

ORACLE

Os funcionários querem ficar, mas os empregadores estão lhes dando motivo para tal?

Os funcionários querem oportunidades para aprender habilidades
e desenvolver suas carreiras



Introdução

Quase dois anos após a pandemia, a pessoa comum passou por um espectro de emoções que vão de solidão intolerável e raiva descontrolada a momentos de estresse intenso e, finalmente, esperança. O acesso às vacinas da COVID-19 e as duras lições aprendidas sobre o coronavírus deram ao mundo uma maneira de seguir em frente e começar a descobrir como o futuro seria. Agora, após tanto tempo para refletir sobre o que é mais importante e repriorizar, as pessoas estão prontas para recuperar o controle de suas vidas.

Pelo quarto ano consecutivo, a Oracle fez uma parceria com a Workplace Intelligence para realizar a **Pesquisa AI@Work**, desta vez focando no impacto da tecnologia sobre os funcionários no mundo todo enquanto a pandemia continua. As descobertas são um apelo para os funcionários agirem. As prioridades dos trabalhadores mudaram e suas expectativas se transformaram de formas que as organizações não podem se dar ao luxo de ignorar. A pesquisa descobriu que **83%** dos funcionários querem fazer uma mudança de carreira no próximo ano. Mas, surpreendentemente, considerando tudo o que ouvimos sobre as demissões em massa, apenas cerca de um em cada cinco trabalhadores está planejando mudar de empresa.¹ Embora essa estatística possa dar aos empregadores um motivo para terem esperança, ela vem com uma enorme ressalva. Muitos milhões de trabalhadores já saíram durante a pandemia, e parece que a maioria dos funcionários que restaram quer que os empregadores lhes deem um motivo para ficar. As pessoas agora estão exigindo oportunidades de crescimento na e com as empresas, mas como a pesquisa revela, a maioria dos empregadores não lhes dá a chance. **76%** dos trabalhadores enfrentam obstáculos que os impedem de fazer uma mudança na carreira, e os empregadores são parte do problema. É provável que a próxima onda de demissões virá predominantemente de empresas que não estão dispostas a satisfazer às necessidades da força de trabalho.



Grandes expectativas e as habilidades do amanhã

Com a continuação da pandemia, viver em um estado de incerteza prolongado deixou muitas pessoas esgotadas. Os funcionários relataram níveis mais altos de estresse e ansiedade em 2021 do que em 2020, e **62%** sofreu de mais estresse e ansiedade no trabalho em 2021 do que nunca. Ao mesmo tempo, **75%** dos funcionários se sentiram estagnados em suas vidas profissionais.¹

O ritmo rápido da tecnologia e a falta de perspectivas de crescimento fizeram os funcionários achar que suas habilidades estavam ultrapassadas, e embora esperem receber ajuda para sair desse buraco, muitos não recebem o suporte que procuram. A **Pesquisa AI@Work da Workplace Intelligence** descobriu que **85%** dos funcionários não estão satisfeitos com o suporte de carreira oferecido pelos empregadores e **87%** acham que a empresa em que trabalham deveria fazer mais para ouvir as necessidades da força de trabalho.

Os funcionários querem fazer mudanças em suas carreiras no próximo ano progredindo na organização em que trabalham atualmente. Um total de **30%** dos colaboradores quer assumir uma nova função ou projeto, **34%** querem ganhar uma promoção ou aumento e **43%** querem aprender novas habilidades e aprofundar mais sua educação.¹ O resultado: oportunidades de capacitação e requalificação não são mais algo legal para as empresas terem, são uma necessidade. Segundo **66%** dos profissionais globais de aprendizagem e desenvolvimento, a reconstrução e a remodelação de suas organizações são áreas fundamentais de foco,² e **40%** dos líderes de RH afirmam que não podem criar soluções de desenvolvimento de habilidades rápido o suficiente para atender às necessidades em evolução.

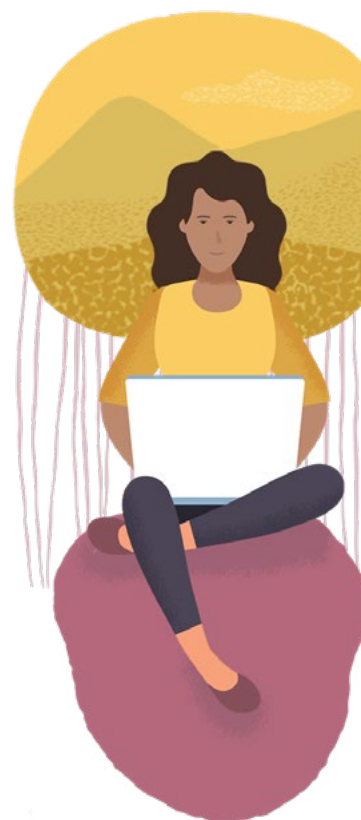
³ As empresas que não conseguirem agir agora só ficarão cada vez mais para trás. De acordo com o “Relatório do Futuro do Trabalho de 2020” do Fórum Econômico Mundial, **50%** dos funcionários precisarão passar por recapacitação até 2025.⁴



Para ficar à frente, as empresas estão cada vez mais buscando construir uma força de trabalho multifacetada com uma combinação de habilidades interpessoais, muitas influenciadas pelas demandas da pandemia, e habilidades técnicas que correspondem a uma demanda crescente por competências digitais. Mais do que nunca, os empregadores anseiam por colaboradores que possuem uma combinação de resiliência, tolerância ao estresse, criatividade e habilidades de liderança. Eles também querem funcionários com experiência tecnológica que tenham conhecimento de programação, pensem de forma analítica e possam aprender ativamente.⁵

Muitos funcionários também estão fazendo o melhor para acompanhar o ritmo acelerado de transformação digital impulsionado pela pandemia. O “Relatório de Habilidades Globais” de 2021 da Coursera descobriu que as habilidades em ciência de dados e tecnologia são populares, com um número maior de pessoas fazendo aulas de linguagens de programação, machine learning e gerenciamento de dados.⁶ Embora também tenha havido um aumento na demanda por habilidades relacionadas a IA e blockchain, as empresas ainda precisam de pessoas com habilidades humanas, por exemplo, como profissionais de vendas e marketing. Independentemente da carreira, as organizações dizem que inteligência emocional é uma característica universalmente vital para os funcionários.⁷

Uma empresa que está investindo no desenvolvimento da inteligência emocional de seus funcionários é a líder em mídia global Hearst. A empresa utiliza o Oracle Learning, parte do Oracle Fusion Cloud HCM, para enfatizar o treinamento em inteligência emocional e bem-estar e proporcionar uma trajetória de carreira personalizada para apoiar cada membro da força de trabalho. Segundo Debra Robinson, vice-presidente sênior e CIO, que também supervisiona tecnologia, operações e suporte do HCM na Hearst, “Os benefícios do HCM são infinitos.” A empresa também usou o Oracle Cloud HCM para reduzir o atrito entre funcionários analisando dados de rotatividade e facilitando para os funcionários a visualização e a candidatura a vagas internas.



