

JUNHO DE 2023



A falta de talentos e os desafios para atração

Think Work



PATROCINADOR

 **atlas**

Índice

Para voltar ao índice
durante a navegação,
basta clicar no ícone ⓘ



Apresentação	03
Cadê o talento que estava aqui?	04
O PROBLEMA	
Apagão de talentos, a barreira para uma economia forte	06
A CRISE	
O impacto das carreiras sem fronteiras	07
Onde a defasagem de profissionais qualificados é maior	08
O desafio da experiência	09
Os cargos com maior defasagem de profissionais qualificados	10
A SOLUÇÃO	
Os caminhos para resolver a crise de talentos no Brasil	11
O que mais ajuda a atrair talentos hoje	12
O que melhorar para atrair mais talentos	13
Diversidade e Inclusão, o ponto subestimado nas estratégias de atração	14
Trabalho remoto, uma janela de oportunidades	15
EM PERSPECTIVA	
Um raio-x das contratações internacionais	16
A proporção de funcionários do exterior	17
Por que contratar profissionais fora do Brasil?	18
As vantagens de ter um funcionário de fora do Brasil	19
As desvantagens de ter um funcionário de fora do Brasil	20
Os mitos sobre contratar funcionários que moram no exterior	21
As contratações internacionais, na prática	22
As áreas com mais contratações internacionais	23
Os países de origem dos funcionários contratados no exterior	24
Quem respondeu	25



O descompasso entre a oferta de profissionais qualificados e as necessidades do mercado brasileiro é um dos principais entraves para o avanço da nossa economia. Mas há caminhos para resolver esse problema, como aponta a pesquisa **Think Work - Atlas | A falta de talentos e os desafios para atração**, que você lê a seguir.

Durante dois meses, ouvimos mais de 81 empresas com operação no Brasil para entender como elas estão se movimentando para superar as lacunas da mão de obra local. Os resultados trazem *insights* valiosos para empoderar os RHs na missão de formar times fortes e prontos para gerar valor para os negócios.

BOA LEITURA!



Tatiana Sendin

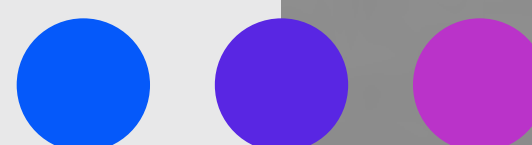
Fundadora e CEO
da Think Work

Cadê o talento que estava aqui?



Ninguém mais tem dúvidas de que o mercado de trabalho mudou sob muitos aspectos nos últimos anos. As pessoas estão buscando mais equilíbrio de atividades em suas vidas, confiança e flexibilidade nas relações de trabalho, além de um outro sentido de pertencimento, não mais vinculado somente ao contato físico, mas principalmente à conexão emocional.

Vemos que isso é uma tendência e, como tal, provoca transformações e exige mudança de hábitos. Há empresas que se recusam a aceitar, preferem fingir que nada mudou e acreditar que o que passamos foi transitório. Mas o custo de resistir, em médio e longo prazos, tende a ser muito maior do que o custo de investir na evolução.



Novas profissões são construídas a cada dia e, em sua grande maioria, baseadas em tecnologia; funções que podem tranquilamente ser exercidas de forma remota, em qualquer lugar do mundo. Se as empresas precisam desses novos profissionais para gerar inteligência de dados e crescer com escala e inovação, é essencial que proporcionem um ambiente e uma cultura corporativa atrativos para essa geração.

O trabalho remoto abriu as fronteiras territoriais e transformou o mundo em um grande pool de talentos. Hoje podemos escolher a pessoa que queremos, onde quer que ela esteja. A localização perdeu importância e deu lugar a habilidades. Talentos que conseguem aprender e reaprender com facilidade e rapidez estão entre os mais disputados do mercado. O saber é passageiro, portanto a capacidade de se renovar é o que interessa.

Mas a pessoa que se entrega às transformações do mundo não quer estar em uma empresa que resiste. É uma combinação que não existe, o famoso alinhamento (ou desalinhamento) cultural. Hoje já temos pesquisas que calculam a porcentagem de perda de salário que um candidato está disposto a ter para trabalhar em uma empresa remotamente.

É hora de mudar hábitos: o hábito de liderar, não mais gritando na sala quando lembrar de algo, mas planejando, estabelecendo prazos e esclarecendo o propósito; o hábito de recrutar, focando nas habilidades necessárias independentemente de onde a pessoa esteja, e o hábito de celebrar, criando novos rituais e valorizando os desejos e sentimentos comuns.

O presencial tem suas vantagens e faz falta às vezes, mas não é definitivamente uma estratégia moderna, não vai atrair as pessoas que as empresas precisam e está longe de ser a forma mais democrática de trabalho. Além disso, ele é um modelo restritivo, produzirá um resultado limitado e exigirá salários cada vez mais altos para atrair gente. É preciso ter essa consciência na escolha estabelecida, antes que as empresas se perguntem onde estão os talentos que estavam aqui.



Fernanda Brunsizian
Comunicação e Marca,
América Latina, Atlas

Apagão de talentos, a barreira para uma economia forte

Apesar da cautela no cenário econômico global, as empresas com operação no Brasil estão otimizadas. Sete em cada dez entrevistados pela **Think Work - Atlas** acreditam que seus negócios vão crescer no próximo ano. Mas, para isso, as organizações precisam resolver uma questão crônica: a falta de profissionais qualificados no Brasil. O problema não é novo, mas nos últimos anos ganhou mais uma camada de dificuldade. O crescimento da oferta de trabalho remoto em todo o mundo transformou a busca por talentos em uma disputa verdadeiramente global (*veja dados no próximo slide*).



63%

das empresas
esperam ter
problemas
relacionados
a falta de talentos
no próximo ano

O impacto das carreiras sem fronteiras

Mais da metade das empresas entrevistadas afirmam que, ao longo dos últimos dois anos, tiveram casos de profissionais que pediram as contas para trabalhar para uma organização de fora do Brasil. Desse grupo, 41% reconhecem que esse tipo de movimentação tem ocorrido com alguma frequência.

Nos últimos dois anos, algum funcionário pediu demissão para trabalhar em uma companhia de fora do Brasil?



Qual é a recorrência desse tipo de movimentação?

(entre as empresas que já perderam funcionários para companhias no exterior)



Onde a defasagem de profissionais qualificados é maior

A maioria dos entrevistados aponta que o maior desafio será encontrar profissionais qualificados para trabalhar na área de tecnologia. No total, 83% das empresas preveem sofrer com a defasagem nessa área no próximo ano.



	Esperamos problemas de falta de talentos no próximo ano	Não acreditamos enfrentar problemas no próximo ano
Tecnologia	83%	17%
Técnicos especializados	73%	27%
Operacional/ Produção	62%	38%
Vendas	59%	41%
Engenharia	46%	54%
RH	40%	60%
Marketing	40%	60%
Transporte/ Logística	40%	60%
Financeiro/ Contábil	40%	60%
Atendimento ao consumidor	39%	61%

O desafio da experiência

A falta de profissionais sêniores é um problema até mesmo em áreas que, em tese, não enfrentam defasagem de mão-de-obra qualificada. Exemplo disso é a situação nos departamentos financeiros. Embora a maioria das companhias não vislumbre desafios de atração de talentos nessa área, 30% espera ter dificuldade para contratar profissionais para cargos que exijam mais experiência.



69%

**das empresas
que esperam ter
problemas de atração
de talentos apontam
para uma defasagem
em cargos sêniores**

Os cargos com maior defasagem de profissionais qualificados

Duas em cada cinco organizações consultadas afirmam que os talentos de tecnologia de nível sênior são os mais raros no mercado. Na área de operações e/ou produção, 22% dos entrevistados apontam escassez em todos os níveis.

