

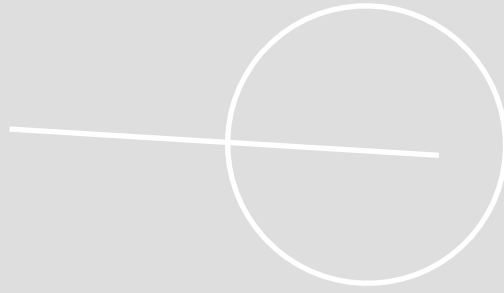


Pesquisa Global Hopes and Fears 2023

As organizações estão prontas para reinventar sua força de trabalho?

PwC Brasil

Conteúdo



Apresentação	3
Destaques desta edição	5
1 Inspire sua equipe para o desenvolvimento de novas habilidades	7
2 Use sua cultura para impulsionar mudanças	13
3 Como o aumento do custo de vida está prejudicando sua equipe	17
4 Estimule o interesse dos profissionais por IA	24
Contatos	29

Apresentação

Os líderes empresariais em todo o mundo estão priorizando a transformação dos negócios. Em muitos casos, porém, enquanto os talentos se mostram prontos para uma reinvenção, a transformação cultural dá sinais opostos. Isso pode explicar por que os profissionais estão hoje mais inclinados a deixar seus empregos do que no ano passado, quando todos acreditavam que o fenômeno da “grande demissão” tinha atingido seu auge.

Esta edição da **Pesquisa Global Hopes and Fears** da PwC analisa uma força de trabalho que, no mundo e no Brasil, está ávida por adquirir habilidades digitais, adotar a inteligência artificial no dia a dia e enfrentar novos desafios de carreira.

Nesse ambiente, os entrevistados se mostram cada vez mais inquietos: **25% dos brasileiros (26% no mundo) afirmam que planejam deixar seu emprego nos próximos 12 meses**, um aumento em relação aos 19% do ano passado, tanto no recorte brasileiro quanto no global.

Esta edição da pesquisa é a quarta de uma série que começou em 2019. Com base em respostas de quase 54 mil entrevistados em 46 países e territórios, percebemos que os CEOs e outros executivos estão diante de um desafio: eles **precisam reinventar a organização para sobreviver, mas sem o apoio e a energia de todas as pessoas, seus esforços serão em vão**.

O cenário se complica quando percebemos que as lacunas de competências estão aumentando e uma quantidade sem precedentes de profissionais enfrenta dificuldades financeiras. Os respondentes que entendem que a organização não sobreviverá a mais de uma década se mostraram mais propensos a se desligar nos próximos 12 meses. As pessoas precisam realmente notar a sustentabilidade e viabilidade do negócio para se engajar.

Para ajudar as empresas a vencer esse desafio, elaboramos um resumo da pesquisa com quatro ações que os CEOs e demais executivos podem priorizar para entender melhor o que suas pessoas querem, descobrir o que as impede de evoluir e, junto com suas equipes, preparar melhor as organizações para o processo de reinvenção e transformação.



“

Líderes precisam gerenciar crises de curto prazo, enquanto planejam o futuro. E nada é mais desafiador do que buscar compreender como sua força de trabalho se desenvolve nesse contexto. É impossível transformar uma organização sem ter uma visão clara de onde seus profissionais estão e onde querem chegar, além de seu grau de pertencimento e engajamento com o negócio. Sem dúvida, a economia está mudando, mas o que não vai mudar é a necessidade de ter profissionais qualificados e uma liderança engajada. Boa leitura!”

Camila Cinquetti, sócia da PwC Brasil

Transforme-se para sobreviver

28% dos respondentes no Brasil dizem que as empresas em que atuam não serão economicamente viáveis em dez anos se mantiverem o rumo atual – valor abaixo do percentual de **33% dos CEOs brasileiros** que disseram o mesmo no início de 2023 na **26ª CEO Survey** da PwC.

No mundo, essa relação é de **33%** de profissionais para **39% de CEOs**.

Na média global, **os profissionais da geração Z (com 18 a 26 anos) são os mais pessimistas**: 49% no mundo e 47% no Brasil dizem que suas empresas não sobreviverão a mais uma década sem mudanças.

Os profissionais estão inquietos

Mesmo em um cenário de recessão e aumento do desemprego em algumas regiões, **25%** dos brasileiros (26% no mundo) afirmam que tendem a **trocar de emprego nos próximos 12 meses** (em 2022, o percentual era de 19% no Brasil e no mundo).

Na média global, esse percentual é ainda maior entre **os profissionais mais jovens** – 35% da geração Z e 31% da geração Y (27 a 42 anos) planejam mudar de emprego.



Crescem as dificuldades financeiras

21%

dos profissionais no Brasil (17% no mundo) estão com dificuldades para pagar suas contas todos os meses.

39%

(42% globalmente) dizem que, depois de arcar com as despesas, têm pouco ou nada sobrando (um aumento em relação aos 37% de 2022 no Brasil e no mundo).

