
ECOSSISTEMA
INOVA
GLOBAL TRENDS RESEARCH
GT4M
GLOBAL TRENDS 4 MANAGEMENT
OUTUBRO 2025

FICHA TÉCNICA

GT4M
Global Trends 4 management

ECOSSISTEMA INOVA LTDA.
CNPJ nº 22.110.885/0001-14
Endereço fiscal: Rua Ozorio José da Cunha, número 979, sala 1.
Bairro: Brasil Cidade: Uberlândia/MG CEP: 38400-648

Endereço escritório: Avenida Paulista, 1765, 7. andar Conj. 72
CV:9610 Bela Vista, São Paulo, SP, CEP: 01311-930
(11) 3075-2872

Coordenação: Luís Rasquilha

Contato: Luís Rasquilha
+55 (11) 98560 7271
luis@ecossistemainova.com

SÃO PAULO, OUTUBRO 2025.

© 2025 TODOS OS DIREITOS RESERVADOS



Este documento e todo o seu conteúdo são propriedade do ECOSSISTEMA INOVA LTDA.

Pode ser duplicado, copiado, difundido e disseminado por todos quantos pretenderem utilizar o seu conteúdo para fins acadêmicos ou profissionais na forma que entenderem mais relevante. Solicitamos apenas a quem utilizar o todo ou partes deste documento que referenciem devidamente a fonte ECOSSISTEMA INOVA

ECOSSISTEMA INOVA

ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO AO RELATÓRIO 03
2. INTRODUÇÃO TEÓRICA 05
3. GT4M - GLOBAL TRENDS 4 MANAGEMENT 08
4. CONCLUSÕES 39
5. SOBRE O ECOSSISTEMA INOVA 40

01

INTRODUÇÃO AO RELATÓRIO

TENDÊNCIAS DE GESTÃO: NAVEGANDO A COMPLEXIDADE COM INTELIGÊNCIA ESTRATÉGICA

Vivemos um tempo de mudanças aceleradas e de grande incerteza. As transformações em curso – sejam elas de natureza geopolítica, econômica, social, tecnológica, ambiental ou cultural – estão alterando profundamente a forma como empresas e líderes atuam e tomam decisões. O que ontem era previsível e relativamente estável, hoje se mostra volátil, interdependente e sujeito a rupturas inesperadas.

Nesse cenário, a gestão enfrenta desafios cada vez mais complexos: garantir competitividade em mercados em constante mutação, antecipar riscos emergentes, explorar novas oportunidades e, ao mesmo tempo, preservar a resiliência organizacional. Mais do que administrar o presente, é essencial desenvolver a capacidade de projetar o futuro, identificar tendências e compreender os sinais que anunciam mudanças estruturais. Olhar para fora – para o mundo, para os consumidores, para a tecnologia, para os movimentos sociais e ambientais – tornou-se indispensável. Mas esse olhar só gera impacto quando é traduzido em ação dentro das organizações, em processos de adaptação contínua que alinham estratégia, cultura, pessoas e modelos de negócio às novas realidades.

Este relatório de tendências pretende ser uma ferramenta de reflexão e apoio à ação, ajudando líderes e gestores a compreender o contexto em transformação, a reconhecer as forças que moldam o futuro e a se preparar, desde já, para responder de forma ágil, inovadora e sustentável. Porque o futuro não se adivinha: constrói-se, com visão, coragem e capacidade de adaptação permanente.

Caso pretenda evoluir na aplicação destas tendências no seu negócio fale conosco: contato@inovaconsulting.com.br. Uma equipe experiente, antenada, futurista e inovadora está sempre à sua disposição.

Boa leitura,

Luis Rasquilha
luis@ecossistemainova.com



INTRODUÇÃO TEÓRICA

CONCEITOS E DEFINIÇÕES

Quando se atua com Tendências a primeira coisa a fazer é diferenciar os vários conceitos sobre o tema. Assim: Uma TENDÊNCIA é definida como uma mudança e alteração com capacidade de influenciar as dinâmicas dos negócios e o comportamento dos consumidores.

E dividem-se da seguinte forma:

#1 MEGATRENDS | MEGA TENDÊNCIAS (10 / + anos): movimentos e mudanças (de larga escala) em termos sociais, econômicos, políticos, ambientais e tecnológicos, que se manifestam de forma consistente na realidade atual e que influenciarão decisivamente o futuro.

#2 BEHAVIORAL TRENDS | TENDÊNCIAS COMPORTAMENTAIS (3/5 anos): processos de mudança que resultam da observação do comportamento dos consumidores e que origina a criação e o desenvolvimento de novas ideias: de negócio, de produto ou serviço, de marca ou de ação.

#3 BUSINESS TRENDS | TENDÊNCIAS DE NEGÓCIO (2 anos): mudanças no mercado resultantes da atuação dos players, do comportamento dos consumidores e das realidades econômicas, políticas e sociais que influenciam a forma como as empresas tomam decisões em seus negócios, considerando áreas de atuação, modelo de gestão e apostas estratégicas para o futuro.

#4 EMERGING TRENDS | TENDÊNCIAS EMERGENTES (12 meses): acontecimentos que se materializam de forma rápida e escalável no curto-prazo e que condicionam e direcionam a realidade dos negócios. **#4.1 SPECIFIC TRENDS | TENDÊNCIAS ESPECÍFICAS:** as tendências a considerar para um determinado negócio.

A correta identificação de Tendências é a base para a definição dos Insights de negócio (ideias).
#5 INSIGHTS: articulações estratégicas resultantes das tendências que permitem a tomada de decisão empresarial sobre cenários, caminhos e planos de ação futuros.

#1 MEGATRENDS |
MEGA TENDÊNCIAS (10 / + anos):
Movimentos e mudanças (de larga escala) em termos sociais, econômicos, políticos, ambientais e tecnológicos, que se manifestam de forma consistente na realidade atual e que influenciarão decisivamente o futuro.

#3 BUSINESS TRENDS |
TENDÊNCIAS DE NEGÓCIO (2 anos):
Mudanças no mercado resultantes da atuação dos players, do comportamento dos consumidores e das realidades econômicas, políticas e sociais que influenciam a forma como as empresas tomam decisões em seus negócios, considerando áreas de atuação e apostas estratégicas para o futuro.

#5 INSIGHTS:
Articulações estratégicas resultantes das tendências que permitem a tomada de decisão empresarial sobre cenários, caminhos e planos de ação futuros.



#2 BEHAVIORAL TRENDS |
TENDÊNCIAS COMPORTAMENTAIS (3/5 anos):
Processos de mudança que resultam da observação do comportamento dos consumidores e que origina a criação e o desenvolvimento de novas ideias: de negócio, de produto ou serviço, de marca ou de ação.

#4 EMERGING TRENDS |
TENDÊNCIAS EMERGENTES (12 meses):
Acontecimentos que se materializam de forma rápida e escalável no curto-prazo e que condicionam e direcionam a realidade dos negócios.

