

BRASIL

Q4 2025

Pesquisa de Expectativa de Emprego ManpowerGroup

 Manpower®

 Experis®
ManpowerGroup

 Talent Solutions
ManpowerGroup®

 ManpowerGroup®





Sumário Executivo

Na mais recente edição da Pesquisa de Expectativa de Emprego do ManpowerGroup, **40.533** empregadores de 42 países foram questionados sobre suas intenções de contratação para o 4º trimestre de 2025 e os motivos por trás de suas decisões.

23% Expectativa Líquida de Emprego Global

Calculada subtraindo-se os empregadores que planejam reduções daqueles que planejam contratações*. Houve redução de 1 ponto percentual em relação ao trimestre anterior e de 2 pontos em relação ao 4º trimestre de 2024.

39% dos empregadores que planejam contratar informaram que suas empresas estão em crescimento, criando mais vagas.

Maior Demanda Global de Contratação



Tecnologia da
Informação

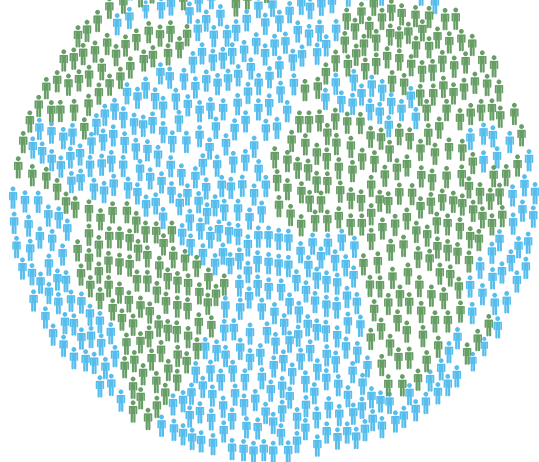


Finanças &
Imobiliário



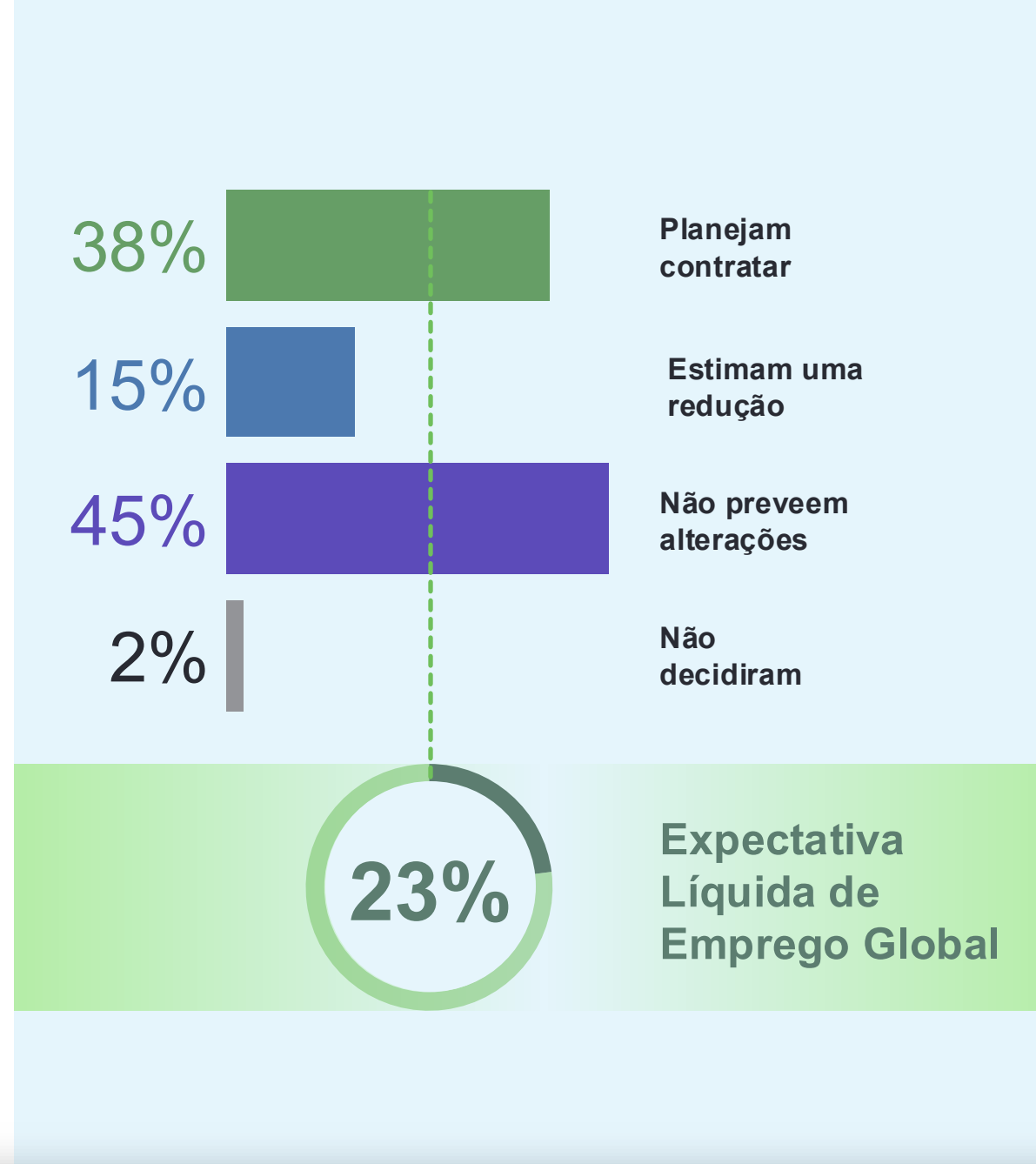
Expectativas de Emprego para o 4º trimestre





Expectativa de Emprego Global para o 4º trimestre de 2025

Utilizada internacionalmente como um indicador das tendências do mercado de trabalho, a Expectativa Líquida de Emprego – calculada subtraindo-se o percentual de empregadores que estimam reduzir os níveis de contratação do percentual de empregadores que planejam contratar – **atualmente é de 23%.**





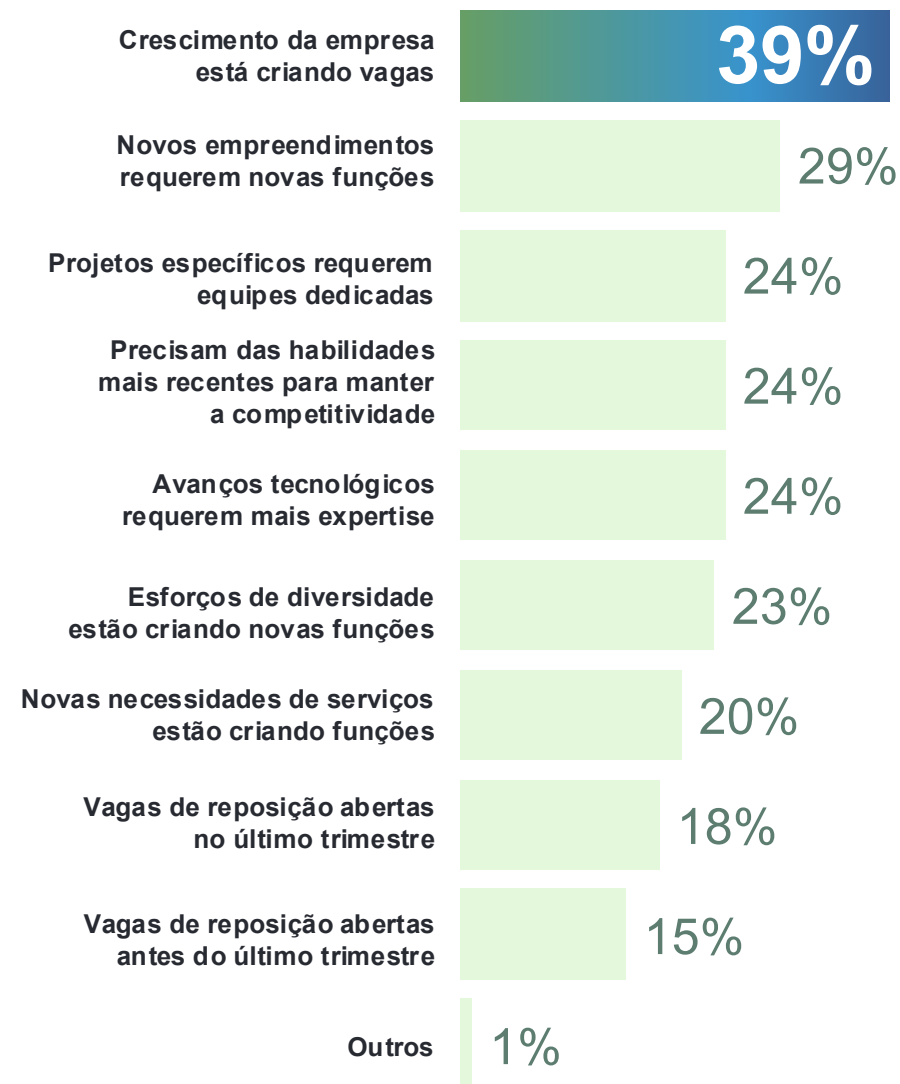
Expectativa de Emprego no Brasil para o 4º trimestre de 2025

No Brasil, 1.050 empregadores foram entrevistados. A Expectativa de Emprego para o 4º trimestre de 2025 ficou em +36%, um aumento de 3 pontos percentuais em relação ao trimestre anterior (+33%). O percentual de empregadores que planejam reduzir as contratações ficou em 18%. A proporção dos que pretendem contratar subiu para 53%, registrando um aumento de 2 pontos percentuais na comparação com o trimestre passado.