27%

dos brasileiros (mais do que a média global de 21%) têm um emprego extra e esse percentual aumenta nas gerações mais novas (30% da geração Z).

Aumenta o desafio na gestão das competências

68% dos brasileiros (53% no mundo) dizem que seus **empregos requerem treinamento especializado**. O percentual se manteve no Brasil, mas aumentou no mundo: a média global foi de 49% no ano passado.

Globalmente, os **profissionais que não precisam de especialização para exercer sua função são os que enfrentam maiores dificuldades financeiras**. Eles também têm menos certeza sobre como suas competências evoluirão.

Pessoas sem medo da IA

Apesar da perspectiva de perda de empregos causada pela IA, os entrevistados **mencionam com mais frequência os impactos positivos do que os negativos**. O sentimento mais comum, expresso por **43%** dos participantes no Brasil e 31% no mundo, é que a **IA ajudará a ampliar a produtividade/eficiência no trabalho**.



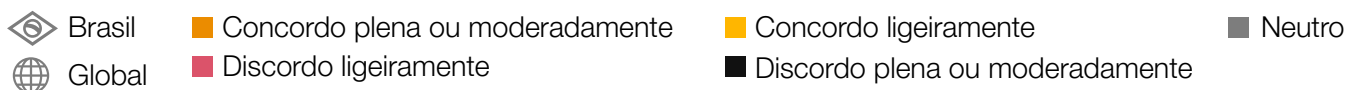
Inspire sua equipe para o desenvolvimento de novas habilidades

A maioria dos líderes considera o desenvolvimento de habilidades, como dinamismo e disrupção em sua força de trabalho, importante para a transformação das empresas. De acordo com o Fórum Econômico Mundial, elas **estimam** que 44% das competências dos profissionais passarão por mudanças nos próximos cinco anos.

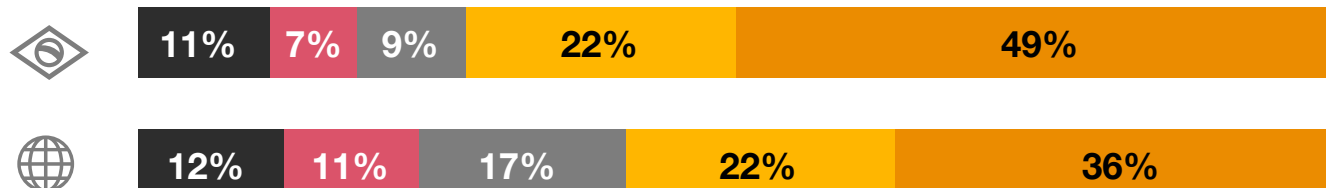
No entanto, os entrevistados parecem ver as coisas de maneira diferente. Menos da metade dos participantes da nossa pesquisa (38% no Brasil e 36% no mundo) concordam plena ou moderadamente que as habilidades necessárias para ter sucesso em suas carreiras mudarão significativamente nos próximos cinco anos. Por outro lado, 54% no Brasil (43% no mundo) reconhece que o desenvolvimento de novas habilidades é importante.

Muitos profissionais não têm visibilidade do impacto que as habilidades podem ter no seu desenvolvimento

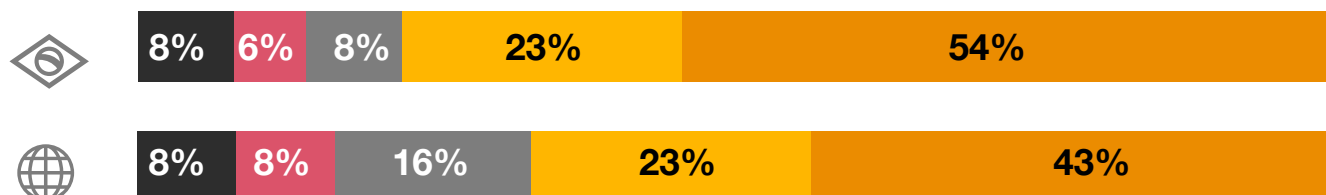
Pergunta: em relação à sua função atual, até que ponto você concorda ou discorda das seguintes afirmações?



As habilidades que meu trabalho exige mudarão significativamente nos próximos cinco anos



Tenho uma perspectiva clara de como as habilidades que meu trabalho exige mudarão nos próximos cinco anos



É preocupante que a maioria dos entrevistados não tenha clareza sobre como o desenvolvimento de novas habilidades pode mudar a forma como vão trabalhar e desempenhar suas funções de maneira eficaz.

Uma análise mais detalhada dos dados revela uma preocupação ainda maior: **profissionais cujos empregos não exigem treinamento especializado são menos propensos a perceber as mudanças que estão por vir.** Os que têm treinamento especializado – um grupo que representa 68% da amostra brasileira e 53% da global – parecem estar mais cientes desse movimento.



