

## FUTURO DO TRABALHO

# 5 tendências do RH em 2025

Com o intuito de dar subsídios para a preparação de profissionais e líderes, e-book da Companhia de Talentos projeta as principais mudanças do mercado na área de recursos humanos para o ano que se inicia

» MARINA RODRIGUES

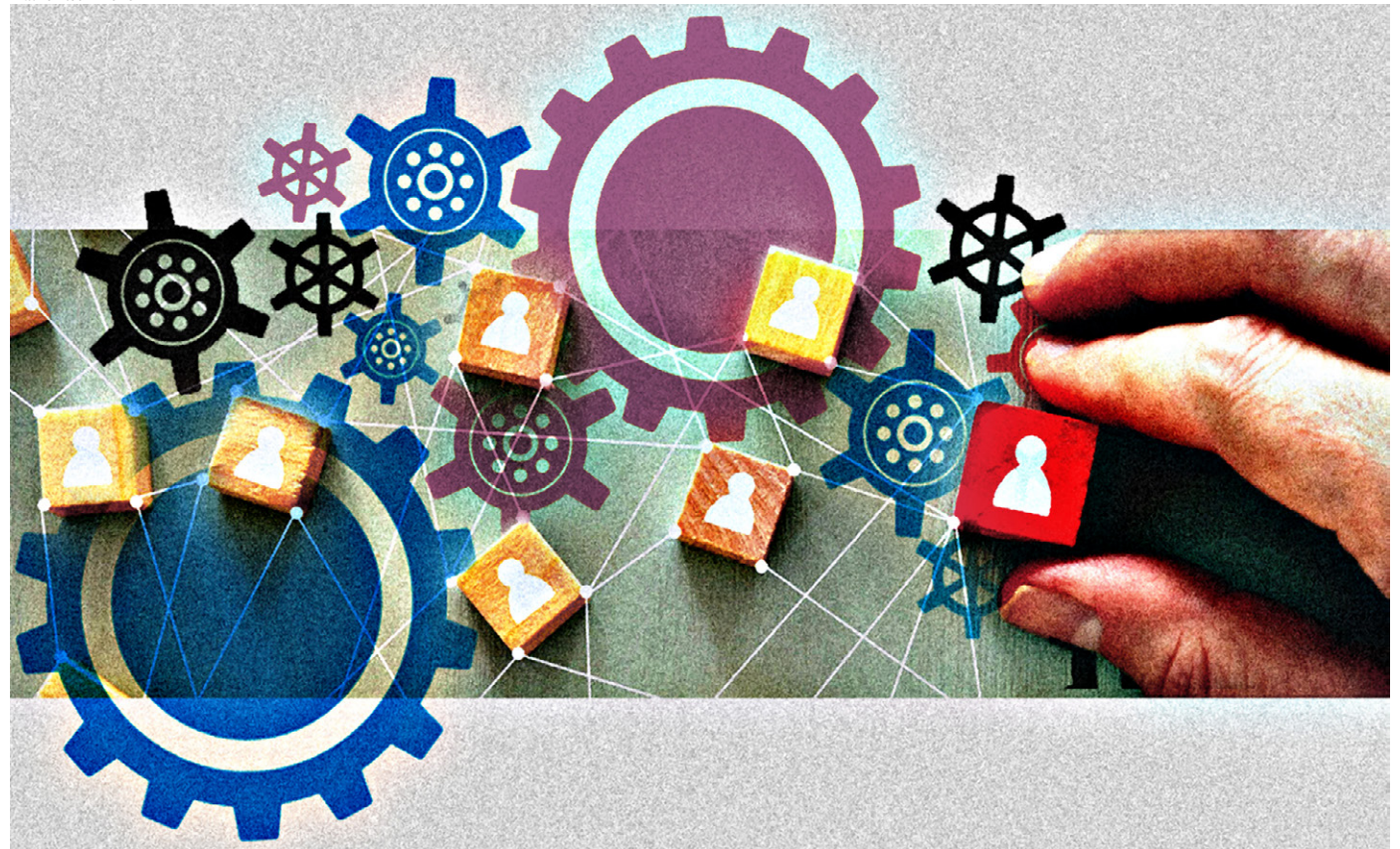
Um estudo realizado pela Cia de Talentos, consultoria especializada em educação para carreiras, divulgou as principais tendências do mercado para 2025, com foco na área de recursos humanos. Com o intuito de prever cenários possíveis e servir como ferramenta estratégica, o levantamento permite que empresas e profissionais se antecipem às mudanças, sendo protagonistas em um cenário em constante transformação.

