Em 2021, as habilidades pedem

AJUDA

Relatório de dados globais da

degreed

Por dentro dos dados

00

pág. 3 **EM 2021, AS HABILIDADES PEDEM AJUDA**

01

pág. 4 **OFERTA E DEMANDA POR HABILIDADES**

pág. 5 Você sabe quais habilidades precisa ter?

pág. 7 Você sabe quais habilidades você tem?

pág. 9 Não há sistema de registros de habilidades

02

pág. 10 **A COVID-19 ESTÁ COLOCANDO AS HABILIDADES DA FORÇA DE TRABALHO EM PERIGO**

pág. 11 Está acelerando a necessidade de novas habilidades

pág. 13 Está reduzindo as oportunidades de upskilling e reskilling

pág. 15 Está gerando um sentimento de vulnerabilidade na força de trabalho

03

pág. 17 **NÃO SÓ AS HABILIDADES ESTÃO EM RISCO, MAS TAMBÉM AS PESSOAS, AS COMUNIDADES E AS EMPRESAS**

pág. 19 A saúde mental e o bem-estar estão em risco

pág. 21 A produtividade e o desempenho estão em risco

pág. 23 A recuperação e a retenção dos colaboradores estão em risco

pág. 25 As marcas do empregador e a confiança nele estão em risco

04

pág. 28 **SOBRE A PESQUISA**

pág. 28 Os dados

pág. 28 A equipe

Em 2021, as habilidades pedem

AJUDA

> “O futuro não é homogêneo.”[1]
>
> *Diretora de estratégia e cofundadora da Mule Design, Erika Hall*

A COVID-19 está mudando tudo. Muitas das organizações que sobreviverem, emergirem e prosperarem sairão mudadas dessa situação desagradável, e a força de trabalho delas terá que mudar também.

Testemunhamos a demissão de um número inédito de trabalhadores no mundo todo e tudo indica que as recolocações, os afastamentos e as demissões continuarão durante todo o ano de 2021. Esse fato está forçando inúmeros trabalhadores a atualizarem as habilidades que possuem e, ainda mais importante, a desenvolverem novas habilidades.

Mas poucos sabem por onde começar e, além disso, tempo e dinheiro são itens escassos hoje em dia.

Por isso criamos *As habilidades pedem ajuda*.

A Degreed entrevistou cerca de 5.200 pessoas no mundo todo para avaliar os efeitos dos recentes eventos globais nas habilidades da força de trabalho e, também, para medir a prontidão das pessoas em relação à adaptação a novos desafios.

Segmentamos os nossos dados identificando países, setores e funções onde as habilidades correm maior risco de obsolescência. Esperamos que essas informações ajudem trabalhadores, gerentes de equipes e líderes de empresas a concentrarem suas energias e investimentos, que são limitados, no desenvolvimento das habilidades de maior necessidade para eles.

Preste muita atenção nos dados sobre o seu país, sobre o seu setor e sua função, em todo o relatório. Quem agir rápido terá uma oportunidade revolucionária de superar a concorrência.

1. Mule Design, Design In the Age of Anxiety, 09/2017

01

Oferta e demanda por habilidades

Parece que todas as pessoas, sejam elas executivos, RH, líderes de aprendizagem e talento, gerentes de pessoas ou trabalhadores, estão se perguntando o mesmo no momento: “quais habilidades precisamos ter para o futuro?”. A resposta é: depende. Depende de quem você é, de onde trabalha e do que faz.

> “Peço aos gerentes que imaginem um documentário onde vejam o que suas equipes estarão realizando daqui a seis meses. Quais resultados específicos eles esperam atingir? Que diferença há entre o trabalho nesse futuro e o trabalho atual da equipe? Depois, peço que pensem sobre as habilidades necessárias para transformar as imagens desse documentário em realidade.”[1]
>
> *Ex-Diretora Executiva de Talentos da Netflix, Patty McCord*

Todos precisam ter habilidades tecnológicas

A maioria das previsões que vimos indica que o crescimento percentual mais rápido na demanda por habilidades no mundo, na próxima década, ocorrerá nas áreas de tecnologia e programação, e também na fluência digital básica. No entanto, muitos cargos, como os de vendas, exigem somente pequenas doses ou níveis básicos dessas habilidades.

Todos precisam ter habilidades humanas

Em termos absolutos (o número total de horas em que as habilidades são exigidas por ano), essas mesmas previsões indicam que o maior aumento será na demanda por habilidades cognitivas, tais como a criatividade ou a solução de problemas, e nas habilidades sociais como a comunicação, o empreendedorismo ou a liderança.

Precisamos analisar a oferta e a demanda de nossas habilidades

É difícil utilizar previsões como essas quando se é executivo, líder de RH, gerente de pessoas ou trabalhador. Precisamos analisar com mais detalhes a oferta e a demanda por habilidades. Precisamos saber quais habilidades estão ganhando força (e quais estão perdendo) em nosso país, negócio ou função.

1. Harvard Business Review, How Netflix Reinvented HR, 02/2014

Você sabe quais habilidades você precisa?

A demanda determina necessidades

Entre os mais de cinco mil trabalhadores, gerentes de equipes e líderes de empresas que entrevistamos, as habilidades tecnológicas são as que apresentam maior demanda. No entanto, essas pessoas procuram desenvolver também habilidades sociais e cognitivas.

Pedimos a elas que selecionassem até cinco habilidades que mais gostariam de desenvolver, de uma taxonomia de 25 habilidades desenvolvidas pelo McKinsey Global Institute para o estudo que realizaram em 2018, *Skill shift: Automation and the future of the workforce*.

Geral

Habilidades em alta para 2021

CLASSIFICAÇÃO	HABILIDADES	CATEGORIA
1	Habilidades avançadas de TI e programação	TECNOLÓGICA
2	Habilidades de liderança e gestão	SOCIAL
3	Habilidades de comunicação e negociação	SOCIAL
4	Habilidades de empreendedorismo e iniciativa	SOCIAL
5	Habilidades de gerenciamento de projetos	COGNITIVA
6	Habilidades relacionadas à criatividade	COGNITIVA
7	Habilidades avançadas de análises de dados e matemática	TECNOLÓGICA
8	Habilidades de pensamento crítico e tomada de decisões	COGNITIVA
9	Habilidades de capacidade de adaptação e aprendizagem constante	SOCIAL
10	Habilidades de engenharia e projeto tecnológico	TECNOLÓGICA

Observe com mais atenção. Há algumas diferenças importantes nas habilidades em maior demanda quando analisamos os dados por país, setor e função.

Pelo seu país

TECNOLÓGICA SOCIAL COGNITIVAS

Habilidades em alta para 2021

CLASSIFICAÇÃO	GERAL	EUA	MÉXICO	BRASIL	REINO UNIDO	FRANÇA	ALEMANHA	ÍNDIA	AUSTRÁLIA
1	Programação e TI avançadas	Programação e TI avançadas	Programação e TI avançadas	Programação e TI avançadas	Programação e TI avançadas	Programação e TI avançadas	Liderança e gestão de outras pessoas	Liderança e gestão de outras pessoas	Liderança e gestão de outras pessoas
2	Liderança e gestão de outras pessoas	Liderança e gestão de outras pessoas	Liderança e gestão de outras pessoas	Empreendedorismo e iniciativa	Liderança e gestão de outras pessoas	Comunicação e negociação avançadas	Comunicação e negociação avançadas	Programação e TI avançadas	Programação e TI avançadas
3	Comunicação e negociação avançadas	Análises de dados e matemática avançadas	Engenharia e projeto tecnológico	Liderança e gestão de outras pessoas	Gerenciamento de projetos	Criatividade	Programação e TI avançadas	Empreendedorismo e iniciativa	Empreendedorismo e iniciativa
4	Empreendedorismo e iniciativa	Gerenciamento de projetos	Empreendedorismo e iniciativa	Comunicação e negociação avançadas	Análises de dados e matemática avançadas	Liderança e gestão de outras pessoas	Criatividade	Análises de dados e matemática avançadas	Comunicação e negociação avançadas
5	Gerenciamento de projetos	Capacidade de adaptação e aprendizagem constante	Comunicação e negociação avançadas	Gerenciamento de projetos	Criatividade	Ensino e treinamento de outras pessoas	Gerenciamento de projetos	Criatividade	Capacidade de adaptação e aprendizagem constante
6	Criatividade	Engenharia e projeto tecnológico	Habilidades básicas de software	Criatividade	Pensamento crítico e tomada de decisões	Gerenciamento de projetos	Pensamento crítico e tomada de decisões	Pensamento crítico e tomada de decisões	Análises de dados e matemática avançadas
7	Análises de dados e matemática avançadas	Pensamento crítico e tomada de decisões	Gerenciamento de projetos	Engenharia e projeto tecnológico	Capacidade de adaptação e aprendizagem constante	Pensamento crítico e tomada de decisões	Processamento e análise de informações complexas	Capacidade de adaptação e aprendizagem constante	Gerenciamento de projetos
8	Pensamento crítico e tomada de decisões	Comunicação e negociação avançadas	Pesquisa e desenvolvimento científico	Pesquisa e desenvolvimento científico	Comunicação e negociação avançadas	Habilidades interpessoais e empatia	Análises de dados e matemática avançadas	Comunicação e negociação avançadas	Pensamento crítico e tomada de decisões
9	Capacidade de adaptação e aprendizagem constante	Empreendedorismo e iniciativa	Ensino e treinamento de outras pessoas	Processamento e análise de informações complexas	Ensino e treinamento de outras pessoas	Capacidade de adaptação e aprendizagem constante	Habilidades interpessoais e empatia	Pesquisa e desenvolvimento científico	Criatividade
10	Engenharia e projeto tecnológico	Ensino e treinamento de outras pessoas	Capacidade de adaptação e aprendizagem constante	Análises estatísticas e quantitativas	Habilidades básicas de software	Processamento e análise de informações complexas	Capacidade de adaptação e aprendizagem constante	Engenharia e projeto tecnológico	Ensino e treinamento de outras pessoas

