



workpulse 2024

pontes para o
futuro do trabalho


randstad

partner for talent.

índice

3.
mensagem
do ceo

5.
sobre o
conteúdo

nossos insights

6.
equidade

11.
IA

17.
progressão
de carreira

23.
flexibilidade

30.
alinhando
trajetórias

34.
pontes e
convergências

mensagem do ceo

transformar a nova realidade do trabalho antes que ela transforme a sua

Estamos diante de uma transformação inevitável, onde o trabalho se despede de seus antigos moldes. Em um mercado mais flexível do que nunca, a inteligência artificial deixa de ser apenas uma ferramenta e torna-se uma parceira na busca por novas possibilidades humanas. A flexibilidade vai além do trabalho remoto, se moldando a realidades cada vez mais individuais. A equidade, por sua vez, torna-se a base da inovação e competitividade. A progressão de carreira deixa de ser linear, transformando-se em um complexo horizonte de oportunidades.

À medida que avançamos para 2025, vemos a consolidação de práticas que alinham tecnologia, talentos e empresas em uma sinergia poderosa. O trabalho evolui de uma simples transação para se tornar uma expressão das ambições e valores humanos.

A Randstad, com sua rica história de moldar o cenário global do trabalho, está na vanguarda dessa revolução. Nosso compromisso é ser a empresa de talentos mais equitativa e especializada do mundo, liderando um movimento que coloca o potencial humano no centro das estratégias corporativas. Acreditamos que o verdadeiro sucesso nasce da convergência entre as aspirações dos talentos e os objetivos dos negócios, cocriando possibilidades inéditas.

O relatório [Workpulse 2024 da Randstad](#) é um convite para liderar com visão e coragem. Líderes que veem este momento como um terreno fértil de oportunidades prosperarão, lado a lado com seus colaboradores.

Portanto, a questão não é apenas como nos preparamos para o futuro, mas até onde estamos dispostos a ir para reinventá-lo quantas vezes forem necessárias.

o trabalho está se expandindo para um campo cheio de novas possibilidades, redefinindo a maneira como vivemos e nos conectamos no ambiente profissional.



Ao abraçar e entender o papel das novas tecnologias, transformar a inclusão em uma prática genuína e criar trajetórias profissionais mais dinâmicas, elevando a flexibilidade a níveis sem precedentes, as empresas constroem ambientes que promovem o desenvolvimento contínuo de seus colaboradores.

O trabalho se transforma constantemente para se encaixar no conceito de vida dos trabalhadores, deixando de ser uma simples troca de serviços para se tornar uma parte que deve ser harmoniosa no cotidiano das pessoas.

Fabio Battaglia

CEO

Randstad Brasil

A Randstad identificou quatro forças essenciais impulsionando a transformação do trabalho. A inteligência artificial expande os horizontes, enquanto a flexibilidade reinventa o ambiente profissional. A equidade evolui de um conceito abstrato para uma prática concreta, e a progressão de carreira se transforma em um mosaico rico de oportunidades. Isso vai além de uma simples evolução; é um verdadeiro reinício, que une trabalho e propósito de maneiras inovadoras e surpreendentes.



1

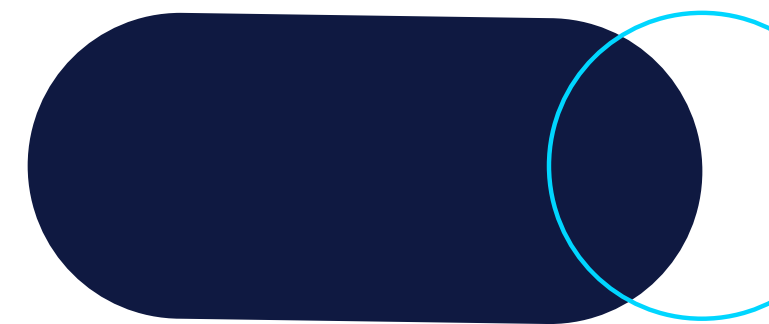
equidade:

pertencimento como capital competitivo

2

IA:

o novo trabalho em versão beta



3

progressão de carreira:

crescimento ou conhecimento

4

flexibilidade:

resultados além de onde, quando e como trabalhamos



equidade

pertencimento como
capital competitivo

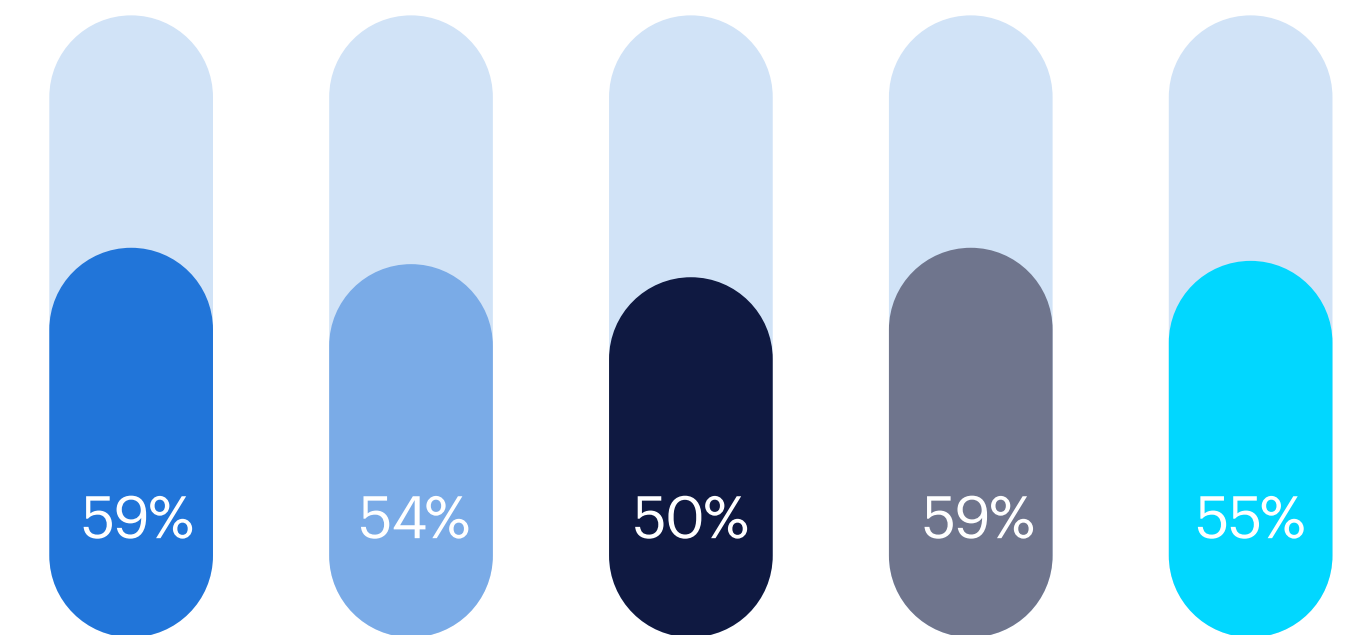
equidade: pertencimento como capital competitivo

Estamos além de metas simbólicas — equidade agora é um imperativo para garantir competitividade e inovação. Organizações estão abandonando abordagens superficiais e adotando práticas que realmente transformam suas culturas. Isso inclui práticas que compreendem a interseccionalidade das identidades dos colaboradores, o uso de tecnologia para garantir processos de seleção mais inclusivos, e estratégias orientadas por dados para transformar a cultura organizacional.

De acordo com o estudo [Talent Trends 2024](#) da Randstad, **48% dos líderes de capital humano estão ampliando suas iniciativas de Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertencimento (DEI&P)**. Iniciativas como a contratação por habilidades (37%) e a criação de grupos de apoio para colaboradores (43%) estão não só promovendo a inclusão, mas desbloqueando o potencial dos profissionais em diferentes níveis. Isso evidencia que equidade não é apenas uma questão de justiça social, mas uma estratégia vital de inovação e desempenho.

Recentemente, diversas empresas têm integrado suas políticas de Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertencimento (DEI&P) às suas diretrizes gerais, buscando uma abordagem mais ampla e alinhada aos seus objetivos organizacionais. Em vez de tratar a diversidade como um tópico isolado, algumas empresas estão incorporando esses princípios em suas estratégias e políticas corporativas, criando uma abordagem mais equilibrada.

qual das afirmações a seguir você considera verdadeira em relação ao seu empregador atual?