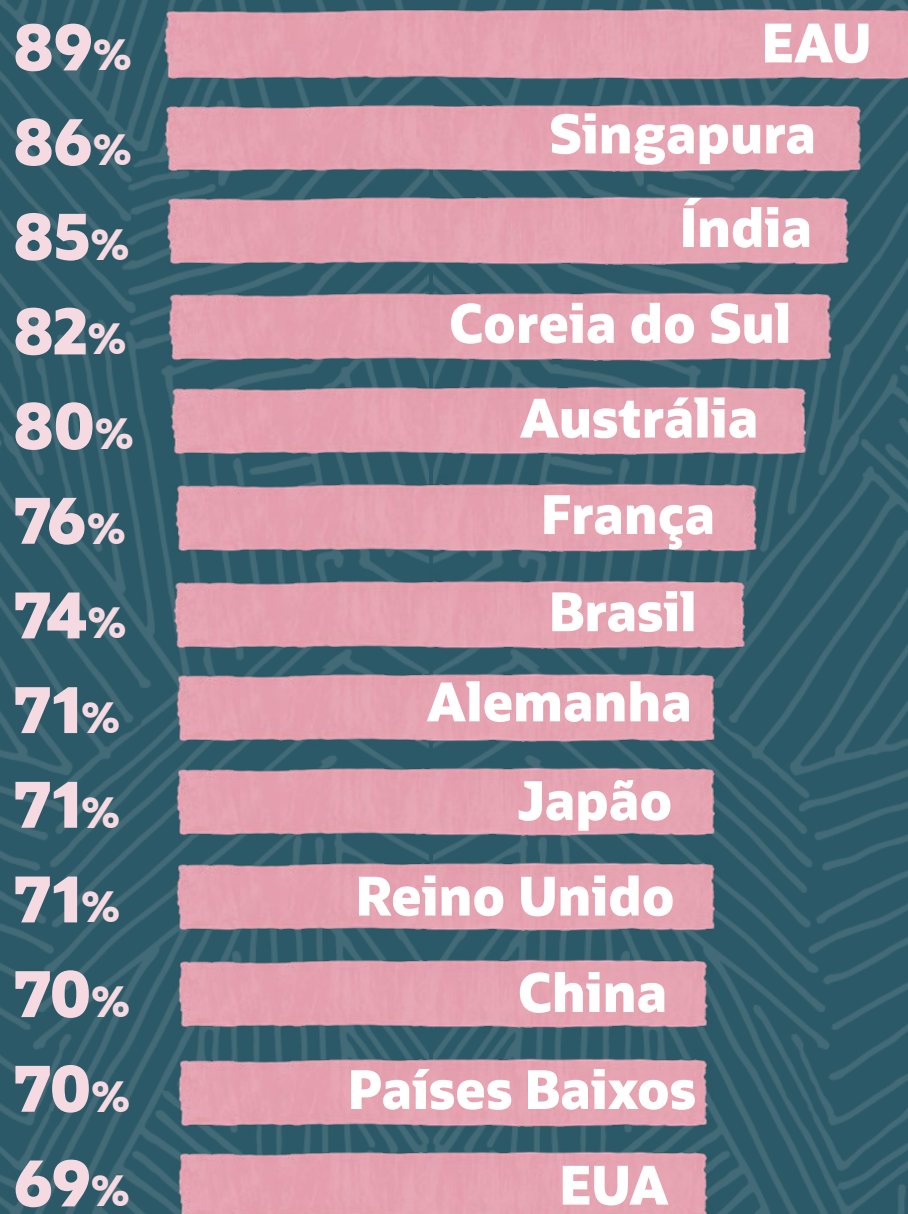
Uma nova definição de sucesso no trabalho

Um longo período de reflexão durante a pandemia levou à mudança global nas expectativas dos funcionários e fez com que muitos trabalhadores redefiniram o significado de sucesso. A **Pesquisa AI@Work** revelou que **88%** das pessoas dizem que a definição de “sucesso” mudou no ano passado e agora está mais alinhada com alcançar o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, estando com uma saúde mental boa e tendo flexibilidade no modo e local de trabalho. Os funcionários também estão em busca de propósito em seus cargos e querem entender como suas contribuições impactam positivamente a empresa e a comunidade em geral. Considerando que **29%** dos funcionários afirmam que ter um trabalho significativo é mais importante para eles do que um salário fixo, as organizações devem priorizar a criação de uma cultura baseada em valores básicos que se alinhem às necessidades da força de trabalho.¹

Há um desejo inegável de desenvolvimento de carreira e crescimento. A pesquisa da Workplace Intelligence revelou as coisas surpreendentes das quais os funcionários estão dispostos a abrir mão em prol de oportunidades de desenvolvimento de carreira. Mais da metade estaria disposta a reduzir o tempo de férias ou abdicar de um bônus. Um total de **43%** abriria mão de parte do pagamento e um total chocante de **47%** abriria mão de alguns dos benefícios de saúde, isso durante uma pandemia global.¹



Porcentagem de colaboradores com obstáculos que os impedem de avançar na carreira ¹



Eliminando obstáculos

Apesar da forte motivação para fazer mudanças na carreira, a **Pesquisa AI@Work** descobriu que **76%** dos funcionários de todo o mundo enfrentam obstáculos que os impedem de progredir em suas carreiras. Em alguns países, esse número é ainda maior: **89%** dos funcionários nos Emirados Árabes Unidos estão enfrentando grandes obstáculos, seguidos por **86%** na Singapura e **85%** na Índia.