Crescimento das empresas impulsiona o aumento das contratações no 4º trimestre

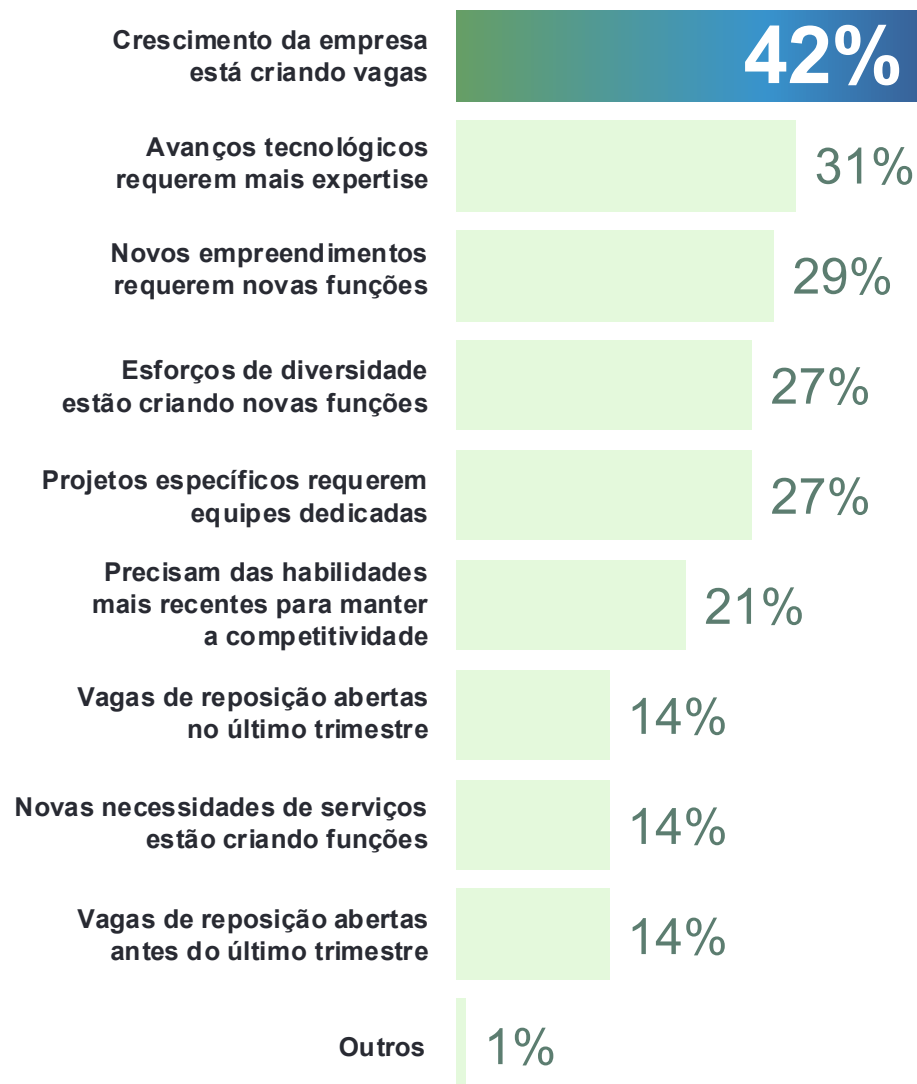
Empregadores em todo o mundo afirmaram que a **expansão da empresa é a principal razão para o aumento do número de colaboradores.**





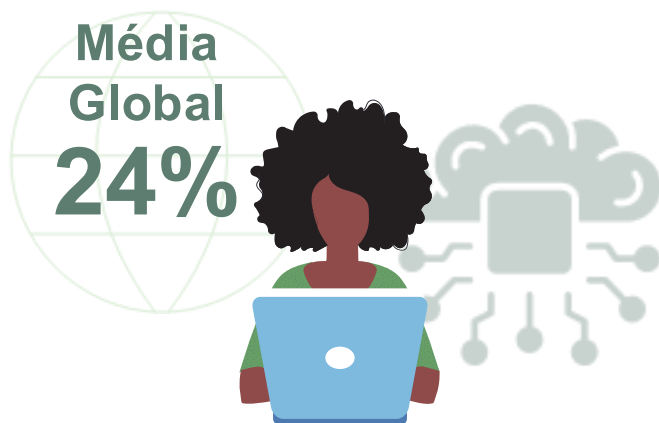
Motivações dos empregadores brasileiros para o aumento das contratações no 4º trimestre

No Brasil, os empregadores também afirmaram que a **expansão da empresa é a principal razão para o aumento do número de colaboradores.**



Avanços tecnológicos seguem impulsionando contratações

Quase um em cada quatro empregadores (24%) que planejam contratar no 4º trimestre tem como foco acompanhar os avanços tecnológicos, especialmente nas organizações da região Ásia-Pacífico. O Brasil ocupa a 5ª posição no ranking global.



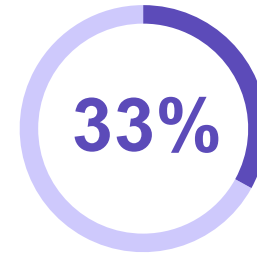
Índia	36%
Israel	34%
China	33%
Japão	32%
Brasil	31%
Hong Kong	29%
Singapura	28%
Itália	27%
Reino Unido	27%
Peru	27%
Estados Unidos	27%
Porto Rico	26%
Noruega	26%
Taiwan	25%
Emirados Árabes Unidos	24%

Canadá	24%
República Tcheca	24%
Colômbia	24%
Média Global	24%
Bélgica	24%
Áustria	23%
Polônia	23%
Hungria	23%
Grécia	22%
Austrália	22%
Costa Rica	22%
Espanha	22%
Alemanha	22%
Suíça	22%
Suécia	21%

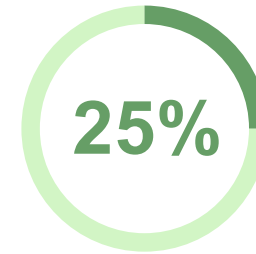
Turquia	21%
Finlândia	21%
México	21%
Panamá	20%
Guatemala	19%
França	19%
Países Baixos	18%
Eslováquia	18%
Irlanda	18%
Argentina	17%
Portugal	16%
Chile	15%
Romênia	14%

Desafios econômicos influenciam a redução da força de trabalho

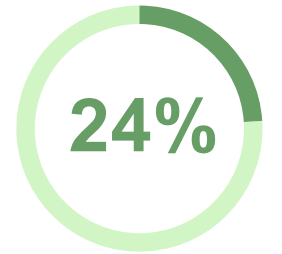
Para os empregadores que preveem uma redução do quadro de colaboradores no 4º trimestre de 2025, a **incerteza econômica** é citada como o **principal desafio**, seguida pela adaptação às mudanças do mercado.



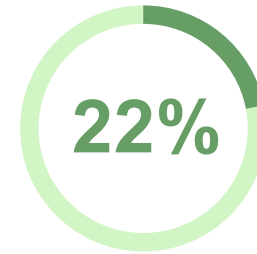
Desafios econômicos impactam o quadro



Mudanças no mercado reduziram demanda por talentos



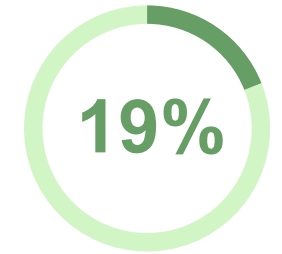
Reestruturação ou redução de quadro



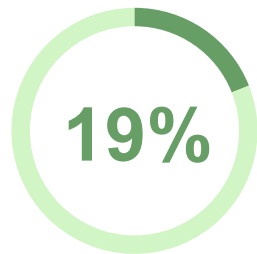
Ajustes à demanda atual



Automação reduziu algumas funções



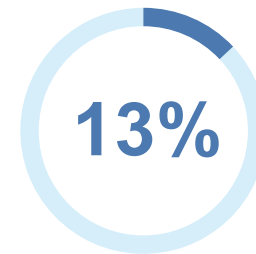
Melhorias nos processos estão consolidando funções



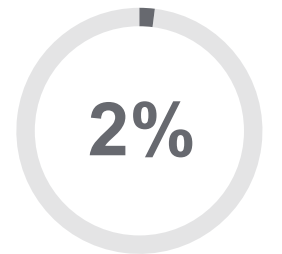
Saídas voluntárias, sem reposição



Funções para projetos que estão chegando ao fim



Mudanças nas habilidades reduziram determinadas funções

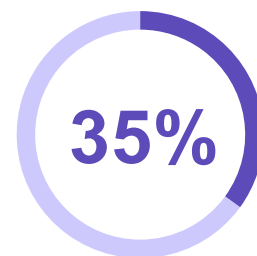


Outros motivos

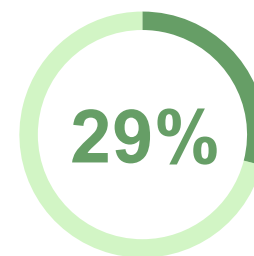


Desafios econômicos também motivam a redução da força de trabalho no Brasil

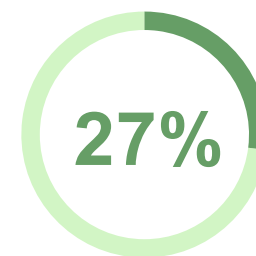
Para os empregadores brasileiros que preveem uma redução do quadro de colaboradores no 4º trimestre de 2025, a **incerteza econômica é citada como o principal desafio**, seguida pela adaptação às mudanças do mercado.



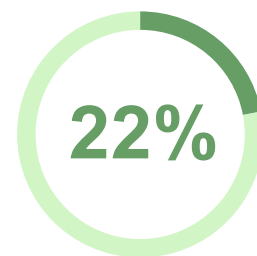
Desafios econômicos impactam o quadro



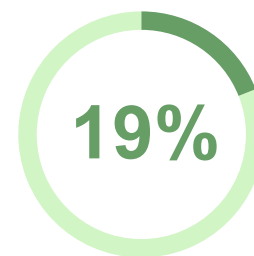
Mudanças no mercado reduziram demanda por talentos



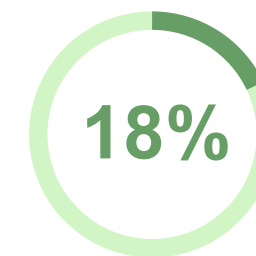
Reestruturação ou redução de quadro



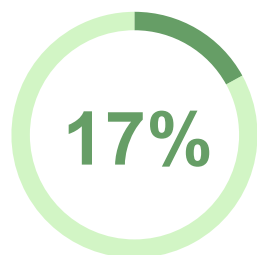
Automação reduziu algumas funções



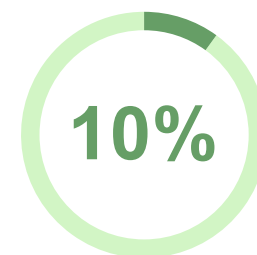
Melhorias nos processos estão consolidando funções



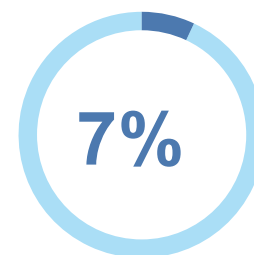
Funções para projetos que estão chegando ao fim



