com empregadores.

Os profissionais não esperam que seus empregadores se esforcem sozinhos para atender às suas demandas por equidade, compreensão e alinhamento em valores sociais e ambientais. Nossos dados mostram que os profissionais estão dispostos a fazer sua parte para ajudar nas melhorias necessárias. Essa disposição permite que os empregadores aproveitem essa energia e envolvam os colaboradores em funções como defesa e formulação de políticas.

Ao criar oportunidades para os colaboradores participarem, as empresas podem fazer progressos significativos em equidade e inclusão, ao mesmo tempo em que aumentam o engajamento geral de seus times.



# inteligência artificial e qualificação.



72%

a qualificação e o crescimento profissional são importantes para o meu emprego atual e possíveis empregos futuros

## inteligência artificial e qualificação.

As ameaças e oportunidades que envolvem a inteligência artificial estão se aproximando para muitos profissionais.

Quando combinadas com mudanças rápidas nos perfis de trabalho e conjuntos de habilidades sob demanda, não é surpresa que nossos dados confirmem que muitos talentos estão priorizando seu desenvolvimento. Com isso, esperam estar preparados para as transformações que surgem no mundo do trabalho.

A crescente adoção da IA teve um impacto particularmente forte na percepção da necessidade por (re)qualificação, mas não é a única área de interesse dos profissionais.

## o conhecimento em IA é prioridade para os talentos.

Quase três quartos dos entrevistados disseram que valorizam a qualificação e o desenvolvimento tanto em sua função atual quanto ao considerar oportunidades futuras (72%).

Regionalmente, mais pessoas na América Latina (87%) expressaram essa pretensão do que em outras partes do mundo. Entre as diferentes gerações, a geração Z e os *millennials* foram os mais enfáticos em relação ao valor da qualificação (80% e 79%, respectivamente).

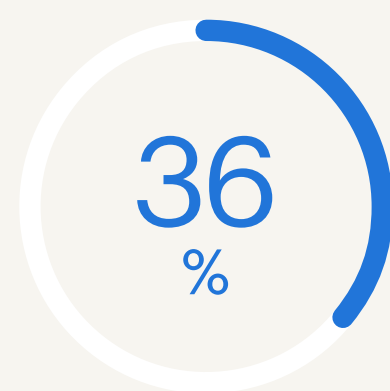
Os profissionais de TI (79%) e serviços financeiros (76%) expressaram opiniões semelhantes.

A formação em IA e tecnologia juntas representam quase 60% das principais habilidades que os colaboradores querem desenvolver (29% cada). Na sequência está o bem-estar e o *mindfulness*, que refletem a importância do equilíbrio entre a vida pessoal

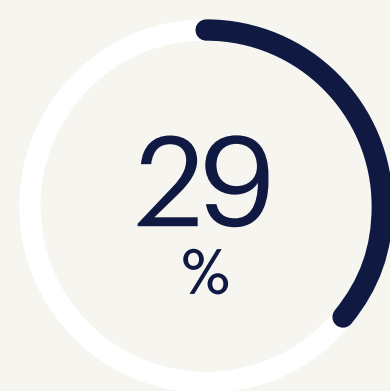
e profissional, considerando que mais de metade dos profissionais não aceitaria um emprego que afetasse esse aspecto negativamente.

Cerca de um quinto dos entrevistados classificou as habilidades de comunicação e apresentação (22%) e as de gestão e liderança (21%) entre as três principais habilidades que pretendem desenvolver.

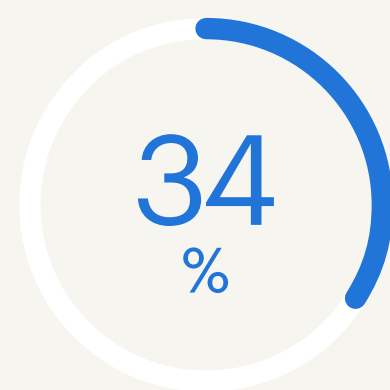
Observando as cinco principais habilidades classificadas como mais importantes pelos profissionais, apenas duas são habilidades técnicas (*hard skills*) (IA e TI), enquanto as outras são habilidades interpessoais e comportamentais (*soft skills*).



eu não aceitaria um trabalho que não oferecesse oportunidades de treinamento e desenvolvimento



eu deixaria um emprego que não me oferecesse oportunidades de treinamento e desenvolvimento em relação às minhas habilidades para o futuro



eu pediria demissão de um emprego se meu empregador não apoiasse minhas ambições profissionais

52%

meu empregador está me ajudando a desenvolver habilidades relevantes para o futuro da minha carreira (por exemplo, Inteligência Artificial)

## habilidades para o futuro são inegociáveis para os profissionais.

Mais de um terço dos profissionais (36%) chega a dizer que não aceitaria um emprego que não oferecesse oportunidades de treinamento e desenvolvimento.

A Ásia-Pacífico e a América Latina novamente se destacam, um número acima da média de profissionais que expressam essa visão (41% e 45%, respectivamente). Da mesma forma, as gerações mais jovens priorizam mais o treinamento e o desenvolvimento do que os profissionais mais velhos, a geração Z representa 48% e os *millennials* 41%.

Dado o impacto da digitalização e automação em diversos setores industriais, não é surpreendente que mais profissionais operacionais (39%) acreditem que o aprendizado e o

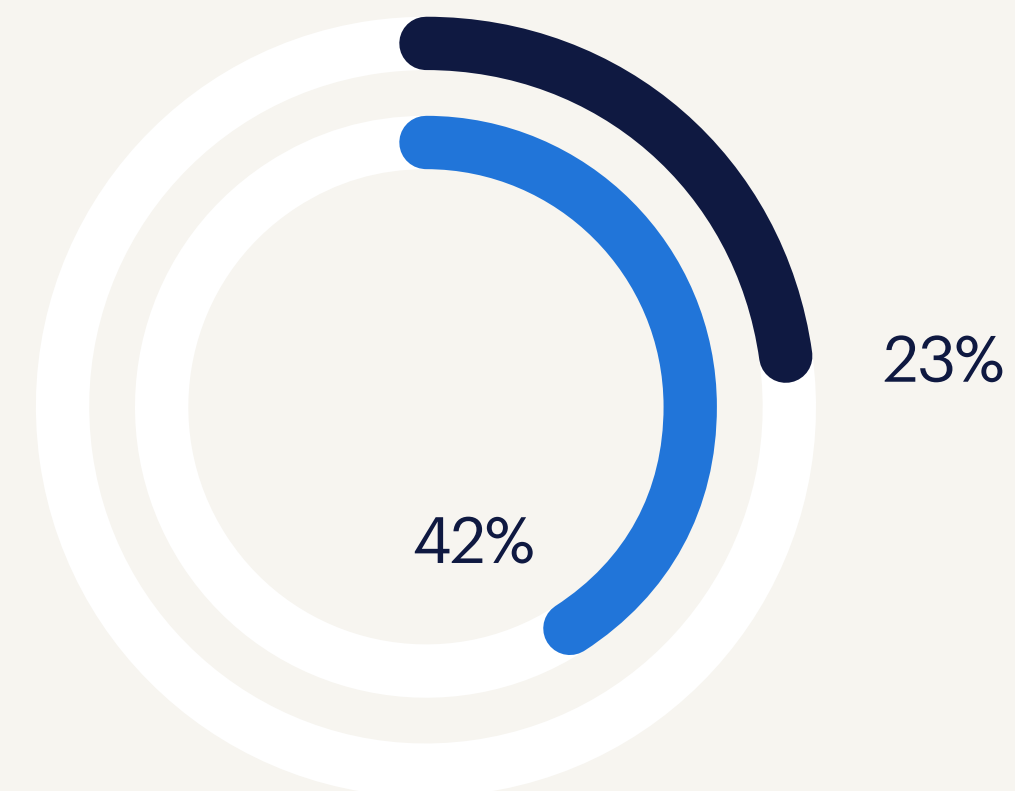
desenvolvimento são mais fundamentais para suas carreiras do que para cargos intelectuais. Entre os diferentes setores pesquisados, os profissionais de TI (47%), da construção civil (44%) e os de serviços financeiros (42%) foram os três principais grupos com maior probabilidade de recusar um emprego que não oferecesse apoio a treinamento e desenvolvimento.

Cerca de um terço (29%) de todos os entrevistados chegaria ao ponto de deixar um emprego se não recebessem oportunidades de qualificação para preparar suas carreiras para o futuro.



os profissionais também estão dispostos a assumir a responsabilidade pela qualificação e aperfeiçoamento de competências:

considerando sua função atual, você acredita que a responsabilidade do treinamento e qualificação é sua ou do seu empregador?



● colaborador  
● empregador

## desenvolvimento de habilidades em parceria.

A boa notícia é que a maioria das organizações parece estar alinhada no que está oferecendo e no que os profissionais buscam. Mais de dois terços dos talentos (69%) estão satisfeitos com o nível de qualificação oferecido pelo seu empregador e 52% estão confiantes de que os seus empregadores ajudarão no desenvolvimento de habilidades para o futuro.

Para um terço dos entrevistados, as oportunidades de qualificação e desenvolvimento aumentaram no último ano. No entanto, isso ainda deixa bastante espaço para melhorias para aqueles que não sentem que estão recebendo treinamento suficiente.

Neste contexto, os profissionais, mais uma vez, compreendem seu papel em termos de responsabilidade pela qualificação e aperfeiçoamento de competências, e não apenas o seu empregador, ressaltando o senso de parceria destacado ao longo do relatório deste ano.

inteligência artificial e qualificação

# em números.

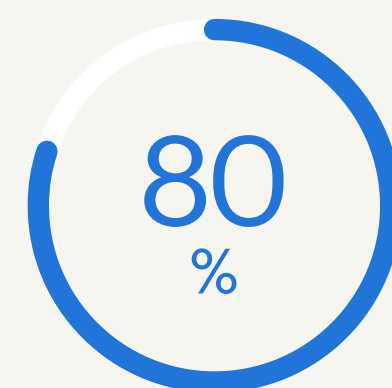
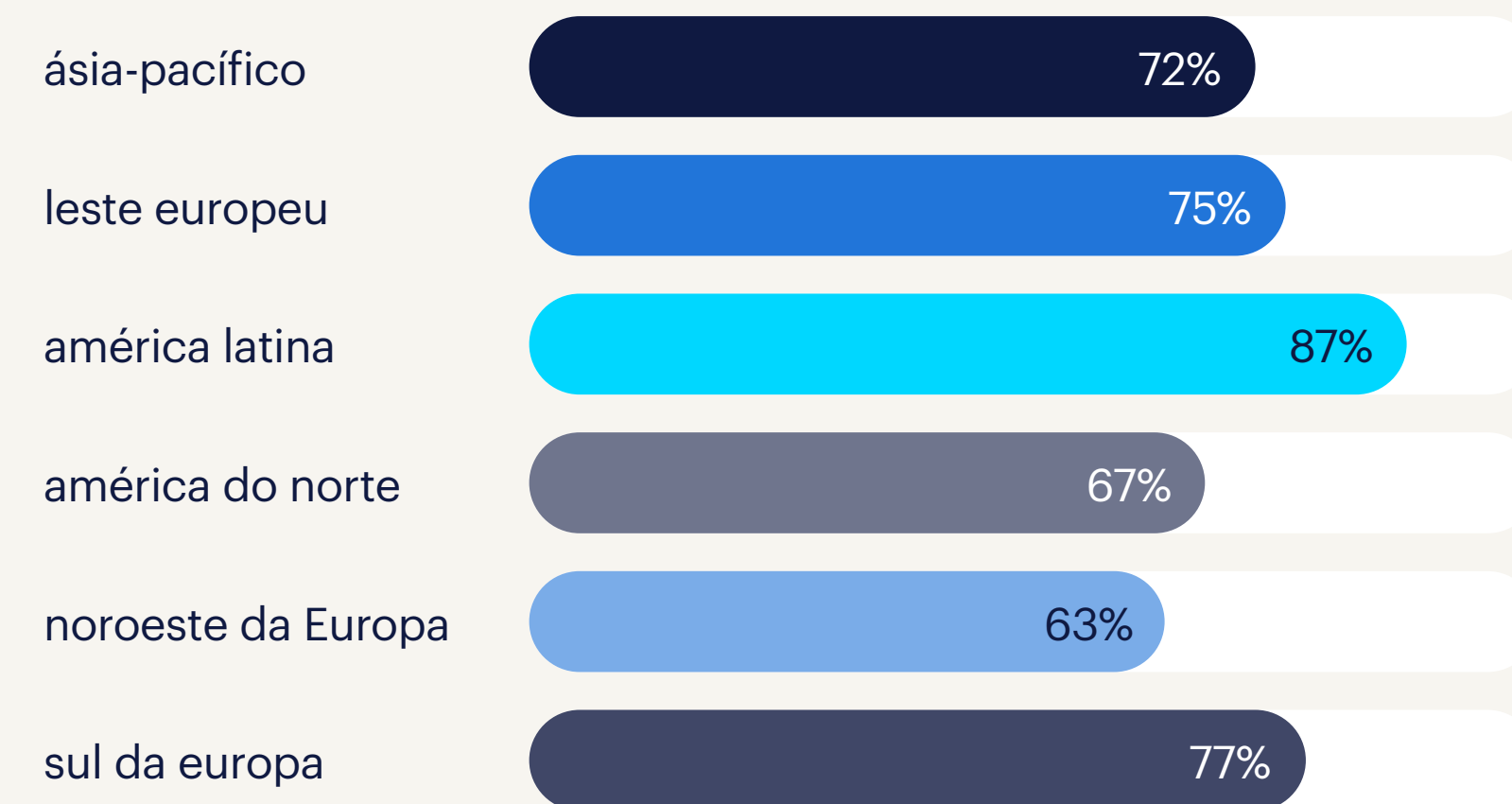
## habilidades mais desejadas.

Quando questionados sobre quais oportunidades de aprendizado e desenvolvimento estavam mais interessados, os profissionais eram mais propensos a responder as seguintes três principais opções, destacando a importância das habilidades interpessoais e comportamentais nos ambientes de trabalho atuais:

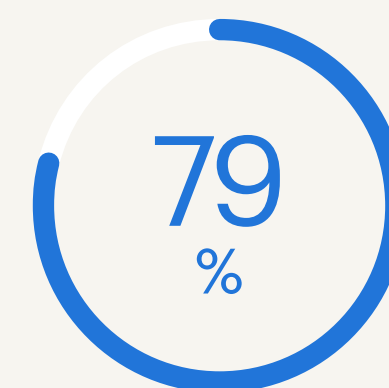
- 29% inteligência artificial
- 29% qualificação em tecnologia
- 23% bem-estar e *mindfulness*
- 22% habilidades de comunicação e apresentação
- 21% habilidades de gestão e liderança

## desenvolvimento como prioridade.

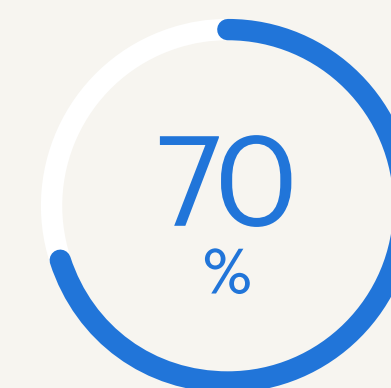
A qualificação e o desenvolvimento são importantes para os profissionais em seus empregos atuais e futuros, embora existam variações regionais e geracionais.



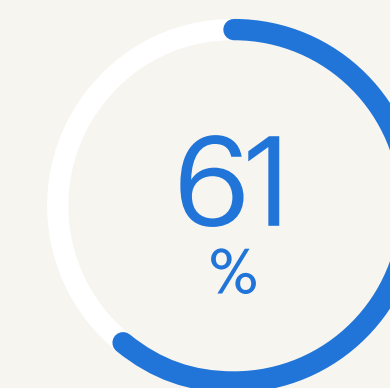
geração Z



millennials



geração X



baby boomers



inteligência artificial e qualificação

# em números.



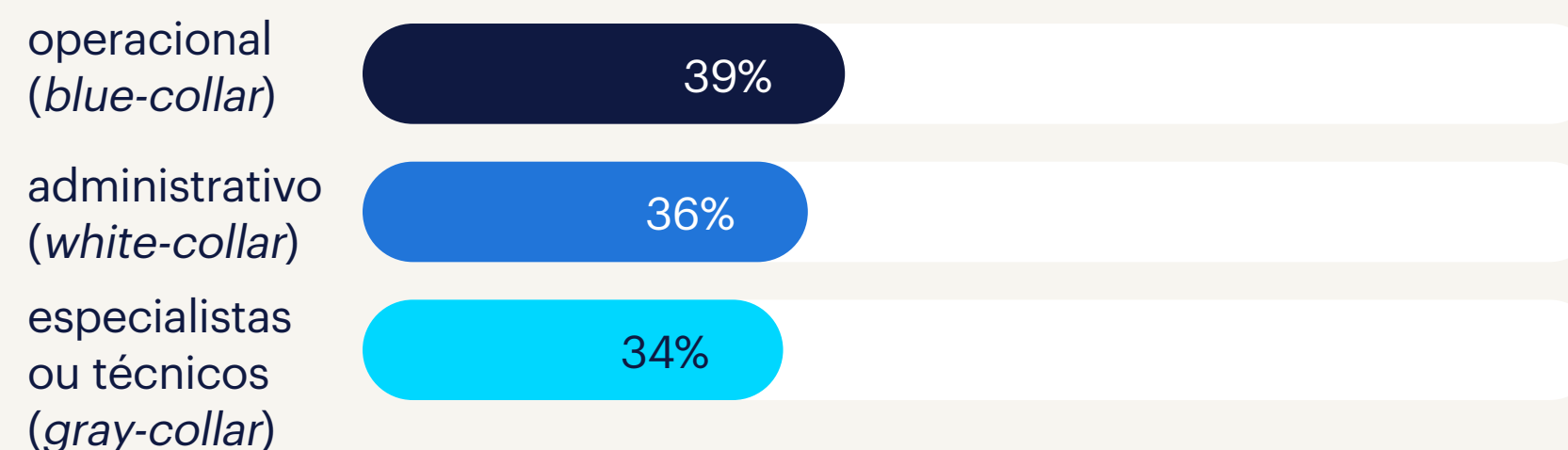
## diferenças entre os setores.

Enquanto os profissionais operacionais e administrativos demonstraram desejos semelhantes de se desenvolver, alguns setores priorizaram a qualificação e o desenvolvimento mais do que outros. Os profissionais de TI,

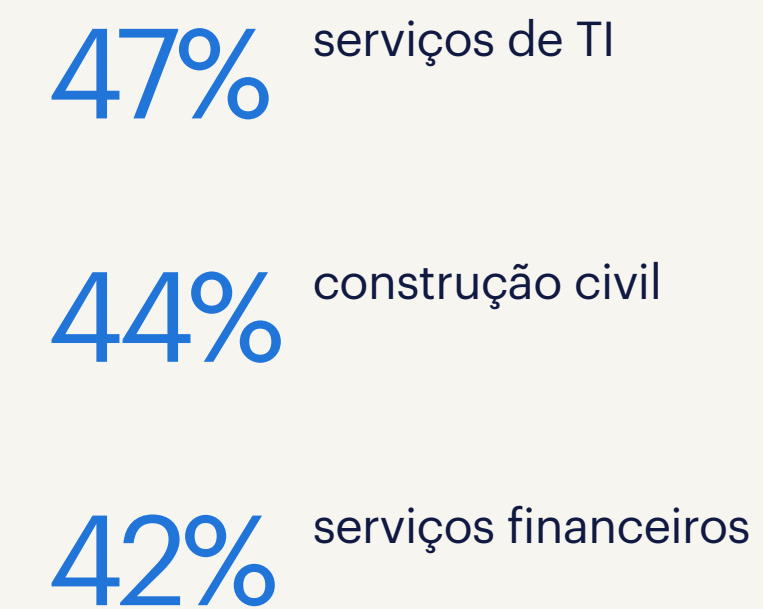
construção e serviços financeiros estavam mais inclinados a dizer que não aceitariam um emprego se ele não oferecesse oportunidades de aprendizado e desenvolvimento para preparar suas habilidades para o futuro.

eu não aceitaria um trabalho que não oferecesse oportunidades de treinamento e desenvolvimento

### tipo de trabalho



### 3 principais setores



inteligência artificial e qualificação

# principais aprendizados.

# 1.

## a qualificação reforça a retenção.

As oportunidades de treinamento e desenvolvimento são inegociáveis para os talentos, muitos dos quais até considerariam deixar um emprego atual ou não fazer uma mudança de carreira futura se essa exigência não fosse atendida. Para os empregadores, isso sugere que talvez precisem reavaliar se oportunidades adequadas de aperfeiçoamento de competências ou requalificação estão disponíveis para todos. Em um mercado de trabalho dinâmico, os empregadores devem garantir que a qualificação esteja disponível para todos os profissionais. Um currículo de aprendizado personalizado ajudará os profissionais a avaliar lacunas em seus conjuntos de habilidades e aprimorá-las continuamente.

# 2.

## IA em foco.

A qualificação é especialmente importante à medida que a digitalização e a automação – principalmente a IA – interferem principalmente em funções tradicionais, embora não exclusivamente, entre profissionais operacionais. Os empregadores devem implementar medidas que atendam a essa necessidade de se manterem competitivos, o que, por sua vez, manterá os seus profissionais relevantes em um mundo do trabalho em rápida evolução.

As empresas devem identificar em suas operações as áreas em que a IA provavelmente terá maior impacto. Assim elas podem identificar as lacunas de conhecimento e oferecer aos profissionais capacitação nas habilidades necessárias para enfrentar essas mudanças.

# 3.

## parceria no crescimento profissional.

Os profissionais não colocam o ônus da qualificação apenas sobre o empregador. Eles estão dispostos a assumir responsabilidades pela evolução de seus conjuntos de habilidades em parceria com os empregadores.

Criar mecanismos eficazes e práticos para receber feedback dos colaboradores — para que possam compartilhar o tipo de qualificação que desejam e a qualidade das soluções oferecidas — pode ajudar a melhorar e aumentar o engajamento com esses programas.

Ao criar uma verdadeira parceria com seus colaboradores, os empregadores garantem que ambas as partes tenham acesso às habilidades e conhecimentos de que precisam para os próximos anos.



# olhando para o futuro.

# olhando para o futuro.

Em tempos dinâmicos como estes, uma nova abordagem de gestão de talentos está surgindo para os empregadores. Mudanças ocorrerão ainda mais rapidamente nos próximos dias, à medida que a inteligência artificial, a digitalização e a evolução da força trabalhadora reorganizam a economia global e o mercado de trabalho. Para os empregadores, a necessidade de atrair, desenvolver e reter talentos excepcionais é mais urgente do que nunca. No entanto, não há uma solução única, pois as ambições, motivações e prioridades dos trabalhadores estão se tornando mais fragmentadas.

Isso cria novos níveis de complexidade e exige abordagens mais criativas por parte dos empregadores que buscam aprimorar a experiência de talentos. No entanto, três medidas fundamentais podem ajudar a aproximar empregadores e talentos: alinhamento com ambições, proporcionar equilíbrio e fortalecer as conexões.

## alinhando-se com a ambição.

Com a ambição não sendo mais vista em seu sentido tradicional de progressão de carreira, com os talentos colocando o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, flexibilidade, equidade e habilidades no centro das suas decisões de carreira, as organizações precisam avaliar se as oportunidades oferecidas estão alinhadas com o que as pessoas desejam.

Elas precisam cuidar dos trabalhadores que estão satisfeitos em seus cargos, mas que ainda desejam desenvolver suas habilidades, assim como daqueles com metas de carreira mais voltadas para a progressão, e todos os outros no meio do caminho.

## fornecendo equilíbrio.

Embora os talentos ainda desejem flexibilidade em relação a local e horário

de trabalho, um número significativo de respondentes indicou que seu empregador exige que eles trabalhem em locais específicos em horários determinados. Apesar das pressões comerciais e de uma economia volátil, atender às demandas por flexibilidade será crucial para organizações que desejam atrair os melhores talentos. Elas devem considerar a reestruturação de processos para acomodar um mundo de trabalho mais flexível.

## criando uma conexão mais forte.

Uma conclusão importante do Workmonitor 2024 é que os talentos desejam estabelecer conexões profundas com empregadores equitativos. As pessoas querem trazer suas identidades completas para o trabalho, mas muitas se sentem incapazes de fazê-lo. Estabelecer canais de comunicação sólidos permitirá que os empregadores compreendam

melhor seus colaboradores. Ter conversas não é difícil. No entanto, garantir que os colegas sintam a conexão que desejam exigirá esforços dedicados dos líderes.

“Com uma compreensão aprimorada do que o talento deseja, eles podem construir ambientes de trabalho mais equitativos - bem como relacionamentos mais fortes e confiáveis com suas equipes.”

Abordar todas essas áreas não será fácil. Mas, em um mundo de escassez de talentos, fazê-lo será um diferencial crucial para as organizações. Ao aprender a nova abordagem de gestão de talentos, elas podem se destacar como empregadores e impulsionar a agenda de talentos do amanhã.



# sobre o estudo.

# sobre o estudo.

O estudo Workmonitor da Randstad chega em seu 21º ano e explora as opiniões de profissionais localizados em 34 mercados na Europa, Ásia-Pacífico e Américas. O objetivo do relatório é apresentar uma perspectiva interna das atitudes, ambições e expectativas dos profissionais com a transformação contínua do mundo do trabalho.

Por meio deste estudo abrangente, queremos ouvir e compartilhar a voz dos talentos sobre aquilo que desejam e esperam de seus empregadores, e o quão dispostos estão para cobrar isso.

O estudo define e mensura a lacuna entre a realidade e os desejos dos profissionais em todo o mundo e acompanha como isso muda ao longo do tempo.

A pesquisa foi conduzida de forma online com entrevistados entre 18 e 67 anos que trabalham em uma carga horária de, pelo menos, 24 horas por semana, além de trabalhadores autônomos ou desempregados que consideram procurar um emprego no

futuro. O tamanho mínimo da amostra é de 500 entrevistas por mercado. O painel Dynata é utilizado para fins de amostragem.

A pesquisa foi realizada entre 23 de outubro e 11 de novembro de 2023 com 27 mil profissionais na Alemanha, Argentina, Austrália, Áustria, Bélgica, Brasil, Canadá, Chile, China, Dinamarca, Espanha, Estados Unidos, França, Grécia, Hong Kong, Hungria, Índia, Itália, Japão, Luxemburgo, Malásia, México, Nova Zelândia, Noruega, Países Baixos, Polônia, Portugal, Reino Unido, República Tcheca, Romênia, Singapura, Suécia, Suíça e Turquia.



