



Evolução do ambiente de trabalho: Megatendências que definirão 2026 e mais além

O que os líderes precisam saber sobre IA, os modelos de talento em evolução e as estratégias de capacitação dos funcionários que estão moldando o futuro do trabalho.

Conteúdo

Introdução	3
Megatendência 1	4
Megatendência 2	6
Megatendência 3	8
Como as Megatendências 2026 impactam as pequenas e médias empresas	10
Megatendências da Força de Trabalho 2026 por UKG	11
Referências	12

Introdução

Com a força de trabalho aparentemente evoluindo na velocidade da luz, pode-se ter a sensação de que estão sempre tentando se colocar em dia. A verdadeira oportunidade reside em ver a mudança como uma vantagem competitiva e concentrar-se naquilo que você pode controlar. Desde aproveitar a IA e modelos de talento flexíveis até capacitar os funcionários para que eles deem o seu melhor, as megatendências deste ano destacam onde os líderes devem se focar. Permitam que essas perspectivas baseadas em dados — produto de meses de pesquisa e dados de organizações de diferentes setores — lhes ajudem a navegar na mudança com confiança para formar uma força de trabalho ágil, capaz de se adaptar e prosperar em uma era de transformação constante.

Na UKG, entendemos e aprimoramos o mundo do trabalho. Com 50 anos de experiência no âmbito de gestão de capital humano, impulsionamos líderes de 80.000 organizações de todo o mundo com soluções de inteligência da força de trabalho e ferramentas guiadas por IA que geram melhores resultados de negócios.

Megatendência 1

Acelerar a adoção: o imperativo de uma IA centrada no ser humano.

Megatendência 2

Em busca de agilidade: a realidade do ecossistema de talentos

Megatendência 3

Mais além do compromisso: A era da qualificação do funcionário



Megatendência 1

Acelerar a adoção: o imperativo de uma IA centrada no ser humano.

A IA não vai a lugar nenhum. Na verdade, você provavelmente já a incorporou em algum lugar em sua estratégia operacional. Mas está vendo resultados que demonstrem o retorno do investimento? Os benefícios da IA podem parecer claros em teoria, mas o maior desafio para obter benefícios do investimento não é um problema tecnológico; é um problema cultural. Não se trata de culpar ninguém. Trata-se de saber se os seus funcionários e sua organização estão preparados para usar a IA de maneira que gere valor real. Isso pode significar solucionar as lacunas de treinamento, esclarecer seus objetivos gerais ou aliviar os receios quanto à segurança no emprego.



A cada certas décadas, uma tecnologia revolucionária muda fundamentalmente a maneira como fazemos tudo, desde como vivemos até como trabalhamos, e mais além. Quão produtivos seríamos sem eletricidade? A linha de montagem ou telefones celulares? Assim como essas inovações, a IA está se tornando rapidamente onipresente e indispensável para o trabalho, e ignorá-la agora é como optar por não usar um computador ou a internet.

— Suresh Vittal
Chief Product Officer, UKG



O que significa?

As organizações que integrem a IA no fluxo de trabalho ao mesmo tempo que estimulam a criatividade, o propósito e as habilidades humanas superarão aquelas que lidam com a IA unicamente como infraestrutura técnica.

O que você pode fazer?

Embora muitas pessoas estejam preocupadas com a IA (ou com aqueles que têm habilidades com IA) que poderiam assumir suas posições, a melhor maneira de aliviar esses medos é a comunicação aberta. Seja transparente sobre o porquê de estar usando a tecnologia e, claro, sobre o que ela pode e não pode fazer. Esse enfoque ajuda os funcionários a compreenderem o verdadeiro propósito da tecnologia e fortalece a confiança em sua própria criatividade e pensamento crítico.

A curiosidade e a vontade de participar já estão presentes: a KPMG identificou que 46% dos funcionários estão dispostos a confiar na IA[1], e uma pesquisa da UKG mostra que 75% dos trabalhadores da linha de frente confiariam na IA para lidar com determinadas tarefas, embora apenas 38% utilizem IA no trabalho hoje. O que falta não é interesse; o que falta é o que possibilita a conversão dessa disposição em resultados reais[2]. Quase metade dos líderes citam lacunas de competências como uma barreira à adoção da IA[3], um sinal de que, ainda que as pessoas estejam prontas para explorar a tecnologia, muitos ficam sozinhos ao tentar decifrá-la. Investir em treinamento para preencher essa lacuna pode fortalecer a colaboração entre humanos e IA que gera valor real.