#4.1 SPECIFIC TRENDS |
TENDÊNCIAS ESPECÍFICAS:
As tendências a considerar para um determinado negócio.

03

GT4M

GLOBAL TRENDS 4 MANAGEMENT

GT4M

GLOBAL TRENDS
4 MANAGEMENT

1. Scanning de contexto
2. Pós-taylorismo
3. Design Organizacional
4. Ambidestria Corporativa
5. Liderança Educadora & *Lifelong Learning*
6. Governança Customizada
7. Empresas orientadas por Dados & Transformação Tecnológica
8. Humanização & Gestão Responsável
9. Sustentabilidade integrada (ESG)
10. Novos Modelos de Operação
11. Estratégia Prospectiva
12. Gestão com Advisors

As tendências que se seguem não são previsões isoladas ou exercícios de futurologia. São sinais claros de transformações em andamento, que já moldam o presente e projetam impactos significativos sobre os negócios, as organizações e a sociedade. Mais do que apontar modismos ou movimentos passageiros, buscamos destacar forças estruturais que devem ser acompanhadas de perto por líderes e gestores.

Foram mapeadas diversas tendências com base na atuação regular do Ecossistema Inova para apoiar a gestão nas suas decisões. A construção deste relatório apoiou-se, como sempre, em diversas fontes de informação foram utilizadas ao longo dos últimos anos:

- Discussão em sala de aula, nos Programas Executivos, Programas In Company, Cursos de MBA, Pós-MBA, Certificação de Conselheiros TrendsInnovation e Ambidestria Corporativa da Inova Business School com mais de 2.500 alunos, realizando exercícios de construção e visão do futuro, através de ferramentas de prospectiva e foresight, com especial incidência na construção de Timelines temporais;
- Utilização, nos projetos de consultoria da Inova Consulting e da Strategy, de metodologias aplicadas de prospectiva, foresight e coolhunting na construção dos mapas de tendências dos diversos negócios onde atuamos, realizando mais de 500 projetos;
- Entrevistas etnográficas com mais de 300 executivos C-Level debatendo o futuro, motivações, crenças, anseios e opiniões sobre a transformação atualmente em curso;

- Reuniões informais com Professores e Mentores de diversas Universidades pelo Mundo para coleta de opiniões e visões sobre mercados, consumidores e sociedade;
- Consulta de fontes parceiras da Inova Consulting (Scienceofthe Time, Burrus Research, What'sNext, StrategicHorizons, SuccessMatters, DestinationInnovation, Future Proved) e diversas outras fontes como McKInsey, BCG, Accenture, Deloitte, PwC, Gartner, WEF, entre outras, que regularmente publicam pesquisas e opiniões sobre o tema;
- Contribuição permanente dos Professores e Consultores do Ecossistema Inova que produzem conhecimento e analisam movimentos de mercado em áreas tão diversas como liderança, gestão, estratégia, inovação, marketing, comportamento do consumidor, psicologia e demais áreas do saber empresarial.

Coletando e tratando todo este conteúdo foi possível produzir este resultado. Cada tendência aqui apresentada foi selecionada por sua relevância estratégica e pelo potencial de provocar mudanças profundas nos modelos de gestão, nas relações com clientes e colaboradores, na forma de competir e de gerar valor. Juntas, elas oferecem um mapa para orientar decisões, inspirar inovação e apoiar processos de adaptação contínua. Elas convidam a uma leitura atenta, crítica e aplicada. O verdadeiro valor das tendências não está apenas em conhecê-las, mas em compreendê-las dentro do contexto específico de cada organização e transformá-las em ação estratégica. Afinal, em um mundo de mudanças aceleradas, a diferença entre liderar ou ser ultrapassado está na capacidade de antecipar e se preparar para o que vem a seguir.

Tendências de Gestão

1. Scanning de contexto. Mapear os cenários e identificar as tendências.

O Scanning de Contexto é a prática de observar, mapear e interpretar de forma sistemática os sinais de mudança que emergem no ambiente externo e que podem impactar a organização no curto, médio e longo prazo. Trata-se de um processo contínuo de leitura do mundo, que combina análise estruturada com sensibilidade para identificar movimentos incipientes capazes de transformar mercados, negócios e a própria sociedade.

Dentro dessa abordagem, destacam-se três conceitos fundamentais:

- Foresight: é a disciplina que busca antecipar futuros possíveis a partir da análise de tendências, cenários e sinais emergentes. Não se trata de prever o futuro de forma determinística, mas de construir visões alternativas que apoiem a tomada de decisão estratégica e aumentem a capacidade de adaptação das organizações.
- Coolhunting: é a prática de identificar sinais culturais, comportamentais e de consumo que surgem de forma marginal ou experimental e que, muitas vezes, se consolidam como tendências mais amplas. Está relacionado à observação do novo, do disruptivo e do criativo, geralmente fora dos espaços tradicionais de negócios, mas que pode influenciar profundamente o mercado;

- TrendsInnovation: é a utilização dos cenários e das tendências para apoiar a cultura de inovação e a gestão empresarial com um foco mais inovador, não apenas na criação de ofertas inovadoras, mas principalmente na prática de uma gestão que mantenha os olhos, a cabeça e o coração no olhar para o futuro e usar esse futuro para gerenciar o presente.

O scanning de contexto reúne abordagens prospectivas num processo estruturado de monitoramento contínuo das transformações em curso, incluindo dimensões tecnológicas, econômicas, políticas, empresariais, sociais e ambientais. Num mundo marcado pela aceleração tecnológica, pela instabilidade geopolítica, por mudanças profundas nos padrões de consumo, pela crescente pressão por sustentabilidade e pelas novas formas de trabalho e organização, estar atento a essas forças externas deixou de ser opcional. Hoje, a competitividade depende diretamente da capacidade de observar fora para ajustar dentro, integrando sinais de mudança à estratégia, à cultura e aos modelos de negócio.

Mais do que um exercício de inteligência de mercado, o scanning de contexto é uma abordagem essencial para líderes e organizações que pretendem não apenas reagir às mudanças, mas antecipar-se a elas e transformá-las em vantagem estratégica apoiando a definição estratégica e a gestão da inovação, ou inovação 360°, que na Inova chamamos de TrendsInnovation.

Tendências de Gestão

2. Pós-taylorismo. Um novo modelo de organização empresarial.

Durante mais de um século, o Taylorismo — inspirado nos princípios da administração científica de Frederick Taylor — marcou profundamente a forma de organizar empresas. Baseado na divisão rígida de tarefas, na hierarquia verticalizada e na busca incessante pela eficiência operacional, esse modelo garantiu ganhos de produtividade e sustentou a era industrial. Porém, num mundo mais complexo, dinâmico e incerto, tornou-se insuficiente para responder aos desafios contemporâneos.

