

Rheserva 2024



Rheserva Insights
**Um retrato
do mercado
de Juiz de Fora**



Sumário

04

Sobre a Rheserva Consultoria

07

Contexto mercadológico nacional

10

Visão geral do mercado local

19

O que nós observamos

27

Tendências para 2025

31

Novas demandas de habilidades

39

Employer Value Proposition (EVP):
Importância e Desafios para 2025

44

Estratégias de atração e retenção
por Geração

56

Dicas para se Destacar no Mercado
de Trabalho

62

O que fazer com tudo isso?

Rheserva

Desde 2006, a Rheserva Consultoria trabalha intensamente na missão de conectar histórias de sucesso entre pessoas e empresas. Nosso propósito é tornar a gestão de pessoas um grande aliado para realização da estratégia das empresas e estimular os indivíduos a encontrarem sua melhor versão no trabalho.

Em comemoração a todos estes anos no mercado, desenvolvemos aqui um importante compilado de insights e tendências para quem desejar conhecer melhor **o mercado de Juiz de Fora**, seu perfil e comportamento. Usamos nossos dados coletados ao longo do ano de 2024 e esperamos que possamos ajudar tanto empresas quanto pessoas que tem o objetivo de melhorar seu posicionamento em relação ao entendimento da Gestão de Pessoas.



Sobre a Rheserva Consultoria:

Nesses 18 anos atuando com mais ênfase no mercado de Juiz de Fora e região, afirmamos que a chave para o sucesso de qualquer organização está nas pessoas. Dessa maneira, nosso trabalho constante é propor soluções que otimizam a conexão entre pessoas e empresas desde o momento da contratação, passando por processos de desenvolvimento e aspectos relacionados a clima e cultura. Afinal, para nós, **empresas e pessoas são únicas.**

Nossa história é marcada por mais de **18.000 mil** processos seletivos realizados em empresas de todos os portes, diferentes segmentos e perfis diversos.

Já nos conectamos com mais de **400** empresas em todo Brasil.

Ultrapassamos a marca de **6.000 mil** horas executadas em projetos.

Desenvolvemos **metodologia própria**, que vai muito além de ferramentas prontas.

Buscamos entender a essência de cada empresa, de cada candidato e de cada colaborador para criar conexões verdadeiras. **Afinal, para nós, empresas e pessoas são únicas.**



2024 foi um ano muito especial para nós. Fomos responsáveis pela contratação de mais de **2.000** pessoas e impactamos indiretamente **mais de 6.000 famílias** de Juiz de Fora e Região.

E todo esse nosso trabalho foi reconhecido por quem mais importa: **VOCÊS.**

Ana Arbex

Diretora do Shopping Jardim Norte



A Rheserva trouxe um novo nível de profissionalismo para nossa Gestão de Pessoas, com um olhar dedicado ao colaborador, priorizando desde o início o aperfeiçoamento de processos internos, o amadurecimento nas relações profissionais e principalmente o cuidado com o bem-estar de nossa equipe no dia-a-dia.

É um parceiro dedicado, que sempre buscou se aprofundar nas particularidades do negócio antes de sugerir mudanças que impactem na gestão de longo prazo em RH e Gestão de Pessoas.

Anderson

Botelho

Candidato

Ontem a consultora me contatou informando que a Instituição optou por outro candidato. Quero agradecer a indicação, o carinho e desejar sucesso em sua caminhada.

A Rheserva sempre com muito profissionalismo e lisura nos processos. É muito bom ver que existem empresas sérias e competentes. Agradeça a Fabíola por mim. Conduziu muito bem o processo. Desejo que a Instituição consiga realizar as correções de rumo e saia da situação na qual se encontra. Vai dar tudo certo.

Fico à disposição, caso surjam outras posições com aderência ao meu perfil. Desejo uma ótima quarta-feira. Forte abraço e sucesso



Ana Karolina Zaghetto

Consultora da Rheserva



Eu me sinto muito realizada ao criar conexões com os nossos clientes e seus colaboradores e atuar com eles com Treinamento e Desenvolvimento. É principalmente muito orgulhosa quando eu recebo o retorno deles de que, de fato, conseguiram se desenvolver e estão desempenhando um ótimo papel nas empresas.



Contexto mercadológico nacional

O mercado de trabalho no Brasil em 2024 apresenta um cenário desafiador, mas de acordo com os dados divulgados também tivemos um cenário mais positivo, já que a taxa de desemprego está em queda. Ainda enfrentamos desafios em relação a busca de profissionais mais qualificados. Esse cenário exige que tanto empregadores quanto candidatos se mantenham atentos às mudanças. Investir em capacitação, inovação e na construção de ambiente organizacional mais atrativo faz com que as relações sejam mais prósperas.



A tecnologia está no centro, mas as pessoas estão em tudo

Empresas de todos os setores estão se digitalizando, passando pelo que chamamos de transformação digital, a relação com consumo e a visão dos clientes também tem mudado de maneira veloz. Neste sentido, o que é solicitado aos profissionais em termos de competências técnicas e comportamentais também sofre grandes impactos. Habilidades digitais e conhecimento técnico específico são grandes diferenciais, mas, ao mesmo tempo, soft skills como criatividade, comunicação e adaptabilidade nunca foram tão valorizadas.

Além disso, as inner skills que são habilidades internas relacionadas ao autoconhecimento e capacidade de potencializar-se e fortalecer-se, tem surgido a cada dia mais como ponto importante na ótica de pessoas.

Sustentabilidade virou prioridade

Não é só um “plus”. Cada vez mais, profissionais escolhem empresas que demonstram responsabilidade social e práticas sustentáveis, há uma crescente preocupação com os valores e atitudes das empresas e, principalmente, as gerações mais novas se preocupam com o posicionamento da marca empregadora, uma vez que o viés social é de grande relevância.

Diversidade não é uma opção, mas um diferencial

Iniciativas de inclusão têm ganhado força, e empresas que promovem a equidade estão se destacando na disputa por talentos. Além disso, empresas que acreditam no potencial da diversidade tornam-se mais criativas e inovadoras, dois aspectos fundamentais para um crescimento sustentável.





Por outro lado, sabemos que nem tudo são flores. A escassez de talentos qualificados é um problema real, especialmente em áreas como tecnologia, saúde e engenharia. Além disso, a globalização trouxe um novo competidor para o jogo: o mercado internacional. Hoje, empresas brasileiras disputam os mesmos talentos com organizações de outros países, o que aumenta a pressão para oferecer condições de trabalho cada vez mais atrativas.

E onde estão as oportunidades?

Na adaptação a novos modelos de trabalho

Empresas que inovam em suas estruturas, seja implementando horários flexíveis, adotando modelos híbridos ou criando jornadas personalizadas, têm se destacado. Esses formatos ajudam a atrair e reter talentos, promovendo um ambiente mais adaptado às necessidades dos profissionais modernos. O entendimento do futuro do trabalho, novas relações e a adaptação das organizações tornou-se uma questão relevante e tem impactado na competitividade das empresas.

Na valorização das habilidades interpessoais

Em um mercado cada vez mais tecnológico, características como empatia, comunicação e criatividade são essenciais para criar conexões humanas e resolver problemas complexos de forma colaborativa.

Aspectos ligados à humanização dos processos de decisão, capacidade de compartilhar e gerir de maneira mais horizontal tem trazido resultados positivos e melhorando o engajamento das pessoas ao propósito das empresas.

Em setores em alta

Tecnologia, saúde, educação e sustentabilidade foram os motores do crescimento em 2024. A tendência é que novas profissões ganhem destaque no mercado e em 2025 entendemos que estas áreas de conhecimento ganharão ainda mais força.

Na capacitação

Programas governamentais e iniciativas privadas têm investido em cursos e treinamentos para formar a mão de obra que o mercado precisa. Há inúmeras possibilidades de capacitação e estas oportunidades estão disponíveis inclusive de maneira gratuita.



Os fatos acima somados à nossa experiência, trouxeram subsídios para organizarmos e consolidarmos informações importantes neste material dentro do contexto do mercado onde atuamos com mais ênfase.

Ao longo dos próximos capítulos, vamos detalhar como essas tendências estão impactando Juiz de Fora e região e o que empresas e profissionais podem fazer para se destacar nesse cenário.

Vamos juntos?

Visão geral do mercado local



Número de Admissões e Demissões

64.284 admissões

57.248 demissões

Fonte: PAINEL DE INFORMAÇÕES DO NOVO CAGED

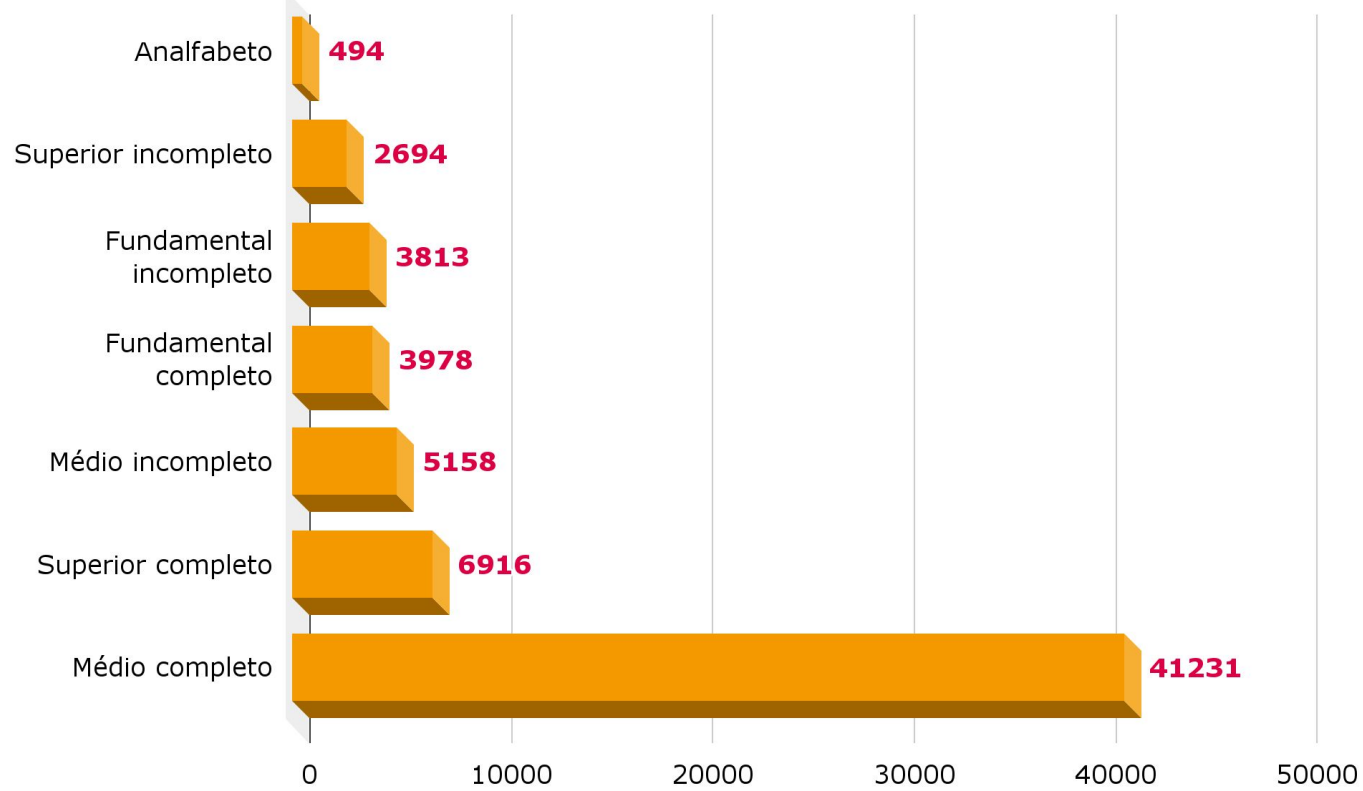
O mercado de trabalho em Juiz de Fora demonstra sinais de otimismo. Com 64.284 admissões contra 57.248 demissões, temos um saldo positivo de 7.036 postos de trabalho até Outubro. Para os empresários, esse dado é mais do que um número: é um reflexo de uma economia que está reagindo e de um mercado que ainda precisa de profissionais para crescer. Para os candidatos, é um indicativo de que há oportunidades surgindo e que, com as qualificações certas, as portas podem estar se abrindo. **A mensagem aqui é clara: há movimentação no mercado e, por isso, empresas e pessoas precisam estar preparadas. Pessoas devem focar em capacitação constante e empresas em desenvolver estratégias de engajamento e gestão do clima.**

Escolaridade - Admissão

Quando analisamos as admissões por escolaridade, o mercado local nos dá um mapa claro de suas prioridades.

