

De volta ao banco do motorista: funcionários utilizam a tecnologia para recuperar o controle

A IA lidera como uma ferramenta fundamental
de desenvolvimento de carreira



Ansiosas para recuperar o controle sobre suas vidas, as pessoas estão recorrendo à tecnologia para ajudar a definir seu futuro

Nos últimos três anos, exploramos a relação crescente entre as pessoas e a tecnologia no trabalho, como ela afeta nossa confiança, nossas relações e a nossa saúde mental. Mas como a tecnologia afeta nosso futuro? Nosso sucesso? E como a tecnologia nos ajudará a navegar por esse mundo do trabalho em evolução que recentemente ficou de cabeça para baixo?

A pandemia global mudou tudo: onde trabalhamos, como trabalhamos, por que trabalhamos e com quem trabalhamos. Organizações e funcionários foram forçados a se adaptar a situações que estavam além de seu controle, encontrando estratégias para continuar em atividade, reter empregos e manter a solidão do distanciamento social sob controle.

Conforme nos preparamos para 2022, os funcionários estão ansiosos para recuperar o controle de seus futuros, e muitos reavaliaram o significado de sucesso para eles. A tecnologia nos guiou pelos desafios mais difíceis da história recente, mas a dúvida permanece: qual função ela terá no nosso local de trabalho do futuro?





Para descobrir a resposta, a Oracle fez uma parceria com a Workplace Intelligence para interrogar 14,639 funcionários, gerentes, líderes de RH e executivos do nível C em 13 países. Os resultados deste ano revelaram mudanças surpreendentes no modo de pensar.



82%

das pessoas acreditam que os robôs podem oferecer suporte às suas carreiras melhor do que os humanos

85%

querem que a tecnologia ajude a definir o futuro delas

Também descobrimos que:

85%

dos funcionários não estão satisfeitos com o suporte de carreira oferecido pelo empregador

87%

acreditam que sua empresa deve fazer mais para ouvir suas necessidades

Algumas das descobertas mais surpreendentes foram: visto que as pessoas continuam refletindo sobre o que realmente importa para elas na vida, cabe às organizações agir e oferecer as ferramentas certas para ajudar sua força de trabalho a prosperar. As que deixarem de fazer isso correrão o risco de perder seu ativo mais importante: o pessoal.

Principais descobertas

A pandemia continuou afetando a força de trabalho global em 2021

80%

dizem que o último ano as afetou negativamente, tendo que lidar com muitas questões financeiras, o declínio da saúde mental e a falta de motivação profissional.

As pessoas estavam se sentindo estagnadas e não conseguiam avançar

75%

estavam se sentindo estagnadas em suas vidas profissionais e **76%** se sentiam estagnadas em suas vidas pessoais.

As pessoas estão ansiosas para recuperar o controle sobre suas vidas

83%

desejam fazer mudanças na carreira no próximo ano e **93%** querem fazer mudanças na vida pessoal.

Os grandes obstáculos estão impedindo que as pessoas façam mudanças de carreira

76%

estão lidando com obstáculos, incluindo questões financeiras, desconhecimento da mudança de carreira que faz sentido e falta de confiança.



Principais descobertas

Um ponto positivo: as pessoas encontraram um tempo para pensar

93%

usaram o último ano para refletir sobre sua vida pessoal e profissional e pensar sobre o futuro.

As empresas não estão fazendo o suficiente para dar suporte à sua força de trabalho

85%

não estão satisfeitas com o suporte de carreira oferecido pelo empregador e **87%** dizem que sua empresa deveria fazer mais para atender às suas necessidades.

O sucesso foi redefinido

88%

dizem que o significado do sucesso mudou para eles. As prioridades agora são o equilíbrio entre vida e trabalho, saúde mental e flexibilidade.

Os funcionários estão recorrendo à IA para ajuda

82%

acreditam que os robôs podem oferecer suporte às suas carreiras melhor do que os humanos e **85%** querem que a tecnologia ajude a definir futuro deles.



