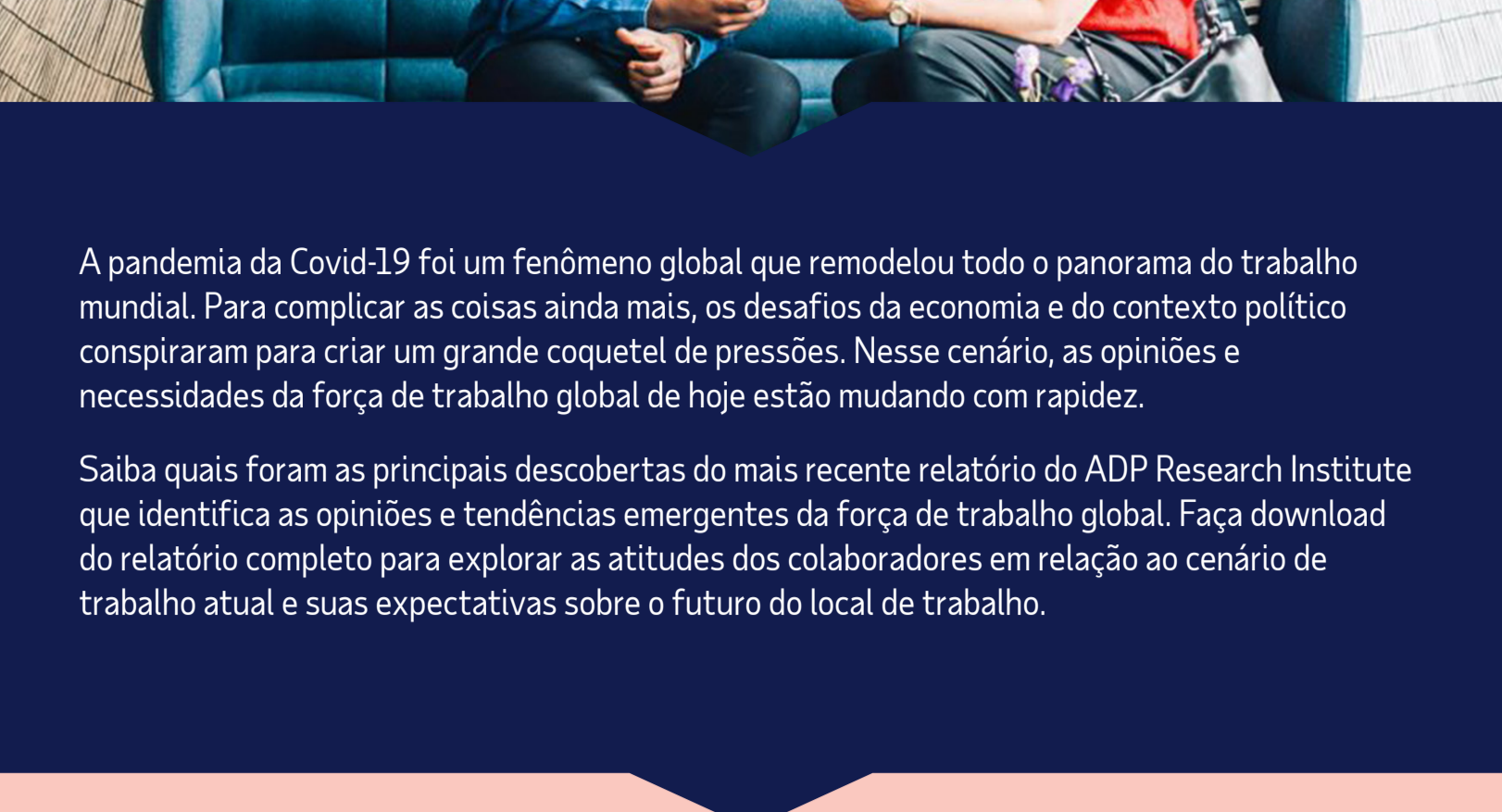


O que os trabalhadores querem e como a sua empresa pode responder a isso?

