

RELATÓRIO

TENDÊNCIAS

de gestão de pessoas

2023



Great
Place
To
Work®

great
people

ÍNDICE

INTRODUÇÃO 3

MERCADO DE TRABALHO 5

DIVERSIDADE E INCLUSÃO 16

ESG E SUSTENTABILIDADE 21

SAÚDE MENTAL 26

DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS 31

FORMATOS DE TRABALHO 40

CONCLUSÃO 45



INTRODUÇÃO

2022 foi um ano de muitos acontecimentos no Brasil e no mundo: eleições, Copa do Mundo, guerra, emergências climáticas... Não conseguiríamos mencionar todos por aqui, mas sabemos que, no meio dos episódios lamentáveis e dos que nos proporcionaram chances de comemoração, **o mercado de trabalho não saiu intacto.**

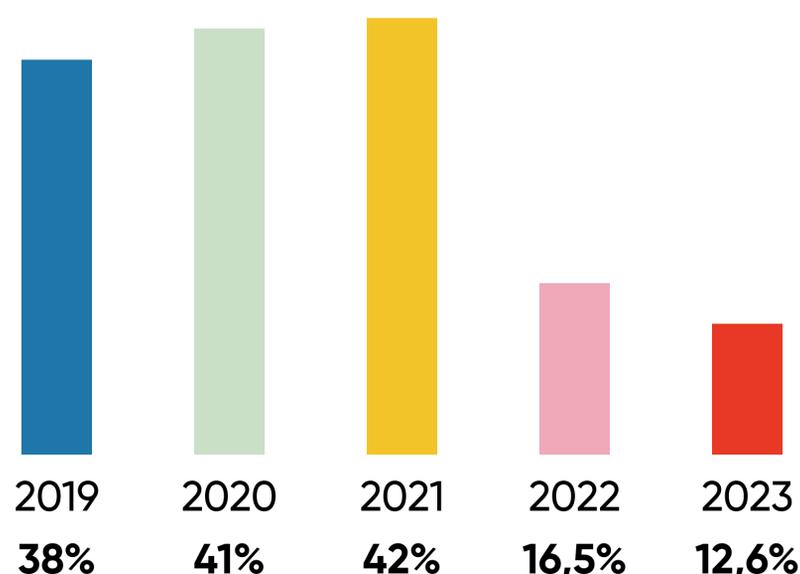
As transformações que estamos vivenciando são sistêmicas e impactam - de formas bem diferentes, claro - **todas as pessoas.** E se estamos falando de pessoas, estamos falando também de negócios. Afinal, no mundo em que vivemos, um não existe sem o outro.

Então, nessa nova era pós-pandemia e de tantos outros acontecimentos, **como fica o mundo corporativo?**

Desde a 4ª edição desta pesquisa, realizada em 2021, já começamos a compreender uma mudança dentro das empresas e, principalmente, na forma como as pessoas são atraídas, tratadas e desenvolvidas.

Saímos de anos de preocupação intensiva com a **transformação digital** para um novo período em que o foco está não mais apenas na tecnologia, mas em como encontrar pessoas capacitadas ou desenvolvê-las para a inovação tecnológica constante.

Porcentagem de respondentes que apontaram a "Transformação digital" como uma das prioridades de Gestão de Pessoas ao longo dos anos



Na pesquisa deste ano, vamos compreender se há alguma diferença em relação a 2021, e o quanto evoluímos, regredimos ou nos transformamos em comparação com o período pré-pandemia.

Nesta 5ª edição da pesquisa de **Tendências de Gestão de Pessoas**, agora realizada com o Ecosistema Great People - nosso parceiro na transformação dos ambientes de trabalho -, contamos com 1716 respondentes, sendo 63,2% da área de Recursos Humanos e a maioria de cargos de liderança (gerência, coordenação, supervisão e diretoria).

A maior parte das pessoas atua em empresas de Tecnologia, Indústria e Serviços, mas também tivemos uma participação relevante de representantes dos setores de saúde, financeiro, varejo e consultoria. O público mais alcançado trabalha em empresas com 10 a 500 funcionários.

Continue a leitura para conferir as análises e entender as principais tendências previstas para 2023!

Otimistas com um pé atrás

Um ponto que se destaca todos os anos é o **otimismo em relação às oportunidades de negócio para a empresa**. Em todas as edições, as pessoas afirmaram estarem, sim, percebendo a situação por um viés positivo, corroborando o que dizem sobre o Brasil e sua população otimista, mesmo em meio a situações desafiadoras.

Neste ano, o otimismo prevaleceu novamente na pesquisa, alinhado ao ocorrido em outras pesquisas no mercado, como a da Federação Brasileira de Bancos (Febraban), que apontou que mais de 70% das pessoas apresentam sentimentos positivos em relação ao próximo ano.

Contudo, algo está mudando, e esse otimismo, apesar de ainda receber o maior número de apostas na nossa pesquisa, sofre uma queda à qual precisamos nos atentar:

OTIMISMO



INCERTEZA



PESSIMISMO



Continuamos otimistas, apesar das incertezas, mas quais serão os desafios que precisamos superar para manter o pessimismo longe e tornar o futuro, se não mais previsível, pelo menos não tão incerto?

MERCADO DE TRABALHO



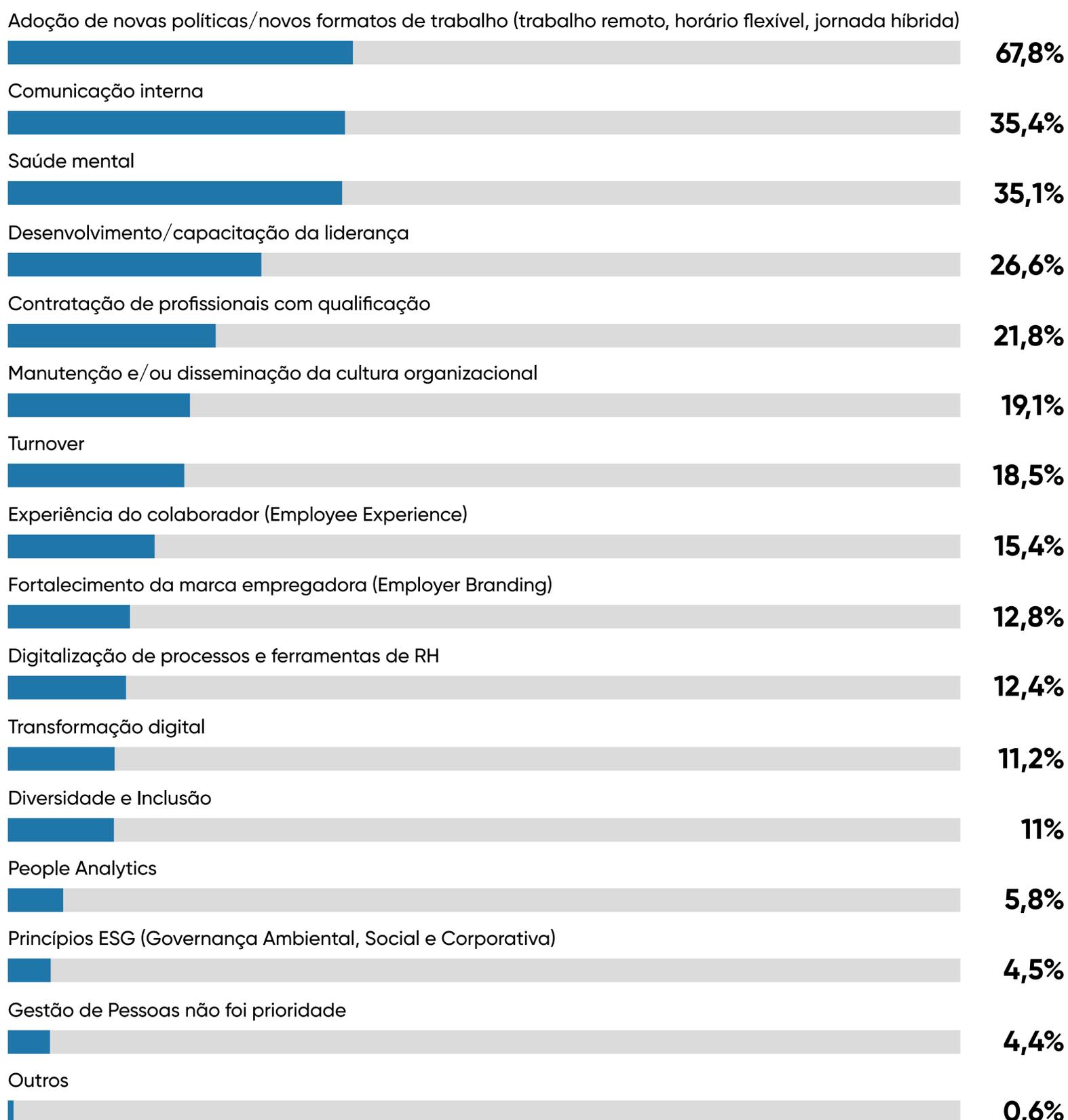
Desafios enfrentados em 2022

Ao questionarmos quais foram os principais desafios de gestão de pessoas em 2022, notamos que, apesar de termos vivido um ano de muitas transformações, ainda há muito o que avançar para que alguns temas se tornem menos desafiadores no contexto corporativo.

A **adoção de novas políticas/novos formatos de trabalho e a comunicação interna** seguem, pelo segundo ano, os desafios campeões de votos. Apesar de estarem ocupando posições diferentes neste ano, o **desenvolvimento/capacitação de lideranças** também permanece no ranking dos 5 maiores desafios, assim como a **contratação de profissionais com qualificação**.

O que mudou **foi a saída da manutenção e/ou disseminação da cultura organizacional** e a entrada da **saúde mental** entre os 3 principais desafios.

Quais foram os principais desafios de gestão de pessoas em 2022?



Para visualizarmos melhor como os desafios de Gestão de Pessoas acompanharam as transformações do país e do mundo, bem como as mudanças do mundo do trabalho, comparamos os 3 principais desafios apontados nas 5 edições da nossa pesquisa:

DESAFIOS EM 2018

- 1 Criar ou fortalecer marca empregadora
- 2 People analytics
- 3 Flexibilizar estrutura de trabalho

DESAFIOS EM 2019

- 1 Estruturar processos tradicionais de RH
- 2 Criar ou fortalecer marca empregadora
- 3 Criar mentalidade digital na liderança

DESAFIOS EM 2020

- 1 Flexibilizar estrutura de trabalho
- 2 Comunicação interna eficiente
- 3 Criar mentalidade digital entre a liderança

DESAFIOS EM 2021

- 1 Adoção de novas políticas/formatos de trabalho
- 2 Comunicação interna
- 3 Desenvolvimento/capacitação de lideranças

DESAFIOS EM 2022

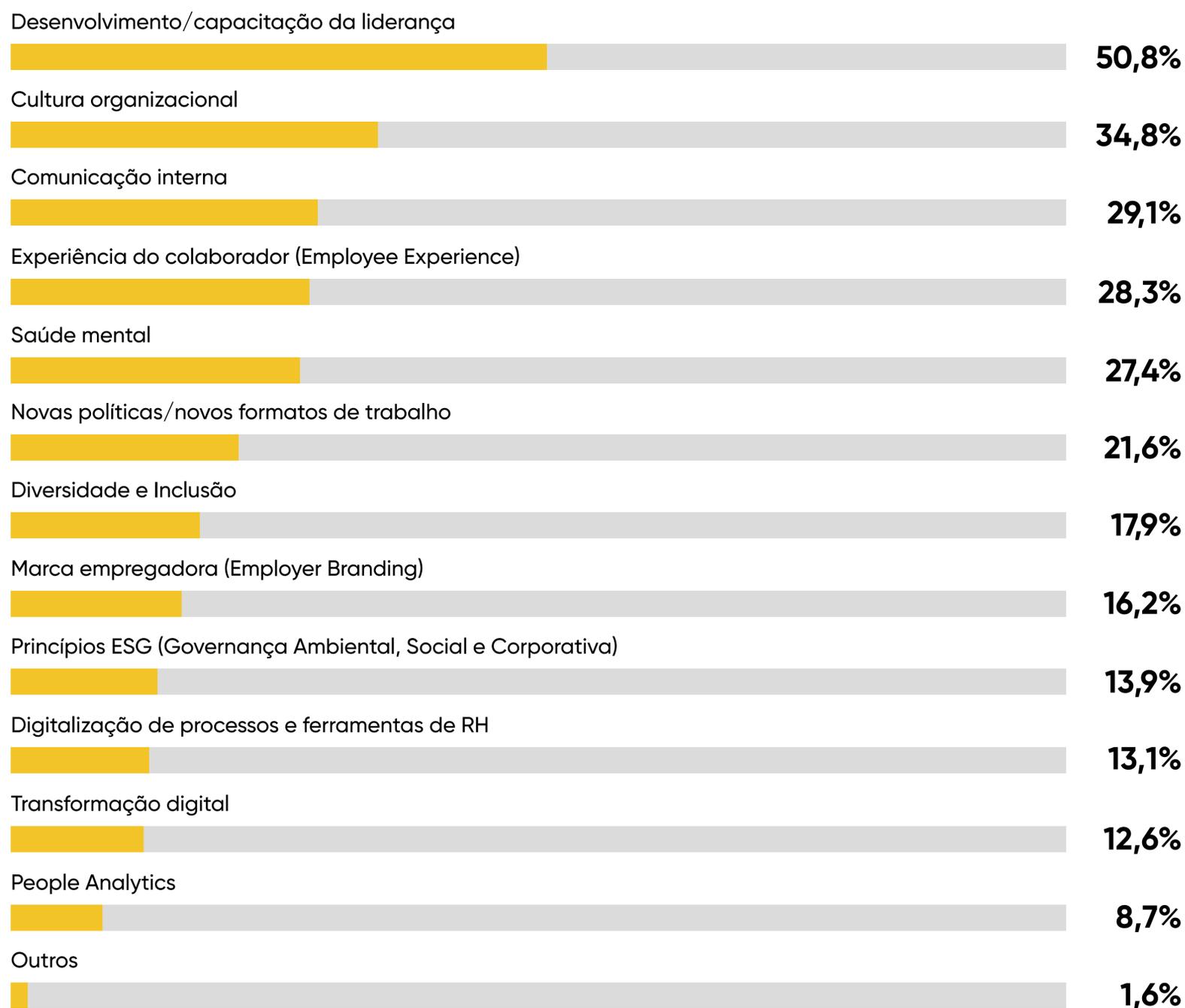
- 1 Adoção de novas políticas/formatos de trabalho
- 2 Comunicação interna
- 3 Saúde mental



Prioridades para 2023

Quando perguntadas sobre as prioridades para 2023, as respostas indicam que alguns desafios podem ter sido superados ao longo do ano ou, se não foram, pelo menos não são considerados tão importantes a ponto de entrarem para a lista de prioridades.

Quais serão as prioridades da Gestão de Pessoas em 2023?



Em 2023, o foco estará, novamente, no **desenvolvimento e capacitação das lideranças**. Entendemos que esse desenvolvimento não acontece de uma hora para a outra e nem é um projeto para realizar uma vez só. É necessário desenvolver pessoas para não só assumir cargos de liderança, mas atuar de forma estratégica, ética, inclusiva, humanizada e alinhada aos objetivos de negócio.

Cuidar da cultura organizacional, da comunicação interna, employee experience e saúde mental estão logo em seguida.

5 PRIORIDADES DE GESTÃO DE PESSOAS DE 2020 A 2023

2020

- 1 Mudança de mindset da liderança
- 2 Employee Experience
- 3 Employer Branding
- 4 Transformação Digital
- 5 People Analytics

2021

- 1 Comunicação interna
- 2 Mudança de mindset da liderança
- 3 Flexibilização do trabalho
- 4 Transformação Digital
- 5 Saúde mental

2022

- 1 Desenv./capacitação da liderança
- 2 Cultura organizacional
- 3 Comunicação interna
- 4 Employee Experience
- 5 Novas políticas/formatos de trabalho

2023

- 1 Desenv./capacitação da liderança
- 2 Cultura organizacional
- 3 Comunicação interna
- 4 Employee Experience
- 5 Saúde mental

Vamos aprofundar o papo sobre liderança daqui a pouco, quando falaremos de desenvolvimento de pessoas. Agora, vamos olhar para esses outros temas também considerados prioritários?

Cultura organizacional

A cultura organizacional não é um projeto que se constrói, implementa e pronto. É necessário que ela seja constantemente **revisitada, atualizada e alimentada** com novas ideias, recursos e rituais. Se queremos empresas mais inovadoras, precisamos de culturas organizacionais que permitam e incentivem a inovação.

Com o fortalecimento dos modelos híbrido e remoto, a manutenção da cultura e até mesmo a sua transformação se tornaram motivo de preocupação e incertezas para as pessoas de RH, cargos de liderança e C-level.

Manter uma cultura forte sem a interação pessoal é um desafio. Adotar novas tecnologias e atender às novas demandas, principalmente das gerações mais novas, que estão em busca de trabalhos mais flexíveis e alinhados aos seus propósitos -, também exige bastante esforço.

É necessário reestruturar os processos de **comunicação interna** (outra prioridade apontada na pesquisa!), garantir processos inclusivos, fomentar a motivação das pessoas e ainda manter as informações seguras e centralizadas. Isso sem contar a importância de criar momentos de integração entre as pessoas, para que o trabalho não perca o seu lado humano.

É desafiador? Sim. Mas também é necessário e extremamente relevante para o sucesso das organizações. Com uma cultura forte, **o modelo de trabalho adotado** é o que menos importa.

Para alcançar isso, a dica de ouro é: **coloque as pessoas no centro das estratégias organizacionais** e escute o que elas buscam. Ao ouvi-las e considerá-las nas decisões corporativas, a empresa só tem a ganhar.

Afinal, se queremos contratar pessoas que estão em constante aprendizado e conseguem desenvolver novas habilidades e competências, precisamos fomentar ambientes de trabalho que também estejam abertos para o novo, com uma **cultura de aprendizado contínuo, inovação e adaptação**.

E se queremos contratar pessoas motivadas e que queiram dar o seu melhor para alcançar os objetivos da empresa, **é fundamental proporcionar uma excelente experiência** para elas. Sim, estamos falando de employee experience - mais uma das prioridades para 2023.

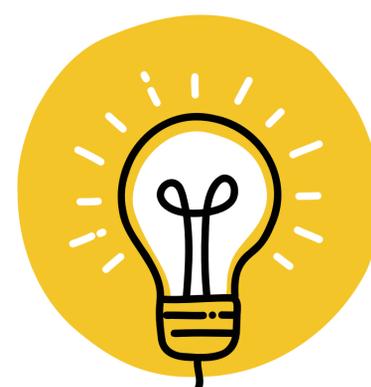
Todos os temas que ocupam o topo das prioridades estão interligados e representam a principal dor de gestão de pessoas dos tempos atuais. Precisamos mudar o foco dos negócios e apontá-lo para **as pessoas**.

Lembre-se que **quem garante os resultados são as pessoas** - e para isso as empresas precisam garantir ambientes de trabalho saudáveis, com culturas inclusivas e positivas. É uma relação ganha-ganha: as pessoas ficam mais felizes, motivadas e produtivas em seus trabalhos, e as empresas crescem e se beneficiam dos resultados.