- Meus atributos, características, habilidades, experiência e identidade são únicos e são valorizados na minha organização
- A gestão sênior é justa quando se trata de contratações ou avanços na carreira de seus subordinados
- Na minha organização, as melhores oportunidades vão para os colaboradores mais merecedores
- A minha organização proporciona salários iguais para cargos iguais
- A gestão senior é justa quando se trata de oportunidades de requalificação e qualificação de seus subordinados

Dados do [Estudo Employer Brand](#)

Contudo, há forças de resistência. [Cerca de 15% dos líderes expressam preocupações com questões legais e quase 10% planejam reduzir suas iniciativas de DEI&P neste ano.](#)

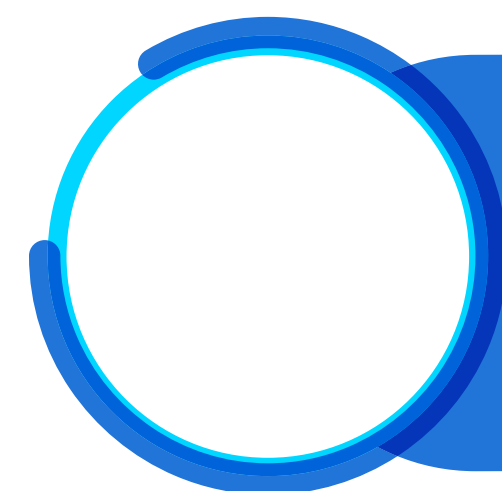
A pressão para adotar políticas de diversidade, equidade, inclusão e pertencimento não vem apenas do topo, mas também das bases — especialmente das gerações mais jovens. O [estudo Workmonitor 2024](#) da Randstad revelou que [44% dos trabalhadores da Geração Z e Millennials se recusam a trabalhar em empresas que não promovam políticas voltadas à DEI&P](#). Além disso, segundo o [estudo Randstad](#)

[embora a equidade seja o quarto fator mais importante na escolha de um empregador, pessoas pertencentes a grupos sub-representados não avaliam o seu empregador tão bem quanto pessoas não pertencentes a esses grupos.](#)

[Employer Brand 2024](#), o pilar de DEI&P não é apenas um desejo ou exigência dos talentos, mas também uma das principais razões para que profissionais considerem mudar de empregador. Esta não é uma moda passageira, mas um reflexo de uma força de trabalho que vê diversidade e inclusão como essenciais para o sucesso organizacional e relevância no mercado.

O caminho adiante pertence às empresas que não apenas abraçam a equidade, mas que a integram profundamente em seus valores e práticas diárias.

[cerca de um em cada três profissionais brasileiros se identifica como parte de um grupo sub-representado devido a sua identidade de gênero, religião, deficiência ou etnia.](#)



44%

dos trabalhadores da Geração Z e Millennials não aceitam trabalhar em empresas que não adotem políticas claras de Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertencimento (DEI&P).



A equidade deixou de ser uma ideia distante e se tornou uma necessidade estratégica para o futuro das organizações. Ela precisa sair do papel e estar presente nas ações que realmente moldam a cultura empresarial.

Quando a diversidade é praticada, e não apenas falada, a organização se torna mais resiliente e preparada para os desafios de uma sociedade em transformação. Essa mudança vai além da competitividade; é uma resposta genuína a um mundo que exige ação, não apenas promessas.



Diogo Forghieri

Diretor de Negócios
Randstad Enterprise e
Randstad Professional

insights do executivo



1

concretize o compromisso: a base para todas as ações

Sem transformar suas iniciativas de Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertencimento em práticas autênticas, todas as outras estratégias perdem valor. O compromisso genuíno com a inclusão é o alicerce que sustenta as demais ações e recomendações. Sem essa base sólida, as mudanças ficam restritas ao discurso, e a cultura organizacional não evolui. Engajar líderes e colaboradores é indispensável para criar uma fundação robusta, garantindo que cada passo rumo à inclusão realmente transforme o ambiente de trabalho e impulsione o progresso.



2

crie coalizões dinâmicas de inclusão

Promova a mobilidade entre projetos e funções para cultivar uma cultura onde a diversidade de experiências enriquece cada etapa da carreira. Incentivar movimentos internos diversificados cria uma rede colaborativa que conecta talentos com diferentes perspectivas, tornando a inclusão uma prática viva e contínua. Essas coalizões não apenas fortalecem a integração, mas também impulsionam a inovação, garantindo que a organização se beneficie de uma gama mais ampla de ideias e soluções.



3

use a tecnologia para conectar e fortalecer a inclusão

Aplice plataformas internas e IA para promover a colaboração, retenção e seleção de talentos diversos. A tecnologia deve amplificar uma cultura inclusiva já enraizada, garantindo que o uso de ferramentas digitais realmente reflita e fortaleça os valores de diversidade vividos na organização. Sem uma base cultural sólida, a tecnologia se torna apenas discurso vazio.



IA

o trabalho em
versão beta



97%

dos diretores e líderes de talentos reconhecem que a adoção da tecnologia aumentou a atração, o comprometimento e a retenção de talentos.

IA: o trabalho em versão beta

Somos a primeira geração de trabalhadores na história da civilização a atuar em uma versão beta com a IA. Estamos, como sociedade, experimentando em tempo real novas formas de trabalho, processos e inovações tecnológicas. Ainda nos estágios iniciais, somos pioneiros nesse experimento global, moldando não apenas o que será o trabalho, mas também influenciando como a IA continuará a evoluir e transformar a maneira como entendemos carreiras e profissões.

O estudo [Talent Trends](#) confirma que **97% dos diretores e líderes de talentos reconhecem que a adoção da tecnologia aumentou a atração, o comprometimento e a retenção de talentos – o maior índice já registrado, com um aumento de 8 pontos percentuais em relação a 2023.**

Esse cenário também impulsiona a criação de novos cargos que nunca existiram antes. Funções como especialistas em ética de IA, curadores de dados e designers de experiência de IA estão emergindo como essenciais para as empresas que desejam maximizar o potencial dessas tecnologias de maneira ética e eficiente. O surgimento dessas novas profissões reflete a demanda por habilidades especializadas e a necessidade de adaptar o talento humano a um mundo cada vez mais interconectado com a tecnologia. De acordo com o estudo, 76% dos diretores e líderes de capital humano concordam que a IA, combinada ao big data, impacta diretamente todos os aspectos da gestão de talentos.

A inteligência artificial está redefinindo o próprio conceito de talento. O que antes era apenas automação de tarefas repetitivas, hoje evoluiu para algo muito mais significativo: ela está desbloqueando o potencial humano em níveis nunca antes imaginados. Estamos à beira de uma nova forma de colaboração entre humanos e máquinas, onde o trabalho não é mais focado somente na busca por eficiência máxima, mas sim em um equilíbrio entre agilidade, criatividade e experimentações. As empresas que investem em IA já estão superando suas concorrentes em retorno de ações por até oito trimestres após os investimentos, devido a ganhos em produtividade, institucionalização do conhecimento e avanços em pesquisa e desenvolvimento.

82%

dos profissionais brasileiros esperam que a inteligência artificial tenha pelo menos algum impacto em seu trabalho.





Contudo, a IA não pode ser vista isoladamente como a única grande transformadora das dinâmicas de trabalho. As forças globais, incluindo a crescente pressão por práticas empresariais sustentáveis, responsabilidades climáticas e a transição para economias verdes, estão igualmente remodelando como lidaremos com os desafios emergentes. Essas mudanças abrangem muito além da tecnologia, impactando profundamente a forma como as empresas operam e colaboram.

Em vez de temer a IA, devemos entendê-la como uma extensão e amplificação de nossas capacidades humanas. A tecnologia não substitui o humano; ela potencializa nossas habilidades. Com o auxílio da IA, as oportunidades se tornam mais acessíveis, nivelando o campo para o desenvolvimento e o sucesso de talentos em todos os níveis, promovendo uma verdadeira democratização do progresso nas organizações.