Ao automatizar tarefas administrativas repetitivas e carentes de satisfação, você libera espaço para que os funcionários realizem um trabalho humano mais significativo. A maioria (73%) dos trabalhadores da linha de frente está otimista quanto ao uso de IA no trabalho, especialmente em áreas que consomem tempo valioso, como pesquisar no manual da empresa, compreender os benefícios ou gerir horários e disponibilidade[2]. Quando a tecnologia se encarrega do “ruído”, as pessoas podem dedicar sua energia a atender os clientes e inovar para o negócio, resultados que amplificam tanto o seu impacto quanto os seus lucros. customers and innovating for the business — outcomes that amplify both their impact and your results.

Pontos chaves

- Liderar com comunicação clara e transparência; destaque que a IA é uma ferramenta para apoiar — e não substituir — o pensamento estratégico.
- Capacite sua equipe por meio de treinamentos específicos em IA para ajudar os funcionários a evoluírem com a tecnologia, o que, por sua vez, dará à sua organização uma vantagem competitiva.
- Gere confiança nos algoritmos, nos dados e na tecnologia, ampliando o acesso, especialmente para os profissionais que atuam na linha de frente.

78% das organizações utilizam IA em pelo menos em uma função de negócios⁴

74% 74% das organizações ainda não demonstram valor tangível por seus esforços em IA⁵

2 em cada 3 organizações não estão cultural ou operacionalmente preparadas para a IA⁶

64% dos trabalhadores da linha de frente temem que a IA possa substituir seus empregos²



Megatendência 2

Em busca de agilidade: a realidade do ecossistema de talentos

Se você tem enfrentado dificuldades para preencher vagas com os candidatos adequados, não está sozinho. A escassez global de talentos é real e, infelizmente, está piorando. Embora a gravidade varie conforme a região, organizações em todo o mundo estão com dificuldades para preencher funções tanto na linha de frente quanto em funções especializadas. Em muitos casos, a demanda por conhecimento técnico supera a oferta de pessoas qualificadas, especialmente à medida que as gerações mais idosas se aposentam. No lugar dos modelos tradicionais de empregador–funcionário, uma abordagem mais flexível está surgindo; uma que combine trabalhadores em tempo integral, meio período, terceirizados e agentes de IA com programas de formação e desenvolvimento de talentos.



O futuro pertence às organizações que veem o talento como um ecossistema vivo, um que cresce por meio da aprendizagem contínua e da profunda confiança organizacional.

Nosso papel como líderes é cultivar esse ecossistema para que a agilidade se torne parte do nosso DNA.”

Michael C. Bush
— TKTK, CxO, UKG



Mais de 74%

dos empregadores afirmam ter dificuldade em encontrar os talentos qualificados de que precisam.⁷

77%

dos varejistas reconhecem dificuldades em preencher lacunas de mão de obra.⁸

90%

dos fabricantes relatam que a escassez de mão de obra qualificada impacta negativamente seus resultados.⁹

4 em cada 5

executivos afirmam precisar de maior agilidade nos processos de gestão de talentos para alinhar sua força de trabalho às prioridades em constante mudança.¹⁰

O que significa

Amid the talent crisis, the traditional employer–employee relationship is being replaced with a talent ecosystem comprised of a fluid mix of full-time, part-time, gig, fractional, and AI-powered roles.

O que você pode fazer?

Repense como se realiza o trabalho. Em vez de recrutar exclusivamente para o modelo de emprego em tempo integral, considere adicionar uma combinação mais flexível de recursos para preencher vagas de forma rápida e eficaz. Para complementar sua força de trabalho, uma combinação de trabalhadores a tempo parcial e terceirizados poderia atender às suas necessidades. Ou talvez faça sentido para a sua organização recorrer à crescente economia gig, onde trabalhadores sob demanda tem impulsionado os serviços em áreas como entregas, transporte, cuidados infantis, gestão de instalações e muito mais.¹¹

A tecnologia também pode expandir as capacidades da sua equipe. Os agentes de IA, por exemplo, podem lidar com tarefas transacionais, trabalho administrativo e processamento de dados. Essa opção pode ajudar a liberar sua equipe para se concentrar em trabalhos mais criativos ou estratégicos.

