

# O CENÁRIO DO NO BRASIL RH



UMA PESQUISA



# Índice

**03** SOBRE A ABRH BRASIL

---

**03** SOBRE A UMANNI

---

**04** A PESQUISA

---

**05** RESULTADOS DA PESQUISA

---

**06** PERFIL DOS ENTREVISTADOS  
E Predominância de Geração

---

**07** PERFIL DAS EMPRESAS

---

**08** VAGAS

---

**09** ROTATIVIDADE

---

**10** O RH

---

**11** O RH REPORTA PARA...

---

**12** ENTRE AS TIVIDADES, QUAIS  
SÃO DE RESPONSABILIDADE  
DO RH?

**13** ORÇAMENTO DA ÁREA DE  
RH EM 2021 X ORÇAMENTO  
DAS EMPRESAS

O RH da sua empresa utiliza  
Avaliação de Performance?

---

**12** QUAIS AS FERRAMENTAS  
UTILIZADAS PARA A  
AVALIAÇÃO DE  
PERFORMANCE?

---

**15** QUAIS OS BENEFÍCIOS  
OFERECIDOS EM SUA  
EMPRESA?

---

**16** A ÁREA DE RECURSOS  
**17** HUMANOS POSSUI  
AUTOMAÇÃO PARA...

---

**18** QUAIS OS MAIORES  
**19** DESAFIOS?

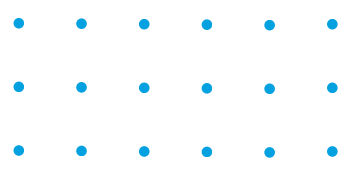
---

**20** SUA EMPRESA DESENVOLVE  
**21** AÇÕES DE DIVERSIDADE E  
INCLUSÃO?

---

**22** SUA EMPRESA CONSEGUE  
CUMPRIR A COTA PARA  
PESSOAS COM DEFICIÊNCIA  
(LEI 8.213/91)?





**23** QUAIS MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO SUA EMPRESA UTILIZA?

---

**24** QUAL REGIME DE TRABALHO É ADOTADO NA SUA EMPRESA?

---

**25** QUAL A FREQUÊNCIA DE TRABALHO NO PRESENCIAL? Sua empresa adota a jornada de trabalho de 4 dias por semana?

---

**26** VOCÊ ACREDITA QUE O RH DA SUA EMPRESA TEM PARTICIPAÇÃO ATIVA NA DEFINIÇÃO E IMPLEMENTAÇÃO DA ESTRATÉGIA DE SUA EMPRESA?

---

**27** VOCÊ ACREDITA QUE A LIDERANÇA DE SUA EMPRESA ESTÁ PREPARADA PARA LIDAR COM OS DESAFIOS DE GESTÃO DE PESSOAS?

**28** VOCÊ ENTENDE QUE O MODELO DE AVALIAÇÃO DE PERFORMANCE ADOTADO ATUALMENTE AVALIA DE FORMA JUSTA, IMPARCIAL, TRANSPARENTE E INCENTIVA O DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DE SEUS EMPREGADO? ?

---

**29** SUA EMPRESA ADOTA POLÍTICAS INTERNAS RELACIONADAS AOS PRINCÍPIOS, VALORES E CULTURA ORGANIZACIONAL? COMO VOCÊ CLASSIFICA A ADERÊNCIA DOS FUNCIONÁRIOS A ESSAS POLÍTICAS?

---

**30** CONCLUSÃO

---

**30** AGRADECIMENTOS







## Sobre a ABRH Brasil

A ABRH Brasil é uma entidade não governamental e sem fins lucrativos, que nasceu da união de profissionais para promover a área de Recursos Humanos como agente de transformação. Fundada em 1965, a associação reúne atualmente 21 seccionais, desvinculadas juridicamente, presidida por Paulo Sardinha, e está presente em 20 estados do país e no Distrito Federal.

Filiada à WFPMA (World Federation of People Management Associations) e à FIDAGH (Federación Interamericana de Asociaciones de Gestión Humana), a ABRH-Brasil é co-fundadora e integra a CRHLP (Confederação dos Profissionais de Recursos Humanos dos Países de Língua Portuguesa), fundada em 2010.

## Sobre a Umanni

A Umanni é uma HR Tech que produz software flexível para facilitar a gestão de desempenho corporativa. Com 12 anos de experiência, liderada pela CEO Eliane Maria Aere, a empresa foi fundada por especialistas da área, e tem o propósito de desenvolver o potencial humano. As soluções tecnológicas Umanni possibilitam gestão de negócios estratégica e objetiva, e apoiam os departamentos de Recursos Humanos a otimizar a organização de informações de performance. Com o software torna-se simples a gestão de dados de competências, metas, avaliações, feedbacks, matriz de talentos, planos de desenvolvimento, pesquisas e sucessão.

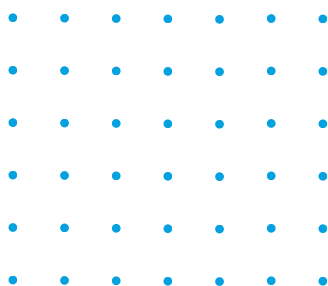


# A Pesquisa

A ABRH Brasil, em conjunto com a Umanni, lança a terceira edição da pesquisa "O Cenário do RH no Brasil". Realizada em 2023, a pesquisa visa oferecer uma visão detalhada da posição do Recursos Humanos no país em 2022, além de abordar as questões e desafios que circundam a profissão.

Foram entrevistados 898 profissionais pela associação, que analisou a atual situação da área de Recursos Humanos e as transformações ocorridas após a pandemia. A análise abordou pontos como a identidade e estrutura do RH, sua importância no contexto empresarial, bem como os principais avanços relacionados à tecnologia e automação, entre outros aspectos.

A expertise da ABRH Brasil, responsável pela comunicação com o público do setor, e da Umanni, especializada em tecnologia e inteligência para mapear o cenário de RH no país, uniram-se na busca por informações essenciais com a finalidade de respaldar as transformações nas empresas. Isso inclui orçamento, planejamento, estratégias e outras medidas, diante das tendências e desafios da área.



O CENÁRIO DO  
NO BRASIL RH

# Resultados da Pesquisa



# Perfil dos Entrevistados

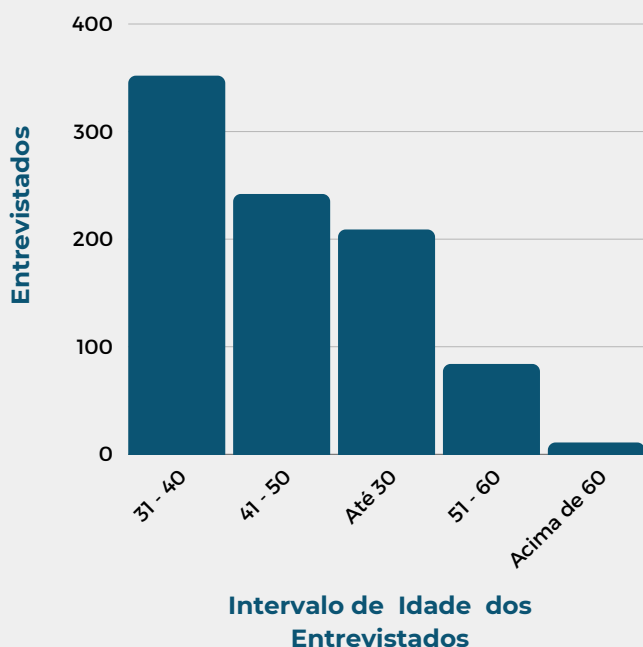
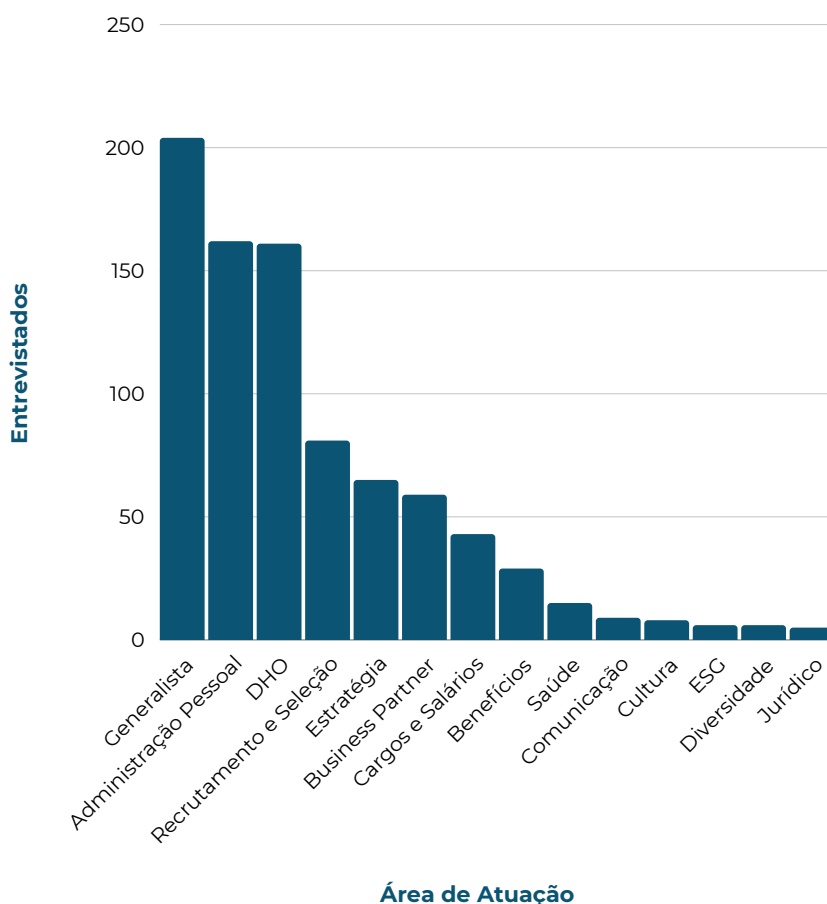
## Cargo

**46,25%** ocupam cargos de liderança, como gerente, supervisor, diretor, vice-presidente e presidente. E **44,4%** dos entrevistados são assistentes ou analistas.