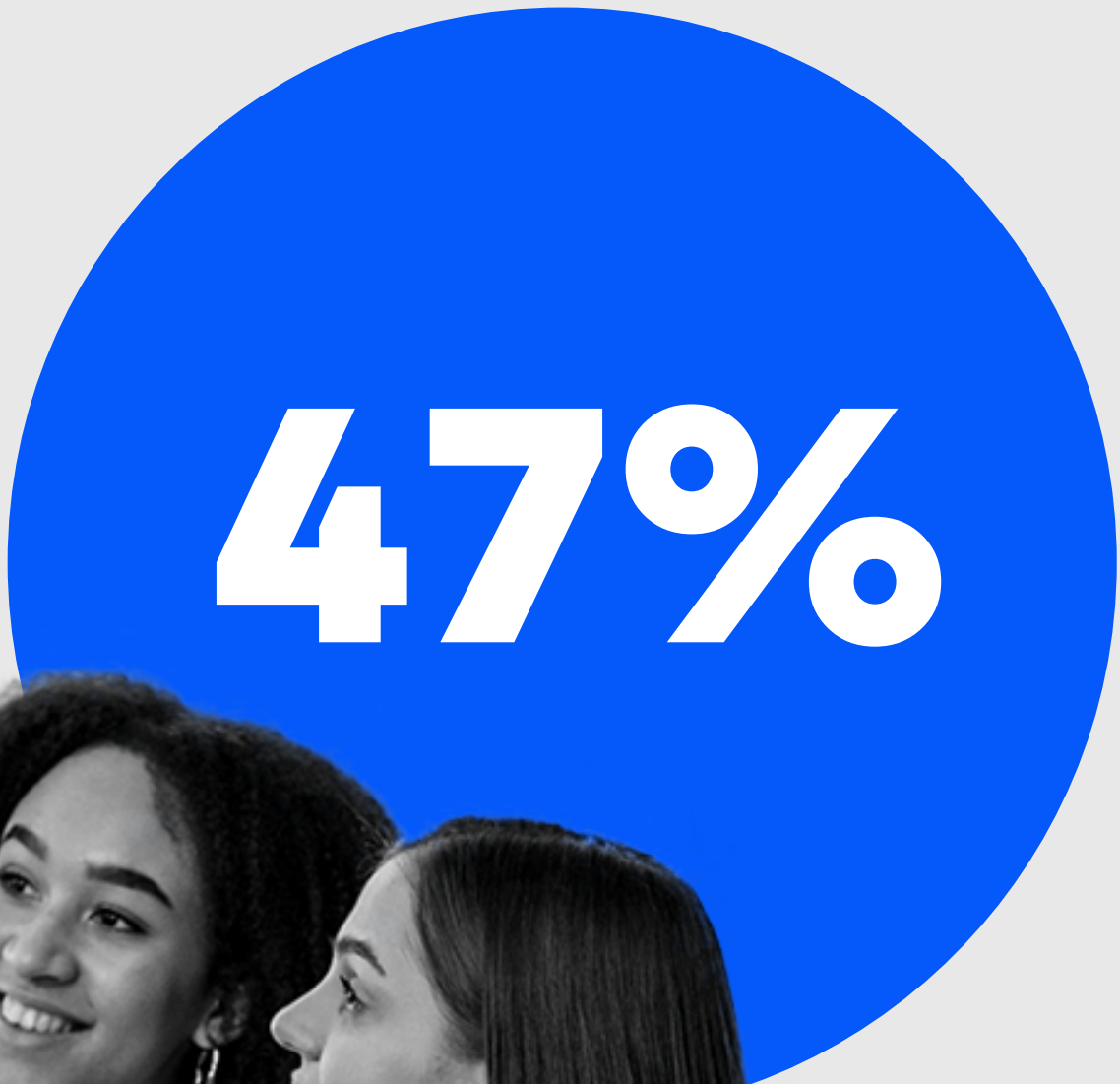


Falta de profissionais qualificados em...

	Todos os níveis	Júnior	Sênior	Gestores
Tecnologia	19%	13%	40%	13%
Técnicos especializados	16%	9%	32%	16%
Operacional/ Produção	22%	14%	12%	14%
Vendas	4%	7%	35%	13%
Engenharia	9%	4%	20%	13%
RH	2%	9%	23%	6%
Marketing	2%	8%	19%	10%
Transporte/ Logística	8%	10%	8%	13%
Financeiro/ Contábil	2%	5%	30%	2%
Atendimento ao consumidor	11%	17%	7%	4%

Os caminhos para resolver a crise de talentos no Brasil

Num contexto de descompasso entre a oferta de profissionais qualificados e as necessidades dos negócios, investir na formação das equipes é provavelmente a estratégia mais acertada para driblar esse desafio. E as companhias ouvidas pela **Think Work - Atlas** reconhecem isso. Quase metade dos entrevistados aponta a oferta de oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento como um dos mais importantes fatores para atração de talentos.



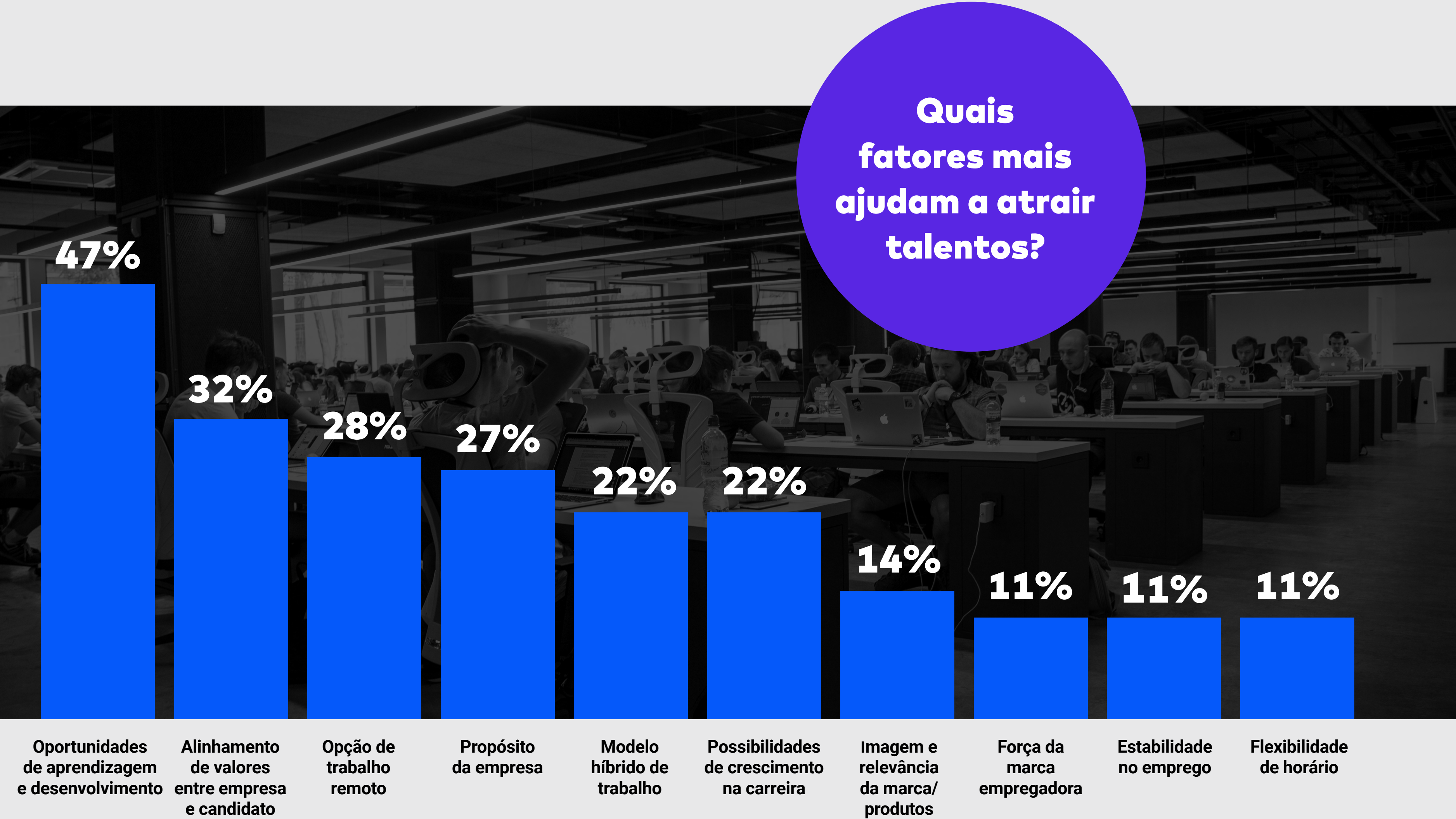
47%

das empresas
reconhecem
que investir
em formação e
desenvolvimento
é crucial para
atrair talentos