O Pós-Taylorismo surge, assim, como uma nova lógica de organização empresarial, em contraponto à rigidez do modelo tradicional. Em vez de estruturas fixas e processos padronizados, privilegia flexibilidade, colaboração e adaptação contínua. A ênfase desloca-se da execução mecânica para a criação de valor, da supervisão rígida para a autonomia das equipes e da previsibilidade para a capacidade de resposta rápida às mudanças.

Dois elementos são fundamentais nesta transição:

- Agilidade (Agile): mais do que uma metodologia, é uma mentalidade que valoriza ciclos curtos de entrega, experimentação, aprendizado rápido e proximidade com o cliente. As organizações pós-tayloristas tornam-se mais fluidas, capazes de reorganizar recursos e equipes de acordo com as necessidades do mercado, sem depender de estruturas hierárquicas pesadas.

- Upskilling de competências: a nova realidade exige profissionais preparados para lidar com tecnologias emergentes, mas também para desenvolver competências humanas como pensamento crítico, empatia, colaboração e criatividade. O desenvolvimento contínuo — digital e não só — passa a ser um imperativo estratégico, permitindo que as pessoas acompanhem o ritmo da transformação organizacional.

O Pós-Taylorismo não significa a negação completa do passado, mas a sua superação e complementaridade. Trata-se de integrar a disciplina e a eficiência herdadas da era industrial com a flexibilidade, a inovação e a adaptabilidade exigidas pela era digital. É a transição de um modelo centrado em processos e tarefas para um modelo centrado em pessoas, aprendizagem e valor gerado.

Em suma, as organizações que abraçam o Pós-Taylorismo posicionam-se não apenas para sobreviver num contexto em permanente mudança, mas para liderar, criando ambientes mais ágeis, inclusivos e preparados para enfrentar os desafios do futuro dos negócios.

Tendências de Gestão

3. Design organizacional. A arquitetura necessária para o Pós-Taylorismo.

Se o Pós-Taylorismo representa um novo modelo de gestão e organização empresarial, o Design Organizacional é a abordagem que torna possível a sua aplicação.

Trata-se da arte e ciência de estruturar pessoas, processos, tecnologia e cultura de forma integrada, criando organizações mais adaptáveis, fluídas, humanas e inovadoras.

O avanço do modelo híbrido de trabalho, acelerado pela pandemia, trouxe mudanças profundas que reforçam a urgência desse redesenho. A separação física entre colaboradores, a digitalização de processos e a necessidade de manter conexão e engajamento à distância expuseram fragilidades de estruturas rígidas e hierárquicas, ao mesmo tempo em que abriram espaço para modelos mais flexíveis e colaborativos.

O impacto manifesta-se em três dimensões centrais:

1. Estruturas: deixam de ser verticais e estanques, organizadas por departamentos e camadas de gestão, para se tornarem mais horizontais, fluidas e baseadas em redes de colaboração. Equipes multifuncionais, temporárias ou orientadas a projetos passam a ser a norma.

2. Liderança: o papel do líder já não é controlar tarefas, mas criar condições para que as pessoas tenham autonomia, clareza de propósito e espaço para inovar. A liderança pós-taylorista é facilitadora, inspiradora e distribuída, valorizando a inteligência coletiva em detrimento da autoridade individual.

3. Formas de trabalho: o híbrido exige equilíbrio entre presencial e remoto, digital e humano, eficiência e bem-estar. O design organizacional deve contemplar práticas que promovam confiança, comunicação transparente, flexibilidade de horários e valorização da diversidade de perfis e estilos de contribuição.

O Design Organizacional, portanto, é o elo entre a visão pós-taylorista e a prática empresarial. É a disciplina que traduz os princípios de agilidade, aprendizagem contínua e foco em pessoas em estruturas e processos tangíveis. Mais do que um ajuste pontual, é uma transformação estrutural, que desafia modelos antigos e projeta novas formas de operar os negócios em consonância com a era digital e híbrida.

Organizações que investem em design organizacional não apenas acompanham as mudanças do contexto: criam sistemas vivos, capazes de evoluir continuamente e de responder com velocidade e inteligência aos desafios de um mundo em permanente transformação.

Tendências de Gestão

4. Ambidestria corporativa. Equilibrar o presente e o futuro.

Um dos grandes desafios da gestão contemporânea é equilibrar a necessidade de entregar resultados no presente com a obrigação de preparar a organização para o futuro.

É nesse ponto que surge o conceito de Ambidestria Corporativa — a capacidade de uma empresa gerir, em simultâneo, duas abordagens complementares: exploit e explore.

- Exploit, refere-se à exploração eficiente dos recursos e competências já existentes. Está ligado à otimização de processos, ao aumento de produtividade, à consistência operacional e à geração de resultados imediatos. É o “cuidar do presente”, assegurando que a empresa se mantém competitiva e rentável no curto prazo.

- Explore, por sua vez, remete à exploração de novas oportunidades, à experimentação e à inovação. Trata-se de investir em pesquisa, novas tecnologias, modelos de negócio disruptivos e aproximação a novos mercados ou clientes. É o “construir o futuro”, mesmo diante da incerteza, para garantir relevância e sustentabilidade no longo prazo.

O desafio central da ambidestria corporativa é que estas duas abordagens exigem competências, estruturas e culturas distintas. Enquanto o exploit privilegia eficiência, disciplina e estabilidade, o explore valoriza criatividade, tolerância ao risco e agilidade. A tentação natural é priorizar apenas o curto prazo, mas isso deixa as organizações vulneráveis às disrupções que inevitavelmente surgem.

Por isso, a ambidestria corporativa não é apenas um modelo de gestão: é uma mentalidade estratégica. Implica aceitar a tensão permanente entre eficiência e inovação, entre rotina e experimentação, entre hoje e amanhã. Empresas ambidestras são capazes de aprender continuamente, reorganizando recursos para explorar o novo sem comprometer a solidez do existente.

Em última análise, o sucesso sustentável depende deste equilíbrio: olhar para dentro e otimizar o presente, enquanto se olha para fora e se constrói o futuro. Aquelas que dominarem a ambidestria corporativa estarão melhor preparadas para prosperar num contexto em que a mudança não é exceção, mas regra.

Tendências de Gestão

5. Liderança educadora e *lifelong learning*. Aprender e ensinar como estratégia de futuro.

No contexto atual, em que a longevidade profissional se expande e a transformação tecnológica acelera a necessidade de atualização, a liderança e a aprendizagem tornam-se inseparáveis.

A Liderança Educadora, orientada para desenvolver pessoas, e o *Lifelong Learning*, prática de aprendizagem contínua ao longo da vida, convergem como pilares estratégicos para preparar profissionais e organizações para o futuro.