27.000

entrevistados

34

mercados

18–67

anos



anexo.

# selecione um mercado.

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





# alemanha.

## motivação e ambição

Ambição é mais do que avançar na carreira e a motivação dos profissionais não é necessariamente impulsionada por promoções.

- 47% têm ambição em relação às suas carreiras atualmente (56% global)
- Quero assumir mais responsabilidades de gestão - 31% (47% global)
- Preocupo-me em perder meu emprego - 38% (45% global)
- Se eu encontrar um trabalho que eu goste, terei satisfação em permanecer nele, mesmo que não haja espaço para progredir ou me desenvolver - 58% (51% global)
- Eu pediria demissão de um trabalho se ele não oferecesse oportunidades de progressão de carreira - 24% (35% global)
- Sinto que posso expressar ao meu empregador o desejo de evoluir rapidamente em minha carreira - 42% (46% global)
- Eu não aceitaria um emprego se acreditasse que ele pudesse afetar negativamente o equilíbrio entre a minha vida pessoal e profissional - 53% (57% global)
- Eu deixaria um emprego se ele estivesse me impedindo de aproveitar a vida - 41% (48% global)
- Os 3 aspectos mais importantes em relação ao trabalho atual ou futuro são:
  - Remuneração - 93% (93% global)
  - Estabilidade no trabalho - 91% (89% global)

→ Equilíbrio vida/trabalho, Apoio a saúde mental, Dias de férias anuais - 85% (93%, 83%, 83% global)

## flexibilidade

Os profissionais ainda exigem e buscam flexibilidade que acomodem todas as suas prioridades.

- Eu não aceitaria um emprego que não oferecesse flexibilidade:
  - de local de trabalho - 34% (37% global)
  - de horários - 40% (41% global)
- Eu consideraria deixar meu emprego se meu empregador me pedisse para passar mais tempo trabalhando presencialmente - 24% (37% global)
- Poder trabalhar remotamente é inegociável para mim - 34% (39% global)
- Meu empregador não oferece flexibilidade suficiente em relação ao trabalho remoto - 32% (42% global)
- Nos últimos meses, meu empregador está mais rígido em relação à volta dos colaboradores para o trabalho presencial - 31% (41% global)
- Eu organizei a minha vida (mudei de casa, adotei um animal de estimação) com base na suposição de que continuaria trabalhando remotamente - 17% (37% global)
- O meu empregador espera que eu passe mais tempo trabalhando presencialmente hoje do que há seis meses - 30% (35% global)

→ 85% dos profissionais trabalham no mesmo local que seus colegas (82% global)

## equidade e compreensão

Os profissionais preferem os empregadores que refletem seus pontos de vista, valores e visão de mundo e que implementam medidas para melhorar a equidade no local de trabalho.

- Eu não aceitaria um emprego:
  - se eu não concordasse com os pontos de vista da liderança - 36% (38% global)
  - se a organização não estivesse trabalhando de forma proativa para melhorar a diversidade e equidade - 27% (37% global)
  - em uma empresa que não se alinha com meus valores nos temas sociais e ambientais - 31% (38% global)
- 3 principais iniciativas e políticas de Equidade, Diversidade, Inclusão e Pertencimento (EDIP) em um empregador atual ou em potencial:
  - 74% equidade salarial entre gêneros (65% global)
  - 49% responsabilidade social corporativa (36% global)
  - 46% força de trabalho diversificada (42% global)
- Quem é responsável por:
  - Melhorar a equidade - 8% colaborador/67% empregador (18%/52% - global)
  - Melhorar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional - 14% colaborador/48% empregador (35%/29% - global)
  - Minha motivação no trabalho - 44% colaborador/20% empregador (45%/20% - global)
  - Progredir na carreira - 14% colaborador/46% empregador (27%/37% - global)
- Meu empregador não entende a minha geração - 22% (29% global)
- Eu escondo aspectos da minha personalidade no trabalho - 45% (55% global)

## IA & qualificação

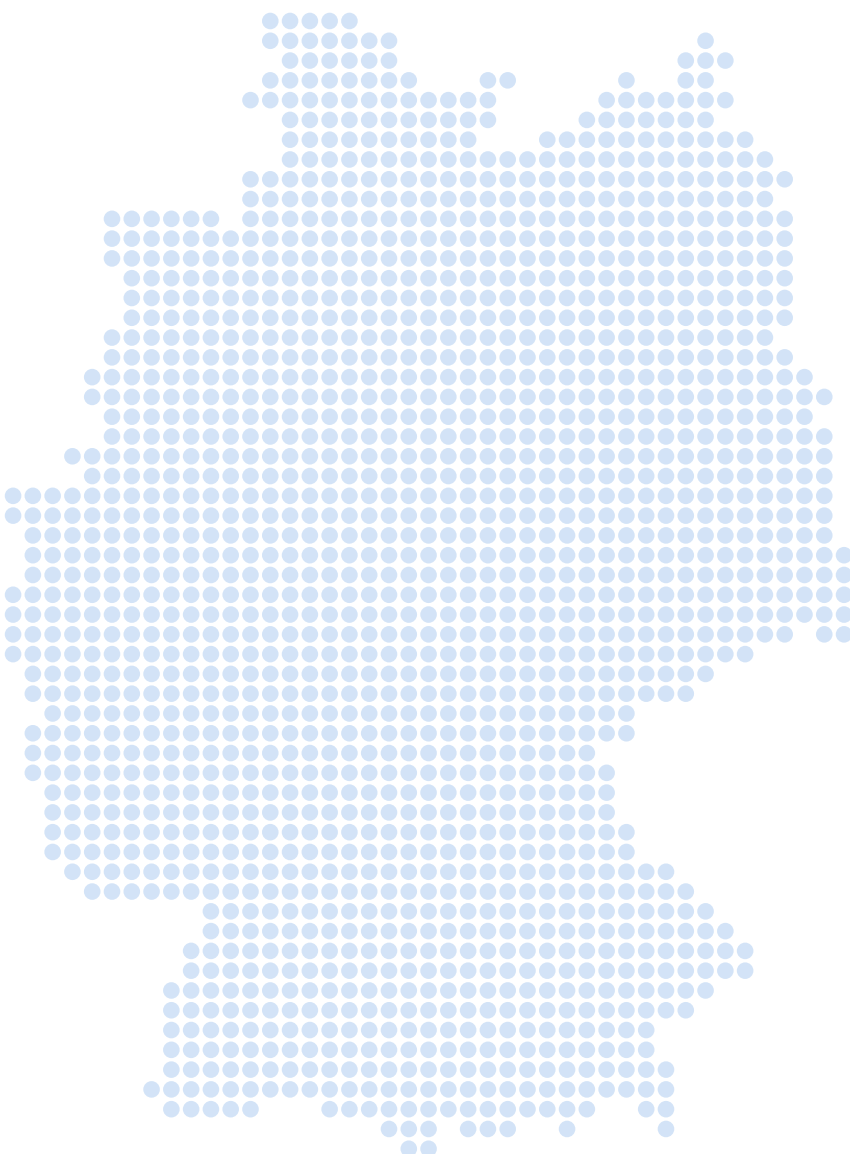
Os profissionais continuam a priorizar a “preparação para o futuro” de suas habilidades, principalmente devido à adoção generalizada de inteligência artificial.

- Meu empregador está me ajudando a desenvolver habilidades relevantes para o futuro da minha carreira (por exemplo, IA) - 48% (52% global)
- 30% não aceitaria um emprego que não oferecesse oportunidades de treinamento e desenvolvimento em habilidades relevantes para o futuro (36% global)
- Eu deixaria um emprego que não me oferecesse oportunidades de treinamento e desenvolvimento em relação às minhas habilidades para o futuro (por exemplo, IA) - 22% (29% global)
- Quem é responsável por:
  - Treinamento e Aperfeiçoamento de Competências (*Upskilling*) - 14% colaborador/46% empregador (23%/42% - global)
- Os profissionais estão mais interessados nas seguintes oportunidades de treinamento e desenvolvimento:

→ Bem-estar e *mindfulness* - 33% (23% global)

- IA - 26% (29% global)
- Qualificação em tecnologia - 24% (29% global)
- Habilidades de comunicação e apresentação - 21% (22% global)
- *Coaching* e mentoria - 19% (20% global)

↖ retornar à visão geral



# 58%

ficariam felizes em permanecer em um cargo que gostam, mesmo que não houvesse espaço para progressão ou desenvolvimento

# argentina.

## motivação e ambição

Ambição é mais do que avançar na carreira e a motivação dos profissionais não é necessariamente impulsionada por promoções.

→ 65% têm ambição em relação às suas carreiras atualmente (56% global)

- Quero assumir mais responsabilidades de gestão - 52% (47% global)
- Preocupo-me em perder meu emprego - 48% (45% global)
- Se eu encontrar um trabalho que eu goste, terei satisfação em permanecer nele, mesmo que não haja espaço para progredir ou me desenvolver - 36% (51% global)
- Eu pediria demissão de um trabalho se ele não oferecesse oportunidades de progressão de carreira - 31% (35% global)
- Sinto que posso expressar ao meu empregador o desejo de evoluir rapidamente em minha carreira - 42% (35% global)
- Eu não aceitaria um emprego se acreditasse que ele pudesse afetar negativamente o equilíbrio entre a minha vida pessoal e profissional - 60% (57% global)
- Eu deixaria um emprego se ele estivesse me impedindo de aproveitar a vida - 44% (48% global)
- Os 3 aspectos mais importantes em relação ao trabalho atual ou futuro são:
  - Remuneração - 95% (93% global)
  - Equilíbrio vida/trabalho - 94% (93% global)
  - Estabilidade no trabalho - 91% (89% global)

## flexibilidade

Os profissionais ainda exigem e buscam flexibilidade que acomodem todas as suas prioridades.

- Eu não aceitaria um emprego que não oferecesse flexibilidade:
  - de local de trabalho - 35% (37% global)
  - de horários - 39% (41% global)
- Eu consideraria deixar meu emprego se meu empregador me pedisse para passar mais tempo trabalhando presencialmente - 30% (37% global)
- Poder trabalhar remotamente é inegociável para mim - 33% (39% global)
- Meu empregador não oferece flexibilidade suficiente em relação ao trabalho remoto - 38% (42% global)
- Nos últimos meses, meu empregador está mais rígido em relação à volta dos colaboradores para o trabalho presencial - 34% (41% global)
- Eu organizei a minha vida (mudei de casa, adotei um animal de estimação) com base na suposição de que continuaria trabalhando remotamente - 24% (37% global)
- O meu empregador espera que eu passe mais tempo trabalhando presencialmente hoje do que há seis meses - 33% (35% global)

→ 79% dos profissionais trabalham no mesmo local que seus colegas (82% global)

## equidade e compreensão

Os profissionais preferem os empregadores que refletem seus pontos de vista, valores e visão de mundo e que implementam medidas para melhorar a equidade no local de trabalho.

- Eu não aceitaria um emprego:
  - se eu não concordasse com os pontos de vista da liderança - 35% (38% global)
  - se a organização não estivesse trabalhando de forma proativa para melhorar a diversidade e equidade - 38% (37% global)
  - em uma empresa que não se alinha com meus valores nos temas sociais e ambientais - 38% (38% global)
- 3 principais iniciativas e políticas de Equidade, Diversidade, Inclusão e Pertencimento (EDIP) em um empregador atual ou em potencial:

→ 76% equidade salarial entre gêneros (65% global)

- 48% licença familiar para todos os colaboradores (45% global)
- 47% responsabilidade social corporativa (36% global)
- Quem é responsável por:
  - Melhorar a equidade - 10% colaborador/60% empregador (18%/52% - global)
  - Melhorar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional - 40% colaborador/26% empregador (35%/29% - global)
  - Minha motivação no trabalho - 46% colaborador/19% empregador (45%/20% - global)
  - Progredir na carreira - 29% colaborador/39% empregador (27%/37% - global)
- Meu empregador não entende a minha geração - 22% (29% global)
- Eu escondo aspectos da minha personalidade no trabalho - 55% (55% global)

## IA & qualificação

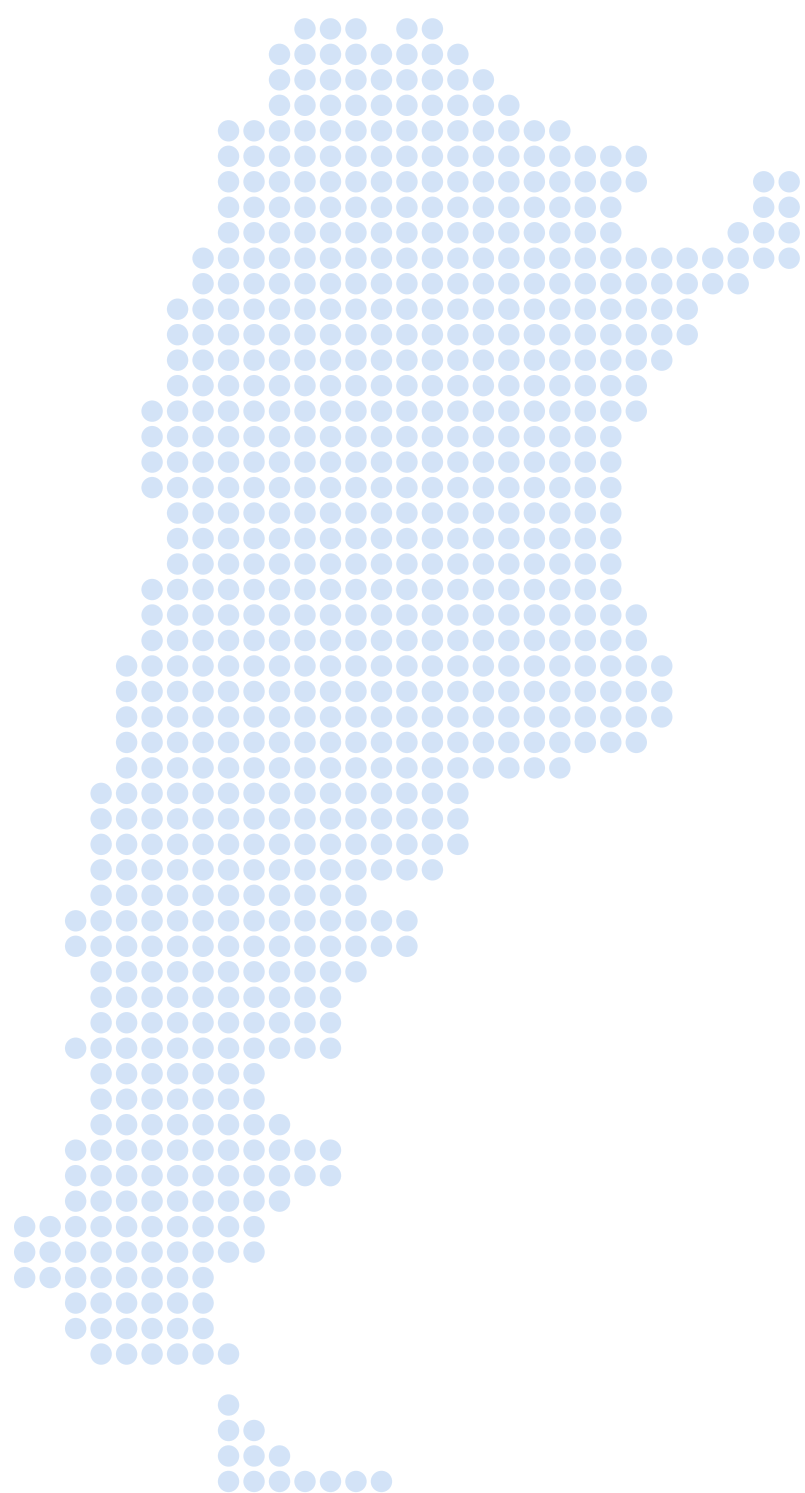
Os profissionais continuam a priorizar a "preparação para o futuro" de suas habilidades, principalmente devido à adoção generalizada de inteligência artificial.

- Meu empregador está me ajudando a desenvolver habilidades relevantes para o futuro da minha carreira (por exemplo, IA) - 50% (52% global)

→ 42% não aceitaria um emprego que não oferecesse oportunidades de treinamento e desenvolvimento em habilidades relevantes para o futuro (36% global)

- Eu deixaria um emprego que não me oferecesse oportunidades de treinamento e desenvolvimento em relação às minhas habilidades para o futuro (por exemplo, IA) - 32% (29% global)
- Quem é responsável por:
  - Treinamento e Aperfeiçoamento de Competências (*Upskilling*) - 20% colaborador/45% empregador (23%/42% - global)
- Os profissionais estão mais interessados nas seguintes oportunidades de treinamento e desenvolvimento:
  - IA - 49% (29% global)
  - Qualificação em tecnologia - 40% (29% global)
  - Ciência/análise de dados - 24% (17% global)
  - Programação/codificação - 22% (18% global)
  - Habilidades de gestão e liderança - 21% (21% global)

↩ retornar à visão geral



# 49%

se interessam em oportunidades de aprendizado e desenvolvimento com foco em Inteligência Artificial

# austrália

# 55%

dizem que poder trabalhar remotamente é inegociável

## motivação e ambição

Ambição é mais do que avançar na carreira e a motivação dos profissionais não é necessariamente impulsionada por promoções.

- 44% têm ambição em relação às suas carreiras atualmente (56% global)
- Quero assumir mais responsabilidades de gestão - 61% (47% global)
- Preocupo-me em perder meu emprego - 44% (45% global)
- Se eu encontrar um trabalho que eu goste, terei satisfação em permanecer nele, mesmo que não haja espaço para progredir ou me desenvolver - 51% (51% global)
- Eu pediria demissão de um trabalho se ele não oferecesse oportunidades de progressão de carreira - 31% (35% global)
- Sinto que posso expressar ao meu empregador o desejo de evoluir rapidamente em minha carreira - 43% (46% global)
- Eu não aceitaria um emprego se acreditasse que ele pudesse afetar negativamente o equilíbrio entre a minha vida pessoal e profissional - 56% (57% global)
- Eu deixaria um emprego se ele estivesse me impedindo de aproveitar a vida - 49% (48% global)
- Os 3 aspectos mais importantes em relação ao trabalho atual ou futuro são:

→ Equilíbrio vida/trabalho - 95% (93% global)

- Remuneração - 93% (93% global)
- Estabilidade no trabalho - 89% (89% global)

## flexibilidade

Os profissionais ainda exigem e buscam flexibilidade que acomodem todas as suas prioridades.

- Eu não aceitaria um emprego que não oferecesse flexibilidade:
  - de local de trabalho - 44% (37% global)
  - de horários - 43% (41% global)

→ Eu consideraria deixar meu emprego se meu empregador me pedisse para passar mais tempo trabalhando presencialmente – 56% (37% global)

- Poder trabalhar remotamente é inegociável para mim – 55% (39% global)
- Meu empregador não oferece flexibilidade suficiente em relação ao trabalho remoto – 46% (42% global)
- Nos últimos meses, meu empregador está mais rígido em relação à volta dos colaboradores para o trabalho presencial - 62% (41% global)
- Eu organizei a minha vida (mudei de casa, adotei um animal de estimação) com base na suposição de que continuaria trabalhando remotamente - 63% (37% global)
- O meu empregador espera que eu passe mais tempo trabalhando presencialmente hoje do que há seis meses - 37% (35% global)
- 83% dos profissionais trabalham no mesmo local que seus colegas (82% global)

## equidade e compreensão

Os profissionais preferem os empregadores que refletem seus pontos de vista, valores e visão de mundo e que implementam medidas para melhorar a equidade no local de trabalho.

- Eu não aceitaria um emprego:
  - se eu não concordasse com os pontos de vista da liderança - 35% (38% global)
  - se a organização não estivesse trabalhando de forma proativa para melhorar a diversidade e equidade - 36% (37% global)
  - em uma empresa que não se alinha com meus valores nos temas sociais e ambientais - 35% (38% global)
- 3 principais iniciativas e políticas de Equidade, Diversidade, Inclusão e Pertencimento (EDIP) em um empregador atual ou em potencial:
  - 56% licença familiar para todos os colaboradores (45% global)
  - 55% equidade salarial entre gêneros (65% global)
  - 49% força de trabalho diversificada (42% global)
- Quem é responsável por:

→ Melhorar a equidade - 47% colaborador/20% empregador (18%/52% – global)

- Melhorar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional - 57% colaborador/11% empregador (35%/29% – global)
- Minha motivação no trabalho - 47% colaborador/10% empregador (45%/20% – global)
- Progredir na carreira – 49% colaborador/13% empregador (27%/37% – global)
- Meu empregador não entende a minha geração - 34% (29% global)
- Eu escondo aspectos da minha personalidade no trabalho - 59% (55% global)

## IA & qualificação

Os profissionais continuam a priorizar a “preparação para o futuro” de suas habilidades, principalmente devido à adoção generalizada de inteligência artificial.

- Meu empregador está me ajudando a desenvolver habilidades relevantes para o futuro da minha carreira (por exemplo, IA) - 50% (52% global)
- Eu não aceitaria um emprego que não oferecesse oportunidades de treinamento e desenvolvimento em habilidades relevantes para o futuro - 34% (36% global)
- Eu deixaria um emprego que não me oferecesse oportunidades de treinamento e desenvolvimento em relação às minhas habilidades para o futuro (por exemplo, IA) - 28% (29% global)
- Quem é responsável por:
  - Treinamento e Aperfeiçoamento de Competências (*Upskilling*) - 42% colaborador/25% empregador (23%/42% – global)
- Os profissionais estão mais interessados nas seguintes oportunidades de treinamento e desenvolvimento:

→ Bem-estar e *mindfulness*, Habilidades de gestão e liderança, *Coaching* e mentoria - 25% (23%, 21%, 20% global)

- IA - 23% (29% global)
- Qualificação em tecnologia – 22% (29% global)
- Habilidades de comunicação e apresentação – 20% (22% global)
- Programação/codificação – 17% (18% global)

↖ retornar à visão geral

# áustria.

# 60%

acham que seu empregador não oferece flexibilidade suficiente em relação ao trabalho remoto

## motivação e ambição

Ambição é mais do que avançar na carreira e a motivação dos profissionais não é necessariamente impulsionada por promoções.

- 50% têm ambição em relação às suas carreiras atualmente (56% global)
- 68% quer assumir mais responsabilidades de gestão (47% global)
- Preocupo-me em perder meu emprego - 43% (45% global)
- Se eu encontrar um trabalho que eu goste, terei satisfação em permanecer nele, mesmo que não haja espaço para progredir ou me desenvolver - 56% (51% global)
- Eu pediria demissão de um trabalho se ele não oferecesse oportunidades de progressão de carreira - 26% (35% global)
- Sinto que posso expressar ao meu empregador o desejo de evoluir rapidamente em minha carreira - 57% (46% global)
- Eu não aceitaria um emprego se acreditasse que ele pudesse afetar negativamente o equilíbrio entre a minha vida pessoal e profissional - 56% (57% global)
- Eu deixaria um emprego se ele estivesse me impedindo de aproveitar a vida - 44% (48% global)
- Os 3 aspectos mais importantes em relação ao trabalho atual ou futuro são:
  - Remuneração - 92% (93% global)
  - Estabilidade no trabalho - 88% (89% global)
  - Apoio a saúde mental - 87% (83% global)

## flexibilidade

Os profissionais ainda exigem e buscam flexibilidade que acomodem todas as suas prioridades.

- Eu não aceitaria um emprego que não oferecesse flexibilidade:
  - de local de trabalho - 32% (37% global)
  - de horários - 39% (41% global)
- Eu consideraria deixar meu emprego se meu empregador me pedisse para passar mais tempo trabalhando presencialmente - 50% (37% global)
- Poder trabalhar remotamente é inegociável para mim - 55% (39% global)
- Meu empregador não oferece flexibilidade suficiente em relação ao trabalho remoto - 60% (42% global)
- Nos últimos meses, meu empregador está mais rígido em relação à volta dos colaboradores para o trabalho presencial - 66% (41% global)
- Eu organizei a minha vida (mudei de casa, adotei um animal de estimação) com base na suposição de que continuaria trabalhando remotamente - 68% (37% global)
- O meu empregador espera que eu passe mais tempo trabalhando presencialmente hoje do que há seis meses - 32% (35% global)
- 83% dos profissionais trabalham no mesmo local que seus colegas (82% global)

## equidade e compreensão

Os profissionais preferem os empregadores que refletem seus pontos de vista, valores e visão de mundo e que implementam medidas para melhorar a equidade no local de trabalho.

- Eu não aceitaria um emprego:
  - se eu não concordasse com os pontos de vista da liderança - 36% (38% global)
  - se a organização não estivesse trabalhando de forma proativa para melhorar a diversidade e equidade - 31% (37% global)
  - em uma empresa que não se alinha com meus valores nos temas sociais e ambientais - 32% (38% global)
- 3 principais iniciativas e políticas de Equidade, Diversidade, Inclusão e Pertencimento (EDIP) em um empregador atual ou em potencial:
  - 78% equidade salarial entre gêneros (65% global)
  - 55% responsabilidade social corporativa (36% global)
  - 43% licença familiar para todos os colaboradores (45% global)
- Quem é responsável por:
  - Melhorar a equidade - 45% colaborador/22% empregador (18%/52% - global)
  - Melhorar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional - 61% colaborador/ 11% empregador (35%/29% - global)
  - Minha motivação no trabalho - 57% colaborador/ 6% empregador (45%/20% - global)
  - Progredir na carreira - 49% colaborador/16% empregador (27%/37% - global)

→ Meu empregador não entende a minha geração - 36% (29% global)

- Eu escondo aspectos da minha personalidade no trabalho - 48% (55% global)

## IA & qualificação

Os profissionais continuam a priorizar a “preparação para o futuro” de suas habilidades, principalmente devido à adoção generalizada de inteligência artificial.

- Meu empregador está me ajudando a desenvolver habilidades relevantes para o futuro da minha carreira (por exemplo, IA) - 45% (52% global)
- 26% não aceitaria um emprego que não oferecesse oportunidades de treinamento e desenvolvimento em habilidades relevantes para o futuro (36% global)
- Eu deixaria um emprego que não me oferecesse oportunidades de treinamento e desenvolvimento em relação às minhas habilidades para o futuro (por exemplo, IA) - 22% (29% global)
- Quem é responsável por:
  - Treinamento e Aperfeiçoamento de Competências (*Upskilling*) - 33% colaborador/ 34% empregador (23%/42% - global)
- Os profissionais estão mais interessados nas seguintes oportunidades de treinamento e desenvolvimento:

→ Bem-estar e *mindfulness* - 32% (23% global)

- *Coaching* e mentoria - 26% (20% global)
- IA, Qualificação em tecnologia, Habilidades de comunicação e apresentação - 24% (29% & 22% global)
- Habilidades de gestão e liderança - 22% (21% global)
- Pensamento criativo e analítico - 21% (15% global)

↖ retornar à visão geral

# bélgica.



## motivação e ambição

Ambição é mais do que avançar na carreira e a motivação dos profissionais não é necessariamente impulsionada por promoções.

