

TENDÊNCIAS

GESTÃO DE PESSOAS

2024



Sumário

Introdução	3
Mercado de trabalho	5
Diversidade e inclusão	11
ESG	16
Saúde mental	19
Desenvolvimento de pessoas	22
Liderança	25
Formatos de trabalho	28
Inovação	32
Negócios	36
Conclusão	38
Sobre o Ecossistema Great People & GPTW	40

Introdução

Em 2022, vivemos um ano de adaptação e adoção de novas políticas e formatos de trabalho. No entanto, em 2023, vimos muitas das novas práticas adotadas indo por água abaixo, com o retorno ao presencial a qualquer custo, as desconfianças em relação ao modelo remoto e a necessidade de algumas lideranças de monitorar constantemente as pessoas durante o trabalho.

Vivemos, ainda, um período de demissões em massa que afligiram os negócios e, claro, as pessoas. Sem contar a intensificação do uso da inteligência artificial, com o boom do ChatGPT, principalmente, logo no início do ano.

No mundo corporativo, ainda assistimos ao surgimento de inúmeros termos para dar conta das novas (ou nem tão novas assim) formas de trabalhar. Quiet quitting, lazy jobs, fatfiring, grumpy staying. Tudo isso num mundo marcado pelas diferenças geracionais, especialmente nas relações com o trabalho, e seus impactos para as organizações.

Além disso, fora do mundo corporativo – mas não sem influência sobre ele –, um ano de crises climáticas, guerra e mudanças governamentais.

Ufa. Vivemos um ano intenso.

E, assim como temos feito nos últimos 6 anos, chegamos ao momento de, considerando os desafios do último ano, entender **quais são as prioridades e tendências de gestão de pessoas** para o próximo ano.

A pesquisa Tendências de Gestão de Pessoas em 2024 foi realizada entre dezembro de 2023 e janeiro de 2024 com 1864 respondentes de todo o Brasil e de organizações dos mais variados setores, sendo Tecnologia, Indústria e Serviços os principais.

Qual o setor de atuação da sua empresa?

Tecnologia



Serviços



Indústria



Consultoria



Varejo



Saúde



Educação e Treinamento



Financeiro



Outro



Agronegócio



Construção, infraestrutura e imobiliário



Transportes e Logística

2.6%

Agência/Mídia

1.9%

Turismo e Lazer

1.6%

Telecomunicações

1.4%

Governo e economia mista

1.4%

Energia

1.3%

Terceiro Setor / ONGs e filantrópicas

1.2%

Advocacia

1.1%

Serviços sociais e órgãos governamentais

0.6%

Biotecnologia e Farmacêutico

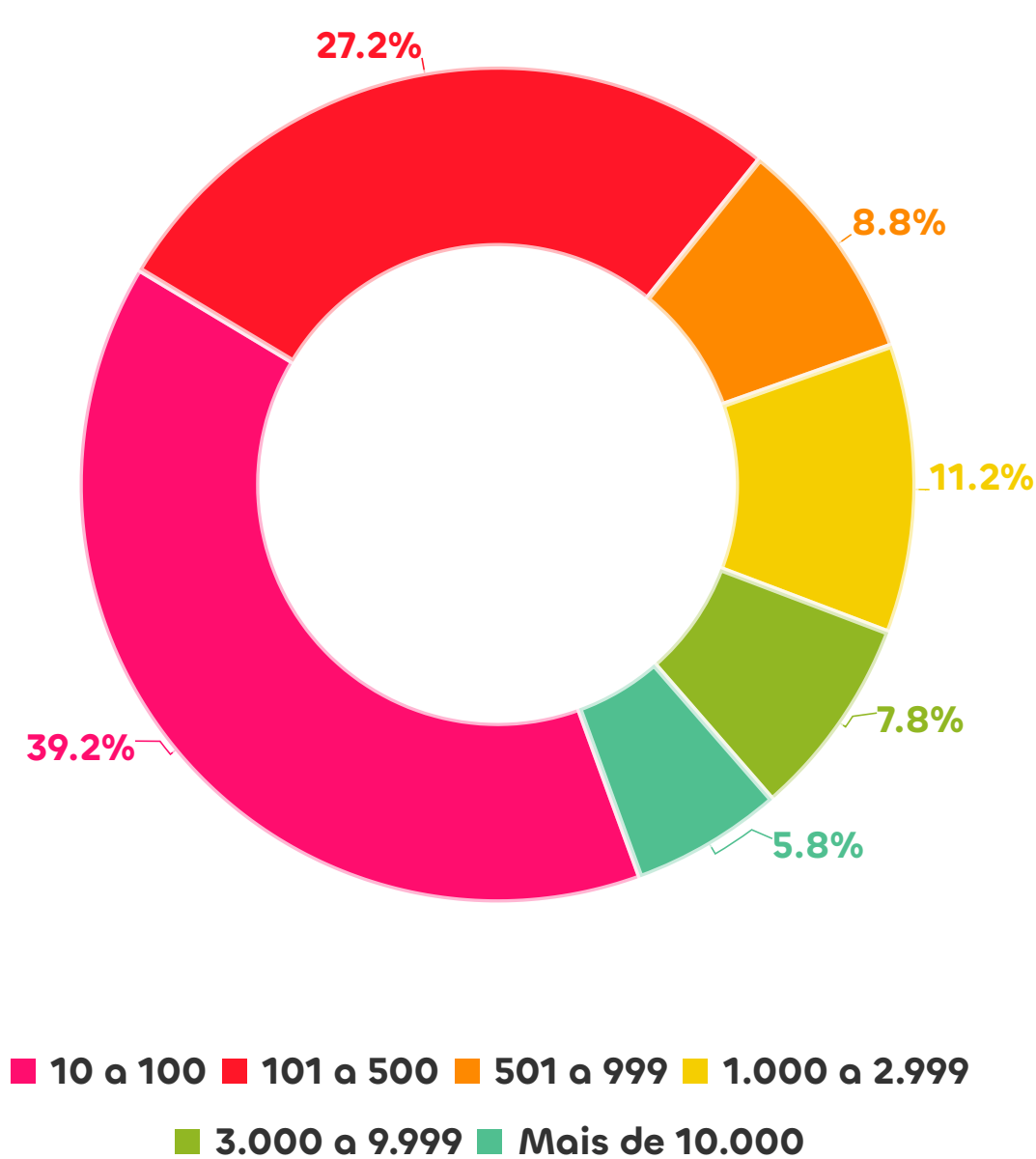
0.4%

Óleo e Gás

0.4%

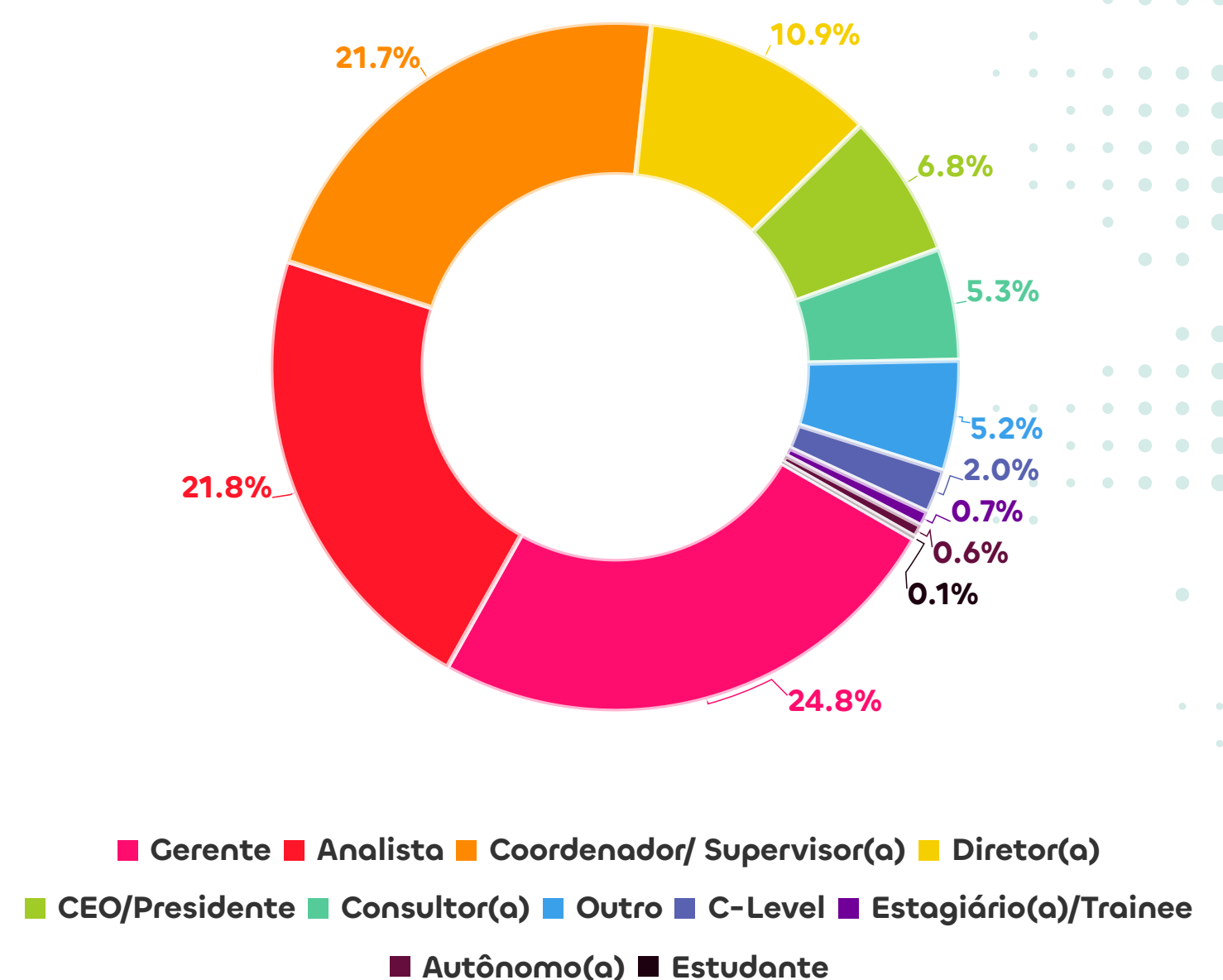
Nossa amostra ainda é composta, majoritariamente, por pessoas que atuam em empresas de 10 a 500 funcionários, apesar de também termos alcançado empresas maiores, como mostra a imagem a seguir.

Número de funcionários da empresa:



Dentre o público alcançado, a maioria ocupa atualmente cargos de gerência, analista ou coordenação.

Indique o cargo que você ocupa:





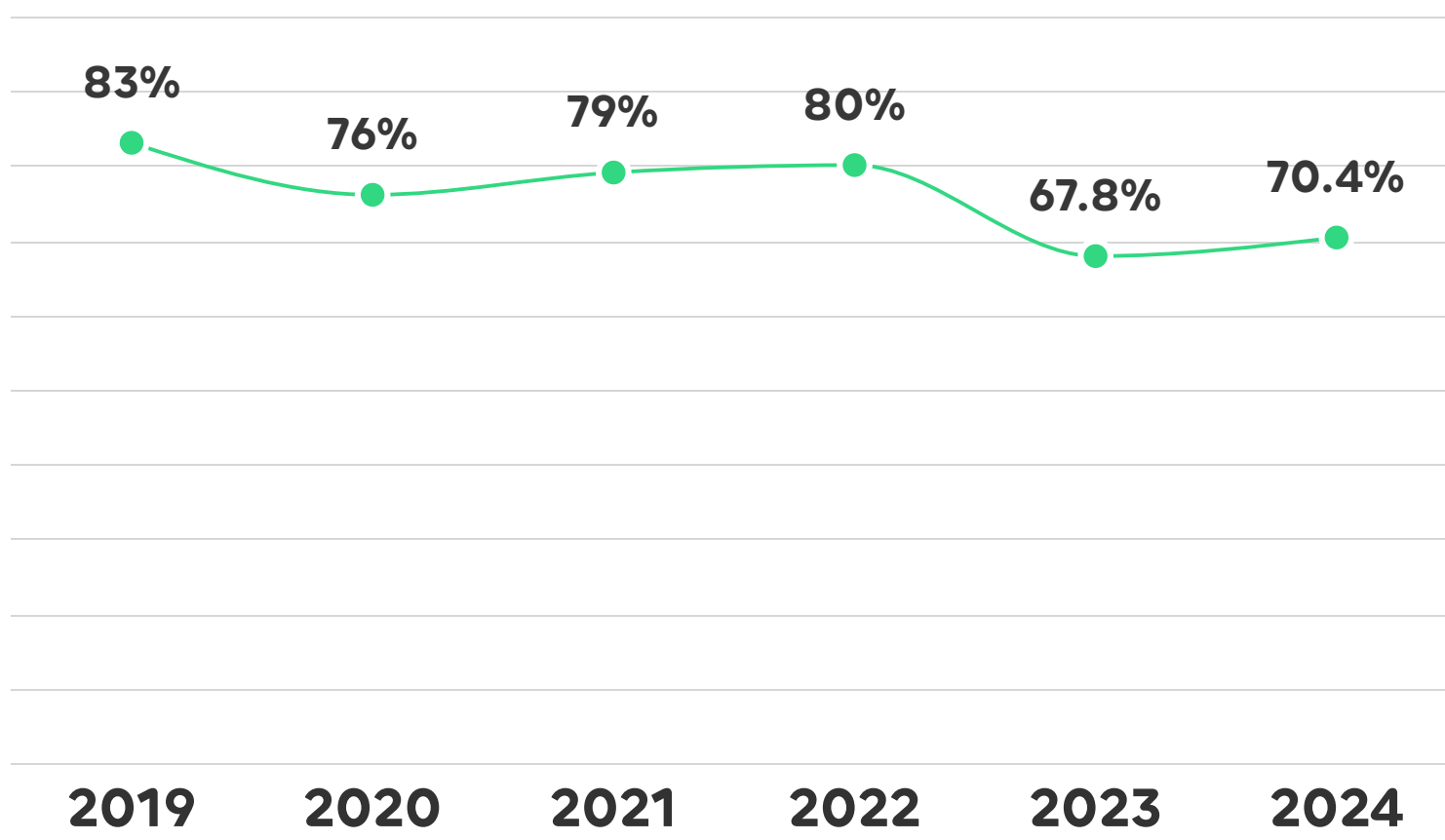
MERCADO DE TRABALHO

Ainda otimistas; ainda com o pé atrás.

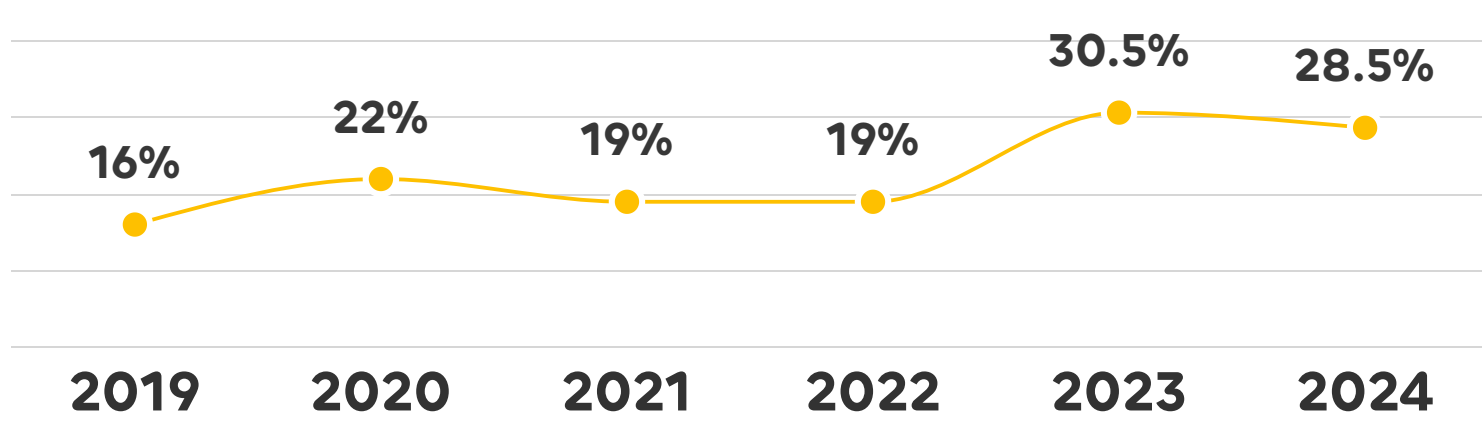
Nesses 6 anos, nossas pesquisas têm mostrado uma população brasileira otimista em relação às oportunidades de negócio. Contudo, desde 2022 estamos acompanhando a permanência de um cenário de incerteza. Confira o comparativo com os anos anteriores:

Como você percebe as oportunidades de negócio para a sua empresa?

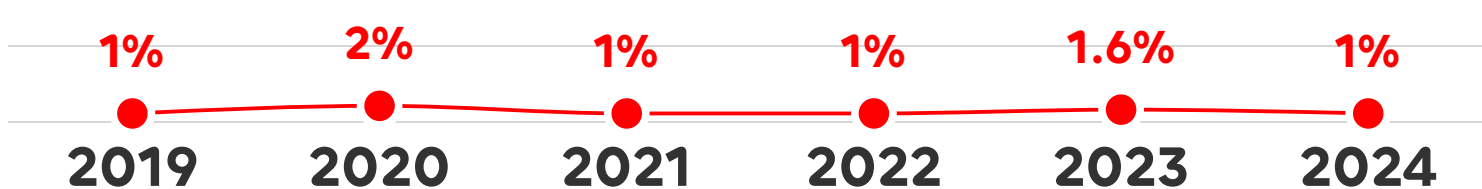
Com otimismo:



Com incerteza:



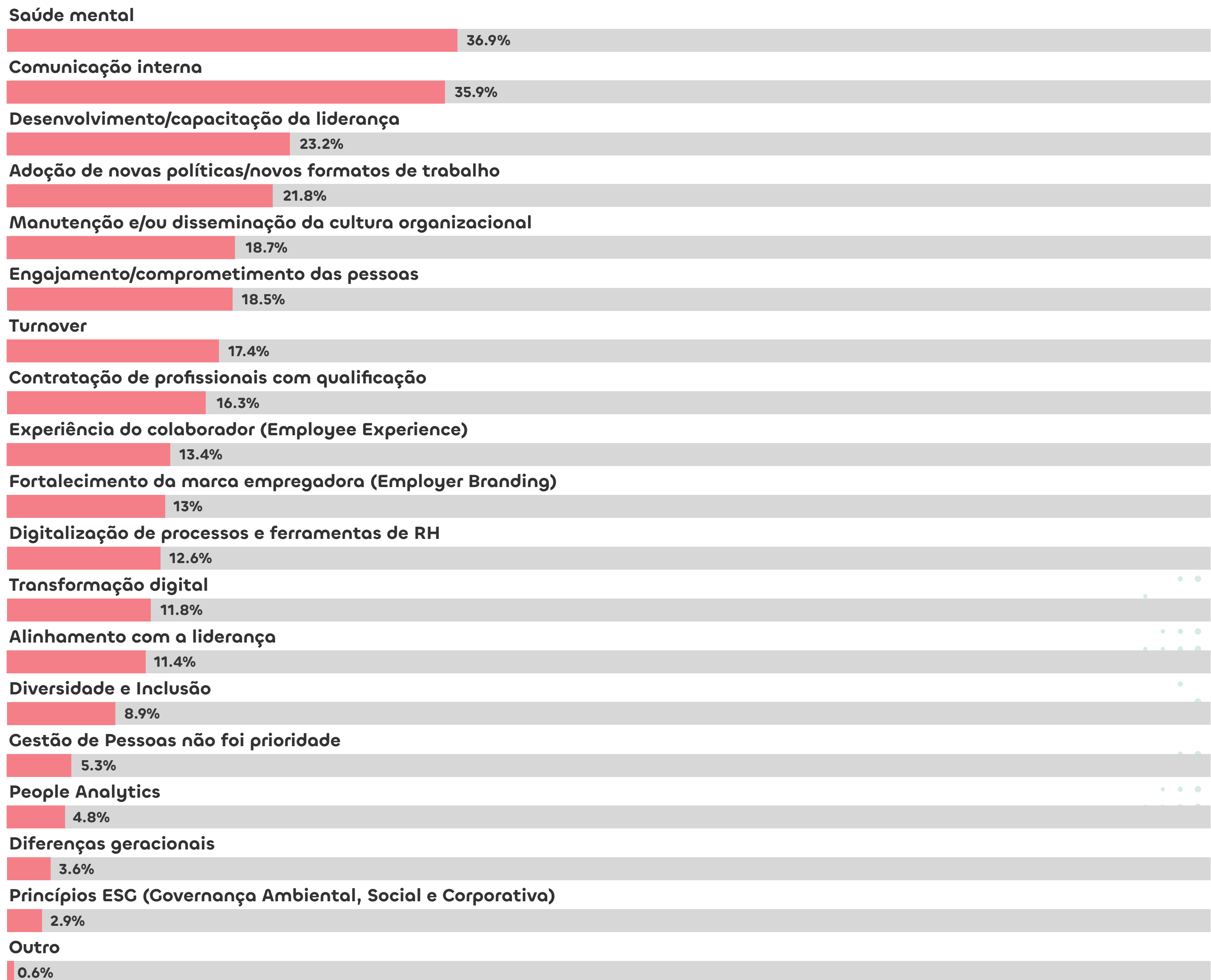
Com pessimismo:



Desafios de 2023

Em relação aos desafios de gestão de pessoas, pela primeira vez, **a saúde mental está no topo da lista**, seguida pela comunicação interna – que tem aparecido desde 2020 entre os 3 principais – e o desenvolvimento de líderes.

