

87% dos executivos locais participantes do estudo acreditam que a revolução tecnológica trará mais igualdade e influenciará o futuro mais do que os governos;

48% dos participantes acreditam que a Inteligência Artificial será amplamente utilizada em suas empresas nos próximos 3-5 anos.

Em meio a questões como automação, busca por novas habilidades e força de trabalho com dificuldades de adaptação a um mercado cada vez mais exigente, as empresas também enfrentam atualmente a necessidade de reposicionamento, no sentido de compreender seu papel nas sociedades em que estão inseridas. Em seu relatório "[Tendências Globais de Capital Humano de 2018 - A ascensão da empresa social](#)", a Deloitte examina as crescentes expectativas que este cenário traz e o ritmo acelerado com que a tecnologia está moldando as prioridades de capital humano das organizações.

Ao ouvir mais de 11 mil líderes de RH e de negócios, o relatório Global Human Capital Trends deste ano consolida-se como a maior pesquisa do gênero. Nela, os entrevistados apontam para a necessidade de um C-suite (altos executivos) capaz de desenvolver uma abordagem multidisciplinar para lidar com questões complexas – 85% consideram esse fator importante ou muito importante. Porém, apesar do resultado, 73% dizem que seus executivos ainda precisam aprimorar esta colaboração e sinergia entre eles.

Na amostra nacional da pesquisa, com 337 participantes, o levantamento demonstra que 92% dos executivos apontam a atenção com o bem-estar como uma questão importante para suas atividades profissionais no futuro; 57% dos respondentes também acreditam que seu negócio pode gerar um impacto positivo a coletividade.

“Uma empresa social tem a missão de combinar crescimento de receita com o respeito e apoio a todos os seus públicos de interesse. Trata-se de uma organização que tem a responsabilidade de ser exemplar, tanto dentro quanto fora de seu ambiente, servindo como modelo e promovendo um alto grau de colaboração em todos os níveis da organização. O resultado aferido no Brasil, que destaca a preocupação com o bem-estar como principal ponto ressaltado pelos executivos, indica que estamos nos preparando bem para o futuro”, aponta Roberta Yoshida, sócia-líder da Consultoria em Gestão de Capital Humano da Deloitte Brasil.

Ao mesmo tempo em que impulsionam grandes oportunidades, as mudanças tecnológicas também trazem impactos surpreendentes na sociedade. No Brasil, 87% dos executivos do C-Level dizem que a revolução tecnológica trará mais igualdade, estabilidade e a possibilidade de influenciar o futuro – mais até do que o governo.

“As pessoas esperam que os líderes preencham a lacuna existente entre a expectativa gerada por estas transformações e a realidade em que de fato se encontram as empresas. Contudo, nossa pesquisa mostra que estas lideranças ainda têm um longo caminho a percorrer”, acrescenta Yoshida. “Um alto comando dedicado a construir uma empresa mais social será um diferencial para as companhias atraírem talentos certos, impulsionar a fidelidade do cliente e sustentar o crescimento a longo prazo.”

Ainda nos resultados da amostra do Brasil, 40% dos respondentes classificaram a remuneração como um tema muito importante para suas empresas. Contudo, apenas 6% apontaram estar adequadamente prontos para aplicar mudanças em seus programas de recompensas.

“No Brasil, vimos que 72% dos executivos consideram que os planos de carreira em suas empresas não são pautados pela hierarquia organizacional, enquanto apenas 20% afirmam que suas empresas desenvolvem pessoas por meio de experiências de aprendizado e 18% dizem oferecer aos seus empregados a possibilidade de se desenvolverem e traçarem novos caminhos para suas carreiras”, afirma Roberta Yoshida.

Na amostra global, a pesquisa revela que o aumento da transparência e da conscientização política são vetores importantes no papel das empresas como um fator de mudança. As organizações acreditam que cada vez mais devam desenvolver o bem social, tanto para clientes, comunidades e sociedade, quanto para seus profissionais.

Longevidade e automação da força de trabalho

A maior expectativa de vida do trabalhador também levanta questões como a duração da carreira e impactos econômicos advindos de remuneração e seguridade. Mesmo diante das vantagens competitivas que os talentos mais experientes oferecem, 49% dos respondentes de todo o mundo indicam que suas empresas não fizeram nada para ajudar este público a encontrar novas carreiras. Outros 15% dizem que os trabalhadores mais maduros são vistos como um impedimento ao desenvolvimento de talentos, indicando que o amadurecimento da força de trabalho continua a ser um recurso inexplorado de experiência e conhecimento para o benefício corporativo.

Este cenário faz com que a força de trabalho autônoma ganhe relevância dentro das organizações socialmente conscientes. No ano passado, as empresas atentaram-se para como as mudanças induzidas pela automação afetariam os indivíduos. A pesquisa da Deloitte mostra que 4 entre 10 empresas acreditam que a automação terá um grande impacto nos empregos - 61% estão agora redesenhando os trabalhos em torno da Inteligência Artificial (IA) e da robótica. Além disso, 72% dos líderes de RH e de negócios classificaram o tópico IA como importante ou muito importante.

“Hoje, no mercado brasileiro, 48% dos executivos acreditam que a Inteligência Artificial será amplamente utilizada em suas empresas nos próximos 3 a 5 anos, porém ainda é necessário que estes líderes comecem a se preparar para lidar com esta tendência para poderem continuar competitivos no mercado - apenas 33% dos executivos que conversamos sentem-se preparados para lidar com a Inteligência Artificial”, complementa Roberta Yoshida.

Metodologia e amostra

Para a realização da pesquisa, foram ouvidos mais de 11 mil profissionais de diferentes níveis hierárquicos, (337 no Brasil), contemplando organizações de pequeno, médio e grande portes, em 30 países, distribuídos por Oceania, Oriente Médio, África Central, Europa, Américas e Ásia. No Brasil, a pesquisa ouviu representantes de diferentes setores da indústria, entre eles, os de manufatura (18%), bens de consumo (14%), serviços (13%), energia e recursos naturais (11%) e tecnologia (11%). O levantamento de 2018 obteve um número recorde de respostas, confirmando-se como a mais abrangente pesquisa sobre Capital Humano do Brasil com esse perfil.

Fonte: Deloitte, em 10.09.2018.