



4ª EDIÇÃO

# HR INNOVATION

[REPORT 2024]

## A MAIOR PESQUISA DE RH DO BRASIL

Realização: Ecosystema Ahgora





# SUMÁRIO

1. Introdução.....	03
2. Perfil dos respondentes .....	04
3. Atuação Estratégica do RH .....	08
4. RH do Futuro .....	21
5. Desafios futuros e como enfrentá-los .....	28
6. O futuro se faz agora .....	36
7. Sobre nós: o Ecossistema Ahgora .....	41



## Boas-vindas ao HR Innovation, a maior pesquisa de RH do Brasil!

O HR Innovation chega ao seu quarto ano se consolidando como a maior pesquisa de Recursos Humanos do Brasil, levantando cenários e apresentando tendências. Ao longo desse período, mais de mil profissionais da grande área de RH, com seus inúmeros subsistemas, contribuíram com os insights deste relatório que está em sua tela agora.

Em 2024, alcançamos a maior participação histórica de lideranças da área: mais de 50% dos participantes estão à frente de equipes e tomam decisões cotidianamente sobre os desafios da área. Com isso, você já consegue imaginar quão valiosas são as informações que constam aqui, certo?

Você sabe, mas não custa reforçar: o RH 5.0 já é realidade. Unir tecnologia e humanização permanece sendo um desafio diário, principalmente com a popularização da Inteligência Artificial. E para viver esta jornada de forma inteligente, o “ouro” são... dados.

O futuro se faz Ahgora, então aproveite sua leitura!





## 2. PERFIL DOS RESPONDENTES

[← VOLTAR AO SUMÁRIO](#)



PERFIL DOS RESPONDENTES

Conforme antecipamos na Introdução, pelo primeiro ano no **HR Innovation conseguimos reunir informações principalmente de lideranças (50,5%), entre coordenadores, supervisores, gerentes, diretores, proprietários, C-levels, entre outros.**

Estes profissionais não apenas compreendem profundamente as dores e desafios das rotinas de gestão de pessoas, mas também têm discernimento sobre as necessidades e recursos tecnológicos necessários para enfrentá-las. Conheça os insights que esta valiosa experiência pode fornecer no seu setor de Recursos Humanos e aplique à sua realidade!