Quais foram os principais desafios de Gestão de Pessoas em 2023?  MÚLTIPLA ESCOLHA



Os resultados são um verdadeiro retrato do mundo corporativo de hoje: cada vez mais preocupado com a saúde mental das pessoas, que têm cobrado relações mais saudáveis com o trabalho, e com o desafio de se comunicar bem nos novos formatos – híbrido, remoto e presencial – e com todas as gerações envolvidas.

Outro ponto que chama a atenção é que, ao contrário dos anos anteriores, **a adoção de novas políticas/formatos de trabalho** não está mais entre os 3 principais desafios vivenciados, mostrando que provavelmente já há, na maioria das empresas, um modelo estabelecido, ou que pelo menos não há mais uma preocupação tão latente com essa questão em meio a outros desafios.

Desafios 2021

1	Adoção de novas políticas e/ou formatos de trabalho
2	Comunicação interna
3	Desenvolvimento/capacitação de lideranças

Desafios 2022

1	Adoção de novas políticas e/ou formatos de trabalho
2	Comunicação interna
3	Saúde mental

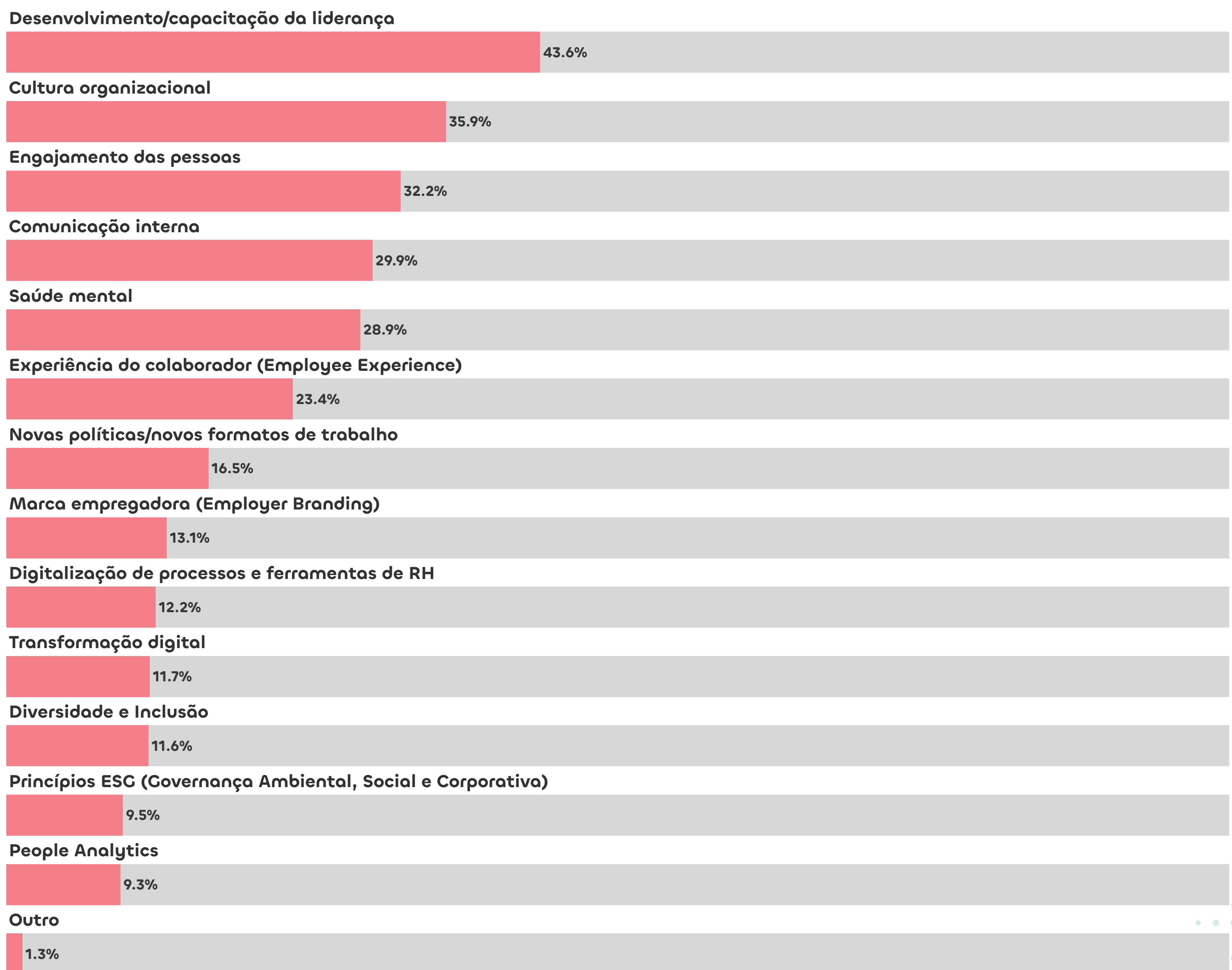
Desafios 2023

1	Saúde mental
2	Comunicação interna
3	Desenvolvimento/capacitação de lideranças

Prioridades para 2024

Já a principal prioridade não mudou: o **desenvolvimento de lideranças** segue o campeão. Em seguida, estão a cultura organizacional e o engajamento das pessoas.

Quais serão as prioridades da Gestão de Pessoas em 2024?  **MÚLTIPLA ESCOLHA**



“No fim do ano passado um gestor me questionou, no intervalo de um treinamento sobre feedback, dizendo que esse tema estava repetitivo já que haviam o estudado nos anos anteriores. Eu disse que provavelmente ele vai continuar vendo esse tema nos próximos também, uma vez que **temas comportamentais da liderança precisam ser recapitulados sempre!**” *Afirma Cauê Oliveira, Sócio-diretor da Youleader, uma empresa do Ecossistema Great People & GPTW*



Já se sabe que desenvolver líderes é o caminho para ter empresas mais inovadoras, saudáveis e produtivas, mas essa capacitação precisa ir além das ações pontuais e se tornar parte da cultura. É essencial que as lideranças estejam em constante desenvolvimento de habilidades e competências e que acompanhem as tendências do mundo do trabalho, as novas demandas das pessoas e dos negócios.

“Eu costumo dizer que as verdadeiras lideranças em uma empresa devem carregar uma placa pendurada na altura do peito escrita: EM OBRAS. Só quem é líder de verdade sabe que liderar é uma jornada de começo e sem fim. Por isso, não me surpreende este tema estar em 1º lugar mais uma vez.”, pontua também *Cauê Oliveira*.

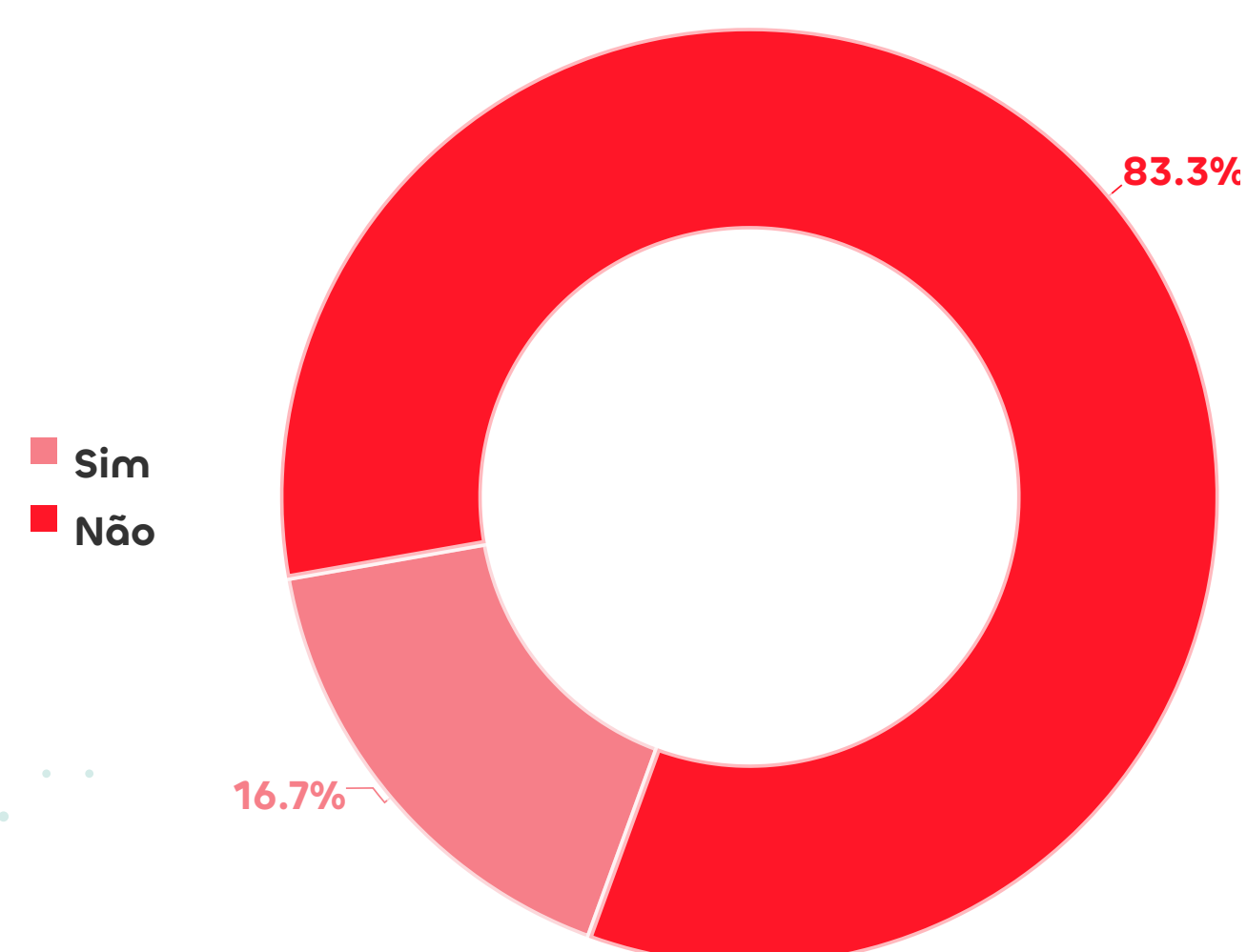
Plano de ação: Para entender o que precisa ser feito para desenvolver as melhores lideranças, fortalecer a cultura e engajar as pessoas, o primeiro passo é realizar um **diagnóstico de clima organizacional**. Afinal, é por meio dele que é possível identificar gaps de competências de líderes, desalinhamentos culturais e se as práticas adotadas atendem às necessidades e demandas das pessoas da empresa.

Ainda sobre as prioridades, a saúde mental estar em quinto lugar também se destaca, considerando o fato de ter sido apontada como o principal desafio do último ano. Podemos entender que o desafio foi superado ou que ainda há que se priorizar o tema para que não continue desafiador neste e nos próximos anos? Apostamos na segunda opção.

Demissões e Contratações

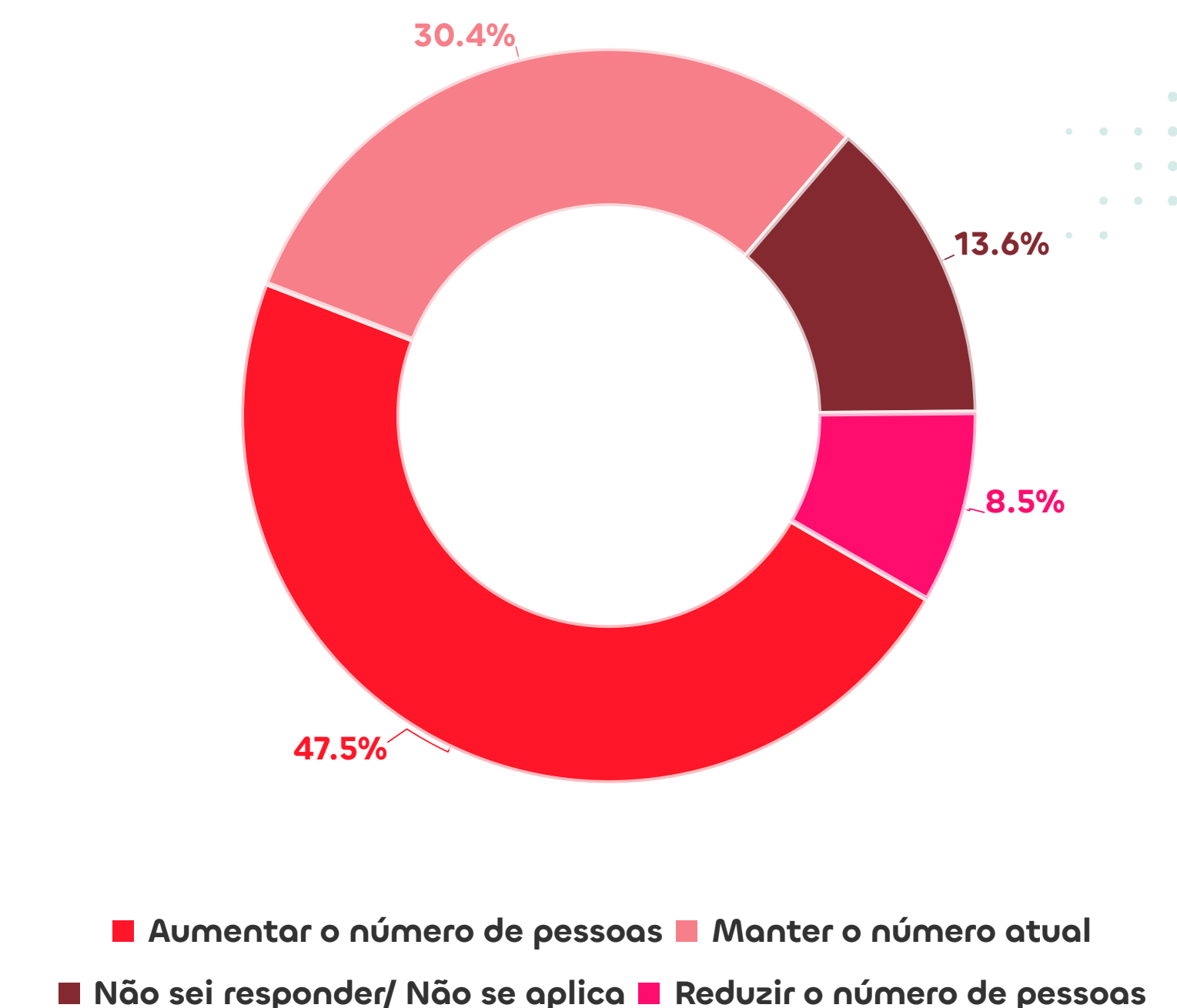
Seguindo a tendência já apontada em 2022, as demissões em massa aumentaram em torno de 4% de um ano para o outro. Se em 2022 somente 12,4% das pessoas apontaram que suas empresas fizeram demissões em massa, em 2023, estamos falando de 16,7%.

Em 2023, a empresa realizou alguma demissão em massa?



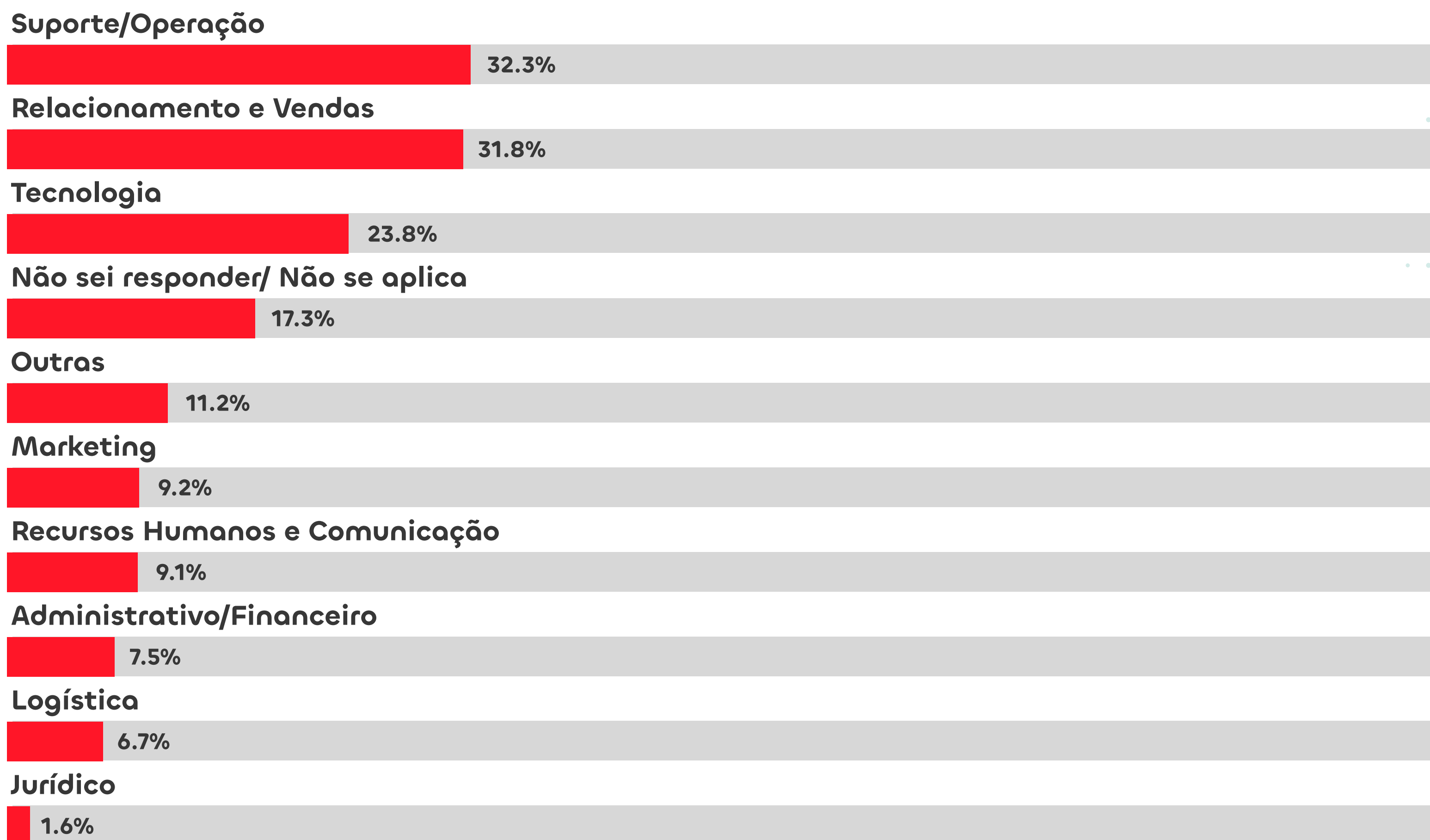
Contudo, mantemos a previsão otimista do ano anterior: a maioria das pessoas segue afirmando que a empresa pretende **aumentar o número de funcionários nos próximos meses**. E somente 8,5% afirmaram que a pretensão é de diminuição do quadro.

Em 2024, a sua empresa pretende:



 MÚLTIPLA ESCOLHA

Em quais áreas a sua empresa pretende contratar mais profissionais em 2024?

