



Tendências de Talentos para o Brasil em 2016

Dados sobre como os candidatos desejam ser recrutados





Os dados de que você precisa para que os candidatos digam “sim”

Recrutadores — boas notícias Quase todo mundo no Brasil, ou 94% dos profissionais do país, quer saber mais sobre a sua empresa.

Porém, mesmo estando na era da informação, os candidatos não possuem informações suficientes. Na verdade, o maior desafio que enfrentam é não saber o bastante sobre a sua empresa ou vagas.

Na nossa pesquisa anual sobre Tendências de Talentos, chegamos à raiz de como os candidatos desejam ser recrutados e como você pode atrair a atenção deles.

Conheça esses resultados estimulantes!

Conteúdo

- 1 Quase todo mundo quer conhecer você
- 2 O que eles querem saber sobre você
- 3 Onde encontrá-los a cada passo do caminho

Resumo executivo

1

Quase todas as pessoas podem se interessar pelas suas oportunidades de emprego.

Um total de 94% dos profissionais no Brasil disseram ter interesse em conhecer novas oportunidades de emprego.

2

Entretanto, as pessoas não sabem muito sobre a sua empresa ou oportunidades de emprego.

Os candidatos no Brasil afirmam que o maior obstáculo para trocar de emprego é não conhecer sua empresa suficientemente.

3

Se você já tem a mensagem certa, precisa compartilhá-la do jeito certo.

Seus funcionários são os melhores recrutadores. No Brasil, a principal maneira de descobrir e iniciar em um novo emprego é pela indicação de um funcionário.

Sobre o Relatório Anual de Tendências de Talentos

Participantes da pesquisa:

664

Profissionais no Brasil

75%

Empregados, menos que a média global de 88%

215

Pessoas no Brasil que trocaram de emprego entre fevereiro e março de 2016

O que perguntamos:

?

Receptividade para um novo emprego

?

O que desejavam saber sobre uma nova empresa ou vaga

?

Que recursos utilizaram para trocar de emprego



1

Quase todo mundo deseja saber mais sobre você

Quase todo mundo está aberto às suas oportunidades

Independentemente de serem candidatos ativos ou passivos, eles querem saber sobre as suas vagas em aberto.



dos profissionais no Brasil têm interesse em conhecer novas oportunidades de emprego

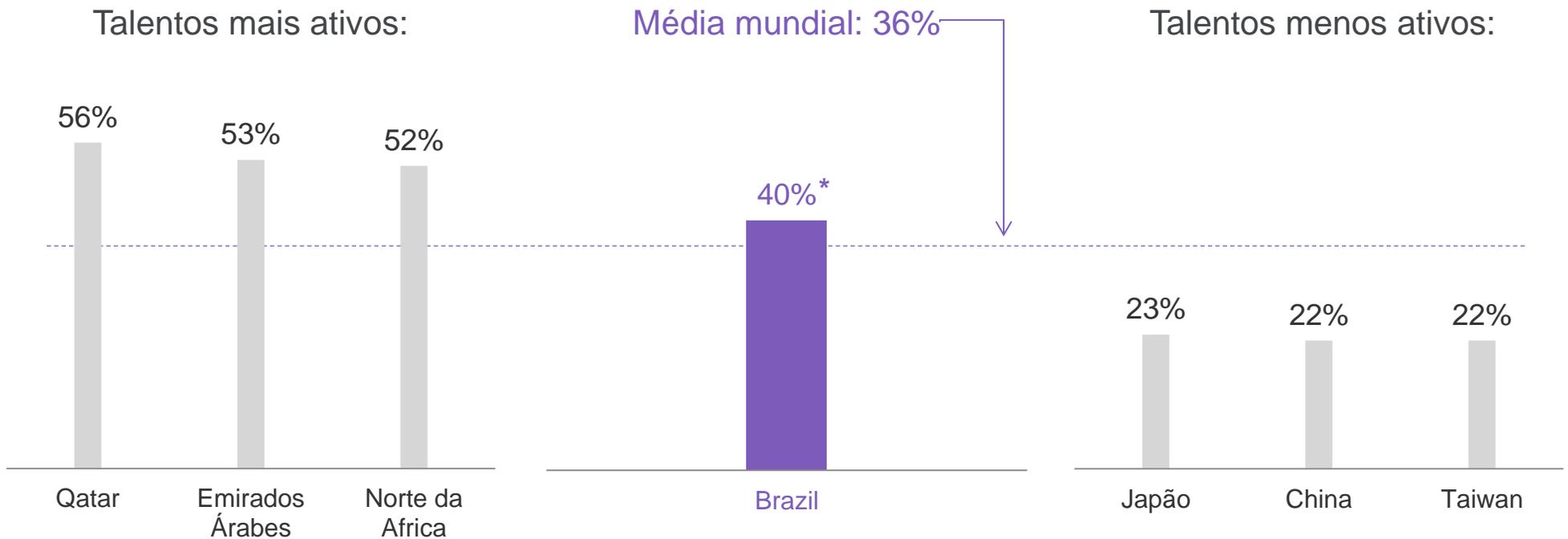
“ Um recrutador entrou em contato e disse: "Você tem um perfil no LinkedIn interessante". Ele mencionou a minha tese de mestrado, que abordou os Jogos Olímpicos de Londres. Ao final, o emprego era meu. ”



