

Insider Especial

Think Work



O porquê da 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.



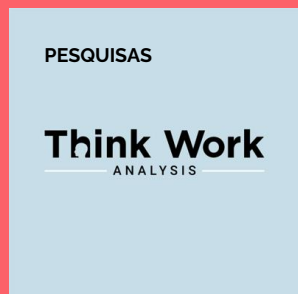
Tecnologia.
Comportamento.
Cultura.
Sociedade.

Tudo muda radicalmente, o tempo todo, e em velocidade sem precedentes. Como especialista em “pessoas”, espera-se que o RH esteja à frente dessas tendências e lidere essa transformação nos negócios.

Quem somos

Think Work: a plataforma que conecta o RH ao futuro do trabalho.

- Conteúdo de qualidade, dados atualizados, insights inovadores, pesquisas e soluções práticas
- **Lab Corp:** programa corporativo de capacitação e transformação digital para os profissionais de RH
- **Acesse:** www.thinkworklab.com.br



Daniela Moreira,
Founder e COO

Matthias Wegener,
CKO

Tatiana Sendin,
Founder e CEO

Sumário

1

Inside Information

2

Work in Progress

3

Devolutivas



Inside Information



Números gerais

Categorias	Inscrições	Percentual
Atração e Seleção	18	6%
Carreira	15	5%
Desenvolvimento	40	14%
Desenvolvimento de Jovens	20	7%
Diversidade	39	13%
Employee Experience	28	10%
Liderança	13	4%
People Analytics	18	6%
Remuneração e Benefícios	10	3%
Saúde e Qualidade de Vida	33	11%
Cultura Organizacional	31	11%
Transformação Digital do RH	25	9%

Perfil

290
Iniciativas

123
Empresas

+900.000
Funcionários

+35
setores



Processo de inovação no RH

Premissas e limitações

Considerar:

- Estratégia corporativa e do RH
- Recursos disponíveis
- Esforço vs recompensa
- Conhecimento no assunto
- Benchmarkings disponíveis

O que precisa ser feito

Fontes de informação:

- Funcionários
- Líderes
- Dirigentes
- Externo/tendências
- Revisão de processos

Fazer

Implantar:

- Sponsor
- Líder
- Cronograma
- Treinar
- Comunicar

Como fazer

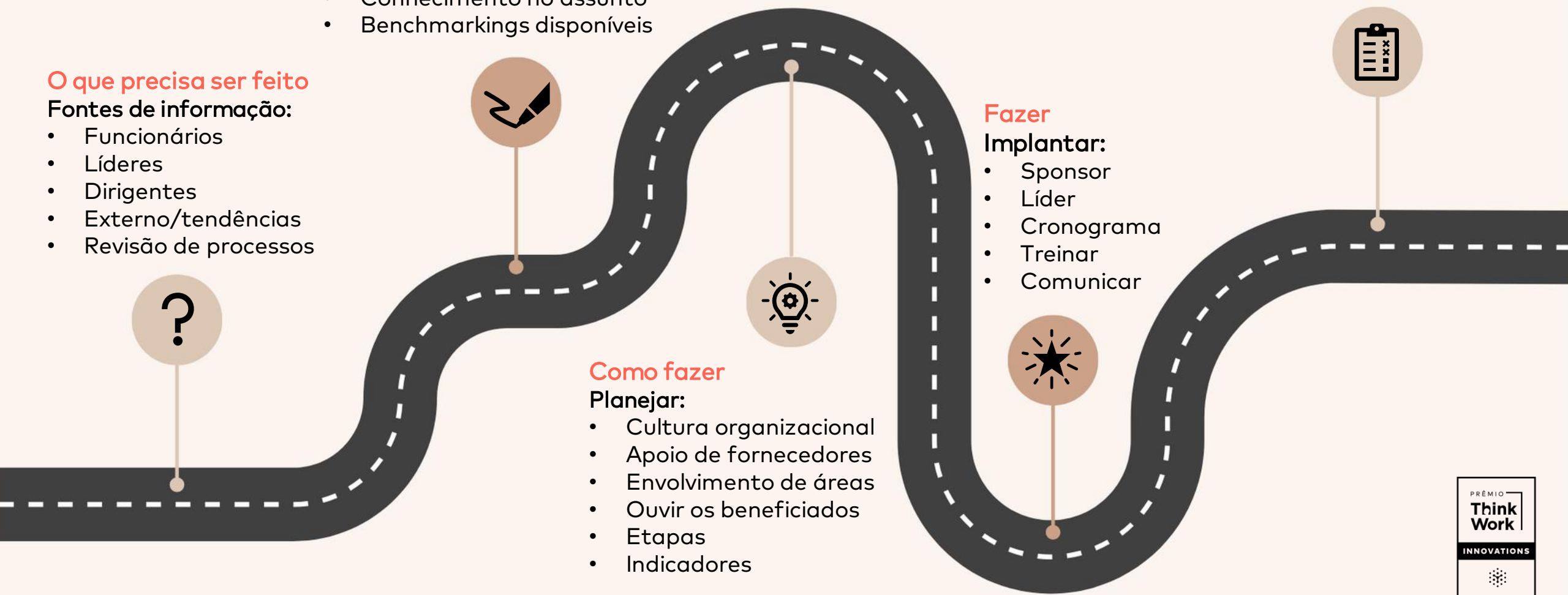
Planejar:

- Cultura organizacional
- Apoio de fornecedores
- Envolvimento de áreas
- Ouvir os beneficiados
- Etapas
- Indicadores

Avaliar

Mensurar:

- Quanti
- Quali
- Interno - RH
- Líder
- Corporativo
- Corrigir



Processo de inovação no RH

Premissas e limitações

Considerar:

- Estratégia corporativa e do RH
- Recursos disponíveis
- Esforço vs recompensa ✓
- Conhecimento no assunto
- Benchmarkings disponíveis

O que precisa ser feito

Fontes de informação:

- Funcionários
- Líderes
- Dirigentes
- Externo/tendências
- Revisão de processos

Fazer

Implantar:

- Sponsor
- Líder
- Cronograma ✓
- Treinar
- Comunicar

Avaliar

Mensurar:

- Quanti
- Quali ✓
- Interno - RH
- Líder
- Corporativo
- Corrigir

Como fazer

Planejar:

- ✓ • Cultura organizacional
- ✓ • Apoio de fornecedores
- Envolvimento de áreas
- Ouvir os beneficiados
- Etapas
- Indicadores