Se você, empresário, está investindo em profissionais com ensino médio técnico ou superior, significa que sua empresa está acompanhando a busca por talentos mais qualificados para áreas operacionais e técnicas, essenciais para eficiência e crescimento.

Para os candidatos, fica a dica: investir em capacitação e acreditar na construção da carreira sempre será uma boa ideia, especialmente em áreas alinhadas às tendências do mercado. O importante, para ambos os lados, é observar o que está em alta e agir estrategicamente. Afinal, quem se prepara melhor, aproveita mais as oportunidades.

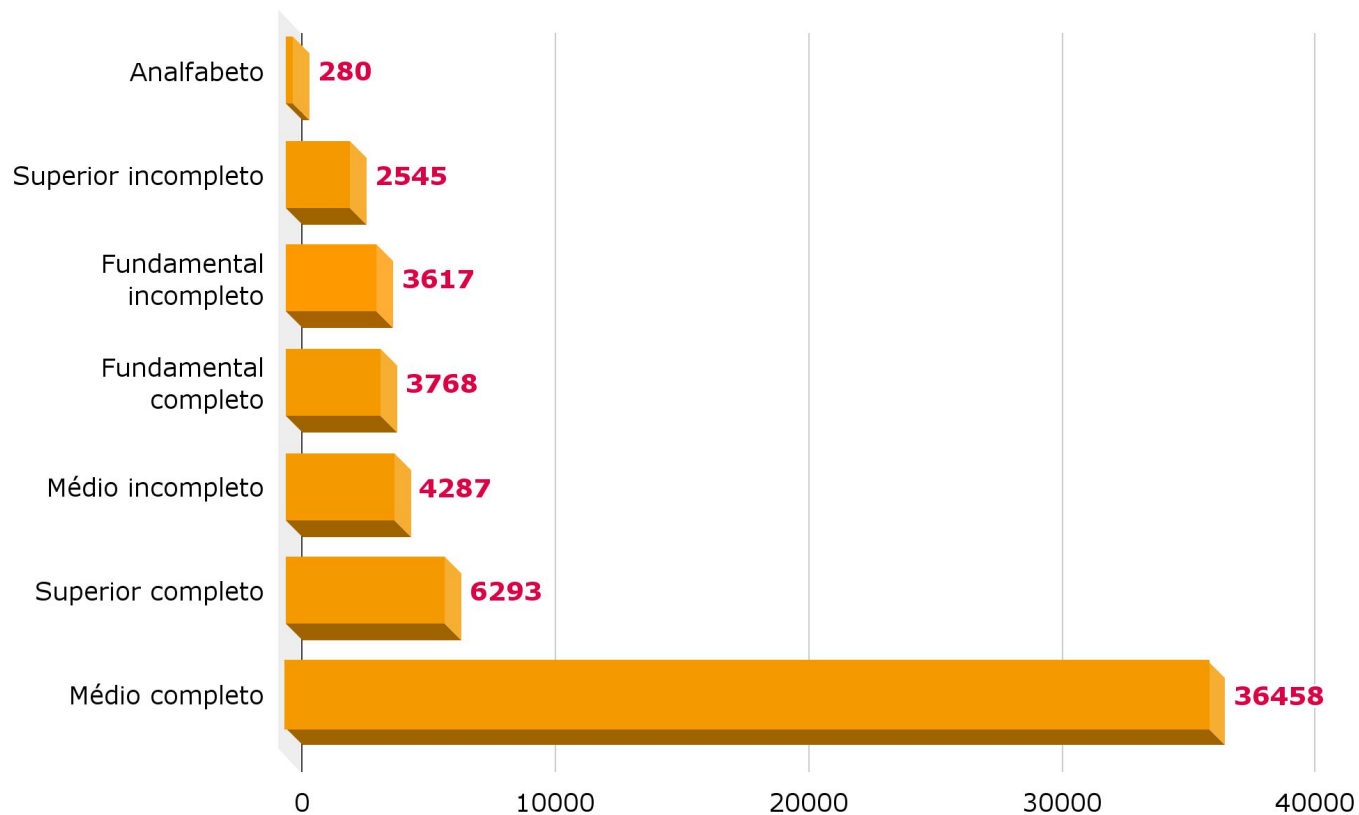


Fonte: PAINEL DE INFORMAÇÕES DO NOVO CAGED

Escolaridade - Desligamento

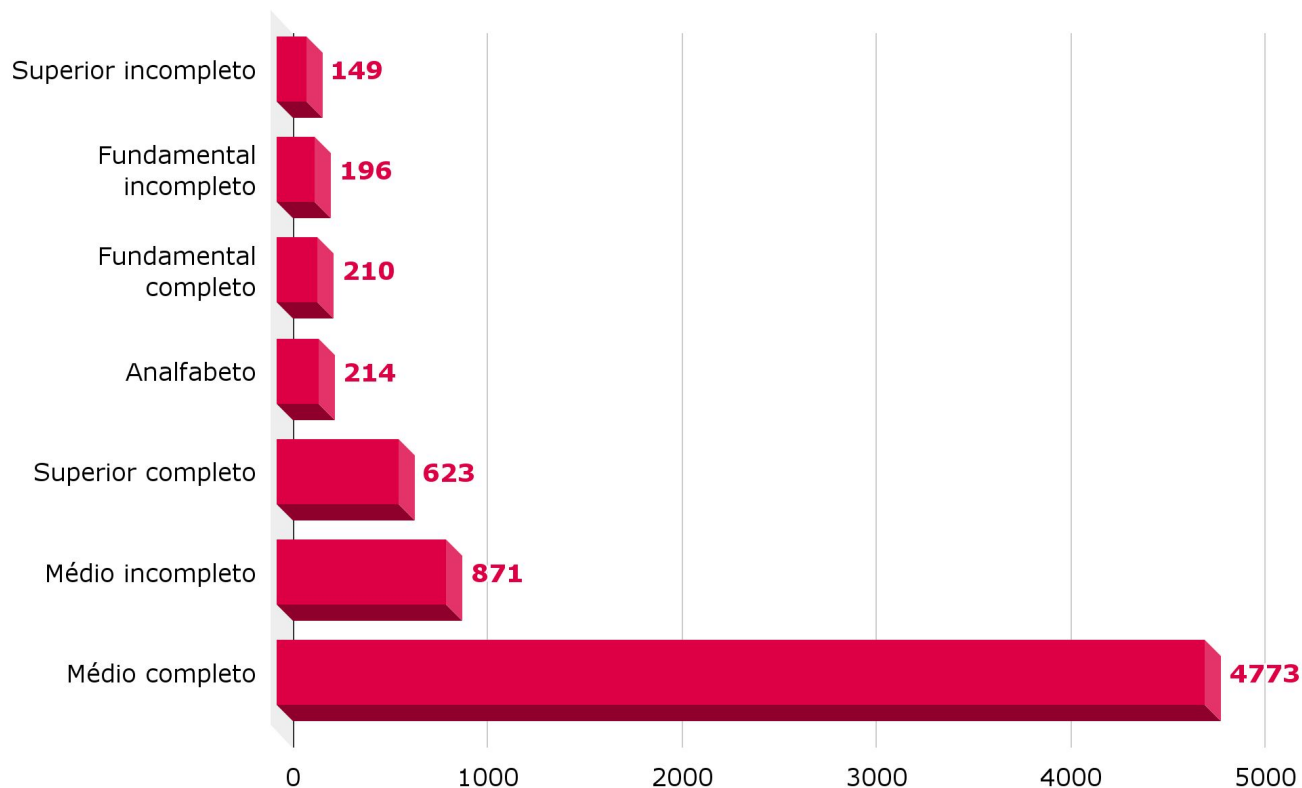
Os dados de desligamento por escolaridade têm muito a nos ensinar. Se você, empresário, está vendo um alto número de demissões entre profissionais com ensino superior, pode ser hora de olhar para dentro: será que as oportunidades de crescimento estão claras? Ou será que a competitividade salarial precisa ser revisada?

Já para os candidatos, entender os níveis de escolaridade que mais saem do mercado pode ser um alerta para ajustar expectativas ou mesmo buscar capacitações adicionais. No fundo, essa análise mostra que retenção e qualificação são as palavras-chave para equilibrar o mercado.



Fonte: PAINEL DE INFORMAÇÕES DO NOVO CAGED

Escolaridade - Saldo



Fonte: PAINEL DE INFORMAÇÕES DO NOVO CAGED

O saldo entre admissões e demissões por escolaridade é um termômetro do mercado.

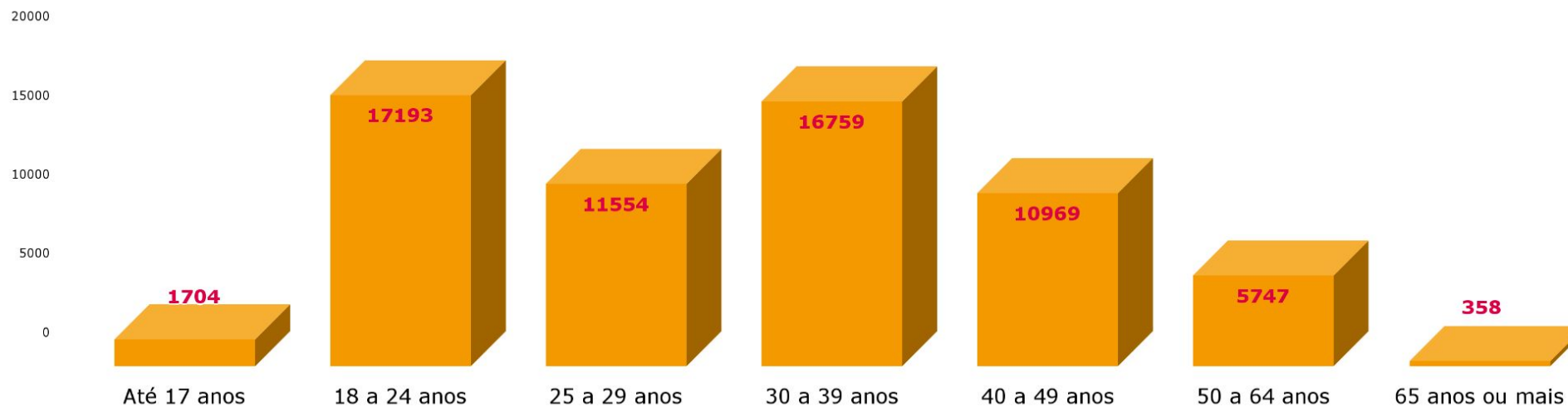
Para os empresários, entender quais níveis educacionais têm crescimento pode ajudar a planejar estratégias de atração e retenção. Por exemplo, um saldo positivo no ensino médio técnico pode indicar que essas posições estão sendo rapidamente preenchidas, mas talvez precisem de ações de longo prazo para manter os talentos.

Para os candidatos, é uma pista clara sobre onde investir na carreira. O desafio para ambos os lados é equilibrar as expectativas e se preparar para o futuro do trabalho.

Faixa Etária - Admissão

Quem está sendo mais contratado em Juiz de Fora? Os dados por faixa etária mostram o perfil demográfico que o mercado está buscando. Para os empresários, isso pode ser um indicativo de como sua empresa está lidando com diversidade etária. Se as contratações se concentram em faixas jovens, por exemplo, talvez haja uma oportunidade de atrair experiência para cargos estratégicos.

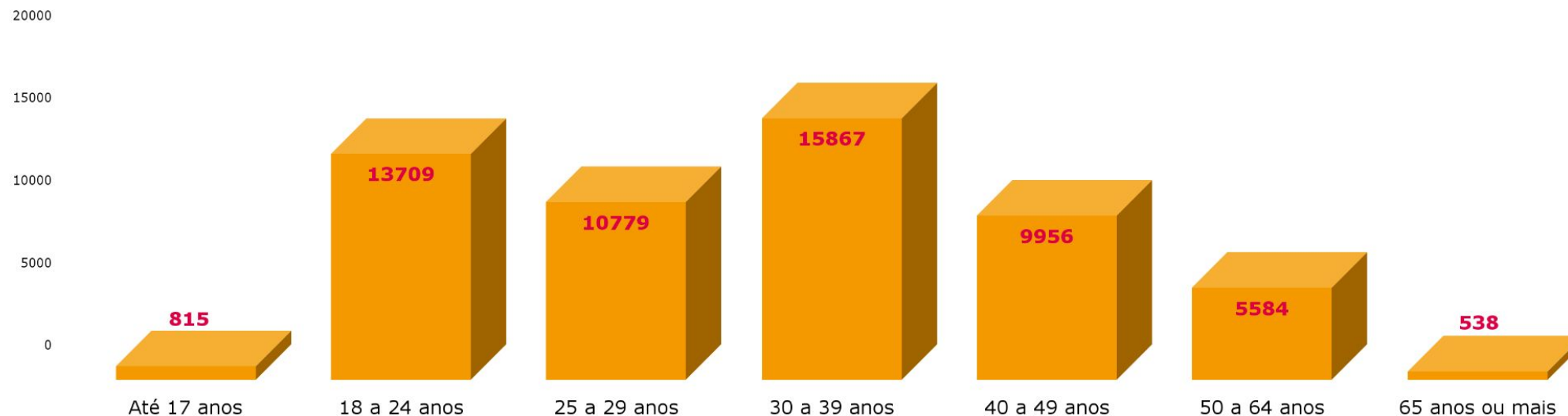
Para os candidatos, principalmente os mais experientes, é um lembrete de que nunca é tarde para se destacar — muitas empresas estão percebendo o valor da senioridade para construir equipes mais completas.