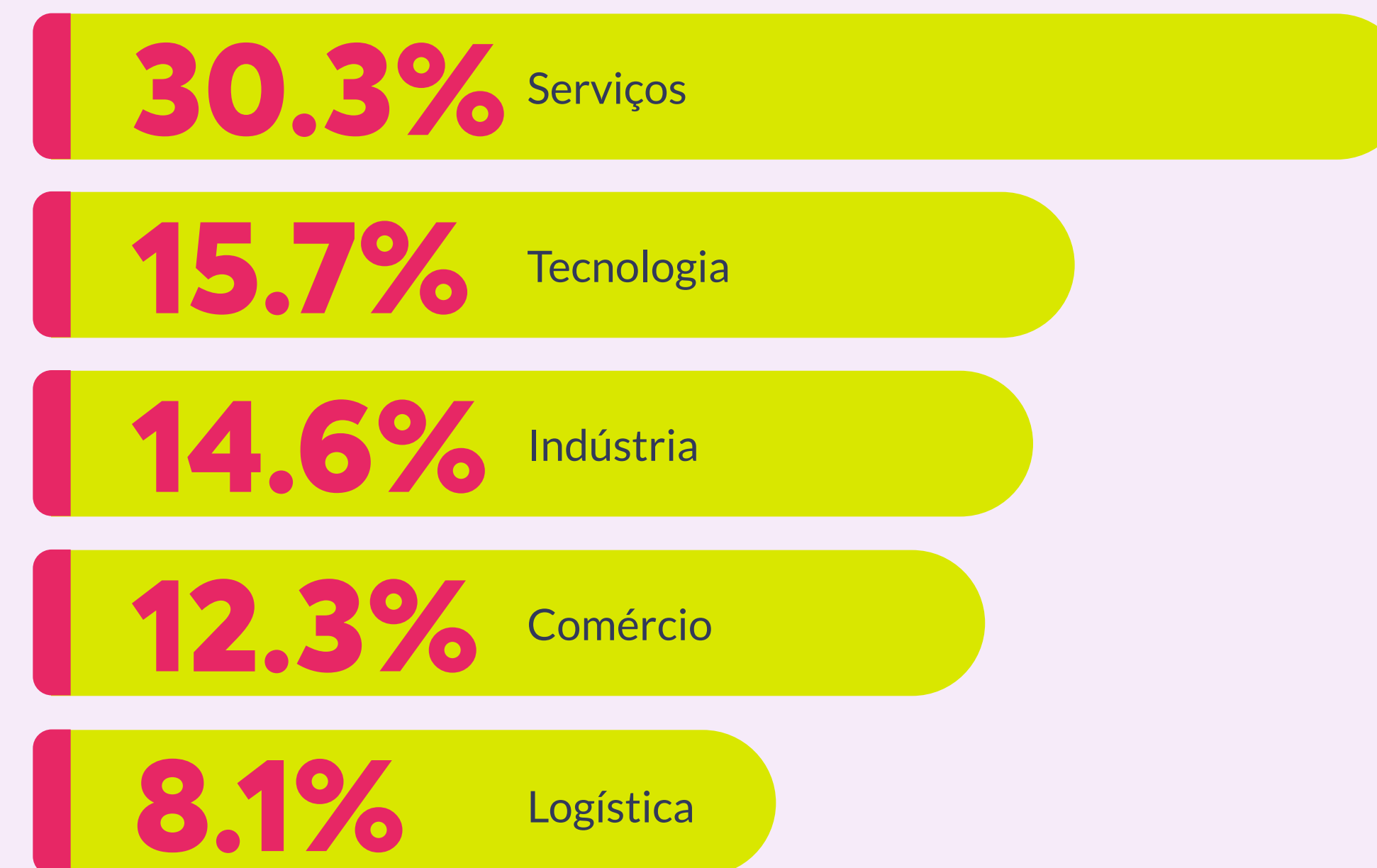


### Área de atuação



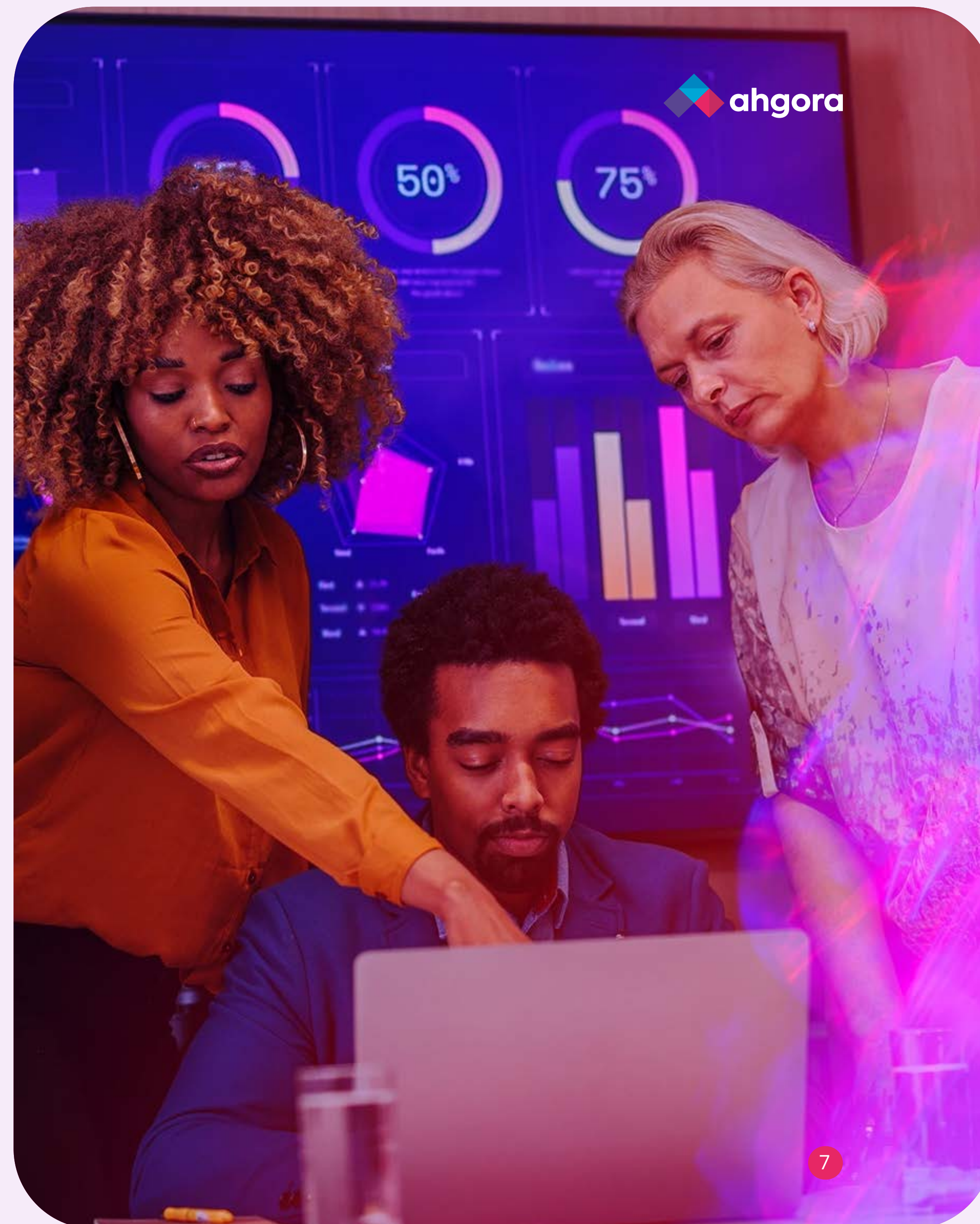