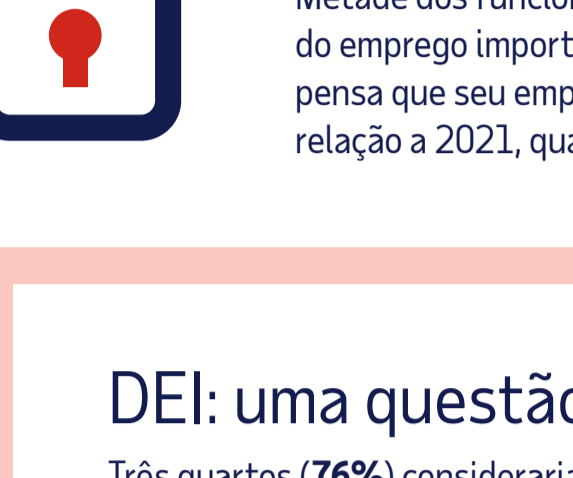
Dimensão pessoal e trabalho em 2022: uma visão da força de trabalho global



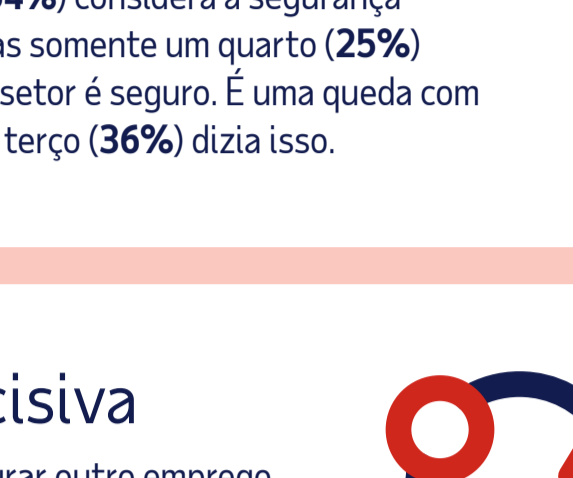
A pandemia da Covid-19 foi um fenômeno global que remodelou todo o panorama do trabalho mundial. Para complicar as coisas ainda mais, os desafios da economia e do contexto político conspiraram para criar um grande coquetel de pressões. Nesse cenário, as opiniões e necessidades da força de trabalho global de hoje estão mudando com rapidez.

Saiba quais foram as principais descobertas do mais recente relatório do ADP Research Institute que identifica as opiniões e tendências emergentes da força de trabalho global. Faça download do relatório completo para explorar as atitudes dos colaboradores em relação ao cenário de trabalho atual e suas expectativas sobre o futuro do local de trabalho.

Os trabalhadores querem uma mudança



Sete a cada 10 trabalhadores (71%) consideraram uma grande mudança de carreira este ano, e há uma sensação de que eles estão questionando o significado de segurança no emprego após a Covid-19.



Para um terço dos trabalhadores (33%) é importante ter flexibilidade em seu horário de trabalho.

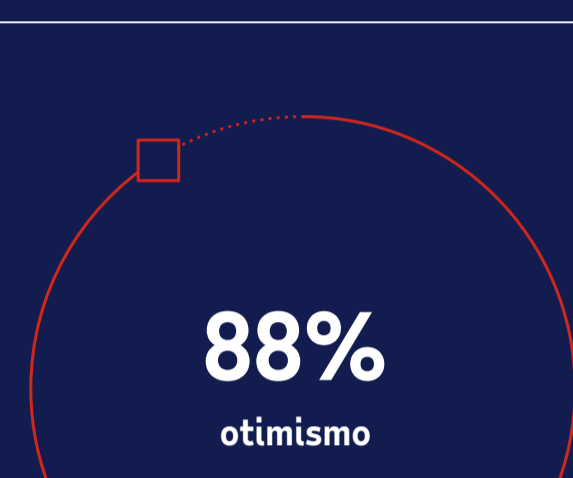


Segurança no emprego: o que significa isso hoje?

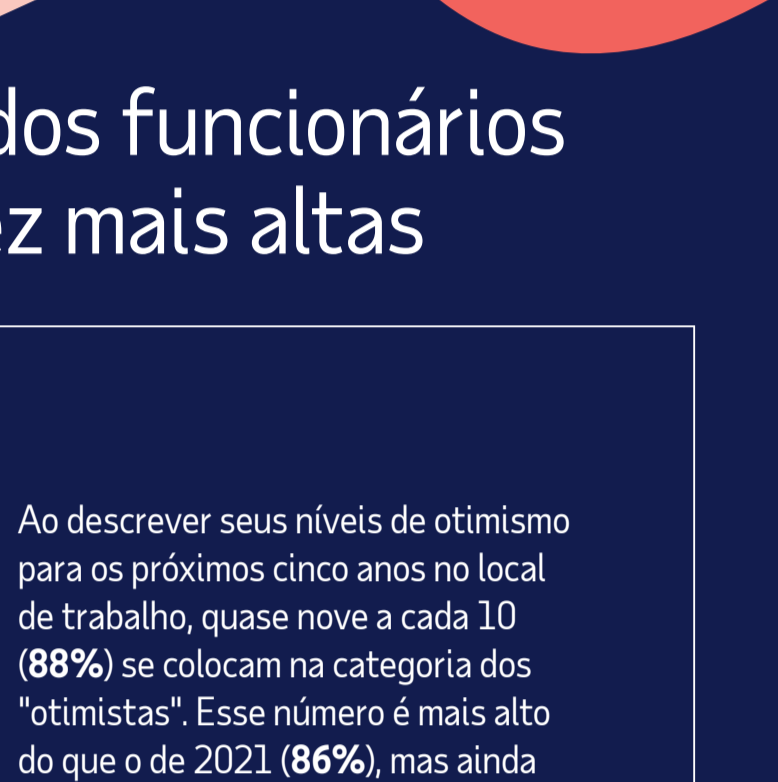
Metade dos funcionários (54%) considera a segurança do emprego importante, mas somente um quarto (25%) pensa que seu emprego ou setor é seguro. É uma queda em relação a 2021, quando um terço (36%) dizia isso.