Metodologia da pesquisa

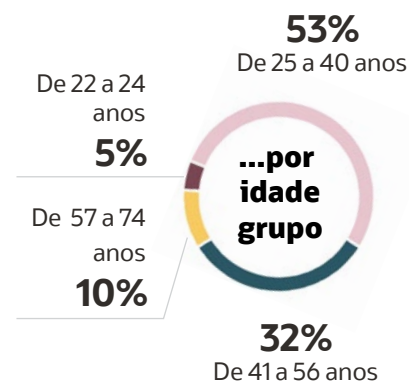
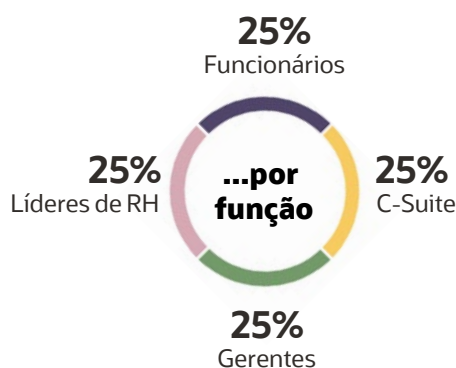
Os resultados da pesquisa se baseiam em uma pesquisa realizada pela Savanta, Inc. nos EUA, no Reino Unido, nos UAE, na França, Holanda, Alemanha, no Brasil, na Índia, Japão, Coreia do Sul, Singapura e Austrália entre 27 de julho e 17 de agosto de 2021. Para esta pesquisa, 14.639 executivos do nível C, líderes de RH, gerentes e funcionários de expediente integral foram questionados sobre o impacto da COVID-19 no local de trabalho, IA e desenvolvimento de carreira e adoção da IA no local de trabalho.

Participantes por país

Alemanha	1,004	Austrália	1,015
França	1,010	China	1,023
Holanda	1,010	UAE	1,028
Reino Unido	1,011	Índia	1,032
Singapura	1,013	Brasil	1,058
Japão	1,014	EUA	2,407
Coreia	1,014		

O estudo teve como alvo funcionários de expediente integral entre 22 e 74 anos. Os participantes foram recrutados através de diversos mecanismos por meio de fontes diversas para participar dos painéis e de pesquisas de mercado. Todos os painelistas passaram por um processo de aceitação dupla e completaram, em média, 300 pontos de dados de geração de perfis antes de participarem das pesquisas. Os participantes foram convidados por e-mail e receberam um pequeno incentivo monetário para isso.

Os resultados de qualquer amostra estão sujeitos à variação amostral. A magnitude da variação é mensurável e afetada pelo número de entrevistas e pelo nível das porcentagens que expressam os resultados. Neste estudo específico, as chances são de 95 em 100 de um resultado da pesquisa não variar, mais ou menos, em mais de 0,8 pontos percentuais do resultado que seria obtido se tivessem sido realizadas entrevistas com todas as pessoas do universo representadas pela amostra.



O ano de 2021 mostrou ser outro ano difícil para os colaboradores

Um ano em lockdown fez a força de trabalho global se sentir solitária, desconectada e fora de controle. Nossa pesquisa constatou que 8 de 10 pessoas dizem que o último ano as afetou negativamente, tendo que lidar com muitas questões financeiras, o declínio da saúde mental e a solidão, a falta de motivação profissional e a sensação de estarem desconectadas de suas próprias vidas.

Um fato ainda mais notável talvez seja o de que segundo **52%** dos entrevistados, a saúde mental no trabalho foi algo com que tiveram que lidar mais em 2021 do que em 2020. E **62%** relatam ter se sentido mais estressadas e ansiosas no trabalho em 2021 do que qualquer ano antes. Esses resultados são um lembrete sombrio de que ainda estamos no auge da pandemia e de que suas repercussões poderão ser sentidas por anos.

Nossa pesquisa também descobriu que as pessoas sentiram uma perda de controle sobre muitos aspectos de suas vidas ao longo do último ano. Cerca de 4 dos 10 participantes sentiram que perderam o controle de seus futuros, vidas pessoais, carreiras e relacionamentos. De fato, desde o início da pandemia, a quantidade de pessoas que estavam se sentindo com pouco ou nenhum controle sobre suas vidas pessoais e profissionais mais do que dobrou.