Alguns obstáculos são autoimpostos, como ter medo de fracassar ou a falta de confiança para tentar algo novo. Mas os empregadores também têm uma certa responsabilidade. Muitos funcionários não têm certeza de onde começar, quais habilidades eles precisam ou qual trajetória de carreira faz mais sentido para eles, e os empregadores podem ajudar lhes dando a direção. A pesquisa também diz que **25%** dos colaboradores identificaram a falta de oportunidades de crescimento na empresa como uma fonte de ansiedade.¹ As organizações sem dúvida não estão fazendo o suficiente para apoiar a força de trabalho.

Os funcionários em empresas com mobilidade interna ficam quase

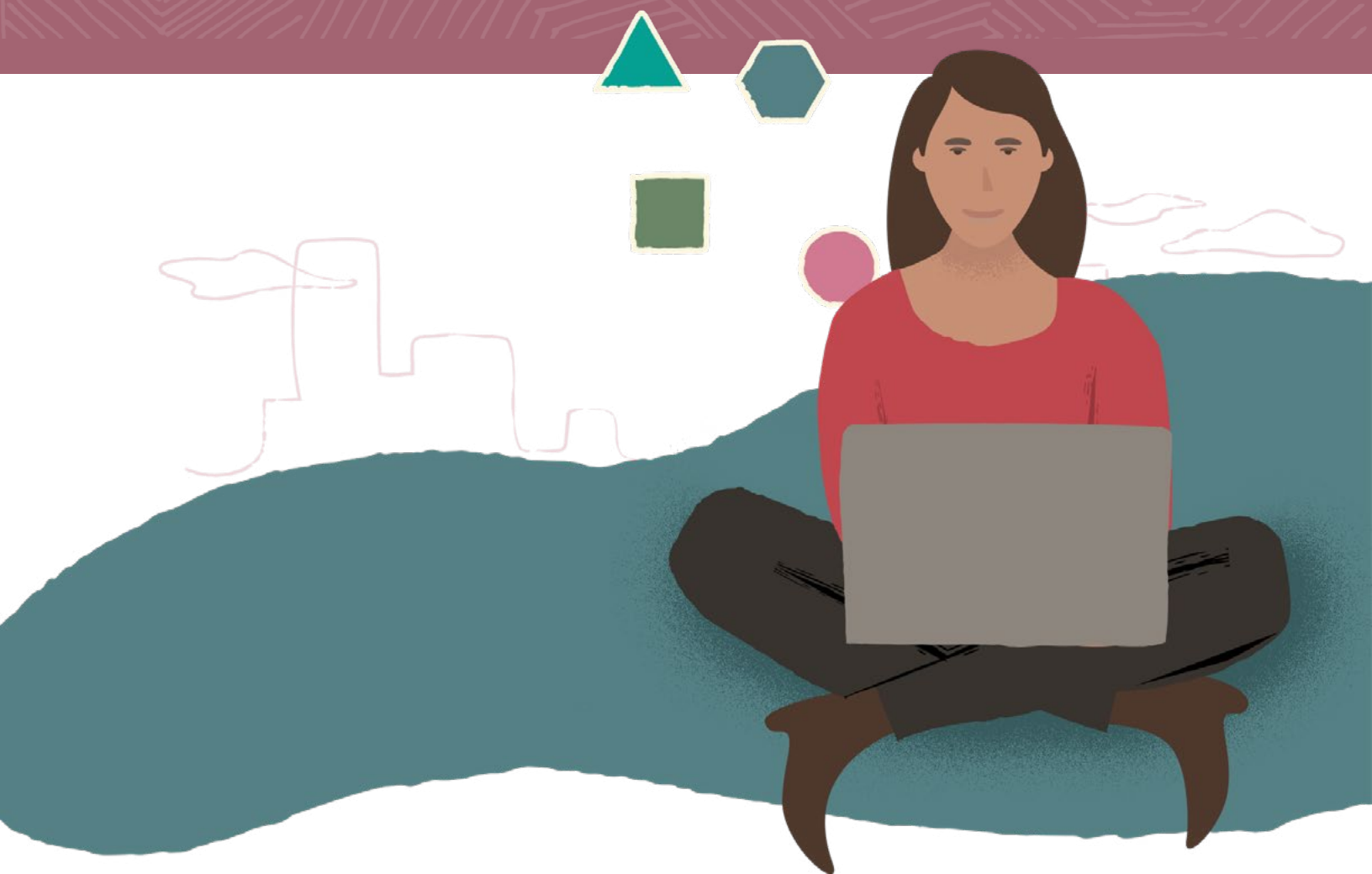
2X

por mais tempo.²

Uma forma de os empregadores capacitar os funcionários para recuperar o controle de suas carreiras é aproveitando a tecnologia HCM. Usando uma combinação de machine learning, IA e análise, a tecnologia HCM pode criar programações de estudo personalizadas que definem a estratégia de crescimento de um funcionário. Por exemplo, o Oracle Cloud HCM recomenda oportunidades de aprendizado e projetos temporários com base nas habilidades e interesses de uma pessoa, o que ajuda as empresas a reter talentos atendendo ao desejo dos funcionários de desenvolver novas competências e ganhar novas experiências. Essas oportunidades também ajudam os trabalhadores a subir ou a fazer mais coisas na organização trabalhando para alcançar seus objetivos de carreira.



Uma empresa comprometida em apoiar seus funcionários é a ooba, maior geradora de títulos da África do Sul , que desde 1999 já orientou mais de um milhão de pessoas no processo de compra domiciliar. Focar nas pessoas e na tecnologia é fundamental para os negócios, por isso não é de se admirar que eles tenham voltado esse foco para dentro da empresa. Usando o Oracle Cloud HCM, eles dão suporte aos funcionários em todo o ciclo de vida profissional enquanto impulsionam uma adoção mais fácil da tecnologia ao oferecer módulos de eLearning focados que oferecem treinamento sob demanda. Ao cuidar dos funcionários, a ooba lhes dá a tranquilidade para focar em ajudar os clientes.