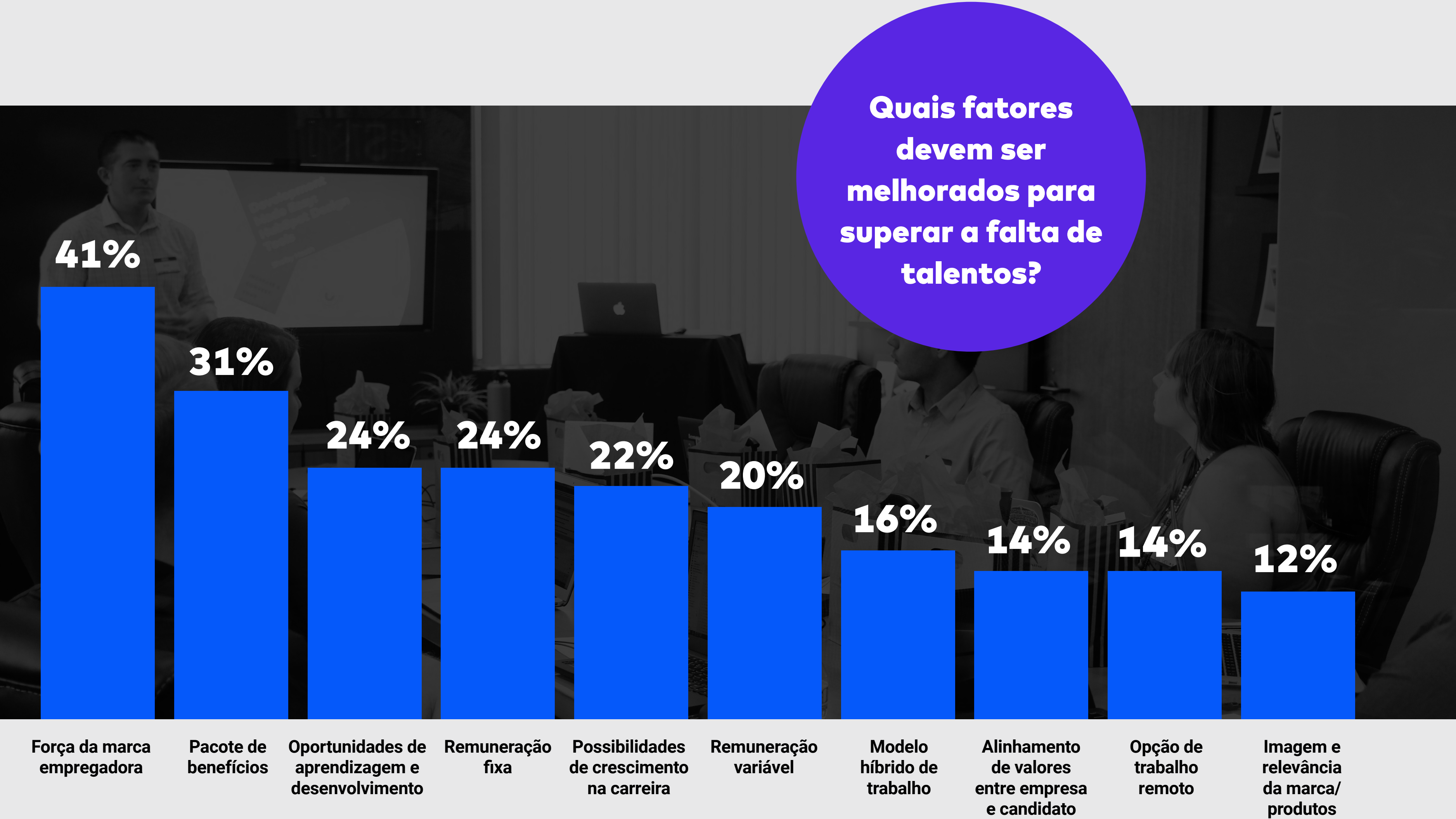
O que mais ajuda a atrair talentos hoje

A fórmula aplicada pelos entrevistados para driblar o apagão de talentos é oferecer aos funcionários chances de aprendizagem e uma jornada de trabalho remota ou híbrida. A cultura corporativa também conta: 32% aponta o alinhamento de valores entre empresa e candidato como um forte fator de atração.



O que melhorar para atrair mais talentos

Duas em cada cinco empresas participantes da pesquisa afirmam que precisam fortalecer a marca empregadora como estratégia para superar a falta de talentos no Brasil. Elas também reconhecem que devem melhorar o pacote de benefícios e oferecer mais oportunidades para os funcionários se desenvolverem.



Diversidade e Inclusão, o ponto subestimado nas estratégias de atração

As respostas sinalizam que as empresas podem estar subestimando o potencial das estratégias de Diversidade e Inclusão como ferramenta para superar a falta de talentos. Somente 10% dos entrevistados reconhecem que precisam fortalecer suas iniciativas de D&I como parte dos esforços para superar os desafios de atração de profissionais qualificados.



**2 em
cada 50
organizações
apontam D&I como
um fator crítico
para atração
de talentos**



Trabalho remoto, uma janela de oportunidades

A pesquisa sinaliza que empresas que adotam o home office podem ter menos problemas para encontrar profissionais qualificados. Sete em cada dez companhias que não têm o trabalho remoto como estratégia para atrair talentos projetam ter problemas para contratar profissionais qualificados no próximo ano. Entre aquelas que encaram o trabalho remoto como fator de atração, apenas 39% acreditam que terão dificuldade semelhante.



61%

**das empresas que usam
trabalho remoto para atrair
talentos não devem ter
problemas para encontrar
profissionais qualificados
no próximo ano**

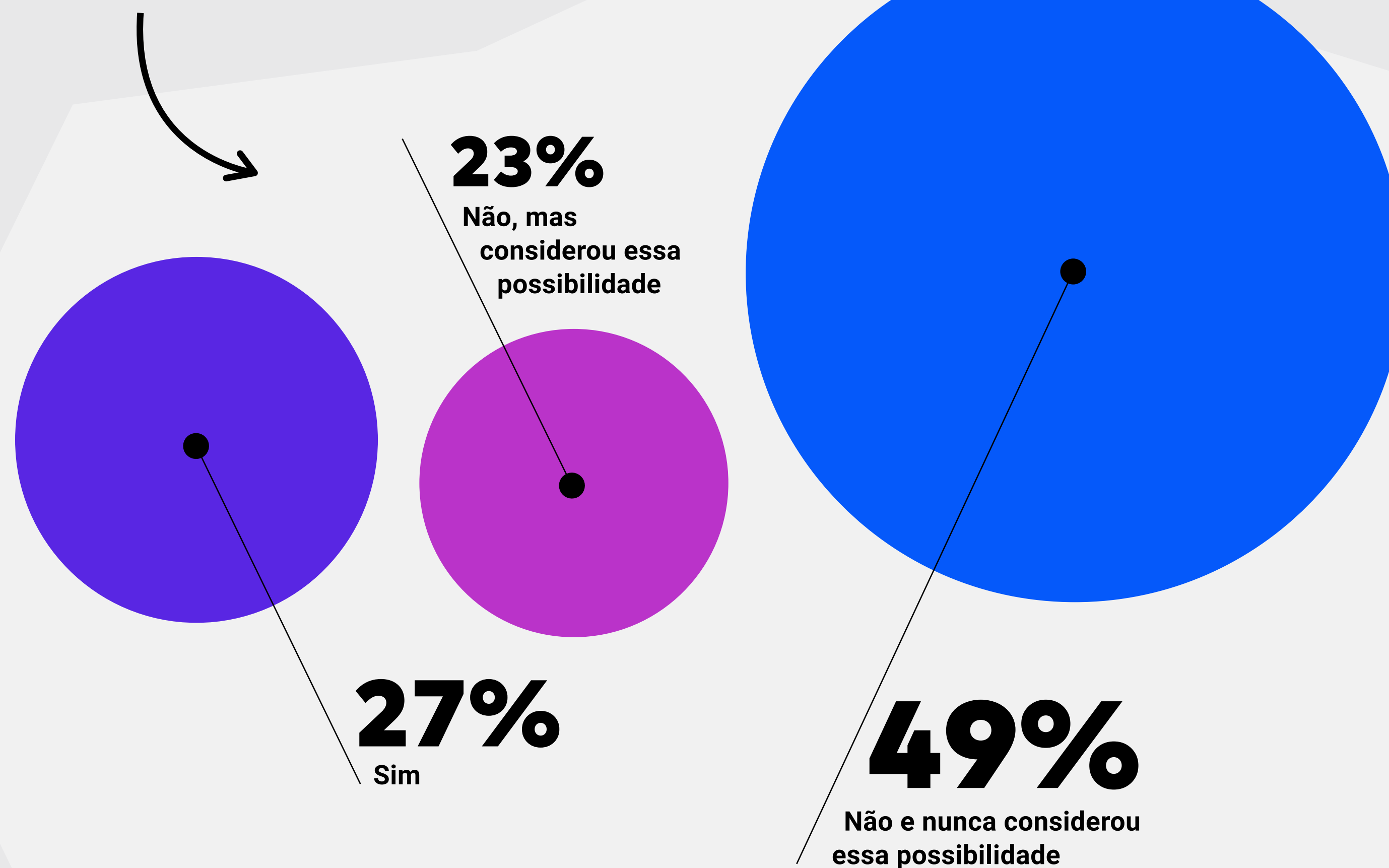


Um raio-x das contratações internacionais

A possibilidade de ter profissionais trabalhando de qualquer lugar do mundo traz, para as empresas, a chance de olhar para além das fronteiras nacionais na hora de recrutar. E as organizações parecem estar começando a tirar proveito disso. No total, quase 30% das companhias entrevistadas relatam terem contratado pessoas que moravam no exterior. Um quarto das participantes já considerou essa possibilidade.