Pelo seu setor

TECNOLÓGICA SOCIAL COGNITIVAS

Habilidades em alta para 2021

CLASSIFICAÇÃO	GERAL	SERVIÇOS FINANCEIROS	TECNOLOGIA E TELECOMUNICAÇÕES	CONSUMO E VAREJO	FABRICAÇÃO INDUSTRIAL	SERVIÇOS EMPRESARIAIS	SAÚDE
1	Programação e TI avançadas	Programação e TI avançadas	Programação e TI avançadas	Programação e TI avançadas	Programação e TI avançadas	Programação e TI avançadas	Liderança e gestão de outras pessoas
2	Liderança e gestão de outras pessoas	Liderança e gestão de outras pessoas	Liderança e gestão de outras pessoas	Liderança e gestão de outras pessoas	Liderança e gestão de outras pessoas	Liderança e gestão de outras pessoas	Programação e TI avançadas
3	Comunicação e negociação avançadas	Pensamento crítico e tomada de decisões	Engenharia e projeto tecnológico	Criatividade	Comunicação e negociação avançadas	Comunicação e negociação avançadas	Criatividade
4	Empreendedorismo e iniciativa	Comunicação e negociação avançadas	Gerenciamento de projetos	Capacidade de adaptação e aprendizagem constante	Empreendedorismo e iniciativa	Empreendedorismo e iniciativa	Ensino e treinamento de outras pessoas
5	Gerenciamento de projetos	Empreendedorismo e iniciativa	Análises de dados e matemática avançadas	Habilidades básicas de software	Engenharia e projeto tecnológico	Gerenciamento de projetos	Pensamento crítico e tomada de decisões
6	Criatividade	Gerenciamento de projetos	Empreendedorismo e iniciativa	Gerenciamento de projetos	Análises de dados e matemática avançadas	Pensamento crítico e tomada de decisões	Capacidade de adaptação e aprendizagem constante
7	Análises de dados e matemática avançadas	Processamento e análise de informações complexas	Pesquisa e desenvolvimento científico	Ensino e treinamento de outras pessoas	Pesquisa e desenvolvimento científico	Capacidade de adaptação e aprendizagem constante	Gerenciamento de projetos
8	Pensamento crítico e tomada de decisões	Análises de dados e matemática avançadas	Comunicação e negociação avançadas	Engenharia e projeto tecnológico	Processamento e análise de informações complexas	Engenharia e projeto tecnológico	Comunicação e negociação avançadas
9	Capacidade de adaptação e aprendizagem constante	Capacidade de adaptação e aprendizagem constante	Criatividade	Empreendedorismo e iniciativa	Pensamento crítico e tomada de decisões	Análises de dados e matemática avançadas	Empreendedorismo e iniciativa
10	Engenharia e projeto tecnológico	Análises estatísticas e quantitativas	Análises estatísticas e quantitativas	Análises de dados e matemática avançadas	Gerenciamento de projetos	Pesquisa e desenvolvimento científico	Análises de dados e matemática avançadas

Pela sua função

TECNOLÓGICA SOCIAL COGNITIVAS

Habilidades em alta para 2021

CLASSIFICAÇÃO	GERAL	RH	FINANÇAS	TI	OPERAÇÕES	MARKETING	VENDAS
1	Programação e TI avançadas	Programação e TI avançadas	Programação e TI avançadas	Programação e TI avançadas	Programação e TI avançadas	Liderança e gestão de outras pessoas	Liderança e gestão de outras pessoas
2	Liderança e gestão de outras pessoas	Liderança e gestão de outras pessoas	Liderança e gestão de outras pessoas	Engenharia e projeto tecnológico	Liderança e gestão de outras pessoas	Engenharia e projeto tecnológico	Programação e TI avançadas
3	Comunicação e negociação avançadas	Empreendedorismo e iniciativa	Comunicação e negociação avançadas	Liderança e gestão de outras pessoas	Gerenciamento de projetos	Programação e TI avançadas	Comunicação e negociação avançadas
4	Empreendedorismo e iniciativa	Comunicação e negociação avançadas	Pensamento crítico e tomada de decisões	Gerenciamento de projetos	Capacidade de adaptação e aprendizagem constante	Empreendedorismo e iniciativa	Empreendedorismo e iniciativa
5	Gerenciamento de projetos	Gerenciamento de projetos	Empreendedorismo e iniciativa	Análises de dados e matemática avançadas	Empreendedorismo e iniciativa	Análises de dados e matemática avançadas	Capacidade de adaptação e aprendizagem constante
6	Criatividade	Ensino e treinamento de outras pessoas	Análises de dados e matemática avançadas	Processamento e análise de informações complexas	Comunicação e negociação avançadas	Habilidades básicas de software	Criatividade
7	Análises de dados e matemática avançadas	Criatividade	Gerenciamento de projetos	Comunicação e negociação avançadas	Processamento e análise de informações complexas	Capacidade de adaptação e aprendizagem constante	Ensino e treinamento de outras pessoas
8	Pensamento crítico e tomada de decisões	Pesquisa e desenvolvimento científico	Processamento e análise de informações complexas	Empreendedorismo e iniciativa	Criatividade	Criatividade	Gerenciamento de projetos
9	Capacidade de adaptação e aprendizagem constante	Análises de dados e matemática avançadas	Análises estatísticas e quantitativas	Pesquisa e desenvolvimento científico	Ensino e treinamento de outras pessoas	Comunicação e negociação avançadas	Pensamento crítico e tomada de decisões
10	Engenharia e projeto tecnológico	Habilidades básicas de software	Criatividade	Análises estatísticas e quantitativas	Habilidades básicas de software	Operação de equipamentos em geral	Análises de dados e matemática avançadas

Você conhece as habilidades que tem?

⚠ Boas notícias

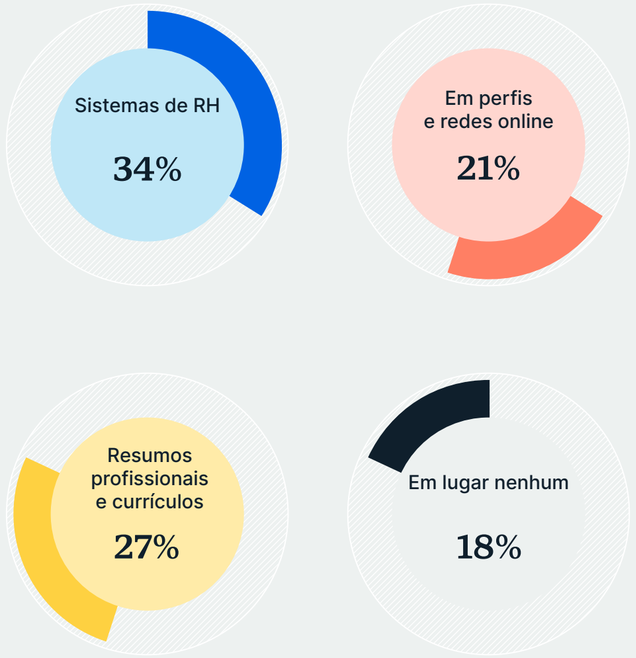
Talvez o LinkedIn não conheça os seus colaboradores melhor que você. Somente **21%** dos trabalhadores acreditam que os dados mais atualizados sobre suas habilidades estão em redes online e em comunidades como Linkedin, Twitter, Dribbble ou GitHub; para **34%** deles, elas estão nos sistemas de RH de seus empregadores.

⚠ Más notícias

Ainda há muita informação que os sistemas de RH não conhecem (e não podem conhecer). Mais de um quarto **(27%)** dos trabalhadores acredita que os dados mais atuais sobre suas habilidades estão ocultos em documentos como resumos profissionais e currículos. Outros **18%** declararam que não há em lugar nenhum informações atualizadas sobre suas habilidades.

Geral

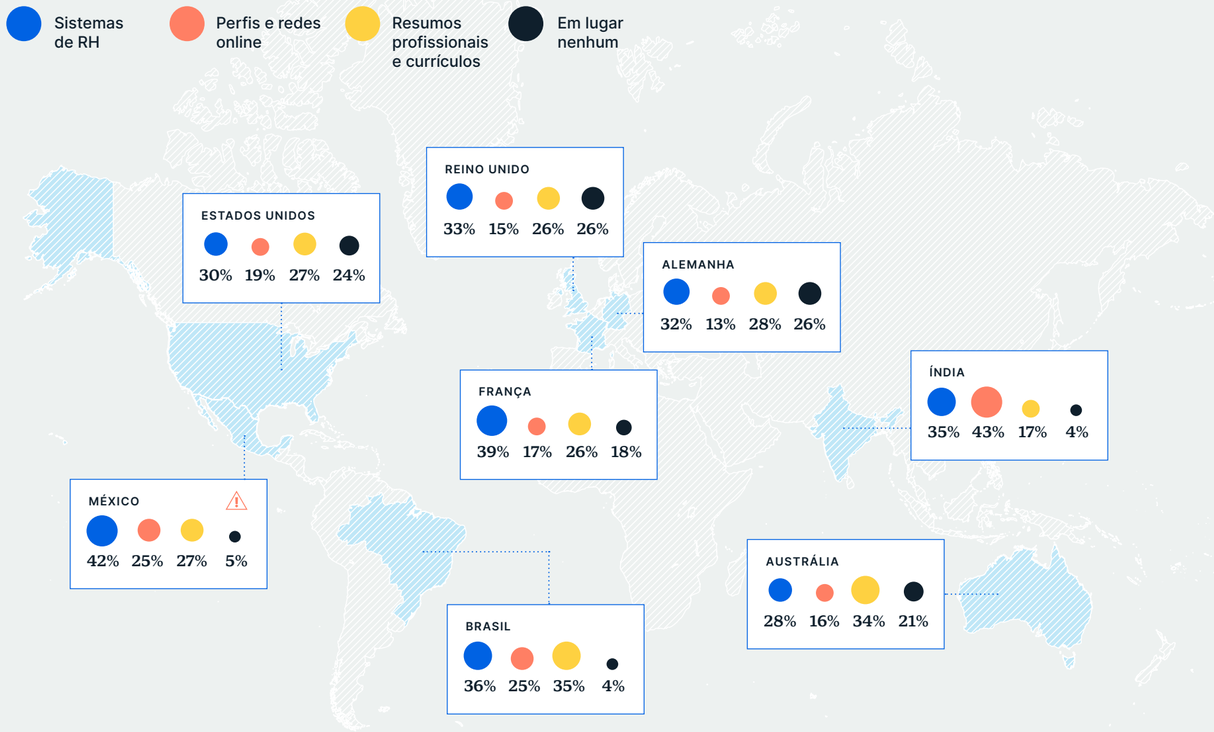
Onde acha que estão, se existirem em algum lugar, as informações mais atuais sobre as suas habilidades?



No seu país

Onde acha que estão, se existirem em algum lugar, as informações mais atuais sobre as suas habilidades?

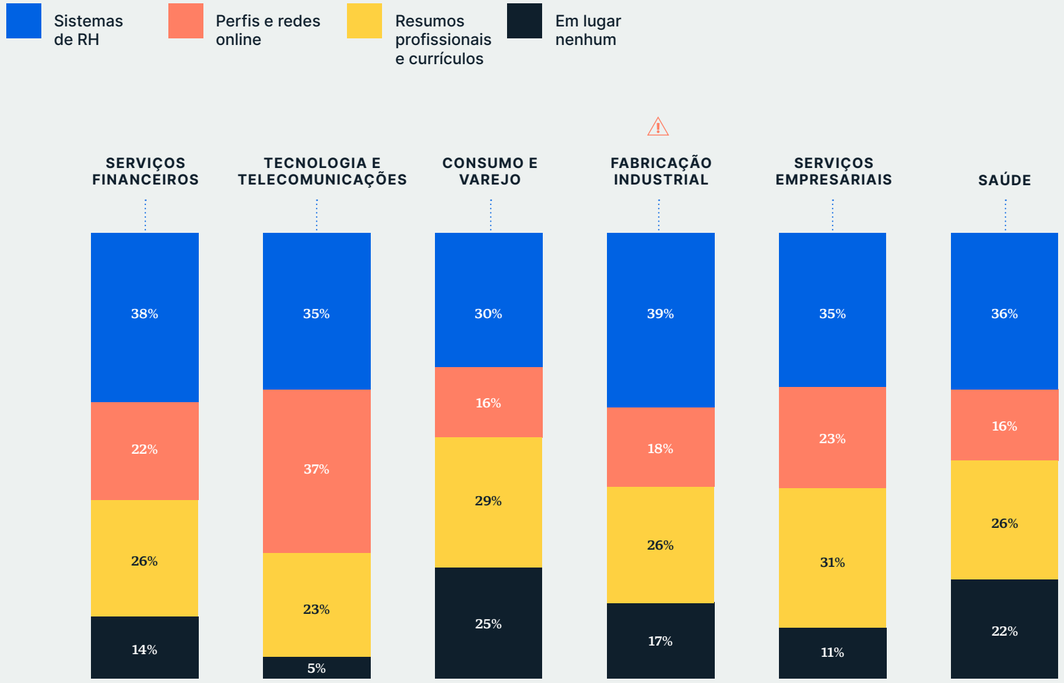
⚠ Os trabalhadores mexicanos são os que têm maior confiança nos dados sobre suas habilidades presentes nos sistemas de RH das empresas para as quais trabalham. Os australianos são os que têm menor confiança.



