



< catho >



Tendências para 2026

Tendências de RH e Gestão de Pessoas 2026

Uma análise completa das transformações no
mercado de trabalho brasileiro.



O novo capítulo do RH

O que é a Pesquisa de Tendências de RH da Catho?

Baseado na escuta de 569 profissionais de diferentes setores e empresas de variados portes e níveis de maturidade, a pesquisa busca identificar quais tendências têm impacto na gestão de pessoas e como elas se manifestam na prática, especialmente no contexto de organizações que precisam tomar decisões estratégicas com recursos limitados.

Respondentes

Homem: 54%

Mulher: 46%

Geolocalização

São Paulo: 56,4%

Rio de Janeiro: 9,5%

Minas Gerais: 6,6%

Cargos

Operacional: 13%

Analista, auxiliar: 12%

Supervisor, coordenador: 10%

Segmento das empresas

Indústria: 18%

Comércio: 12%

Prestação de serviços: 11%

O novo capítulo do RH

Da digitalização à inteligência de dados

O RH passou por muitas transformações nos últimos anos. Primeiro, precisou digitalizar. Depois, automatizar. Agora, olhando para 2026, entra em um novo momento: aquele em que as empresas começam a entender, de forma mais profunda, o que os dados dizem sobre as pessoas — como revela a Pesquisa de Tendências da Catho.

O que antes era visto como inovação começa a se consolidar na prática. Ferramentas de feedback contínuo, métricas de comportamento e o uso mais consciente da IA passam a orientar decisões, reforçando uma mudança importante: eficiência continua relevante, mas o desenvolvimento das pessoas ganha protagonismo.

Nesse contexto, surge uma questão central para o futuro das organizações: quais tecnologias realmente farão diferença na gestão de colaboradores em 2026?

A resposta ajuda a revelar um RH que assume seu papel como impulsionador de performance, guiando equipes e líderes com clareza e profundidade, e não apenas com processos.

Tecnologias Prioritárias para o RH

Comparativo 2025 x 2026

Inteligência Artificial aplicada ao recrutamento

2025: 33,18%

2026: 35,28%

👉 Crescimento: +2,1 p.p.

Softwares de Gestão de Performance

2025: 42,27%

2026: 41,75%

👉 Mantém estabilidade

Plataformas de Feedback e Avaliação

2026: 30,42%

👉 Categoria emergente

Plataformas de Monitoramento de Produtividade

2026: 22,33%

👉 Nova necessidade

Por que cresceu a Inteligência Artificial?

2025 foi o ano em que as empresas começaram a testar, em larga escala, a IA generativa e os modelos que fazem previsões a partir de dados. Em 2026, esses experimentos evoluem para projetos consolidados, impulsionados por três movimentos principais:

- Avanços acelerados dos modelos de linguagem e da automação cognitiva
- Pressão crescente para reduzir custos de aquisição de talentos
- Necessidade de ganhar escala com processos mais eficientes e inteligentes

A IA deixa de ser promessa e se torna um recurso indispensável para empresas que querem competir em ambientes de alta demanda e alta velocidade.

Por que a Gestão de Performance permanece no topo?

O foco das empresas está cada vez mais na retenção, não apenas na atração. Ciclos de performance mais curtos e feedbacks ágeis já fazem parte do dia a dia das equipes. Modelos híbridos exigem acompanhamento mais próximo e contínuo.

Mesmo com uma variação mínima, a categoria segue como uma das mais estratégicas do RH — um sinal claro de que a gestão orientada a dados está mais madura e presente nas organizações.

Nova necessidade: medir, e não apenas digitalizar

O surgimento dessas novas categorias — como feedback contínuo, monitoramento e soluções de IA mais robustas — mostra que o RH está entrando em uma fase de gestão orientada por evidências comportamentais, e não apenas por dados operacionais.

Da tecnologia "operacional" para a tecnologia "estratégica"

Em 2025, o foco estava em automação e comunicação. Em 2026, o movimento se aprofunda: ganha força a inteligência aplicada, o acompanhamento de performance e o fortalecimento da cultura.

Esse avanço reflete a evolução natural das organizações no pós-transformação digital:

1º digitaliza → 2º automatiza → 3º melhora performance → 4º gera inteligência.

