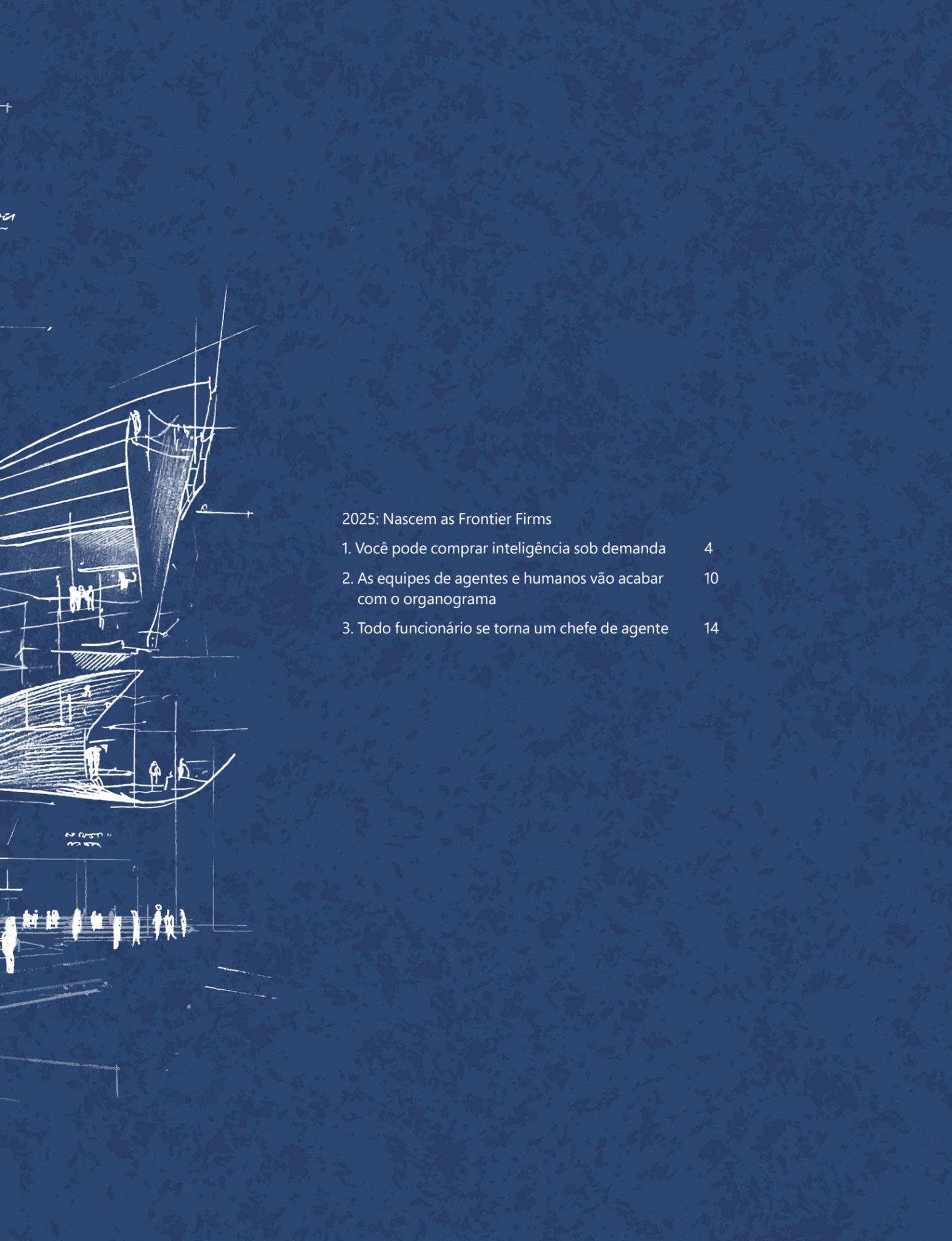


2025: Nascem as Empresas de Fronteira





2025: Nascem as Frontier Firms

1. Você pode comprar inteligência sob demanda 4
2. As equipes de agentes e humanos vão acabar com o organograma 10
3. Todo funcionário se torna um chefe de agente 14

A inteligência acessível vai transformar os negócios. Todo líder precisa de um novo blueprint.

Estamos entrando em uma nova realidade, na qual a IA pode raciocinar e resolver problemas de maneiras incríveis. Essa inteligência disponível reescreverá as regras dos negócios e transformará o trabalho de informação como o conhecemos. As organizações de hoje devem lidar com o desafio de se preparar para um futuro aprimorado pela IA, onde os agentes de IA ganharão níveis cada vez maiores de capacidade ao longo do tempo, que os seres humanos precisarão aproveitar à medida que reimaginarem seus negócios. A ambição, a criatividade e a engenhosidade humana continuará a criar novo valor econômico e oportunidade à medida que redefinimos o trabalho e fluxos de trabalho.

Como resultado, um novo plano organizacional está surgindo, que mescla a inteligência da máquina com o julgamento humano, criando sistemas que são operados por IA, mas conduzidos por humanos. Assim como a Revolução Industrial e a era da Internet, essa transformação levará décadas para atingir sua promessa total e envolver mudanças tecnológicas, sociais e econômicas amplas.

Para ajudar os líderes a entender como o trabalho de conhecimento evoluirá, a Microsoft analisou dados da pesquisa de 31.000 trabalhadores em 31 países, tendências do mercado de trabalho do LinkedIn e trilhões de sinais de produtividade do Microsoft 365.

Também conversamos com start-ups nativas de IA, acadêmicos, economistas, cientistas e líderes de pensamento para explorar o que significaria trabalho. Os dados e insights apontam para o surgimento de uma organização totalmente nova, uma **Empresa de Fronteira** que parece notavelmente diferente daquelas que conhecemos hoje. Estruturadas em torno da inteligência sob demanda e alimentadas por equipes "híbridas" de humanos + agentes, essas empresas escalam rapidamente, operam com agilidade e geram valor mais rapidamente.

As Empresas de Fronteira já estão tomando forma e, nos próximos 2 a 5 anos, esperamos que cada organização esteja em sua jornada para se tornar uma. **82%** dos líderes dizem que este é um ano crucial para repensar os principais aspectos da estratégia e das operações, e **81%** dizem esperar que os agentes sejam moderadamente ou amplamente integrados à estratégia de IA de sua empresa nos próximos 12 a 18 meses. A adoção está acelerando: **24%** dos líderes dizem que suas empresas já implantaram a IA em toda a organização, enquanto apenas **12%** permanecem no modo piloto.

O momento de agir é agora. A pergunta para cada líder e funcionário é: como você se adaptará?

Percurso até a Empresa de Fronteira

A transformação da IA de cada organização será diferente, mas veja como vemos isso ao longo do tempo.



Fase 1 Humano com assistente

Cada funcionário tem um assistente de IA que o ajuda a trabalhar de uma forma melhor e mais rápida



Fase 2 Equipes de humanos e agentes

Os agentes participam das equipes como "colegas digitais", assumindo tarefas específicas sob a direção dos humanos



Fase 3 Orientado por humanos, operado por agentes

Os humanos definem a direção e os agentes executam processos de negócios e fluxos de trabalho, verificando conforme necessário

Vemos a jornada para a Empresa Fronteira em três fases. Primeiro, a IA atua como assistente, removendo o trabalho maçante e ajudando as pessoas a fazer o mesmo trabalho melhor e mais rápido. Na fase 2, os agentes juntam-se às equipes como "colegas digitais", assumindo tarefas específicas na direção humana, por exemplo, um agente pesquisador que cria um plano de lançamento no mercado. Esses agentes equipam os funcionários com novas habilidades que ajudam a ampliar seu impacto, liberando-os para fazer um trabalho novo e mais valioso. Na fase 3, os humanos definem a direção dos agentes que executam processos de negócios e fluxos de trabalho inteiros, verificando conforme necessário. Assim como vimos a evolução do papel da IA no desenvolvimento de software nos últimos três anos, desde a assistência de codificação até o chat e, agora, os agentes, o mesmo padrão se aplicará ao trabalho de conhecimento. Imagine como uma função da cadeia de suprimento pode mudar: os agentes lidam com a logística de ponta a ponta, enquanto os seres humanos orientam o sistema de agentes, resolvem exceções e gerenciam relacionamentos com fornecedores. A jornada para a Empresa Fronteira não é uma progressão estritamente linear; em muitos casos, as organizações estarão nas três fases simultaneamente.

A Empresa de Fronteira, um glossário

Novos termos para conhecer para um novo mundo de trabalho.

Agente: um sistema que usa IA e pode raciocinar, planejar e agir para concluir tarefas ou fluxos de trabalho inteiros de forma autônoma, com supervisão humana em momentos decisivos.

Chefe de agente: Um gerente humano de um ou mais agentes.

Lacuna de capacidade: O déficit entre as demandas de negócios e a capacidade máxima dos seres humanos de atendê-las.

Trabalho digital: IA ou agentes que podem ser comprados sob demanda para expandir a capacidade da equipe de trabalho.

Empresa de Fronteira: uma empresa que usa inteligência sob demanda, equipes de agentes humanos e uma nova função para todos: chefe de agente.

Proporção humano-agente: Uma nova métrica de negócios que otimiza o equilíbrio da supervisão humana com a eficiência do agente em equipes humano-agente.