Antes de publicar as vagas abertas, observe internamente os trabalhadores cujas habilidades correspondem aos requisitos do cargo. Se não houver uma maneira fácil de fazer isso, é o momento de investir em ferramentas que permitam transparência na sua força de trabalho. Os seus dados devem revelar quem é qualificado, como desempenha suas funções e o impacto projetado para o negócio. Uma vez identificadas essas competências (ou desenvolvidas por meio de treinamento e crescimento profissional), políticas e práticas eficazes para alocar e programar talentos garantem que você esteja colocando a pessoa certa no lugar correto e no momento adequado. Isso ajuda a suprir lacunas imediatas e fortalece o planejamento a longo prazo da sua força de trabalho.

Pontos chaves

- Consider talent planning across all labor types and create pathways for internal mobility and career growth through talent marketplaces
- Use data to reveal existing skill sets and development gaps, then use those insights to surface growth opportunities, match talent to roles, and strengthen your own skills ecosystem
- Align policies with solutions that allow you to deploy and schedule the right people

42%

das organizações que utilizam serviços de terceirização o fazem para melhorar o acesso a talentos, em comparação com 34% que o fazem por custo¹²

32%

dos líderes de RH não têm uma maneira de rastrear e gerenciar habilidades dentro de suas organizações¹³

57%

dos líderes de RH não têm uma abordagem para conectar talentos ao trabalho por meio de plataformas internas¹³

A carga horária e a falta de oportunidades de crescimento na carreira ocupam o 2º e o 3º lugar entre os motivos pelos quais os funcionários da linha de frente consideram pedir demissão²

Megatendência 3

Muito Além do compromisso: a era da capacitação do funcionário

O baixo compromisso está custando muito dinheiro às organizações. O relatório State of the Workplace 2025 da Gallup mostra que o compromisso dos funcionários caiu para 21% em 2024, o que resultou em US\$ 438 bilhões em produtividade perdida em todo o mundo. Se você analisar mais de perto o que pode estar causando esse declínio, descobrirá que a baixa confiança, a falta de autonomia e os desafios dos gerentes desempenham um papel importante na insatisfação. Agora imagine que cada funcionário pudesse agir de acordo com seu propósito no trabalho e fazê-lo da maneira mais eficiente possível. As estratégias centradas na capacitação do funcionário ajudam essas pessoas a se sentirem integradas em todos os níveis e, em última análise, impulsionam o desempenho¹⁴.



A capacitação é onde a cultura se encontra com o desempenho. As organizações que prosperarão nesta nova era serão aquelas que capacitam cada funcionário a gerar impacto — impulsionado por confiança, bem-estar e tecnologia.

Rachel Barger
— TKTK, CxO, UKG



O que significa

A capacitação é a arte e a ciência de fornecer às pessoas as ferramentas, o conhecimento e o apoio para render o máximo, impulsionando o desempenho por meio de autonomia, confiança e acesso.

O que você pode fazer?

Proporcione aos seus funcionários o conhecimento e as ferramentas de que necessitam para ter um desempenho com confiança, então dê um passo para trás e deixe que eles façam isso. Se a microgestão inibe a inovação, a autonomia a fomenta. Afastar-se de uma mentalidade de mando e controle para uma cultura baseada na transparência e na responsabilidade é a chave. Quando os líderes demonstram confiança e criam padrões que apoiam todas as dimensões do bem-estar dos funcionários (da saúde mental e emocional ao crescimento por meio da aprendizagem e do reconhecimento), aumenta o compromisso e melhoram os resultados. A tecnologia também pode desempenhar um papel poderoso. 83% dos trabalhadores da linha de frente dizem que a tecnologia melhora sua experiência de trabalho, mas apenas 4 em cada 10 têm acesso a ferramentas de comunicação hoje em dia[2]. Investir em plataformas que facilitem a conexão, a colaboração e o acesso a recursos pode estender esse senso de empoderamento e inclusão a todos os níveis da organização.

A consistência é a chave. Garanta que suas políticas e posicionamento se apliquem por igual em toda a organização, para que os funcionários não sintam que existem regras diferentes para eles e para os executivos. Finalmente, pratique o que prega. Busque a opinião da sua equipe (em vez de apenas dar feedback) e aja de acordo com ela. Demonstrar que você valoriza o critério dos seus funcionários reforça a confiança e a responsabilidade, que é onde realmente começa a capacitação.

Pontos chaves

- Mude de uma mentalidade de comando e controle para uma cultura baseada em transparência e responsabilidade.
- Invista em ferramentas e tecnologia que preparem sua equipe para o sucesso.
- Promova estratégias de bem-estar pessoal, de desenvolvimento, financeiro e relacional que ajudem sua equipe a se sentir segura e apoiada, o que, por sua vez, aumentará a produtividade.