Sua empresa contratou profissionais que moram em outros países?

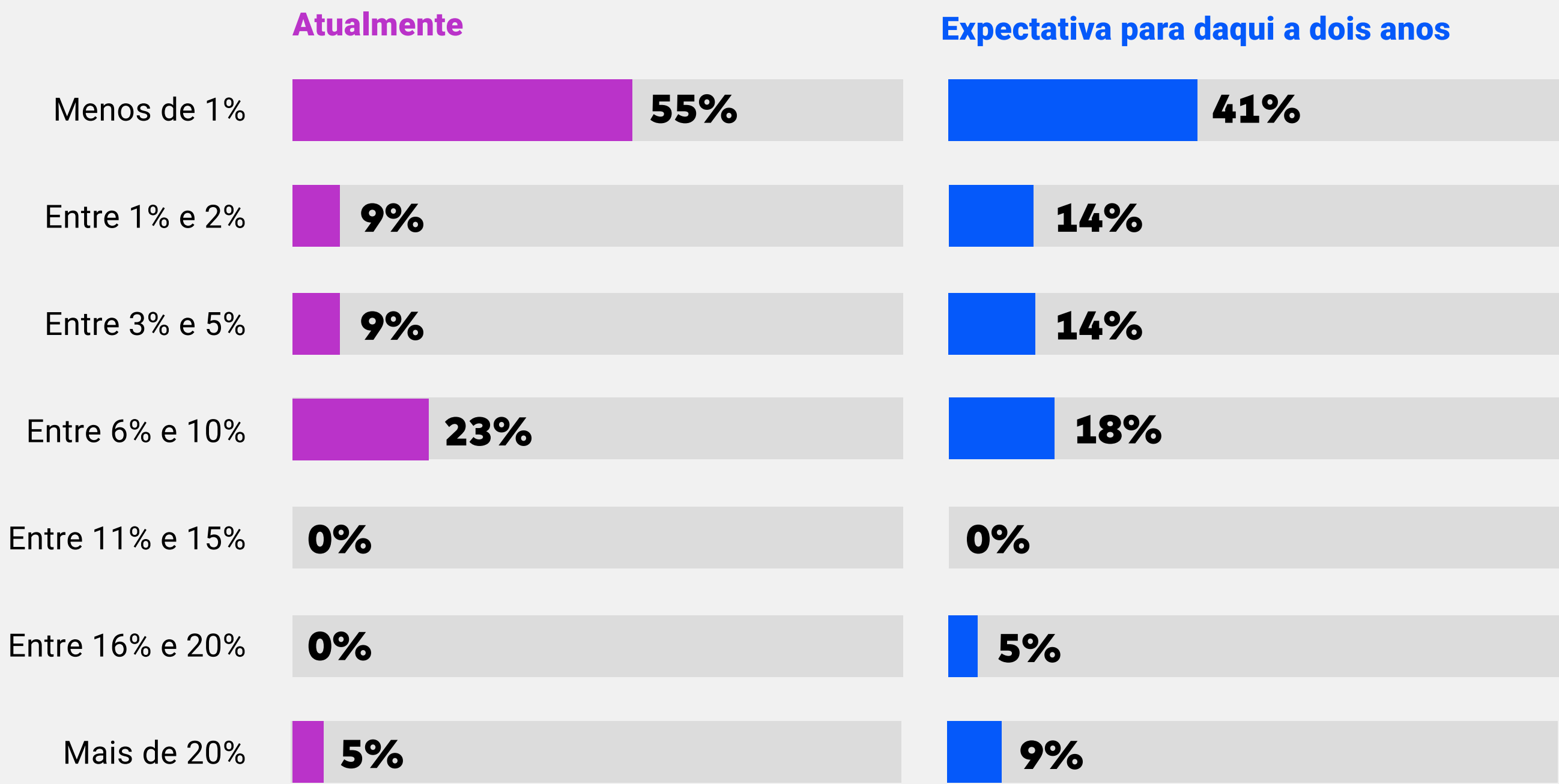


A proporção de funcionários do exterior

Atualmente, a proporção de profissionais estrangeiros em companhias que já recrutaram fora do país ainda é tímida — mais da metade das organizações têm menos de 1% de funcionários do exterior em seu quadro de funcionários. Mas a expectativa de 32% dos entrevistados é aumentar esse número nos próximos dois anos.



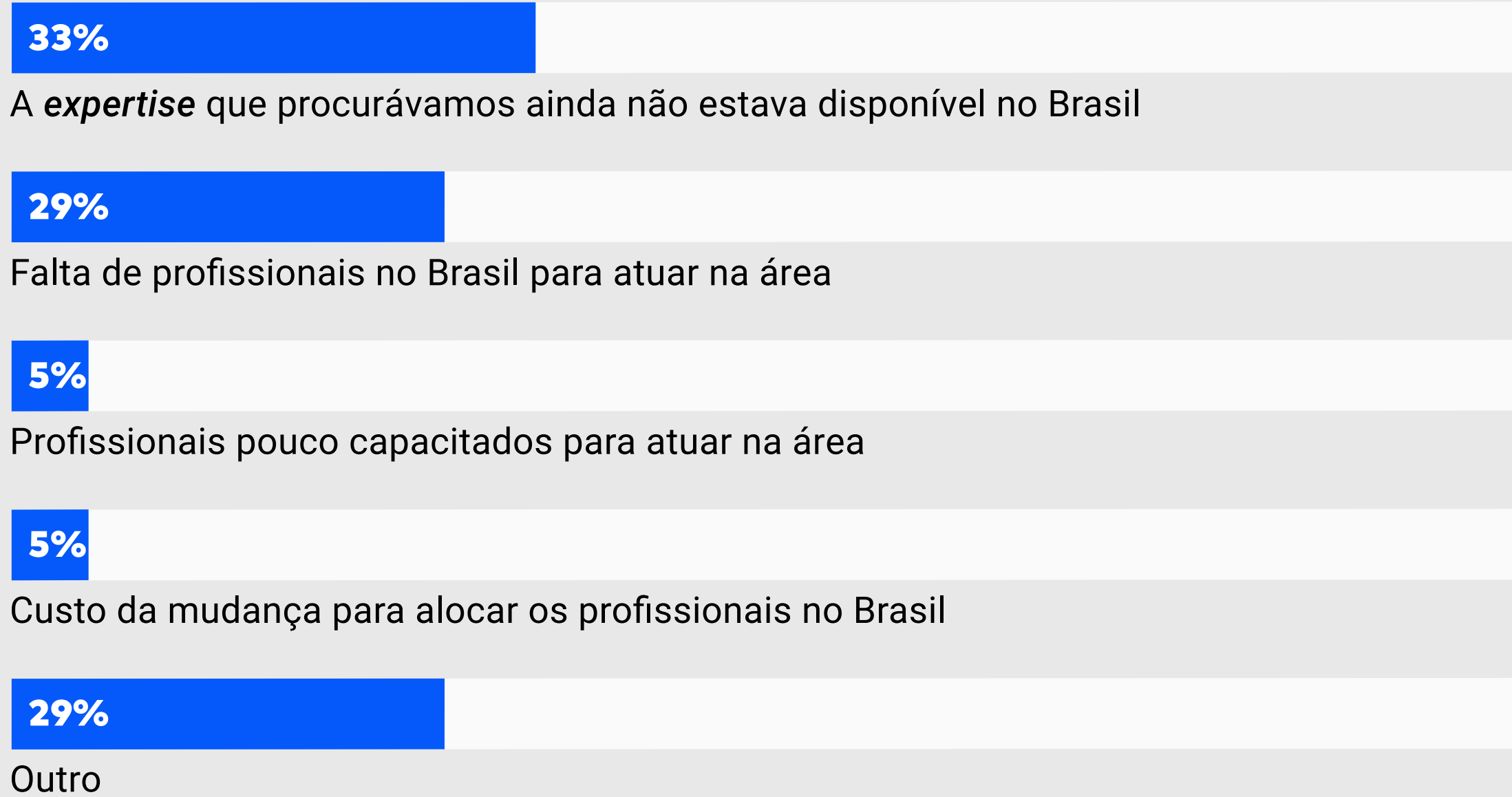
Qual a proporção de profissionais contratados no exterior para atuar no Brasil, em relação ao número total de funcionários que moram no país?