## Idade

**39,2%** dos respondentes possuem entre 31 e 40 anos; **26,9%**, entre 41 e 50 anos; **9,4%**, entre 51 e 60 anos; **23,3%** até 30 anos; **1,2%**, têm mais de 60 anos. O resultado mostra que há uma grande concentração de profissionais com menos de 50 anos.

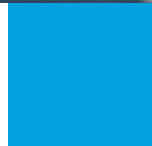
Dos **898** entrevistados, **95,1%** compõem a área de RH de suas organizações. Dentre os participantes, **23,9%** são Generalistas, **19%** integram a equipe de Administração Pessoal, **18,9%** Desenvolvimento Humano Organizacional, **9,5%** Recrutamento e Seleção, enquanto **7,6%** são de Estratégia. Essa diversidade de funções e responsabilidades reforça a tendência do profissional multitarefa, afirma Eliane Aere.



## PREDOMINÂNCIA DE GERAÇÃO

A pesquisa atual reafirma a predominância da geração Y na área de Recursos Humanos, mantendo o panorama da edição anterior, destacado por Eliane Aere, diretora da ABRH Brasil.





## Perfil das Empresas

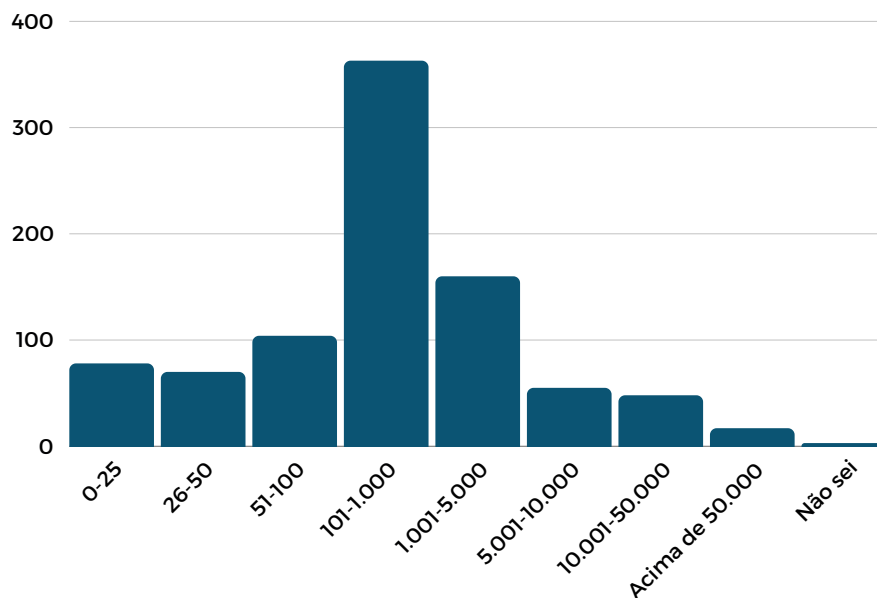
Das companhias pesquisadas, **40,6%** possuem entre 101 e 1.000 funcionários, **28,2%** até 100 funcionários, **24%** entre 1001 e 10 mil funcionários, e **5,4%** empregam mais de 10 mil funcionários.

O segmento predominante é o de Serviços (**16,5%**), seguido por Manufatura (**12,8%**), Tecnologia e Telecomunicações (**11,3%**) e Varejo (**9,2%**).

Comparando a última pesquisa, observa-se um aumento significativo no setor de Saúde,

passando de **6,7%** para **8,4%** do perfil das empresas dos entrevistados. Em contraste, o segmento de Educação registrou uma queda, de **6,4%** para **3,8%** nesta edição.

Em **63,9%** a área de RH conta com, no máximo, 10 funcionários. Times maiores de RH, acima de 200 profissionais, estão presentes em apenas **2,7%** das empresas pesquisadas que, em sua maioria, possuem acima de 10 mil funcionários.





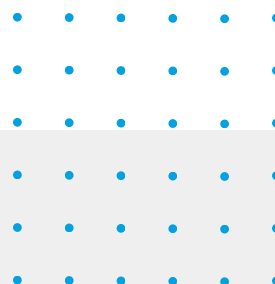
## Vagas

Nesta edição, 62,1% das empresas pesquisadas expandiram seu quadro de colaboradores, refletindo uma retomada expressiva nas contratações. Esse aumento vai ao encontro do crescimento de 62,5% no número de empregos com carteira assinada no Brasil, conforme informações do CAGED <sup>1</sup>.

**21%** das companhias mantiveram as posições e **16,9%** reduziram os postos de trabalho.

Nas áreas de RH essa tendência também prevaleceu, embora o crescimento não tenha sido proporcional, **42,2%** das organizações mantiveram o número de profissionais, enquanto **44,4%** ampliaram o time.

Em contrapartida, esse percentual aumentou com relação à pesquisa anterior (**25%**), sendo que **39,5%** das empresas ampliaram o time de RH.



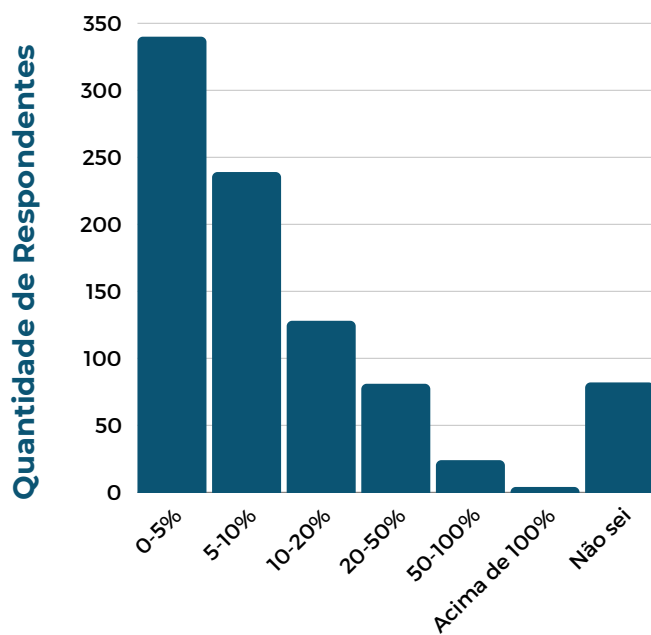
1. <https://www.gov.br/pt-br/noticias/financas-impostos-e-gestao-publica/2023/07/brasil-supera-marca-de-um-milhao-de-empregos-com-carteira-assinada-em-seis-meses>





## Rotatividade

De modo geral, o turnover, que era de **0%** a **5%** em 2018, aumentou consideravelmente na pesquisa atual, ficando entre **0%** e **10%** em empresas de até 5 mil funcionários.



Respostas dos Respondentes



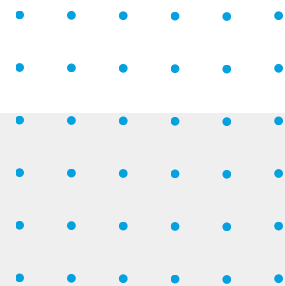
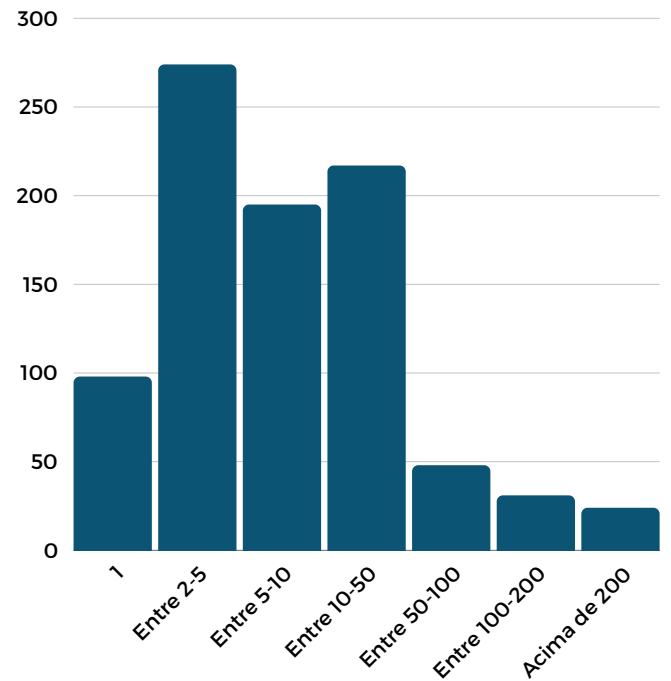


## O RH

O número de funcionários na equipe de RH varia conforme o porte da organização, com a seguinte tendência:

Em **30,9%** das empresas dos entrevistados, a área de RH conta com, no máximo, 5 funcionários, enquanto em **24,5%** o departamento de RH possui entre 10 e 50 funcionários.