Percepção da mudança em suas funções atuais

Pergunta: em relação à sua função atual, até que ponto você concorda ou discorda das seguintes afirmações? (mostrando apenas respostas “concordo plena e moderadamente”)

■ Emprego requer treinamento especializado

■ Emprego não requer treinamento especializado



Globalmente, nos próximos cinco anos:

As habilidades que meu trabalho exige mudarão significativamente



Tenho uma perspectiva clara de como as habilidades que meu trabalho exige mudarão



Uma hipótese é que isso pode deixar os profissionais sem especialização mais vulneráveis no futuro, pois, com a evolução contínua das habilidades e o uso de automação e inteligência artificial nas empresas, algumas funções poderão ser ampliadas ou substituídas.

A importância do desenvolvimento de *soft skills*

A pesquisa identifica também que profissionais especializados têm 1.5 vezes mais chances de solicitar aumento salarial ou promoção, em relação aos que não são especialistas.

Nossa pesquisa descobriu que pessoas sem especialização são muito menos propensas a dizer que habilidades interpessoais (ou humanas) – incluindo adaptabilidade, flexibilidade, pensamento crítico e colaboração – serão importantes para sua carreira nos próximos cinco anos.

1. Obs.: as porcentagens mostradas nos gráficos deste relatório podem não totalizar 100%, devido a arredondamentos e à omissão de respostas do tipo “não sei”.

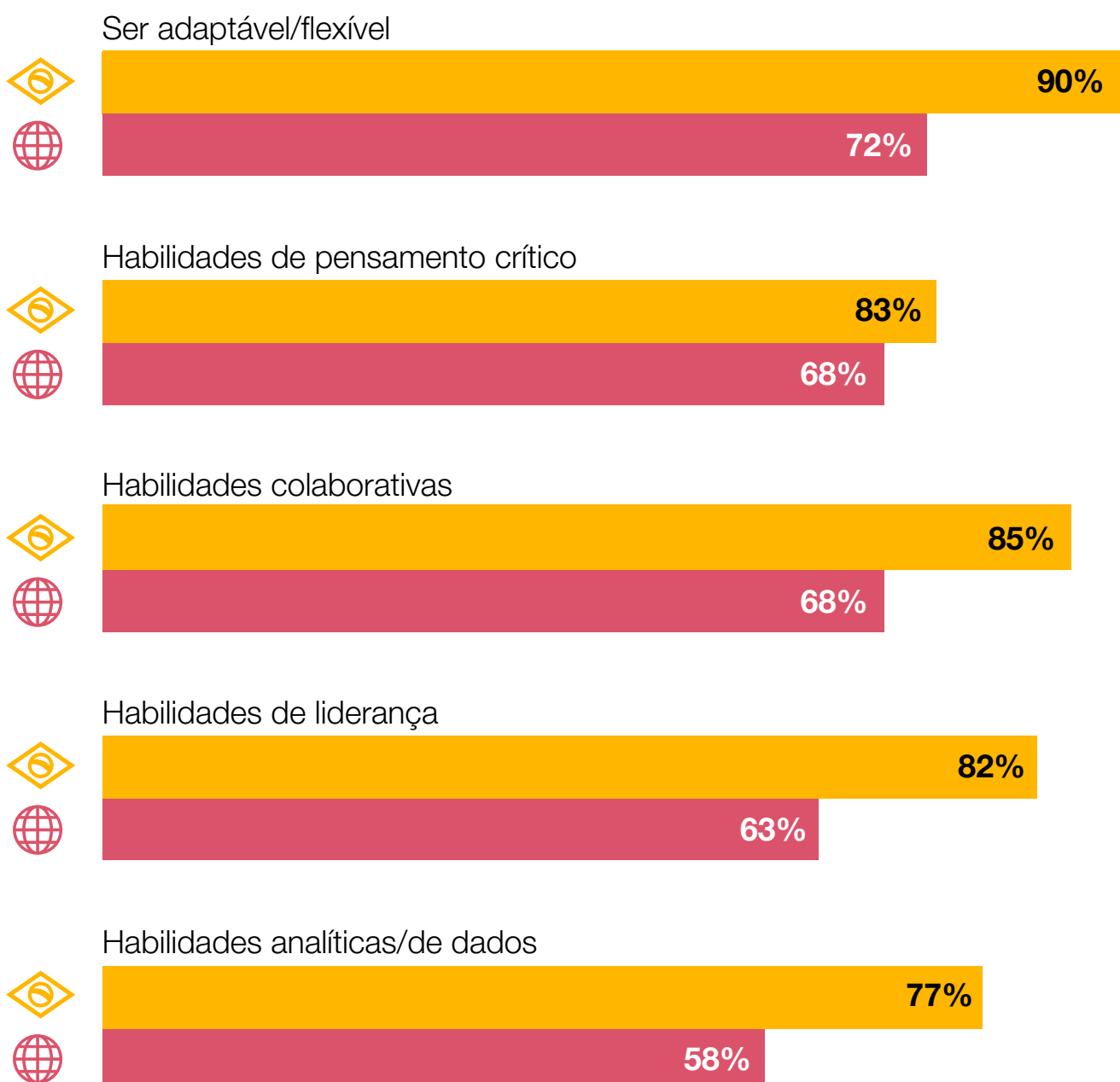
Essa visão é diferente daquela apresentada pelas organizações na [pesquisa do Fórum Econômico Mundial](#), que destacou a crescente importância de habilidades de resolução de problemas complexos, além de atributos como resiliência, flexibilidade e agilidade.