A liderança educadora assume que o papel do líder vai além da entrega de resultados imediatos: ele deve atuar como mentor, facilitador e inspirador, criando um ambiente de desenvolvimento contínuo. Essa abordagem ganha ainda mais relevância diante da intergeracionalidade nas empresas, onde várias gerações coexistem, cada uma com expectativas e competências distintas.

O líder educador promove a integração dessas diferenças, transformando diversidade em complementaridade.

Já o lifelong learning reforça a ideia de que aprender não é um episódio, mas um processo permanente. Num mundo em que funções operacionais estão sendo automatizadas pela tecnologia, os profissionais precisam investir em upskilling e reskilling — desenvolvendo competências digitais, cognitivas e humanas, com destaque para pensamento crítico, inteligência coletiva e equilíbrio emocional.

Integrados, esses conceitos apontam para uma nova forma de gestão: líderes que ensinam e aprendem, e profissionais que aprendem continuamente enquanto contribuem para ensinar os outros. Trata-se de uma dinâmica em que aprendizagem e liderança se retroalimentam, fortalecendo tanto o desempenho presente quanto a preparação para o futuro.

Em última análise, a convergência entre liderança educadora e lifelong learning traduz-se em culturas organizacionais de aprendizagem contínua, nas quais o “saber pensar” vale mais do que apenas o “saber fazer”. Essa mentalidade não só garante adaptabilidade individual (AQ – Quociente de Adaptabilidade), como também promove resiliência organizacional, condição essencial para prosperar em cenários de mudança permanente.

Tendências de Gestão

6. Governança customizada. Alinhando gestão, contexto e estratégia.

Num ambiente de negócios cada vez mais complexo, marcado por disrupções tecnológicas, novas exigências regulatórias e mudanças sociais constantes, os modelos tradicionais de governança já não conseguem dar resposta a todos os desafios. Surge, assim, a Governança Customizada, uma abordagem que adapta os mecanismos de direção, controlo e supervisão às especificidades de cada organização, em vez de aplicar modelos padronizados e rígidos.

A lógica da governança customizada parte do princípio de que cada empresa é única, com diferentes dimensões, setores de atuação, estruturas acionistas, níveis de maturidade e culturas organizacionais. Isso exige modelos de governança sob medida, capazes de equilibrar três grandes dimensões:

1. Eficiência operacional – garantindo processos claros, papéis bem definidos e tomada de decisão ágil;
2. Transparência e responsabilidade – assegurando confiança entre gestores, conselhos, acionistas e demais stakeholders;
3. Flexibilidade estratégica – permitindo adaptações rápidas em função do contexto externo e das oportunidades emergentes.

Na prática, aplicar a governança customizada significa desenhar conselhos (de administração, consultivos e/ou de família/sócios) de acordo com a realidade de cada empresa, definir indicadores que vão além do financeiro — incluindo métricas de sustentabilidade e impacto social — e criar fóruns de decisão que equilibrem a visão de curto prazo (exploit) com o olhar de futuro (explore).

Mais do que um sistema de controlo, a governança customizada é uma ferramenta de criação de valor, pois garante que as organizações estejam bem preparadas para gerir riscos, aproveitar oportunidades e gerar longevidade empresarial. É, portanto, um elemento-chave para sustentar tanto a competitividade quanto a confiança em mercados cada vez mais exigentes.

Tendências de Gestão

7. Empresas orientadas por Dados & Transformação Tecnológica. Organizações impulsionadas e gerenciadas por tecnologia e dados.

A transformação tecnológica em curso está remodelando profundamente a forma como as empresas operam, competem e geram valor. Mais do que apenas adotar novas ferramentas, trata-se de integrar a tecnologia e os dados como pilares estratégicos de gestão, dando origem ao conceito de Data-Driven & Tech Transformation (DDTT).

Uma empresa data-driven coloca os dados no centro da sua operação e da tomada de decisão. Em vez de se basear apenas em intuição ou experiência, as escolhas estratégicas são suportadas por informação concreta, análises preditivas e inteligência artificial. Essa abordagem permite compreender melhor os clientes, antecipar tendências de mercado, otimizar recursos e gerar vantagem competitiva sustentável.

Por sua vez, o tech transformation reforça a necessidade de incorporar a tecnologia não apenas como suporte, mas como motor da inovação e da disrupção. Isso implica explorar novos conceitos de negócio e gestão, como:

- Plataformas: modelos de negócio que criam valor ao conectar diferentes grupos de utilizadores (por exemplo, clientes e fornecedores) através de um ambiente digital. São escaláveis, criam efeitos de rede e permitem crescimento exponencial;

- Ecossistemas: redes colaborativas de empresas, startups, clientes e parceiros que se unem para cocriar valor, inovar e responder a desafios complexos de forma integrada. O ecossistema supera a lógica individual e promove competitividade coletiva;

O ponto central está na integração: tecnologia e dados atuam juntos para transformar operações, criar novos modelos de negócio e apoiar líderes na tomada de decisão com maior clareza, velocidade e precisão. O papel da inteligência artificial, em especial, tem sido decisivo.

Da automação de tarefas operacionais à geração de insights estratégicos, a IA está libertando profissionais de funções repetitivas e permitindo foco em atividades mais criativas, críticas e intelectuais. Ser uma empresa Data-Driven & Tech Transformation (DDTT) significa, portanto, muito mais do que digitalizar processos. Significa assumir uma nova lógica de gestão, na qual dados e tecnologia se tornam ferramentas de liderança, resiliência e reinvenção constante.

Tendências de Gestão

8. Humanização e gestão responsável. Pessoas no centro, valor no futuro.

O futuro da gestão exige mais do que eficiência operacional e resultados financeiros: exige humanização e responsabilidade. As organizações que prosperarão são aquelas capazes de colocar as pessoas no centro, equilibrando performance e bem-estar, enquanto constroem modelos de negócio que respeitam diversidade, inclusão, equidade e as expectativas de todos os stakeholders.

A Humanização da Gestão parte da consciência de que colaboradores não são apenas recursos, mas indivíduos com necessidades emocionais, sociais e de desenvolvimento. Segurança psicológica, saúde mental, equilíbrio entre vida pessoal e profissional e até dimensões como relaxamento e espiritualidade tornam-se pilares fundamentais de ambientes de trabalho mais produtivos e sustentáveis. Essa abordagem, apoiada pela tecnologia, amplia a capacidade das empresas em atrair e reter talentos e em criar culturas abertas à mudança e ao pensamento crítico.

Já a Gestão Responsável representa a tradução prática dessa visão humanizada em estratégia organizacional. Vai além do ativismo superficial e conecta diversidade, equidade e inclusão a uma gestão que considera o contexto global, a pressão regulatória, as demandas dos investidores e a necessidade de transformar sustentabilidade integrada em geração de valor, longevidade e sucesso. É, portanto, um modelo que alinha propósito, governança e resultado.