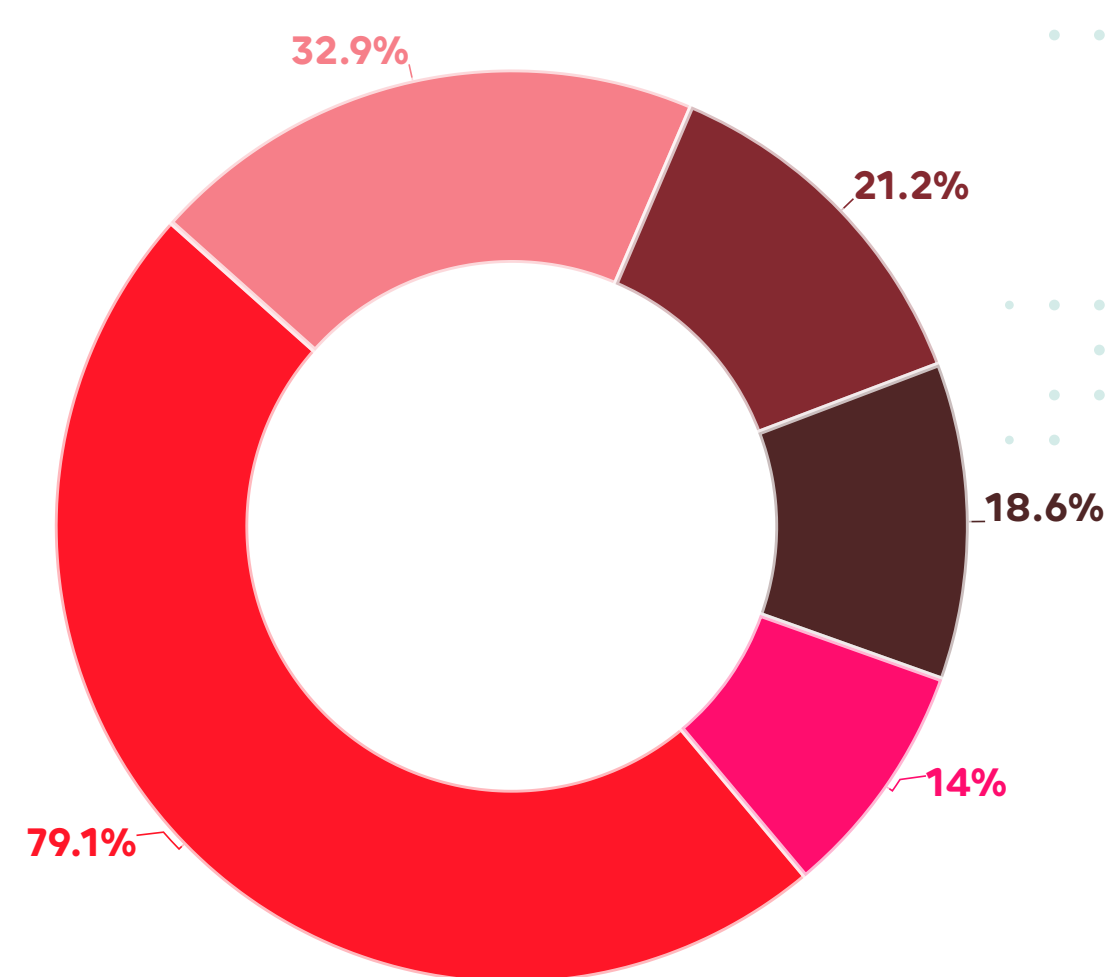
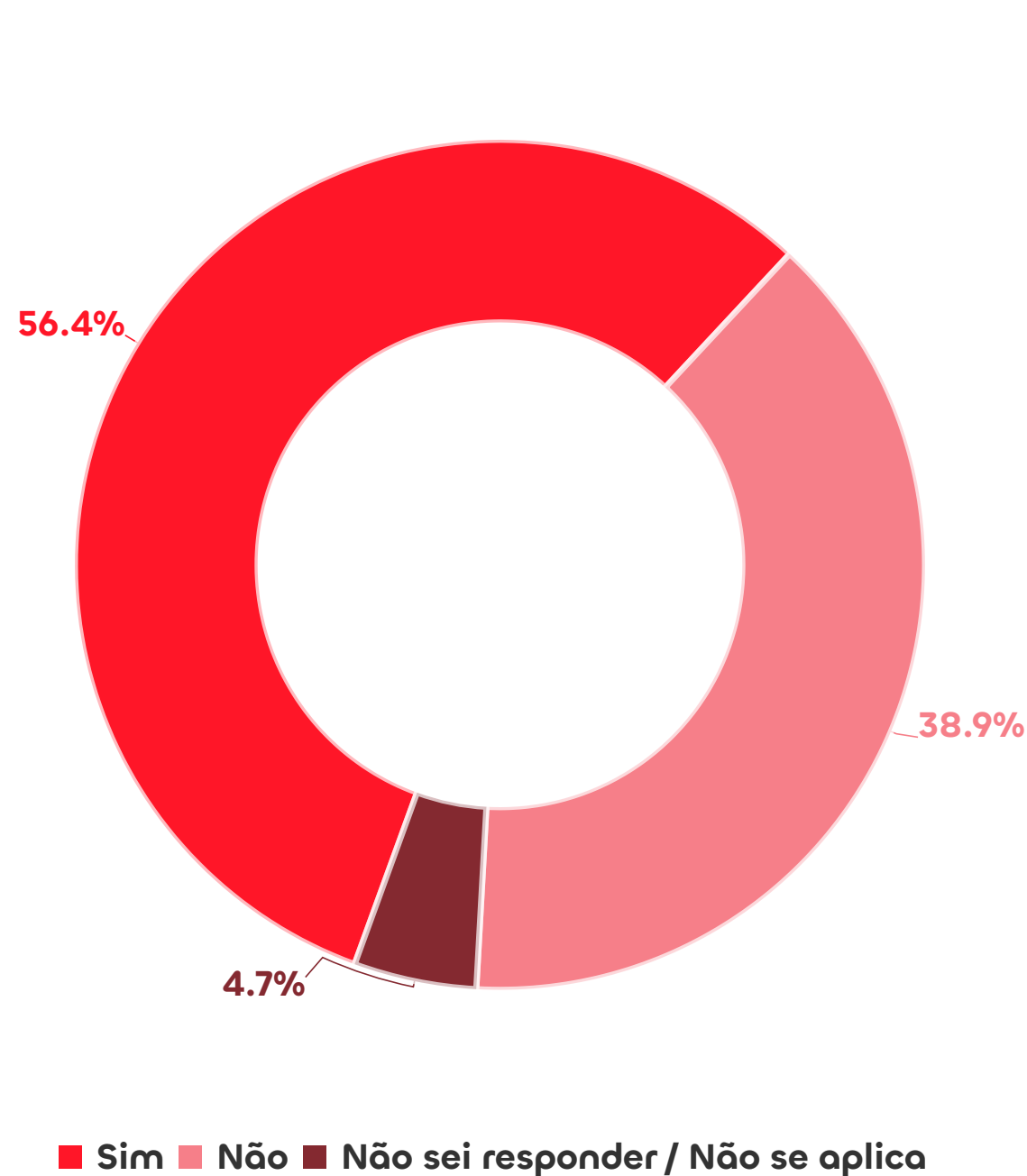


Apesar de haver o interesse em aumentar o número de funcionários, a dificuldade para contratar continua. Já apontada nos últimos relatórios, esse desafio faz parte da realidade de mais de 56% das pessoas respondentes – que apontam a **“falta de profissionais com qualificação para o cargo”** como principal dificuldade.

 MÚLTIPLA ESCOLHA

No geral, sua empresa tem dificuldade para preencher as vagas em aberto?

Se sim, quais as principais dificuldades?



■ Sim ■ Não ■ Não sei responder / Não se aplica

■ Falta de profissionais com qualificação para o cargo
 ■ Falta de comprometimento de candidatos(as) no processo seletivo
 ■ Demora no processo de recrutamento e seleção
 ■ Indecisão ou indefinição por parte da gestão
 ■ Dificuldade para definir o perfil ideal do(a) candidato(a)

DIVERSIDADE E INCLUSÃO



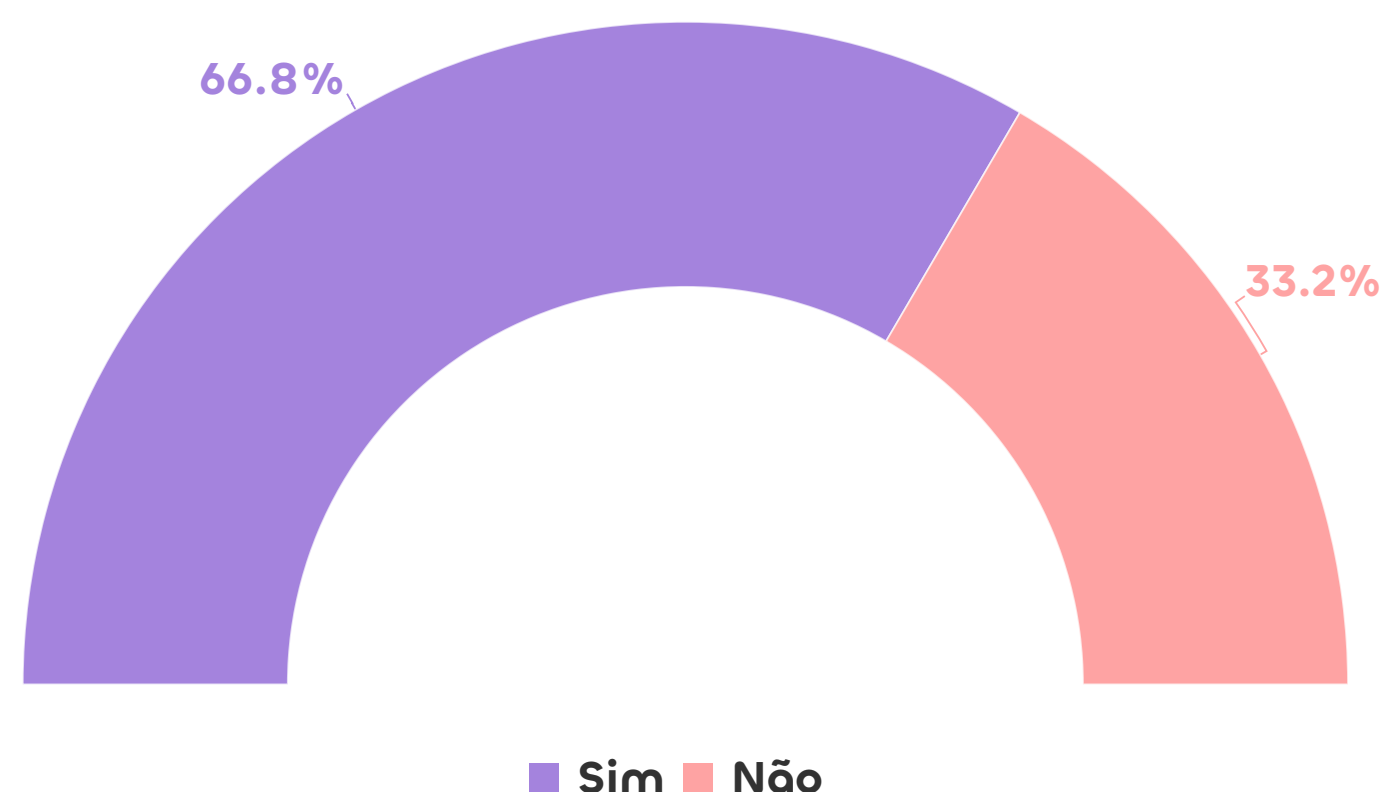
A Diversidade e Inclusão segue sendo uma pauta estratégica para a maioria das pessoas (66,8%), mas o tema se mantém em queda na lista de “Prioridades de Gestão de Pessoas”.

Se nas edições de 2021 e 2022, D&I foi a 7ª maior prioridade votada, em 2023, ela é a 11ª prioridade para a Gestão de Pessoas.

Embora as empresas estejam cientes da importância de trabalhar a temática, há um desafio em aprimorar a gestão e desenvolver mais iniciativas de comunicação e aculturação.

Segundo o Estudo do Ranking “GPTW Para todas as pessoas”, por exemplo, a maioria das pessoas LGBTI+ não se assumem publicamente no trabalho (64%). Isso aponta para uma falta de maturidade das práticas de D&I nas organizações.

Você considera a Diversidade e Inclusão uma pauta estratégica na sua organização?



“O reconhecimento da relevância da diversidade no ambiente corporativo é evidente, no entanto, a conscientização sobre o desafio de aprimorar a gestão e implementar mais ações: de comunicação, desenvolvimento da liderança, boas práticas para o dia a dia e aculturação é crucial para alcançarmos maturidade no tema” *Aponta Vanessa Reis, Diretora Executiva da Great People Diversity.*



Práticas e cultura ainda imaturas

Mantendo a tendência de anos anteriores, a maioria das pessoas que consideram D&I uma pauta estratégica apontam para a baixa maturidade das organizações em relação ao tema (47,6%).

Se somarmos a taxa de pessoas que consideram média a maturidade sobre a temática (37,6%), percebemos que para 85,2% das pessoas respondentes a D&I ainda não é uma recorrência nas suas rotinas de trabalho.

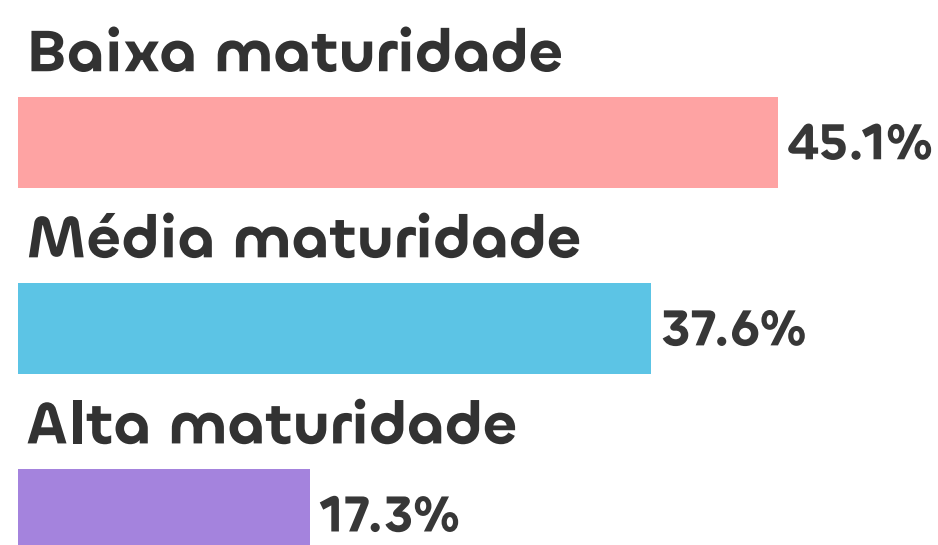
Apenas 14,8% das pessoas respondentes apontam para uma alta maturidade sobre a temática nas empresas, ou seja, há a presença de um time ou comitê que acompanha essa agenda, desenvolvendo parte da liderança sobre o assunto e estabelece metas para os principais indicadores relacionados à D&I.

Em relação à maturidade em D&I, é levado em consideração:

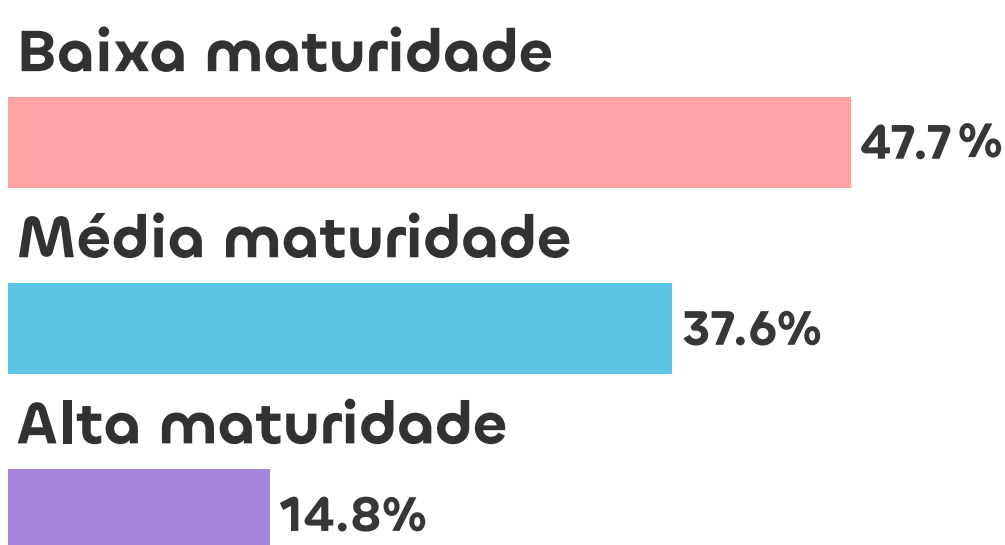


Maturidade da empresa em relação a D&I:

Na Pesquisa de 2023



Na Pesquisa de 2024



Fazendo uma comparação com a pesquisa anterior, percebemos uma retração na maturidade. Isso aponta para a dificuldade das organizações de estabelecerem um plano focado na D&I de grupos minoritários.

Para compreender ainda mais sobre essa dificuldade de amadurecimento, perguntamos sobre os principais desafios em relação à D&I na empresa.

Pelo segundo ano consecutivo, o principal desafio foi **“engajar a liderança”**, resultado que reforça a importância de estabelecer estratégias de aprendizados e desenvolvimentos das pessoas líderes nas empresas.

O investimento em ações de **desenvolvimento de lideranças** é urgente, para que temas fundamentais para o crescimento da organização sejam trabalhados.

Neste ano, **“encontrar talentos de grupos minorizados”** apareceu na segunda posição como principal desafio, subindo uma casa em relação ao ano passado.

Esse desafio é reflexo de uma série de questões sociais, como a violência sofrida por grupos minoritários ou o despreparo de instituições profissionais e de ensino em estrutura física para receber PCD's. Tais cenários acentuam a evasão escolar, dificultando o desenvolvimento acadêmico e profissional.

Elaborar **processos de recrutamento e seleção** que sejam, de fato, equalizadores é fundamental. Esse é, inclusive, o terceiro maior desafio em relação à D&I para esse ano.

Principais desafios em relação a D&I em 2024:

- 1 Engajar a liderança
- 2 Encontrar talentos de grupos minorizados
- 3 Tornar os processos de recrutamento e seleção mais inclusivos
- 4 Capacitar as pessoas da empresa sobre temas de D&I
- 5 Desenvolver profissionais de grupos minorizados para cargos de gestão

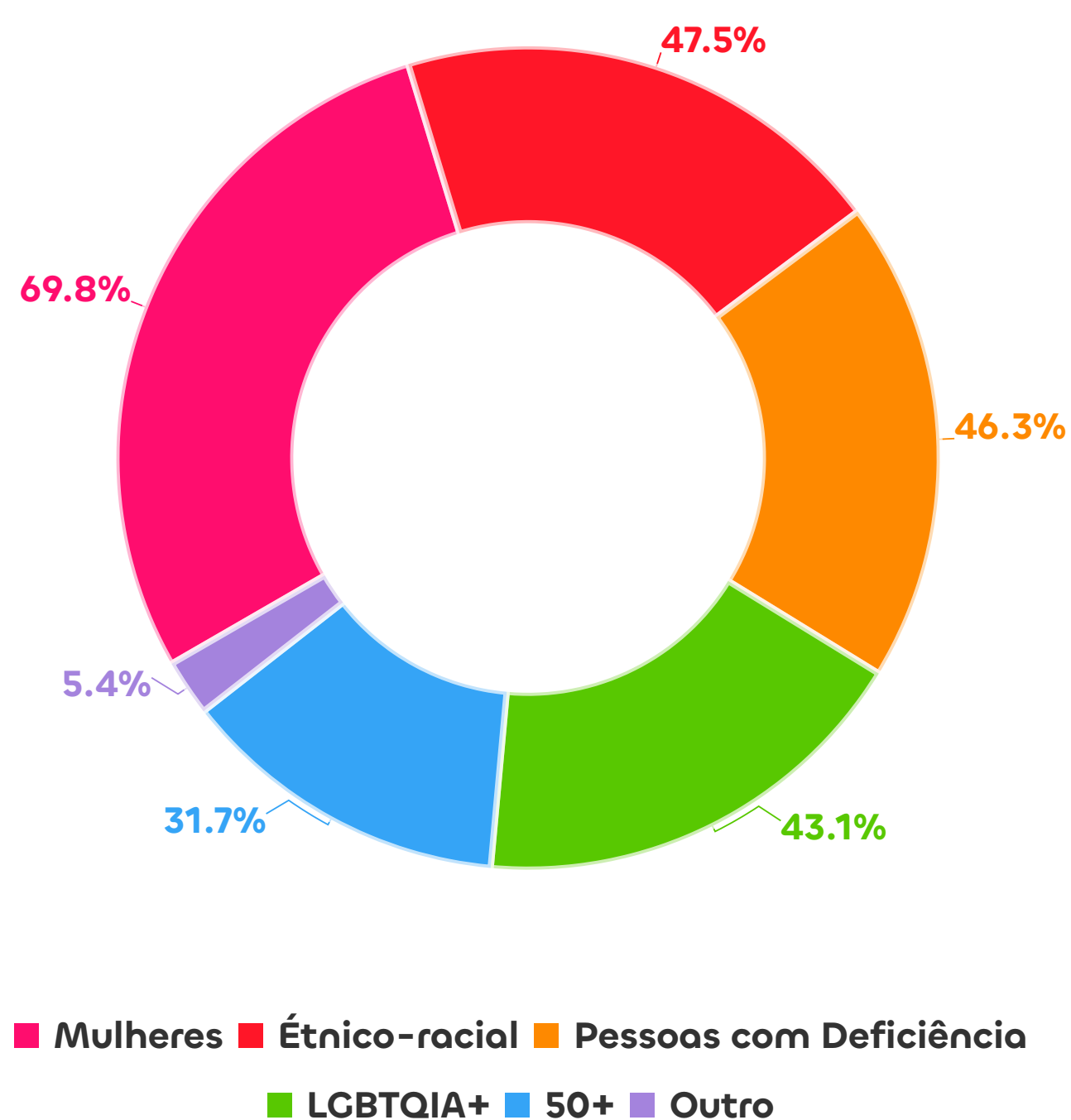
Diversidade e Inclusão para quem?

Mais uma vez, as **mulheres fazem parte** do grupo mais trabalhado em ações de D&I nas empresas (69,8%). Elas são seguidas pela diversidade **étnico-racial** (47,5%). Vale destacar a mudança de posição entre **Pessoas com Deficiência** (46,3%), que assumem a terceira posição em 2023, e pessoas **LGBTQIA+** (43.1%), que ocupam a quarta posição.

Em “outros”, muitas pessoas destacaram as políticas de D&I focadas em **imigrantes e refugiados**. Segundo o Observatório das Migrações Internacionais (OBmigra), o número de pedidos de refúgios no Brasil aumentou em 73% entre 2021 e 2022.

 MÚLTIPLA ESCOLHA

Quais desses grupos são trabalhados nas ações de D&I?



Algumas empresas iniciam ações focadas neste grupo, dando passos importantes para a inclusão de imigrantes em seus quadros de funcionários.

O estudo "GPTW Para todas as Pessoas" mostra como investir em "Diversidade e Inclusão" gera benefícios para as empresas. Por exemplo, o faturamento médio das organizações que participam do "Ranking GPTW Mulheres" foi de 5,5%, número muito superior ao crescimento do PIB nacional (1,1%) no mesmo período.

Vale destacar também o aumento da participação de profissionais com mais de 50 anos de idade no mercado de trabalho. Essa tendência se mantém no crescimento de anos anteriores, mostrando que há espaço nas empresas para a diversidade de gerações.

Este crescimento está em linha com o envelhecimento da população brasileira. Nas Melhores Empresas Para Trabalhar no Brasil, premiadas pela GPTW em 2023, 12% dos funcionários têm entre 45 a 54 anos; enquanto **4% tem 55 anos ou mais**.