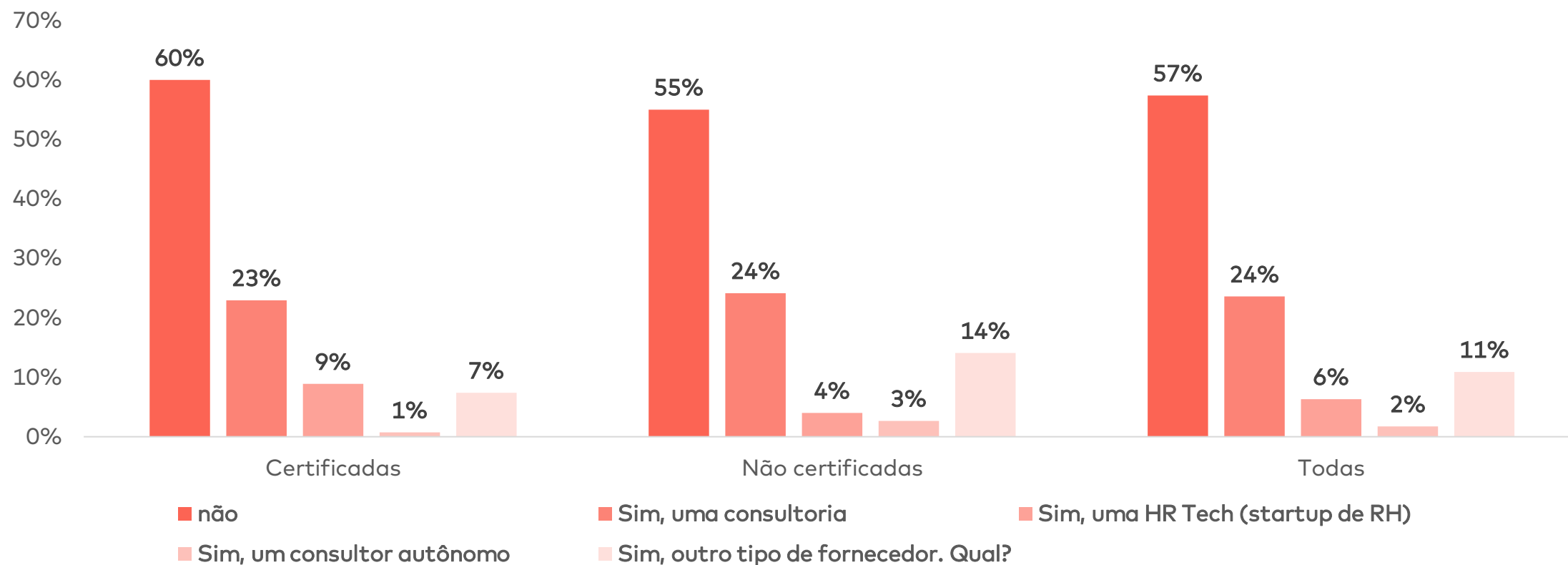
Maneiras de inovar no RH

Qual o principal caminho utilizado para promover a inovação na gestão de pessoas da empresa?	Certificadas	Não Certificadas	Todas as Empresas
A empresa busca o apoio de consultorias renomadas para remodelar práticas já existentes	9%	7%	8%
A inovação no RH é promovida majoritariamente através do conhecimento dos próprios funcionários, aprimorando o que já existe hoje na organização e criando novas políticas e práticas de gestão de pessoas internamente	45%	52%	48%
As melhorias são idealizadas pelos funcionários da área de RH, mas há o suporte dos profissionais de tecnologia da própria empresa para executá-las	13%	7%	10%
As práticas e serviços de RH da empresa são melhorados através da contratação de HR Techs/startups	4%	2%	3%
São utilizados benchmarkings com outras empresas e depois é feita uma adaptação para um modelo que mais faz sentido para a realidade da empresa	29%	32%	31%



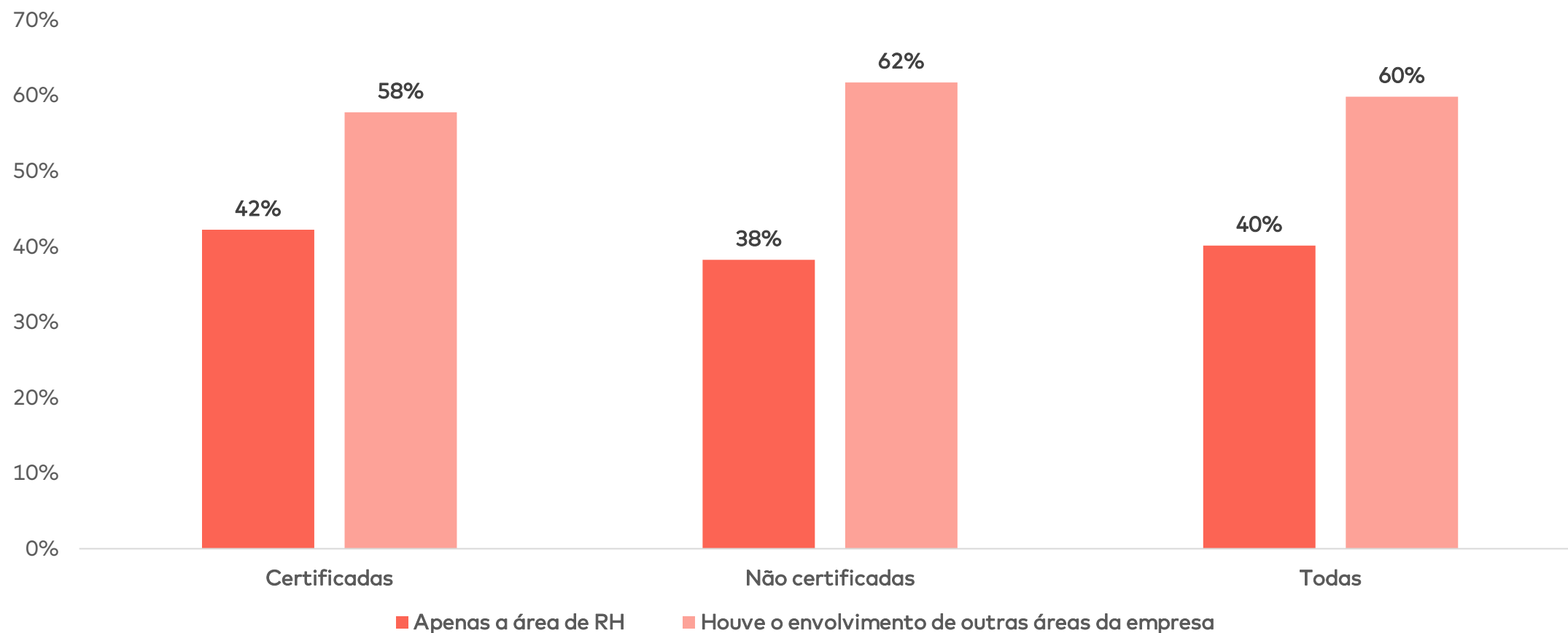
Envolvimento de fornecedores

A empresa contou com o envolvimento de algum fornecedor externo na criação ou aplicação da iniciativa?



Envolvidos na iniciativa

Quem participou do desenvolvimento desta iniciativa na empresa?



Processo de inovação no RH

Premissas e limitações

Considerar:

- Estratégia corporativa e do RH
- Recursos disponíveis
- Esforço vs recompensa
- Conhecimento no assunto
- Benchmarkings disponíveis

O que precisa ser feito

Fontes de informação:

- Funcionários
- Líderes
- Dirigentes
- Externo/tendências
- Revisão de processos

Fazer

Implantar:

- Sponsor
- Líder
- Cronograma
- Treinar
- Comunicar

Como fazer

Planejar:

- Cultura organizacional
- Apoio de fornecedores
- Envolvimento de áreas
- Ouvir os beneficiados
- Etapas
- Indicadores

Avaliar

Mensurar:

- Quanti
- Quali
- Interno - RH
- Líder
- Corporativo
- Corrigir

Evolução

Evolução da inovação no RH	2022	2023	2024
Principal característica	Aperfeiçoamento caseiro das práticas Saída da pandemia	Consolidação da cultura de dados	Uso de tecnologia
Foco	Melhorar a vida das pessoas Diversidade	Melhorar a tomada de decisões Reparar injustiças	Eficiência do RH Melhoria de processos
Uso de IA	0,3% bem tímido	2% ainda simples	10% maior complexidade

Modelos de gestão de pessoas

Qual destas opções mais se aproxima do modelo adotado pela sua empresa para organizar e gerir as atividades da área de RH?	Certificadas	Não Certificadas	Todas as Empresas
O RH da empresa tem como principal preocupação garantir que os processos transacionais voltados para atração, contratação, administração da folha salarial e gestão de custos sejam bem executados	0%	1%	0%
O principal foco na empresa é garantir a criação e manutenção de um ambiente de trabalho harmonioso através do atendimento das necessidades dos funcionários mapeados a partir das iniciativas de clima e engajamento e da avaliação de desempenho	18%	26%	22%
A administração do RH é guiada pelos objetivos estratégicos da organização e adapta as políticas e práticas de gestão de pessoas a partir destes marcos da organização	35%	38%	37%
O modelo adotado pela empresa tem como objetivo apoiar os funcionários no seu autodesenvolvimento em competências consideradas críticas para o sucesso da organização	5%	9%	7%
As ações da área de gestão de pessoas da empresa são guiadas principalmente por dados , utilizados tanto para promover uma experiência única para os funcionários quanto para criar um ambiente que permita aos funcionários ter mais autonomia para administrar suas entregas e jornada de trabalho	42%	27%	34%



Sensibilização – Certificadas vs Mercado

Innovations

Qual foi seu nível de dificuldade durante o processo de construção e condução da iniciativa nas seguintes frentes?	Sensibilizar a direção	Conseguir apoio do líder da minha área
Muito difícil	5%	2%
Difícil	14%	2%
Nem fácil, nem difícil	18%	10%
Fácil	43%	50%
Muito fácil	20%	36%
Não precisei	1%	1%

Mercado – Desafios do RH

O que falta para sua empresa conseguir superar seus desafios de RH?	Sensibilização da direção
Falta muito	24%
Falta um pouco	30%
Não temos, mas não é a questão	1%
Temos um pouco	25%
Temos muito	19%

Processo de inovação no RH

Premissas e limitações

Considerar:

- Estratégia corporativa e do RH
- Recursos disponíveis
- Esforço vs recompensa
- Conhecimento no assunto
- Benchmarkings disponíveis

+-

O que precisa ser feito

Fontes de informação:

- Funcionários
- Líderes
- Dirigentes
- Externo/tendências
- Revisão de processos

+-

Como fazer

Planejar:

+-

- Cultura organizacional
- Apoio de fornecedores
- Envolvimento de áreas
- Ouvir os beneficiados
- Etapas
- Indicadores

Fazer

Implantar:

- Sponsor
- Líder
- Cronograma
- Treinar
- Comunicar

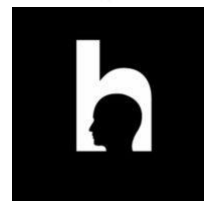
+-

Avaliar

Mensurar:

- Quanti
- Quali
- Interno - RH
- Líder
- Corporativo
- Corrigir

+-



Think Quick!