No seu setor

Onde acha que estão, se existirem em algum lugar, as informações mais atuais sobre as suas habilidades?

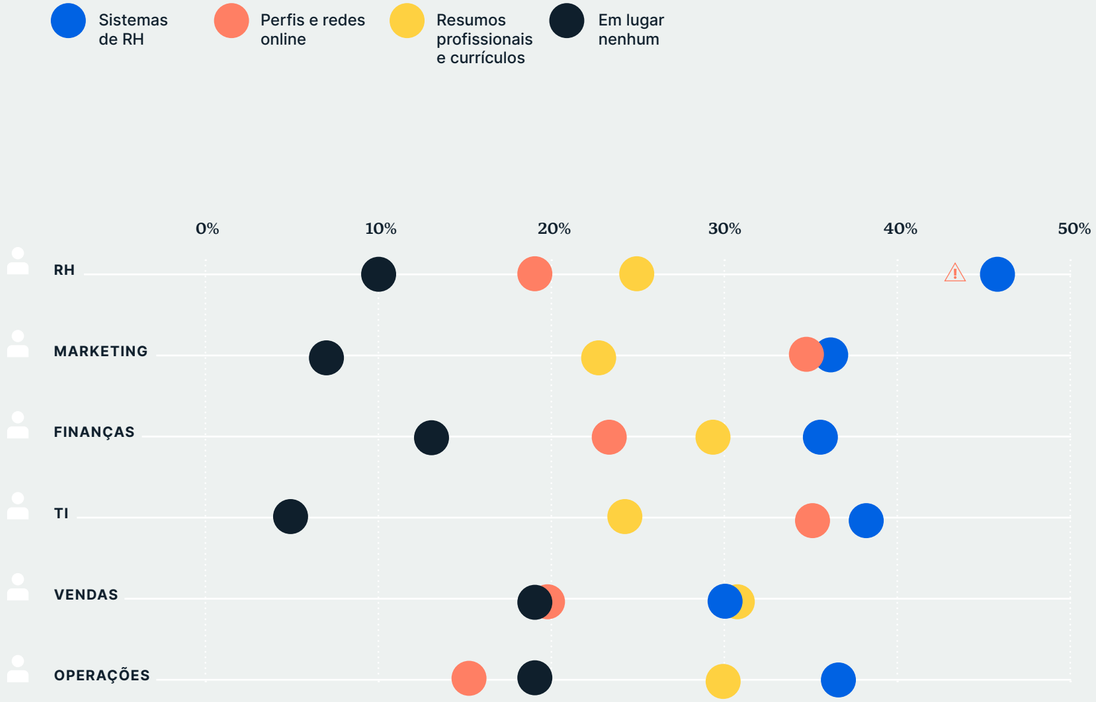
⚠ Os trabalhadores do setor de fabricação são os que têm maior confiança nos dados sobre suas habilidades, presentes nos sistemas de RH das empresas para as quais trabalham. Os trabalhadores do setor de consumo e varejo são os que têm menor confiança.



Na sua função

Onde acha que estão, se existirem em algum lugar, as informações mais atuais sobre as suas habilidades?

⚠ Nenhuma surpresa: os trabalhadores de RH são os que têm maior confiança nos dados sobre suas habilidades presentes nos sistemas de RH das empresas para as quais trabalham. Todas as outras pessoas têm menor confiança nesses dados.



Não há sistema de registros de habilidades.

⚠ Hoje, a tecnologia pode fazer maravilhas para revelar as habilidades das pessoas. No entanto, os dados indicam que as arquiteturas de dados eficientes e de IA avançada não são suficientes para preencher todas as lacunas existentes nos processos convencionais de RH.

CEO:
"Você tem as habilidades de que precisamos para o futuro?"

CHRO:

Como os dados sobre as habilidades das pessoas chegam (ou não) aos sistemas de RH.

Os dados sobre habilidades são capturados via candidatura a vagas ou perfis de talentos internos

No entanto

75%

a 80% dos trabalhadores não preenchem o perfil com seus talentos no sistema de RH[1]

Os dados sobre habilidades são atualizados por meio de revisões periódicas, planos de desenvolvimento ou avaliações

No entanto

61%

dos trabalhadores não recebem feedback regularmente sobre seu desempenho ou suas habilidades[2]

Os dados sobre as habilidades são deduzidos das descrições de função, modelos de competência ou outros dados da organização

No entanto

40%

dos colaboradores declararam realizar tarefas, com frequência, fora da descrição da sua função[3]

Os dados sobre habilidades são deduzidos de credenciais, perfis online ou outros dados disponíveis ao público

Mas somente

21%

dos trabalhadores disseram que os dados mais atualizados sobre suas habilidades estão em perfis online[4]

1. Human Resource Executive, Focusing HR-tech development in the time of the virus, 04/2020
2. Degreed e Harvard Business School Publishing, Como a força de trabalho aprende, 03/2019
3. Gartner, Workforce Planning for Competitive Advantage Post-COVID-19, 06/2020
4. Degreed, Em 2021, as habilidades pedem AJUDA, 10/2020

02

A COVID-19 está colocando as habilidades da força de trabalho em perigo

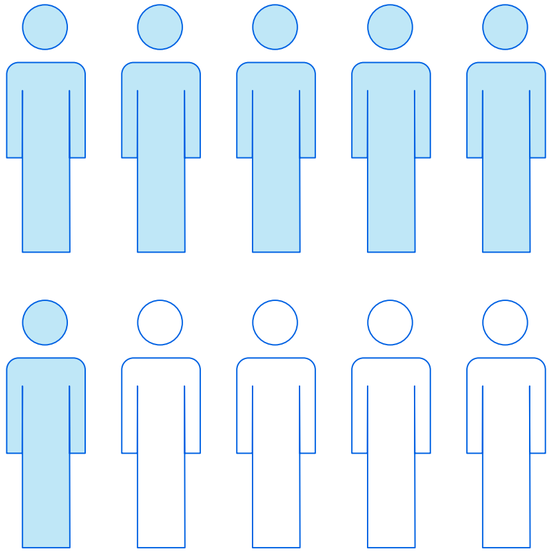
> "Preciso lhe contar algo sobre todas as suas habilidades: a partir de agora, elas não significam NADA."[1]
>
> *K (representado por Tommy Lee Jones), Agente de Homens de Preto*

A crise global na economia e na saúde afetou muito a situação das habilidades de três formas:

- **Está acelerando a necessidade de novas habilidades**
- **Está reduzindo as oportunidades de upskilling e reskilling**
- **Está gerando um sentimento de vulnerabilidade na força de trabalho**

1. Tommy Lee Jones, Homens de Preto, 1997

Está acelerando a necessidade de novas habilidades.

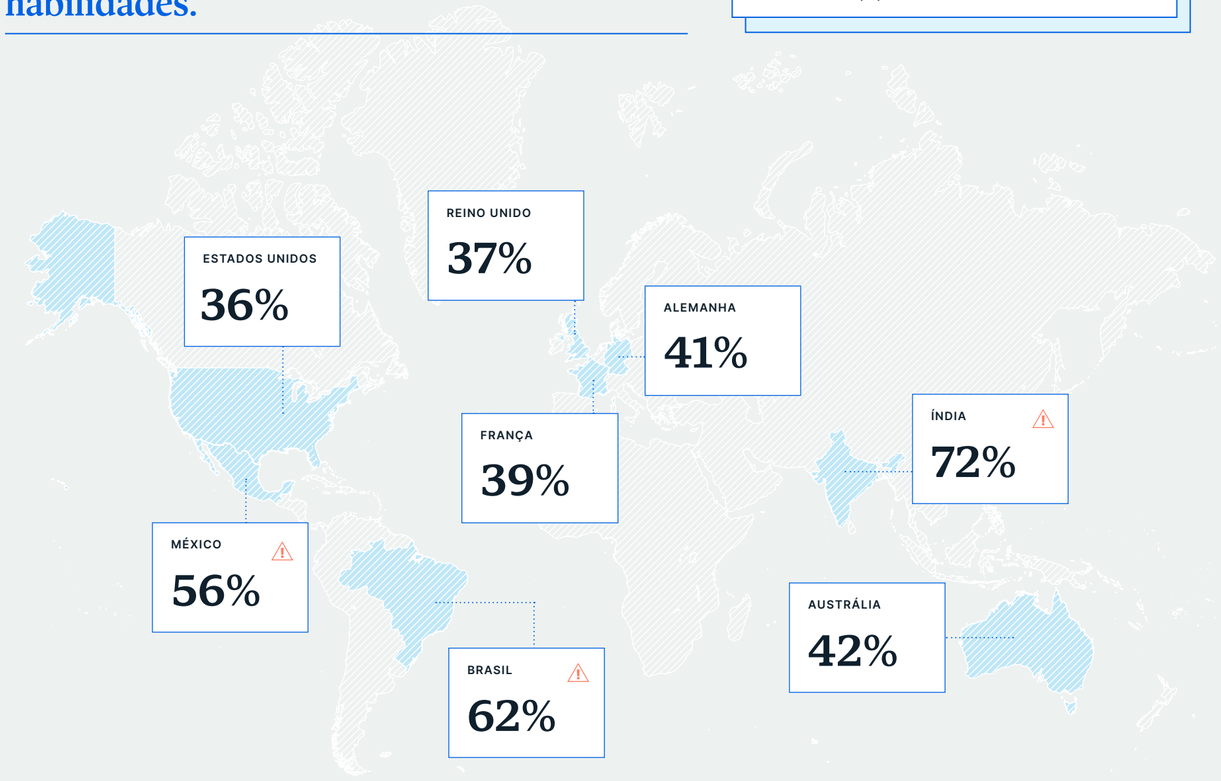


Trabalhadores, gerentes e líderes de empresas, todos sentem que estão sendo pressionados a fazer upskilling e reskilling. **Seis entre dez** dizem que a COVID-19 e a crise econômica provocada por ela aceleraram suas necessidades de adquirir novas habilidades.

No seu país

Concordo que a COVID acelerou minha necessidade de adquirir novas habilidades.