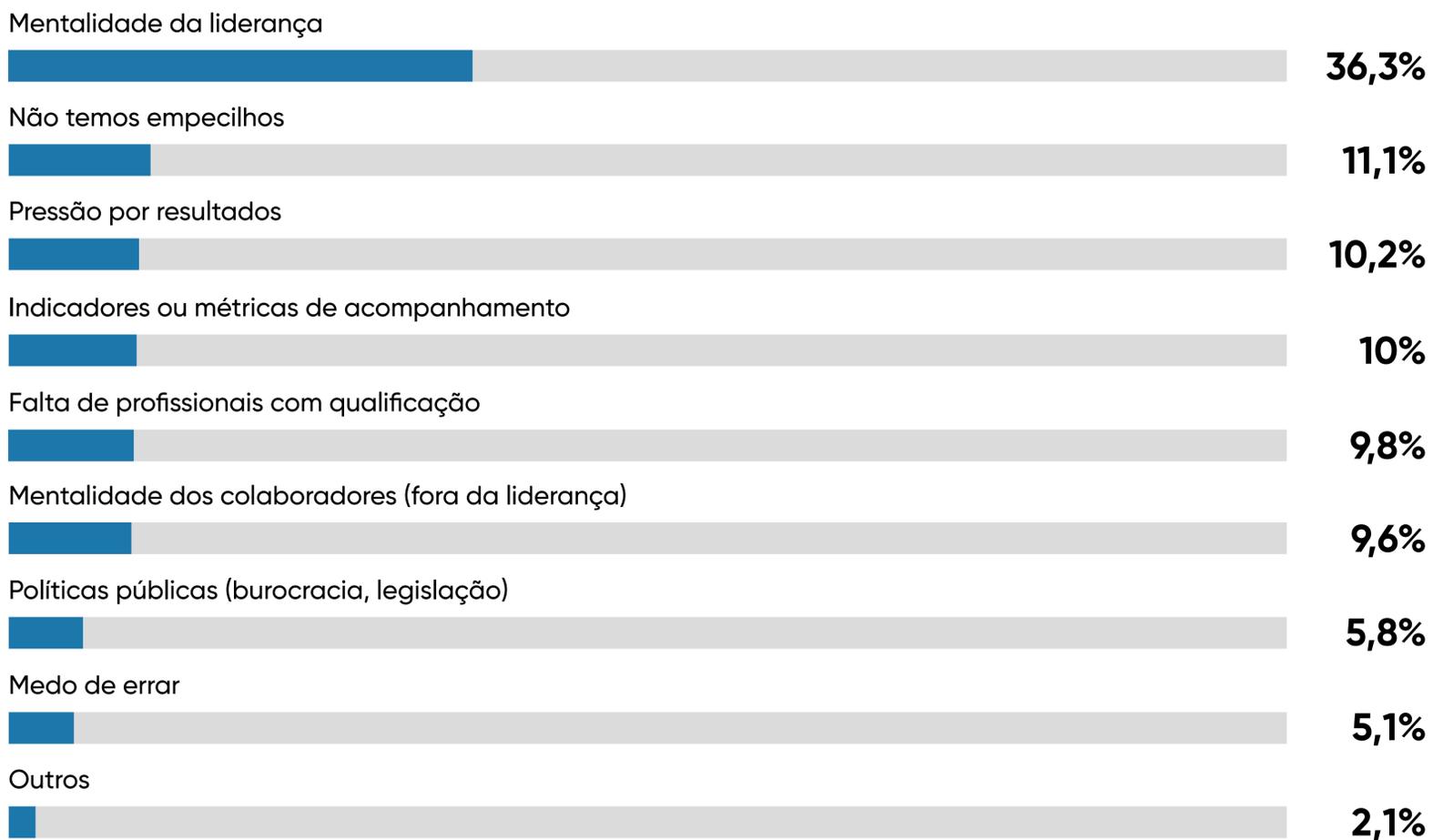


| E a inovação?

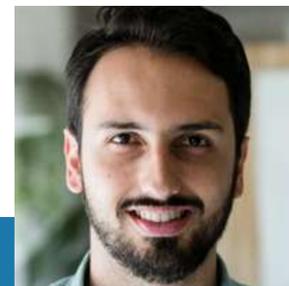
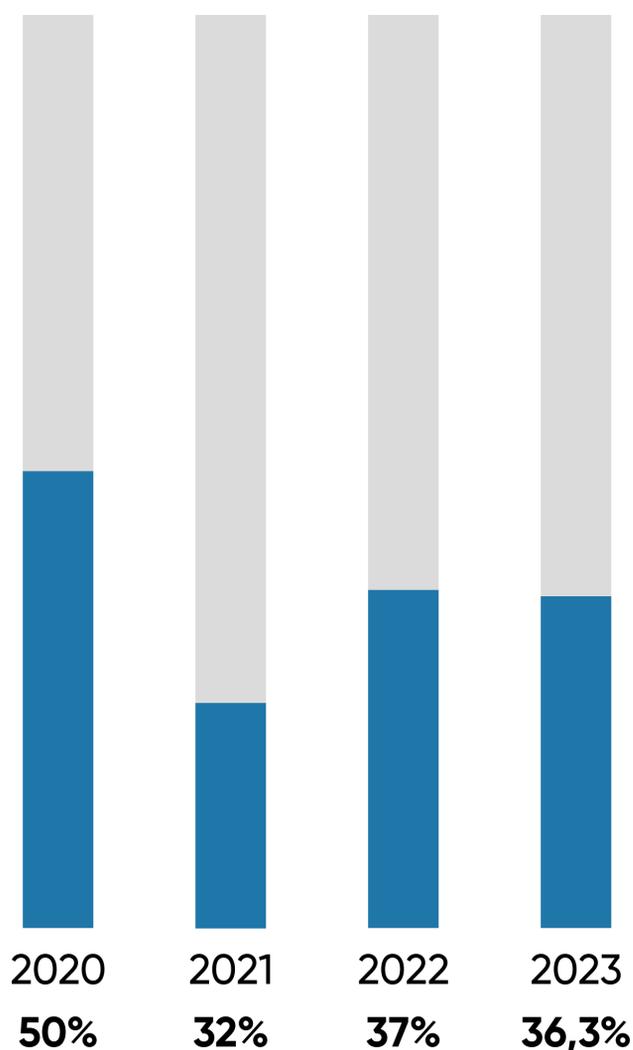
Assim como nos três anos anteriores, a mentalidade da liderança permanece a mais apontada como **principal empecilho para a inovação na empresa (36,3%)**.



Qual é o principal empecilho para a inovação na sua empresa?



Apesar de ter tido uma queda entre 2020 e 2021, desde então não há mudanças significativas, reforçando a importância e urgência de desenvolver e capacitar as lideranças para os novos desafios do mundo do trabalho.



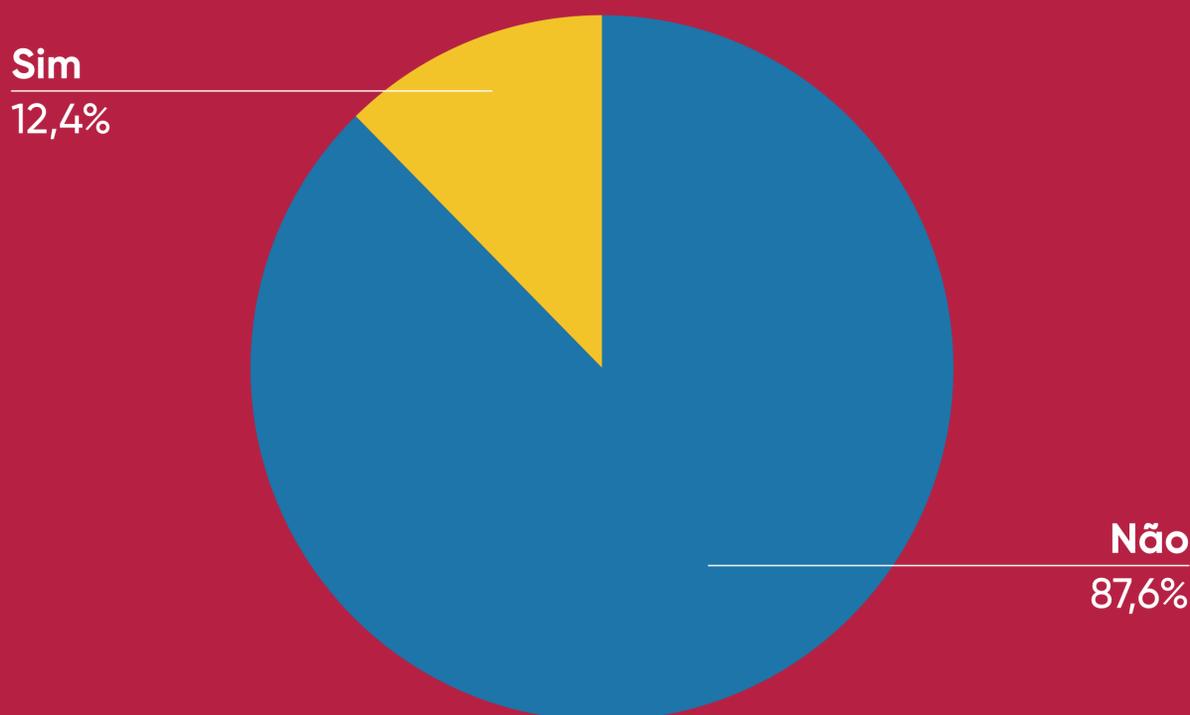
"É natural e do instinto humano a lei do mínimo esforço, e tendemos a seguir sempre o status quo. Inovação dá trabalho e requer esforço. Por isso, é preciso sempre capacitar as lideranças mostrando as vantagens e benefícios da inovação para que possam fazer esse movimento antinatural com mais frequência", aponta Cauê Oliveira, CEO da Youleader - empresa do ecossistema Great People focada no desenvolvimento de lideranças.

Despedidas coletivas

As demissões em massa não surgiram em 2022, mas com certeza foi neste ano que o tema tomou conta do mercado em maiores proporções, gerando debates nas redes sociais e nos ambientes corporativos.

Nesta edição da pesquisa, 87,6% das pessoas responderam que **a empresa não realizou demissão em massa em 2022.**

Em 2022, a empresa realizou alguma demissão em massa?



Mas e no mercado de forma geral? Quantas empresas se juntam aos 12,4% de empresas respondentes que demitiram coletivamente?

As big techs, como são chamadas as grandes empresas de tecnologia, e as startups foram as protagonistas dessas demissões. Amazon, Meta, Twitter, Microsoft e Intel foram algumas das empresas impactadas, segundo [artigo da Época Negócios](#).

Contudo, no meio de tantas discussões sobre os motivos que levaram as organizações a reduzir suas equipes drasticamente, muitas vezes o que ficou de lado foi o olhar para as partes mais impactadas em tudo isso, **as pessoas**.

Infelizmente, muitas dessas demissões foram realizadas deixando de lado a abordagem humanizada, que deveria pautar todas as decisões corporativas.

Nesse cenário, o tema **demissão humanizada** cresceu no ambiente corporativo, e o que antes não era tão considerado na jornada das pessoas colaboradoras, ganhou destaque. Se vamos falar de employee experience, também precisamos falar de despedida e de formas melhores, mais éticas e empáticas de agir, comunicar e direcionar essas pessoas, mesmo - e principalmente -, durante uma demissão.

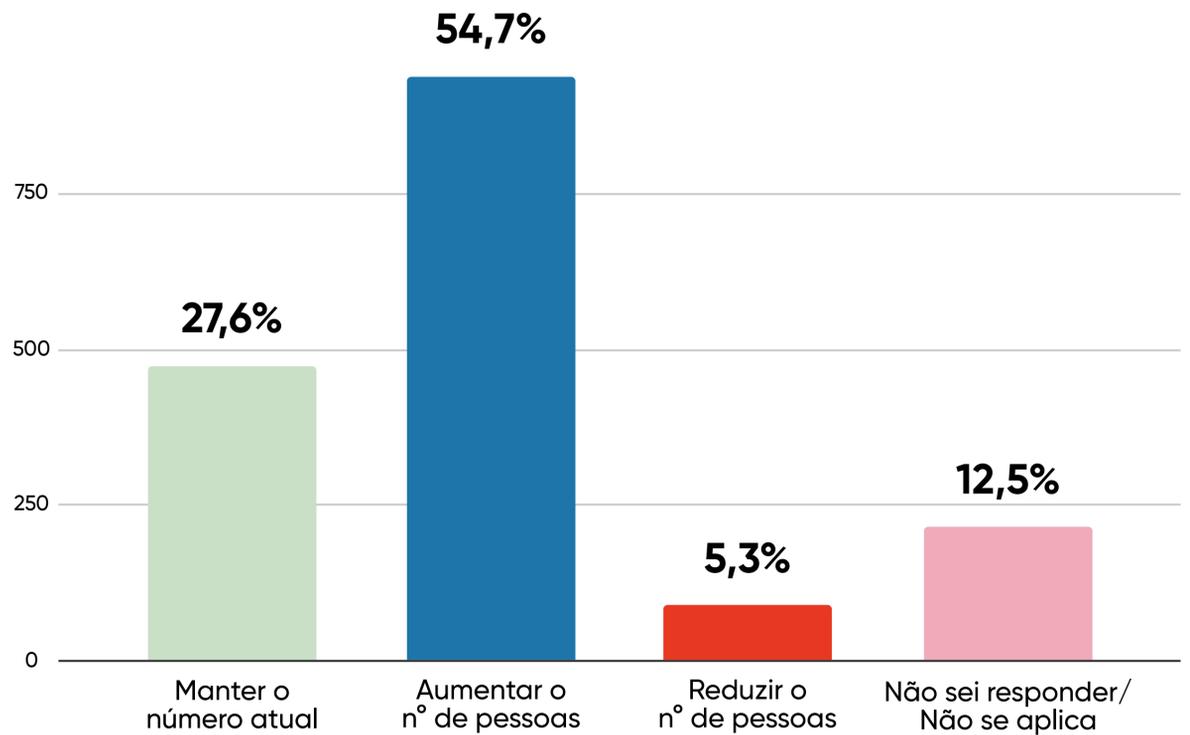
Afinal, não estamos desligando máquinas, estamos encerrando etapas importantes na vida de pessoas que têm suas responsabilidades financeiras, familiares e pessoais. Mesmo que a demissão seja em massa, **a condução precisa ser individual e acolhedora**.

Contudo, esse não é o cenário atual. Em nosso relatório sobre **Employee Experience**, 72,2% responderam que **não há treinamento/capacitação para a liderança sobre demissão**. Sem o devido preparo e conhecimento sobre as melhores práticas para esse momento, realmente é difícil ter um processo mais justo e ético - e as empresas precisam se adaptar para mudar essa realidade.

Contratações cada vez mais personalizadas

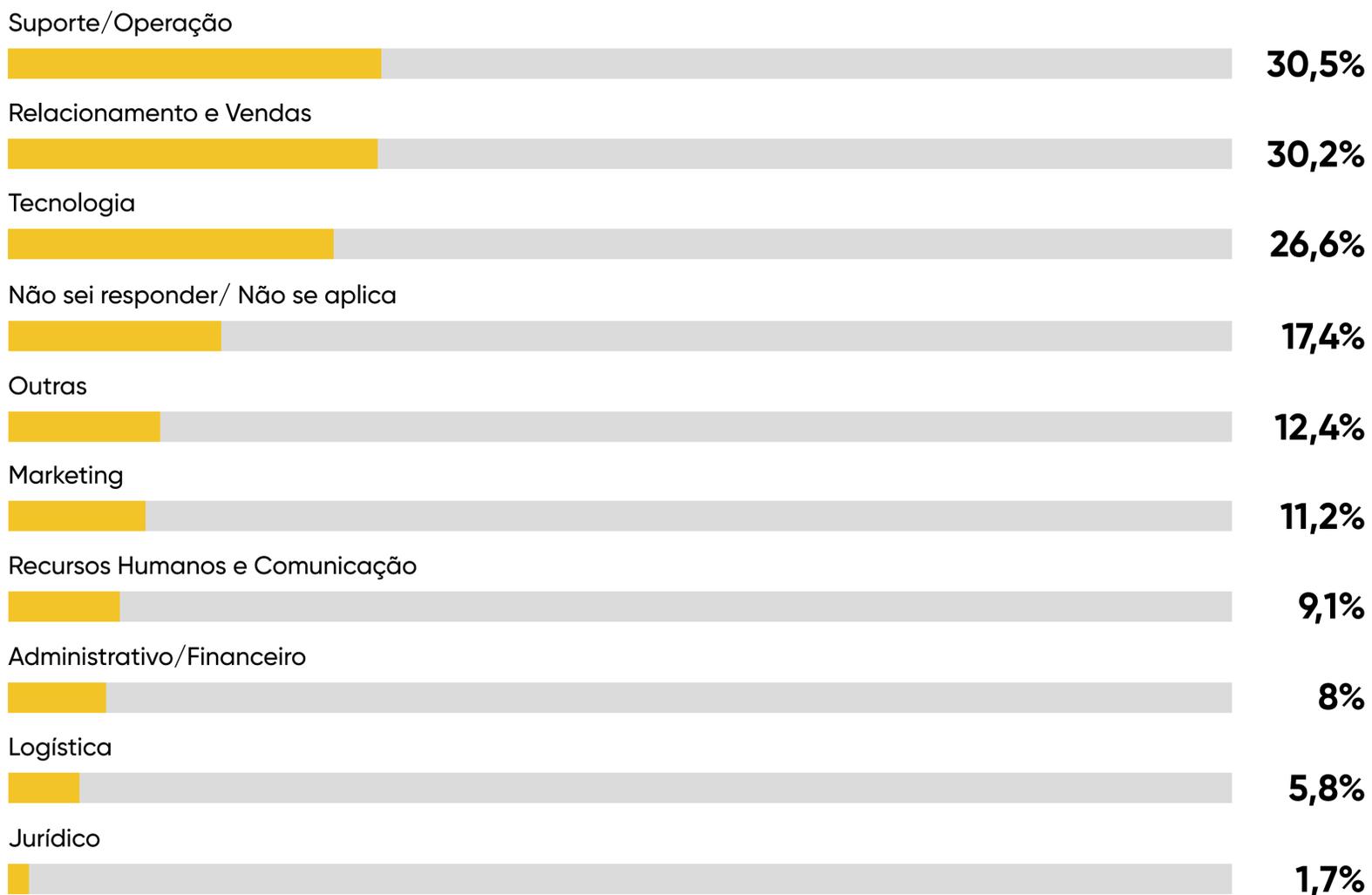
Em 2023, a sua empresa pretende:

Em contrapartida, **54,7%** das empresas pretendem **aumentar o número de pessoas em 2023**, e 27,6% pretendem manter o quadro atual. Números que mostram uma perspectiva mais otimista após meses assombrados pelo fantasma da demissão em massa.



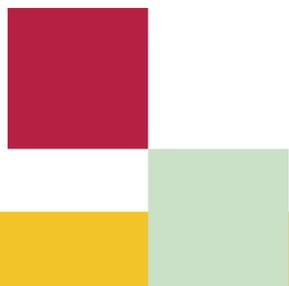
As áreas de suporte/operação (30,5%), relacionamento/vendas (30,2%) e tecnologia (26,6%) são as que devem receber o foco das contratações em 2023.

Em quais áreas a sua empresa pretende contratar mais profissionais em 2022?



Em 2022, a **área de tecnologia** (41,6%) foi apontada como a mais visada para contratações e o setor de recursos humanos e comunicação (20,3%) também recebeu um número mais expressivo de respostas, em comparação a esta edição.

Esses números refletem o cenário do período, marcado pela adoção de novas ferramentas e tecnologias no trabalho - recentemente impactado pela digitalização, pelo fortalecimento do formato híbrido e flexível -, bem como contratar pessoas mais alinhadas e capacitadas para a nova realidade corporativa e organizacional.



Segundo Daniela Diniz, Diretora de Conteúdo e Relações Institucionais da Great People:

“Nos últimos dois anos, especialmente, impulsionada pela forte demanda de produtos e serviços, como o boom do e-commerce, a área de TI saiu contratando gente a rodo, se destacando nos Relatórios de Tendências como a área mais aquecida do mercado. Neste ano, porém, o cenário é outro.

A dificuldade de captar recursos, a alta inflação, o aumento de juros e a volta de alguns modelos e comportamentos de uma era pré-pandemia, vêm provocando fortes demissões nas startups e nas big techs.

