

95% dos empregadores acreditam no crescimento dos negócios

Workmonitor 2026 revela desalinhamento de expectativas entre empresas e profissionais, avanço da IA no trabalho, fim da carreira linear e papel central dos gestores na estabilidade das equipes

Apesar do otimismo das empresas, o mercado de trabalho vive um momento de forte tensão entre expectativa e realidade. Segundo a nova edição do Workmonitor, estudo global da Randstad, 95% dos empregadores esperam crescimento dos negócios em 2026, mas apenas 51% dos talentos compartilham dessa visão, evidenciando uma lacuna de confiança que pode comprometer o desempenho das organizações.

Para Diogo Forghieri, Diretor de Negócios da Randstad Brasil, o dado evidencia um momento de transição profunda nas relações de trabalho.

“Vivemos uma fase de grandes expectativas por parte das empresas, mas também de cautela por parte dos talentos. O desafio está em alinhar essas visões, criando ambientes mais transparentes, com lideranças mais próximas e caminhos claros de desenvolvimento, capazes de sustentar o crescimento no médio e longo prazo”, afirma.

A pesquisa ouviu 27 mil talentos, 1.225 empregadores em 35 países, além de analisar mais de 3 milhões de anúncios de emprego, e aponta que uma grande adaptação da força de trabalho está em curso. No centro dessa transformação estão a inteligência artificial, novos modelos de carreira e a crescente importância dos gestores diretos para a estabilidade e o engajamento das equipes.

IA avança, mas ainda gera desconfiância entre os talentos

A inteligência artificial já é uma realidade no dia a dia das empresas, mas sua percepção entre os profissionais ainda é desigual. Enquanto os empregadores estimam que até 75% das tarefas serão impactadas pela IA, 27% dos talentos acreditam que ela terá efeito limitado em sua função atual, e 21% não esperam impacto algum.

Além disso, quase metade dos profissionais (47%) teme que os benefícios da IA fiquem concentrados nas empresas e não nas pessoas. Ainda assim, os dados mostram que a tecnologia está ampliando tarefas, e não substituindo empregos. A demanda por profissionais ligados à



IA cresce de forma acelerada: as vagas que exigem habilidades de agente de IA aumentaram 1.587%, enquanto a busca por treinadores de IA cresceu 247%. Já a engenharia de prompts desponta como competência transversal, com crescimento de 97% na demanda.

Diante desse cenário, os talentos se movimentam: 65% afirmam que suas empresas poderiam investir mais em capacitação em IA, e 52% já buscam, de forma autônoma, garantir sua empregabilidade no futuro.

A carreira linear perde espaço

O conceito tradicional de carreira também passa por uma ruptura. Apenas 41% dos profissionais ainda desejam seguir uma trajetória linear, enquanto 72% dos empregadores consideram a escada corporativa um modelo ultrapassado. No lugar, ganham força as chamadas carreiras de portfólio, com profissionais combinando funções, projetos e diferentes experiências ao longo do tempo.

Hoje, 40% dos talentos já acumulam uma segunda função, e 36% planejam aumentar sua carga de trabalho como resposta ao custo de vida. Além disso, 38% afirmam querer exceder diferentes tipos de trabalho ao longo da carreira, reforçando a busca por flexibilidade e autonomia.

Embora o salário siga como principal fator de atração (81%), é o equilíbrio entre vida pessoal e profissional que sustenta a permanência nas empresas: 46% apontam esse fator como decisivo

para retenção, frente a 23% que citam o salário.

Gestores ganham protagonismo em um cenário incerto

Em um contexto de instabilidade econômica e transformações aceleradas, a confiança na liderança sênior caiu de 77% para 72%, com impacto ainda maior entre a Geração Z (67%). Em contrapartida, os gestores diretos se consolidam como ponto de apoio para os profissionais: 60% dos talentos afirmam buscar segurança em seus líderes imediatos.

Essa relação se fortaleceu ao longo do último ano: 72% dos profissionais dizem ter um relacionamento forte com seus gestores, ante 64% em 2025. A colaboração entre gerações também se destaca como ativo estratégico: 78% dos talentos afirmam aprender soft skills com colegas mais experientes, enquanto 72% dizem desenvolver habilidades tecnológicas e de IA com profissionais mais jovens.

Encerrando, Diogo Forghieri reforça que a convergência entre tecnologia, pessoas e liderança será decisiva para o futuro do trabalho:

“A inteligência artificial acelera transformações, mas são as relações humanas que sustentam a confiança. As empresas que investirem em lideranças próximas, desenvolvimento contínuo e modelos de carreira mais flexíveis estarão mais preparadas para atravessar esse novo ciclo do mercado de trabalho”.