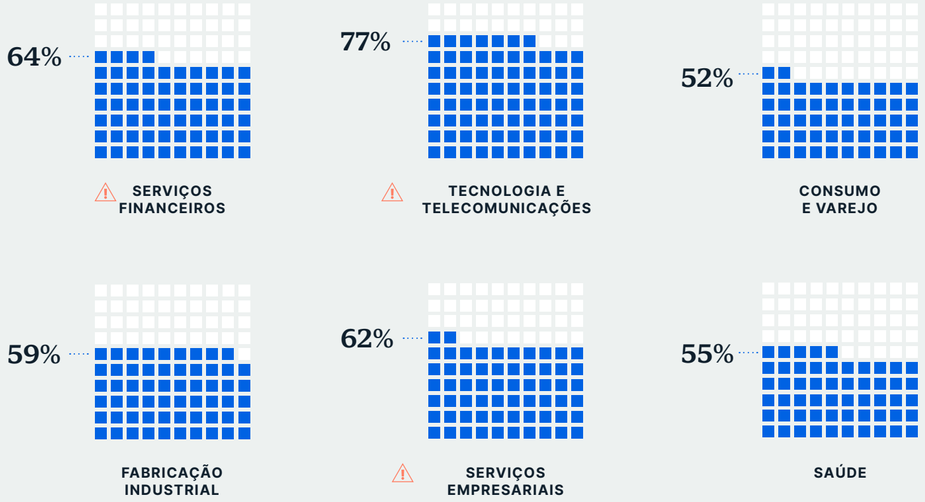
⚠ Essa pressão para desenvolver novas habilidades é maior na Índia, no México e no Brasil. No entanto, muitos trabalhadores europeus e norte-americanos sentem também a necessidade urgente de se reequiparem.



No seu setor

Concordo que a COVID acelerou minha necessidade de adquirir novas habilidades.

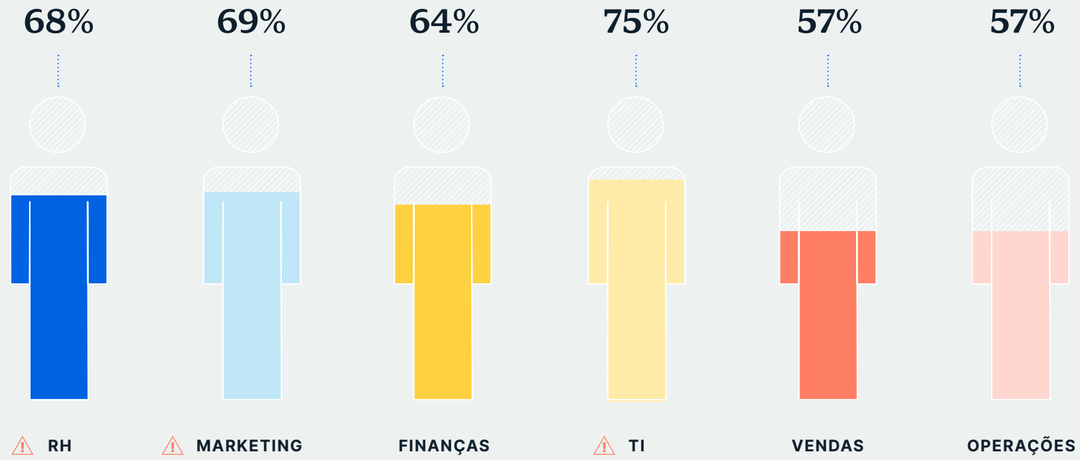
Os trabalhadores do setor de tecnologia e telecomunicações são os que sentem a maior demanda por novas habilidades, seguidos por aqueles que atuam nos setores de serviços empresariais e financeiros.



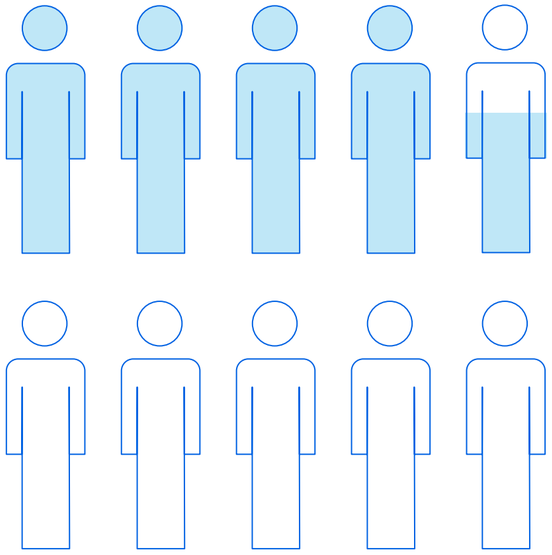
Na sua função

Concordo que a COVID acelerou minha necessidade de adquirir novas habilidades.

Os trabalhadores dos setores de TI, marketing e RH, muitos deles enfrentando mudanças repentinas e importantes nas exigências de suas funções, são os que estão sentindo a pressão mais acentuada para fazerem upskilling e reskilling.



Está reduzindo as oportunidades de upskilling e reskilling.

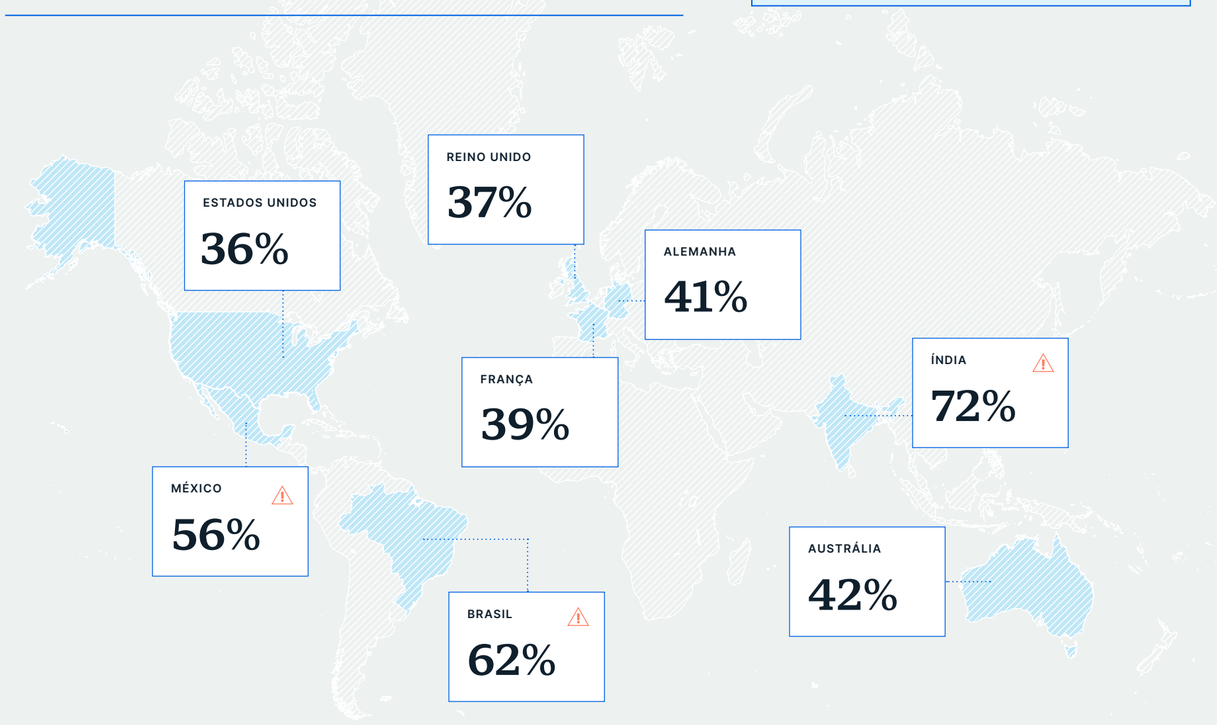


Não é fácil encontrar oportunidades de desenvolvimento no trabalho em meio à crise global na saúde e na economia. Quase a metade dos trabalhadores **(46%)** diz que seus empregadores reduziram as oportunidades de upskilling e reskilling durante a pandemia.

No seu país

Meu empregador reduziu as oportunidades de upskilling (por ex., treinamento e desenvolvimento) em comparação com os níveis anteriores à COVID.

⚠ A falta de oportunidades é ainda mais grave nos mercados emergentes (como Índia, Brasil e México), que são essenciais para a operação e as perspectivas de crescimento de muitas empresas.



No seu setor

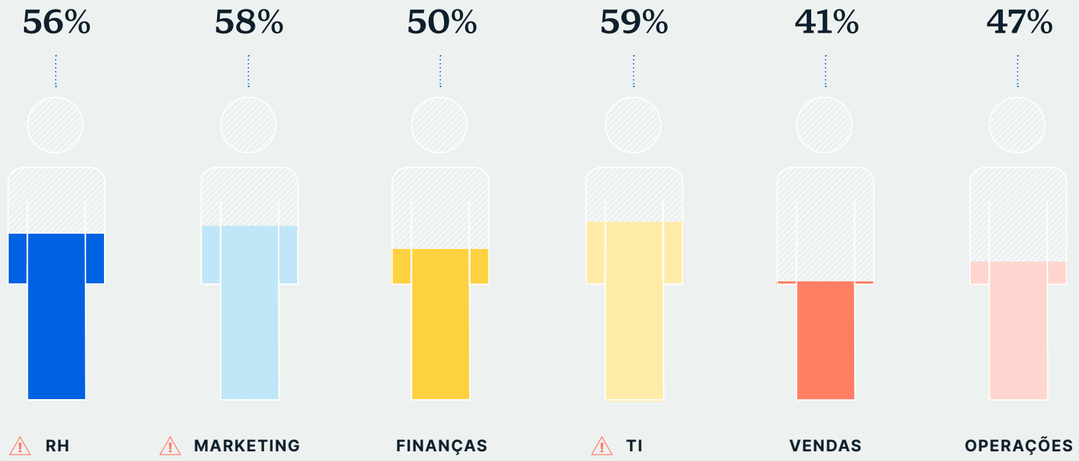
Meu empregador reduziu as oportunidades de upskilling (por ex., treinamento e desenvolvimento) em comparação com os níveis anteriores à Covid.

⚠ Os setores de tecnologia e telecomunicações e de serviços empresariais e financeiros foram os mais afetados pela redução das oportunidades de upskilling e reskilling.

Na sua função

Meu empregador reduziu as oportunidades de upskilling (por ex., treinamento e desenvolvimento) em comparação com os níveis anteriores à Covid.

⚠ Os profissionais de TI, marketing e HR, os mais afetados pelas mudanças repentinas nos hábitos de consumo e trabalho, foram os que mais sentiram a redução das oportunidades.



Está gerando um sentimento de vulnerabilidade na força de trabalho.

Quase a metade **(46%)** dos trabalhadores, gerentes e líderes das empresas acredita que as principais habilidades de suas funções ficarão obsoletas dentro de cinco anos. Mais de **36%** esperam que as principais habilidades de suas funções entrem em decadência dentro de três anos.