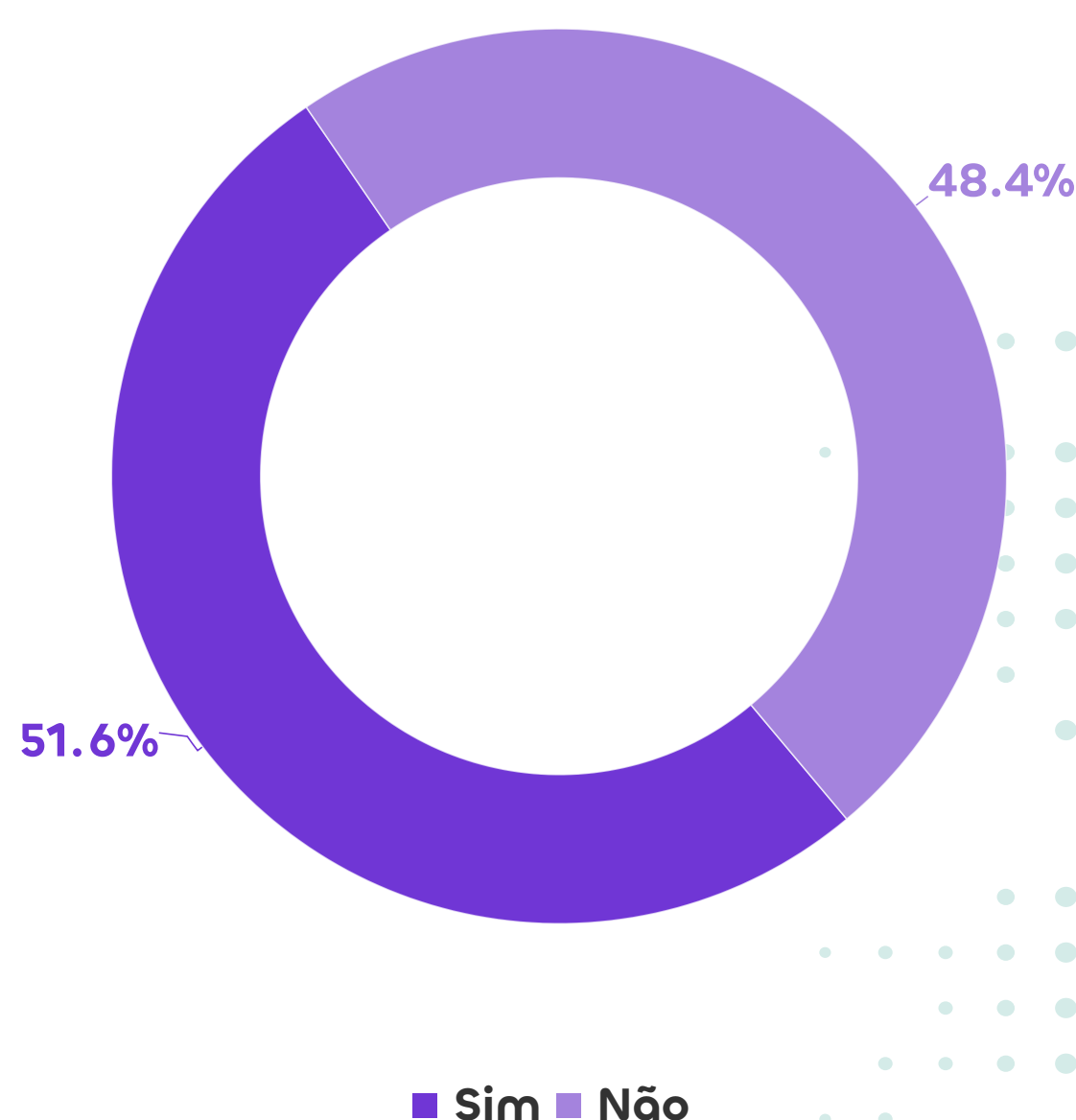
Como medida de comparação, os números dessas populações nas Melhores Empresas Para Trabalhar em 2022 era de 10% (entre 45 a 54 anos) e 3% (entre os 55 anos ou mais).

Conflitos de geração

Diante do envelhecimento populacional e da maioria de uma nova juventude, o mercado de trabalho se reconfigurou. Atualmente, as empresas contam com até cinco diferentes gerações atuando juntas: a Geração Z (1996 a 2010), a Geração Y (1981 a 1995), a Geração X (1965 a 1980), a Geração Baby Boomer (1945 a 1964) e os veteranos (+70 anos).

A necessidade de atender diferentes demandas, anseios e desejos em relação ao trabalho está presente no cotidiano da Gestão de Pessoas. Quando perguntados se existe dificuldade de lidar com as diferentes gerações e as expectativas em relação ao trabalho, 51,6% das pessoas respondentes afirmaram que os desafios são reais.

Você sente dificuldade para lidar com as diferentes gerações e suas expectativas em relação ao trabalho?

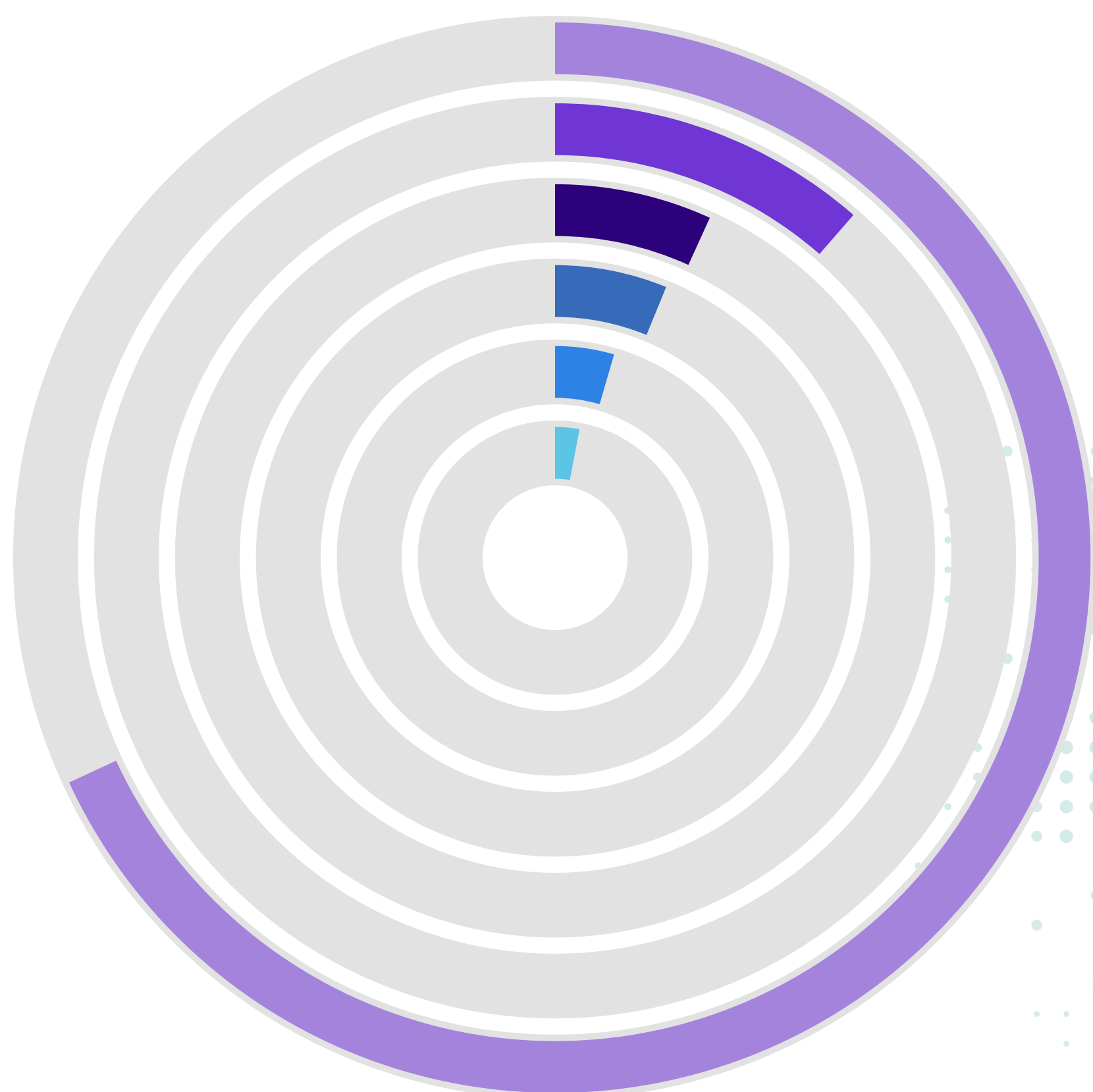


Conflitos de geração

A Geração Z entra no mercado de trabalho com um olhar focado no propósito e na renúncia ao estresse e cobranças excessivas. Essas características têm gerado bastante dificuldade para as lideranças. Entre as gerações citadas anteriormente, a **GenZ foi aquela que ganhou mais votos como a geração que produz maior desafio no trabalho (68,1%)**.

Existe alguma geração que você sinta um desafio maior?

- Geração Z (1996 a 2010)
- Geração Baby Boomer (1945 a 1964)
- Geração X (1965 a 1980)
- Geração Y (1981 a 1995)
- Veteranos + 70 anos
- Não



Percebe-se que a Geração Z liderou essa questão com bastante folga para a segunda colocada. Isso nos mostra como as necessidades de mudanças propostas pela juventude têm proporcionado dificuldade na adaptação das pessoas gestoras.

A GenZ tem sido responsabilizada pelas outras gerações pela falta de comprometimento e impaciência na carreira. Esse estranhamento de gerações não é, porém, uma novidade. A chegada da Geração Y (Millennials) ao mercado de trabalho também trouxe impactos há alguns anos.

Em meados dos anos 2000, o mesmo discurso foi utilizado para caracterizar os Millennials, mostrando que esse cenário é cíclico. É preciso refletir sobre a chegada dos jovens ao mercado de trabalho, driblando a necessidade de críticas e estereotipação da juventude para justificar fracassos.

Um olhar mais positivo para os jovens impulsiona o diálogo. Ao olharmos para o futuro, vale espirmos o passado e perceber que as mudanças provocadas pela chegada de novos profissionais fizeram as organizações evoluírem. E este é o momento de aprendermos com a Geração Z.



ESG

Apesar de ESG ser uma questão cada vez mais relevante para investidores e também para as pessoas – segundo o relatório Trabalho Ideal, 53% afirmam que a adoção de práticas ESG é um critério para a busca de um novo trabalho, inclusive – **pouca coisa mudou de um ano para o outro.**

Dentre os respondentes deste ano, somente 9,5% disseram que ESG é uma prioridade de gestão de pessoas. Um número superior ao do ano passado, mas ainda pouco expressivo.

Essa resposta pode estar atrelada ao fato de que muitos respondentes ainda não conseguem entender o ESG na prática, tendo em vista que as principais prioridades das empresas para o próximo ano estão ligadas ao tema, como: Capacitação, Desenvolvimento e Saúde Mental (Social) e Cultura Organizacional e Engajamento (Governança).

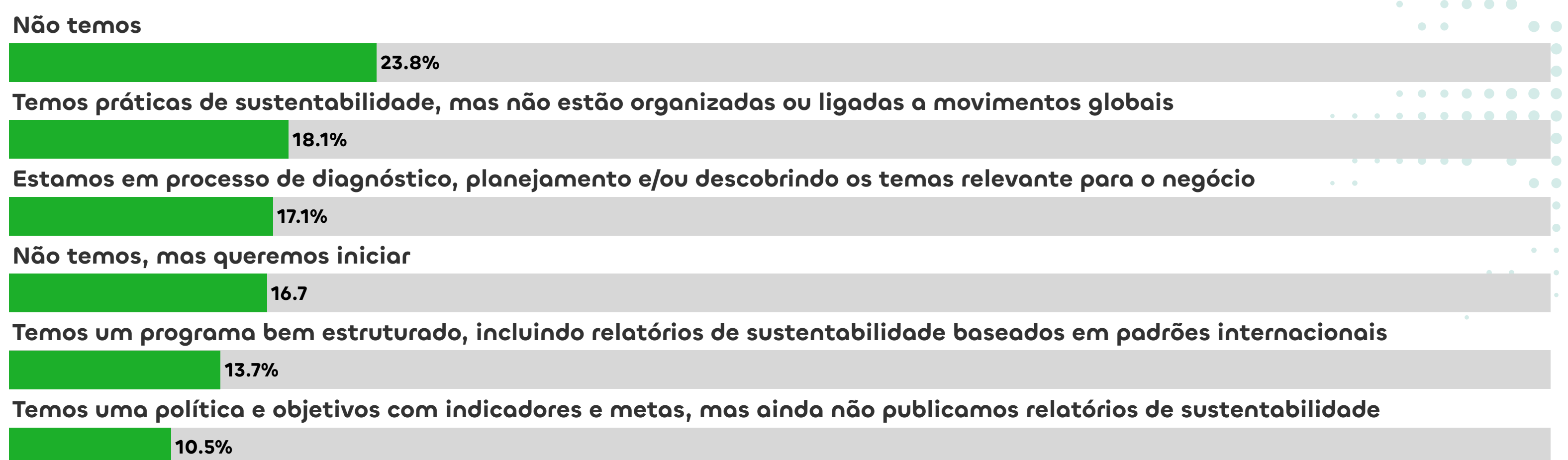
Isso também pode indicar que esses temas estão sendo trabalhados de forma isolada na empresa, e não como parte de uma estratégia integrada, que é o benefício de se implementar o ESG. Tal ponto é corroborado com o seguinte dado: apenas 12,9% afirmam que suas empresas têm um programa bem estruturado. Muitas empresas não têm nenhuma política ou, se têm, não estão organizadas ou ligadas a movimentos globais.

Outro ponto relevante é que 25% afirmam que não têm ações ESG, mas **toda empresa tem pelo menos alguma ação ligada à governança ambiental, social ou corporativa**, ainda que elas ainda não façam parte de uma estratégia maior.

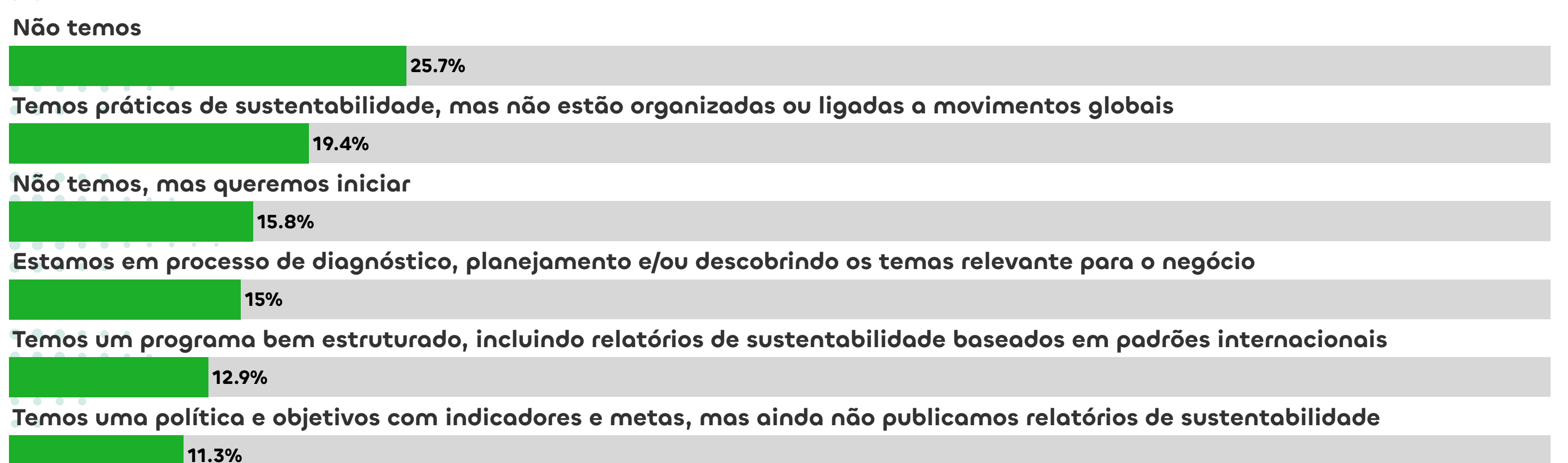
O que isso aponta é que as pessoas ainda não entendem o que é o ESG. Possuem práticas e desafios alinhados ao tema, como fica evidente ao longo da pesquisa, mas ainda não o reconhecem, não conseguem fazer a ligação.

Iniciativas/ações/políticas estruturadas em relação ao ESG (Ambiental, Social e Governança) apontadas na pesquisa:

Em 2023



Em 2024



Em nossa pesquisa, perguntamos também se as empresas eram ou não certificadas GPTW. As empresas certificadas se mostraram mais maduras no tema ESG: 23% delas possuem programas bem estruturados, com relatórios públicos, demonstrando transparência em suas ações. Nas empresas não certificadas, esse percentual cai para 7%, demonstrando que o nível de responsabilidade com maturidade no tema ainda é assimétrico entre as empresas.

Os setores com mais maturidade tanto entre as empresas certificadas e as não certificadas são Óleo e Gás, Agronegócio, Biotecnologia e Financeiro.

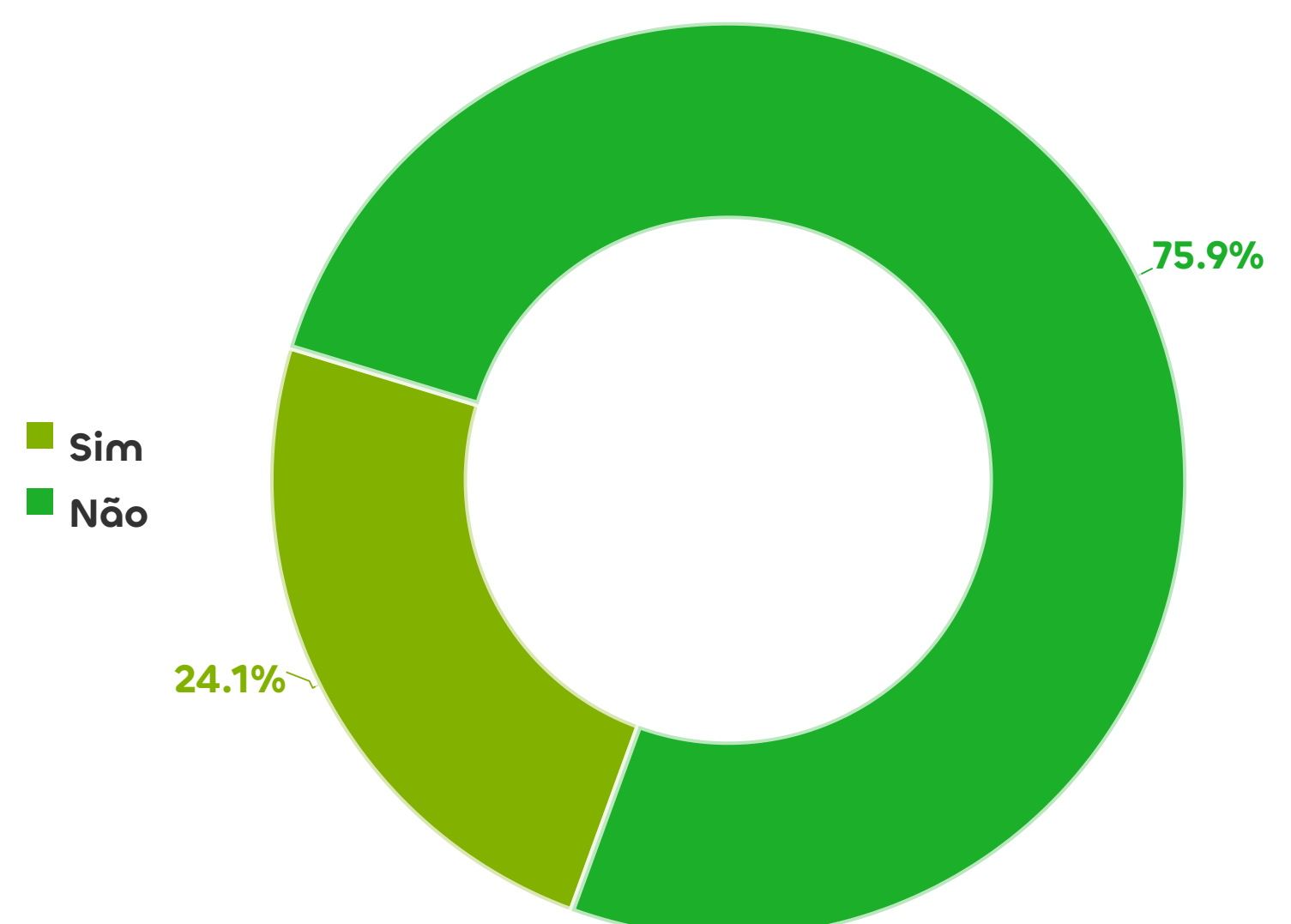
Isso pode estar atrelado ao fato de que são segmentos que estão sendo cada vez mais demandados por clientes, investidores, bancos e seguradoras, a demonstrarem suas estratégias e resultados ESG, tendo em vista o grande impacto que têm no meio ambiente, incluindo questões climáticas, na sociedade e na economia.

Ainda, a maioria das empresas não é signatária do Pacto Global – movimento da ONU conhecido como **a maior iniciativa de sustentabilidade corporativa do mundo**.

Recomendamos às empresas conhecerem o Pacto Global e seus movimentos porque demonstram de forma prática e clara como as empresas podem assumir compromissos e implementar práticas ESG.