Recursos de inteligência: Uma função dedicada ao gerenciamento do trabalho digital em nível organizacional — pense nela como uma mistura de TI e RH.

Gráfico de trabalho: O próximo organograma, estruturado não em torno da especialização funcional, mas de trabalhos que precisam ser feitos.

1 Você pode comprar inteligência sob demanda

Durante décadas, a inteligência foi um dos ativos mais valiosos e limitados dos negócios, dependente do tempo, energia e custo humanos. Isso está mudando. A inteligência está se tornando um bem durável essencial: abundante, acessível e disponível sob demanda. Com o surgimento da IA e de agentes que podem raciocinar, planejar e agir como trabalho digital, as empresas podem expandir a capacidade conforme necessário. **82%** dos líderes já dizem estar confiantes de que usarão o trabalho digital para expandir a capacidade da equipe de trabalho nos próximos 12 a 18 meses.

À medida que a pressão econômica e dos acionistas aumenta sobre as empresas, o trabalho digital oferece uma nova alavanca para o crescimento - uma que ajuda a fechar a lacuna cada vez maior entre o que as empresas exigem e o que os seres humanos podem oferecer de forma sustentável.

Nossos dados revelam uma **lacuna de capacidade: 53% dos líderes dizem que a produtividade deve aumentar**, mas **80% da equipe de trabalho global**, tanto de funcionários quanto de líderes, dizem que estão sem tempo ou energia suficiente para trabalhar.

A telemetria é reveladora: durante o horário das 9h às 17h, os funcionários são interrompidos a cada **2 minutos** por reuniões, emails ou pings. Considerando a atividade fora do horário de trabalho principal, isso soma **275 interrupções por dia**. **60%** das reuniões são ad hoc em vez de agendadas. As edições no PowerPoint aumentam

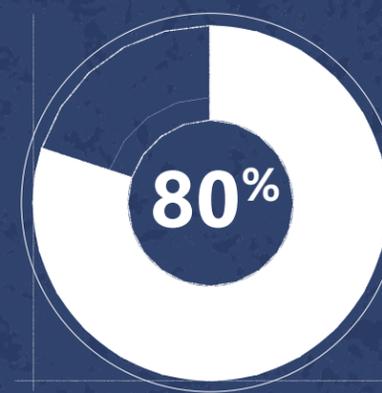
122% nos 10 minutos finais antes de uma reunião. Os chats fora da jornada de trabalho de 9h às 17h aumentaram **15% ano a ano**, e **58** mensagens chegam antes ou depois do horário de trabalho. E as reuniões depois das 20h também aumentaram **16% ano a ano**, impulsionadas por um aumento no trabalho entre fusos horários diferentes. Não é surpresa que quase metade dos funcionários (**48%**), e mais da metade dos líderes, (**52%**) digam que seu trabalho parece caótico e fragmentado.¹

A IA está proporcionando ganhos reais de produtividade, mas isso não é o suficiente. A velocidade dos negócios ainda está superando a forma como trabalhamos hoje. Para acompanhar o ritmo, as empresas precisam fazer mais do que adicionar a IA aos fluxos de trabalho existentes: elas precisam repensar a própria natureza do trabalho de conhecimento. Isso começa ao separar os trabalhadores do conhecimento do trabalho de conhecimento. Os seres humanos, incrivelmente capazes de criatividade, discernimento e construção de conexões, não foram feitos para apenas responder emails o dia inteiro. Assim como o Word e o Excel reformularam a forma como trabalhamos, os agentes também o farão. Onde dissemos uma vez: "Eu envio e-mails", "Escrevo documentos", "Crio tabelas dinâmicas", em breve diremos: "Eu crio e gerencio agentes". É uma mudança tão profunda quanto as eras da web e dos dispositivos móveis, uma que fundamentalmente redefine o trabalho que fazemos e remove o trabalho monótono que nos pesa.

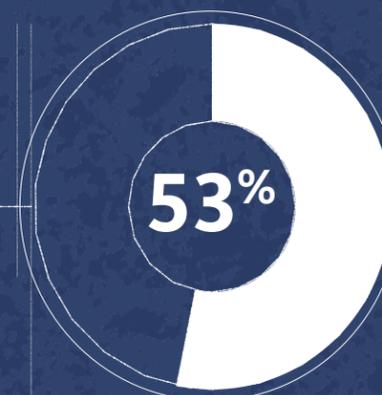
¹30% das reuniões abrangem vários fusos horários e têm aumentado de forma constante com um crescimento de 8 pontos percentuais desde 2021. As citações completas de telemetria do Microsoft 365 estão na seção de metodologia no final do relatório.

A inteligência sob demanda preenche a lacuna de capacidade

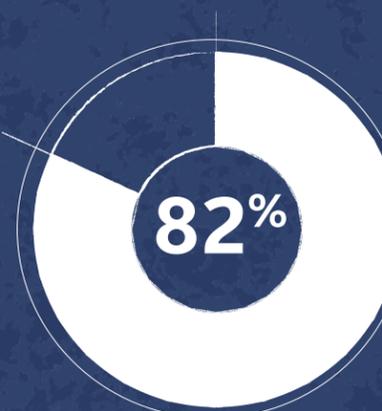
Tanto os líderes quanto os funcionários estão sobrecarregados, mas as demandas comerciais continuam aumentando. Muitos veem os agentes como o caminho a seguir.



da equipe de trabalho global, funcionários e líderes, dizem que não têm tempo ou energia suficientes para



dos líderes dizem que a produtividade precisa aumentar



dos líderes esperam usar os agentes para atender à demanda por mais capacidade da equipe

Perguntas da pesquisa:

No último ano, até que ponto você concorda ou discorda que tem tido dificuldades com o seguinte no trabalho? (parcela dos entrevistados que disseram concordar)

Até que ponto os níveis de produtividade dos seus funcionários estão atendendo às necessidades da empresa? (parcela dos entrevistados que disseram que os funcionários precisam aumentar sua produtividade pelo menos moderadamente)

Agora, vamos explorar como os agentes de IA afetarão sua equipe de trabalho e processos de negócios nos próximos 12 a 18 meses. Até que ponto você está confiante de que sua organização utilizará os agentes para expandir a capacidade de equipe de trabalho com agentes de IA atuando como membros da equipe digital? (parcela dos entrevistados que selecionaram pelo menos a confiança média)

As demandas de negócios superam a capacidade humana

O trabalho de hoje está ultrapassando os limites dos seres humanos sozinhos, impedindo os funcionários de realizar tarefas de alto valor que impulsionam o crescimento e a inovação.

275

Número médio de vezes que os funcionários são interrompidos por uma reunião, email ou chat todos os dias — uma vez a cada **2 minutos** durante o horário de trabalho principal

122%

Aumento no número de edições no PowerPoint nos **10 minutos** antes de uma reunião em comparação com as 3 horas anteriores

60%

Parte das reuniões que são ad hoc — chamadas **no momento**

58

Número de chats enviados diariamente fora da típica jornada de trabalho das 9h às 17h — **um aumento de 15%** ano após ano

As Empresas de Fronteira² estão provando o que é possível — definidas por cinco características que as diferenciam: implantação de IA em toda a organização, maturidade avançada da IA, uso atual de agente, uso projetado de agentes e a crença de que os agentes são fundamentais para a realização do ROI na IA. Dentre nossa amostra de 31.000 pessoas, 844 funcionários trabalham em empresas que atendem a essas condições. Embora estes sejam os primeiros a adotar, eles apontam para onde as coisas estão indo.

- 71%** dos trabalhadores das Empresas de Fronteira dizem que sua empresa está prosperando, em comparação com apenas **37%** globalmente.
- 55%** dizem que podem assumir mais trabalho (versus **20%** globalmente) — e também são mais propensos a relatar ter oportunidades de realizar trabalho significativo (90% versus 73% globalmente).
- Os trabalhadores da Frontier Firm dizem estar mais otimistas sobre as oportunidades futuras de trabalho (**93% versus 77% globalmente**) e menos propensos a temer que a IA roube seus empregos (**21% versus 38% globalmente**).

De empresas globais a pequenas empresas, a IA é o motor para expansão. Um fundador de empresa com quem falamos está encaminhado para ganhar USD 2 milhões este ano com uma empresa de recrutamento baseada em IA. A Dow está projetada para economizar milhões no primeiro ano com um agente da cadeia de suprimento que sinaliza taxas incorretas. E a ICG, uma startup com cinco pessoas, usa IA para tudo, desde simulações de construção até pesquisa de mercado, aumentando as margens em 20%. Um empreendedor até nos disse que eles executam funções essenciais como orçamento e previsão sem um CFO, graças a uma única ferramenta de IA.

² Os funcionários de Frontier Firms foram definidos como aqueles que trabalham em empresas com implantação de IA em toda a organização, pontuações altas em nosso Índice de Maturidade de IA de seis partes (abrangendo ritmo, mentalidade, investimento, adoção e ROI), uso ativo de agentes, planos para integração moderada ou extensa de agentes e a crença de que os agentes são chave para a realização do ROI. Os resultados são estatisticamente significativos em $p < 0,0001$.

³ Os dados refletem as três principais estratégias de equipe de trabalho que os líderes dizem que sua organização está considerando nos próximos 12 a 18 meses.