Os participantes da pesquisa no Brasil apresentam uma visão mais consciente da importância dessas habilidades do que a média dos profissionais no mundo.

Importância das habilidades para a carreira dos profissionais nos próximos cinco anos

Pergunta: qual será a importância das seguintes habilidades para sua carreira nos próximos cinco anos? (mostrando apenas respostas “muito importante” e “extremamente importante”)

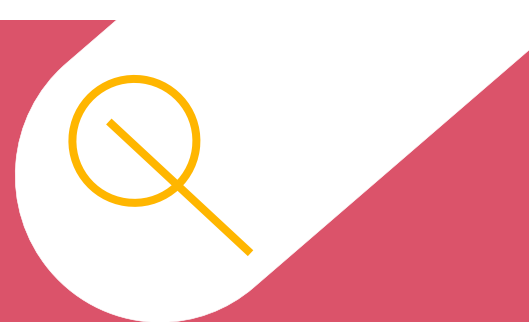
 Brasil  Global



A discrepância entre aqueles que possuem e não possuem competências especializadas é um problema crescente, aumentando o risco de desigualdade. Quem demorar a priorizar e aprender novas habilidades terá dificuldade para se adaptar. Além disso, o **aumento da lacuna de competências prejudicará a produtividade e inovação nas empresas.**

Ao mesmo tempo, o problema agrava as disparidades econômicas existentes em muitas partes do mundo (ver seção **Como o aumento do custo de vida está prejudicando sua equipe** para conhecer os desafios mais amplos revelados pela nossa pesquisa). Para CEOs e outros executivos, o caminho a seguir exige envolver – e inspirar – suas pessoas.

Perguntas que os líderes devem responder:



Temos as competências necessárias para uma transformação?

É compreensível que os profissionais não tenham uma visão clara das competências que serão necessárias no futuro. Desse modo, toda empresa e sua liderança devem ser capazes de estabelecer uma conexão direta e comunicação clara sobre quais são os resultados que querem alcançar, inclusive sua transformação, a fim de aproveitar o potencial de todos os envolvidos e evitar surpresas. Esse exercício é dinâmico: o plano deve ser ajustado às mudanças do ambiente, quantas vezes for preciso. Os líderes executivos são responsáveis por ajudar a criar um futuro mais justo, oferecendo a todos oportunidades iguais, para desenvolvimento de habilidades e novos conhecimentos.

Estamos criando uma visão inclusiva e inspiradora?

Líderes bem-sucedidos reconhecem que seus planos de transformação dependem de profissionais capazes de traduzir sua visão em ação. No entanto, isso só acontece quando os profissionais entendem o sentido de mudança na empresa e o que isso significa para eles. Os executivos podem ajudar a criar um senso de urgência em torno do desenvolvimento de competências, adotando uma comunicação mais clara e transparente. Mas eles não podem esquecer da inspiração. Quando as pessoas se sentem empolgadas em relação ao futuro, elas tendem a abraçar a mudança. Como líder, você deve criar uma narrativa em torno da sua visão para o futuro e alinhá-la com o propósito e a missão da empresa. Incentive suas pessoas a fazer perguntas e se envolver. Isso ajuda a criar um senso de pertencimento e inclusão.

Você tem os talentos à sua disposição?

As empresas tendem a se concentrar mais em qualificações técnicas, formais e históricos de emprego. O resultado? Elas podem não estar aproveitando ao máximo as habilidades que as pessoas já possuem.

Líderes de sucesso sabem que o verdadeiro valor do capital humano não está em funções ou cargos ocupados, mas sim nas competências. Empresas visionárias estão redesenhando trajetórias profissionais com base nesse quesito. Por outro lado, outras desperdiçam energia na busca do candidato “perfeito” nos tradicionais *pools* de talentos.

Nossa pesquisa sugere que as empresas **poderiam fazer mais para compreender as habilidades que já existem em suas equipes.**

Entre os profissionais brasileiros:

34% dizem ter habilidades não evidentes em suas qualificações, histórico profissional ou cargos (35% no mundo).

34% afirmam ter perdido oportunidades por não conhecerem as pessoas certas (30% no mundo).

31% acreditam que as organizações se preocupam muito com histórico profissional e não tanto com as habilidades (27% no mundo).

Ir além de uma abordagem baseada em qualificações técnicas ajudaria a **eliminar barreiras que limitam a capacidade dos profissionais de aplicar suas competências para dar contribuições relevantes.** Ao mesmo tempo, ajudaria as empresas a aproveitar melhor os talentos existentes, sejam eles profissionais temporários, aposentados, estagiários, entre outros.

