

Talentos em movimento: os profissionais de tecnologia mais propensos à mudança



Dados do *Tech Talent Explorer* revelaram que até 60% da sua força de trabalho atual em tecnologia provavelmente estará em movimento em 2025, entrando em 2026. Com tantos talentos abertos a novos desafios, inclusive no exterior essa rotatividade resultará em uma competição acirrada por profissionais com habilidades em alta demanda. Sua empresa está bem posicionada para aproveitar essa oportunidade e, ao mesmo tempo, reter os seus especialistas atuais?

Aqui, vamos explorar o que está levando tantas pessoas a buscarem novas oportunidades, explicando o que os dados de quase 10.000 participantes significam e como você pode atrair os profissionais qualificados que sua organização precisa. Para uma análise mais aprofundada dos planos de grupos demográficos específicos por região e, conjuntos de habilidades técnicas, utilize as ferramentas do *Tech Talent Explorer* para refinar suas.



Insight 1:

53% dos profissionais de tecnologia em cargos permanentes querem mudar de empresa

Mais da metade dos participantes com empregos permanentes revelou planos de mudar de organização ao longo do ano, com até 66% dos especialistas no sul da Europa e 62% no sudeste asiático buscando um novo cargo permanente.

Dependendo das necessidades da sua organização, você pode encontrar mais candidatos disponíveis em certas áreas de especialização, mas também pode enfrentar dificuldades para retê-los. Devido à demanda por implementação e aproveitamento de novas tecnologias, não é surpresa que dois terços (67%) dos especialistas em IA, Aprendizado de Máquina e Automação de Processos Robóticos estejam explorando as muitas oportunidades disponíveis. Em contraste, Arquitetos Técnicos e de Soluções são os menos propensos a querer sair de seus empregadores atuais — talvez devido à natureza desses cargos, que geralmente envolvem projetos de longo prazo, nos quais os profissionais desejam acompanhar os resultados.

Para atrair e reter esses talentos com sucesso, é importante entender os motivos por trás de suas saídas. Após o salário, “poucas oportunidades de crescimento” e “preocupações com a segurança no emprego” foram os motivos mais citados como altamente significativos. Isso é compreensível, considerando a instabilidade econômica e o impacto da IA, que continuam gerando incertezas. Além disso, os participantes da pesquisa também destacaram que seu gerente direto seria um fator importante em sua decisão de saída.

Para mais informações sobre por que os profissionais ingressam e permanecem em organizações, consulte o *Executive Summary of Motivational Factors*, disponível para download no *Tech Talent Explorer*.



Insight 2:

8% dos trabalhadores permanentes pretendem migrar para o regime de prestação de serviços este ano

Além dos 53% que buscam um novo cargo permanente, outros 8% dos respondentes relataram que planejam iniciar uma carreira como terceiros/PJ no próximo ano.

A possibilidade de uma renda maior é frequentemente destacada como um grande benefício para contratados de TI, embora regulamentações em alguns territórios possam limitar esse potencial de ganhos. Enquanto 66% confirmaram que a renda mais alta era um motivo importante para a mudança, 50% citaram um melhor equilíbrio entre vida pessoal e profissional como um fator de grande influência na decisão.

Insight 3:

A grande maioria dos profissionais de tecnologia consideraria um empregador estrangeiro

A pesquisa do *Tech Talent Explorer* revelou que 87% dos especialistas em tecnologia com cargos permanentes estariam dispostos a buscar uma vaga no exterior, com 50% abertos à realocação. Esses números sobem para 95% na região da América Latina e 90% no sul da Europa — embora apenas 41% desejem realmente se mudar nesta última região. Isso significa que, os profissionais ideais para sua organização podem estar no exterior, embora diversos fatores possam influenciar essa disposição, como salários mais altos ou melhores condições de trabalho, tornando certos destinos mais atrativos que outros. Também vale lembrar que as organizações podem enfrentar desafios para contratar esses profissionais, como questões de visto e registro fiscal.

Nosso estudo também descobriu que 83% dos contratados estão abertos a trabalhar com organizações estrangeiras. Entre os que demonstram resistência a essas parcerias, as preocupações mais comuns são as implicações legais e fiscais, seguidas pela dificuldade de comunicação em um segundo idioma.

Estatísticas principais

Quão influentes são esses fatores na decisão de mudar de empregador?

	1	2	3	4	5
Oportunidades limitadas de progressão	6%	7%	17%	28%	42%
Preocupações com a estabilidade no emprego	12%	10%	18%	23%	37%
Equilíbrio ruim entre vida pessoal e profissional	16%	12%	18%	18%	36%

(1 = nada importante 5 = muito importante)

- 87% dos trabalhadores permanentes e 83% dos terceiros/PJ considerariam trabalhar para uma empresa sediada no exterior.
- Entre os motivos citados pelos profissionais terceiros/PJ para rejeitar clientes estrangeiros, mais de um terço (37%) mencionou implicações legais e fiscais.

Nossas recomendações

1.

Demonstre aos candidatos e colaboradores atuais que há planos de desenvolvimento em sua organização, para que possam dar o próximo passo em suas carreiras. Desde treinamentos de habilidades até planos de promoção, os talentos de hoje já deixaram claro – progresso é essencial.

2.

As pessoas são seu maior ativo no apoio à realocação e a integração de candidatos estrangeiros. Dados do *Tech Talent Explorer* mostram que os participantes valorizam mais seus colegas próximos, do que a cultura organizacional como um todo, sendo uma equipe colaborativa e o gestor direto os fatores mais importantes. Para quem está se mudando para um ambiente desconhecido, um ambiente acolhedor é fundamental. Garanta que suas equipes ofereçam esse suporte e destaque isso em sua proposta de emprego durante o processo de contratação.

3.

Se sua organização ainda não trabalha com profissionais contratados (profissionais terceiros/PJ), é hora de começar a explorar essa possibilidade. Na Hays, é comum vermos profissionais experientes de tecnologia migrarem para o regime de contrato, e você pode perder conhecimentos valiosos se limitar sua contratação apenas a funcionários permanentes. Oferecer a esses especialistas mais liberdade sobre como, quando e onde trabalhar pode ser uma vantagem competitiva para garantir seus serviços. Em troca, você terá acesso às suas habilidades de forma mais econômica, sem vínculo empregatício permanente, além de promover o compartilhamento de conhecimento com sua equipe atual.

4.

Organizações especializadas em soluções de força de trabalho global podem ajudar contratados a garantir conformidade ao trabalhar internacionalmente. Deixar claro que você e seus parceiros têm experiência em contratações internacionais e, que podem apoiar os contratados em questões legais e dúvidas ajudará a atrair os melhores talentos do exterior.