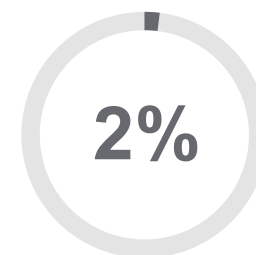
Ajustes à demanda atual



Mudanças nas habilidades reduziram determinadas funções

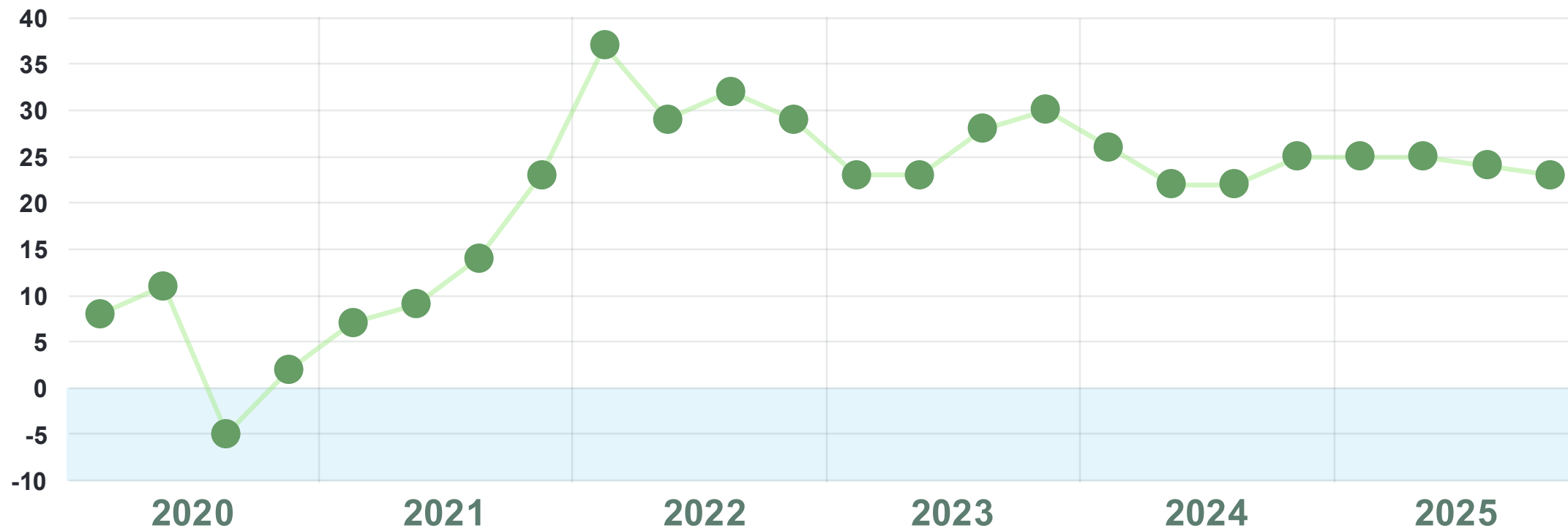


Saídas voluntárias, sem reposição

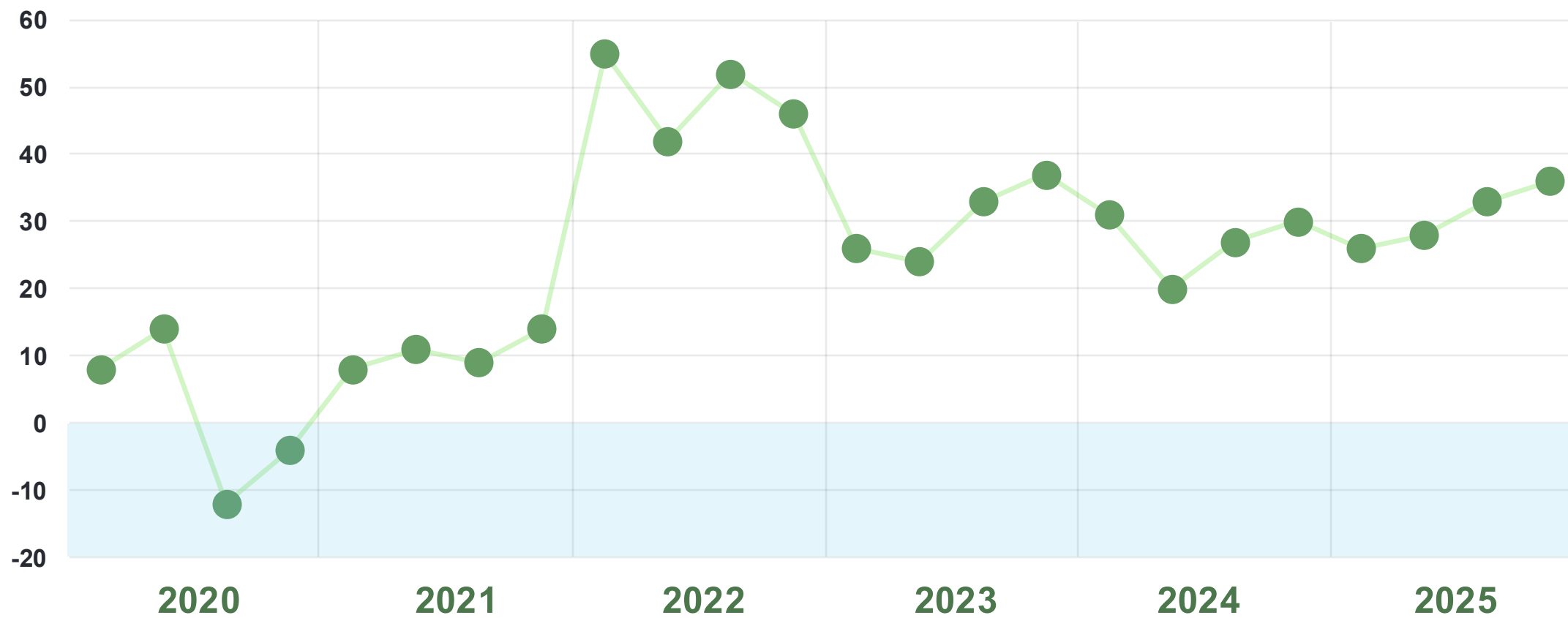


Outros motivos

Alterações na Expectativa de Emprego ao longo do tempo



Alterações na Expectativa de Emprego ao longo do tempo no Brasil



Expectativas de contratação de outubro a dezembro

Expectativa Líquida de Emprego (NEO) com ajuste de sazonalidade

 **45%**
Emirados Árabes Unidos
NEO mais forte

 **23%** Global
NEO média

 **5%** Argentina
NEO mais fraca

Emirados Árabes Unidos*	45%	Austrália	24%	Taiwan	16%
Índia	40%	Panamá	24%	Áustria	15%
Brasil	36%	Canadá	22%	Republica Tcheca	15%
Costa Rica	35%	Chile	21%	Finlândia	14%
China	34%	Singapura	20%	Portugal	14%
Irlanda	29%	Bélgica	18%	Eslováquia	14%
Guatemala	28%	Israel	18%	França	13%
Países Baixos	28%	Itália	18%	Japão	12%
EUA	28%	Turquia	18%	Reino Unido	11%
México	27%	Alemanha	17%	Polônia	10%
Suécia	26%	Espanha	17%	Romênia	9%
Suíça	26%	Colômbia	16%	Hungria	8%
Noruega	25%	Grécia	16%	Hong Kong	6%
Peru	25%	Porto Rico	16%	Argentina	5%

*Os Emirados Árabes Unidos foram incluídos na pesquisa no 3º trimestre de 2025. Atualmente, não há dados históricos, e os dados não foram ajustados conforme a sazonalidade.

Expectativas mais fortes e mais fracas para o 4º trimestre

Com perspectivas estáveis em todas as regiões, os empregadores da Ásia-Pacífico relataram as expectativas de contratação mais fortes (30%), seguidos pelas Américas (25%), e Europa e Oriente Médio (18%).

↗ Mais fortes



Emirados Árabes Unidos

45%



Índia

40%



Brasil

36%

↘ Mais fracas



Argentina

5%



Hong Kong

6%



Hungria

8%



Alterações na comparação anual, por país

O Chile registrou a variação mais significativa na NEO desde o 4º trimestre de 2024.



163% Chile

Expectativa mais fortalecida



-8% Global

Expectativa média



-61% Reino Unido

Expectativa mais enfraquecida

Chile	163%
Israel	125%
Suécia	86%
Austrália	71%
República Tcheca	36%
Turquia	29%
China	26%
Argentina	25%
Porto Rico	23%
Brasil	20%
Índia	18%
Panamá	14%
Áustria	0%
Irlanda	0%

Taiwan	0%
Costa Rica	-3%
Noruega	-4%
Peru	-4%
Guatemala	-7%
Países Baixos	-7%
México	-7%
Média global	-8%
Japão	-8%
Itália	-10%
Grécia	-11%
Hong Kong	-14%
Espanha	-15%
Estados Unidos	-15%

Romênia	-18%
Suíça	-21%
Canadá	-21%
Alemanha	-23%
Colômbia	-24%
Eslováquia	-26%
Bélgica	-28%
Portugal	-30%
Singapura	-31%
Polônia	-38%
França	-38%
Finlândia	-39%
Hungria	-53%
Reino Unido	-61%

Melhorias mais significativas nas Expectativas para o 4º trimestre

Empregadores de 12 países indicaram uma expectativa de contratação mais forte em comparação ao mesmo período do ano passado, com redução em vinte e seis países e estabilidade em três.

↗ Melhorias na comparação trimestral



Hungria

100%



Espanha

55%



Grécia

45%

↗ Melhorias na comparação ano a ano



Chile

163%



Israel

125%



Suécia

86%

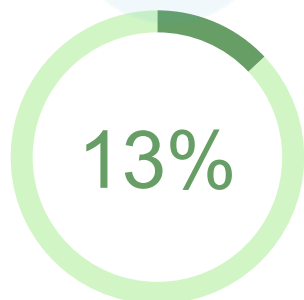


Austrália

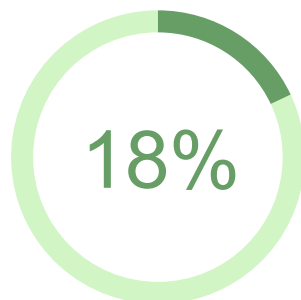
71%

Expectativas de contratação, por porte da empresa

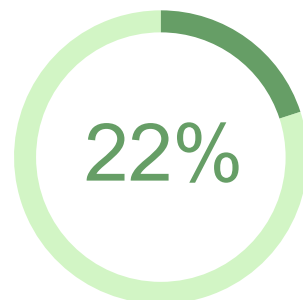
Menos de 10
colaboradores



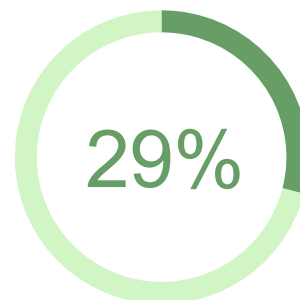
10 - 49
colaboradores



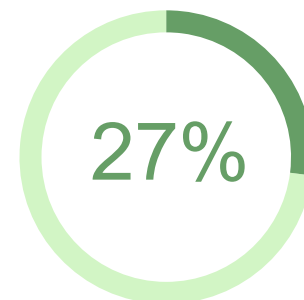
50 - 249
colaboradores



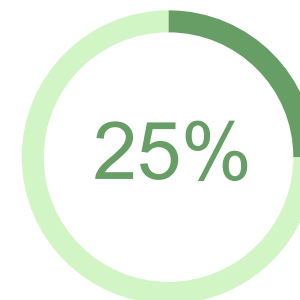
250 - 999
colaboradores



1.000 - 4.999
colaboradores



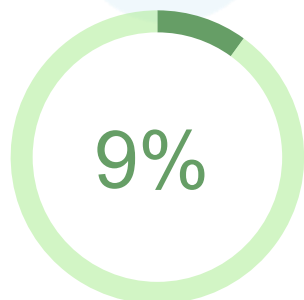
Mais de 5.000
colaboradores



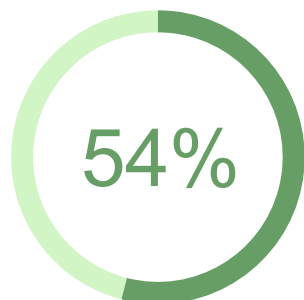
Expectativas de contratação no Brasil, por porte da empresa



