

Pesquisa Global de Benchmark em T&D 2025

Confira insights sobre Treinamento e Desenvolvimento para se manter à frente das mudanças do ambiente corporativo



Preparando o cenário para 2025

Temos o prazer de anunciar a segunda edição da Pesquisa Global de Benchmark da Voxy!

Essa pesquisa oferece insights fundamentais para profissionais envolvidos no desenvolvimento de equipes sobre como empresas de diferentes setores ao redor do mundo estão se preparando para construir equipes de alto nível para o próximo ano. Com as habilidades profissionais evoluindo a uma velocidade impressionante, esses insights ajudam a criar e executar uma estratégia realmente efetiva.

A pesquisa foca nos desafios que os profissionais preveem, nas estratégias que estão adotando e em como pretendem mensurar o sucesso de suas iniciativas.

Nas próximas páginas, você terá acesso a insights importantes para garantir que você alcance as metas de treinamento e desenvolvimento na sua organização. Vamos começar?



ÍNDICE

CAPÍTULO UM: Principais desafios

Quais são os maiores obstáculos e pontos críticos que os profissionais enfrentam em T&D?

CAPÍTULO DOIS: Principais estratégias

Quais estratégias os profissionais estão usando para superar desafios e melhorar os resultados em 2025?

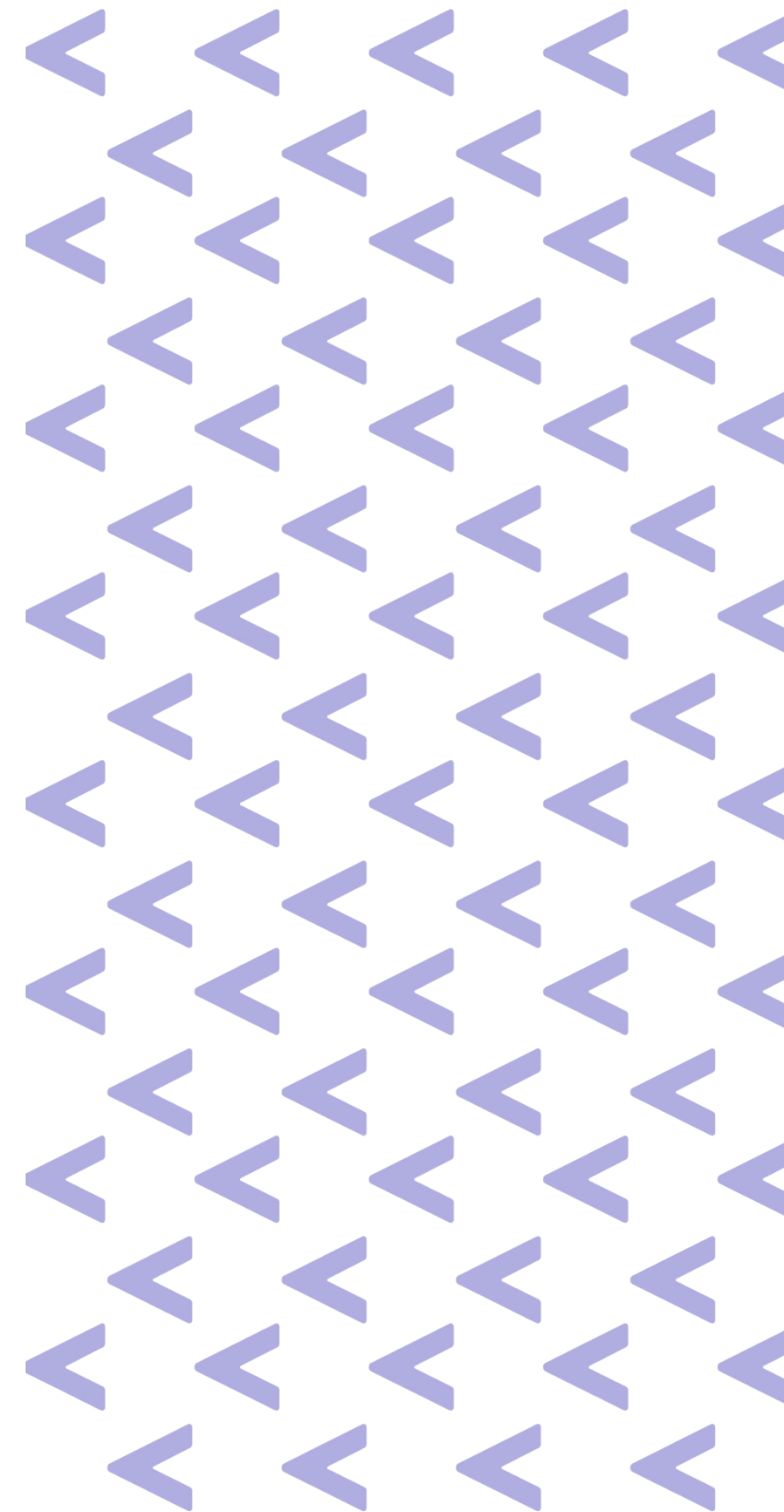
CAPÍTULO TRÊS: O cenário atual de T&D nas empresas

Conheça os tipos de treinamentos que as empresas estão oferecendo atualmente e como o sucesso está sendo mensurado.

CAPÍTULO QUATRO: Olhando para o futuro

As habilidades e tendências que os profissionais acreditam que moldarão o futuro das organizações.

Principais insights e ações que você pode implementar hoje!



CAPÍTULO 1:

Principais Desafios

Superando os obstáculos

Uma análise aprofundada dos maiores desafios enfrentados pelos profissionais de T&D. Desde a avaliação e preenchimento de lacunas de habilidades até a preparação de gestores para liderança e a identificação das barreiras que eles podem encontrar.



Transformar o aprendizado voltado para os desafios de negócios em **um processo contínuo e integrado à cultura da empresa** é um dos maiores desafios enfrentados pelos profissionais de treinamento atualmente. Aqui estão os temas que os profissionais acreditam que serão as maiores barreiras de 2025 em diante:

- #1**

Criação de uma cultura ágil de aprendizagem
- #2**

Criar trajetórias internas de carreira (mobilidade interna)
- #3**

Melhoria na comunicação da empresa
- #4**

Desenvolvimento de habilidades comportamentais (soft skills)
- #5**

Alinhamento das estratégias de aprendizagem aos objetivos de negócio

Em um mundo onde habilidades técnicas e ferramentas estão em constante mudança e a IA aumenta a produtividade, é interessante notar que os cinco principais desafios estão relacionados a desenvolver traços humanos. As habilidades interpessoais e intrapessoais, como adaptabilidade, boa comunicação e resiliência, são fundamentais para prosperar nesse ambiente acelerado. **Embora a tecnologia torne as coisas mais eficientes, são essas qualidades humanas que realmente impulsionam o crescimento da equipe**, a colaboração e o sucesso na concretização das metas de negócios.