A Outra Sala

Ana Luisa Winckler

O escândalo foi ter sido filmado

Não foi no BBB. Foi onde sempre deixamos passar.

Quando um episódio de assédio vira pauta nacional, a sociedade entra naquele modo clássico: indignação performática, análise moral e opinião definitiva no sofá.

Todo mundo vira especialista em limite. Por 48 horas.

Depois, vida que segue. Inclusive para quem assedia.

Porque o grande incômodo nunca é o ato. É ele ter sido visto.

O BBB (Big Brother Brasil) só cometeu um pecado imperdoável: ligou a câmera.

Se fosse no ônibus, seria “falta de espaço”.
Se fosse no bar, “climinha”.
Se fosse na firma, “brincadeira”.
Se fosse na escola, “coisa de adolescente”.
Se fosse no WhatsApp, “interpretação errada”, de preferência acompanhada de “kkkk”.

Dados mostram que **47% das mulheres brasileiras já sofreram assédio sexual em algum momento da vida, cerca de 30 milhões de mulheres**. E quase metade desses casos relatados ocorreu no ambiente de trabalho, com a maioria ficando sem registro oficial por falta de confiança nas respostas institucionais.

Assédio no Brasil raramente se apresenta como vilão de novela. Ele chega educado. Bem-humorado. Confiante demais. E quase sempre protegido por cargo, reputação ou silêncio alheio.

Em um relato real, uma mulher disse: **“Eu não gritei porque não parecia grave o suficiente. Só descobri depois que fiquei anos me encolhendo.”**

É assim que funciona. Não como explosão. Mas como erosão.

Outro relato, também real, resume o que nenhuma política corporativa costuma medir: **“O pior não foi o toque. Foi perceber que todo mundo viu, e fingiu que não.”**

Porque assédio não é só o gesto. É o entorno que autoriza. É a risada que normaliza. É o “deixa disso” que educa corpos a se calarem.

No mundo do trabalho, então, isso vira quase um curso avançado de sobrevivência emocional.

Aprende-se rápido onde se sentar, como vestir, quando rir, quando recuar, como dizer não sem ferir egos, e, principalmente, como não virar “a pessoa difícil”.

Denunciar custa caro. Ficar em silêncio custa a saúde.

O episódio do BBB incomoda porque desmonta o mito preferido: o de que isso é exceção.

Não é. É cotidiano. Só não costuma ser televisionado.

E talvez o maior desconforto não seja o que aconteceu. Mas o espelho que ele levanta.

Porque falar de assédio obriga a rever piadas antigas, neutralidades convenientes e silêncios bem-educados.

Na *Outra Sala*, a gente não trata isso como escândalo pontual. Trata como cultura.

E a pergunta que fica não é sobre o reality show da semana.

É sobre quantas vezes isso já passou na sua frente — e você chamou de outra coisa.

Crescemos aprendendo a nomear corpos, mas não limites. A interpretar silêncios como consentimento. A tratar desconforto como exagero. A confundir acesso com direito.

E no mundo do trabalho, isso ganha contornos ainda mais delicados. Porque ali, além do corpo, há hierarquia. Além do constrangimento, há medo. Além da violência simbólica, há o risco real de retaliação, exclusão ou estagnação.

Quantas pessoas seguem trabalhando ao lado de quem as constrangeu?

Quantas mudam de equipe, de turno, de carreira — enquanto o agressor muda apenas de assunto? Quantas aprendem a rir, endurecer, engolir, por que denunciar custa caro demais?

O episódio do BBB incomoda porque tira o véu. Mostra que não é sobre monstros raros. É sobre comportamentos comuns demais.

E talvez o maior desconforto não seja o que aconteceu. Mas o espelho que ele levanta.

Porque, se a gente for honesto, vai perceber que isso não é “sobre eles”. É sobre uma cultura inteira que ainda ensina a ultrapassar antes de ensinar a respeitar.

Falar de assédio não estraga o clima. O que estraga o clima é fingir que ele não existe.

E enquanto a discussão ficar restrita ao reality show da semana, a vida real — essa sem câmeras, sem edição e sem votação — segue acontecendo exatamente como sempre aconteceu.

Na outra sala. No outro corredor.

No silêncio de quem aprendeu que, muitas vezes, sobreviver é ficar quieta.

Até quando?

(*) - É psicóloga, escritora e especialista em transformar culturas com afeto e coragem. Com mais de 25 anos de experiência em RH, do chão de fábrica ao boardroom, atua na criação de modelos mais humanos de liderança, aprendizagem e pertencimento. Na escrita, mistura ciência, poesia e provocação para abrir espaço ao que não cabe nas atas — mas muda tudo.

AS PUBLICAÇÕES LEGAIS NOS JORNAIS SÃO DATADAS E AUTENTICADAS, SEM MARGEM PARA ALTERAÇÃO POSTERIOR DO CONTEÚDO DIVULGADO.

