

Relatório “O futuro do recrutamento” (edição de 2024)

Esta pesquisa contou com a participação de milhares de profissionais de recrutamento e líderes de talentos do mundo todo. Foram analisados bilhões de dados do LinkedIn, que serviram como base para as 6 previsões que ajudarão os profissionais de talentos a se preparar para as futuras mudanças do mercado de trabalho.



Leia o relatório global

1 A IA potencializará as atividades de recrutamento.

62%

dos profissionais de recrutamento do mundo todo estão otimistas em relação ao impacto da IA generativa nas atividades de recrutamento

71%

dos profissionais brasileiros afirmam que as ferramentas de IA podem melhorar o seu desempenho no trabalho

Os líderes de talentos acreditam que a adesão a essa tecnologia acontecerá mais rapidamente conforme as equipes de recrutamento aprenderem mais sobre como a IA generativa pode ser utilizada, por exemplo, para a seleção de candidatos, a personalização das mensagens de contato e a correspondência entre candidatos internos e vagas na empresa.

“ A IA generativa terá um papel importante tanto no recrutamento quanto nas demais funções de RH. Essa tecnologia tornará os processos de contratação mais fáceis, precisos e personalizados, transformando a maneira como pesquisamos talentos e interagimos com eles.”



Caio Nalini

Diretor de Gestão de Pessoas na [Magazine Luiza \(Magalu\)](#)

Dicas

- **Incentive os profissionais de recrutamento** a fazerem [cursos](#) que os atualizem sobre o uso da IA e desenvolvam competências interpessoais.
- **Use a IA com responsabilidade** atualizando-se constantemente sobre as políticas da empresa relacionadas ao uso dessa tecnologia e desenvolvendo seus próprios princípios orientadores para garantir que ela seja usada de maneira ética.
- **Acompanhe as mudanças no cenário jurídico** ao se informar sobre como os governos do mundo todo estão lidando com a [regulamentação da IA](#) para garantir que suas ferramentas de recrutamento relacionadas à IA generativa estejam em conformidade com a lei.

2 Os profissionais de recrutamento ajudarão a criar equipes com as competências necessárias para o futuro do mercado de trabalho.

A contratação baseada em competências tem ganhado destaque. De acordo com os dados globais do LinkedIn, a priorização de competências pode [ampliar até 10 vezes as fontes de talentos](#). Com essa abordagem de contratação, as equipes de recrutamento identificarão os talentos mais qualificados, incluindo aqueles que podem ter sido negligenciados antes.



Outras métricas que utilizávamos para avaliar competências (como anos de experiência e conquistas acadêmicas) se tornaram desatualizadas e imprecisas muito rapidamente; portanto, é muito mais eficaz recorrer às avaliações de competências e ao desenvolvimento de talentos.”



Paula Fonseca

Diretora Global de Pessoal na [VTEX](#)



dos profissionais de recrutamento do mundo todo afirmam que a contratação baseada em competências é uma



dos profissionais brasileiros afirmam que a priorização de competências em vez da formação acadêmica é essencial durante a busca de novas oportunidades de emprego



Dicas

- **Mostre a importância da contratação baseada em competências** aos líderes de negócios e apresente dados e casos de sucesso para convencê-los de reconsiderar critérios tão rígidos.
- **Pesquise candidatos por competências** usando ferramentas de recrutamento. Com os avanços da IA generativa, os recrutadores podem pesquisar e filtrar mais facilmente os candidatos mais relevantes (de acordo com as competências necessárias).
- **Invista em programas de capacitação e mobilidade interna** para que sua empresa se adapte às mudanças do mercado de trabalho e os funcionários possam ter acesso a oportunidades antes inalcançáveis.

3 A qualidade das contratações será uma prioridade nas estratégias de recrutamento.

Com a redução contínua na taxa de contratação no Brasil, as empresas estarão mais atentas a esse ponto. E é por isso que as marcas empregadoras tentarão, cada vez mais, atrair os melhores talentos.



54%

dos profissionais de recrutamento do mundo todo afirmam que a **qualidade das contratações** será uma prioridade nas estratégias de recrutamento dos próximos 5 anos



Dicas

- **Crie um sistema de avaliação de candidatos baseado** nas competências necessárias para desempenhar a função e ofereça treinamentos às equipes de recrutamento para reduzir os vieses nas entrevistas.
- **Avalie o processo de contratação** ao identificar falhas e lacunas que possam influenciar uma decisão de contratação inadequada. Revise as avaliações feitas pelos entrevistadores e capacite os gestores para que analisem as candidaturas com mais critério.



A qualidade das contratações é a métrica mais importante para o sucesso do recrutamento, pois informa se as equipes estão conseguindo atrair as pessoas mais qualificadas para a empresa.”