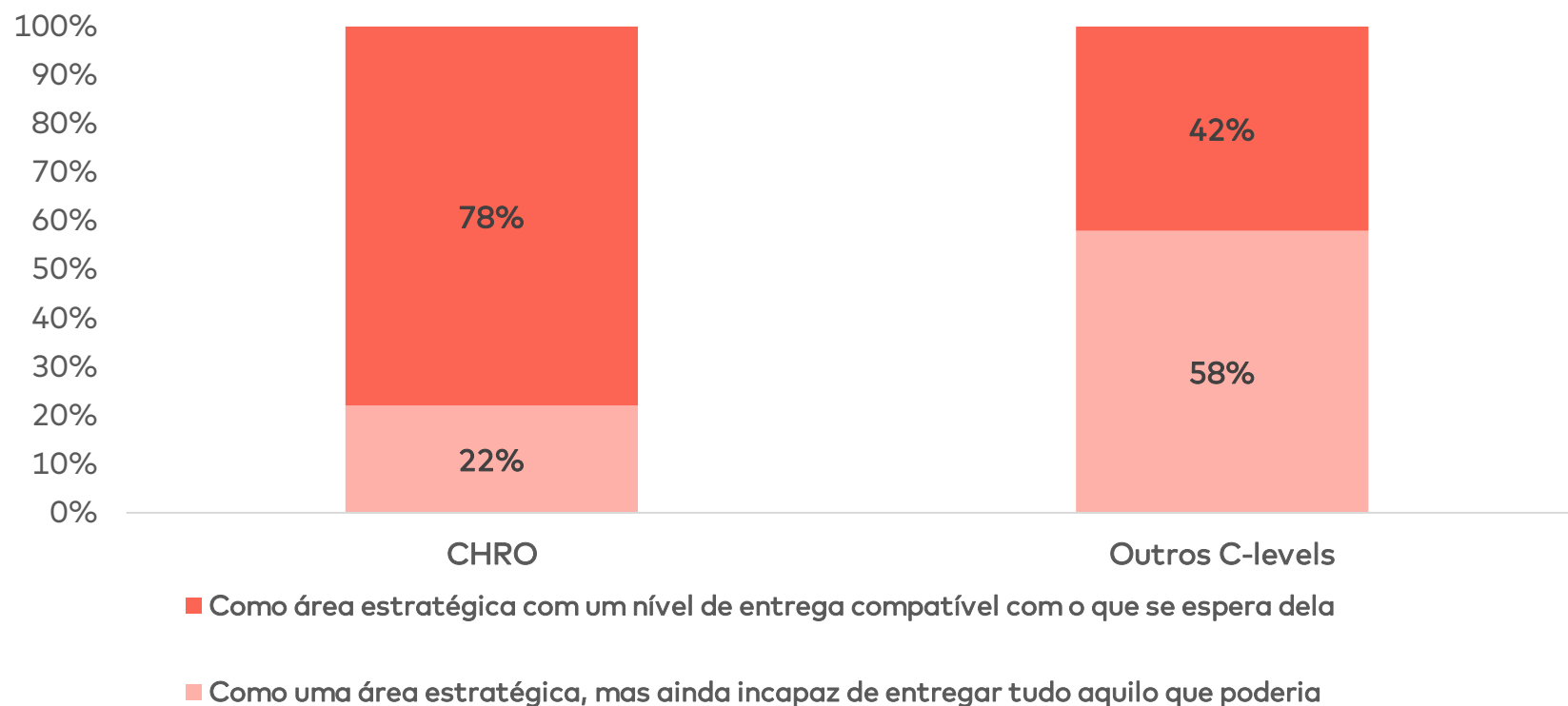
Qual o percentual de C-levels de outras áreas que considera o RH incapaz de entregar tudo o que poderia?

58%

Visão interna e externa do RH

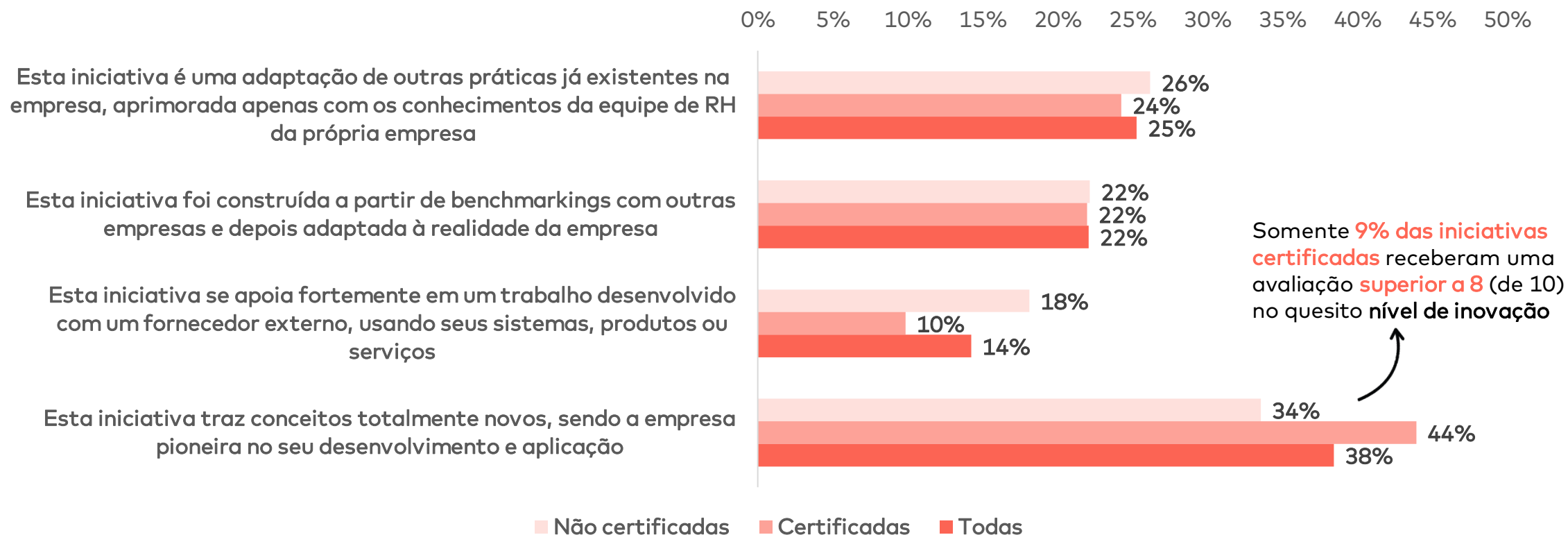
Think Work Legacy

Como você enxerga a área de gestão de pessoas dentro das empresas?



Abordagem de inovação da iniciativa

Entre as seguintes estratégias de inovação, qual mais se aproxima da abordagem empregada pela empresa para criar esta iniciativa?



Processo de inovação no RH

Premissas e limitações

Considerar:

- Estratégia corporativa e do RH
- Recursos disponíveis
- Esforço vs recompensa
- Conhecimento no assunto
- Benchmarkings disponíveis

O que precisa ser feito

Fontes de informação:

- Funcionários
- Líderes
- Dirigentes
- Externo/tendências
- Revisão de processos 

Fazer

Implantar:

- Sponsor
- Líder
- Cronograma
- Treinar
- Comunicar

Avaliar

Mensurar:

- Quanti
- Quali
- Interno - RH
- Líder 
- Corporativo
- Corrigir

Como fazer

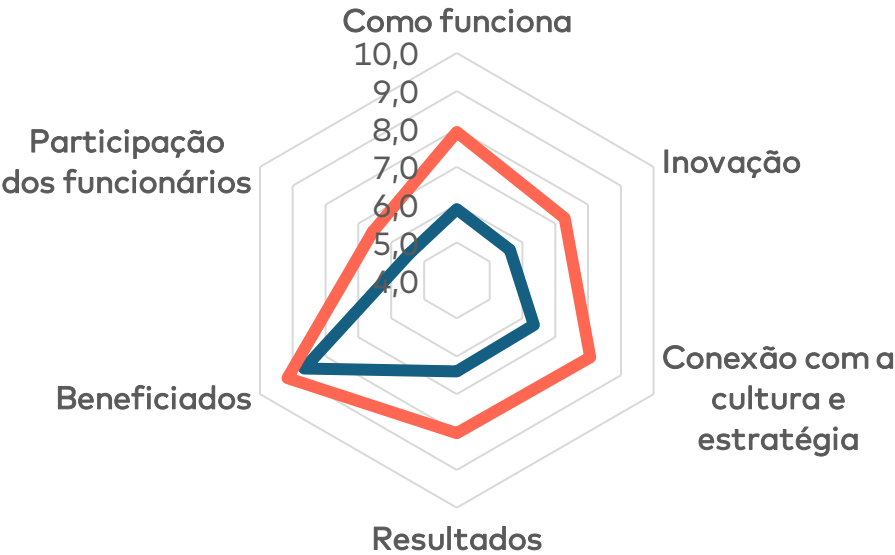
Planejar:

- Cultura organizacional
- Apoio de fornecedores
- Envolvimento de áreas
-  • Ouvir os beneficiados
- Etapas
-  • Indicadores

Notas das descrições

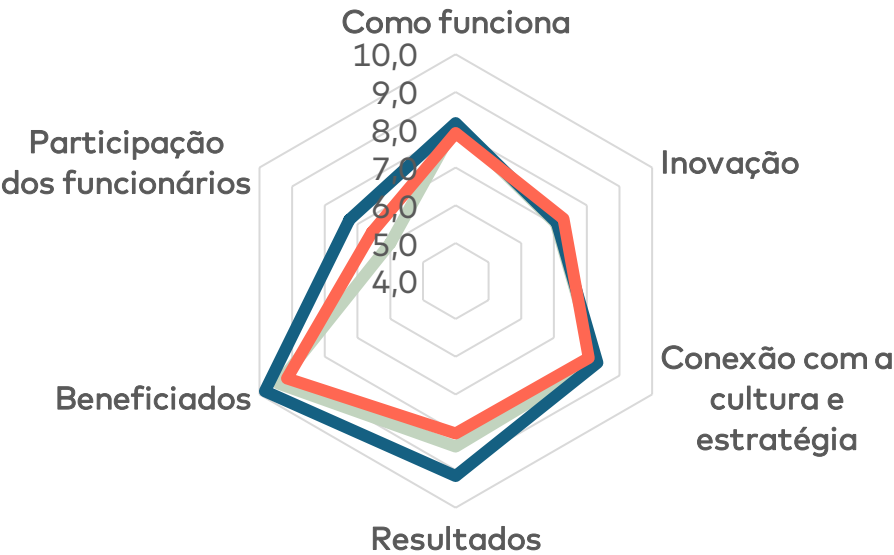
2024

— Não certificadas — Certificadas



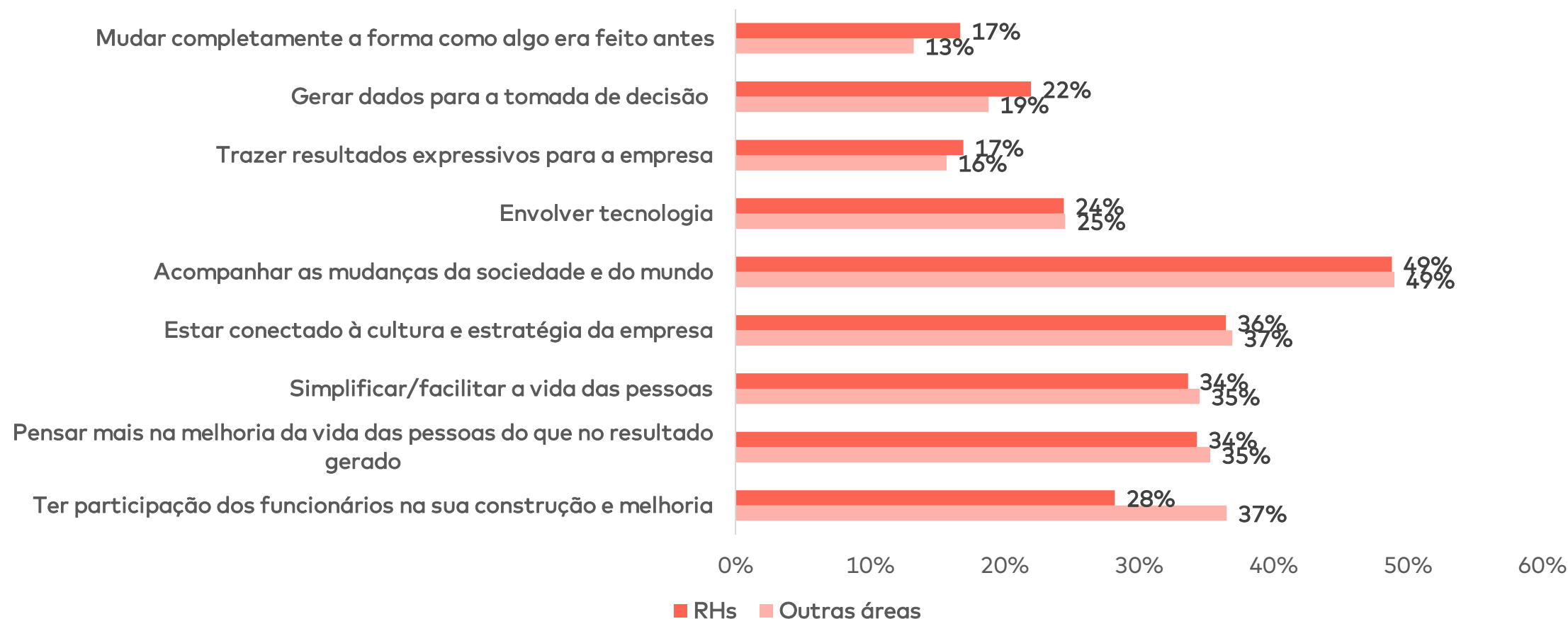
Histórico

— 2022 — 2023 — 2024



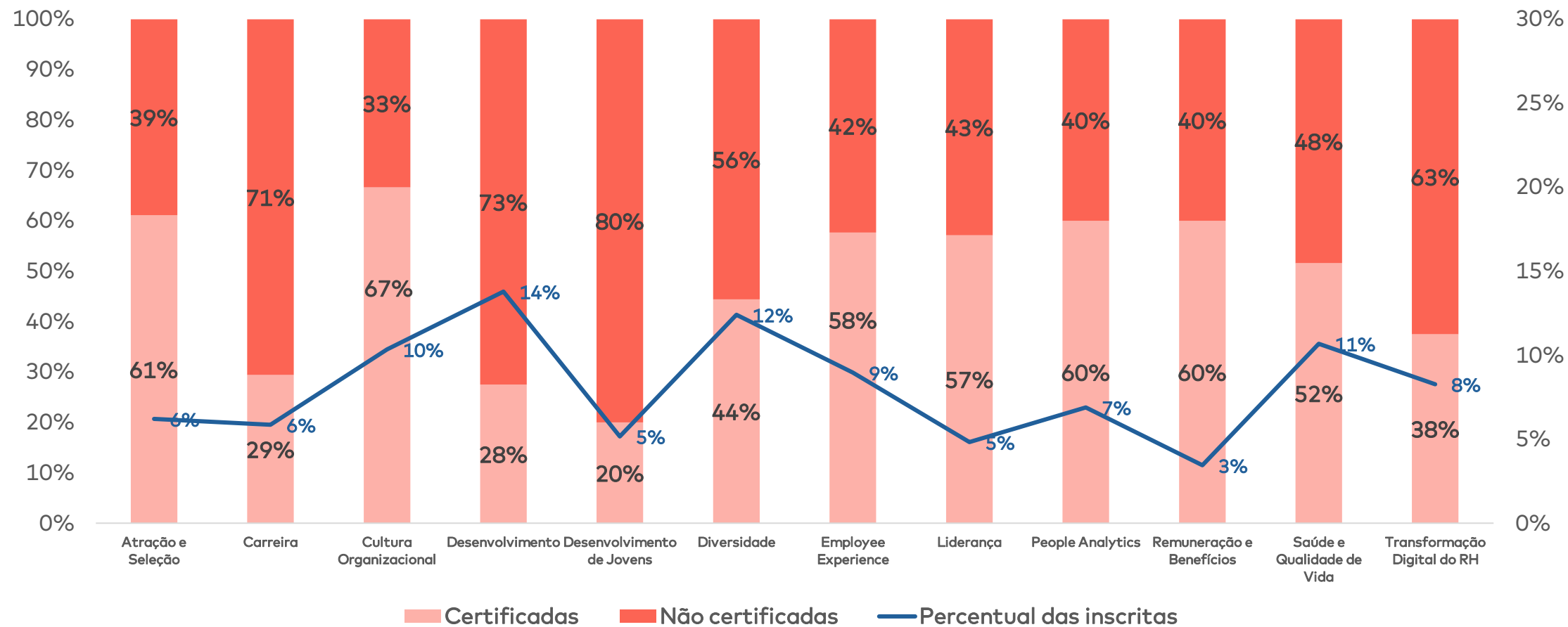
O que torna um projeto inovador

Na sua opinião, o que um projeto de RH precisa ter para ser inovador?