Além disso, três quartos dos participantes disseram que estavam se sentindo estagnados em suas vidas pessoais e profissionais no último ano. Muitos estavam sobrecarregados e ansiosos com tudo o que estava acontecendo. De acordo com 25%, a falta de oportunidade de crescimento na empresa é um das causas da ansiedade. Mas **20%** estavam sentindo que suas habilidades estavam ultrapassadas, e **45%** se preocupam com o fato de a ascensão dos robôs e da tecnologia tornar suas habilidades redundantes no futuro.

80%

dos entrevistados dizem que o ano passado os impactou negativamente

29%

tiveram problemas financeiros

28%

relatam ter tido uma piora de saúde mental

26%

sentiram-se ainda mais solitários do que no ano anterior

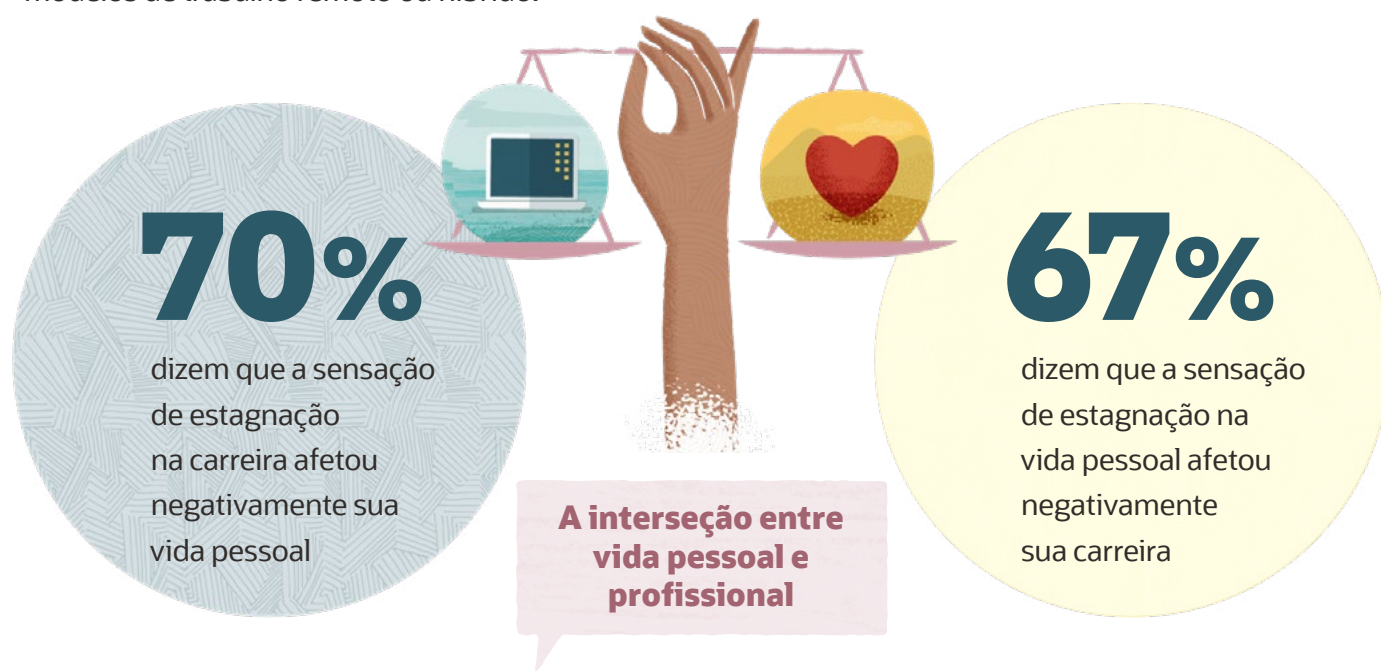
25%

não tinham motivação para buscar metas de carreira

23%

se sentiram desconectados da própria vida

É bastante comum a maioria das pessoas dizer que a sensação de estagnação em um âmbito de suas vidas também ter afetado outras partes de suas vidas. Por exemplo, descobrimos que **70%** dos entrevistados dizem que a sensação de estagnação na carreira afetou negativamente suas vidas pessoais: **40%** relatam que essa sensação acrescentou mais estresse e ansiedade às suas vidas pessoais, **29%** relatam que isso contribuiu para se sentirem estagnados pessoalmente e para **27%** isso os fez perder o foco de suas vidas pessoais. Embora nossas vidas profissionais e pessoais sempre tenham estado interligadas, está claro que as linhas entre o trabalho e a vida se misturaram ainda mais à medida que mais pessoas migraram para modelos de trabalho remoto ou híbrido.



75% se sentiram estagnados em suas vidas profissionais porque:

- Não tinham oportunidade de crescimento na carreira (**25%**)
- Estavam sobrecarregados para fazer qualquer mudança (**22%**)
- Achavam que as habilidades que tinham ficaram ultrapassadas devido ao ambiente de trabalho em transformação(**20%**)

75% se sentiram estagnados em suas vidas pessoais porque:

- Estavam ansiosos em relação a seu futuro(**31%**)
- Estavam se sentindo presos na mesma rotina (**27%**)
- Estavam se sentindo isolados e solitários (**26%**)

As pessoas estão prontas para um novo começo

Embora **80%** das pessoas tenham sido negativamente afetadas pela pandemia, há um lado positivo nisso: **93%** usaram o ano passado para refletir sobre suas vidas pessoais e profissionais e pensar sobre seu futuro. Para muitos, o foco no próximo ano será sair da rotina em que estiveram durante a pandemia e iniciar um novo capítulo em suas vidas. As pessoas estão muito mais confiantes para entrar em 2022, com **74%** acreditando ter controle sobre suas vidas profissionais e **77%** acreditando ter controle sobre suas vidas pessoais.