Quando integradas, essas duas abordagens constroem empresas mais resilientes e longevas, capazes de unir ética e performance, cuidado e estratégia, pessoas e resultados. A humanização garante um ambiente fértil para inovação, colaboração e engajamento. A gestão responsável assegura que esse ambiente se traduza em impacto positivo e valor sustentável para todos os stakeholders.

No fundo, trata-se de uma nova lógica de liderança e de gestão: cuidar de pessoas para gerar valor, e gerar valor para continuar cuidando de pessoas.

Tendências de Gestão

9. Sustentabilidade integrada. Transformar resultados em impacto responsável.

A sustentabilidade deixou de ser um tema marginal ou apenas de compliance para se tornar um elemento central da gestão estratégica. O conceito de Sustentabilidade Integrada reflete a capacidade das organizações de alinhar desempenho financeiro, impacto social e responsabilidade ambiental, criando valor não apenas para acionistas, mas para toda a sociedade.

Neste contexto, conceitos como ESG (Environmental, Social andGovernance) tornam-se fundamentais. Eles fornecem métricas e critérios para avaliar o desempenho das empresas em três dimensões críticas:

- Ambiental (E): gestão eficiente de recursos, redução de impactos ambientais e contribuição para a mitigação das mudanças climáticas.
- Social (S): respeito aos direitos humanos, promoção da diversidade, inclusão e bem-estar das comunidades e colaboradores.
- Governança (G): transparência, ética, mecanismos de controle e responsabilidade na tomada de decisão.

A sustentabilidade integrada vai além da conformidade normativa. Trata-se de adotar práticas que permitam gerar resultados responsáveis, equilibrando crescimento econômico com impacto positivo no meio ambiente e na sociedade. Isso inclui decisões estratégicas que considerem risco e oportunidade em todas as dimensões do negócio, incorporando princípios de governança que garantam responsabilidade, ética e resiliência.

A aplicabilidade é ampla: desde a inovação em produtos e serviços sustentáveis, passando por modelos de negócios circulares, até a implementação de políticas internas que promovam eficiência energética, equidade de oportunidades e engajamento ético dos colaboradores. Empresas que adotam essa abordagem estão melhor posicionadas para enfrentar pressões regulatórias, atender às expectativas de investidores e consumidores, e antecipar mudanças em mercados cada vez mais conscientes e exigentes.

A Sustentabilidade Integrada não é apenas uma tendência de gestão; é uma necessidade estratégica. Organizações que a adotam conseguem equilibrar geração de lucro, propósito e responsabilidade, consolidando-se como líderes resilientes e relevantes em um mundo que valoriza cada vez mais negócios éticos, responsáveis e sustentáveis.

Tendências de Gestão

10. Novos modelos de operação. Novas formas de crescimento e longevidade como motores de inovação e crescimento.

A velocidade das transformações nos mercados e o impacto das tecnologias emergentes têm pressionado as organizações a repensarem não apenas a sua estratégia, mas também os modelos de operação que sustentam o crescimento e a inovação. Nesse contexto, destacam-se duas abordagens que vêm ganhando força no universo empresarial: o CVC (Corporate Venture Capital) e o CVB (Corporate Venture Builder).

- CVC – Corporate Venture Capital: investimentos diretos da organização em startups ou negócios emergentes, independente de sinergias com a organização, não apenas como retorno financeiro, mas como forma de explorar inovação disruptiva e testar novos mercados de forma acelerada;

- CVB – Corporate Venture Builder: modelo no qual a tese de investimento é elaborada para criar ou fortalecer o ecossistema da organização, utilizando sua estrutura, capital e expertise para incubar iniciativas e start-ups que podem complementar ou até transformar o core business;

A relevância desses modelos está em sua capacidade de transformar a gestão tradicional, que antes se baseava apenas em eficiência e controlo, em uma gestão voltada para a exploração de novos caminhos. Tanto o CVC quanto o CVB ajudam a equilibrar risco e oportunidade, presente e futuro, operação consolidada e novos negócios em construção.

No fundo, os novos modelos de operação ampliam a ambidestria corporativa: permitem que empresas mantenham a solidez de suas operações atuais enquanto criam espaço para inovação, aprendizagem contínua e crescimento sustentável. São, portanto, instrumentos estratégicos para quem busca resiliência, competitividade e relevância num mundo em constante mudança.

Tendências de Gestão

11. Estratégia prospectiva. Decidir o presente com base no futuro.

Num mundo em que a incerteza é a única certeza, já não basta às organizações planejar olhando apenas para resultados passados ou projeções lineares. A competitividade e a resiliência dependem, cada vez mais, da capacidade de antecipar movimentos, compreender tendências e preparar-se para diferentes futuros possíveis. É nesse contexto que surge a Estratégia Prospectiva.

A estratégia prospectiva é uma abordagem que utiliza ferramentas de foresight, análise de tendências e construção de cenários como insumo central para a tomada de decisão. Em vez de reagir apenas ao que já aconteceu, a organização passa a definir sua direção estratégica a partir da leitura estruturada do que pode acontecer — considerando transformações tecnológicas, económicas, políticas, sociais, ambientais e culturais.

Diferente do planeamento estratégico tradicional, que tende a focar na eficiência e previsibilidade, a estratégia prospectiva assume a complexidade do contexto e trabalha com múltiplos futuros possíveis. Ao fazer isso, amplia a capacidade de a organização navegar na incerteza e de se adaptar rapidamente a mudanças inesperadas, mantendo alinhamento entre presente e futuro.

Na prática, aplicar a estratégia prospectiva significa:

- Construir cenários exploratórios e projetar possíveis impactos;
- Mapear tendências e sinais de mudança relevantes para o negócio;
- Testar a robustez da estratégia atual frente a esses contextos;
- Desenhar alternativas estratégicas que permitam resiliência e flexibilidade alinhadas com o futuro.

Mais do que uma técnica, trata-se de uma mentalidade de gestão orientada ao futuro. Ela ajuda as empresas a criarem vantagens competitivas sustentáveis, reduzindo riscos e aproveitando oportunidades antes da concorrência. Afinal, quem olha para frente e integra os futuros possíveis no processo decisório tem mais condições de transformar a incerteza em vantagem estratégica.

Tendências de Gestão

12. Gestão com Advisors. A complexidade exige a presença de ultra-especialistas.

Desde o Pós-segunda guerra mundial, as camadas externas de suporte à gestão começaram a ser demandadas. Primeiro os consultores, profissionais que usam ferramentas para solucionar problemas empresariais ou ajudar a encontrar novos caminhos de crescimento. Alguém que vai até uma organização, com metodologias (próprias ou da empresa que representa), resolve um problema e vai embora. Uma definição genérica e superficial, mas que mostra a essência deste suporte à gestão chamado de “consultoria”.

