

# R&S summit

## RESUMO

### Por que está tão difícil recrutar no Brasil e o que esperar daqui para frente

Durante o R&S Summit, Rodrigo Saad apresentou um estudo sobre as causas da crescente dificuldade de recrutamento no Brasil e as perspectivas para os próximos anos.

Segundo dados do estudo Global Talent Shortage, realizado em 41 países com mais de 41 mil empresas, o Brasil está entre os países mais difíceis do mundo para recrutar profissionais. Em empresas de grande porte (1.000 a 5.000 colaboradores), o índice de dificuldade chega a 90%.

O estudo identificou quatro fatores principais que explicam esse cenário:

#### 1. Redução da oferta de profissionais

- O Brasil registrou recordes de baixa taxa de desocupação, chegando a 5,1%.
- Há crescimento contínuo da economia de plataformas (gig economy) e do trabalho remoto para empresas estrangeiras.
- Entre jovens de 18 a 24 anos, 25% apenas estudam e 24% não estudam nem trabalham, resultando em cerca de 49% dessa faixa etária fora do mercado de trabalho.
- A demografia brasileira mostra desaceleração da população economicamente ativa, com menos pessoas entrando no mercado e mais pessoas se aposentando.

#### 2. Aumento da demanda por profissionais

- O crescimento econômico dos últimos anos aumentou a necessidade de contratação.
- Como a produtividade do país não cresce no mesmo ritmo, o aumento do PIB gera demanda adicional por mão de obra.

#### 3. Baixa qualificação da força de trabalho

- Indicadores educacionais mostram desempenho inferior do Brasil em matemática e leitura quando comparado aos países da OCDE.

- O estudo aponta dificuldades na formação de competências necessárias para adaptação, aprendizado e desenvolvimento profissional.

#### **4. Alta rotatividade**

- O Brasil apresenta rotatividade significativamente superior à observada em países da Europa Ocidental.
- Entre jovens de 18 a 24 anos, a rotatividade aumentou de 22% para 41% entre 2020 e 2025.
- Mudanças de emprego costumam gerar aumentos salariais superiores aos obtidos por reajustes ou promoções internas, incentivando a troca frequente de empresa.

### **Perspectivas para 2026 e 2027**

A expectativa é que a dificuldade de recrutamento permaneça elevada. Embora o crescimento econômico deva desacelerar, os fatores estruturais — demografia, qualificação da mão de obra e rotatividade — continuarão pressionando o mercado.

Entre os elementos que podem influenciar o cenário estão:

- Crescimento do PIB;
- Taxa de juros;
- Inflação;
- Possível fim da jornada 6x1;
- Cenário econômico internacional;
- Avanço de ferramentas de IA voltadas para candidatos (job hunters).

### **Recomendações para recrutadores**

O palestrante defende uma mudança de mentalidade: sair de um mercado centrado em vagas para um mercado centrado em candidatos.

As principais recomendações incluem:

- Tornar o hunting ativo uma prática padrão;

- Reduzir o tempo de contratação;
- Priorizar potencial e soft skills em vez de excesso de requisitos técnicos;
- Fortalecer employer branding e relacionamento com candidatos;
- Trabalhar alinhamento de expectativas desde o recrutamento;
- Integrar recrutamento, onboarding e retenção;
- Medir sucesso não apenas pelo fechamento da vaga, mas pela permanência do profissional após 12 meses.

A principal conclusão é que o recrutamento e seleção está se tornando uma função cada vez mais estratégica para as empresas. Segundo o palestrante, a capacidade de atrair, selecionar e reter talentos será um dos principais diferenciais competitivos das organizações nos próximos anos.