AFINAL, O JORNAL É LEGAL.

Fundação Instituto Educacional “Dona Michie Akama”

CNPJ - 52.807.633/0001-00

Convocação

De acordo com as disposições estatutárias, ficam os (as) Senhores (as) Conselheiros (as) da Fundação Instituto Educacional Dona Michie Akama, convocados (as) para a Assembleia Geral Ordinária, a ser realizada no dia 28 de março de 2026 (sábado), às 10 horas em primeira convocação ou, não havendo quórum, às 10h15min em segunda convocação com qualquer número, presencialmente na sede da Fundação sito à Avenida Doutor Altino Arantes, 1098, nesta Capital, a fim de deliberarem sobre a seguinte Ordem do Dia: 1. Aprovação do Relatório Anual de Atividades do Exercício de 2025; 2. Aprovação da Proposta de Atividades para 2026; 3. Aprovação do Balanço Financeiro de 2025, após parecer do Conselho Fiscal; 4. Aprovação da Proposta Orçamentária para o Exercício de 2026; 5. Deliberação sobre a renovação do mandato de quatro anos dos Conselheiros cujo mandato expira em 30/04/2026 e posse dos eleitos para o quadriênio 2026/2029; 6. Eleição e posse dos Conselheiros para compor a Diretoria Executiva para o biênio 2026/2027; 7. Eleição e posse dos Conselheiros para compor a Diretoria do Conselho Curador para o biênio 2026/2027; 8. Indicação, aprovação e posse dos Conselheiros para compor o Conselho Fiscal para o biênio 2026/2027; 9. Apreciação do pedido de desligamento do Conselheiro Carlos Masayuki Harima; 10. Outros assuntos de interesse da Fundação.

São Paulo, 20 de janeiro de 2026.

Paulo Guilherme Amaral Toledo - Presidente do Conselho Curador

EDITAL DE CITAÇÃO - PRAZO DE 30 DIAS. PROCESSO Nº 1000975-56.2025.8.26.0219 O(A) MM. Juiz(a) de Direito da Vara Única, do Foro de Guararema, Estado de São Paulo, Dr(a). LUCAS GARBOCCI DA MOTTA, na forma da Lei, etc. FAZ SABER a(o) aos réus ausentes, incertos, desconhecidos e eventuais interessados, seus cônjuges (se casados forem), herdeiros e/ou sucessores, que ANDERSON MORAES MONTEIRO, ajuizou a presente ação de Usucapião objetivando o imóvel com a área de 500,00m², localizado na Rua Arthur Benites Arissa- Parte ideal do nº 175 - Bairro Itaóca - Guararema-SP, do qual mantém a posse mansa, pacífica, ininterrupta por mais de 20 anos. Estando em termos, expediu-se o presente EDITAL com prazo de 30 dias, para que, no prazo de 15 dias, que fluirá após o decurso do prazo do presente edital, apresentem resposta. Será o presente edital, por extrato, afixado e publicado na forma da lei. NADA MAIS. Dado e passado nesta cidade de Guararema, aos 19 de janeiro de 2026.

GUARUMINIO INDUSTRIAL DE FERRAGENS LTDA, torna público que esta requerendo a Prefeitura de Itaquaquecetuba - Secretaria do Meio Ambiente a Renovação da Licença de Operação, p/ fabricação de artigos de serralheria, exceto esquadrias sito Rua dos Argentinos, 100 - complemento: Galpão - Quadra 01, Lote: Area B, Referências: Loteamento 97 - Jardim Primavera, Itaquaquecetuba/SP.

Empresas & Negócios Publicidade Legal



PROTOCOLO DE ASSINATURA(S)

O documento acima foi proposto para assinatura digital na plataforma Certisign Assinaturas. Para verificar as assinaturas clique no link: <http://assinaturas.certisign.com.br/Verificar/ED5D-F656-9737-60A5> ou vá até o site <http://assinaturas.certisign.com.br> e utilize o código abaixo para verificar se este documento é válido.

Código para verificação: ED5D-F656-9737-60A5



Hash do Documento

8F27CDF35B2654A7A26BAE421D8F4E0C5F11737B145A85DEB1A154F2A5082BC0

O(s) nome(s) indicado(s) para assinatura, bem como seu(s) status em 20/01/2026 é(são) :

- Lilian Regina Mancuso - 05.687.343/0001-90 em 20/01/2026 18:42 UTC-03:00
Tipo: Certificado Digital - JORNAL EMPRESAS E NEGOCIOS LTDA - 05.687.343/0001-90

Evidências

Geolocation: Location not shared by user.

IP: 172.16.4.7

AC: AC Certisign RFB G5