No Brasil, por exemplo, [48% dos profissionais não aceitariam um emprego que não oferecesse treinamento para o futuro de suas habilidades, e 45% consideram a IA como o principal tema de interesse quando pensam no futuro de suas carreiras](#), segundo dados do [estudo Randstad Workmonitor 2024](#).

Entretanto, essa revolução tecnológica demanda uma reformulação profunda nas competências. Não se trata apenas de aprender novas ferramentas, mas de expandir o pensamento crítico e a adaptabilidade. A IA não só nos desafia a repensar a relação com o trabalho, mas a reavaliar o que significa ser humano em um ambiente profissional que valoriza cada vez mais a criatividade e a inovação.

Estamos à beira de uma nova era de cooperação sem precedentes. Em vez de substituir o esforço humano, a tecnologia promete elevá-lo a patamares antes inimagináveis.



dos diretores e líderes de capital humano concordam que a IA, combinada ao big data, impacta diretamente todos os aspectos da gestão de talentos.

Dados do [estudo Talent Trends 2024](#).



Estamos no limiar de uma revolução onde a inteligência artificial não apenas se integra às nossas rotinas, mas transforma profundamente a maneira como trabalhamos.

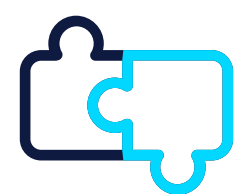
O verdadeiro potencial da ia está emergindo agora, redefinindo possibilidades e abrindo caminhos inéditos para a inovação. Ela potencializa a capacitação contínua, tornando oportunidades acessíveis a todos – desde funções operacionais até cargos estratégicos – e amplia os horizontes para o crescimento profissional.



Ricardo
Schultz

Diretor de Negócios
Randstad Digital

insights do executivo



1 integre IA à cultura organizacional

Integrar a IA à cultura organizacional é mais do que adotar uma tecnologia; é redefinir como a empresa opera e evolui. A IA deve ser parte essencial das práticas diárias, orientando decisões e ampliando as capacidades humanas. Isso envolve educar os colaboradores para entenderem a IA como uma parceira estratégica que impulsiona não só a eficiência, mas também a ética e a inovação. Ao adotar essa abordagem, a empresa cria um ambiente onde tecnologia e cultura evoluem juntas, promovendo uma mentalidade de adaptação contínua e crescimento integrado.



2 crie planos de desenvolvimento com IA

Utilizar a IA para planos de desenvolvimento significa personalizar o aprendizado de forma estratégica e contínua. A tecnologia mapeia habilidades, identifica lacunas e sugere trilhas de crescimento adaptadas às necessidades de cada colaborador. Com a análise de dados em tempo real, a IA propõe conteúdos e desafios específicos, garantindo que o desenvolvimento seja relevante e alinhado aos objetivos pessoais e empresariais. Além disso, a IA antecipa tendências de habilidades, preparando a equipe para o futuro e transformando o crescimento individual em um motor de competitividade e inovação.



3 transforme a IA em cultura viva

Com a IA enraizada na cultura e nos processos de desenvolvimento, o próximo passo é usá-la como motor de experimentação e teste de novas ideias. A tecnologia pode identificar tendências emergentes, simular cenários e validar estratégias antes mesmo de serem implementadas, reduzindo riscos e otimizando resultados. Essa abordagem possibilita que a empresa adote um ciclo de inovação constante, onde a IA facilita a implementação de ideias audaciosas e a adaptação rápida ao feedback, transformando a organização em um laboratório vivo de crescimento e evolução contínuos.



progressão de carreira:

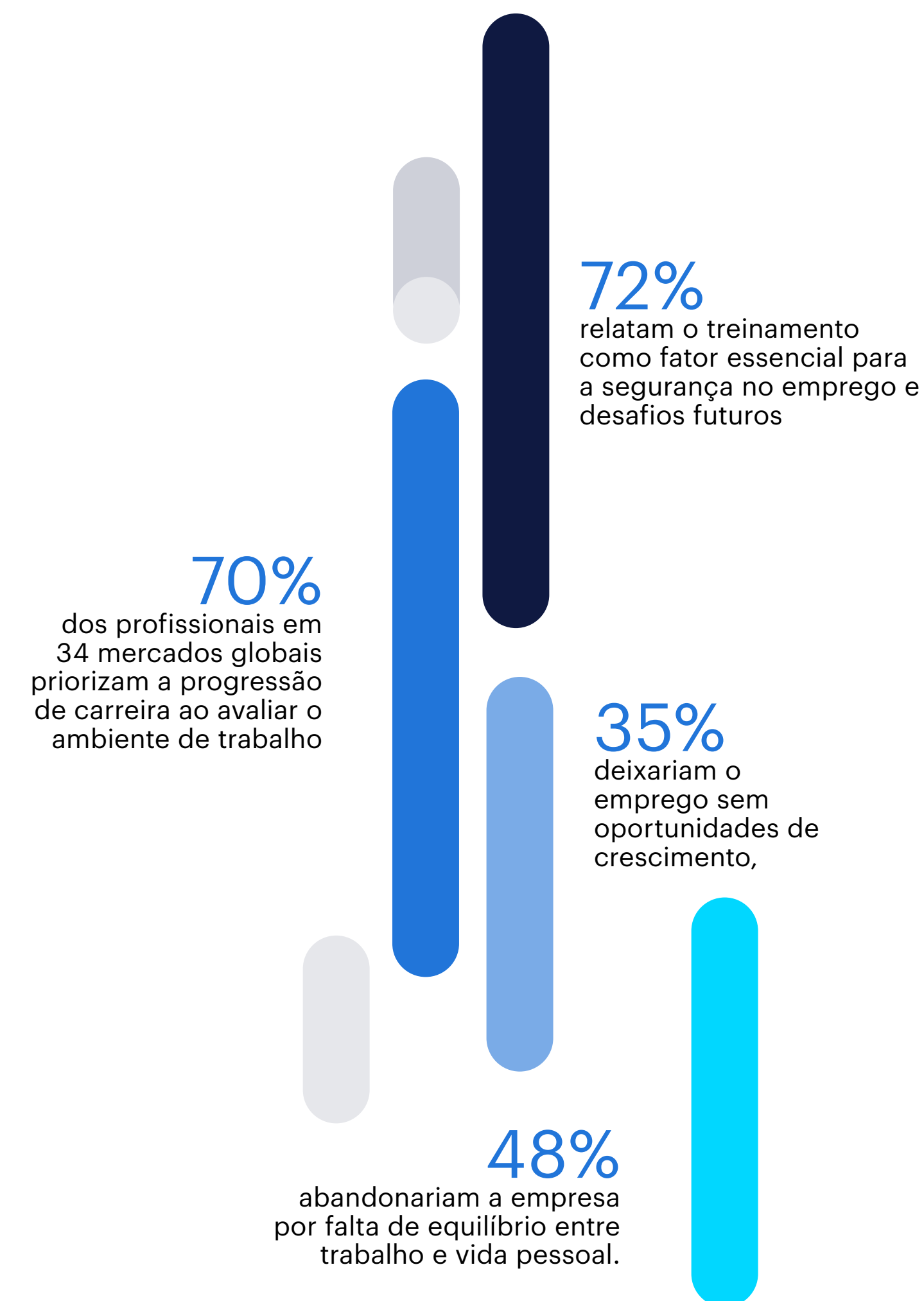
crescimento ou
conhecimento

progressão de carreira: crescimento ou conhecimento

O crescimento profissional deixou de ser um benefício opcional e tornou-se um fator decisivo para profissionais na escolha de suas carreiras e empregadores. Hoje, não se trata apenas de estabilidade, mas de garantir oportunidades contínuas de desenvolvimento e progresso.

De acordo com o estudo [Randstad Employer Brand 2024](#), no Brasil, a progressão de carreira é o principal atributo na escolha de um empregador, seguida por salário e benefícios atrativos, além de um ambiente de trabalho agradável. Globalmente, o [Workmonitor 2024](#) da Randstad aponta que **70% dos profissionais em 34 mercados consideram a progressão de carreira um dos critérios mais importantes ao avaliar um ambiente de trabalho**. Além disso, 72% dos entrevistados acreditam que o treinamento e o desenvolvimento são fundamentais tanto para a segurança em seus empregos atuais quanto para a preparação diante dos desafios futuros que o mercado impõe.