Paula Fonseca

Diretora Global de Pessoal na [VTEX](#)

4 A agilidade será uma característica essencial para as equipes de recrutamento.

Os líderes de talentos que participaram da pesquisa concordam que os profissionais de recrutamento devem ser capazes de atuar em diferentes setores e utilizar suas competências em vários segmentos dos negócios. Os profissionais de recrutamento bem-sucedidos conseguirão desempenhar diferentes funções e compreender os vários estágios do processo de contratação, desenvolvendo competências e promovendo a integração entre as equipes.



dos profissionais de recrutamento do mundo todo afirmam priorizar a agilidade para se adaptarem às necessidades de contratação



Dicas

- **Promova a integração das equipes** de atração de talentos e das demais funções do RH.
- **Organize sessões de análise de cenários** em que os membros mais experientes da equipe de atração de talentos colaborem e se planejem para possíveis mudanças na demanda de contratação da empresa.
- **Participe de conversas com os líderes da empresa** para acompanhar e entender melhor o desempenho, os objetivos e as mudanças do negócio.
- **Invista no desenvolvimento de competências dos recrutadores:** disponibilize treinamentos que os ajudarão a acompanhar as tendências, apoiar os objetivos de negócios e avançar na carreira.

5 As equipes de recrutamento defenderão políticas de regime de trabalho flexível.

As políticas de regime de trabalho flexível têm um impacto positivo no recrutamento: as empresas que oferecem flexibilidade em termos de local de trabalho têm fontes de talentos maiores e recebem mais candidaturas. No Brasil, a importância do trabalho flexível como uma proposta de valor para o funcionário aumentou em 1,1% entre todas as pessoas à procura de emprego e em 20,7% entre os profissionais da Geração Z de 2022 a 2023. Além disso, 51% dos profissionais brasileiros afirmam que rejeitariam uma proposta de emprego que tivesse regime presencial.

↑ 146%

Entre 2022 e 2023, houve um aumento de mais de 146% nas candidaturas para vagas remotas no mundo todo

💡 Dicas

- **Forneça aconselhamento profissional sobre o regime de trabalho flexível**, mostrando aos líderes do setor como essa modalidade pode beneficiar a reputação da empresa e as desvantagens do retorno ao trabalho presencial.
- **Use dados para comprovar a importância da flexibilidade no trabalho**: mostre aos líderes de negócios como a falta de opções de trabalho remoto ou híbrido afeta negativamente a empresa, por exemplo, com demissões ou quedas no desempenho dos funcionários.

↓ 46%

Entre 2022 e 2023, houve uma redução de 46% nas publicações de vagas remotas

6 A elaboração de um novo guia será essencial para atrair pessoas da Geração Z.

Até 2025, a Geração Z representará mais de 25% da força de trabalho global. Atrair e reter esses profissionais serão os maiores desafios enfrentados pelas equipes de talentos nos próximos 5 anos. Os talentos da Geração Z preferem trabalhar em empresas que tenham valores semelhantes aos seus. No Brasil, eles têm 35% mais chances de priorizar oportunidades de desenvolvimento de carreira em comparação com os Millennials e os profissionais da Geração X. Por isso, 57% dos profissionais de recrutamento acreditam que investirão mais na marca empregadora no próximo ano.

Atrair e reter profissionais da
Geração Z
serão os maiores desafios nos
próximos 5 anos



💡 Dicas

- **Sua marca empregadora deve ser autêntica** e compartilhar conteúdo criado pelos próprios funcionários, que mostre de fato como é trabalhar na empresa. Destaque o que é importante para os profissionais da Geração Z nas suas iniciativas de recrutamento.
- **Crie um processo de candidatura simplificado** e adequado às preferências dos profissionais que cresceram em um ambiente dominado pela tecnologia, a fim de proporcionar uma experiência positiva para eles.
- **Apresente aos gestores de contratações os comportamentos e as preferências dos profissionais da Geração Z** para que possam considerar esses talentos de maneira imparcial.
- **Promova a interação e colaboração entre diferentes gerações** por meio de programas de mentoria, nos quais tanto os profissionais mais jovens quanto os mais velhos possam aprender uns com os outros.

“ Proporcionar um ambiente seguro para falar sobre os conflitos entre as gerações no local de trabalho e desenvolver uma estratégia sólida de DEI são medidas que ajudarão as empresas a lidar com as mudanças.”



Caio Nalini

Diretor de Gestão de Pessoas na [Magazine Luiza \(Magalu\)](#)



Acesse o relatório “O futuro do recrutamento”
Clique em [LinkedIn.com/FutureOfRecruiting](#)
ou escaneie o código QR

LinkedIn Talent Solutions