

A acelerada transformação da mineração

Como a pandemia acelerou as mudanças da força de trabalho da mineração

Para as organizações em todo o mundo, 2020 foi um ano sem precedentes

Centenas de milhares de funcionários foram forçados ao isolamento e ao trabalho remoto devido à COVID-19, mudando profundamente o local de trabalho. O setor de mineração não foi exceção.

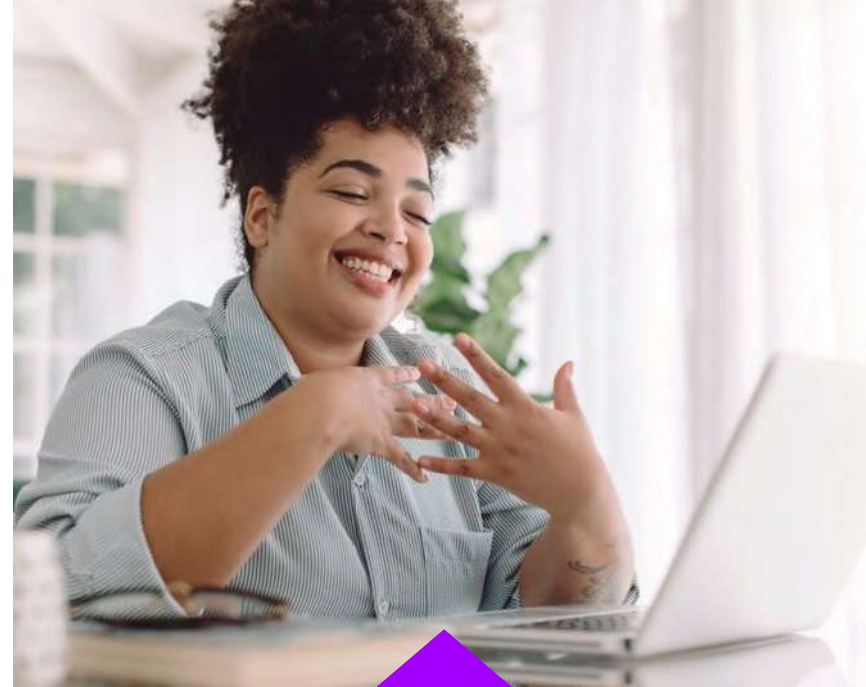
Uma ampla transformação já estava em andamento antes da pandemia, com a digitalização e a automação sendo utilizadas para criar um local de trabalho mais seguro e eficiente.



No entanto, a COVID-19 teve um impacto direto no ritmo e na natureza dessa transformação de duas maneiras principais

A COVID-19 reforçou e acelerou a agenda digital da mineração

Antes da pandemia, os drones já faziam a vigilância dos poços e os caminhões autônomos transportavam o minério. A COVID-19 pressionou as empresas a levarem a transformação digital mais além, desenvolvendo novas maneiras de ganhar eficiência em um momento em que menos trabalhadores podem trabalhar localmente. Por exemplo, novos centros de operação remota agora permitem que a equipe supervise mais funções à distância.



O distanciamento social exigiu estratégias de trabalho remoto no longo prazo

Novas estratégias devem garantir que os trabalhadores não estejam apenas seguros, mas que prosperem. A pandemia demonstrou que, embora o trabalho remoto possa reduzir custos e aumentar a eficiência, o bem-estar, a saúde mental e a satisfação geral dos trabalhadores podem estar em risco. As empresas, portanto, precisam de um esforço combinado e ponderado para entender as necessidades da força de trabalho e adotar novas estratégias que capacitem os funcionários, onde quer que eles estejam trabalhando.