A pesquisa demonstra como o nível de maturidade ESG ainda é bastante desigual entre segmentos e porte das empresas, e como a compreensão do tema ainda é um desafio geral, o que não é de se estranhar visto o pouco tempo de visibilidade do tema. Embora sempre tenha existido com outras perspectivas, o termo surgiu em 2004, e somente a partir do início de 2020 o tema passou a ganhar força no Brasil.

A sua empresa é signatária do Pacto Global?



“Estamos em um momento de deixar de tratar assuntos tão importantes de forma isolada e passar a tratá-los de forma estratégica e integrada, a partir de uma Jornada ESG.” , afirma **Carolina Pimentel**, CEO da **Geração Social**, empresa do **Ecosistema Great People & GPTW**.



Outro destaque é que mais de 22% das pessoas apontaram o ESG como um tema importante para **ser trabalhado e desenvolvido nas lideranças**, algo que aponta não só o entendimento dessas pessoas sobre a relevância do assunto, mas também sobre o papel imprescindível dos líderes na construção de uma cultura ESG.

Sabemos o quão importante é ter líderes que entendam do assunto e disseminem as práticas para garantir que todos participem da construção de um ambiente de trabalho melhor em todos os aspectos e de um negócio verdadeiramente sustentável.

“Se queremos empresas atuando de forma mais estratégica na gestão de pessoas, precisamos de lideranças também mais preparadas para lidar com o tema ESG.”, reforça **Carolina Pimentel**.

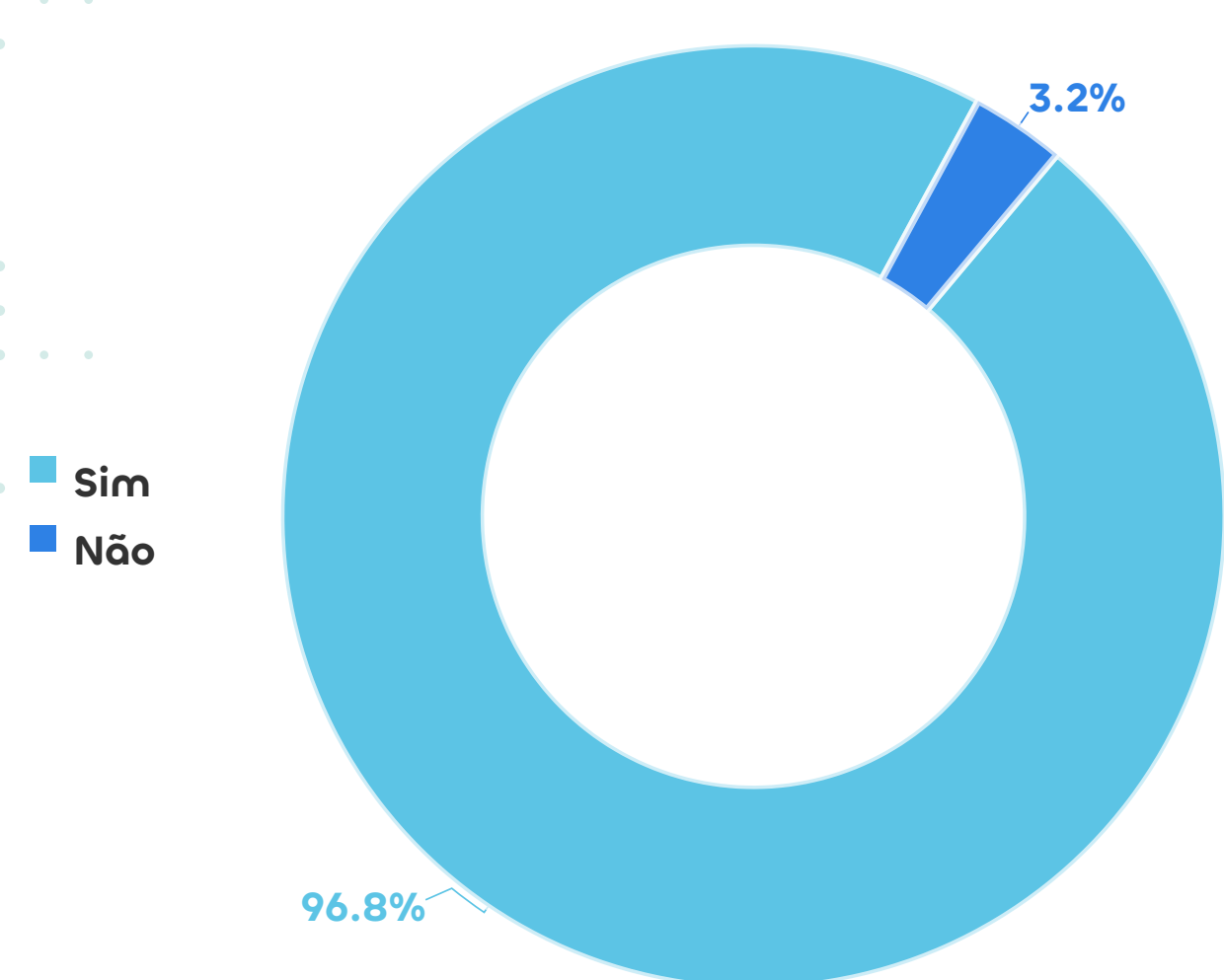
SAÚDE MENTAL



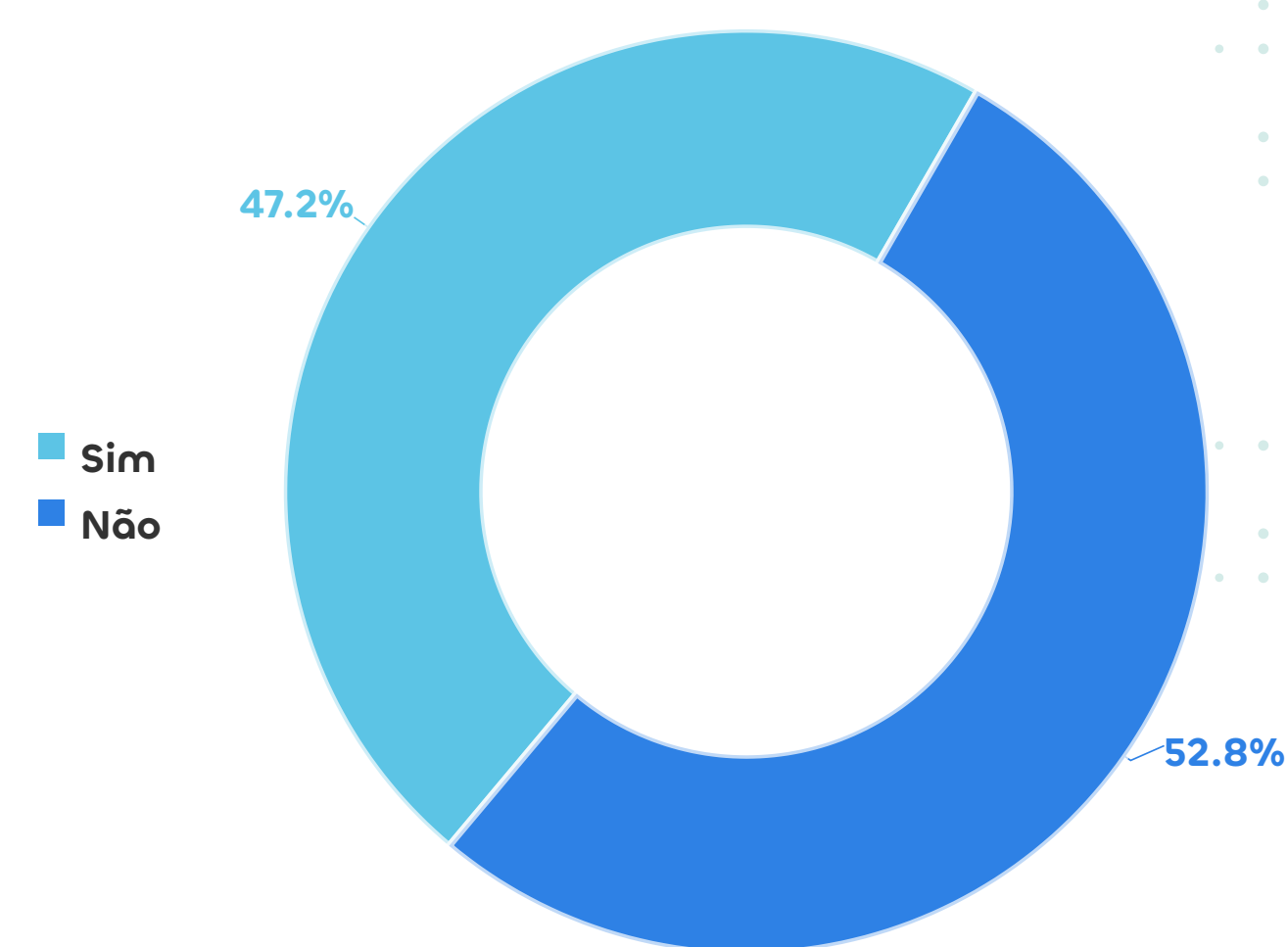
Nos últimos anos, acompanhamos a entrada – e permanência – da saúde mental no conjunto de pautas obrigatórias da gestão de pessoas. Vimos também o boom da Síndrome do Burnout. Ou seja, é tempo de olhar para as pessoas com mais atenção e não só trabalhar o tema pontualmente, mas sim construir uma verdadeira cultura de saúde mental.

Além de o tema ter sido apontado, pela primeira vez, como o maior desafio vivenciado no ano anterior, a maioria das pessoas – mais de 96% – segue afirmando que a pauta é, sim, relevante para a gestão de pessoas na empresa. Contudo, mais da metade das empresas ainda **não tem orçamento direcionado para ações voltadas para a saúde mental/emocional dos funcionários.**

Você considera a saúde mental/emocional um ponto relevante para a Gestão de Pessoas na empresa?

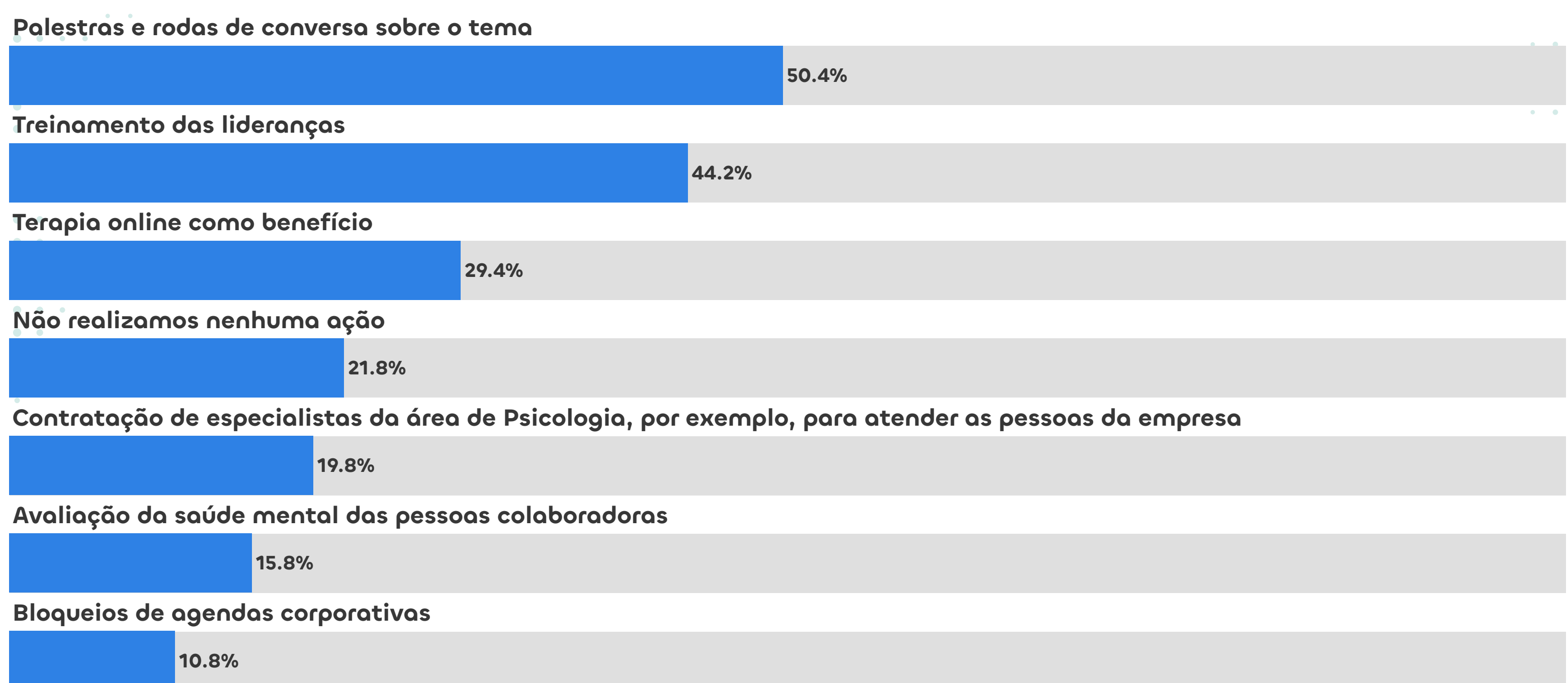


A sua empresa tem orçamento direcionado para ações voltadas para a saúde mental/emocional dos colaboradores?



Dentre as ações adotadas em prol da saúde mental das pessoas nas empresas, as palestras e rodas de conversa seguem em primeiro lugar, seguidas pelo treinamento de líderes e terapia online como benefício.

Quais são as principais ações adotadas em prol da saúde mental das pessoas da sua empresa?



A capacitação das pessoas é uma excelente forma de disseminar o conhecimento e tornar o assunto menos tabu nas empresas. Afinal, muitas pessoas ainda têm dúvidas, e até mesmo preconceitos, sobre o tema que só podem ser combatidos com conhecimento e dados.

Já o treinamento de líderes, que hoje ocupa o segundo lugar no rol de iniciativas, também é fundamental para a construção de uma cultura de saúde mental. Lembra que comentamos o mesmo sobre ESG? Isso porque é pelas lideranças que toda transformação acontece – por isso é tão importante engajá-las nas transformações que queremos (e precisamos) ver nas empresas.

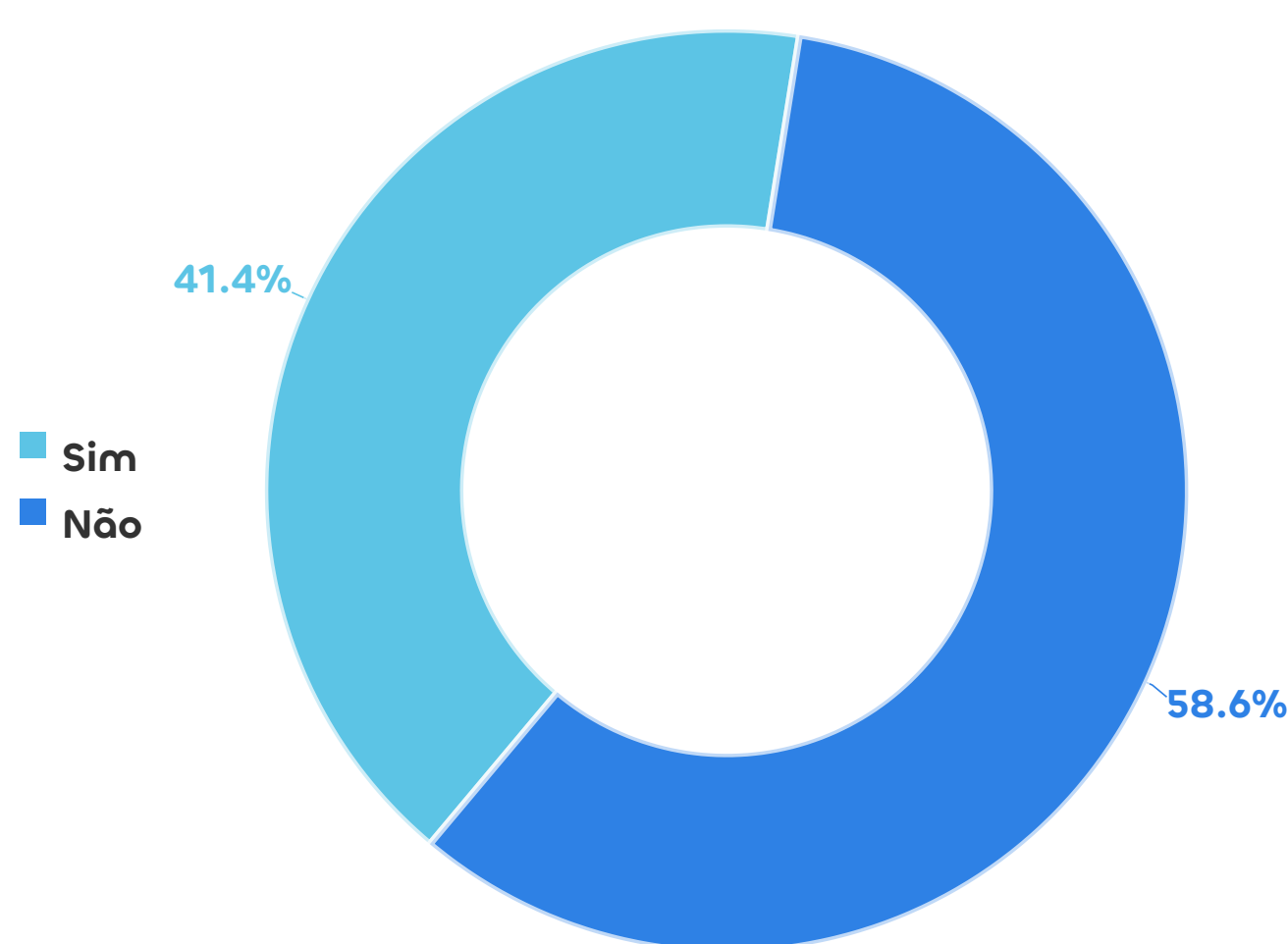
“Sabemos já que não basta estarmos preocupados com o tema de saúde mental para impactarmos realmente a vida das pessoas. Se objetivamos melhorar o bem-estar emocional dos colaboradores, é fundamental que a **temática de saúde mental seja incorporada na cultura da empresa de forma estratégica**. A adoção de programas robustos com treinamentos, organização de benefícios, mapeamentos, geração de indicadores, conscientizações contínuas e capacitações de lideranças são fundamentais para lidar com a temática de maneira mais assertiva.” *Afirma Dr. Pedro Shiozawa, Co-fundador e Cientista Chefe da Jungle, empresa do Ecosystema Great People & GPTW.*



O que nos chama a atenção é que somente 15,8% das organizações realizam uma avaliação da saúde mental das pessoas colaboradoras, mas muitos dados valiosos podem sair de uma avaliação como essa, principalmente para a construção de iniciativas mais efetivas e de real impacto. Afinal, quando o assunto é saúde mental, é comum cairmos em achismos ou buscar respostas prontas para os desafios, sendo que, na verdade, quem pode nos guiar melhor nesse caminho são as próprias pessoas, suas necessidades e realidades.

Neste ano perguntamos ainda, pela primeira vez, se a empresa registrou aumento no número de afastamentos por doenças relacionadas à saúde emocional/mental. E, apesar de a maioria ter dito que não, **mais de 41% afirmaram que notaram, sim, esse aumento**. Preocupante.

A sua empresa registrou aumento no número de afastamentos por doenças relacionadas a saúde emocional/mental no último ano?



“A construção de um ambiente com segurança psicológica e bem-estar deve se apoiar em uma abordagem continuada e estratégica. Não podemos apenas fazer uma aula no setembro amarelo e pensar que está endereçado o tema da saúde emocional em nossa empresa. É necessário muito mais. Na verdade, quando incorporamos saúde mental como um valor no ambiente de trabalho, acabamos por construir um ambiente onde as pessoas se sentem mais confortáveis em pedir ajuda e também onde nos sentimos mais preparados para ajudar.”, *reforça Dr. Pedro Shiozawa.*



DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS





Há muitas novidades dentro das perspectivas levantadas para o Tendências 2024, principalmente em relação ao ano anterior, entretanto, uma característica não alterou: as empresas ainda notam **lacunas no desenvolvimento de habilidades e competências em seus colaboradores**.

A Gestão de Pessoas entende que os colaboradores podem explorar muito mais suas soft skills (habilidades comportamentais) e hard skills (habilidades técnicas), buscando aprimoramento e desenvolvimento para conseguirem atingir o máximo de suas qualificações profissionais.

Para as empresas prosperarem é fundamental contar com pessoas que atinjam os requisitos técnicos necessários, mas que também tenham competências como comunicação humanizada, inteligência emocional, empatia, liderança, adaptabilidade, pensamento criativo, entre outras.

Alguns colaboradores podem entender que o nível de exigência do mercado está cada vez mais alto, sendo necessário ter desenvolvimentos específicos em diversas áreas para conseguir se destacar.

Entretanto, o **desenvolvimento pessoal e profissional caminham lado a lado**. As habilidades comportamentais, como empatia e inteligência emocional, podem ser desenvolvidas em diferentes espaços e áreas da vida. E os ganhos para os relacionamentos interpessoais são notáveis.