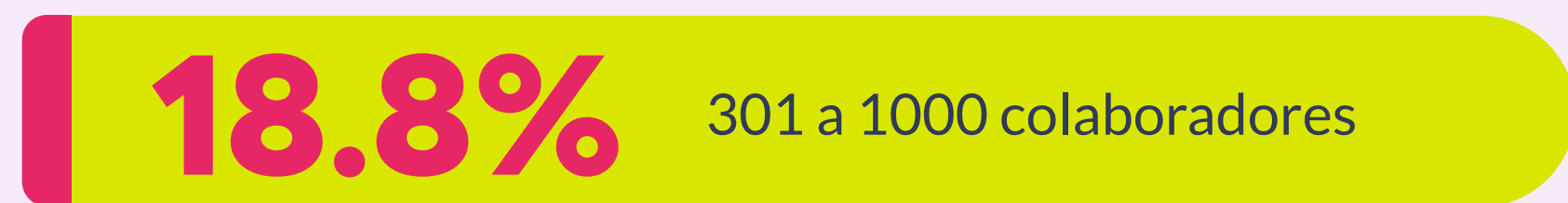
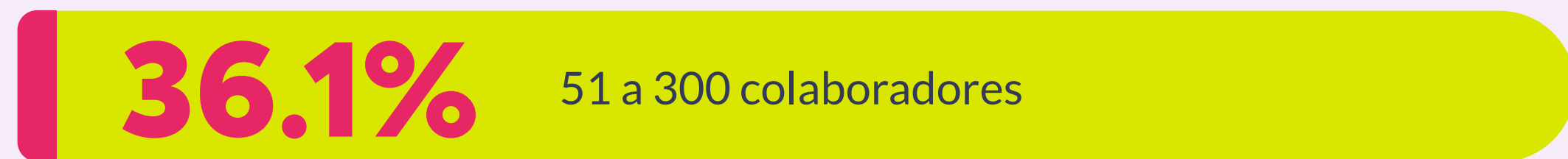
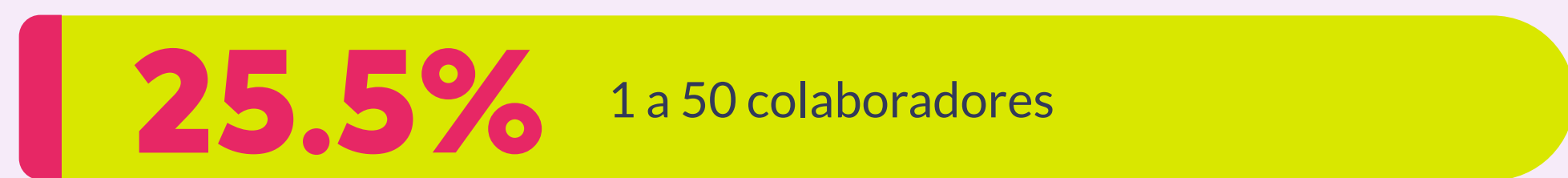
### NOVIDADE

