

# More than Work Trend Talks

3ª edição

## Tendências Globais de RH

### Quem participou:



**Carlos Martins**  
Presidente  
Gi Group Holding



**Fernanda Trindade**  
Diretora Executiva  
de Growth  
Gi Group Holding



**Marina Faria**  
Gerente de  
Gestão & Pessoas  
Construtora Sudoeste



**Cristiane Lopes**  
Gerente de Operações  
de temporários e efetivos  
Gi Group Holding



**Laila Botelho**  
Gerente de Pessoas  
ArcelorMittal Brasil



**Gizelle Fonseca**  
Atração & Seleção  
SESC Minas Gerais



**Neto Paim**  
Diretor de TI & Digital  
Gi Group Holding

### Destaques do evento

No cenário dinâmico e competitivo do mercado de trabalho atual, as empresas enfrentam desafios cada vez mais complexos para atrair e reter talentos. A transformação digital, a globalização e as mudanças demográficas estão redefinindo as expectativas dos profissionais e as necessidades das organizações.

**Segundo um estudo da Gartner, as tendências de RH para 2024 incluem o desenvolvimento de líderes, o fortalecimento da cultura organizacional e a gestão eficiente de mudanças.** Essas tendências refletem a necessidade de uma abordagem mais estratégica e humana na gestão de pessoas, onde a combinação de habilidades técnicas e comportamentais se torna essencial para o sucesso.

É nesse contexto que eventos como o **More Than Work – Trend Talks**, realizado pela Gi Group Holding, tornam-se espaços importantes para **trocas ricas** entre profissionais de Recursos Humanos, oferecendo insights valiosos sobre como navegar por essas mudanças e construir um ambiente de trabalho mais inclusivo e inovador. **Confira alguns destaques do que foi discutido na 3ª edição do evento, realizada em 22 de outubro de 2024 em Belo Horizonte – MG!**

### Escassez de talentos

Três fatores foram citados como os principais causadores das dificuldades de encontrar profissionais qualificados:

#### 1. A crise demográfica

De acordo com as projeções mais recentes do **EUROSTAT**, de 2022 a 2050, a população da União Europeia com idades entre 15 e 64 anos deve diminuir em cerca de **28,2 milhões** (de 285,4 a 257,2 milhões de pessoas, ou seja, uma redução de 9,9%).

Fonte: [Pesquisa O Fator Humano - As pessoas e empresas na nova dinâmica global do mercado de trabalho, da Gi Group Holding](#)

#### 2. Avanço da tecnologia

Quase metade das empresas entrevistadas na pesquisa **"Tendências Globais de RH no Setor de TI - edição 2024"**, da Gi Group Holding, tem dificuldade em recrutar pessoas com habilidades digitais avançadas:

- **47,3%** das empresas entrevistadas relataram dificuldade para encontrar colaboradores com habilidades digitais avançadas.
- Apenas **12,4%** dos entrevistados não encontraram dificuldade para contratar profissionais de TI.
- Somente **5,8%** das empresas entrevistadas não buscaram nenhum candidato nos últimos 3 anos.

#### 3. Educação e capacitação

A carência de educação e capacitação no Brasil é um fator crítico que contribui para a escassez de talentos no mercado de trabalho. De acordo com um **estudo da McKinsey**, estima-se que **até 2030 a falta de profissionais qualificados na área de tecnologia pode chegar a 1 milhão no Brasil**. Esse déficit é exacerbado pela falta de investimentos em programas de treinamento e desenvolvimento de habilidades, além de uma educação básica que muitas vezes não prepara adequadamente os estudantes para as demandas do mercado moderno.

A baixa atratividade das carreiras técnicas e a evasão nos cursos de formação também agravam a situação. Para enfrentar esse desafio, é essencial que empresas, governo e instituições educacionais trabalhem juntos para promover uma educação de qualidade e programas de capacitação contínua, alinhados às necessidades do mercado de trabalho atual e futuro.



### Marca empregadora: qual a importância na atração e retenção de talentos?

Ter uma marca empregadora forte é crucial para a atração e retenção de talentos, pois ela ajuda a criar uma imagem positiva da empresa no mercado de trabalho. Uma marca empregadora bem estabelecida comunica os valores, a cultura e as oportunidades de crescimento dentro da organização, atraindo candidatos que se alinham com esses aspectos. Isso não só aumenta a quantidade de candidatos qualificados, mas também melhora a qualidade das contratações, pois os **profissionais são mais propensos a se candidatar a empresas que têm uma boa reputação**.