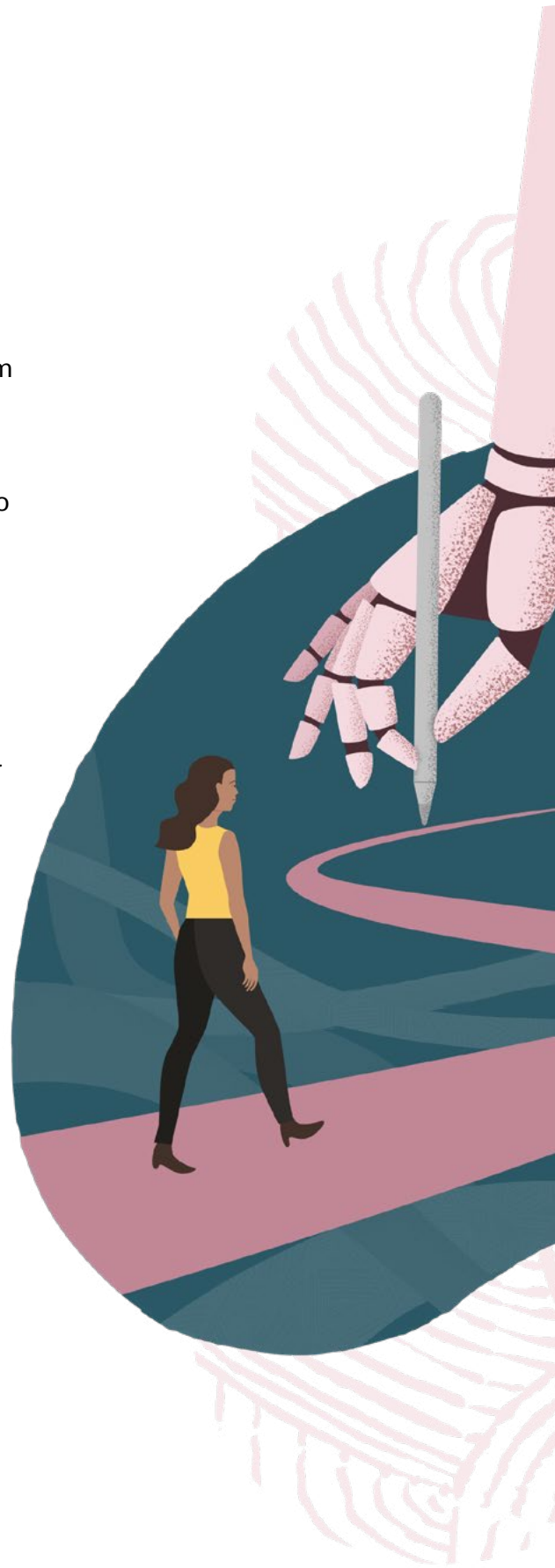


A IA cria o roteiro

A grande novidade é que as pessoas confiam na IA e querem usá-la para ajudar no planejamento de carreira. A pesquisa da Workplace Intelligence revelou que **85%** da força de trabalho global quer que a tecnologia ajude a definir o futuro deles identificando lacunas de habilidade, recomendando formas de aprender novas habilidades e fornecendo as próximas etapas para ajudá-los a avançar na carreira.

A pesquisa também revelou que **82%** das pessoas acreditam que a IA pode apoiar seu desenvolvimento de carreira melhor que os humanos. Inerentemente, os chatbots baseados em IA são melhores em fazer recomendações imparciais. Eles também podem responder instantaneamente a perguntas sobre trajetórias de carreira, oferecer recursos com base nas habilidades ou objetivos atuais e sugerir novas oportunidades que se encaixam no conjunto de habilidades de um funcionário, tirando a pressão dos líderes de RH de ter todas as respostas.

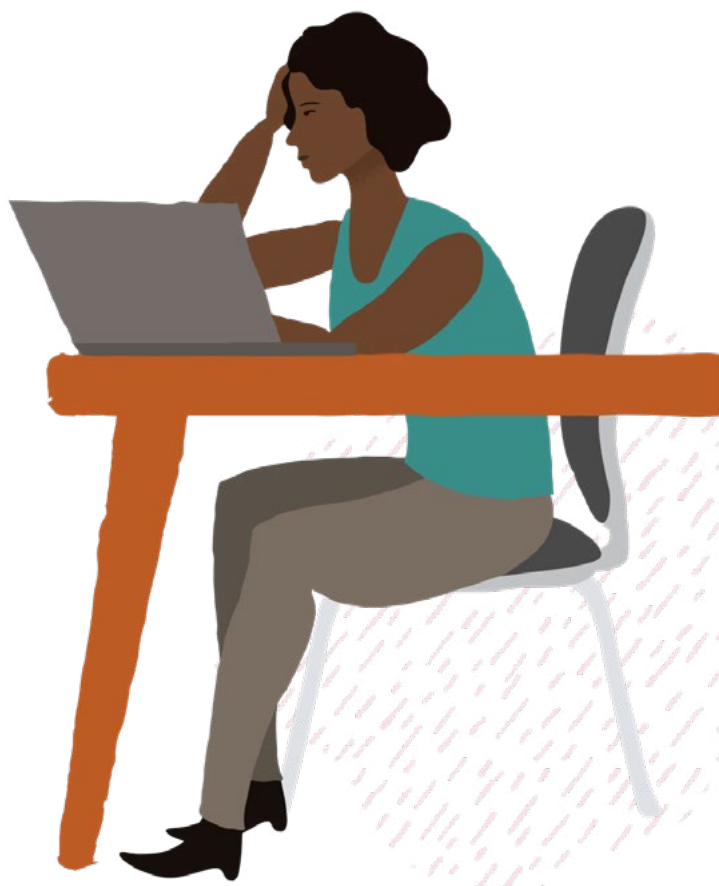
Claro, a IA não deve substituir o toque humano. Representantes e mentores de RH podem dar conselhos com base em sua própria experiência ou fazer recomendações pessoais, o que robôs não podem fazer. Os funcionários também dizem que humanos são melhores em identificar pontos fortes e fracos e podem olhar além de um currículo para encontrar oportunidades que combinam com a personalidade de um indivíduo.¹



55% dos funcionários estão mais propensos a continuar em uma empresa que usa IA para apoiar o crescimento da carreira.¹

Entretanto, a IA pode melhorar significativamente o recrutamento e a retenção. Um recurso do Oracle Cloud HCM chamado Melhores Candidatos utiliza IA para recomendar pessoas para posições abertas com base em muitos fatores, incluindo habilidades. O Oracle Dynamic Skills ajuda os funcionários a desenvolver suas carreiras propondo programações de estudo, incentivando os colaboradores a aprimorar seus conjuntos de habilidades.