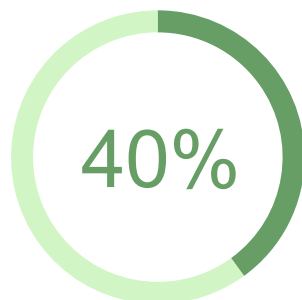
Menos de 10
colaboradores



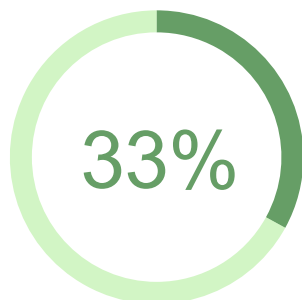
10 - 49
colaboradores



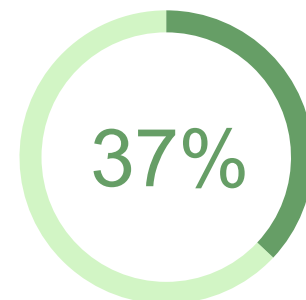
50 - 249
colaboradores



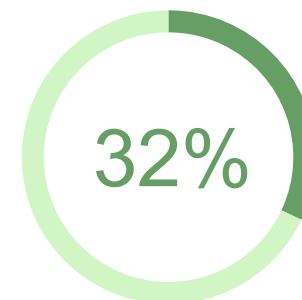
250 - 999
colaboradores



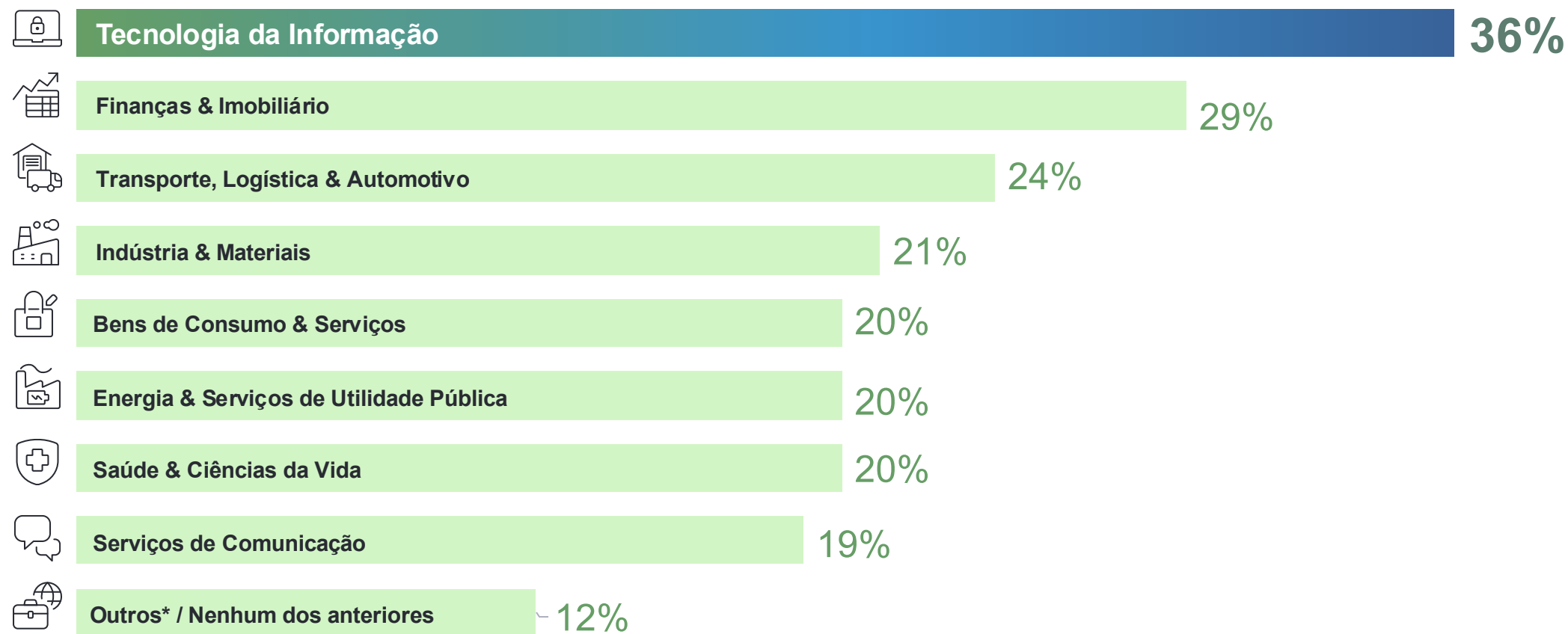
1.000 - 4.999
colaboradores



Mais de 5.000
colaboradores

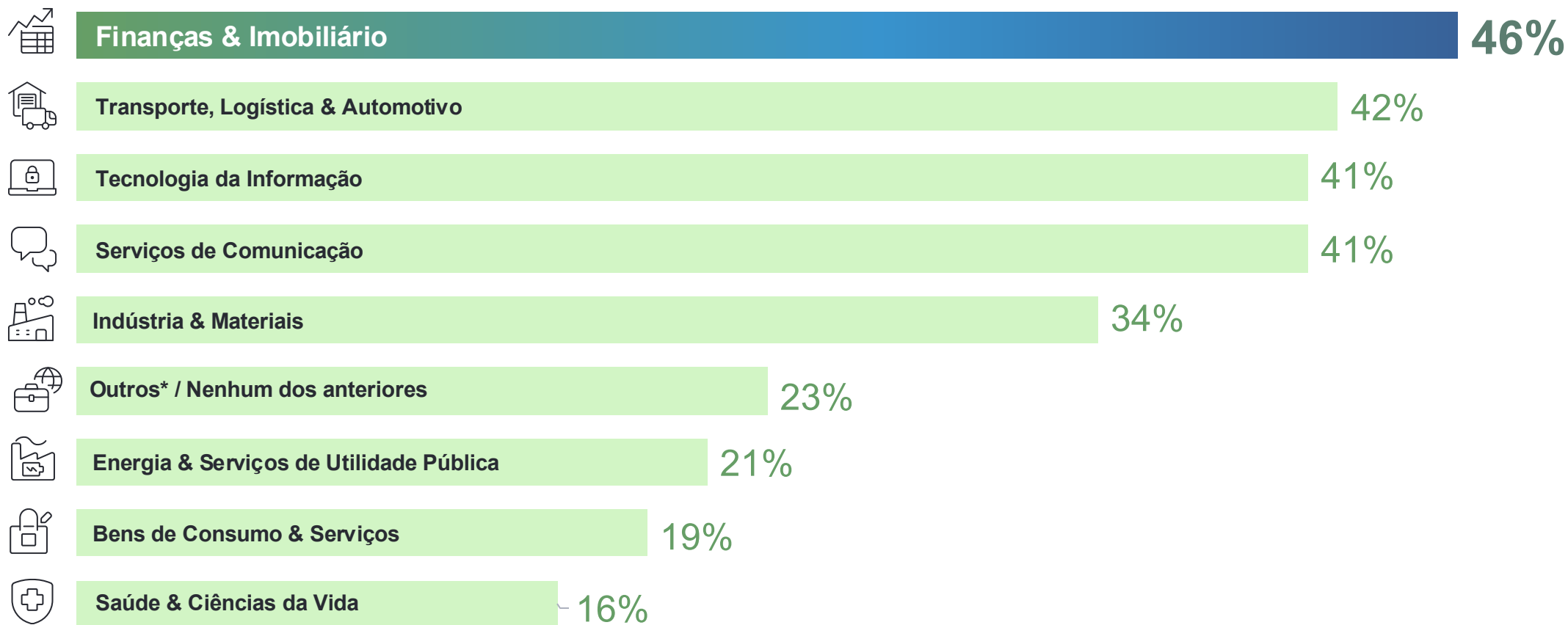


Expectativas de Emprego Globais em setores-chave



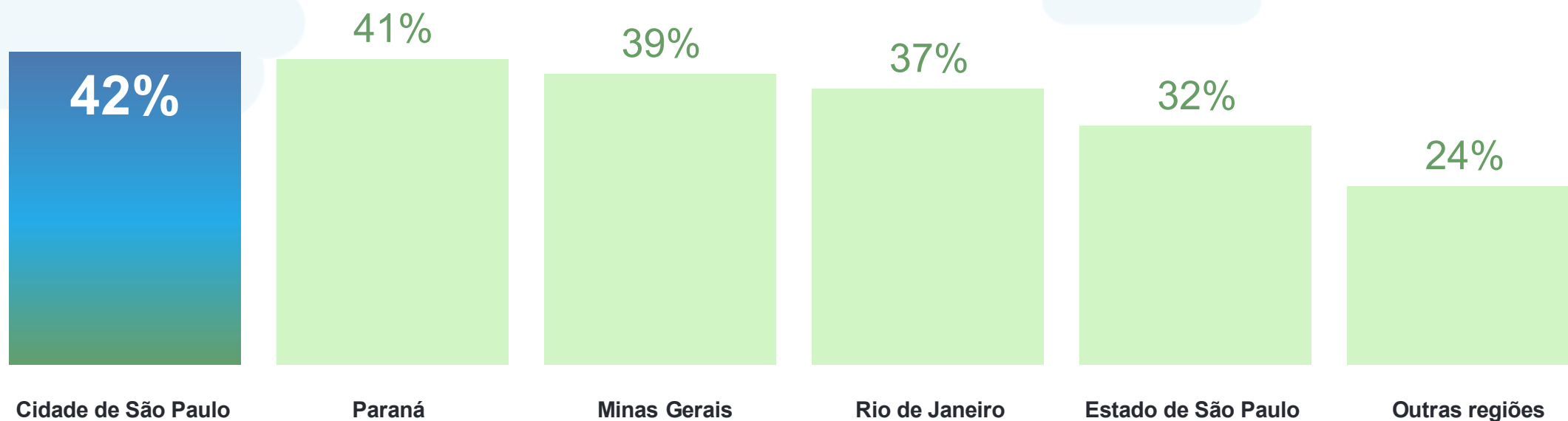
*Governo ou serviço público; Organização sem fins lucrativos/ONG/Instituições Benéficas/Religiosas; Outros Setores; Outros Subsetores de Transporte, Logística & Automotivo; Instituições Educacionais; Agricultura & Pesca

Expectativas de Emprego em setores-chave no Brasil



*Governo ou serviço público; Organização sem fins lucrativos/ONG/Instituições Benéficas/Religiosas; Outros Setores; Outros Subsetores de Transporte, Logística & Automotivo; Instituições Educacionais; Agricultura & Pesca

Expectativas de Emprego no Brasil, por regiões





Expectativas de Emprego na Europa e no Oriente Médio

As expectativas de contratação continuam sendo as mais baixas na Europa e no Oriente Médio (18%), permanecendo inalteradas em relação ao 3º trimestre de 2025 e apresentando uma queda de 18% em comparação com o mesmo trimestre no ano anterior.