Émilie Gauthier

Ex-assistente do Diretor Executivo de Esportes, Comitê Olímpico Canadense

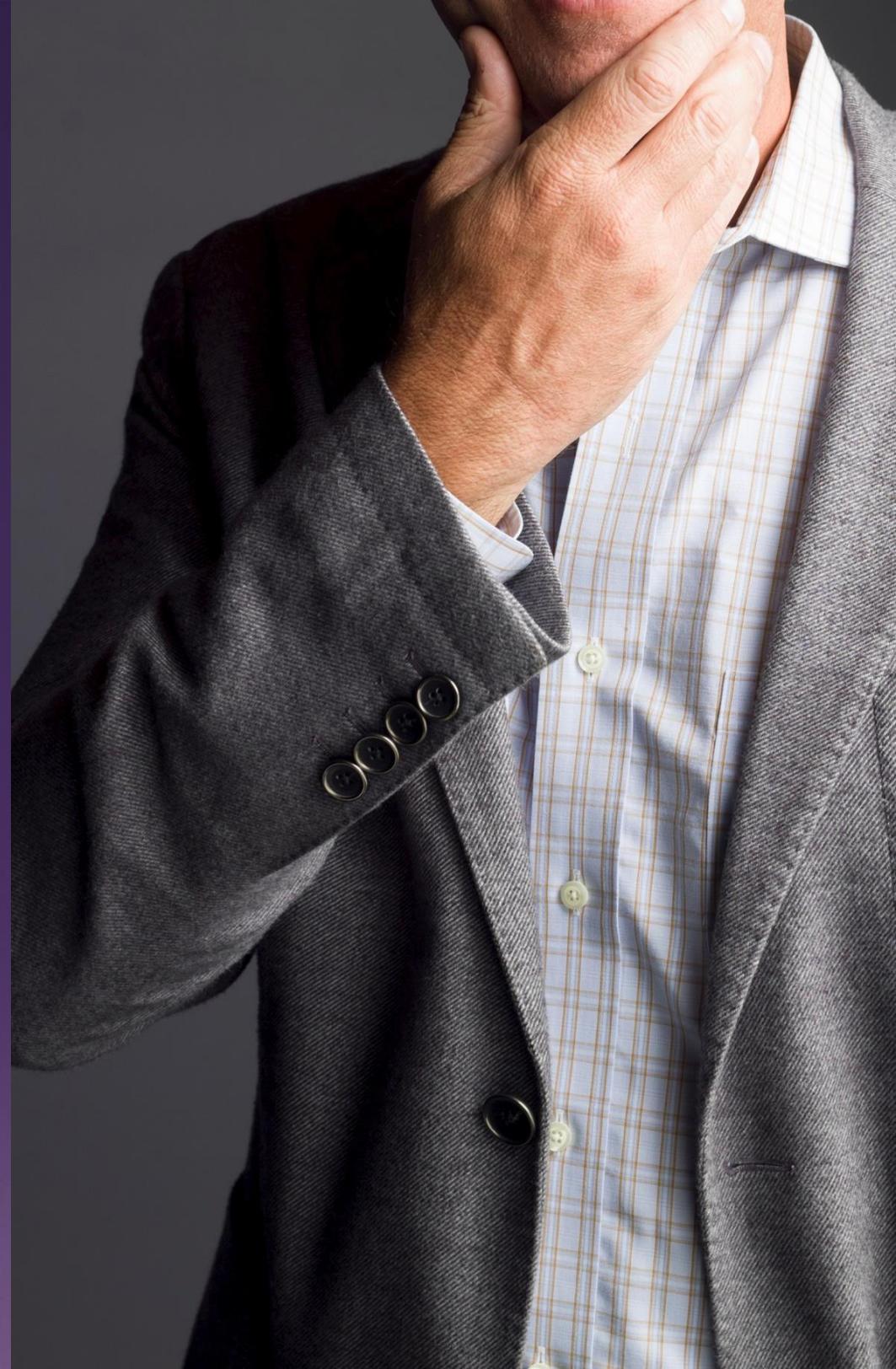
O Brasil apresenta níveis acima da média de talentos ativos