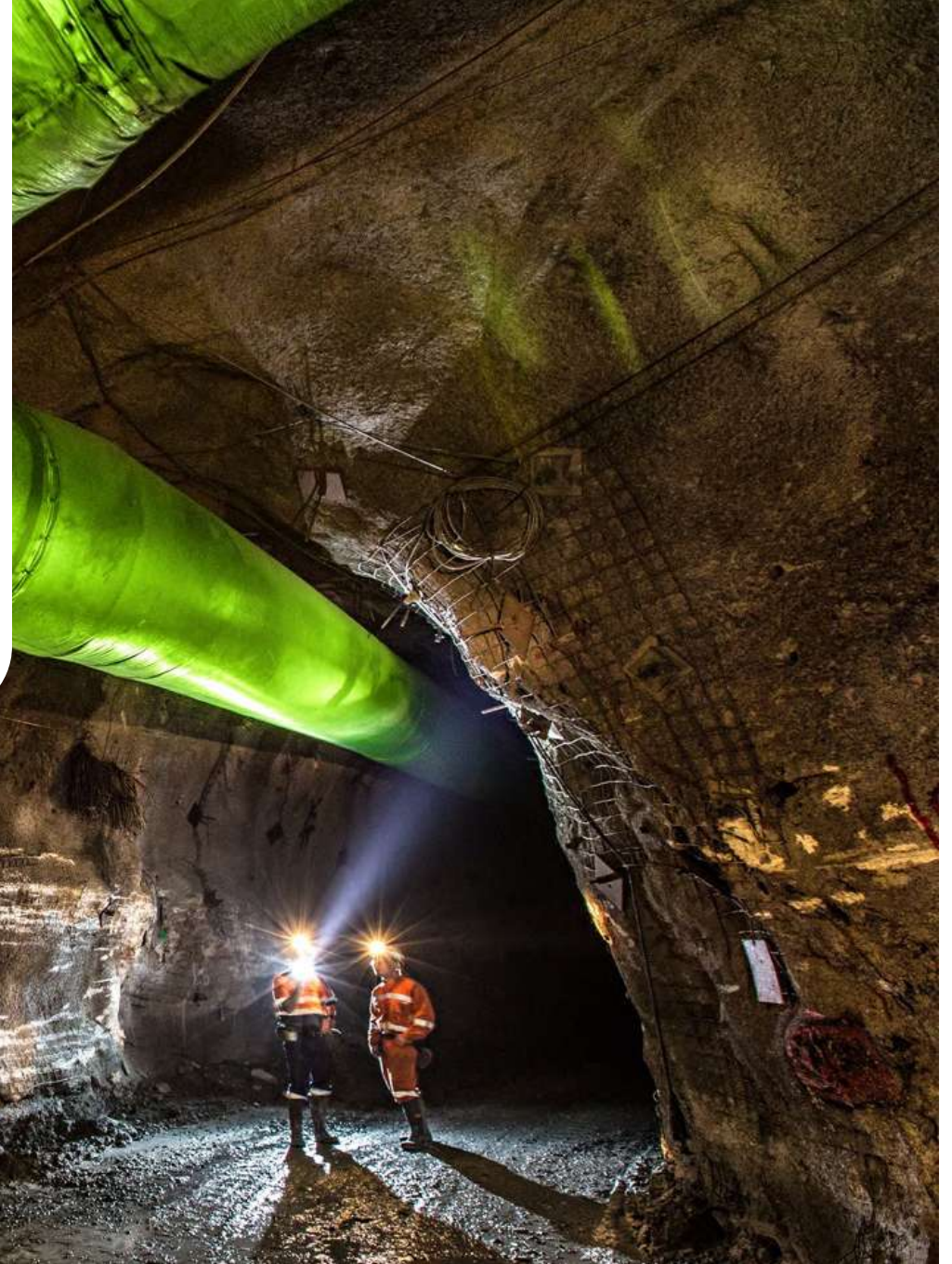
A pandemia criou grandes desafios. No entanto, ficou claro que ela também abriu novas oportunidades e antecipou o cronograma dos esforços de transformação.

A pandemia criou enormes desafios. No entanto, ficou claro que também abriu novas oportunidades e antecipou o cronograma dos esforços de transformação existentes. Os diretores de Recursos Humanos (CHROs) devem repensar sua estratégia para a era pós-pandemia e explorar novas maneiras de reorganizar e redesenhar sua força de trabalho, com a experiência dos funcionários e novas ferramentas digitais no centro dessa transformação.

A boa notícia é que os CHROs do setor de mineração têm uma vantagem. Um estudo recente, realizado pelo Fórum Econômico Mundial (WEF), sobre o futuro dos empregos descobriu que cerca de 95% das

empresas de mineração pesquisadas estão adotando estratégias que criam mais oportunidades de trabalho remoto¹. Há evidências de que 85% dos trabalhadores de mineração estejam prontos para aceitar essas mudanças em seu ambiente². Por outro lado, apenas cerca de 80% das empresas em setores similares estão planejando tais mudanças.

Especialmente no Brasil, a implementação de minas autônomas e de Centros de Monitoramento de Operações Remotas ainda não é uma realidade em todas as mineradoras. Muitas empresas têm essas iniciativas em seus roadmaps de transformação, porém serão concretizadas apenas no longo prazo.





Nesses casos, o RH tem vantagem para, a partir de agora, começar a planejar essa nova força de trabalho, desde a definição dos novos perfis até o reskilling dos seus profissionais e das comunidades em que atuam, para ocuparem essas novas funções.

Os CHROs têm a rara oportunidade de aproveitar esse progresso por meio de políticas direcionadas que explorem todo o potencial do trabalho remoto e da digitalização. Por exemplo, eles podem expandir seus esforços ao deixar de apenas adquirir e reter uma força de trabalho com competências digitais e passar a habilitar e capacitar uma força de trabalho em grande parte remota.

A transformação digital e a mudança cultural profundas ajudarão a atrair novos talentos vitais para o futuro da mineração, ajudando a isolar o setor da escassez cíclica de competências.

Como as empresas de mineração estão respondendo às interrupções de trabalho causadas pela COVID-19?

A mineração tem dois grupos distintos de força de trabalho: um que trabalha no local, geralmente em lugares remotos (a maioria dos trabalhadores), e outro que trabalha no escritório e abrange negócios, planejamento operacional e funções analíticas.