Aumentar a adoção de uma abordagem focada em competências teria benefícios também para a sociedade: um [estudo recente](#) publicado pelo Fórum Econômico Mundial, em colaboração com a PwC, constatou que mais de 100 milhões de pessoas em 18 economias globais se beneficiariam diretamente de uma abordagem focada em competências.



Use sua cultura para impulsionar mudanças

Líderes bem sucedidos reconhecem que as pessoas são a melhor fonte de energia, ideias e inovação na empresa. No entanto, nossa pesquisa sugere que muitas organizações as desencorajam de experimentar, debater ideias ou discordar do *status quo* – atributos essenciais para a inovação e reinvenção corporativa. E os CEOs não fazem ideia do tamanho do problema.

Por exemplo, apenas 33% dos brasileiros entrevistados em nossa pesquisa (35% no mundo) afirmam que seu gerente tolera falhas em pequena escala. Enquanto 40% (33% no mundo) dizem que o gerente incentiva a discordância e o debate – percentuais muito menores do que os relatados pelos CEOs na **26ª CEO Survey** da PwC.²

2. Participantes que trabalham em cargos no governo e serviço público foram excluídos de todas as comparações com a **26ª CEO Survey** da PwC para permitir uma análise direta.

A cultura empresarial pode sufocar a inovação – e a situação geralmente é mais desafiadora do que os CEOs pensam

Pergunta: para cada uma das afirmações abaixo, indique com que frequência elas ocorrem em sua empresa (mostrando apenas respostas “muitas vezes” e “geralmente”)

■ CEOs ■ Empregados



Brasil



Global

52%

33%

Meu gerente tolera falhas de pequena escala

46%

35%

69%

40%

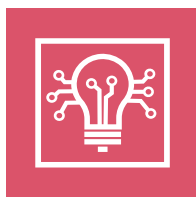
Meu gerente encoraja divergências e debates

56%

33%



Outros aspectos da cultura também merecem atenção, embora os dados da pesquisa mostrem que as empresas no Brasil estão mais avançadas do que a média global em relação a alguns deles.



67%

dos brasileiros acreditam que contribuem com ideias novas e inovadoras para sua equipe (52% no mundo).



67%

procuram ativamente feedback (50% no mundo), enquanto 64% fornecem feedback aos colegas de trabalho (49% no mundo).



59%

assumem responsabilidades adicionais (50% no mundo).



65%

consideram seus empregos gratificantes (50% no mundo).



61%

dizem que podem ser autênticos no trabalho (53% no mundo).

E um destaque: os que pretendem mudar de emprego nos próximos 12 meses tendem menos a dizer que encontram satisfação no emprego ou que podem ser autênticos no ambiente de trabalho. Isso sugere que esses fatores representam uma motivação importante para as pessoas trocarem de empresa.

Enquanto isso, pouco mais de 20% dos profissionais no Brasil e no mundo relatam que sua carga de trabalho foi muitas vezes opressiva nos últimos 12 meses. A falta de recursos foi o motivo mais citado para esse problema (37% no Brasil e 41% no mundo), que está por trás do esgotamento físico e mental – ou *burnout* – dos profissionais.



Perguntas que os líderes devem responder:

Sou parte do problema?

Se você quer criatividade e inovação, seus profissionais devem se sentir seguros para testar, aprender e até falhar, sem medo de retaliação. Eles se sentem assim? Se você cresceu em uma era de expectativas e estruturas de comando e controle claras, incentivar sua equipe a correr riscos e abordar problemas de maneiras não convencionais pode não ser natural para você. Comece a criar essas condições, esclarecendo a diferença entre pequenas falhas que são naturais em qualquer projeto, e grandes falhas que podem ser evitadas se os líderes estabelecerem as medidas de proteção adequadas. E não se esqueça de demonstrar as ações que deseja ver. Você dá apoio à sua equipe? Assume riscos em seu próprio trabalho e fala abertamente com a equipe quando não alcança os resultados esperados? Se não, é hora de começar.

Nossa cultura nos faz perder a conexão com alguns profissionais?

A cultura da sua empresa pode ser percebida de maneiras diferentes, dependendo se você está na alta administração ou na linha de frente. É importante ter consciência disso, pois você não consegue resolver os problemas que não enxerga. Fazer uma avaliação da sua cultura corporativa ajudará a esclarecer o que a torna única, evidenciando os traços que as pessoas usam para descrevê-la e os comportamentos que adotam normalmente. No entanto, é importante empregar estratégias e técnicas diferentes. Pesquisas rápidas de feedback podem fornecer alertas sobre possíveis problemas. É o caso também de grupos focais com profissionais de todos os níveis, que permitem analisar os resultados das pesquisas e encontrar soluções. Mas não se limite a ouvir apenas dentro da organização. Acompanhar as redes sociais e os sites de avaliação, voltados aos profissionais, pode revelar problemas culturais que as pessoas não estão compartilhando diretamente com você.