DEI: uma questão decisiva

Três quartos (76%) considerariam procurar outro emprego se descobrissem que a empresa onde trabalham tem disparidade salarial entre gêneros ou nenhuma política de diversidade, equidade e inclusão (DEI).



50% dos trabalhadores dizem que seu empregador melhorou na igualdade salarial entre gêneros e 48% acham que a diversidade e a inclusão melhoraram em comparação com três anos atrás.



As expectativas dos funcionários estão cada vez mais altas



Ao descrever seus níveis de otimismo para os próximos cinco anos no local de trabalho, quase nove a cada 10 (88%) se colocam na categoria dos "otimistas". Esse número é mais alto do que o de 2021 (86%), mas ainda está abaixo dos níveis pré-pandêmicos (92% em 2020).

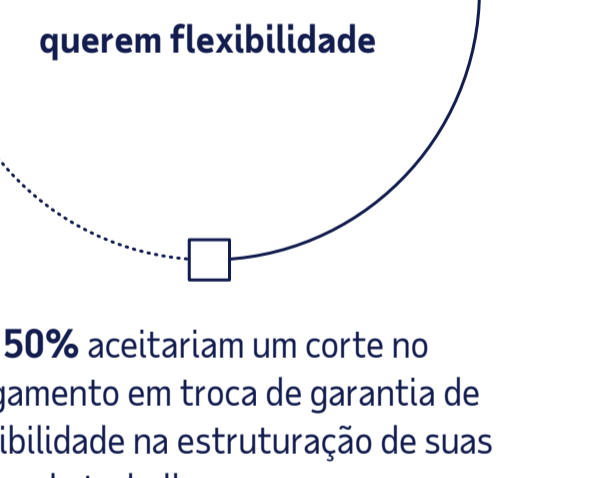
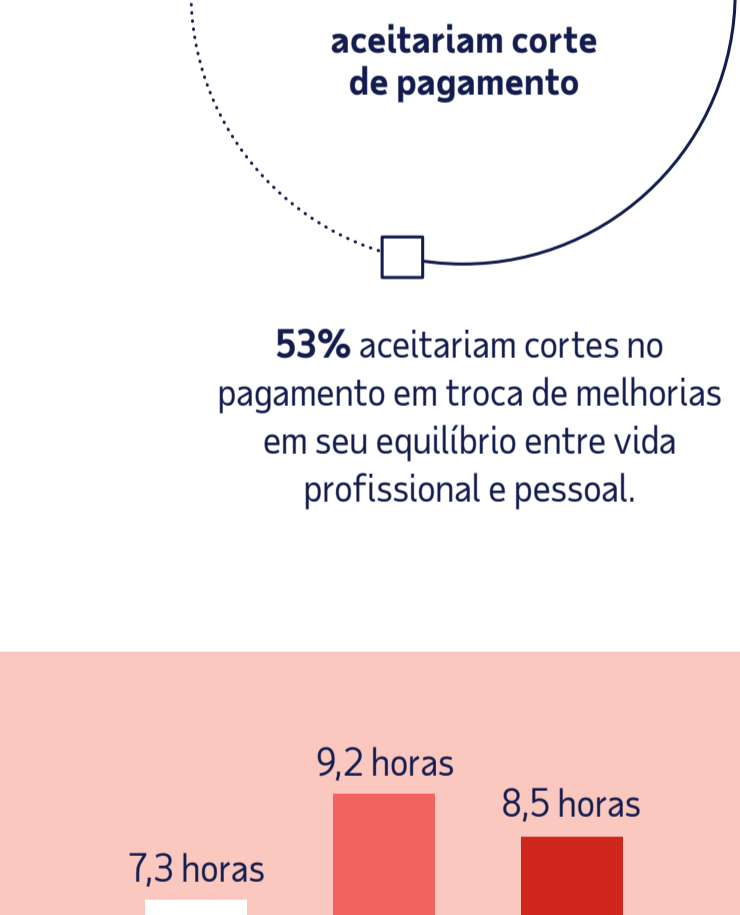
Fazendo mudanças

Quase um a cada quatro trabalhadores (23%) está ativamente tentando mudar de trabalho ou mudar para outro setor que seja mais preparado para o futuro. Isso é um aumento de um a cada sete (15%) que dizia isso em 2021.