Ironicamente, alguns colaboradores temem que a IA em breve torne seus cargos obsoletos e também acreditam que a IA os ajudará a se preparar para o futuro do trabalho guiando suas carreiras. O Fórum Econômico Mundial estima que, até 2025, apesar de 85 milhões de cargos serem eliminados devido à automatização e a condições econômicas instáveis geradas pela pandemia, 97 milhões de novos cargos serão criados.⁴



A recapacitação é uma oportunidade para os empregadores

Após dois anos turbulentos, **77%** da força de trabalho estão dispostos a passar por um novo treinamento e mudar totalmente de vocação para buscar oportunidades que ofereçam mais segurança e crescimento no trabalho.⁸ As dispensas e o mercado de trabalho flutuante fizeram disso uma necessidade para alguns, mas o medo motivou outros. De acordo com um estudo do Boston Consulting Group, a disposição de passar por uma nova capacitação foi maior entre os funcionários que perderam a renda durante a pandemia devido a demissões, horas reduzidas ou cortes salariais.⁹ O BCG também descobriu que os funcionários que veem a automação como uma ameaça aos seus empregos estão mais entusiasmados com aprender novas habilidades, com os trabalhadores de finanças e auditoria, serviço de atendimento ao cliente, recursos humanos, administração, mídia e informações e manufatura apresentando os maiores níveis de preocupação. Qualquer que seja a motivação deles, a **Pesquisa AI@Work** nos diz, em termos claros, que os funcionários querem apoio para ajudá-los a se recapitarem e a preencher as lacunas de habilidades.



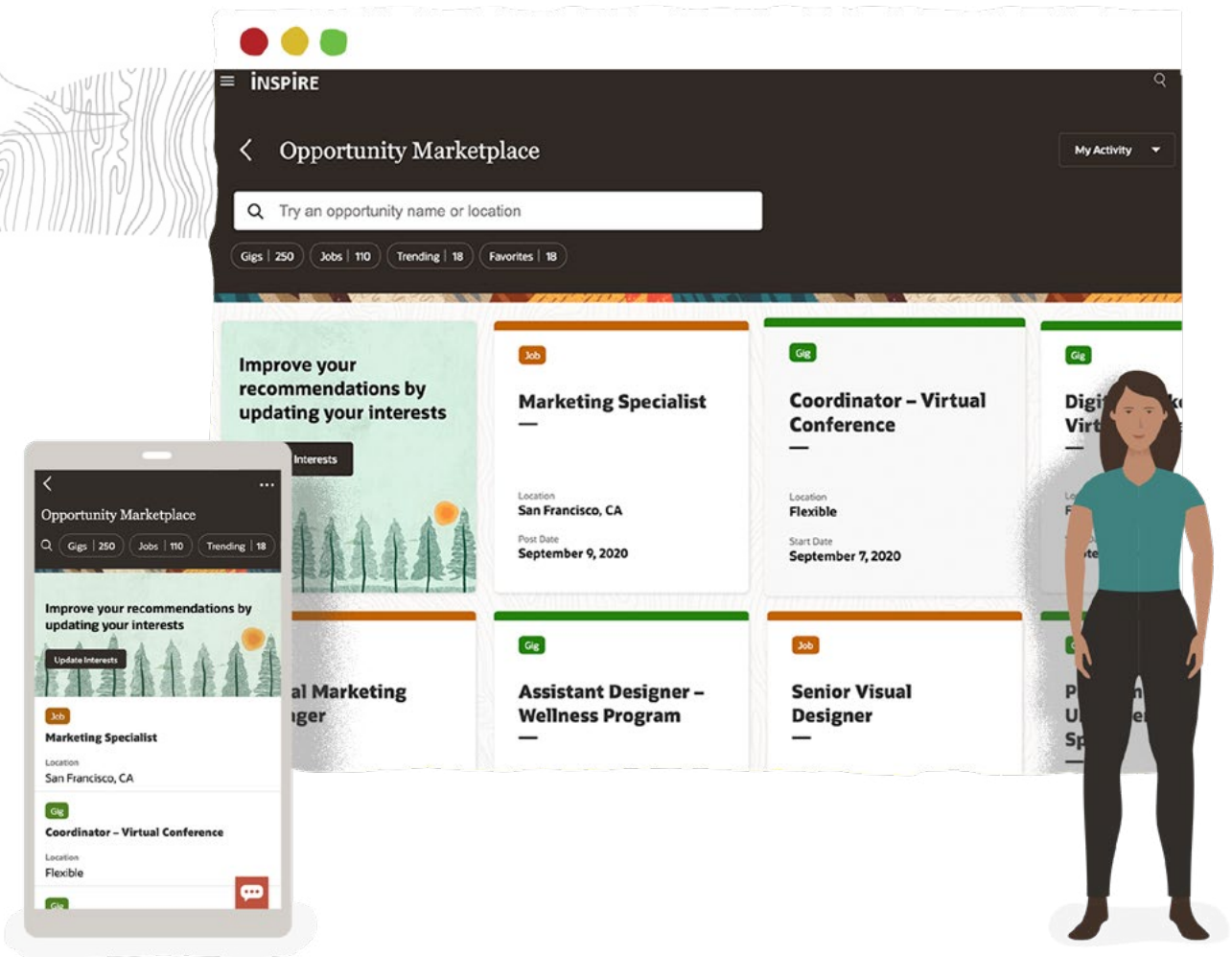
Os funcionários não precisam mudar de empresa para mudar de carreira. Na verdade, somente **18%** dos funcionários planejam mudar de empresa no próximo ano.¹ No entanto, esse número poderá aumentar rapidamente se os empregadores não atenderem à chamada de ação e oferecerem apoio à carreira. Para as organizações dispostas a investir no desenvolvimento da força de trabalho, o desejo de aprender e a vontade de recapacitar dos funcionários representa uma grande oportunidade. Ao submeter a força de trabalho a um novo treinamento de forma estratégica, os empregadores poderão preencher lacunas na organização, tornando-os mais eficazes, eficientes e mais bem posicionados para o sucesso futuro.