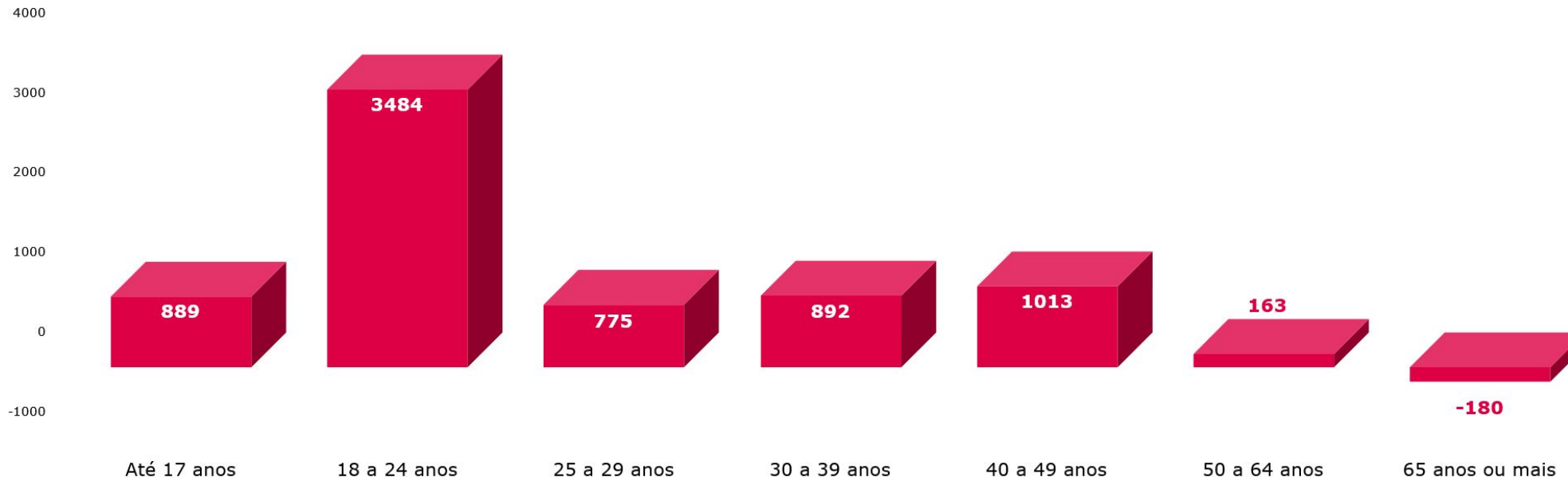
Faixa Etária - Desligamento

Os dados de desligamento por faixa etária sempre têm algo a contar. Para os empresários, altas demissões em faixas etárias específicas podem ser um sinal de alerta. Se profissionais mais jovens estão mais propensos a trocarem de empregos, talvez seja hora de repensar o engajamento e a motivação desse público.

Já para os candidatos, entender as faixas etárias mais impactadas é uma oportunidade de se preparar melhor e até mesmo se reposicionar no mercado. O segredo está na adaptação: tanto empresas quanto profissionais precisam se ajustar às dinâmicas do mercado para crescerem juntos.



Faixa Etária - Saldo

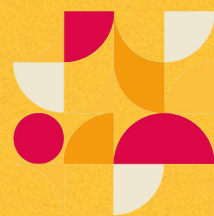


Fonte: PAINEL DE INFORMAÇÕES DO NOVO CAGED

O saldo entre admissões e desligamentos por faixa etária é como um raio-X do mercado. Empresários podem identificar onde há lacunas e oportunidades. Por exemplo, um saldo negativo em faixas mais jovens pode indicar dificuldades em reter talentos no início da carreira. Já para os candidatos, especialmente os mais maduros, é uma oportunidade de perceber onde podem existir mais chances de inserção. A lição aqui é que uma força de trabalho equilibrada em termos de idade contribui para um ambiente mais rico e colaborativo.



conectando histórias de sucesso



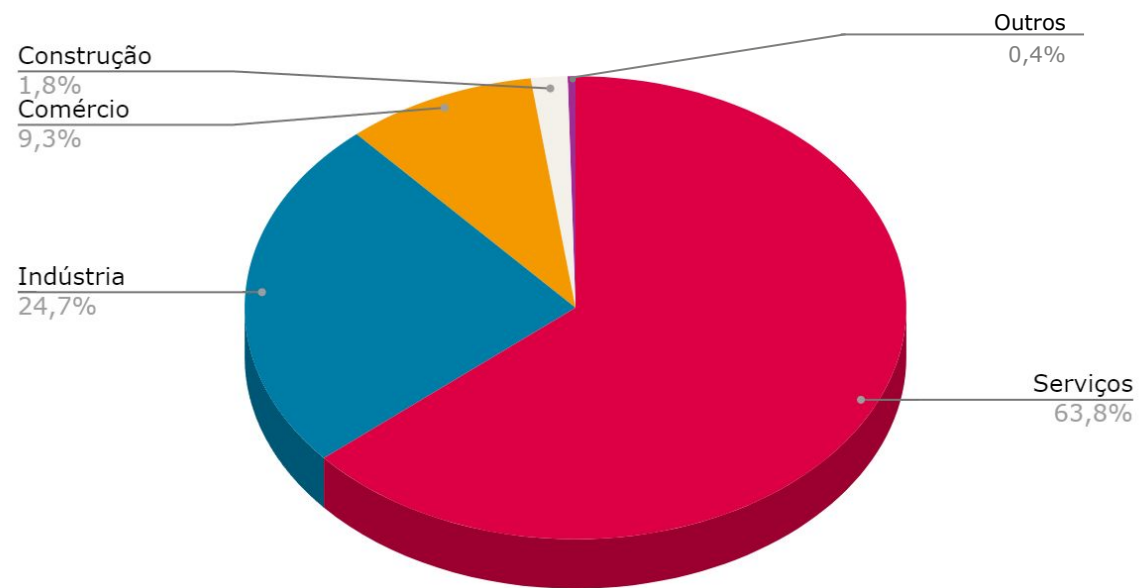
**O que nós da Rheserva
observamos** sobre as
vagas que trabalhamos
ao longo de 2024

% de vagas trabalhadas por principais setores

Olhando para a distribuição representatividade de vagas por setor, é possível entender quais áreas estão em destaque. Para os empresários, isso ajuda a avaliar sua competitividade dentro do setor e até mesmo explorar oportunidades em áreas menos saturadas.

Para os candidatos, esses dados apontam os setores mais promissores para buscar oportunidades. O mercado está em constante movimento, e acompanhar essas mudanças pode fazer toda a diferença.

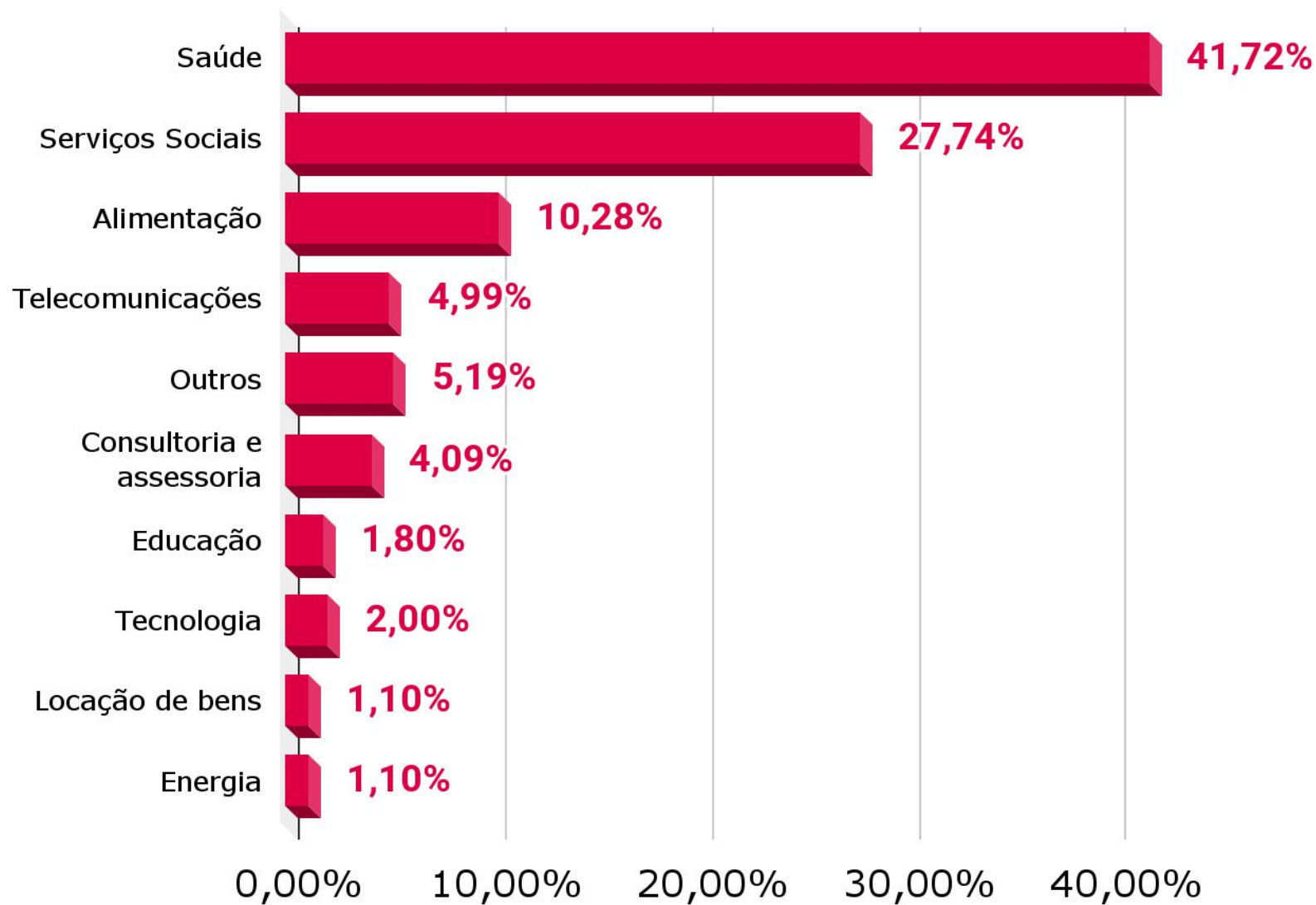
Vamos observar cada setor um pouco mais a fundo.