As mineradoras já planejavam uma realocação gradual dos trabalhadores dos locais remotos para os escritórios, e dos escritórios para as residências, em um esforço para criar um local de trabalho mais seguro e inclusivo. A COVID-19 foi um catalisador para uma recalibração urgente dessas estratégias (figura 1).

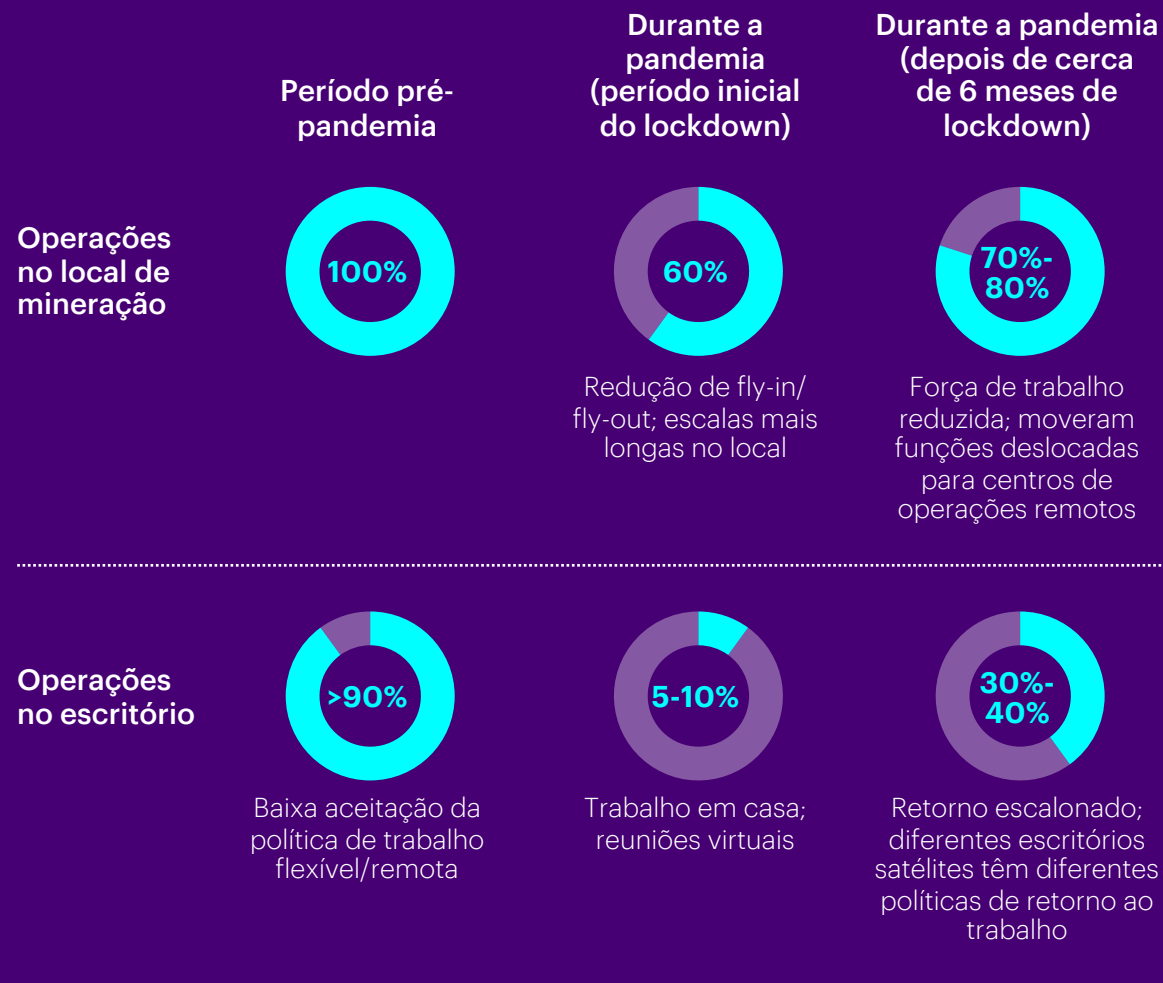
A Accenture entrevistou recentemente CHROs de grandes empresas de mineração em todo o mundo para entender a resposta às interrupções causadas pela COVID-19. A pesquisa revelou que essas empresas tiveram que fazer com que sua força de trabalho no escritório, que operava remotamente e correspondia a 10% do total antes da pandemia, passasse para cerca de 90% no início da pandemia. A mudança para o trabalho remoto foi menos dramática para a força de trabalho atuando no local.

Por exemplo, um CHRO disse que sua empresa precisava manter cerca de 60% da força de trabalho de suas operações trabalhando localmente

para manter a continuidade dos negócios, mesmo durante o lockdown. Isso foi possível recorrendo-se a ciclos de turnos mais longos, em vez da tradicional escala fly-in/fly-out. No entanto, com o aumento da digitalização e da automação das tarefas operacionais no local, a parcela da força que trabalha remotamente deve aumentar.