⁴ As dez principais funções em consideração incluem Instrutor de IA (32%), Especialista em dados de IA (32%), Especialista em segurança de IA (31%), Especialista em agente de IA (30%), Analista de ROI de IA (29%), Gerente de conteúdo de mídia de IA (29%), Estrategista de finanças de IA (28%), Líder de sucesso do cliente de IA (28%), Consultor de processo corporativo de IA (28%) e Diretor de IA (27%).

⁵ As citações estão incluídas na metodologia no final deste relatório.

Essa mudança é multifacetada; cada indústria e função evoluirá de forma diferente à medida que a tecnologia se difunde entre os negócios e a sociedade. Assim como a era da Internet criou bilhões de novos trabalhos de conhecimento, de gerentes de mídia social a designers de UX, a era da IA já está dando origem a novas funções, com muitas outras funções por vir.

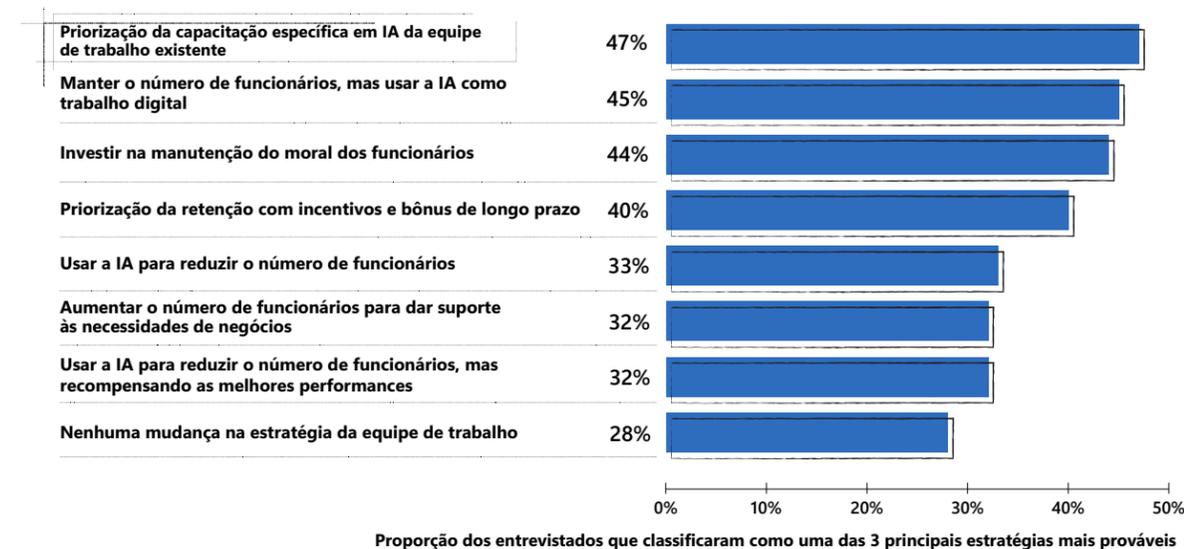
Quase metade dos líderes (**45%**) diz que expandir a capacidade da equipe com o trabalho digital é uma prioridade nos próximos 12 a 18 meses, perdendo apenas para qualificar sua equipe de trabalho já existente (**47%**). Em algumas funções, a próxima nova contratação pode não ser uma pessoa, mas um colega digital. E embora um terço dos líderes (**33%**) está considerando reduções no número de funcionários, também estamos vendo novas funções surgirem.³

78% dos líderes estão considerando a contratação para funções específicas de IA para se preparar para o futuro, e isso salta para **95%** no caso de Frontier Firms. As principais funções em consideração incluem instrutores de IA, especialistas em dados, especialistas em segurança, especialistas em agentes de IA, analistas de ROI e estrategistas de IA em marketing, finanças, atendimento ao cliente e consultoria.⁴

No LinkedIn, as start-ups mais proeminentes aumentaram o número de funcionários em **20,6%**, quase o dobro do ritmo da Big Tech (**+10,6%**).⁵ Grande parte desse talento está fluindo para fora da Big Tech e permanecendo no mundo das start-ups, apontando para uma mudança mais profunda onde a inovação — e a oportunidade — estão aumentando. À medida que os incumbentes se adaptam e os concorrentes escalam, como vimos no boom do ponto-com, as regras de talento e concorrência estão sendo reescritas em tempo real. A mensagem é clara: adapte-se ou corra o risco de ser deixado para trás.

Capacitação em IA e trabalho digital são as principais estratégias para a equipe de trabalho

Reter os melhores talentos e simultaneamente reduzir o número de funcionários também está sendo considerado.



Pergunta da pesquisa:

Ao considerar a função da IA e dos agentes na equipe de trabalho e no gerenciamento de talentos, quais estratégias sua equipe ou organização está considerando para os próximos 12 a 18 meses?

A Empresa Fronteira surge

Essas empresas inovadoras já estão utilizando a IA e os agentes para ganhar uma vantagem.

Accenture

A empresa de serviços profissionais criou um agente para ajudar seus clientes a automatizar e agiliza os pagamentos devidos anteriores, **acelerando** as cobranças e **melhorando** o resultado final.

Bayer

Com um agente no trabalho, pesquisadores da equipe de P&D de ciência das colheitas da Bayer economizam até **6 horas por semana**, acelerando o desenvolvimento de produtos para drive inovação na agricultura.

Dow

A empresa global de ciência de materiais está implantando agentes para eliminar perdas ocultas e simplificar as operações de envio. Depois que o sistema seja totalmente dimensionado, a Dow espera maior exatidão nas taxas de logística e cobrança que, logo no primeiro ano, economizará **milhões**.

The Estée Lauder Companies

A empresa global de beleza criou um agente para identificar e consolidar insights de consumidores. Em vez de peneirar relatórios espalhados e idas e vindas infundáveis, as equipes agora podem acessar as informações importantes **instantaneamente**.

Holland America Line

Um novo concierge de agente responde instantaneamente aos hóspedes da Cruise Line com respostas conversacionais e úteis. Agora ele lida com **milhares** de conversas por semana.

Wells Fargo

Para ajudar seus funcionários a localizar as informações necessárias para ajudar os clientes, a empresa de serviços financeiros criou um agente para 35.000 banqueiros em 4.000 filiais. Agora, **75%** das pesquisas acontecem por meio do agente, reduzindo os tempos de resposta da consulta de 10 minutos para apenas **30 segundos**.

2 As equipes de agentes e humanos vão acabar com o organograma

Até agora, as empresas foram construídas com base em conhecimentos de domínio isolados em funções como finanças, marketing e engenharia. Mas com experiência sob demanda, o organograma tradicional pode ser substituído por um **Gráfico de Trabalho** — um modelo dinâmico e orientado a resultados em que as equipes se formam em torno de metas, não de funções, impulsionadas por agentes que expandem o escopo dos funcionários e permitem maneiras mais rápidas e impactantes de trabalhar.

Isso espelha o modelo que vemos na produção de filmes, onde equipes personalizadas reúnem-se para um projeto e se dissolvem quando o trabalho está concluído. Com os agentes atuando como assistentes de pesquisa, analistas ou parceiros criativos, as empresas podem formar equipes enxutas e de alto impacto sob demanda, acessando o talento e o conhecimento especializado certos no momento certo - sem necessidade de reorganização.

A Supergood é uma agência de publicidade com foco em IA, onde as equipes são mais horizontais, mais rápidas e mais fluidas, graças a uma plataforma que coloca décadas de pesquisa de anúncios estratégicos na ponta dos dedos de cada funcionário.⁶ O cofundador e diretor de estratégia Mike Barrett diz: "Não precisamos de um estrategista em todos os briefings. Todos na Supergood têm acesso a essa experiência por meio de nossa plataforma." Um recente estudo de Harvard confirma essa experiência, revelando que a IA ajudou a eliminar os silos: As equipes de P&D produziram trabalhos mais viáveis comercialmente, enquanto as equipes de negócios desenvolveram soluções mais técnicas.

Quase metade dos líderes (**46%**) diz que suas empresas estão usando agentes para automatizar totalmente os fluxos de trabalho ou processos, mas nem todas as funções evoluirão no mesmo ritmo, ou no mesmo

grau. Em algumas funções, os agentes serão capazes de lidar com a maioria das tarefas de ponta a ponta, exigindo supervisão apenas para decisões de alto risco ou nuances. Outras funções, principalmente aquelas baseadas em decisão, empatia ou pensamento criativo, podem depender mais dos seres humanos. Como exemplo, uma empresa de bens de consumo com a qual falamos está priorizando o investimento em IA nas funções mais distantes de sua vantagem competitiva, automatizando as operações de rotina, preservando o valor humano onde mais importa.

Em nossa pesquisa, líderes globais listaram o **atendimento ao cliente**, o marketing e **desenvolvimento de produtos** como as três principais áreas para o investimento acelerado em IA nos próximos 12 a 18 meses. E os trabalhadores das Frontier Firms são muito mais propensos do que os trabalhadores de empresas não vanguardistas a usar a IA para tarefas relacionadas ao **marketing (73% versus 55% globalmente)**, sucesso do cliente (**66% versus 44% globalmente**), comunicações internas (**68% versus 46% globalmente**) e **ciência de dados (72% versus 54% globalmente)**. Estas são as funções em que a inteligência escalável está ganhando terreno mais rápido, e onde o Gráfico de Trabalho está se enraizando silenciosamente.