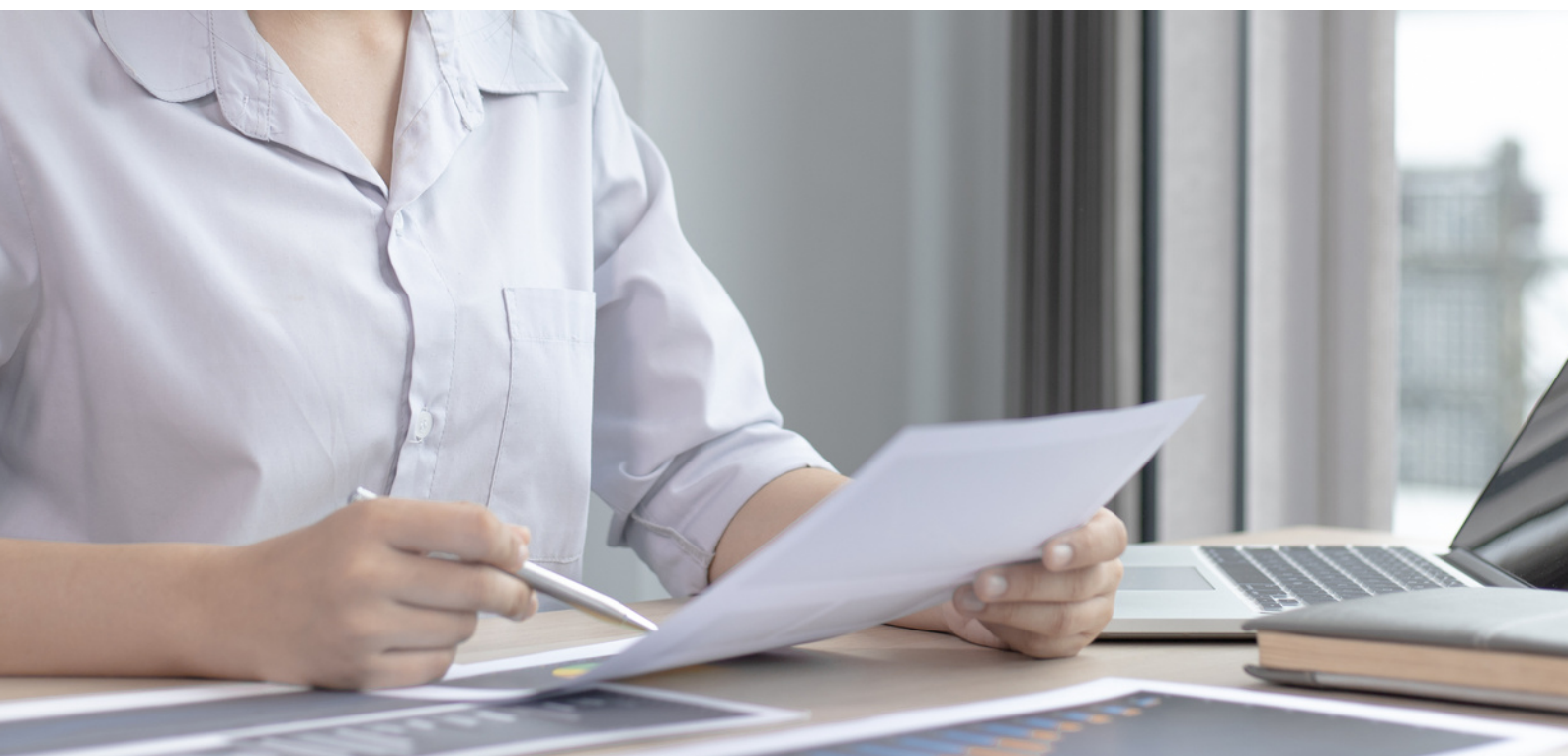
Intervalo de Funcionários de RH



# O RH reporta para...

Em **75,1%** das organizações, o principal executivo de RH reporta para a Presidência/Diretoria Geral. Enquanto **10,3%** ainda reporta para o Administrativo/Financeiro,

Como na edição anterior, o RH segue enfrentando o desafio de fortalecer sua presença na organização, Aere destaca a necessidade da área se posicionar de forma mais próxima, estabelecendo uma conexão direta com a Presidência/Diretoria Geral.



# Entre as atividades, quais são de responsabilidade do RH?

Os subsistemas desenvolvidos pelo RH continuam sob responsabilidade da área, como Recrutamento e Seleção **(85,1%)**, Cargos e Salários **(82,7%)**, Treinamento e Desenvolvimento **(82,1%)** e Benefícios **(80,9%)**.

Comunicação Interna e Endomarketing são confiados ao RH em **60,4%** das empresas.

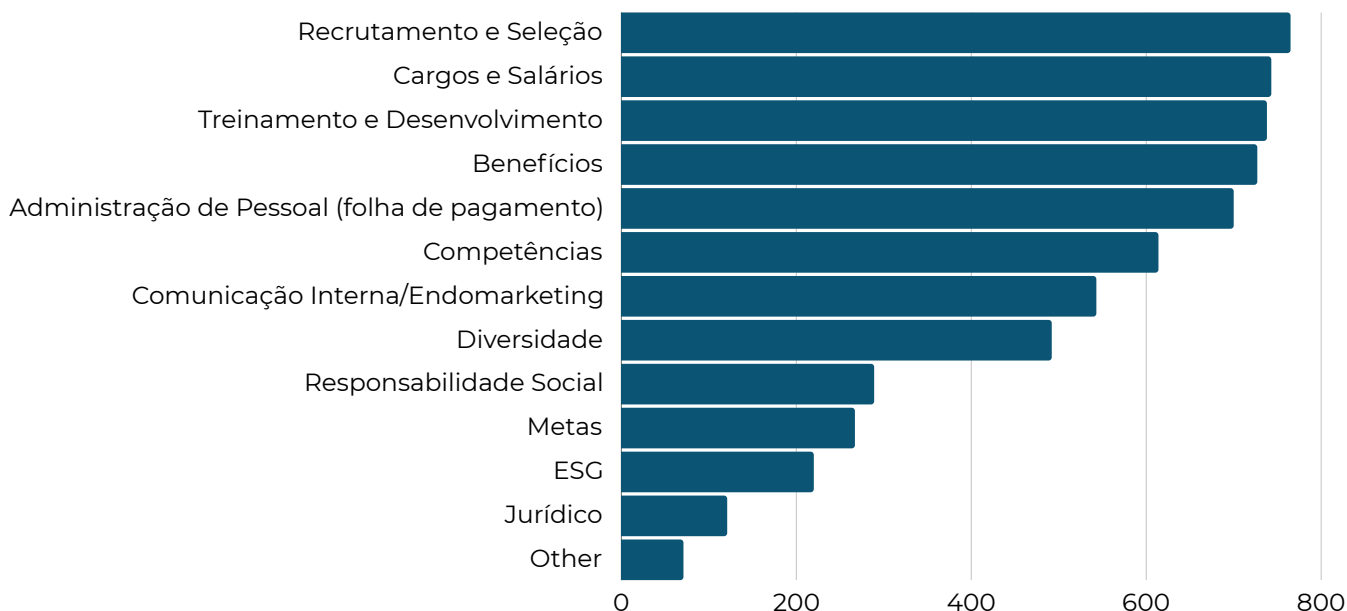
Administração de Pessoal **(77,9%)** e Competências **(68,3%)** mantêm-se sólidos, mas as Metas representam um desafio, com apenas **29,7%** atribuindo essa responsabilidade ao RH. Adicionalmente, destaca-se o desafio de ESG, com **24,4%**.



*“Isso ressalta a importância de maior envolvimento do RH para aprimorar seu papel estratégico diante de temas relevantes como esses”. Aponta, **Eliane Aere, CEO da Umani.***



Responsabilidades do RH



Entrevistados

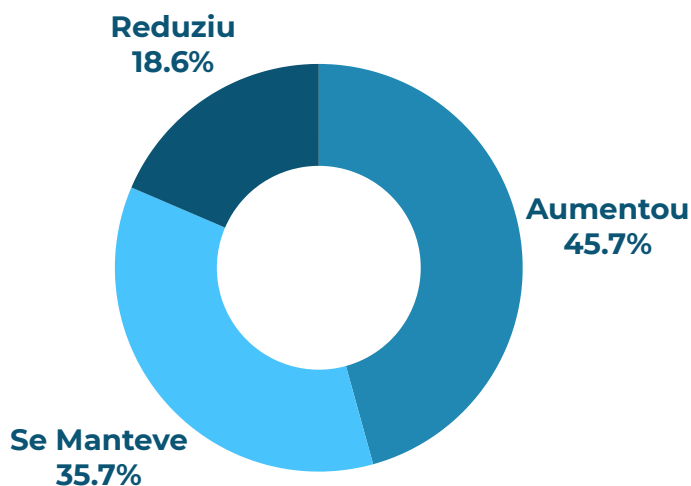




# Orçamento da Área de RH X Orçamento das Empresas

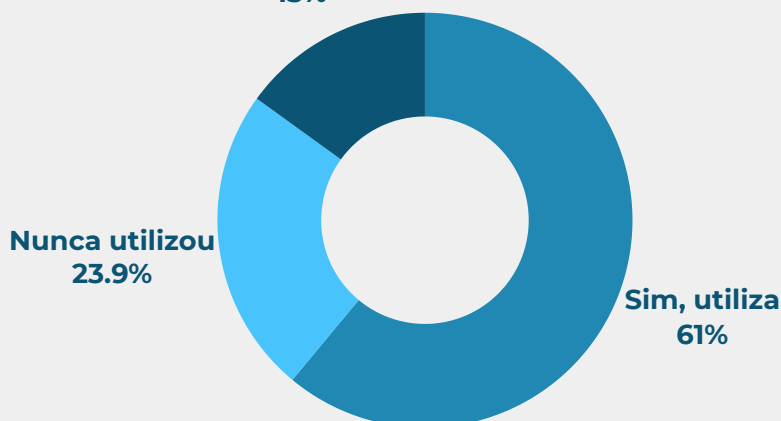
De modo geral, o orçamento das empresas apresentou um aumento de **52,3%**. Entretanto, **19%** das organizações tiveram suas despesas reduzidas ou estagnadas. Isso evidencia o desafio enfrentado por elas, aumentar a produtividade e equilibrar as finanças.