No início dos anos 80 um novo movimento começa a ganhar força – o da governança corporativa. A necessidade de maior transparência, responsabilidade e preocupação com a longevidade, cria um ambiente propício ao surgimento de uma nova camada de suporte à gestão – os conselhos consultivos ou de administração. Membros de um colegiado criado para dar o direcionamento estratégico à gestão nos pilares: Econômico-financeiro, estratégia de negócio, pessoas e cultura e tecnologia.

Entretanto, o nível de complexidade não parou de crescer. Com isso, uma nova e relevante camada externa de suporte à gestão surge e ganha tração. Um Advisor de gestão é um profissional que fornece orientação estratégica e ultra especializada para ajudar as organizações a melhorar seu desempenho e alcançar seus objetivos. O papel do Advisor de gestão é analisar os desafios e oportunidades enfrentados por uma organização e fornecer recomendações personalizadas para melhorar a eficiência, a eficácia e a rentabilidade. Eles trabalham em estreita colaboração com os líderes da empresa, como diretores executivos, gerentes e proprietários e até mesmo com o conselho. Com base nessa compreensão, o Advisor de gestão pode ajudar a desenvolver estratégias e planos de ação para resolver problemas específicos, impulsionar o crescimento e otimizar os processos internos.

Além disso, os Advisors de gestão podem desempenhar um papel importante no desenvolvimento e implementação de mudanças organizacionais. Eles ajudam a identificar áreas de melhoria, implementam práticas recomendadas e fornecem suporte durante o processo de mudança.

Os Advisors de gestão geralmente têm um vasto conhecimento em sua área de atuação e uma compreensão abrangente dos desafios enfrentados pelas empresas. Além disso, muitos possuem experiência prática significativa em cargos de liderança em empresas ou organizações similares, o que lhes permite ter uma visão prática dos problemas empresariais e das melhores soluções.

CONCEITO	RESUMO
1 Scanning de contexto	Processo contínuo de análise do ambiente externo e interno, apoiado em foresight e coolhunting, para identificar sinais de mudança e antecipar tendências
2 Pós-taylorismo	Novo modelo de organização que supera a rigidez do taylorismo, valorizando agilidade, flexibilidade, inovação e upskilling de competências (digitais e humanas).
3 Design Organizacional	Reconfiguração de estruturas, lideranças e formas de trabalho para responder ao modelo híbrido e às novas dinâmicas do pós-taylorismo.
4 Ambidestria Corporativa	Capacidade de equilibrar o explore (inovação e futuro) e o exploit (eficiência e presente), garantindo relevância e competitividade.
5 Liderança Educadora & *Lifelong Learning*	Liderança que integra diferentes gerações, promove experiência positiva aos colaboradores e impulsiona a aprendizagem contínua ao longo da vida, desenvolvendo tanto competências técnicas quanto soft skills.
6 Governança Customizada	Modelos de governança flexíveis e adaptados à realidade de cada organização, promovendo decisões mais ágeis, alinhadas ao contexto e às expectativas dos stakeholders.

CONCEITO	RESUMO
7 Empresas orientadas por Dados & Transformação Tecnológica	Organizações que colocam dados e tecnologia no centro da gestão e inovação, adotando novos modelos como plataformas, e ecossistemas, e explorando o poder da IA para transformar operações e gerar novos negócios.
8 Humanização & Gestão Responsável	Abordagem que une cuidado com saúde mental, segurança psicológica e equilíbrio vida-trabalho a práticas de diversidade, inclusão e equidade, transformando sustentabilidade em valor e longevidade.
9 Sustentabilidade integrada (ESG)	Estratégia que incorpora práticas ambientais, sociais e de governança ao core da gestão, gerando resultados responsáveis e preparando empresas para um futuro mais sustentável.
10 Novos Modelos de Operação	Estruturas que fortalecem a inovação corporativa, seja por meio de investimentos em startups (CVC) ou que constroem teses de investimento para criar ou fortalecer o ecossistema da organização (CVB), gerando crescimento acelerado.
11 Estratégia Prospectiva	Definição da estratégia organizacional com base em cenários e tendências, transformando a incerteza em vantagem competitiva.
12 Gestão com Advisors	Em tempos de complexidade extrema, as ulta especialidades são fundamentais para solucionar, de forma acelerada, desafios de negócio ou encontrar novos caminhos de crescimento.

GT4M

GLOBAL TRENDS
4 MANAGEMENT

1. Scanning de contexto
2. Pós-taylorismo
3. Design Organizacional
4. Ambidestria Corporativa
5. Liderança Educadora & *Lifelong Learning*
6. Governança Customizada
7. Empresas orientadas por Dados & Transformação Tecnológica
8. Humanização & Gestão Responsável
9. Sustentabilidade integrada (ESG)
10. Novos Modelos de Operação
11. Estratégia Prospectiva
12. Gestão com Advisors

CONCLUSÕES

Seguindo o seu propósito de manter uma base permanente de atualização de conhecimento para ajudar a decisão estratégica, a Inova disponibiliza o seu relatório regular sobre tendências resultado da experiência acumulada e pesquisa regular do contexto em que nos inserimos.

Desejamos que seja uma forte contribuição para que empresas e seus profissionais se preparem melhor para o futuro e para os desafios que ele encerra.

Caso pretenda evoluir na aplicação das Tendências ao seu negócio, com o objetivo de preparar o futuro com mais sucesso e inovação, fale com a gente: contato@inovaconsulting.com.br

Um abraço e obrigado por ter chegado até aqui.
Luis Rasquillha & Marcelo Veras



SOBRE O ECOSSISTEMA INOVA

O FUTURO E O NOVO PASSAM POR AQUI!

05

Desde 2028 ECOSSISTEMA INOVA

TRENDSINNOVATION

Inovação e Estratégia com a lente das tendências

A **INOVA** é um ecossistema global, criador do conceito de gestão TrendsInnovation, com matriz no Brasil e presença na Europa e EUA, que atua de forma integrada em futuro, cenários, tendências, estratégia e inovação.

NOSSO PROPÓSITO

Transformar a gestão, garantindo crescimento e longevidade.

NOSSOS VALORES

- Desafiar o óbvio: quebramos regras, redefinimos crenças desafiamos premissas.
- Atualização constante: procuramos constantemente o estado da arte em termos de conceitos, competências, ferramentas e melhores práticas.
- Inteligência coletiva: incentivamos e praticamos o poder do coletivo e da colaboração.
- Compromisso: entregamos com excelência valor que incrementa a rota dos negócios, respeitando regras, leis e procedimentos.
- Foco do cliente: entendemos as dores, os problemas e os desafios pela lente que o nosso cliente usa, tratando cada projeto como único.



www.ecossistemainova.com



- 9 Unidades de Negócio;
- Associação Alumni;
- Top 3 Mundial em Research de Cenários e Tendências;
- Consultoria em Gestão da Inovação e Estratégia de Negócio;
- Formação Executiva – presencial e online;
- Advisors em 25 especialidades e 18 setores.

www.ecossistemainova.com

GLOBAL TRENDS RESEARCH

Utilizando as metodologias de Coolhunting e Trend Tracking, a Inova mapeia e identifica as transformações futuras dos mercados e dos negócios com o objetivo de manter atualizada a sua base de conhecimento sobre futuro, cenários e tendências, sendo hoje uma das maiores bases de conhecimento do mundo.







