

MERCADO

Tendências para gestão de pessoas

Desenvolvimento de lideranças, saúde mental e comunicação interna estão no topo de prioridades e desafios de empresas em todo o país, segundo pesquisa do Great People & Great Place to Work

» LARA COSTA*

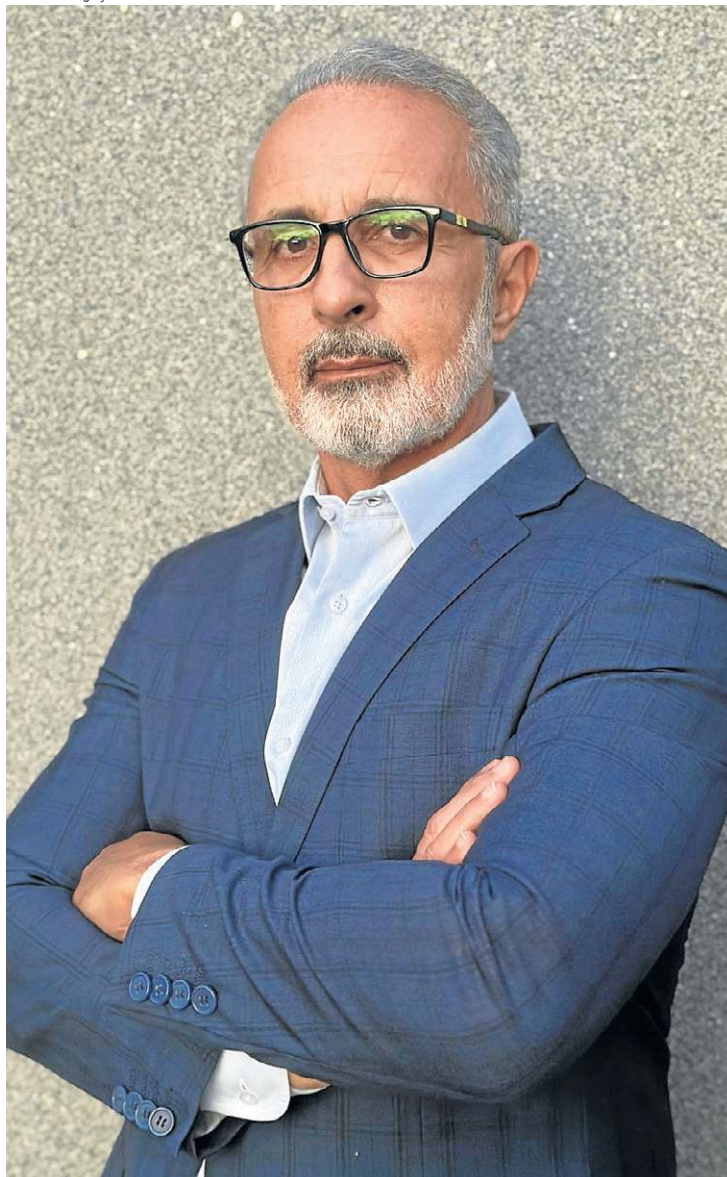
O desenvolvimento de lideranças será a principal prioridade das empresas brasileiras na área de gestão de pessoas em 2025. É o que mostra a última pesquisa Tendências de Gestão de Pessoas, realizada pelo Ecossistema Great People & Great Place to Work entre dezembro de 2024 e janeiro deste ano, com a participação de 2.134 profissionais de diferentes regiões do país, incluindo o Distrito Federal. O estudo ouviu organizações de diversos setores, como tecnologia, telecomunicações, indústria e serviços.

Os dados revelam que as principais dificuldades enfrentadas pelas equipes de gestão de pessoas atualmente coincidem com as prioridades estratégicas para o futuro. Dessa forma, comunicação interna lidera o ranking de desafios, mencionada por 33% dos participantes; seguida por saúde mental (32%) e desenvolvimento de lideranças (31%). Inversamente, a principal prioridade foi o desenvolvimento de lideranças, com 40% das respostas; seguida de saúde mental, considerada prioritária por 31% dos respondentes, e comunicação interna, citada por 27%.