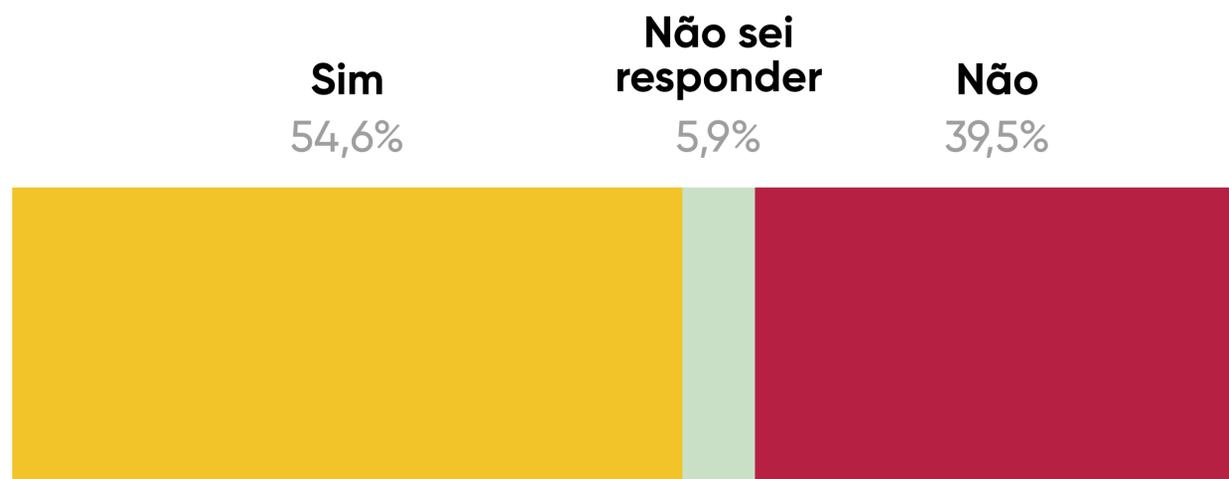
Em 2022, cerca de 50 mil profissionais do mercado de tecnologia perderam seus empregos. O fato é que, passado o período das vacas gordas e da euforia, sobrou gente e faltou serviço. A queda na busca por esse profissional apontada no Relatório 2023 pode indicar que os quadros das empresas ainda precisam de ajustes e que novas ondas de demissões ainda devem surgir.”

Era necessário ter pessoas que entendiam de tecnologia e de gente - um reflexo perfeito do novo mundo do trabalho em que **pessoas e tecnologia precisam coabitar os ambientes corporativos de forma integrada** para que os negócios cresçam em faturamento, relevância e impacto.

Entretanto, neste ano, além de a tecnologia ocupar a terceira posição de prioridades para contratação, apenas 9,1% das pessoas afirmou que a empresa pretende contratar no setor de RH, deixando o setor atrás de Marketing, que recebeu 11,2% das respostas.

Mas sabemos que não é fácil contratar. Não é à toa que **54,6% das pessoas responderam que a empresa tem dificuldade para preencher vagas em aberto.**

No geral, sua empresa tem dificuldade para preencher as vagas em aberto?

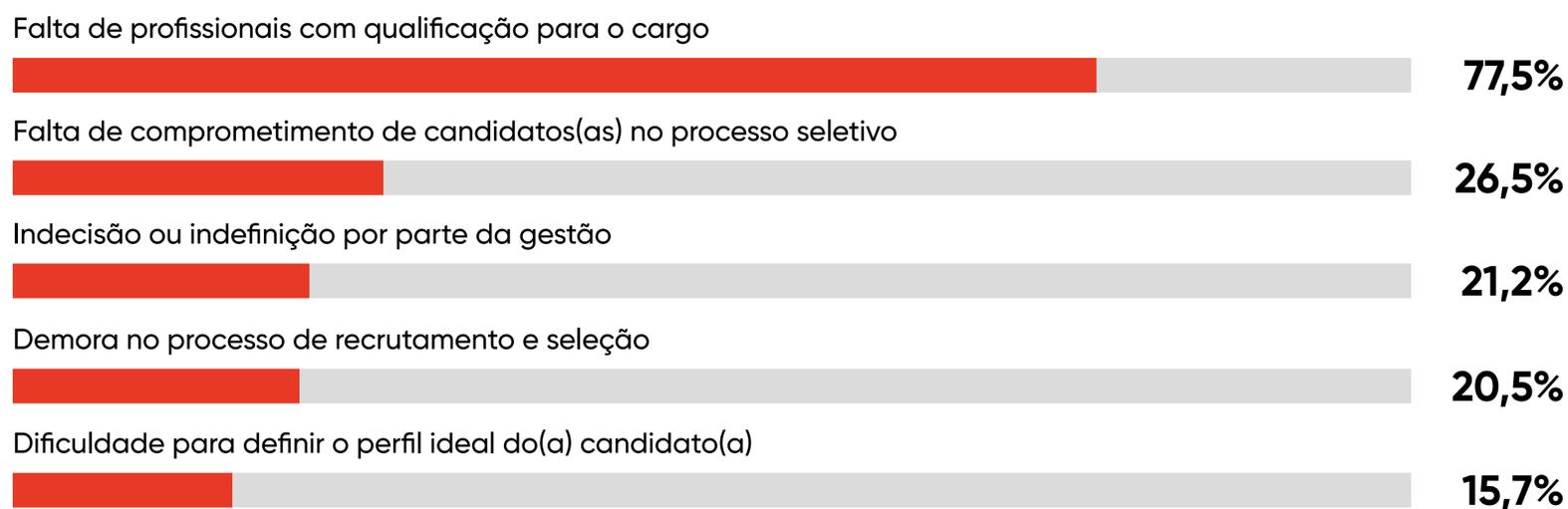


Antes de começar o processo de recrutamento e seleção propriamente dito, é necessário passar por toda uma jornada de definição da vaga e do perfil ideal, aprovação da gestão e construção de um processo seletivo assertivo.

Para muitas empresas, esses são os principais obstáculos para contratar pessoas. No entanto, é a **falta de profissionais com qualificação para o cargo (77,5%)** a maior dificuldade encontrada nas organizações quando o assunto é contratação, segundo os resultados da pesquisa.

Em seguida está a falta de comprometimento das pessoas candidatas no processo seletivo - mais um empecilho identificado fora, e não dentro da organização.

Se sim, quais as principais dificuldades?

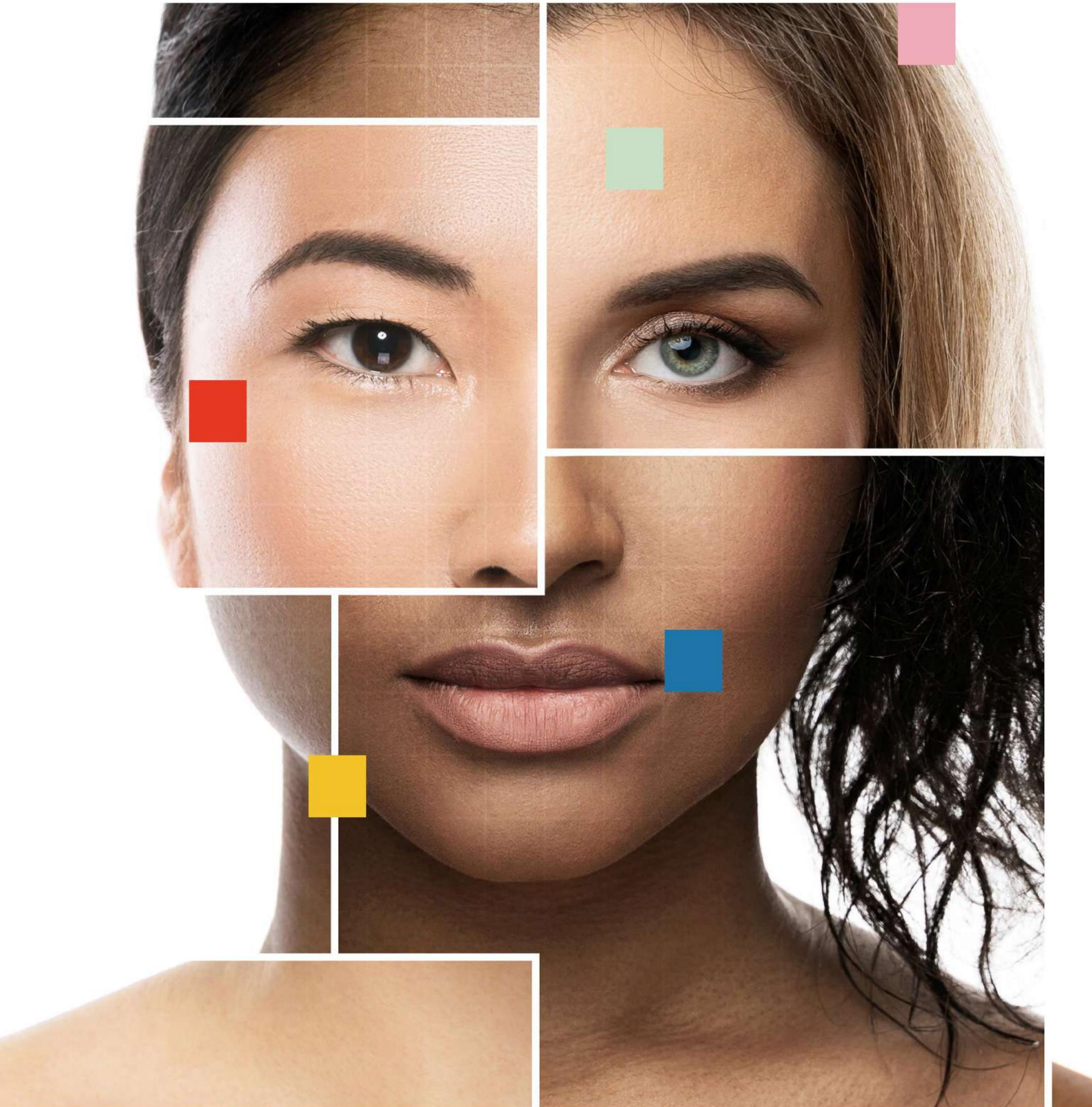


Mais adiante falaremos sobre as competências mais buscadas e valorizadas pelas empresas hoje. Contudo, antes mesmo de entrarmos nessa análise, já conseguimos perceber o quanto as contratações precisam caminhar para um formato cada vez mais **personalizado**.

Além disso, é necessário revisitar constantemente as práticas corporativas para entender **onde é possível inovar e implementar iniciativas** que atraiam pessoas talentosas e ajudem a manter dentro de casa aquelas que já contribuem para o sucesso da empresa.

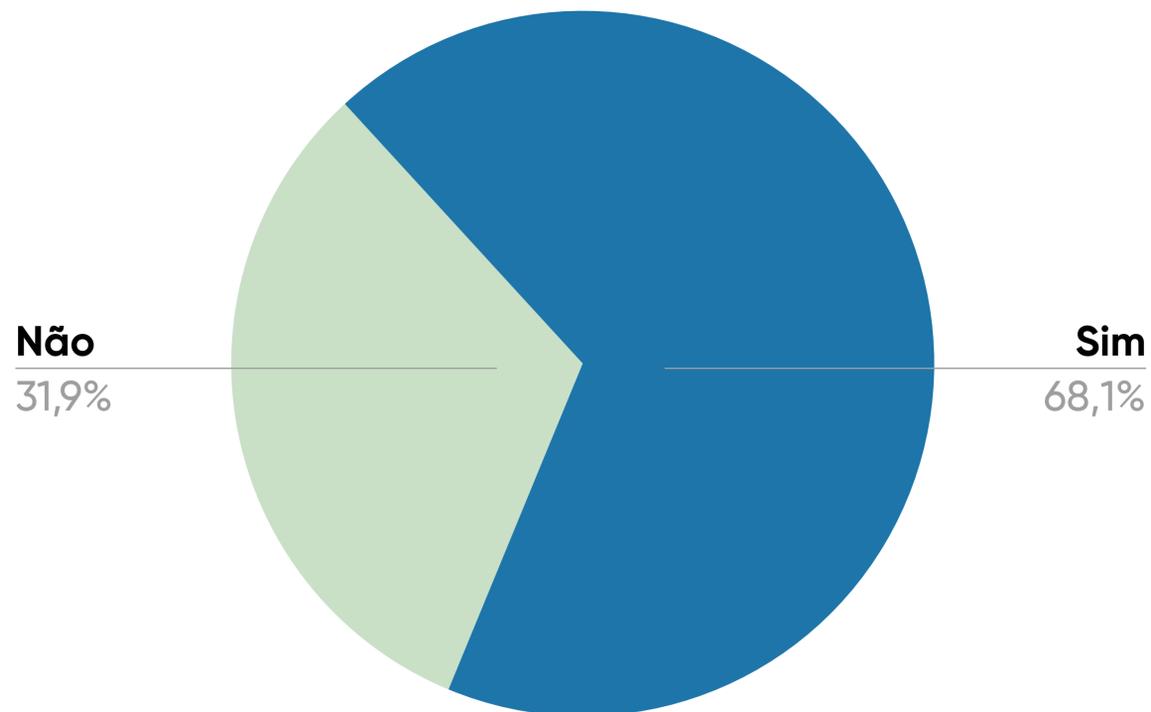
Em uma realidade de escassez de talentos, é urgente se destacar e se preocupar em ser um excelente lugar para as pessoas trabalharem, e isso só é possível quando construímos políticas verdadeiramente inclusivas, sustentáveis e benéficas para todas as partes envolvidas.

DIVERSIDADE E INCLUSÃO



No campo da Diversidade e Inclusão, os dados permanecem sem alterações significativas. A maioria das pessoas continua dizendo considerar a Diversidade e Inclusão uma pauta estratégica na organização (68,1%), mas o tema permanece em posição desprivilegiada na lista de prioridades de gestão de pessoas. Nesta e na edição anterior, a pauta ocupou o 7º lugar.

Você considera a Diversidade e Inclusão uma pauta estratégica na sua organização?



No relatório de **Tendências de Gestão de Pessoas em 2022**, pontuamos que, apesar de o tema ganhar força e espaço nos debates públicos nos últimos anos, ainda há poucas ações de D&I efetivas no âmbito corporativo. Infelizmente, esse ponto se manteve.

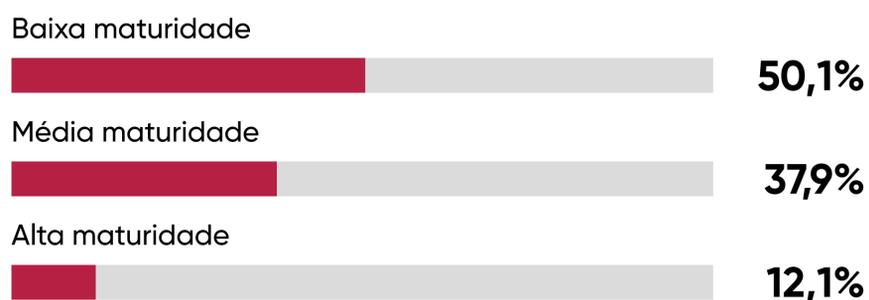
Ainda precisamos amadurecer as ideias

Dentre as pessoas que consideram a D&I uma pauta estratégica, **45,1%** afirmam que a empresa está em um nível de **baixa maturidade** em relação ao tema.

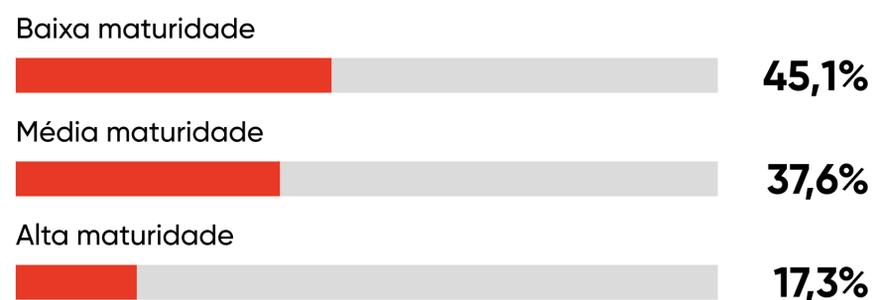
Enquanto isso, **apenas 17,3% das empresas têm alta maturidade**, segundo as pessoas respondentes. Para se considerar assim, a empresa deve:



DADOS DE 2022



DADOS DE 2023



Em comparação com a pesquisa anterior, houve um tímido avanço, mas a situação ainda exige que muitos passos sejam dados para que os ambientes de trabalho incorporem a diversidade e a inclusão, e o tema deixe de ser atrelado a ações isoladas para ser integrado de verdade às estratégias organizacionais.

Para entender o que afasta as empresas de um cenário ideal de diversidade e inclusão, perguntamos os principais desafios em relação ao tema.

A maioria apontou **"engajar a liderança"** como o principal obstáculo a ser superado, resultado que reforça a importância de um olhar integrado para as estratégias das empresas. As que souberem cruzar os dados para otimizar suas ações verão que o investimento no **desenvolvimento de lideranças é urgente** para que outros temas fundamentais para o crescimento da organização sejam devidamente endereçados

Quais são os principais desafios em relação à D&I na empresa?

- 1 Engajar a liderança
- 2 Tornar os processos de recrutamento e seleção mais inclusivos
- 3 Encontrar talentos de grupos minorizados
- 4 Capacitar as pessoas da empresa sobre temas de D&I
- 5 Desenvolver profissionais de grupos minorizados para cargos de gestão



A inclusão começa no recrutamento

A alternativa **“Tornar os processos de recrutamento e seleção mais inclusivos”** ficou em segundo lugar, assim como na pesquisa de 2022, apontando que também precisamos avançar em relação aos processos de recrutamento e seleção, não só para que sejam mais inclusivos, mas também mais efetivos, confiáveis e respeitosos com ambas as partes.

Voltando ao relatório de **Employee Experience** citado anteriormente, dois dados se destacam:



- 1 as plataformas de RH foram apontadas por mais 56% das pessoas como um dos canais de divulgação das vagas da empresa;
- 2 70,6% das pessoas afirmaram que a empresa não usa nenhuma tecnologia ou recurso específico para tornar o processo de recrutamento mais inclusivo.

Com o crescimento das plataformas que usam a inteligência artificial para apoiar as empresas na atração de profissionais, essa tecnologia já garantiu seu espaço nas discussões sobre a ética e a eficácia dos processos de recrutamento e seleção.

Por um lado, há críticas que trazem relatos de **discriminações geradas pela inteligência artificial** e falta de humanização de alguns processos realizados com essa tecnologia. Por outro, há profissionais que defendem o seu uso, principalmente por servir como um apoio para quem precisa analisar muitos currículos e selecionar pessoas em um mercado cada vez mais competitivo e exigente.

A questão é que, para que os processos seletivos sejam **inclusivos**, é fundamental que quem está por trás saiba utilizar a tecnologia a seu favor, sem deixar a responsabilidade de avaliar, ouvir e dar um retorno para as pessoas nas mãos robotizadas de plataformas e inteligências artificiais.

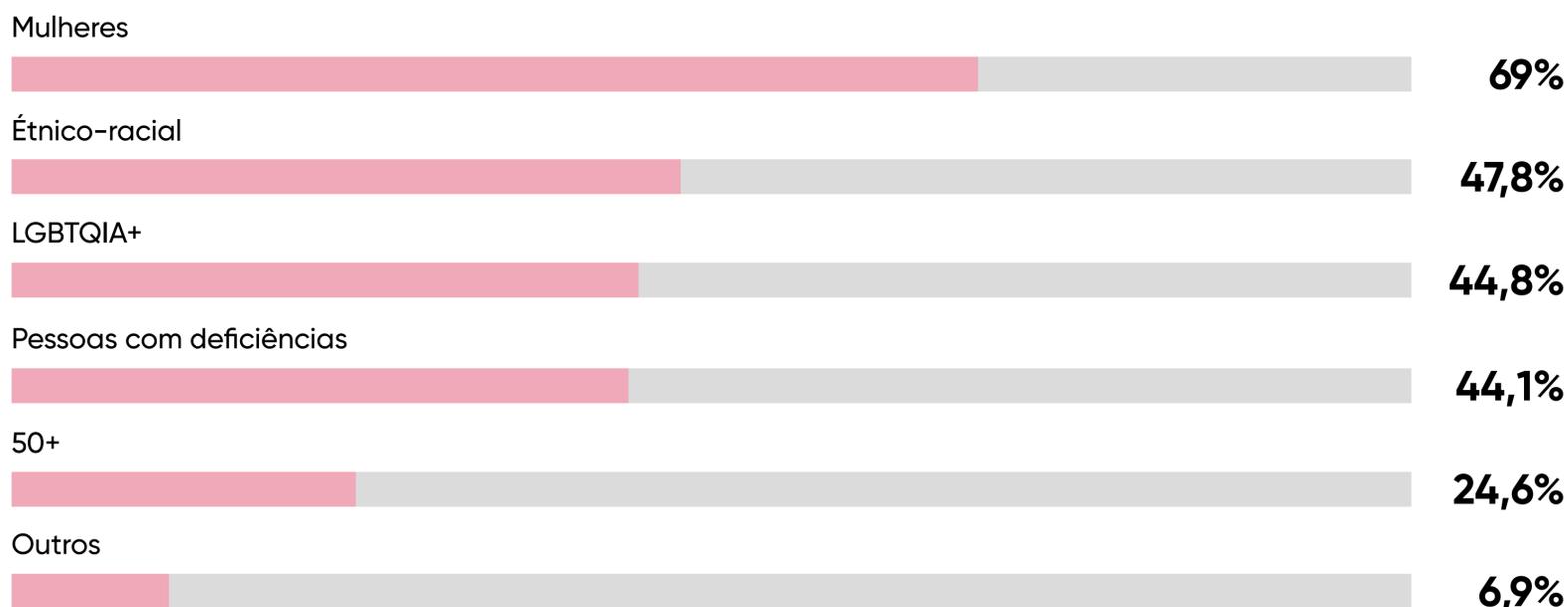
Reforçamos que, mais do que nunca, o mundo ideal que precisamos construir é aquele em que **tecnologia e pessoas** se complementam para, assim, gerar impactos positivos nos negócios e na sociedade.