Culturas de alta confiança geram 42% mais esforço discricionário¹⁶

47% dos trabalhadores da linha de frente acreditam que existem duas culturas distintas em sua organização: uma para eles e outra para todos os demais²

Os funcionários que se sentem confiados pela direção executiva demonstram níveis mais elevados de confiança em seus gerentes e diretores executivos¹⁷



Como as Megatendências de 2026 impactam as pequenas e médias empresas

Acelerando a adoção: o imperativo da IA centrada nas pessoas

Para sua pequena ou média empresa (PME), pense na IA como um colega de equipe. Ela está aí para ajudar, não para assumir o controle. A tecnologia pode automatizar tarefas administrativas repetitivas, agilizar o agendamento e liberar tempo para que uma equipe frequentemente reduzida possa se concentrar mais em trabalhos estratégicos. Mas, para ver resultados valiosos, você precisará da aceitação de seus trabalhadores. Assim como em organizações maiores, seja claro ao compartilhar com sua equipe os objetivos da implementação da IA para que eles entendam o “porquê” por trás disso. Em seguida, certifique-se de investir em treinamento para que possam utilizar a tecnologia de forma segura, eficiente e confiável para gerar resultados significativos e um claro retorno do investimento.

Em busca de agilidade: a realidade do ecossistema de talentos

A capacidade de agir com rapidez e escalar estrategicamente confere às PMEs uma vantagem sobre a concorrência. Aqui, agilidade não significa ter mais pessoas, mas sim aproveitar ao máximo o talento que já possui e colocar as pessoas corretas nos cargos certos à medida que as necessidades mudarem.

Com orçamentos mais apertados, organizações em crescimento não podem se dar ao luxo de longos ciclos de contratação ou excesso de funcionários. Construir um ecossistema interno de talentos que destaque habilidades e competências ajuda a realocar talentos conforme a necessidade. Quando precisar de suporte adicional, usar trabalhadores temporários ou terceirizados amplia seu alcance e capacidade sem sobrecarregar os recursos. When you need extra support, tapping into gig or contract workers extends your reach and capability without stretching resources.



Muito além do compromisso: a era da qualificação do funcionário

Em organizações menores, a retenção de talentos é resiliência. E uma parte fundamental disso é manter os funcionários comprometidos por meio de treinamento, crescimento e confiança. Quando cada pessoa desempenha um papel essencial, a capacitação torna-se a base para maior produtividade e desempenho.

Capacite os funcionários com as ferramentas e a autonomia para tomarem decisões, apoiando-os com oportunidades para desenvolverem novas habilidades e progredirem em suas carreiras. Esse investimento se traduz em lealdade e desempenho, ajudando sua organização a se manter forte mesmo quando os recursos são limitados.

Megatendências da Força de Trabalho 2026 por UKG

As megatendências que estão dando forma ao mundo do trabalho em 2026 se concentram em impulsionar o desempenho por meio de tecnologia mais inteligente, estratégias de talento adaptáveis e empoderamento dos funcionários. E, no centro dessas mudanças, está a sua força de trabalho. Aproveite as habilidades criativas e estratégicas inatas de sua equipe para lidar com tarefas importantes que exigem percepção humana. A adoção da IA pode acelerar os resultados, mas, sem objetivos claros e treinamento, o investimento fica aquém do esperado. Manter a flexibilidade em seu banco de talentos ajuda a escalar as contratações à medida que as prioridades mudam. E, à medida que o foco muda do compromisso para a capacitação verdadeira, as organizações que fornecerem aos funcionários as ferramentas e o apoio adequados superarão aquelas que não o fazem.

O trabalho está se transformando, esteja você preparado ou não. Essas megatendências ajudam as organizações a se adaptarem a esse ritmo acelerado, aproveitando a tecnologia e o potencial humano para se destacarem em vez de simplesmente acompanharem o ritmo. Com soluções que conectam dados da força de trabalho, conhecimento em tempo real e melhorias impulsionadas por IA, você pode transformar a disrupção em oportunidade, tanto para o presente quanto para o futuro.