- 42% têm ambição em relação às suas carreiras atualmente (56% global)
- Quero assumir mais responsabilidades de gestão - 27% (47% global)
- Preocupo-me em perder meu emprego - 48% (45% global)
- Se eu encontrar um trabalho que eu goste, terei satisfação em permanecer nele, mesmo que não haja espaço para progredir ou me desenvolver - 52% (51% global)
- Eu pediria demissão de um trabalho se ele não oferecesse oportunidades de progressão de carreira - 26% (35% global)
- Sinto que posso expressar ao meu empregador o desejo de evoluir rapidamente em minha carreira - 37% (46% global)
- Eu não aceitaria um emprego se acreditasse que ele pudesse afetar negativamente o equilíbrio entre a minha vida pessoal e profissional - 58% (57% global)
- Eu deixaria um emprego se ele estivesse me impedindo de aproveitar a vida - 45% (48% global)
- Os 3 aspectos mais importantes em relação ao trabalho atual ou futuro são:

→ Equilíbrio vida/trabalho - 93% (93% global)

- Remuneração - 92% (93% global)
- Estabilidade no trabalho, Apoio a saúde mental - 90% (89%, 83% global)

## flexibilidade

Os profissionais ainda exigem e buscam flexibilidade que acomodem todas as suas prioridades.

- Eu não aceitaria um emprego que não oferecesse flexibilidade:
  - de local de trabalho - 36% (37% global)
  - de horários - 41% (41% global)
- Eu consideraria deixar meu emprego se meu empregador me pedisse para passar mais tempo trabalhando presencialmente - 26% (37% global)
- Poder trabalhar remotamente é inegociável para mim - 38% (39% global)
- Meu empregador não oferece flexibilidade suficiente em relação ao trabalho remoto - 31% (42% global)

→ Nos últimos meses, meu empregador está mais rígido em relação à volta dos colaboradores para o trabalho presencial - 28% (41% global)

- Eu organizei a minha vida (mudei de casa, adotei um animal de estimação) com base na suposição de que continuaria trabalhando remotamente - 23% (37% global)
- O meu empregador espera que eu passe mais tempo trabalhando presencialmente hoje do que há seis meses - 31% (35% global)
- 85% dos profissionais trabalham no mesmo local que seus colegas (82% global)

## equidade e compreensão

Os profissionais preferem os empregadores que refletem seus pontos de vista, valores e visão de mundo e que implementam medidas para melhorar a equidade no local de trabalho.

- Eu não aceitaria um emprego:
  - se eu não concordasse com os pontos de vista da liderança - 36% (38% global)
  - se a organização não estivesse trabalhando de forma proativa para melhorar a diversidade e equidade - 29% (37% global)
  - em uma empresa que não se alinha com meus valores nos temas sociais e ambientais - 36% (38% global)
- 3 principais iniciativas e políticas de Equidade, Diversidade, Inclusão e Pertencimento (EDIP) em um empregador atual ou em potencial:

→ 74% equidade salarial entre gêneros (65% global)

- 52% licença familiar para todos os colaboradores (45% global)
- 39% força de trabalho diversificada (42% global)
- Quem é responsável por:
  - Melhorar a equidade - 10% colaborador/55% empregador (18%/52% - global)
  - Melhorar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional - 28% colaborador/36% empregador (35%/29% - global)
  - Minha motivação no trabalho - 47% colaborador/18% empregador (45%/20% - global)
  - Progredir na carreira - 22% colaborador/37% empregador (27%/37% - global)
- Meu empregador não entende a minha geração - 24% (29% global)
- Eu escondo aspectos da minha personalidade no trabalho - 48% (55% global)

## IA & qualificação

Os profissionais continuam a priorizar a "preparação para o futuro" de suas habilidades, principalmente devido à adoção generalizada de inteligência artificial.

- Meu empregador está me ajudando a desenvolver habilidades relevantes para o futuro da minha carreira (por exemplo, IA) - 50% (52% global)
- 30% não aceitaria um emprego que não oferecesse oportunidades de treinamento e desenvolvimento em habilidades relevantes para o futuro (36% global)
- Eu deixaria um emprego que não me oferecesse oportunidades de treinamento e desenvolvimento em relação às minhas habilidades para o futuro (por exemplo, IA) - 22% (29% global)
- Quem é responsável por:
  - Treinamento e Aperfeiçoamento de Competências (*Upskilling*) - 20% colaborador/46% empregador (23%/42% - global)
- Os profissionais estão mais interessados nas seguintes oportunidades de treinamento e desenvolvimento:

→ Bem-estar e *mindfulness* - 31% (23% global)

- Qualificação em tecnologia - 27% (29% global)
- *Coaching* e mentoria - 25% (20% global)
- Habilidades de comunicação e apresentação - 22% (22% global)
- Empatia e escuta ativa - 21% (13% global)

↖ retornar à visão geral

# 52%

ficariam felizes em permanecer em um cargo que gostam, mesmo sem espaço para progressão ou desenvolvimento

# brasil.

## motivação e ambição

Ambição é mais do que avançar na carreira e a motivação dos profissionais não é necessariamente impulsionada por promoções.

- 76% têm ambição em relação às suas carreiras atualmente (56% global)
- Quero assumir mais responsabilidades de gestão - 61% (47% global)
- Preocupo-me em perder meu emprego - 47% (45% global)
- Se eu encontrar um trabalho que eu goste, terei satisfação em permanecer nele, mesmo que não haja espaço para progredir ou me desenvolver - 47% (51% global)
- Eu pediria demissão de um trabalho se ele não oferecesse oportunidades de progressão de carreira - 53% (35% global)
- Sinto que posso expressar ao meu empregador o desejo de evoluir rapidamente em minha carreira - 56% (46% global)
- Eu não aceitaria um emprego se acreditasse que ele pudesse afetar negativamente o equilíbrio entre a minha vida pessoal e profissional - 61% (57% global)
- Eu deixaria um emprego se ele estivesse me impedindo de aproveitar a vida - 54% (48% global)
- Os 3 aspectos mais importantes em relação ao trabalho atual ou futuro são:
  - Equilíbrio vida/trabalho, Remuneração - 95% (93% global)
  - Estabilidade no trabalho - 93% (89% global)

→ Apoio a saúde mental e Seguro saúde/Benefícios de suporte à saúde - 92% (83%, 78% global)

## flexibilidade

Os profissionais ainda exigem e buscam flexibilidade que acomodem todas as suas prioridades.

- Eu não aceitaria um emprego que não oferecesse flexibilidade:
  - de local de trabalho - 38% (37% global)
  - de horários - 41% (41% global)

→ Eu consideraria deixar meu emprego se meu empregador me pedisse para passar mais tempo trabalhando presencialmente - 33% (37% global)

- Poder trabalhar remotamente é inegociável para mim - 38% (39% global)
- Meu empregador não oferece flexibilidade suficiente em relação ao trabalho remoto - 41% (42% global)
- Nos últimos meses, meu empregador está mais rígido em relação à volta dos colaboradores para o trabalho presencial - 38% (41% global)
- Eu organizei a minha vida (mudei de casa, adotei um animal de estimação) com base na suposição de que continuaria trabalhando remotamente - 37% (37% global)
- O meu empregador espera que eu passe mais tempo trabalhando presencialmente hoje do que há seis meses - 47% (35% global)
- 82% dos profissionais trabalham no mesmo local que seus colegas (82% global)

## equidade e compreensão

Os profissionais preferem os empregadores que refletem seus pontos de vista, valores e visão de mundo e que implementam medidas para melhorar a equidade no local de trabalho.

- Eu não aceitaria um emprego:
  - se eu não concordasse com os pontos de vista da liderança - 45% (38% global)
  - se a organização não estivesse trabalhando de forma proativa para melhorar a diversidade e equidade - 47% (37% global)

→ em uma empresa que não se alinha com meus valores nos temas sociais e ambientais - 48% (38% global)

- 3 principais iniciativas e políticas de Equidade, Diversidade, Inclusão e Pertencimento (EDIP) em um empregador atual ou em potencial:
  - 70% equidade salarial entre gêneros (65% global)
  - 48% diversidade na liderança (37% global)
  - 41% força de trabalho diversificada (42% global)
- Quem é responsável por:
  - Melhorar a equidade - 30% colaborador/43% empregador (18%/52% - global)
  - Melhorar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional - 59% colaborador/14% empregador (35%/29% - global)
  - Minha motivação no trabalho - 61% colaborador/13% empregador (45%/20% - global)
  - Progredir na carreira - 45% colaborador/25% empregador (27%/37% - global)
- Meu empregador não entende a minha geração - 30% (29% global)
- Eu escondo aspectos da minha personalidade no trabalho - 42% (55% global)

## IA & qualificação

Os profissionais continuam a priorizar a "preparação para o futuro" de suas habilidades, principalmente devido à adoção generalizada de inteligência artificial.

- Meu empregador está me ajudando a desenvolver habilidades relevantes para o futuro da minha carreira (por exemplo, IA) - 59% (52% global)
- 48% não aceitaria um emprego que não oferecesse oportunidades de treinamento e desenvolvimento em habilidades relevantes para o futuro (36% global)

→ Eu deixaria um emprego que não me oferecesse oportunidades de treinamento e desenvolvimento em relação às minhas habilidades para o futuro (por exemplo, IA) - 42% (29% global)

- Quem é responsável por:
  - Treinamento e Aperfeiçoamento de Competências (*Upskilling*) - 37% colaborador/24% empregador (23%/42% - global)
- Os profissionais estão mais interessados nas seguintes oportunidades de treinamento e desenvolvimento:
  - IA - 45% (29% global)
  - Qualificação em tecnologia - 34% (29% global)
  - Habilidades de comunicação e apresentação - 26% (22% global)
  - Habilidades de gestão e liderança - 25% (21% global)
  - Programação/codificação, Ciência/análise de dados, Privacidade de dados e cibersegurança - 18% (18%, 17%, 16% global)

↖ retornar à visão geral



# 45%

estão interessados em oportunidades de treinamento e desenvolvimento em IA

# canadá.

# 42%

não aceitariam um emprego que não oferecesse flexibilidade de horários

## motivação e ambição

Ambição é mais do que avançar na carreira e a motivação dos profissionais não é necessariamente impulsionada por promoções.

- 51% têm ambição em relação às suas carreiras atualmente (56% global)
- Quero assumir mais responsabilidades de gestão - 52% (47% global)
- Preocupo-me em perder meu emprego - 44% (45% global)
- Se eu encontrar um trabalho que eu goste, terei satisfação em permanecer nele, mesmo que não haja espaço para progredir ou me desenvolver - 52% (51% global)
- Eu pediria demissão de um trabalho se ele não oferecesse oportunidades de progressão de carreira - 32% (35% global)
- Sinto que posso expressar ao meu empregador o desejo de evoluir rapidamente em minha carreira - 52% (46% global)
- Eu não aceitaria um emprego se acreditasse que ele pudesse afetar negativamente o equilíbrio entre a minha vida pessoal e profissional - 58% (57% global)
- Eu deixaria um emprego se ele estivesse me impedindo de aproveitar a vida - 47% (48% global)
- Os 3 aspectos mais importantes em relação ao trabalho atual ou futuro são:
  - Equilíbrio vida/trabalho, Remuneração - 93% (93% global)
  - Estabilidade no trabalho - 86% (89% global)
  - Seguro saúde/Benefícios de suporte à saúde - 85% (78% global)

## flexibilidade

Os profissionais ainda exigem e buscam flexibilidade que acomodem todas as suas prioridades.

- Eu não aceitaria um emprego que não oferecesse flexibilidade:
  - de local de trabalho - 38% (37% global)
  - de horários - 42% (41% global)
- Eu consideraria deixar meu emprego se meu empregador me pedisse para passar mais tempo trabalhando presencialmente - 41% (37% global)
- Poder trabalhar remotamente é inegociável para mim - 47% (39% global)
- Meu empregador não oferece flexibilidade suficiente em relação ao trabalho remoto - 52% (42% global)
- Nos últimos meses, meu empregador está mais rígido em relação à volta dos colaboradores para o trabalho presencial - 55% (41% global)
- Eu organizei a minha vida (mudei de casa, adotei um animal de estimação) com base na suposição de que continuaria trabalhando remotamente - 50% (37% global)
- O meu empregador espera que eu passe mais tempo trabalhando presencialmente hoje do que há seis meses - 30% (35% global)
- 83% dos profissionais trabalham no mesmo local que seus colegas (82% global)

## equidade e compreensão

Os profissionais preferem os empregadores que refletem seus pontos de vista, valores e visão de mundo e que implementam medidas para melhorar a equidade no local de trabalho.

- Eu não aceitaria um emprego:
  - se eu não concordasse com os pontos de vista da liderança - 35% (38% global)
  - se a organização não estivesse trabalhando de forma proativa para melhorar a diversidade e equidade - 32% (37% global)
  - em uma empresa que não se alinha com meus valores nos temas sociais e ambientais - 33% (38% global)
- 3 principais iniciativas e políticas de Equidade, Diversidade, Inclusão e Pertencimento (EDIP) em um empregador atual ou em potencial:
  - 64% equidade salarial entre gêneros (65% global)
  - 52% licença familiar para todos os colaboradores (45% global)
  - 48% força de trabalho diversificada (42% global)
- Quem é responsável por:
  - Melhorar a equidade - 31% colaborador/33% empregador (18%/52% - global)
  - Melhorar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional - 48% colaborador/17% empregador (35%/29% - global)
  - Minha motivação no trabalho - 44% colaborador/14% empregador (45%/20% global)
  - Progredir na carreira - 38% colaborador/22% empregador (27%/37% - global)
- Meu empregador não entende a minha geração - 27% (29% global)

→ Eu escondo aspectos da minha personalidade no trabalho - 59% (55% global)

## IA & qualificação

Os profissionais continuam a priorizar a “preparação para o futuro” de suas habilidades, principalmente devido à adoção generalizada de inteligência artificial.

- Meu empregador está me ajudando a desenvolver habilidades relevantes para o futuro da minha carreira (por exemplo, IA) - 47% (52% global)
- 32% não aceitaria um emprego que não oferecesse oportunidades de treinamento e desenvolvimento em habilidades relevantes para o futuro (36% global)
- Eu deixaria um emprego que não me oferecesse oportunidades de treinamento e desenvolvimento em relação às minhas habilidades para o futuro (por exemplo, IA) - 23% (29% global)
- Quem é responsável por:
  - Treinamento e Aperfeiçoamento de Competências (*Upskilling*) - 28% colaborador/33% empregador (23%/42% - global)
- Os profissionais estão mais interessados nas seguintes oportunidades de treinamento e desenvolvimento:

→ IA, Qualificação em TI e Bem-estar, *mindfulness* - 26% (29%, 23% global)

- Habilidades de gestão e liderança - 25% (21% global)
- *Coaching* e mentoria - 23% (20% global)
- Habilidades de comunicação e apresentação - 19% (22% global)
- Ciência/análise de dados - 17% (17% global)

↩ retornar à visão geral

# chile.

## motivação e ambição

Ambição é mais do que avançar na carreira e a motivação dos profissionais não é necessariamente impulsionada por promoções.

- 71% têm ambição em relação às suas carreiras atualmente (56% global)
- Quero assumir mais responsabilidades de gestão - 51% (47% global)
- Preocupo-me em perder meu emprego - 54% (45% global)
- Se eu encontrar um trabalho que eu goste, terei satisfação em permanecer nele, mesmo que não haja espaço para progredir ou me desenvolver - 35% (51% global)
- Eu pediria demissão de um trabalho se ele não oferecesse oportunidades de progressão de carreira - 45% (35% global)
- Sinto que posso expressar ao meu empregador o desejo de evoluir rapidamente em minha carreira - 52% (46% global)
- Eu não aceitaria um emprego se acreditasse que ele pudesse afetar negativamente o equilíbrio entre a minha vida pessoal e profissional - 59% (57% global)
- Eu deixaria um emprego se ele estivesse me impedindo de aproveitar a vida - 51% (48% global)
- Os 3 aspectos mais importantes em relação ao trabalho atual ou futuro são:

→ Equilíbrio vida/trabalho, Remuneração - 94% (93% global)

- Estabilidade no trabalho - 93% (89% global)
- Apoio a saúde mental - 89% (83% global)

## flexibilidade

Os profissionais ainda exigem e buscam flexibilidade que acomodem todas as suas prioridades.

- Eu não aceitaria um emprego que não oferecesse flexibilidade:
  - de local de trabalho - 35% (37% global)
  - de horários - 41% (41% global)
- Eu consideraria deixar meu emprego se meu empregador me pedisse para passar mais tempo trabalhando presencialmente - 36% (37% global)
- Poder trabalhar remotamente é inegociável para mim - 34% (39% global)
- Meu empregador não oferece flexibilidade suficiente em relação ao trabalho remoto - 38% (42% global)
- Nos últimos meses, meu empregador está mais rígido em relação à volta dos colaboradores para o trabalho presencial - 34% (41% global)
- Eu organizei a minha vida (mudei de casa, adotei um animal de estimação) com base na suposição de que continuaria trabalhando remotamente - 31% (37% global)

→ O meu empregador espera que eu passe mais tempo trabalhando presencialmente hoje do que há seis meses - 40% (35% global)

- 73% dos profissionais trabalham no mesmo local que seus colegas (82% global)

## equidade e compreensão

Os profissionais preferem os empregadores que refletem seus pontos de vista, valores e visão de mundo e que implementam medidas para melhorar a equidade no local de trabalho.

- Eu não aceitaria um emprego:
  - se eu não concordasse com os pontos de vista da liderança - 41% (38% global)
  - se a organização não estivesse trabalhando de forma proativa para melhorar a diversidade e equidade - 43% (37% global)
  - em uma empresa que não se alinha com meus valores nos temas sociais e ambientais - 47% (38% global)
- 3 principais iniciativas e políticas de Equidade, Diversidade, Inclusão e Pertencimento (EDIP) em um empregador atual ou em potencial:
  - 73% equidade salarial entre gêneros (65% global)
  - 49% responsabilidade social corporativa (36% global)

→ 38% políticas de não discriminação (em site/ofertas de empregos) (30% global)

- Quem é responsável por:
  - Melhorar a equidade - 10% colaborador/62% empregador (18%/52% - global)
  - Melhorar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional - 34% colaborador/33% empregador (35%/29% - global)
  - Minha motivação no trabalho - 41% colaborador/23% empregador (45%/20% - global)
  - Progredir na carreira - 22% colaborador/44% empregador (27%/37% - global)
- Meu empregador não entende a minha geração - 25% (29% global)
- Eu escondo aspectos da minha personalidade no trabalho - 60% (55% global)

## IA & qualificação

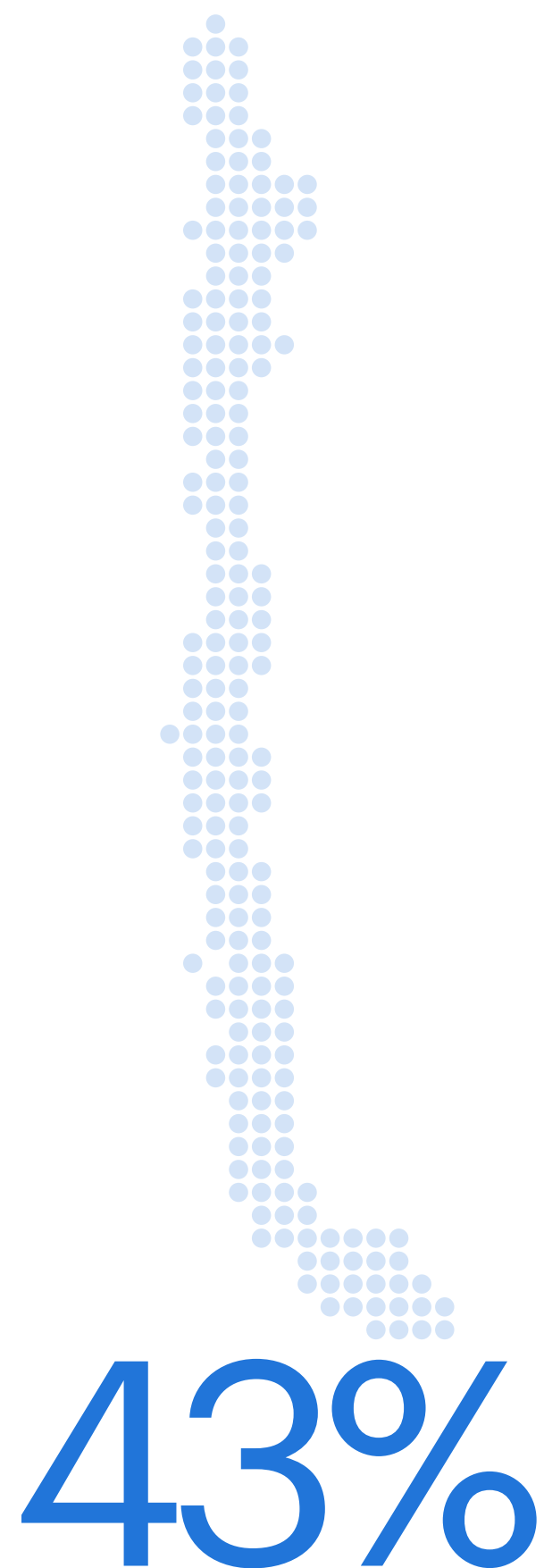
Os profissionais continuam a priorizar a "preparação para o futuro" de suas habilidades, principalmente devido à adoção generalizada de inteligência artificial.

- Meu empregador está me ajudando a desenvolver habilidades relevantes para o futuro da minha carreira (por exemplo, IA) - 52% (52% global)
- 43% não aceitaria um emprego que não oferecesse oportunidades de treinamento e desenvolvimento em habilidades relevantes para o futuro (36% global)
- Eu deixaria um emprego que não me oferecesse oportunidades de treinamento e desenvolvimento em relação às minhas habilidades para o futuro (por exemplo, IA) - 35% (29% global)
- Quem é responsável por:
  - Treinamento e Aperfeiçoamento de Competências (*Upskilling*) - 18% colaborador/46% empregador (23%/42% global)
- Os profissionais estão mais interessados nas seguintes oportunidades de treinamento e desenvolvimento:

→ IA, Qualificação em tecnologia - 42% (29% global)

- Habilidades de gestão e liderança - 25% (21% global)
- *Coaching* e mentoria - 22% (20% global)
- Ciência/análise de dados - 21% (17% global)
- Programação/codificação - 19% (18% global)

↩ retornar à visão geral



# 43%

não aceitariam um emprego que não oferecesse oportunidades de treinamento e desenvolvimento em habilidades relevantes para o futuro



# china.

# 50%

não aceitariam um emprego que não oferecesse flexibilidade de local de trabalho

## motivação e ambição

Ambição é mais do que avançar na carreira e a motivação dos profissionais não é necessariamente impulsionada por promoções.

→ 80% têm ambição em relação às suas carreiras atualmente (56% global)

- Quero assumir mais responsabilidades de gestão - 71% (47% global)
- Preocupo-me em perder meu emprego - 63% (45% global)
- Se eu encontrar um trabalho que eu goste, terei satisfação em permanecer nele, mesmo que não haja espaço para progredir ou me desenvolver - 53% (51% global)
- Eu pediria demissão de um trabalho se ele não oferecesse oportunidades de progressão de carreira - 55% (35% global)
- Sinto que posso expressar ao meu empregador o desejo de evoluir rapidamente em minha carreira - 60% (46% global)
- Eu não aceitaria um emprego se acreditasse que ele pudesse afetar negativamente o equilíbrio entre a minha vida pessoal e profissional - 45% (57% global)
- Eu deixaria um emprego se ele estivesse me impedindo de aproveitar a vida - 47% (48% global)
- Os 3 aspectos mais importantes em relação ao trabalho atual ou futuro são:
  - Remuneração - 90% (93% global)
  - Equilíbrio vida/trabalho - 89% (93% global)
  - Estabilidade no trabalho e Seguro saúde/benefícios de apoio a saúde - 87% (89%, 78% global)

## flexibilidade

Os profissionais ainda exigem e buscam flexibilidade que acomodem todas as suas prioridades.

- Eu não aceitaria um emprego que não oferecesse flexibilidade:
  - de local de trabalho - 50% (37% global)
  - de horários - 47% (41% global)
- Eu consideraria deixar meu emprego se meu empregador me pedisse para passar mais tempo trabalhando presencialmente - 39% (37% global)
- Poder trabalhar remotamente é inegociável para mim - 35% (39% global)
- Meu empregador não oferece flexibilidade suficiente em relação ao trabalho remoto - 47% (42% global)
- Nos últimos meses, meu empregador está mais rígido em relação à volta dos colaboradores para o trabalho presencial - 45% (41% global)
- Eu organizei a minha vida (mudei de casa, adotei um animal de estimação) com base na suposição de que continuaria trabalhando remotamente - 43% (37% global)

→ O meu empregador espera que eu passe mais tempo trabalhando presencialmente hoje do que há seis meses - 54% (35% global)

- 92% dos profissionais trabalham no mesmo local que seus colegas (82% global)

## equidade e compreensão

Os profissionais preferem os empregadores que refletem seus pontos de vista, valores e visão de mundo e que implementam medidas para melhorar a equidade no local de trabalho.

- Eu não aceitaria um emprego:
  - se eu não concordasse com os pontos de vista da liderança - 42% (38% global)
  - se a organização não estivesse trabalhando de forma proativa para melhorar a diversidade e equidade - 45% (37% global)
- em uma empresa que não se alinha com meus valores nos temas sociais e ambientais - 51% (38% global)
- 3 principais iniciativas e políticas de Equidade, Diversidade, Inclusão e Pertencimento (EDIP) em um empregador atual ou em potencial:
  - 48% força de trabalho diversificada (42% global)
  - 43% equidade salarial entre gêneros (65% global)
  - 42% licença familiar para todos os colaboradores (45% global)
- Quem é responsável por:
  - Melhorar a equidade - 8% colaborador/75% empregador (18%/52% - global)
  - Melhorar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional - 16% colaborador/61% empregador (35%/29% - global)
  - Minha motivação no trabalho - 28% colaborador/49% empregador (45%/20% - global)
  - Progredir na carreira - 11% colaborador/68% empregador (27%/37% - global)
- Meu empregador não entende a minha geração - 40% (29% global)
- Eu escondo aspectos da minha personalidade no trabalho - 70% (55% global)

## IA & qualificação

Os profissionais continuam a priorizar a “preparação para o futuro” de suas habilidades, principalmente devido à adoção generalizada de inteligência artificial.