43% dos funcionários querem aprender novas habilidades e aprofundar mais sua formação.¹



As pessoas passam por recapacitação e assumem uma nova função com mais frequência do que você imagina. A maioria dos funcionários que assumiram funções emergentes entre 2015 e 2020 veio de famílias de cargos totalmente diferentes, que em alguns casos não tinham habilidades sobrepostas.⁴ Por exemplo, **72%** dos funcionários que passaram para posições relacionadas a dados e IA vieram de diferentes contextos e **68%** dos novos representantes de vendas anteriormente tinham funções não relacionadas.⁴ Os gerentes também estão envolvidos na recapacitação dos funcionários. Um total de **91%** ajuda seus subordinados diretos a descobrir novas oportunidades dentro das organizações.²

Uma maneira de fazer isso é postando atribuições ou projetos temporários abertos a funcionários nas linhas de negócios. O Opportunity Marketplace, parte do Oracle Cloud HCM, permite que os funcionários mantenham seus cargos atuais enquanto contribuem em projetos que os ajudam a desenvolver novas funcionalidades e aprender mais sobre outras áreas da empresa enquanto suprem as necessidades organizacionais. As empresas que usam o Opportunity Marketplace da Oracle podem publicar oportunidades de emprego e projetos temporários em um só lugar para aumentar a visibilidade e promover a mobilidade na carreira. Apresentar oportunidades aos funcionários pode ajudar a mantê-los engajados, e empresas com alto nível interno de mobilidade tem taxas de retenção de funcionários quase duas vezes mais altas do que as que não.²



Olhando internamente e aumentando a fidelidade

As empresas concorrentes já utilizam o planejamento de progresso de carreira como um incentivo para o funcionários. Uma pesquisa do ManpowerGroup perguntou para quase 45.000 empregadores de 43 países sobre seus planos de contratação para o quarto trimestre de 2021 e descobriu que **41%** das organizações oferecem treinamento, mentoria ou desenvolvimento de habilidades para atrair candidatos e reter funcionários.¹⁰ As empresas com uma cultura de aprendizado contínuo criam uma infinidade de oportunidades para empregadores e funcionários, tornando-as altamente atrativas para os funcionários com melhor desempenho, tanto dentro quanto fora da empresa.



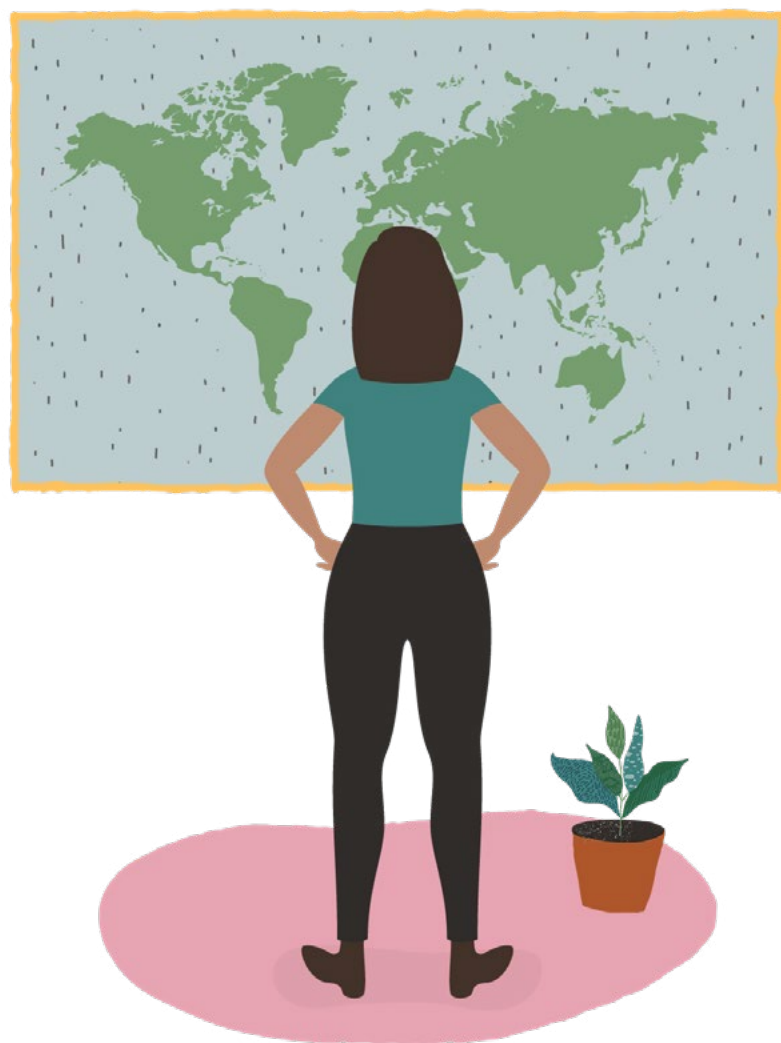
Organizações do mundo todo estão aumentando lentamente sua porcentagem de contratações internas. O número de funcionários que preencheram cargos por meio de promoções ou outras mudanças dentro de uma empresa cresceu em **10%** de 2015 para 2020,¹¹ e de abril a agosto de 2020, a taxa de contratação interna foi quase **20%** maior do que durante o mesmo período em 2019.² A mobilidade interna vem com benefícios adicionais, como manter o conhecimento dentro da empresa, elevar o moral e aumentar a fidelidade. Os funcionários que passaram para novas funções internamente estão três vezes e meia mais propensos a estarem envolvidos no trabalho do que aqueles que não.² Mais notavelmente, a recapacitação dá às organizações a capacidade de moldar os funcionários, ensinando-lhes as habilidades exatas necessárias para preencher as posições abertas e futuras.

