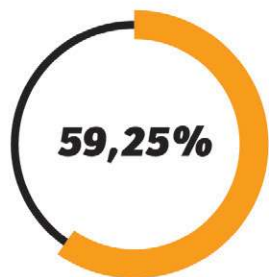
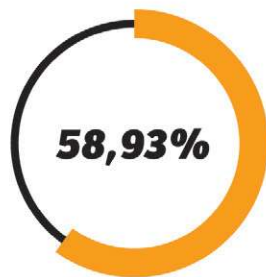


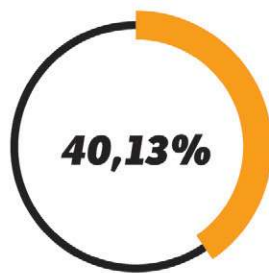
## O que os profissionais priorizam



**Incentivos de vida pessoal/profissional**  
Sobe ao topo das prioridades



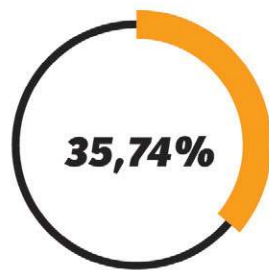
**Saúde mental**  
A maior virada do ano (era 20% em 2025)



**Benefícios integrados de saúde**  
Corpo + mente + hábitos de vida



**Cultura de feedback contínuo**  
De tendência básica → prioridade estratégica



**Flexibilização do trabalho**  
Autonomia real, não apenas local

Arquivo pessoal



**Patrícia Suzuki, diretora de RH da Redarbor Brasil**

Arquivo pessoal



**Olívia Resende, fundadora da Germinar Educação**

Arquivo pessoal



**Lucas Fernandes, diretor-executivo de pessoas da Caju**

Arquivo pessoal



**Thiago Cunha não tinha benefícios na antiga empresa**

recomendação é manter-se atualizado sempre no campo de atuação”, pontua.

Segundo o diretor-executivo de pessoas da Caju, Lucas Fernandes, as empresas vêm exigindo, cada vez mais, habilidades, como domínio de inteligência artificial e conhecimento de dados, com o objetivo de aumentar a produtividade do funcionário. “O conhecimento de dados, por exemplo, é um ponto que vem sendo exigido de todos os profissionais. Mais recentemente, a gente começa a falar muito sobre conhecimento básico de inteligência artificial, de como compreender esses modelos de linguagem e o potencial que a IA traz para todas as funções. Independentemente de sua área, esses dois conhecimentos são muito importantes”, argumenta.

### Movimento jovem

De acordo com Fernandes, a busca por trabalhos que

proporcionam maior qualidade de vida é comum, principalmente entre jovens. Ele definiu esse movimento como “uma tendência natural” da atual geração. “É uma tendência natural as pessoas procurarem empregos melhores, comparado aos trabalhos que gerações anteriores tiveram. No Brasil, a gente ainda vive uma perspectiva de que as pessoas conseguem se ver prosperando mais do que as gerações anteriores. Então, é normal que elas busquem esses trabalhos melhor remunerados, com melhor qualidade de vida e melhor equilíbrio”, enfatiza.

### Vocação na infância

Em um cenário de transformações no mercado de trabalho, a construção de uma trajetória profissional mais consciente pode começar ainda na infância. Segundo a economista e pedagoga Olívia Resende, PhD em administração, esse cenário reforça a necessidade

de antecipar o debate sobre carreiras profissionais. Para ela, a educação de carreira deve começar ainda na infância. “Quando a conversa sobre carreira começa cedo, a criança desenvolve uma visão mais ampla sobre trabalho, entendendo que não se trata apenas de renda, mas de propósito, estilo de vida e realização pessoal”, afirma.

Ela argumenta que a criança é mais apta a aprender devido à neuroplasticidade da infância, período em que ocorrem mudanças estruturais e funcionais adaptativas no cérebro. “O que você quer para o futuro sempre é moldado na infância. É na primeira fase de vida que você forma valores e virtudes. Tudo acontece na infância. A neuroplasticidade na infância é maior. A criança observa tudo e analisa todos os cenários. É melhor a gente dar essa base para as crianças na infância, para que possam se tornar adultos mais resilientes e responsáveis”, afirma.

Ainda segundo a especialista,

a família desempenha um papel decisivo no processo de desenvolvimento da criança, especialmente ao criar um ambiente seguro para diálogo e experimentação. Conversas simples, adaptadas à idade, podem contribuir para que crianças e jovens desenvolvam autonomia e segurança para tomar decisões ao longo da vida. “O mais importante não é dar respostas prontas, mas fazer boas perguntas. Isso ajuda a criança a construir a própria visão sobre o que quer para o futuro”, conclui a especialista.

### Benefícios

Natural do Rio de Janeiro (RJ), Thiago Cunha, 20 anos, faz parte dos 40% de brasileiros em busca de novas oportunidades. Há três anos no campo de vendas, ele saiu de sua antiga empresa, onde trabalhava em escala 5x2 (cinco dias de trabalho e dois de folga), para trabalhar por conta própria. Mesmo com direito a plano de carreira

e em uma modalidade de trabalho híbrida (em que a jornada é dividida entre atividades presenciais e remotas), a falta de benefícios motivou a decisão, como plano de saúde e vale-alimentação. “Eu estava muito sobrecarregado. Eles [a empresa] não olhavam com atenção para os funcionários. A gente sentia falta de benefícios, como plano de saúde e vale-alimentação, por exemplo. Sem vale-alimentação, eu tinha que pegar o meu salário para poder fazer as compras do mês. Às vezes, ficava doente e não tinha como recorrer a um plano de saúde”, observa.

O jovem afirma, ainda, que benefícios são pontos importantes na vida do trabalhador. “Não é uma dor só minha. A maioria da população brasileira sente falta desses benefícios no mercado de trabalho e acredito que isso pode fazer diferença na vida de todo mundo”, finaliza.

**\*Estagiário sob a supervisão de Ana Sá\***