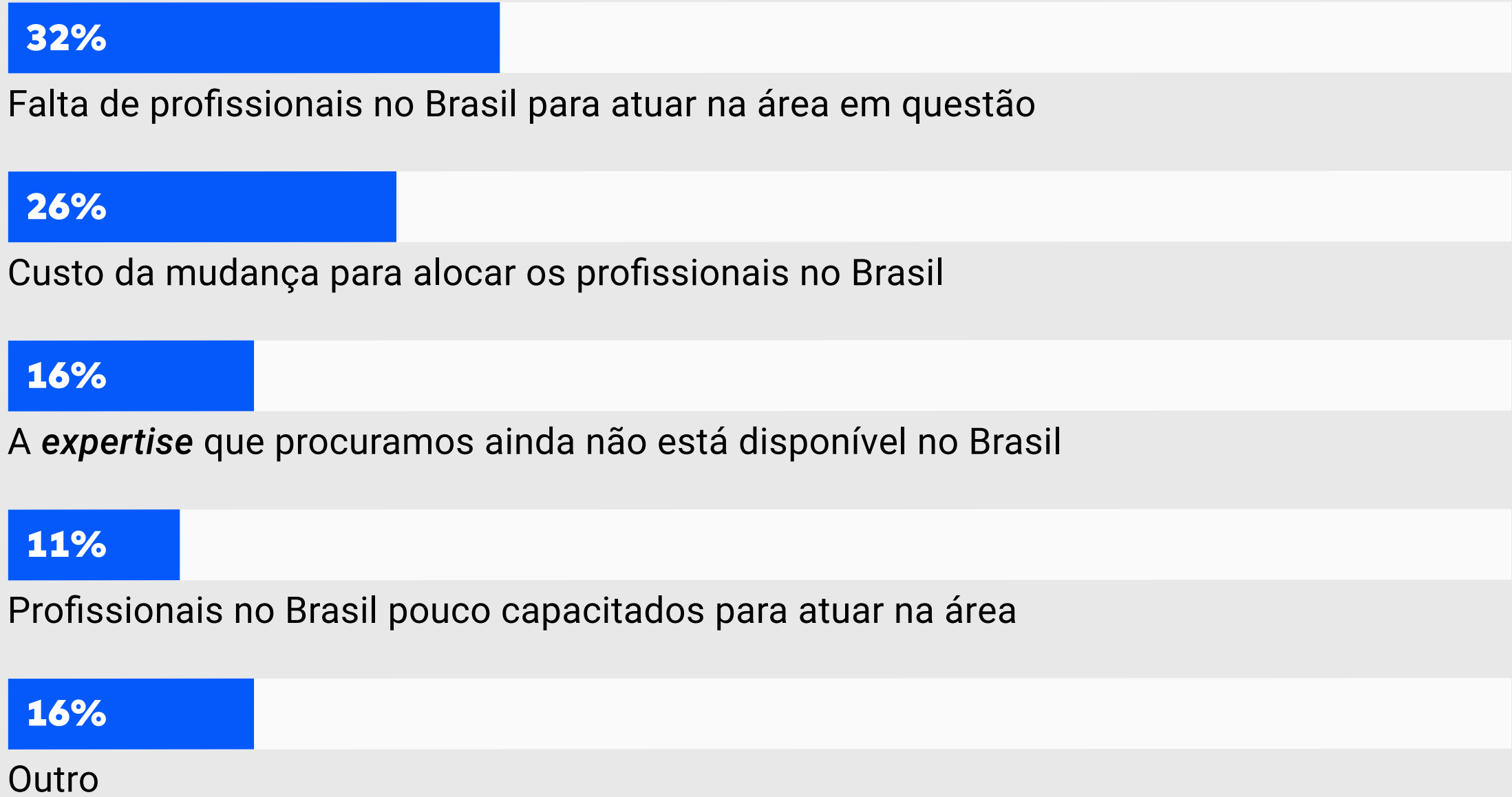
Por que contratar profissionais fora do Brasil?

Acessar conhecimentos ainda não disponíveis no país e driblar a falta de profissionais especializados no mercado local foram as principais razões para as empresas terem olhado para o exterior na hora de recrutar. Entre quem ainda está considerando essa possibilidade, a motivação primária é superar desafios para contratar funcionários qualificados para a área.

Motivos de quem já contratou profissionais no exterior



Motivos de quem já cogitou contratar fora do Brasil



As vantagens de ter um funcionário de fora do Brasil

Além do acesso a competências que ainda não chegaram ao país, 32% das empresas que já contrataram profissionais do exterior apontam a possibilidade de expansão para novos mercados como um dos benefícios de recrutar no mercado global.



As desvantagens de ter um funcionário de fora do Brasil



Principal desafio para as organizações que já contrataram um talento que mora no exterior é conciliar os diferentes fusos horários com o fluxo do trabalho. Salários mais altos também são ponto de atenção, segundo 41% das entrevistadas.



Os mitos sobre contratar funcionários que moram no exterior

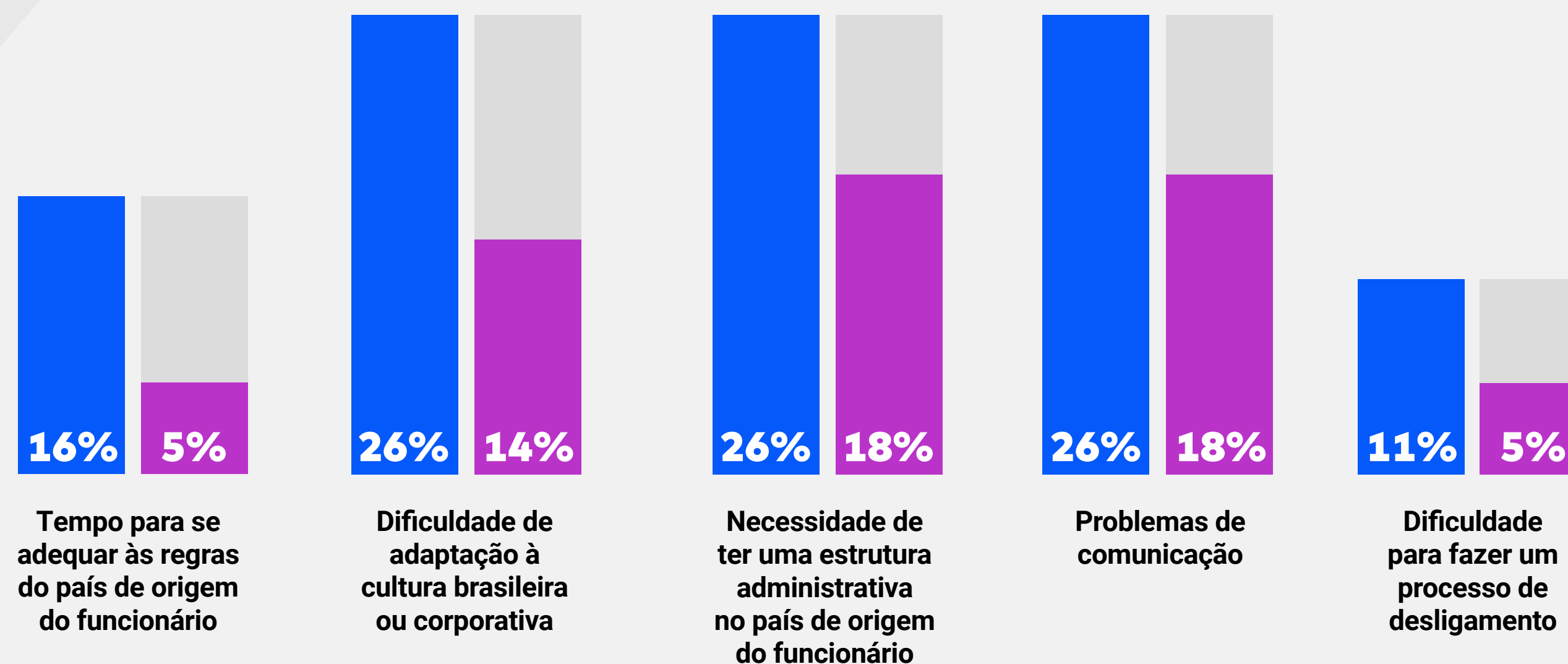
Em geral, as companhias que estão avaliando a possibilidade de recrutar no exterior nutrem preocupações que, na prática, não são vistas como um problema por quem já contratou fora do país. Por exemplo, enquanto um quarto das organizações do primeiro grupo veem fatores como dificuldade de adaptação à cultura brasileira como uma desvantagem, apenas 14% das que já recrutaram fora do país relatam esse tipo de dificuldade.