A lacuna de habilidades não é o único problema



Para as empresas, reformular a força de trabalho já não faz mais parte da lista de desejos, é algo fundamental para que elas sobrevivam. Um total de **69%** dos empregadores tem dificuldade para preencher funções porque os candidatos não são qualificados.¹⁰ A lacuna de habilidades está dando dor de cabeça para recrutadores e gerentes de contratação do mundo todo, com empresas na Índia, Singapura, França, Japão, Alemanha, África do Sul e Espanha sendo as com mais dificuldade para encontrar candidatos com as habilidades certas.¹⁰

Organizações no México, na Polônia, nos Estados Unidos, no Canadá, em Hong Kong, no Reino Unido e em Israel enfrentam níveis médios de dificuldade para encontrar os talentos de que precisam. Ainda assim, mesmo os países no meio estão em uma posição difícil. Em agosto de 2021, os Estados Unidos tinham um milhão de vagas de emprego a mais do que pessoas em busca de trabalho.¹²



Alguns países estão inclusive lidando com a lacuna de habilidades a nível nacional. Por exemplo, em 2020, o Reino Unido anunciou um plano para capacitar e recapacitar os cidadãos. Com o amparo de bilhões de libras esterlinas em financiamento, a iniciativa Lifetime Skills Guarantee ajudará o país a adicionar trabalhadores qualificados a categorias de cargos difíceis de preencher, como engenharia e TI, para que a economia possa se recuperar com mais rapidez após a pandemia.¹³



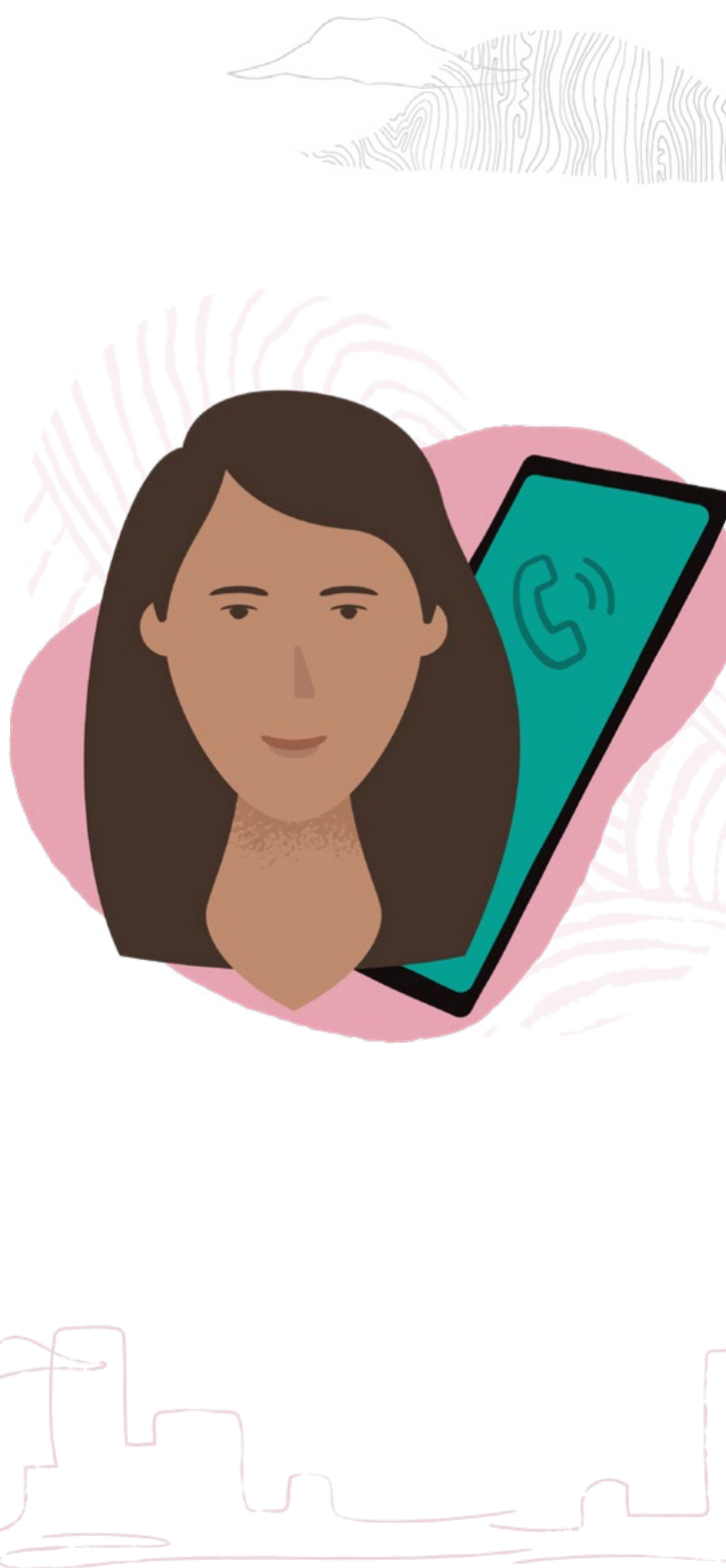
Mas a lacuna de habilidades não é o único problema que torna mais difícil encontrar candidatos qualificados; há menos candidatos em geral. A pandemia fez milhões de pessoas se aposentarem mais cedo só nos Estados Unidos.¹⁴ Um dos golpes mais devastadores para a economia global foi cerca de 54 milhões de mulheres em todo o mundo terem deixado a força de trabalho durante a pandemia.¹⁵ Conforme as creches fecharam, a escola invadiu nossas salas de estar e as pessoas tiveram que encontrar alternativas para os idosos, as famílias tomaram decisões difíceis. Como as mulheres ganham, em média, apenas 68% do que os homens no mundo, elas geralmente ficam em casa para assumir essas responsabilidades, afastando-as desproporcionalmente da força de trabalho.¹⁶ Para piorar a situação problemática, é possível que algumas dessas mulheres não retornem.



Você vai atender a chamada?

