



Mercado de trabalho: confira principais tendências do segundo semestre de 2023

Veja sete tendências que devem afetar tanto empregadores quanto profissionais que buscam oportunidades neste período.

20/08/2023

O segundo semestre já começou e com o aquecimento da criação de novos empregos desde o fim da pandemia, as datas comemorativas chegando e a economia brasileira melhorando, o mercado de trabalho deve sentir os reflexos dessa fase ainda em agosto.

A partir dos dados coletados na 24ª edição do Índice de Confiança Robert Half (ICRH), a consultoria global de recrutamento executivo elencou sete tendências principais.

Conheça a seguir quais são as tendências do mercado de trabalho para este ano, obtidas com exclusividade pelo jornal Valor Econômico.

1. Escassez de trabalhadores qualificados

De acordo com a 24ª edição do Índice de Confiança Robert Half (ICRH 24), com base na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a taxa de desemprego dos profissionais qualificados (a partir dos 25 anos com ensino superior completo) foi de apenas 4,1% ao final do primeiro trimestre de 2023. O índice de desocupação geral da população, que inclui essa categoria de profissional, foi de 8,8% no mesmo período.

“Ainda que o cenário econômico não tenha alcançado a estabilidade esperada pelo mercado, os níveis de desemprego abaixo dos 5% reforçam que a oferta de talentos disponíveis é escassa, já que a maioria dos bons profissionais está empregada. A consequência é prática: aqueles com bagagem técnica e comportamental apurada serão fortemente disputados entre as empresas”, diz a diretora associada da Robert Half, Maria Sartori.

2. Dificuldade em fechar vagas

Ainda não chegou a hora de as companhias preencherem suas vagas com facilidade, pois esbarram no déficit profissional que o Brasil enfrenta, visto que o volume de formação de profissionais não é capaz de suprir as exigências do mercado na velocidade que ele exige.

Segundo dados do estudo, 76,8% dos recrutadores estão com dificuldades para contratar profissionais qualificados. Entre os entrevistados, 66% acreditam que o cenário não deve mudar nos próximos seis meses, enquanto 20% dizem que ele ficará mais desafiador.

3. Candidatos no comando

A tendência é que a dificuldade no preenchimento das vagas torne-se ainda maior e uma das razões é a forte posição dos profissionais. Os candidatos estão mais seguros em suas carreiras, têm mais clareza sobre seus objetivos profissionais e apresentam exigências cada vez mais altas para mudar de emprego.

“É preciso reforçar que as pessoas passaram por processos que alteraram profundamente suas perspectivas e desejos. Muitos profissionais seguem se perguntando se estão no emprego, carreira, cidade, ou até mesmo país, certos. Evidentemente, ocorreu uma mudança na percepção de equilíbrio na relação empregado/empregador e é natural que, com a evolução das empresas, os melhores profissionais queiram estar em espaços de trabalho onde se sintam bem e em empregos que de fato se adaptem à sua nova visão de vida”, alerta a diretora da Robert Half.

4. A famosa contraproposta

Em contextos mais voláteis, ao receber sondagens ou propostas, alguns candidatos podem dispensar a nova vaga de emprego, deixando seu ex-futuro empregador a ver navios, apesar de um acordo verbal, e optar por continuar trabalhando com a antiga empresa. Parte desse cenário deve-se às negociações realizadas com o empregador para a permanência no trabalho, as chamadas contrapropostas. Diante dessas circunstâncias, recrutadores tendem a duvidar mais das intenções dos profissionais.

Sartori pontua, no entanto, que a estratégia da contraproposta pode gerar consequências negativas. "Quando uma companhia, subitamente e mediante o risco de perder um colaborador, decide aumentar seu salário para retê-lo, por exemplo, abrem-se brechas para uma série de inseguranças, tanto da parte da empresa quanto do profissional", observa a headhunter. "A decisão de permanecer no emprego deve ser tomada com base em planejamento e autoconhecimento."

5. Mais oportunidades para empregos temporários

Apesar da incerteza econômica, 47% dos recrutadores afirmam contar com profissionais contratados por tempo determinado e 40% dos profissionais alocados temporariamente nas empresas acreditam que terão mais oportunidades para atuar com projetos no próximo trimestre.

A relevância das oportunidades por projeto não deve ser subestimada, comenta Sartori. "Elas permitem que as empresas respirem nos períodos de pico, trazem expertise em situações estratégicas e devem ser uma solução quando cargos permanentes ficam vagos por um longo período", diz. "Ainda, profissionais que começam a trabalhar por meio de contratos com prazo determinado ganham muita experiência em diferentes áreas e setores, além de reforçar o networking."

6. O mantra da flexibilidade

Mesmo após mais de três anos de debate, o pêndulo que representa a discussão sobre o modelo ideal de trabalho não encontrou equilíbrio e se depara com um complexo desafio: cresce, trimestre após trimestre, o número de empresas que determinam o retorno integral aos escritórios.

Por outro lado, em prol de mais bem-estar, qualidade de vida e saúde mental, flexibilidade é o novo mantra do mercado de trabalho e esse definitivamente ainda será o primeiro tópico das salas de entrevista por um bom tempo. Há profissionais que não cogitam mais abrir mão dos modelos híbridos e, inclusive, 38% estão dispostos a buscar um novo emprego na impossibilidade de uma atividade parcialmente remota.

7. Foco em identidade e valores

As empresas sempre têm que lidar com a indexação. Para isso, precisam controlar os custos salariais, mantendo-se simultaneamente competitivas no mercado de trabalho. Isso não é simples em um mercado no qual se pagam altíssimos salários para atrair talentos, afirma Sartori. "As companhias, portanto, tendem a se beneficiar de ter uma forte marca empregadora."

Para muito além de alta remuneração e benefícios atrativos, os candidatos escolherão empresas por sua identidade, valores e sintonia às pautas mais latentes do mercado, como as agendas de ESG, diversidade e inclusão, conclui a headhunter.

Fonte: Valor Econômico e Robert Half

Publicado por

IZABELLA MIRANDA