Porém, mesmo com essa demanda por crescimento, muitas empresas ainda falham em corresponder a essas expectativas. **Um em cada seis profissionais relata não ter oportunidades suficientes para se desenvolver em seus cargos atuais** segundo dados do estudo [Randstad Employer Brand 2024](#). Isso cria um cenário alarmante para os empregadores, já que os colaboradores sem acesso a oportunidades de desenvolvimento são quase duas vezes mais propensos a deixar a organização — 57% deles buscam novas oportunidades, comparados a 20% daqueles que recebem essas oportunidades. A requalificação, vista como essencial por nove em cada 10 trabalhadores, não é apenas um benefício, mas um fator determinante na retenção de talentos. Empresas que não reconhecem essa necessidade correm o risco de ver seus melhores colaboradores partirem.



Além disso, as disparidades entre a progressão de carreira e a remuneração continuam a ser um dos maiores motivos de insatisfação no ambiente corporativo. Embora os profissionais busquem crescimento e novos desafios, muitos sentem que suas recompensas não estão à altura de seus avanços, gerando um desalinhamento entre o que esperam e o que as empresas realmente oferecem. Este descompasso torna-se ainda mais crítico em um mercado de trabalho cada vez mais competitivo, onde talentos qualificados são disputados a todo momento.

As organizações que desejam prosperar em um ambiente de rápidas mudanças precisam reconhecer que trilhas de desenvolvimento personalizadas e programas de aprendizado contínuo não são apenas estratégias para reter talentos, mas um pilar essencial de suas operações. O sucesso futuro das empresas estará diretamente ligado à sua capacidade de oferecer oportunidades de crescimento que atendam às demandas dos profissionais modernos. Requalificar sua força de trabalho não é apenas uma resposta ao mercado, mas uma abordagem proativa para garantir que colaboradores e organizações cresçam juntos, com flexibilidade, inovação e competitividade.

Empresas que abraçam essa cultura de aprendizado são as que entenderam que o sucesso de seus colaboradores é diretamente proporcional ao seu próprio sucesso. O desenvolvimento contínuo deixou de ser um luxo ou um benefício adicional — tornou-se uma necessidade estratégica que moldará o futuro do trabalho.



72%

dos profissionais consideram a qualificação e o desenvolvimento importantes para seus trabalhos atuais e futuros.

📄 Randstad Workmonitor 2024

77%

dos entrevistados consideram as oportunidades de requalificação extremamente importantes.

Em um mercado de trabalho marcado por tensões, esses colaboradores têm quase duas vezes mais chances de deixar a organização (57%) do que aqueles que receberam tais oportunidades (20%). Os empregadores não devem ignorar esse fato .

A importância da requalificação (*reskilling*) é reconhecida por nada menos que nove em cada dez colaboradores, o que demonstra que deve ser oferecida quando possível.

um em cada seis profissionais não tem oportunidades suficientes para se desenvolver em seus cargos.

a progressão de carreira e a remuneração continuam sendo os fatores com a maior disparidade entre as expectativas dos colaboradores e a realidade oferecida pelas empresas.



Os profissionais de hoje não buscam apenas estabilidade; eles querem deixar uma marca. Para responder a essa nova expectativa, as empresas devem criar uma cultura que promova o aprendizado contínuo e a troca colaborativa, onde o crescimento pessoal e o impacto coletivo sejam tão valorizados quanto os resultados financeiros.

Isso cria um ambiente de realização e motivação, alinhando as aspirações individuais às metas organizacionais e garantindo uma liderança forte e integrada para o futuro.

Wladimir Parada

Diretor Comercial
Randstad Brasil

insights do executivo



1

desenvolva carreiras em trajetórias dinâmicas

As gerações mais jovens, como Millennials e Geração Z, estão em busca de progressões de carreira que sejam flexíveis e menos hierárquicas, focadas em experiências enriquecedoras e alinhadas a um propósito maior. Em contraste, gerações mais antigas tendem a valorizar a estabilidade e o crescimento linear. Algumas empresas já começaram a se adaptar a essas diferenças, ajustando seus modelos de carreira, mas muitas ainda mantêm estruturas rígidas, o que pode dificultar a retenção de talentos mais jovens. Para enfrentar esse desafio, é essencial que as empresas repensem seus modelos de carreira, ajustando-os às expectativas e ambições individuais de cada colaborador.



2

networking orientado por propósito

Estimule a criação de círculos de crescimento que não estejam limitados ao ambiente interno da empresa, mas que se conectem com redes externas, profissionais de outras áreas e até outros setores da indústria. Esse tipo de networking com propósito permite que os colaboradores tragam novas perspectivas e ideias para o ambiente interno, enriquecendo a experiência de crescimento.



3

incentive mentoria multigeracional bidirecional

Os mais jovens estão se afastando da mentoria tradicional, preferindo abordagens colaborativas, como mentorias mútuas e círculos de crescimento. A Geração Z traz um estilo de liderança focado em bem-estar e inclusão, mas há desafios relacionados à falta de experiência e ambição. Ao combinar gerações diferentes em ambientes multigeracionais, é possível equilibrar esses desafios: os mais velhos, com ambição e resiliência, podem fortalecer os jovens líderes, enquanto os jovens promovem bem-estar e inovação. Essa colaboração ajuda a evitar lacunas de liderança no futuro, unindo o melhor de cada geração.

A woman with dark hair tied back, wearing a bright yellow button-down shirt, is sitting at a desk. She is smiling and looking towards the right side of the frame, where a laptop is open. Her hands are clasped together under her chin. The background is a blurred office setting. The right side of the image has a solid blue background with white text.

flexibilidade

resultados além de onde,
quando e como trabalhamos

flexibilidade: resultados além de onde, quando e como trabalhamos

O trabalho remoto deixou de ser uma novidade para se tornar apenas o primeiro passo em direção a uma revolução maior: a flexibilidade total. A pandemia não apenas provou que podemos trabalhar de qualquer lugar, mas também nos desafiou a repensar quando, como e onde trabalhamos. Flexibilidade agora significa oferecer jornadas personalizadas, períodos de pausa para renovação pessoal e modelos de trabalho adaptáveis que colocam o bem-estar e a realização do colaborador no foco de atenção. Essa abordagem não é mais um diferencial, mas uma necessidade estratégica fundamental para atrair, engajar e reter os melhores talentos.

Empresas que adotam essa nova realidade estão descobrindo uma força de trabalho mais engajada e inovadora. Mas essa liberdade vem acompanhada de responsabilidade. Oferecer flexibilidade exige confiança e uma gestão que prioriza resultados, não apenas a presença física. Quando bem implementada, essa abordagem cria uma cultura