Implemente a tecnologia adequada para ajudar a enfrentar essas tendências:

Saiba mais



Referências

- 1 Gillespie, N., Lockey, S., Ward, T., Macdade, A., & Hased, G., *Trust, attitudes and use of artificial intelligence: A global study 2025*, The University of Melbourne and KPMG (2025), consultado em <https://kpmg.com/xx/en/our-insights/ai-and-technology/trust-attitudes-and-use-of-ai.html>.
- 2 UKG, *More Perspectives from the Frontline Workforce: UKG's second-annual global frontline study – with AI insights* (Outubro 2025), consultado em <https://www.ukg.com/learn/resources/white-paper/more-perspectives-frontline-workforce>.
- 3 McKinsey & Company, *Technology Trends Outlook* (Julio 2025), consultado em <https://www.mckinsey.com/capabilities/tech-and-ai/our-insights/the-top-trends-in-tech>.
- 4 McKinsey & Company, *The state of AI: How organizations are rewiring to capture value* (Marzo 2025), consultado em <https://www.mckinsey.com/capabilities/quantumblack/our-insights/the-state-of-ai-how-organizations-are-rewiring-to-capture-value>.
- 5 BCG, *Where's the Value in AI* (Outubro 2024), consultado em <https://www.bcg.com/publications/2024/wheres-value-in-ai>.
- 6 *Great Place To Work: 2024 Global Workforce Study* (2024), consultado em <https://www.greatplacetowork.com/resources/blog/as-companies-clamor-to-adopt-ai-culture-and-trust-dictates-success-says-new-ai-for-all-index-from-ukg-great-place-to-work>.
- 7 ManpowerGroup, *2025 Global Talent Shortage* (2025), consultado em <https://go.manpowergroup.com/talent-shortage>.
- 8 UKG, *UKG 2025 Retail Workforce Report* (Outubro 2025), consultado em <https://www.ukg.com/learn/resources/industry-brief/ukg-2025-retail-workforce-report>.
- 9 UKG, *UKG 2025 Manufacturing Trends Report* (Setembro 2025), consultado em <https://www.ukg.com/learn/resources/industry-brief/2025-manufacturing-trends-report>.
- 10 Mercer, *Executive Outlook Study 2025: Invest with intent* (2025), consultado em <https://www.mercer.com/en-ch/insights/people-strategy/future-of-work/executive-outlook/>.
- 11 Grundy, Adam and Alleyne, Lucie, United States Census Bureau. *Nonemployer Statistics Show Continued Growth in "Gig Economy" Activities* (Julio 2025), consultado em <https://www.census.gov/library/stories/2025/07/nes-gig-economy.html>.
- 12 Deloitte, *Global Outsourcing Survey 2024* (2024), <https://www.deloitte.com/us/en/services/consulting/articles/global-outsourcing-survey.html>.
- 13 Mercer, *Global Skills Technology and Adoption Survey Report* (Mayo 2025), consultado em <https://www.mercer.com/insights/talent-and-transformation/skill-based-talent-management/global-skills-technology-and-adoption-survey-report/>.
- 14 Gallup, *State of the Global Workplace: Understanding Employees, Informing Leaders* (2025), consultado em <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>.
- 15 Gonzales, Matt, *The Plight of Front-Line Workers*, Society for Human Resource Management (Janeiro14, 2023), consultado em <https://www.shrm.org/hr-today/news/all-things-work/pages/the-plight-of-front-line-workers.aspx>.
- 16 Great Place To Work, *9 High-Trust Leadership Behaviors That Build Great Workplaces*, consultado em <https://www.greatplacetowork.com/resources/blog/9high-trust-leadership-behaviors-everyone-should-model>.
- 17 Edelman, *2024 Edelman Trust Barometer Special Report: Trust at Work*, consultado em <https://www.edelman.com/trust/2024/trust-barometer/special-report-trust-at-work>.

Sobre a UKG

A UKG é a plataforma de inteligência de força de trabalho que coloca em prática o conhecimento sobre a força de trabalho. Com a maior coleção mundial de informação sobre a força de trabalho e a IA centrada nas pessoas, nossa capacidade para revelar formas inéditas de construir confiança, aumentar a produtividade e o desenvolvimento de talentos é incomparável. É essa experiência que permite a cada colaborador oferecer vivências que diferenciam sua marca porque as grandes organizações sabem que sua força de trabalho é sua vantagem competitiva.



© 2025 UKG Inc. Todos os direitos reservados. Para obter uma lista completa das marcas registradas da UKG, visite www.ukg.com.br/marcas-registradas. Todas as outras marcas registradas, se houver, são propriedade de seus respectivos proprietários. Todas as especificações estão sujeitas a alterações. MC364