Uma cultura de aprendizado sem um objetivo claro é energia desperdiçada

Nos últimos anos, o ambiente de trabalho passou por uma transformação gigante. Hoje, os funcionários têm uma autonomia e flexibilidade maior do que nunca em seus ambientes de trabalho e de aprendizado. No entanto, surge uma questão fundamental: **como garantir que o desenvolvimento individual esteja alinhado aos objetivos da empresa?**



[O relatório de tendências da Gartner](#) apresenta uma nova divisão no design do trabalho: design centrado no escritório (onde o local é o pilar estável em torno do qual o trabalho se organiza) e design centrado no ser humano (onde o indivíduo é o pilar estável em torno do qual o trabalho se organiza).

Mudanças Críticas e as Três Dimensões dos Modelos de Trabalho Centrados no Humano



Design Centrado no Escritório

O local é o pilar estável em torno do qual projetamos o trabalho."

- **Proporcionar Experiências de Trabalho Consistentes**
Princípio de design de trabalho: Igualdade de experiências
- **Possibilitar Colaborações Espontâneas**
Princípio de design de trabalho: Inovação ao acaso
- **Impulsionar a Gestão Baseada em Visibilidade**
Princípio de design de trabalho: Desempenho por contribuição



Design Centrado no Humano

"O indivíduo é o pilar estável em torno do qual projetamos o trabalho."

- **Proporcionar Experiências de Trabalho Flexíveis**
Princípio de design de trabalho: Igualdade de oportunidades
- **Facilitar Colaborações Intencionais**
Princípio de design de trabalho: Inovação planejada
- **Impulsionar a Gestão Baseada em Empatia**
Princípio de design de trabalho: Desempenho por resultados

Fonte: Gartner

Nesse contexto em constante evolução, uma cultura organizacional forte surge como fator crítico para o sucesso. [Pesquisas da Gallup](#) revelam que **empresas com culturas robustas superam consistentemente seus pares, demonstrando maior receita e lucratividade ao longo de cinco anos.**

O tópico “Criação de uma cultura de aprendizagem ágil”, que ocupava o quarto lugar na edição anterior de nossa pesquisa, está ganhando ainda mais relevância à medida que as organizações reconhecem sua importância para enfrentar os desafios futuros.

Uma cultura de aprendizado vai além de simplesmente oferecer oportunidades de treinamento e desenvolvimento — requer um ambiente que incentive a aplicação prática de novos conhecimentos no trabalho diário, celebre o progresso, acolha vulnerabilidades e erros, e crie espaços para compartilhar insights e conhecimentos. Esse tipo de apoio é essencial para construir uma cultura de aprendizado contínuo e ágil no ambiente de trabalho.

Cultivando uma cultura de aprendizado forte em um ambiente de trabalho centrado nas pessoas

Para prosperar nessa nova era, as organizações devem considerar as seguintes estratégias:



Implementar programas de apoio:

Ofereça iniciativas de mentoria que promovam o alinhamento entre as aspirações individuais de carreira e os objetivos da empresa.



Ampliar a acessibilidade:

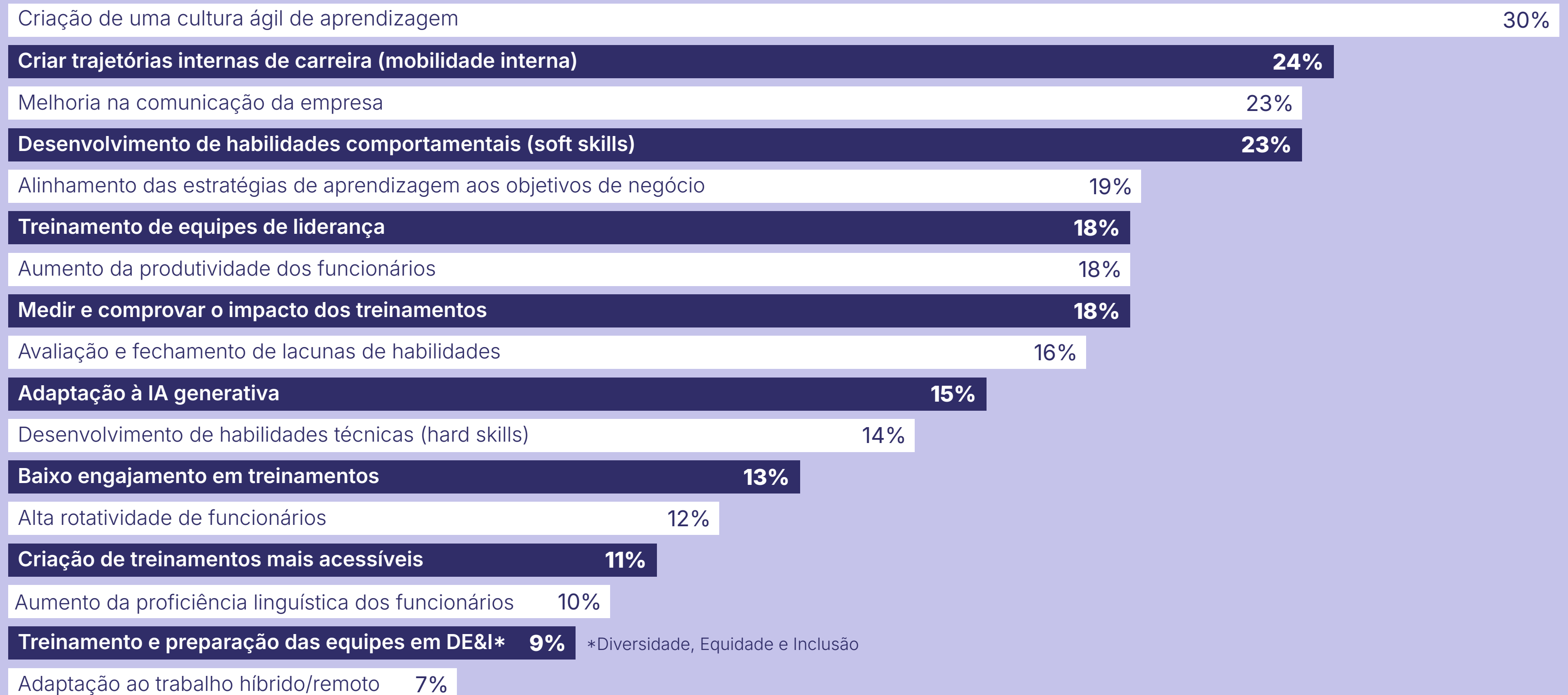
Disponibilize oportunidades de aprendizado a qualquer momento e em qualquer lugar, por meio de plataformas assíncronas e ferramentas de microlearning com suporte de IA.