Com essa nova sensação de confiança, **83%** das pessoas dizem querer fazer mudanças de carreira no próximo ano, e **93%** querem mudar suas vidas pessoais. No trabalho, **43%** das pessoas gostariam de ganhar novas habilidades e desenvolver seus conhecimentos, **34%** querem receber uma promoção ou um aumento e **23%** aspiram assumir uma nova função na empresa. No âmbito pessoal, **55%** querem cuidar mais da saúde e do corpo, **41%** esperam viajar mais, **33%** gostariam de ser mais sociais e **33%** estão ansiosos para começar a riscar os itens da lista de desejos.

Além de contemplar planos e metas futuros, as pessoas também tiveram tempo para refletir sobre o que "sucesso" realmente significa para elas. Quase 9 dos 10 participantes dizem que sucesso ganhou um novo significado e agora estão mais alinhados para chegar a um equilíbrio entre trabalho e vida, estar com uma boa saúde mental e ter flexibilidade no trabalho. Para 29%, ter um cargo significativo agora é mais importante do que um pagamento garantido.

Um desejo global de mudança

Mais de

80%

da força de trabalho global
querem fazer mudanças em
suas vidas pessoais e
profissionais no próximo ano





Como a pandemia redefiniu o "sucesso"



Para
88%

das pessoas, o significado
de "sucesso" mudou ao
longo do último ano

Para **42%**, chegar a um equilíbrio entre vida e trabalho agora é um fator maior para alcançar o sucesso

Para **37%**, priorizar a saúde mental contribui mais para o sucesso agora

Para **33%**, sucesso agora significa ter flexibilidade sobre quando e onde trabalham

Para **29%**, ter um cargo significativo contribui mais para seu sucesso agora do que um pagamento garantido

Esses resultados indicam claramente que os colaboradores têm prioridades muito diferentes agora em comparação com antes da pandemia. As pessoas estão reconsiderando o tipo de empregador para quem querem trabalhar, o que estão buscando em suas carreiras e a importância que elas dão à sua saúde e bem-estar. As empresas devem levar em conta essa mudança de mentalidade ao repensarem a imagem do local de trabalho pós-pandemia para seu pessoal. Isso inclui avaliar como eles estão dando suporte aos funcionários, muitos dos quais estão ansiosos para começar a progredir em suas vidas novamente.

