





Pesquisa Global Hopes and Fears 2023

Profissionais de tecnologia estão se demitindo, mesmo gostando do trabalho

PwC Brasil

Atitudes em relação à satisfação no trabalho

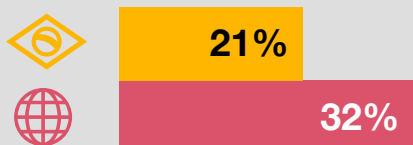
Profissionais do setor de tecnologia

 Brasil  Global

Estou satisfeito com meu trabalho



Estou propenso a mudar de emprego nos próximos 12 meses



Fonte: Pesquisa Global Hopes and Fears 2023 com 53.912 trabalhadores em 46 países e territórios.



A última edição da Pesquisa Global Hopes and Fears da PwC sobre a força de trabalho revela que, em um setor em rápida transformação, a satisfação profissional não garante a retenção de talentos.

De acordo com a Pesquisa Global Hopes and Fears de 2023 da PwC, **71%** dos profissionais brasileiros entrevistados na área (**64%** no mundo) disseram que estão satisfeitos com seus empregos. A maioria considera o trabalho gratificante, diz que pode ser autêntico e acredita que seu gerente considera sua opinião para tomar decisões.

Mundialmente e no Brasil, a tecnologia teve um desempenho melhor do que as outras áreas em relação a esses pontos. Apesar disso, no mundo, os profissionais do setor também são mais propensos a pedir um aumento, uma promoção ou querer mudar de emprego nos próximos 12 meses.



No Brasil, os talentos de tecnologia se mostram um pouco mais otimistas do que os de outras áreas e tendem a permanecer onde e como estão.



O setor mais pessimista é o de Entretenimento e Mídia: mais de **80%** afirmam que estão buscando outro emprego.

Por que essa disparidade?

É possível que os profissionais de tecnologia sintam um vínculo mais forte com o trabalho que desempenham – criando produtos e serviços inovadores que causam impacto imediato no mundo – do que com a empresa que os remunera. É algo compreensível, considerando que quase 150 mil profissionais do setor foram demitidos apenas este ano no mundo.

A dinâmica do mercado de trabalho também pode explicar as diferenças, já que pessoas com habilidades tecnológicas são procuradas não apenas no segmento de tecnologia, mas em todas as indústrias. Mesmo com alguns grandes *players* enxugando suas equipes, esses profissionais altamente qualificados ainda têm mais opções do que os de outros setores. Isso representa um desafio inegável para os líderes de tecnologia. Para superá-lo, eles devem concentrar seus esforços nos três seguintes aspectos:

1. Imaginar como seria a força de trabalho ideal

Antecipe uma possível rotatividade e planeje a dimensão, o formato e o perfil de habilidades que sua equipe precisará ter no futuro. O número de funcionários é essencial, mas também é preciso entender a estrutura organizacional adequada – quantas pessoas você deve ter em cada nível de senioridade, como formar as equipes e se é mais vantajoso adquirir, desenvolver ou contratar habilidades essenciais externamente.

2. Evitar que cortes de custo corroam a cultura

Quando grandes *players* globais de tecnologia reduzem custos – alguns pela primeira vez – existe o risco de comprometer a relação construída com suas equipes. É vital comunicar claramente as razões por trás de qualquer medida e apresentar uma visão clara para o futuro da empresa. Além disso, pesquisas de opinião com os profissionais podem ajudar a identificar problemas de motivação em meio aos desafios atuais.

3. Priorizar a pesquisa, o desenvolvimento e a inovação

Tecnologias como a inteligência artificial generativa têm o potencial de aprimorar – e, em alguns casos, substituir – alguns cargos e criar novas funções. No entanto, elas não proporcionam aquilo que as empresas de tecnologia mais precisam: a capacidade de gerar novas ideias. As tecnologias precisam caminhar juntas com o desenvolvimento dos profissionais e suas habilidades humanas. Independentemente da estratégia de reinvenção de uma empresa, a pesquisa, o desenvolvimento e a inovação devem ser prioridades.

Nenhum líder gosta de rotatividade, e entender por que alguns profissionais saem pode ajudar as empresas de tecnologia a criar uma força de trabalho mais competitiva.



Contatos



Camila Cinquetti

Sócia

camila.cinquetti@pwc.com

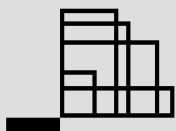


Denise Pinheiro

Sócia e líder de

Transformação Digital

denise.pinheiro@pwc.com



pwc

www.pwc.com.br

 PwC Brasil

 PwC Brasil

 @PwCBrasil

 @PwCBrasil

 PwC Brasil

 @PwCBrasil

Neste documento, “PwC” refere-se à PricewaterhouseCoopers Brasil Ltda., firma membro do network da PricewaterhouseCoopers, ou conforme o contexto sugerir, ao próprio network. Cada firma membro da rede PwC constitui uma pessoa jurídica separada e independente. Para mais detalhes acerca do network PwC, acesse: www.pwc.com/structure

© 2023 PricewaterhouseCoopers Brasil Ltda. Todos os direitos reservados.