Equilibrar tecnologia e interação humana:

Ao aproveitar soluções digitais, garanta interações síncronas regulares que permitam aos funcionários praticar e aperfeiçoar suas habilidades interpessoais.

Quais são os principais desafios que você está enfrentando agora em relação ao desenvolvimento de pessoas?



*Diversidade, Equidade e Inclusão

Os objetivos estratégicos surgem da priorização de habilidades interpessoais para gerenciar efetivamente o cenário em constante mudança das habilidades técnicas: alinhar o treinamento às necessidades empresariais, desenvolver líderes, aumentar a produtividade, medir o impacto e reduzir lacunas de habilidades. **Essas prioridades garantem que as iniciativas de aprendizado sejam abrangentes e contribuam para o sucesso dos negócios.**

Dados recentes confirmam: **desenvolver habilidades interpessoais impulsiona a aquisição de habilidades técnicas.** [Pesquisas do LinkedIn mostram que 72% dos executivos valorizam mais as habilidades interpessoais do que as habilidades de IA,](#) destacando a importância das capacidades centradas no humano no complexo ambiente de negócios atual.

Uma análise mais detalhada das necessidades específicas de grandes empresas

Enquanto "medir e comprovar o impacto do treinamento" ocupa o 8º lugar no ranking geral, para profissionais de grandes organizações, monitorar o desempenho e demonstrar o ROI é o 3º desafio mais importante.

CAPÍTULO 2

Principais Estratégias

Como os profissionais estão enfrentando os maiores desafios

Uma análise profunda das soluções e estratégias que os profissionais de T&D planejam utilizar para superar obstáculos e prosperar de 2025 em diante.



Para construir uma cultura de aprendizado que promova o crescimento da empresa, os profissionais planejam investir no aperfeiçoamento dos líderes. Este foco na liderança é crucial, pois líderes fortes não apenas impulsionam o sucesso organizacional, mas também inspiram e motivam as equipes a abraçarem o aprendizado e o desenvolvimento contínuos.



Outras estratégias principais envolvem o aprofundamento do foco em refletir as metas de treinamento nos planos de desenvolvimento de carreira e OKRs, implementando novas tecnologias com uma abordagem baseada em habilidades. Essa estratégia mais abrangente garante que as iniciativas de aprendizado estejam alinhadas aos objetivos organizacionais e também adaptadas às trajetórias de carreira individuais, promovendo uma cultura de crescimento e adaptabilidade em toda a força de trabalho.

As empresas investem significativamente no desenvolvimento de liderança; no entanto, os dados mostram que esse investimento nem sempre gera resultados concretos.

**\$60
Bilhões**

Investimento anual global em desenvolvimento de liderança

**Apenas
10%**

dos gastos com desenvolvimento de liderança geram resultados concretos



Adaptação ao contexto

Uma estratégia eficaz de desenvolvimento de liderança acompanha continuamente o contexto organizacional em mudança.



Superando barreiras psicológicas

Alguns líderes têm dificuldade em abraçar a vulnerabilidade para crescer. Um programa de liderança bem-sucedido ajuda a superar essas barreiras psicológicas para o autoaperfeiçoamento.



Desenvolvimento de habilidades analíticas

Habilidades analíticas melhoram a capacidade de um líder em priorizar tarefas que gerem o maior impacto, contribuindo para uma carga de trabalho mais estratégica e gerenciável.



Abordagem ampla

Utilize a regra 70-20-10: os líderes ganham 70% de seu conhecimento com experiências no trabalho, 20% com mentoria e 10% com treinamento formal.



Foco no crescimento a longo prazo

Priorize o desenvolvimento holístico que equilibre ganhos de curto prazo com crescimento de longo prazo, garantindo um impacto duradouro e mantendo os líderes engajados no aprendizado contínuo e no sucesso organizacional.



Flexibilidade no aprendizado

Com as agendas lotadas dos líderes, os programas de desenvolvimento precisam de flexibilidade e hiper personalização. A adaptação do conteúdo ao perfil e à disponibilidade de cada líder permite o engajamento efetivo em seu próprio ritmo, garantindo o progresso alinhado às metas pessoais.



Liderança como uma habilidade que vai além das funções

As habilidades de liderança aprimoram a qualidade do trabalho em qualquer função, capacitando os indivíduos a promover mudanças independentemente do cargo. O treinamento on-line amplia o acesso ao desenvolvimento da liderança, alcançando um público mais amplo.