Após cerca de 6 meses de lockdown rígido, os CHROs entrevistados sugeriram que havia um plano de retorno gradual ao trabalho implementado. Por exemplo, alguns CHROs entrevistados sugeriram que a força de trabalho para operações no local aumentou entre 70% e 80%, enquanto a força de trabalho no escritório operava com cerca de 30% a 40% da capacidade pré-pandemia. O que ficou claro é que todos os CHROs esperam não ter os mesmos números da força de trabalho pré-pandemia trabalhando no escritório ou localmente em um futuro próximo.

Figura 1: A pandemia interferiu drasticamente na força de trabalho da mineração



Distribuição da força de trabalho em operações no local de mineração e no escritório. Porcentagem da força de trabalho trabalhando localmente ou no escritório
 Fonte: Evidências qualitativas de CHROs entrevistados neste estudo

Redesenhar a força de trabalho

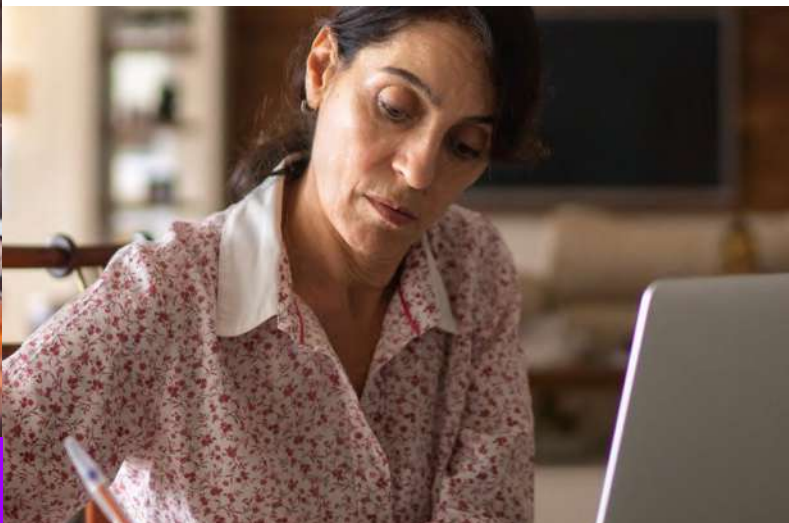
Com uma grande proporção de funcionários que devem trabalhar em casa em um futuro próximo, e com a crescente diversidade dos tipos de trabalhos que serão realizados remotamente, os CHROs veem uma oportunidade de rever as premissas padrão sobre projetos de locais de trabalho.

Há um senso de urgência em determinar quais cargos são mais adequados para o trabalho remoto. Ao mesmo tempo, porém, não é possível ter uma estratégia única para toda a força de trabalho, já que o trabalho de mineração se divide entre estar no local e no escritório.

Os CHROs entrevistados estão, portanto, respondendo com estratégias de força de trabalho com base em três fatores principais:



A necessidade da presença física no local



Crescente defesa do trabalho flexível



Descentralização da força de trabalho

A necessidade da presença física no local



Com o distanciamento social devendo ser a norma por algum tempo, os CHROs estão analisando funções e identificando quais delas não precisarão atuar localmente. Questões sobre quem precisa estar fisicamente presente e quais funções podem dar suporte ao negócio virtualmente são a principal preocupação dos executivos, assim como a identificação de quaisquer atividades periféricas que possam ser descontinuadas.

Por exemplo, muitos CHROs entrevistados disseram que funções operacionais fora do local – como RH e planejamento e finanças – foram imediatamente transformadas em trabalho remoto quando a pandemia começou. Basicamente, os CHROs agora estão reconhecendo que “onde” o trabalho é feito se tornou tão importante quanto “a forma” como ele é feito.

”

Com a COVID-19 tivemos que implementar muitas restrições e protocolos para manter a segurança, a saúde e o bem-estar de nosso pessoal. Por exemplo, no alojamento costumávamos hospedar duas pessoas por quarto, criamos protocolos e decidimos hospedar apenas uma por quarto. Isso nos forçou a realizar uma auditoria para identificar quem precisava estar fisicamente presente ou não. Essa auditoria reduziu drasticamente o número de pessoas no alojamento.