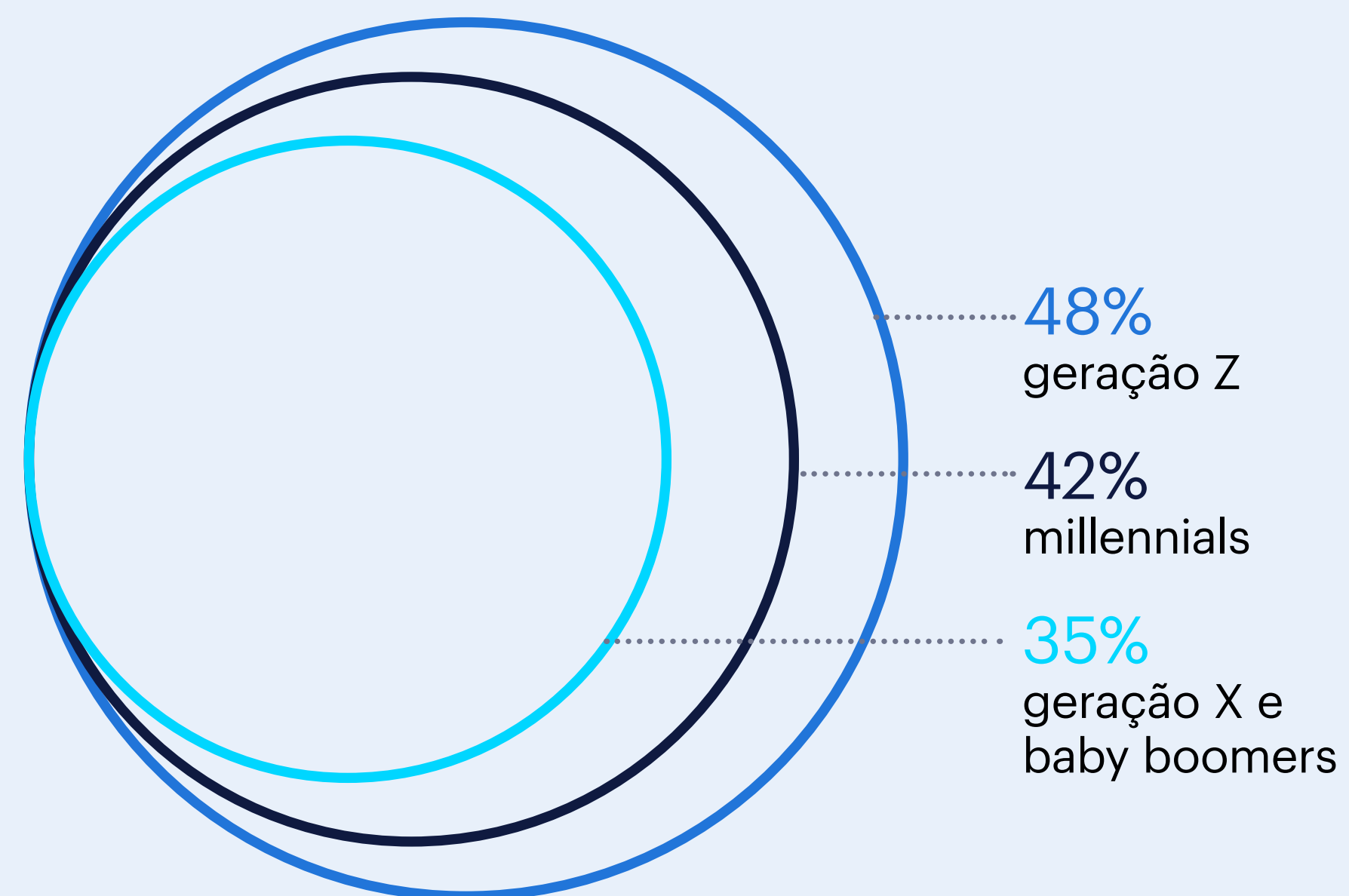
organizacional que equilibra autonomia e produtividade, fortalecendo o compromisso dos colaboradores.

Liderar em um ambiente flexível requer uma nova visão sobre gestão. Em vez de supervisionar cada minuto, os gestores devem se concentrar em fomentar a criatividade, proporcionar autonomia e criar sistemas de suporte que permitam o sucesso individual e coletivo. Empresas que abraçam essa mentalidade estão criando um ciclo virtuoso, onde a flexibilidade gera motivação, que por sua vez, alimenta a inovação e o desempenho.

A flexibilidade não é apenas uma resposta a crises como a pandemia, mas uma redefinição do que significa trabalhar em uma economia global. O momento de evoluir é agora, e as empresas que o fazem não estão apenas reagindo ao presente, mas construindo um futuro mais sustentável do ponto de vista organizacional e humano.