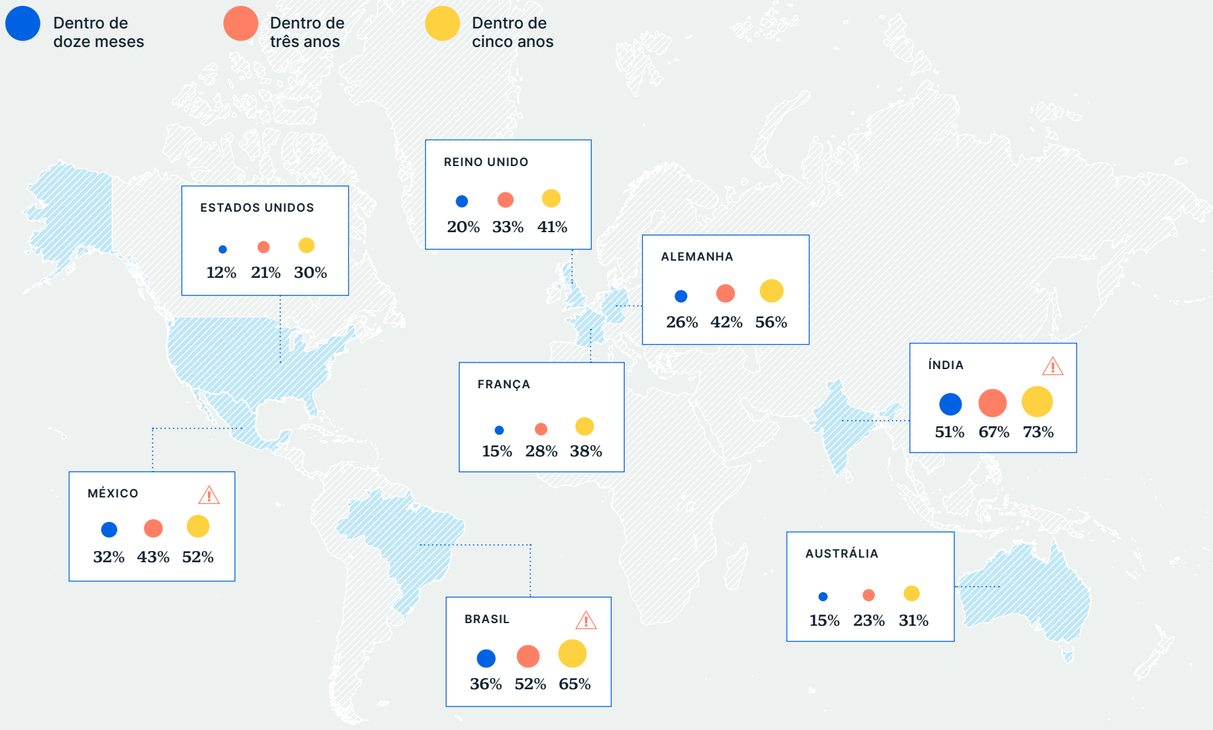
46%

36%

No seu país

Quando você acredita, se acredita, que as principais habilidades da sua função ficarão obsoletas?

⚠ Os riscos impostos pelas habilidades obsoletas são sentidos com maior intensidade pelos trabalhadores em mercados emergentes como Índia, Brasil e México, além da Alemanha.



No seu setor

Quando você acredita, se acredita, que as principais habilidades da sua função ficarão obsoletas?

⚠ O risco de obsolescência das habilidades é mais pronunciado nos setores de serviços financeiros, serviços empresariais, tecnologia e telecomunicações.

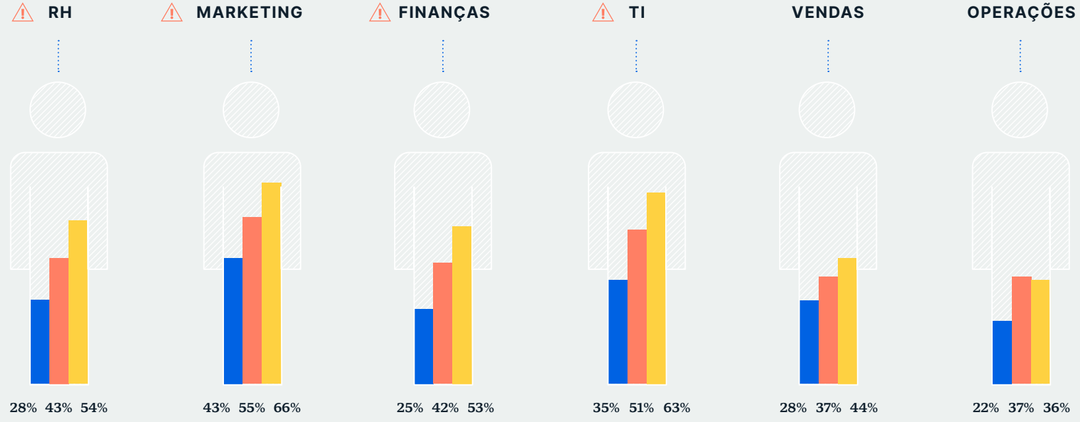
Dentro de doze meses
Dentro de três anos
Dentro de cinco anos

Na sua função

Quando você acredita, se acredita, que as principais habilidades da sua função ficarão obsoletas?

⚠ O risco de obsolescência das habilidades nos próximos anos é sentido com maior intensidade entre os trabalhadores que atuam em funções de TI, marketing, RH e finanças.

Dentro de doze meses
Dentro de três anos
Dentro de cinco anos



03

Não só as habilidades estão em risco, mas também as pessoas, as comunidades e as empresas

> "Quando analisamos nossa força de trabalho, no que diz respeito às habilidades, descobrimos que dois terços de nossas habilidades estavam incorretas. Caminhávamos para um desastre."[1]
>
> *Chefe de gestão de talentos, instituição financeira*

Há muito mais em risco além das habilidades.

As pessoas estão em risco

As comunidades estão em risco

As empresas estão em risco

1. Gartner, Use Labor Market Insights to Manage People-Related Costs, 03/2020

Não só as habilida-des estão em risco, mas também...

Pessoas

O sustento e as perspectivas de dezenas de milhões de trabalhadores já foram afetados. Além disso, mais da metade dos trabalhadores no mundo (55%) dizem que a redução da confiança em suas habilidades provoca o aumento no nível de estresse.

- Sustento
- Perspectivas para o futuro
- Ansiedade e estresse

Comunidades

Esse estresse não afeta exclusivamente as pessoas e seus familiares. Traduz-se em pouca demanda por consumo e exerce pressão ainda maior em comunidades e governos locais já desgastados.

- Demanda por consumo
- Atividade econômica
- Finanças públicas

Empresas

A ansiedade e o estresse relacionados às habilidades podem atrapalhar a produtividade e o desempenho dos trabalhadores, além de intensificar o "custo das pessoas" refletido no bem-estar, nas ausências e na rotatividade dos colaboradores, o que é péssimo para o negócio.

- Saúde mental e bem-estar
- Produtividade e desempenho
- Retenção e resiliência
- Marcas do empregador e confiança

A saúde mental e o bem-estar estão em risco.

A ansiedade relacionada às habilidades está trazendo problemas para a saúde mental e o bem-estar das pessoas. Quase seis entre dez (55%) trabalhadores, gerentes e líderes de empresas declararam que a falta de confiança em suas habilidades deixa o trabalho mais estressante. Quase quatro entre dez (38%) disseram que sua saúde mental foi afetada.

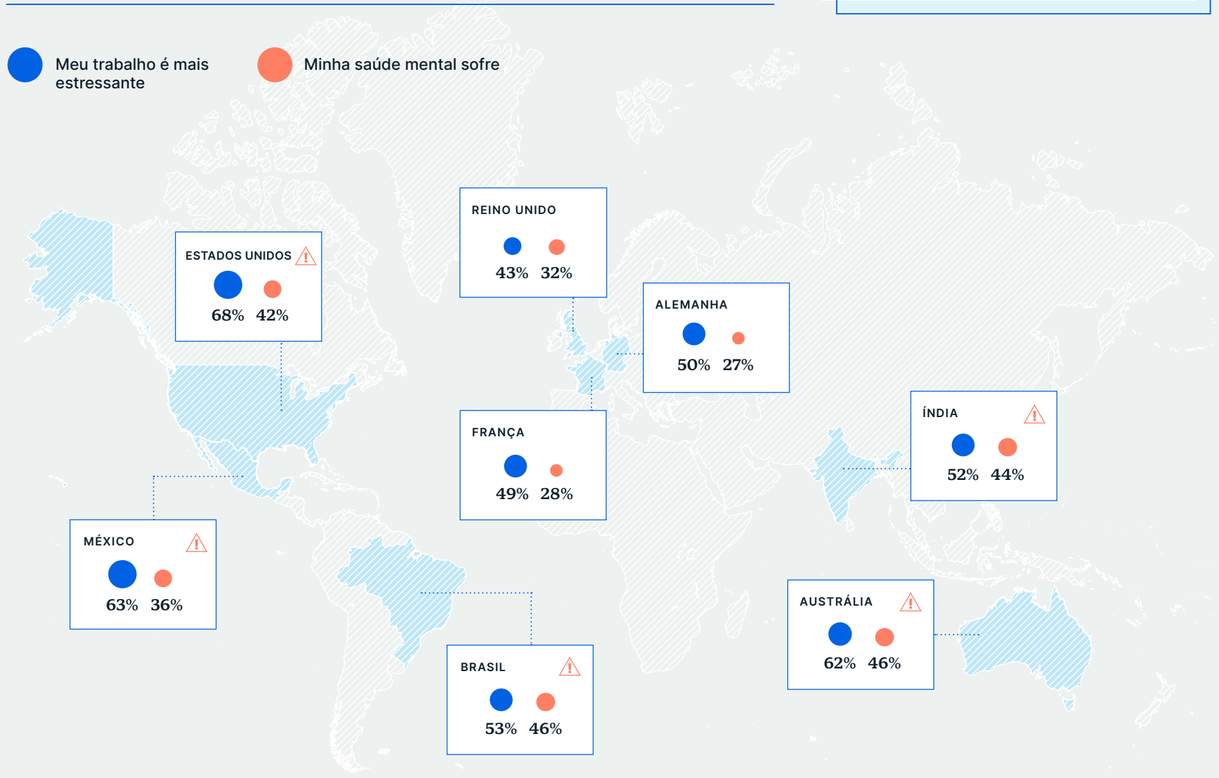
55%

38%

No seu país

Se você não tem confiança nas suas habilidades, como isso afeta (se afeta) você?