→ 81% meu empregador está me ajudando a desenvolver habilidades relevantes para o futuro da minha carreira (por exemplo, IA) (52% global)

- 45% não aceitaria um emprego que não oferecesse oportunidades de treinamento e desenvolvimento em habilidades relevantes para o futuro (36% global)
- Eu deixaria um emprego que não me oferecesse oportunidades de treinamento e desenvolvimento em relação às minhas habilidades para o futuro (por exemplo, IA) - 48% (29% global)
- Quem é responsável por:
  - Treinamento e Aperfeiçoamento de Competências (*Upskilling*) - 8% colaborador/73% empregador (23%/42% - global)
  - Os profissionais estão mais interessados nas seguintes oportunidades de treinamento e desenvolvimento:
    - IA e Ciência/análise de dados - 30% (29%, 17% global)
    - Habilidades de comunicação e apresentação - 29% (22% global)
    - Gerenciamento de projetos de *software* - 28% (15% global)
    - Privacidade de dados e cibersegurança - 26% (16% global)
    - Qualificação em tecnologia - 25% (29% global)

↩ retornar à visão geral

# dinamarca.



## motivação e ambição

Ambição é mais do que avançar na carreira e a motivação dos profissionais não é necessariamente impulsionada por promoções.

- 46% têm ambição em relação às suas carreiras atualmente (56% global)
- Quero assumir mais responsabilidades de gestão - 33% (47% global)
- Preocupo-me em perder meu emprego - 54% (45% global)
- Se eu encontrar um trabalho que eu goste, terei satisfação em permanecer nele, mesmo que não haja espaço para progredir ou me desenvolver - 58% (51% global)
- Eu pediria demissão de um trabalho se ele não oferecesse oportunidades de progressão de carreira - 27% (35% global)
- Sinto que posso expressar ao meu empregador o desejo de evoluir rapidamente em minha carreira - 44% (46% global)
- Eu não aceitaria um emprego se acreditasse que ele pudesse afetar negativamente o equilíbrio entre a minha vida pessoal e profissional - 60% (57% global)
- Eu deixaria um emprego se ele estivesse me impedindo de aproveitar a vida - 54% (48% global)
- Os 3 aspectos mais importantes em relação ao trabalho atual ou futuro são:
  - Equilíbrio vida/trabalho - 90% (93% global)
  - Remuneração - 83% (93% global)

→ Flexibilidade de horários - 81% (81% global)

## flexibilidade

Os profissionais ainda exigem e buscam flexibilidade que acomodem todas as suas prioridades.

- Eu não aceitaria um emprego que não oferecesse flexibilidade:
  - de local de trabalho - 39% (37% global)
  - de horários - 50% (41% global)
- Eu consideraria deixar meu emprego se meu empregador me pedisse para passar mais tempo trabalhando presencialmente - 31% (37% global)
- Poder trabalhar remotamente é inegociável para mim - 38% (39% global)
- Meu empregador não oferece flexibilidade suficiente em relação ao trabalho remoto - 35% (42% global)
- Nos últimos meses, meu empregador está mais rígido em relação à volta dos colaboradores para o trabalho presencial - 29% (41% global)
- Eu organizei a minha vida (mudei de casa, adotei um animal de estimação) com base na suposição de que continuaria trabalhando remotamente - 25% (37% global)
- O meu empregador espera que eu passe mais tempo trabalhando presencialmente hoje do que há seis meses - 24% (35% global)
- 82% dos profissionais trabalham no mesmo local que seus colegas (82% global)

## equidade e compreensão

Os profissionais preferem os empregadores que refletem seus pontos de vista, valores e visão de mundo e que implementam medidas para melhorar a equidade no local de trabalho.

- Eu não aceitaria um emprego:
  - se eu não concordasse com os pontos de vista da liderança - 38% (38% global)
  - se a organização não estivesse trabalhando de forma proativa para melhorar a diversidade e equidade - 34% (37% global)
  - em uma empresa que não se alinha com meus valores nos temas sociais e ambientais - 38% (38% global)
- 3 principais iniciativas e políticas de Equidade, Diversidade, Inclusão e Pertencimento (EDIP) em um empregador atual ou em potencial:
  - 65% equidade salarial entre gêneros (65% global)
  - 57% força de trabalho diversificada (42% global)
  - 51% diversidade na liderança (37% global)
- Quem é responsável por:
  - Melhorar a equidade - 6% colaborador/64% empregador (18%/52% global)
  - Melhorar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional - 32% colaborador/30% empregador (35%/29% global)
  - Minha motivação no trabalho - 36% colaborador/18% empregador (45%/20% global)
  - Progredir na carreira - 20% colaborador/34% empregador (27%/37% global)
- Meu empregador não entende a minha geração - 23% (29% global)

→ Eu escondo aspectos da minha personalidade no trabalho - 59% (55% global)

## IA & qualificação

Os profissionais continuam a priorizar a "preparação para o futuro" de suas habilidades, principalmente devido à adoção generalizada de inteligência artificial.

- Meu empregador está me ajudando a desenvolver habilidades relevantes para o futuro da minha carreira (por exemplo, IA) - 49% (52% global)
- 34% não aceitaria um emprego que não oferecesse oportunidades de treinamento e desenvolvimento em habilidades relevantes para o futuro (36% global)
- Eu deixaria um emprego que não me oferecesse oportunidades de treinamento e desenvolvimento em relação às minhas habilidades para o futuro (por exemplo, IA) - 26% (29% global)
- Quem é responsável por:
  - Treinamento e Aperfeiçoamento de Competências (*Upskilling*) - 13% colaborador/43% empregador (23%/42% global)
  - Os profissionais estão mais interessados nas seguintes oportunidades de treinamento e desenvolvimento:
    - Qualificação em tecnologia, Habilidades de comunicação e apresentação - 29% (29%, 22% global)
    - Bem-estar e *mindfulness*, *Coaching* e mentoria - 25% (23% & 20% global)
  - IA - 22% (29% global)
  - Habilidades de gestão e liderança - 18% (21% global)
  - Programação/codificação - 15% (18% global)

↖ retornar à visão geral

# 58%

ficariam felizes em permanecer em um cargo que gostam, mesmo que não houvesse espaço para progressão ou desenvolvimento

# espanha.

# 59%

não aceitaria um emprego se acreditasse que ele pudesse afetar negativamente o equilíbrio entre a sua vida pessoal e profissional

## motivação e ambição

Ambição é mais do que avançar na carreira e a motivação dos profissionais não é necessariamente impulsionada por promoções.

- 54% têm ambição em relação às suas carreiras atualmente (56% global)
- Quero assumir mais responsabilidades de gestão - 44% (47% global)
- Preocupo-me em perder meu emprego - 47% (45% global)
- Se eu encontrar um trabalho que eu goste, terei satisfação em permanecer nele, mesmo que não haja espaço para progredir ou me desenvolver - 44% (51% global)
- Eu pediria demissão de um trabalho se ele não oferecesse oportunidades de progressão de carreira - 33% (35% global)
- Sinto que posso expressar ao meu empregador o desejo de evoluir rapidamente em minha carreira - 45% (46% global)
- Eu não aceitaria um emprego se acreditasse que ele pudesse afetar negativamente o equilíbrio entre a minha vida pessoal e profissional - 59% (57% global)
- Eu deixaria um emprego se ele estivesse me impedindo de aproveitar a vida - 46% (48% global)
- Os 3 aspectos mais importantes em relação ao trabalho atual ou futuro são:

→ Equilíbrio vida/trabalho - 95% (93% global)

- Remuneração - 94% (93% global)
- Estabilidade no trabalho - 93% (89% global)

## flexibilidade

Os profissionais ainda exigem e buscam flexibilidade que acomodem todas as suas prioridades.

- Eu não aceitaria um emprego que não oferecesse flexibilidade:
  - de local de trabalho - 33% (37% global)
  - de horários - 37% (41% global)
- Eu consideraria deixar meu emprego se meu empregador me pedisse para passar mais tempo trabalhando presencialmente - 29% (37% global)
- Poder trabalhar remotamente é inegociável para mim - 34% (39% global)
- Meu empregador não oferece flexibilidade suficiente em relação ao trabalho remoto - 40% (42% global)

→ Nos últimos meses, meu empregador está mais rígido em relação à volta dos colaboradores para o trabalho presencial - 29% (41% global)

- Eu organizei a minha vida (mudei de casa, adotei um animal de estimação) com base na suposição de que continuaria trabalhando remotamente - 24% (37% global)
- O meu empregador espera que eu passe mais tempo trabalhando presencialmente hoje do que há seis meses - 31% (35% global)
- 84% dos profissionais trabalham no mesmo local que seus colegas (82% global)

## equidade e compreensão

Os profissionais preferem os empregadores que refletem seus pontos de vista, valores e visão de mundo e que implementam medidas para melhorar a equidade no local de trabalho.

- Eu não aceitaria um emprego:
  - se eu não concordasse com os pontos de vista da liderança - 37% (38% global)
  - se a organização não estivesse trabalhando de forma proativa para melhorar a diversidade e equidade - 34% (37% global)
  - em uma empresa que não se alinha com meus valores nos temas sociais e ambientais - 32% (38% global)
- 3 principais iniciativas e políticas de Equidade, Diversidade, Inclusão e Pertencimento (EDIP) em um empregador atual ou em potencial:

→ 80% equidade salarial entre gêneros (65% global)

- 50% licença familiar para todos os colaboradores (45% global)
- 43% responsabilidade social corporativa (36% global)
- Quem é responsável por:
  - Melhorar a equidade - 9% colaborador/59% empregador (18%/52% global)
  - Melhorar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional - 19% colaborador/44% empregador (35%/29% global)
  - Minha motivação no trabalho - 34% colaborador/27% empregador (45%/20% global)
  - Progredir na carreira - 17% colaborador/47% empregador (27%/37% global)
- Meu empregador não entende a minha geração - 25% (29% global)
- Eu escondo aspectos da minha personalidade no trabalho - 52% (55% global)

- IA & qualificação
- Os profissionais continuam a priorizar a "preparação para o futuro" de suas habilidades, principalmente devido à adoção generalizada de inteligência artificial.
- Meu empregador está me ajudando a desenvolver habilidades relevantes para o futuro da minha carreira (por exemplo, IA) - 52% (52% global)
- 34% não aceitaria um emprego que não oferecesse oportunidades de treinamento e desenvolvimento em habilidades relevantes para o futuro (36% global)
- Eu deixaria um emprego que não me oferecesse oportunidades de treinamento e desenvolvimento em relação às minhas habilidades para o futuro (por exemplo, IA) - 27% (29% global)
- Quem é responsável por:
  - Treinamento e Aperfeiçoamento de Competências (*Upskilling*) - 18% colaborador/45% empregador (23%/42% - global)
  - Os profissionais estão mais interessados nas seguintes oportunidades de treinamento e desenvolvimento:
    - → IA - 33% (29% global)
    - *Coaching* e mentoria - 33% (20% global)
    - Qualificação em tecnologia - 29% (29% global)
    - Ciência e análise de dados - 21% (17% global)
    - Habilidades de gestão e liderança - 18% (21% global)

↖ retornar à visão geral

# estados unidos.

# 54%

ficariam felizes em permanecer em um cargo que gostem, mesmo que não houvesse espaço para progressão ou desenvolvimento

## motivação e ambição

Ambição é mais do que avançar na carreira e a motivação dos profissionais não é necessariamente impulsionada por promoções.

- 56% têm ambição em relação às suas carreiras atualmente (56% global)
- Quero assumir mais responsabilidades de gestão - 38% (47% global)
- Preocupo-me em perder meu emprego - 20% (45% global)
- Se eu encontrar um trabalho que eu goste, terei satisfação em permanecer nele, mesmo que não haja espaço para progredir ou me desenvolver - 54% (51% global)
- Eu pediria demissão de um trabalho se ele não oferecesse oportunidades de progressão de carreira - 32% (35% global)

→ Sinto que posso expressar ao meu empregador o desejo de evoluir rapidamente em minha carreira - 48% (46% global)

- Eu não aceitaria um emprego se acreditasse que ele pudesse afetar negativamente o equilíbrio entre a minha vida pessoal e profissional - 56% (57% global)
- Eu deixaria um emprego se ele estivesse me impedindo de aproveitar a vida - 46% (48% global)
- Os 3 aspectos mais importantes em relação ao trabalho atual ou futuro são:
  - Remuneração - 96% (93% global)
  - Equilíbrio vida/trabalho - 94% (93% global)
  - Estabilidade no trabalho, Seguro de saúde/benefícios de suporte à saúde - 88% (89%, 78% global)

## flexibilidade

Os profissionais ainda exigem e buscam flexibilidade que acomodem todas as suas prioridades.

- Eu não aceitaria um emprego que não oferecesse flexibilidade:
  - de local de trabalho - 39% (37% global)
  - de horários - 43% (41% global)
- Eu consideraria deixar meu emprego se meu empregador me pedisse para passar mais tempo trabalhando presencialmente - 32% (37% global)
- Poder trabalhar remotamente é inegociável para mim - 36% (39% global)
- Meu empregador não oferece flexibilidade suficiente em relação ao trabalho remoto - 24% (42% global)

→ Nos últimos meses, meu empregador está mais rígido em relação à volta dos colaboradores para o trabalho presencial - 28% (41% global)

- Eu organizei a minha vida (mudei de casa, adotei um animal de estimação) com base na suposição de que continuaria trabalhando remotamente - 28% (37% global)
- O meu empregador espera que eu passe mais tempo trabalhando presencialmente hoje do que há seis meses - 28% (35% global)
- 80% dos profissionais trabalham no mesmo local que seus colegas (82% global)

## equidade e compreensão

Os profissionais preferem os empregadores que refletem seus pontos de vista, valores e visão de mundo e que implementam medidas para melhorar a equidade no local de trabalho.

- Eu não aceitaria um emprego:
  - se eu não concordasse com os pontos de vista da liderança - 35% (38% global)
  - se a organização não estivesse trabalhando de forma proativa para melhorar a diversidade e equidade - 32% (37% global)
  - em uma empresa que não se alinha com meus valores nos temas sociais e ambientais - 32% (38% global)
- 3 principais iniciativas e políticas de Equidade, Diversidade, Inclusão e Pertencimento (EDIP) em um empregador atual ou em potencial:
  - 58% equidade salarial entre gêneros (65% global)

→ 53% licença familiar para todos os colaboradores (45% global)

- 46% força de trabalho diversificada (42% global)
- Quem é responsável por:
  - Melhorar a equidade - 7% colaborador/68% empregador (18%/52% global)
  - Melhorar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional - 32% colaborador/29% empregador (35%/29% global)
  - Minha motivação no trabalho - 56% colaborador/17% empregador (45%/20% global)
  - Progredir na carreira - 24% colaborador/35% empregador (27%/37% global)
- Meu empregador não entende a minha geração - 20% (29% global)
- Eu escondo aspectos da minha personalidade no trabalho - 54% (55% global)

## IA & qualificação

Os profissionais continuam a priorizar a “preparação para o futuro” de suas habilidades, principalmente devido à adoção generalizada de inteligência artificial.

- Meu empregador está me ajudando a desenvolver habilidades relevantes para o futuro da minha carreira (por exemplo, IA) - 49% (52% global)
- 32% não aceitaria um emprego que não oferecesse oportunidades de treinamento e desenvolvimento em habilidades relevantes para o futuro (36% global)
- Eu deixaria um emprego que não me oferecesse oportunidades de treinamento e desenvolvimento em relação às minhas habilidades para o futuro (por exemplo, IA) - 25% (29% global)
- Quem é responsável por:
  - Treinamento e Aperfeiçoamento de Competências (*Upskilling*) - 14% colaborador/44% empregador (23%/42% - global)
- Os profissionais estão mais interessados nas seguintes oportunidades de treinamento e desenvolvimento:

→ Habilidades de gestão e liderança - 26% (21% global)

- Bem-estar e *mindfulness*, Qualificação em tecnologia, IA - 24% (29% global)
- *Coaching* e mentoria - 23% (20% global)
- Habilidades de comunicação e apresentação - 19% (22% global)
- Programação/codificação - 17% (18% global)

↩ retornar à visão geral

# frança.

# 37%

não aceitariam um emprego que não oferecesse oportunidades de treinamento e desenvolvimento em habilidades relevantes para o futuro

## motivação e ambição

Ambição é mais do que avançar na carreira e a motivação dos profissionais não é necessariamente impulsionada por promoções.

- 51% têm ambição em relação às suas carreiras atualmente (56% global)
- Quero assumir mais responsabilidades de gestão - 37% (47% global)
- Preocupo-me em perder meu emprego - 40% (45% global)
- Se eu encontrar um trabalho que eu goste, terei satisfação em permanecer nele, mesmo que não haja espaço para progredir ou me desenvolver - 48% (51% global)
- Eu pediria demissão de um trabalho se ele não oferecesse oportunidades de progressão de carreira - 35% (35% global)
- Sinto que posso expressar ao meu empregador o desejo de evoluir rapidamente em minha carreira - 38% (46% global)
- Eu não aceitaria um emprego se acreditasse que ele pudesse afetar negativamente o equilíbrio entre a minha vida pessoal e profissional - 57% (57% global)
- Eu deixaria um emprego se ele estivesse me impedindo de aproveitar a vida - 48% (48% global)
- Os 3 aspectos mais importantes em relação ao trabalho atual ou futuro são:

→ Equilíbrio vida/trabalho - 95% (93% global)

- Remuneração - 92% (93% global)
- Apoio a saúde mental - 91% (83% global)

## flexibilidade

Os profissionais ainda exigem e buscam flexibilidade que acomodem todas as suas prioridades.

- Eu não aceitaria um emprego que não oferecesse flexibilidade:
  - de local de trabalho - 38% (37% global)
  - de horários - 43% (41% global)
- Eu consideraria deixar meu emprego se meu empregador me pedisse para passar mais tempo trabalhando presencialmente - 24% (37% global)
- Poder trabalhar remotamente é inegociável para mim - 37% (39% global)
- Meu empregador não oferece flexibilidade suficiente em relação ao trabalho remoto - 36% (42% global)
- Nos últimos meses, meu empregador está mais rígido em relação à volta dos colaboradores para o trabalho presencial - 24% (41% global)
- Eu organizei a minha vida (mudei de casa, adotei um animal de estimação) com base na suposição de que continuaria trabalhando remotamente - 18% (37% global)
- O meu empregador espera que eu passe mais tempo trabalhando presencialmente hoje do que há seis meses - 32% (35% global)
- 85% dos profissionais trabalham no mesmo local que seus colegas (82% global)

## equidade e compreensão

Os profissionais preferem os empregadores que refletem seus pontos de vista, valores e visão de mundo e que implementam medidas para melhorar a equidade no local de trabalho.

- Eu não aceitaria um emprego:
  - se eu não concordasse com os pontos de vista da liderança - 39% (38% global)
  - se a organização não estivesse trabalhando de forma proativa para melhorar a diversidade e equidade - 39% (37% global)
  - em uma empresa que não se alinha com meus valores nos temas sociais e ambientais - 37% (38% global)
- 3 principais iniciativas e políticas de Equidade, Diversidade, Inclusão e Pertencimento (EDIP) em um empregador atual ou em potencial:
  - 74% equidade salarial entre gêneros (65% global)
  - 41% responsabilidade social corporativa (36% global)
  - 37% licença familiar para todos os colaboradores (45% global)
- Quem é responsável por:
  - Melhorar a equidade - 13% colaborador/49% empregador (18%/52% - global)
  - Melhorar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional - 24% colaborador/34% empregador (35%/29% - global)
  - Minha motivação no trabalho - 43% colaborador/21% empregador (45%/20% - global)
  - Progredir na carreira - 18% colaborador/39% empregador (27%/37% - global)
- Meu empregador não entende a minha geração - 27% (29% global)
- Eu escondo aspectos da minha personalidade no trabalho - 55% (55% global)

## IA & qualificação

Os profissionais continuam a priorizar a "preparação para o futuro" de suas habilidades, principalmente devido à adoção generalizada de inteligência artificial.

- Meu empregador está me ajudando a desenvolver habilidades relevantes para o futuro da minha carreira (por exemplo, IA) - 53% (52% global)
- 37% não aceitaria um emprego que não oferecesse oportunidades de treinamento e desenvolvimento em habilidades relevantes para o futuro (36% global)
- Eu deixaria um emprego que não me oferecesse oportunidades de treinamento e desenvolvimento em relação às minhas habilidades para o futuro (por exemplo, IA) - 29% (29% global)
- Quem é responsável por:
  - Treinamento e Aperfeiçoamento de Competências (*Upskilling*) - 13% colaborador/42% empregador (23%/42% global)
- Os profissionais estão mais interessados nas seguintes oportunidades de treinamento e desenvolvimento:

→ Bem-estar e mindfulness - 31% (23% global)

- Qualificação em tecnologia - 27% (29% global)
- IA - 25% (29% global)
- Privacidade de dados e segurança cibernética - 21% (16% global)
- Habilidades de comunicação e apresentação - 20% (22% global)

↖ retornar à visão geral

# grécia.



## motivação e ambição

Ambição é mais do que avançar na carreira e a motivação dos profissionais não é necessariamente impulsionada por promoções.

- 53% têm ambição em relação às suas carreiras atualmente (56% global)
- Quero assumir mais responsabilidades de gestão - 49% (47% global)
- Preocupo-me em perder meu emprego - 46% (45% global)
- Se eu encontrar um trabalho que eu goste, terei satisfação em permanecer nele, mesmo que não haja espaço para progredir ou me desenvolver - 50% (51% global)
- Eu pediria demissão de um trabalho se ele não oferecesse oportunidades de progressão de carreira - 36% (35% global)
- Sinto que posso expressar ao meu empregador o desejo de evoluir rapidamente em minha carreira - 50% (46% global)
- Eu não aceitaria um emprego se acreditasse que ele pudesse afetar negativamente o equilíbrio entre a minha vida pessoal e profissional - 55% (57% global)
- Eu deixaria um emprego se ele estivesse me impedindo de aproveitar a vida - 46% (48% global)
- Os 3 aspectos mais importantes em relação ao trabalho atual ou futuro são:

→ Equilíbrio vida/trabalho, Remuneração - 94% (93% global)

- Segurança no emprego - 92% (89% global)
- Seguro saúde/benefícios de apoio a saúde - 90% (78% global)

## flexibilidade

Os profissionais ainda exigem e buscam flexibilidade que acomodem todas as suas prioridades.

- Eu não aceitaria um emprego que não oferecesse flexibilidade:
  - de local de trabalho - 26% (37% global)
  - de horários - 32% (41% global)
- Eu consideraria deixar meu emprego se meu empregador me pedisse para passar mais tempo trabalhando presencialmente - 29% (37% global)
- Poder trabalhar remotamente é inegociável para mim - 30% (39% global)

→ Meu empregador não oferece flexibilidade suficiente em relação ao trabalho remoto - 46% (42% global)

- Nos últimos meses, meu empregador está mais rígido em relação à volta dos colaboradores para o trabalho presencial - 31% (41% global)
- Eu organizei a minha vida (mudei de casa, adotei um animal de estimação) com base na suposição de que continuaria trabalhando remotamente - 22% (37% global)
- O meu empregador espera que eu passe mais tempo trabalhando presencialmente hoje do que há seis meses - 25% (35% global)
- 81% dos profissionais trabalham no mesmo local que seus colegas (82% global)

## equidade e compreensão

Os profissionais preferem os empregadores que refletem seus pontos de vista, valores e visão de mundo e que implementam medidas para melhorar a equidade no local de trabalho.

- Eu não aceitaria um emprego:
  - se eu não concordasse com os pontos de vista da liderança - 38% (38% global)
  - se a organização não estivesse trabalhando de forma proativa para melhorar a diversidade e equidade - 35% (37% global)
  - em uma empresa que não se alinha com meus valores nos temas sociais e ambientais - 38% (38% global)
- 3 principais iniciativas e políticas de Equidade, Diversidade, Inclusão e Pertencimento (EDIP) em um empregador atual ou em potencial:

→ 75% equidade salarial entre gêneros (65% global)

- 64% licença familiar para todos os colaboradores (45% global)
- 41% responsabilidade social corporativa (36% global)
- Quem é responsável por:
  - Melhorar a equidade - 7% colaborador / 67% empregador (18%/52% global)
  - Melhorar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional - 36% colaborador / 26% empregador (35%/29% global)
  - Minha motivação no trabalho - 26% colaborador / 37% empregador (45%/20% global)
  - Progredir na carreira - 12% colaborador / 55% empregador (27%/37% global)
- Meu empregador não entende a minha geração - 27% (29% global)
- Eu escondo aspectos da minha personalidade no trabalho - 53% (55% global)

## IA & qualificação

Os profissionais continuam a priorizar a “preparação para o futuro” de suas habilidades, principalmente devido à adoção generalizada de inteligência artificial.

- Meu empregador está me ajudando a desenvolver habilidades relevantes para o futuro da minha carreira (por exemplo, IA) - 44% (52% global)
- 33% não aceitaria um emprego que não oferecesse oportunidades de treinamento e desenvolvimento em habilidades relevantes para o futuro (36% global)
- Eu deixaria um emprego que não me oferecesse oportunidades de treinamento e desenvolvimento em relação às minhas habilidades para o futuro (por exemplo, IA) - 30% (29% global)
- Quem é responsável por:
  - Treinamento e Aperfeiçoamento de Competências (*Upskilling*) - 18% colaborador/33% empregador (23%/42% global)
- Os profissionais estão mais interessados nas seguintes oportunidades de treinamento e desenvolvimento:

→ Qualificação em tecnologia - 40% (29% global)

- IA - 31% (29% global)
- Habilidades de comunicação e apresentação - 29% (22% global)
- *Coaching* e mentoria - 24% (20% global)
- Habilidades de gestão e liderança - 23% (21% global)

↖ retornar à visão geral

# 49%

querem assumir mais responsabilidades de gestão

# hong kong.

# 64%

dizem que seu empregador está ajudando a desenvolver habilidades relevantes para o futuro (por exemplo, IA)



## motivação e ambição

Ambição é mais do que avançar na carreira e a motivação dos profissionais não é necessariamente impulsionada por promoções.