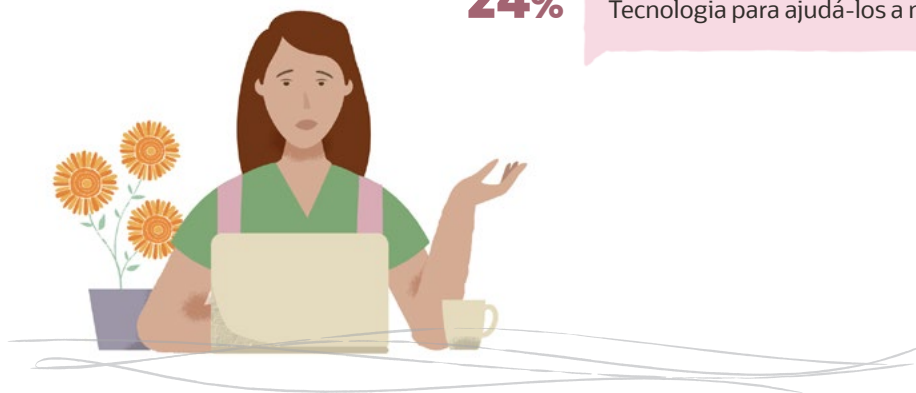
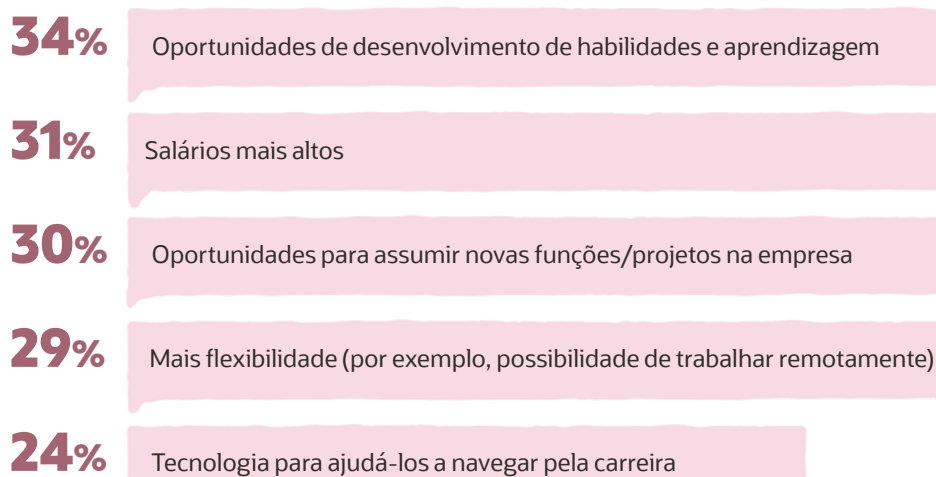
Embora a motivação das pessoas para mudanças na carreira seja alta, os empregadores talvez não estejam oferecendo o suporte adequado

As pessoas anseiam por mudanças. Em nossa pesquisa, **83%** da força de trabalho global disseram que querem avançar na carreira ou fazer mudanças na carreira no próximo ano, e **73%** estão motivados para fazer isso. No entanto, **76%** estão enfrentando grandes obstáculos no caminho em frente, incluindo questões financeiras, desconhecimento de qual mudança na carreira faz sentido para eles, não se sentindo confiantes o suficiente para fazer uma mudança e sem ter qualquer oportunidade de crescimento dentro da empresa.

Esses obstáculos são reais, e a realidade é que o suporte inadequado por parte do empregador pode ser o desafio mais significativo, impedindo que os funcionários progridam em suas carreiras. Um número alarmante de **85%** das pessoas não está satisfeito com o suporte da empresa e gostaria que a organização oferecesse mais oportunidades de aprendizado e desenvolvimento de habilidades, salários mais altos, oportunidades de assumir novas funções ou projetos, flexibilidade e tecnologia para ajudar a navegar em suas carreiras.