Fonte: Rheserva Consultoria

Um olhar para o setor de serviços

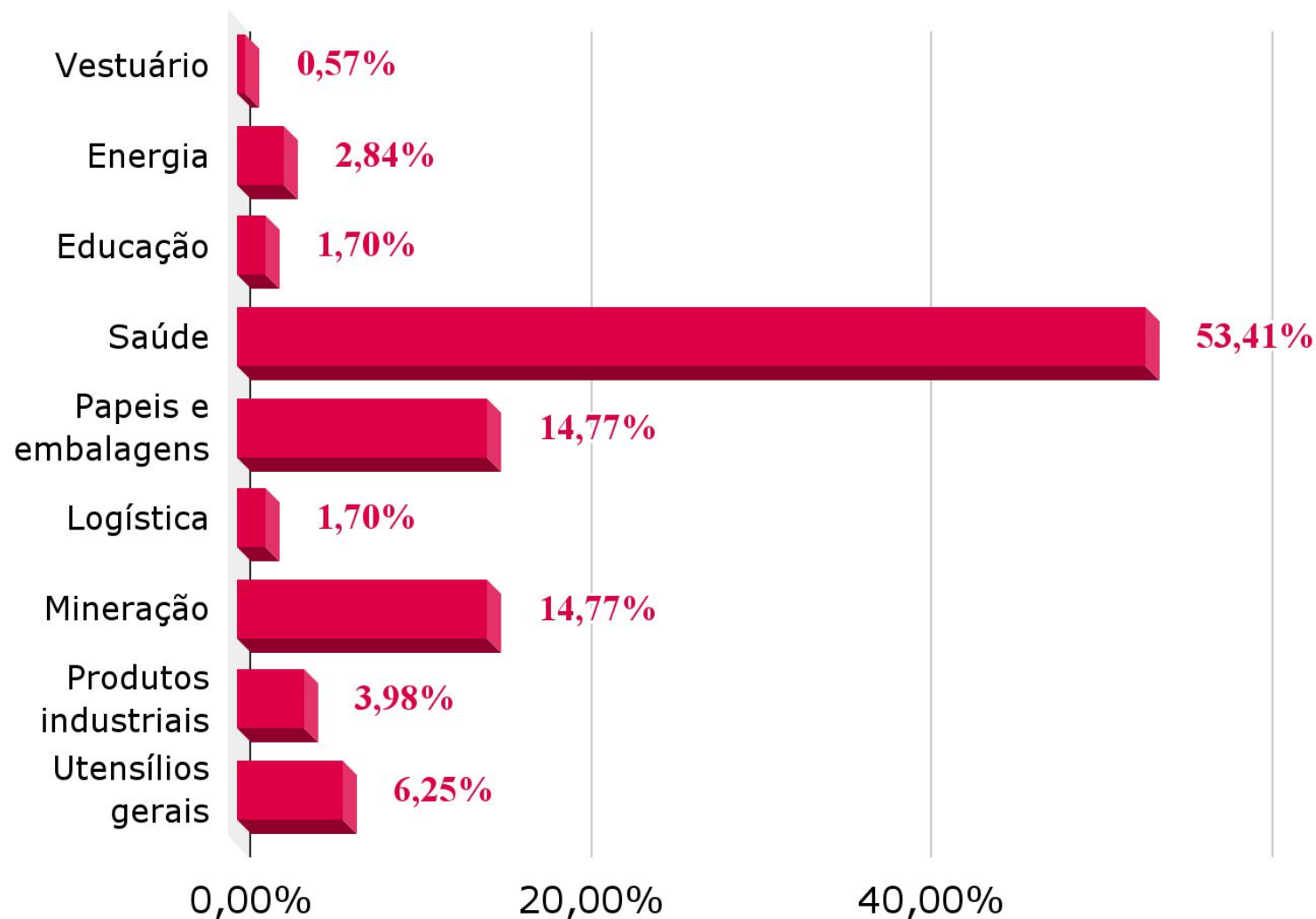
O setor de Serviços exige processos seletivos mais focados em competências comportamentais, como comunicação, atendimento ao cliente, adaptabilidade e inteligência emocional. A constante busca por profissionais orientados a relacionamentos humanos, solução de problemas e prestação de serviços de qualidade sugere que a consultoria deve refinar suas ferramentas de avaliação comportamental, bem como fortalecer parcerias com instituições de ensino e treinamento voltados a habilidades socioemocionais.



Fonte: Rheserva Consultoria

Um olhar para o setor de indústria

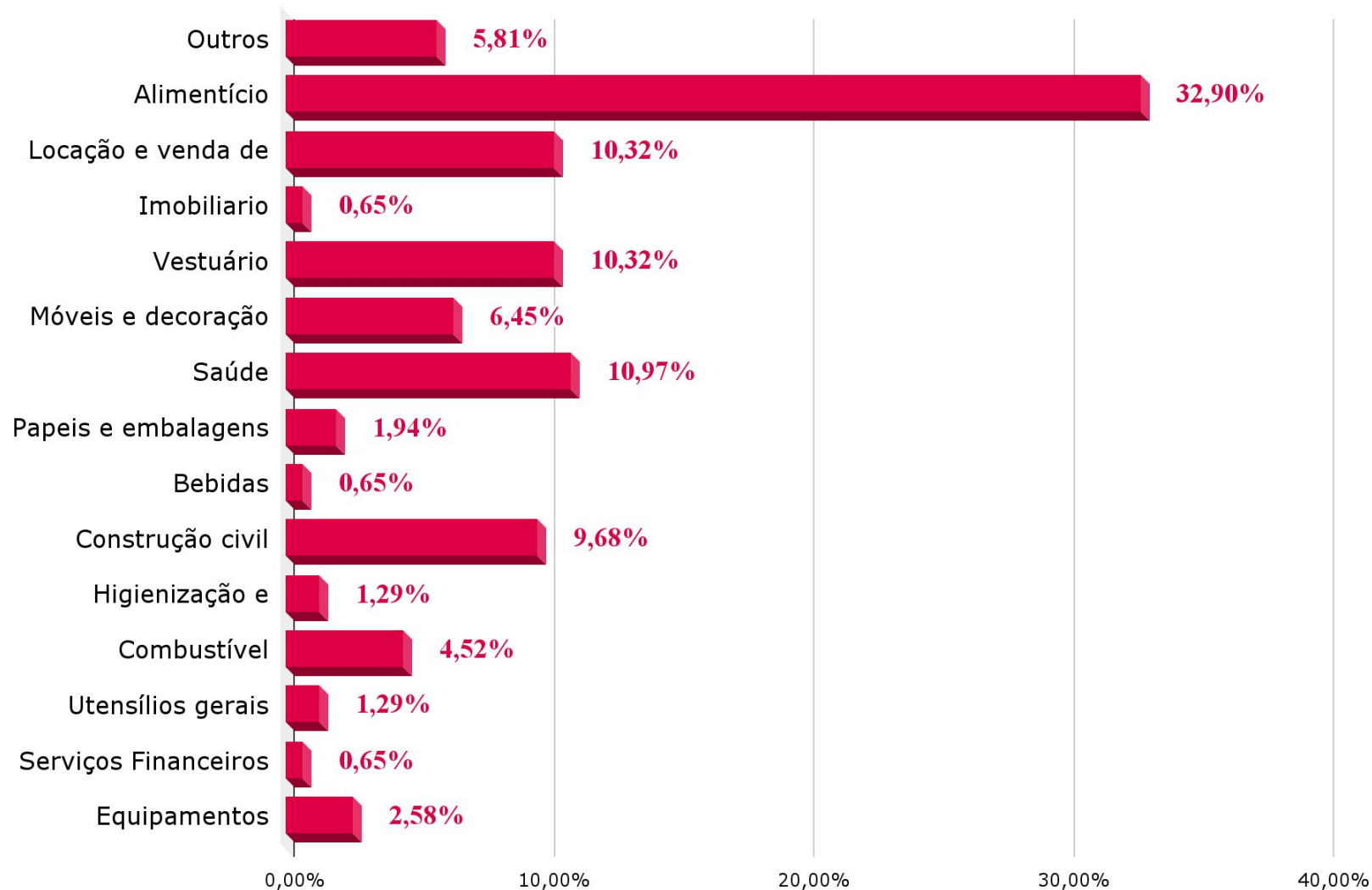
O setor industrial requer um RH atento às qualificações técnicas, certificações, experiência prática e conformidade com normas de segurança. Esse segmento provavelmente necessita de estratégias de recrutamento específicas, tais como acordos com escolas técnicas, manutenção de um banco de talentos especializado e processos de seleção que avaliem competências operacionais, além de habilidades de resolução de problemas técnicos.



Fonte: Rheserva Consultoria

Um olhar para o setor de comércio

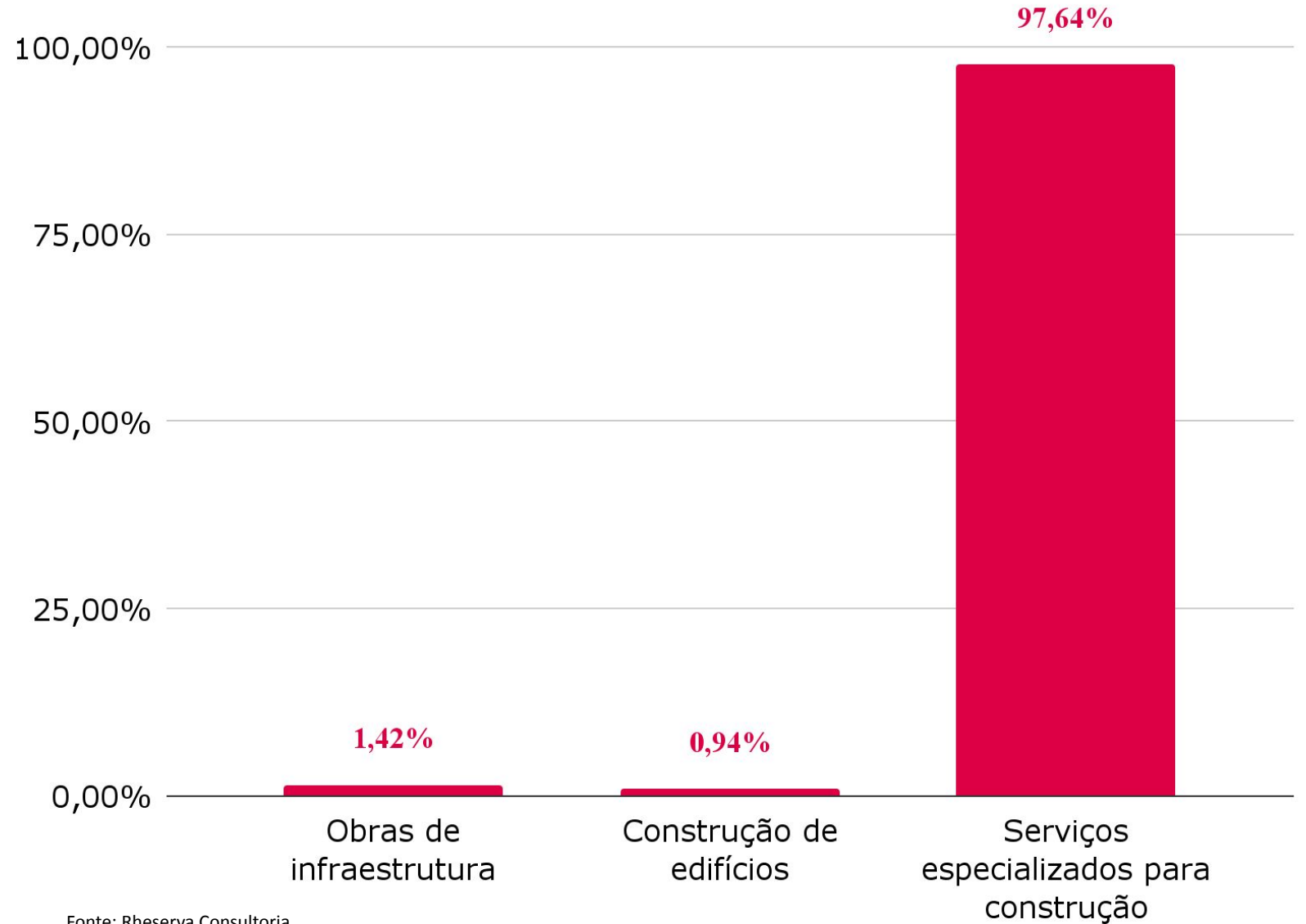
O segmento comercial, demanda perfis voltados à negociação, persuasão, atendimento e compreensão do comportamento do consumidor. Do ponto de vista do RH, isso significa buscar candidatos com habilidades em vendas, capacidade de entender o cliente, gestão do tempo e resiliência. Programas de treinamento podem enfatizar técnicas de vendas, conhecimento de produtos e uso de ferramentas digitais. Além disso, há espaço para estratégias de retenção que valorizem comissões, incentivos de curto prazo e reconhecimentos tangíveis, criando uma dinâmica de engajamento atrelada a metas e resultados.



Fonte: Rheserva Consultoria

Um olhar para o setor de construção

A Construção demanda perfis técnicos específicos, com ênfase em segurança do trabalho e conformidade legal. O RH deve manter um olhar atento a requisitos normativos, certificações obrigatórias (como NR-10, NR-35, entre outras) e experiência comprovada. A consultoria pode se diferenciar ao oferecer um pipeline de talentos especializados e alinhados a padrões de segurança e qualidade do setor.