*Diferente, em termos estatísticos, dos profissionais mundiais no intervalo de confiança de 90%.

2

O que os candidatos
querem saber



Os maiores obstáculos que os candidatos enfrentam ao trocar de emprego

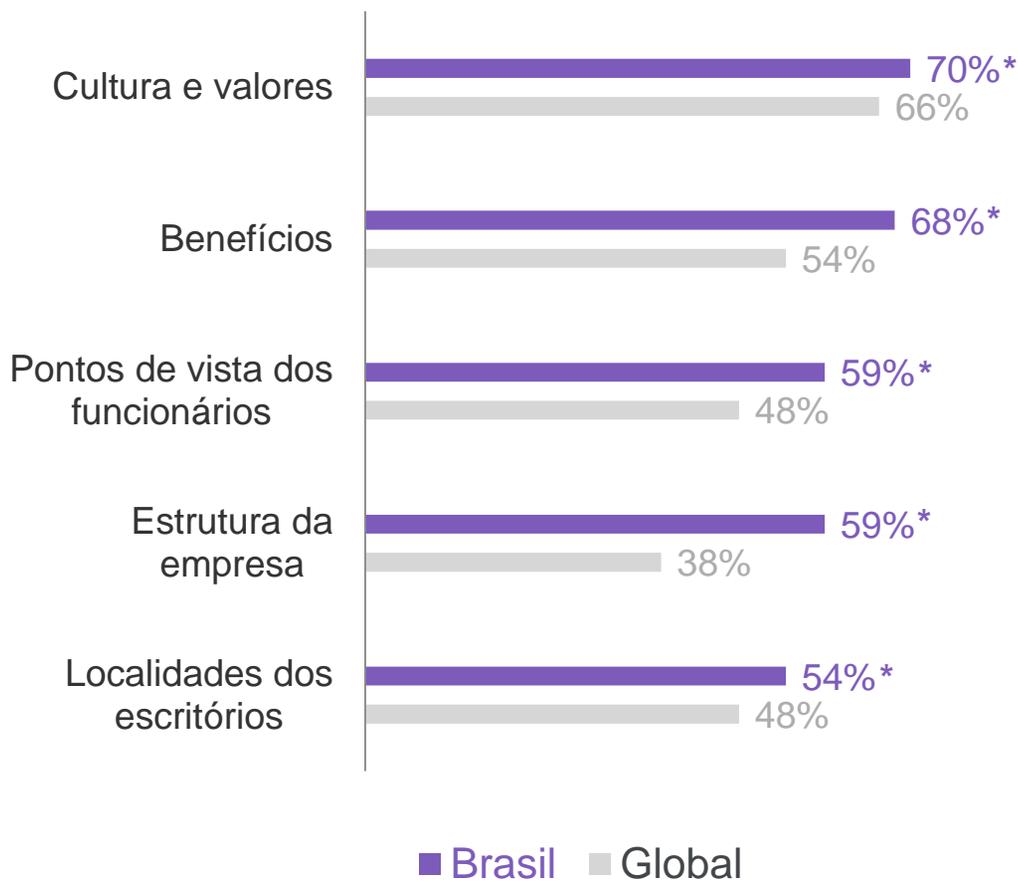


“ É difícil saber o que exatamente [as empresas] procuram e como diferenciam candidatos e oportunidades. ”



Sung Kim
Gerente de Planejamento e Análise Financeira na The Honest Company

O que os candidatos mais desejam saber sobre a sua empresa



Em comparação com seus pares do mundo inteiro, os profissionais brasileiros querem saber mais sobre a maioria dos aspectos de uma empresa.

Garanta que os materiais sobre sua marca empregadora forneçam informações abundantes sobre a cultura, benefícios, opiniões de funcionários, estrutura organizacional e localidades dos escritórios da sua empresa.