Na área de RH, **45,7%** dos departamentos tiveram aumento de orçamento, enquanto **35,7%** mantiveram e **18,6%** reduziram. “Semelhante à edição anterior, o desafio do RH se mostrou ainda maior comparado com o da empresa de forma geral. Uma alternativa a ser explorada é a automação e o aprimoramento dos processos”, sugere, Eliane Aere



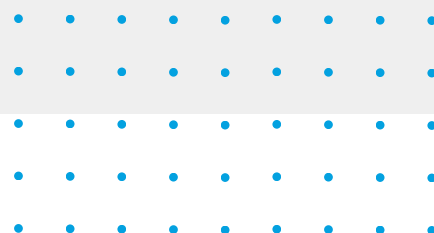
## O RH DA SUA EMPRESA UTILIZA AVALIAÇÃO DE PERFORMANCE?

Já utilizou, mas não utiliza nesse momento  
15%



A avaliação de performance dos funcionários está presente em **61%** das companhias pesquisadas.

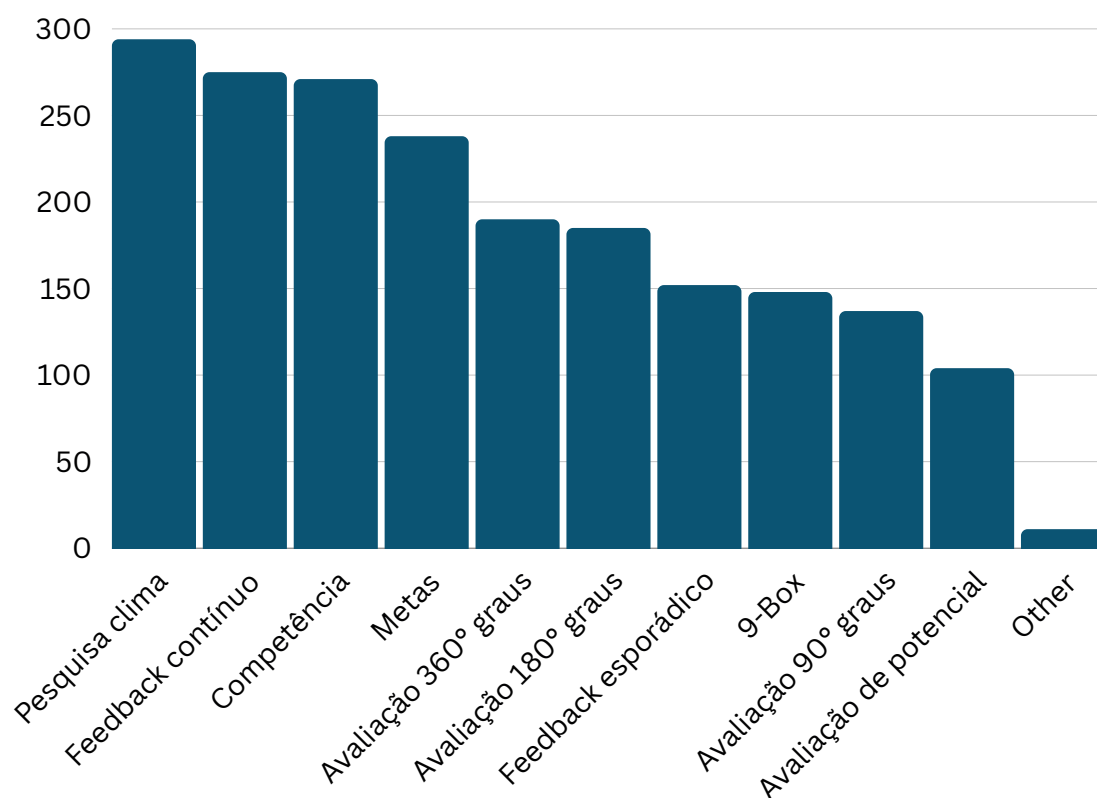
**23,9%** das empresas nunca utilizaram esta métrica e **15%** já utilizaram, mas não aplicam a avaliação nesse momento.



# Quais as ferramentas utilizadas para a Avaliação de Performance?

Dentre as ferramentas de gestão de desempenho aplicadas, destacam-se Avaliações (**52%**), Pesquisa de Clima (**32,74%**), Feedback Contínuo (**30,6%**), Avaliação de Competência (**30,2%**) e Metas (**26,5%**).

O ponto que chama atenção é que apenas **26,5%** das organizações entrevistadas trabalham com a ferramenta de metas. Ressaltamos que essa ferramenta é fundamental para uma boa avaliação de performance.



# Quais os benefícios oferecidos em sua empresa?

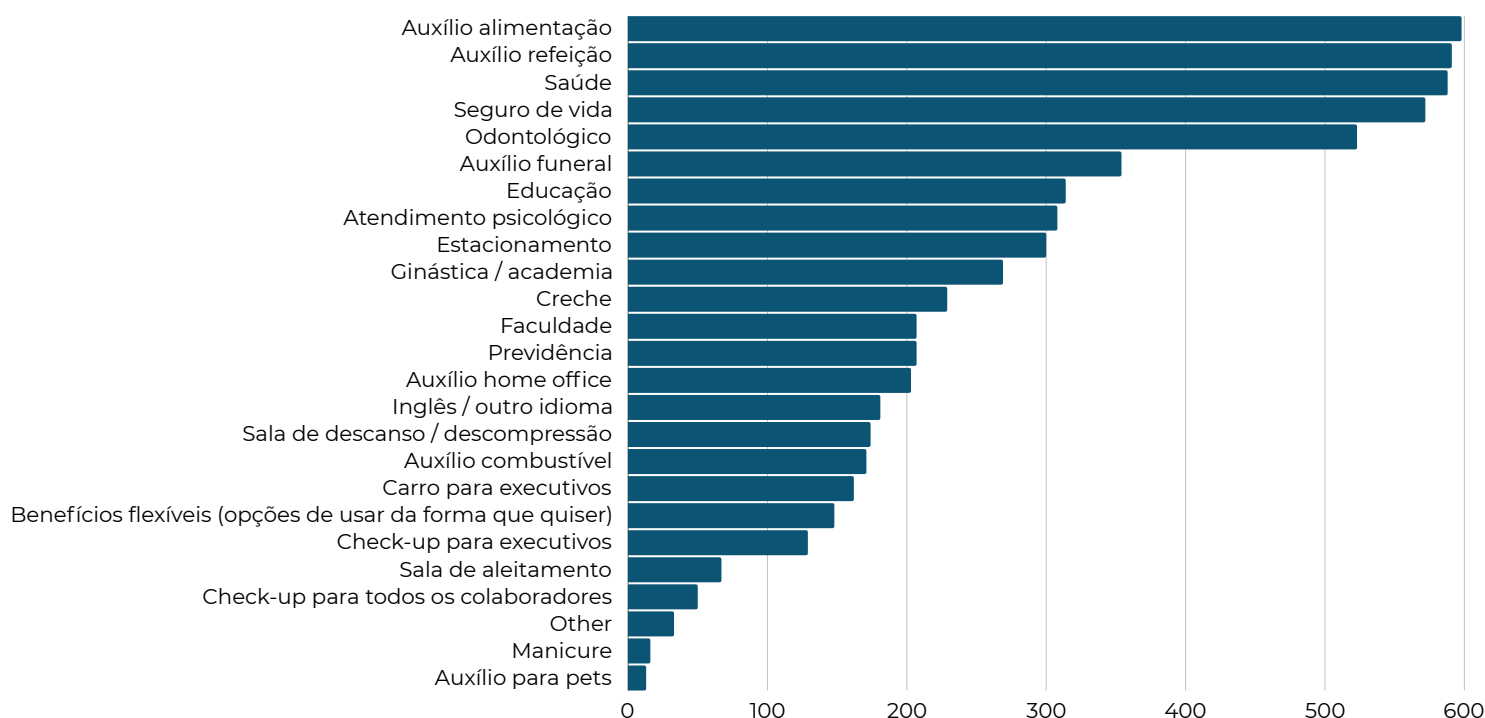
Benefícios previstos pela legislação e em acordos sindicais ainda predominam em praticamente todas as corporações entrevistadas. Dentre eles, alimentação (**66,59%**), refeição (**65,81%**), plano de saúde (**65,48%**) e seguro de vida (**63,7%**).