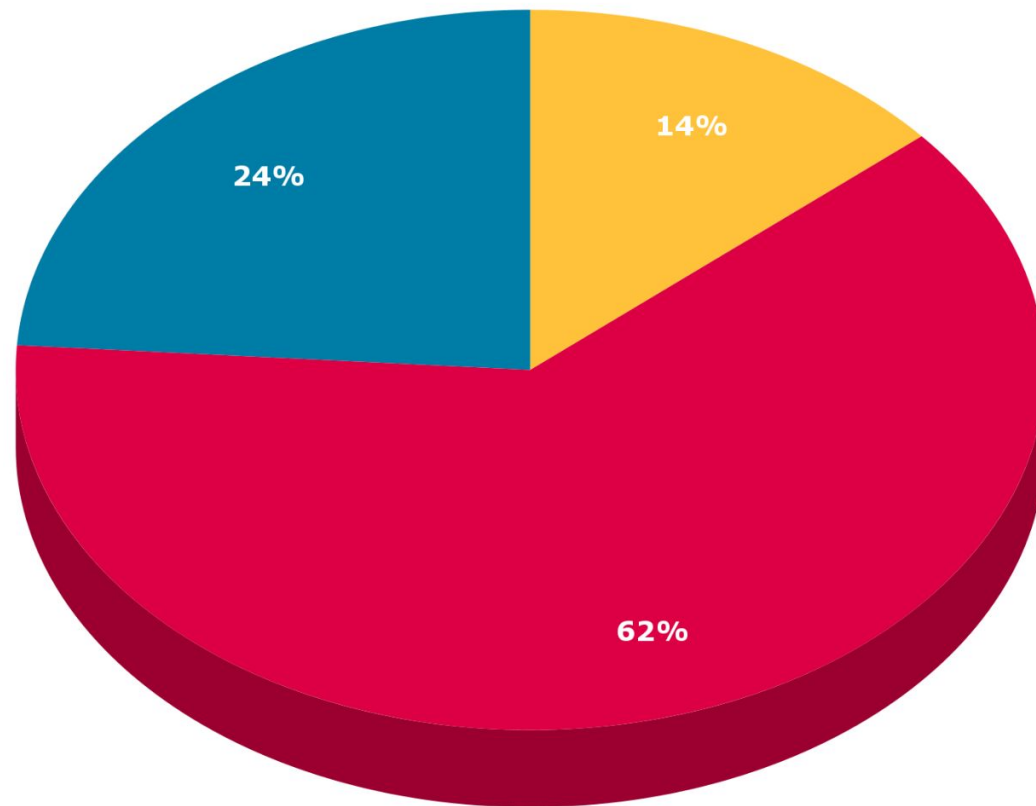


Fonte: Rheserva Consultoria



Níveis com maior volume de contratações

-  Operacional
-  Tático
-  Estratégico



Fonte: Rheserva Consultoria



Olhar para os níveis hierárquicos mais contratados é como observar o ritmo do mercado. Empresários que estão ampliando contratações operacionais, por exemplo, provavelmente estão em expansão de produção ou atendimento. Já o **crescimento em níveis estratégicos sugere que as empresas estão planejando um futuro mais robusto, investindo em lideranças**. Para os candidatos, **entender essas tendências é essencial para alinhar expectativas e investir na preparação** para o nível desejado. Empresas e profissionais precisam estar sincronizados nesse cenário.

Quais níveis hierárquicos estão no radar das empresas? **Para empresários, saber onde estão concentradas as contratações ajuda a planejar o crescimento interno e o desenvolvimento de carreiras**. Cargos operacionais em alta, por exemplo, podem demandar maior atenção ao treinamento e à retenção. Para os candidatos, especialmente os que miram cargos estratégicos, esse dado serve de orientação para o planejamento de carreira. **As empresas que investirem em estruturação interna colherão os frutos de equipes mais preparadas e engajadas**.

Tendências para 2025



Disputa global por talentos

O mercado de trabalho não tem mais fronteiras. Hoje, com o trabalho remoto e a digitalização, as empresas de Juiz de Fora não estão apenas competindo entre si pelos melhores profissionais — estão enfrentando players de São Paulo, do Vale do Silício, da Europa e até da Ásia.

Essa disputa global trouxe uma realidade nova: os talentos sabem o seu valor. Eles buscam mais do que salários, procuram empresas que ofereçam propósito, qualidade de vida e desenvolvimento

Para empresas locais, o desafio é se destacar nesse cenário:

•Crie planos de carreira claros

Profissionais querem enxergar um futuro na empresa. Mostrar o caminho de crescimento pode ser decisivo para mantê-los.

•Ofereça Flexibilidade

A possibilidade de trabalhar de casa ou em horários adaptáveis é um atrativo poderoso.

•Invista na experiência do funcionário

Pequenos gestos, como programas de bem-estar ou reconhecimentos personalizados, fazem toda a diferença. Além disso, aposte nas relações; pessoas se conectam com pessoas e o ganho que conexões verdadeiras traz permite registros positivos dessa experiência

•Cuide dos seus líderes

Aposte na constante capacitação dos seus líderes, cuide de aspectos emocionais deste time, afinal a missão deles é transformar a intenção da estratégia organizacional em combustível para ação dos colaboradores. Programas de desenvolvimento contínuo e espaços de escuta ativa são vitais para mantê-los firmes e produtivos.

A boa notícia é que Juiz de Fora tem algo que muitas cidades grandes não têm: qualidade de vida. Use isso a seu favor! Promova a cidade como um lugar onde as pessoas possam crescer profissionalmente sem abrir mão de equilíbrio e tranquilidade.

Trabalho remoto e híbrido

Apesar de se notar uma desaceleração do movimento, o trabalho remoto ainda é tendência. Mas, em 2025, o grande debate será sobre como equilibrar o remoto e o presencial — e isso ainda é um desafio para muitas empresas de Juiz de Fora.

Quais são os desafios locais?

Infraestrutura tecnológica: nem todas as empresas (ou profissionais) têm acesso a ferramentas digitais robustas.

Cultura organizacional: criar conexões entre equipes remotas e presenciais exige esforço, criatividade e persistência.

Políticas claras: muitos ainda não sabem como lidar com horários, produtividade e desconexão no modelo híbrido.

Mas há também grandes vantagens:

- Empresas podem acessar talentos de qualquer lugar, sem limitações geográficas

- Profissionais têm mais liberdade para conciliar trabalho e vida pessoal
- Há redução de custos com deslocamento, aluguel, despesas gerais com escritório
- Redução de tempo com deslocamentos e mais disponibilidade para o trabalho, consequentemente



Como liderar nesse cenário?

Ofereça suporte técnico

Certifique-se de que sua equipe tenha acesso a equipamentos e uma boa conexão.

Incentive encontros presenciais estratégicos

Mesmo que sua equipe seja majoritariamente remota, momentos presenciais ajudam a fortalecer laços.

Estabeleça regras claras

Flexibilidade é importante, mas limites também são. Políticas sobre horários e desconexão são fundamentais para evitar desgastes.

Novas demandas de habilidades

O mercado de trabalho nunca foi tão dinâmico. Em 2025, o foco estará em dois grandes grupos de habilidades: as soft skills, que são fundamentais para navegar na complexidade do mundo moderno, e as hard skills, que acompanham a evolução tecnológica.



Inner Skills como base

1. **Autoconhecimento:** entender suas próprias forças e fraquezas ajuda na tomada de decisões e no desenvolvimento contínuo.
2. **Resiliência:** a habilidade de se recuperar rapidamente de contratempos é indispensável em tempos de incerteza.
3. **Mindfulness:** a prática da atenção plena melhora o foco, a criatividade e a capacidade de lidar com situações estressantes.
4. **Proatividade:** ser capaz de identificar oportunidades e agir antes mesmo de ser solicitado destaca os profissionais mais preparados.
5. **Mentalidade de crescimento:** enxergar desafios como oportunidades de aprendizado e se comprometer com o desenvolvimento contínuo diferencia os melhores.



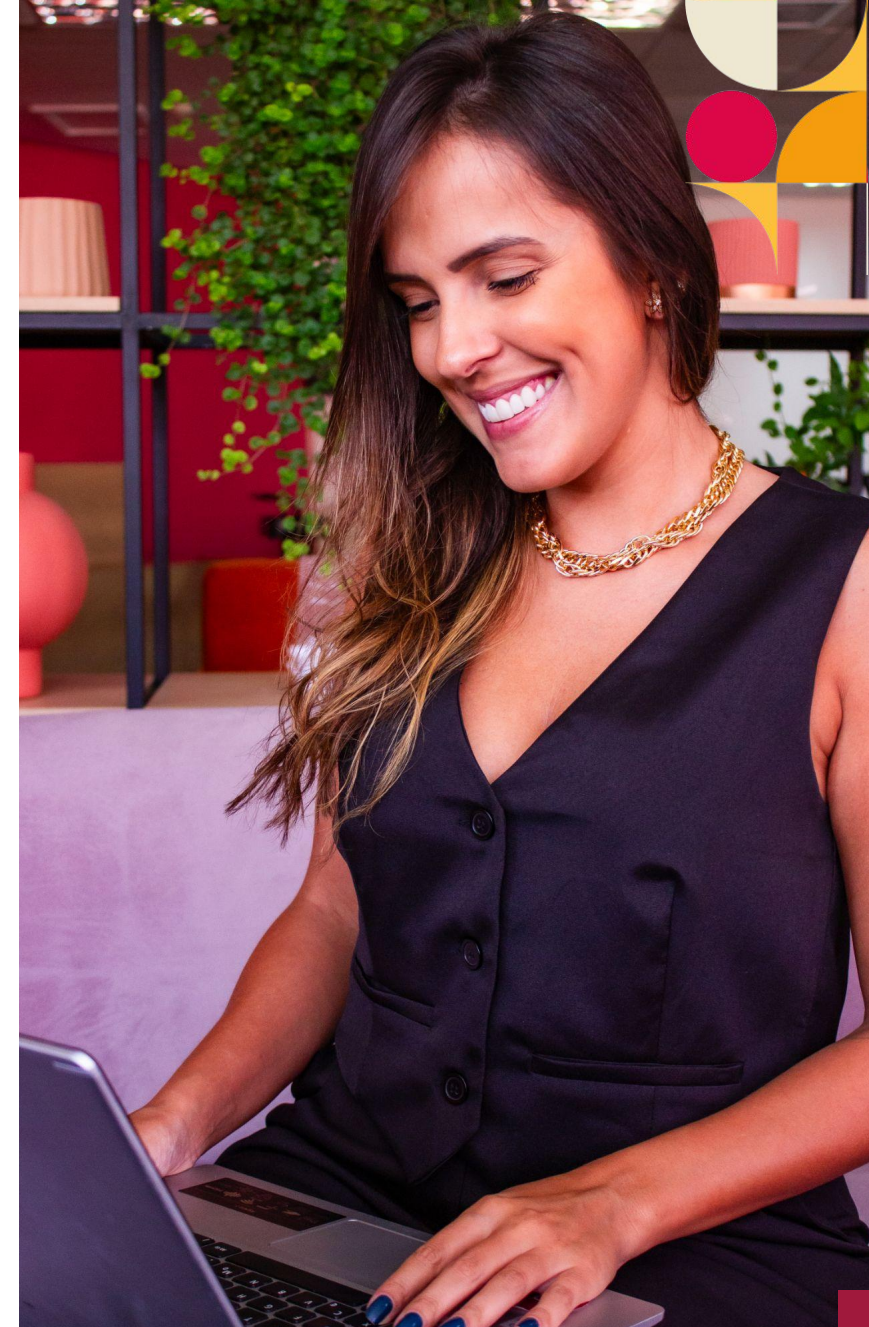
Soft Skills em destaque

1. **Comunicação eficaz:** não é só sobre falar bem, mas saber ouvir, entender contextos e transmitir ideias de forma clara.
2. **Criatividade:** resolver problemas de maneira inovadora é essencial em um mercado que muda a todo momento.
3. **Colaboração:** saber trabalhar em equipe, especialmente em ambientes híbridos, é um diferencial.
4. **Adaptabilidade:** com as mudanças constantes no mercado, a capacidade de se adaptar rapidamente a novas realidades é uma das habilidades mais procuradas.
5. **Gestão do tempo:** com o trabalho remoto e híbrido, a autonomia na organização do tempo tornou-se crucial para garantir produtividade.
6. **Inteligência emocional:** saber lidar com pressões, mediar conflitos e entender as emoções — próprias e dos outros — é um diferencial em qualquer ambiente profissional.



Hard Skills em alta

1. **Habilidades digitais:** conhecimentos em ferramentas de análise de dados, inteligência artificial e programação estão no topo da lista.
2. **Gestão de projetos:** a capacidade de planejar, executar e monitorar projetos complexos é cada vez mais valorizada, especialmente em setores como tecnologia e engenharia.
3. **Análise de dados:** saber coletar, interpretar e usar dados para decisões estratégicas é uma habilidade que está moldando o futuro do trabalho.
4. **Setores específicos:** juiz de Fora, por exemplo, tem demandas crescentes em áreas como saúde, educação e sustentabilidade.
5. **Design centrado no usuário:** em um mundo cada vez mais digital, a habilidade de criar soluções intuitivas e focadas na experiência do cliente ou usuário está ganhando destaque.