Inovação nas categorias

Percentual de iniciativas certificadas, não certificadas e inscritas por categoria



Provocações para 2025

1. Comunicação sincera e completa em A&S
2. Estrutura de carreira
3. Justiça nas decisões de carreira
4. Treinamento para o uso de tecnologia/alternativas
5. Empresas conscientes
6. Novas formas de desenvolver a liderança – estilos de liderança
7. Comunicação sobre remuneração
8. Equidade salarial
9. Adaptação ao modelo híbrido e remoto
10. Saúde mental por gênero



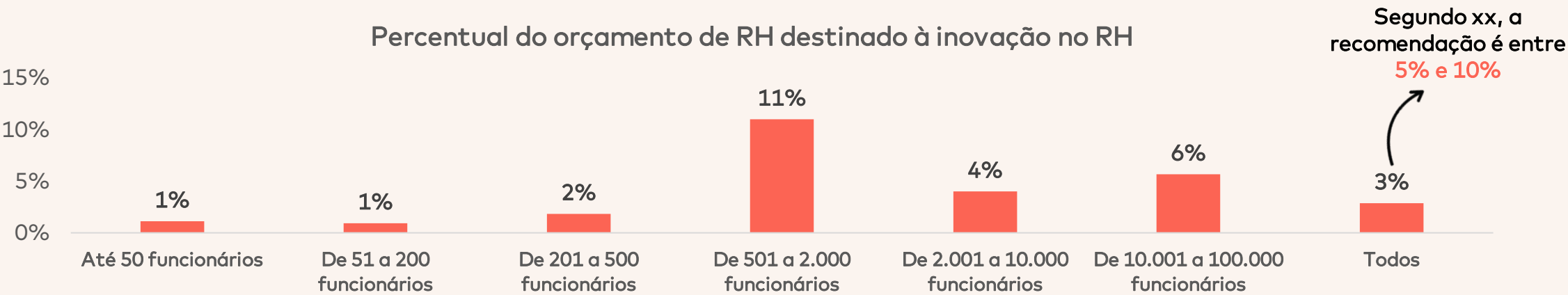
Estrutura de inovação no RH

Pesquisa Think Work Analysis | Raio-X do RH

Responsável pela inovação no RH nas empresas



Percentual do orçamento de RH destinado à inovação no RH

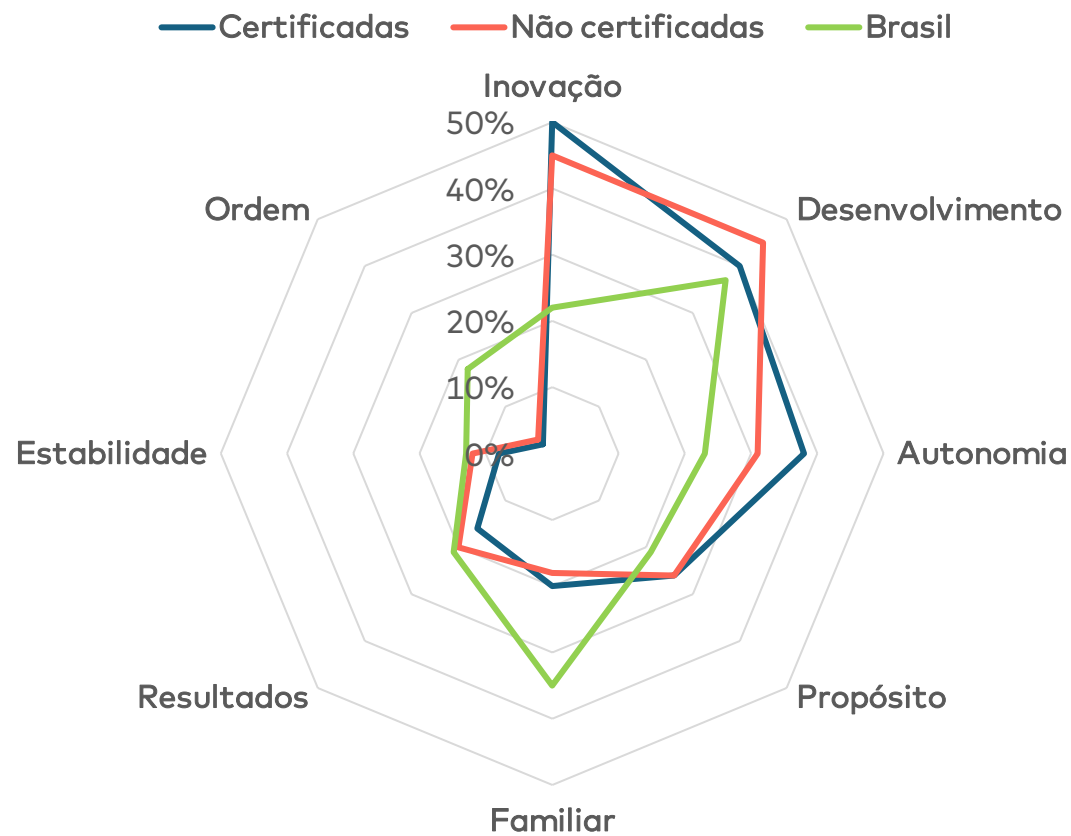


Destques das categorias



Cultura Organizacional

Cultura das empresas



Cultura Organizacional

Monitoramento da cultura organizacional

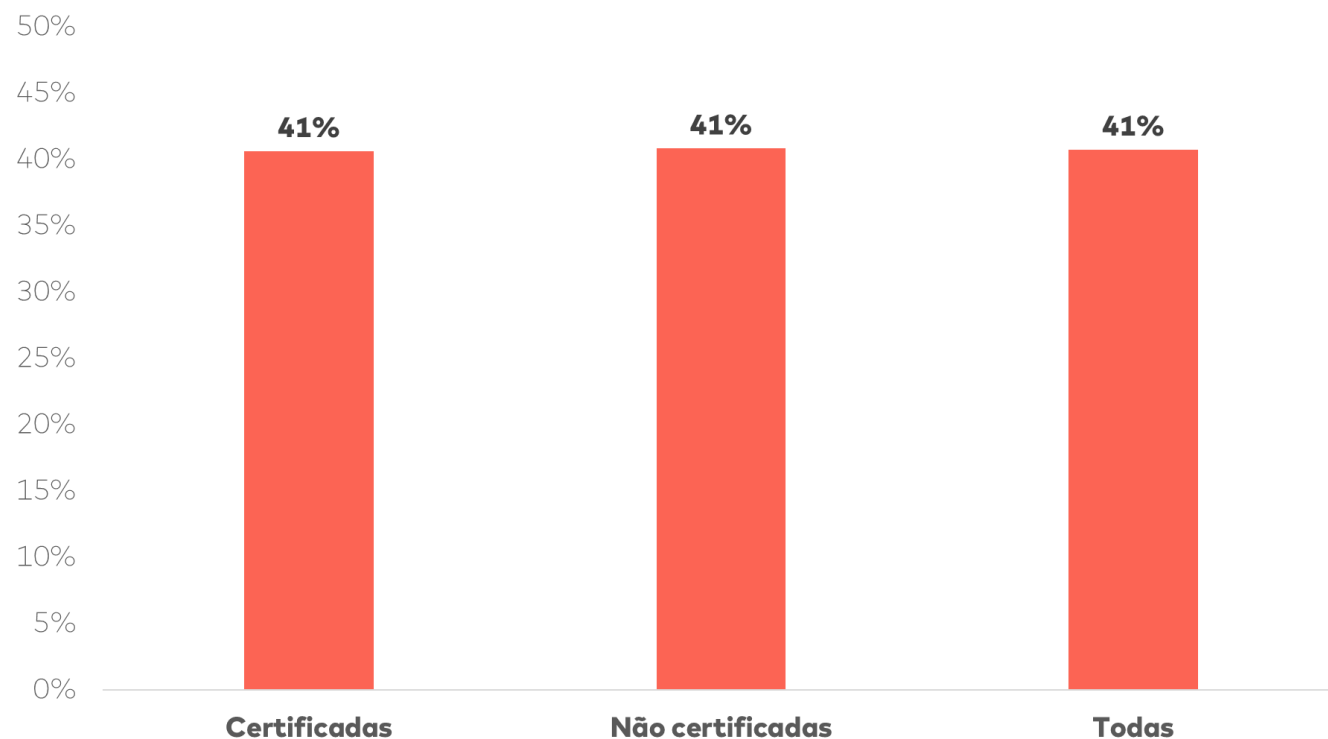
Como a empresa monitora sua cultura organizacional?	Certificadas	Não Certificadas	Todas as Empresas
Foi realizado um mapeamento formal da cultura organizacional	45%	30%	40%
São conduzidas pesquisas para acompanhar a cultura organizacional da empresa e medir possíveis mudanças	95%	60%	83%
São identificados os profissionais que se destacam como influenciadores em suas equipes	60%	0%	40%
Há um mapa de mudança formalmente estabelecido para planejar as alterações esperadas na cultura organizacional	30%	20%	27%
Não adotamos nenhuma das opções	0%	10%	3%



Diversidade

Mulheres em cargos de liderança

Qual o percentual de mulheres em cargos de liderança na empresa?