Para maximizar o impacto dessas equipes de humanos e agentes, as organizações precisam de uma nova métrica: a **proporção humano-agente**. Os líderes precisam fazer duas perguntas fundamentais: Quantos agentes são necessários para quais funções e tarefas? E quantos humanos são necessários para guiá-los? Por exemplo, o estudo de Harvard⁷ descobriu que um *indivíduo com IA* supera uma equipe sem ela, mas quando se trata do trabalho da mais alta qualidade, uma *equipe com IA* supera todos. Em um mundo onde a IA revela novos conhecimentos, também será preciso coragem dos líderes para confiar nas pessoas para crescer além dos papéis tradicionais.

Ajustando a proporção de agentes e humanos

Conforme os líderes reúnem equipes de humanos e agentes, eles precisarão obter o equilíbrio adequado para cada papel, função ou projeto para garantir a performance ideal em ambos os lados da equação.



Poucos agentes por pessoa
Subutiliza recursos humanos e de agentes, deixando possíveis eficiências não aproveitadas



Muitos agentes por pessoa
Sobrecarrega a capacidade humana de aplicar o julgamento e a tomada de decisões, introduzindo o risco para o negócio e o possível esgotamento dos funcionários



Equilíbrio ideal
Os agentes aumentam a produtividade e a inovação, enquanto os seres humanos fornecem orientação e supervisão robustas

⁶ A empresa cresceu a partir de uma agência chamada Supernatural AI.

⁷ Fabrizio Dell'Acqua et al., The Cybernetic Teammate: A Field Experiment on Generative AI Reshaping Teamwork and Expertise, Harvard Business School Working Paper No. 24-070 (Apr. 4, 2024).

E então, quando é essencial manter os humanos no panorama? O economista e especialista em IA Daniel Susskind *hipotetiza*⁸ que o trabalho humano persistirá até mesmo com a expansão das capacidades de IA por causa de três limites: pode ser mais **eficiente** ter IA e seres humanos trabalhando em conjunto, **preferência humana** e **juízo moral**. Na logística, por exemplo, a IA pode otimizar as rotas de entrega, mas os despachantes humanos ainda gerenciam interrupções do mundo real, permitindo que a IA concentre recursos na escala, e não em exceções. Na área financeira, a IA pode modelar o risco, mas os clientes ainda podem preferir um consultor confiável para guiar decisões importantes. Os advogados podem usar a IA para resumir a jurisprudência, mas as negociações de alto risco muitas vezes exigem juízo humano, não somente devido à sua complexidade, mas porque a sociedade espera que as pessoas sejam responsáveis pelas consequências.

Nossos dados refletem algumas dessas preferências humanas. Quando perguntados por que recorreram à IA em vez de a um colega, os funcionários citaram disponibilidade ininterrupta (**42%**), velocidade e qualidade da máquina (**30%**), e ideias ilimitadas sob demanda (**28%**), como as principais razões — tudo o que os seres humanos não podem fornecer. Notoriamente, o uso da IA para evitar traços humanos — como impaciência, a necessidade de explicação ou dependência do juízo — ficou em último lugar. Isso sugere que as pessoas preferem usar a IA não para substituir o valor que os seres humanos fornecem, mas para aprimorá-lo.

A mentalidade do funcionário também será importante. Os colegas digitais não são apenas ferramentas, eles são colegas, capazes de iniciar ações, gerenciar projetos e se adaptar em tempo real. Hoje, a equipe de trabalho está dividida. Quando perguntados sobre como veem a IA, **52%** dos entrevistados disseram que a veem como uma ferramenta baseada em comandos, dando comandos diretos e simples para realizar o trabalho. **46%** disseram que veem a IA como um parceiro de pensamento, tendo trocas conversacionais para desafiar seu pensamento, discutir ideias ou estimular a criatividade. Os **2%** restantes não souberam responder.

Para trabalhar efetivamente com os agentes, todos os funcionários precisarão adotar uma mentalidade de parceiro de pensamento e desenvolver habilidades relacionadas: aprender a iterar com a IA, saber quando delegar à IA, orientar com contexto e intenção, refinar saídas em vez de aceitar os primeiros rascunhos, identificar raciocínios fracos ou lacunas e saber quando resistir ou orientar a conversa ou planejar. Os maiores ganhos virão de repensar os fluxos de trabalho, melhorar as decisões e elevar a qualidade do trabalho em todas as áreas.

"À medida que a IA democratiza o acesso à experiência e à inteligência, veremos o surgimento de departamentos de recursos de inteligência, assim como o RH e a TI evoluíram para funções principais. Essas novas divisões serão essenciais para o gerenciamento da interação entre seres humanos e agentes de IA, emergindo como uma fonte crítica de vantagem competitiva na empresa habilitada para IA."

— Karim R. Lakhani, presidente do Instituto Digital, de Dados e Design em Harvard,

"É uma mudança de mentalidade. Estamos programados para pensar em usar a tecnologia de uma certa maneira: vemos uma caixa de pesquisa e assumimos que estamos lidando com um mecanismo de pesquisa. O desbloqueio ocorre quando percebemos que não é uma ferramenta, mas um novo tipo de membro da equipe."

— Conor Grennan, arquiteto chefe de IA da NYU Stern School of Business

Os funcionários recorrem à IA para coisas que os seres humanos não podem fornecer

As respostas mostram que as pessoas usam mais a IA devido a seus recursos singulares do que para seus benefícios em relação aos colegas.



Pergunta da pesquisa:

Qual é seu principal motivo para escolher recorrer à IA em vez de um colega ou gerente?

Parcela de pessoas que selecionaram cada motivo

⁸ Daniel Susskind, *What Will Remain for People to Do?*, 25-08 Knight First Amend. Inst. (7 abr, 2025)

3 Todo funcionário se torna um chefe de agente

À medida que os agentes se juntam cada vez mais à equipe de trabalho, veremos a ascensão do **chefe de agente**: alguém que cria, delega e gerencia agentes para ampliar seu impacto, trabalhando de forma mais inteligente, escalando mais rápido e assumindo o controle de sua carreira na era da IA. Da sala de reuniões à linha de frente operacional, todo trabalhador precisará pensar como o CEO de uma start-up impulsionada por agentes, direcionando equipes de agentes com habilidades especializadas, como Pesquisar e Análise de Dados. Para aqueles que estão prontos para expandir seu escopo, esse será um acelerador de carreira, mas os dados mostram que os líderes estão à frente dos funcionários. Para superar a lacuna, será necessário mais do que o acesso; será necessário treinamento, supervisão e uma nova maneira de trabalhar — que os líderes devem ajudar a moldar.

Já, **28%** dos gerentes estão considerando contratar gerentes de equipe de trabalho de IA para liderar equipes híbridas de pessoas e agentes, e **32%** planejam contratar especialistas em agentes de IA para projetá-los, desenvolvê-los e otimizá-los nos próximos 12 a 18 meses.⁹ Os líderes esperam que suas equipes reprojtem os processos de negócios com a IA (**38%**), criando sistemas multi-agentes para automatizar tarefas complexas (**42%**), treinando agentes (**41%**) e gerenciá-las (**36%**) em cinco anos.

A corrida para ser um chefe de agente

Usamos sete indicadores para identificar quem tem uma mentalidade de chefe de agente. Os líderes estão à frente em todas as medidas.



Perguntas da pesquisa:

Quão familiarizado você está com o conceito de agentes de IA? (percentual de entrevistados que selecionaram "pelo menos familiarizados com os agentes")

Com que frequência você usa a inteligência artificial (IA) generativa ou seu trabalho? (parcela dos entrevistados que usam IA pelo menos várias vezes por semana)

"Confio na IA para me ajudar nas minhas tarefas de trabalho mais importantes" (parcela de entrevistados que concordam com a declaração)

Nos próximos cinco anos, qual dos seguintes pontos você poderá ver se tornando parte do seu escopo de trabalho ou do escopo da sua equipe? (parcela dos entrevistados que selecionaram a atividade)

Ao interagir com a IA, qual dos seguintes itens descreve melhor sua abordagem na maioria das vezes? (parcela dos entrevistados que selecionaram tratar a IA como um parceiro de pensamento)

"A IA pode ajudar a acelerar minha carreira" (parcela de entrevistados que concordam com a declaração)

Diariamente, estime quanto tempo você economiza usando a inteligência artificial (IA) generativa no trabalho. (parcela dos entrevistados que selecionaram uma hora ou mais em economia de tempo)

⁹A pergunta da pesquisa foi: "A IA está pronta para transformar as operações de negócios. Nos próximos 12 a 18 meses, quais novas funções ou responsabilidades sua empresa está considerando adicionar para aproveitar a IA e preparar-se para o futuro?"