Elementos de um desenvolvimento de liderança impactante

CAPÍTULO 3

O cenário atual de T&D nas empresas

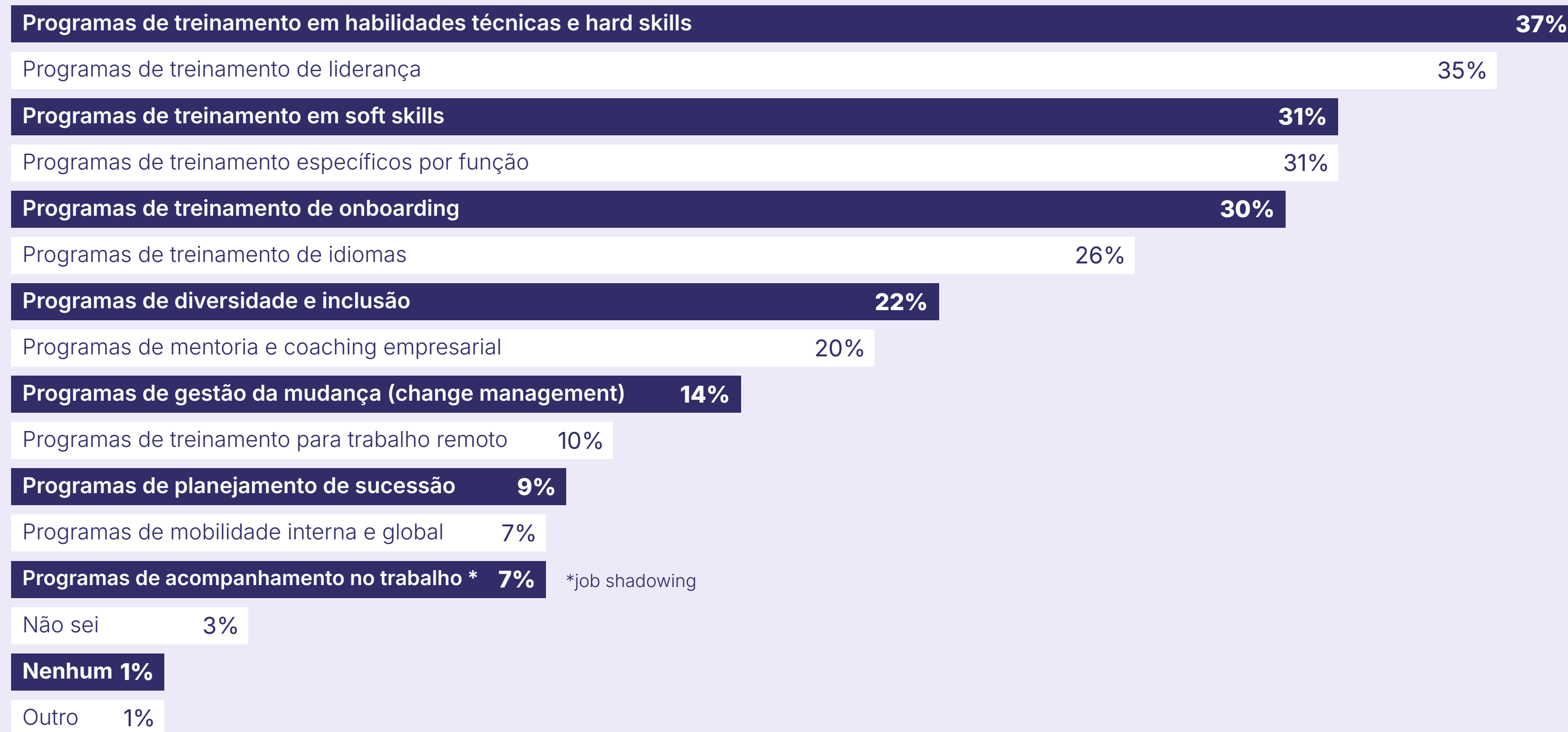
O que está acontecendo na área de T&D

Perguntamos aos profissionais de T&D quais tipos de programas as empresas estão oferecendo atualmente e como suas organizações estão avaliando a eficácia dos esforços de treinamento.



Principais programas de treinamento em organizações globais

Estes são os programas de treinamento mais comuns oferecidos por organizações ao redor do mundo.



Analizando os programas mais frequentemente oferecidos pelas empresas, vemos que eles giram em torno de cinco elementos principais:



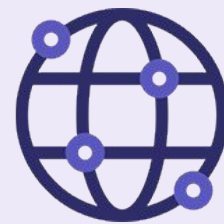
Desenvolvimento de habilidades

Foco em habilidades técnicas, interpessoais e em proficiência de idiomas para uma equipe completa.



Liderança e comunicação

Ênfase no treinamento da liderança e idiomas para formar comunicadores globais fortes



Adaptabilidade global

Treinamento em idiomas, gestão de mudanças e trabalho remoto para uma força de trabalho adaptável



Cultura de aprendizado contínuo

Compromisso com o desenvolvimento contínuo dos funcionários em habilidades técnicas e linguísticas.