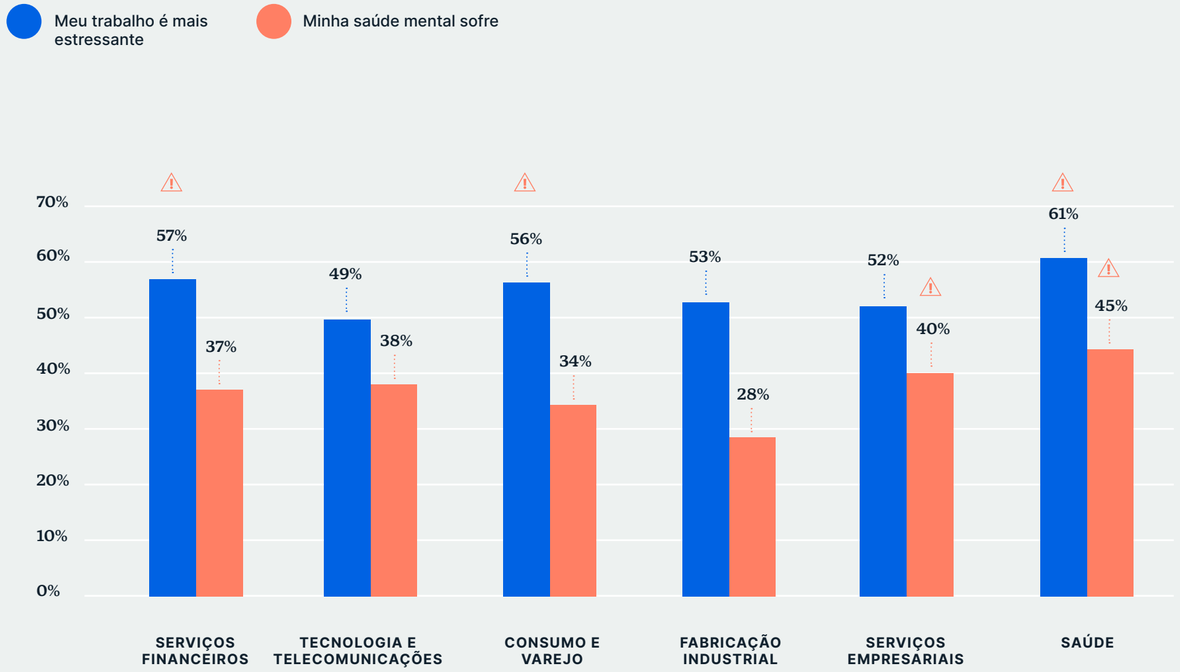
⚠ Os trabalhadores nos Estados Unidos, no México e na Austrália correm maiores riscos de sofrer estresse. A saúde mental está em maior risco para os trabalhadores no Brasil, na Austrália, na Índia e nos EUA.



No seu setor

Se você não tem confiança nas suas habilidades, como isso afeta (se afeta) você?

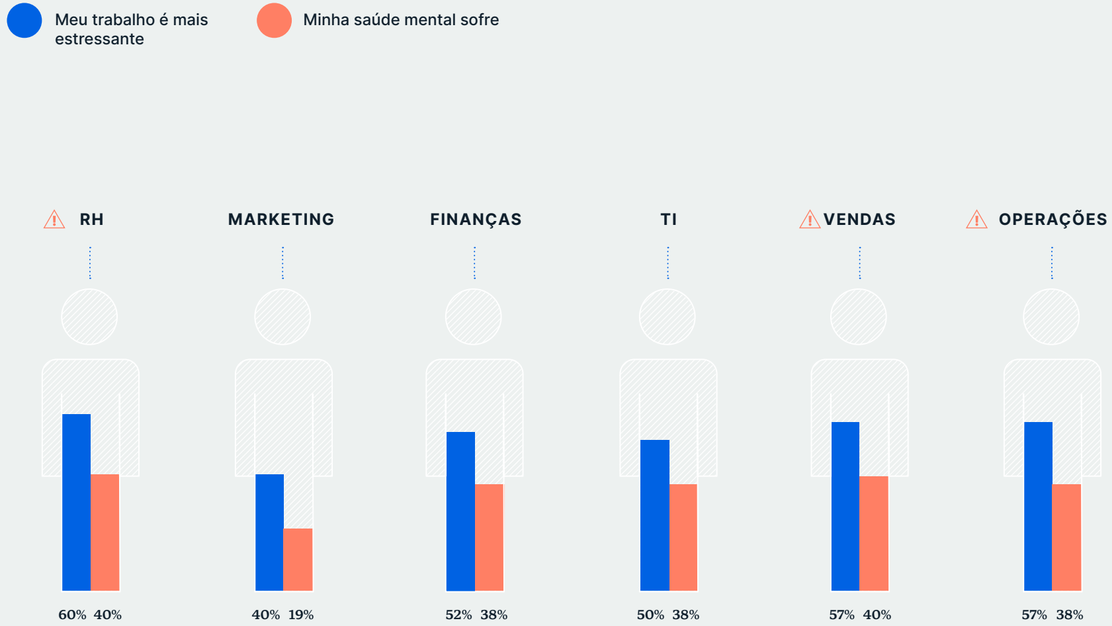
⚠ Os trabalhadores nos setores de saúde, serviços financeiros e varejo são os mais suscetíveis a sofrer estresse. A saúde mental corre maior risco nos setores de serviços de saúde e empresariais.



Na sua função

Se você não tem confiança nas suas habilidades, como isso afeta (se afeta) você?

⚠ É muito provável que as pessoas que trabalham em funções de RH, vendas e operações sofram de estresse. A saúde mental dos que trabalham nessas mesmas funções corre também grande risco.



A produtividade e o desempenho estão em risco.

A instabilidade das habilidades representa um grande risco à produtividade e ao desempenho do trabalhador. Mais de quatro entre dez **(41%)** pessoas nos contaram que a falta de confiança em suas habilidades adia a conclusão das tarefas.
Mais de uma entre cinco **(22%)** pessoas dizem desempenhar um trabalho de qualidade inferior.

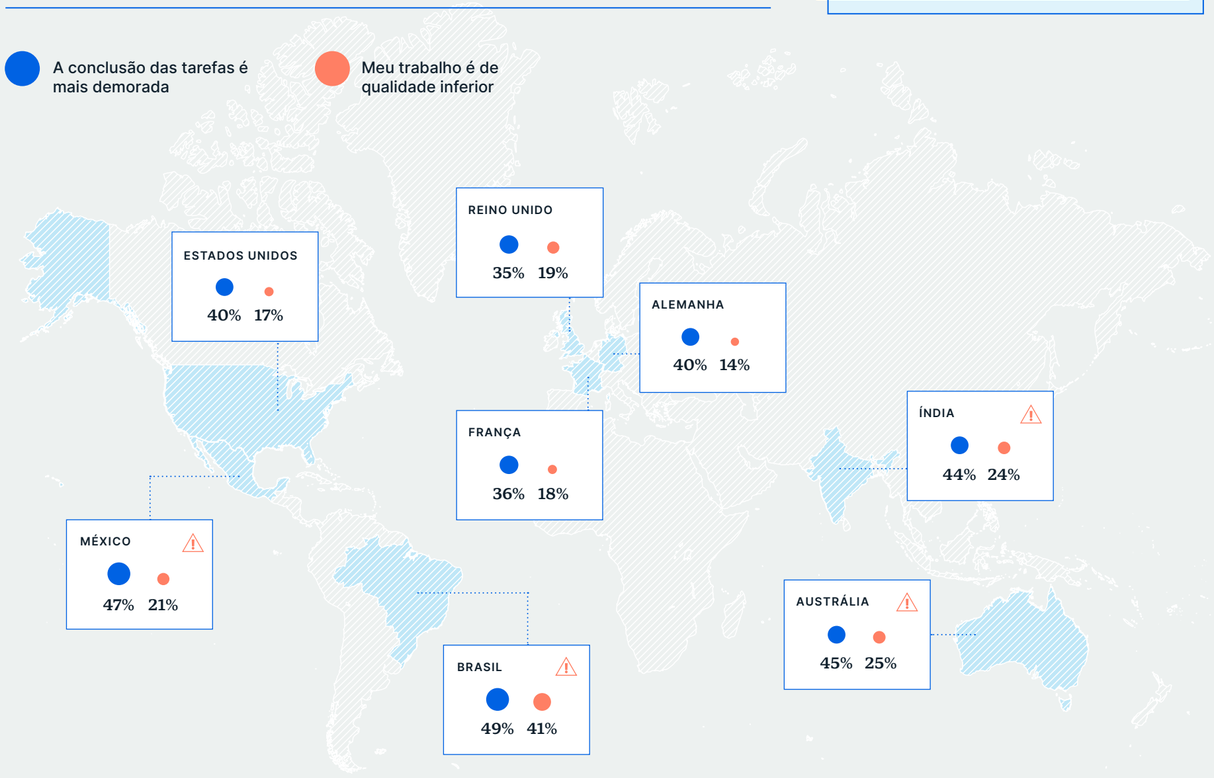
41%

22%

No seu país

Se você não tem confiança nas suas habilidades, como isso afeta (se afeta) você?

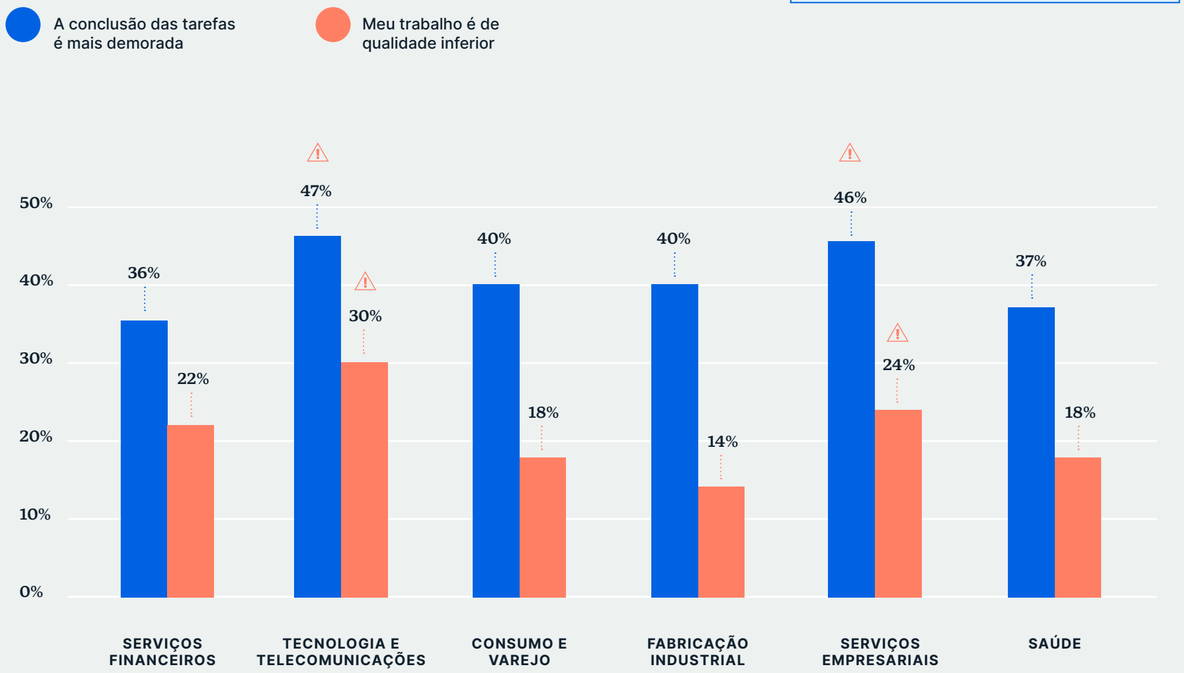
⚠ Os trabalhadores australianos, indianos, brasileiros e mexicanos são os mais propensos a dizer que demoram mais a realizar as tarefas e que o trabalho é de menor qualidade quando não confiam em suas habilidades.



No seu setor

Se você não tem confiança nas suas habilidades, como isso afeta (se afeta) você?