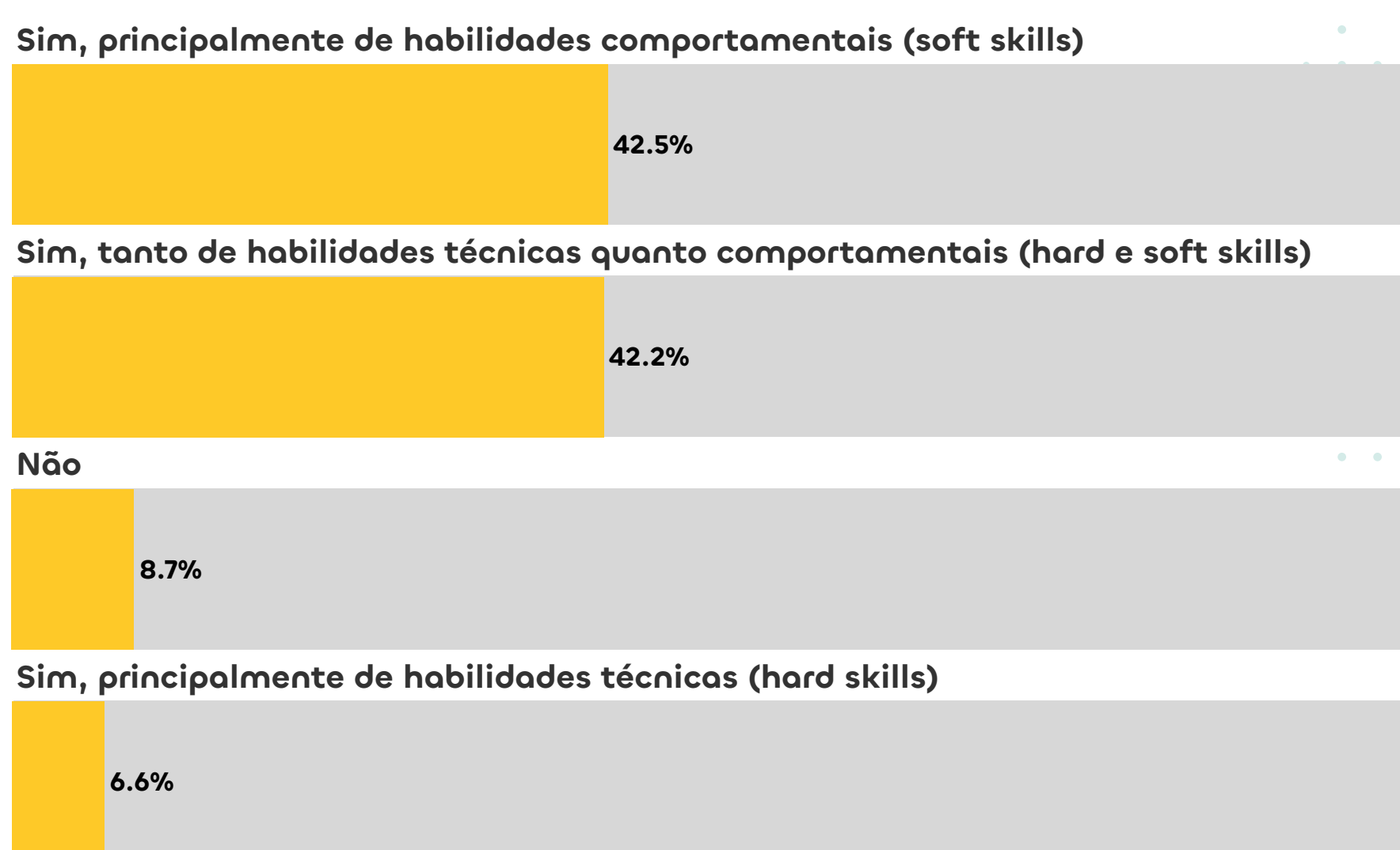
Resumindo: tal qual o ano passado, o mundo do trabalho anseia por **pessoas qualificadas** e preparadas para os desafios organizacionais, capazes de se destacarem não apenas pelos seus conhecimentos técnicos, mas também pelos aspectos emocionais e comportamentais.

Em 2022, a maioria dos respondentes afirmaram que haviam lacunas no desenvolvimento de habilidades técnicas e comportamentais em seus colaboradores.

Este ano, há um empate técnico entre as duas primeiras afirmativas. A mais votada, com 42,5% indica que as lacunas estão **principalmente na área comportamental**. Na segunda posição, com 42,2%, as lacunas estão **tanto no comportamental, como no técnico**.

Isso nos mostra que a Gestão de Pessoas está dando uma valorização para as **questões comportamentais**. Mostrando que não é apenas o desenvolvimento técnico que precisa ser buscado pelos colaboradores, mas ambos.

A empresa nota uma lacuna no desenvolvimento de habilidades e competências em seus colaboradores?



Habilidades essenciais

Para compreendermos mais sobre as lacunas que podem ser preenchidas, questionamos sobre as habilidades que a empresa considera como a mais importante atualmente.

Se cruzarmos os dois dados, percebemos a importância que as habilidades comportamentais estão tendo para a Gestão de Pessoas. Dentre as dozes características listadas, a **“Capacidade de resolver problemas complexos”** manteve-se no topo – também havia sido a mais selecionada em 2022.

O destaque vai para a porcentagem de respondentes que selecionaram a alternativa: mais de 55%. Ou seja, mais da metade das pessoas respondentes destacam que essa competência é essencial para se desenvolver neste ano.

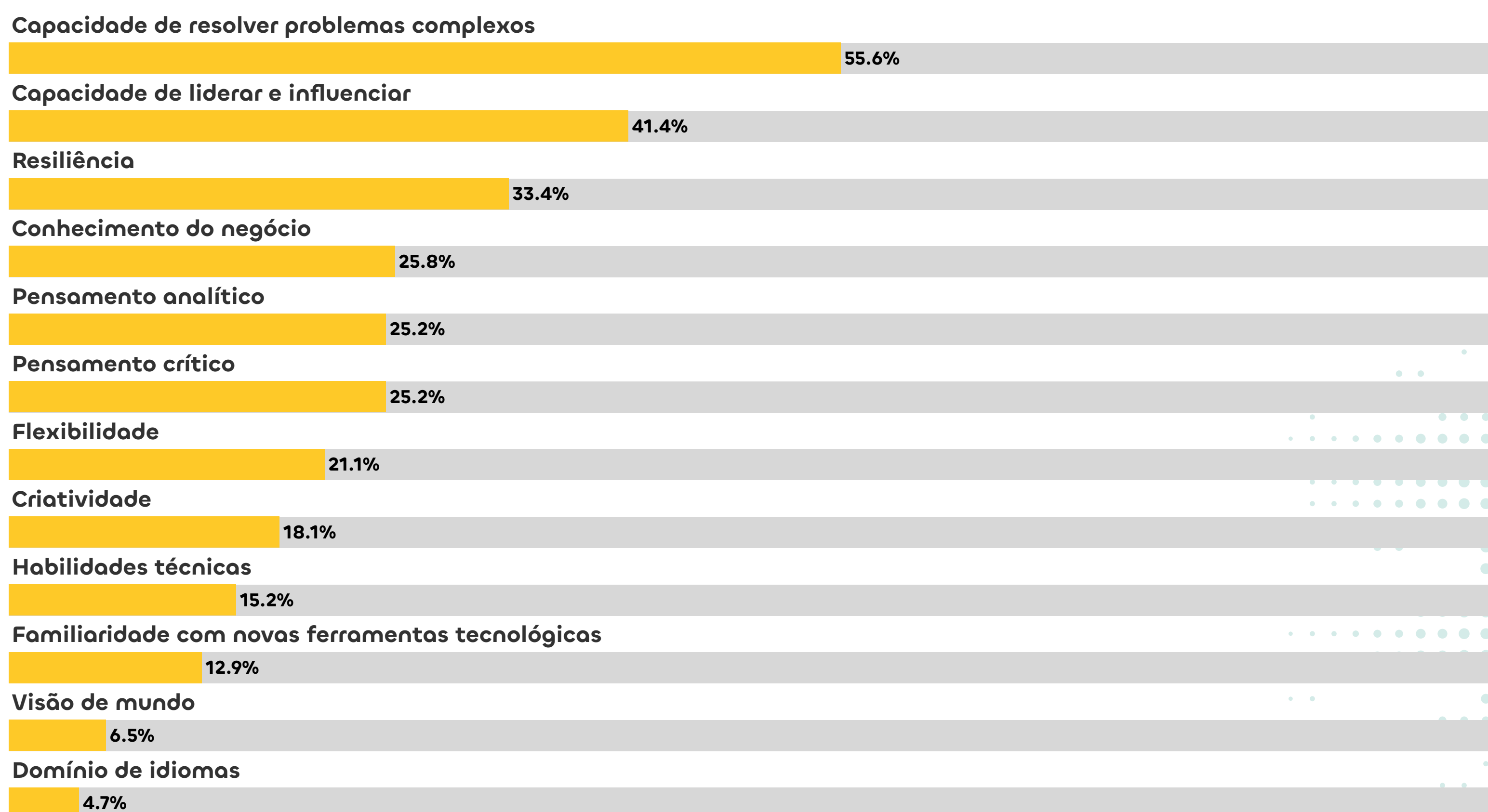
Assim como em 2022, o TOP 5 principais habilidades seguiu com: capacidade de liderar e influenciar, resiliência, conhecimento do negócio e pensamento analítico.

As “habilidades técnicas” apareceram na nona posição, entre doze alternativas. Ou seja, as empresas demonstram que **permanecer no desenvolvimento analítico e comportamental** é fundamental para que os colaboradores possam ter mais capacitação e somar para si as habilidades essenciais para o mundo do trabalho.

Dentre as habilidades consideradas mais importantes hoje, as 5 principais são:

- 1 Capacidade de resolver problemas complexos
- 2 Capacidade de liderar e influenciar
- 3 Resiliência
- 4 Conhecimento do negócio
- 5 Pensamento analítico

Quais dessas habilidades a empresa considera mais importantes hoje?  MÚLTIPLA ESCOLHA



É importante dizer que, embora as habilidades comportamentais estejam no topo, as outras habilidades também são importantes. As cinco primeiras, muitas vezes, podem ser utilizadas para diferenciar os profissionais em processos seletivos e na rotina da organização, mas é fundamental estar em constante atualização e em estado de desenvolvimento pessoal e profissional.

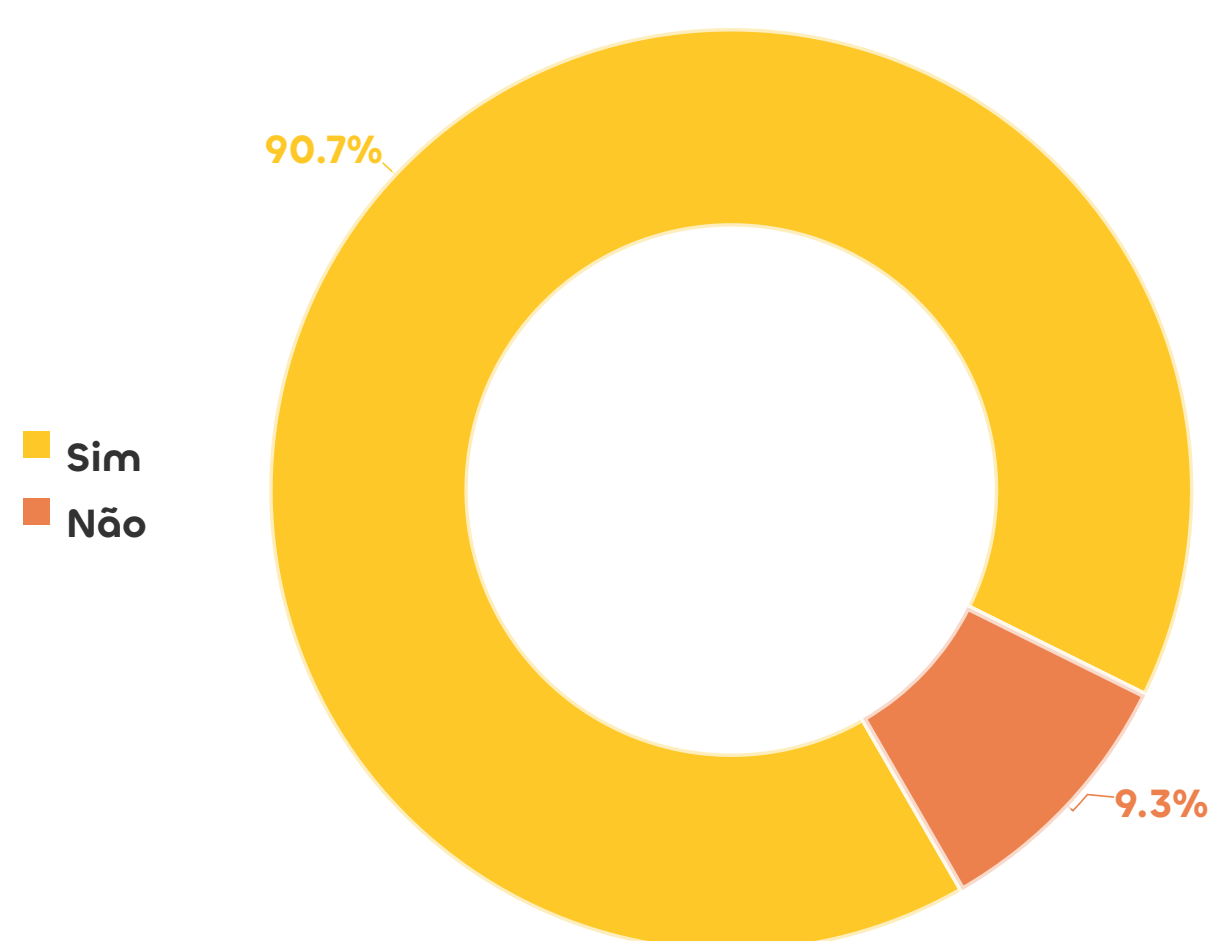


LIDERANÇA

Assim como no ano anterior, a liderança se destacou em diversos momentos da nossa pesquisa: os respondentes apontaram os líderes como essenciais para a inovação, para implementar ações de D&I e para criar uma cultura de saúde mental.

Não é à toa que o desenvolvimento de líderes é, novamente, a prioridade de gestão. Inclusive, mais de 90% das empresas pretendem investir nisso em 2024!

A sua empresa pretende investir no desenvolvimento de lideranças em 2024?

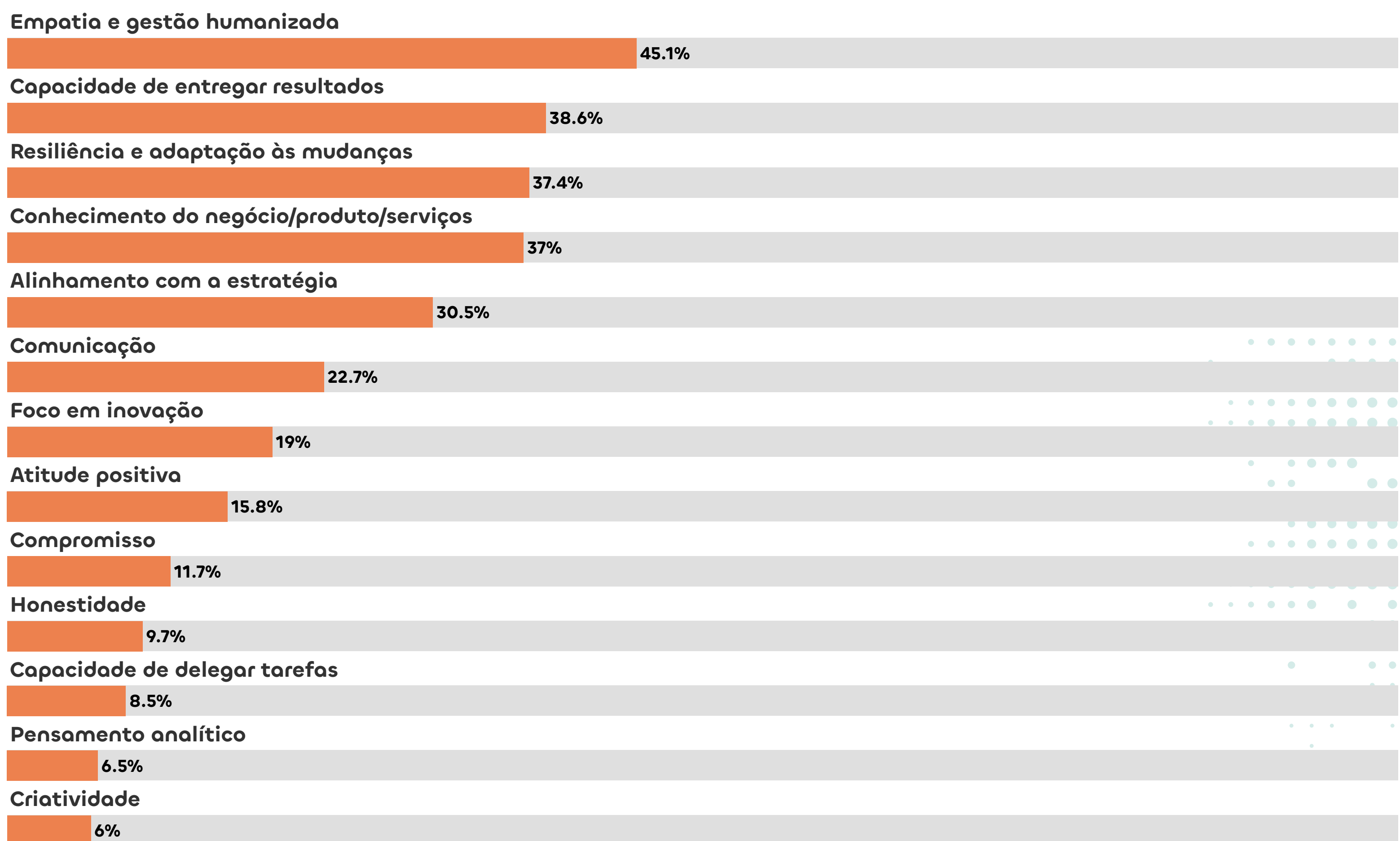


Ter lideranças bem desenvolvidas e preparadas para os novos desafios organizacionais é importante não só para para tudo o que apontamos acima, mas também para o sucesso dos negócios. **Afinal, não há bons resultados sem inovação e sem um ambiente inclusivo e saudável.**

Mas como são as lideranças que as empresas precisam hoje?

Empatia e gestão humanizada seguem, assim como no ano passado, em primeiro lugar, e a **capacidade de entregar resultados** vem em segundo – o que mostra que não adianta ter apenas líderes que entregam se a gestão da equipe não for feita de forma empática, humana, inspiradora e positiva. As duas habilidades precisam andar lado a lado.

Quais são as características mais valorizadas pela empresa nas lideranças? MÚLTIPLA ESCOLHA



Já faz tempo que as lideranças autocráticas estão fora de moda, e cada vez mais é preciso que as pessoas entendam que esse formato de gestão não traz bons resultados.

Ser empático ao liderar não é ser permissivo ou fechar os olhos para a estratégia do negócio. Pelo contrário, é saber escutar as pessoas e usar o seu potencial para o bem da empresa – e para isso é imprescindível que elas estejam saudáveis, satisfeitas e motivadas.

Em terceiro lugar estão a **resiliência e a adaptação às mudanças**. É provável que essas habilidades nunca deixem de ser relevantes para as lideranças, afinal, vivemos uma realidade cada vez mais fluida e mutável, o que exige a capacidade de se adaptar, inovar e ajustar a rota sempre que necessário. Isso serve tanto para lidar com as tecnologias emergentes quanto com as novas gerações que vão entrando e modificando o mundo do trabalho e com o mercado e suas oscilações de forma geral.

Perguntamos também quais são os temas que precisam de mais atenção e **comunicação e feedback; diversidade e inclusão; e inovação** saíram na frente.

Ainda em relação às lideranças, quais temas precisam de mais atenção e desenvolvimento?  **MÚLTIPLA ESCOLHA**

Comunicação e feedback



Inovação



Diversidade e inclusão



Visão de mundo e atualidades



Gestão de times híbridos



ESG



Ciência de Dados



Outro



Se o engajamento das lideranças foi apontado anteriormente como o maior desafio para implementar ações de D&I, está claro o porquê é tão urgente que elas sejam capacitadas para lidar melhor com a temática.

Principalmente por serem temas sensíveis e muitas vezes desconhecidos para a maioria das pessoas, é importante desmistificar o assunto e abrir um canal de comunicação seguro e respeitoso para tornar os ambientes de trabalho ainda mais inclusivos. E começar esse processo pelos líderes - que são as pessoas com maior potencial para inspirar a equipe - é uma aposta certa.

Já a demanda por líderes que saibam se comunicar e dar feedback também tem tudo a ver com os resultados que vimos anteriormente. Lembra que comunicação interna foi o maior desafio de 2023, além de estar no top 5 de prioridades para este ano? Esse também é um tema que perpassa pelas lideranças, peças-chave para transmitir as mensagens organizacionais e alinhar toda a equipe com os objetivos do negócio.

Por fim, a inovação. Se queremos empresas inovadoras, precisamos criar uma cultura que fomente a experimentação e, claro, que enxergue o potencial dos erros em vez de querer eliminá-los. Portanto, saem na frente as empresas que já investem em capacitação das suas lideranças para que tenham uma mente inovadora e, ainda mais importante, promovam o pensamento inovador em suas equipes.