Diversidade e inclusão para quem?

Segundo os dados desta pesquisa, as **mulheres** fazem parte do grupo mais trabalhado nas ações de D&I nas empresas. Em seguida, estão as iniciativas voltadas para a diversidade étnico-racial, a população LGBTQIA+, pessoas com deficiência e, por último, profissionais com 50 anos ou mais.

Quais desses grupos são trabalhados nas ações de D&I da empresa?



Os resultados seguem a pesquisa anterior. Mulheres no topo das iniciativas e profissionais com mais de 50 anos com a menor visibilidade. Nas Melhores Empresas para Trabalhar no Brasil, premiadas pelo GPTW em 2022, 10% das pessoas têm entre 45 e 54 anos, **e apenas 3% têm mais de 55 anos.**

Mas, apesar de o mercado não estar acompanhando na mesma velocidade, a população brasileira não para de envelhecer. [Hoje, o Brasil tem mais de 7 milhões de profissionais acima de 60 anos. A partir de 2039, haverá mais idosos que crianças no país. Em 2040, 57% das pessoas trabalhadoras terão mais de 45 anos.](#)

Já observamos uma movimentação do mercado e o fortalecimento de diversas iniciativas que combatem **o etarismo (ou idadismo)** e promovem a empregabilidade de profissionais 50+, mas é preciso que o tema seja ainda mais difundido para garantirmos a **diversidade etária** nas empresas e uma convivência harmônica e produtiva entre diferentes gerações no ambiente corporativo e na sociedade.



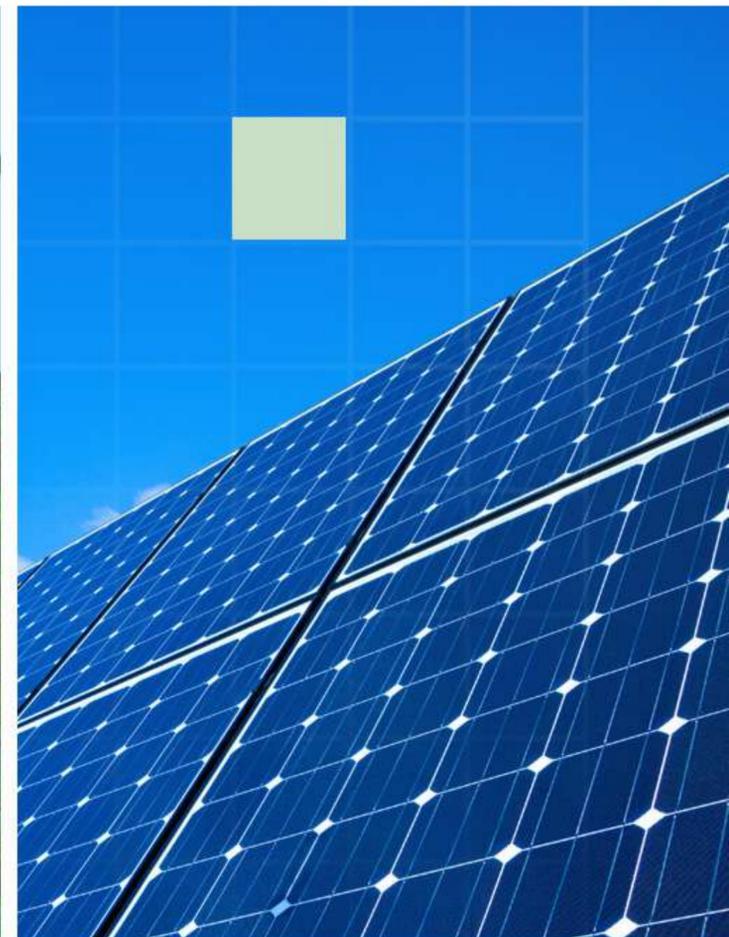
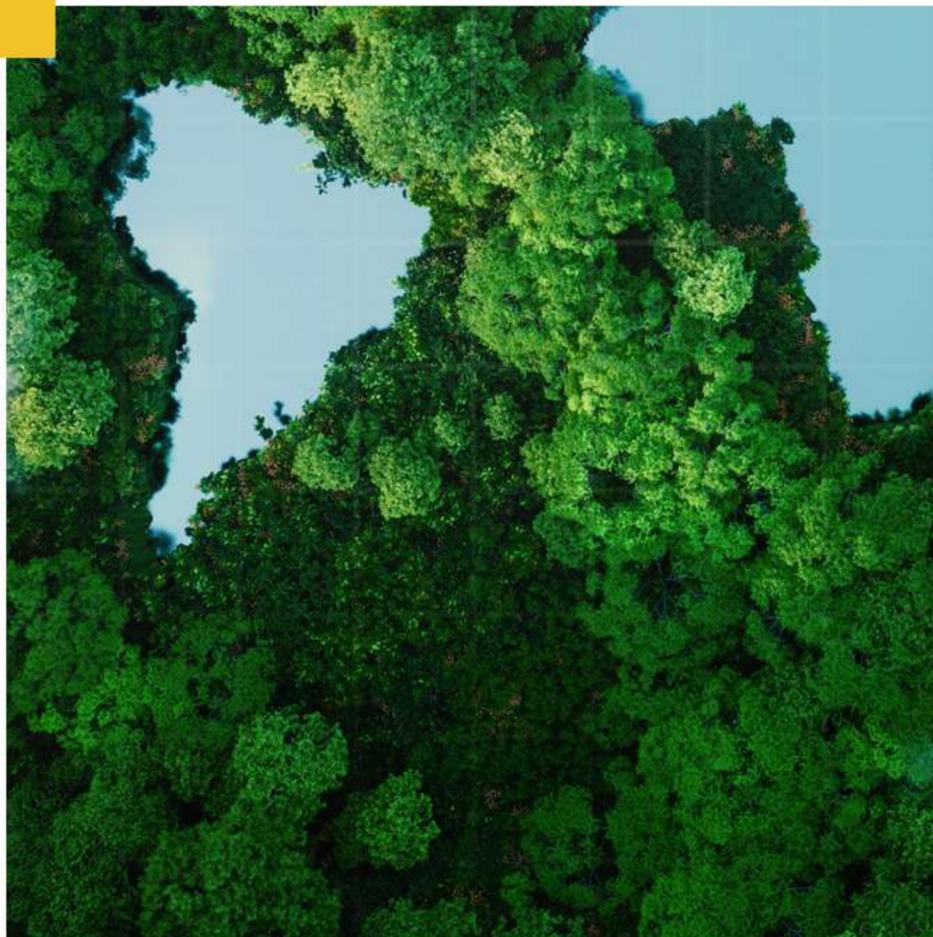
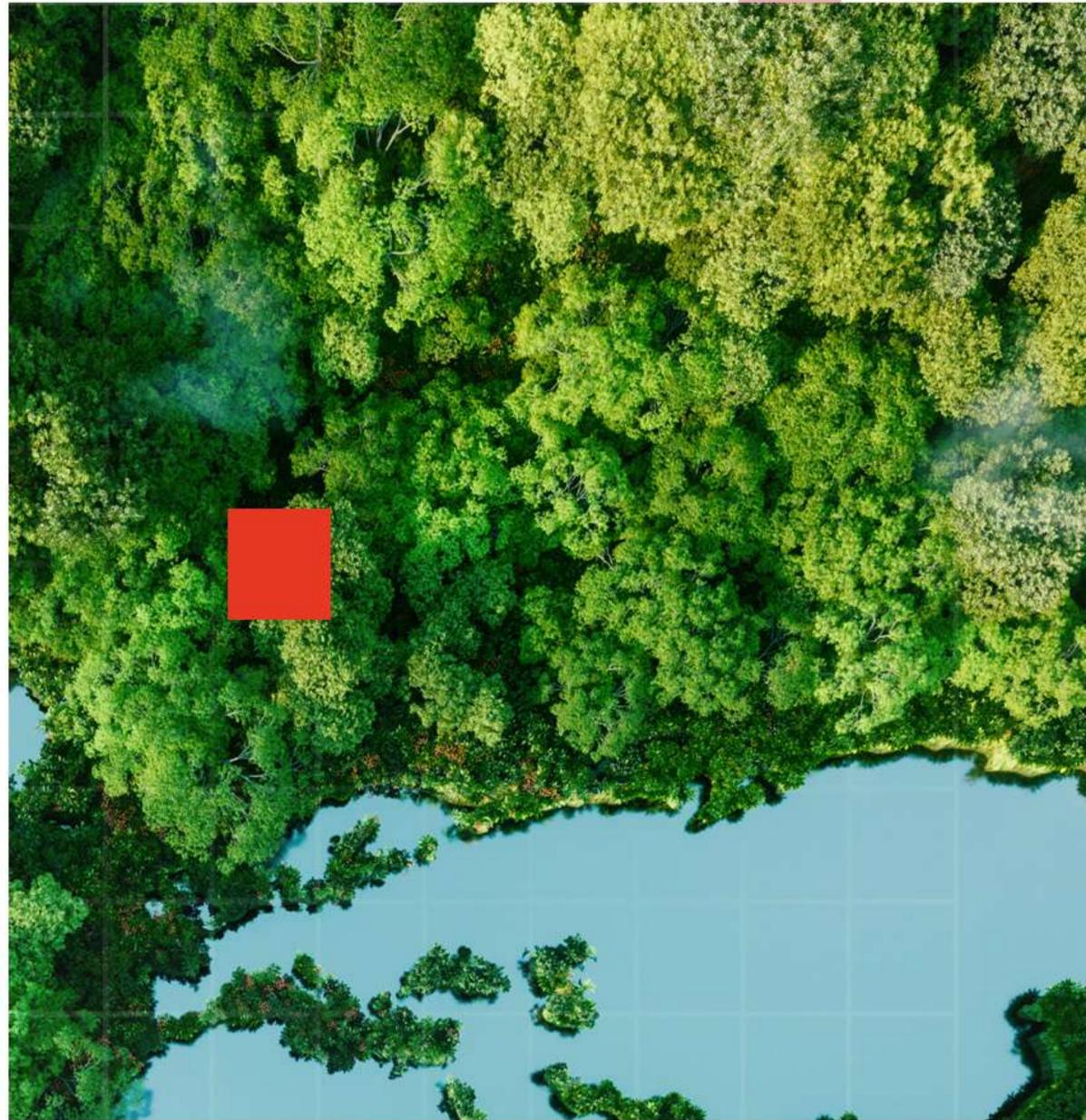
Segundo o [Relatório Mundial sobre o Idadismo](#): "O idadismo se refere a estereótipos (como pensamos), preconceitos (como nos sentimos) e discriminação (como agimos) direcionadas às pessoas com base na idade que têm."

A seguir, você vai poder conferir um tópico específico para falar de ESG (meio ambiente, social e governança corporativa), mas uma coisa que muitas pessoas não sabem é que **ações de diversidade e inclusão** também fazem parte desses princípios.

Iniciativas que constroem ambientes mais inclusivos e equipes mais diversas estão dentro dos critérios de Social e Governança, pois dizem respeito diretamente à relação da organização com as pessoas e com todo o ecossistema do qual fazem parte.

Contudo, ESG é uma sigla que, apesar de incorporar as ações de D&I, vai além. Por isso, merece uma análise própria e uma atuação sistêmica e estratégica das empresas.

ESG E SUSTENTABILIDADE

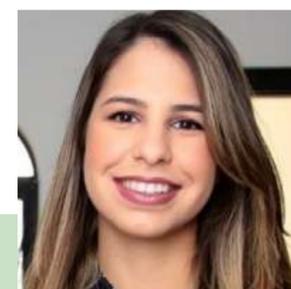


Investir em ESG não é algo reservado para empresas que querem apenas ter um diferencial ou para grandes empresas, de capital aberto ou exportadoras. Na verdade, **é mandatório se preocupar genuinamente com o assunto para ser uma empresa relevante e competitiva.**

E não estamos falando de investir em ações superficiais ou campanhas de marketing em prol da sustentabilidade.

Essas práticas, chamadas **greenwashing e socialwashing**, trazem os efeitos contrários aos esperados pelas organizações, arriscando os investimentos, prejudicando a imagem e reputação no mercado, impactando a atração e permanência de talentos, além de ser um gasto de recursos que poderia ter um direcionamento muito mais eficaz.

ESG é um tema sério e com altíssimo potencial de impacto positivo para as pessoas, os negócios e a sociedade. Inclusive, nos últimos 2 anos, o número de buscas no Google pelo tema ESG (Ambiental, Social e Governança) **aumentou 10 vezes.**



“Em 2022, tivemos uma grande vitória quando falamos em ESG: o aumento da disseminação da sigla, difusão de conhecimento sobre o tema e conquista de espaço nas agendas empresariais. O primeiro passo para uma verdadeira transformação das pessoas, negócios e sociedade é esse, mas não podemos parar por aí.”, afirma Carolina Pimentel, CEO da Geração Social*, consultoria e assessoria em ESG e Sustentabilidade, integrante do ecossistema Great People.

Nesta pesquisa de tendências, perguntamos sobre a existência de iniciativas/ações/políticas estruturadas em relação ao ESG nas empresas, e oferecemos 5 alternativas – desde “Não temos” até a resposta que demonstra mais maturidade no tema, “Temos um programa bem estruturado, incluindo publicações de relatórios de sustentabilidade baseados em padrões internacionais”.

23,8% das pessoas afirmaram que a empresa **não tem práticas ESG**; 18,1% disseram que a empresa não tem, mas quer iniciar; e somente 13,7% das pessoas responderam que a empresa está no nível mais avançado.

A empresa possui iniciativas/ações/políticas estruturadas em relação ao ESG (Ambiental, Social e Governança)?

Não temos



Temos práticas de sustentabilidade, mas não estão organizadas ou ligadas a movimentos globais



Estamos em processo de diagnóstico, planejamento e/ou descobrindo os temas relevante para o negócio



Não temos, mas queremos iniciar



Temos um programa bem estruturado, incluindo publicações de relatórios de sustentabilidade baseados em padrões internacionais

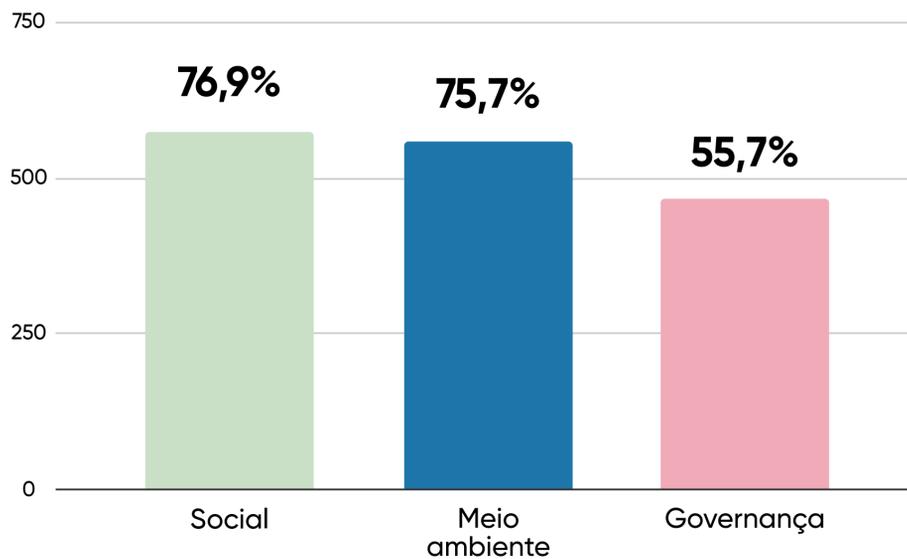


Temos uma política e objetivos com indicadores e metas, mas ainda não publicamos relatórios de sustentabilidade



A maioria trabalha com os pilares Social e Meio Ambiente, sendo a Governança o tema menos frequente nas pautas dessas empresas.

Em quais pilares a sua empresa possui ações dessa agenda?



“É essencial que neste ano as organizações avancem no nível de maturidade ESG, assumindo compromissos, estabelecendo metas e relatando o progresso que está sendo feito nesses quesitos, para que ampliem seu impacto positivo, diminuam os riscos do negócio, atraiam e mantenham talentos, clientes, investidores e aumentem a sua credibilidade e reputação”, aponta Carolina

O que as empresas perdem ao não investir em ESG

Percebe-se que, apesar de o tema estar em alta nas discussões do mercado, muitas empresas ainda estão longe de ter uma política estruturada.

O que essas empresas perdem é a oportunidade de:

-  **melhorar o desempenho financeiro;**
-  **fortalecer a marca empregadora;**
-  **atrair investimentos;**
-  **acessar linhas de crédito com taxas de juros menores e prazos mais acessíveis;**
-  **melhorar a gestão de riscos;**
-  **ganhar a confiança do mercado consumidor, por meio da melhoria na imagem, credibilidade e reputação;**
-  **inovar, acessar novos nichos de mercados e desenvolver produtos;**
-  **além de impactar positivamente a sociedade.**

Organizações que estão sempre em busca de melhorar seus ambientes de trabalho e adotar práticas corporativas melhores para as pessoas já sabem a importância de incluir o ESG em suas pautas.

Não à toa, **37% das 150 Melhores Empresas para Trabalhar no Brasil**, premiadas pelo GPTW em 2022, já têm políticas, procedimentos ou práticas ESG estruturadas, com relatórios de sustentabilidade publicados.



Ainda segundo Carolina Pimentel da Geração Social:

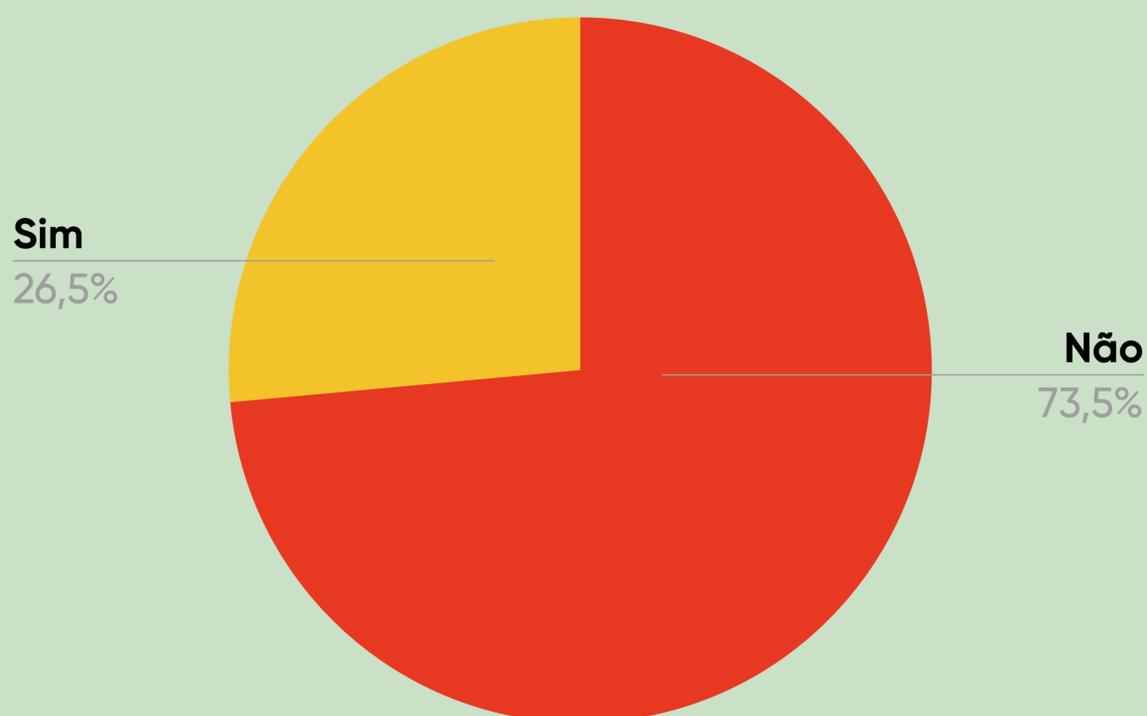
“Muitas empresas já possuem políticas e práticas ligadas ao tema e é natural que as melhores se destaquem nesse quesito – afinal, não tem como falar em ESG sem falar em boas práticas de trabalho e de cultura organizacional.