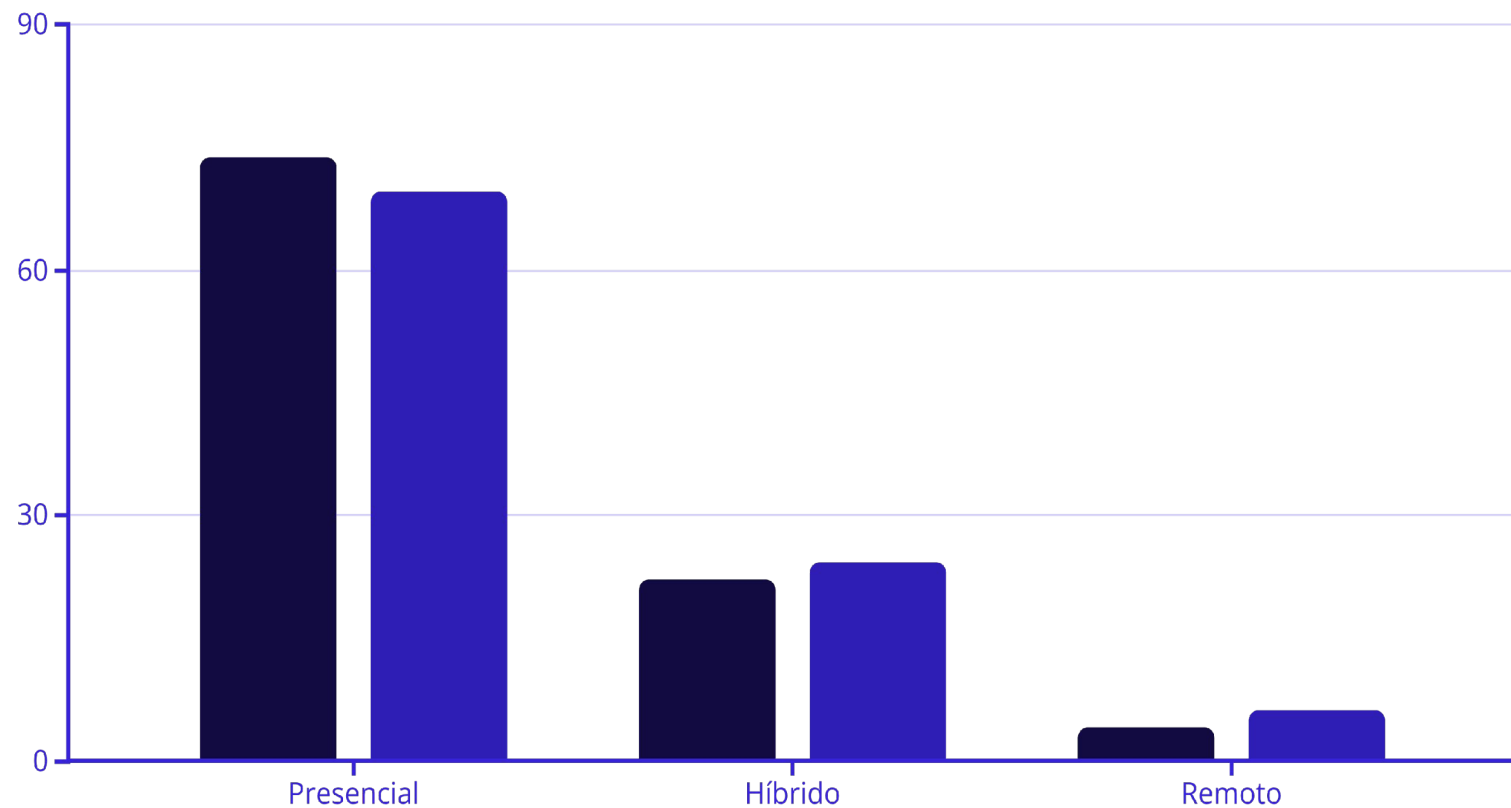
Hoje, estamos firmemente na fase 3, avançando rapidamente para a fase 4 — onde os dados passam a gerar decisões mais simples, rápidas e humanas.

Que história os dados contam?

Em 2025, ainda víamos reflexos do período de transformação acelerada pela pandemia: um ano marcado por digitalização, automação e fortalecimento da comunicação interna.

Já 2026 revela um RH entrando em sua fase de maturidade digital: com foco em inteligência aplicada, avaliação contínua, evolução da cultura e produtividade mais sustentável. O RH deixa de atuar apenas como executor de processos e passa a assumir o papel de impulsionador da performance, apoiado por IA e por dados que ajudam a entender comportamentos e necessidades reais das equipes.