Quais os desafios de contratar no exterior?

Visão de quem avalia contratar fora do Brasil

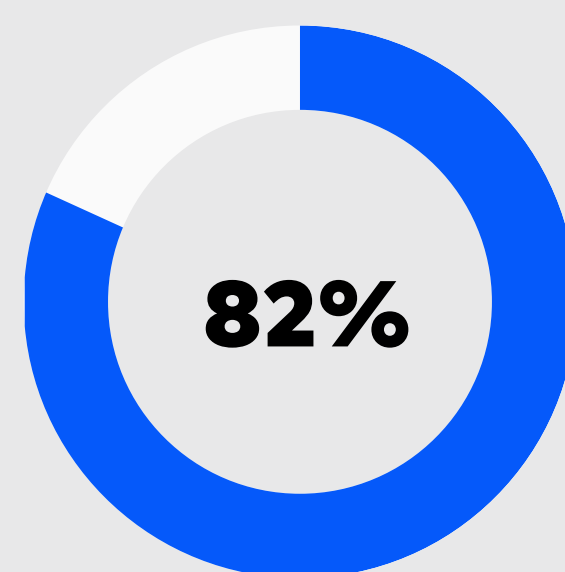
Visão de quem já contratou fora do Brasil



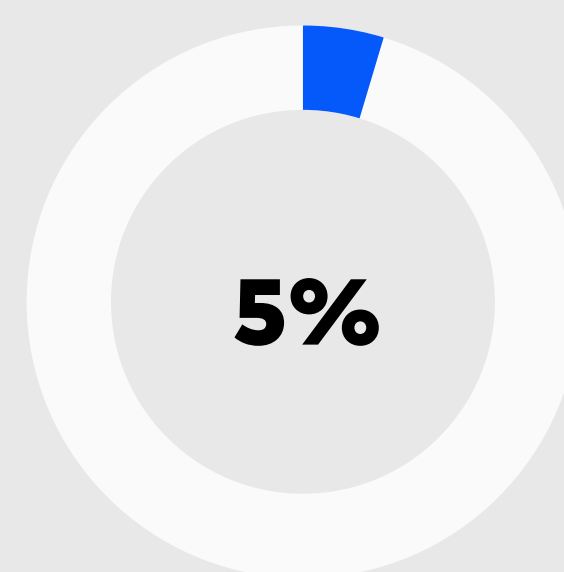
As contratações internacionais, na prática

Em 82% dos casos, o processo legal de contratação dos profissionais de fora do país é realizado pelo próprio RH da empresa no Brasil. Geralmente, os profissionais continuaram morando no país de origem. Apenas 32% dos contratados se mudaram para o Brasil.

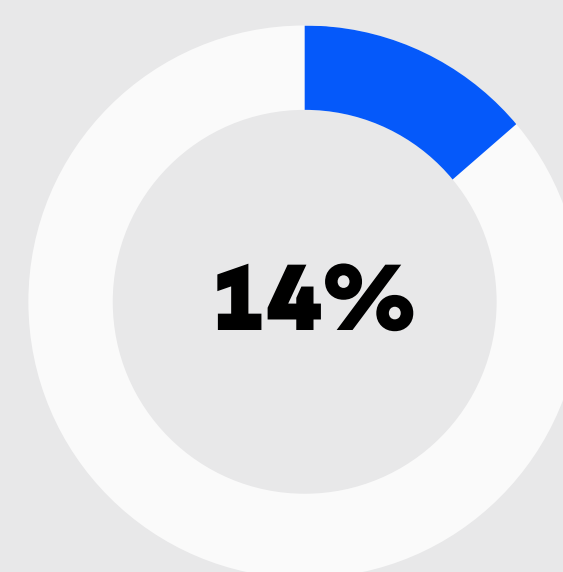
Quem conduz os processos legais e de gestão dos profissionais contratados fora do Brasil?



O RH da empresa no Brasil



O RH da empresa no país de origem do funcionário

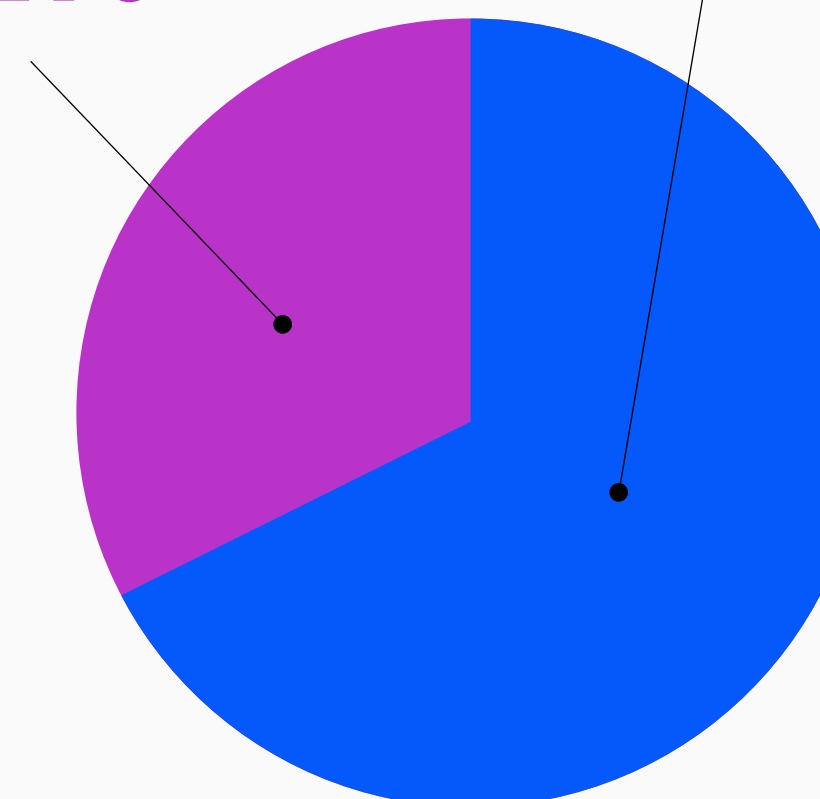


Outros agentes

O funcionário continuou no país de origem após a contratação?