85%

das pessoas não estão satisfeitas com o suporte oferecido pelo empregador para suas carreiras. Essas pessoas estão buscando:



As pessoas querem avançar em suas carreiras. Isso é tão desejado que mais da metade renunciaria a benefícios como férias ou um bônus monetário em troca de mais oportunidades de desenvolvimento de carreira. Para as organizações, isso deve ser visto como um alerta de que talvez elas não estejam oferecendo suporte suficiente para seus funcionários. De acordo com **87%** dos participantes, a empresa em que trabalham deveria fazer mais para ouvir as necessidades da força de trabalho. E como tantas pessoas estão reavaliando suas prioridades e seu futuro, incluindo se devem continuar com o empregador atual, nunca houve um momento mais urgente para as empresas agirem.

As pessoas fariam sacrifícios significativos para mais oportunidades de desenvolvimento de carreira

52% abririam mão de férias

51% abdicariam de um bônus monetário

43% abririam mão até mesmo de parte do salário



Os funcionários estão recorrendo à tecnologia para ajudar a guiar seu futuro e sua carreira

Oferecer novas tecnologias para fornecer suporte à força de trabalho é uma das principais formas pelas quais as organizações podem apoiar seus funcionários. Em 2020, ficamos surpresos em descobrir que a maior parte da força de trabalho global estaria aberta a buscar o apoio à saúde mental vindo de robôs em vez de humanos. **Este ano, nosso intuito era descobrir se as pessoas queriam que a tecnologia ajudasse a definir o futuro delas.**

É um grande salto a se dar; oferecer apoio à saúde mental é uma tarefa muito diferente de ajudar as pessoas a tomar decisões importantes na vida. Mas para nossa surpresa, descobrimos que a grande maioria das pessoas que entrevistamos confiaria em um robô para orientação. Na verdade, **85%** querem que a tecnologia ajude a definir seu futuro, e um impressionante percentual de **82%** acredita que os robôs podem oferecer suporte a seu desenvolvimento de carreira melhor do que os humanos. Além disso, **75%** fariam mudanças na vida com base nas recomendações de robôs.



85%

das pessoas querem que a tecnologia ajude a definir seu futuro, e 82% acreditam que os robôs podem oferecer suporte a seu desenvolvimento de carreira melhor do que os humanos

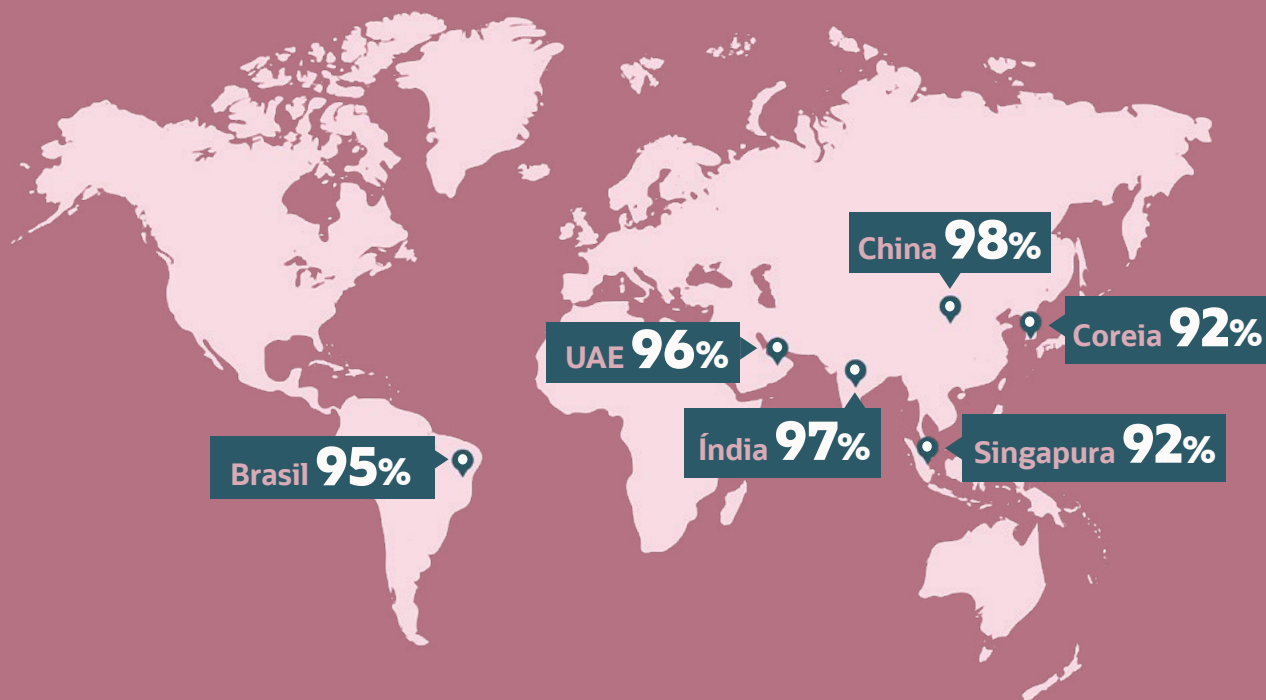
Esses resultados são notáveis e ilustram de forma clara que a abertura das pessoas às soluções inovadoras continua crescendo a cada ano. Os trabalhadores tiveram que adotar novas tecnologias rapidamente para permitir estilos de trabalho remoto e híbrido e agora eles estão buscando mais. Isso inclui confiar na IA para ajudá-los a navegar por suas carreiras e por outras etapas importantes com facilidade.