No recorte por estado, o Distrito Federal, com Santa Catarina, Ceará e Bahia, aparece entre os que mais pretendem investir no desenvolvimento de novas lideranças: 97% das empresas dessas regiões responderam positivamente à intenção de fomentar essa área. Já Rio de Janeiro (89%), Paraíba (88%), Espírito Santo (85%) e Mato Grosso do Sul (82%) foram os únicos estados com menos de 90% de empresas indicando esse investimento.

Para Daniela Diniz, diretora de Conteúdo e Relações Institucionais do Ecossistema, os desafios da liderança envolvem preparar gestores que saibam gerar confiança em vez de se apoiarem em modelos autoritários, ou

Fotos: Divulgação



Um líder tem que ser construtor de ambiente de aprendizagem, conector, algorítmico, desenvolvedor. Então, ele tem que ser uma inspiração e uma referência para a equipe."

Sérgio Garcia,
gerente-executivo de Gente e Cultura da Bancorbrás

97%

das empresas do Distrito Federal, de Santa Catarina, Ceará e Bahia, pretendem investir no desenvolvimento de novas lideranças

seja, "para que eles saibam construir relações de confiança com suas equipes, e não liderar com base no comando e controle."

Sérgio Garcia, gerente-executivo de Gente e Cultura da Bancorbrás, observa que houve mudanças significativas na abordagem da liderança dentro das organizações — que passou de um formato conteudista para um modelo de reflexão —, surgindo a necessidade de desenvolver um gestor de novos tempos. "Um líder tem que ser construtor de ambiente de aprendizagem, conector, algorítmico, desenvolvedor. Então, ele tem que

ser uma inspiração e uma referência para a equipe."

Saúde mental

Além de ser considerada prioridade, a saúde mental também está entre os maiores desafios atuais. Segundo Daniela Diniz, a pandemia impulsionou a pauta ao torná-la mais visível dentro das organizações. "Primeiro, temos de fato pessoas adoecendo mais. Segundo, felizmente, temos hoje mais informações sobre o assunto. E terceiro, a saúde mental ganhou relevância na pauta

do trabalho, com a introdução do burnout como doença ocupacional pela Organização Mundial da Saúde (OMS)."

Ela destaca a ligação direta entre saúde emocional e a forma como as empresas conduzem as relações de trabalho: "Quanto menos confiança, diálogo e reconhecimento, mais comando e controle; sem desenvolvimento, há mais pessoas doentes, desengajadas e infelizes nas organizações."

Na prática, iniciativas para lidar com esse problema estão em andamento em algumas empresas. Sérgio Garcia, por exemplo,

destaca como a Bancorbrás tem buscado promover o bem-estar dos colaboradores com premiações e programas de reconhecimento, como o Trip Pass — uma plataforma digital com benefícios flexíveis para viagens. "Nós percebemos que teve um impacto significativo, diminuindo atestados e afastamentos por conta de problemas emocionais", relata.

Comunicação

Apesar de figurar entre as prioridades para 2025, a comunicação interna aparece com mais força como o principal desafio atual enfrentado pelas empresas. Daniela Diniz alerta que a falta de diálogo claro e constante gera desorientação e insegurança nas equipes. "Sem diálogo, sem alinhamento e sem retorno, as pessoas se sentem perdidas e não sabem se estão no caminho certo, se estão fazendo de forma adequada, quais direções, rumo a empresa está seguindo, e o impacto de todo o trabalho."

Ela também observa que muitas lideranças ainda têm dificuldade em dedicar tempo à escuta ativa e que, nos últimos anos, a capacidade de se comunicar com clareza tem reduzido, podendo gerar ruídos na comunicação interna da organização. "Líderes precisam falar com suas equipes, precisam ouvir, precisam conhecê-las (suas fraquezas e fortalezas), mas muitos acreditam que não têm tempo para isso ou que não é seu papel fazer isso", descreve a diretora.

Sérgio Garcia reforça que, em um ambiente saturado de informações, a comunicação precisa ser imediata e constante, preservando os processos de trabalho. "Como nós temos muita informações, que às vezes podem chegar distorcidas, temos que estar comunicando imediatamente ao colaborador que está num nível de ansiedade, de expectativa, com relação a tudo o que está acontecendo na empresa, como os resultados, pagamento e outras questões."