*Diferente, em termos estatísticos, dos profissionais mundiais no intervalo de confiança de 95%.

Orientações diretas dos candidatos sobre o que compartilhar sobre a sua empresa

Ofereça uma perspectiva honesta

“Passar uma imagem real do ambiente de trabalho da empresa, não o perfil da empresa dos sonhos habitual.”

Compartilhe opiniões de funcionários

“Eu gostaria de ouvir de funcionários reais os pontos positivos e negativos - sem o verniz do marketing apresentado pelo CEO ou pelo departamento de marketing. Pessoas reais. Empregos reais.”

Explique o que diferencia a sua empresa

“Compartilhar o que diferencia a empresa da concorrência e por que um potencial candidato deveria se candidatar à vaga.”

Fale sobre a visão e estratégia da empresa

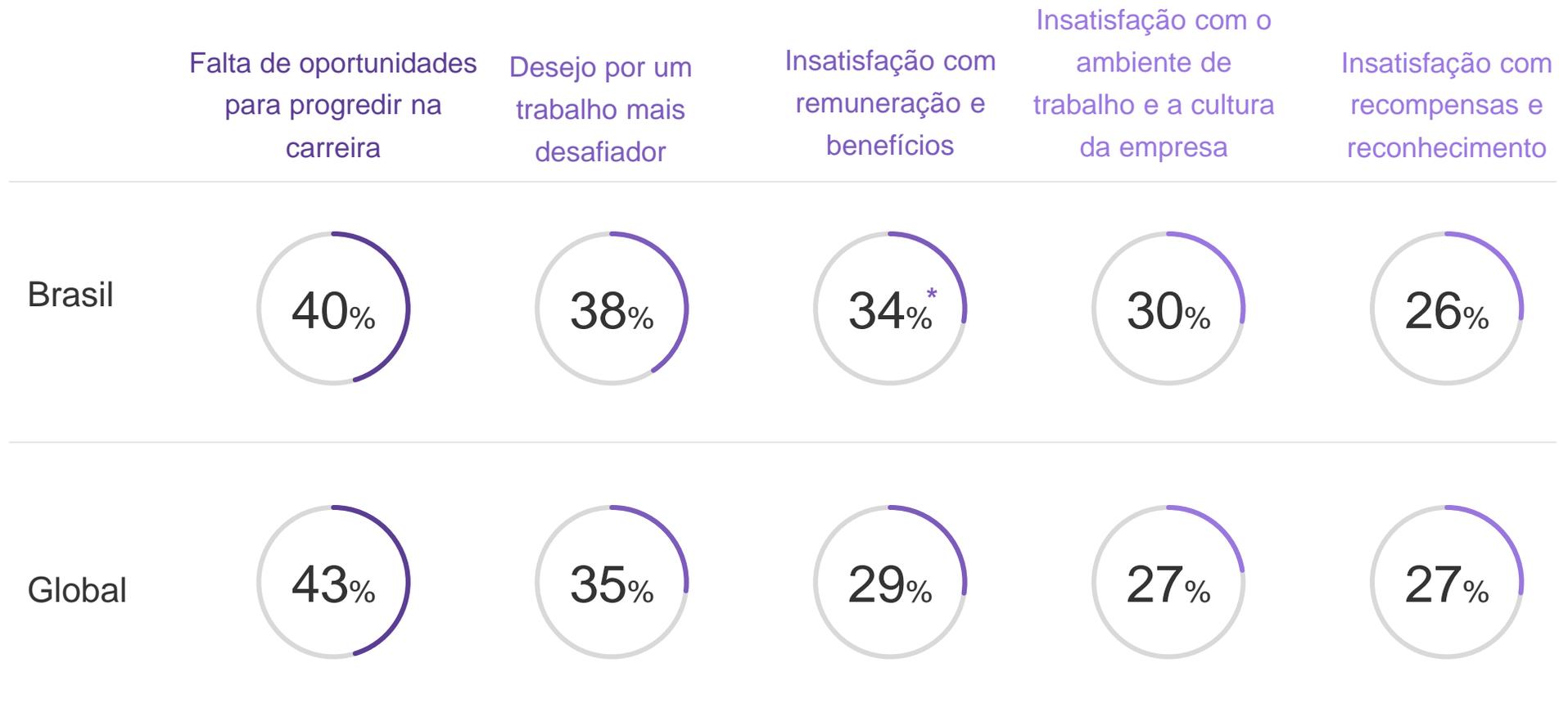
“Informações sobre a estratégia/visão e sobre onde a empresa quer chegar - não apenas tópicos, mas **como** pretendem alcançar seus objetivos.”