Apesar do grande desejo de novas soluções, apenas **47%** dos entrevistados relatam que sua organização atualmente está usando alguma forma de IA no local de trabalho, e **31%** dizem que sua empresa não está nem falando sobre IA. Embora as pessoas tenham ficado mais confiantes na capacidade da tecnologia de ajudá-las de novas maneiras, é aparente que alguns empregadores estão demorando para se adaptar. Porém, como os resultados da nossa pesquisa revelaram, as empresas só se beneficiam da oferta de IA para apoiar o desenvolvimento da carreira e o crescimento pessoal dos funcionários.

^{9,10} Estudo AI@Work da Workplace Intelligence, 2021

Perspectiva global: quais países estão adotando a IA?

Quase todos os participantes querem que a tecnologia ajude a definir seu futuro.



- As pessoas confiam menos na IA na Alemanha, França, Reino Unido e EUA. Nesses países, menos de duas em três pessoas fariam mudanças na vida ou decisões relacionadas à carreira com base nas recomendações de robôs.
- Apenas **31%** dos participantes japoneses dizem que suas organizações estão usando alguma forma de IA no local de trabalho, e **47%** dizem que sua empresa não está nem falando sobre IA.

Procura-se: consultores de carreira robôs

Não há dúvida de que a demanda pela tecnologia de IA para oferecer suporte ao desenvolvimento da carreira e outras mudanças na vida está em alta. Embora **47%** das organizações já tenham adotado soluções de IA, aquelas que continuam hesitantes deveriam considerar os muitos benefícios que essas ferramentas podem oferecer.

Por exemplo, descobrimos que a IA continuará sendo uma ferramenta útil do dia a dia para os funcionários. Um terço dos participantes dizem que eles contariam com um robô para recursos ou respostas rápidas às suas dúvidas de carreira. Mas nossa pesquisa também revelou que a IA pode oferecer muito mais do que isso: mais da metade dos funcionários relatam que o uso de IA os ajudaria a se sentir mais capacitado e no controle de suas carreiras, e **55%** dizem que estariam mais propensos a continuar com um empregador que usa IA para apoiar o crescimento da carreira.

85% das pessoas querem que a tecnologia ajude a definir seu futuro:

- Identificando as habilidades que eles precisam desenvolver (**36%**)
- Recomendando maneiras de aprender novas habilidades (**36%**)
- Proporcionando as próximas etapas para progredir para metas de carreira (**32%**)

82% acreditam que os robôs podem oferecer suporte a seu desenvolvimento de carreira melhor do que os humanos.