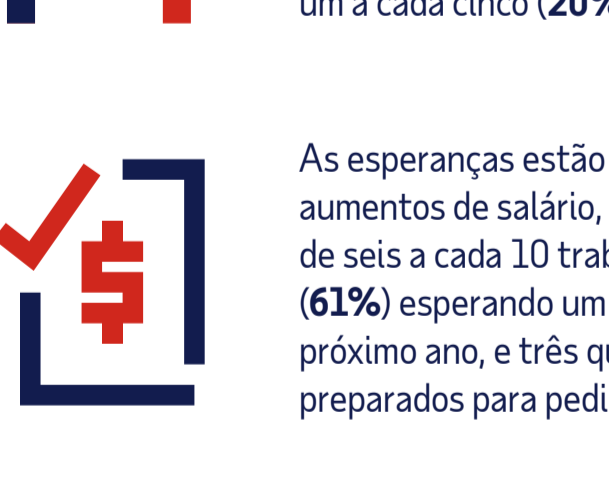
Nove a cada 10 (90%) dizem que se sentem satisfeitos em seu emprego atual, ainda que poderiam estar mais felizes: uma proporção considerável está somente "um pouco satisfeita".

Trabalho remoto e situação de moradia



Forçar as pessoas a voltar ao local de trabalho em tempo integral sem necessidade pode ser um tiro no pé: dois terços (64%) considerariam buscar outro emprego caso isso acontecesse.

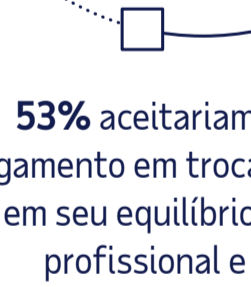
No mundo todo, mais da metade (52%) dos funcionários consideraram realocação dentro do país em que vivem atualmente. E mais de quatro a cada 10 (43%) já consideram voltar a viver no seu país de origem, enquanto a mesma proporção (43%) já considerou realocação para outro continente.



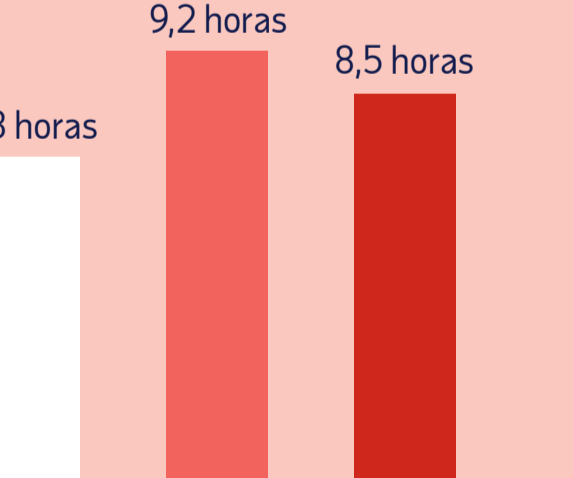
Quase sete a cada 10 trabalhadores remotos dizem que são remunerados de maneira justa por suas habilidades e função, comparado com menos da metade de seus colegas no local de trabalho.

67% dos que trabalham de casa dizem que seus esforços são reconhecidos pelas lideranças. Esse número cai para 51% para aqueles que trabalham presencialmente.

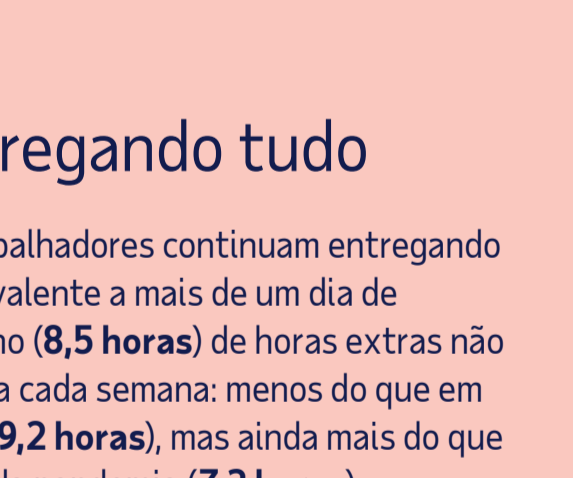
O salário é uma prioridade, mas não é tudo que importa



Sete a cada 10 (71%) gostariam de ter mais flexibilidade com relação a quando trabalhar, como condensar cinco dias em quatro. Esse número cresceu desde 2021, quando 67% diziam que gostariam de ter o benefício de horários de trabalho flexíveis. Antes da pandemia, o número era 26%.