CHRO de uma empresa de mineração global

Crescente defesa do trabalho flexível



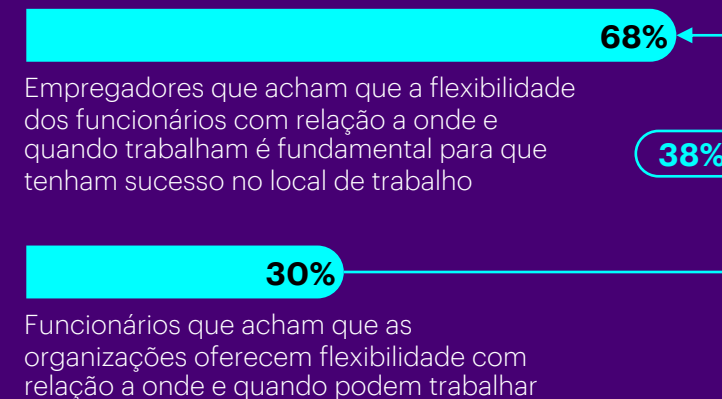
Antes da pandemia, poucos funcionários adotavam a política de trabalho flexível do empregador, e poucos líderes a promoviam ativamente. A figura 2 mostra a discrepância na percepção entre o que líderes e funcionários tradicionalmente pensavam sobre a adoção da política de trabalho flexível da sua organização. Enquanto cerca de dois terços das empresas de mineração, metalurgia e energia participantes da pesquisa sugeriram que o trabalho flexível é fundamental para que seus funcionários prosperem no local de trabalho, menos de um terço dos funcionários pesquisados pensava o mesmo.

No entanto, como a pandemia forçou muitos trabalhadores dos escritórios do setor de mineração a trabalhar em casa, o trabalho flexível encontrou uma nova defesa. Muitos líderes que trabalham com equipes remotas perceberam rapidamente que não havia perda de produtividade na comparação com o trabalho no escritório. Na verdade, em alguns casos, eles viram um aumento da produtividade.

“ O que descobrimos é que nossos líderes se tornaram menos céticos sobre o trabalho flexível, pois viram que, em muitos casos, a produtividade era a mesma de antes e, em alguns casos, maior. Então, foi uma lição de vida interessante para alguns dos nossos líderes que ainda não acreditavam.

CHRO de uma grande empresa de mineração

Figura 2: Lacuna da política de trabalho flexível: a disponibilização de uma política de trabalho flexível por parte dos empregadores está aquém das expectativas dos funcionários



Amostra de empresas de recursos naturais pesquisadas: n = 66 (executivos seniores)
Amostra de funcionários de recursos naturais pesquisados: n = 754 (nível abaixo do de executivo sênior)
Fonte: Pesquisa Getting to Equal

Descentralização da força de trabalho



Embora muitos CHROs acreditem que o trabalho remoto e flexível será a norma para o local de trabalho no futuro, eles também reconhecem a necessidade de uma política de retorno ao trabalho que sirva como um modelo para a divisão correta entre trabalho remoto e trabalho no escritório.

À medida que as minas se tornam cada vez mais digitalizadas, permitindo maior controle remoto das máquinas, uma estrutura de trabalho escalonado surgirá. Menos pessoas trabalharão localmente e as sedes provavelmente serão menores do que as existentes na pré-pandemia, uma vez que mais pessoas trabalharão em casa. Muitos CHROs que entrevistamos sugeriram que os escritórios do futuro serão usados principalmente para tarefas que requerem colaboração para fins de inovação contínua.

”

Existem dois lugares em que vemos nossa futura força de trabalho atuando: os operacionais, que se tornarão polos enxutos próximos aos locais que dirigirão as operações da central remota, e o “escritório em qualquer lugar”, que terá inteligência suficiente e infraestrutura atraente.

CHRO de uma empresa de mineração multinacional

Quais são as consequências de uma força de trabalho redesenhada?

A transformação do setor de mineração implica a necessidade de um modelo operacional fundamentalmente diferente. Identificamos três tendências que o setor de mineração precisará abordar para fazer a transição de maneira fácil e ininterrupta de sua força de trabalho para um mundo pós-pandemia.



Mudança das competências, passando de mecânicas para analíticas



Competências socioemocionais são vitais para o gerenciamento



O bem-estar mental e físico dos funcionários é uma das principais prioridades da liderança

Mudança das competências, passando de mecânicas para analíticas



Tradicionalmente, a maioria das funções do setor de mineração exercidas localmente são de natureza mecânica: operadores de máquinas, trabalhadores de manutenção e engenheiros que lidam com máquinas e veículos pesados.

Essas funções envolvem tarefas que são altamente especializadas e repetitivas, o que as torna candidatas a uma consequente automação. O relatório sobre empregos do WEF descobriu que 67% das tarefas repetitivas e manuais – como processamento de dados e de informações –, e cerca de 60% das tarefas que envolvem trabalho físico serão automatizadas³. Por outro lado, o relatório diz que as duas principais funções emergentes que serão fundamentais para o futuro do setor de mineração são as de especialistas em inteligência artificial e aprendizado de máquina (IA/ML) e especialistas em automação de processos.

É importante ressaltar que, no Brasil, a maior parte da força de trabalho da mineração ocupa funções com alta porcentagem de trabalho manual. Em uma pesquisa feita pela Accenture em, 42% do tempo do trabalhador de mineração poderá ser automatizado e 49% poderá ser alavancado por tecnologia. Apenas 10% desse tempo não será impactado. Ou seja, a

necessidade de planejar e implementar programas de reskilling com foco em habilidades analíticas é extremamente relevante.