3

Como o aumento do custo de vida está prejudicando sua equipe

Os profissionais no Brasil e no mundo estão sentindo os impactos da incerteza econômica e alta inflação.

A proporção dos que **dizem ter dinheiro sobrando no fim do mês** caiu para **37% no Brasil**, em comparação com 45% em 2022. **No mundo**, a queda foi de 47% para **38%**.

Os que **enfrentam dificuldades para pagar suas contas** todos os meses, ou não conseguem pagá-las na maioria das vezes, aumentou de 16% para **21%** (12% para 17% no mundo).

A dificuldade financeira está mais disseminada do que em 2022

Pergunta: qual das seguintes opções melhor descreve sua situação financeira atual?

 Brasil  Global

 Brasil (2022)

Minha família consegue pagar todas as contas todos os meses e sobra o suficiente para poupança, férias e extras



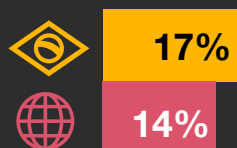
45%

Minha família consegue pagar todas as contas todos os meses, mas sobra muito pouco/nada para poupança, férias e extras



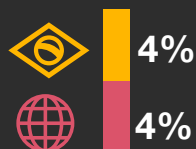
37%

Minha família tem dificuldade para pagar todas/algumas contas todos os meses



14%

Minha família não consegue pagar as contas na maioria das vezes



2%



Globalmente...

...os profissionais com dificuldades financeiras estão distribuídos igualmente entre a maioria das categorias demográficas, mas o **peso econômico é um pouco maior sobre os grupos étnicos raciais minorizados do que para outros grupos.**

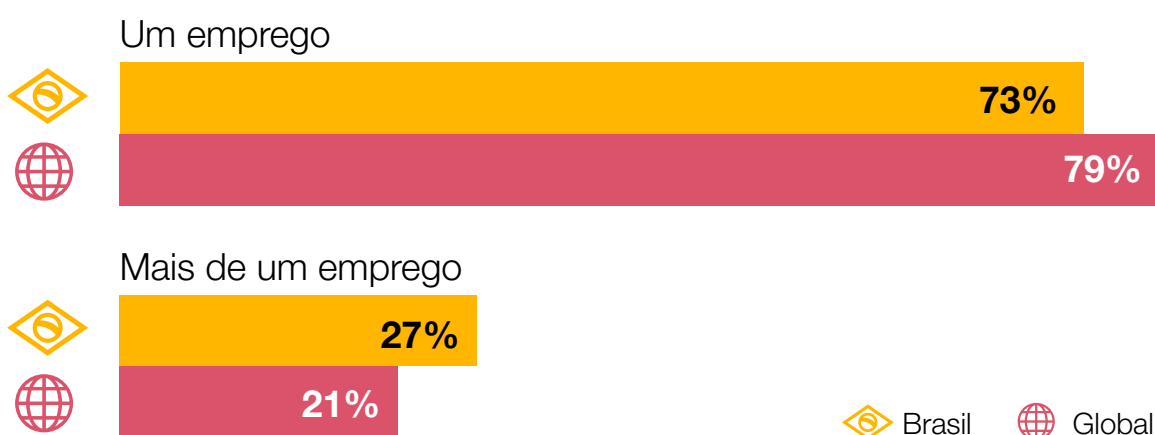
Os **profissionais sem treinamento especializado tendem mais a enfrentar dificuldades para pagar suas contas (17%)**, em comparação com **11%** dos entrevistados que têm competências especializadas.

O estresse financeiro enfraquece tanto as pessoas quanto as empresas. Uma [pesquisa recente da PwC](#) sobre o bem-estar financeiro dos profissionais mostrou que pressões econômicas, além de prejudicarem o bem-estar emocional e físico das pessoas, afetam negativamente sua produtividade e motivação. O estudo também constatou que profissionais com preocupações financeiras tendem quase cinco vezes mais a dizer que problemas dessa natureza representam uma distração no trabalho.

Esses efeitos prejudiciais podem se agravar quando os profissionais assumem um segundo emprego, conforme mostram os dados globais da nossa pesquisa.

27% no Brasil têm mais de um emprego

Pergunta: quantos empregos você tem atualmente?



Globalmente, o percentual dos que têm mais de um emprego é maior entre as pessoas que enfrentam dificuldades para pagar as contas todos os meses (24%), ou não conseguem pagá-las na maioria das vezes (27%).

No Brasil, nos grupos étnicos raciais minorizados, o percentual é de 24% para pessoas que têm 2 empregos ou mais, contra 18% de grupos não minoritários.

Status no segundo emprego

Pergunta: qual das seguintes opções melhor descreve sua situação empregatícia com seu empregador secundário?