As expectativas variam em toda a região, com empregadores nos Emirados Árabes Unidos relatando as maiores tendências de contratação.

As expectativas globais mais fortes para os setores de Bens de Consumo & Serviços (57%), Finanças & Imobiliário (57%), Transporte, Logística & Automotivo (53%) e Serviços de Comunicação (46%) foram relatadas por empregadores nos Emirados Árabes Unidos. As maiores intenções de contratação no setor de TI são relatadas por empregadores na Bélgica (52%).



Intenções de contratação mais fortes



Emirados Árabes Unidos

45%



Irlanda

29%



Países Baixos

28%



Intenções de contratação mais fracas



Hungria

8%



Romênia

9%

Expectativas de Emprego na Região Ásia-Pacífico

Os empregadores na região Ásia-Pacífico registram a melhor expectativa regional (30%), permanecendo inalteradas em relação ao 3º trimestre de 2025 e apresentando um aumento de 15% em comparação com o mesmo trimestre no ano anterior.

Índia e China relataram as expectativas mais fortes para o último trimestre de 2025. As expectativas mais cautelosas foram comentadas por empregadores em Hong Kong.

A expectativa global mais forte para o setor de Energia & Serviços de Utilidade Pública foi relatada por empregadores na Índia (59%).



Intenções de contratação mais fortes



Índia
40%



China
34%



Intenções de contratação mais fracas



Hong Kong
6%

Expectativas de Emprego nas Américas

Empregadores na América do Norte, Central e do Sul relataram a segunda expectativa regional mais forte para o 4º trimestre (25%). As intenções de contratação diminuíram 11% tanto na comparação com o trimestre anterior quanto em relação ao mesmo período do ano passado.

Empregadores no Brasil e na Costa Rica relataram as intenções de contratação mais fortes nas Américas, enquanto as expectativas mais fracas foram comentadas na Argentina.

As expectativas globais mais fortes para os setores de Saúde & Ciências da Vida e Indústria & Materiais foram relatadas por empregadores na Costa Rica (47% e 42%, respectivamente).



Intenções de contratação mais fortes



Brasil

36%



Costa Rica

35%



Intenções de contratação mais fracas



Argentina

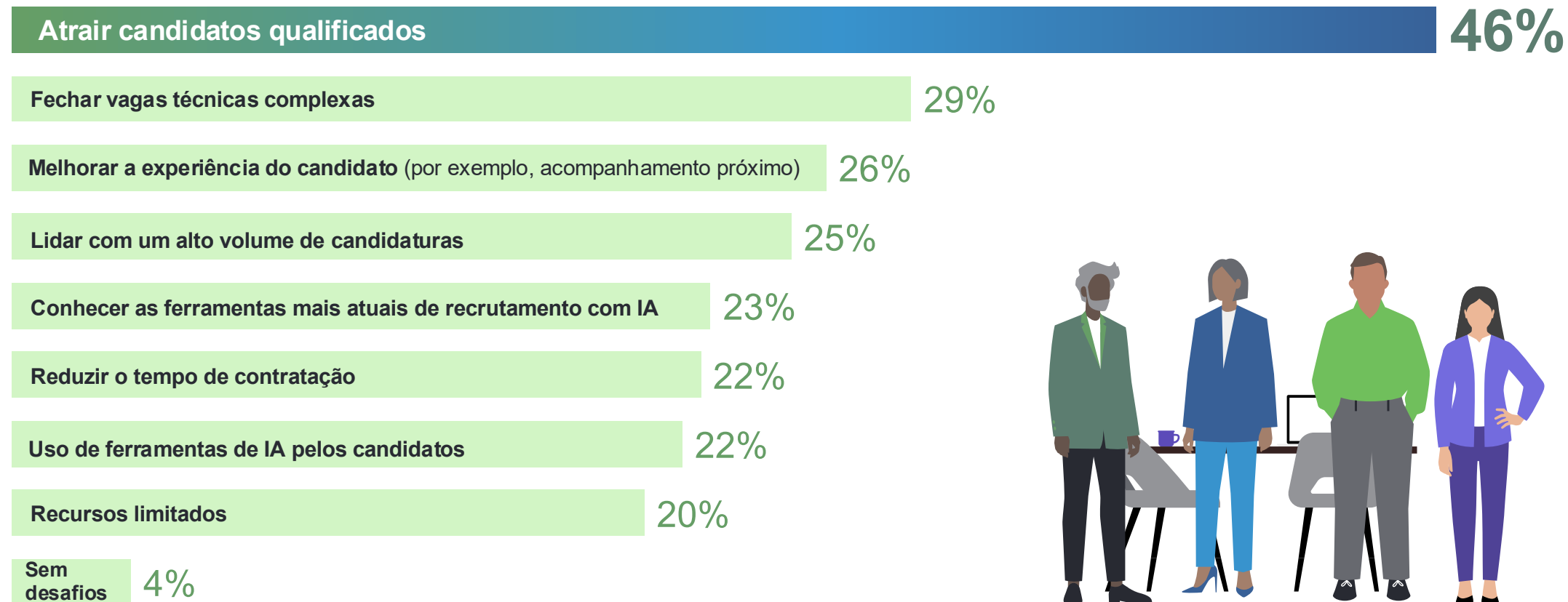
5%



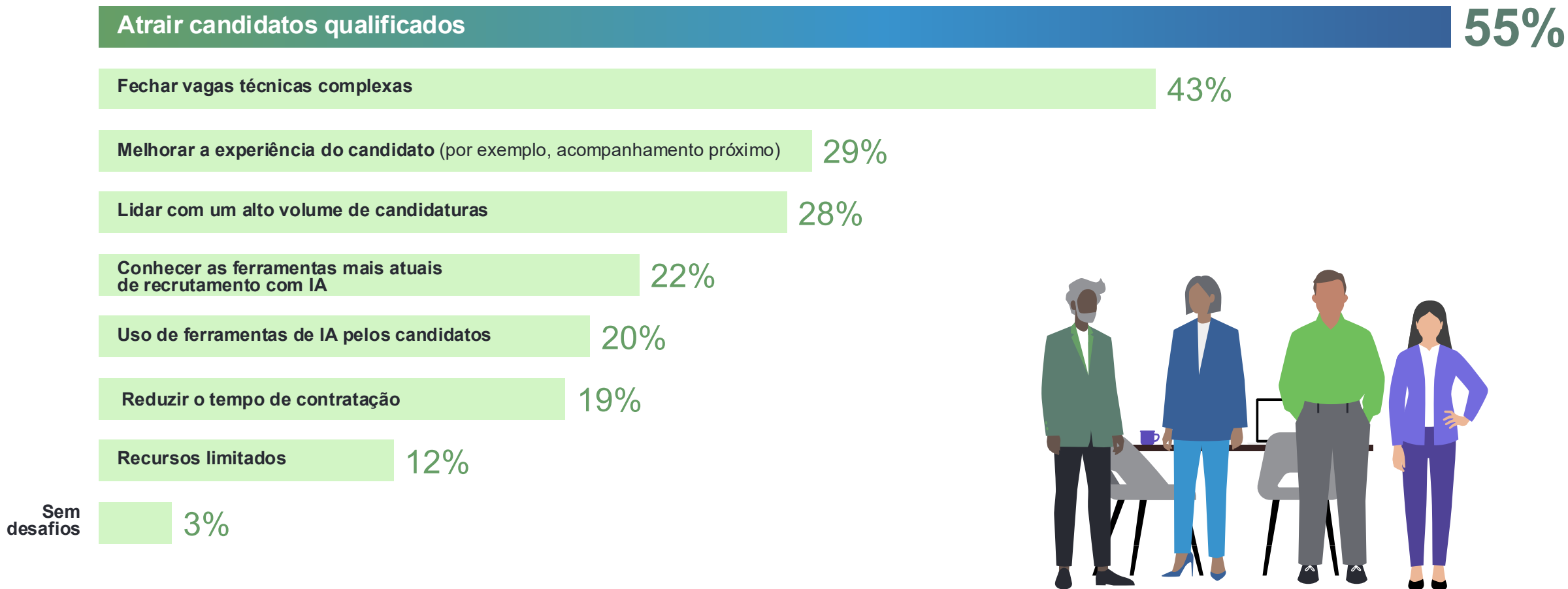
Tendências da Força de Trabalho



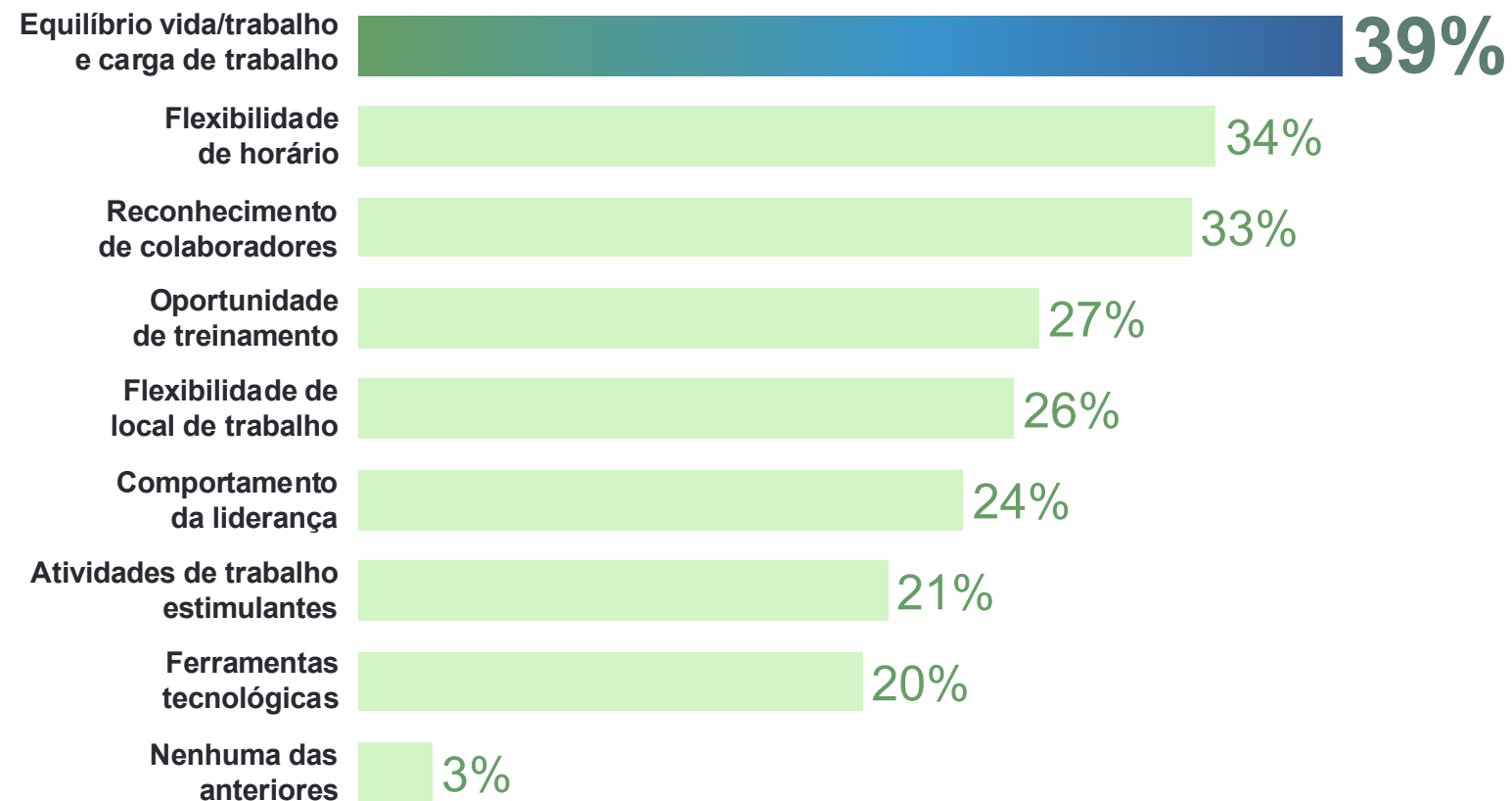
Principais desafios globais na aquisição de talentos