A adoção de benefícios decorrentes da pandemia continuam, sendo destaque atendimento psicológico (**34,3%**) e auxílio home office (**22,6%**).

Além disso, nota-se uma leve redução nos benefícios flexíveis em comparação com a última pesquisa. Em 2021, **18,5%** das empresas ofereciam essa categoria, enquanto em 2022 esse número foi para **16,4%**.

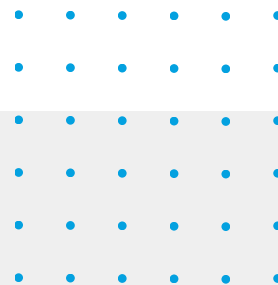
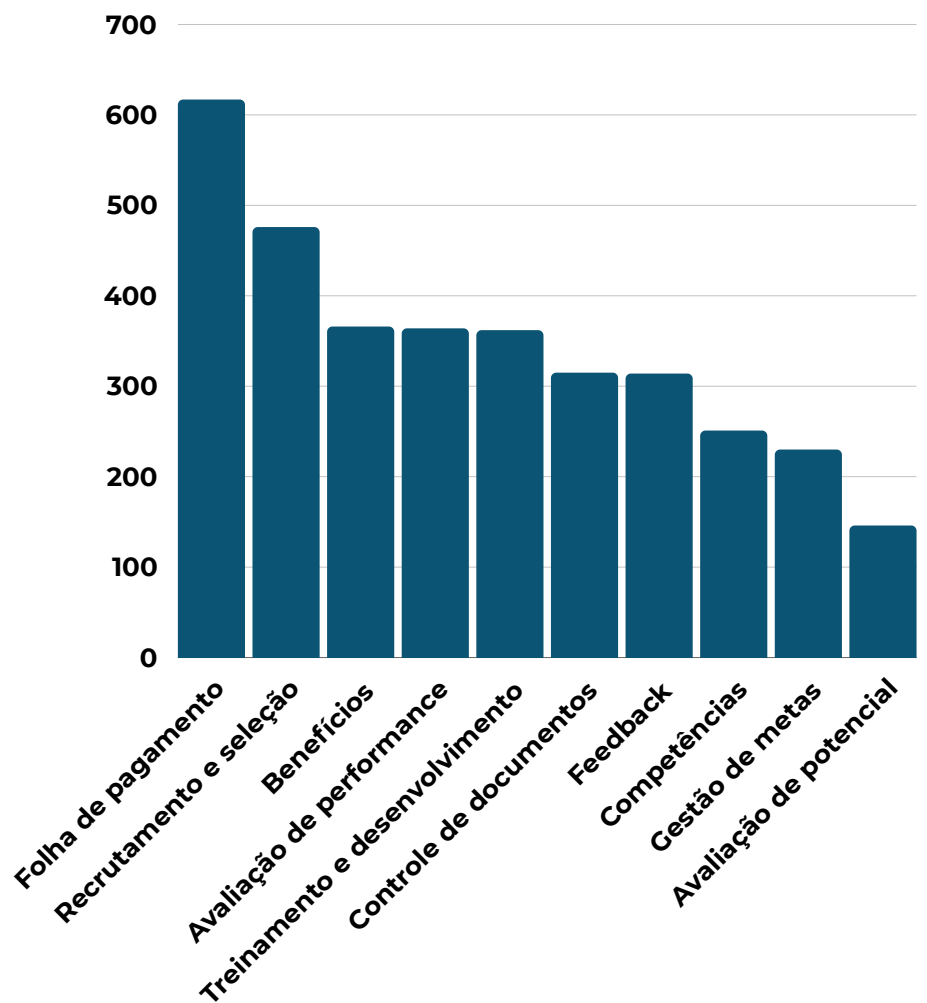


*"Os benefícios flexíveis não possuem previsão legal, mas é uma prática adotada há muitos anos pelos profissionais de Recursos Humanos como forma de oferecer ao trabalhador um benefício que seja mais ajustável a ele e suas necessidades individuais. Assim, por exemplo, uma cesta básica é mais valiosa para um pai de família do que para um jovem solteiro, entre outros exemplos", avalia **Wolnei Ferreira, Diretor Jurídico da ABRH Brasil.***



# A área de Recursos Humanos possui automação para...

A pesquisa aponta que Folha de Pagamento (**68,7%**) e Recrutamento e Seleção (**53,7%**) permanecem como as atividades mais automatizadas do setor, seguida por Avaliação de Performance (**40,7%**), que apresentou queda em relação à análise anterior, onde representava **45,6%**.







*“A ausência de automação pode levar a um aumento de custos na área e à redução da produtividade. Diante da tendência contínua de equipes mais enxutas e orçamentos limitados, alcançar eficiência por meio da automação é crucial para otimizar a gestão e as entregas da área de Recursos Humanos. Além disso, possibilita ao RH abranger e ampliar sua participação em importantes questões citadas nesta edição, fortalecendo seu papel estratégico na organização”*

**Eliane Aere,**  
CEO Umanni



# Quais os maiores desafios?

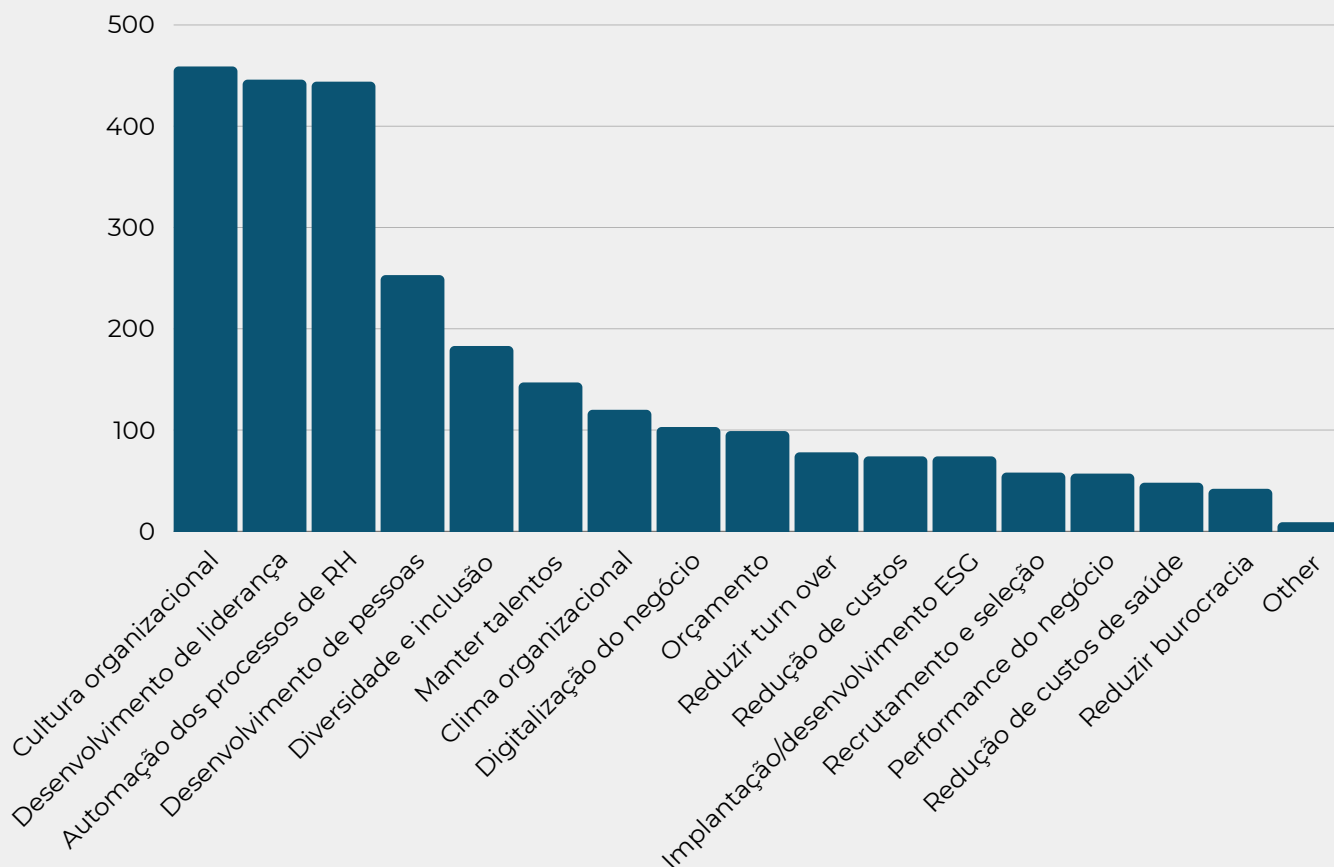
Era esperado que Cultura Organizacional fosse destaque (**51%**) diante das mudanças nos modelos de trabalho pós-pandemia. Além disso, o Desenvolvimento de Liderança (**49,6%**) permanece crucial entre os desafios indicados.

A boa notícia, é que a Automação dos Processos de RH está entre as principais prioridades da área para 2024, ocupando a terceira posição com (**49,4%**).

Porém, Eliane Aere destaca a importância de observar que a Performance do Negócio (**6,34%**) deveria ser umas das preocupações centrais, pois seu impacto é significativo. “Adotar uma gestão abrangente que reconheça a importância da Performance do Negócio é vital para assegurar a sustentabilidade e o sucesso a longo prazo, especialmente em meio às constantes mudanças e desafios”, avalia.