De acordo com a empresa, a primeira grande tendência identificada para 2025 é a inteligência artificial (IA) aplicada à gestão de pessoas. A crescente utilização da IA nas organizações traz inovações significativas, mas também novos desafios, principalmente em relação à proteção de dados pessoais e à segurança cibernética. A Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e a cibersegurança deverão se tornar ainda mais relevantes nos próximos anos, exigindo das empresas estratégias para garantir o resguardo de dados sensíveis e a conformidade com a legislação.

É prevista a transição da IA, que, inicialmente, auxiliava apenas em tarefas pontuais, para agentes autônomos capazes de tomar decisões, planejar ações e adaptar-se a diferentes situações. Esse movimento levará a um novo modelo de trabalho, no qual as empresas contarão com uma variedade de agentes autônomos para realizar e orquestrar processos. A crescente integração de pessoas e agentes tecnológicos na realização de tarefas diárias exigirá das empresas a criação de novos processos, valores organizacionais e lideranças preparadas para gerir esse ambiente híbrido.

Apesar de estar em crescimento na América Latina, a implementação de IA ainda é desigual entre os setores e tamanhos das empresas. Setores como tecnologia, finanças e varejo estão mais avançados na utilização da tecnologia, mas muitas empresas ainda enfrentam desafios, como a falta de profissionais qualificados e a necessidade de investimentos em infraestrutura. Para a Cia de Talentos, a verdadeira revolução da

Maurenilson Freire



IA não está na substituição da mão de obra humana, mas na combinação de talentos humanos com a otimização dos agentes tecnológicos para impulsionar resultados.

Diante das novas demandas do mercado, a reestruturação das empresas também é esperada. Isso envolve a adoção de modelos de trabalho mais flexíveis e o fortalecimento do senso de pertencimento e confiança. Além disso, destaca-se a liderança centrada em pessoas, que coloca o foco na gestão emocional e no bem-estar das equipes. Essa abordagem tem se mostrado essencial para aumentar o engajamento, promover um ambiente de trabalho mais inclusivo e melhorar a performance organizacional.

Estudos recentes apontam que empresas com lideranças focadas no bem-estar e na inclusão apresentam um desempenho financeiro superior em comparação com as que mantêm modelos tradicionais de

liderança. Apesar disso, na América Latina, muitas empresas ainda operam com modelos autocráticos, o que limita a autonomia e o desenvolvimento dos times.

A quarta tendência é a valorização de profissionais antifrágeis. Em um cenário de constante mudança e incertezas econômicas, a capacidade de prosperar diante dos desafios, a chamada antifragilidade, é uma competência cada vez mais valorizada. Profissionais antifrágeis não apenas se adaptam às adversidades, mas as utilizam como alavanca para inovação e crescimento. Embora o conceito esteja ganhando força, muitas empresas enfrentam dificuldades em adotar uma mentalidade antifrágil, devido a estruturas rígidas e à falta de métricas para mensurar essas competências.

Por fim, a gestão da mudança é destacada como uma habilidade estratégica essencial para não perder espaço no mercado.

A necessidade de se adaptar rapidamente às transformações digitais, à globalização e aos princípios de ESG (ambiental, social e governança) exigem das empresas uma postura proativa e flexível, com investimentos em liderança eficaz e comunicação transparente para superar problemas, como a resistência ao novo.

Segundo a Cia de Talentos, entender essas tendências é apenas o primeiro passo. Para ter impacto real, as organizações devem transformar esses insights em ações práticas, investindo no desenvolvimento de gestores, adotando novas tecnologias com foco em resultados estratégicos e cultivando uma cultura de inovação e aprendizado contínuo. Por sua vez, os profissionais podem e devem contribuir para a construção de ambientes de trabalho resilientes e alinhados às exigências de um mercado em constante evolução.