- 51% têm ambição em relação às suas carreiras atualmente (56% global)
  - Quero assumir mais responsabilidades de gestão - 56% (47% global)
  - Preocupo-me em perder meu emprego - 43% (45% global)
  - Se eu encontrar um trabalho que eu goste, terei satisfação em permanecer nele, mesmo que não haja espaço para progredir ou me desenvolver - 60% (51% global)
  - Eu pediria demissão de um trabalho se ele não oferecesse oportunidades de progressão de carreira - 46% (35% global)
  - Sinto que posso expressar ao meu empregador o desejo de evoluir rapidamente em minha carreira - 51% (46% global)
- Eu não aceitaria um emprego se acreditasse que ele pudesse afetar negativamente o equilíbrio entre a minha vida pessoal e profissional - 60% (57% global)
- Eu deixaria um emprego se ele estivesse me impedindo de aproveitar a vida - 57% (48% global)
  - Os 3 aspectos mais importantes em relação ao trabalho atual ou futuro são:
    - Remuneração - 93% (93% global)
    - Equilíbrio vida/trabalho - 89% (93% global)
    - Dias de férias anuais - 85% (83% global)

## flexibilidade

Os profissionais ainda exigem e buscam flexibilidade que acomodem todas as suas prioridades.

- Eu não aceitaria um emprego que não oferecesse flexibilidade:
    - de local de trabalho - 43% (37% global)
    - de horários - 43% (41% global)
- Eu consideraria deixar meu emprego se meu empregador me pedisse para passar mais tempo trabalhando presencialmente - 51% (37% global)
- Poder trabalhar remotamente é inegociável para mim - 37% (39% global)
  - Meu empregador não oferece flexibilidade suficiente em relação ao trabalho remoto - 49% (42% global)
  - Nos últimos meses, meu empregador está mais rígido em relação à volta dos colaboradores para o trabalho presencial - 44% (41% global)
  - Eu organizei a minha vida (mudei de casa, adotei um animal de estimação) com base na suposição de que continuaria trabalhando remotamente - 46% (37% global)
  - O meu empregador espera que eu passe mais tempo trabalhando presencialmente hoje do que há seis meses - 42% (35% global)
  - 87% dos profissionais trabalham no mesmo local que seus colegas (82% global)

## equidade e compreensão

Os profissionais preferem os empregadores que refletem seus pontos de vista, valores e visão de mundo e que implementam medidas para melhorar a equidade no local de trabalho.

- Eu não aceitaria um emprego:
  - se eu não concordasse com os pontos de vista da liderança - 44% (38% global)
  - se a organização não estivesse trabalhando de forma proativa para melhorar a diversidade e equidade - 45% (37% global)
  - em uma empresa que não se alinha com meus valores nos temas sociais e ambientais - 46% (38% global)
- 3 principais iniciativas e políticas de Equidade, Diversidade, Inclusão e Pertencimento (EDIP) em um empregador atual ou em potencial:
  - 52% licença familiar para todos os colaboradores (45% global)
  - 51% equidade salarial entre gêneros (65% global)
  - 40% força de trabalho diversificada (42% global)
- Quem é responsável por:
  - Melhorar a equidade - 11% colaborador/ 60% empregador (18%/52% global)
  - Melhorar o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal - 17% colaborador/ 48% empregador (35%/29% global)
  - Minha motivação no trabalho 37% colaborador/ 30% empregador (45%/20% global)
  - Avançar na carreira - 17% colaborador/ 51% empregador (27%/37% global)
- Meu empregador não compreende minha geração - 46% (29% global)
- Eu escondo aspectos da minha personalidade no trabalho - 75% (55% global)

## IA & qualificação

Os profissionais continuam a priorizar a "preparação para o futuro" de suas habilidades, principalmente devido à adoção generalizada de inteligência artificial.

- Meu empregador está me ajudando a desenvolver habilidades relevantes para o futuro da minha carreira (por exemplo, IA) - 64% (52% global)
  - 42% não aceitaria um emprego que não oferecesse oportunidades de treinamento e desenvolvimento em habilidades relevantes para o futuro (36% global)
- Eu deixaria um emprego que não me oferecesse oportunidades de treinamento e desenvolvimento em relação às minhas habilidades para o futuro (por exemplo, IA)- 42% (29% global)
- Quem é responsável por:
    - Treinamento e Aperfeiçoamento de Competências (*Upskilling*) - 10% colaborador/ 64% empregador (23%/42% - global)
  - Os profissionais estão mais interessados nas seguintes oportunidades de treinamento e desenvolvimento:
    - IA - 29% (29% global)
    - Qualificação em tecnologia - 28% (29% global)
    - Ciência/análise de dados - 25% (17% global)
    - Habilidades de comunicação e apresentação, Gerenciamento de projetos de *software*, Privacidade de dados e cibersegurança - 23% (22%, 15%, 16% global)
    - Programação/codificação - 22% (18% global)

↩ retornar à visão geral

# hungria.

# 51%

têm ambição em relação às suas carreiras atualmente

## motivação e ambição

Ambição é mais do que avançar na carreira e a motivação dos profissionais não é necessariamente impulsionada por promoções.

- 51% têm ambição em relação às suas carreiras atualmente (56% global)
- Quero assumir mais responsabilidades de gestão - 35% (47% global)
- Preocupo-me em perder meu emprego - 44% (45% global)
- Se eu encontrar um trabalho que eu goste, terei satisfação em permanecer nele, mesmo que não haja espaço para progredir ou me desenvolver - 60% (51% global)
- Eu pediria demissão de um trabalho se ele não oferecesse oportunidades de progressão de carreira - 23% (35% global)
- Sinto que posso expressar ao meu empregador o desejo de evoluir rapidamente em minha carreira - 38% (46% global)
- Eu não aceitaria um emprego se acreditasse que ele pudesse afetar negativamente o equilíbrio entre a minha vida pessoal e profissional - 56% (57% global)
- Eu deixaria um emprego se ele estivesse me impedindo de aproveitar a vida - 54% (48% global)
- Os 3 aspectos mais importantes em relação ao trabalho atual ou futuro são:
  - Remuneração - 95% (93% global)
  - Equilíbrio vida/trabalho, Estabilidade no trabalho - 93% (89% global)
  - Dias de férias anuais - 91% (83% global)

## flexibilidade

Os profissionais ainda exigem e buscam flexibilidade que acomodem todas as suas prioridades.

- Eu não aceitaria um emprego que não oferecesse flexibilidade:
  - de local de trabalho - 34% (37% global)
  - de horários - 33% (41% global)
- Eu consideraria deixar meu emprego se meu empregador me pedisse para passar mais tempo trabalhando presencialmente - 44% (37% global)
- Poder trabalhar remotamente é inegociável para mim - 39% (39% global)
- Meu empregador não oferece flexibilidade suficiente em relação ao trabalho remoto - 45% (42% global)
- Nos últimos meses, meu empregador está mais rígido em relação à volta dos colaboradores para o trabalho presencial - 38% (41% global)
- Eu organizei a minha vida (mudei de casa, adotei um animal de estimação) com base na suposição de que continuaria trabalhando remotamente - 29% (37% global)
- O meu empregador espera que eu passe mais tempo trabalhando presencialmente hoje do que há seis meses - 27% (35% global)
- 87% dos profissionais trabalham no mesmo local que seus colegas (82% global)

## equidade e compreensão

Os profissionais preferem os empregadores que refletem seus pontos de vista, valores e visão de mundo e que implementam medidas para melhorar a equidade no local de trabalho.

- Eu não aceitaria um emprego:
  - se eu não concordasse com os pontos de vista da liderança - 38% (38% global)
  - se a organização não estivesse trabalhando de forma proativa para melhorar a diversidade e equidade - 32% (37% global)
  - em uma empresa que não se alinha com meus valores nos temas sociais e ambientais - 36% (38% global)
- 3 principais iniciativas e políticas de Equidade, Diversidade, Inclusão e Pertencimento (EDIP) em um empregador atual ou em potencial:
  - 72% equidade salarial entre gêneros (65% global)
- 62% licença familiar para todos os colaboradores (45% global)
- 35% diversidade em posições de liderança (37% global)
- Quem é responsável por:
  - Melhorar a equidade - 5% colaborador/72% empregador (18%/52% global)
  - Melhorar o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal - 25% colaborador/37% empregador (35%/29% global)
  - Minha motivação no trabalho - 30% colaborador/35% empregador (45%/20% global)
  - Progredir na carreira - 13% colaborador/47% empregador (27%/37% global)
- Meu empregador não entende a minha geração - 26% (29% global)
- Eu escondo aspectos da minha personalidade no trabalho - 55% (55% global)

## IA & qualificação

Os profissionais continuam a priorizar a "preparação para o futuro" de suas habilidades, principalmente devido à adoção generalizada de inteligência artificial.

- Meu empregador está me ajudando a desenvolver habilidades relevantes para o futuro da minha carreira (por exemplo, IA) - 46% (52% global)
- 31% não aceitaria um emprego que não oferecesse oportunidades de treinamento e desenvolvimento em habilidades relevantes para o futuro (36% global)
- Eu deixaria um emprego que não me oferecesse oportunidades de treinamento e desenvolvimento em relação às minhas habilidades para o futuro (por exemplo, IA) - 23% (29% global)
- Quem é responsável por:
  - Treinamento e Aperfeiçoamento de Competências (*Upskilling*) - 11% colaborador/56% empregador (23%/42% global)
- Os profissionais estão mais interessados nas seguintes oportunidades de treinamento e desenvolvimento:

→ Bem-estar e mindfulness - 30% (23% global)

- IA - 27% (29% global)
- Programação/codificação - 26% (18% global)
- Habilidades de comunicação e apresentação - 25% (22% global)
- Qualificação em tecnologia - 23% (29% global)

↖ retornar à visão geral



# índia.



## motivação e ambição

Ambição é mais do que avançar na carreira e a motivação dos profissionais não é necessariamente impulsionada por promoções.

- 90% têm ambição em relação às suas carreiras atualmente (56% global)
- Quero assumir mais responsabilidades de gestão - 63% (47% global)
- Preocupo-me em perder meu emprego - 63% (45% global)
- Se eu encontrar um trabalho que eu goste, terei satisfação em permanecer nele, mesmo que não haja espaço para progredir ou me desenvolver - 56% (51% global)
- Eu pediria demissão de um trabalho se ele não oferecesse oportunidades de progressão de carreira - 68% (35% global)
- Sinto que posso expressar ao meu empregador o desejo de evoluir rapidamente em minha carreira - 59% (46% global)
- Eu não aceitaria um emprego se acreditasse que ele pudesse afetar negativamente o equilíbrio entre a minha vida pessoal e profissional - 63% (57% global)
- Eu deixaria um emprego se ele estivesse me impedindo de aproveitar a vida - 66% (48% global)
- Os 3 aspectos mais importantes em relação ao trabalho atual ou futuro são:

→ Equilíbrio vida/trabalho - 98% (93% global)

- Remuneração - 96% (93% global)
- Estabilidade no trabalho - 95% (89% global)

## flexibilidade

Os profissionais ainda exigem e buscam flexibilidade que acomodem todas as suas prioridades.

- Eu não aceitaria um emprego que não oferecesse flexibilidade:
  - de local de trabalho - 64% (37% global)
  - de horários - 61% (41% global)
- Eu consideraria deixar meu emprego se meu empregador me pedisse para passar mais tempo trabalhando presencialmente - 59% (37% global)
- Poder trabalhar remotamente é inegociável para mim - 58% (39% global)

→ Meu empregador não oferece flexibilidade suficiente em relação ao trabalho remoto - 61% (42% global)

- Nos últimos meses, meu empregador está mais rígido em relação à volta dos colaboradores para o trabalho presencial - 65% (41% global)
- Eu organizei a minha vida (mudei de casa, adotei um animal de estimação) com base na suposição de que continuaria trabalhando remotamente - 60% (37% global)
- O meu empregador espera que eu passe mais tempo trabalhando presencialmente hoje do que há seis meses - 55% (35% global)
- 73% dos profissionais trabalham no mesmo local que seus colegas (82% global)

## equidade e compreensão

Os profissionais preferem os empregadores que refletem seus pontos de vista, valores e visão de mundo e que implementam medidas para melhorar a equidade no local de trabalho.

- Eu não aceitaria um emprego:
  - se eu não concordasse com os pontos de vista da liderança - 60% (38% global)
  - se a organização não estivesse trabalhando de forma proativa para melhorar a diversidade e equidade - 59% (37% global)
  - em uma empresa que não se alinha com meus valores nos temas sociais e ambientais - 65% (38% global)
- 3 principais iniciativas e políticas de Equidade, Diversidade, Inclusão e Pertencimento (EDIP) em um empregador atual ou em potencial:
  - 44% equidade salarial entre gêneros (65% global)
  - 43% diversidade na liderança (37% global)
  - 38% força de trabalho diversificada, Licença familiar para todos os colaboradores (42%, 45% global)
- Quem é responsável por:
  - Melhorar a equidade - 58% colaborador/17% empregador (18%/52% global)
  - Melhorar o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal - 62% colaborador/17% empregador (35%/29% global)
  - Minha motivação no trabalho - 74% colaborador/7% empregador (45%/20% global)
  - Progredir na carreira - 58% colaborador/18% empregador (27%/37% global)
- Meu empregador não entende a minha geração - 53% (29% global)

→ Eu escondo aspectos da minha personalidade no trabalho - 72% (55% global)

## IA & qualificação

Os profissionais continuam a priorizar a "preparação para o futuro" de suas habilidades, principalmente devido à adoção generalizada de inteligência artificial.

→ Meu empregador está me ajudando a desenvolver habilidades relevantes para o futuro da minha carreira (por exemplo, IA) - 84% (52% global)

- 61% não aceitaria um emprego que não oferecesse oportunidades de treinamento e desenvolvimento em habilidades relevantes para o futuro (36% global)
- Eu deixaria um emprego que não me oferecesse oportunidades de treinamento e desenvolvimento em relação às minhas habilidades para o futuro (por exemplo, IA) - 61% (29% global)
- Quem é responsável por:
  - Treinamento e Aperfeiçoamento de Competências (*Upskilling*) - 62% colaborador/18% empregador (23%/42% - global)
- Os profissionais estão mais interessados nas seguintes oportunidades de treinamento e desenvolvimento:
  - IA - 45% (29% global)
  - Qualificação em tecnologia - 40% (29% global)
  - Ciência/análise de dados - 29% (17% global)
  - Programação/codificação - 24% (18% global)
  - Gerenciamento de projetos de *software* - 23% (15% global)

↖ retornar à visão geral

# 90%

têm ambição em relação às suas carreiras atualmente

# itália.



## motivação e ambição

Ambição é mais do que avançar na carreira e a motivação dos profissionais não é necessariamente impulsionada por promoções.

- 51% têm ambição em relação às suas carreiras atualmente (56% global)
- Quero assumir mais responsabilidades de gestão - 39% (47% global)
- Preocupo-me em perder meu emprego - 38% (45% global)
- Se eu encontrar um trabalho que eu goste, terei satisfação em permanecer nele, mesmo que não haja espaço para progredir ou me desenvolver - 50% (51% global)
- Eu pediria demissão de um trabalho se ele não oferecesse oportunidades de progressão de carreira - 29% (35% global)
- Sinto que posso expressar ao meu empregador o desejo de evoluir rapidamente em minha carreira - 34% (46% global)
- Eu não aceitaria um emprego se acreditasse que ele pudesse afetar negativamente o equilíbrio entre a minha vida pessoal e profissional - 51% (57% global)
- Eu deixaria um emprego se ele estivesse me impedindo de aproveitar a vida - 34% (48% global)
- Os 3 aspectos mais importantes em relação ao trabalho atual ou futuro são:

→ Equilíbrio vida/trabalho - 94% (93% global)

- Remuneração - 93% (93% global)
- Estabilidade no trabalho - 90% (89% global)

## flexibilidade

Os profissionais ainda exigem e buscam flexibilidade que acomodem todas as suas prioridades.

- Eu não aceitaria um emprego que não oferecesse flexibilidade:
  - de local de trabalho - 26% (37% global)
  - de horários - 31% (41% global)
- Eu consideraria deixar meu emprego se meu empregador me pedisse para passar mais tempo trabalhando presencialmente - 23% (37% global)
- Poder trabalhar remotamente é inegociável para mim - 26% (39% global)

→ Meu empregador não oferece flexibilidade suficiente em relação ao trabalho remoto - 38% (42% global)

- Nos últimos meses, meu empregador está mais rígido em relação à volta dos colaboradores para o trabalho presencial - 34% (41% global)
- Eu organizei a minha vida (mudei de casa, adotei um animal de estimação) com base na suposição de que continuaria trabalhando remotamente - 23% (37% global)
- O meu empregador espera que eu passe mais tempo trabalhando presencialmente hoje do que há seis meses - 29% (35% global)
- 87% dos profissionais trabalham no mesmo local que seus colegas (82% global)

## equidade e compreensão

Os profissionais preferem os empregadores que refletem seus pontos de vista, valores e visão de mundo e que implementam medidas para melhorar a equidade no local de trabalho.

- Eu não aceitaria um emprego:
  - se eu não concordasse com os pontos de vista da liderança - 30% (38% global)
  - se a organização não estivesse trabalhando de forma proativa para melhorar a diversidade e equidade - 32% (37% global)
  - em uma empresa que não se alinha com meus valores nos temas sociais e ambientais - 32% (38% global)
- 3 principais iniciativas e políticas de Equidade, Diversidade, Inclusão e Pertencimento (EDIP) em um empregador atual ou em potencial:

→ 67% equidade salarial entre gêneros (65% global)

- 49% licença familiar para todos os colaboradores (45% global)
- 40% diversidade na liderança
- Quem é responsável por:
  - Melhorar a equidade - 8% colaborador/69% empregador (18%/52% - global)
  - Melhorar o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal - 24% colaborador/45% empregador (35%/29% - global)
  - Minha motivação no trabalho - 38% colaborador/32% empregador (45%/20% - global)
  - Progredir na carreira - 10% colaborador/67% empregador (27%/37% - global)
- Meu empregador não compreende minha geração - 27% (29% global)
- Eu escondo aspectos da minha personalidade no trabalho - 46% (55% global)

## IA & qualificação

Os profissionais continuam a priorizar a "preparação para o futuro" de suas habilidades, principalmente devido à adoção generalizada de inteligência artificial.

- Meu empregador está me ajudando a desenvolver habilidades relevantes para o futuro da minha carreira (por exemplo, AI) - 46% (52% global)
- 32% não aceitaria um emprego que não oferecesse oportunidades de treinamento e desenvolvimento em habilidades relevantes para o futuro (36% global)
- Eu deixaria um emprego que não me oferecesse oportunidades de treinamento e desenvolvimento em relação às minhas habilidades para o futuro (por exemplo, IA) - 26% (29% global)
- Quem é responsável por:
  - Treinamento e Aperfeiçoamento de Competências (*Upskilling*) - 10% colaborador/70% empregador (23%/42% - global)
- Os profissionais estão mais interessados nas seguintes oportunidades de treinamento e desenvolvimento:

→ IA - 34% (29% global)

- Bem-estar e *mindfulness* - 26% (23% global)
- Qualificação em tecnologia - 25% (29% global)
- Habilidades de comunicação e apresentação - 23% (22% global)
- Gerenciamento de projetos de *software* - 19% (15% global)

↖ retornar à visão geral

# 51%

têm ambição em relação às suas carreiras atualmente

# japão.



## motivação e ambição

Ambição é mais do que avançar na carreira e a motivação dos profissionais não é necessariamente impulsionada por promoções.

- 29% têm ambição em relação às suas carreiras atualmente (56% global)
- Quero assumir mais responsabilidades de gestão - 21% (47% global)
- Preocupo-me em perder meu emprego - 18% (45% global)
- Se eu encontrar um trabalho que eu goste, terei satisfação em permanecer nele, mesmo que não haja espaço para progredir ou me desenvolver - 45% (51% global)
- Eu pediria demissão de um trabalho se ele não oferecesse oportunidades de progressão de carreira - 20% (35% global)
- Sinto que posso expressar ao meu empregador o desejo de evoluir rapidamente em minha carreira - 20% (46% global)
- Eu não aceitaria um emprego se acreditasse que ele pudesse afetar negativamente o equilíbrio entre a minha vida pessoal e profissional - 43% (57% global)
- Eu deixaria um emprego se ele estivesse me impedindo de aproveitar a vida - 47% (48% global)
- Os 3 aspectos mais importantes em relação ao trabalho atual ou futuro são:

→ Equilíbrio vida/trabalho - 85% (93% global)

- Remuneração - 84% (93% global)
- Seguro saúde/benefícios de apoio a saúde - 82% (78% global)

## flexibilidade

Os profissionais ainda exigem e buscam flexibilidade que acomodem todas as suas prioridades.

- Eu não aceitaria um emprego que não oferecesse flexibilidade:
  - de local de trabalho - 28% (37% global)
  - de horários - 33% (41% global)
- Eu consideraria deixar meu emprego se meu empregador me pedisse para passar mais tempo trabalhando presencialmente - 24% (37% global)
- Poder trabalhar remotamente é inegociável para mim - 34% (39% global)
- Meu empregador não oferece flexibilidade suficiente em relação ao trabalho remoto - 31% (42% global)

→ Nos últimos meses, meu empregador está mais rígido em relação à volta dos colaboradores para o trabalho presencial - 22% (41% global)

- Eu organizei a minha vida (mudei de casa, adotei um animal de estimação) com base na suposição de que continuaria trabalhando remotamente - 16% (37% global)
- O meu empregador espera que eu passe mais tempo trabalhando presencialmente hoje do que há seis meses - 25% (35% global)
- 89% dos profissionais trabalham no mesmo local que seus colegas (82% global)

## equidade e compreensão

Os profissionais preferem os empregadores que refletem seus pontos de vista, valores e visão de mundo e que implementam medidas para melhorar a equidade no local de trabalho.

- Eu não aceitaria um emprego:
  - se eu não concordasse com os pontos de vista da liderança - 32% (38% global)
  - se a organização não estivesse trabalhando de forma proativa para melhorar a diversidade e equidade - 27% (37% global)
  - em uma empresa que não se alinha com meus valores nos temas sociais e ambientais - 40% (38% global)
- 3 principais iniciativas e políticas de Equidade, Diversidade, Inclusão e Pertencimento (EDIP) em um empregador atual ou em potencial:

→ 57% força de trabalho diversificada (42% global)

- 52% responsabilidade social corporativa (36% global)
- 44% diversidade na liderança (37% global)
- Quem é responsável por:
  - Melhorar a equidade - 7% colaborador/66% empregador (18%/52% global)
  - Melhorar o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal - 12% colaborador/56% empregador (35%/29% global)
  - Minha motivação no trabalho 23% colaborador/35% empregador (45%/20% global)
  - Progredir na carreira - 8% colaborador/63% empregador (27%/37% global)
- Meu empregador não compreende minha geração - 22% (29% global)
- Eu escondo aspectos da minha personalidade no trabalho - 56% (55% global)

## IA & qualificação

Os profissionais continuam a priorizar a "preparação para o futuro" de suas habilidades, principalmente devido à adoção generalizada de inteligência artificial.

- Meu empregador está me ajudando a desenvolver habilidades relevantes para o futuro da minha carreira (por exemplo, IA) - 36% (52% global)
- 21% não aceitaria um emprego que não oferecesse oportunidades de treinamento e desenvolvimento em habilidades relevantes para o futuro (36% global)
- Eu deixaria um emprego que não me oferecesse oportunidades de treinamento e desenvolvimento em relação às minhas habilidades para o futuro (por exemplo, IA) - 14% (29% global)
- Quem é responsável por:
  - Treinamento e Aperfeiçoamento de Competências (*Upskilling*) - 14% colaborador/55% empregador (23%/42% global)
- Os profissionais estão mais interessados nas seguintes oportunidades de treinamento e desenvolvimento:

→ Qualificação em tecnologia- 25% (29% global)

- IA - 24% (29% global)
- Pensamento criativo e analítico - 22% (15% global)
- *Coaching* e mentoria - 21% (20% global)
- Habilidades de comunicação e apresentação - 20% (22% global)

↖ retornar à visão geral

# 29%

têm ambição em relação às suas carreiras atualmente

# luxemburgo.

## motivação e ambição

Ambição é mais do que avançar na carreira e a motivação dos profissionais não é necessariamente impulsionada por promoções.

→ **64% têm ambição em relação às suas carreiras atualmente** (56% global)

- Quero assumir mais responsabilidades de gestão - 35% (47% global)
- Preocupo-me em perder meu emprego - 46% (45% global)
- Se eu encontrar um trabalho que eu goste, terei satisfação em permanecer nele, mesmo que não haja espaço para progredir ou me desenvolver - 48% (51% global)
- Eu pediria demissão de um trabalho se ele não oferecesse oportunidades de progressão de carreira - 34% (35% global)
- Sinto que posso expressar ao meu empregador o desejo de evoluir rapidamente em minha carreira - 31% (46% global)
- Eu não aceitaria um emprego se acreditasse que ele pudesse afetar negativamente o equilíbrio entre a minha vida pessoal e profissional - 56% (57% global)
- Eu deixaria um emprego se ele estivesse me impedindo de aproveitar a vida - 36% (48% global)
- Os 3 aspectos mais importantes em relação ao trabalho atual ou futuro são:
  - Remuneração - 95% (93% global)
  - Estabilidade no trabalho - 93% (89% global)
  - Equilíbrio vida/trabalho - 91% (93% global)

## flexibilidade

Os profissionais ainda exigem e buscam flexibilidade que acomodem todas as suas prioridades.

- Eu não aceitaria um emprego que não oferecesse flexibilidade:
  - de local de trabalho - 44% (37% global)
  - de horários - 48% (41% global)
- **Eu consideraria deixar meu emprego se meu empregador me pedisse para passar mais tempo trabalhando presencialmente - 18%** (37% global)

- Poder trabalhar remotamente é inegociável para mim - 26% (39% global)
- Meu empregador não oferece flexibilidade suficiente em relação ao trabalho remoto - 36% (42% global)
- Nos últimos meses, meu empregador está mais rígido em relação à volta dos colaboradores para o trabalho presencial - 22% (41% global)
- Eu organizei a minha vida (mudei de casa, adotei um animal de estimação) com base na suposição de que continuaria trabalhando remotamente - 14% (37% global)
- O meu empregador espera que eu passe mais tempo trabalhando presencialmente hoje do que há seis meses - 18% (35% global)
- 84% dos profissionais trabalham no mesmo local que seus colegas (82% global)

## equidade e compreensão

Os profissionais preferem os empregadores que refletem seus pontos de vista, valores e visão de mundo e que implementam medidas para melhorar a equidade no local de trabalho.