Modelos de Trabalho: Evolução 2025-2026



Trabalho 100%

Presencial

69,50%

em 2026

 Queda de 4,14 p.p.

Modelo Híbrido

24,21%

em 2026

 Alta de 1,94 p.p.

Trabalho 100%

Remoto

6,29%

em 2026

 Crescimento de 2,20 p.p.

O que essa mudança revela?

Mesmo com a pequena redução, o modelo presencial segue sendo, de longe, o formato predominante no mercado de trabalho brasileiro. A queda não indica ruptura, mas sim um ajuste natural conforme empresas revisitam estruturas e buscam pequenos movimentos de flexibilização.

Essa oscilação leve pode estar relacionada a:

- Revisões de custos operacionais e reorganização de espaços;
- Iniciativas pontuais de flexibilização para atrair e reter talentos;
- Ajustes graduais em segmentos que começam a testar novos formatos.

Por que o híbrido aumenta?

O híbrido avança, mas de forma incremental. Ele cumpre seu papel de equilíbrio entre flexibilidade e presença física, ainda considerada essencial para muitas dinâmicas organizacionais. Ele atende tanto às expectativas dos profissionais quanto às necessidades das empresas.

Seu avanço moderado está ligado a:

- Maior desejo de flexibilidade por parte dos colaboradores;
- Necessidade de preservar cultura, rituais e integração presencial;
- Busca por eficiência de custos;
- Ganhos de produtividade quando o modelo é bem estruturado.

O que essa evolução indica?

O trabalho totalmente remoto segue sendo uma parcela pequena do mercado brasileiro. O crescimento ocorre principalmente em empresas já mais digitalizadas e com características operacionais que se adaptam bem a esses modelos.

Esse avanço é favorecido por fatores como:

- Maior digitalização de processos
- Possibilidade de acessar talentos fora dos grandes centros
- Estruturas de trabalho mais distribuídas e flexíveis
- Necessidade de otimizar custos

O presencial segue extremamente dominante

Mesmo com uma leve queda, ainda concentra a maior parte das operações. Nenhum outro formato chega perto do seu peso atual.

A flexibilização avança, mas de forma gradual

O movimento é suave e incremental. O mercado está ajustando, não substituindo seus modelos de trabalho.

O híbrido cresce com equilíbrio

Ganha espaço como alternativa que combina flexibilidade e presença, mas sem alterar a liderança do presencial.

O remoto avança em nichos específicos

Seu crescimento aparece em setores mais digitalizados, como sinal de maturidade, e não como uma tendência massiva no país.

Fatores que explicam os movimentos entre 2025 e 2026

Employer branding e atração de talentos: Pesquisas de IBGE, FGV e FDC mostram uma demanda crescente por flexibilidade. Isso pressiona ajustes moderados nos modelos de trabalho, mas ainda não gera substituições estruturais.

Escassez de profissionais qualificados: Para seguir competitivas, muitas empresas oferecem algum nível de flexibilidade. Mesmo assim, a base presencial continua sendo preservada.

Custo operacional elevado: Motiva a adoção de formatos híbridos ou remotos em áreas específicas, mas ainda não sustenta uma mudança em larga escala.

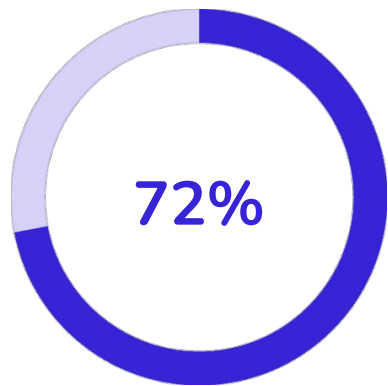
Acesso ampliado à tecnologia: Facilita a flexibilização, porém sua adoção depende diretamente da maturidade cultural e operacional de cada organização.

Resumo

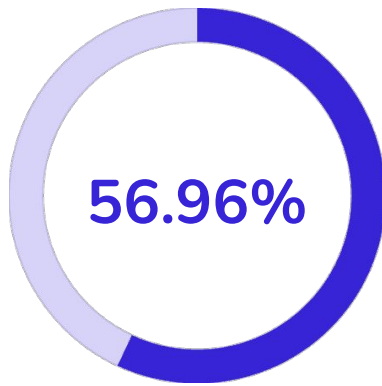
Entre 2025 e 2026, observamos movimentos leves de flexibilização, mas o principal permanece evidente: o trabalho presencial continua amplamente dominante e segue como o modelo estruturante no Brasil.