O **aprendizado constante** tanto para empresas quanto para pessoas é essencial para que se mantenham ativos no mercado.

Investir em conhecimento, buscar novas fontes de informação, entender que o aprendizado tem um valor imensurável e gostar deste processo **é um grande diferencial.**



Luciana Moreira

Especialista em Gestão de Pessoas

“O mercado de trabalho continua evoluindo de forma muito dinâmica. As mudanças são constantes e a necessidade de ajustes imediata.

Este cenário requer profissionais com habilidades que agreguem valor, permitindo às empresas responder de forma ágil às demandas do seu mercado.

Ao me conectar com diferentes segmentos através da consultoria, percebo que é essencial considerar não apenas as hard skills, mas também as soft skills e, principalmente, as inner skills.

Arrisco dizer que as inner skills são o verdadeiro diferencial para se destacar em um contexto que exige respostas rápidas, criativas e soluções para possíveis obstáculos. Ter a capacidade de realizar uma leitura precisa do contexto interno e externo permite direcionar esforços de forma estratégica, adquirindo as habilidades mais valorizadas e, assim, mantendo-se alinhado às demandas do mercado de trabalho.”

Sustentabilidade e responsabilidade social

Hoje, as pessoas, principalmente as mais jovens, não escolhem mais empresas só pelo salário, elas querem trabalhar para organizações que fazem a diferença no mundo. Sustentabilidade e responsabilidade social não são mais bônus, são exigências.

O que isso significa para empresas de Juiz de Fora?

- **Adote práticas sustentáveis no dia a dia:** economia de recursos, reciclagem, energia limpa.
- **Mostre seu impacto na comunidade:** apoie projetos sociais locais, invista em educação ou saúde.
- **Promova a diversidade:** um ambiente inclusivo é mais inovador e atrativo para os talentos.

E lembre-se: praticar sustentabilidade não precisa ser caro. Muitas ações têm mais a ver com mudanças de mentalidade do que com investimentos financeiros. Além disso, os profissionais de hoje enxergam valor em trabalhar para empresas que estão alinhadas com seus valores pessoais.



Employer Value Proposition (EVP): Importância e Desafios para 2025



Por que o EVP será um diferencial em 2025?

O Employer Value Proposition (EVP), ou Proposta de Valor ao Empregado, é a soma dos benefícios tangíveis e intangíveis que uma empresa oferece a seus colaboradores em troca de suas habilidades, experiência e dedicação. Em um mercado competitivo e globalizado, um EVP claro e forte será essencial para atrair, engajar e reter talentos, especialmente diante da disputa acirrada por profissionais qualificados.





Importância do EVP para 2025

1 Atração de Talentos em um Cenário Globalizado:

Empresas locais, como as de Juiz de Fora e região, estão competindo não apenas com outras empresas locais, mas também com organizações globais que oferecem trabalho remoto e pacotes atraentes. Um EVP sólido será a principal ferramenta para destacar sua empresa nesse mercado.

2 Fortalecimento da Cultura Organizacional:

O EVP reflete os valores, a missão e a visão da empresa. Alinhar essa proposta aos objetivos organizacionais e às expectativas dos colaboradores cria um ambiente mais coeso e motivador.

3 Redução da Rotatividade:

Quando os colaboradores veem valor real na experiência de trabalhar em uma empresa, as chances de retenção aumentam. O EVP ajuda a alinhar as expectativas desde o recrutamento até o dia a dia.

Elementos Essenciais de um EVP para 2025

Benefícios Competitivos:

- Flexibilidade: trabalhar onde, quando e como quiser.
- Saúde e Bem-Estar: pacotes robustos de saúde física e mental.
- Crescimento Pessoal e Profissional: planos de carreira e oportunidades de aprendizado contínuo.

Cultura Inclusiva:

Empresas que promovem diversidade e inclusão, além de práticas de sustentabilidade, estão no topo da lista de preferências dos talentos.

Propósito e Impacto:

Profissionais de todas as gerações estão buscando organizações que

ofereçam algo além de lucro, como impacto positivo na sociedade ou iniciativas ambientais.

Desafios para 2025

Customização vs. Escalabilidade:

Atender às necessidades de uma força de trabalho diversa (geracional, cultural, e geográfica) exige personalização, mas isso pode ser difícil de escalar para grandes organizações.

Alinhamento Autêntico: Um EVP forte não pode ser apenas marketing; ele precisa refletir a experiência real dos colaboradores. A desconexão entre discurso e prática pode prejudicar a reputação da empresa.

Adaptação ao Mercado Global: Para empresas menores ou regionais, competir com os benefícios e oportunidades oferecidos por multinacionais que contratam remotamente será um grande desafio.



Como construir um EVP eficaz para 2025?

Pesquisa Interna e Externa:

Realize entrevistas, pesquisas e focus groups com colaboradores atuais e candidatos potenciais para entender o que é valorizado por eles.

Transparência e Comunicação:

Destaque seu EVP em canais de comunicação, como site corporativo, redes sociais e descrições de vagas, garantindo que ele seja claro e autêntico.

Evolução Contínua:

O mercado muda rapidamente, assim como as expectativas dos colaboradores. Atualize seu EVP regularmente para se manter competitivo.





EVP como um diferencial estratégico

Em 2025, o EVP não será apenas um "item desejável", mas uma necessidade estratégica para empresas que desejam não apenas sobreviver, mas prosperar no mercado de trabalho. Uma proposta de valor bem definida e aplicada com autenticidade pode transformar a empresa em um lugar onde os melhores talentos não só desejam trabalhar, mas permanecer e crescer.





Carla Fonseca

Sócia Diretora da Rheserva

“Depois de mais de 15 anos ajudando empresas e pessoas a se conectarem, uma coisa ficou clara: o clima organizacional é o termômetro do sucesso nos negócios. Quando as pessoas se sentem ouvidas, valorizadas e reconhecidas, elas entregam mais.

Em um ambiente onde as relações são respeitadas e genuínas, a criatividade flui, as pessoas crescem, e os resultados aparecem. Afinal, por trás de cada número, há uma pessoa. Investir em pesquisas regulares, conversas abertas e feedback contínuo é essencial para compreender as necessidades dos colaboradores, alinhar expectativas e ampliar repertórios.

Um bom clima não só engaja equipes como também impulsiona resultados, ajudando empresas a prosperarem. E os números confirmam: empresas que priorizam ações para melhorar o clima organizacional têm 21% mais chances de serem lucrativas.”



Estratégias de atração e retenção por Geração

Cada geração tem valores, expectativas e necessidades distintas em relação ao trabalho. Ignorar essas diferenças pode levar à desconexão entre o colaborador e a empresa, resultando em uma maior rotatividade. Ao entender o que motiva cada grupo, é possível criar estratégias direcionadas que não só atraem, mas também retêm talentos de forma eficaz.





Geração Z

nascidos entre 1997 e 2012

Inclua-os em discussões estratégicas e reconheça suas ideias; eles gostam de sentir que têm voz e impacto.

Características:

- Buscam flexibilidade no trabalho (horários e local).
- São motivados por propósito, impacto social e valores organizacionais alinhados aos seus ideais, como sustentabilidade e diversidade.
- Estão acostumados com a tecnologia e esperam que as empresas ofereçam ferramentas modernas e acessíveis.

Soluções para atração e retenção:

Flexibilidade: ofereça modelos híbridos ou remotos e políticas que permitam personalização das jornadas de trabalho.

Cultura organizacional com propósito: envolva a Geração Z em projetos que promovam impacto social, como voluntariado e práticas sustentáveis.

Treinamento tecnológico: invista em ferramentas digitais e cursos de atualização.



Millennials

nascidos entre 1981 e 1996

Forneça feedback frequente e construtivo. Eles precisam de clareza sobre seu desempenho e progresso.

Características:

- Valorizam crescimento profissional e equilíbrio entre vida pessoal e trabalho.
- Buscam empresas que ofereçam desenvolvimento contínuo e benefícios relacionados ao bem-estar.
- Desejam estabilidade, mas também espaço para inovação e mudanças.

Soluções para atração e retenção:

Planos de carreira claros: estruture programas de desenvolvimento que mostrem o caminho para promoções e avanços.

Benefícios focados em bem-estar: ofereça auxílios para saúde mental, como terapia ou programas de mindfulness, além de horários flexíveis para cuidar da vida pessoal.

Cultura de aprendizado: promova treinamentos constantes e incentivo para cursos externos.



Geração X

nascidos entre 1965 e 1980

Baby Boomers

nascidos entre 1946 e 1964

Capacite-os para liderar equipes diversas, incluindo profissionais mais jovens, promovendo trocas intergeracionais.

Características:

- Priorizam segurança no trabalho e benefícios de longo prazo.
- Valorizam estabilidade financeira e um ambiente respeitoso e colaborativo.
- São mais resistentes a mudanças bruscas, mas dispostos a aprender quando veem valor.

Soluções para atração e retenção:

Benefícios robustos: inclua planos de saúde abrangentes, previdência privada e bônus por tempo de casa.

Reconhecimento e respeito: valorize a experiência e a expertise desses profissionais com premiações, homenagens e autonomia nas suas áreas de atuação.

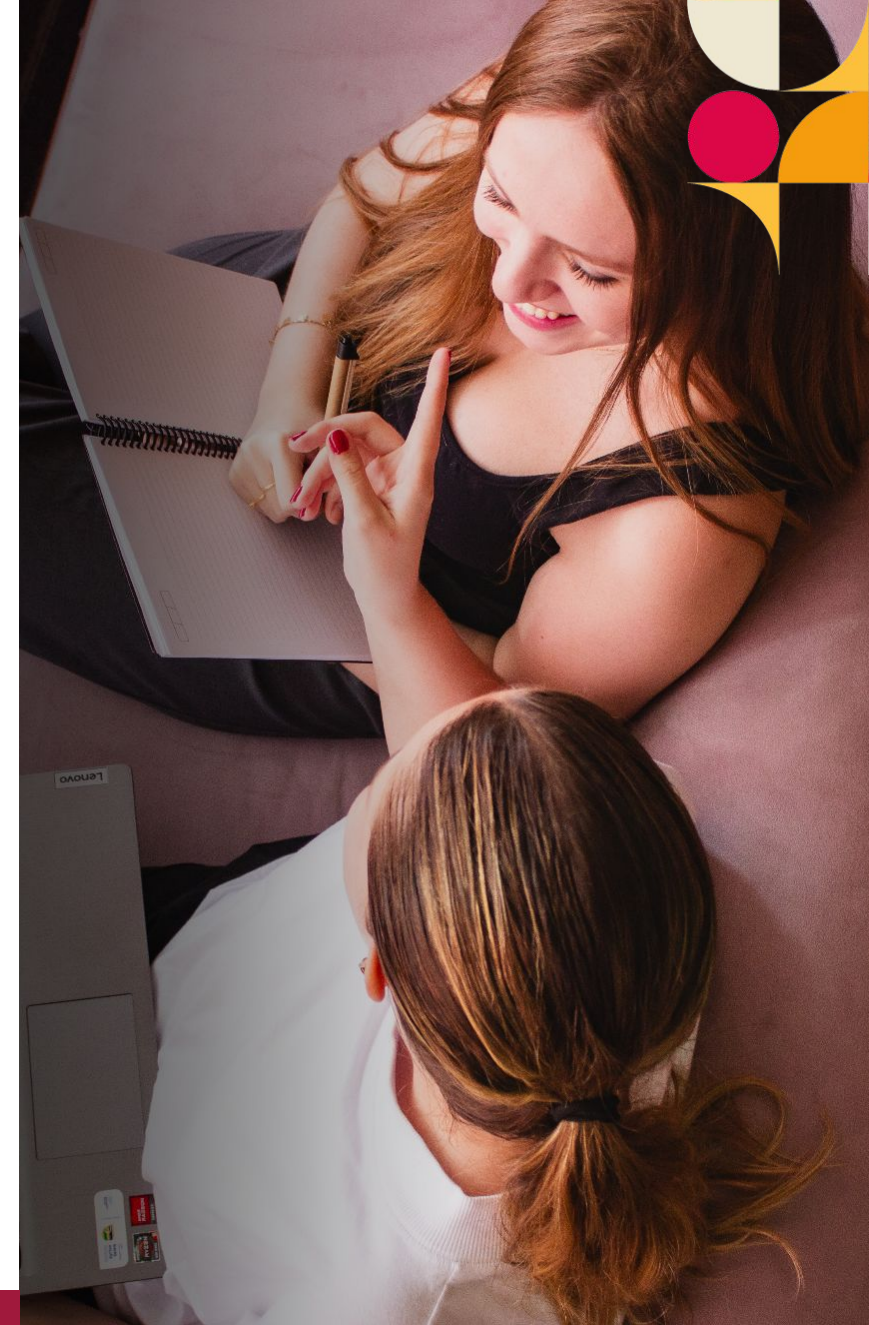
Flexibilidade adaptada: ofereça horários ajustáveis para necessidades familiares ou pessoais, sem abrir mão da estrutura presencial para os que preferem esse modelo.