Com a lente do ESG, todas as empresas têm a oportunidade de repensar suas práticas, atuar com mais estratégia e maior geração de valor, considerando também temas materiais ligados ao meio ambiente, ao social e à governança.”

Pacto Global da ONU

Na pesquisa deste ano, perguntamos pela primeira vez se as empresas das pessoas respondentes são signatárias do Pacto Global, e **somente 26,5%** responderam afirmativamente.

A sua empresa é signatária do Pacto Global?



Com mais de 20 mil membros em 164 países, o **Pacto Global da ONU** foi idealizado em 2000 pelo então secretário-geral das Nações Unidas, Kofi Annan, com o objetivo de mobilizar empresas a alinharem suas estratégias e operações a 10 princípios universais nas áreas de Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção e com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

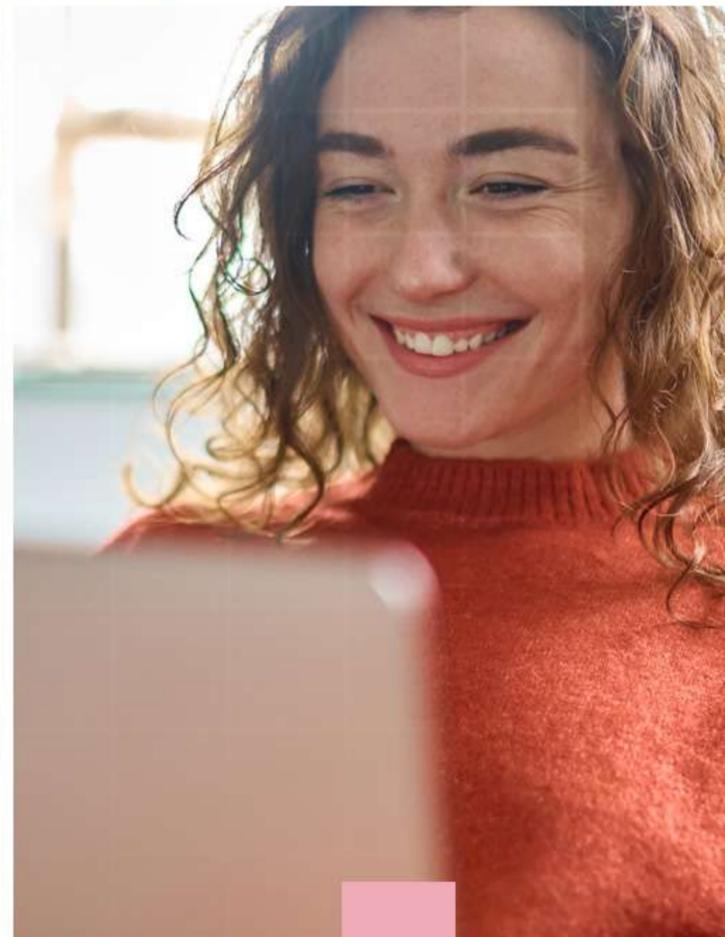
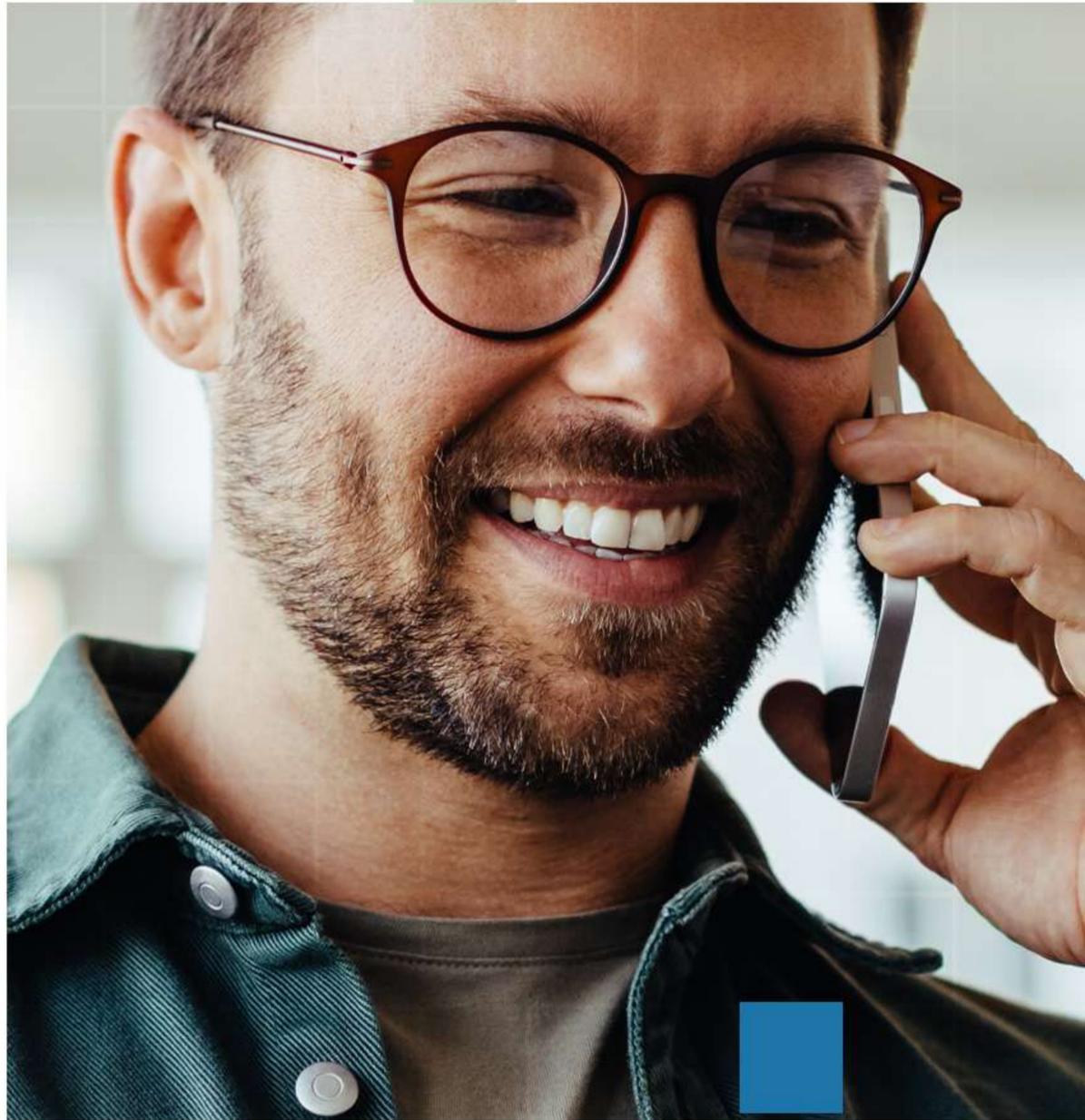
É hoje a **maior iniciativa de sustentabilidade corporativa do mundo**, e o Pacto Global da ONU no Brasil é a segunda maior rede da organização.



"Ao decidir participar do Pacto Global, a empresa se compromete a apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente, assumindo esse tema como regra e prática em todas as suas atividades. É por isso que convocamos as empresas comprometidas com a diversidade e inclusão e os direitos humanos a não apenas se juntarem ao Pacto Global, como também a se comprometerem com os Movimentos que formam a estratégia Ambição 2030, que tem como objetivo alcançar os ODS através do engajamento também do setor privado.", comenta Tayna Leite - Responsável pela área de Direitos Humanos e Trabalho do Pacto Global da ONU - Brasil

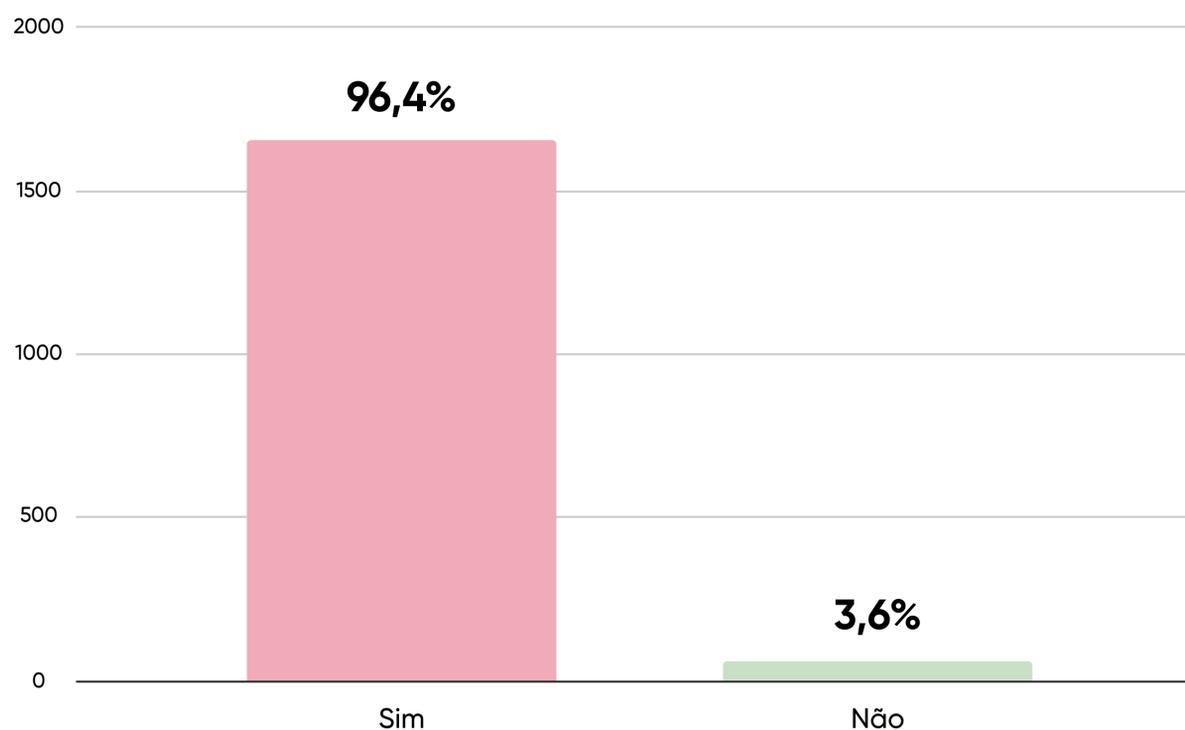
[Para saber mais sobre o Pacto Global, acesse este artigo completo sobre o tema.](#)

SAÚDE MENTAL



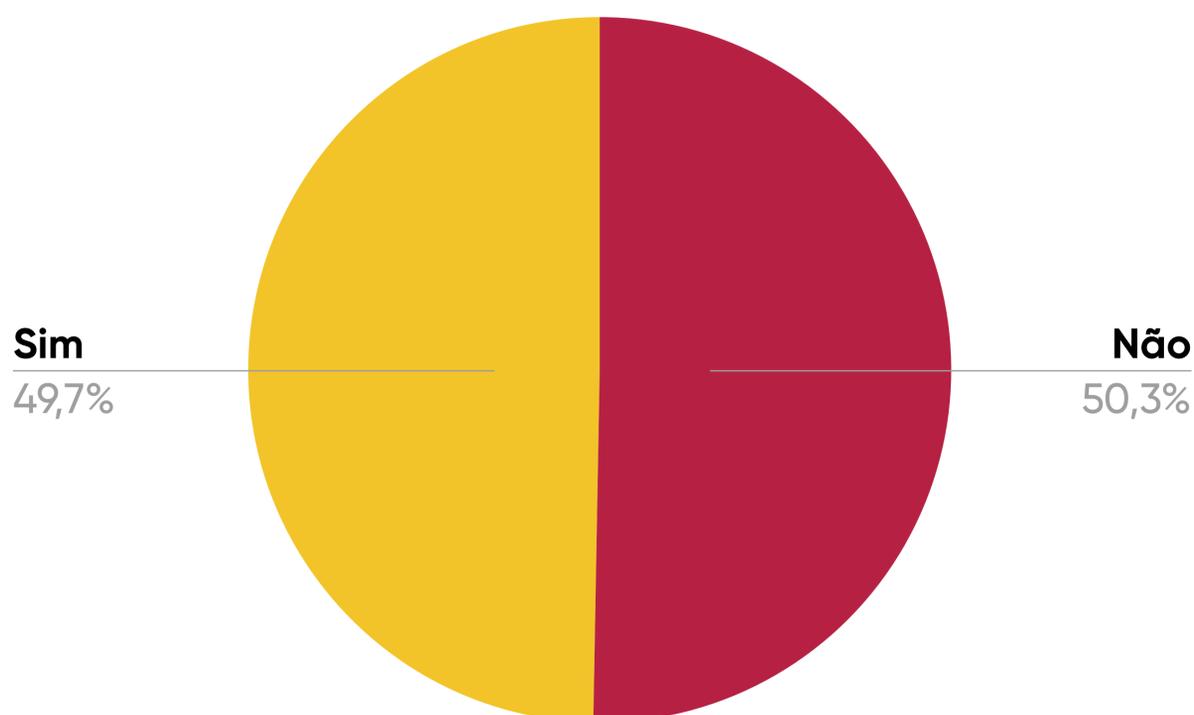
Neste tópico, 96,4% das pessoas responderam que consideram a saúde mental/emocional um ponto relevante para a Gestão de Pessoas na empresa

Você considera a saúde mental/emocional um ponto relevante para a Gestão de Pessoas na empresa?



Contudo, somente 49,7% delas afirmaram que há orçamento direcionado para ações voltadas para a saúde mental das pessoas colaboradoras. Em contrapartida, 90% das **Melhores Empresas para Trabalhar em 2022** indicaram que adotaram práticas relacionadas à saúde mental e bem-estar nos últimos 20 meses.

A sua empresa tem orçamento direcionado para ações voltadas para a saúde mental dos colaboradores?



Se a saúde mental começou a subir no ranking das prioridades de Gestão de Pessoas, como visto anteriormente, é preocupante que o tema acenda um alerta nas organizações, mas ainda não receba investimento para se integrar à política organizacional.

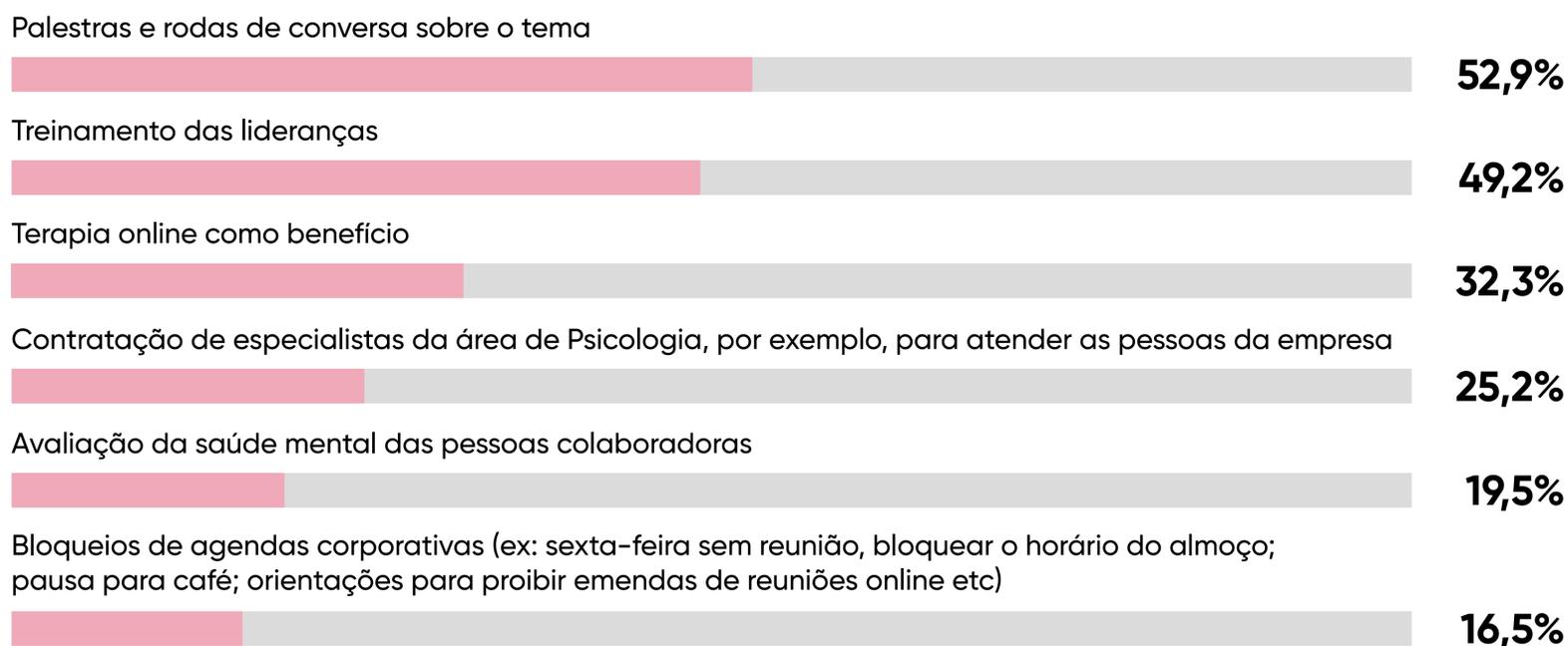
Indo além do Janeiro Branco e Setembro Amarelo

Perguntamos também quais são as **ações adotadas pelas empresas em prol da saúde mental das pessoas**. Palestras e rodas de conversa sobre o tema são a iniciativa mais comum, apontada por 52,9% das pessoas. Treinamento das lideranças (49,2%) e oferta de terapia online como benefício (32,3%) aparecem em seguida.

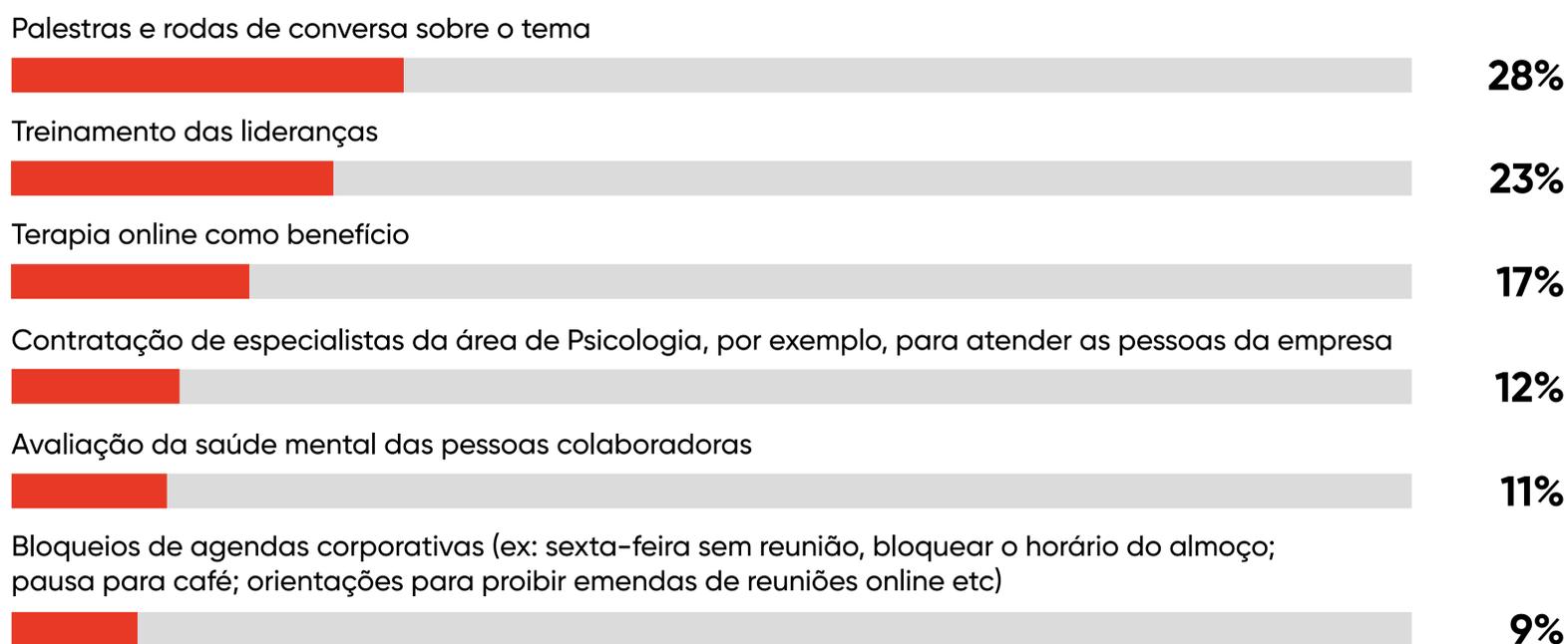
O resultado se assemelha bastante ao obtido na edição anterior da pesquisa, tanto na ordem quanto na porcentagem de respostas, mostrando que, na prática, pouca coisa mudou nesses 12 meses.