No ano passado, os funcionários lideraram a onda da IA. Este ano, a situação inverteu. Usamos sete indicadores para identificar quem tem uma mentalidade de chefe de agente, desde a familiaridade do agente e o uso regular da IA até a economia de tempo, a confiança e a convicção de que a IA é um acelerador de carreira. Os líderes estão à frente em todas as medidas. **67%** dos líderes estão familiarizados ou extremamente familiarizados com os agentes, contra apenas **40%** dos funcionários. Os líderes são mais propensos a esperar que o gerenciamento de agentes faça parte de sua função nos próximos cinco anos e já estejam vendo retornos — quase um terço diz que a IA economiza mais de uma hora por dia para eles. Ainda mais importante, **79%** dos líderes acreditam que a IA acelerará suas carreiras, em comparação com apenas **67%** dos funcionários.

O que explica essa lacuna? Estimamos que isso ocorra porque os líderes são os primeiros a sentir a pressão a ter uma estratégia de IA, e os primeiros responsabilizados por fazê-la funcionar. Eles veem o que está por vir e sabem que não podem esperar. O gerenciamento de agentes também aproveita seus pontos fortes: delegar, orientar e intervir quando necessário. Como diz um pesquisador da Microsoft, "trabalhar com agentes é como integrar um novo membro da equipe — você não faz microgerenciamento, mas precisa de confiança embasada".

Esta mudança não vai parar no topo. À medida que os agentes forem incorporados no trabalho diário, as funções em todos os níveis e áreas evoluirão. Hoje, mais de **10%** das pessoas contratadas no LinkedIn globalmente ocupam cargos que não existiam no ano de 2000. E até 2030, o LinkedIn projeta que **70%** das habilidades utilizadas na maioria dos empregos hoje mudarão, e a IA emergirá como um catalisador.

Para os funcionários no início da carreira, o impacto pode ser considerável. Uma start-up em nossa pesquisa deixou de contratar um CMO e atribuiu a IA a um profissional de marketing júnior para executar campanhas full-stack. Nas Frontier Firms, até os funcionários de nível básico são gerentes desde o primeiro dia, porque estão gerenciando a IA. E **83%** dos líderes globais afirmam que a IA permitirá que os funcionários assumam trabalhos mais complexos e estratégicos no início de suas carreiras.

As organizações e indústrias que investem em habilidades de IA hoje serão os líderes de amanhã. Além de oferecer novas ferramentas para o trabalho das pessoas, a IA também oferece novas maneiras de ajudar as pessoas a aprender praticamente tudo. Na verdade, uma das principais razões pelas quais as pessoas recorrem à IA em vez de um colega em nossa pesquisa foi dominar uma nova habilidade. Hoje, trabalhar sem computador parece inimaginável; amanhã sentiremos o mesmo sobre a IA, onde todos os funcionários a usarão tão instintivamente quanto eles usam notebooks, smartphones ou a internet todos os dias.

Preparar-se para o está por vir não é mais opcional. Essa mudança exige conversas honestas, comunicação intencional e investimento real em requalificação. Os líderes mais inovadores veem sua função crítica:

- 1. 47%** dos líderes listam a capacitação dos funcionários existentes como uma estratégia de equipe de trabalho para os próximos 12 a 18 meses.
- 2. 51%** dos gerentes afirmam que o treinamento ou a capacitação em IA se tornará uma responsabilidade fundamental para suas equipes dentro de cinco anos.
- 3. 35%** dos gerentes estão considerando a contratação de treinadores de IA para orientar os funcionários na adoção nos próximos 12 a 18 meses.

Essa mudança está se desenrolando em um momento em que várias forças, da incerteza econômica à automação, estão atrasando as contratações e intensificando a concorrência. **52%** dos funcionários e **57%** dos líderes dizem que a segurança do trabalho não é mais garantida em sua indústria. E o mercado está congelado—**81%** dos funcionários não mudaram de emprego no último ano.

Em meio à incerteza, um sinal é claro: A alfabetização em IA é agora a habilidade mais procurada de 2025, de acordo com o [LinkedIn](#). Também estão em ascensão pontos fortes humanos, como mitigação de conflitos, adaptabilidade, automação de processos e pensamento inovador, mostrando que o futuro pertence àqueles que podem emparelhar recursos profundos de IA com habilidades que as máquinas não podem replicar.

2025 será lembrado como o ano em que as empresas de fronteira nasceram—o momento em que as empresas foram além de experimentar com a IA e começaram a se reconstruir em torno dela. Como as empresas nativas digitais de uma geração atrás, elas entendem o poder de combinar insights humanos insubstituíveis com a IA e agentes para desbloquear um valor desproporcional.

Essa transformação já está acontecendo. Os organogramas estão mudando. Os mercados de trabalho estão evoluindo. Novas start-ups estão surgindo. Algumas funções estão evoluindo, enquanto outras (que nem estavam no radar há apenas um ano) estão sendo postadas e preenchidas. Imagine saber o que você sabe hoje pouco antes de a Internet mudar tudo. É neste ponto que estamos com a IA. O conhecimento é poder, e tê-lo agora dá às pessoas a possibilidade de liderar este momento. A questão não é se a IA vai reformular o trabalho, é o quão rápido estamos dispostos a avançar com ela.

"Se você tiver um problema com pessoas, terá um problema com a IA. À medida que os sistemas multiagentes redefinem o local de trabalho, o desafio será integrá-los e gerenciá-los de forma segura e eficaz. As empresas que já sabem como capacitar sua equipe de trabalho humana terão sucesso, eliminando silos, promovendo a colaboração e garantindo que toda a organização funcione em direção a objetivos comuns."

— Amy Webb, futurista e CEO do Future Today Strategy Group (FTSG)"

O caminho adiante

Para todo líder e funcionário, agora é a hora de tomar medidas decisivas. Veja como começar.

1. Contrate seus primeiros funcionários digitais

Os agentes de IA estão prontos para assumir uma série de tarefas tradicionalmente feitas por pessoas, desde responder tíquetes de suporte até elaborar relatórios. Comece ao definir funções claras para as quais a automação agrega valor e trate esses funcionários digitais como você faria com qualquer membro da equipe: integrá-los, atribuir responsabilidades de propriedade e medir sua performance. Essa mudança não se trata apenas de eficiência: ela envolve a construção de uma equipe de trabalho que mescla a criatividade humana com os pontos fortes únicos da IA.

2. Defina a relação entre agente e humano

A eficiência baseada em IA é apenas metade da história. É igualmente importante investir nas pessoas que vão capacitar o que vem a seguir. Identifique os processos maduros para a automação completa, bem como aqueles em que a colaboração entre pessoas e IA desbloqueia valor considerável. Considere onde os clientes esperam um toque humano, e onde o julgamento e as decisões de alto risco dependem de obter a combinação certa de seres humanos e agentes.

E torne realidade: Defina a expectativa de que cada funcionário desenvolva a alfabetização em IA, compartilhe aprendizados e incorpore-os às práticas de trabalho cotidianas; planeje para que os funcionários aprimorem suas habilidades à medida que aprendem a desenvolver e gerenciar agentes; e crie caminhos para a aprendizagem contínua à medida que equipes de humanos e agentes reformulam funções e prioridades.

3. Chegue a uma escala ampla — rápido

O tempo de usar apenas os pilotos já passou. A mudança real requer ampla adoção e ativação em todos os níveis da organização, desde líderes seniores em todas as funções até a linha de frente. Identifique áreas de alta necessidade, como operações, atendimento ao cliente ou finanças, e identifique onde a IA pode gerar impacto mensurável. Isso pode significar aumentar a receita, reduzir custos ou automatizar o trabalho longe de sua vantagem competitiva. Quando descobre valor, você reinveste para escalar ainda mais e mais rápido. Escalar a IA não é um desafio técnico, é um desafio organizacional. Trate essa iniciativa com o mesmo rigor que você aplicaria a qualquer transformação em toda a empresa.

Guia de recursos

Esses recursos, da Microsoft e de outros, podem ajudar todos a acelerar a adoção da IA e de agentes, entender a pesquisa mais recente e desenvolver habilidades e hábitos para o deslocamento adiante.

Lidere

Ajude sua equipe a desenvolver o hábito da IA — e suas habilidades de comando — com [A Grande Jornada de Copilot para Copilot Chat](#) (Microsoft)

Acompanhe os principais marcos de adoção e implantação com a [Pontuação de Adoção de IA](#), uma maneira simples e eficaz de medir a adoção do Microsoft 365 Copilot pela sua organização e compará-la com organizações semelhantes. (Microsoft)

Identifique e acompanhe as últimas tendências tecnológicas que afetam os negócios com o [Relatório de tendências tecnológicas de 2025](#) de Amy Webb. (Future Today Strategy Group)

Inscreva-se no boletim informativo "[AI at Work](#)" de Jared Spataro no LinkedIn, criado para ajudar os líderes empresariais a decodificar a mais recente inovação em IA. (Microsoft)

Confira o curso [Generative AI for Professionals](#) de Conor Grennan para obter uma visão geral útil da tecnologia, juntamente com uma estrutura para implementar estrategicamente a IA no trabalho. (Mentalidade de IA)

Explore os cursos de [Artificial Intelligence for Business](#) que ajudam você a utilizar a IA em funções como marketing, finanças, operações e atendimento ao cliente. (LinkedIn)

Examine este estudo fundamental de quase 800 funcionários da P&G para entender a vasta oportunidade à frente por meio de equipes com agentes e humanos: [The Cybernetic Teammate: A Field Experiment on Generative AI Reshaping Teamwork and Expertise](#) (Harvard Business School)