- Eu não aceitaria um emprego:
  - se eu não concordasse com os pontos de vista da liderança - 36% (38% global)
  - se a organização não estivesse trabalhando de forma proativa para melhorar a diversidade e equidade - 27% (37% global)
  - em uma empresa que não se alinha com meus valores nos temas sociais e ambientais - 31% (38% global)
- 3 principais iniciativas e políticas de Equidade, Diversidade, Inclusão e Pertencimento (EDIP) em um empregador atual ou em potencial:
  - 79% equidade salarial entre gêneros (65% global)

→ **52% responsabilidade social corporativa** (36% global)

- 45% licença familiar para todos os colaboradores (45% global)
- Quem é responsável por:
  - Melhorar a equidade - 10% colaborador/ 51% empregador (18%/52% global)
  - Melhorar o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal - 30% colaborador/ 26% empregador (35%/29% global)
  - Minha motivação no trabalho - 43% colaborador/21% empregador (45%/20% global)
  - Progredir na carreira - 20% colaborador/ 34% empregador (27%/37% global)
- Meu empregador não compreende minha geração - 21% (29% global)
- Eu escondo aspectos da minha personalidade no trabalho - 44% (55% global)

## IA & qualificação

Os profissionais continuam a priorizar a “preparação para o futuro” de suas habilidades, principalmente devido à adoção generalizada de inteligência artificial.

- Meu empregador está me ajudando a desenvolver habilidades relevantes para o futuro da minha carreira (por exemplo, IA) - 44% (52% global)
- 33% não aceitaria um emprego que não oferecesse oportunidades de treinamento e desenvolvimento em habilidades relevantes para o futuro (36% global)
- Eu deixaria um emprego que não me oferecesse oportunidades de treinamento e desenvolvimento em relação às minhas habilidades para o futuro (por exemplo, IA) - 18% (29% global)
- Quem é responsável por:
  - Treinamento e Aperfeiçoamento de Competências (*Upskilling*) - 24% colaborador/ 24% empregador (23%/42% global)
- Os profissionais estão mais interessados nas seguintes oportunidades de treinamento e desenvolvimento:

→ **Bem-estar e *mindfulness*** - 34% (23% global)

- Habilidades de gestão e liderança - 28% (21% global)
- Habilidades de comunicação e apresentação - 27% (22% global)
- Empatia e escuta ativa - 26% (13% global)
- IA, Qualificação em tecnologia - 24% (29% global)

↖ retornar à visão geral

**18%**  
deixariam um emprego que não oferecesse oportunidades de treinamento e desenvolvimento em relação às habilidades para o futuro

# malásia.

# 73%

têm ambição em relação às suas carreiras atualmente

## motivação e ambição

Ambição é mais do que avançar na carreira e a motivação dos profissionais não é necessariamente impulsionada por promoções.

- 73% têm ambição em relação às suas carreiras atualmente (56% global)
- Quero assumir mais responsabilidades de gestão - 65% (47% global)
- Preocupo-me em perder meu emprego - 51% (45% global)
- Se eu encontrar um trabalho que eu goste, terei satisfação em permanecer nele, mesmo que não haja espaço para progredir ou me desenvolver - 55% (51% global)
- Eu pediria demissão de um trabalho se ele não oferecesse oportunidades de progressão de carreira - 50% (35% global)
- Sinto que posso expressar ao meu empregador o desejo de evoluir rapidamente em minha carreira - 65% (46% global)
- Eu não aceitaria um emprego se acreditasse que ele pudesse afetar negativamente o equilíbrio entre a minha vida pessoal e profissional - 56% (57% global)
- Eu deixaria um emprego se ele estivesse me impedindo de aproveitar a vida - 52% (48% global)
- Os 3 aspectos mais importantes em relação ao trabalho atual ou futuro são:

→ Equilíbrio vida/trabalho - 94% (93% global)

- Seguro saúde/benefícios de apoio a saúde - 90% (78% global)
- Flexibilidade de horários - 89% (81% global)

## flexibilidade

Os profissionais ainda exigem e buscam flexibilidade que acomodem todas as suas prioridades.

- Eu não aceitaria um emprego que não oferecesse flexibilidade:
  - de local de trabalho - 45% (37% global)
  - de horários - 46% (41% global)
- Eu consideraria deixar meu emprego se meu empregador me pedisse para passar mais tempo trabalhando presencialmente - 39% (37% global)
- Poder trabalhar remotamente é inegociável para mim - 33% (39% global)
- Meu empregador não oferece flexibilidade suficiente em relação ao trabalho remoto - 44% (42% global)
- Nos últimos meses, meu empregador está mais rígido em relação à volta dos colaboradores para o trabalho presencial - 50% (41% global)
- Eu organizei a minha vida (mudei de casa, adotei um animal de estimação) com base na suposição de que continuaria trabalhando remotamente - 40% (37% global)
- O meu empregador espera que eu passe mais tempo trabalhando presencialmente hoje do que há seis meses - 52% (35% global)
- 80% dos profissionais trabalham no mesmo local que seus colegas (82% global)

## equidade e compreensão

Os profissionais preferem os empregadores que refletem seus pontos de vista, valores e visão de mundo e que implementam medidas para melhorar a equidade no local de trabalho.

- Eu não aceitaria um emprego:
  - se eu não concordasse com os pontos de vista da liderança - 43% (38% global)
  - se a organização não estivesse trabalhando de forma proativa para melhorar a diversidade e equidade - 52% (37% global)
  - em uma empresa que não se alinha com meus valores nos temas sociais e ambientais - 50% (38% global)
- 3 principais iniciativas e políticas de Equidade, Diversidade, Inclusão e Pertencimento (EDIP) em um empregador atual ou em potencial:
  - 47% diversidade na liderança (37% global)
    - 45% equidade salarial entre gêneros (65% global)
    - 44% força de trabalho diversificada (42% global)
- Quem é responsável por:
  - Melhorar a equidade - 14% colaborador/54% empregador (18%/52% global)
  - Melhorar o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal - 28% colaborador/35% empregador (35%/29% global)
  - Minha motivação no trabalho - 37% colaborador/32% empregador (45%/20% global)
  - Progredir na carreira - 22% colaborador/43% empregador (27%/37% global)
- Meu empregador não compreende minha geração - 38% (29% global)
- Eu escondo aspectos da minha personalidade no trabalho - 67% (55% global)

## IA & qualificação

Os profissionais continuam a priorizar a “preparação para o futuro” de suas habilidades, principalmente devido à adoção generalizada de inteligência artificial.

→ Meu empregador está me ajudando a desenvolver habilidades relevantes para o futuro da minha carreira (por exemplo, IA) - 72% (52% global)

- 47% não aceitaria um emprego que não oferecesse oportunidades de treinamento e desenvolvimento em habilidades relevantes para o futuro (36% global)
- Eu deixaria um emprego que não me oferecesse oportunidades de treinamento e desenvolvimento em relação às minhas habilidades para o futuro (por exemplo, IA) - 38% (29% global)
- Quem é responsável por:
  - Treinamento e Aperfeiçoamento de Competências (*Upskilling*) - 17% colaborador/53% empregador (23%/42% - global)
- Os profissionais estão mais interessados nas seguintes oportunidades de treinamento e desenvolvimento:
  - Qualificação em tecnologia - 42% (29% global)
  - Habilidades de gestão e liderança, IA - 29% (21%, 29% global)
  - Ciência/análise de dados - 23% (17% global)
  - Habilidades de comunicação e apresentação - 22% (22% global)
  - Programação/codificação - 20% (18% global)

↖ retornar à visão geral

# méxico.

# 79%

têm ambição em relação às suas carreiras atualmente

## motivação e ambição

Ambição é mais do que avançar na carreira e a motivação dos profissionais não é necessariamente impulsionada por promoções.

- 79% têm ambição em relação às suas carreiras atualmente (56% global)
- Quero assumir mais responsabilidades de gestão - 63% (47% global)
- Preocupo-me em perder meu emprego - 58% (45% global)
- Se eu encontrar um trabalho que eu goste, terei satisfação em permanecer nele, mesmo que não haja espaço para progredir ou me desenvolver - 35% (51% global)
- Eu pediria demissão de um trabalho se ele não oferecesse oportunidades de progressão de carreira - 53% (35% global)
- Sinto que posso expressar ao meu empregador o desejo de evoluir rapidamente em minha carreira - 56% (46% global)
- Eu não aceitaria um emprego se acreditasse que ele pudesse afetar negativamente o equilíbrio entre a minha vida pessoal e profissional - 61% (57% global)
- Eu deixaria um emprego se ele estivesse me impedindo de aproveitar a vida - 47% (48% global)
- Os 3 aspectos mais importantes em relação ao trabalho atual ou futuro são:
  - Remuneração - 95% (93% global)
  - Equilíbrio vida/trabalho, Estabilidade no trabalho - 93% (93%, 89% global)

→ Oportunidades de progressão de carreira, Seguro saúde/benefícios de apoio a saúde - 91% (70%, 78% global)

## flexibilidade

Os profissionais ainda exigem e buscam flexibilidade que acomodem todas as suas prioridades.

- Eu não aceitaria um emprego que não oferecesse flexibilidade:
  - de local de trabalho - 38% (37% global)
  - de horários - 41% (41% global)
- Eu consideraria deixar meu emprego se meu empregador me pedisse para passar mais tempo trabalhando presencialmente - 38% (37% global)
- Poder trabalhar remotamente é inegociável para mim - 31% (39% global)
- Meu empregador não oferece flexibilidade suficiente em relação ao trabalho remoto - 47% (42% global)
- Nos últimos meses, meu empregador está mais rígido em relação à volta dos colaboradores para o trabalho presencial - 39% (41% global)
- Eu organizei a minha vida (mudei de casa, adotei um animal de estimação) com base na suposição de que continuaria trabalhando remotamente - 31% (37% global)
- O meu empregador espera que eu passe mais tempo trabalhando presencialmente hoje do que há seis meses - 44% (35% global)

→ 73% dos profissionais trabalham no mesmo local que seus colegas (82% global)

## equidade e compreensão

Os profissionais preferem os empregadores que refletem seus pontos de vista, valores e visão de mundo e que implementam medidas para melhorar a equidade no local de trabalho.

- Eu não aceitaria um emprego:
  - se eu não concordasse com os pontos de vista da liderança - 46% (38% global)
  - se a organização não estivesse trabalhando de forma proativa para melhorar a diversidade e equidade - 47% (37% global)
  - em uma empresa que não se alinha com meus valores nos temas sociais e ambientais - 48% (38% global)
- 3 principais iniciativas e políticas de Equidade, Diversidade, Inclusão e Pertencimento (EDIP) em um empregador atual ou em potencial:
  - 74% equidade salarial entre gêneros (65% global)
  - 46% responsabilidade social corporativa (36% global)
  - 35% licença familiar para todos os colaboradores (45% global)
- Quem é responsável por:
  - Melhorar a equidade - 12% colaborador/52% empregador (18%/52% global)
  - Melhorar o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal - 34% colaborador/30% empregador (35%/29% global)
  - Minha motivação no trabalho - 45% colaborador/23% empregador (45%/20% global)
  - Progredir na carreira - 28% colaborador/36% empregador (27%/37% global)
- Meu empregador não compreende minha geração - 31% (29% global)
- Eu escondo aspectos da minha personalidade no trabalho - 60% (55% global)

## IA & qualificação

Os profissionais continuam a priorizar a “preparação para o futuro” de suas habilidades, principalmente devido à adoção generalizada de inteligência artificial.

- Meu empregador está me ajudando a desenvolver habilidades relevantes para o futuro da minha carreira (por exemplo, IA) - 63% (52% global)
- 47% não aceitaria um emprego que não oferecesse oportunidades de treinamento e desenvolvimento em habilidades relevantes para o futuro (36% global)
- Eu deixaria um emprego que não me oferecesse oportunidades de treinamento e desenvolvimento em relação às minhas habilidades para o futuro (por exemplo, IA) - 46% (29% global)
- Quem é responsável por:
  - Treinamento e Aperfeiçoamento de Competências (*Upskilling*) - 19% colaborador/43% empregador (23%/42% global)
- Os profissionais estão mais interessados nas seguintes oportunidades de treinamento e desenvolvimento:

→ Qualificação em tecnologia - 43% (29% global)

- IA - 41% (29% global)
- *Coaching* e mentoria - 23% (20% global)
- Ciência/análise de dados - 22% (17% global)
- Habilidades de gestão e liderança - 20% (21% global)

↖ retornar à visão geral

# nova zelândia.

## motivação e ambição

Ambição é mais do que avançar na carreira e a motivação dos profissionais não é necessariamente impulsionada por promoções.

- 42% têm ambição em relação às suas carreiras atualmente (56% global)
- Quero assumir mais responsabilidades de gestão - 63% (47% global)
- Preocupo-me em perder meu emprego - 43% (45% global)
- Se eu encontrar um trabalho que eu goste, terei satisfação em permanecer nele, mesmo que não haja espaço para progredir ou me desenvolver - 55% (51% global)
- Eu pediria demissão de um trabalho se ele não oferecesse oportunidades de progressão de carreira - 30% (35% global)
- Sinto que posso expressar ao meu empregador o desejo de evoluir rapidamente em minha carreira - 43% (46% global)
- Eu não aceitaria um emprego se acreditasse que ele pudesse afetar negativamente o equilíbrio entre a minha vida pessoal e profissional - 58% (57% global)
- Eu deixaria um emprego se ele estivesse me impedindo de aproveitar a vida - 50% (48% global)
- Os 3 aspectos mais importantes em relação ao trabalho atual ou futuro são:

→ Equilíbrio vida/trabalho - 94% (93% global)

- Remuneração - 93% (93% global)
- Estabilidade no trabalho, Apoio à saúde mental - 86% (89%, 83% global)

## flexibilidade

Os profissionais ainda exigem e buscam flexibilidade que acomodem todas as suas prioridades.

- Eu não aceitaria um emprego que não oferecesse flexibilidade:
  - de local de trabalho - 35% (37% global)
  - de horários - 43% (41% global)
- Eu consideraria deixar meu emprego se meu empregador me pedisse para passar mais tempo trabalhando presencialmente - 50% (37% global)
- Poder trabalhar remotamente é inegociável para mim - 51% (39% global)
- Meu empregador não oferece flexibilidade suficiente em relação ao trabalho remoto - 48% (42% global)
- Nos últimos meses, meu empregador está mais rígido em relação à volta dos colaboradores para o trabalho presencial - 66% (41% global)

→ Eu organizei a minha vida (mudei de casa, adotei um animal de estimação) com base na suposição de que continuaria trabalhando remotamente - 67% (37% global)

- O meu empregador espera que eu passe mais tempo trabalhando presencialmente hoje do que há seis meses - 33% (35% global)
- 81% dos profissionais trabalham no mesmo local que seus colegas (82% global)

## equidade e compreensão

Os profissionais preferem os empregadores que refletem seus pontos de vista, valores e visão de mundo e que implementam medidas para melhorar a equidade no local de trabalho.

- Eu não aceitaria um emprego:
  - se eu não concordasse com os pontos de vista da liderança - 38% (38% global)
  - se a organização não estivesse trabalhando de forma proativa para melhorar a diversidade e equidade - 31% (37% global)
  - em uma empresa que não se alinha com meus valores nos temas sociais e ambientais - 34% (38% global)
- 3 principais iniciativas e políticas de Equidade, Diversidade, Inclusão e Pertencimento (EDIP) em um empregador atual ou em potencial:
  - 59% equidade salarial entre gêneros (65% global)

→ 53% licença familiar para todos os colaboradores (45% global)

- 49% força de trabalho diversificada (42% global)
- Quem é responsável por:
  - Melhorar a equidade - 45% colaborador/21% empregador (18%/52% - global)
  - Melhorar o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal - 60% colaborador/11% empregador (35%/29% - global)
  - Minha motivação no trabalho - 50% colaborador/8% empregador (45%/20% - global)
  - Progredir na carreira - 53% colaborador/13% empregador (27%/37% - global)
- Meu empregador não compreende minha geração - 32% (29% global)
- Eu escondo aspectos da minha personalidade no trabalho - 60% (55% global)

## IA & qualificação

Os profissionais continuam a priorizar a “preparação para o futuro” de suas habilidades, principalmente devido à adoção generalizada de inteligência artificial.

- Meu empregador está me ajudando a desenvolver habilidades relevantes para o futuro da minha carreira (por exemplo, IA) - 45% (52% global)
- 30% não aceitaria um emprego que não oferecesse oportunidades de treinamento e desenvolvimento em habilidades relevantes para o futuro (36% global)
- Eu deixaria um emprego que não me oferecesse oportunidades de treinamento e desenvolvimento em relação às minhas habilidades para o futuro (por exemplo, IA) - 22% (29% global)
- Quem é responsável por:
  - Treinamento e Aperfeiçoamento de Competências (*Upskilling*) - 28% colaborador/40% empregador (23%/42% - global)
- Os profissionais estão mais interessados nas seguintes oportunidades de treinamento e desenvolvimento:

→ Habilidades de gestão e liderança - 31% (21% global)

- Bem-estar e *mindfulness* - 29% (23% global)
- *Coaching* e mentoria - 27% (20% global)
- Qualificação em tecnologia - 25% (29% global)
- IA - 24% (29% global)

↖ retornar à visão geral



# 63%

querem assumir mais responsabilidades de gestão

# noruega.

## motivação e ambição

Ambição é mais do que avançar na carreira e a motivação dos profissionais não é necessariamente impulsionada por promoções.

- 49% têm ambição em relação às suas carreiras atualmente (56% global)
- Quero assumir mais responsabilidades de gestão - 30% (47% global)
- Preocupo-me em perder meu emprego - 49% (45% global)
- Se eu encontrar um trabalho que eu goste, terei satisfação em permanecer nele, mesmo que não haja espaço para progredir ou me desenvolver - 56% (51% global)
- Eu pediria demissão de um trabalho se ele não oferecesse oportunidades de progressão de carreira - 25% (35% global)
- Sinto que posso expressar ao meu empregador o desejo de evoluir rapidamente em minha carreira - 43% (46% global)
- Eu não aceitaria um emprego se acreditasse que ele pudesse afetar negativamente o equilíbrio entre a minha vida pessoal e profissional - 54% (57% global)
- Eu deixaria um emprego se ele estivesse me impedindo de aproveitar a vida - 43% (48% global)
- Os 3 aspectos mais importantes em relação ao trabalho atual ou futuro são:

→ Apoio a saúde mental - 92% (83% global)

- Equilíbrio vida/trabalho - 89% (93% global)
- Remuneração - 86% (93% global)

## flexibilidade

Os profissionais ainda exigem e buscam flexibilidade que acomodem todas as suas prioridades.

- Eu não aceitaria um emprego que não oferecesse flexibilidade:
  - de local de trabalho - 33% (37% global)
  - de horários - 36% (41% global)
- Eu consideraria deixar meu emprego se meu empregador me pedisse para passar mais tempo trabalhando presencialmente - 25% (37% global)
- Poder trabalhar remotamente é inegociável para mim - 37% (39% global)

→ Meu empregador não oferece flexibilidade suficiente em relação ao trabalho remoto - 22% (42% global)

- Nos últimos meses, meu empregador está mais rígido em relação à volta dos colaboradores para o trabalho presencial - 27% (41% global)
- Eu organizei a minha vida (mudei de casa, adotei um animal de estimação) com base na suposição de que continuaria trabalhando remotamente - 14% (37% global)
- O meu empregador espera que eu passe mais tempo trabalhando presencialmente hoje do que há seis meses - 31% (35% global)
- 84% dos profissionais trabalham no mesmo local que seus colegas (82% global)

## equidade e compreensão

Os profissionais preferem os empregadores que refletem seus pontos de vista, valores e visão de mundo e que implementam medidas para melhorar a equidade no local de trabalho.

- Eu não aceitaria um emprego:
  - se eu não concordasse com os pontos de vista da liderança - 27% (38% global)
  - se a organização não estivesse trabalhando de forma proativa para melhorar a diversidade e equidade - 32% (37% global)
  - em uma empresa que não se alinha com meus valores nos temas sociais e ambientais - 34% (38% global)
- 3 principais iniciativas e políticas de Equidade, Diversidade, Inclusão e Pertencimento (EDIP) em um empregador atual ou em potencial:

→ 74% equidade salarial entre gêneros (65% global)

- 54% força de trabalho diversificada (42% global)
- 49% diversidade na liderança (37% global)
- Quem é responsável por:
  - Melhorar a equidade - 8% colaborador/ 52% empregador (18%/52% global)
  - Melhorar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional - 32% colaborador/25% empregador (35%/29% - global)
  - Minha motivação no trabalho - 51% colaborador/12% empregador (45%/20% global)
  - Progredir na carreira - 26% colaborador/30% empregador (27%/37% global)
- Meu empregador não entende a minha geração - 20% (29% global)
- Eu escondo aspectos da minha personalidade no trabalho - 45% (55% global)

## IA & qualificação

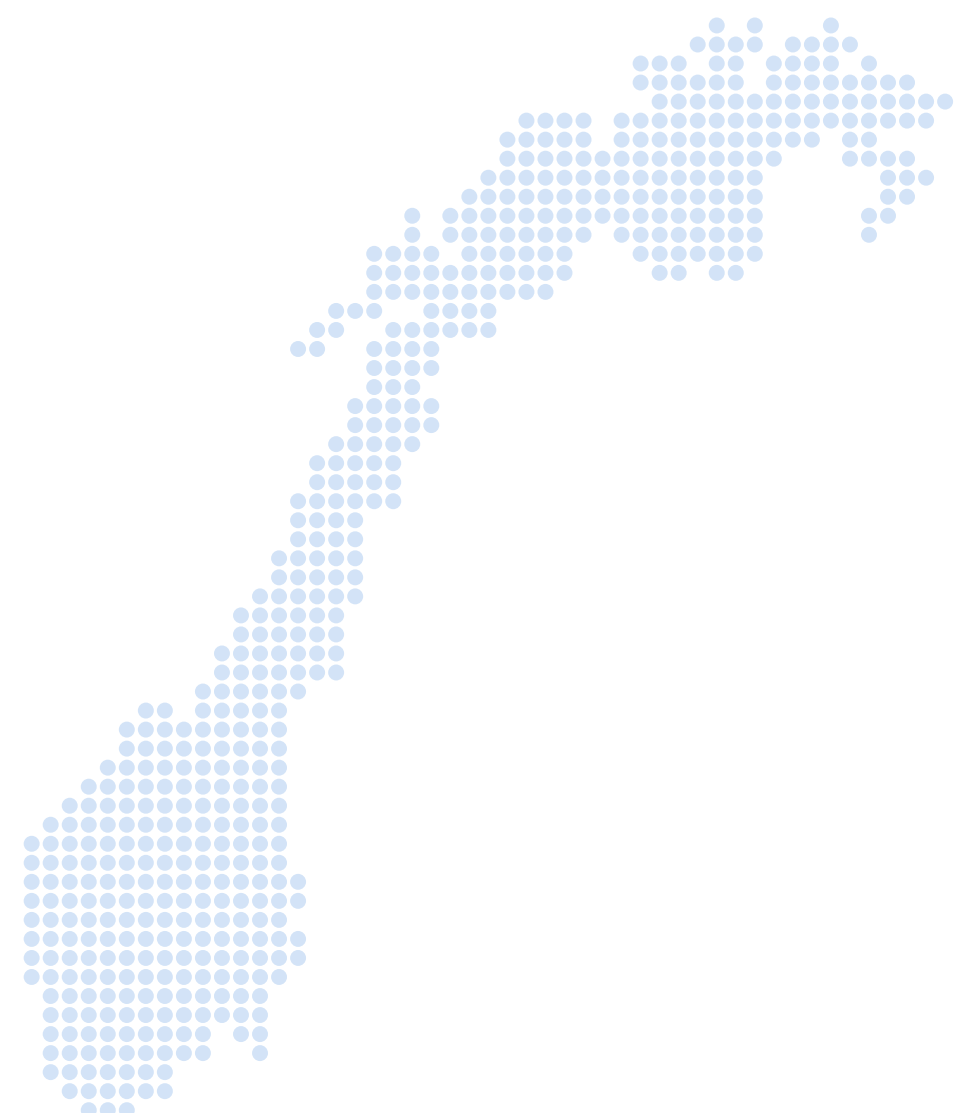
Os profissionais continuam a priorizar a “preparação para o futuro” de suas habilidades, principalmente devido à adoção generalizada de inteligência artificial.

- Meu empregador está me ajudando a desenvolver habilidades relevantes para o futuro da minha carreira (por exemplo, IA) - 45% (52% global)
- 32% não aceitaria um emprego que não oferecesse oportunidades de treinamento e desenvolvimento em habilidades relevantes para o futuro (36% global)
- Eu deixaria um emprego que não me oferecesse oportunidades de treinamento e desenvolvimento em relação às minhas habilidades para o futuro (por exemplo, IA) - 25% (29% global)
- Quem é responsável por:
  - Treinamento e Aperfeiçoamento de Competências (*Upskilling*) - 14% colaborador/ 41% empregador (23%/42% global)
- Os profissionais estão mais interessados nas seguintes oportunidades de treinamento e desenvolvimento:

→ Qualificação em tecnologia - 28% (29% global)

- Habilidades de gestão e liderança - 27% (21% global)
- IA - 26% (29% global)
- Habilidades de comunicação e apresentação, Bem-estar e *mindfulness* - 25% (22%, 23% global)
- Diversidade e inclusão - 21% (14% global)

↖ retornar à visão geral



# 56%

ficariam felizes em permanecer em um cargo que gostam, mesmo que não houvesse espaço para progressão ou desenvolvimento



# países baixos.



# 28%

querem assumir mais responsabilidades de gestão

## motivação e ambição

Ambição é mais do que avançar na carreira e a motivação dos profissionais não é necessariamente impulsionada por promoções.

- 45% têm ambição em relação às suas carreiras atualmente (56% global)
- Quero assumir mais responsabilidades de gestão - 28% (47% global)
- Preocupo-me em perder meu emprego - 50% (45% global)
- Se eu encontrar um trabalho que eu goste, terei satisfação em permanecer nele, mesmo que não haja espaço para progredir ou me desenvolver - 60% (51% global)
- Eu pediria demissão de um trabalho se ele não oferecesse oportunidades de progressão de carreira - 49% (35% global)
- Sinto que posso expressar ao meu empregador o desejo de evoluir rapidamente em minha carreira - 32% (46% global)
- Eu não aceitaria um emprego se acreditasse que ele pudesse afetar negativamente o equilíbrio entre a minha vida pessoal e profissional - 61% (57% global)
- Eu deixaria um emprego se ele estivesse me impedindo de aproveitar a vida - 39% (48% global)
- Os 3 aspectos mais importantes em relação ao trabalho atual ou futuro são:

→ Equilíbrio vida/trabalho - 94% (93% global)

- Apoio a saúde mental, Remuneração - 90% (83%, 93% global)
- Estabilidade no trabalho - 86% (89% global)

## flexibilidade

Os profissionais ainda exigem e buscam flexibilidade que acomodem todas as suas prioridades.