Híbrido e remoto crescem, porém de forma discreta, indicando ajustes táticos, não transformações profundas. O mercado caminha para um equilíbrio mais maduro entre presença física e flexibilidade moderada, sem perder a forte representatividade do presencial.

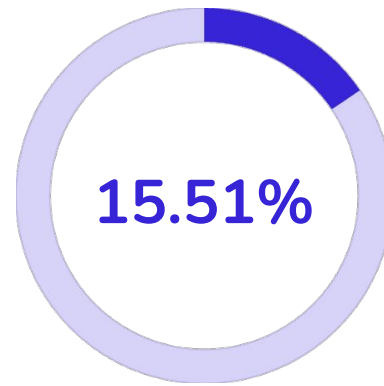
Recrutamento Online: A Digitalização se Consolida



Processos com etapa digital
em 2026 (vs. 64% em 2025)



Fase inicial remota
Modelo dominante (+3,78 p.p.)



100% remoto
Crescimento de +4,6 p.p.

Recrutamento 100% remoto cresce e ganha tração real

2025: 10,91% | 2026: 15,51% | 📈 Variação: +4,6 p.p.

O que esse avanço revela?

O crescimento é consistente e mostra que a digitalização dos processos de seleção deixou de ser uma exceção. Cada vez mais empresas estão confiando em um processo totalmente remoto e isso acontece porque:

- As ferramentas de triagem, entrevistas e testes se tornaram mais maduras e estáveis
- O RH busca reduzir custos e acelerar etapas, especialmente em estruturas mais enxutas
- A flexibilidade virou demanda dos talentos, e o processo seletivo acompanha essa tendência

O recrutamento totalmente digital deixa de ser "experimental" e passa a ser uma opção verdadeiramente viável para 2026.

Fase inicial remota permanece como o formato dominante

2025: 53,18% | 2026: 56,96% |  Variação: +3,78 p.p.

O modelo híbrido (com etapas iniciais online e fechamento presencial) continua sendo o padrão do mercado brasileiro. Isso reforça:

- A consolidação de práticas digitais no topo do funil (triagem, testes e entrevistas iniciais)
- Economia de tempo para gestores, RH e candidatos
- A cultura de tomada de decisão presencial ainda está presente na etapa final para muitas lideranças

É o formato mais aceito e mais usado, reforçando que o híbrido segue como o grande pilar do recrutamento no Brasil.

O que realmente fica em evidência — Tendências Centrais



A digitalização avança e se torna parte estrutural

A presença do digital em alguma etapa do processo cresce de 64% (2025) para 72% (2026). Esse salto confirma que não estamos diante apenas de uma tendência e sim de um movimento consolidado, que se torna padrão de operação.



Recrutamento híbrido se estabiliza como modelo principal

Ele equilibra custo, tempo e cultura organizacional. Por isso, segue forte e se solidifica como a prática dominante. As empresas entram em 2026 com mais clareza sobre seus processos e com rotinas digitais bem definidas.



Tudo indica que 2027 será ainda mais digital

Com automações, IA aplicada, triagem inteligente e videoentrevistas cada vez mais robustas, a tendência é: menos dependência de etapas presenciais, mais processos totalmente digitais, seleções mais rápidas, eficientes e descentralizadas.

Por que o mercado está mudando dessa forma?

Essa transformação acontece por uma combinação de fatores estruturais:

Custo

Etapas presenciais são mais caras e pouco escaláveis.

Velocidade

Processos digitais reduzem significativamente o tempo de contratação.

Experiência do candidato

Deslocamentos para etapas iniciais já não fazem sentido competitivo.

Maturidade digital

Ferramentas adotadas no pós-pandemia se tornaram usuais e confiáveis.

Entre 2025 e 2026, o recrutamento online se torna um pilar da operação de RH no Brasil. O modelo híbrido se consolida como padrão e cresce a adesão ao recrutamento 100% remoto enquanto a dependência do presencial diminui. Esses dados mostram um mercado mais maduro, orientado à eficiência e alinhado a uma força de trabalho cada vez mais digital e flexível.