Ofereça detalhes sobre as localizações dos escritórios

“As pessoas precisam conhecer melhor o bairro onde a vaga é oferecida, se terão problemas com estacionamento ou se o transporte público é uma opção viável. São pequenas coisas, mas que fazem a diferença.”

Os profissionais querem mais do que um emprego, eles querem crescer nas suas carreiras

As razões mais comuns para sair de um emprego



“ *Apresente-me a estrutura organizacional. Assim, poderei saber se consigo construir uma carreira na empresa.* ”

*Diferente, em termos estatísticos, dos profissionais mundiais no intervalo de confiança de 90%.

O que os candidatos querem saber sobre um novo emprego

Trajectoria de carreira

“Diga-me como isso afetará a minha carreira e com que rapidez um funcionário pode avançar.”

Expectativas e carga de trabalho

“Evite clichês ao descrever o emprego ou a empresa. Seja honesto e claro sobre as expectativas e a carga de trabalho.”

Um dia normal

“Descreva um dia realista na vida de alguém com aquele emprego. Os pontos altos e baixos. Nenhum emprego é perfeito, e eu sei que determinadas coisas são suportáveis e outras não.”

Pontos de vista dos funcionários

“Conectar-me com quem já está na empresa - nada como ouvir de uma fonte confiável.”