- Eu não aceitaria um emprego que não oferecesse flexibilidade:
  - de local de trabalho - 35% (37% global)
  - de horários - 44% (41% global)
- Eu consideraria deixar meu emprego se meu empregador me pedisse para passar mais tempo trabalhando presencialmente - 25% (37% global)
- Poder trabalhar remotamente é inegociável para mim - 30% (39% global)
- Meu empregador não oferece flexibilidade suficiente em relação ao trabalho remoto - 23% (42% global)
- Nos últimos meses, meu empregador está mais rígido em relação à volta dos colaboradores para o trabalho presencial - 25% (41% global)
- Eu organizei a minha vida (mudei de casa, adotei um animal de estimação) com base na suposição de que continuaria trabalhando remotamente - 21% (37% global)
- O meu empregador espera que eu passe mais tempo trabalhando presencialmente hoje do que há seis meses - 34% (35% global)
- 84% dos profissionais trabalham no mesmo local que seus colegas (82% global)

## equidade e compreensão

Os profissionais preferem os empregadores que refletem seus pontos de vista, valores e visão de mundo e que implementam medidas para melhorar a equidade no local de trabalho.

- Eu não aceitaria um emprego:
  - se eu não concordasse com os pontos de vista da liderança - 37% (38% global)
  - se a organização não estivesse trabalhando de forma proativa para melhorar a diversidade e equidade - 31% (37% global)
  - em uma empresa que não se alinha com meus valores nos temas sociais e ambientais - 27% (38% global)
- 3 principais iniciativas e políticas de Equidade, Diversidade, Inclusão e Pertencimento (EDIP) em um empregador atual ou em potencial:
  - 71% equidade salarial entre homens e mulheres (65% global)
  - 51% força de trabalho diversificada (42% global)
  - 41% diversidade na liderança (37% global)
- Quem é responsável por:
  - Melhorar a equidade - 9% colaborador/49% empregador (18%/52% global)
  - Melhorar o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal - 32% colaborador/20% empregador (35%/29% global)
  - Minha motivação no trabalho - 53% colaborador/15% empregador (45%/20% global)
  - Progredir na carreira - 24% colaborador/31% empregador (27%/37% global)
- Meu empregador não compreende minha geração - 23% (29% global)
- Eu escondo aspectos da minha personalidade no trabalho - 44% (55% global)

## IA & qualificação

Os profissionais continuam a priorizar a "preparação para o futuro" de suas habilidades, principalmente devido à adoção generalizada de inteligência artificial.

- Meu empregador está me ajudando a desenvolver habilidades relevantes para o futuro da minha carreira (por exemplo, IA) - 57% (52% global)
- 31% não aceitaria um emprego que não oferecesse oportunidades de treinamento e desenvolvimento em habilidades relevantes para o futuro (36% global)
- Eu deixaria um emprego que não me oferecesse oportunidades de treinamento e desenvolvimento em relação às minhas habilidades para o futuro (por exemplo, IA) - 21% (29% global)
- Quem é responsável por:
  - Treinamento e Aperfeiçoamento de Competências (Upskilling) - 19% colaborador/41% empregador (23%/42% global)
- Os profissionais estão mais interessados nas seguintes oportunidades de treinamento e desenvolvimento:

→ Coaching e mentoria - 31% (20% global)

- Bem-estar e mindfulness - 25% (23% global)
- Habilidades de comunicação e apresentação - 23% (22% global)
- Pensamento criativo e analítico - 20% (15% global)
- Empatia e escuta ativa - 19% (13% global)

↖ retornar à visão geral

# polônia.

# 64%

têm ambição em relação às suas carreiras atualmente



## motivação e ambição

Ambição é mais do que avançar na carreira e a motivação dos profissionais não é necessariamente impulsionada por promoções.

- 64% têm ambição em relação às suas carreiras atualmente (56% global)
- Quero assumir mais responsabilidades de gestão - 33% (47% global)
- Preocupo-me em perder meu emprego - 37% (45% global)
- Se eu encontrar um trabalho que eu goste, terei satisfação em permanecer nele, mesmo que não haja espaço para progredir ou me desenvolver - 53% (51% global)
- Eu pediria demissão de um trabalho se ele não oferecesse oportunidades de progressão de carreira - 29% (35% global)
- Sinto que posso expressar ao meu empregador o desejo de evoluir rapidamente em minha carreira - 42% (46% global)
- Eu não aceitaria um emprego se acreditasse que ele pudesse afetar negativamente o equilíbrio entre a minha vida pessoal e profissional - 57% (57% global)
- Eu deixaria um emprego se ele estivesse me impedindo de aproveitar a vida - 48% (48% global)
- Os 3 aspectos mais importantes em relação ao trabalho atual ou futuro são:

→ Equilíbrio vida/trabalho - 94% (93% global)

- Remuneração - 92% (93% global)
- Estabilidade no trabalho - 89% (89% global)

## flexibilidade

Os profissionais ainda exigem e buscam flexibilidade que acomodem todas as suas prioridades.

- Eu não aceitaria um emprego que não oferecesse flexibilidade:
  - de local de trabalho - 28% (37% global)
  - de horários - 35% (41% global)
- Eu consideraria deixar meu emprego se meu empregador me pedisse para passar mais tempo trabalhando presencialmente - 32% (37% global)

→ Poder trabalhar remotamente é inegociável para mim - 43% (39% global)

- Meu empregador não oferece flexibilidade suficiente em relação ao trabalho remoto - 36% (42% global)
- Nos últimos meses, meu empregador está mais rígido em relação à volta dos colaboradores para o trabalho presencial - 28% (41% global)
- Eu organizei a minha vida (mudei de casa, adotei um animal de estimação) com base na suposição de que continuaria trabalhando remotamente - 22% (37% global)
- O meu empregador espera que eu passe mais tempo trabalhando presencialmente hoje do que há seis meses - 28% (35% global)
- 82% dos profissionais trabalham no mesmo local que seus colegas (82% global)

## equidade e compreensão

Os profissionais preferem os empregadores que refletem seus pontos de vista, valores e visão de mundo e que implementam medidas para melhorar a equidade no local de trabalho.

- Eu não aceitaria um emprego:
  - se eu não concordasse com os pontos de vista da liderança - 38% (38% global)
  - se a organização não estivesse trabalhando de forma proativa para melhorar a diversidade e equidade - 34% (37% global)
  - em uma empresa que não se alinha com meus valores nos temas sociais e ambientais - 36% (38% global)
- 3 principais iniciativas e políticas de Equidade, Diversidade, Inclusão e Pertencimento (EDIP) em um empregador atual ou em potencial:
  - 68% equidade salarial entre gêneros (65% global)
  - 51% licença familiar para todos os colaboradores (45% global)

→ 43% políticas de não discriminação (no site/anúncios de empregos) (30% global)

- Quem é responsável por:
  - Melhorar a equidade - 6% colaborador/68% empregador (18%/52% global)
  - Melhorar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional - 21% colaborador/38% empregador (35%/29% global)
  - Minha motivação no trabalho - 39% colaborador/24% empregador (45%/20% global)
  - Progredir na carreira - 12% colaborador/51% empregador (27%/37% global)
- Meu empregador não entende a minha geração - 24% (29% global)
- Eu escondo aspectos da minha personalidade no trabalho - 49% (55% global)

## IA & qualificação

Os profissionais continuam a priorizar a “preparação para o futuro” de suas habilidades, principalmente devido à adoção generalizada de inteligência artificial.

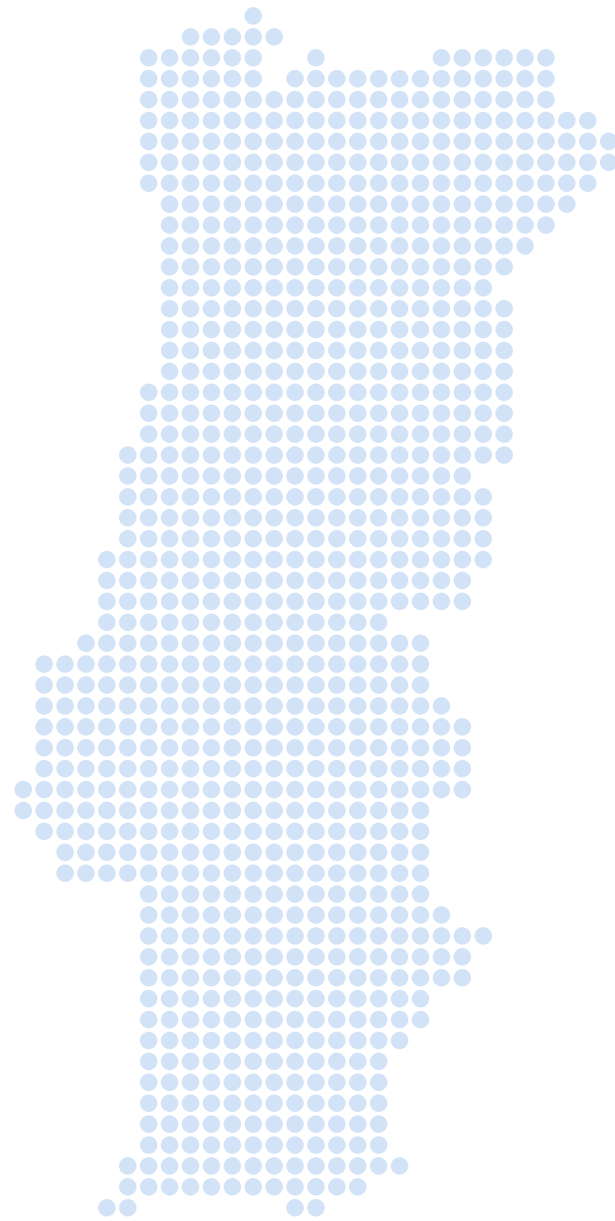
- Meu empregador está me ajudando a desenvolver habilidades relevantes para o futuro da minha carreira (por exemplo, IA) - 44% (52% global)
- 36% não aceitaria um emprego que não oferecesse oportunidades de treinamento e desenvolvimento em habilidades relevantes para o futuro (36% global)
- Eu deixaria um emprego que não me oferecesse oportunidades de treinamento e desenvolvimento em relação às minhas habilidades para o futuro (por exemplo, IA) - 25% (29% global)
- Quem é responsável por:
  - Treinamento e Aperfeiçoamento de Competências (*Upskilling*) - 10% colaborador/55% empregador (23%/42% global)
- Os profissionais estão mais interessados nas seguintes oportunidades de treinamento e desenvolvimento:

→ Qualificação em tecnologia - 30% (29% global)

- IA - 28% (29% global)
- Programação/codificação - 25% (18% global)
- Pensamento criativo e analítico - 23% (15% global)
- Ciência e análise de dados, Habilidades de comunicação e apresentação - 21% (17%, 22% global)

↖ retornar à visão geral

# portugal.



# 30%

pediriam demissão de um trabalho que não oferecesse oportunidades de progressão de carreira

## motivação e ambição

Ambição é mais do que avançar na carreira e a motivação dos profissionais não é necessariamente impulsionada por promoções.

- 57% têm ambição em relação às suas carreiras atualmente (56% global)
- Quero assumir mais responsabilidades de gestão - 42% (47% global)
- Preocupo-me em perder meu emprego - 36% (45% global)
- Se eu encontrar um trabalho que eu goste, terei satisfação em permanecer nele, mesmo que não haja espaço para progredir ou me desenvolver - 37% (51% global)
- Eu pediria demissão de um trabalho se ele não oferecesse oportunidades de progressão de carreira - 30% (35% global)
- Sinto que posso expressar ao meu empregador o desejo de evoluir rapidamente em minha carreira - 31% (46% global)
- Eu não aceitaria um emprego se acreditasse que ele pudesse afetar negativamente o equilíbrio entre a minha vida pessoal e profissional - 60% (57% global)
- Eu deixaria um emprego se ele estivesse me impedindo de aproveitar a vida - 39% (48% global)
- Os 3 aspectos mais importantes em relação ao trabalho atual ou futuro são:

→ Equilíbrio vida/trabalho - 97% (93% global)

- Remuneração - 96% (93% global)
- Apoio a saúde mental - 94% (83% global)

## flexibilidade

Os profissionais ainda exigem e buscam flexibilidade que acomodem todas as suas prioridades.

- Eu não aceitaria um emprego que não oferecesse flexibilidade:
  - de local de trabalho - 29% (37% global)
  - de horários - 32% (41% global)
- Eu consideraria deixar meu emprego se meu empregador me pedisse para passar mais tempo trabalhando presencialmente - 26% (37% global)
- Poder trabalhar remotamente é inegociável para mim - 25% (39% global)
- Meu empregador não oferece flexibilidade suficiente em relação ao trabalho remoto - 42% (42% global)
- Nos últimos meses, meu empregador está mais rígido em relação à volta dos colaboradores para o trabalho presencial - 30% (41% global)

→ Eu organizei a minha vida (mudei de casa, adotei um animal de estimação) com base na suposição de que continuaria trabalhando remotamente - 15% (37% global)

- O meu empregador espera que eu passe mais tempo trabalhando presencialmente hoje do que há seis meses - 30% (35% global)
- 83% dos profissionais trabalham no mesmo local que seus colegas (82% global)

## equidade e compreensão

Os profissionais preferem os empregadores que refletem seus pontos de vista, valores e visão de mundo e que implementam medidas para melhorar a equidade no local de trabalho.

- Eu não aceitaria um emprego:
  - se eu não concordasse com os pontos de vista da liderança - 31% (38% global)
  - se a organização não estivesse trabalhando de forma proativa para melhorar a diversidade e equidade - 37% (37% global)
  - em uma empresa que não se alinha com meus valores nos temas sociais e ambientais - 32% (38% global)
- 3 principais iniciativas e políticas de Equidade, Diversidade, Inclusão e Pertencimento (EDIP) em um empregador atual ou em potencial:
  - 82% equidade salarial entre gêneros (65% global)
  - 47% diversidade na liderança (37% global)
  - 44% força de trabalho diversificada (42% global)
- Quem é responsável por:
  - Melhorar a equidade - 6% colaborador/68% empregador (18%/52% global)
  - Melhorar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional - 28% colaborador/31% empregador (35%/29% - global)
  - Minha motivação no trabalho - 40% colaborador/20% empregador (45%/20% global)
  - Progredir na carreira - 11% colaborador/57% empregador (27%/37% global)
- Meu empregador não entende a minha geração - 23% (29% global)
- Eu escondo aspectos da minha personalidade no trabalho - 51% (55% global)

## IA & qualificação

Os profissionais continuam a priorizar a "preparação para o futuro" de suas habilidades, principalmente devido à adoção generalizada de inteligência artificial.

- Meu empregador está me ajudando a desenvolver habilidades relevantes para o futuro da minha carreira (por exemplo, IA) - 32% (52% global)
- 35% não aceitaria um emprego que não oferecesse oportunidades de treinamento e desenvolvimento em habilidades relevantes para o futuro (36% global)
- Eu deixaria um emprego que não me oferecesse oportunidades de treinamento e desenvolvimento em relação às minhas habilidades para o futuro (por exemplo, IA) - 22% (29% global)
- Quem é responsável por:
  - Treinamento e Aperfeiçoamento de Competências (*Upskilling*) - 15% colaborador/49% empregador (23%/42% global)
- Os profissionais estão mais interessados nas seguintes oportunidades de treinamento e desenvolvimento:

→ IA - 33% (29% global)

- Habilidades de gestão e liderança - 31% (21% global)
- Qualificação em tecnologia - 30% (29% global)
- Bem-estar e *mindfulness* - 25% (23% global)
- Pensamento criativo e analítico, Habilidades de comunicação e apresentação - 20% (15%, 22% global)

↩ retornar à visão geral

# reino unido.

## motivação e ambição

Ambição é mais do que avançar na carreira e a motivação dos profissionais não é necessariamente impulsionada por promoções.

- 442% têm ambição em relação às suas carreiras atualmente (56% global)
- Quero assumir mais responsabilidades de gestão - 65% (47% global)
- Preocupo-me em perder meu emprego - 42% (45% global)
- Se eu encontrar um trabalho que eu goste, terei satisfação em permanecer nele, mesmo que não haja espaço para progredir ou me desenvolver - 50% (51% global)
- Eu pediria demissão de um trabalho se ele não oferecesse oportunidades de progressão de carreira - 28% (35% global)
- Sinto que posso expressar ao meu empregador o desejo de evoluir rapidamente em minha carreira - 47% (46% global)
- Eu não aceitaria um emprego se acreditasse que ele pudesse afetar negativamente o equilíbrio entre a minha vida pessoal e profissional - 60% (57% global)
- Eu deixaria um emprego se ele estivesse me impedindo de aproveitar a vida - 47% (48% global)
- Os 3 aspectos mais importantes em relação ao trabalho atual ou futuro são:

→ Equilíbrio vida/trabalho - 95% (93% global)

- Remuneração - 94% (93% global)
- Estabilidade no trabalho - 91% (89% global)

## flexibilidade

Os profissionais ainda exigem e buscam flexibilidade que acomodem todas as suas prioridades.

- Eu não aceitaria um emprego que não oferecesse flexibilidade:
  - de local de trabalho - 39% (37% global)
  - de horários - 43% (41% global)
- Eu consideraria deixar meu emprego se meu empregador me pedisse para passar mais tempo trabalhando presencialmente - 55% (37% global)
- Poder trabalhar remotamente é inegociável para mim - 54% (39% global)
- Meu empregador não oferece flexibilidade suficiente em relação ao trabalho remoto - 52% (42% global)

→ Nos últimos meses, meu empregador está mais rígido em relação à volta dos colaboradores para o trabalho presencial - 60% (41% global)

- Eu organizei a minha vida (mudei de casa, adotei um animal de estimação) com base na suposição de que continuaria trabalhando remotamente - 64% (37% global)
- O meu empregador espera que eu passe mais tempo trabalhando presencialmente hoje do que há seis meses - 34% (35% global)
- 79% dos profissionais trabalham no mesmo local que seus colegas (82% global)

## equidade e compreensão

Os profissionais preferem os empregadores que refletem seus pontos de vista, valores e visão de mundo e que implementam medidas para melhorar a equidade no local de trabalho.

- Eu não aceitaria um emprego:
  - se eu não concordasse com os pontos de vista da liderança - 37% (38% global)
  - se a organização não estivesse trabalhando de forma proativa para melhorar a diversidade e equidade - 32% (37% global)
  - em uma empresa que não se alinha com meus valores nos temas sociais e ambientais - 31% (38% global)
- 3 principais iniciativas e políticas de Equidade, Diversidade, Inclusão e Pertencimento (EDIP) em um empregador atual ou em potencial:
  - 63% equidade salarial entre gêneros (65% global)
  - 52% força de trabalho diversificada (42% global)
  - 46% licença familiar para todos os colaboradores (45% global)
- Quem é responsável por:

→ Melhorar a equidade - 46% colaborador/21% empregador (18%/52% - global)

- Melhorar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional - 56% colaborador/12% empregador (35%/29% - global)
- Minha motivação no trabalho - 51% colaborador/11% empregador (45%/20% global)
- Progredir na carreira - 52% colaborador/15% empregador (27%/37% global)
- Meu empregador não entende a minha geração - 33% (29% global)
- Eu escondo aspectos da minha personalidade no trabalho - 56% (55% global)

## IA & qualificação

Os profissionais continuam a priorizar a "preparação para o futuro" de suas habilidades, principalmente devido à adoção generalizada de inteligência artificial.

- Meu empregador está me ajudando a desenvolver habilidades relevantes para o futuro da minha carreira (por exemplo, IA) - 45% (52% global)
- 32% não aceitaria um emprego que não oferecesse oportunidades de treinamento e desenvolvimento em habilidades relevantes para o futuro (36% global)
- Eu deixaria um emprego que não me oferecesse oportunidades de treinamento e desenvolvimento em relação às minhas habilidades para o futuro (por exemplo, IA) - 24% (29% global)
- Quem é responsável por:
  - Treinamento e Aperfeiçoamento de Competências (*Upskilling*) - 43% colaborador/26% empregador (23%/42% global)
- Os profissionais estão mais interessados nas seguintes oportunidades de treinamento e desenvolvimento:

→ Bem-estar e mindfulness - 26% (23% global)

- Qualificação em tecnologia - 25% (29% global)
- *Coaching* e mentoria - 24% (20% global)
- IA - 23% (29% global)
- Habilidades de gestão e liderança - 22% (21% global)

↖ retornar à visão geral



# 65%

querem assumir mais responsabilidades de gestão

# república tcheca

# 26%

querem assumir mais responsabilidades de gestão

## motivação e ambição

Ambição é mais do que avançar na carreira e a motivação dos profissionais não é necessariamente impulsionada por promoções.

- 39% têm ambição em relação às suas carreiras atualmente (56% global)
- Quero assumir mais responsabilidades de gestão - 26% (47% global)
- Preocupo-me em perder meu emprego - 45% (45% global)
- Se eu encontrar um trabalho que eu goste, terei satisfação em permanecer nele, mesmo que não haja espaço para progredir ou me desenvolver - 52% (51% global)
- Eu pediria demissão de um trabalho se ele não oferecesse oportunidades de progressão de carreira - 23% (35% global)
- Sinto que posso expressar ao meu empregador o desejo de evoluir rapidamente em minha carreira - 26% (46% global)
- Eu não aceitaria um emprego se acreditasse que ele pudesse afetar negativamente o equilíbrio entre a minha vida pessoal e profissional - 52% (57% global)
- Eu deixaria um emprego se ele estivesse me impedindo de aproveitar a vida - 42% (48% global)
- Os 3 aspectos mais importantes em relação ao trabalho atual ou futuro são:

→ Estabilidade no trabalho - 92% (89% global)

- Remuneração - 90% (93% global)
- Equilíbrio vida/trabalho e Apoio à saúde mental - 89% (93%, 83% global)

## flexibilidade

Os profissionais ainda exigem e buscam flexibilidade que acomodem todas as suas prioridades.

- Eu não aceitaria um emprego que não oferecesse flexibilidade:
  - de local de trabalho - 21% (37% global)
  - de horários - 27% (41% global)
- Eu consideraria deixar meu emprego se meu empregador me pedisse para passar mais tempo trabalhando presencialmente - 30% (37% global)
- Poder trabalhar remotamente é inegociável para mim - 25% (39% global)
- Meu empregador não oferece flexibilidade suficiente em relação ao trabalho remoto - 39% (42% global)

→ Nos últimos meses, meu empregador está mais rígido em relação à volta dos colaboradores para o trabalho presencial - 27% (41% global)

- Eu organizei a minha vida (mudei de casa, adotei um animal de estimação) com base na suposição de que continuaria trabalhando remotamente - 17% (37% global)
- O meu empregador espera que eu passe mais tempo trabalhando presencialmente hoje do que há seis meses - 20% (35% global)
- 85% dos profissionais trabalham no mesmo local que seus colegas (82% global)

## equidade e compreensão

Os profissionais preferem os empregadores que refletem seus pontos de vista, valores e visão de mundo e que implementam medidas para melhorar a equidade no local de trabalho.

- Eu não aceitaria um emprego:
  - se eu não concordasse com os pontos de vista da liderança - 37% (38% global)
  - se a organização não estivesse trabalhando de forma proativa para melhorar a diversidade e equidade - 27% (37% global)
  - em uma empresa que não se alinha com meus valores nos temas sociais e ambientais - 28% (38% global)
- 3 principais iniciativas e políticas de Equidade, Diversidade, Inclusão e Pertencimento (EDIP) em um empregador atual ou em potencial:
  - 74% equidade salarial entre gêneros (65% global)
  - 57% licença familiar para todos os colaboradores (45% global)
  - 42% força de trabalho diversificada (42% global)
- Quem é responsável por:

→ Melhorar a equidade - 8% colaborador/67% empregador (18%/52% - global)

- Melhorar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional - 31% colaborador/33% empregador (35%/29% global)
- Minha motivação no trabalho - 45% colaborador/24% empregador (45%/20% global)
- Progredir na carreira - 15% colaborador/49% empregador (27%/37% global)
- Meu empregador não entende a minha geração - 19% (29% global)
- Eu escondo aspectos da minha personalidade no trabalho - 52% (55% global)

## IA & qualificação

Os profissionais continuam a priorizar a “preparação para o futuro” de suas habilidades, principalmente devido à adoção generalizada de inteligência artificial.

- Meu empregador está me ajudando a desenvolver habilidades relevantes para o futuro da minha carreira (por exemplo, IA) - 45% (52% global)
- 23% não aceitaria um emprego que não oferecesse oportunidades de treinamento e desenvolvimento em habilidades relevantes para o futuro (36% global)
- Eu deixaria um emprego que não me oferecesse oportunidades de treinamento e desenvolvimento em relação às minhas habilidades para o futuro (por exemplo, IA) - 21% (29% global)
- Quem é responsável por:
  - Treinamento e Aperfeiçoamento de Competências (*Upskilling*) - 13% colaborador/ 60% empregador (23%/42% global)
- Os profissionais estão mais interessados nas seguintes oportunidades de treinamento e desenvolvimento:

→ Habilidades de comunicação e apresentação - 33% (22% global)

- Qualificação em tecnologia - 28% (29% global)
- Habilidades de gestão e liderança - 23% (21% global)
- IA - 22% (29% global)
- Bem-estar e *mindfulness*, Pensamento criativo e analítico, Empatia e escuta ativa - 20% (23%, 15%, 13% global)

↖ retornar à visão geral

# romênia.

# 71%

têm ambição em relação às suas carreiras atualmente

## motivação e ambição

Ambição é mais do que avançar na carreira e a motivação dos profissionais não é necessariamente impulsionada por promoções.

- 71% têm ambição em relação às suas carreiras atualmente (56% global)
- Quero assumir mais responsabilidades de gestão - 41% (47% global)
- Preocupo-me em perder meu emprego - 43% (45% global)
- Se eu encontrar um trabalho que eu goste, terei satisfação em permanecer nele, mesmo que não haja espaço para progredir ou me desenvolver - 49% (51% global)
- Eu pediria demissão de um trabalho se ele não oferecesse oportunidades de progressão de carreira - 37% (35% global)
- Sinto que posso expressar ao meu empregador o desejo de evoluir rapidamente em minha carreira - 47% (46% global)
- Eu não aceitaria um emprego se acreditasse que ele pudesse afetar negativamente o equilíbrio entre a minha vida pessoal e profissional - 63% (57% global)
- Eu deixaria um emprego se ele estivesse me impedindo de aproveitar a vida - 53% (48% global)
- Os 3 aspectos mais importantes em relação ao trabalho atual ou futuro são:

→ Equilíbrio vida/trabalho - 96% (93% global)

- Estabilidade no trabalho - 93% (89% global)
- Apoio a saúde mental - 88% (83% global)

## flexibilidade

Os profissionais ainda exigem e buscam flexibilidade que acomodem todas as suas prioridades.