 Brasil  Global

Funcionário de meio período



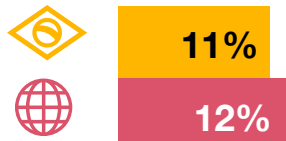
Trabalhador por demanda



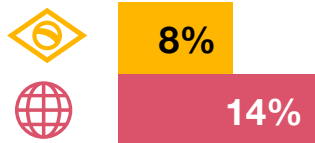
Trabalhador autônomo



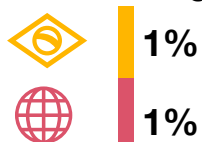
Contrato ou trabalhador temporário



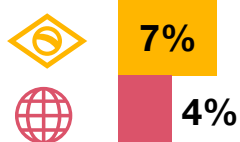
Trabalhador por conta própria



Estagiário



Outro



Razões para ter mais de um emprego

Pergunta: qual das opções a seguir descreve por que você começou a trabalhar em mais de um emprego?

 Brasil  Global

Para ganhar mais dinheiro



Para ter oportunidades de aprender novas habilidades



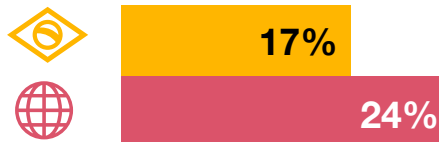
Pela oportunidade de exercer um trabalho que considero gratificante



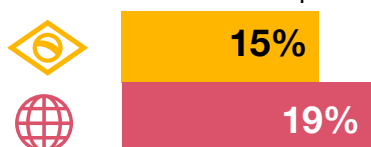
Para maior flexibilidade e opções na minha carreira



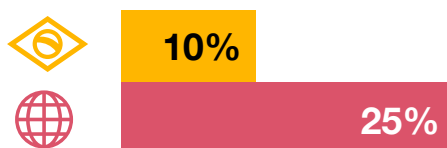
Como um trampolim para começar meu próprio negócio



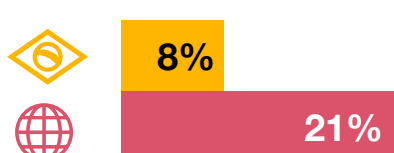
Para ter benefícios adicionais de trabalho (ex.: benefícios de saúde ou descontos para funcionários)



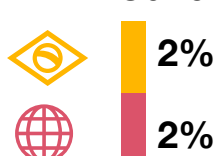
Para preservar ou permitir a segurança no trabalho (ex.: criando um *backup* de carreira ou rede de segurança)



Para testar como é trabalhar em uma indústria/função diferente



Outro



A pressão financeira e a necessidade de ganhar mais certamente são fatores que aumentam a disposição dos entrevistados de buscar um novo emprego.

Mesmo em um cenário de incerteza econômica, uma **porcentagem maior de profissionais planeja mudar de emprego nos próximos 12 meses**, em comparação com o ano passado (25% no Brasil e 26% no mundo, e 19% em ambos em 2022).

Embora muitas pessoas que têm mais de um emprego mencionem a **oportunidade de aprender novas competências** (35% no Brasil e 36% no mundo) como um motivo, quase o dobro menciona a **necessidade de ganhar mais** (68% no Brasil e 69% no mundo) como um fator decisivo.

Estresse financeiro e o foco no desenvolvimento de competências

Nossa pesquisa também revelou uma relação curiosa entre o estresse financeiro e o foco dos profissionais no desenvolvimento de competências.

Globalmente...

...enquanto **62%** das pessoas que **conseguem pagar suas contas de maneira confortável dizem** buscar oportunidades para **aprender novas competências**, essa proporção cai para **50%** quando falamos daqueles profissionais que **enfrentam dificuldades financeiras**, ou mal conseguem fechar as contas no fim do mês. Isso pode sugerir que a dificuldade financeira gera uma despriorização de outros temas, como a busca por se desenvolver em competências comportamentais, já que temas básicos são priorizados.

Não sabemos ao certo afirmar a causa ou consequência disso, porém o que importa neste contexto é que os líderes precisam estar cientes do estresse que seus profissionais enfrentam, inclusive o financeiro, e reconhecer que alguns podem estar com dificuldades para sobreviver. Ajudá-los a lidar com esses problemas permitirá que as organizações consigam desenvolver uma relação de confiança com seus profissionais e tenham a sua disposição e o seu engajamento para prosperar.



Perguntas que os líderes devem responder:

Nossas estratégias de remuneração e talento se complementam?

As dificuldades financeiras podem pressionar as empresas a considerarem reajustes salariais para compensar o aumento do custo de vida. Além disso, elas precisam oferecer pacotes de remuneração competitivos para atrair candidatos e evitar a saída de seus melhores profissionais para concorrentes que pagam salários mais atraentes. Adote pacotes de benefícios que possam ser personalizados de acordo com as necessidades individuais das pessoas. Isso traz mais valor e segurança, além de gerenciar custos com maior eficiência nas organizações.

Estamos atentos ao bem-estar financeiro no trabalho?