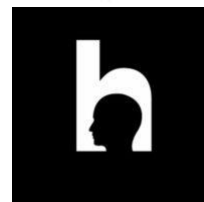


Empresas que não monitoram o percentual de mulheres em cargos de liderança:

Certificadas
19%

Não Certificadas
15%

Todas as Empresas
17%



Think Quick!

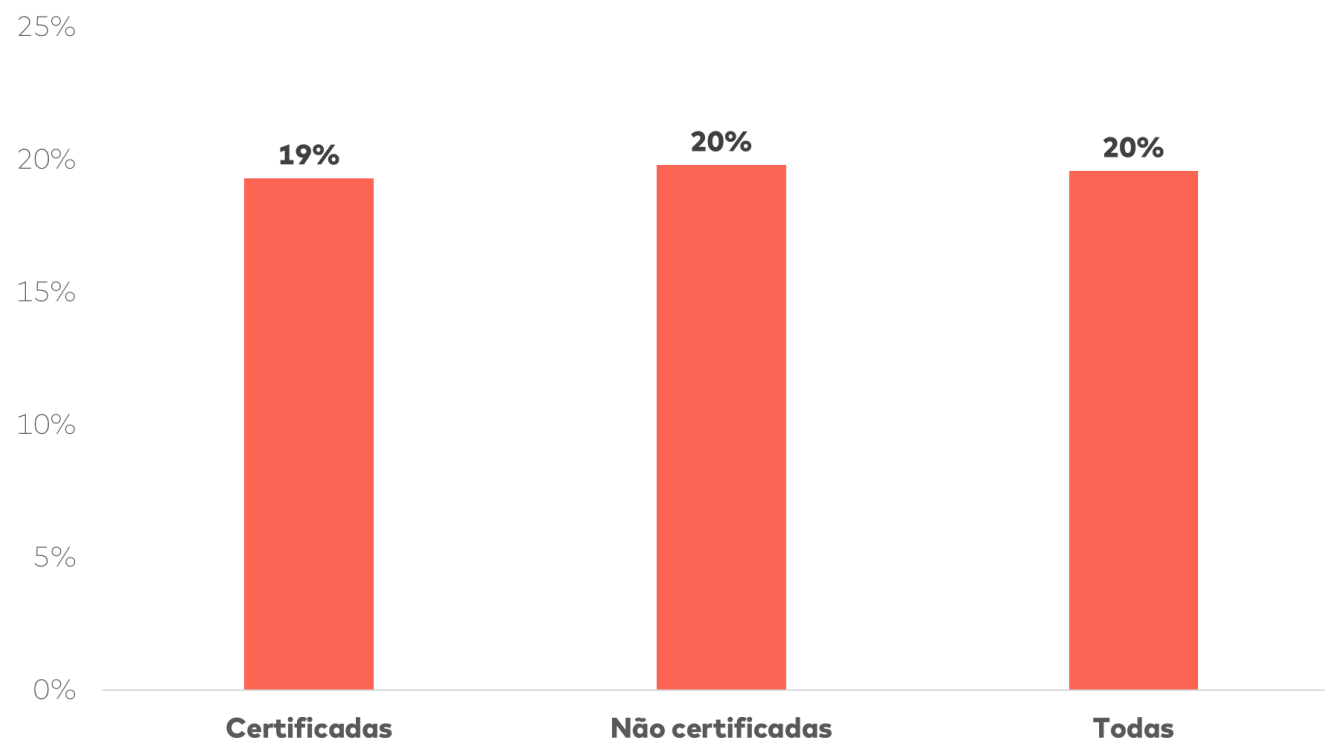
Qual o percentual de negros em posição de liderança?

20%

Diversidade

Negros em cargos de liderança

Qual o percentual de negros em cargos de liderança na empresa?



Empresas que não monitoram o percentual de negros em cargos de liderança:

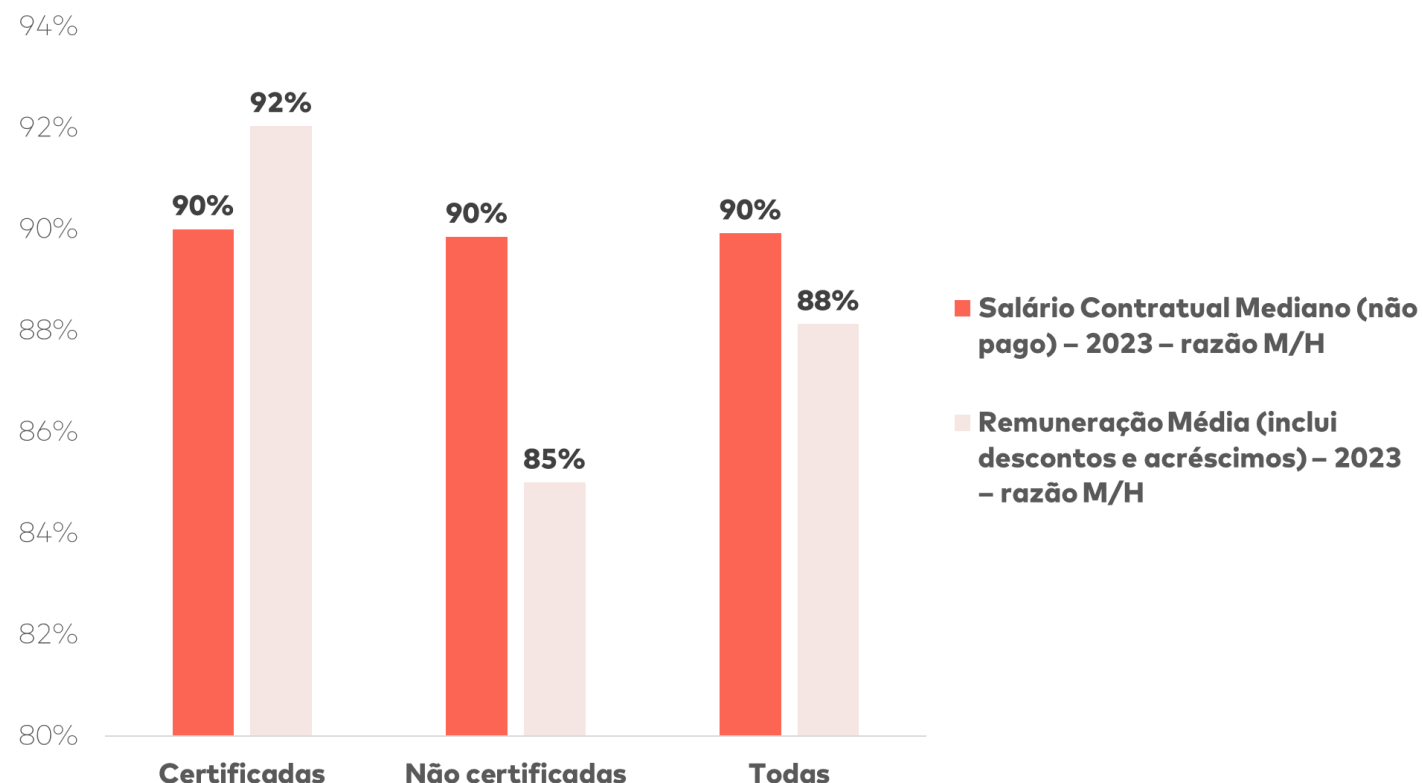
Certificadas
25%

Não Certificadas
40%

Todas as Empresas
33%

Diversidade

Equidade salarial (dados do relatório do MTE)*



Empresas que não informaram os dados ou não têm a quantidade mínima de funcionários para a emissão do relatório:

Certificadas
42%

Não Certificadas
62%

Todas as Empresas
53%

*Inclui dados dos inscritos das categorias **Diversidade** e **Remuneração e Benefícios**

People Analytics

Gestão orientada a dados no RH

Quão orientada a dados é a gestão de pessoas na empresa?	Certificadas	Não Certificadas	Todas as Empresas
Nada: Discussões e decisões sobre gestão de pessoas são guiadas somente pela opinião das pessoas e crenças da organização	0%	0%	0%
Pouco: Há ritos de gestão em que os indicadores-chave de RH são apresentados e discussões e decisões são realizadas a partir das análises geradas	8%	38%	20%
Muito: Na maior parte das discussões e decisões sobre gestão de pessoas são demandados relatórios de indicadores para análise de temas específicos	75%	50%	65%
Totalmente: As lideranças consultam com autonomia dados históricos e previsões futuras sobre os colaboradores das suas áreas e então tomam decisões diárias sobre gestão de pessoas	17%	13%	15%



People Analytics

Indicadores de RH (parte 2)