- Eu não aceitaria um emprego que não oferecesse flexibilidade:
  - de local de trabalho - 33% (37% global)
  - de horários - 39% (41% global)
- Eu consideraria deixar meu emprego se meu empregador me pedisse para passar mais tempo trabalhando presencialmente - 38% (37% global)
- Poder trabalhar remotamente é inegociável para mim - 40% (39% global)
- Meu empregador não oferece flexibilidade suficiente em relação ao trabalho remoto - 57% (42% global)

→ Nos últimos meses, meu empregador está mais rígido em relação à volta dos colaboradores para o trabalho presencial - 71% (41% global)

- Eu organizei a minha vida (mudei de casa, adotei um animal de estimação) com base na suposição de que continuaria trabalhando remotamente - 74% (37% global)
- O meu empregador espera que eu passe mais tempo trabalhando presencialmente hoje do que há seis meses - 39% (35% global)
- 83% dos profissionais trabalham no mesmo local que seus colegas (82% global)

## equidade e compreensão

Os profissionais preferem os empregadores que refletem seus pontos de vista, valores e visão de mundo e que implementam medidas para melhorar a equidade no local de trabalho.

- Eu não aceitaria um emprego:
  - se eu não concordasse com os pontos de vista da liderança - 39% (38% global)
- se a organização não estivesse trabalhando de forma proativa para melhorar a diversidade e equidade - 43% (37% global)
  - em uma empresa que não se alinha com meus valores nos temas sociais e ambientais - 38%
- 3 principais iniciativas e políticas de Equidade, Diversidade, Inclusão e Pertencimento (EDIP) em um empregador atual ou em potencial:
  - 72% equidade salarial entre gêneros (65% global)
  - 52% licença familiar para todos os colaboradores (45% global)
  - 48% força de trabalho diversificada (42% global)
- Quem é responsável por:
  - Melhorar a equidade - 13% colaborador/59% empregador (18%/52% global)
  - Melhorar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional - 42% colaborador/23% empregador (35%/29% global)
  - Minha motivação no trabalho - 45% colaborador/24% empregador (45%/20%r global)
  - Progredir na carreira - 19% colaborador/44% empregador (27% /37% global)
- Meu empregador não entende a minha geração - 25% (29% global)
- Eu escondo aspectos da minha personalidade no trabalho - 45% (55% global)

## IA & qualificação

Os profissionais continuam a priorizar a “preparação para o futuro” de suas habilidades, principalmente devido à adoção generalizada de inteligência artificial.

- Meu empregador está me ajudando a desenvolver habilidades relevantes para o futuro da minha carreira (por exemplo, IA) - 53% (52% global)
- 37% não aceitaria um emprego que não oferecesse oportunidades de treinamento e desenvolvimento em habilidades relevantes para o futuro (36% global)
- Eu deixaria um emprego que não me oferecesse oportunidades de treinamento e desenvolvimento em relação às minhas habilidades para o futuro (por exemplo, IA) - 31% (29% global)
- Quem é responsável por:
  - Treinamento e Aperfeiçoamento de Competências (*Upskilling*) - 24% colaborador/38% empregador (23%/42% global)
- Os profissionais estão mais interessados nas seguintes oportunidades de treinamento e desenvolvimento:

→ Qualificação em TI e tecnologia – 43% (29% global)

- Habilidades de comunicação e apresentação - 34% (22% global)
- Pensamento criativo e analítico - 24% (15% global)
- IA, Habilidades de gestão e liderança - 22% (29%, 21% global)
- Bem-estar e *mindfulness* - 21% (23% global)

↖ retornar à visão geral

# singapura.

# 40%

não aceitariam um emprego que não oferecesse oportunidades de treinamento e desenvolvimento em habilidades relevantes para o futuro

## motivação e ambição

Ambição é mais do que avançar na carreira e a motivação dos profissionais não é necessariamente impulsionada por promoções.

- 40% têm ambição em relação às suas carreiras atualmente (56% global)
- Quero assumir mais responsabilidades de gestão - 68% (47% global)
- Preocupo-me em perder meu emprego - 52% (45% global)
- Se eu encontrar um trabalho que eu goste, terei satisfação em permanecer nele, mesmo que não haja espaço para progredir ou me desenvolver - 51% (51% global)
- Eu pediria demissão de um trabalho se ele não oferecesse oportunidades de progressão de carreira - 42% (35% global)
- Sinto que posso expressar ao meu empregador o desejo de evoluir rapidamente em minha carreira - 60% (46% global)
- Eu não aceitaria um emprego se acreditasse que ele pudesse afetar negativamente o equilíbrio entre a minha vida pessoal e profissional - 59% (57% global)
- Eu deixaria um emprego se ele estivesse me impedindo de aproveitar a vida - 52% (48% global)
- Os 3 aspectos mais importantes em relação ao trabalho atual ou futuro são:

→ Equilíbrio vida/trabalho - 95% (93% global)

- Remuneração - 90% (93% global)
- Estabilidade no trabalho - 86% (89% global)

## flexibilidade

Os profissionais ainda exigem e buscam flexibilidade que acomodem todas as suas prioridades.

- Eu não aceitaria um emprego que não oferecesse flexibilidade:
  - de local de trabalho - 42% (37% global)
  - de horários - 42% (41% global)
- Eu consideraria deixar meu emprego se meu empregador me pedisse para passar mais tempo trabalhando presencialmente - 49% (37% global)
- Poder trabalhar remotamente é inegociável para mim - 46% (39% global)

→ Meu empregador não oferece flexibilidade suficiente em relação ao trabalho remoto - 64% (42% global)

- Nos últimos meses, meu empregador está mais rígido em relação à volta dos colaboradores para o trabalho presencial - 67% (41% global)
- Eu organizei a minha vida (mudei de casa, adotei um animal de estimação) com base na suposição de que continuaria trabalhando remotamente - 66% (37% global)
- O meu empregador espera que eu passe mais tempo trabalhando presencialmente hoje do que há seis meses - 39% (35% global)
- 80% dos profissionais trabalham no mesmo local que seus colegas (82% global)

## equidade e compreensão

Os profissionais preferem os empregadores que refletem seus pontos de vista, valores e visão de mundo e que implementam medidas para melhorar a equidade no local de trabalho.

- Eu não aceitaria um emprego:
  - se eu não concordasse com os pontos de vista da liderança - 42% (38% global)
  - se a organização não estivesse trabalhando de forma proativa para melhorar a diversidade e equidade - 39% (37% global)
  - em uma empresa que não se alinha com meus valores nos temas sociais e ambientais - 39% (38% global)
- 3 principais iniciativas e políticas de Equidade, Diversidade, Inclusão e Pertencimento (EDIP) em um empregador atual ou em potencial:

→ 53% licença familiar para todos os colaboradores (45% global)

- 47% força de trabalho diversificada (42% global)
- 46% equidade salarial entre gêneros (65% global)
- Quem é responsável por:
  - Melhorar a equidade - 18% colaborador/44% empregador (18%/52% global)
  - Melhorar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional - 58% colaborador/9% empregador (35%/29% global)
  - Minha motivação no trabalho - 57% colaborador/5% empregador (45%/20% global)
  - Progredir na carreira - 52% colaborador/10% empregador (27%/37% global)
- Meu empregador não entende a minha geração - 41% (29% global)
- Eu escondo aspectos da minha personalidade no trabalho - 64% (55% global)

## IA & qualificação

Os profissionais continuam a priorizar a "preparação para o futuro" de suas habilidades, principalmente devido à adoção generalizada de inteligência artificial.

- Meu empregador está me ajudando a desenvolver habilidades relevantes para o futuro da minha carreira (por exemplo, IA) - 53% (52% global)
- 40% não aceitaria um emprego que não oferecesse oportunidades de treinamento e desenvolvimento em habilidades relevantes para o futuro (36% global)
- Eu deixaria um emprego que não me oferecesse oportunidades de treinamento e desenvolvimento em relação às minhas habilidades para o futuro (por exemplo, IA) - 33% (29% global)
- Quem é responsável por:
  - Treinamento e Aperfeiçoamento de Competências (*Upskilling*) - 44% colaborador/20% empregador (23%/42% global)
- Os profissionais estão mais interessados nas seguintes oportunidades de treinamento e desenvolvimento:

→ IA - 39% (29% global)

- Qualificação em tecnologia, Ciência e análise de dados - 29% (29%, 17% global)
- Habilidades de gestão e liderança - 23% (21% global)
- Programação/codificação - 22% (18% global)
- Bem-estar e *mindfulness* - 21% (23% global)

↖ retornar à visão geral

# suécia.

## motivação e ambição

- 59% têm ambição em relação às suas carreiras atualmente (56% global)
- Quero assumir mais responsabilidades de gestão - 37% (47% global)
- Preocupo-me em perder meu emprego - 54% (45% global)
- Se eu encontrar um trabalho que eu goste, terei satisfação em permanecer nele, mesmo que não haja espaço para progredir ou me desenvolver - 54% (51% global)
- Eu pediria demissão de um trabalho se ele não oferecesse oportunidades de progressão de carreira - 31% (35% global)
- Sinto que posso expressar ao meu empregador o desejo de evoluir rapidamente em minha carreira - 43% (46% global)
- Eu não aceitaria um emprego se acreditasse que ele pudesse afetar negativamente o equilíbrio entre a minha vida pessoal e profissional - 60% (57% global)
- Eu deixaria um emprego se ele estivesse me impedindo de aproveitar a vida - 56% (48% global)
- Os 3 aspectos mais importantes em relação ao trabalho atual ou futuro são:

### → Equilíbrio vida/trabalho - 90% (93% global)

- Remuneração - 88% (93% global)
- Estabilidade no trabalho - 85% (89% global)

## flexibilidade

Os profissionais ainda exigem e buscam flexibilidade que acomodem todas as suas prioridades.

- Eu não aceitaria um emprego que não oferecesse flexibilidade:
  - de local de trabalho - 36% (37% global)
  - de horários - 39% (41% global)
- Eu consideraria deixar meu emprego se meu empregador me pedisse para passar mais tempo trabalhando presencialmente - 33% (37% global)
- Poder trabalhar remotamente é inegociável para mim - 34% (39% global)

### → Meu empregador não oferece flexibilidade suficiente em relação ao trabalho remoto - 26% (42% global)

- Nos últimos meses, meu empregador está mais rígido em relação à volta dos colaboradores para o trabalho presencial - 23% (41% global)
- Eu organizei a minha vida (mudei de casa, adotei um animal de estimação) com base na suposição de que continuaria trabalhando remotamente - 26% (37% global)
- O meu empregador espera que eu passe mais tempo trabalhando presencialmente hoje do que há seis meses - 27% (35% global)
- 81% dos profissionais trabalham no mesmo local que seus colegas (82% global)

## equidade e compreensão

Os profissionais preferem os empregadores que refletem seus pontos de vista, valores e visão de mundo e que implementam medidas para melhorar a equidade no local de trabalho.

- Eu não aceitaria um emprego:
  - se eu não concordasse com os pontos de vista da liderança - 38% (38% global)
  - se a organização não estivesse trabalhando de forma proativa para melhorar a diversidade e equidade - 37% (37% global)
  - em uma empresa que não se alinha com meus valores nos temas sociais e ambientais - 33% (38% global)
- 3 principais iniciativas e políticas de Equidade, Diversidade, Inclusão e Pertencimento (EDIP) em um empregador atual ou em potencial:

### → 70% equidade salarial entre gêneros (65% global)

- 43% força de trabalho diversificada (42% global)
- 39% diversidade na liderança (37% global)
- Quem é responsável por:
  - Melhorar a equidade - 7% colaborador/62% empregador (18%/52% global)
  - Melhorar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional - 33% colaborador/25% empregador (35%/29% global)
  - Minha motivação no trabalho - 37% colaborador/19% empregador (45%/20% global)
  - Progredir na carreira - 21% colaborador/33% empregador (27%/37% global)
- Meu empregador não entende a minha geração - 21% (29% global)
- Eu escondo aspectos da minha personalidade no trabalho - 44% (55% global)

## IA & qualificação

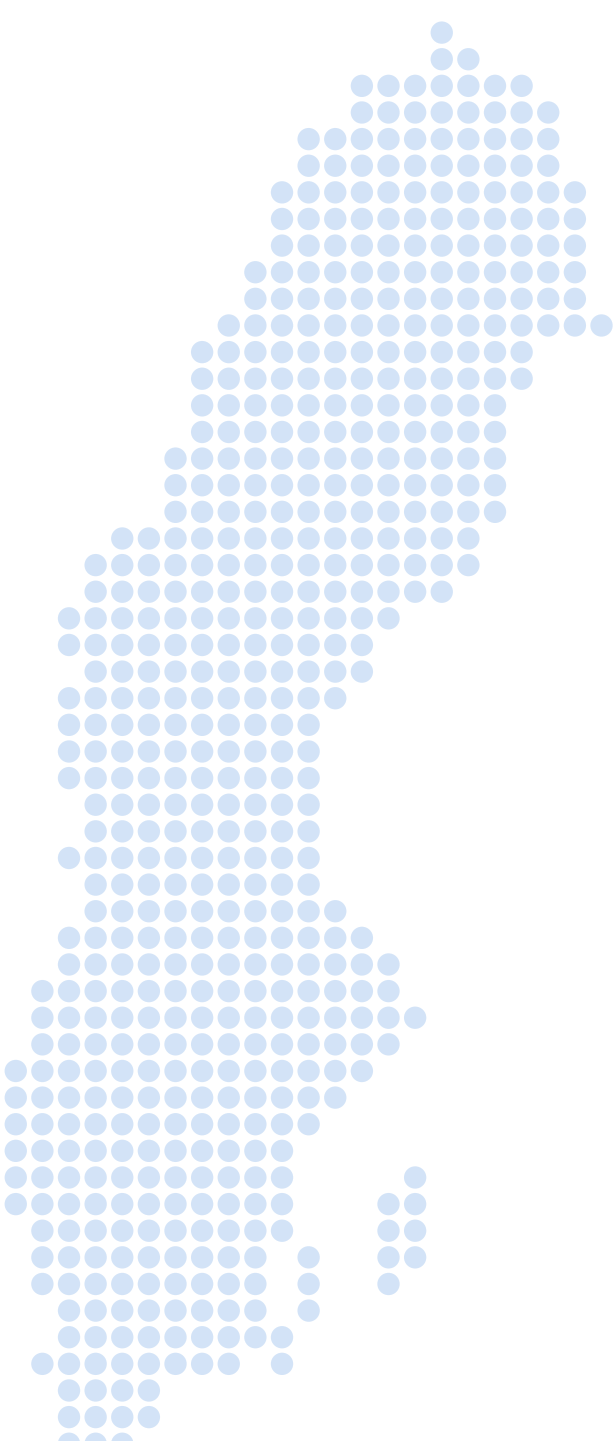
Os profissionais continuam a priorizar a "preparação para o futuro" de suas habilidades, principalmente devido à adoção generalizada de inteligência artificial.

- Meu empregador está me ajudando a desenvolver habilidades relevantes para o futuro da minha carreira (por exemplo, IA) - 45% (52% global)
- 29% não aceitaria um emprego que não oferecesse oportunidades de treinamento e desenvolvimento em habilidades relevantes para o futuro (36% global)
- Eu deixaria um emprego que não me oferecesse oportunidades de treinamento e desenvolvimento em relação às minhas habilidades para o futuro (por exemplo, IA) - 25% (29% global)
- Quem é responsável por:
  - Treinamento e Aperfeiçoamento de Competências (*Upskilling*) - 14% colaborador/42% empregador (23%/42% global)
- Os profissionais estão mais interessados nas seguintes oportunidades de treinamento e desenvolvimento:

### → Bem-estar e mindfulness - 26% (23% global)

- Qualificação em tecnologia - 25% (29% global)
- IA - 25% (29% global)
- *Coaching* e mentoria - 24% (20% global)
- Pensamento criativo e analítico - 20% (15% global)

↖ retornar à visão geral



# 56%

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



# suíça.

# 50%

se preocupam em perder o emprego

## motivação e ambição

Ambição é mais do que avançar na carreira e a motivação dos profissionais não é necessariamente impulsionada por promoções.

- 49% têm ambição em relação às suas carreiras atualmente (56% global)
- Quero assumir mais responsabilidades de gestão - 35% (47% global)
- Preocupo-me em perder meu emprego - 50% (45% global)
- Se eu encontrar um trabalho que eu goste, terei satisfação em permanecer nele, mesmo que não haja espaço para progredir ou me desenvolver - 57% (51% global)
- Eu pediria demissão de um trabalho se ele não oferecesse oportunidades de progressão de carreira - 29% (35% global)
- Sinto que posso expressar ao meu empregador o desejo de evoluir rapidamente em minha carreira - 38% (46% global)
- Eu não aceitaria um emprego se acreditasse que ele pudesse afetar negativamente o equilíbrio entre a minha vida pessoal e profissional - 58% (57% global)
- Eu deixaria um emprego se ele estivesse me impedindo de aproveitar a vida - 50% (48% global)
- Os 3 aspectos mais importantes em relação ao trabalho atual ou futuro são:

→ Apoio a saúde mental - 91% (83% global)

- Remuneração - 89% (93% global)
- Equilíbrio vida/trabalho, Estabilidade no trabalho - 88% (93%, 89% global)

## flexibilidade

Os profissionais ainda exigem e buscam flexibilidade que acomodem todas as suas prioridades.

- Eu não aceitaria um emprego que não oferecesse flexibilidade:
  - de local de trabalho - 34% (37% global)
  - de horários - 45% (41% global)
- Eu consideraria deixar meu emprego se meu empregador me pedisse para passar mais tempo trabalhando presencialmente - 30% (37% global)
- Poder trabalhar remotamente é inegociável para mim - 35% (39% global)
- Meu empregador não oferece flexibilidade suficiente em relação ao trabalho remoto - 30% (42% global)
- Nos últimos meses, meu empregador está mais rígido em relação à volta dos colaboradores para o trabalho presencial - 25% (41% global)
- Eu organizei a minha vida (mudei de casa, adotei um animal de estimação) com base na suposição de que continuaria trabalhando remotamente - 19% (37% global)
- O meu empregador espera que eu passe mais tempo trabalhando presencialmente hoje do que há seis meses - 28% (35% global)
- 81% dos profissionais trabalham no mesmo local que seus colegas (82% global)

## equidade e compreensão

Os profissionais preferem os empregadores que refletem seus pontos de vista, valores e visão de mundo e que implementam medidas para melhorar a equidade no local de trabalho.

- Eu não aceitaria um emprego:
  - se eu não concordasse com os pontos de vista da liderança - 37% (38% global)
  - se a organização não estivesse trabalhando de forma proativa para melhorar a diversidade e equidade - 31% (37% global)
  - em uma empresa que não se alinha com meus valores nos temas sociais e ambientais - 35% (38% global)
- 3 principais iniciativas e políticas de Equidade, Diversidade, Inclusão e Pertencimento (EDIP) em um empregador atual ou em potencial:
  - 67% equidade salarial entre gêneros (65% global)

→ 46% responsabilidade social corporativa (36% global)

- 45% força de trabalho diversificada (42% global)
- Quem é responsável por:
  - Melhorar a equidade - 12% colaborador/57% empregador (18%/52% global)
  - Melhorar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional - 28% colaborador/32% empregador (35%/29% global)
  - Minha motivação no trabalho - 56% colaborador/14% empregador (45%/20% global)
  - Progredir na carreira - 23% colaborador/37% empregador (27%/37% global)
- Meu empregador não entende a minha geração - 21% (29% global)
- Eu escondo aspectos da minha personalidade no trabalho - 50% (55% global)

## IA & qualificação

Os profissionais continuam a priorizar a "preparação para o futuro" de suas habilidades, principalmente devido à adoção generalizada de inteligência artificial.

- Meu empregador está me ajudando a desenvolver habilidades relevantes para o futuro da minha carreira (por exemplo, IA) - 49% (52% global)
- 30% não aceitaria um emprego que não oferecesse oportunidades de treinamento e desenvolvimento em habilidades relevantes para o futuro (36% global)
- Eu deixaria um emprego que não me oferecesse oportunidades de treinamento e desenvolvimento em relação às minhas habilidades para o futuro (por exemplo, IA) - 26% (29% global)
- Quem é responsável por:
  - Treinamento e Aperfeiçoamento de Competências (*Upskilling*) - 22% colaborador/35% empregador (23%/42% global)
- Os profissionais estão mais interessados nas seguintes oportunidades de treinamento e desenvolvimento:

→ Bem-estar e *mindfulness* - 31% (23% global)

- Qualificação em tecnologia - 27% (29% global)
- Habilidades de comunicação e apresentação - 24% (22% global)
- IA, *Coaching* e mentoria - 21% (29%, 20% global)
- Habilidades de gestão e liderança - 20% (21% global)

↖ retornar à visão geral

# turquia.

# 65%

dizem que seu empregador está ajudando a desenvolver habilidades relevantes para o futuro de suas carreiras (por exemplo, IA)

## motivação e ambição

Ambição é mais do que avançar na carreira e a motivação dos profissionais não é necessariamente impulsionada por promoções.

→ 73% têm ambição em relação às suas carreiras atualmente (56% global)

- Quero assumir mais responsabilidades de gestão - 63% (47% global)
- Preocupo-me em perder meu emprego - 58% (45% global)
- Se eu encontrar um trabalho que eu goste, terei satisfação em permanecer nele, mesmo que não haja espaço para progredir ou me desenvolver - 59% (51% global)
- Eu pediria demissão de um trabalho se ele não oferecesse oportunidades de progressão de carreira - 50% (35% global)
- Sinto que posso expressar ao meu empregador o desejo de evoluir rapidamente em minha carreira - 65% (46% global)
- Eu não aceitaria um emprego se acreditasse que ele pudesse afetar negativamente o equilíbrio entre a minha vida pessoal e profissional - 66% (57% global)
- Eu deixaria um emprego se ele estivesse me impedindo de aproveitar a vida - 56% (48% global)
- Os 3 aspectos mais importantes em relação ao trabalho atual ou futuro são:
  - Equilíbrio vida/trabalho - 95% (93% global)
  - Apoio a saúde mental - 94% (83% global)
  - Seguro de saúde/benefícios de cuidados com a saúde - 93% (78% global)

## flexibilidade

Os profissionais ainda exigem e buscam flexibilidade que acomodem todas as suas prioridades.

- Eu não aceitaria um emprego que não oferecesse flexibilidade:
    - de local de trabalho - 39%
- de horários - 45% (41% global)

- Eu consideraria deixar meu emprego se meu empregador me pedisse para passar mais tempo trabalhando presencialmente - 37% (37% global)
- Poder trabalhar remotamente é inegociável para mim - 33% (39% global)
- Meu empregador não oferece flexibilidade suficiente em relação ao trabalho remoto - 44% (42% global)
- Nos últimos meses, meu empregador está mais rígido em relação à volta dos colaboradores para o trabalho presencial - 36% (41% global)
- Eu organizei a minha vida (mudei de casa, adotei um animal de estimação) com base na suposição de que continuaria trabalhando remotamente - 26% (37% global)
- O meu empregador espera que eu passe mais tempo trabalhando presencialmente hoje do que há seis meses - 42% (35% global)
- 72% dos profissionais trabalham no mesmo local que seus colegas (82% global)

## equidade e compreensão

Os profissionais preferem os empregadores que refletem seus pontos de vista, valores e visão de mundo e que implementam medidas para melhorar a equidade no local de trabalho.

- Eu não aceitaria um emprego:
    - se eu não concordasse com os pontos de vista da liderança - 48% (38% global)
    - se a organização não estivesse trabalhando de forma proativa para melhorar a diversidade e equidade - 50% (37% global)
- em uma empresa que não se alinha com meus valores nos temas sociais e ambientais - 58% (38% global)
- 3 principais iniciativas e políticas de Equidade, Diversidade, Inclusão e Pertencimento (EDIP) em um empregador atual ou em potencial:
    - 52% licença familiar para todos os colaboradores (45% global)
    - 47% força de trabalho diversificada (42% global)
    - 46% equidade salarial entre gêneros (65% global)

- Quem é responsável por:
  - Melhorar a equidade - 12% colaborador/64% empregador (18%/52% - global)
  - Melhorar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional - 23% colaborador/51% empregador (35%/29% - global)
  - Minha motivação no trabalho - 34% colaborador/32% empregador (45%/20% - global)
  - Progredir na carreira - 20% colaborador/52% empregador (27%/37% - global)
- Meu empregador não entende a minha geração - 43% (29% global)
- Eu escondo aspectos da minha personalidade no trabalho - 57% (55% global)

## IA & qualificação

Os profissionais continuam a priorizar a "preparação para o futuro" de suas habilidades, principalmente devido à adoção generalizada de inteligência artificial.

- Meu empregador está me ajudando a desenvolver habilidades relevantes para o futuro da minha carreira (por exemplo, IA) - 65% (52% global)
- 48% não aceitaria um emprego que não oferecesse oportunidades de treinamento e desenvolvimento em habilidades relevantes para o futuro (36% global)
- Eu deixaria um emprego que não me oferecesse oportunidades de treinamento e desenvolvimento em relação às minhas habilidades para o futuro (por exemplo, IA) - 44% (29% global)
- Quem é responsável por:
  - Treinamento e Aperfeiçoamento de Competências (*Upskilling*) - 28% colaborador/46% empregador (23%/42% - global)
- Os profissionais estão mais interessados nas seguintes oportunidades de treinamento e desenvolvimento:

→ IA - 47% (29% global)

- Programação/codificação - 37% (18% global)
- Gerenciamento de projetos de *software* - 27% (15% global)
- Qualificação em tecnologia - 22% (29% global)
- Habilidades de comunicação e apresentação - 21% (22% global)

↖ retornar à visão geral

# compartilhe suas ideias,

vamos marcar uma conversa.

randstad brasil  
comercial  
[clientes@randstad.com.br](mailto:clientes@randstad.com.br)

marketing  
[marketing@randstad.com.br](mailto:marketing@randstad.com.br)

imprensa  
[randstad@inpresspni.com.br](mailto:randstad@inpresspni.com.br)