Leia o artigo de Daniel Susskind [What Will Remain for People to Do?](#) para obter insights sobre como os seres humanos continuarão a trabalhar junto com a IA, mesmo à medida que a tecnologia evolui. (The Knight Institute)

Inscreva-se no boletim informativo [WorkLab](#) para obter orientação prática sobre IA no trabalho e a pesquisa mais recente do Copilot da Microsoft. (Microsoft)

Faça o curso [Career Essentials in Generative AI](#) para obter habilidades práticas e escalonáveis de IA para liderar, não apenas usar, sistemas inteligentes. (Microsoft e LinkedIn)

Siga [How to Prompt](#) no LinkedIn para desenvolver sua aptidão em prompting dia após dia. (How to Prompt)

Participe regularmente de eventos como o [Microsoft AI Skills Fest](#) para ficar por dentro das tendências emergentes e fazer networking com profissionais de IA. (Microsoft)

Mantenha-se atualizado com o boletim informativo [One Useful Thing](#) de Ethan Mollick — um material fundamental para as notícias e pesquisas mais importantes sobre IA. (One Useful Thing)

Metodologia

Colaboração da IA

Cada etapa deste relatório foi criada em estreita colaboração com a IA. O Copilot, juntamente com agentes construídos no Copilot Studio, ajudou na criação de pesquisas e na análise de dados e estatísticas; construção narrativa, escrita e edição; o desenvolvimento criativo de ilustrações e elementos visuais de dados; e muito mais. Todo o trabalho gerado por IA foi gerenciado de perto, examinado e aprimorado por seres humanos.

Insights qualitativos

Conversamos com economistas, futuristas, cientistas e acadêmicos e passamos um tempo com os clientes da Microsoft para entender seus objetivos, desafios e o estado atual da adoção da IA. Também entrevistamos 12 start-ups nativas de IA em diferentes indústrias e funções, organizações que usam a IA para reimaginar como o trabalho é feito, acelerar o tempo para gerar valor e criar estruturas de empresas totalmente novas. Esses insights foram fundamentados e aprimorados por uma revisão mais ampla da literatura existente sobre o impacto da IA no local de trabalho.

Metodologia da pesquisa

A pesquisa Índice de Tendências de Trabalho foi conduzida por uma empresa de pesquisa independente, Edelman Data x Intelligence, com 31.000 profissionais do conhecimento em tempo integral ou autônomos em 31 mercados entre 6 de fevereiro de 2025 e 24 de março de 2025. Essa pesquisa teve duração de 20 minutos e foi realizada online, no idioma inglês ou traduzida para os idiomas locais em todos os mercados. 1.000 trabalhadores em tempo integral foram entrevistados em cada mercado, e os resultados globais foram agregados em todas as respostas para fornecer uma média. Nos EUA, uma amostra adicional de 4.500 profissionais do conhecimento autônomos ou empregados em tempo integral foi coletada em nove sub-regiões/áreas metropolitanas.

Os mercados globais pesquisados incluem:

Argentina, Austrália, Brasil, Canadá, China, Colômbia, República Tcheca, Finlândia, França, Alemanha, Hong Kong, Índia, Indonésia, Itália, Japão, Malásia, México, Países Baixos, Nova Zelândia, Filipinas, Polônia, Singapura, Coreia do Sul, Espanha, Suécia, Suíça, Taiwan, Tailândia, Reino Unido, Estados Unidos e Vietnã.

As sub-regiões/áreas metropolitanas pesquisadas nos Estados Unidos incluem: Atlanta, Austin, Boston, Área Metropolitana de DC, Houston, Nova York, Carolina do Norte, Pittsburgh e a Área da Baía de São Francisco.

Os públicos-alvo mencionados no relatório são definidos da seguinte maneira:

- **Trabalhadores do conhecimento:** aqueles que normalmente trabalham atrás de uma mesa (seja em um escritório ou em casa). Esse grupo inclui aqueles que estão trabalhando presencial ou remotamente em alguma função.
- **Líderes:** profissionais do conhecimento em níveis de trabalho intermediário a superior (ou seja, SVP, VP, Diretor Sênior, Gerente Geral, EVP, Diretores, Presidente, etc.) que têm pelo menos alguma influência na tomada de decisão relacionada a contratações, orçamentos, benefícios aos funcionários, comunicações internas, operações, etc.
- **Funcionários:** profissionais do conhecimento que não estão em nível de trabalho intermediário ou superior ou não têm nenhuma influência na tomada de decisões relacionadas a contratação, orçamento, benefícios de funcionários, comunicações internas, operações, etc.
- **Gerentes:** trabalhadores do conhecimento que gerenciam uma equipe ou um grupo de funcionários. Os gerentes podem ser tomadores de decisão de negócios ou tomadores de decisão não empresariais.
- **Empresas Fronteira:** líderes que dizem que sua empresa tem implantação de IA em toda a organização e acreditam que sua organização é líder em investir ativamente em IA e está medindo o ROI nesses investimentos. Eles dizem ter visto algum ROI da implementação da IA e acreditam que ela é fundamental para seu sucesso a longo prazo como uma organização. Eles acreditam que os agentes serão fundamentais para obter um retorno sobre os investimentos

em IA de sua empresa. Esses líderes dizem que trabalham em organizações que atualmente estão usando agentes ou outras ferramentas de IA que trazem internamente conjuntos de habilidades anteriormente terceirizados, ou estão usando sistemas multiagentes que colaboram para executar fluxos de trabalho complexos ou alcançar um objetivo. Sua empresa planeja incorporar moderada ou extensivamente agentes em sua estratégia de IA nos próximos 12 a 18 meses.

Telemetria do Microsoft 365

Todos os dados baseiam-se em sinais de produtividade agregados e anônimos do Microsoft 365, terminando em 15 de fevereiro de 2025. Os dados excluem os locatários da educação (Edu) e da União Europeia (UE).

- **Interrupções:** os funcionários são interrompidos a cada dois minutos durante o horário de trabalho principal, 275 vezes por dia, por reuniões, emails ou chats. Calculado como uma soma de 28 dias de pings (convites de reunião, emails, chats) por usuário único por jornada de trabalho. A medida de dois minutos reflete o tempo médio entre os pings durante uma jornada de trabalho de 8 horas. 275 é baseado no dia de 24 horas. Com base nos 20% principais usuários por volume de ping recebido.
- **Edições de última hora no PowerPoint**
As edições no PowerPoint aumentaram 122% nos 10 minutos finais antes de uma reunião. Calculado como uma soma de 28 dias de ações de exibição e edição do PowerPoint por participante da reunião, medidas em janelas de tempo fixas antes das reuniões.
- **Reuniões Ad Hoc**
60% das reuniões não são programadas ou ad hoc. Com base em um volume de 28 dias de reuniões exclusivas por usuário por jornada de trabalho. Representa os 20% principais usuários por volume de reuniões.

- **Chats após o expediente**
Chats enviados fora da jornada de trabalho das 9h às 17h aumentaram 15% ano sobre ano, com uma média de 58 mensagens por usuário chegando antes ou depois do expediente. Calculado como uma soma de 28 dias de chats enviados fora de segunda a sexta-feira, das 9h às 17h.

- **Reuniões noturnas e trabalho entre fusos horários**
Reuniões com início após as 20h aumentaram 16% em relação ao ano anterior, impulsionadas por um aumento na colaboração entre fusos horários. 30% das reuniões agora abrangem vários fusos horários— um número que aumentou 8 pontos percentuais desde 2021. Medido como uma soma contínua de 28 dias de reuniões começando entre as 20h e 23h59, ajustado ao horário local de cada participante.

Tendências de Contratação e Trabalho do LinkedIn

A Análise de Tendências de Talentos de Start-ups de IA do LinkedIn explora a equipe de trabalho global e as tendências de talentos entre start-ups de IA, usando uma amostra de empresas identificadas no [PitchBook AI & ML Ecosystem Map](#), juntamente com empresas bem estabelecidas ("Big Tech"). As métricas são derivadas de dados de perfil do LinkedIn, capturando o crescimento dos funcionários, a concentração de talentos de IA e os fluxos de talentos nos últimos 12 meses.

- **Métricas**
Crescimento do Funcionário: A porcentagem de mudança no número de funcionários de cada empresa nos últimos 12 meses, conforme relatado no LinkedIn. Essa métrica reflete o impulso de contratação e a expansão da empresa.
- Proporção de talentos de IA: A parcela de funcionários de uma empresa classificados como Talento de IA, definida como indivíduos com (a) mais de duas habilidades relacionadas à IA listadas em seus perfis do LinkedIn ou (b) cargos indicando funções técnicas de IA de núcleo (por exemplo, Engenheiro de Aprendizado de Máquina, Pesquisador de IA).
- A Maioria das Partidas Para/ A Maioria das Contratações De: Com base nos dados de transição de trabalho do LinkedIn nos últimos 12 meses, essa métrica identifica as empresas de destino mais comuns para os funcionários que saíram e as empresas de origem mais comuns para novas contratações. Esses fluxos destacam a dinâmica competitiva e a mobilidade de talentos em todo o ecossistema.