Humanização x Tecnologia: A Virada de Mentalidade

60,44%

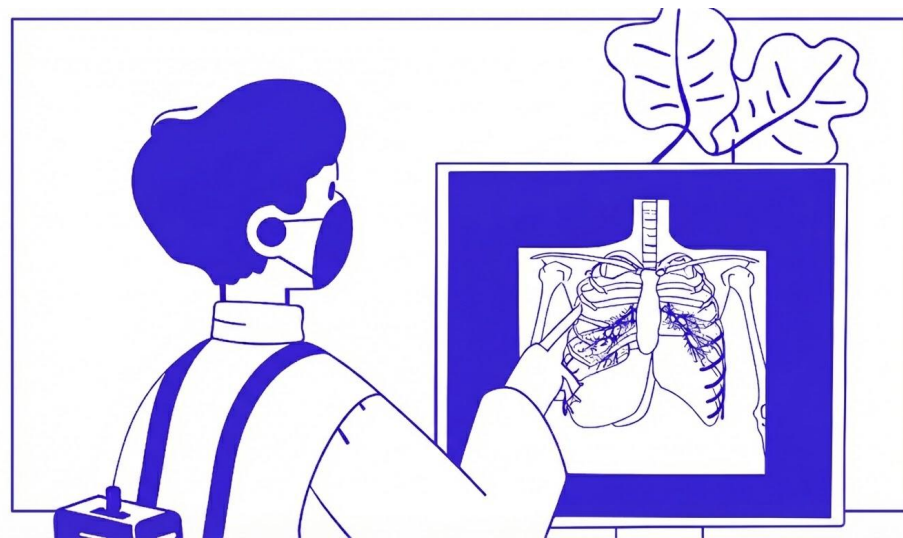
acreditam que a tecnologia NÃO tira a humanização

📈 +12,71 p.p. vs. 2025

39,56%

ainda temem que a tecnologia reduza a humanização

📉 -12,71 p.p. vs. 2025



Os Grandes Desafios do Recrutamento em 2026

Uma virada estrutural de mercado

70.22%

Dificuldade para encontrar o candidato certo

Crescimento extremamente alto:
+45,7 p.p.

56.43%

Falta de resposta e baixo engajamento

Candidatos mais seletivos:
+31,43 p.p.

52.04%

Encontrar candidatos qualificados

Escassez real de talentos:
+20,68 p.p.

44%

Engajar o candidato

Novo desafio central:
+37,64 p.p.

A maior ruptura: dificuldade para encontrar o candidato certo explode

2025: 24,55% | 2026: 70,22% |  Variação: +45,7 p.p.

Um desafio que antes era importante, mas não dominante, se transforma no principal gargalo do recrutamento em 2026. Essa virada aponta para um cenário muito mais competitivo e seletivo.

O que impulsiona esse movimento

- Competição crescente por talentos qualificados, especialmente em áreas técnicas, digitais e comerciais
- Desalinhamento entre expectativas dos candidatos e o que as empresas oferecem
- Demanda por competências comportamentais e digitais mais específicas
- Maior clareza das empresas sobre o que realmente é "perfil aderente", o que aumenta a percepção de dificuldade



2026 se torna o ano em que "encontrar o candidato certo" deixa de ser uma etapa e passa a ser o próprio desafio.

Falta de resposta e baixo engajamento dos candidatos dispara

2025: 25,00% | 2026: 56,43% |  Variação: +31,43 p.p.

Este é um dos sinais mais fortes de mudança no comportamento dos profissionais. Os candidatos estão:

- Mais seletivos
- Participando de vários processos em paralelo
- Abandonando processos lentos ou pouco claros
- Reagindo como consumidores exigentes

O movimento mostra que o controle deixou de estar apenas nas empresas. O candidato ganhou poder de escolha.

Cresce rapidamente o número de candidatos que querem apenas trabalho remoto

2025: 6,36% | 2026: 17,87% |  Variação: +11,51 p.p. (quase triplicou)

O profissional está mais firme nas suas preferências. Esse aumento conecta diretamente à tendência mapeada sobre flexibilidade como benefício-chave.

Engajar o candidato vira um desafio central

2025: 6,36% | 2026: 44,00% |  Variação: +37,64 p.p.

O recrutamento não é mais apenas sobre atrair — é sobre manter o candidato envolvido ao longo da jornada. Eles:

- Abandonam processos com facilidade
- Desistem quando percebem lentidão
- Comparam empresas como consumidores avaliam marcas
- Exigem coerência e clareza no passo a passo

2026 é o ano em que o recrutamento começa a funcionar como um funil de vendas de alta competição.