“Quem aqui pode dizer a plenos pulmões que está preparado para liderar? Liderança é o time de competência na qual sempre estamos aperfeiçoando. Ter empresas que entendem isso e buscam contribuir na jornada da liderança é um grande alento!” *ressalta Cauê Oliveira, Sócio-diretor da Youleader, uma empresa do Ecossistema Great People & GPTW*



FORMATOS DE TRABALHO



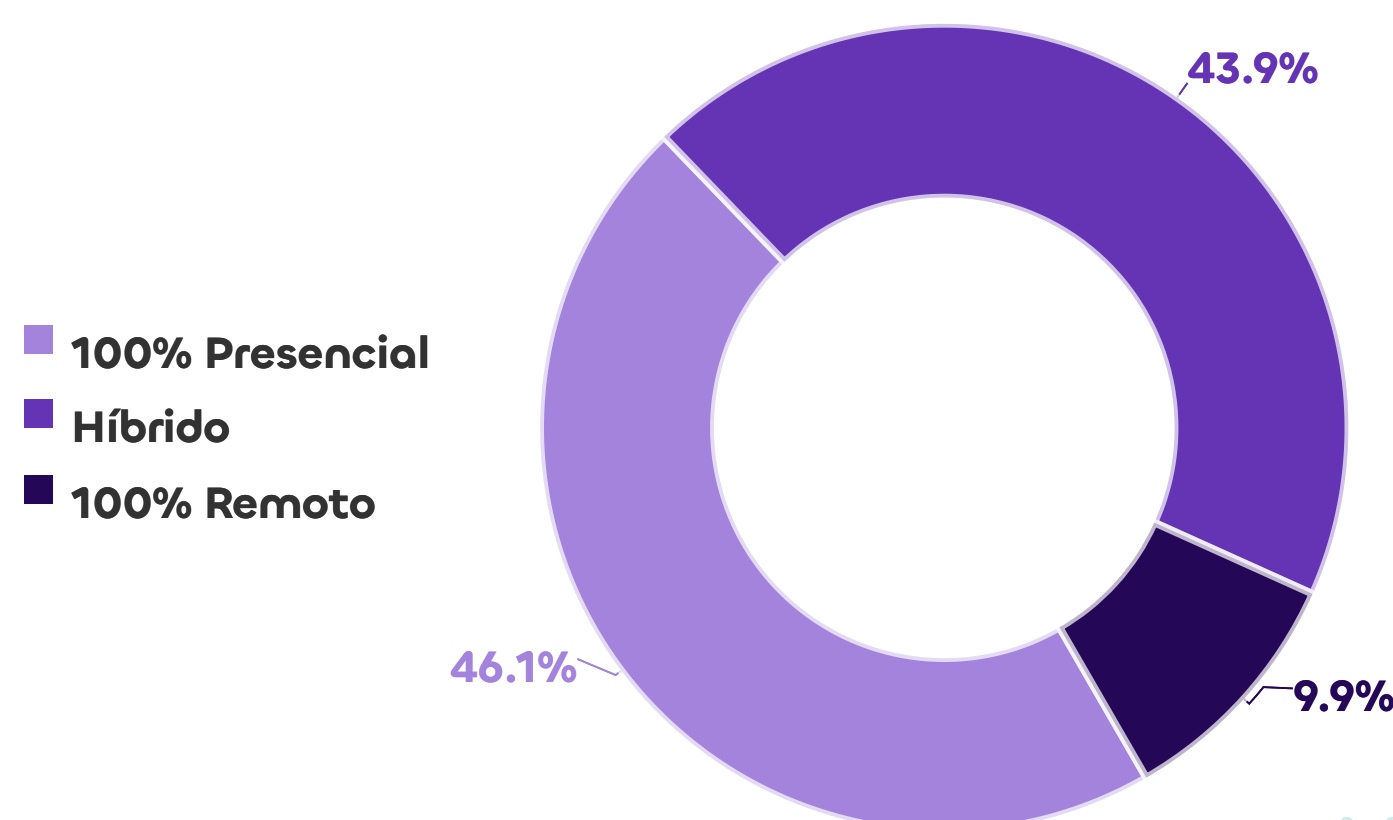
No dia 05 de maio de 2023, a Organização Mundial da Saúde (OMS) decretou o fim da pandemia de Covid-19. No Brasil, a primeira aplicação de vacina contra a doença havia acontecido em janeiro de 2022.

Esses dois fatores são fundamentais para compreendermos os formatos de trabalho adotados pelas organizações. Nos últimos dois anos (2021 e 2022), o formato de trabalho híbrido vinha apresentando uma tendência de queda, enquanto o presencial aumentava. Em 2023, o **trabalho 100% presencial tomou a liderança**.

Depois de anos precisando adotar as medidas de prevenção contra o Covid-19, as quais incluíam o isolamento social, o mercado de trabalho retrocede ao modelo presencial, promovendo o deslocamento de seus colaboradores.

A alteração no modelo de trabalho atingiu empresas de diferentes tamanhos. Até mesmo “big techs”, como Google, Meta, Salesforce e Zoom anunciaram a alteração do modelo remoto para o híbrido em 2023.

Qual é o atual modelo de trabalho adotado pela empresa?



O híbrido ganha padronização

Embora o trabalho 100% presencial tenha assumido a liderança do nosso relatório – pela primeira vez desde o início da nossa série histórica –, o híbrido ainda permanece com uma taxa percentual significativa.

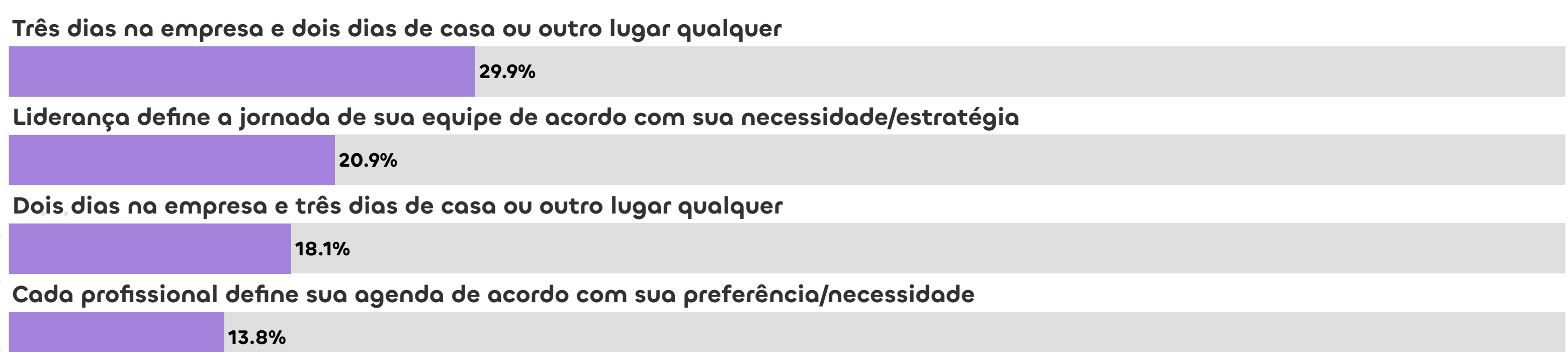
Em 2022, nosso relatório apontou para um papel essencial da liderança para a definição da jornada da equipe. Isso significa dizer que os dias de trabalho na empresa não eram definidos dentro de um padrão, mas sim conforme a necessidade estratégica do setor e/ou entrega.

O papel da liderança para essa definição diminuiu em 2023. Agora, as empresas aparecem com uma definição mais fixa de **“três dias na empresa e dois dias de casa ou outro lugar qualquer”**.

A definição conforme a liderança que era a mais votada em 2022, caiu para a segunda posição com uma grande distância percentual para a primeira.

Em resumo, o mercado de trabalho retorna a estratégia de trazer os seus colaboradores para uma sede com mais frequência. Entre aquelas organizações que não retornaram para o 100% presencial, o modelo híbrido adotado pela grande maioria é o de tê-los em sua sede na maior parte da semana (em 3 dos 5 dias úteis).

No caso do modelo híbrido, qual modelo mais se encaixa na nova jornada do(a) colaborador(a)?



Quatro dias na empresa e um dia de casa ou outro lugar qualquer



Um dia na empresa e quatro dias de casa ou outro lugar qualquer



Outro



Se em 2022 o modelo híbrido apontava para uma tendência de não ter um modelo padrão dentro das organizações, este ano as coisas estão diferentes.

A predefinição de dias para que os colaboradores estejam dentro da sede organizacional apontam para uma necessidade de proximidade física entre a gestão e sua equipe.

A semana com 4 dias

O mundo do trabalho agiu diante da preocupação com o aumento dos afastamentos por questões de saúde mental, como burnout e outras questões. A implementação da semana de 4 dias úteis – mantendo o pagamento por 5 dias – foi testada em diferentes empresas espalhadas pelo globo, principalmente Estados Unidos e Reino Unido.

Entre os meses de junho e dezembro de 2022, o instituto Autonomy realizou uma pesquisa junto a 61 empresas na Inglaterra para apurar possíveis impactos proporcionados pela redução da jornada de trabalho para uma semana com quatro dias úteis. Após o período, 92% das empresas mantiveram a jornada reduzida, pois apontaram um aumento de produtividade dos colaboradores.

Nos Estados Unidos e na Irlanda, pesquisadores da Universidade de Boston, Dublin e Cambridge conduziram um estudo semelhante. Foram 33 empresas participantes com sedes nos dois países. Dentre elas, 8% divulgaram que a receita aumentou no período de estudo, além disso, os níveis de sobrecarga e o tempo de licença pessoas ou por doença diminuíram.

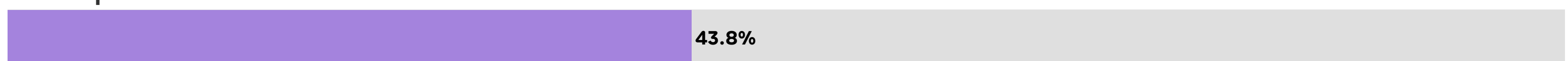
Depois de tantos testes e projetos pilotos, a semana de 4 dias úteis chegou também em território brasileiro. Em novembro de 2023, o modelo teve início em 20 empresas voluntárias, impactando cerca de 400 funcionários. A iniciativa foi encabeçada pela organização 4 Day Week Global, que também participou dos projetos pilotos do Reino Unido, Canadá e Estados Unidos.

Com os estudos realizados no Brasil, este ano analisamos essa tendência abordando a questão sobre a possibilidade da empresa adotar o modelo de 4 semana úteis. Embora os projetos tenham apontado para resultados positivos em outros países, a redução da jornada ainda está longe de ser “abrasileirada”.

A grande maioria dos respondentes afirmam que a empresa **“nunca pensou sobre o assunto”** (43,8%) ou vê a jornada como **“impraticável”** (42,3%). As empresas que **“gostariam de implementar”** aparecem na terceira posição, mas com uma taxa percentual bem distante.

Sobre a jornada reduzida de trabalho (4 dias úteis na semana), na sua empresa:

Nunca pensamos sobre o assunto



É impraticável



Gostaríamos de implementar



Estamos em fase de experimento



É a nossa jornada atual



Já experimentamos e não deu certo



Esta realidade ainda está começando a ser mapeada, então é natural que a distância entre as empresas que enxergam a jornada reduzida como impraticável e as que gostariam de implementar seja bastante significativa. Segundo pesquisa realizada pela WeWork, que consultou 10 mil profissionais em cinco países da América Latina – dentre eles, o Brasil – cerca de 76% acreditam que seriam mais produtivos neste modelo.

Como uma prática que se inicia no mundo do trabalho, vale destacar a presença de empresas que responderam **“estamos em fase de experimento”** (2,4%) e **“é a nossa jornada atual”** (2%), exemplos de que há estudos e tentativas encaminhadas para essa possibilidade de redução.

Além disso, há também aquelas empresas que já experimentaram o modelo e viram que não se aplicou para sua realidade (0,8%), independente do motivo que tornou a jornada impraticável.





INOVAÇÃO

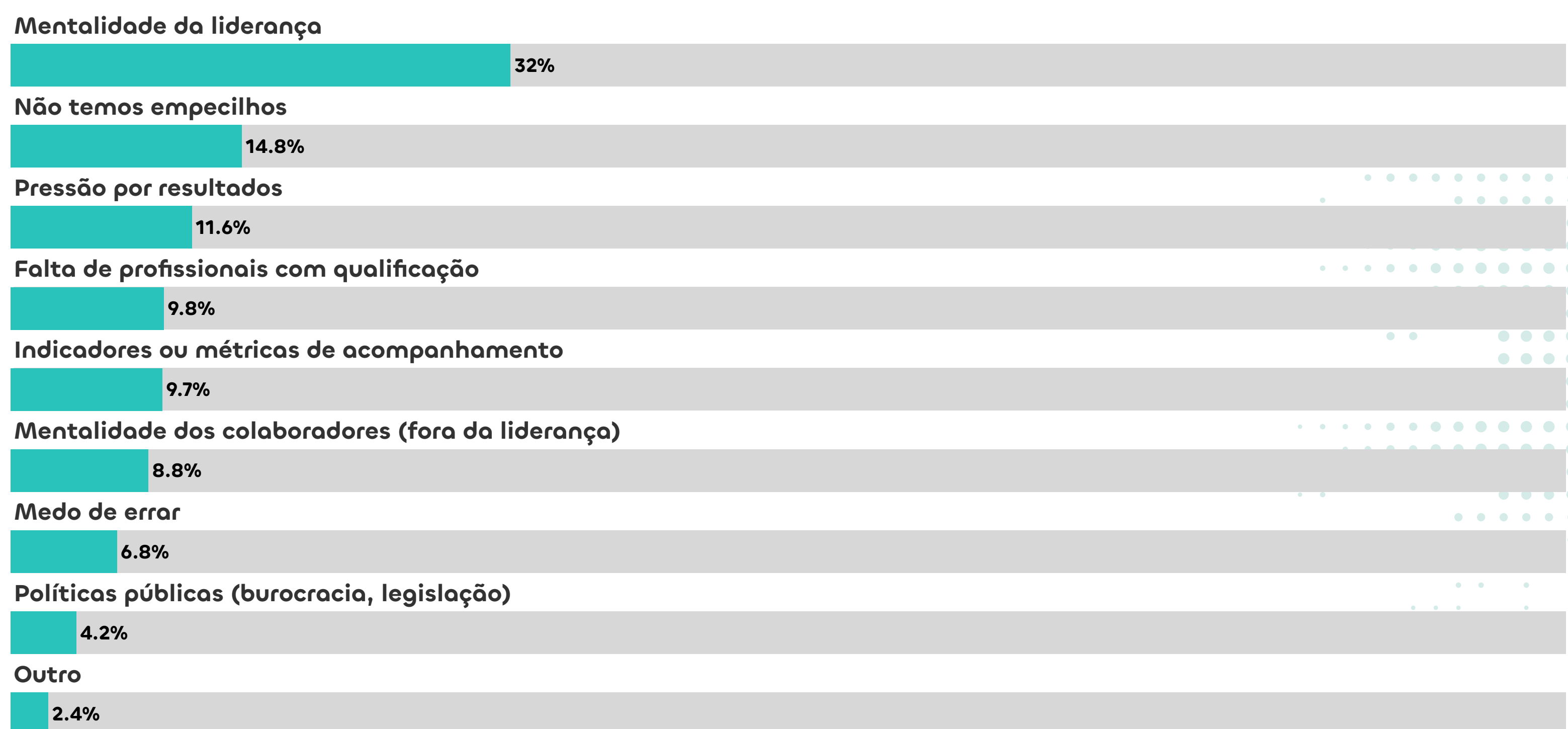
Neste ano, a inovação ganhou um capítulo à parte. Com o crescente aparecimento de tecnologias impulsionadas pela Inteligência Artificial, ferramentas que tornam mais práticas ações como produção de textos e imagens, essa categoria merecia um espaço dedicado apenas a ela.

Inovar não é apenas adotar ferramentas tecnológicas no cotidiano do trabalho, é conseguir elaborar novas soluções para os problemas enfrentados na organização. Qualquer pessoa pode inovar, não é necessário ter um cargo alto ou ter acesso a informações privilegiadas. É possível promover inovação apenas por associar conhecimentos advindos de outros espaços para o ambiente profissional.

Porém, as empresas convivem com fatores que impedem a inovação, tornando empecilhos para novas ideias, soluções e produtos que podem impulsionar o negócio.

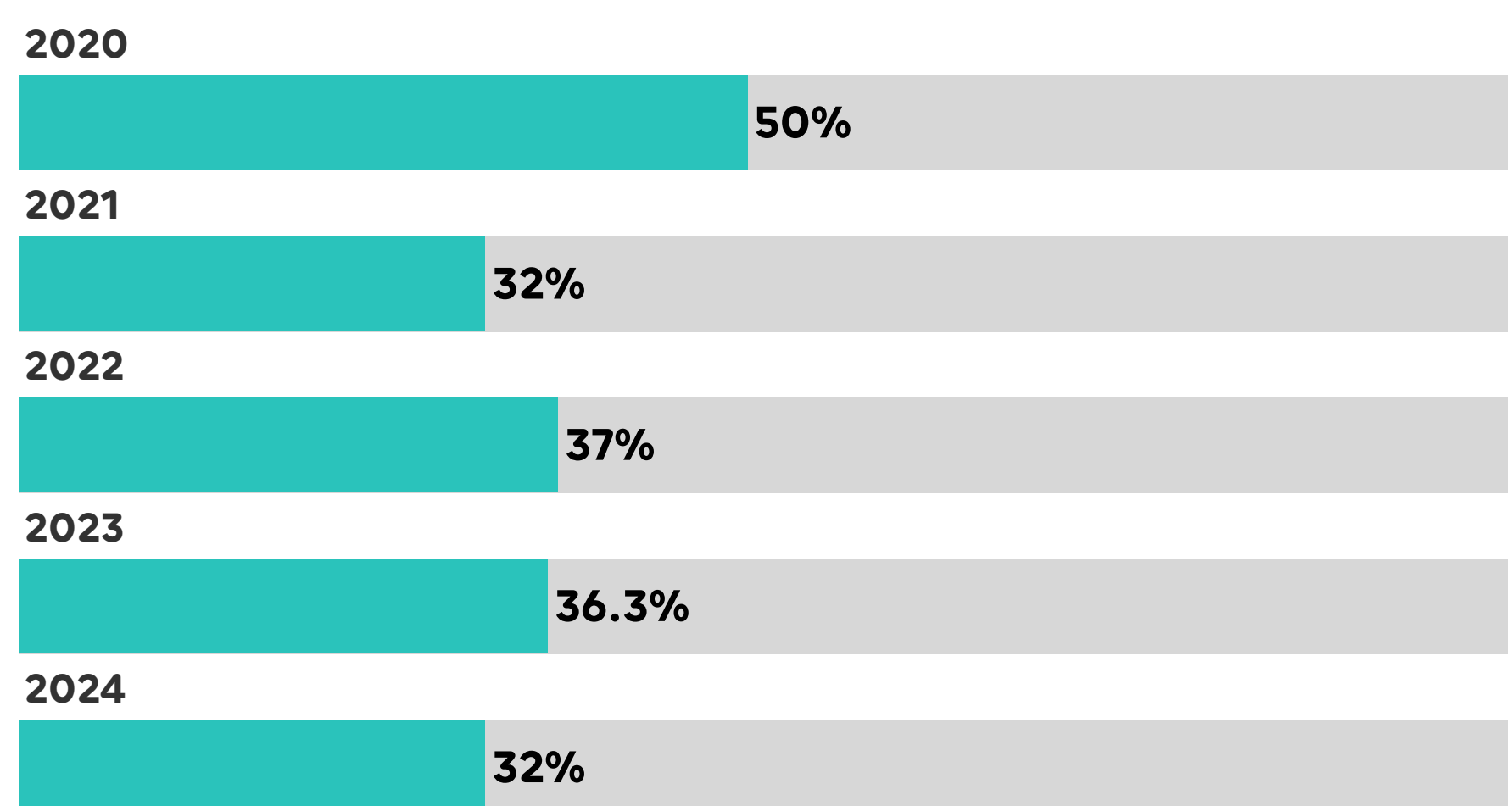
Desde 2020, em nossa série histórica, o principal fator de empecilho para a inovação foi a **"mentalidade da liderança"**. Novamente, em 2023, essa alternativa foi a mais selecionada pelas pessoas ao apontarem o principal empecilho para a inovação na empresa (32%).

Qual é o principal empecilho para a inovação na sua empresa?



Embora tenha permanecido na liderança, é importante notarmos que a tendência de queda tem permanecido nos últimos dois anos. Ou seja, menos pessoas encaram a mentalidade da liderança como um empecilho para a inovação do que em 2022 (último ano que o índice apontou um movimento de alta).

Mentalidade da Liderança como empecilho para a inovação:



A inteligência artificial no trabalho

A Inteligência Artificial (IA) está cada vez mais presente no cotidiano das pessoas – dentro e fora do espaço profissional. Em 2023, várias ferramentas foram aderidas em atividades como elaboração de textos, imagens e outros fins. Uma das que teve bastante aderência foi o ChatGPT (criado em novembro de 2022), utilizada para impulsionar, otimizar e agilizar processos comerciais, de atendimento, entretenimento e marketing.

O ChatGPT tornou-se uma ferramenta utilizada em diversos espaços. Há pessoas que o utilizaram em busca de inspiração, outras que aproveitaram do seu acervo de conhecimento para fazer tarefas inteiras. O uso da plataforma, sem distinção, fez com que professores criassem estratégias para descobrir se o conteúdo entregue era autoral ou feito pela inteligência artificial.

O crescente uso da inteligência artificial em produção, criação e fundamentação foi, inclusive, uma das motivações para ações trabalhistas e greves – como as das pessoas roteiristas de séries em Hollywood. A verdade é que conviver com essas ferramentas tornou-se um fato e, com isso, as pessoas começaram a estabelecer novas relações com a inteligência artificial.