Quais são as principais ações adotadas em prol da saúde mental das pessoas da sua empresa?

2023



2022



As palestras e a oferta de um programa de benefícios são eficientes e podem ter resultados importantes nas empresas. Contudo, **não funcionam de forma isolada**. Ao falarmos de saúde emocional e mental, é necessário que as empresas construam um ambiente de confiança, com maturidade para endereçar temas relacionados.

As ações pontuais devem fazer parte de uma **cultura de segurança psicológica**, com espaço para tratar o tema na prática diária, e com iniciativas para mapear o cenário emocional das equipes e utilizar os dados para implementar mudanças.

Dados, lideranças e inovação unidas a favor da saúde mental

O ganho de relevância do tema "saúde mental" nas organizações é um reflexo do que vivemos na sociedade. Segundo a pesquisa [IPSOS Global Health Service Monitor 2022](#), a saúde mental ultrapassou o câncer na lista de maiores preocupações globais com a saúde, e ocupa agora a **segunda posição**, atrás somente da Covid-19. O Brasil é o 7º na lista de países com maior preocupação com o tema.

Ou seja, além de sermos, conforme o [Ministério da Saúde](#) e a OMS, o país da América Latina com maior prevalência de depressão e o com mais pessoas ansiosas do mundo, também estamos nos preocupando bastante com a nossa saúde mental e com a possibilidade de apresentarmos transtornos mentais. E isso só se intensificou com o que vivemos na pandemia do coronavírus.

Mapeando perfis emocionais

Para apoiar as empresas a saírem do discurso e implementarem ações eficientes, o uso de dados é fundamental, e é nisso que o mercado está apostando.

Inovações e algoritmos estão sendo usados para **mapear perfis emocionais**, compreender índices de engajamento de profissionais, entre outras questões relevantes para as organizações - e também as pessoas, que assim terão ambientes mais acolhedores, com políticas benéficas para sua saúde emocional.

Podemos observar algumas dessas questões em uma **análise dos perfis emocionais das 150 Melhores Empresas para Trabalhar em 2022**. Segundo mapeamento realizado pela Jungle - empresa parceira do GPTW com foco em saúde mental -, as melhores empresas têm lideranças interessadas e habilitadas para abordar o tema de saúde emocional em suas equipes. Isso faz com que as pessoas sintam um ambiente de confiança em construção.

Em adição, as características mais marcantes dessas empresas são a **confiança na equipe, assertividade e autoconfiança**. Isso significa que as pessoas colaboradoras têm:



boas habilidades de comunicação;



cooperação;



segurança para expressar suas ideias;



confiança nas próprias habilidades.

Quando falamos sobre fatores de engajamento, foi revelado que **reconhecimento, justiça e propósito** são os pilares mais importantes para essas pessoas. Ou seja: estamos falando de um grupo que preza por ações e atitudes que geram reconhecimento, além de valorizar ambientes justos e a existência de um propósito.

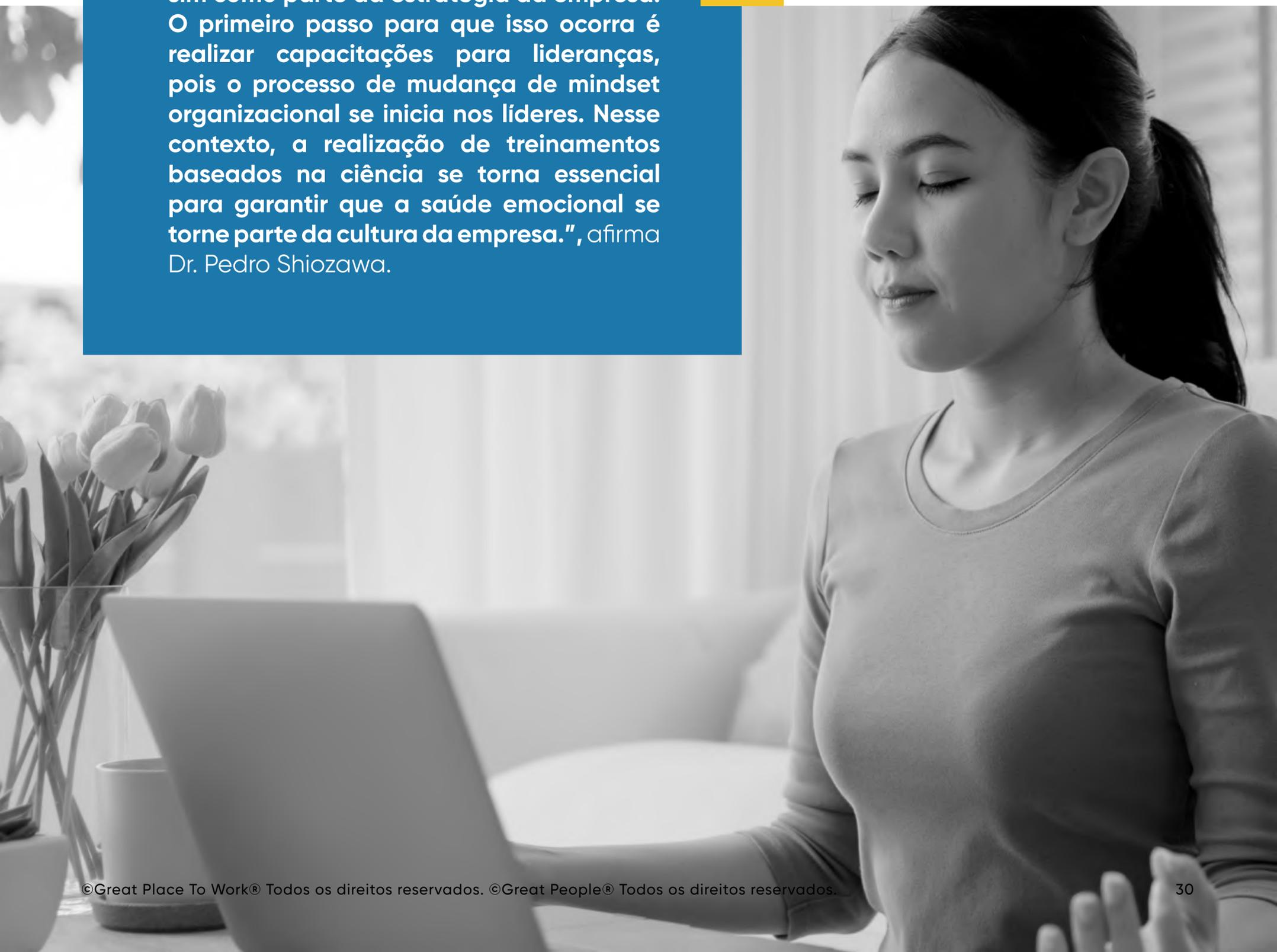
Esses são apenas alguns dos inúmeros indicadores que podemos extrair por meio do uso de dados para o mapeamento de perfis emocionais.

Entretanto, nenhuma ação consegue ser implementada se as pessoas da organização não estiverem preparadas e capacitadas para isso. O “treinamento de lideranças” ter aparecido em 2º lugar na lista de ações é um ótimo sinal, que mostra maior compreensão da importância de oferecer para as lideranças os recursos necessários para a **construção de ambientes de trabalho emocionalmente saudáveis**.

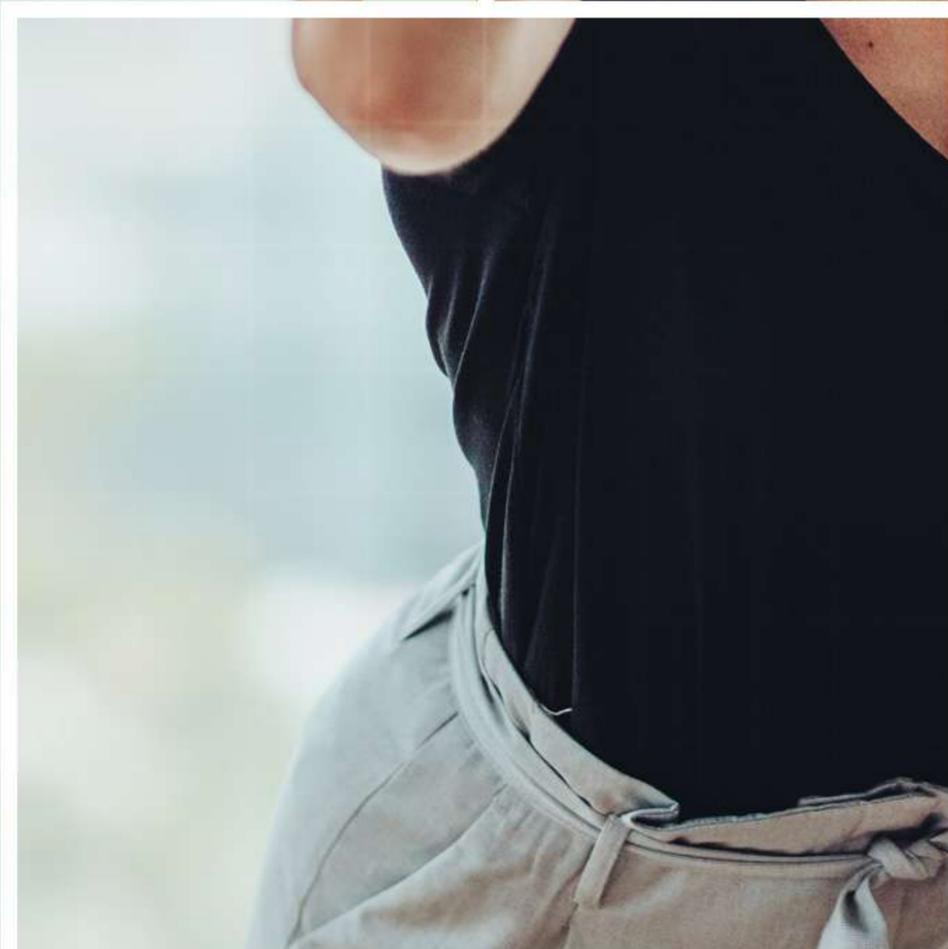
Segundo o Dr. Pedro Shiozawa, médico psiquiatra e co-fundador da Jungle, ambientes de trabalho emocionalmente equilibrados têm como principais características a **humildade, senso de empatia e propósito**. Além disso, é importante que exista um equilíbrio entre demanda e ferramentas fornecidas pela empresa.



“Saúde mental não pode mais ser vista como um programa de benefícios, mas sim como parte da estratégia da empresa. O primeiro passo para que isso ocorra é realizar capacitações para lideranças, pois o processo de mudança de mindset organizacional se inicia nos líderes. Nesse contexto, a realização de treinamentos baseados na ciência se torna essencial para garantir que a saúde emocional se torne parte da cultura da empresa.”, afirma Dr. Pedro Shiozawa.



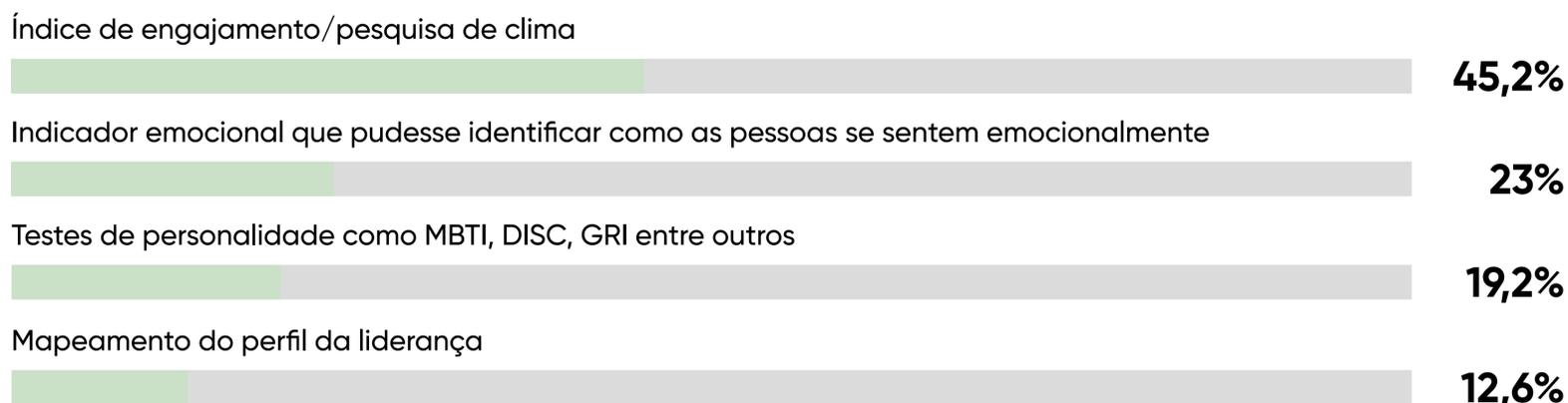
■ DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS



As empresas que estão se destacando já entenderam que, para tomar decisões corporativas assertivas, é essencial **compreender quem são as pessoas que fazem parte da sua equipe e escutá-las**. Para isso, existem diversas estratégias.

Quando questionadas sobre qual seria o melhor indicador para conhecer melhor o time e sua forma de atuação, 45,2% das pessoas responderam "índice de engajamento/[pesquisa de clima](#)".

Qual seria, na sua opinião, o melhor indicador para conhecer melhor o seu time e sua forma de atuação?



A pesquisa de clima é uma das ferramentas usadas na Jornada de Certificação do GPTW, e é um excelente recurso para entender, dentre outros fatores:

-  a percepção da equipe;
-  o nível de satisfação;
-  possíveis melhorias no ambiente de trabalho;
-  causas de conflitos;
-  empecilhos para o desempenho das equipes.

Com uma boa análise desses dados, é possível implementar transformações significativas nas empresas e melhorar o ambiente de trabalho, diminuindo a rotatividade e a insatisfação, e aumentando a motivação das pessoas, a produtividade e, conseqüentemente, os resultados.

A alternativa "indicador emocional que pudesse identificar como as pessoas se sentem emocionalmente" foi a escolhida por 23%, ocupando o segundo lugar da lista. Esse resultado corrobora o que falamos no tópico de saúde mental, mostrando como o mundo corporativo está compreendendo que **não dá para deixar a saúde emocional das pessoas fora da pauta corporativa**.

Contudo, isso também mostra que, apesar de o tema ter ganhado muito espaço desde a pandemia de Covid-19, muitas organizações ainda não têm iniciativas concretas ou não sabem nem como iniciar a conversa com as pessoas e endereçar essas questões.

Procuram-se habilidades e competências

Se antigamente o mundo do trabalho era prioritariamente regido por normas rígidas, condutas formais e um certo padrão no modus operandi das organizações, hoje podemos dizer que o trabalho pode ser cada vez mais caracterizado por estas duas palavras: **flexível e híbrido**.

E como as pessoas e até mesmo as empresas estão se adaptando a essa nova realidade? Dúvidas surgiram e aconteceram muitas conversas sobre soft skills (habilidades comportamentais) e hard skills (habilidades técnicas) para entender qual seria a mistura perfeita de competências.

No fim, o que ficou foi a certeza de que, para as empresas prosperarem, é fundamental procurar pessoas que atendam os requisitos técnicos necessários, mas que também tenham competências como comunicação assertiva, inteligência emocional, empatia, liderança, adaptabilidade, pensamento criativo, entre outras.

Resumindo: o que o mundo do trabalho precisa é de **pessoas** qualificadas e preparadas para os desafios organizacionais, e que se destacam não somente no aspecto técnico, mas também nos aspectos comportamental e emocional.

Mas será que estamos encontrando essas pessoas no mercado?

Segundo a pesquisa, 42,7% das pessoas notam uma lacuna de habilidades e competências **tanto técnicas quanto comportamentais em seus colaboradores**.

37,7% notam uma lacuna principalmente nas comportamentais, e 8% notam apenas nas técnicas.

Ou seja, dos 1716 respondentes, somente 11,7% afirmaram que a empresa não nota essa lacuna - o que mostra que a maioria das organizações provavelmente não tem profissionais devidamente qualificados para suas funções.

A empresa nota uma lacuna no desenvolvimento de habilidades e competências em seus colaboradores?

Sim, tanto de habilidades técnicas quanto comportamentais (hard e soft skills)



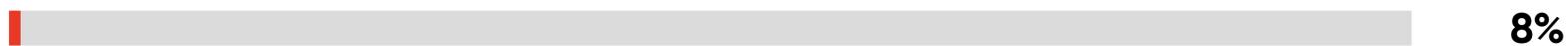
Sim, principalmente de habilidades comportamentais (soft skills)



Não



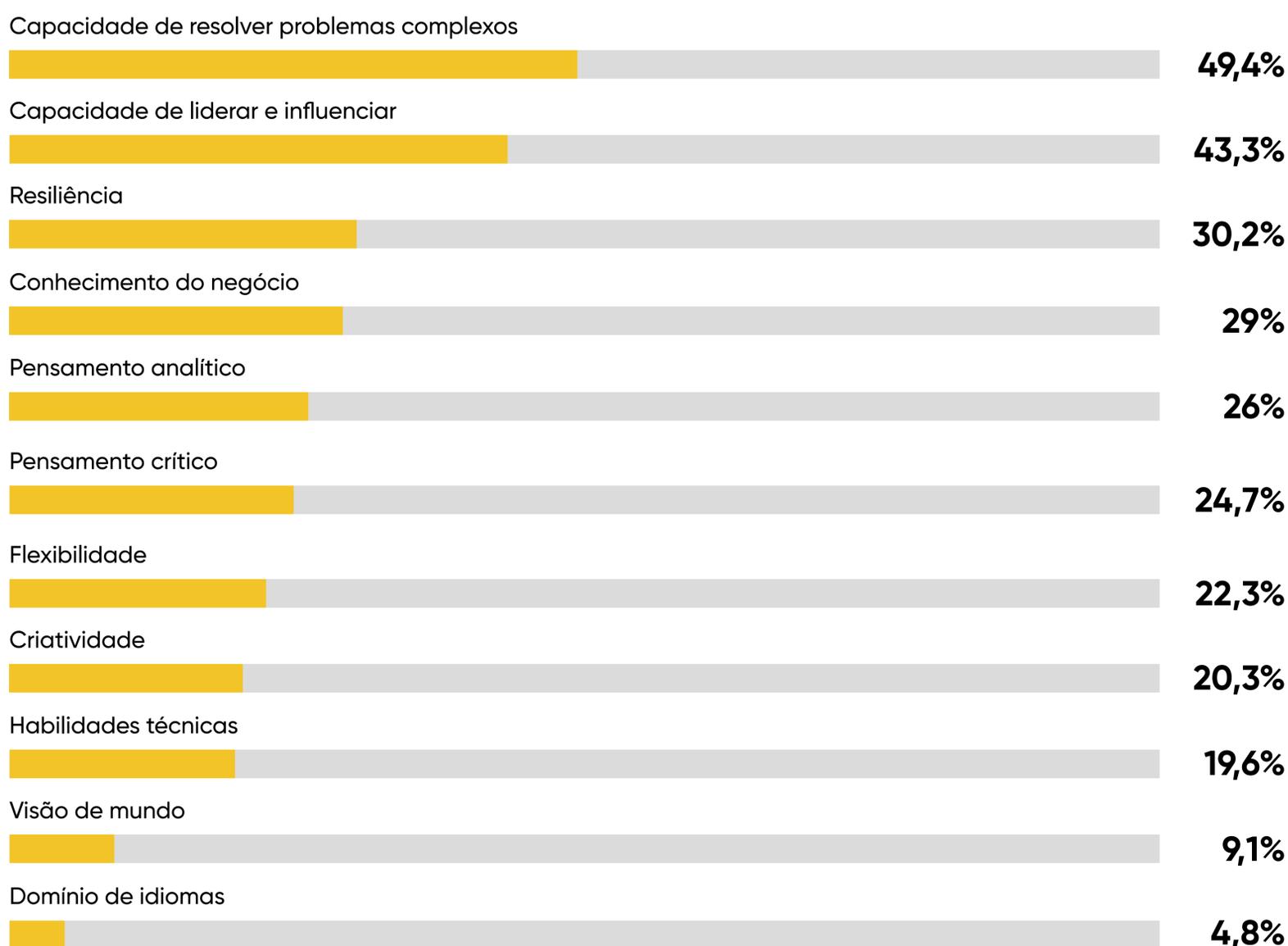
Sim, principalmente de habilidades técnicas (hard skills)



Dentre as habilidades consideradas mais importantes hoje, as cinco principais são:

- 1** Capacidade de resolver problemas complexos;
- 2** Capacidade de liderar e influenciar;
- 3** Resiliência;
- 4** Conhecimento do negócio;
- 5** Pensamento analítico.