Portanto, quando se trata de mix de competências, as empresas de mineração estão se preparando para uma mudança onde as funções mecânicas serão, principalmente, funções de planejamento e análise. Por exemplo, um mecânico precisará trabalhar com a tecnologia de IA/ML para prever a falha do maquinário e realizar reparos preventivos; um operador de veículo de mineração precisará supervisionar remotamente várias peças de maquinário autônomo; e os engenheiros de mineração precisarão usar tecnologia para planejar e projetar locais de perfuração.

O relatório sobre empregos do WEF descobriu que 67% das tarefas repetitivas e manuais – como processamento de dados e de informações –, e cerca de 60% das tarefas que envolvem trabalho físico, serão automatizadas.

Competências socioemocionais são vitais para o gerenciamento



Competências digitais e analíticas já eram muito buscadas antes da pandemia. Com uma dependência cada vez maior do trabalho remoto e virtual, os CHROs agora estão enfatizando a necessidade de competências socioemocionais mais flexíveis.

O relatório sobre empregos do WEF confirma isso, listando a liderança e a influência social como os principais atributos nos quais os programas de requalificação ou aumento da qualificação das empresas de mineração estão focados. Isso é importante porque a pandemia levou a um aumento dos problemas de saúde mental à medida que os funcionários tiveram que responder ao isolamento e às pressões do trabalho remoto, exigindo que os líderes demonstrem maior empatia. Assim que os gestores passarem da gestão de trabalhadores manuais para a análise de dados e gestão de equipes remotas, eles também precisarão de competências de comunicação superiores e de experiência na gestão de mudança e de projetos.

Competências atuais em foco nos programas de requalificação/aumento da qualificação existentes⁴



Pensamento analítico e inovação



Liderança e influência social



Uso, monitoramento e controle de tecnologia



Controle de qualidade e conscientização sobre segurança



Pensamento crítico e análise



Há uma necessidade imediata de competências socioemocionais que tenham foco na empatia e na colaboração.

CHRO de uma empresa de mineração

O bem-estar mental e físico dos funcionários é uma das principais prioridades da liderança



No início do lockdown os CHROs relataram níveis de produtividade semelhantes, se não maiores, entre os trabalhadores que operavam remotamente ou com capacidade menor no local.

No entanto, eles também observaram que, ao longo do tempo, a novidade do trabalho remoto estava começando a se desgastar, levando a uma sensação de fadiga. Os funcionários trabalhavam mais horas, dormiam menos e se sentiam exaustos, levando os CHROs entrevistados a concluir que o "trabalho remoto permanente" não poderia ser uma solução sustentável.

”

Com o trabalho remoto, passamos de fascinados a surpresos, pois as pessoas inicialmente continuaram a manter a sua produtividade apenas para acabar trabalhando mais horas e ficando fatigadas. O trabalho virtual não tinha regras definidas de participação ou limite, pois as pessoas pararam de fazer pausas ou determinar o horário para almoçar.

CHRO de uma grande empresa de mineração

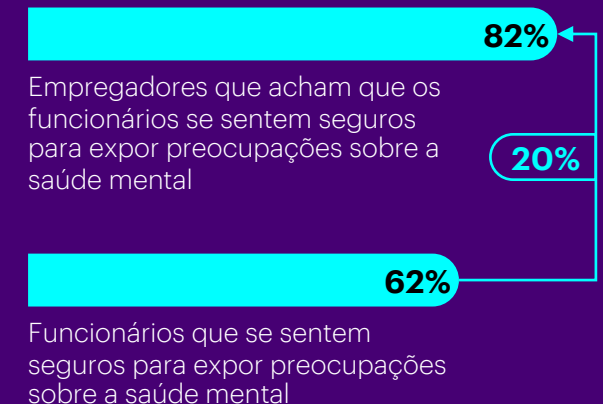


Outro CHRO que realizou uma pesquisa com os funcionários sobre trabalho remoto no início do lockdown descobriu que 70% dos empregados não queria voltar para o escritório. Quando a pesquisa foi repetida alguns meses depois, apenas 50% não queria voltar. Os CHROs entrevistados relataram que o trabalho remoto exacerba sentimentos de solidão e isolamento e, quando isso é combinado com a fadiga causada pelas características desse tipo de trabalho, podem ocorrer problemas de saúde mental.

O custo de não abordar os problemas de saúde mental deve ser de aproximadamente US\$ 16 trilhões até 2030, e essa foi uma estimativa pré-pandemia⁵. Os gestores que lidam com uma equipe remota devem estar mais atentos e se esforçarem mais para verificar as condições de cada membro individual. Mas há um ponto positivo nisso. Por exemplo, quase o dobro dos trabalhadores

(85%) que têm gestores que defendem o seu bem-estar e a igualdade empregam significativamente mais esforços em seu trabalho, em comparação àqueles que não têm (47%)⁶. Ainda assim a pesquisa da Accenture (figura 3) sugere que os líderes de empresas do setor de mineração, metais e energia têm ficado aquém em ajudar os trabalhadores a se sentirem seguros quando expõem preocupações sobre problemas de saúde mental. As empresas precisam mudar essa percepção rapidamente. À medida que nos encaminhamos para um mundo pós-COVID-19 e os funcionários retornarem a um modelo de trabalho “híbrido”, dividindo seu tempo entre trabalhar em casa e no escritório, novas regras de interação e participação podem agravar ainda mais os problemas de saúde mental. As empresas devem continuar a fornecer suporte contínuo para o bem-estar físico e mental dos funcionários.