Eles acreditam que os robôs são melhores em:

- Fazer recomendações imparciais (**37%**)
- Fornecer recursos adaptados às atuais habilidades ou metas (**33%**)
- Responder perguntas sobre a carreira deles rapidamente (**33%**)
- Encontrar novos empregos que correspondam às suas habilidades atuais (**32%**)

Enquanto eles acreditam que os humanos são melhores em:

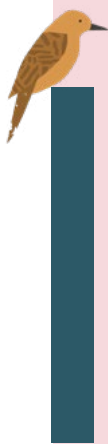
- Dar conselhos com base em experiência pessoal (**46%**)
- Identificar pontos fortes e fracos (**44%**)
- Ver além de um currículo para recomendar funções que combinem com a sua personalidade (**41%**)
- Fornecer recomendações pessoais para novos cargos ou funções (**38%**)

A IA ajudaria os funcionários fazendo eles se sentirem:

- Mais capacitados em suas carreiras (**58%**)
- Menos estressados com suas carreiras (**57%**)
- Mais no controle de suas carreiras (**53%**)

Você sabia?

A IA poderia ajudar a melhorar a retenção de funcionários



55%

da força de trabalho global provavelmente permaneceria com uma empresa que usa IA para oferecer suporte ao crescimento de carreira. Esse número é ainda maior entre os colaboradores na Índia (**82%**), China (**78%**) e nos UAE (**76%**).

Você está oferecendo as ferramentas de que os funcionários precisam hoje para prosperar no local de trabalho de amanhã?

A pandemia da COVID-19 fez **75%** das pessoas se sentirem estagnadas em suas vidas, mas a força de trabalho global está pronta para recuperar o controle de seu futuro. No entanto, as pessoas estão enfrentando muitos obstáculos no caminho pela frente. Oitenta e cinco por cento não estão satisfeitos com o suporte oferecido pelo empregador para suas carreiras, citando a falta de aprendizado e desenvolvimento de habilidades e outras oportunidades internas como as principais áreas a serem aprimoradas.

Ansiosas para avançar em suas vidas profissionais e pessoais, as pessoas estão recorrendo à tecnologia para orientação. Mas apesar de **85%** dos participantes desejarem que a tecnologia ajude a definir seu futuro, incluindo fornecendo as etapas para progredir em relação às metas de carreira, menos da metade diz que sua empresa usa IA no local de trabalho. Para as empresas, esses resultados devem ser uma chamada para ação clara. Já existe uma ampla aceitação da IA e agora é hora de as empresas colocarem as soluções certas em vigor para sua força de trabalho. Ajudar as pessoas a aprender novas habilidades e avançar em suas carreiras não só será imprescindível para terem sucesso no ambiente de trabalho de amanhã, mas também as ajudará a encontrar maior realização em suas vidas.

Um forte compromisso com o desenvolvimento da carreira da força de trabalho também pode ser crítico para o crescimento dos negócios, especialmente porque as empresas se deparam com uma lacuna cada vez maior de habilidades. De fato, **76%** dos participantes relatam que há uma lacuna de habilidades em sua organização. No entanto, apenas **42%** dizem que sua empresa está aprimorando as habilidades dos colaboradores, e somente **27%** estão usando IA para ajudar a identificar e preencher funções internas.

As empresas têm a oportunidade de fornecer ferramentas que podem ajudar sua força de trabalho a navegar pelo futuro do trabalho, e os benefícios de fazer isso são claros. As organizações que fizeram a adoção no início não só serão vistas como mais inovadoras e apoiadoras, elas também proporcionarão aos funcionários o que eles precisam para estar em seu melhor estado pessoal e profissional após a pandemia e além. E essa é uma receita para níveis mais altos de satisfação do funcionário e um resultado melhor.

Conforme avançarmos, você estará pronto para atender às necessidades da sua força de trabalho?

Veja como o Oracle Cloud HCM pode ajudar.

Fale conosco

Ligue para **0800 891 4433** ou acesse **oracle.com/br**.

Encontre outras informações de contato em: **oracle.com/br/corporate/contact**.

 oracle.com/oracle-brasil  facebook.com/oraclebrasil  twitter.com/oracledobrasil