Apêndice: Principais tendências globais

Principais Tendências Globais	Por região	Por mercado	
1. Você pode comprar inteligência sob demanda			
82% dos líderes dizem que este é um ano decisivo para repensar as principais estratégias e operações.	América do Norte: 78% América Latina: 88% Ásia-Pacífico: 85% Europa: 77%	América do Norte Canadá: 78% EUA: 79%	América Latina Argentina: 86% Brasil: 94% Colômbia: 85% México: 87%
		Ásia-Pacífico Austrália: 78% China: 84% Hong Kong: 78% Índia: -- Indonésia: 97% Japão: 75% Malásia: 89% Nova Zelândia: 76% Filipinas: 86% Singapura: 85% Coreia do Sul: 77% Taiwan: 88% Tailândia: 93% Vietnã: 91%	Europa República Tcheca: 71% Finlândia: 72% França: 73% Alemanha: 77% Itália: 83% Holanda: 73% Polônia: 73% Espanha: 88% Suécia: 78% Suíça: 80% Reino Unido: 85%
53% dos líderes dizem que a produtividade deve aumentar, mas 80% da equipe de trabalho global, tanto de funcionários quanto de líderes, dizem que estão sem tempo ou energia suficiente para trabalhar.	América do Norte: 43%, 72% América Latina: 44%, 78% Ásia-Pacífico: 61%, 84% Europa: 49%, 75%	América do Norte Canadá: 39%, 76% EUA: 46%, 67%	América Latina Argentina: 47%, 79% Brasil: 40%, 72% Colômbia: 45%, 80% México: 42%, 80%
		Ásia-Pacífico Austrália: 47%, 79% China: 75%, 89% Hong Kong: 61%, 86% Índia: -- Indonésia: 63%, 88% Japão: 67%, 83% Malásia: 61%, 83% Nova Zelândia: 59%, 79% Filipinas: 46%, 81% Singapura: 58%, 81% Coreia do Sul: 65%, 81% Taiwan: 47%, 90% Tailândia: 75%, 88% Vietnã: 67%, 84%	Europa República Tcheca: 46%, 77% Finlândia: 49%, 78% França: 54%, 76% Alemanha: 55%, 77% Itália: 42%, 70% Holanda: 47%, 76% Polônia: 52%, 70% Espanha: 50%, 76% Suécia: 43%, 77% Suíça: 55%, 80% Reino Unido: 47%, 74%

Principais Tendências Globais	Por região	Por mercado	
71% dos trabalhadores da Empresas Fronteiras têm duas vezes mais probabilidade de dizer que sua empresa está prosperando, em comparação com apenas 37% globalmente.	América do Norte: Mais propensos a dizer que sua empresa está prosperando. América Latina: Mais propensos a dizer que sua empresa está prosperando. Ásia-Pacífico: Duas vezes mais propensos a dizer que sua empresa está prosperando (73% versus 36%) Europa: Duas vezes mais propensos a dizer que sua empresa está prosperando (70% versus 35%)	América do Norte Canadá: * EUA: * Ásia-Pacífico Austrália: * China: Mais propensos a dizer que sua empresa está prosperando Hong Kong: * Índia: -- Indonésia: Mais do que o dobro da probabilidade de dizer que sua empresa está prosperando Japão: * Malásia: * Nova Zelândia: * Filipinas: * Singapura: * Coreia do Sul: * Taiwan: * Tailândia: Mais propensos a dizer que sua empresa está prosperando Vietnã: Duas vezes mais chances de dizer que sua empresa está prosperando	Europa República Tcheca: * Finlândia: * França: * Alemanha: * Itália: * Holanda: * Polônia: * Espanha: * Suécia: * Suíça: * Reino Unido: * América Latina Argentina: * Brasil: Mais propensos a dizer que sua empresa está prosperando Colômbia: * México: *
55% de trabalhadores de Frontier Firms dizem que podem assumir mais trabalho (versus 20% globalmente) — e também são mais propensos a relatar ter oportunidades de realizar trabalho significativo (90% versus 73% globalmente).	América do Norte: Duas vezes mais propensos a dizer que são capazes de assumir mais trabalho — e também são mais propensos a relatar que têm oportunidades de fazer um trabalho considerável. América Latina: Duas vezes mais propensos a dizer que são capazes de assumir mais trabalho — e também são mais propensos a relatar que têm oportunidades de fazer um trabalho considerável. Ásia-Pacífico: Mais do que o dobro de propensão de dizer que são capazes de assumir mais trabalho (58% versus 21%) — e também são mais propensos a relatar ter oportunidades de fazer um trabalho significativo (92% versus 77%). Europa: Mais do que o dobro de propensão de dizer que são capazes de assumir mais trabalho (53% versus 18%) — e também são mais propensos a relatar ter oportunidades de fazer um trabalho significativo (88% versus 67%).	América do Norte Canadá: * EUA: * Ásia-Pacífico Austrália: * China: Mais propensos a dizer que podem assumir mais trabalho — e também são mais propensos a relatar que têm oportunidades de fazer um trabalho considerável. Hong Kong: * Índia: (--) Indonésia: É quase três vezes mais provável que digam que podem assumir mais trabalho, e também é mais provável que relatem ter oportunidades de fazer algo significativo no Japão: * Malásia: * Nova Zelândia: * Filipinas: * Singapura: * Coreia do Sul: * Taiwan: * Tailândia: É mais de três vezes mais provável que digam que podem assumir mais trabalho, e também é mais provável que relatem ter oportunidades de fazer um trabalho significativo. Vietnã: É mais do que duas vezes mais provável que eles digam que podem assumir mais trabalho, e também é mais provável que relatem ter oportunidades de fazer um trabalho significativo	Europa República Tcheca: * Finlândia: * França: * Alemanha: * Itália: * Holanda: * Polônia: * Espanha: * Suécia: * Suíça: * Reino Unido: * América Latina Argentina: * Brasil: Mais de duas vezes mais propensos a dizer que são capazes de assumir mais trabalho — e também são mais propensos a relatar que têm oportunidades de fazer um trabalho considerável. Colômbia: * México: *

Principais Tendências Globais	Por região	Por mercado	
82% dos líderes dizem estar confiantes de que usarão agentes como membros da equipe digital para expandir a capacidade da equipe de trabalho nos próximos 12 a 18 meses.	América do Norte: 79% América Latina: 89% Ásia-Pacífico: 84% Europa: 77%	América do Norte Canadá: 76% EUA: 82% Ásia-Pacífico Austrália: 75% China: 85% Hong Kong: 76% Índia: -- Indonésia: 95% Japão: 79% Malásia: 86% Nova Zelândia: 78% Filipinas: 89% Singapura: 82% Coreia do Sul: 77% Taiwan: 82% Tailândia: 90% Vietnã: 95%	América Latina Argentina: 86% Brasil: 90% Colômbia: 90% México: 89% Europa República Tcheca: 68% Finlândia: 75% França: 71% Alemanha: 76% Itália: 79% Holanda: 76% Polônia: 84% Espanha: 89% Suécia: 71% Suíça: 72% Reino Unido: 87%
Quase metade dos líderes (45%) diz que expandir a capacidade da equipe com o trabalho digital é uma prioridade nos próximos 12 a 18 meses, perdendo apenas para qualificação (47%). Enquanto isso, um terço (33%) dos líderes está considerando reduções no número de funcionários, indicando que a IA não está apenas mudando a forma como o trabalho é feito, está começando a reformular quem realiza o trabalho.	América do Norte: 45%, 44%, 32% América Latina: 50%, 51%, 27% Ásia-Pacífico: 43%, 46%, 35% Europa: 45%, 46%, 33%	América do Norte Canadá: 46%, 42%, 33% EUA: 44%, 46%, 30% Ásia-Pacífico Austrália: 44%, 40%, 37% China: 42%, 47%, 34% Hong Kong: 40%, 43%, 39% Índia: -- Indonésia: 52%, 60%, 26% Japão: 48%, 41%, 30% Malásia: 44%, 48%, 36% Nova Zelândia: 44%, 41%, 36% Filipinas: 42%, 44%, 35% Singapura: 40%, 47%, 32% Coreia do Sul: 44%, 39%, 33% Taiwan: 36%, 45%, 31% Tailândia: 39%, 50%, 38% Vietnã: 45%, 53%, 38%	América Latina Argentina: 44%, 46%, 29% Brasil: 59%, 59%, 20% Colômbia: 46%, 48%, 28% México: 51%, 52%, 33% Europa República Tcheca: 41%, 41%, 36% Finlândia: 42%, 43%, 30% França: 48%, 52%, 33% Alemanha: 44%, 43%, 36% Itália: 46%, 49%, 32% Holanda: 44%, 44%, 33% Polônia: 46%, 42%, 29% Espanha: 53%, 51%, 31% Suécia: 45%, 48%, 30% Suíça: 40%, 40%, 38% Reino Unido: 46%, 49%, 31%
78% dos líderes dizem que sua empresa está considerando adicionar funções focadas em IA.	América do Norte: 71% América Latina: 78% Ásia-Pacífico: 82% Europa: 74%	América do Norte Canadá: 72% EUA: 69% Ásia-Pacífico Austrália: 70% China: 81% Hong Kong: 78% Índia: -- Indonésia: 95% Japão: 65% Malásia: 84% Nova Zelândia: 74% Filipinas: 80% Singapura: 80% Coreia do Sul: 79% Taiwan: 86% Tailândia: 93% Vietnã: 91%	América Latina Argentina: 75% Brasil: 89% Colômbia: 76% México: 73% Europa República Tcheca: 63% Finlândia: 71% França: 67% Alemanha: 79% Itália: 77% Holanda: 76% Polônia: 69% Espanha: 74% Suécia: 79% Suíça: 74% Reino Unido: 82%