Figura 3: Diferença de percepção sobre o apoio à saúde mental: a percepção dos empregadores sobre a eficácia da política de apoio à saúde mental não está alinhada com a dos funcionários



Amostra de empresas de recursos naturais pesquisadas: n = 66 (executivos seniores)
Amostra de funcionários de recursos naturais pesquisados: n = 754 (nível inferior ao de executivo sênior)
Fonte: Pesquisa Getting to Equal

Uma estratégia de força de trabalho pronta para o futuro na mineração

Levando esses fatores em conta, as empresas de mineração devem transformar suas estratégias para construir uma força de trabalho pronta para o futuro, adotando várias medidas fundamentais.



Ampliar e diversificar o ecossistema de talentos



Desenvolver uma abordagem multifacetada para a criação de competências



Reconectar-se com o indivíduo completo

Ampliar e diversificar o ecossistema de talentos



Antes da pandemia, os CHROs buscavam talentos técnicos que tinham experiência em ambientes industriais de alto capital, e isso não mudou. Atualmente, metas ambientais, sociais e de governança (ESG) estão obrigando os CHROs a também olhar para novos tipos de talentos, como cientistas climáticos e talentos que podem ajudar a construir estratégias para ajudar a mineração a prosperar em um mundo VUCA – um mundo volátil, incerto, complexo e/ou ambíguo⁶. Há uma oportunidade para atrair uma nova leva de funcionários de setores adjacentes que estão acostumados a trabalhar em um mundo ágil, rápido e focado em tecnologia. As culturas de trabalho precisam evoluir para atrair esses novos talentos.

Com isso em mente, as mineradoras devem criar um ambiente que não seja apenas flexível, mas aberto, focado em sustentabilidade, centrado na comunidade e transparente. As empresas devem demonstrar que uma nova cultura de trabalho não é apenas para a era pandêmica; ela está aqui para ficar.

Todos os CHROs entrevistados concordaram que a pandemia ajudou a avançar na tão

necessária diversificação da força de trabalho. A pesquisa da Accenture sugere que os funcionários que trabalham para líderes que criam métricas dedicadas de I&D têm experiências mais positivas do que os funcionários que trabalham para líderes que não as definem⁷. Eles esperam que políticas de trabalho remoto flexíveis atraiam mais funcionárias, um grupo historicamente sub-representado no setor.

Pessoas com famílias, saúde precária ou outras responsabilidades e restrições também terão um incentivo maior para aderir à força de trabalho recém-flexibilizada do setor da mineração. No entanto, o relatório sobre empregos do WEF 2020 aponta que, na ausência de esforços proativos, a desigualdade provavelmente será exacerbada pelo impacto da pandemia.

As mulheres foram desproporcionalmente impactadas pela perda de empregos em 2020 e há muito trabalho a ser feito para reequilibrar o dano que a pandemia parece ter causado à luta pela igualdade⁸. Cabe aos CHROs se esforçarem e garantirem que a diversificação esteja incorporada à nova cultura de trabalho.

Desenvolver uma abordagem multifacetada para a criação de competências



As empresas precisam de várias rotas para requalificar a força de trabalho com os atributos vitais identificados pelos CHROs, incluindo alfabetização digital, empatia e inovação.

Dados de outro estudo da Accenture de⁸, detalhados na figura 4, mostram que cerca de dois terços das mineradoras pesquisadas se concentram em treinamentos reativos, focados em indivíduos e contínuos que dão aos funcionários acesso a cursos online (como os Massive Open Online Courses ou MOOCs), em vez de empregar um programa de treinamento digital mais proativo, estratégico e em larga escala. As empresas devem fornecer ambos os tipos de treinamento e encontrar o equilíbrio ideal entre a aprendizagem proativa e a reativa, criando o maior número possível de oportunidades para aumentar a qualificação. Os esquemas de mentoria e mentoria reversa também devem ser um componente vital dos esforços de requalificação.

As empresas de mineração podem aprimorar o conhecimento digital dos trabalhadores antigos fazendo-os trabalhar junto com os mais novos, e os mais novos, da mesma forma, podem aprender com os mais antigos. Esses esquemas podem ajudar a mitigar o possível impacto negativo da aprendizagem virtual e do trabalho remoto na saúde mental, conectando os funcionários de maneira construtiva.