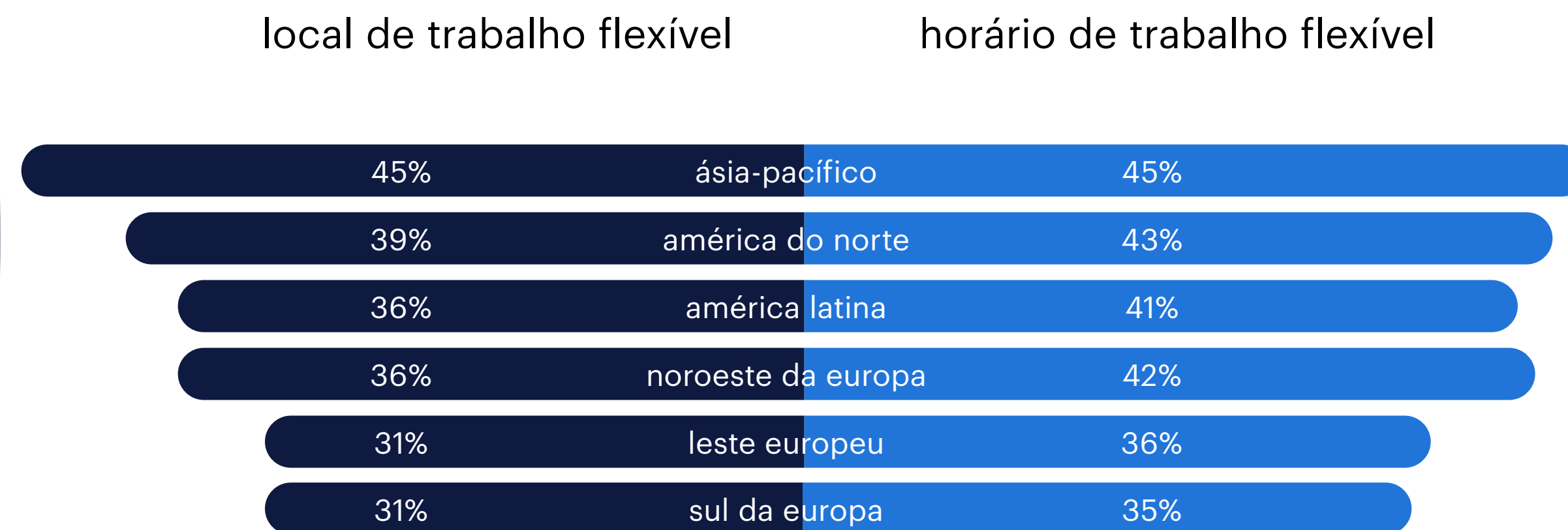


os jovens são os que mais buscam flexibilidade



Estudo Randstad Workmonitor 2024

quais são as expectativas dos indivíduos em diferentes regiões do mundo



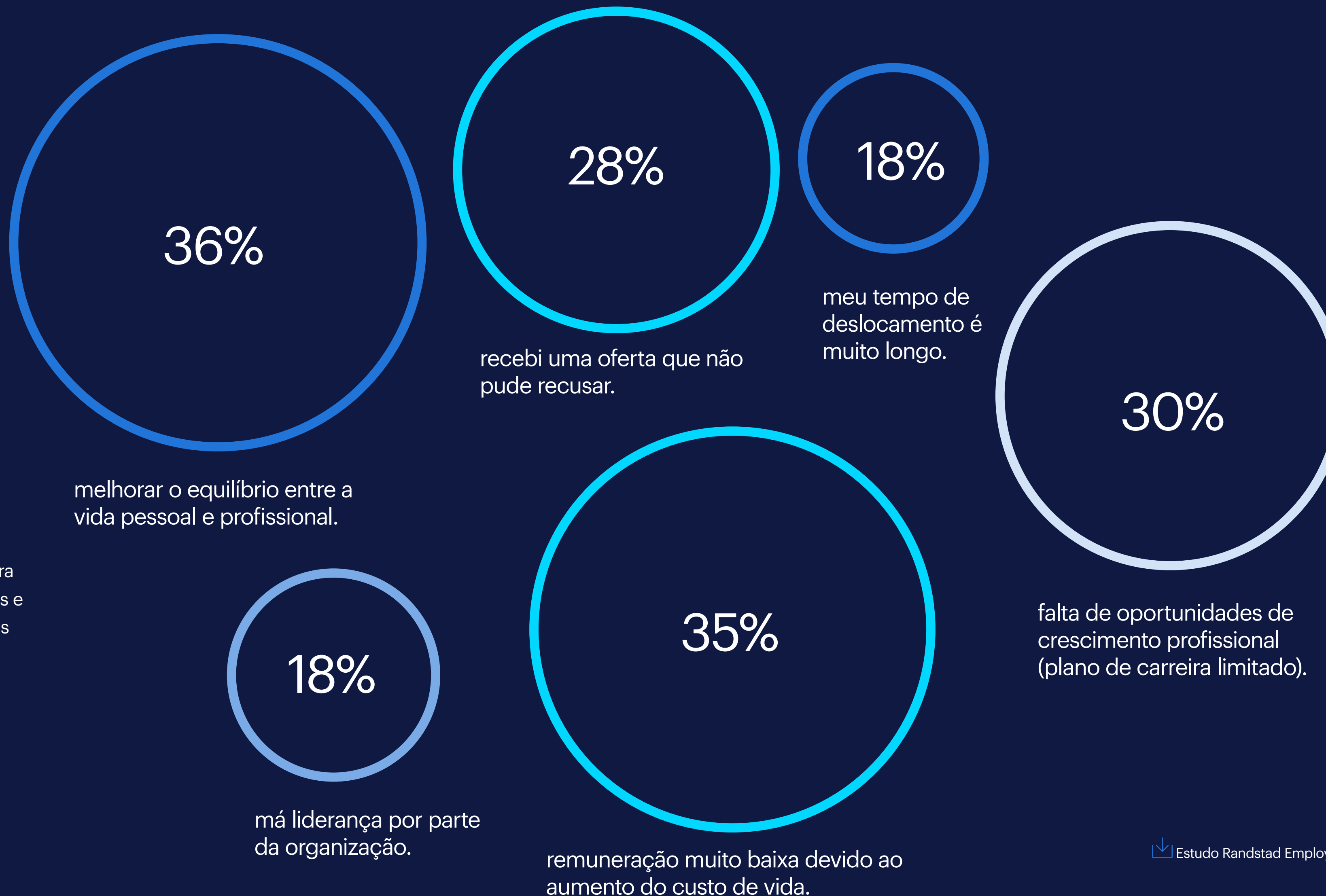
Estudo Randstad Workmonitor 2024

A Geração Z e os Millennials lideram a demanda por flexibilidade no trabalho, priorizando horários e locais adaptáveis. Essa tendência reflete uma mudança nas expectativas geracionais, com os jovens buscando maior liberdade em suas rotinas profissionais.

Regionalmente, a Ásia-Pacífico mostra a maior preferência por modelos flexíveis, enquanto América do Norte e América Latina seguem de perto. Essas diferenças destacam a necessidade de políticas adaptadas para atrair talentos em diferentes mercados.

o que leva as pessoas a abandonar o emprego atual

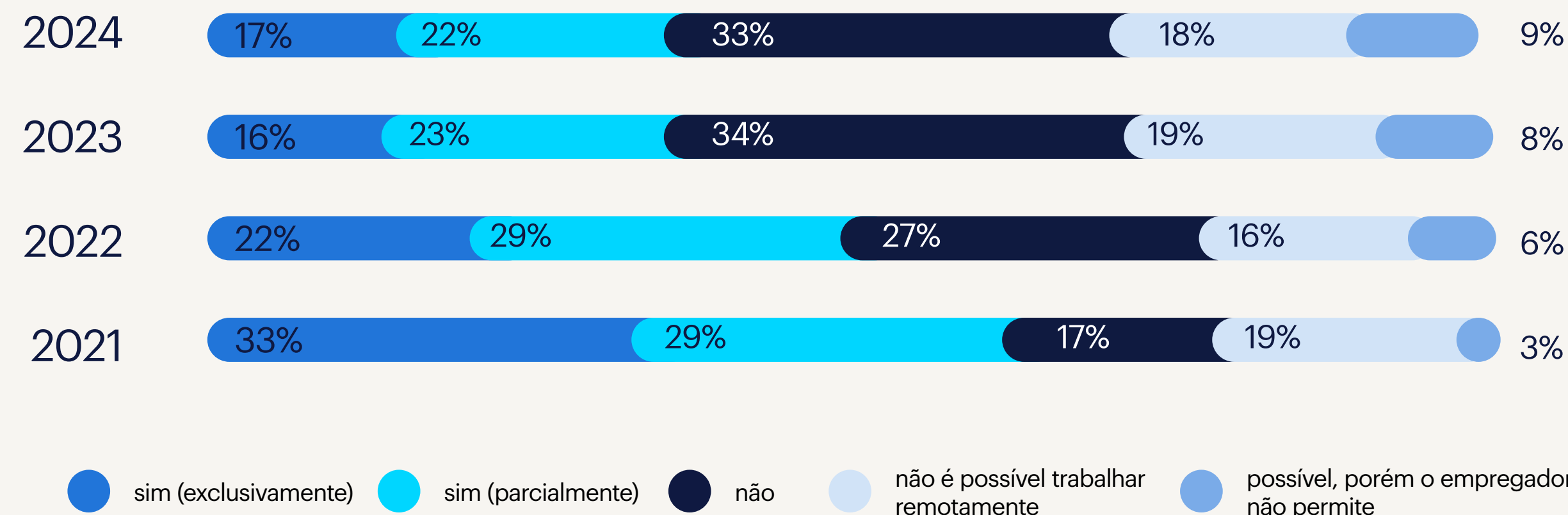
A flexibilidade tem se mostrado um fator decisivo para a retenção de talentos, com muitos profissionais deixando seus empregos devido à falta de opções para conciliar vida pessoal e trabalho. A rigidez nas políticas e a ausência de modelos híbridos ou horários adaptáveis são algumas das principais causas que levam os colaboradores a buscar novas oportunidades.



tendências relacionadas ao trabalho remoto



você trabalha remotamente atualmente?



Estudo Randstad Employer Brand 2024

O estudo [Workmonitor 2024](#) da Randstad revela que **70%** dos entrevistados desejam trabalhar remotamente pelo menos alguns dias da semana. Além disso, **mais de um terço (37%)** afirmou que não aceitaria uma posição em uma empresa que não oferecesse essa flexibilidade de trabalho remoto.



Quando as empresas oferecem flexibilidade real, indo além do local de trabalho e abrangendo horários, formas de contrato e abordagens individuais, acabam criando um ambiente onde os talentos podem se desenvolver de formas antes impensáveis.

Adotar essa versatilidade requer um alto nível de confiança, tanto nos colaboradores quanto nos processos da empresa, reconhecendo que a eficiência não depende de vigilância constante, mas sim de autonomia e responsabilidade. A verdadeira questão para as organizações é: estamos prontos para confiar plenamente no trabalho que não vemos fisicamente e aceitar que essa liberdade é essencial para maximizar o potencial humano e organizacional?

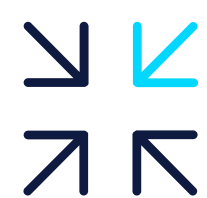


Mônica Souza

Diretora de Negócios
Randstad Operational



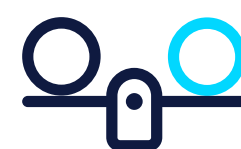
insights do executivo



1

reconfigure ambientes de trabalho

Crie espaços que atendam a diferentes necessidades, permitindo modos de trabalho variados, como colaboração, foco ou descanso. Amplie a flexibilidade para incluir não apenas a jornada e os turnos, mas também trabalho híbrido, horários personalizados, escolha de locais de trabalho e opções de *job-sharing*. Essa abordagem torna o ambiente mais inclusivo e adaptável, permitindo que os colaboradores moldem suas rotinas de acordo com suas preferências e estilos de vida, maximizando seu bem-estar e produtividade.



2

reinvente ambientes e experiências de trabalho

Ofereça a possibilidade de trabalho assíncrono, permitindo que os colaboradores realizem suas tarefas em horários flexíveis, sem a necessidade de estarem todos online ao mesmo tempo. Essa opção é especialmente valorizada pelos mais jovens, que priorizam a liberdade para gerenciar seu tempo, enquanto profissionais mais seniores podem apreciar a autonomia para ajustar suas rotinas e focar em tarefas profundas sem interrupções constantes. A flexibilidade de trabalhar de forma assíncrona ajuda a equilibrar diferentes estilos e preferências, tornando o ambiente mais inclusivo e produtivo para todas as gerações.