Quais dessas habilidades a empresa considera mais importantes hoje?



Não é que as outras habilidades não sejam importantes, mas essas cinco são as que muitas vezes diferenciam profissionais nos processos de seleção e também na rotina organizacional, principalmente em tempos de crise, mudanças e desafios.

Desenvolvendo as lideranças que precisamos

Percebeu que liderança foi uma presença carimbada nos tópicos deste relatório?



O **desenvolvimento de líderes** foi apontado como a prioridade de Gestão de Pessoas neste ano;



a **mentalidade das lideranças** é considerada o principal empecilho para a inovação nas empresas;



o **engajamento da liderança** é um desafio para implementar ações de D&I;



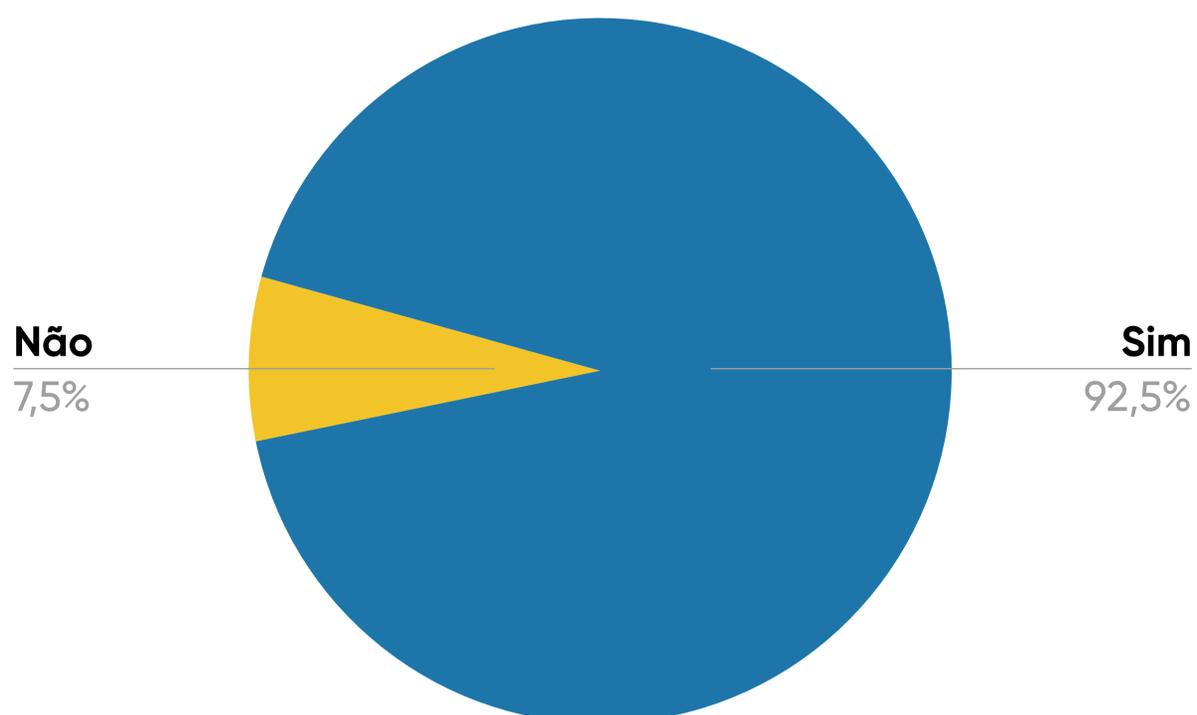
e o **treinamento de lideranças** apareceu como a 2ª ação mais adotada pelas empresas em prol da saúde mental das pessoas.

Nesses pontos, pouca coisa mudou em relação a 2022, o que indica que o mercado de trabalho realmente já compreendeu que, sem lideranças capacitadas e incluídas nas estratégias organizacionais, é muito mais difícil ter sucesso nos negócios.

Como na última edição, perguntamos se as empresas pretendem investir no desenvolvimento de lideranças.

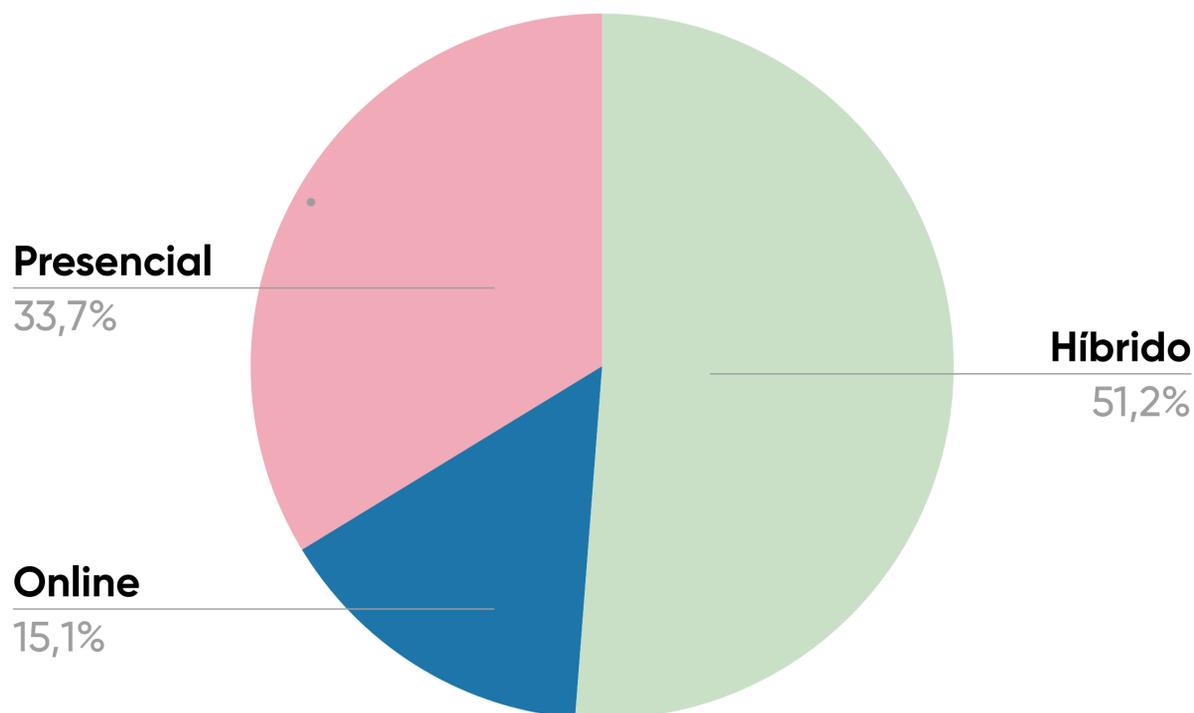
Para 2022, 94,3% disseram que sim. **Para 2023, 92,5%**. Pouca diferença, apontando para uma necessidade generalizada de capacitação de profissionais que enfrentam o desafio de liderar pessoas.

A sua empresa pretende investir no desenvolvimento de lideranças em 2023?

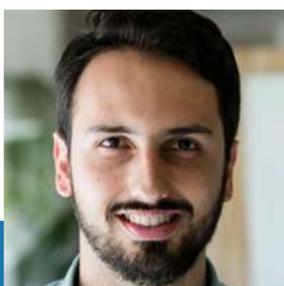


Outro fator que não mudou foi a preferência pelo híbrido no desenvolvimento das lideranças. Tanto para 2022 quanto para 2023, essa foi a opção com mais votos (acima de 50%), ultrapassando os formatos presencial e online.

Em qual formato a empresa pretende desenvolver as lideranças?



Veremos a seguir que esses resultados acompanham o que as empresas estão adotando como modelo de trabalho como um todo - e realmente faz sentido que os programas de capacitação sigam as pessoas colaboradoras onde estiverem: presencial ou remotamente.



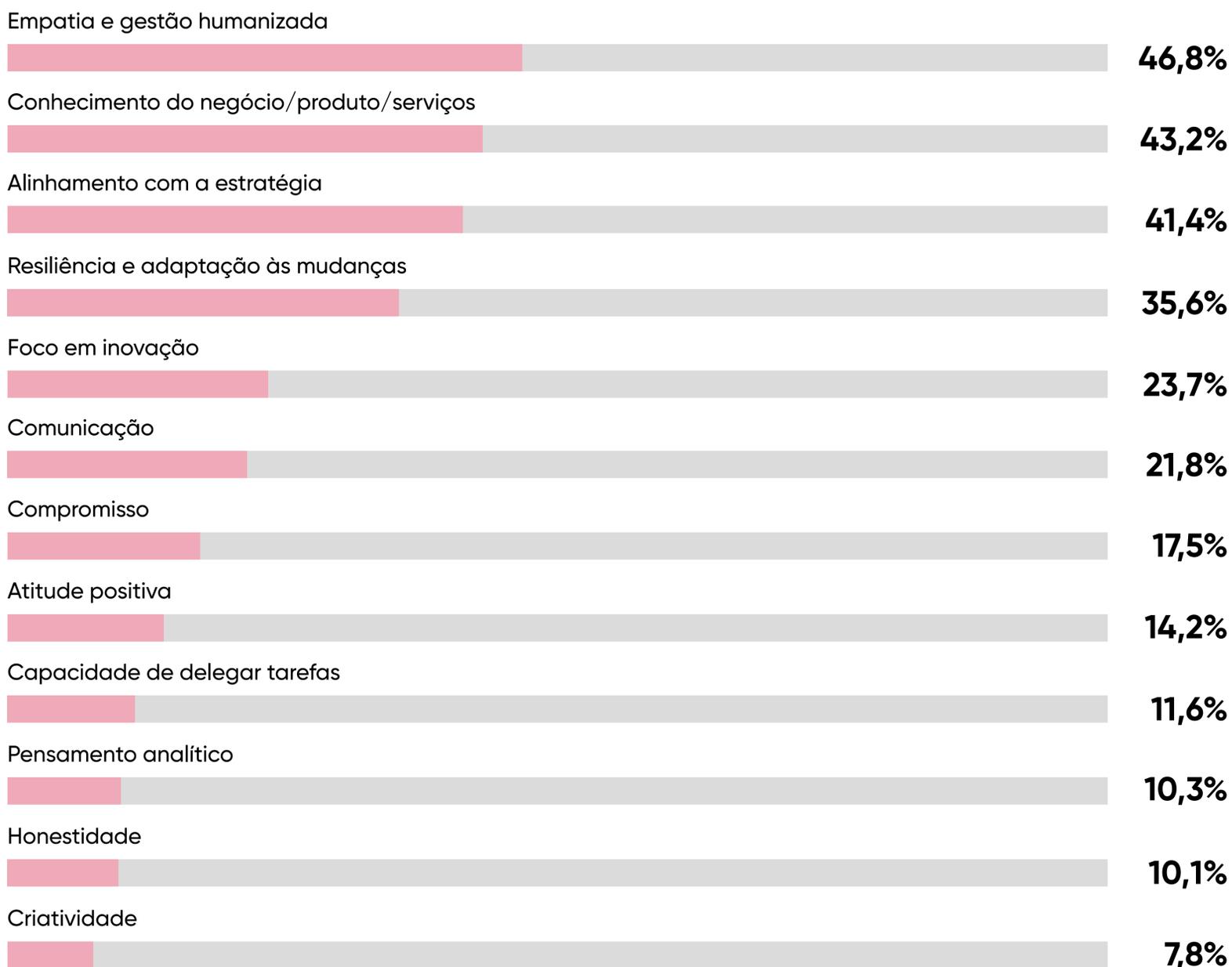
“Tenho atendido líderes presencialmente que sempre me falam: ‘não tem nada como um encontro mais caloroso, olho no olho.’ Ao mesmo tempo, não podemos abandonar as vantagens e facilidades que o online nos proporcionou. Creio num futuro híbrido para a educação corporativa.”, afirma Cauê da Youleader

Perfil ideal das lideranças em 2023

Também pedimos para as pessoas apontarem as características mais valorizadas pela empresa **nas lideranças**, para entender o perfil ideal de líder no cenário atual. Estas foram as que se destacaram:

- 1** empatia e gestão humanizada;
- 2** conhecimento do negócio/produto/serviços;
- 3** alinhamento com estratégia;
- 4** resiliência e adaptação às mudanças.

Quais são as características mais valorizadas pela empresa nas lideranças?



Falamos muito das soft skills e da urgência de ter líderes com mais preparo para se relacionar de forma empática e humanizada, mas também não podemos nos esquecer que, nas organizações, o **olhar estratégico para o negócio** não pode deixar de existir.

É necessário que todas as estratégias sejam benéficas **para as pessoas e para os resultados**, assim, teremos ambientes melhores para trabalhar e empresas com mais impacto no mercado e na sociedade.

Além disso, o interesse em líderes com **resiliência e facilidade de adaptação às mudanças** é um retrato do que vivemos hoje: um mundo do trabalho pautado pela incerteza, pelas constantes transformações e pelo surgimento de novas tecnologias a todo momento.

Interessante observar que, na última edição, as características mais valorizadas eram as mesmas, apenas como uma mudança de ordem, mostrando que, apesar de se manterem, elas vão perdendo ou ganhando força conforme a realidade do período.

Características mais valorizadas pela empresa nas lideranças - resultado da pesquisa de 2022

- 1 alinhamento com estratégia;
- 2 empatia e gestão humanizada;
- 3 resiliência e adaptação às mudanças;
- 4 conhecimento do negócio/produto/serviços.

Para finalizar a construção do nosso perfil ideal de liderança em 2023, questionamos quais temas precisam de mais atenção e desenvolvimento.

Os mais votados foram:



Gestão de pessoas



Comunicação e feedback



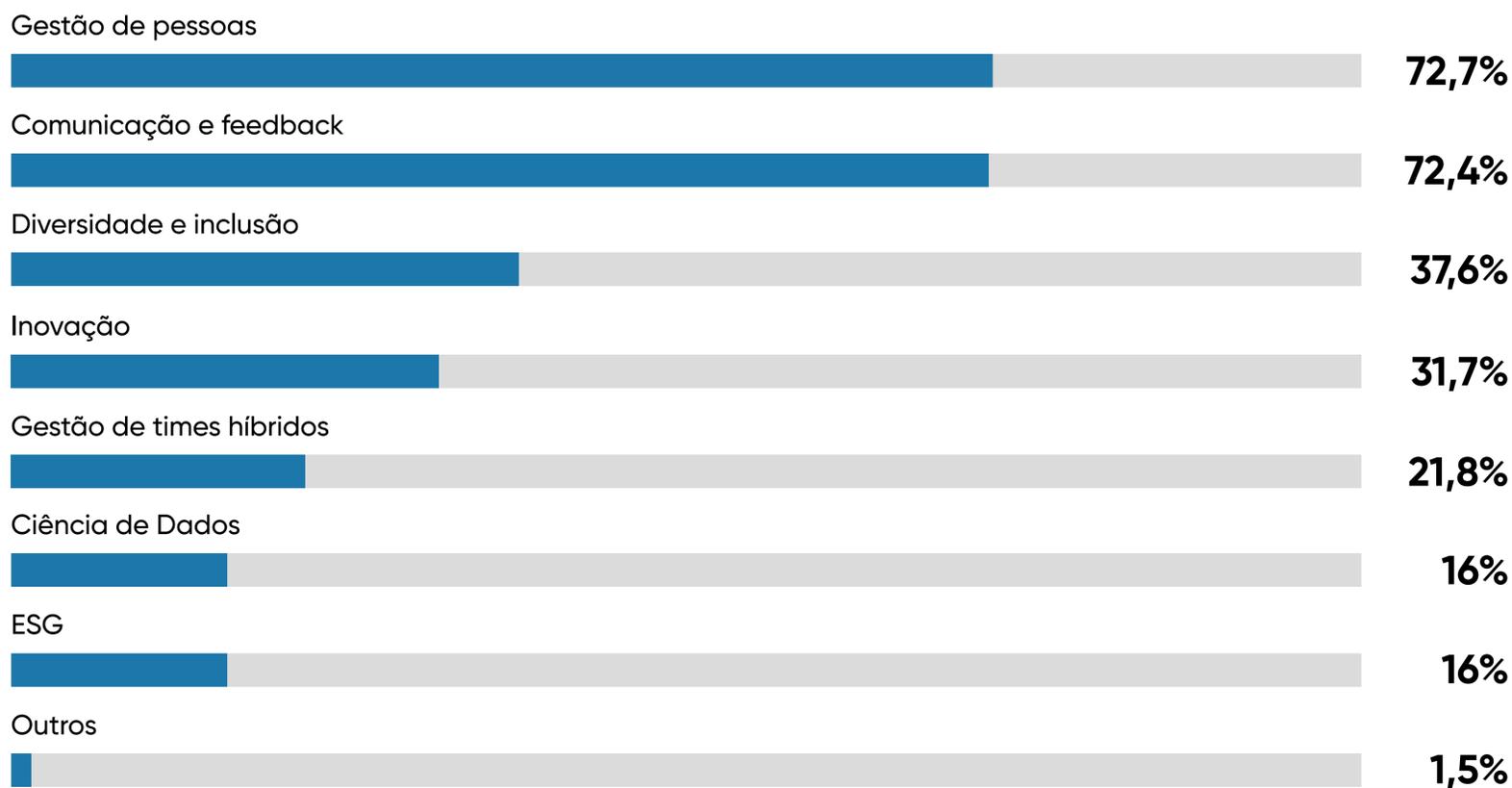
Diversidade e inclusão



Inovação

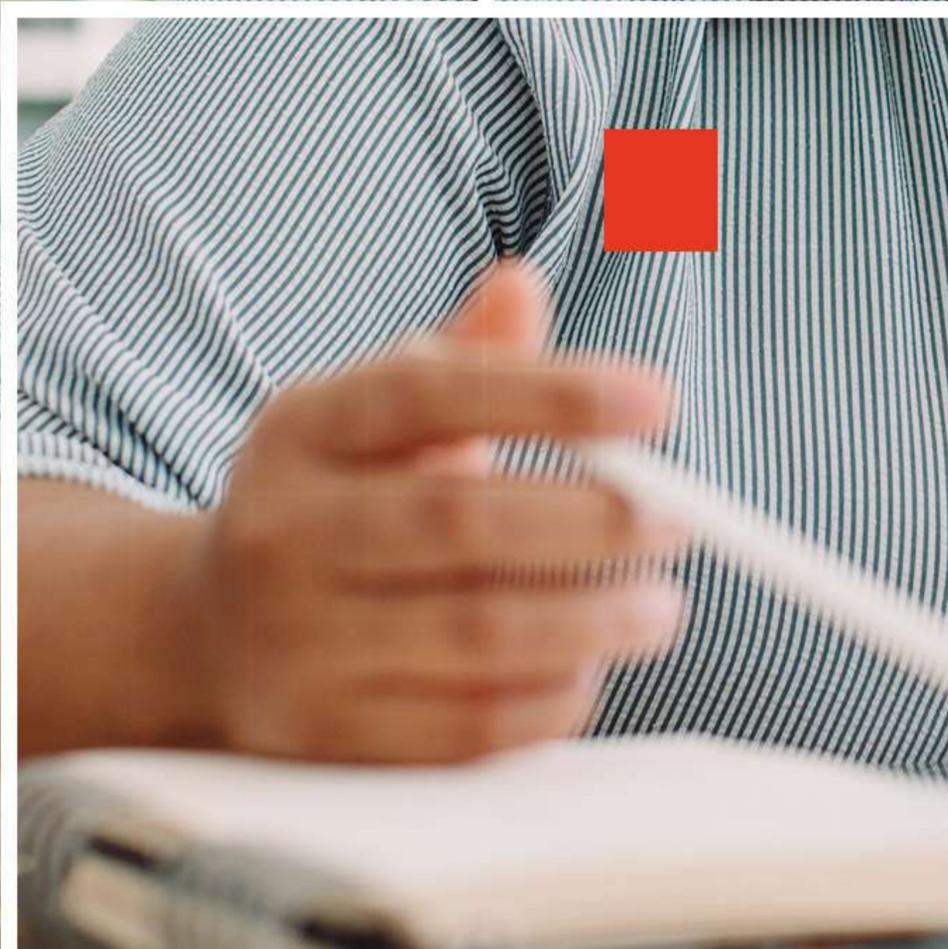
Se voltarmos aos resultados apresentados anteriormente neste relatório, veremos que eles se complementam e se corroboram. Esses são temas que as pessoas respondentes já apontaram como **prioridades** na gestão de pessoas ou, pelo menos, como pontos de melhoria já mapeados.