A escassez de talentos e o número recorde de vagas abertas significam que este é um mercado de trabalho dos colaboradores com funcionários que ditam as condições. Entrando em 2022, **74%** das pessoas sentem que finalmente têm controle sobre suas vidas profissionais novamente e estão determinadas a avançar suas carreiras.¹ Acima de tudo, a força de trabalho quer ajuda para desenvolver as habilidades necessárias para ter sucesso à medida que a tecnologia e os requisitos do local de trabalho moderno continuam evoluindo. As empresas que forem um empecilho ou não fizer esforços para apoiar seus funcionários serão deixadas para trás.

Dar à sua força de trabalho acesso às ferramentas certas de desenvolvimento de carreira através do Oracle Cloud HCM ajudará você a satisfazer a demanda dos funcionários. Nossa solução também ajudará você a criar uma força de trabalho ágil capaz de aprender habilidades emergentes sob demanda e em tempo real e adotar as tecnologias necessárias para que a sua organização reforce a posição de líder no setor.



Trabalho humanizado

Acreditamos em ajudar o RH a desbloquear as possibilidades humanas criando aplicações em nuvem que permitem encontrar e atrair os melhores talentos enquanto ajudam sua força de trabalho a se sentir segura e apoiada. Com o Oracle Cloud HCM, você ganha uma plataforma de experiência do funcionário que impulsiona suas iniciativas de recrutamento, mobilidade interna e D&I com os insights e as ferramentas que reduzem o tempo de contratação e ajudam a desenvolver e reter os talentos. Estamos aqui como seu parceiro neste processo de repensar o recrutamento e esperamos ajudar você com suas necessidades de tecnologia de aquisição de talentos.

Leia o e-book [“De volta ao banco do motorista: funcionários utilizam a tecnologia para recuperar o controle”](#)

para saber mais sobre as descobertas da Pesquisa AI@Work de 2021.

Fale conosco

Ligue para **+1.800.ORACLE1** ou acesse **oracle.com/br**. Fora da América do Norte, encontre o escritório local em: **oracle.com/contact**.

 blogs.oracle.com/oracle-brasil

 facebook.com/oraclebrasil

 twitter.com/oracledobrasil

Copyright © 2021, Oracle e/ou suas afiliadas. Este documento é apenas informativo e seu conteúdo está sujeito a alterações sem aviso prévio. Não garantimos que o documento esteja livre de erros e ele não está sujeito a qualquer outra garantia ou condição, expressa oralmente ou implícita na lei, inclusive garantias implícitas e condições de comercialização ou adequação a determinada finalidade. A Oracle isenta-se de qualquer responsabilidade em relação a este documento, sendo que ele não representa qualquer obrigação contratual direta ou indireta. Ele não pode ser reproduzido ou transmitido em qualquer formato ou por qualquer meio, eletrônico ou mecânico, para qualquer finalidade, sem nossa permissão prévia por escrito. Oracle, Java e MySQL são marcas registradas da Oracle e/ou suas afiliadas. Outros nomes podem ser marcas comerciais de seus respectivos proprietários.

1 Workplace Intelligence 2021 AI@Work Study, outubro de 2021, www.oracle.com/human-capital-management/hcm-ai-at-work-2021-form.html

2 “Workplace Learning Report: Skill Building in the New World of Work,” LinkedIn Learning, 2021, learning.linkedin.com/content/dam/me/business/en-us/amp/learning-solutions/images/wlr21/pdf/LinkedIn-Learning_Workplace-Learning-Report-2021-EN-1.pdf.

3 “Top 5 Priorities for HR Leaders in 2022,” Gartner for HR, 2021, <https://emtemp.gcom.cloud/ngw/globalassets/en/human-resources/documents/trends/top-priorities-for-hr-leaders-2022.pdf>.

4 “The Future of Jobs Report 2020,” World Economic Forum, 20 de outubro de 2020, www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020.

5 Kate Whiting, “These are the top 10 job skills of tomorrow—and how long it takes to learn them,” World Economic Forum, 21 de outubro de 2020, www.weforum.org/agenda/2020/10/top-10-work-skills-of-tomorrow-how-long-it-takes-to-learn-them/.

6 Bernard Marr, “What skills are the most needed right now?” Forbes, 16 de julho de 2021, www.forbes.com/sites/bernardmarr/2021/07/16/what-skills-are-the-most-needed-right-now/?sh=abe0ec3699d9.

7 “7 skills employers of the future will be looking for,” FutureLearn.com, 15 de junho de 2020, <https://www.futurelearn.com/info/blog/careers/7-skills-employers-of-the-future-will-be-looking-for>.

8 “Hopes and Fears 2021,” PwC, 2021, www.pwc.com/gx/en/issues/upskilling/hopes-and-fears.html.

9 Rainer Strack, Orsolya Kovács-Ondrejko, et al., “Decoding Global Reskilling and Career Paths,” Boston Consulting Group, 28 de abril de 2021, www.bcg.com/publications/2021/decoding-global-trends-reskilling-career-paths.

10 “Employment Outlook Survey,” ManpowerGroup, 2021, go.manpowergroup.com/hubfs/MPG_MEOS_Q4_2021_Global_Report.pdf.

11 “Global Talent Trends 2020,” LinkedIn, 2020, business.linkedin.com/talent-solutions/recruiting-tips/global-talent-trends-2020.

13 “Gizza Job: PM Allocates Billions in Upskilling Funding,” The Freelance Informer, 09 de outubro de 2020, www.freelanceinformer.com/news/gizza-job-pm-allocates-billions-in-upskilling-funding.

12 Jeff Cox, “There are about 1 million more job openings than people looking for work,” CNBC, 7 de agosto de 2021, www.cnbc.com/2021/08/07/there-are-about-1-million-more-job-openings-than-people-looking-for-work.html.

14 Jeffery Bartash, “U.S. jobs aren’t coming back quickly, even as millions lose unemployment benefits,” MarketWatch, 4 de outubro de 2021, www.marketwatch.com/story/u-s-jobs-are-coming-back-but-slowly-even-as-millions-lose-unemployment-benefits-11633369302.

15 Emily Rauhala, Anu Narayanswamy, Youjin Shin, and Júlia Ledur, “How the pandemic set back women’s progress in the global workforce,” The Washington Post, 28 de agosto de 2021, <https://www.washingtonpost.com/world/interactive/2021/coronavirus-women-work/>.

16 “Global Gender Gap Report 2021,” World Economic Forum, março de 2021, www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf.