## No ponto de vista dos entrevistados, os maiores desafios para o ano são:

- Cultura Organizacional (51%),
- Desenvolvimento de Liderança (49,6%).
- Automação dos processos de RH (49,4%).
- Desenvolvimento de Pessoas (28%).



A redução de custo na área de saúde (2,88%) foi um pequeno avanço, porém muito aquém da sua prioridade já que é a segunda maior despesa de RH. **Luis Edmundo, Diretor de Desenvolvimento de Pessoas na ABRH Brasil**, avalia que este tópico deveria ter mais atenção no setor.



*Como as despesas com saúde têm evoluído acima de todas as demais de RH, crescendo em 2 dígitos, é necessário estratégias e ações apropriadas bem mais assertivas. Não podemos continuar nesse passo, pois os investimentos em saúde podem se tornar insustentáveis para muitas empresas. Fazer uma boa gestão na saúde corporativa traz, além de ganhos em custos, uma série de benefícios para a empresa e para os funcionários.*

**Luiz Edmundo.**  
*Dir. de Desenvolvimento de Pessoas  
na ABRH Brasil*

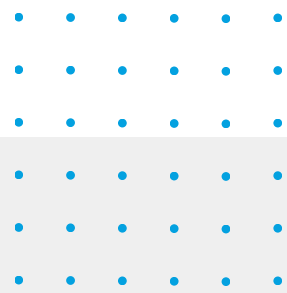
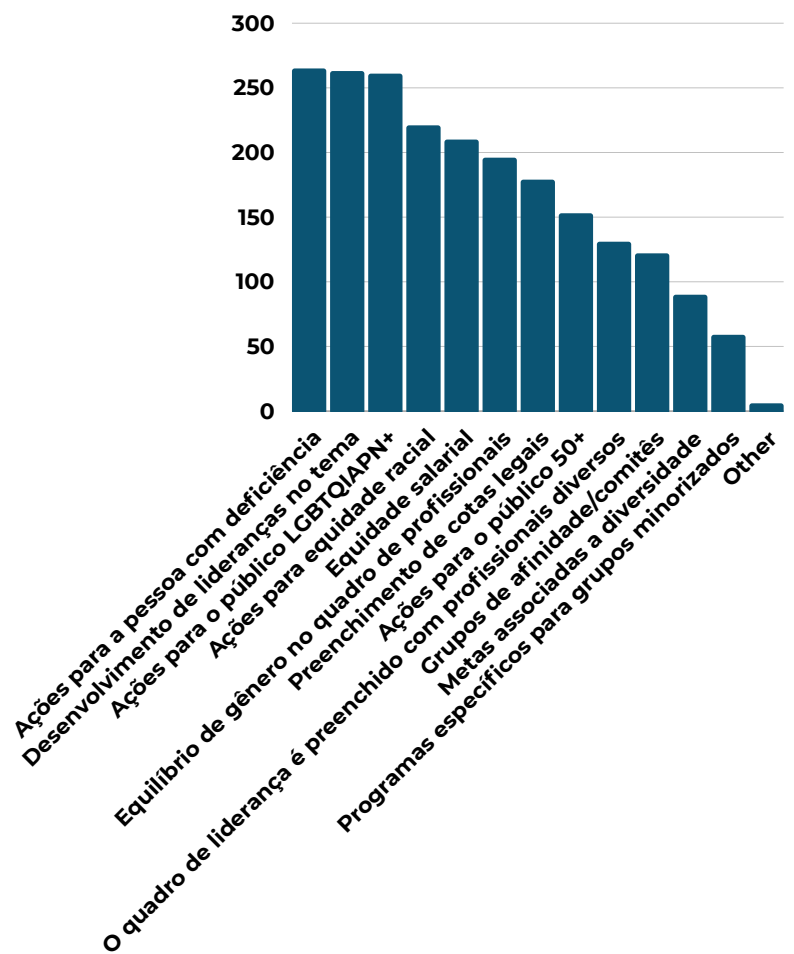






# Sua empresa desenvolve ações de diversidade e inclusão?

**59,5%** das companhias pesquisadas desenvolvem ações de diversidade e inclusão. Destas, destacam-se Ações para Pessoas com Deficiência (**29,5%**), Desenvolvimento de Lideranças (**29,2%**), Ações para Público LGBTQIAPN+ (**29%**), Ações para Equidade Racial (**24,61%**) e Equidade Salarial (**23,38%**) entre todos os profissionais.



Os temas de diversidade e inclusão têm avançado bastante nos últimos anos, principalmente nas empresas de grande e médio porte, embora ainda seja considerado um desafio para quase **20%** da população pesquisada.



*“A pesquisa retrata a realidade que temos observado nas organizações, pois vemos que muitas empresas estão tentando abordar o assunto internamente, seja por questão de compromisso com a responsabilidade ambiental, social e de governança (ESG) ou por imposições legais e de negócio. Por isso, é cada vez mais necessário capacitar e preparar tanto a liderança como toda a empresa para que a diversidade seja acolhida e o ambiente de trabalho seja mais inclusivo, criativo e saudável”.*

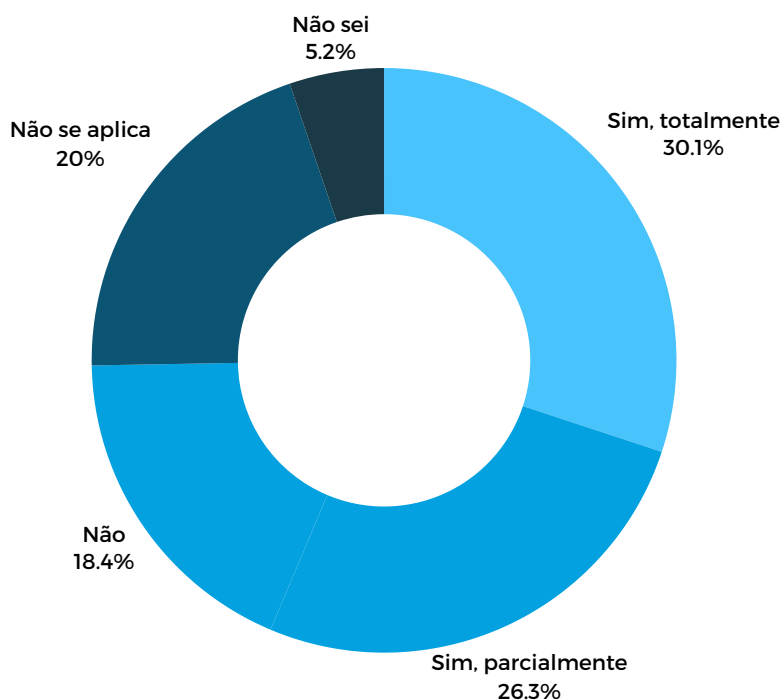
**Silvia Tyrola,**  
*Diretora de Diversidade da ABRH Brasil*





## Sua empresa consegue cumprir a cota para pessoas com deficiência (Lei 8.213/91)?

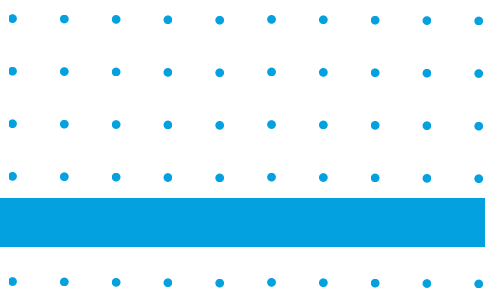
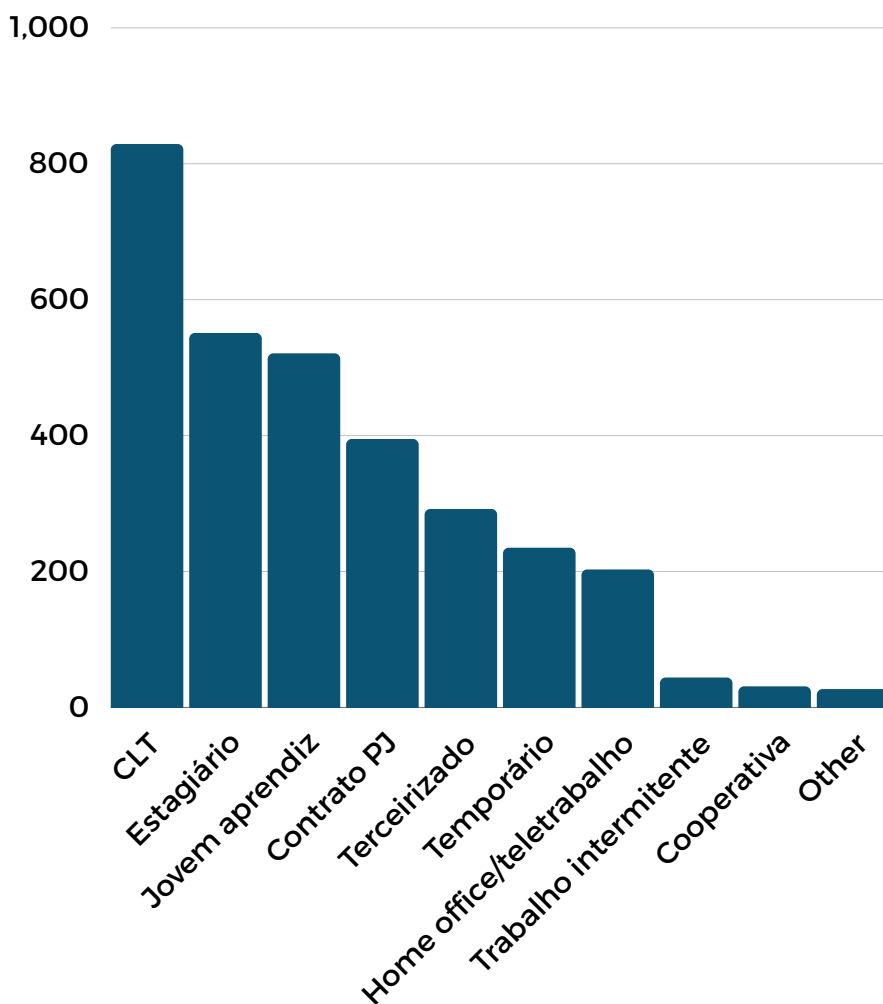
**31,7%** dos entrevistados responderam que as empresas conseguem cumprir totalmente a cota. **27,7%** disseram que elas cumprem de modo parcial e **19,4%** não cumprem a cota. **21,2%** das companhias não se aplicam nesta lei.