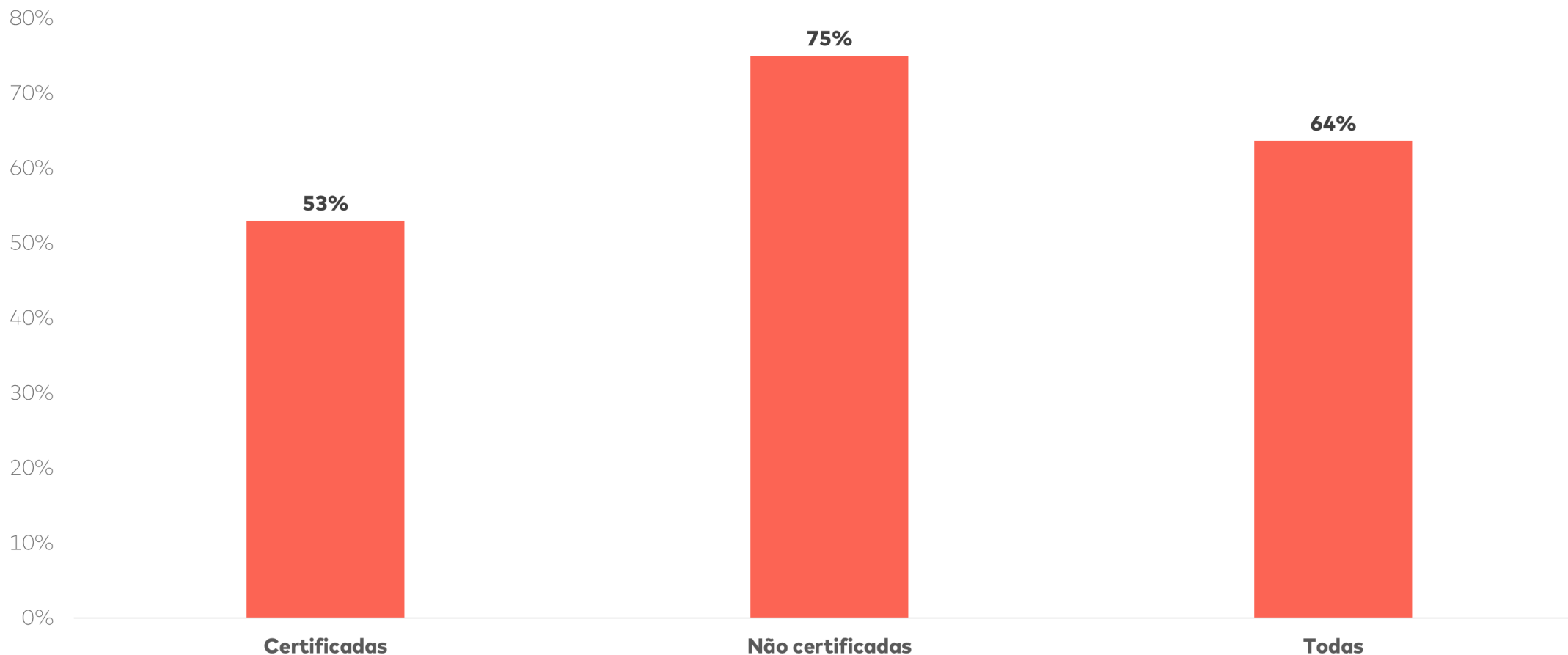
Quais indicadores de RH são mapeados pela empresa?	Certificadas	Não Certificadas	Todas as Empresas
Efetivação de estagiários e/ou trainees	75%	75%	75%
Equidade salarial – brancos e negros	75%	75%	75%
Candidatos inscritos por vaga aberta para recrutamento externo	75%	63%	70%
Candidatos inscritos por vaga aberta para recrutamento interno	75%	63%	70%
Horas de treinamento por funcionário	75%	63%	70%
Proporção de vagas preenchidas em recrutamento interno vs externo	92%	38%	70%
Uso dos benefícios oferecidos	75%	63%	70%
Percentual da folha de pagamento sobre o faturamento	92%	25%	65%
Percentual de funcionários em férias	67%	63%	65%
Causas Trabalhistas	50%	50%	50%
Taxa de retenção de funcionários-chave	50%	38%	45%
Frequência de feedbacks oferecidos a cada funcionário	42%	38%	40%
Posições com mapa sucessório desenhado	33%	25%	30%
Produtividade por funcionário	17%	13%	15%
Não medimos nenhum indicador	0%	0%	0%
Outros indicadores. Quais?	0%	0%	0%



Saúde e Qualidade de Vida

Afastamentos por saúde mental

Percentual de empresas que tiveram algum afastamento associado à saúde mental em 2023

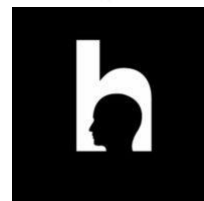


Saúde e Qualidade de Vida

Saúde mental

Quais são as práticas voltadas para a saúde mental dos funcionários adotadas pela empresa?	Certificadas	Não Certificadas	Todas as Empresas
São custeadas sessões de terapia para os funcionários	88%	73%	81%
São reservados espaços na agenda dos funcionários para impedir que haja sobrecarga de reuniões de trabalho	31%	33%	32%
São concedidos day-offs	56%	67%	61%
Existem pesquisas para monitorar o nível de estresse dos funcionários	75%	47%	61%
Há um canal formal para que o funcionário manifeste alguma queixa sobre sua saúde mental	94%	80%	87%
Há um procedimento definido sobre como a empresa deve lidar com pessoas que relataram algum problema em sua saúde mental	63%	27%	45%
Não adotamos nenhuma das opções	0%	0%	0%





Think Quick!

Quantas empresas já usam inteligência artificial no RH no Brasil?

30%

Transformação Digital do RH

Inteligência artificial (parte 1)

Uso de IA fora
do Innovations
30%

Em quais subsistemas de RH sua empresa já adota a inteligência artificial?	Certificadas	Não Certificadas	Todas as Empresas
Recrutamento e seleção	78%	60%	67%
Comunicação	67%	40%	50%
People analytics	44%	27%	33%
Onboarding	44%	20%	29%
Inovação no RH	44%	7%	21%
Benefícios	33%	7%	17%
Engajamento	22%	7%	13%
Ensino e treinamento	22%	7%	13%
Mapeamento do perfil comportamental e/ou de habilidades	22%	7%	13%
Mentoria e coaching	0%	20%	13%
Saúde e bem-estar	33%	0%	13%
Folha de pagamento	22%	0%	8%
Gestão de desempenho	11%	7%	8%



Transformação Digital do RH

Inteligência artificial (parte 2)

Uso de IA fora
do Innovations
30%

De que forma é conduzida a transformação digital do RH na empresa?	Certificadas	Não Certificadas	Todas as Empresas
PDI	11%	7%	8%
Pesquisas de satisfação e feedback do funcionário	22%	0%	8%
9 Box	11%	0%	4%
Canal de denúncia / ouvidoria	11%	0%	4%
Plataformas de diversidade e inclusão	11%	0%	4%
Remuneração	11%	0%	4%
Sucessão	0%	7%	4%
Controle de despesas dos funcionários	0%	0%	0%
Gestão das escalas de trabalho	0%	0%	0%
Gestão de ponto eletrônico	0%	0%	0%
Outro subsistema. Qual?	0%	0%	0%
Não utilizamos inteligência artificial no RH	22%	20%	21%



Work in progress



Innovations E-book

Conheça mais sobre os 36 cases finalistas de 2024
neste e-book exclusivo!

Baixe aqui!



Trilha de Inovação

Programação

Dia 03/09

TOTVS: Vencedora na categoria **Desenvolvimento Profissional** e finalista na categoria **People Analytics**
Case: Jornada de acultramento, democratização e disseminação de People Analytics na TOTVS

iFood Benefícios: além de ajudar as empresas a inovar, o iFood mostra que também inova em casa.
Case: Universo dos benefícios flexíveis

Dia 04/09

Oxygea Ventures: Vencedores na categoria **Parceiro da Inovação no RH** e finalista na categoria **Remuneração e Benefícios**
Case: Tokens para remuneração variável

Raízen: Vencedores do prêmio de RH mais Inovador e finalistas nas categorias **Atração e Seleção** e **Transformação Digital do RH**
Case: Uso de IA no atendimento ao funcionário – Bia Aprendiz

Inscreva-se em: <https://thinkworklab.com/trilha>



Think Work Lab Corp

Plataforma de Conteúdo e Conhecimento da Think Work

Lá você encontra:

- **Biblioteca de cases:** com mais de 100 cases das duas primeiras edições do Innovations e atualizações semanais com novas ideias e benchmarkings
- **Reports:** materiais exclusivos sobre nossas pesquisas proprietárias e recortes especiais do Innovations
- **Insider Corp:** reunião mensal sobre as principais tendências de RH e dados dos estudos realizados pela Think Work
- **Newsletters:** conteúdos atualizados e diferenciados sobre tudo que um gestor de pessoas deveria saber

LAB

Think Work

CORP

Saiba mais em: <https://thinkworklab.com/lp-times-de-rh/>

Devolutiva





Devolutiva e
Benchmarking da
Inovação no RH

**Empresa
Iniciativa**

Resultados gerais

Descrição

Nota que avalia o formato, resultados e conexão da iniciativa com a cultura e estratégia da empresa