Currículos completos se tornam um problema relevante

2025: 1,36% | 2026: 30,09% |  Variação: +28,73 p.p.

Há um aumento de currículos incompletos ou pouco personalizados, possivelmente devido a:

- Candidatos que não revisam seus materiais
- Estratégias baseadas em volume, não em qualidade

Isso gera impacto direto na triagem e aumenta a carga operacional do recrutador.

Resumo Executivo

Entre 2025 e 2026, o recrutamento enfrenta uma transformação profunda. Encontrar, engajar e manter candidatos se torna o grande desafio das empresas. Os profissionais estão mais seletivos, mais exigentes e mais sobrecarregados de opções. Com isso, o recrutamento passa a operar como um funil altamente competitivo — exigindo alinhamento interno, velocidade, clareza e uma proposta de valor ao talento mais forte do que nunca.

Gestão de Pessoas: O que realmente mudou

2025 → 2026

01

Formação de Líderes dispara como prioridade absoluta

2025: 42,16% | 2026: 52,60% |  +10,44 p.p.

A liderança deixa de ser apenas um "pilar importante" e passa a ocupar o centro da agenda estratégica das empresas.

02

Retenção de talentos ganha peso estratégico

2025: 41,71% | 2026: 50,50% |  +8,79 p.p.

As empresas sentem um risco real de perder profissionais essenciais — e estão reagindo a isso.

03

Metodologias Ágeis avançam com força

2025: 22,06% | 2026: 31,70% |  +9,64 p.p.

Agilidade deixa de ser nicho de TI e passa a ser um modo de operar. As empresas percebem que ciclos longos não funcionam mais.

04

Inteligência Artificial ganha prioridade clara

2025: 17,48% | 2026: 26,07% |  +8,59 p.p.

O RH finalmente reconhece o impacto estrutural da IA — não como conceito, mas como ferramenta de eficiência real.

05

Avaliação de Desempenho perde prioridade (mas não relevância)

2025: 44,55% | 2026: 38,24% |  -6,31 p.p.

Não é desinteresse — é mudança de paradigma. As empresas estão reduzindo a ênfase nos modelos tradicionais e migrando para práticas mais dinâmicas.

Top 5 Desafios Internos — 2025 → 2026

O que lidera a pauta das empresas em 2026



A pauta de 2026 se concentra fortemente em pessoas, não em processos: atrair, engajar, desenvolver, recompensar e reter. O pacote de remuneração volta a ter peso estratégico — e retenção retorna ao radar com mais intensidade.

O que realmente fica evidente

Liderança e retenção viram o novo eixo central da gestão de pessoas: As empresas entenderam que processos não seguram talentos — líderes sim.

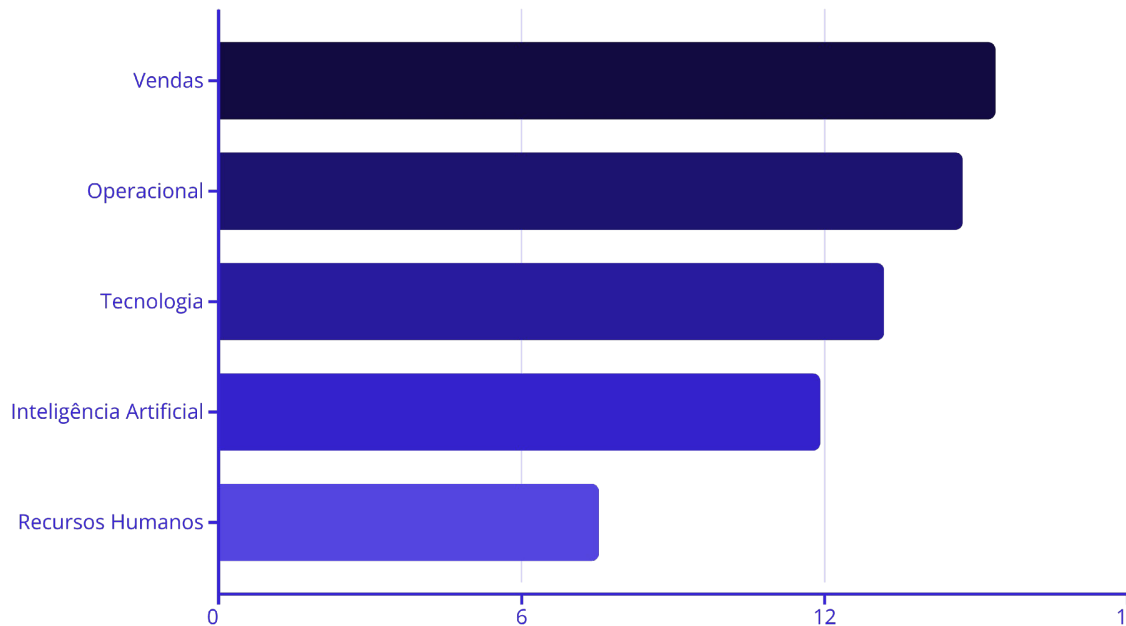
A pressão por eficiência acelera Ágil e IA: Ambientes complexos exigem sistemas mais rápidos, leves e responsivos.