# Quais modalidades de contratação sua empresa utiliza?

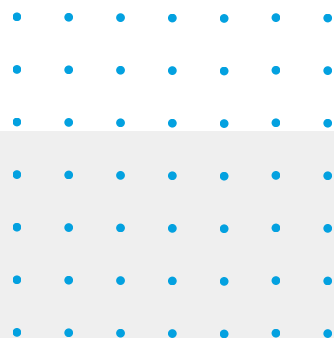
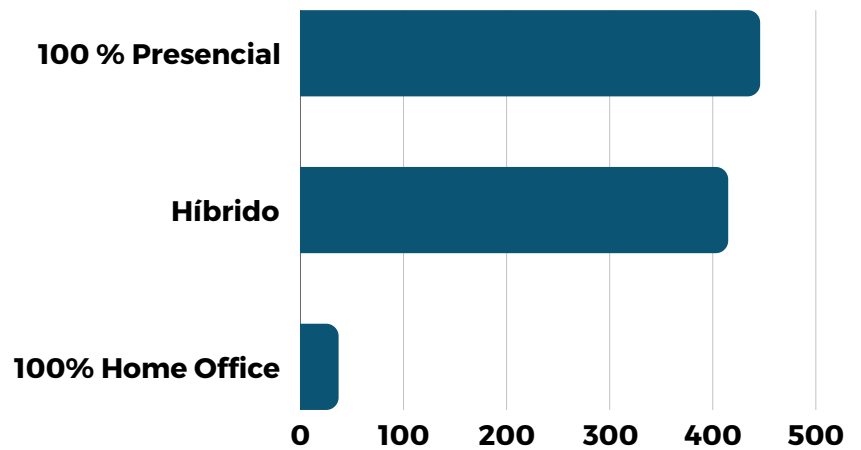
A CLT ainda é a escolha predominante para **92,3%** dos entrevistados. O desenvolvimento e a inserção de jovens no mercado continuam sendo focos essenciais, com estagiários (**61,35%**) e jovens aprendizes (**58%**) em destaque. Simultaneamente, a contratação PJ (**43,9%**) e o home office (**22,6%**) permanecem relevantes, mantendo consistência com a edição anterior (questão de múltipla escolha).





# Qual regime de trabalho é adotado na sua empresa?

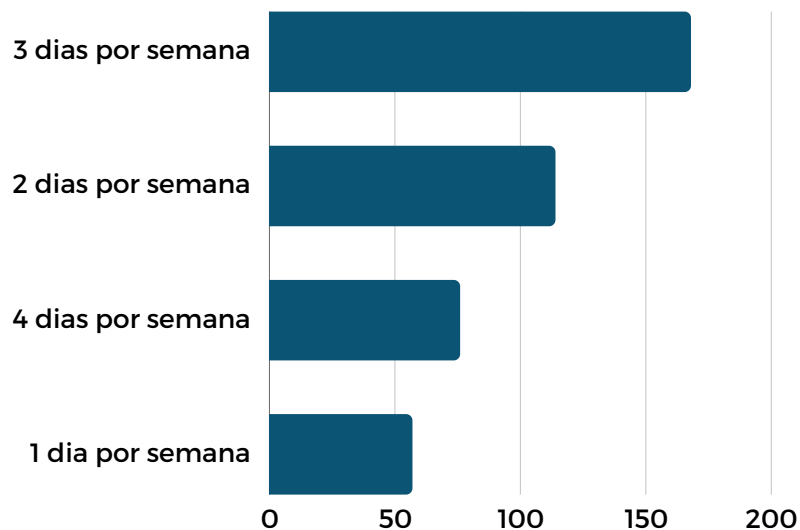
Na escolha de regimes de trabalho, a maioria das empresas dos respondentes (**49,6%**) segue o formato 100% presencial, enquanto **46,2%** optaram pelo regime híbrido. Já o Home Office Integral (**4,2%**) teve uma significativa redução comparado à pesquisa anterior, onde estava presente em **23,9%** das empresas (questão de múltipla escolha).



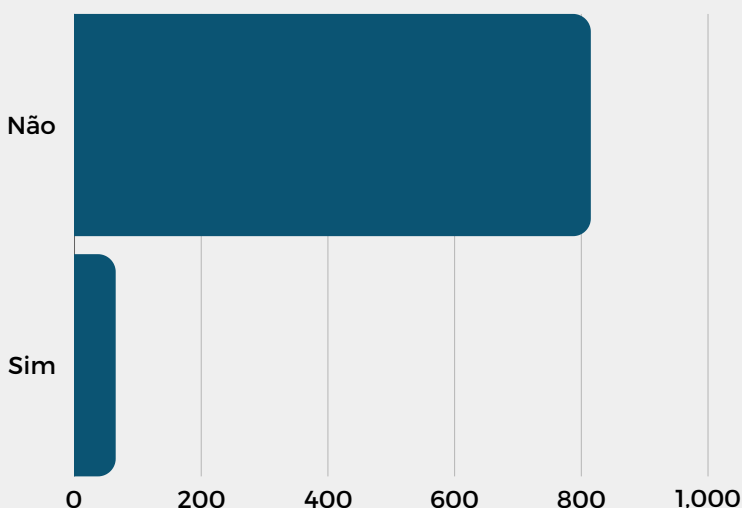
# Qual a frequência de trabalho no presencial?

No cenário do formato híbrido, a maioria das empresas (**40,4%**) prefere uma presença de **três dias** por semana, seguida por **27,4%** que optam por **dois dias** semanais.

Em contrapartida, **18,3%** adotam **quatro dias** presenciais semanais. A tendência evidencia que, cada vez mais, as empresas estão propensas a aumentar o número de dias presenciais.



## SUA EMPRESA ADOTA A JORNADA DE TRABALHO DE 4 DIAS POR SEMANA?



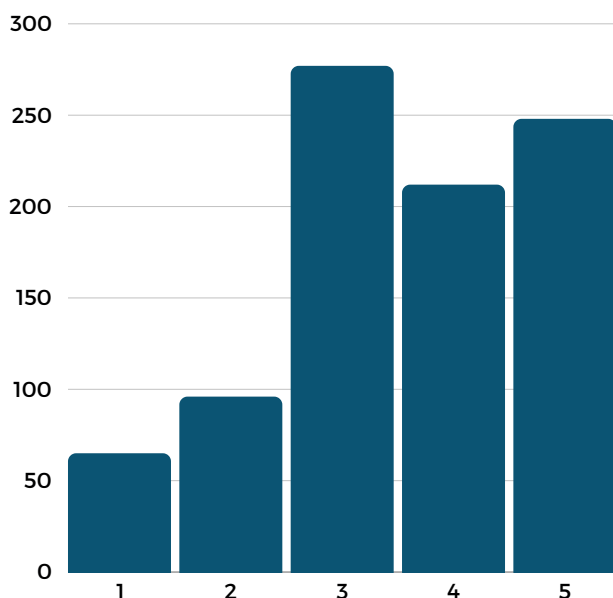
A maioria (**92,8%**) mantém a jornada de trabalho de 5 dias por semana, enquanto uma parcela menor (**7,2%**) opta por 4 dias. Isso mostra que a jornada tradicional ainda é predominante, mas há uma pequena porcentagem de empresas que exploram alternativas.

Embora algumas empresas já tenham adotado o modelo de jornada de trabalho de 4 dias por semana, a tendência de adesão é relativamente baixa, com apenas **3%** dos entrevistados afirmando ter projetos para implementar essa jornada reduzida.





## Você acredita que o RH da sua empresa tem participação ativa na definição e implementação da estratégia de sua empresa?



Temos aqui uma visão equilibrada, onde **51,2%** dos respondentes concordam parcialmente ou totalmente que o RH desempenha um papel ativo na definição e implementação da estratégia organizacional. Por outro lado, **48,8%** não compartilham desse sentimento, expressando neutralidade ou discordância em relação à afirmação mencionada.