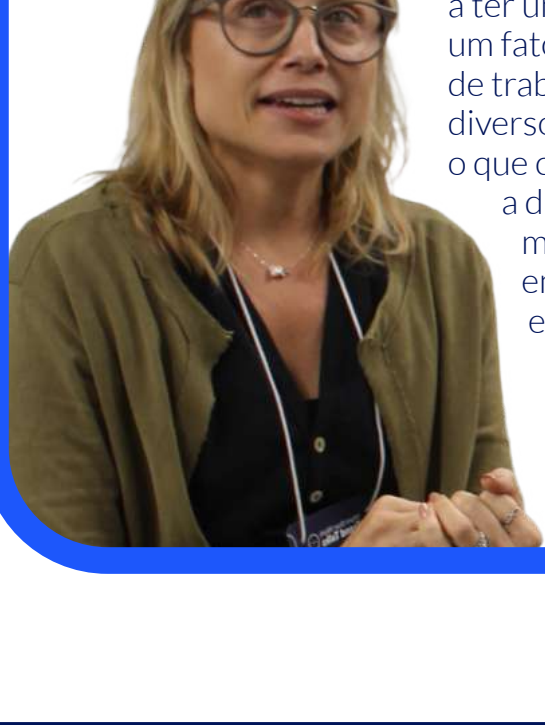
Além disso, uma marca empregadora forte contribui significativamente para a retenção de talentos. **Funcionários que se identificam com a marca e os valores da empresa se sentem mais engajados e satisfeitos com seu trabalho**. Isso resulta em menor rotatividade, maior produtividade e um ambiente de trabalho mais positivo. Em resumo, **investir em uma marca empregadora sólida é uma estratégia eficaz para construir uma equipe talentosa e comprometida a longo prazo**.



### Diversidade e Inclusão

A diversidade no ambiente de trabalho promove uma cultura inclusiva onde todos os funcionários se sentem valorizados e respeitados, independentemente de suas origens ou características pessoais. Isso não só atrai uma gama mais ampla de talentos, mas também melhora a inovação e a criatividade dentro da empresa, pois diferentes perspectivas e experiências são levadas em consideração.

Além disso, empresas que priorizam a diversidade tendem a ter uma reputação melhor no mercado, o que pode ser um fator decisivo para candidatos que buscam um ambiente de trabalho justo e equitativo. Funcionários em ambientes diversos também relatam maior satisfação e engajamento, o que contribui para a retenção de talentos. Em resumo, a diversidade não só enriquece a cultura organizacional, mas também fortalece a marca empregadora, tornando a empresa mais atraente para potenciais candidatos e mais eficaz na retenção de seus colaboradores.



### Liderança: é necessário treinamento para ser gestor

A pesquisa "Tendências Globais de RH no Setor de Manufatura - Edição 2023", da Gi Group Holding, mostrou que as principais competências necessárias em cargos de gestão, segundo os entrevistados, são:



Habilidade de identificar e trabalhar com prioridades



Capacidade de tomada de decisão e resolução de problemas



Adaptabilidade e flexibilidade



Competências digitais



Competências para falar em público

Além dessas competências, a liderança humanizada destaca a importância das soft skills, como empatia, comunicação eficaz e inteligência emocional. Segundo a Harvard Business Review, essas habilidades são essenciais para criar um ambiente de trabalho colaborativo e motivador, onde os funcionários se sentem valorizados e ouvidos.

A combinação de soft skills com hard skills é indispensável nas tendências de liderança atuais, pois permite que os gestores não apenas alcancem resultados técnicos, mas também inspirem e engajem suas equipes. Isso resulta em maior satisfação no trabalho, retenção de talentos e, conseqüentemente, melhor desempenho organizacional.

### Conclusão

#### Estratégias para um futuro sustentável no mercado de trabalho

Em suma, o mercado de trabalho atual **exige uma abordagem multifacetada para enfrentar os desafios da escassez de talentos**. A combinação de uma marca empregadora forte, a promoção da diversidade e inclusão, e o desenvolvimento contínuo de habilidades técnicas e comportamentais são essenciais para atrair e reter profissionais qualificados. Investir em educação e capacitação, bem como em lideranças humanizadas, não só melhora a competitividade das empresas, mas também contribui para um ambiente de trabalho mais justo e inovador.

À medida que as tendências globais de RH evoluem, **é fundamental que as organizações se adaptem** e implementem estratégias que valorizem e promovam o potencial humano, garantindo assim um futuro sustentável e próspero para todos.



Saiba mais sobre a Gi Group Holding

[gigroupholding](#)

[@gigroupbrasil](#)

Hub de Conteúdos