Missão: Proporcionar atualização constante sobre cenários e tendências para os negócios.

Visão: Ser referência mundial em pesquisa de cenários e de tendências.

- Drivers de Mudança
- Estudos Prospectivos
- Mapping de Cenários
- Estudos de Tendências
- Foresight de Negócio
- Best Practices
- Benchmarks
- Trend Tracking
- Coolhunting

MAPA MUNDI GTR

WIN | WORLDWIDE INNOVATION NETWORK

1. BURRUS RESEARCH
2. STRATEGIC HORIZONS
3. SUCCESS MATTERS
4. SCIENCE OF THE TIME
5. DESTINATION INNOVATION
6. FUTURE PROVED



Uma rede global de pesquisa, composta por centros de excelência acadêmicos e empresariais, permanentemente atualizados sobre mudanças, cenários e tendências e com produção regular de conteúdo referência no mundo.

GLOBAL PARTNERS WIN

WIN | WORLDWIDE INNOVATION NETWORK



Carl Rohde
Science of the Time
LinkedIn



Joe Pine
Strategic Horizons
LinkedIn



Mark Thompson
Success Matters
LinkedIn



Daniel Burrus
Burrus Research
LinkedIn



Paul Sloane
Destination Innovation
LinkedIn

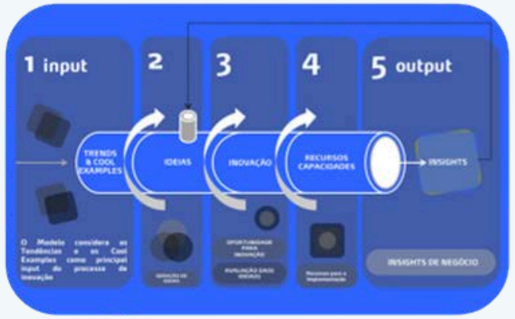


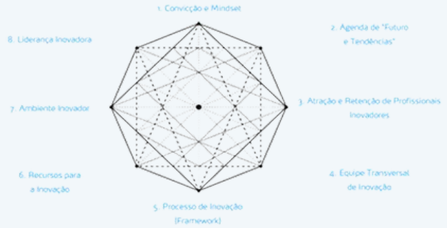
Bert Van Thilborgh
Futureproved TrendWatchers
LinkedIn

INOVA CONSULTING

Através do desenvolvimento de projetos, colaborativos e cocriados, a consultoria foca a sua atuação no desenvolvimento de projetos de Inovação Estratégica, atuando transversalmente na empresa e no negócio, com o objetivo de preparar a organização e seus profissionais para o Futuro.







Missão: Construir o futuro de empresas e profissionais através do TrendsInnovation.

Visão: Ser a referência mundial em TrendsInnovation, cenários e de tendências.

- Gestão da Inovação
- TrendsLator
- Cultura de Inovação
- Inovação Disruptiva
- Inovação Aberta

STRATEGY

Uma unidade dedicada à estratégia em todas as suas vertentes com metodologias e aplicações suportadas pela visão prospetiva.









Missão: Ajudar empresas a elevar seu nível de estratégia.

Visão: Ser a melhor empresa de consultoria em gestão estratégica prospectiva.

- Planejamento Estratégico Prospectivo (SBB)
- Business Strategy
- Strategy Audit
- Transformação Digital
- Full Agile
- Business Pulse
- Ambidestria Corporativa
- Lid360

INOVA BUSINESS SCHOOL

Uma Business School com um grande leque de programas de formação, com duração e temas atuais adequados às necessidades das empresas que querem ter a Inovação como DNA corporativo. Cada programa utiliza metodologias de ensino centradas em metodologias ativas e ensino híbrido (com Canvas LMS), conteúdos atualizados permanentemente pela área de pesquisa e por professores (as) que são referência nas suas áreas de atuação.







Missão: Construir o futuro de empresas e profissionais através do TrendsInnovation.

Visão: Ser a referência mundial em TrendsInnovation, cenários e tendências.

Programas Executivos/ Certificações:

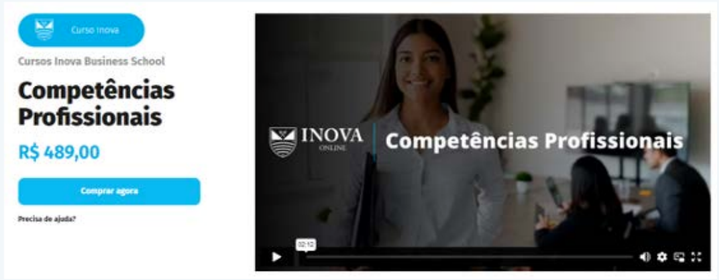
- MBA TrendsInnovation;
- Pós-MBA TrendsInnovation;
- Programa de Certificação de Conselheiros | Board Members;
- Governança TrendsInnovation em Empresas Familiares;
- Programa de Certificação de Advisors.

Outros:

- Masters & Nanodegrees;
- Programas In Company;
- Palestras & Seminários;
- Mentoring.

INOVA ONLINE

A plataforma de educação continuada que disponibiliza um conjunto de cursos assíncronos (gravados) sobre temas de gestão, todos com o DNA TrendsInnovation - Futuro, Tendências e Inovação. Assegurados por professores da Inova e professores da comunidade.









Missão: Construir o futuro de empresas e profissionais através do TrendsInnovation.

Visão: Ser a referência mundial em TrendsInnovation, cenários e de tendências.

- Cursos Assíncronos
- Cursos Híbridos
- Plataforma Aberta

INOVA PUBLISHING

Uma unidade de produção e publicação regular de conteúdos com alto grau de inovação e diferenciação. Livros POD (Print On Demand).

Missão: Disseminar conhecimento sobre gestão, estratégia e inovação.