3

crie um marketplace de projetos

Crie uma plataforma interna onde os colaboradores escolham participar de projetos alinhados às suas habilidades e interesses. Isso permite explorar novas áreas, adquirir competências e contribuir em diferentes frentes, promovendo mobilidade interna e aprendizado contínuo. Incentive a participação com gamificação e recompensas, tornando o ambiente mais dinâmico e flexível. A abordagem amplia a escolha dos colaboradores, oferecendo a liberdade de selecionar desafios que desejam enfrentar, além dos horários e locais de trabalho tradicionais.



alinhando trajetórias

a convergência de
potencial e propósito

alinhando trajetórias:

o trabalho deixou de ser um conjunto de tarefas para se tornar uma extensão natural de nossas ambições e valores, alinhando-se perfeitamente às aspirações pessoais e às demandas do mundo corporativo.

À medida que avançamos para 2025, fica claro que não estamos apenas testemunhando uma transformação no mundo do trabalho — estamos ativamente moldando esse novo cenário. As mudanças que antes pareciam distantes agora são parte integrante do nosso cotidiano, e a maneira como respondemos a elas determinará nosso sucesso futuro. Não é mais uma questão de adaptação reativa, mas de avanço contínuo.

A Randstad acredita firmemente que o futuro do trabalho é uma jornada coletiva. Não se trata apenas de tecnologias emergentes ou de tendências passageiras, mas de pessoas, propósitos e potencial humano. É sobre criar ambientes onde a diversidade é celebrada, a inovação é incentivada e a flexibilidade é incorporada na cultura organizacional.

As empresas que abraçarem essa mentalidade não liderarão apenas mercados, mas movimentos inteiros. Este é o momento de reimaginar o trabalho, as carreiras e o sucesso, tudo interligado com nossas vidas. A Randstad está na vanguarda, moldando como o humano e o tecnológico se fundem para criar um ciclo virtuoso de propósito, inovação e sustentabilidade empresarial.

Os quatro pilares explorados não são elementos isolados. Eles estão interconectados, formando a base sobre a qual as organizações podem construir um futuro resiliente e próspero. A Randstad está empenhada em ser parceira nessa jornada, oferecendo insights, soluções e suporte para que empresas e profissionais alcancem seus objetivos.

As empresas precisarão deixar para trás antigas práticas e visões limitadas, abraçando um cenário onde o trabalho é um organismo vivo, cada vez mais fluído e dinâmico. O futuro pertencerá aos que ousam liderar, aos ágeis, aos inovadores, aos que veem oportunidade em cada mudança.

A verdadeira inovação não reside apenas na adoção de novas tecnologias, mas na capacidade de alinhar a essência humana com a eficiência necessária. O sucesso de amanhã será definido por quem conseguir criar ambientes onde as pessoas se sintam realizadas, e onde objetivos empresariais sejam atingidos de maneira colaborativa, integrando propósitos individuais e progresso.

A Randstad nasceu pronta para ser mais do que uma ponte entre talentos e empresas — somos catalisadores dessa revolução. Nossa missão transcende a simples conexão; cocriamos o futuro do trabalho, onde o emprego deixa de ser apenas uma tarefa e se torna uma extensão natural das ambições, valores e propósitos individuais.

Sua empresa está pronta para esse futuro?



À medida que avançamos para 2025, não estamos apenas nos adaptando ao futuro do trabalho, estamos cocriando-o. Flexibilidade, inovação e integração tecnológica não são mais escolhas, mas pilares centrais.

O sucesso depende de alinhar o potencial humano com as tecnologias emergentes. Empresas que abraçam essa transformação não lideram apenas mercados, mas moldam uma nova era, onde o trabalho se torna uma extensão natural de valores e ambições individuais.

Maria Luiza
Nascimento

CHRO
Randstad Brasil

pontes

criando novos caminhos
para o novo trabalho

pontes

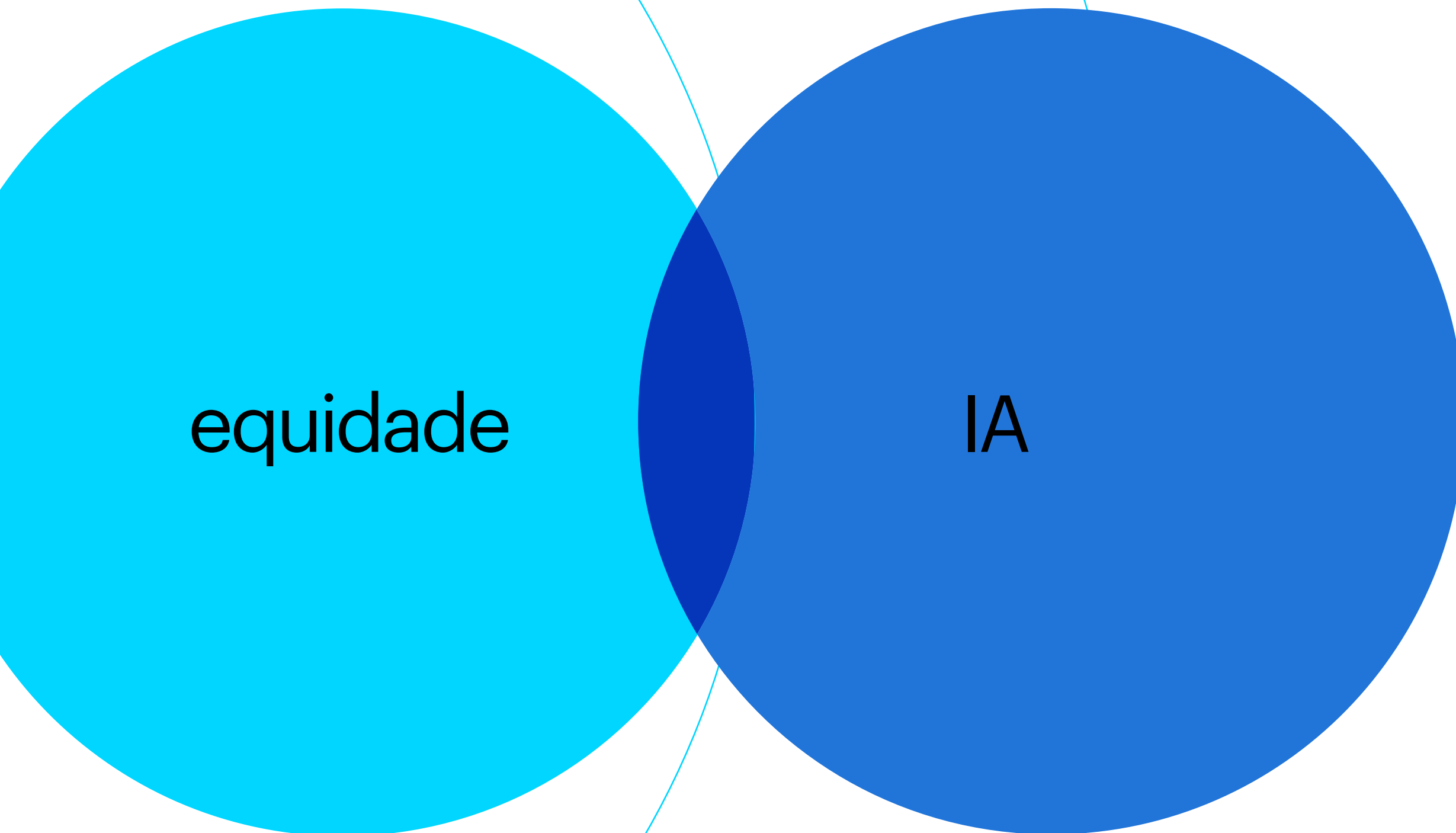
criando novos caminhos para o novo trabalho



À medida que o futuro do trabalho se transforma diante de nossos olhos, as organizações enfrentam o desafio de construir pontes que conectem talento, tecnologia e propósito. Em um cenário onde a flexibilidade, a equidade e a inteligência artificial moldam novas realidades, essas pontes não são apenas metáforas — são estruturas essenciais para um ambiente de trabalho mais resiliente, inclusivo e inovador.

Neste capítulo, exploraremos como as empresas podem criar caminhos únicos, unindo os pilares centrais da transformação organizacional.