Principais Tendências Globais	Por região	Por mercado	
2. As equipes de agentes e humanos vão acabar com o organograma			
46% dos líderes dizem que sua organização está usando agentes para automatizar totalmente fluxos de trabalho ou processos de negócios para equipes ou funções inteiras.	América do Norte: 34% América Latina: 40% Ásia-Pacífico: 53% Europa: 43%	América do Norte Canadá: 35% EUA: 34% Ásia-Pacífico Austrália: 40% China: 57% Hong Kong: 50% Índia: -- Indonésia: 59% Japão: 43% Malásia: 51% Nova Zelândia: 47% Filipinas: 44% Singapura: 56% Coreia do Sul: 48% Taiwan: 58% Tailândia: 68% Vietnã: 65%	América Latina Argentina: 36% Brasil: 45% Colômbia: 37% México: 41% Europa República Tcheca: 43% Finlândia: 39% França: 35% Alemanha: 49% Itália: 45% Holanda: 36% Polônia: 33% Espanha: 45% Suécia: 44% Suíça: 52% Reino Unido: 46%
O principal motivo pelo qual os funcionários recorreram à IA em vez de um colega é porque ela estava disponível ininterruptamente (42%), seguido pela velocidade e qualidade do trabalho (30%) e ideias criativas ilimitadas (28%).	América do Norte: 44%, 26%, 22% América Latina: 47%, 28%, 31% Ásia-Pacífico: 38%, 31%, 30% Europa: 44%, 28%, 24%	América do Norte Canadá: 44%, 27%, 21% EUA: 44%, 26%, 24% Ásia-Pacífico Austrália: 39%, 29%, 25% China: 19%, 32%, 26% Hong Kong: 37%, 30%, 23% Índia: -- Indonésia: 48%, 28%, 38% Japão: 37%, 33%, 26% Malásia: 44%, 35%, 31% Nova Zelândia: 43%, 31%, 26% Filipinas: 44%, 32%, 29% Singapura: 39%, 30%, 27% Coreia do Sul: 27%, 33%, 25% Taiwan: 32%, 26%, 27% Tailândia: 42%, 36%, 41% Vietnã: 43%, 28%, 38%	América Latina Argentina: 47%, 26%, 28% Brasil: 40%, 31%, 33% Colômbia: 50%, 29%, 34% México: 49%, 24%, 29% Europa República Tcheca: 51%, 24%, 23% Finlândia: 43%, 27%, 18% França: 43%, 27%, 19% Alemanha: 42%, 32%, 23% Itália: 37%, 24%, 25% Holanda: 50%, 29%, 24% Polônia: 44%, 26%, 21% Espanha: 47%, 31%, 30% Suécia: 48%, 28%, 28% Suíça: 44%, 29%, 29% Reino Unido: 39%, 30%, 20%
46% dos trabalhadores tratam a IA como um parceiro de pensamento; 52% tratam a IA como uma ferramenta baseada em comando.	América do Norte: 39%, 59% América Latina: 37%, 60% Ásia-Pacífico: 52%, 47% Europa: 41%, 56%	América do Norte Canadá: 40%, 58% EUA: 38%, 60% Ásia-Pacífico Austrália: 40%, 57% China: 63%, 36% Hong Kong: 52%, 48% Índia: -- Indonésia: 66%, 33% Japão: 43%, 52% Malásia: 48%, 50% Nova Zelândia: 44%, 53% Filipinas: 46%, 53% Singapura: 47%, 51% Coreia do Sul: 45%, 52% Taiwan: 56%, 43% Tailândia: 56%, 43% Vietnã: 58%, 42%	América Latina Argentina: 34%, 64% Brasil: 52%, 47% Colômbia: 32%, 65% México: 32%, 65% Europa República Tcheca: 45%, 53% Finlândia: 36%, 61% França: 39%, 59% Alemanha: 43%, 54% Itália: 44%, 54% Holanda: 44%, 53% Polônia: 30%, 67% Espanha: 35%, 63% Suécia: 45%, 51% Suíça: 47%, 51% Reino Unido: 43%, 53%

Principais Tendências Globais	Por região	Por mercado	
3. Todo funcionário se torna um chefe de agente			
Em cinco anos, os líderes esperam que o escopo de sua equipe inclua a reformulação de processos de negócios com IA (38%), a criação de sistemas multiagentes para automatizar tarefas complexas (42%), o treinamento de agentes (41%) e o gerenciamento deles (36%).	América do Norte: 33%, 31%, 35%, 29% América Latina: 36%, 47%, 42%, 33% Ásia-Pacífico: 42%, 47%, 44%, 41% Europa: 34%, 36%, 37%, 32%	América do Norte Canadá: 33%, 28%, 33%, 29% EUA: 33%, 34%, 37%, 29% Ásia-Pacífico Austrália: 36%, 37%, 35%, 32% China: 38%, 37%, 39%, 40% Hong Kong: 41%, 41%, 30%, 33% Índia: -- Indonésia: 48%, 63%, 60%, 58% Japão: 28%, 31%, 33%, 28% Malásia: 40%, 46%, 48%, 44% Nova Zelândia: 38%, 36%, 42%, 35% Filipinas: 46%, 54%, 48%, 41% Singapura: 36%, 46%, 37%, 39% Coreia do Sul: 35%, 39%, 34%, 38% Taiwan: 47%, 54%, 48%, 45% Tailândia: 51%, 51%, 56%, 46% Vietnã: 50%, 59%, 54%, 48%	América Latina Argentina: 32%, 41%, 37%, 29% Brasil: 41%, 55%, 43%, 39% Colômbia: 35%, 41%, 43%, 35% México: 36%, 51%, 45%, 31% Europa República Tcheca: 30%, 32%, 37%, 30% Finlândia: 34%, 29%, 37%, 29% França: 32%, 35%, 27%, 27% Alemanha: 42%, 40%, 42%, 38% Itália: 32%, 38%, 35%, 35% Holanda: 35%, 37%, 34%, 29% Polônia: 34%, 36%, 42%, 30% Espanha: 31%, 39%, 37%, 36% Suécia: 32%, 34%, 43%, 33% Suíça: 36%, 35%, 35%, 32% Reino Unido: 41%, 43%, 41%, 38%
Embora 67% dos líderes estão familiarizados ou extremamente familiarizados com os agentes de IA, somente 40% dos funcionários podem dizer o mesmo.	América do Norte: 57%, 36% América Latina: 62%, 37% Ásia-Pacífico: 74%, 48% Europa: 61%, 32%	<u>América do Norte</u> Canadá: 56%, 36% EUA: 57%, 35% <u>Ásia-Pacífico</u> Austrália: 71%, 31% China: 83%, 68% Hong Kong: 73%, 58% Índia: -- Indonésia: 87%, 56% Japão: 60%, 29% Malásia: 68%, 39% Nova Zelândia: 70%, 29% Filipinas: 60%, 42% Singapura: 80%, 41% Coreia do Sul: 70%, 32% Taiwan: 81%, 60% Tailândia: 78%, 53% Vietnã: 82%, 71%	<u>América Latina</u> Argentina: 59%, 23% Brasil: 75%, 54% Colômbia: 53%, 35% México: 60%, 37% <u>Europa</u> República Tcheca: 57%, 29% Finlândia: 55%, 23% França: 57%, 27% Alemanha: 73%, 46% Itália: 69%, 32% Holanda: 47%, 24% Polônia: 59%, 30% Espanha: 63%, 32% Suécia: 61%, 32% Suíça: 65%, 44% Reino Unido: 66%, 34%
51% dos gerentes esperam que o treinamento ou a qualificação de IA se tornem uma responsabilidade fundamental para suas equipes nos cinco próximos anos.	América do Norte: 46% América Latina: 59% Ásia-Pacífico: 52% Europa: 46%	<u>América do Norte</u> Canadá: 44% EUA: 49% <u>Ásia-Pacífico</u> Austrália: 46% China: 41% Hong Kong: 50% Índia: -- Indonésia: 65% Japão: 36% Malásia: 59% Nova Zelândia: 46% Filipinas: 55% Singapura: 51% Coreia do Sul: 39% Taiwan: 53% Tailândia: 60% Vietnã: 60%	<u>América Latina</u> Argentina: 55% Brasil: 61% Colômbia: 64% México: 57% <u>Europa</u> República Tcheca: 46% Finlândia: 42% França: 47% Alemanha: 49% Itália: 47% Holanda: 45% Polônia: 46% Espanha: 50% Suécia: 38% Suíça: 48% Reino Unido: 49%

(--) Dados adicionais do país serão lançados de forma contínua.

* Ponto de dados não disponível devido ao baixo tamanho da amostra.



Inscreva-se no boletim informativo da WorkLab.
© Copyright Microsoft Corporation. Todos os direitos reservados.