

ARTIGO



Por Daniela Diniz*

5 tendências em gestão de pessoas para 2025

Com as rápidas mudanças do mercado de trabalho, profissionais devem ficar atentos às tendências do setor no próximo ano. Projeções revelam mudanças sem volta na era pós-pandemia

Cinco anos depois do mundo ter parado por causa da pandemia da covid-19, alguns assuntos entraram na pauta de gestão de pessoas com mais vigor; outros, parecem ter perdido um pouco a força. Entre os desafios e as prioridades dessa agenda, identificamos cinco temas que devem orbitar o mundo do trabalho em 2025.

A VOLTA AO MODELO PRESENCIAL E A FUGA DE TALENTOS

Apesar de o ano de 2024 ter sido marcado por várias empresas anunciando o retorno aos escritórios, ao olharmos para a série histórica do pré e pós-pandemia, não podemos ignorar que a flexibilidade ganhou um lugar de destaque na gestão de pessoas — especialmente por meio dos regimes híbrido e remoto. Uma pesquisa que fizemos sobre modelos de trabalho em outubro deste ano revelou que a maioria das empresas mudou seu regime da pandemia para cá, mas o híbrido mantém-se presente em boa parte delas. Nas grandes (acima de 10 mil funcionários), 55% operam nesse modelo; 40% estão no presencial e 5% no remoto. Ou seja, não voltamos à era pré-pandemia nem vamos voltar. Porque as empresas sabem que, sem flexibilidade, o risco de fuga de talentos aumenta. Em 2025, será a vez de olhar para o impacto que essas decisões terão no engajamento e na rotatividade das pessoas.



SAÚDE MENTAL COMO CULTURA

A gestão da saúde mental dos funcionários ainda será um desafio, especialmente com o reconhecimento do burnout pela Organização Mundial da Saúde como uma doença ocupacional, e a introdução da NR-1, que passou a exigir das empresas uma melhor avaliação e controle de riscos psicossociais no ambiente de trabalho. Tudo isso deverá fortalecer os profissionais competentes nesse campo, que serão cada vez mais chamados a pensar de forma estratégica as políticas de bem-estar e qualidade de vida para que as práticas deixem de ser pontuais e passem

a fazer parte de uma cultura.

DIVERSIDADE E INCLUSÃO: MAIS ESTRATÉGIA E MENOS ATIVISMO

Após algumas empresas anunciarem o fim de suas áreas de D&I em 2024, a pergunta que fica é a seguinte: será que vamos viver um retrocesso nessa agenda? A resposta é não. Devemos ter agendas mais estratégicas e menos ativistas em 2025, impulsionando debates mais maduros sobre o tema e busca por indicadores. O barulho será menor, o que não significa um esfriamento

da pauta, mas um redirecionamento de suas estratégias.

INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E A TRANSIÇÃO DE TALENTOS

A inteligência artificial deve provocar uma necessidade ainda mais intensa de requalificação por parte dos profissionais e de reciclagem por parte das empresas, gerando um novo olhar sobre talentos. No lugar de pensar em “jobs descriptions” (descrições de trabalho), por exemplo, será cada vez mais necessário pensar em

“skills descriptions” (descrições de habilidades). Porque não importa tanto onde você vai se encaixar no organograma, mas como você pode se encaixar neste momento da empresa. Ou seja, menos cargo e mais habilidade — um novo tipo de gestão que vai permitir a fluidez de talentos nas organizações.

LIDERANÇA EM REDE: MENOS HIERARQUIA E MAIS COLABORAÇÃO

Em 2025, devemos ainda cobrar uma nova postura da liderança, que se preocupe menos com títulos e cargos e se liberte do poder. Chamamos isso de liderança em rede, que, ao contrário da velha liderança hierárquica (em que poucos mandavam em muitos), permite que muitos contribuam com todos. Ou seja, substituir o poder que poucos têm pela influência de mais pessoas. O papel da liderança, hoje, é dar menos respostas e fazer mais perguntas, o que desconstrói também a figura do líder super-herói e mulher-maravilha que, por anos, sustentou as relações corporativas.

*Daniela Diniz é jornalista, especialista no mundo do trabalho e autora dos livros *Grandes líderes de pessoas* e *25 anos de história da gestão de pessoas e negócios nas melhores empresas para trabalhar*. É também diretora de Conteúdo & Relações Institucionais no Ecosystema Great People & Great Place to Work.