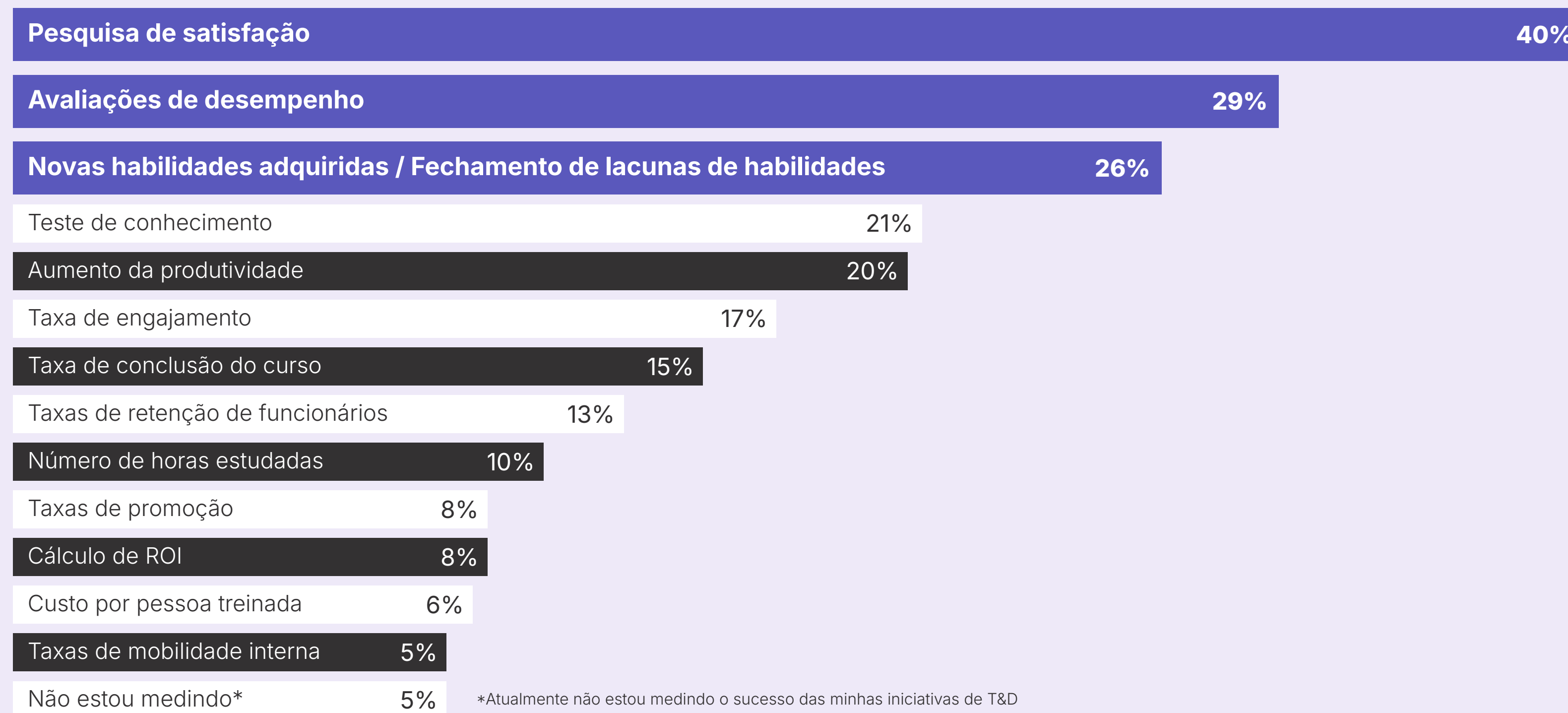


Desenvolvimento personalizado e inclusivo

Crescimento direcionado por meio de treinamento de idiomas, mentoria, coaching e programas específicos para cada função

Como os profissionais medem o sucesso das iniciativas de desenvolvimento de pessoas

Perguntamos aos profissionais como determinam o sucesso de um programa de treinamento.



*Atualmente não estou medindo o sucesso das minhas iniciativas de T&D

Aqui estão as três principais formas como eles avaliam a eficácia do treinamento, focando em satisfação, desempenho e impacto estratégico:



Forte dependência de pesquisas de satisfação:

com 40% utilizando pesquisas de satisfação, muitos focam no feedback dos alunos, esses métodos não revelam o impacto a longo prazo ou a aplicação das habilidades.



Baixa adoção de métricas estratégicas:

métricas como ROI (8%), taxas de promoção (8%) e mobilidade interna (5%) são subutilizadas, perdendo a conexão com os objetivos mais amplos da empresa.



Ênfase no desempenho e habilidades:

revisões de desempenho (29%) e preenchimento de lacunas de habilidades (26%) mostram que os profissionais priorizam melhorias baseadas em habilidades e mudanças reais de comportamento.

Pedimos aos profissionais que compartilhassem suas opiniões sobre como garantir que a estratégia de desenvolvimento de pessoas esteja alinhada com os desafios atuais e as metas futuras da organização.

A intensa necessidade de alinhamento com os objetivos de negócio

Analizamos e categorizamos todas as respostas em cinco elementos-chave para obter uma visão clara de como os profissionais acreditam que esse alinhamento estratégico deve ser alcançado:

A intensa necessidade de alinhamento com os objetivos de negócio



CAPÍTULO 4

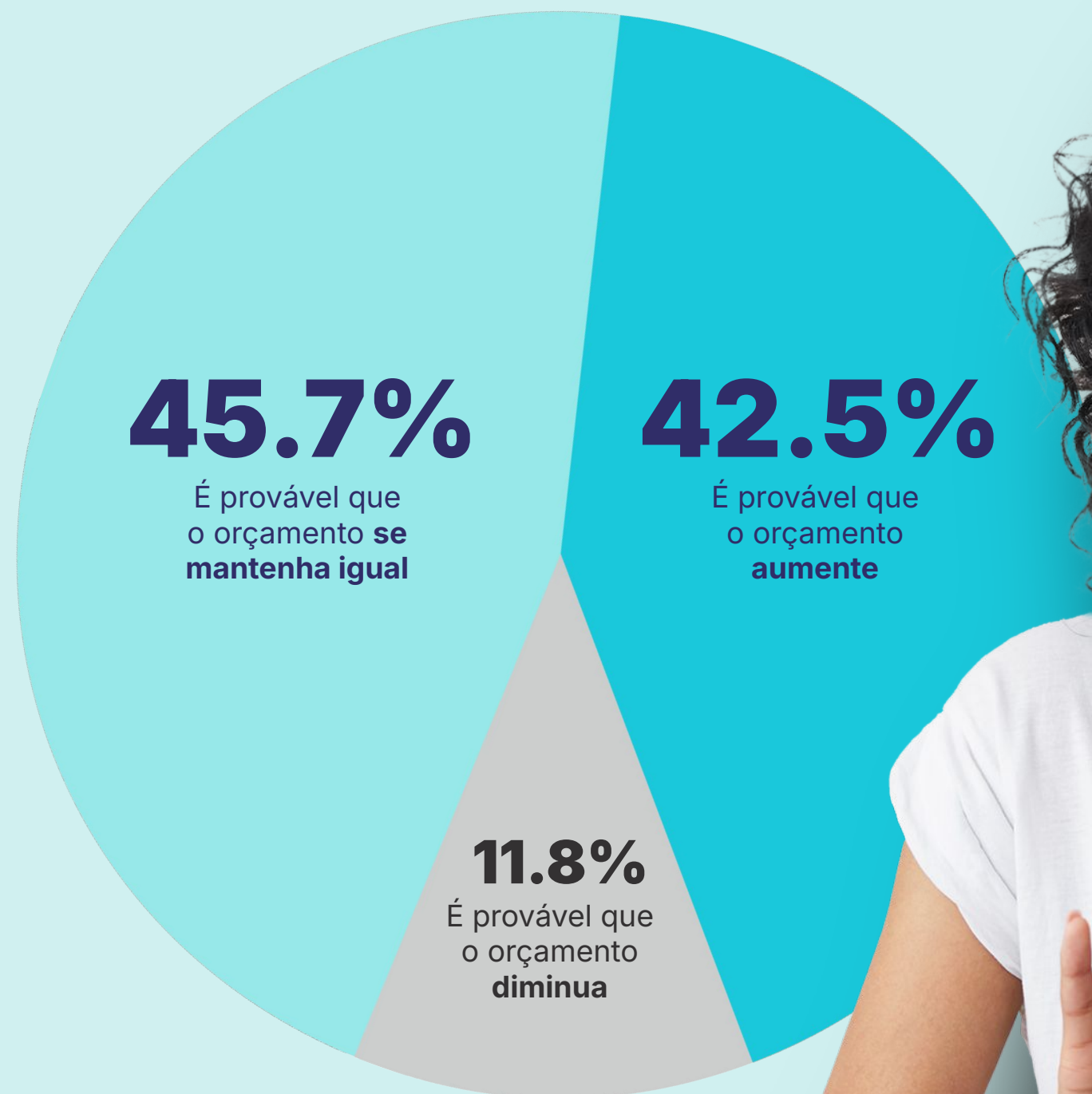
Olhando para o Futuro

O que as empresas esperam para o futuro

Pedimos aos profissionais para refletirem sobre o futuro e compartilharem suas expectativas para os próximos 3-5 anos na área de T&D. Suas percepções fornecem uma visão das tendências emergentes que moldarão a forma como as organizações preparam suas equipes para as demandas crescentes do mercado global.