Rotatividade de pessoas

A rotatividade acontece, em grande parte, quando as necessidades das gerações não são atendidas. Entender e atender a esses fatores reduz significativamente o desejo de mudança

Tendências para 2025 na gestão da rotatividade por geração:

- Personalização de Benefícios: permitir que colaboradores escolham benefícios que mais se alinhem às suas prioridades (educação, saúde, lazer, etc.).
- Mentoria Cruzada: promover programas de troca de conhecimentos entre gerações, fortalecendo a conexão e reduzindo atritos.
- Programas de Reonboarding: ofereça processos de reintegração para quem está há muito tempo na empresa, atualizando-os sobre mudanças tecnológicas e culturais.





Cada geração tem algo único a oferecer e requer abordagens específicas para engajar e motivar.

Reconhecer essas nuances e agir com base nelas não só melhora a experiência do colaborador, mas também promove um ambiente rico, criativo e colaborativo o que eleva a performance e o potencial das empresas.

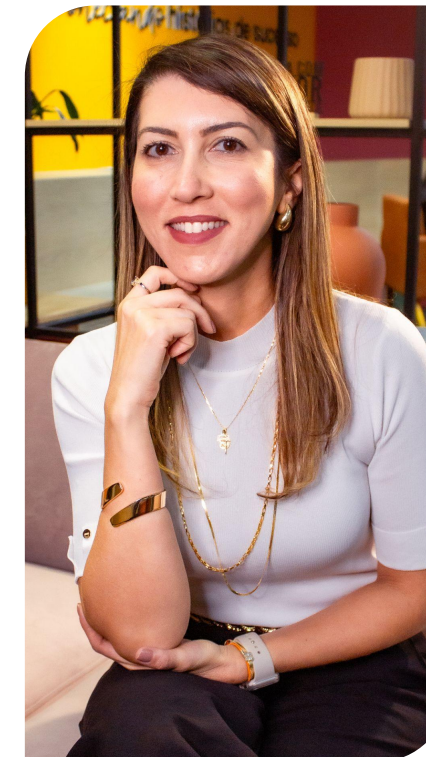


“O RH tem o papel fundamental de ser um agente estratégico para que as empresas e as pessoas estejam em crescimento contínuo.

O primeiro ponto quando falamos em retenção de talentos é que o RH precisa ser um aliado na construção de uma cultura organizacional sólida, alinhada aos valores e crenças dos colaboradores. Estamos falando de propósito organizacional, que não apenas atrai, mas também engaja e retém os talentos, criando um ambiente onde as pessoas se sentem parte de algo maior.

Outro ponto é que o RH deve se concentrar em 2 estratégias essenciais para promover o aprendizado contínuo dos colaboradores: o reskilling e o upskilling. Enquanto o reskilling envolve a requalificação dos colaboradores, capacitando-os para assumirem novas funções, o upskilling foca no aprimoramento das habilidades existentes, para que os colaboradores se mantenham atualizados em sua área de atuação.

Sendo assim, para que tenhamos pessoas cada vez mais engajadas nas empresas precisamos criar uma experiência que seja personalizada, cheia de significado. Cada pessoa precisa ser tratada como única trabalhando com reconhecimento, trilhas de aprendizado personalizadas e um ambiente que promove crescimento em todos os sentidos.“



Alessandra Oliveira
Especialista em Gestão de Pessoas



Cultura organizacional

Sua cultura é seu cartão de visitas. Uma empresa com valores fortes e um ambiente inclusivo atrai profissionais comprometidos e engajados.

Como criar essa cultura?

- Valorize a diversidade.
- Promova inovação com canais abertos para ideias.
- Reconheça conquistas, mesmo que pequenas.

Empresas que investem em cultura organizacional não só atraem, mas também retêm os melhores talentos.





Raquel Oliveira
Sócia Diretora da Rheserva

“Em 2024 observamos um movimento muito forte em relação a temas super importantes, como inclusão e diversidade, intercessão geracional e grande atenção às softs skills. Parece que, definitivamente, o mercado está entendendo que o trabalho com pessoas precisa ser colocado dentro das discussões estratégicas e, que isso, merece além de foco, capacitação.

As Inner Skills, ou competências internas, começaram a ser citadas e ganharão relevância em 2025 uma vez que para o desenvolvimento alcançou dimensões mais amplas, melhor dizendo, completas.

Com isso, aspectos relacionados à qualidade de vida e saúde mental se tornaram fortes em 2024 e continuarão na crista da onda em 2025, o que é excelente, pois demonstra para as empresas que o olhar integral para as pessoas traz resultados positivos para todos.

A discussão entre modelos de trabalho, a adoção do termo híbrido como inerente mostrou que o meio termo é o caminho mais inteligente, pois o equilíbrio entre vida pessoal e o papel social que o trabalho ocupa precisa existir.

Por fim, o reposicionamento da Gestão de Pessoas como um lugar que cria pontes entre os interesses das empresas e as intenções dos indivíduos tende a trazer para o mundo do trabalho um caminho de maior harmonia e resultado. Sabemos que ainda há muito o que conquistar, mas o reconhecimento acerca da importância das pessoas para decisões de negócio foi um ganho em 2024 e será ainda maior em 2025.”



Treinamento e desenvolvimento contínuo

Para reter talentos, capacitação é a chave. Líderes bem preparados inspiram suas equipes e aumentam o engajamento.

- Desenvolvimento de liderança: crie programas focados em habilidades como comunicação, empatia e visão estratégica.
- Programas de Capacitação: invista no desenvolvimento técnico e comportamental de suas equipes, mantendo-as atualizadas com as tendências do mercado.

Em 2025, empresas que priorizarem treinamento e desenvolvimento terão uma vantagem competitiva clara.

Objetivos: Oferecer orientações estratégicas para gestores e empresários sobre atração e retenção de talentos



“Ao me envolver nas ações de Treinamento e Desenvolvimento (T&D), uma frase de Chiavenato, um dos maiores nomes da Gestão de Pessoas no Brasil, sempre surge em minha mente: “Desenvolva as pessoas e elas desenvolverão a organização.” Essa reflexão sintetiza o papel estratégico do T&D nas organizações, ressaltando que ao promover o desenvolvimento humano, a organização cria as condições ideais para alcançar resultados sustentáveis, impulsionando a competitividade e a adaptação às mudanças do mercado.

O sucesso organizacional e o sucesso individual, quando alinhados, geram um ciclo de prosperidade, no qual o desenvolvimento das pessoas é a chave para o desenvolvimento da organização como um todo. Portanto, o T&D deve ser encarado como um investimento essencial para criar ambientes de trabalho mais produtivos, saudáveis e engajados, onde o potencial humano é a principal força motriz por trás do sucesso organizacional.”



Carla Alvarenga

Especialista em Gestão de Pessoas

É claro que vamos trazer mais informações para você, gestor!

Preparamos um combo de materiais exclusivo, pensado e direcionado a gestores de negócios. Nele você vai encontrar tudo que precisa para guiar suas estratégias de RH para 2025!



Escaneie o QR Code
ou [Clique aqui!](#)

Dicas para **se Destacar no Mercado de Trabalho**



No mercado de trabalho, você é o maior responsável por construir seu diferencial. Aqui vão algumas estratégias para se destacar:



Mapeie suas habilidades

Olhe para o mercado e identifique o que está em alta na sua área. É criatividade? Habilidades digitais? Liderança? Entenda quais competências técnicas e comportamentais estão sendo mais demandadas e veja onde você está em relação a elas.

Seja um aprendiz constante

O mercado muda rápido, e a melhor forma de acompanhar é nunca parar de aprender. Invista em cursos (tem muitos gratuitos ou acessíveis!), leia sobre tendências e participe de workshops. Algumas plataformas como Coursera, Udemy e LinkedIn Learning têm opções para todos os bolsos e áreas de atuação.

Mostre resultados

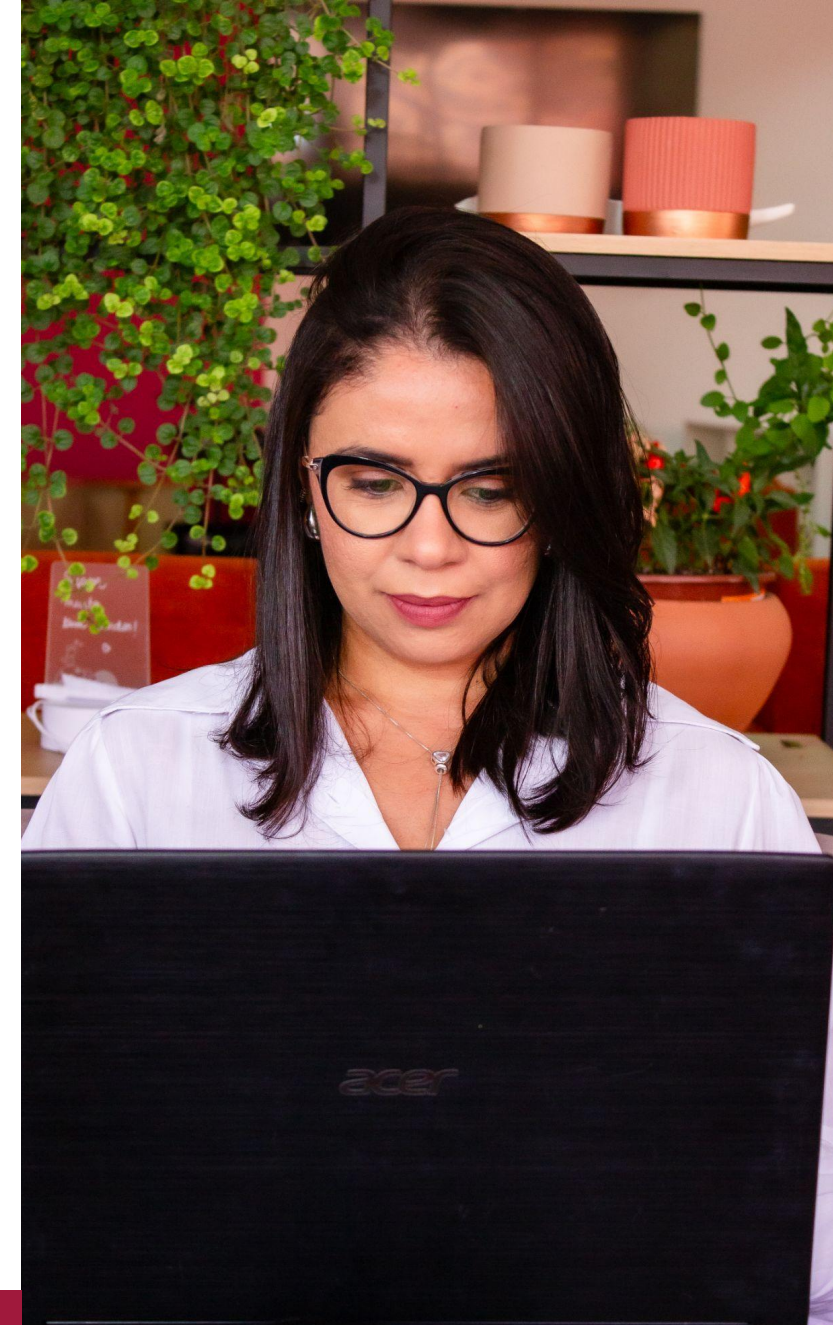
Não basta saber, é preciso provar. Quando for se candidatar a uma vaga ou tentar uma promoção, tenha exemplos concretos do seu impacto. Reduziu custos? Aumentou vendas? Melhorou um processo? Coloque isso em números e conte sua história com fatos.

Adapte-se às mudanças

Flexibilidade é ouro. Com novas tecnologias e modelos de trabalho surgindo o tempo todo, os profissionais que se adaptam rápido têm uma vantagem enorme. Mostre que você pode se reinventar quando necessário.

Desenvolva autoconfiança

Acredite no seu potencial e pratique a apresentação das suas ideias. Treine um “elevator pitch” (uma apresentação rápida de quem você é e o que você faz) para usar em entrevistas ou eventos.



Networking e Marca Pessoal

Dizem que o networking é como jardinagem: você precisa plantar, regar e esperar os frutos. Veja como fazer isso funcionar para sua carreira:

1 Construa sua rede estrategicamente:

- Use o LinkedIn como ferramenta de conexão, mas vá além de simplesmente adicionar pessoas. Interaja com publicações, comente em grupos da sua área e mande mensagens personalizadas ao se conectar com alguém.
- Participe de eventos e meetups locais. Conhecer pessoas pessoalmente cria laços mais fortes.