Tais pontes que construímos hoje definirão não apenas como trabalhamos, mas também como colaboramos, aprendemos e crescemos em um mundo de possibilidades inéditas. O sucesso futuro dependerá da capacidade das organizações de conectar seus colaboradores às ferramentas, oportunidades e culturas que realmente promovem desenvolvimento contínuo e inovação compartilhada.




implementação

Utilizar IA para reduzir vieses nos processos de recrutamento e avaliações de desempenho, garantindo que as decisões sejam baseadas em habilidades e competências. Além disso, a IA pode mapear lacunas de habilidades e sugerir trilhas personalizadas de crescimento, com foco em fornecer oportunidades equitativas para todos os colaboradores, independentemente de sua origem ou posição atual.


impacto

Ao remover os vieses, as empresas não só aumentam a diversidade, mas também criam um ambiente em que todos os colaboradores sentem que têm chances reais de crescimento. Isso promove uma cultura organizacional mais inclusiva, onde o pertencimento é uma realidade prática e não apenas um discurso.

Líderes se tornam mais conscientes das capacidades de suas equipes, com base em dados objetivos, promovendo um estilo de gestão mais meritocrático e transparente.


benefício esperado

Redução de turnover e aumento na inovação são dois dos principais benefícios de uma equipe diversa e capacitada. A união de diferentes perspectivas e experiências aumenta a capacidade de solucionar desafios complexos com criatividade, criando uma vantagem competitiva. Ambientes inclusivos também melhoram a satisfação dos colaboradores, reduzindo a rotatividade e os custos com recrutamento.



implementação

As empresas podem combinar políticas de flexibilidade com práticas equitativas, oferecendo trabalho remoto, horários personalizados e pausas flexíveis para todos, sem privilégios para determinados cargos, desde que tal função permita essa versatilidade. Isso pode incluir ajustes específicos para grupos sub-representados, como pessoas com deficiência ou cuidadores.



impacto

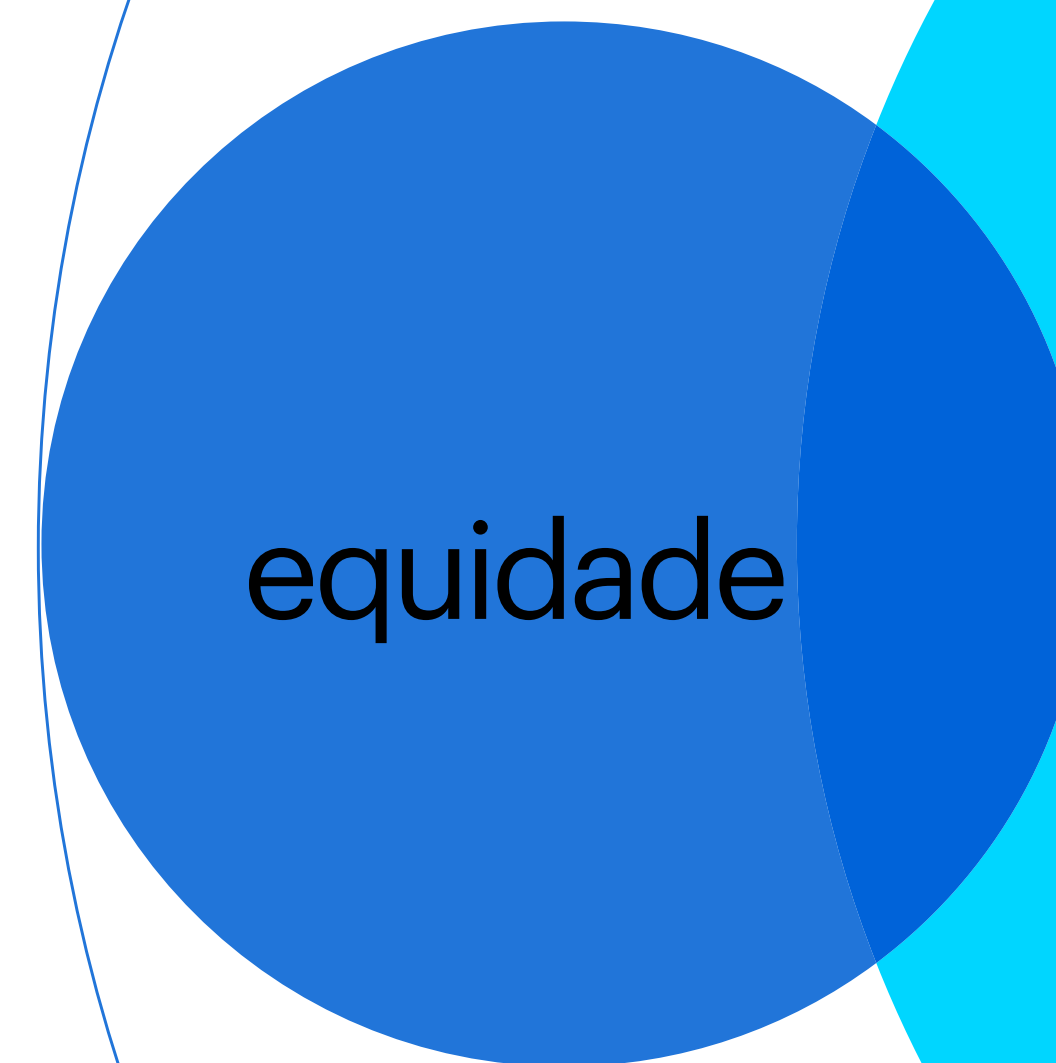
Quando a flexibilidade é acessível a todos, a equidade se torna uma prática concreta, não apenas um ideal. Isso reduz a percepção de injustiça entre os colaboradores, promovendo uma inclusão genuína de todos os grupos. Ao alinhar as condições de trabalho às necessidades individuais, as empresas melhoram a qualidade de vida de seus colaboradores, resultando em maior engajamento e lealdade.



benefício esperado

Uma grande organização oferece opções de trabalho flexível para todos os seus colaboradores, ajustando os horários de trabalho para aqueles que precisam de suporte adicional, como cuidadores ou pais. A empresa garante que essas opções sejam equitativas para todos os colaboradores, independentemente da hierarquia.

Aumenta a retenção e engajamento, reduzindo custos com recrutamento e treinamentos.



flexibilidade

flexibilidade

progressão
de carreira



implementação

Criar um ambiente em que o desenvolvimento de carreira e o crescimento profissional sejam compatíveis com diferentes necessidades de flexibilidade. Isso inclui a implementação de opções de trabalho remoto e horários flexíveis, sem que isso prejudique o acesso a promoções e novas oportunidades de desenvolvimento.



impacto

Oferecer flexibilidade sem comprometer o crescimento cria uma cultura onde todos têm condições iguais de progredir, independentemente de sua localização ou necessidade de um horário flexível.

O sucesso deixa de ser medido pela presença física no escritório ou pelas horas trabalhadas, e passa a ser avaliado pela entrega de resultados e pelo crescimento contínuo, alinhando-se com uma cultura mais moderna e adaptável.



benefício esperado

A combinação de flexibilidade e oportunidades iguais de progresso aumenta a retenção de talentos, melhora o engajamento e contribui para uma maior produtividade, especialmente em organizações distribuídas globalmente.



implementação

Empregar IA para personalizar programas de treinamento e requalificação de acordo com o estilo de aprendizado e a disponibilidade de cada colaborador. Isso permite que os colaboradores, mesmo aqueles com horários irregulares ou responsabilidades pessoais, participem de programas de desenvolvimento sem interrupções em sua produtividade diária.



impacto

A IA promove uma cultura em que o aprendizado contínuo é acessível a todos, tornando a requalificação parte integral da vida corporativa, e não uma atividade esporádica.

Ao permitir que colaboradores façam cursos e treinamentos em horários flexíveis, as empresas promovem a inclusão daqueles que têm compromissos pessoais ou profissionais que impedem a participação em treinamentos tradicionais.



benefício esperado

Uma empresa de manufatura usa IA para identificar lacunas de habilidades em sua força de trabalho e oferece treinamentos personalizados online que os colaboradores podem completar em seus próprios horários. Isso garante que mesmo aqueles com responsabilidades familiares ou que trabalham em turnos possam progredir em suas carreiras.

A requalificação flexível melhora a produtividade ao garantir que os colaboradores se mantenham atualizados em suas habilidades sem sacrificar a eficiência no trabalho. Isso também reduz os custos de contratação externa para preencher lacunas de habilidades.



acesse e explore
todos os nossos
estudos em um
só lugar.





partner for talent.