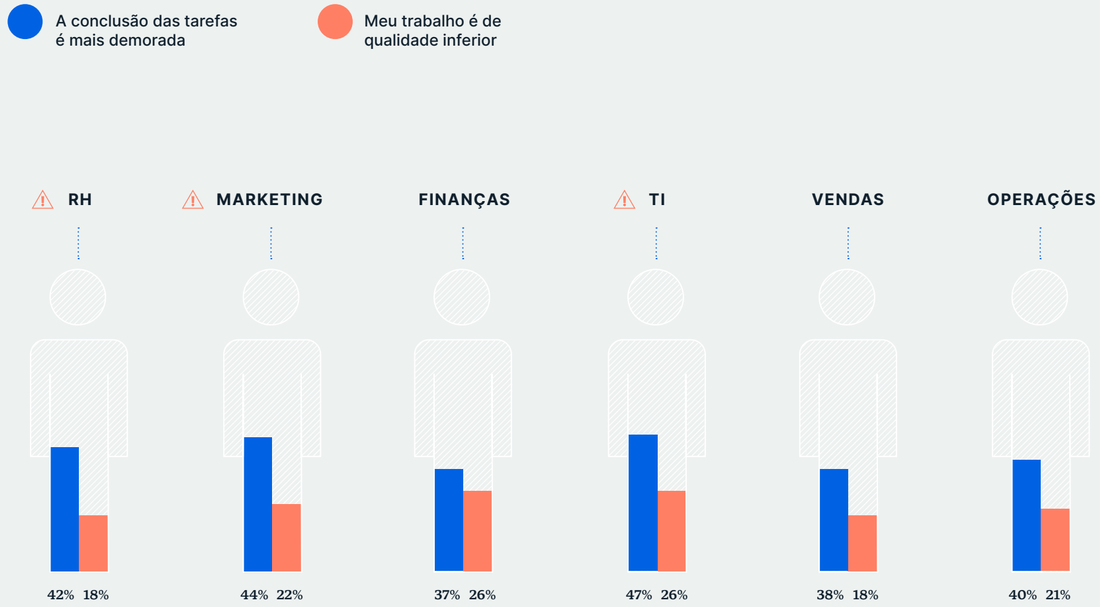
Os trabalhadores nas áreas de tecnologia e comunicações e serviços empresariais são os mais propensos a dizer que a insegurança nas habilidades adia a conclusão das tarefas e resulta em um trabalho de qualidade inferior.



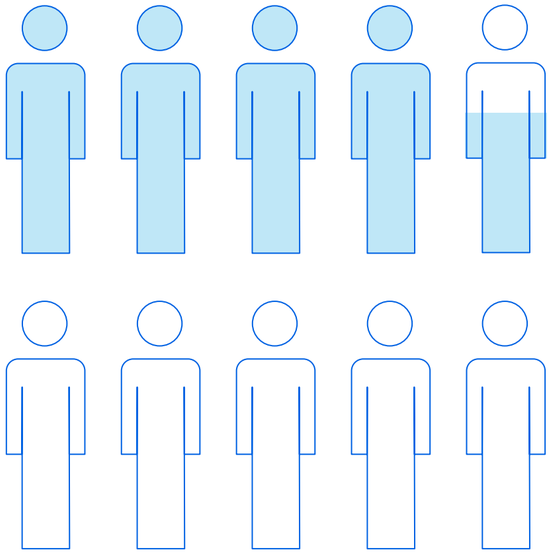
Na sua função

Se você não tem confiança nas suas habilidades, como isso afeta (se afeta) você?

As pessoas que trabalham em funções de TI, marketing e RH estão mais propensas a dizer que a conclusão das tarefas é mais demorada, e que seu trabalho é de qualidade inferior, quando estão ansiosos sobre suas habilidades.



A recuperação e a retenção dos colaboradores estão em risco.

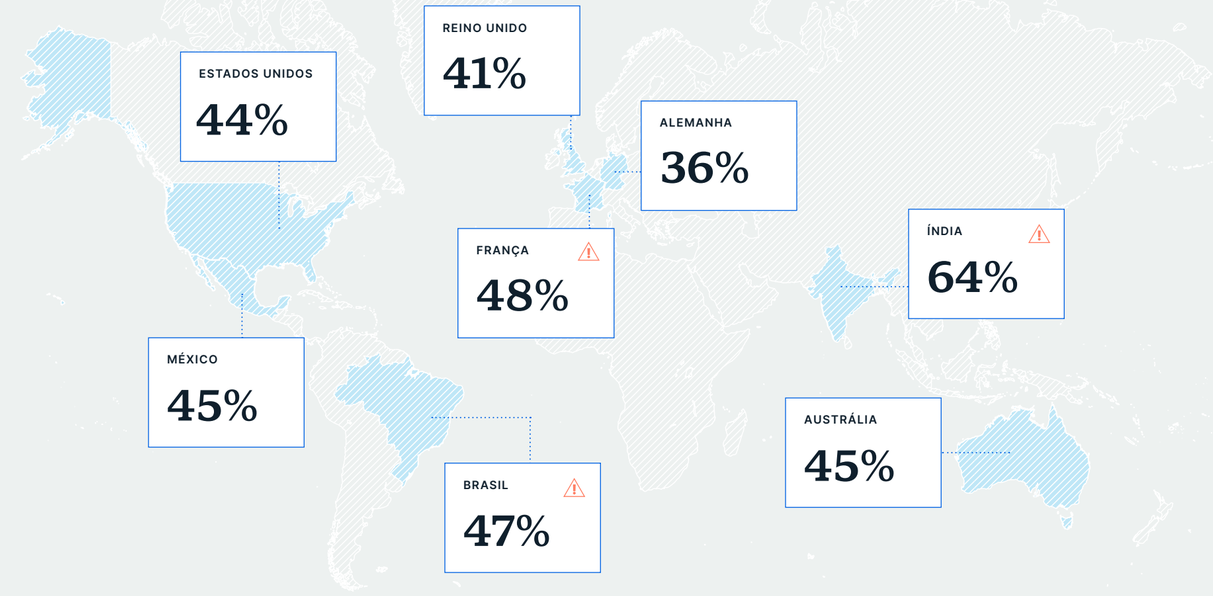


A queda na disponibilidade das oportunidades para upskilling e reskilling poderia levar a um aumento na rotatividade voluntária, colocando em risco a resiliência e a recuperação das empresas quando o panorama econômico melhorar. Quase a metade (**46%**) dos trabalhadores no mundo todo agora diz estar mais propensa a deixar seus empregadores se não houver, por parte deles, um compromisso com a promoção do upskilling e do reskilling.

No seu país

Se o meu empregador não investir em mim e no desenvolvimento das minhas habilidades, ficarei mais propenso a deixar o meu emprego.

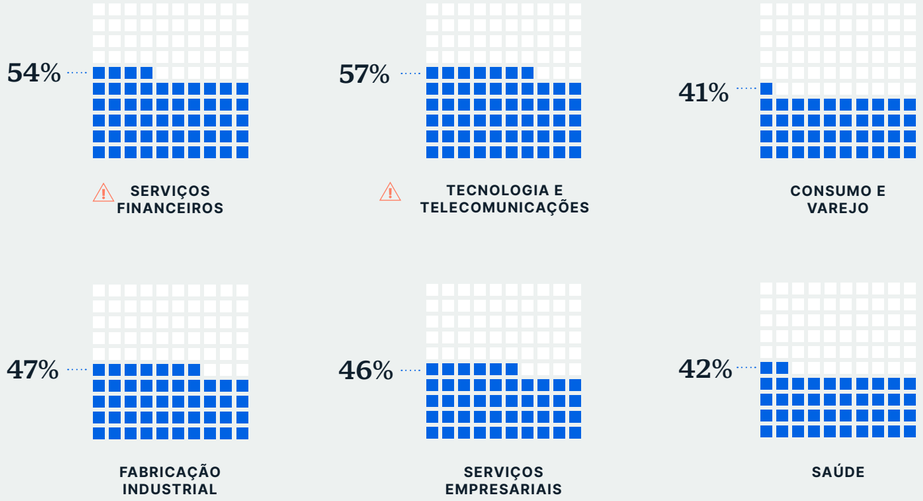
⚠ Os trabalhadores indianos e brasileiros, que mais sentiram a falta de apoio de seus empregadores, apresentam maior tendência a deixar a empresa em busca de uma oportunidade melhor. Isso acontece também com os franceses.



No seu setor

Se o meu empregador não investir em mim e no desenvolvimento das minhas habilidades, ficarei mais propenso a deixar o meu emprego.

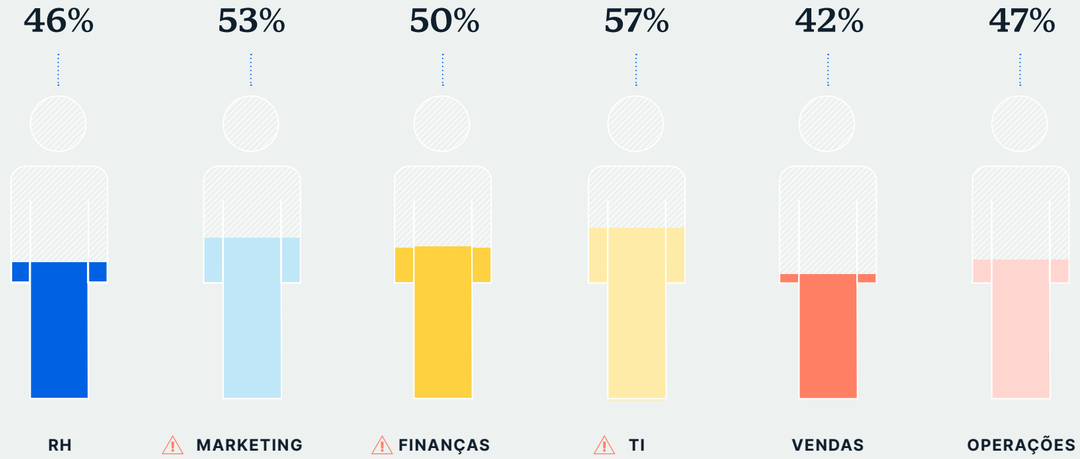
⚠ Os trabalhadores que atuam nos setores de serviços financeiros, tecnologia e telecomunicações são os mais propensos a deixar o empregador atual se não virem nenhum compromisso com o upskilling.



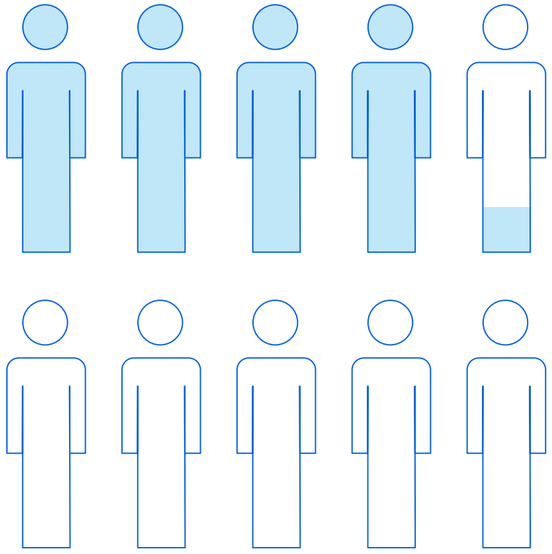
Na sua função

Se o meu empregador não investir em mim e no desenvolvimento das minhas habilidades, ficarei mais propenso a deixar o meu emprego.