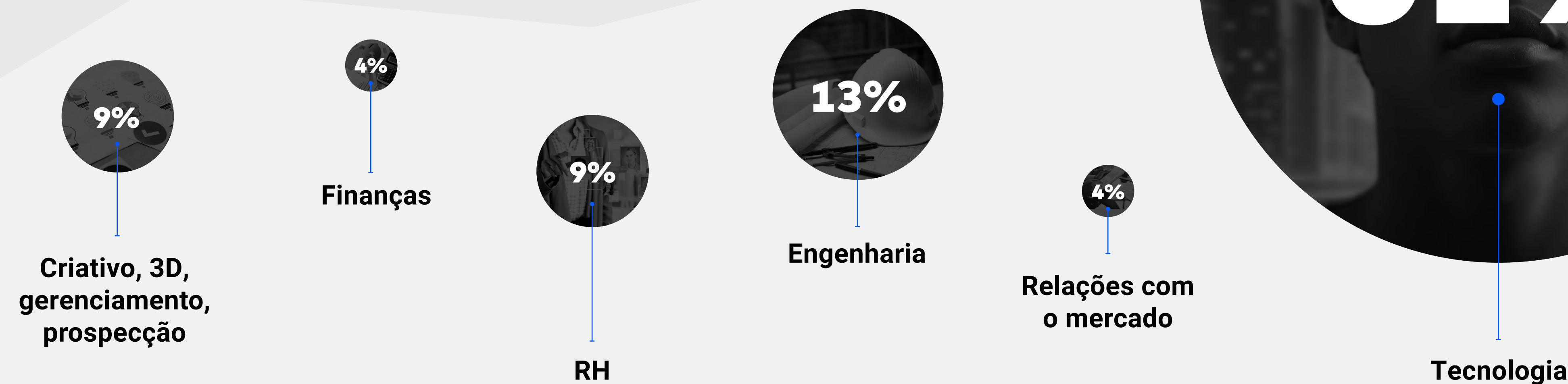
Sim 👍
68%

Não 👎
32%



As áreas com mais contratações internacionais

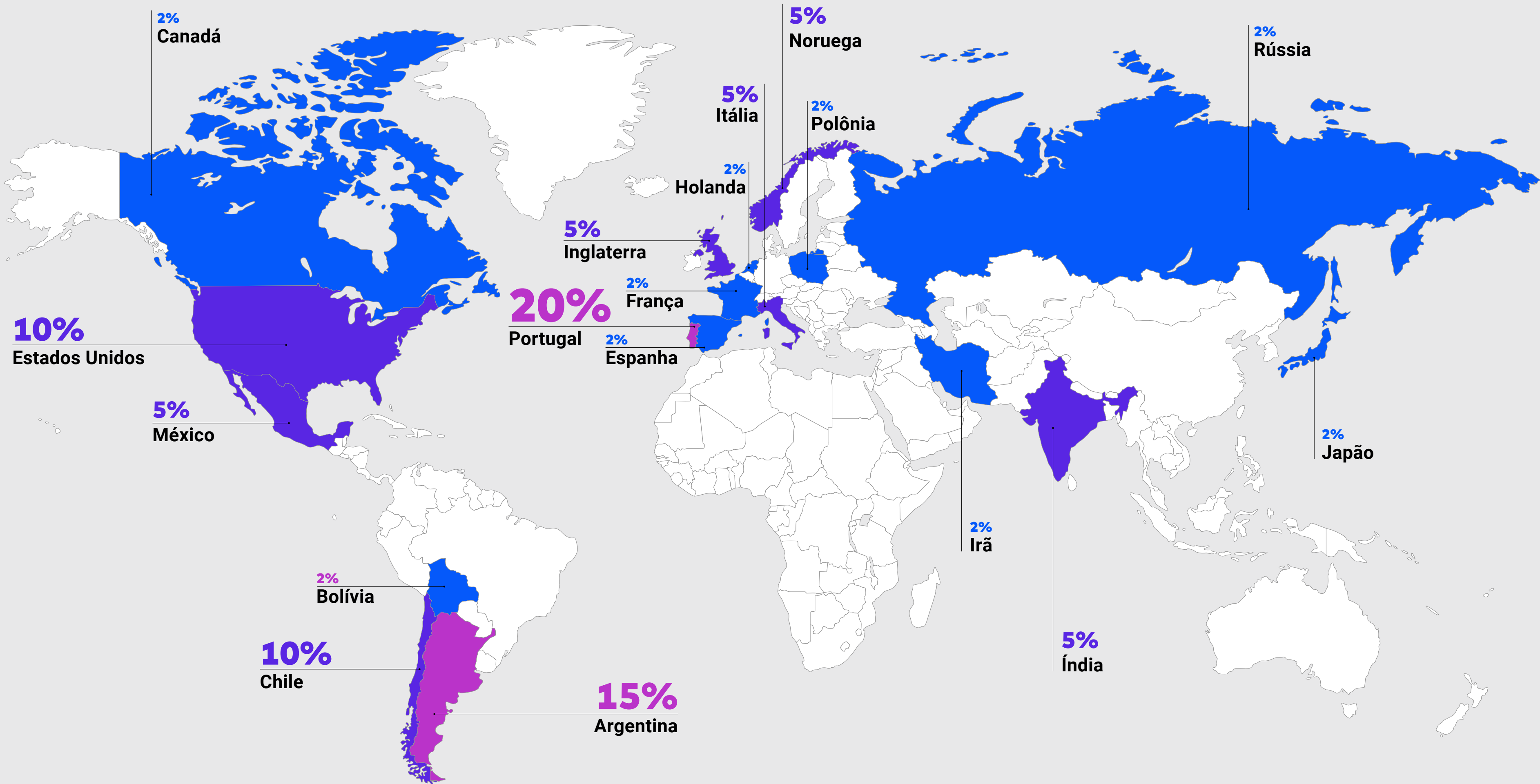
As áreas de tecnologia e engenharia lideram a lista de segmentos com mais contratados de fora do Brasil, segundo as menções feitas por mais de 70% das companhias entrevistadas.



Os países de origem dos funcionários contratados no exterior

- Entre 15% e 20%
- Entre 5% e 10%
- Menos de 5%

Portugal e Argentina lideram lista de nações que mais “exportaram” profissionais para o mercado brasileiro.