2 Invista na sua marca pessoal

Pense no que você quer que as pessoas vejam ao pesquisarem seu nome no Google.

- Mantenha seu LinkedIn atualizado, com uma foto profissional, um resumo que reflita seus objetivos e conquistas, e palavras-chave que descrevam suas competências.

- Compartilhe conteúdo relevante da sua área. Pode ser um artigo, um insight ou até uma análise breve. Isso mostra que você está antenado.

3 Participe de eventos e construa relacionamentos

Estar presente em eventos da sua área não é apenas sobre apre a esses encontros com uma breve apresentação sobre você e seus interesses profissionais.

4 Cultive relações existentes

Networking não é só conhecer pessoas novas. Valorize contatos antigos, como ex-colegas, professores ou mentores. Um simples “Como você está?” pode abrir portas inesperadas.



Seja para conquistar sua primeira vaga ou um novo desafio, estar bem preparado é a chave.

Aqui está um guia prático.

1 Antes da entrevista

Pesquise sobre a empresa: entenda seus valores, cultura e os desafios que ela enfrenta. Isso ajuda a personalizar suas respostas e demonstrar real interesse.

Prepare respostas: pratique perguntas comuns, como “Fale sobre você” ou “Por que devemos contratá-lo?”. Use exemplos reais das suas experiências para ilustrar suas respostas.

Organize-se: Leve currículo, portfólio ou certificados que possam reforçar sua candidatura.

2 Durante a entrevista:

Linguagem corporal: sente-se ereto, mantenha contato visual e demonstre entusiasmo. Seu tom de voz também transmite confiança.

Responda com clareza: para perguntas comportamentais, use a metodologia STAR:

- Situação: descreva o contexto.
- Tarefa: explique sua responsabilidade.
- Ação: diga o que você fez.
- Resultado: mostre o impacto.

Faça perguntas inteligentes: Pergunte sobre os próximos passos do processo ou sobre o ambiente de trabalho

3 Tendências de avaliação:

Dinâmicas de grupo e testes online: prepare-se para simular situações reais de trabalho e mostrar sua capacidade de resolver problemas.

Entrevistas remotas: cuide do ambiente (iluminação, ruído, fundo) e garanta uma boa conexão.

4 Depois da entrevista:

Envie um e-mail de agradecimento, mencionando algo específico discutido na entrevista para reforçar seu interesse e sua atenção aos detalhes.

Preparamos para você, candidato, um material complementar para brilhar na carreira

Um combo de materiais exclusivo, pensado e direcionado a gestores de negócios. Nele você vai encontrar tudo que precisa para guiar suas estratégias de RH para 2025!



Escaneie o QR Code
ou [Clique aqui!](#)



conectando histórias de sucesso

O que fazer com tudo isso?

Ao longo deste anuário, a ideia foi clara: mostrar como o mercado de trabalho está mudando e, mais importante, como você pode acompanhar essas transformações. Seja empresário ou profissional, você agora tem um mapa para navegar por 2025 com mais confiança e clareza.

Recapitulando...

- **Empresas:**

O jogo mudou. Atrair e reter talentos exige mais do que um bom salário. É sobre ter uma cultura forte, ser flexível nos modelos de trabalho e investir no desenvolvimento das pessoas.

- **Profissionais:**

O mercado pede equilíbrio: técnica e criatividade, estratégia e emoção. Networking e marca pessoal não são extras, são essenciais. E estar preparado para entrevistas e desafios não é mais diferencial — é a base.

- **Tendências:**

O futuro está aqui. Modelos híbridos, sustentabilidade e novas habilidades são a bola da vez. Quem não se adaptar, ficará para trás.

E agora?

Saber é importante, mas agir é o que faz a diferença. Então, o que você pode fazer já?

- **Se você é empresário:**

Refleta sobre sua cultura organizacional. Está alinhada com o que os talentos procuram hoje? Pense em como você pode criar um ambiente onde as pessoas queiram estar — e ficar.

- **Se você é profissional:**

Olhe para dentro e pergunte: quais habilidades preciso melhorar? Como posso ampliar minha rede? O que posso fazer para ser mais visto no mercado? Comece com um pequeno passo, mas comece.



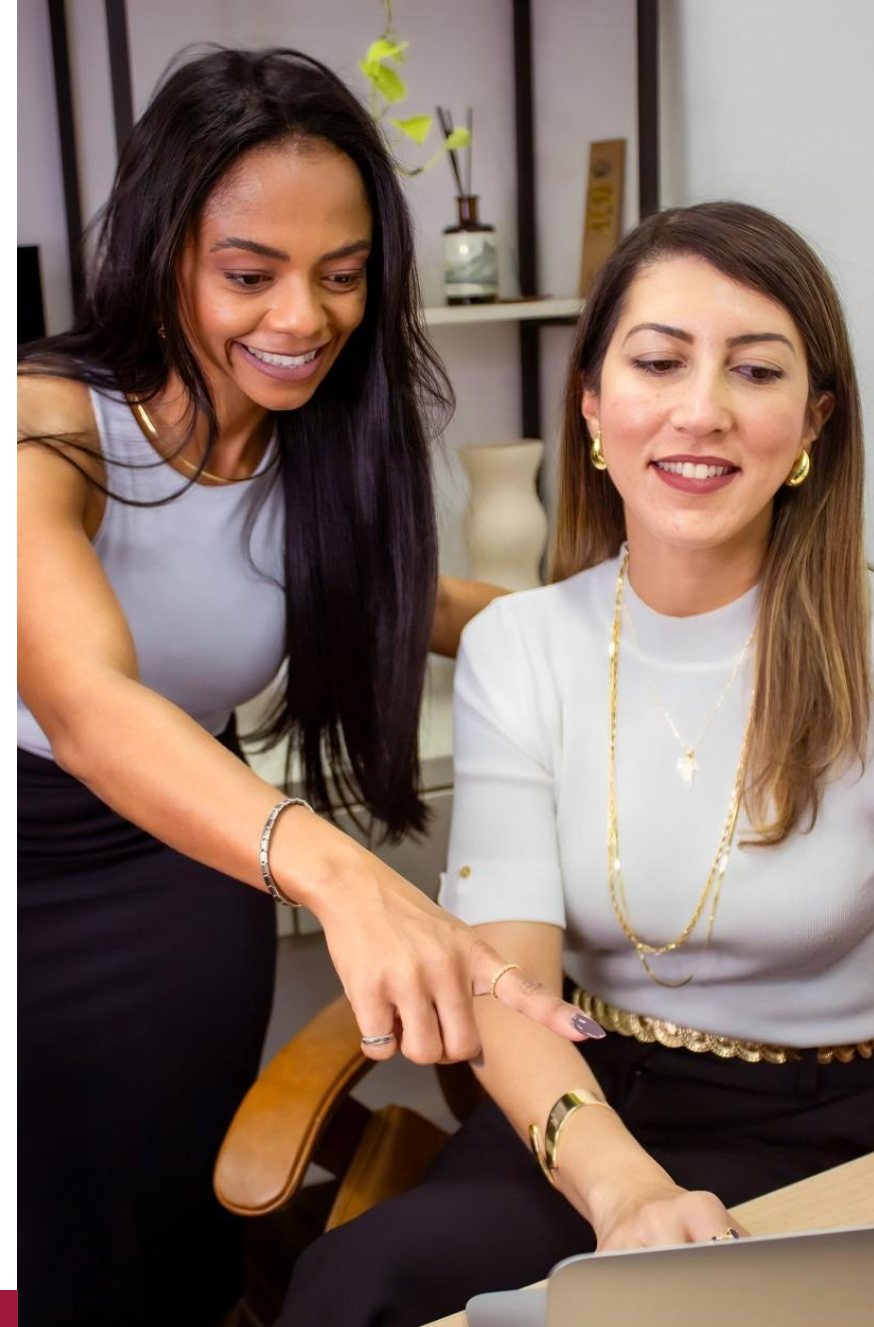
Conclusão

O futuro do mercado de trabalho está cada vez mais moldado pela adaptação e inovação. O que vimos até agora é só o começo. Para as empresas, a chave será equilibrar a busca por resultados com a construção de uma cultura que atraia e retenha talentos em um cenário globalizado e digital. O trabalho remoto e híbrido se consolidarão como práticas padrão, oferecendo maior flexibilidade e novas formas de colaboração.

Para os profissionais, a evolução das habilidades será constante. O mercado valorizará cada vez mais aqueles que conseguem se reinventar, equilibrando competências técnicas e comportamentais. As oportunidades estarão ao alcance daqueles que souberem se destacar, construir uma marca pessoal forte e se adaptar às novas demandas.

A sustentabilidade, a responsabilidade social e a diversidade continuarão a ser um fator chave de diferenciação, tanto para empresas quanto para profissionais. A maneira como as organizações e os indivíduos se conectam a esses temas será um diferencial decisivo para o sucesso.

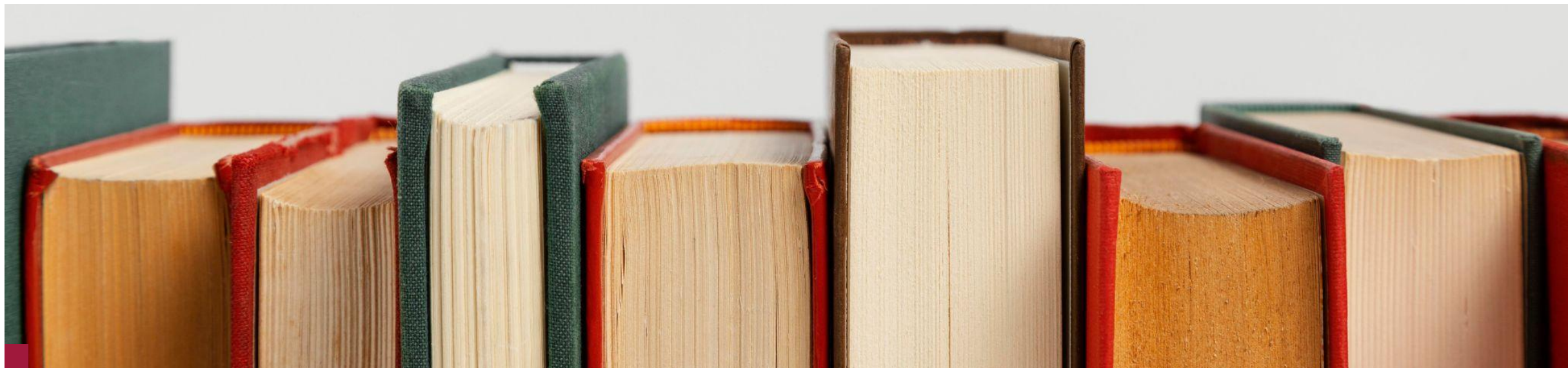
Em resumo, o futuro do mercado de trabalho é promissor para quem se prepara para as transformações. Quem souber acompanhar as tendências e investir no desenvolvimento contínuo estará sempre à frente, criando novas oportunidades em um mundo de possibilidades.





Referências Bibliográficas

- PAINEL DE INFORMAÇÕES DO NOVO CAGED:
<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrljoiNWl5NWl0ODEtYmZiYy00Mjg3LTkzNWUtY2UyYjIwMDE1YWI2IiwidCI6IjNIYzkyOTY5LTVhNTEtNGYxOC04YWM5LWVmOThmYmFmYTk3OCJ9&pageName=ReportSectionb52b07ec3b5f3ac6c749>
- Rheserva Consultoria





Raquel e Carla
Sócias Diretoras

“Acreditamos que nada é mais importante em uma empresa do que as pessoas. Também entendemos que a carreira é um dos bens mais preciosos na vida de qualquer profissional. Por meio do nosso trabalho, transformamos a vida de nossas famílias e impactamos todos ao nosso redor.

Foi pensando nisso que tivemos a ideia de criar esse material que reúne informações importantes para apoiar pessoas e empresas. Nosso objetivo era usar todo o nosso conhecimento acumulado do nosso time para criar algo que fosse além: um compilado baseado em dados mensuráveis e nas conversas que temos com empresas e profissionais. Esse material foi feito para apoiar e inspirar as decisões mais importantes da vida profissional de cada pessoa.

Esperamos que essa primeira edição alcance quem mais precisa e contribua para ajudar pessoas e empresas a tomarem decisões que definem suas histórias. Queremos usar nosso trabalho para conectar cada vez mais histórias de sucesso. Isso nos motiva todos os dias a dar o nosso melhor.”

Rheserva 2024

conectando histórias de sucesso

h