3

Onde
encontrar
candidatos

Como as pessoas tomam conhecimento de uma nova vaga



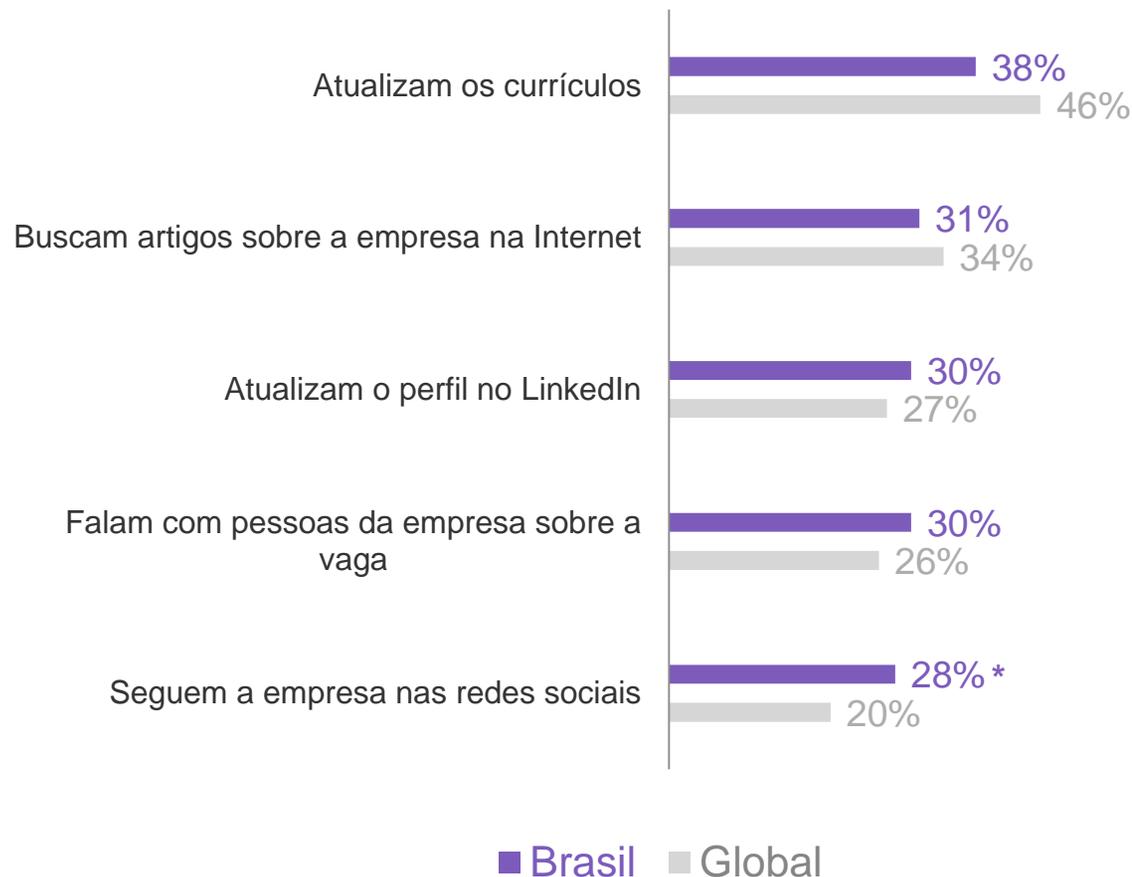
Os profissionais brasileiros estão mais propensos do que outros a encontrar um novo emprego através de recomendações de funcionários.

Informe seus funcionários sobre vagas em abertos e sobre como o seu Programa de recomendações de funcionários funciona. Capacite seus funcionários a serem embaixadores da marca da sua empresa.

*Diferente, em termos estatísticos, dos profissionais mundiais no intervalo de confiança de 95%.

Depois de saber sobre a vaga, os brasileiros ainda não se candidatam

Em vez disso, eles:



Os profissionais brasileiros estão mais propensos que outros a seguir uma empresa em redes sociais depois que descobrem uma vaga em aberto.

Atraia candidatos interessados pela sua empresa, compartilhando seu conteúdo e suas vagas em canais utilizados para pesquisar oportunidades, especialmente em redes sociais.

*Diferente, em termos estatísticos, dos profissionais mundiais no intervalo de confiança de 95%.

As cinco formas principais de se obter um novo emprego



Em comparação com os seus pares do mundo inteiro, os profissionais brasileiros estão mais propensos a obter um novo emprego por meio de alguém que conhecem, pelo LinkedIn e por outros portais de empregos.

Ajude seus funcionários a indicar pessoas que conhecem e a serem embaixadores da marca da sua empresa. Além disso, tire o máximo proveito do LinkedIn para ter acesso aos principais talentos no Brasil.

*Diferente, em termos estatísticos, dos profissionais mundiais no intervalo de confiança de 95%.