Figura 4: Estratégia de requalificação



Amostra de mineradoras pesquisadas: n=350
Fonte: Accenture Future Systems Survey

Reconectar-se com o indivíduo completo



As mineradoras precisam de um novo construto organizacional que funcione com um sistema de crenças completamente diferente. A pandemia nos lembrou que os empregadores e os CHROs tendem a ver apenas uma dimensão do eu “completo” de um funcionário no trabalho. Os CHROs precisam olhar para todas as dimensões de cada trabalhador (pessoal, profissional, indivíduo e papel do indivíduo) como parte do todo). Reconhecer essa realidade e adaptar-se a ela pode ajudar as organizações a operarem com maior compreensão e empatia, transformando, em última instância, o local de trabalho e a força de trabalho no processo.

A pesquisa da Accenture descobriu que as empresas que utilizam todo o potencial de sua força de trabalho têm um desempenho melhor do que aquelas que não o fazem. As empresas

prosperam quando abordam toda a gama de necessidades fundamentais da força de trabalho, deixando-a em melhor condição.

Especificamente, é imperativo garantir o bem-estar financeiro, emocional, mental e físico da força de trabalho, bem como melhorar seu senso de pertencimento e de inclusão e sua busca para encontrar propósito em seu trabalho. Finalmente, as empresas precisarão ajudar sua força de trabalho a melhorar a empregabilidade oferecendo novas oportunidades para aumentar as competências.

Os CHROs precisam olhar para todas as dimensões de cada trabalhador como parte do todo.



Conclusão

A natureza do trabalho de mineração vem evoluindo há muitos anos. A pandemia simplesmente forçou os CHROs a avançar essa evolução muito mais rapidamente, com as transformações estratégicas da força de trabalho dominando a agenda atual. É claro que, embora os desafios apresentados pela pandemia tenham sido amplos, eles também têm agido como um catalisador para as mudanças tão necessárias. A COVID-19 reforçou a necessidade de uma transformação digital completa na mineração e de maiores oportunidades para diversificar a força de trabalho, visando preparar melhor o setor para a escassez cíclica de competências.

Com o impulso atual para encontrar novas abordagens e claras oportunidades no horizonte, agora é a hora da mudança.

Autores



Flávio Alves

Líder para Mineração, Metais e Siderurgia no Brasil

flavio.alves@accenture.com



Lilian Satkunas

Líder de Talent & Organization para Natural Resources Brasil

lilian.satkunas@accenture.com

Referências

- 1 <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020/in-full/country-and-industry-profiles>
- 2 <https://www.accenture.com/us-en/insights/future-workforce/employee-potential-talent-management-strategy>
- 3 <https://www3.weforum.org/docs/WEF-Future-of-Jobs-2020.pdf>
- 4 <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020/in-full/country-and-industry-profiles>
- 5 <https://www.reuters.com/article/us-health-mental-global/mental-health-crisis-could-cost-the-world-16-trillion-by-2030-idUSKCN1MJ2QN>
- 6 <https://www.mecmining.com.au/vuca-planning-what-does-a-resilient-mine-plan-look-like/>
- 7 <https://www.accenture.com/us-en/blogs/accenture-research/how-to-reverse-the-startling-impact-of-covid-19-on-women>
- 8 <https://www.accenture.com/us-en/insights/future-systems/future-ready-enterprise-systems>

Sobre a Accenture

A Accenture é uma empresa global de serviços profissionais, com liderança nas capacidades de digital, cloud e segurança da informação. Combinando experiência ímpar e competências especializadas em mais de 40 indústrias, oferecemos serviços de Strategy & Consulting, Song, Technology e Operations – impulsionados pela maior rede de centros de tecnologia avançada e operações inteligentes do mundo. Nossos 710 mil profissionais cumprem a promessa da tecnologia e da criatividade humana todos os dias, atendendo a clientes em mais de 120 países. Nós abraçamos o poder da mudança para criar valor e sucesso compartilhado com nossos clientes, pessoas, acionistas, parceiros e comunidades. Visite-nos em www.accenture.com.br.

Sobre a Accenture Research

A Accenture Research molda tendências e cria insights baseados em dados sobre os problemas mais urgentes que as organizações globais enfrentam. Combinando o poder das técnicas inovadoras de pesquisa com uma compreensão profunda dos setores dos nossos clientes, nossa equipe de 300 pesquisadores e analistas abrange 20 países e publica centenas de relatórios, artigos e pontos de vista todos os anos. Nossa pesquisa instigante, apoiada por dados próprios e em parcerias com organizações líderes, como MIT e Harvard – guia nossas inovações e nos permite transformar teorias e novas ideias em soluções do mundo real para nossos clientes. Para obter mais informações, visite www.accenture.com/research.

Isenção de responsabilidade

Este conteúdo é fornecido para fins de informação geral, e não se destina a ser usado no lugar da consulta com nossos consultores profissionais. Este documento faz referência a marcas de propriedade de terceiros. Todas elas são propriedade de seus respectivos proprietários. Nenhum patrocínio, endosso ou aprovação deste conteúdo é pretendido, expressado ou implícito pelos proprietários de tais marcas.

Copyright © 2022 Accenture.
Todos os direitos reservados. Accenture e seu logotipo são marcas registradas da Accenture.