O RH está mudando de "controle" para "experiência": Menos peso em burocracias. Mais peso em desenvolvimento, clareza e cuidado contínuo.

As prioridades de 2026 são mais estratégicas e menos operacionais: A agenda se sofisticou: mais foco em valor, menos foco em ritual, mais impacto na jornada do colaborador.

Áreas mais Prioritárias para Contratação

2025 → 2026



O pêndulo do mercado se desloca: crescimento e geração de receita assumem o protagonismo, enquanto áreas antes aquecidas, como Tecnologia, entram em um ciclo de maturação. IA se mantém estratégica, e RH segue como base sólida, mas sem expansão acelerada.

Principais mudanças de 2025 para 2026

Explosão de Vendas: líder em 2026

2025: 10,91% → 2026: 15,36%

Vendas sobe da 4ª para a 1ª posição — e isso é significativo.

O que impulsiona esse movimento

- Empresas retomam crescimento de receita após anos mais conservadores
- Expansão de modelos comerciais híbridos (inside + field sales)
- Competição acirrada em varejo digital, serviços financeiros, educação e saúde
- Busca por profissionais capazes de entregar resultado rápido

O foco estratégico sai de eficiência e volta para impacto direto em faturamento. É uma virada clara do mercado.

Queda brusca de Tecnologia

2025: 23,64% → 2026: 13,17%

Tecnologia deixa de liderar o ranking e perde mais de 10 p.p.

Por que isso acontece

- O setor viveu um superaquecimento entre 23 e 24, pós-pandemia
- A partir de 25, inicia-se uma fase de racionalização: congelamentos seletivos, reorganização de squads e foco em eficiência
- A demanda migra para perfil técnico voltado a IA, automação e produtividade
- Empresas passam a buscar equilíbrio entre tecnologia, operações e receita

TI continua relevante — mas deixa de ser "a bola da vez". O mercado já absorveu o boom anterior e agora contrata com mais precisão e foco.

Principais mudanças de 2025 para 2026

Operacional perde força, mas segue no topo

2025: 20,91% → 2026: 14,73%

Redução de cerca de 6 p.p., mas ainda ocupa posição de destaque.

Razões de mercado

- Adoção crescente de automação (RPA, IoT, WMS)
- Cadeias produtivas mais enxutas e orientadas à eficiência
- Menos contratações massivas; mais foco em qualificação e produtividade

Operações seguem essenciais — porém em um modelo mais ágil, apoiado por tecnologia e com estruturas mais ajustadas.

Inteligência Artificial se mantém estável, mas estratégica

2025: 11,36% → 2026: 11,91%

Percentual praticamente igual, mas IA cai uma posição no ranking.

Por que

- As empresas entendem melhor onde IA gera valor real
- A fase de experimentação fica para trás; entra a fase de implementação com profundidade
- Aumenta a busca por perfis como: especialistas em dados, analistas de automação, engenheiros de prompt, profissionais de governança de IA

IA continua firme — sem hype, sem queda. Agora com foco em execução prática.

Principais mudanças de 2025 para 2026

Recursos Humanos permanece estável

2025: 7,73% → 2026: 7,52%

Quase nenhuma variação.

Motivos de mercado

- Entre 2023 e 2024, RH passou por forte expansão: analytics, EVP (Employee Value Proposition ou Proposta de valor ao Empregado), diversidade, híbrido
- Em 2025–2026, o setor opera como pilar de sustentação, não como área de crescimento
- Muitas empresas já concluíram reestruturações estratégicas de RH

RH se mantém essencial garantindo base, cultura e alinhamento mas sem aumentar sua participação no volume total de contratações.