*“Esse é um importante ponto de atenção para o RH. Mais do que se dizer estratégico, o RH precisa participar efetivamente da definição e implementação das estratégias nas organizações.”, avalia **Paulo Sardinha**.*

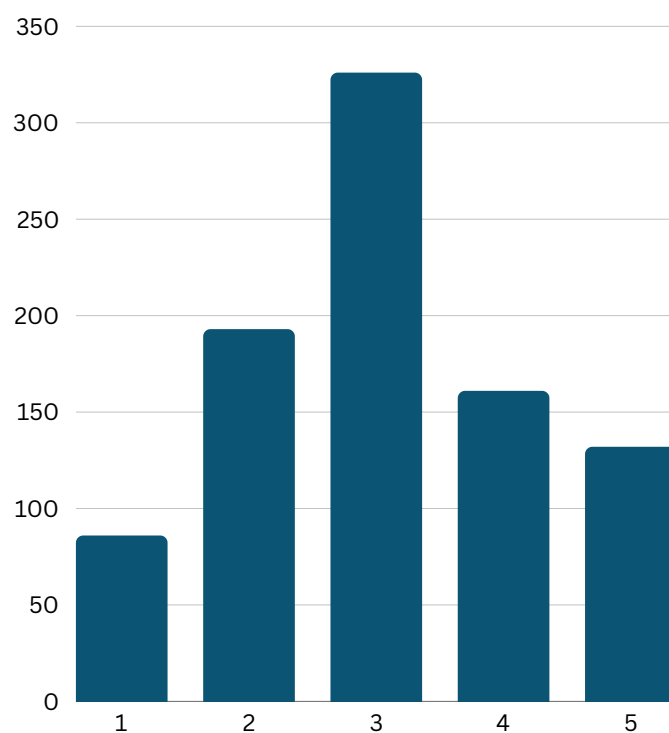




## Você acredita que a liderança de sua empresa está preparada para lidar com os desafios de gestão de pessoas?

Em uma escala de 1 a 5, somente **32,6%** acreditam na preparação da liderança para os desafios de gestão de pessoas.

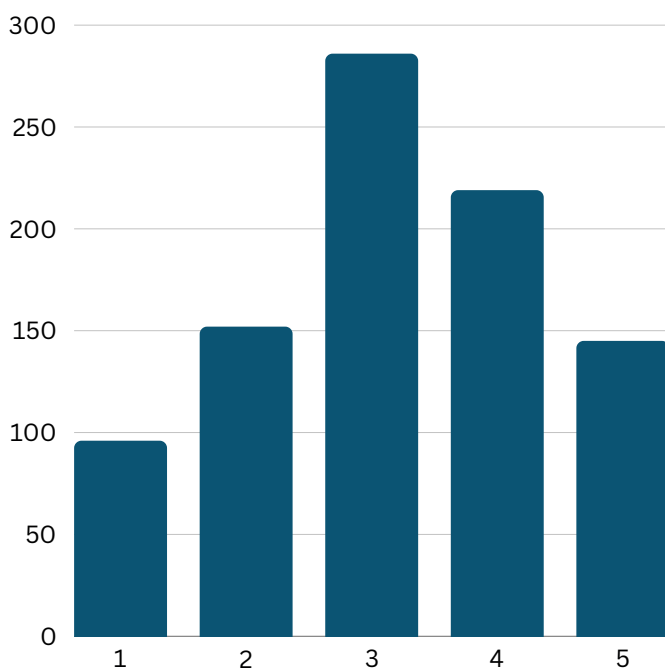
Esse resultado evidencia a importância do tema Desenvolvimento de Liderança (**58,7%**), que já havia sido destaque na pesquisa anterior e continua significativo, sendo o segundo principal desafio nesta edição, mencionado por **49,6%** dos participantes.



*"Aqui temos resultados preocupantes que demonstram a necessidade de uma atuação ainda mais ampliada de RH. Não ter lideranças preparadas sugere que aspectos como desenvolvimento e sucessão precisam ser aprimorados.",* resalta, **Paulo Sardinha.**



## Você entende que o modelo de avaliação de performance adotado atualmente avalia de forma justa, imparcial, transparente e incentiva o desenvolvimento profissional de seus empregado?



Em uma escala de 1 a 5, **40,5%** considera que a avaliação de performance adotada atualmente, seja aplicada de forma justa, transparente e incentivadora do desenvolvimento profissional de seus funcionários.

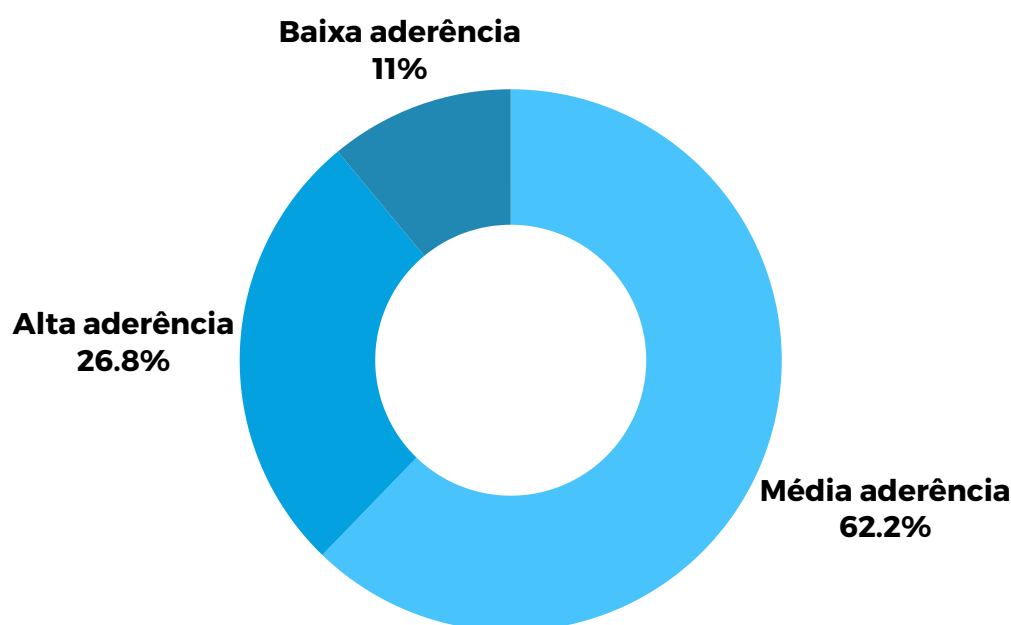
A gestão de desempenho, salientada como um processo crítico no Desenvolvimento Humano e Organizacional (DHO), exige atenção e dedicado investimento de tempo. Sua importância é clara na busca por otimizar o potencial dos colaboradores e impulsionar o sucesso da organização. Nesse sentido, a exploração de melhorias no processo de gestão de desempenho não apenas se apresenta como uma estratégia valiosa, mas também como um caminho para fortalecer a conexão dos colaboradores com os resultados do negócio, destaca Eliane Aere.



# Sua empresa adota políticas internas relacionadas aos princípios, valores e cultura organizacional? Como você classifica a aderência dos funcionários a essas políticas?

**79,7%** dos participantes da pesquisa afirmam que a empresa já possui políticas referentes aos valores, princípios e cultura das organizações. No entanto, **62,2%** consideram que os funcionários têm **Média Aderência** a essas políticas.

De acordo com Paulo Sardinha, existe um desafio de comunicação interna no engajamento, entendimento e, por consequência, no cumprimento das políticas.



“É preciso explorar o que provoca essa discrepância. Adotar políticas que não promovem adesão é, no mínimo, um desperdício. Esta análise pode partir da suposição que estejam ocorrendo falhas na comunicação interna.”, avalia **Paulo Sardinha**.



# Conclusão

A pesquisa "O Cenário do RH no Brasil", fruto da colaboração entre a ABRH Brasil e a Umanni, emerge como uma lente precisa e abrangente sobre o atual panorama dos Recursos Humanos no país. Ao evidenciar a predominância da geração Y, a diversidade de funções desempenhadas e o constante desafio de fortalecer a presença estratégica do RH nas organizações, a pesquisa ressalta a importância vital desta área.

A sinergia entre a expertise tradicional e a inovação tecnológica sublinha a necessidade de abordagens holísticas para enfrentar os desafios contemporâneos do RH. Ao abordar questões cruciais como a crescente automação nas atividades de RH, a priorização da cultura organizacional, o desenvolvimento de lideranças e a automação dos processos de RH, a pesquisa identifica desafios centrais para os profissionais entrevistados, destacando a inquietação com a gestão de desempenho.

A conclusão, focalizando a necessidade de melhorias no processo de gestão de desempenho para impulsionar o potencial dos colaboradores e fortalecer sua conexão com os resultados do negócio, ressoa como um chamado à ação. Em síntese, a pesquisa oferece insights inestimáveis para profissionais e organizações que buscam prosperar em um ambiente empresarial em constante evolução. A mensagem final reforça a importância de permanecer atento às tendências e desafios apresentados, sublinhando que a busca por soluções inovadoras e aprimoramentos contínuos são cruciais para o sucesso do setor de Recursos Humanos.



## Agradecimentos

Expressamos nossa sincera gratidão a todos os comentaristas e entrevistados que generosamente dedicaram seu tempo e expertise para participar da pesquisa conjunta entre ABRH Brasil e Umanni, explorando o Cenário do RH no Brasil em 2023. Suas valiosas contribuições desempenharam um papel fundamental no enriquecimento de nossos insights e na compreensão aprofundada do panorama atual. O comprometimento demonstrado, o tempo dedicado e as perspectivas compartilhadas foram cruciais para o sucesso deste estudo, e expressamos nosso profundo agradecimento por isso



UMA PESQUISA