Veja a jornada de um candidato no LinkedIn

Analisamos os comportamentos dos usuários do LinkedIn e descobrimos que a trajetória mais comum do candidato até a contratação é:



Três maneiras de aplicar essas tendências à sua estratégia de recrutamento

Ajude os candidatos a descobrirem sua empresa bem antes de se candidatarem

Os maiores obstáculos que os candidatos brasileiros enfrentam ao trocar de emprego é não conhecer a empresa suficientemente. Invista em canais comuns usados por profissionais antes de se candidatarem às suas vagas — artigos on-line, redes sociais profissionais e os seus próprios funcionários, entre outros.

Empodere seus funcionários para atuarem como recrutadores

Os candidatos no Brasil descobrem uma vaga principalmente pelo contato com funcionários da empresa. Informe os seus funcionários sobre vagas em abertos e sobre como o seu Programa de recomendações de funcionários funciona. Capacite os seus funcionários para serem embaixadores da marca da sua empresa.

Seja específico sobre a cultura, valores e carreiras na sua empresa.

70% dos profissionais no Brasil dizem que a cultura de uma empresa é o que mais desejam conhecer. Atualize as suas descrições de cargos para que incluam uma descrição detalhada da cultura da sua empresa e o que alguém naquele cargo poderá conquistar — não apenas uma lista de verificação de experiências e qualificações necessárias. Treine os seus recrutadores para compartilhar uma imagem completa do que é uma carreira na sua empresa, não apenas naquela vaga que estão tentando preencher.

Saiba como os talentos estão mudando no mundo

Agora que você já leu o relatório regional de Tendências de Talentos, saiba o que está mudando na procura por emprego no mundo inteiro. Baixe o relatório global de tendências de talentos para obter as mais recentes descobertas sobre como os candidatos querem ser recrutados.

[Obtenha o relatório global](#)

Metodologia

Os resultados desta análise representam o mundo pela ótica dos dados do LinkedIn. Como tal, ela é influenciada pela forma como os usuários decidiram utilizar o site, que pode variar com base nas culturas profissional, social e regional.

Entrevistamos 664 usuários do LinkedIn no Brasil entre janeiro e março de 2016. A maioria estava empregada em turno integral, no período de participação na pesquisa. Oferecemos a pesquisa em vários idiomas, sem incentivos, e os dados não foram ponderados. O nível de confiança da pesquisa é de 90% a 95% e é maior para subgrupos.

Nossa pesquisa também contou com 215 usuários do LinkedIn no Brasil que trocaram de emprego entre fevereiro e março de 2016, de acordo com informações obtidas em seus perfis do LinkedIn e confirmadas na pesquisa. A pesquisa foi feita apenas em inglês, sem incentivos à participação, e seus dados não foram ponderados. O nível de confiança da pesquisa é de 90% a 95% e é o maior para subgrupos.



Autores



Allison Schnidman
Consultora de Pesquisa Estratégica no
LinkedIn



Lorraine Hester
Responsável por Pesquisas de Mercado
no LinkedIn



Esther Lee Cruz
Gerente de Marketing Global no
LinkedIn



Charlene Nee
Especialista em Marketing de Conteúdo
no LinkedIn



Maria Ignatova
Líder de Marketing de Conteúdo
Global no LinkedIn



Luiza Ribeiro Haddad
Estagiária de Marketing no LinkedIn

Sobre as Soluções de Talentos do LinkedIn

Atraia, recrute e empodere as melhores pessoas para a sua empresa com o LinkedIn. Tenha acesso a candidatos de alta qualidade - ativos e passivos, externos e internos - na maior rede profissional do mundo, com mais de 433 milhões de candidatos.

[Visite o nosso site](#)



Leia nosso blog
talent.linkedin.com/blog



Confira nosso SlideShare
slideshare.net/linkedin-talent-solutions



Siga-nos no Twitter
[@hireonlinkedin](https://twitter.com/hireonlinkedin)



Visualize nossos vídeos no YouTube
youtube.com/user/LITalentSolutions



Faça parte da rede do LinkedIn
linkedin.com/company/3519575