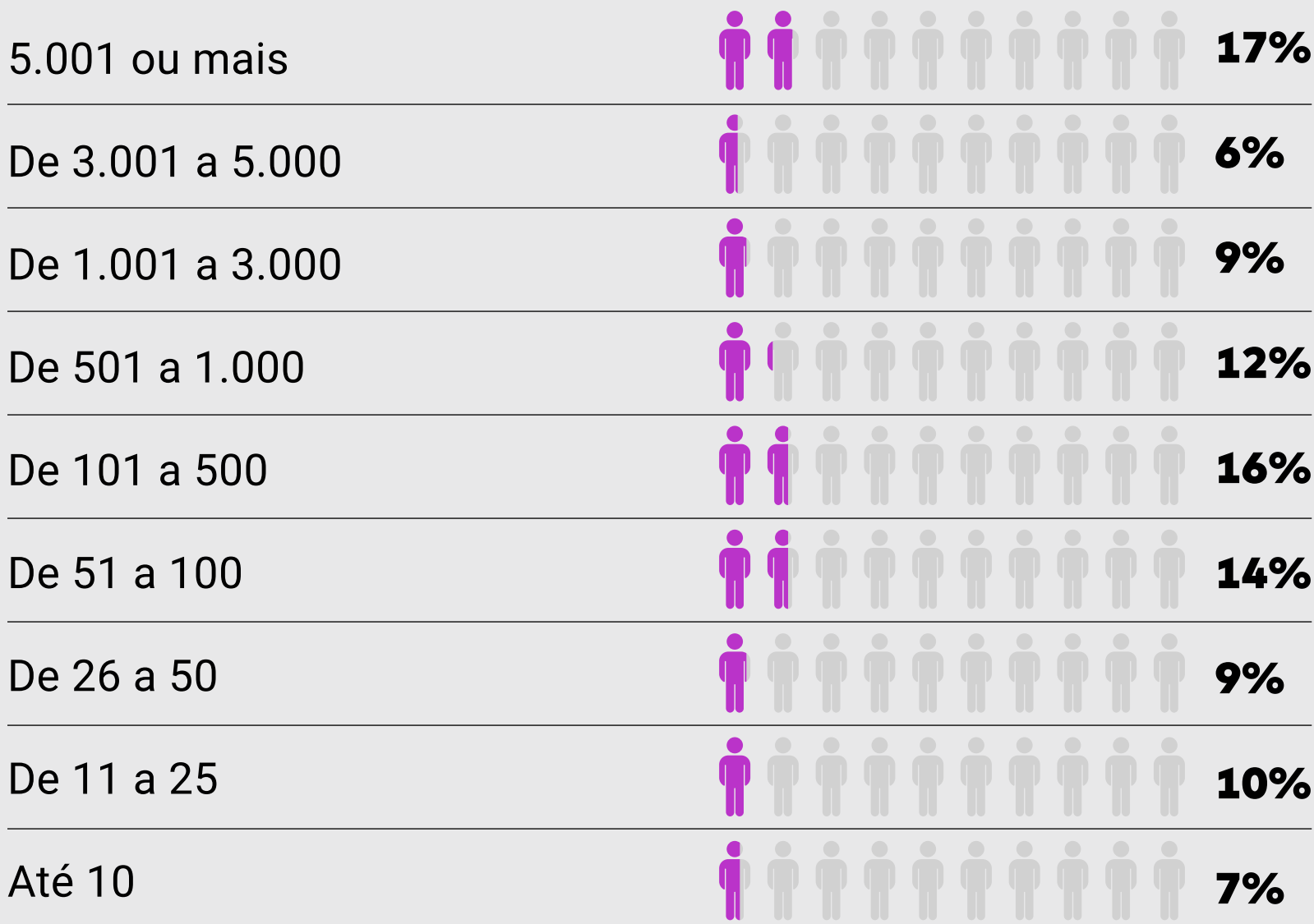


Quem respondeu

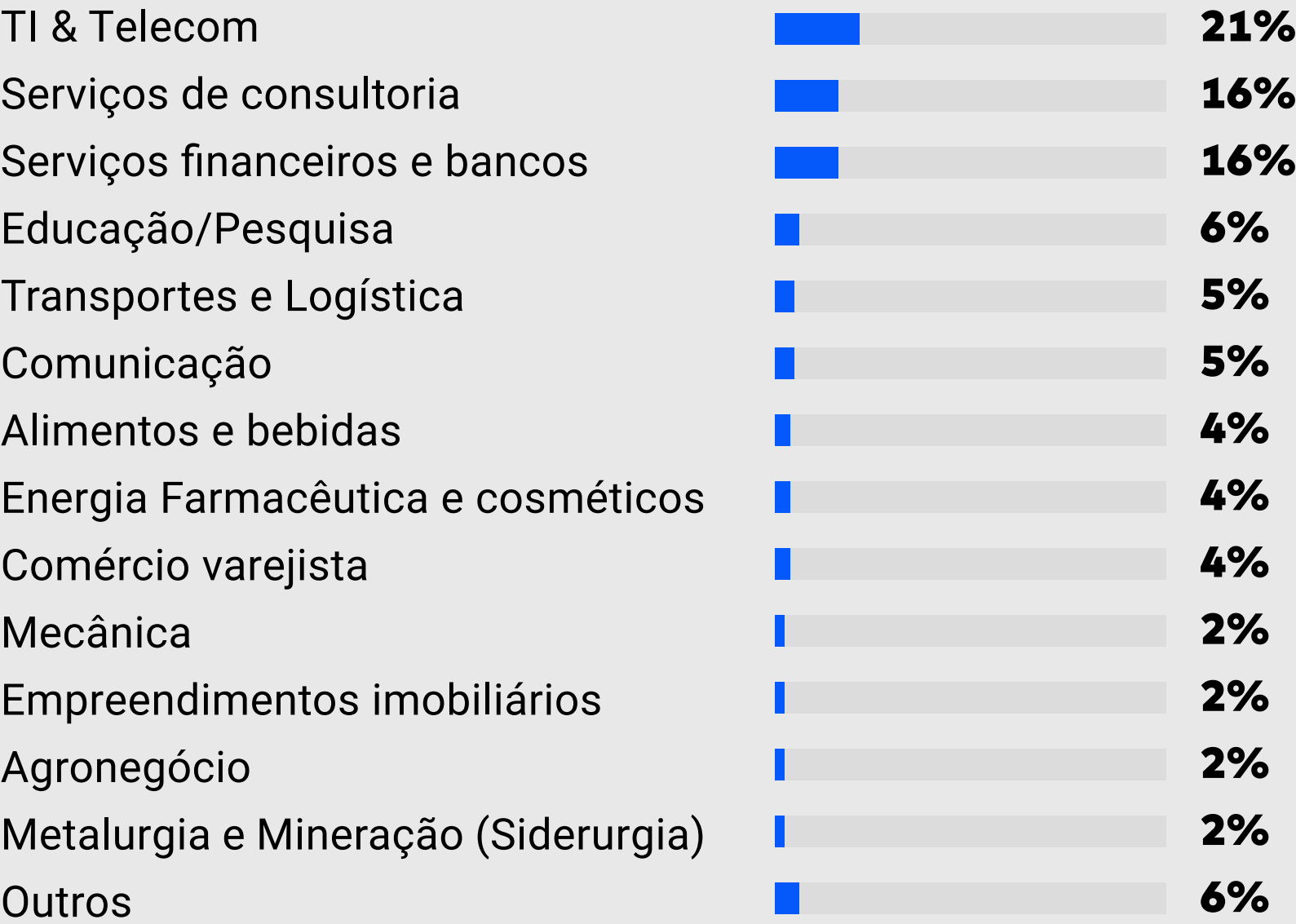
A pesquisa foi realizada de março a maio de 2023 e contabilizou 81 respostas. Cerca de um terço das respondentes têm pelo menos 1 mil funcionários. Das empresas participantes, 72% têm capital predominantemente nacional e 33% são startups. No total, 21% delas são do setor de tecnologia e telecomunicações. Ao todo, 40% dos respondentes são diretores ou vice-presidentes de RH e 12% são presidentes de empresas.

Porte das empresas

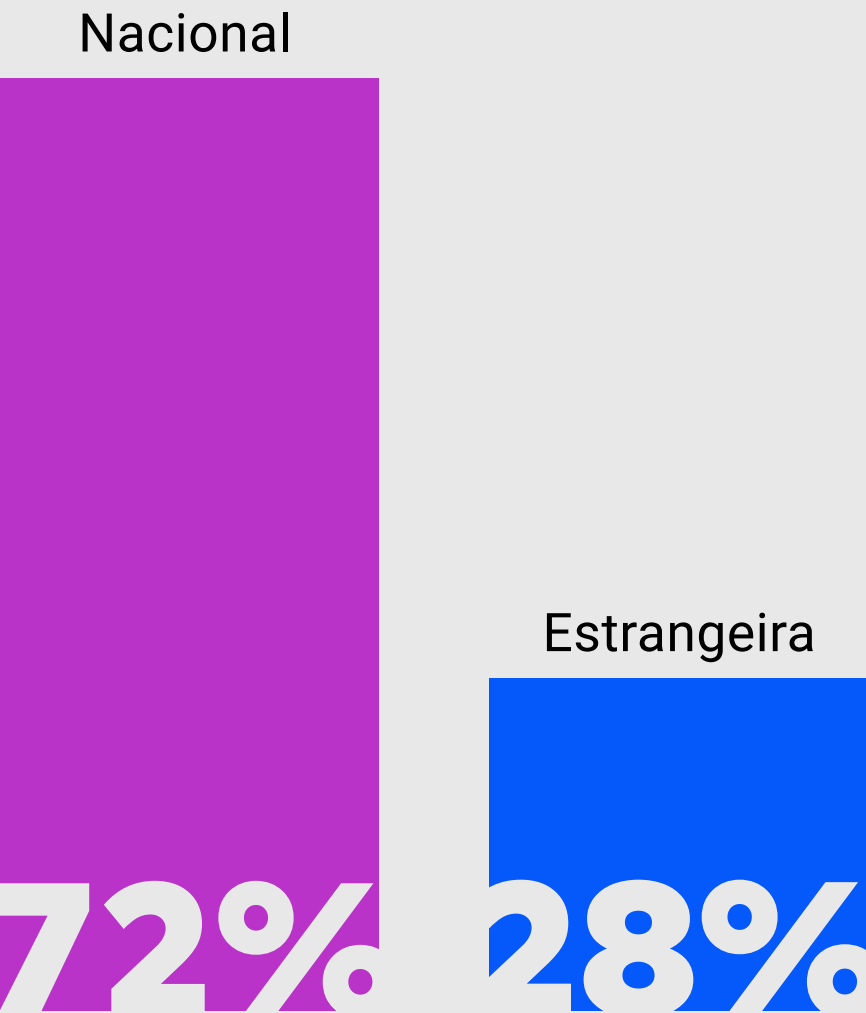
(Por número de funcionários)



Setor de atuação



Origem do capital



Sobre a Atlas



A Atlas é uma HR Tech global que permite que empresas contratem os talentos que quiserem, onde estiverem, para que sejam mais competitivas e possam expandir o seu alcance. É a maior EOR - Employer of Record - cuidando de forma direta de todo o processo, do onboarding ao pagamento dos funcionários. Presente em mais de 160 países, a Atlas traz experiência e expertise locais através de uma plataforma desenhada para entregar soluções completas e prover insights para a tomada de decisão.



Sobre a Think Work



O RH tem de lidar com desafios cada vez mais complexos nas empresas, que vão além da sua formação e escopo de atuação. Tecnologia, comportamento, sociedade, cultura. Tudo isso faz parte do repertório do RH hoje.

A Think Work, plataforma de conhecimento sobre gestão de pessoas, nasce com a missão de ajudar o profissional de recursos humanos a fazer essa transição e a ocupar

um papel cada vez mais estratégico nas organizações, trazendo ideias inovadoras, aplicações práticas, conexões relevantes e ferramentas úteis. Tudo na velocidade e no formato ideais para os tempos em que vivemos.

Conteúdo rápido, aplicável e transformador. Esse é o nosso propósito: empoderar a comunidade de RH por meio de conteúdos e conexões que ajudem na tomada de decisão num mundo em transformação.



CONTATO

Tatiana Sendin

Fundadora e CEO

tatiana@thinkworklab.com

Daniela Moreira

Fundadora e COO

daniela@thinkworklab.com

Matthias Wegener

Chief Knowledge Officer

matthias@thinkworklab.com

Think Work

CONHEÇA
CURTA
COMPARTILHE