Síntese Estratégica — Como o mercado mudou

- O boom de TI desacelera. A tecnologia deixa de ser o grande motor de contratação e se redistribui para outras áreas.
- Vendas assume o protagonismo. Empresas voltam a priorizar receita, aceleração e competitividade.
- IA se consolida — agora com maturidade. A pauta evolui de testes para implementação metódica e estratégica.
- Operações seguem fortes, mas mais automatizadas. Estruturas mais enxutas, produtivas e com foco em eficiência.
- RH permanece estável e estratégico. Sustenta a organização, mas não lidera o crescimento de headcount.

TOP 5 Tendências de 2026

Bem-estar, pessoas e gestão



59.25%

Incentivos de Vida Pessoal/Profissional

Sobe ao topo das prioridades



58.93%

Saúde Mental

A maior virada do ano (era 20% em 2025)



40.13%

Benefícios Integrados de Saúde

Corpo + mente + hábitos de vida



36.99%

Cultura de Feedback Contínuo

De tendência básica → prioridade estratégica



35.74%

Flexibilização do trabalho

Autonomia real, não apenas local

Saúde Mental — A maior virada do ano

2025: 20,00% → 2026: 58,93% 🔥

A saúde mental salta de 20% para quase 60% e se torna, de longe, a pauta mais relevante para 2026.

Por que isso aconteceu no mercado

- Adoecimento emocional segue crescendo no trabalho (burnout, ansiedade, depressão)
- Pressão regulatória e debates sobre incluir saúde mental em SST
- Metas ESG ampliam peso do bem-estar psicológico
- Aceleração digital intensifica a sobrecarga cognitiva e o volume de demandas

As empresas deixam de enxergar saúde mental como benefício "simpático" e passam a tratá-la como risco organizacional, produtividade e sustentabilidade humana. É um movimento de maturidade — urgente, mas necessário.

Saúde Mental — A maior virada do ano



Inteligência Emocional

2026: 61,76%

O novo alicerce das relações de trabalho. As empresas chegam em 2026 percebendo que não basta saber fazer — é preciso saber lidar com pessoas.



Pensamento Crítico e Resolução de Problemas

2026: 54,55% (vs. 46,36% em 2025)

O músculo cognitivo da era da IA. Com a expansão da IA generativa, o que continua nas mãos humanas são decisões complexas e julgamentos éticos.



Criatividade e Inovação

2026: 41,69% (vs. 34,55% em 2025)

Diferencial em um mundo de soluções parecidas. A criatividade humana se torna um ativo raro e estratégico.



Adaptabilidade e Flexibilidade

2026: 46,71% (vs. 39,09% em 2025)

A nova régua da prontidão profissional. Em 2026, adaptabilidade não é mais "boa de ter", é pré-requisito básico.

Hard Skills: Inteligência Artificial lidera

Inteligência Artificial

2026: 47,96% (maior índice)

2025: 18,18%

A ascensão da IA é o maior salto entre todas as hard skills avaliadas. Em 2026, IA não é mais futuro, é presente.

Análise de Dados / BI

2026: 32,29%

Dados ganham espaço como eixo central da operação. Empresas mais orientadas por dados exigem novas competências.

Marketing Digital / SEO

2026: 19,75%

2025: 3,64%

Deixa de ser apoio e se torna especialidade técnica consolidada.

Gestão de Projetos

2026: 16,93%

2025: 8,64%

Fica mais técnica e especializada, com foco em metodologias ágeis.

O que 2026 revela sobre o futuro?

As empresas estão entrando em uma fase em que tecnologia, automação e novos modelos de trabalho mudam o ritmo das operações, mas é o lado humano que sustenta os resultados.

2026 marca uma virada para um mercado mais técnico, estratégico e orientado por inteligência. As empresas passam a buscar profissionais capazes de integrar tecnologia, análise e execução e não apenas operar ferramentas, mas gerar valor a partir delas.

Em 2026, as transformações deixam de ser pontuais e passam a ser estruturais. A tecnologia se consolida como base das operações, integrada ao dia a dia das empresas e ao funcionamento do RH. O verdadeiro diferencial passa a ser a forma como as organizações utilizam essa base para tomar decisões mais conscientes sobre pessoas.

Os dados revelam um RH mais maduro, estratégico e orientado por inteligência, capaz de equilibrar eficiência e sensibilidade. Nesse cenário, o fator humano não perde relevância, ao contrário, ganha centralidade como elemento essencial para sustentar resultados, cultura e crescimento no longo prazo.



< catho >