Profissionais estão otimistas em relação ao orçamento de T&D para 2025

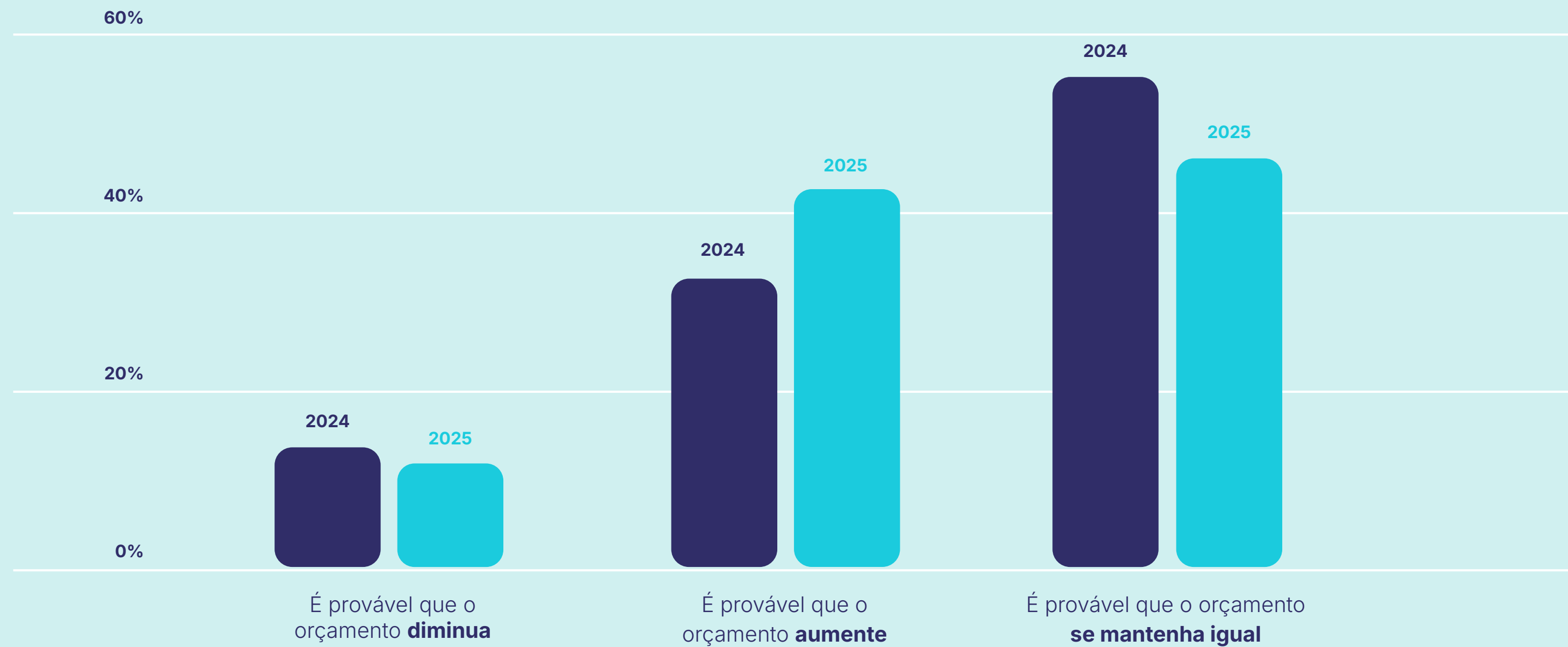


88,2% dos profissionais esperam que os orçamentos de treinamento aumentem ou permaneçam os mesmos, com apenas 11,8% prevendo uma diminuição.



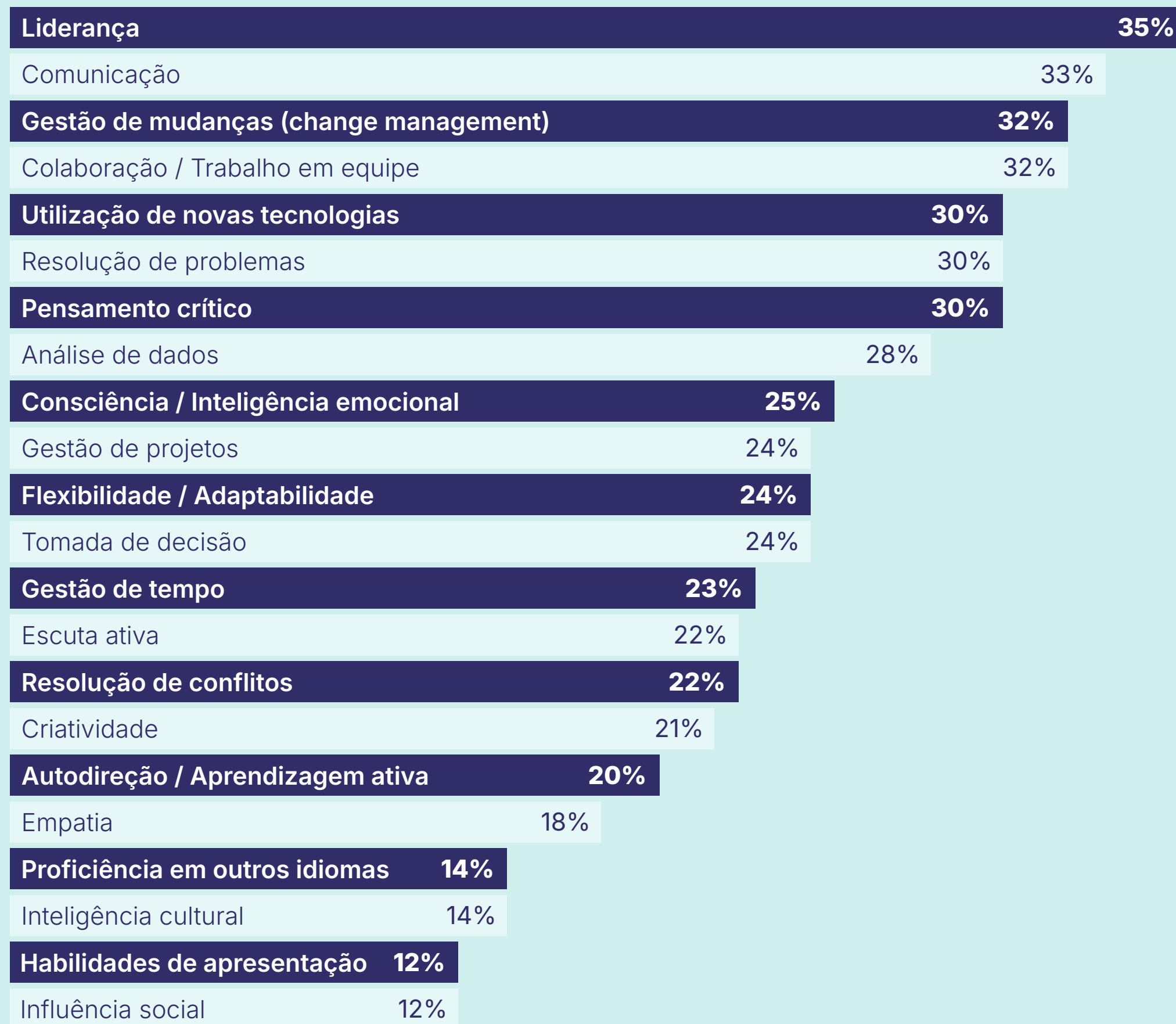
Profissionais estão otimistas em relação ao orçamento de T&D para 2025