Ainda em relação às lideranças, quais temas precisam de mais atenção e desenvolvimento?



“Os estudos do GPTW comprovam, ano após ano, que quanto mais feedback as lideranças oferecem, mais a equipe confia nelas. Mas é claro que não basta a quantidade, mas principalmente a qualidade e o preparo para demonstrar que a liderança está, de fato, preocupada com a evolução e desenvolvimento de sua equipe”, afirma Cauê

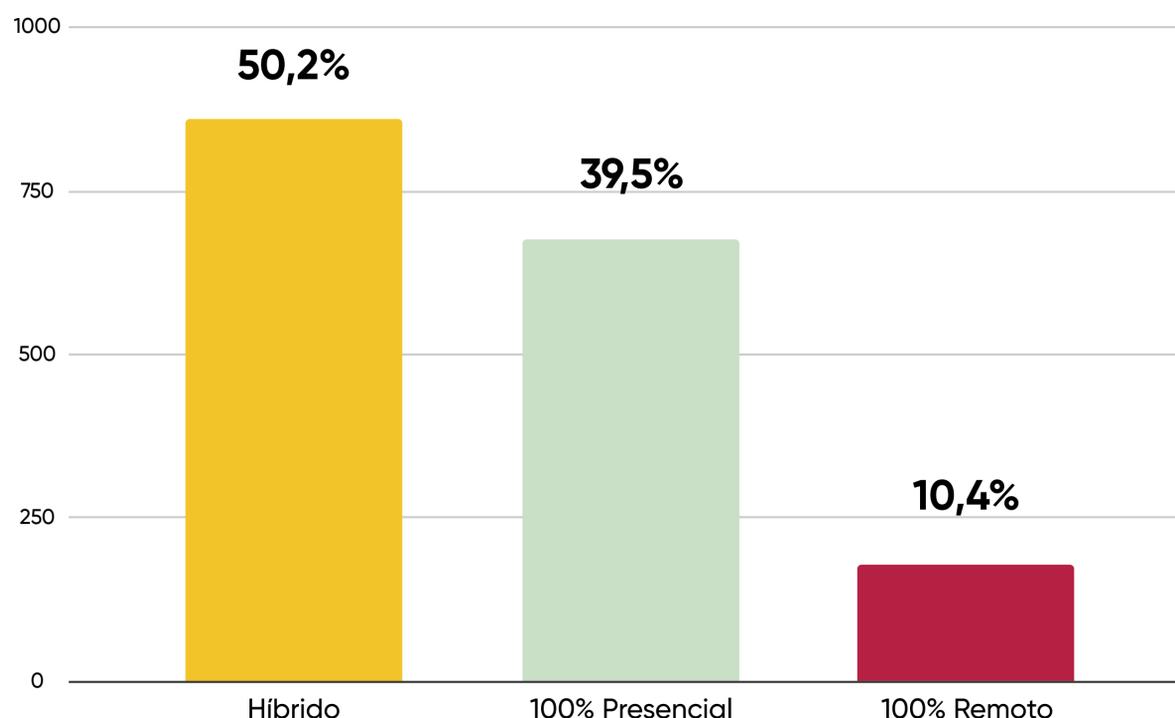
■ FORMATOS DE TRABALHO



Após esse ano de reestruturação e redefinição das políticas de trabalho, o modelo híbrido permanece o queridinho das organizações, apesar de ainda ser um experimento em andamento.

50,2% estão trabalhando no modelo híbrido, enquanto 39,5% estão no presencial e somente 10,4% trabalham de forma totalmente remota.

Qual é o atual modelo de trabalho adotado pela empresa?



Em 2022, 66,2% das pessoas apontaram que esse era o modelo adotado. Será que houve uma mudança no mercado do trabalho e uma redefinição dos formatos? [Neste artigo](#), Daniela Diniz já havia apontado uma mudança nesse sentido, principalmente em empresas que foram tomadas por um ambiente de desconfiança e começaram a repensar a rotina de trabalho.



“À medida que a pandemia foi enfraquecendo e que as ruas começaram a ficar mais cheias, porém, aquela atitude madura foi dando lugar a um ambiente de desconfiança. E o trabalho remoto passou a ser híbrido, e o trabalho híbrido foi ficando cada vez mais presencial. Na teoria, muitas empresas estabeleceram horários alternativos, orientando as pessoas a participarem da rotina presencial da empresa de duas a três vezes na semana.”, refletiu Daniela.



Entretanto, segundo estudo da [Cisco](#) realizado em 2022 com profissionais de 27 países, apenas 1 a cada 4 pessoas sente que a sua empresa está totalmente preparada para o trabalho híbrido. Além disso, $\frac{3}{4}$ disseram que suas empresas precisam repensar a cultura e mentalidade para tornar o trabalho híbrido verdadeiramente inclusivo.

Apesar de o híbrido ainda gerar controvérsias e discussões acaloradas, com pessoas defendendo o modelo a todo custo e outras lutando pelo retorno ao presencial, sabemos que agora **não teremos todas as respostas sobre a aplicabilidade e efetividade do modelo.**

Na verdade, talvez nunca saberemos, pois cada organização tem a sua realidade e suas necessidades, e é composta por pessoas também muito diferentes e com demandas variadas, que avaliarão de formas distintas a aplicação desse novo formato.

O fato é que estamos na fase de teste, por isso o formato híbrido tem se destacado. Ele permite a mistura de duas situações às quais já estamos, teoricamente, habituados.

Antes da pandemia de Covid-19, a maioria das pessoas trabalhava somente no presencial. Com o isolamento, boa parte precisou se render ao trabalho remoto - pelo menos nos setores que possibilitam essa atuação.

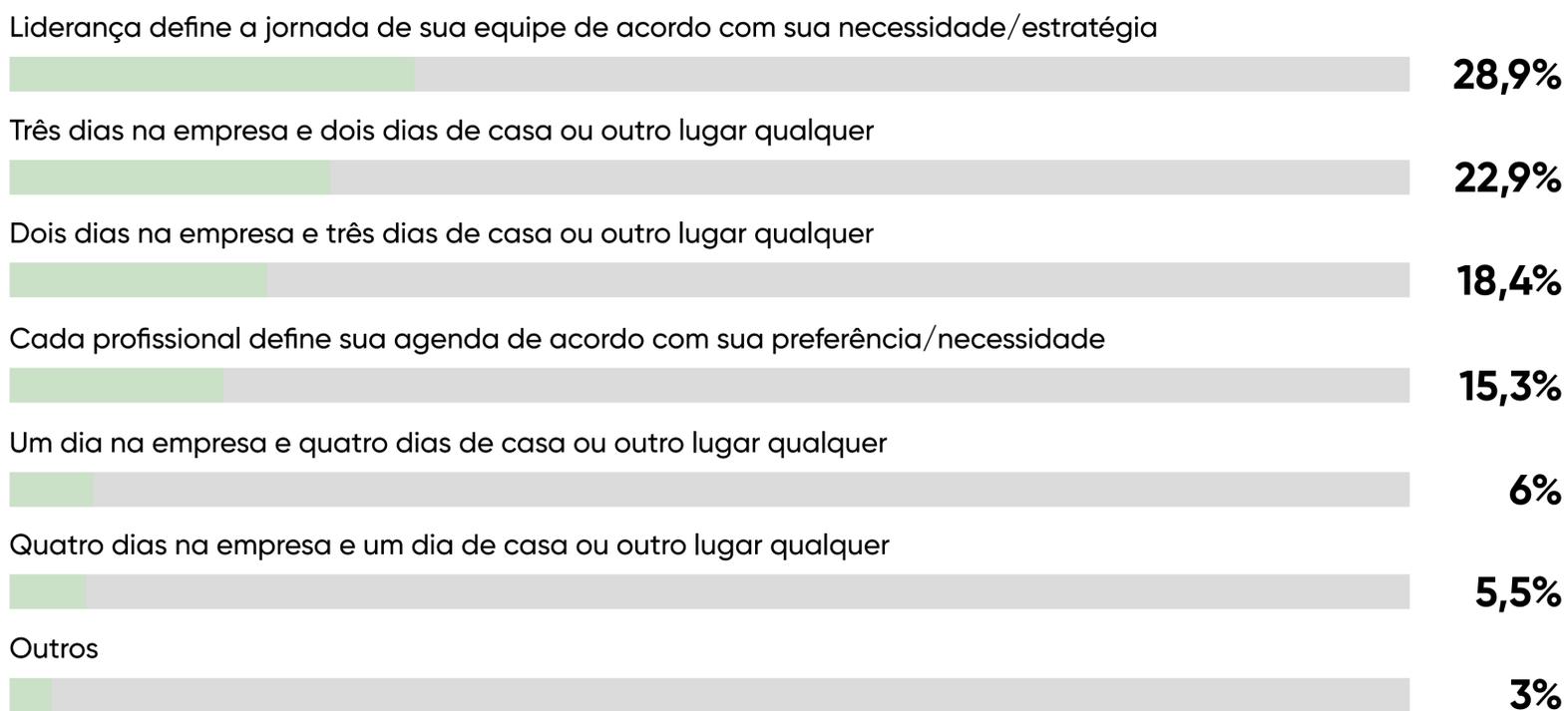
O híbrido nada mais é do que a **alternância harmônica entre esses dois formatos.** O desafio é encontrar essa harmonia e o equilíbrio para que essa transição contínua seja feita da melhor maneira possível para todas as partes envolvidas.

Quem está por trás da definição dessa jornada?

Considerando as empresas que atuam no modelo híbrido, na maior parte (28,9%) a liderança é a responsável por definir a jornada da sua equipe de acordo com a necessidade/estratégia.

Entretanto, não houve uma diferença expressiva em relação aos outros modelos. 22,9% têm definida uma jornada de três dias na empresa e dois dias em casa ou outro espaço de trabalho, por exemplo.

No caso do modelo híbrido, qual modelo mais se encaixa na nova jornada do(a) colaborador(a)?



Os resultados dessa pergunta reforçam o que levantamos anteriormente: o modelo híbrido não é o mesmo para todas as empresas e, para dar certo, precisa ser estruturado considerando as particularidades e demandas de cada organização e suas equipes - sempre lembrando de escutar também as pessoas.

Talvez esse seja o maior desafio de implementar o trabalho híbrido com sucesso. Por não ser um modelo pronto e replicável, exige a análise de uma série de fatores, como:

-  **processos organizacionais;**
-  **interesses das pessoas colaboradoras;**
-  **necessidades das lideranças;**
-  **especificidades do setor de atuação;**
-  **estrutura física e tecnológica da empresa.**

Não é uma receita de bolo que qualquer pessoa pode seguir. É um processo contínuo de olhar para dentro e descobrir o que é melhor, mais produtivo e mais alinhado com os valores corporativos.

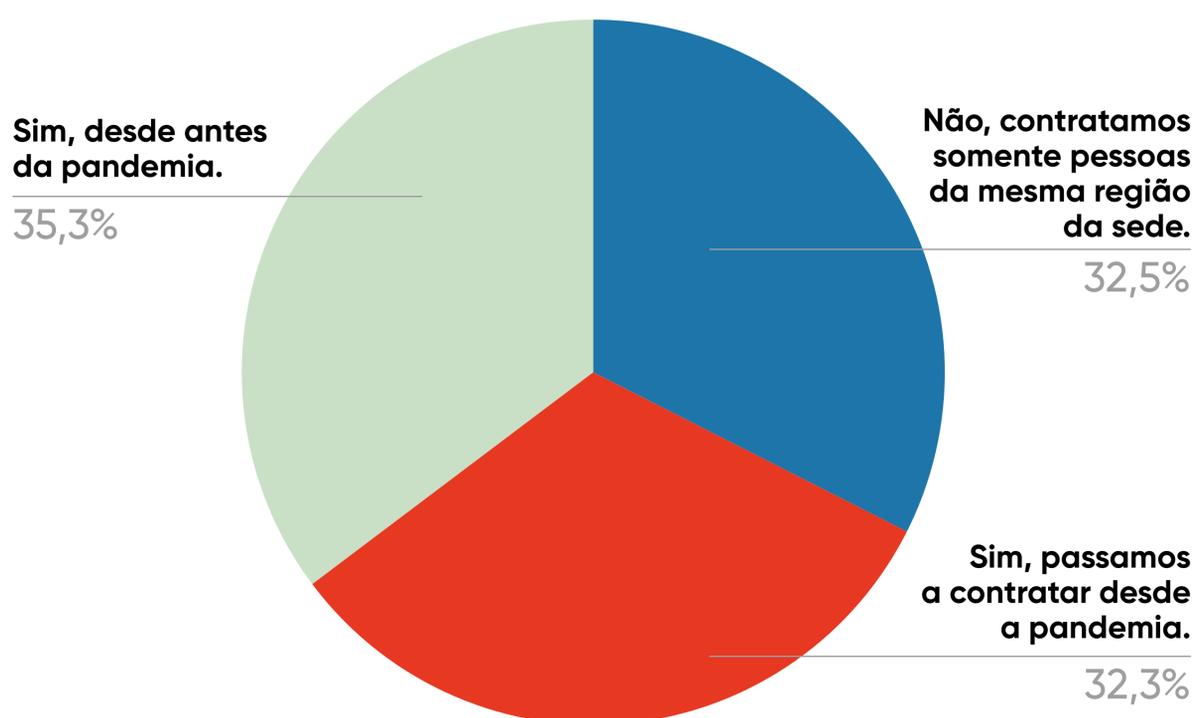
A flexibilidade dos novos formatos

Com o aumento das empresas atuando remotamente, as barreiras geográficas que antes limitavam as contratações começam a se expandir.

Contudo, empresas que atuam de forma híbrida podem manter a restrição de contratação apenas para regiões próximas à sede, por exemplo, para facilitar o transporte e garantir a presença de toda a equipe.

Então, para entender como está a situação hoje, perguntamos se as empresas estão contratando profissionais de outras localidades, e obtivemos respostas com pouquíssima diferença no número de respondentes, como observado no gráfico.

A sua empresa contrata profissionais de outras localidades (cidade, estado ou país)?



Outra mudança no mundo do trabalho foi o crescimento do uso de espaços públicos e estabelecimentos como ambientes de trabalho, e o fortalecimento dos coworkings, que funcionam como alternativas para quem gosta de interagir com outras pessoas ou até mesmo contar com um espaço mais corporativo.

As empresas também enxergaram nos coworkings a possibilidade de fecharem seus escritórios físicos sem perder a possibilidade de manter reuniões presenciais periódicas entre equipes, ou com clientes e fornecedores.

Na pesquisa, 14% afirmaram que a empresa utiliza esses espaços para reunir pessoas/equipes com muita frequência e 22,1% usam esporadicamente.

No entanto, ainda é maior (60,5%) o número de empresas que não estão usufruindo desse recurso.

CONCLUSÃO



O que tem se destacado ao longo das pesquisas é que há inúmeros temas essenciais que precisam ser mais trabalhados para o sucesso das organizações neste novo mundo do trabalho - e todos eles têm um ponto em comum: as lideranças.

Portanto, em 2023, **os holofotes permanecerão direcionados para o desenvolvimento e a capacitação de líderes.**

Inovação, gestão de pessoas, promoção do bem-estar e da saúde emocional das equipes, fortalecimento da cultura organizacional, construção de ambientes de trabalho mais inclusivos e diversos... Tudo o que se destacou nesta edição da pesquisa exige bastante das lideranças, que precisam estar capacitadas para os desafios diários, e receberem o suporte necessário das empresas para também endereçarem suas próprias questões pessoais e profissionais.

O crescimento da **saúde mental** tanto na lista de desafios quanto de prioridades também aponta o caminho que seguiremos nos próximos meses, e provavelmente anos, assim como a chegada do **ESG** para as pautas corporativas e o formato **híbrido** mostrando que veio para ficar.

Notamos, ainda, que os desafios relacionados à tecnologia, formatos de trabalho e outras questões técnicas permanecem e continuam sendo uma preocupação constante das organizações.

Contudo, já entendemos que não dá para cuidar de aspectos tecnológicos e processuais das empresas sem **colocar as pessoas no centro.**

E o que isso significa? Deixar de lado a ideia de que as pessoas devem apenas executar tarefas e obedecer normas, e passar a incluí-las na construção das estratégias para ter uma **visão mais inovadora, diversificada e orientada a resultados.**

E isso significa olhar para essas pessoas não apenas como recursos, mas como indivíduos que existem para além do trabalho e têm também suas questões emocionais, relações, famílias, desejos e expectativas.

É preciso abandonar - e logo - a ideia de que tratar pessoas como robôs produtivos é a maneira de alavancar os negócios e entender que, somente quando e onde são consideradas, acolhidas e respeitadas, elas conseguem entregar o melhor do que sabem fazer.

Sobre o Great Place To Work® Brasil

O Great Place to Work é uma consultoria global que apoia organizações a obter melhores resultados por meio de uma cultura de confiança, alto desempenho e inovação. Com a missão de “construir uma sociedade melhor, transformando cada organização em um Great Place to Work for All”, está presente em 97 países, analisa mais de 10.000 empresas anualmente, o que corresponde a mais de 10 milhões de funcionários impactados no mundo. Para mais informações, acesso a estudos, análises e pesquisa, acesse:



www.gptw.com.br



@great-place-to-work-brasil



@gptwbrasil



GreatPlaceToWorkBrasilOficial

Sobre a Great People®

A Great People é um ecossistema de marcas que apoiam as empresas na construção de ambientes de trabalho mais saudáveis, éticos, responsáveis, humanos e sustentáveis. Nosso objetivo é contribuir com uma visão sistêmica para que as organizações analisem todos os ângulos, enxerguem todo o potencial disponível, explorem todos os caminhos para a inovação e desenvolvam o melhor de cada talento. Nossas soluções são múltiplas, voltadas principalmente para desenvolvimento de lideranças, ESG e sustentabilidade, saúde mental e física, inovação e educação - pilares fundamentais que as organizações precisam trabalhar para impactar positivamente os negócios, as pessoas e a sociedade.



GreatPeopleOficial



@great-people-oficial



@greatpeopleoficial

Ficha técnica

Texto: Aline Bernardes - Coordenadora de Conteúdo e Branding da Great People

Direção de arte: Netto Gutierrez - Designer da Great People

Análise - Daniela Diniz - Diretora de Relações Institucionais da Great People