Principais desafios na aquisição de talentos no Brasil



Equilíbrio entre vida profissional e pessoal lidera a lista de estratégias eficazes de retenção



O equilíbrio entre vida profissional e pessoal e a carga de trabalho são marcantes nestes setores:



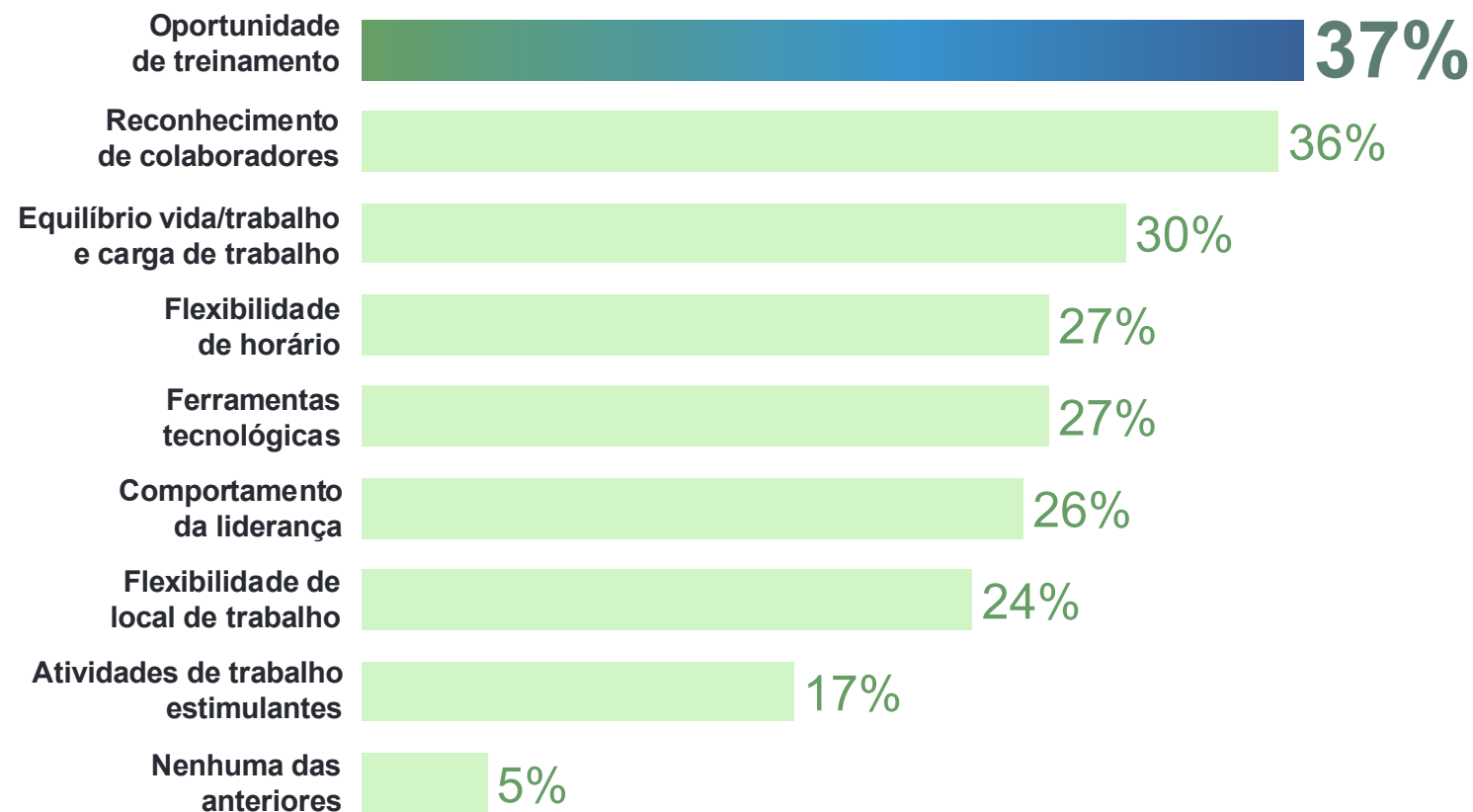
44%
Saúde
& Ciências da
Vida



41%
Tecnologia da
Informação



Oportunidade de treinamento lidera a lista de estratégias de retenção no Brasil



O equilíbrio entre vida profissional e pessoal e a carga de trabalho são marcantes nestes setores:



34%
Bens de Consumo & Serviços



33%
Saúde & Ciências da Vida



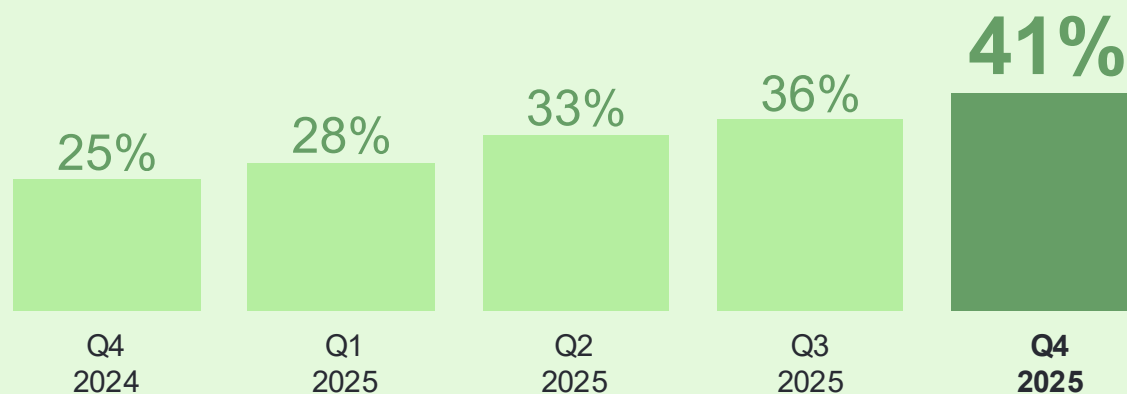
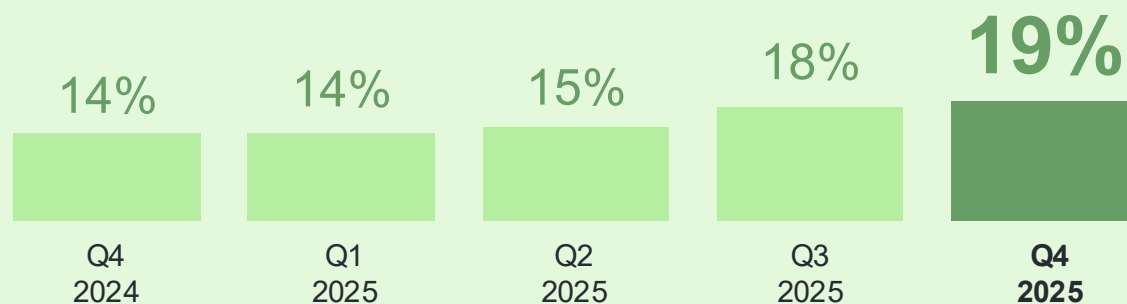