Assim como a pandemia da covid-19 levou muitas empresas a falarem abertamente sobre saúde mental, os desafios econômicos atuais nos fazem pensar também na saúde financeira. Estude criar programas de apoio aos profissionais que ofereçam aconselhamento confidencial, com orientação sobre finanças e dívidas. Deixe claro para as pessoas que é permitido falar sobre esses problemas e pedir ajuda, se for preciso. Embora a inflação e outros fatores econômicos estejam além do controle de qualquer empresa, elas podem contribuir para melhorar a educação financeira dos profissionais e ajudá-los a lidar com o estresse que esses temas provocam.



4

Estimule o interesse dos profissionais por IA

A inteligência artificial (IA) gera empolgação, mas também preocupação. No ambiente de trabalho, a chegada de aplicativos capazes de gerar conteúdo original, como o ChatGPT, desperta a imaginação e conquista uma base de centenas de milhões de usuários ao redor do mundo. Em paralelo, surgem os temores em relação a essa tendência. No entanto, a maioria dos participantes da nossa pesquisa se mostra otimista com a IA. Eles citam os impactos positivos da tecnologia com mais frequência do que os negativos.

Como os profissionais veem o impacto da IA

■ Positivo ■ Negativo ■ Neutro

 Brasil

 Global

43%

A IA vai me ajudar a aumentar minha produtividade/eficiência no trabalho

31%

39%

A IA criará oportunidades para eu aprender novas habilidades

27%

30%

A IA criará novas oportunidades de trabalho para mim

21%

20%

A IA exigirá que eu aprenda novas habilidades que não tenho certeza de que serei capaz de aprender

18%

10%

A IA mudará a natureza do meu trabalho de forma negativa

14%

9%

A IA substituirá minha função

13%

11%

Não acho que a IA afetará meu trabalho

22%

10%

A IA afetará meu trabalho de outras maneiras não listadas

11%

5%

Não sei

10%

Globalmente...

...**52%** dos profissionais escolheram pelo menos uma **declaração positiva sobre o impacto da IA em sua carreira** – aumentará a produtividade, trará oportunidades para aprender novas competências ou criará oportunidades de emprego – enquanto **35%** escolheram pelo menos uma **declaração negativa**.

A influência das competências comportamentais sobre o impacto da IA

Essa é outra área em que as competências parecem influenciar suas opiniões. Os respondentes que receberam treinamento especializado têm mais probabilidade de perceber que a IA impactará suas carreiras, tanto de maneira positiva quanto negativa. Os demais profissionais, no entanto, têm menor percepção sobre os aspectos da tecnologia e tendem a fazer parte do grupo de 22% dos participantes globais que não acreditam que haverá impactos da IA em seus empregos.

Esse dado é mais uma evidência da necessidade de priorizar o desenvolvimento das habilidades humanas em toda a força de trabalho, especialmente em relação a empregos que não exigem competências especializadas dos profissionais. As habilidades humanas não podem ser substituídas por um algoritmo e elas ajudam as pessoas a se adaptar a qualquer nova tecnologia que surja.





Perguntas que os líderes devem responder:

Temos uma narrativa sobre o futuro do trabalho?

A alta liderança deve estabelecer o tom da organização sobre a IA e outras tecnologias disruptivas. Crie e comunique uma narrativa forte que aborde o que o futuro do trabalho significa para a sua empresa e suas pessoas. Ser transparente e se orientar por um propósito em relação aos planos e às decisões também pode ajudar os profissionais que estão cautelosos com a IA a se sentirem mais confortáveis em experimentá-la e até mesmo adotá-la em seu trabalho. Ao mesmo tempo, ajude os profissionais a fortalecerem as habilidades humanas que a IA não pode replicar, como adaptabilidade, flexibilidade, colaboração, pensamento crítico e liderança.

Estamos permitindo que as pessoas influenciem nossos planos de IA?

É provável que os profissionais da sua empresa já estejam usando a IA fora do trabalho. Aproveite essa energia e os convide para sessões de *brainstorming* sobre como a IA poderia melhorar suas atividades e/ou áreas. Por estarem mais familiarizados com o cotidiano do trabalho, eles terão insights valiosos sobre onde a IA pode ser mais eficaz. E ao buscar a opinião e o envolvimento dos profissionais nos processos de tomada de decisão, você promoverá mudanças em conjunto com as pessoas, sem imposições. Isso aumenta a chance de engajamento dos profissionais em relação às mudanças e à influência de seus colegas.



“

Crie também oportunidades para que as pessoas experimentem e explorem a IA de forma responsável no trabalho, adotando as devidas medidas de segurança sobre acesso a dados, privacidade, proteção de direitos autorais e outras áreas sensíveis. Estamos em direção a um futuro interconectado, ainda mais desafiador, e com grandes oportunidades. As pessoas permanecem no centro das relações e a tecnologia deve potencializar nosso mercado.”

Rodrigo Damiano, sócio da PwC Brasil

Contatos



Camila Cinquetti

Sócia

camila.cinquetti@pwc.com



Rodrigo Damiano

Sócio

rodrigo.damiano@pwc.com



pwc

www.pwc.com.br



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