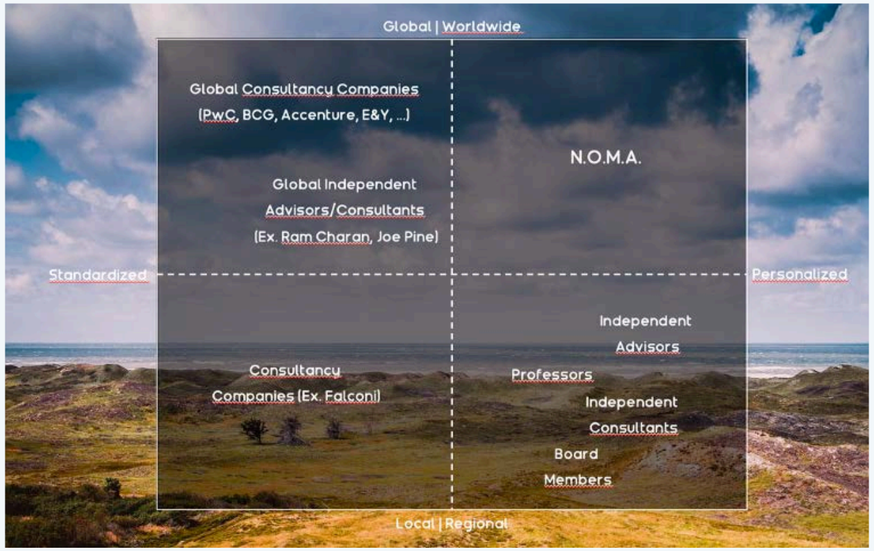
Visão: Ser protagonista em conhecimento sobre gestão, estratégia e inovação



N.O.M.A.

NETWORK OF MANAGEMENT ADVISORS

Uma plataforma global de advisors independentes, com elevada experiência e credibilidade nas suas áreas de atuação, com provas dadas, capazes de apoiar a alta gestão, boards e os acionistas nas grandes questões estratégicas, permitindo proteger o negócio no presente e em simultâneo prepará-lo para o futuro.



Missão: Oferecer às empresas os melhores Advisors para seus desafios de gestão.

Visão: Ser a melhor, a mais competente e completa rede de Advisors do mundo.

- Advisor por Projeto;
- Advisor por Stakeholder (do Board, do C-Level, dos Acionistas)
- PCA | Programa de Certificação de Advisors

educadores inovadores

A Educadores Inovadores - outra divisão do Ecossistema Inova - existe desde 2017 e é uma plataforma que promove o aprendizado contínuo de gestores, educadores e todos aqueles que atuam na Educação e que querem estar um passo à frente em Inovação na Educação.

Junto à Inovadores Educadores e caminhando na mesma direção de compromisso com a formação de educadores, professores e gestores, está o IBFE SP - Instituto Brasileiro de Formação de Educadores, que nasceu em 2013, e possui unidades em outras cidades como Campinas/SP e Ribeirão Preto/SP além de uma unidade Digital. A unidade do IBFE na cidade de São Paulo, é representada pela #EI, onde oferecemos cursos de pós-graduação e cursos livres em diversas áreas da Educação.

Missão e Visão: Duas marcas e uma mesma jornada: Promover a educação continuada nas bases de Futuro, Tendências e Inovação na Educação.

- Cursos
- Congressos
- Eventos
- Conteúdos
- Estudos
- Networking
- Missões

INSTITUTO INOVA

O Instituto Inova acredita no poder transformador da educação para gerar impacto positivo, tanto dentro das empresas quanto na sociedade.
Por meio do ecossistema da Inova, buscamos catalisar mudanças significativas, desenvolvendo soluções educacionais inovadoras que atendem às necessidades corporativas e promovem a transformação social e econômica das comunidades.

O portfólio do Instituto está alicerçado em 3 pilares

- Tecnologia: A chave para a inclusão e o acesso à educação, permitindo que conhecimentos avancem e cheguem a todos, independentemente de barreiras geográficas ou socioeconômicas.
- Empreendedorismo: O motor que impulsiona a transformação social, capacitando indivíduos a serem agentes de mudança em suas comunidades.
- Tendências de Futuro: Fundamentais para garantir que a educação oferecida seja relevante e adaptada às mudanças rápidas do mundo moderno.

Missão: Empoderar através da educação, gerando impacto social e econômico sustentável.

Visão: Ser referência em educação que empodera e transforma com foco em inovação e impacto social.

- Letramento Digital
- Empreendedorismo
- Jornadas de Desenvolvimento de Competências
- Projetos Personalizados

CONSELHEIROS TrendsInnovation

Associação de Conselheiros alumni Inova que trabalha em Conselhos de forma diferenciada, dando ênfase para decisões que levam em conta o FUTURO, INOVAÇÃO, Macrotendências, Tendências Emergentes, Comportamentais e nos Negócios.

Ajudam a organizar Conselhos Administrativos e Consultivos, configuram Comitês, implantam projetos de Governança e de Gestão e estruturam áreas de Compliance, sempre com as práticas mais ágeis e inovadoras.

Seu foco é a perpetuação do negócio seguindo estudos de Tendências e aplicando Inovação.

Princípios:

- Ética
- Transparência
- Respeito e Lealdade
- Probidade
- Diligência
- Independência
- Cultura de Respeito à Identidade
- Sigilo e Confidencialidade
- Sustentabilidade (ESG)
- Colaboração

- Network
- Lifelong Learning



- 9 Unidades de Negócio;
- Associação Alumni;
- Top 3 Mundial em Research de Cenários e Tendências;
- Consultoria em Gestão da Inovação e Estratégia de Negócio;
- Formação Executiva – presencial e online;
- Advisors em 25 especialidades e 18 setores.

FICHA TÉCNICA

GT4M
Global Trends 4 management

ECOSSISTEMA INOVA LTDA.
CNPJ nº 22.110.885/0001-14
Endereço fiscal: Rua Ozorio José da Cunha, número 979, sala 1.
Bairro: Brasil Cidade: Uberlândia/MG CEP: 38400-648

Endereço escritório: Avenida Paulista, 1765, 7. andar Conj. 72
CV:9610 Bela Vista, São Paulo, SP, CEP: 01311-930
(11) 3075-2872

Coordenação: Luís Rasquilha

Contato: Luís Rasquilha
+55 (11) 98560 7271
luis@ecossistemainova.com

SÃO PAULO, OUTUBRO 2025.

© 2025 TODOS OS DIREITOS RESERVADOS



Este documento e todo o seu conteúdo são propriedade do ECOSSISTEMA INOVA LTDA.

Pode ser duplicado, copiado, difundido e disseminado por todos quantos pretenderem utilizar o seu conteúdo para fins acadêmicos ou profissionais na forma que entenderem mais relevante. Solicitamos apenas a quem utilizar o todo ou partes deste documento que referenciem devidamente a fonte ECOSSISTEMA INOVA e o nosso site

www.ecossistemainova.com

OBRIGADO!

Agradecemos a sua disponibilidade e interesse em ler este relatório.

Em caso de dúvidas, por favor, entre em contato com nosso time.

+55 11 96930-6083
contato@inovabs.com.br



GLOBAL TRENDS RESEARCH

www.gtreasearch.business

ECOSSISTEMA INOVA LTDA.
Avenida Paulista, 1765, 7. andar Conj. 72 CV:9610 Bela Vista, São Paulo, SP, CEP: 01311-930, Brasil
(11) 3075-2872 | contato@inovabs.com