Expectativas por Setor





Serviços de Comunicação

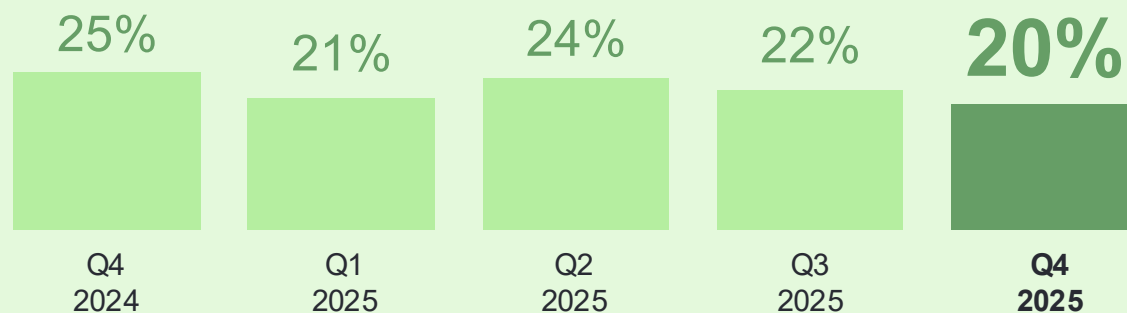




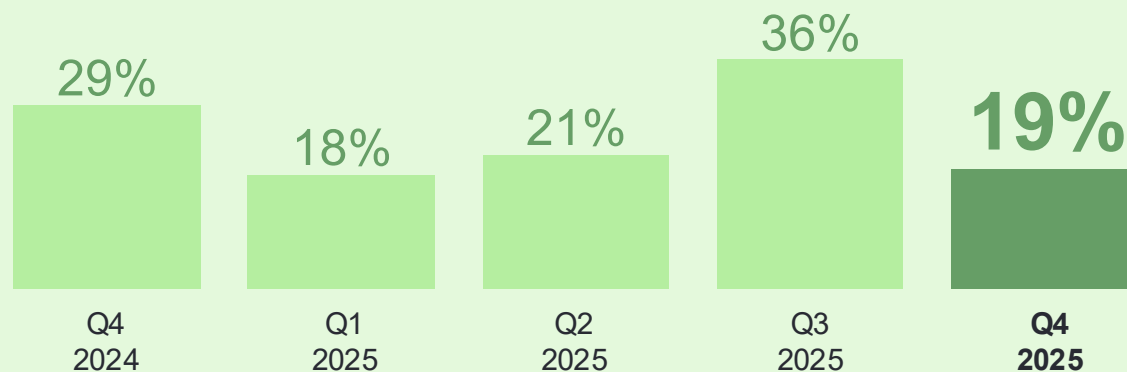
Bens de Consumo & Serviços



GLOBAL

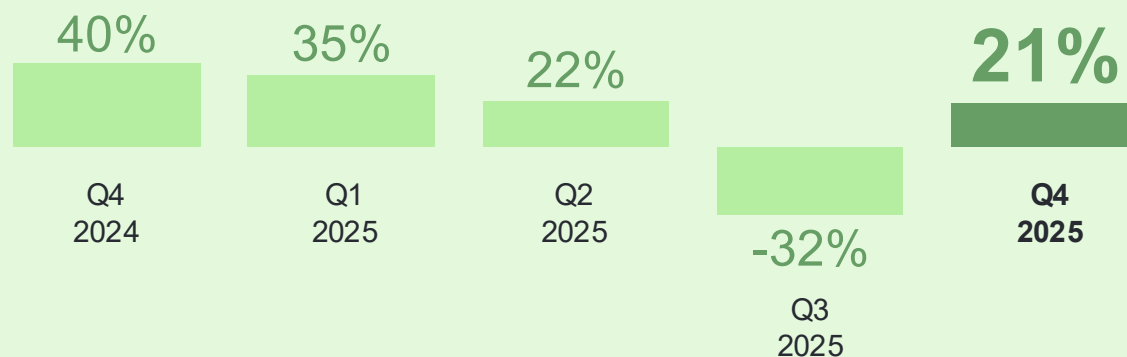
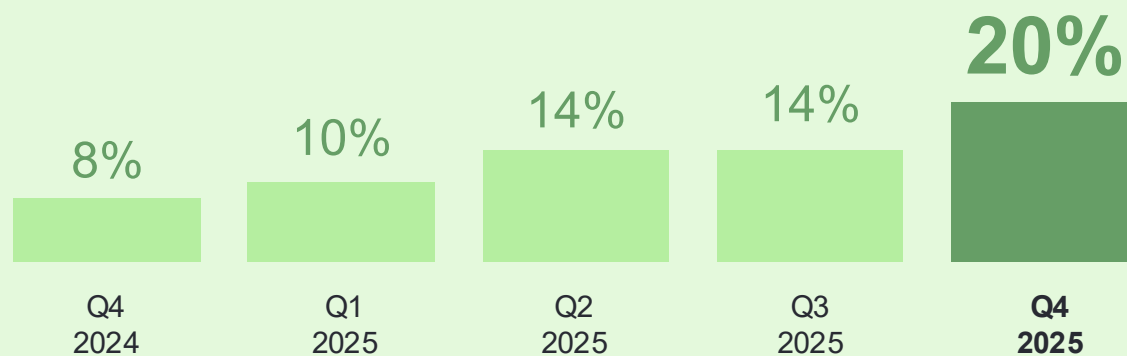


BRASIL



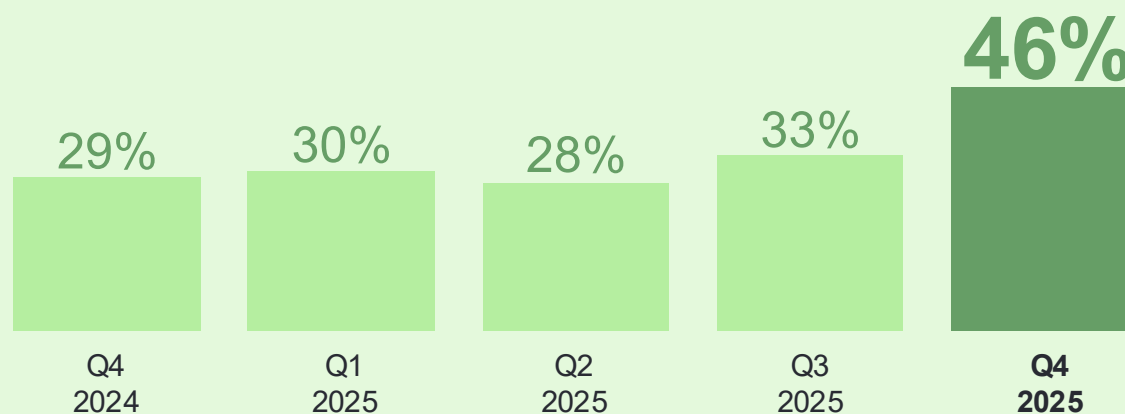
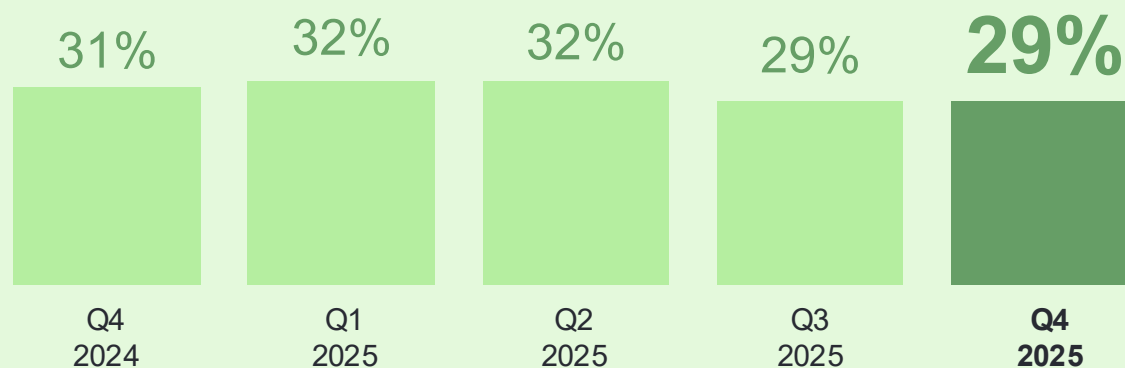


Energia & Serviços de Utilidade Pública



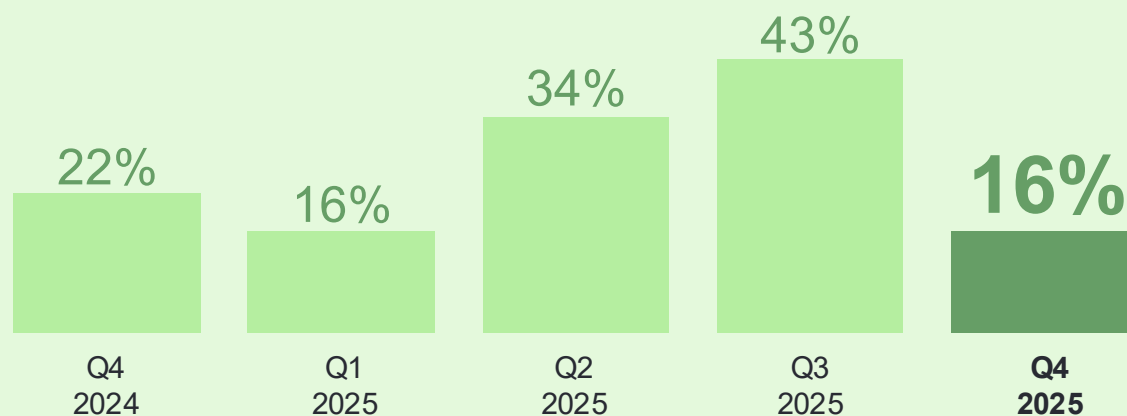
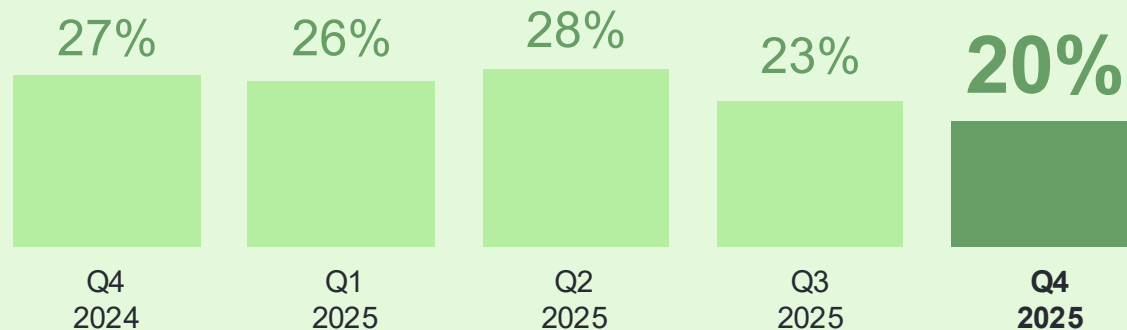