⚠ As pessoas que atuam em funções de TI, marketing e finanças estão mais propensas a deixar seus atuais empregadores em busca de novas oportunidades se acharem que não há investimento no desenvolvimento das habilidades necessárias para o futuro.



As marcas e a confiança no empregador estão em risco.

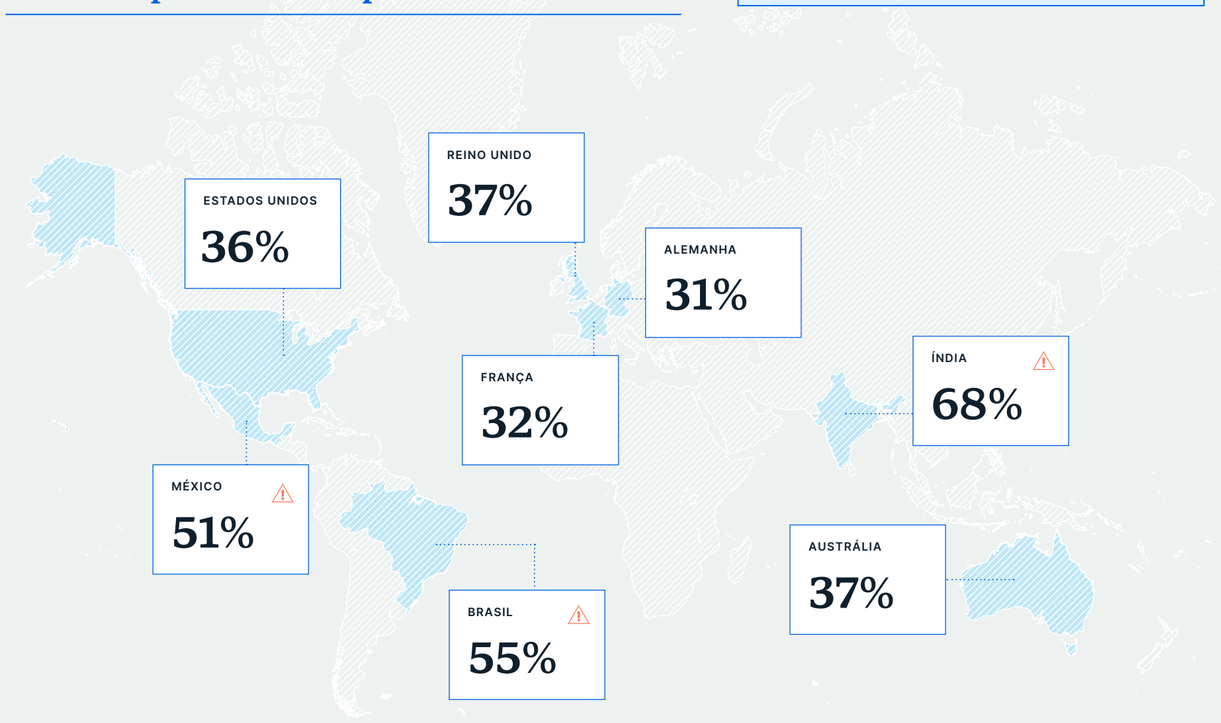


A redução na disponibilidade das oportunidades de upskilling e reskilling está afetando a confiança das pessoas no compromisso dos empregadores para com o crescimento delas, um dos componentes mais importantes da proposta de valor de muitos empregadores. Mais de quatro entre dez **(42%)** trabalhadores acreditam ser mais provável que suas empresas promovam demissões do que o reskilling ou a transferência de seus colaboradores para outras funções.

No seu país

É mais provável que meu empregador promova redundâncias do que o reskilling dos funcionários ou que os transfira para outro departamento.

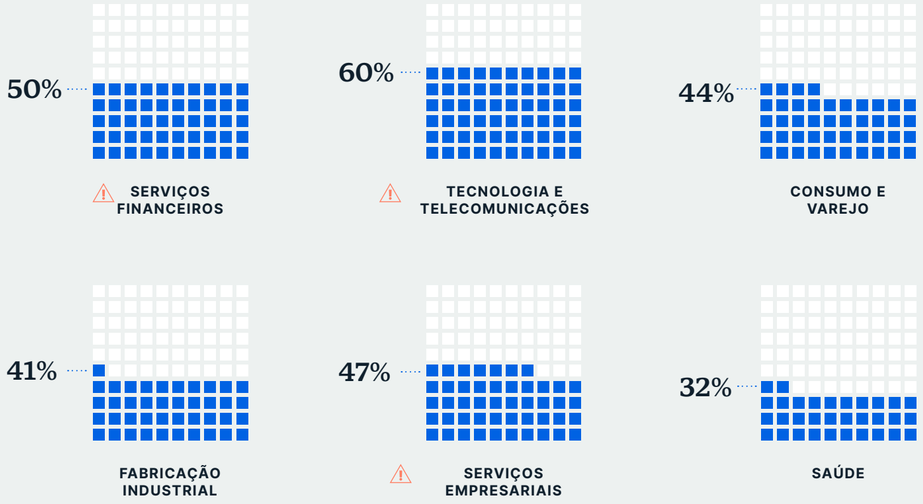
⚠ Os trabalhadores que atuam em mercados emergentes como Índia, Brasil e México não acreditam no compromisso das empresas em investir no crescimento de suas habilidades e no seu desenvolvimento profissional.



No seu setor

É mais provável que meu empregador promova redundâncias do que o reskilling dos funcionários ou que os transfira para outro departamento.

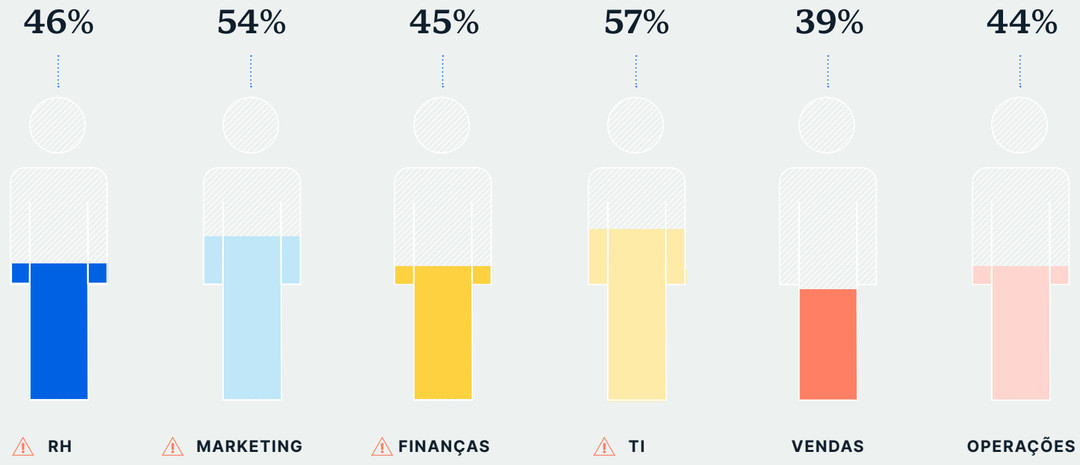
⚠ Os trabalhadores que atuam nos setores de tecnologia e telecomunicações, serviços financeiros e serviços empresariais são os que menos acreditam no compromisso das empresas para com suas carreiras.



Na sua função

É mais provável que meu empregador promova redundâncias do que o reskilling dos funcionários ou que os transfira para outro departamento.

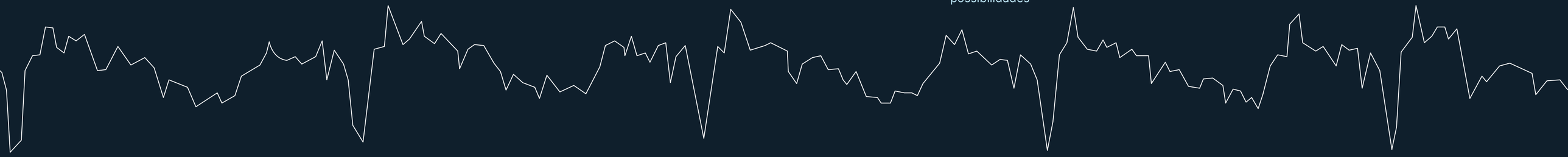
⚠ Os trabalhadores que atuam em TI, RH e finanças têm sérias dúvidas sobre o compromisso das empresas em investir no desenvolvimento de suas habilidades e no seu progresso profissional.



O que os olhos não veem, as mãos não alcançam

As habilidades de que precisamos e as que temos estão sempre mudando, porque tudo muda o tempo todo.

- ⚠ Nossos trabalhos mudam e nossas carreiras se desenvolvem
- ⚠ Implementam-se leis e regulamentos
- ⚠ Os valores e comportamentos dos clientes evoluem
- ⚠ Novas tecnologias criam novas possibilidades
- ⚠ As estratégias das empresas mudam, e asprioridades também
- ⚠ O pensamento inovador traz novas práticas e processos
- ⚠ As pandemias viram o mundo todo de cabeça para baixo em um piscar de olhos



Pesquisa do Google por "habilidades" desde 2015

"Voe como uma borboleta, ferroe como uma abelha. O que os olhos não veem, as mãos não alcançam."

Muhammad Ali

Esses fatos não são incomuns. E quando acontecem, algumas habilidades perdem valor, enquanto outras crescem e novas habilidades surgem, o que indica que precisamos estar muito atentos às habilidades que temos e às que precisaremos ter em breve.

Essas informações são cada vez mais importantes para trabalhadores e gerentes, porque podem ajudar a manter o alinhamento entre habilidades e carreiras e as oportunidades de crescimento. Além disso, tornaram-se fundamentais para os executivos das empresas e para os líderes de aprendizagem e talentos de RH, pois podem oferecer maior inteligência, permitindo decisões de maior impacto sobre como investir em nossos ativos mais valiosos: nossos colaboradores.

Sobre a pesquisa

04

Os dados

Reunimos dados de 5.208 trabalhadores, gerentes de equipes e líderes de empresas.

Os dados foram colhidos em julho e agosto de 2020 pela Censuswide, agência independente de pesquisa de mercado internacional.

PAÍSES

Estados Unidos	**1.078**
Brasil	**536**
México	**538**
Reino Unido	**1.002**
França	**521**
Alemanha	**509**
Índia	**523**
Austrália	**501**

FUNÇÕES

TI	**1.153**
Finanças	**550**
RH	**352**
Operações	**645**
Marketing	**206**
Vendas	**534**
Outros	**1.768**

SETORES

Serviços financeiros	**425**
TI e telecomunicações	**884**
Consumo e varejo	**729**
Fabricação industrial	**465**
Serviços	**669**
Saúde	**459**
Outros setores	**1.577**

A equipe

Martin McGourty
Laura West-Wilson
Gareth Thomas
Amber Mott
Alec Hamilton
Tina Dirmyer
Justin Gallegos
Jonda McCutchan
Alex Olmstead
Sarah Danzl
David Johnson
Todd Tauber

Vamos enfrentar o futuro.

Para informar-se melhor sobre como a Degreed pode ajudar você a identificar, desenvolver e mobilizar as próximas habilidades que sua empresa vai precisar, acesse *degreed.com* ou nossas redes sociais: LinkedIn, Twitter, Facebook e Instagram.

degreed