

TRABALHO EM MOVIMENTO 2025

**UM NOVO OLHAR
PARA O MUNDO
PROFISSIONAL
SUSTENTÁVEL**



POR EÍNAI DESENVOLVIMENTO HUMANO

A AUTORA

Sou Eunice...

Com mais de 20 anos de experiência como gestora de recursos humanos, desenvolvi uma visão holística dos negócios em ambientes corporativos, o que me proporciona habilidades para atuar tanto com pessoas dentro quanto fora desse contexto. Além disso, minha visão ontológica do ser me permite compreender seus desejos e potencialidades, que emergem de contextos e realidades repletos de possibilidades.



Acredito que sonhar é essencial, mas realizar-se de forma consciente, com base no que se é e tem, é ainda mais relevante. Os desafios humanos no mundo tecnológico envolvem o desenvolvimento do “Ser” e do pensar de forma integrada e colaborativa (fazer com e para as pessoas), valorizando o presente, sem deixar de pensar no devir.

Neste caminho, é um grande presente contribuir para a ampliação da consciência, promovendo resultados significativos no desenvolvimento humano e na carreira profissional, e tornando vivo o propósito de empoderar pessoas na sabedoria do “Ser”.



CAPÍTULO 1

PROPÓSITO E PERSONALIZAÇÃO: UM TRABALHO COM SIGNIFICADO

CAPÍTULO 1 - PROPÓSITO E PERSONALIZAÇÃO

Hoje, profissionais buscam empregadores que compartilhem seus valores e promovam um ambiente flexível e inclusivo. O equilíbrio entre vida pessoal e profissional já supera o salário como fator decisivo na escolha de um emprego. Segundo pesquisas da Randstad Workmonitor 2025, 83% dos trabalhadores globais priorizam o equilíbrio entre vida pessoal e profissional ao escolher um empregador, superando o fator salarial.

Além disso, 48% dos profissionais afirmam que não trabalhariam em empresas cujos valores sociais e ambientais não estejam alinhados aos seus, indicando que o propósito organizacional é determinante na atração e retenção de talentos.

Sob a ótica do Coaching Ontológico, esse movimento revela a necessidade de um trabalho alinhado ao sentido de vida de cada indivíduo.

A Ontologia da Linguagem nos ensina

que a forma como interpretamos e nos comunicamos sobre o trabalho pode transformar nossa experiência. Empresas que adotam essa visão ampliada do ser humano fortalecem vínculos e impulsionam a motivação dos colaboradores.



CAPÍTULO 2

COMUNIDADE E PERTENCIMENTO: O VALOR DAS RELAÇÕES AUTÊNTICAS

CAPÍTULO 2 - COMUNIDADE E PERTENCIMENTO

O senso de pertencimento é um dos aspectos mais valorizados pelos profissionais. Pessoas querem se sentir parte de algo maior, em ambientes onde possam se expressar livremente e criar conexões significativas. Um estudo recente da Harvard Business Review revelou que 76% dos profissionais acreditam que um forte senso de comunidade no trabalho aumenta sua produtividade e bem-estar. Além disso, 55% afirmam que deixariam um emprego caso não se sentissem pertencentes ao ambiente de trabalho.



O Coaching Ontológico

trabalha a escuta ativa e a autenticidade como chaves para a construção de comunidades saudáveis. As organizações que cultivam a confiança e o diálogo aberto não apenas retêm talentos, mas também criam espaços de aprendizado contínuo, colaboração e inovação.

CAPÍTULO 3 - QUALIFICAÇÃO CONTÍNUA: ADAPTABILIDADE E EVOLUÇÃO

Com o avanço da Inteligência Artificial e a transformação digital, o aprendizado contínuo se tornou essencial. Profissionais esperam que seus empregadores ofereçam oportunidades de qualificação, e empresas que investem nesse aspecto se destacam no mercado. Dados do Fórum Econômico Mundial apontam que 40% dos trabalhadores precisarão atualizar suas habilidades nos próximos três anos para se manterem competitivos. Ainda, 44% dos profissionais não aceitariam um emprego que não oferecesse oportunidades de qualificação e desenvolvimento.

No contexto da Ontologia da Linguagem, aprender não significa apenas adquirir novas habilidades técnicas, mas também transformar nossa forma de interpretar e interagir com o mundo.

O Coaching Ontológico

ajuda os profissionais a desenvolverem uma mentalidade adaptativa, essencial para navegar nas mudanças do futuro do trabalho.

“Adaptar-se e evoluir significa estar sempre disposto a aprender, desaprender e reaprender.” – Alvin Toffler



CAPÍTULO 4

O FUTURO DO TRABALHO: DESENVOLVIMENTO HUMANO INTEGRAL

CAPÍTULO 4 - O FUTURO DO TRABALHO

A escassez de talentos e as expectativas crescentes por ambientes mais humanos e flexíveis exigem uma nova abordagem no mundo do trabalho. Empresas e profissionais que compreendem o "porquê, com quem e como" trabalham estarão mais preparados para enfrentar desafios e construir um futuro mais sustentável.

A personalização da jornada profissional, o fortalecimento de comunidades no ambiente de trabalho e o aprendizado contínuo são as bases desse novo modelo. Empresas que investem em treinamentos personalizados e equitativos têm 32% mais chances de reter talentos qualificados, segundo o estudo Talent Trends 2025.

O Coaching Ontológico e a Ontologia da Linguagem

oferecem ferramentas essenciais para esse novo paradigma. Eles promovem autoconhecimento, ressignificação do trabalho e desenvolvimento integral, capacitando indivíduos e organizações para um mundo profissional mais consciente, colaborativo e alinhado com os valores humanos.

“Queremos ser a mudança que queremos ver no mundo e também as mudanças de que o mundo precisa”



EÍNAI

DESENVOLVIMENTO

HUMANO

WWW.EINAICONSULTORIA.COM.BR