53% aceitariam cortes no pagamento em troca de melhorias em seu equilíbrio entre vida profissional e pessoal.



50% aceitariam um corte no pagamento em troca de garantia de flexibilidade na estruturação de suas horas de trabalho — mesmo se suas horas totais de trabalho não mudassem.

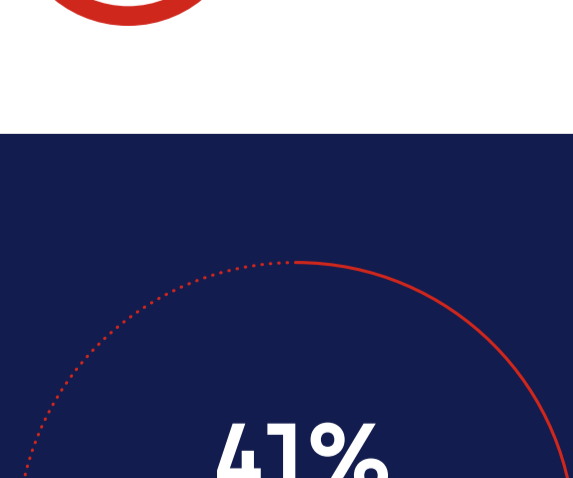
Os trabalhadores continuam entregando o equivalente a mais de um dia de trabalho (8,5 horas) de horas extras não pagas a cada semana: menos do que em 2021 (9,2 horas), mas ainda mais do que antes da pandemia (7,3 horas).

Quase um quarto dos trabalhadores (24%) diz que frequentemente ou sempre recebe abaixo do esperado, aumento de um a cada cinco (20%) em 2021.

As esperanças estão altas para aumentos de salário, com mais de seis a cada 10 trabalhadores (61%) esperando um aumento no próximo ano, e três quartos (76%) preparados para pedir aumento.



Os níveis de estresse estão subindo



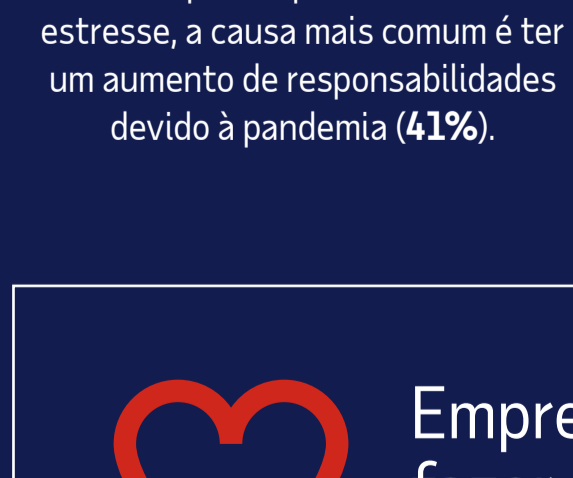
O estresse no local de trabalho atingiu níveis altos, com 67% dos trabalhadores passando por isso menos uma vez por semana, comparado a 62% antes da pandemia.



Para aqueles que lutam com o estresse, a causa mais comum é ter um aumento de responsabilidades devido à pandemia (41%).



Outras fontes de estresse incluem a duração do dia de trabalho (28%) e preocupações com a segurança do emprego (25%).



Empregadores tentando fazer a coisa certa

Somente um a cada oito (13%) dos trabalhadores dizem que seu empregador não está fazendo nada para promover uma saúde mental positiva no trabalho.

Sete a cada 10 trabalhadores remotos (69%) dizem que se sentem apoiados pelos gerentes com relação à saúde mental no trabalho, um aumento de 65% no ano passado.

Use nossa pesquisa como uma ferramenta para apoiar sua transformação dos negócios. Baixe o relatório completo em br.adp.com/paw22

Dimensão pessoal e trabalho em 2022: uma visão da força de trabalho global explora as grandes mudanças nas expectativas dos colaboradores a respeito do local de trabalho e o que eles esperam do futuro. O ADP Research Institute® entrevistou 32.924 trabalhadores em 17 países, em todo o mundo, entre 1 de novembro e 24 de novembro, incluindo mais de 8.685 trabalhando exclusivamente na gig economy.