Finanças & Imobiliário





Saúde & Ciências da Vida

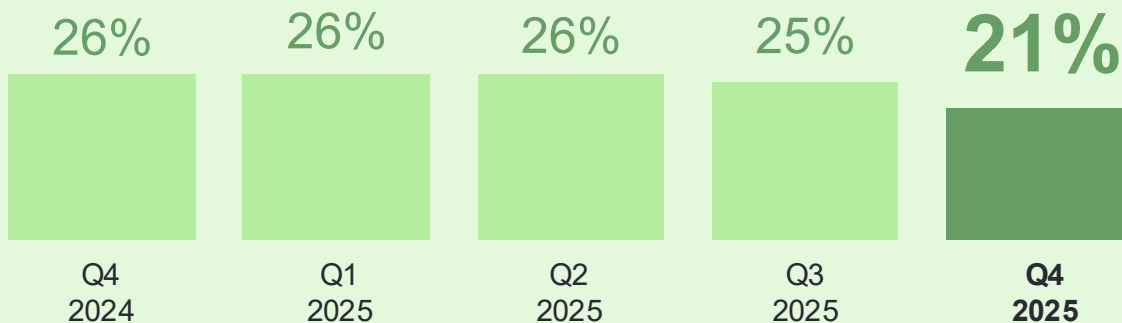




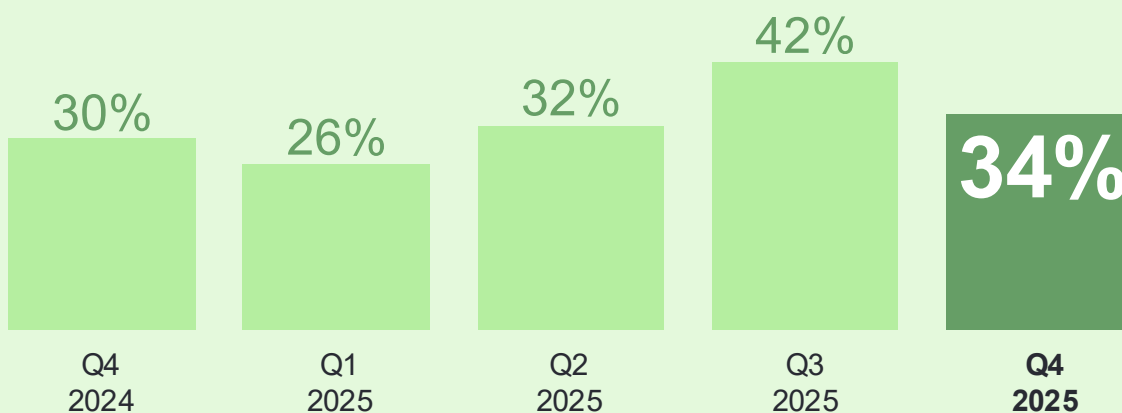
Indústria & Materiais



GLOBAL

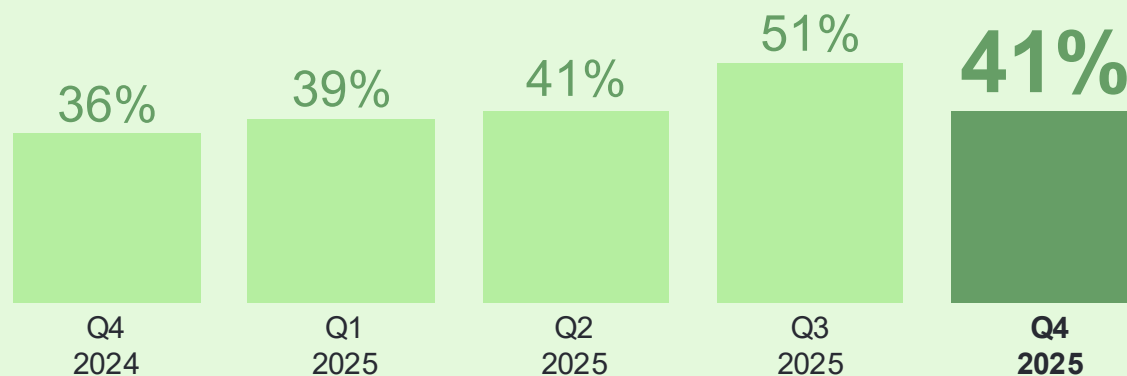
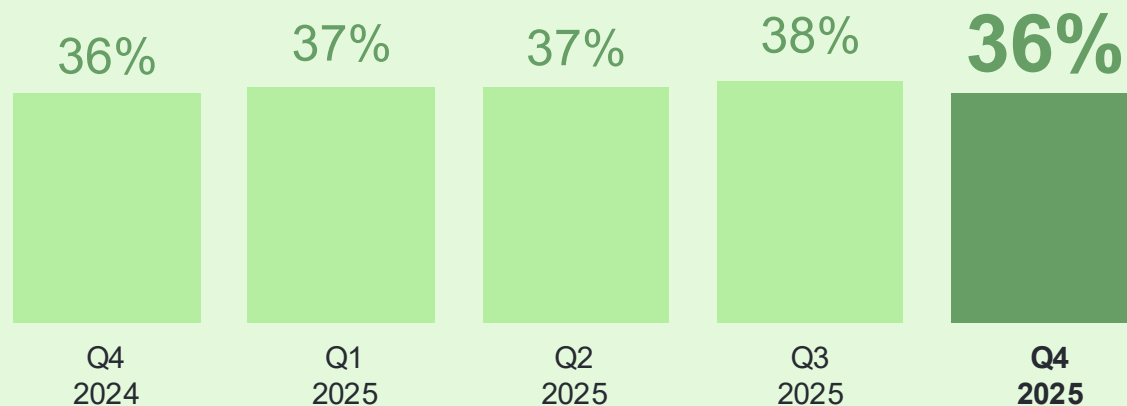


BRASIL



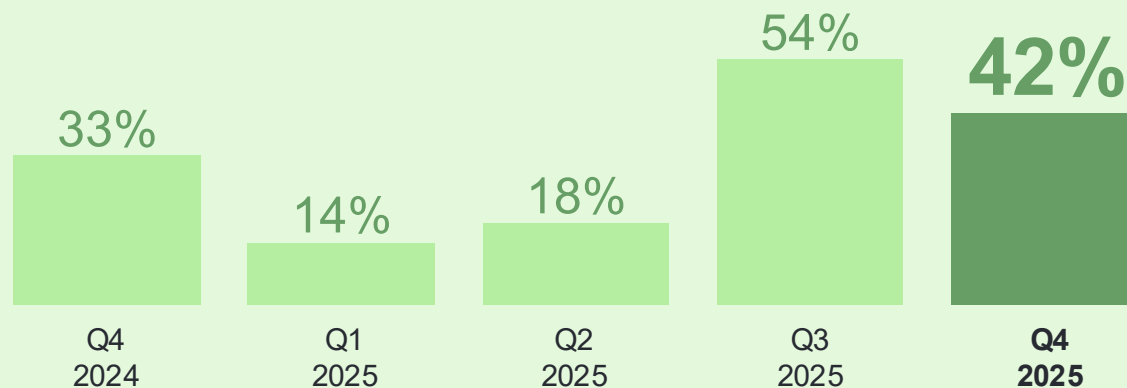
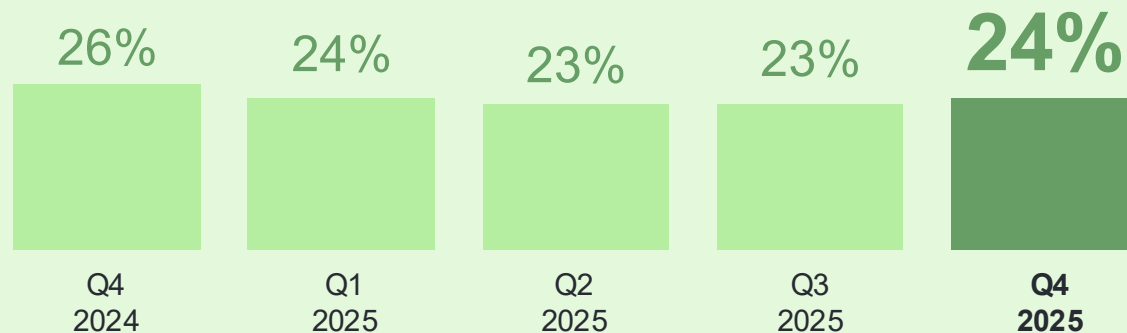


Tecnologia da Informação (TI)





Transporte, Logística & Automotivo





Sobre a Pesquisa



Sobre a Pesquisa

A Pesquisa de Expectativa de Emprego do ManpowerGroup é o estudo mais abrangente e prospectivo do gênero, sendo usada globalmente como um importante indicador econômico. A Expectativa Líquida de Emprego é obtida tomando-se o percentual de empregadores que preveem aumento na atividade de contratação e subtraindo-se dele o percentual de empregadores que esperam uma redução na atividade de contratação. Realizada desde 1962, vários fatores corroboram o sucesso da Pesquisa:

Unicidade: A pesquisa é incomparável no que se refere ao tamanho, escopo, duração e área de enfoque. A Pesquisa de Expectativa de Emprego do ManpowerGroup é a mais abrangente e prospectiva do mundo, solicitando que os empregadores façam previsões sobre empregos para o próximo trimestre, ao contrário de outras pesquisas e estudos que se concentram em dados retrospectivos para relatar o que ocorreu no passado.

Independência: A pesquisa é realizada com uma amostra representativa de empregadores de todos os países e territórios onde é conduzida. Os participantes da pesquisa não são obtidos da base de clientes do ManpowerGroup.

Robustez: A pesquisa baseia-se em entrevistas com 40.533 empregadores, públicos e privados, de 42 países e territórios, para mensurar as tendências de emprego previstas a cada trimestre. Esta amostra permite que a análise seja realizada em regiões e setores específicos, fornecendo informações mais detalhadas.

Enfoque: Há mais de seis décadas, a pesquisa obtém todas as suas informações a partir de uma única pergunta: “Qual a sua previsão da variação no número total de colaboradores em seu local de trabalho no período de três meses, até o fim de dezembro de 2025, em comparação ao trimestre atual?”.

Metodologia da Pesquisa: As respostas foram coletadas entre 1º e 31 de julho de 2025. O porte das empresas e os setores foram padronizados em todos os países e territórios para permitir comparações internacionais.

Declarações Prospectivas:

Este relatório contém declarações prospectivas, incluindo declarações sobre a demanda por trabalho em determinadas regiões, países e setores, incerteza econômica e tendências da força de trabalho. Os eventos ou resultados reais podem diferir significativamente daqueles contidos nas declarações prospectivas devido a riscos, incertezas e premissas. Esses fatores incluem aqueles encontrados nos relatórios da Empresa arquivados junto à U.S. Securities and Exchange Commission (SEC), incluindo as informações mencionadas no item “Fatores de Risco” de seu Relatório Anual no Formulário 10-K, referente ao exercício encerrado em 31 de dezembro de 2024, cujas informações foram incorporadas neste documento por referência. O ManpowerGroup não assume qualquer obrigação de atualizar as declarações prospectivas ou outras declarações contidas neste documento, exceto conforme exigido por lei.



Perguntas Frequentes

O que significa “Expectativa Líquida de Emprego”?

A Expectativa Líquida de Emprego (NEO) é obtida tomando-se o percentual de empregadores que preveem aumento na atividade de contratação, e subtraindo-se dele o percentual de empregadores que esperam uma redução nos empregos no próximo trimestre. Um valor positivo da NEO significa que, em geral, existem mais empregadores que esperam aumentar o seu número de colaboradores nos próximos três meses, do que aqueles que pretendem reduzir seu pessoal.

O que é “Ajuste por Sazonalidade”, e por que ele é usado na Pesquisa de Expectativa de Emprego do ManpowerGroup?

O "Ajuste por Sazonalidade" é um processo estatístico que permite que os dados da Pesquisa sejam apresentados sem o impacto das oscilações de contratação que normalmente ocorrem ao longo do ano como resultado de diversos fatores externos, tais como mudanças climáticas, ciclos tradicionais de produção e feriados nacionais. O "Ajuste por Sazonalidade" nivela os picos e suaviza os valores mínimos dos dados para ilustrar melhor as tendências de emprego subjacentes e fornecer uma representação mais precisa dos resultados da Pesquisa de Expectativa de Emprego do ManpowerGroup.

Como as empresas são selecionadas para a Pesquisa?

Os empregadores são selecionados com base nos tipos de empresas e organizações que representam. Queremos garantir que nosso painel seja representativo do mercado de trabalho de cada país participante. Assim, o painel de cada país é construído proporcionalmente à distribuição geral dos setores e portes das organizações desses países.

Quem são os entrevistados em cada empresa?

As pessoas selecionadas para as entrevistas possuem uma boa visão geral dos níveis de pessoal e das intenções de contratação nas suas organizações. Normalmente, essas pessoas são o head de Recursos Humanos (RH) ou um gerente de RH. Contudo, em organizações menores, elas podem ser um gerente geral ou, até mesmo, o CEO.

Soluções do ManpowerGroup para todo o ciclo de vida dos talentos



**Consultoria &
Análise da Força
de Trabalho**



**Gestão da Força
de Trabalho**



**Recrutamento
& Seleção**



**Desenvolvimento
de Carreira**



**Transição de
Carreira**



**Atração
dos Melhores
Talentos**



Para mais informações, visite www.manpowergroup.com.br.