Em comparação com a pesquisa anterior, **o otimismo aumentou significativamente**. Em 2024, 33% dos profissionais previram um aumento nos orçamentos de treinamento, esse número saltou para 42% em relação às expectativas para 2025.



Habilidades para liderar em meio a mudanças rápidas

Quando perguntados sobre quais habilidades interpessoais os profissionais de desenvolvimento humano acreditam que as equipes devem dominar nos próximos 3-5 anos, a liderança é número um na lista, seguida pela comunicação eficaz e pela gestão de mudanças.



Um olhar mais atento às necessidades específicas de grandes empresas

Quando focamos em grandes empresas, a capacidade de aprender e se adaptar a novas tecnologias surge como a habilidade principal. Para essas organizações, dominar novas tecnologias é uma necessidade crítica, permitindo adaptação rápida às mudanças de mercado e a escalabilidade necessária para operações globais.

Quais competências interpessoais você acredita que suas equipes precisarão dominar para ter sucesso nos próximos 3-5 anos?

Utilização de novas tecnologias	16%
Liderança	16%
Comunicação	15%
Resolução de problemas	14%
Análise de dados	14%
Pensamento crítico	14%
Colaboração / Trabalho em equipe	14%
Gestão de mudanças (change management)	14%
Consciência / Inteligência emocional	13%
Tomada de decisão	12%
Gestão de projetos	12%
Flexibilidade / Adaptabilidade	12%
Criatividade	10%
Escuta ativa	9%
Resolução de conflitos	9%
Gestão de tempo	9%
Inteligência cultural	8%
Autodireção / Aprendizagem ativa	8%
Empatia	7%
Proficiência em outros idiomas	7%
Influência social	6%
Habilidades de apresentação	6%

Sonhe grande

A lista de desejos com orçamento ilimitado

Convidamos os profissionais a imaginar quais iniciativas de treinamento e desenvolvimento eles implementariam com recursos ilimitados, caso o orçamento não fosse uma questão. O objetivo é identificar as tendências que estão em primeiro lugar na mente desses profissionais. Aqui estão algumas das iniciativas mencionadas:

Tecnologia e Inovação:

"Uma mistura de treinamento presencial, e-learning, IA e material assíncrono"

"Programas de inteligência artificial"

"Treinamento em inteligência artificial"

"Soluções de IA para personalizar experiências de aprendizado"

"Uso de realidade virtual e aumentada para treinamentos imersivos e simulações práticas"

"RV para treinamentos de segurança"

"Treinamento gamificado"

"Sistema de avaliação de desempenho totalmente integrado com IA"

"Aprendizado misto (diferentes formatos, canais, durações)"

Programas e Experiências

"Rotação de trabalho global"

"Programas de equilíbrio entre vida pessoal e profissional"

"Encontros presenciais para líderes e equipes"

"Expansão do programa de mentoria"

"Experiências internacionais"

"Programa de universidade corporativa"

"Programas de treinamento de idiomas"

"Parceria com instituições acadêmicas de alto nível"

"Desenvolvimento de cursos próprios"

"Criação de uma comunidade de aprendizado"

"Dar bônus aos funcionários que completarem o treinamento"

Habilidades e Desenvolvimento

"Coaching para a equipe de liderança"

"Avaliação de potencial"

"Algo sobre comunicação corporativa"

"Definição e desenvolvimento de OKRs"

"Projeto de gestão de habilidades"

"Plano de crescimento para cada colaborador, focado principalmente em crescimento pessoal e desenvolvimento de habilidades interpessoais"

"Fortalecimento das habilidades de vendas"