87,4

Sua nota
Iniciativa

76,3

Comparativo
Certificadas

Práticas

Nota que avalia a resposta da empresa ao questionário de práticas da categoria em que o case foi inscrito

54,2

Sua nota
Iniciativa

65,7

Comparativo
Certificadas

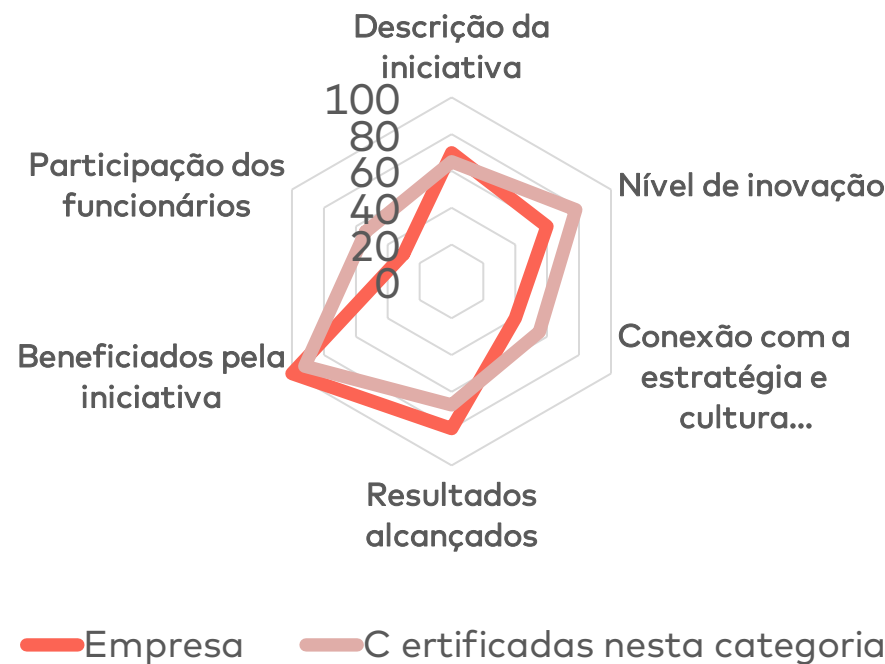
Parabéns!

Sua iniciativa conquistou o certificado de

RH Inovador



Notas - Iniciativa



Como foi seu resultado?

Destaques

1. A descrição da iniciativa permitiu uma boa compreensão do seu funcionamento
2. Os resultados alcançados são mais positivos do que os observados nas iniciativas certificadas

Pontos a melhorar

1. O nível de inovação proposto por esta iniciativa é inferior ao observado nas iniciativas certificadas
2. Pode haver maior participação dos funcionários na construção e melhoria da iniciativa

Notas	Descrição da iniciativa	Nível de inovação	Conexão com a estratégia e cultura organizacional	Resultados alcançados	Beneficiados pela iniciativa	Participação dos funcionários
Empresa	70	60	40	80	100	30
Certificadas	65	78	55	67	92	54

Principais desafios de quem inova nesta categoria

Qual foi seu nível de dificuldade durante o processo de construção e condução da iniciativa nas seguintes frentes?	Certificadas						Empresa					
	Muito difícil	Difícil	Nem fácil, nem difícil	Fácil	Muito fácil	Não precisei	Muito difícil	Difícil	Nem fácil, nem difícil	Fácil	Muito fácil	Não precisei
Capacitar as pessoas para operacionalizar a iniciativa	17%	32%	11%	7%	6%	5%	✓					
Conseguir apoio do líder da minha área	22%	11%	7%	6%	5%	17%			✓			
Conseguir recursos financeiros	32%	7%	6%	5%	17%	22%		✓				
Definir um plano de ação	11%	6%	5%	17%	22%	32%					✓	
Encontrar informações sobre o tema	7%	5%	17%	22%	32%	11%						✓
Encontrar um fornecedor	17%	32%	11%	7%	6%	5%				✓		
Sensibilizar a direção	22%	11%	7%	6%	5%	17%		✓				
Mensurar os resultados e impacto	32%	7%	6%	5%	17%	22%		✓				

Benchmarking

Atração e Seleção - Exemplo

Como o RH tem inovado?

As iniciativas que concorreram nesta categoria se concentraram principalmente na melhoria da comunicação com os candidatos, em processos seletivos segmentados para grupos minorizados e no oferecimento de experiências inovadoras nas diferentes etapas dos processos seletivos. Há ainda iniciativas voltadas para a aceleração do fluxo de contratações, seja reduzindo as etapas do processo ou os simplificando os requisitos obrigatórios para a candidatura.

Onde o RH ainda pode inovar?

Na visão da Think Work, esta categoria ainda apresenta espaço para inovação na transparência das informações divulgadas aos candidatos, como destaques e desafios sobre o ambiente de trabalho e no salário oferecido. Também há espaço para inovação nos retornos aos participantes, tanto em relação ao formato e prazo dos feedbacks quanto na clareza dos motivos pelos quais os candidatos foram preteridos.

Neste material você encontrará dados sobre:

1. Fatores de atração
2. Gestão da marca empregadora
3. Captação de novos funcionários
4. Processos seletivos
5. Duração dos processos seletivos
6. Ferramentas de análise de dados



Práticas em que os RHs Inovadores se destacam

- 83% das certificadas acompanham sites especializados em captar a percepção de atuais e ex-funcionários sobre a empresa
- 1/3 das certificadas utilizam gamificações como parte da avaliação de seus processos seletivos
- 83% das certificadas firmam parcerias com universidades para captação de empregados

Fatores de atração

Quais são considerados os três principais fatores de atração da empresa?	Certificadas	Não Certificadas	Todas as Empresas
Compartilhamento de valores entre empresa e candidato			
Oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento			
Força da marca empregadora			
Oferta de benefícios			
Possibilidades de carreira			
Qualidade do ambiente de trabalho			
Amizades entre funcionários e candidatos / Indicações			
Imagem e importância da marca/produtos da empresa			
Propósito da empresa			
Estabilidade no emprego			
Oferta de modelo híbrido/remoto de trabalho			
Política de diversidade			
Flexibilidade de horário			
Remuneração fixa			
Não temos esta informação			



Gestão da marca empregadora

Quais são as práticas adotadas pela empresa para fazer a gestão de sua marca empregadora?	Certificadas	Não Certificadas	Todas as Empresas
Foi desenhada uma estratégia formal de gestão da marca empregadora, alinhada à cultura da empresa e à estratégia de employee experience			
São mapeados funcionários-chave para se tornarem porta-vozes da empresa em eventos e mídias sociais			
Há equipes internas ou externas gerenciando as redes sociais da empresa com o objetivo de promover a marca empregadora da empresa			
A empresa acompanha sites especializados em captar a percepção de atuais e ex-funcionários sobre a empresa			
Há um comitê para gestão de crise em caso de algum acontecimento que prejudique a imagem da marca empregadora da empresa			
A empresa patrocina eventos estudantis ou profissionais para promover sua marca empregadora			
A empresa participa de pesquisas e premiações que reconheçam a qualidade do seu ambiente de trabalho			
Não adotamos nenhuma das opções			



Captação de novos funcionários

Quais são os recursos usados pela empresa para captar novos funcionários?	Certificadas	Não Certificadas	Todas as Empresas
Site próprio da empresa			
Redes sociais			
Consultorias de recolocação			
Indicação de funcionários			
Parcerias com universidades			
RH Techs especializadas em captação de empregados			
Headhunter			
Recebimento de currículos na própria empresa			
Meios de comunicação de massa, como jornais, rádios, outdoors, etc.			
Captação de talentos em outros países			
Sites para anúncio de vagas de emprego			
Não adotamos nenhuma das opções			



Processo seletivo

Quais recursos fazem parte do processo seletivo da empresa?	Certificadas	Não Certificadas	Todas as Empresas
Seleção por competências			
Provas técnicas			
Hackathons ou outros desafios			
Avaliação de valores e cultura organizacional			
Entrevista com recrutador			
Entrevista com gestor			
Entrevista com pares			
Dinâmica de grupo			
Avaliação por meio de gamificação			
Não adotamos nenhuma das opções			



Duração média dos processos seletivos

Qual a duração média dos processos seletivos para vagas abertas de recrutamento externo em 2023?
(em dias)



Empresas que não acompanham a duração média dos processos seletivos para vagas abertas de recrutamento externo

Certificadas
%

Não Certificadas
%

Todas as Empresas
%

Ferramentas de análise de dados

A empresa utiliza ferramentas de análise de dados em seus processos seletivos?	Certificadas	Não Certificadas	Todas as Empresas
Machine learning			
Inteligência artificial			
Não adotamos nenhuma das opções			



Think Work

CONHEÇA
CURTA
COMPARTILHE