O cenário de expansão de ferramentas IA nos traz novas perspectivas futuras para o mundo do trabalho. Diante disso, o Relatório de Tendências 2024 resolveu abordar a questão, a fim de compreender se há o uso dessas ferramentas e como elas estão disseminadas dentro das organizações brasileiras.

Os dados coletados são bastante reveladores e, porque não dizer, surpreendentes. Embora haja um senso comum apontando para a forte presença da IA na rotina dos trabalhadores, apenas 40% das pessoas entrevistadas afirmam que as organizações **já fazem o uso da IA em algumas atividades pontuais**. Isso para além das 4,7% das pessoas que afirmaram que a IA é **o foco da organização**.

Ou seja, na grande maioria das organizações a IA não está presente diariamente, sendo que para 24,1% das pessoas respondentes a organização **está em fase de aprendizado para saber como usar melhor a IA**. E, por fim, **31,3%** afirmaram que a organização **não está trabalhando com o uso de Inteligência Artificial**.

A sua empresa usa alguma ferramenta de IA na rotina do trabalho?

Sim, em algumas atividades pontuais



Não trabalhamos com IA



Estamos ainda em fase de aprendizado para saber como usar melhor a IA



Sim, é o foco da nossa organização



Esses dados são interessantes para compreendermos a adesão da Inteligência Artificial na rotina de trabalho. De fato, embora o aparecimento de ferramentas com base em IA tenha aumentado nos últimos anos – principalmente em 2022 e 2023 –, as organizações ainda são inseguras em relação ao seu uso.

Alguns motivos para essa insegurança podem envolver a mentalidade de lideranças como empecilho para a inovação, como apontamos anteriormente. Se há receio de inovar, as ferramentas tecnológicas são deixadas de lado. Como resultado dessa resistência, podemos apontar algumas barreiras e dificuldades nos processos, erros e falta de eficiência.

A IA não está substituindo pessoas

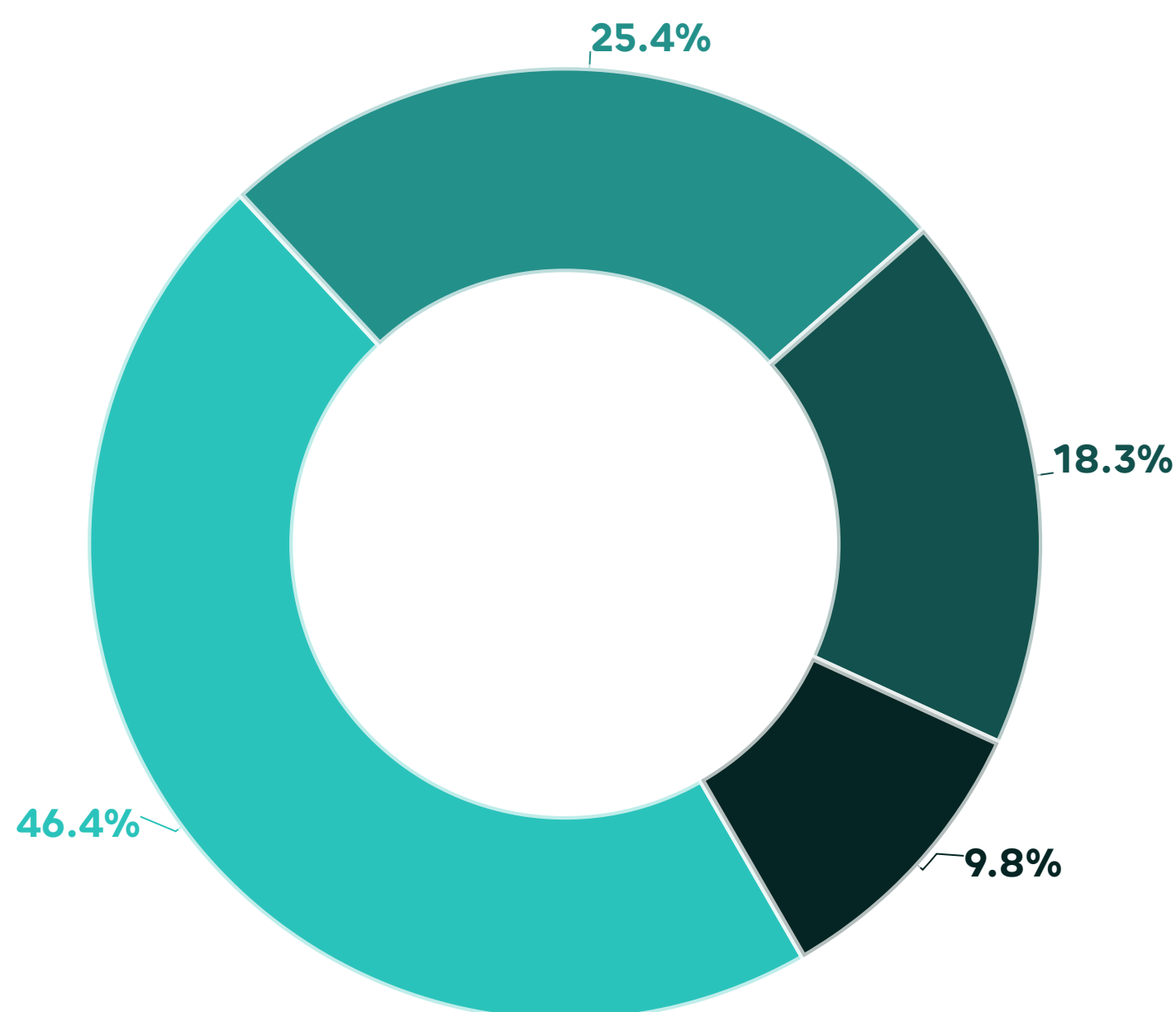
Outro aspecto relevante a ser apontado na temática de uso da Inteligência Artificial está no receio das pessoas trabalhadores de verem suas funções substituídas pela tecnologia. Essa perspectiva, porém, é uma insegurança que precisa ser fundamentada com pesquisa e dados, certo?

Pensando nisso, também perguntamos às pessoas se elas estão, de fato, notando que a IA vem substituindo algumas funções dentro da organização. A grande maioria (46.4%) afirmou que **não percebem a tecnologia da Inteligência Artificial substituindo funções dentro da organização**. Podemos somar a esses números os 18,3% que apontaram **não ter conhecimento sobre o assunto**.

Algumas pessoas seguem inseguras em relação à presença da Inteligência Artificial dentro do espaço corporativo, para 25,4% dos respondentes **é possível** que a IA esteja substituindo algumas funções dentro da empresa. Para essas pessoas, não há certeza sobre a troca, mas há uma sensação de que a empresa pode estar fazendo algumas adaptações em sua organização devido ao uso da Inteligência Artificial.

Apenas 9,8% das pessoas respondentes afirmaram que **é bastante perceptível** a substituição de algumas funções pela Inteligência Artificial.

Na sua empresa, você nota que a Inteligência Artificial vem substituindo algumas funções?



■ Não ■ Possivelmente ■ Não tenho conhecimento sobre o assunto ■ Sim, bastante perceptível

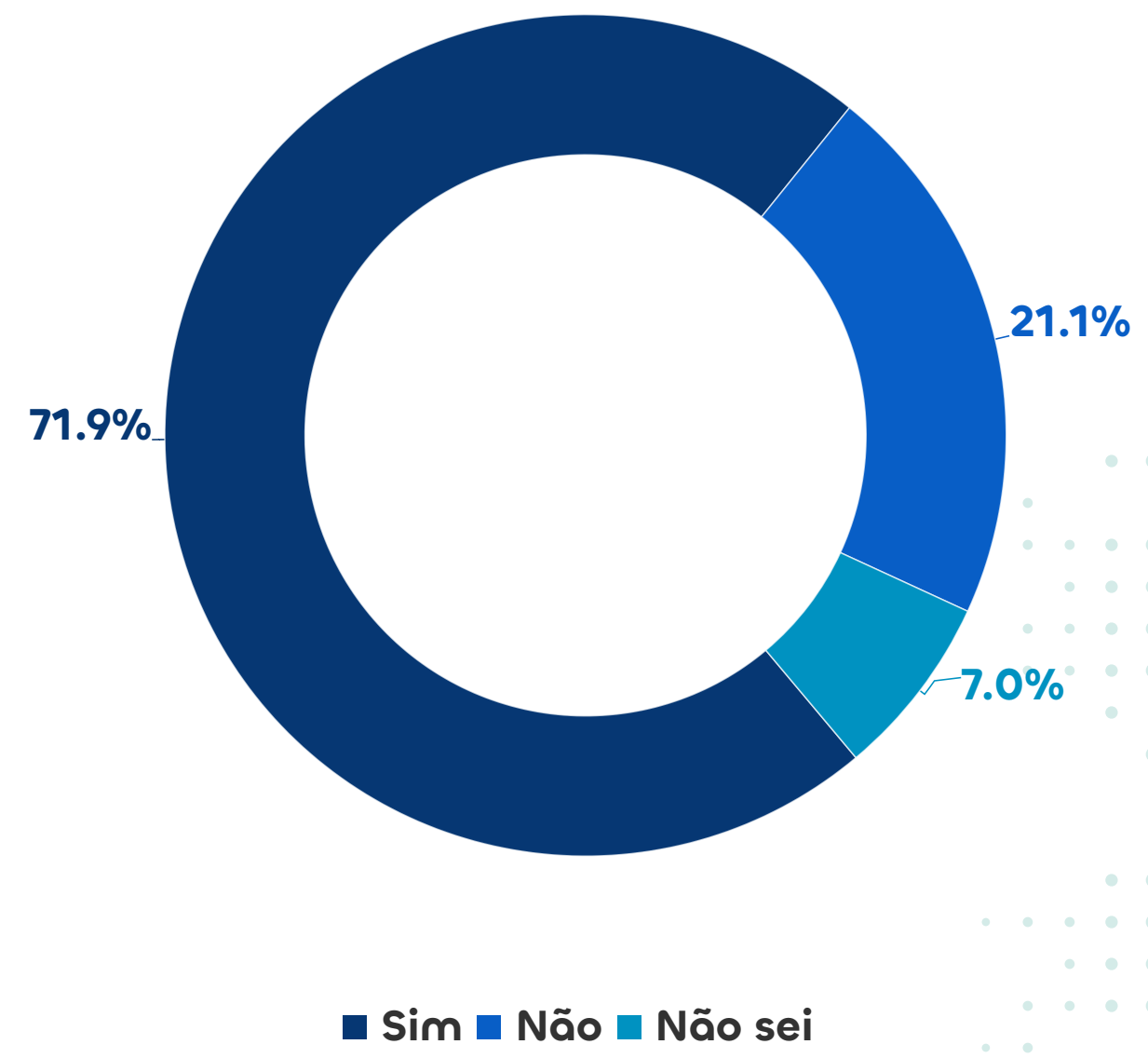
NEGÓCIOS



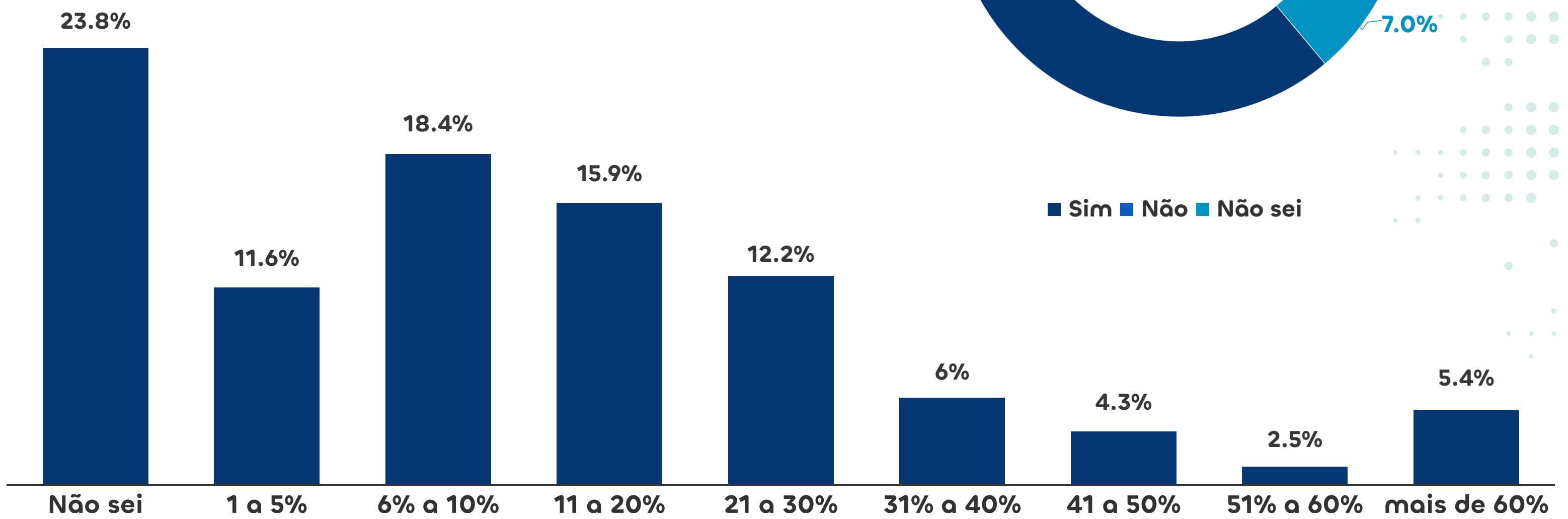
Neste ano, trouxemos um novo tópico importante para o nosso relatório: Negócios. Nele, buscamos entender como foi o ano anterior e quais são as previsões para este ano em relação aos resultados e crescimento.

Mais de 71% das pessoas afirmaram que, em 2023, houve crescimento em relação a 2022. Entretanto, boa parte não soube responder a porcentagem de crescimento. Dentre os que sabiam, a maioria apontou um crescimento de 6% a 30%.

Os resultados da organização cresceram em 2023 comparado a 2022?

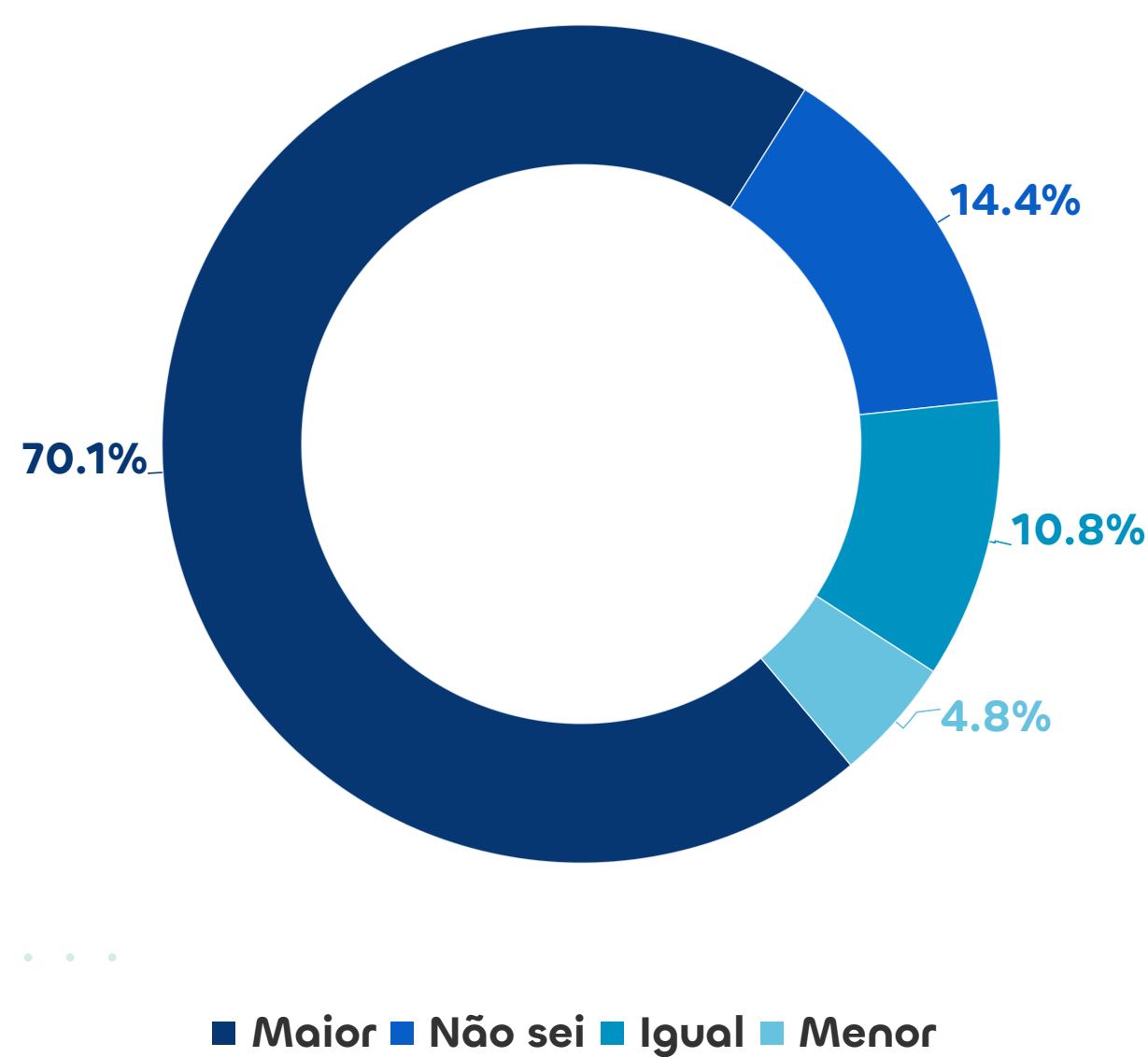


Se sim, qual foi o crescimento?



Já o faturamento previsto para 2024 é maior para a maioria das empresas, mostrando um cenário otimista para os próximos meses. Inclusive, é exatamente **o crescimento o principal desafio dos CEOs**, conforme apontado pelos respondentes. Enquanto isso, **performance e cultura** seguem em segundo e terceiro lugar, respectivamente – e temos aqui dois fatores realmente essenciais para garantir o crescimento de uma empresa: uma performance acima da média alinhada a uma cultura forte e positiva são o caminho para alavancar os resultados.

O faturamento previsto para 2024 é maior, igual ou menor do que 2023?



Qual é o principal desafio do(a) CEO/empresa para 2024?





CONCLUSÃO



TENDÊNCIAS

GESTÃO DE PESSOAS

2024

Na última edição, apontamos que os holofotes continuariam no desenvolvimento de líderes, e essa realidade se mantém.

Os resultados da nossa pesquisa seguem apontando as lideranças como decisivas para diversas temáticas das agendas corporativas, como inovação, D&I e saúde mental, por isso não saem do topo da lista de desafios e prioridades.

Outra tendência que a edição anterior já apontava era para o crescimento da preocupação com saúde mental, que se consolidou em 2023. O tema foi apontado como maior desafio vivenciado ao longo do ano e, se as organizações não tiverem construído culturas saudáveis nesse tempo, com estratégias que vão além de ações isoladas, é capaz de termos o mesmo cenário na próxima edição. Afinal, prevenir questões de saúde mental e abordar o assunto não são tarefas simples e exigem dedicação constante, quebra de tabus e iniciativas integradas, constantes e estratégicas.

Outros tópicos se destacaram nesta edição. Aprofundamos na relação das pessoas com a inteligência artificial, encontrando resultados que apontam para inseguranças e incertezas na adoção de ferramentas IA de maneira mais frequente dentro das organizações. Discutimos a chegada de novas formas de trabalho ao levantarmos questões sobre os estudos e testes realizados com a jornada de 4 dias úteis, uma experiência que, para muitas pessoas no Brasil, não deve ser uma tendência de adoção no mercado do trabalho.

O papel da liderança também foi destaque na adoção de ferramentas IA e no retorno de modelos antigos de trabalho. O crescimento do trabalho 100% presencial e a padronização do modelo híbrido com três dias de trabalho presencial passam pelo papel da liderança, que ainda demonstra espaço para a evolução em termos de resistência à inovação e nas habilidades socioemocionais.

Inclusive, a evolução das habilidades socioemocionais nas lideranças podem ser a resposta para combater a resistência que as pessoas estão levantando diante da chegada da Geração Z no mercado de trabalho. Compreender a juventude e trazer um espaço mais harmônico para um ambiente de trabalho que contempla até 4 diferentes gerações é a melhor maneira para evitar conflitos.

Por fim, em sua 6ª edição, o relatório de Tendências de Gestão aponta para a necessidade de colocar as pessoas no centro, olhando para elas com suas verdadeiras camadas, dificuldades, experiências, anseios e desejos. As principais tendências de gestão de pessoas para os próximos meses estão aqui levantadas, agora cabe a você implementá-las na sua rotina.

Sobre o Ecossistema Great People & GPTW

Por meio de uma metodologia presente em 170 países, o **Great Place To Work®** é a principal referência mundial em **cultura organizacional**, amplificando as vozes dos colaboradores por meio de pesquisas para diagnóstico, dados e benchmarking, possibilitando a promoção de **melhorias no ambiente de trabalho** e o reconhecimento por meio da **Certificação e Ranking**.

Após 26 anos liderando as pesquisas de clima no mundo era já chegada a hora de amplificar essa escuta. O **Ecossistema Great People**, com seu conjunto de marcas, nasceu para se unir ao **GPTW** na transformação dos ambientes de trabalho, para que se tornem cada vez mais saudáveis, éticos, responsáveis, humanos e sustentáveis.

Nosso objetivo é construir uma sociedade melhor, impactando a vida das pessoas e das empresas por meio de dados, tecnologia e ciência, sem perder a nossa essência:

Colocar as pessoas no centro.