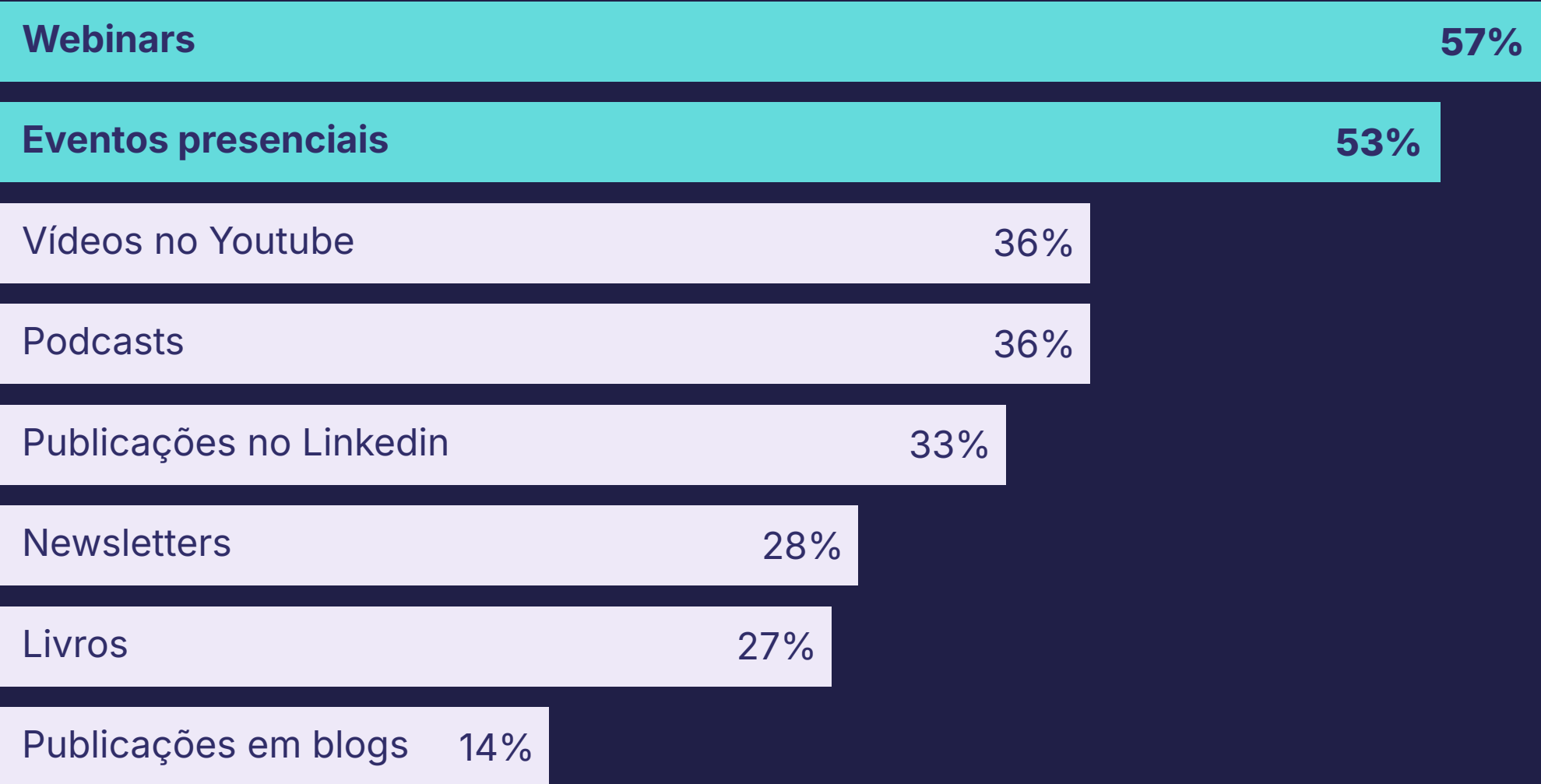
"Treinamento presencial em habilidades interpessoais"

"Contratação de consultores"



Como os profissionais de T&D se mantêm na vanguarda

Profissionais priorizam eventos, tanto online como presenciais, como sua principal escolha para se manterem atualizados sobre os temas e tendências mais recentes no desenvolvimento de pessoas.



Principais insights e ações que você pode implementar hoje!

Um dos maiores desafios para os profissionais de treinamento e desenvolvimento hoje é **transformar o aprendizado em um processo contínuo e permanente** que atenda aos desafios empresariais e esteja profundamente integrado na cultura da empresa.

Para promover uma cultura de aprendizado que impulsione o crescimento da empresa, muitos profissionais estão focando no **desenvolvimento de liderança como um investimento-chave**.

Ainda há espaço significativo para melhorar a forma como o sucesso dos treinamentos é medido, com a **necessidade de alinhar as avaliações a métricas mais estratégicas, como ROI e resultados de negócios**.

O otimismo em relação aos orçamentos de treinamento futuros é forte, com a **maioria dos profissionais esperando que os orçamentos aumentem ou permaneçam estáveis** – um aumento notável em relação aos anos anteriores.



Um olhar nas necessidades de grandes empresas

Profissionais em grandes organizações enfrentam uma pressão crescente para mensurar o desempenho e demonstrar ROI, sendo este um de seus principais desafios.

A habilidade de aprender e se adaptar a novas tecnologias se destaca como a habilidade mais crítica para grandes empresas.

Sobre nós

Treinamento de idiomas que atende às necessidades específicas de funções, departamentos e indústrias.

A Voxy utiliza IA para oferecer trilhas de aprendizado personalizadas e envolventes para alunos corporativos de todos os níveis. Acompanhe facilmente métricas relevantes e o ROI para implementar um programa de upskilling eficiente que se paga pelos retornos obtidos.

RECEBA UMA DEMO

1



Avaliação de Necessidades

Começaremos com uma avaliação das necessidades da sua organização, identificando as habilidades que seus funcionários precisam e o que eles devem alcançar como resultado do treinamento.

2

Mapeamento de Skills

Com o Voxy Skills Mapping, identificaremos as necessidades específicas dos funcionários com base em seus papéis e responsabilidades, realizaremos uma avaliação de proficiência para mapear as lacunas atuais e criaremos um programa altamente personalizado e de rápida implementação.

3

Implementação e lançamento

Depois da implementação do programa, ajudaremos você a implementar estratégias para promover o treinamento e manter sua equipe engajada para alcançar seus objetivos.

4

Mapeie resultados e ROI

Utilize o Voxy Command Center para monitorar métricas importantes, enquanto nossa excelente equipe de sucesso do cliente se concentra continuamente em aprimorar a eficácia do programa para atender às necessidades do negócio.

[Sobre este relatório](#)

Coletamos respostas de 352 profissionais envolvidos em T&D, sendo 75% em cargos de gerência e liderança.

As regiões pesquisadas incluem:

América do Sul

Argentina, Bolívia, Brasil, Chile, Colômbia, Costa Rica, República Dominicana, Equador, Honduras, Panamá, Peru, Uruguai, Venezuela

América do Norte

Estados Unidos, México, Bahamas

Europa

Ilhas Aland, Albânia, Armênia, França, Alemanha, Grécia, Itália, Portugal, Espanha, Suíça

Oriente Médio

Líbano, Emirados Árabes Unidos, Kuwait, Arábia Saudita

Ásia

Índia, Brunei Darussalam

África

Angola, África do Sul, Zâmbia