### Segmento de atuação



PERFIL DOS RESPONDENTES

### Número de colaboradores





# 3. ATUAÇÃO ESTRATÉGICA DO RH

← VOLTAR AO SUMÁRIO





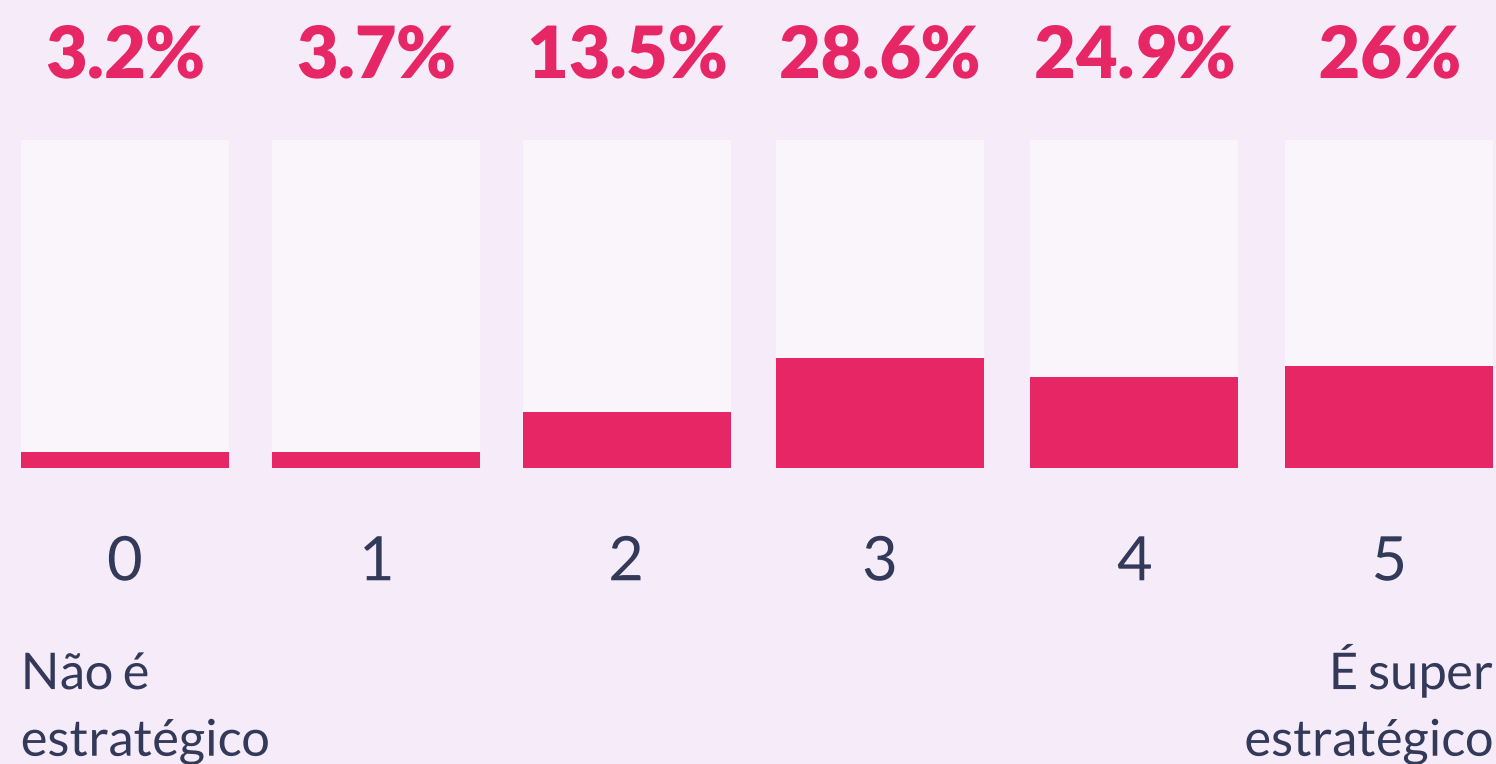
## O RH precisa ser estratégico

As novas demandas do mundo do trabalho têm exigido atuação estratégica e jogo de cintura. Segundo [pesquisa recente da Gartner](#), 75% dos líderes de RH afirmam que seus gerentes ficam sobrecarregados com o crescimento de suas responsabilidades profissionais.

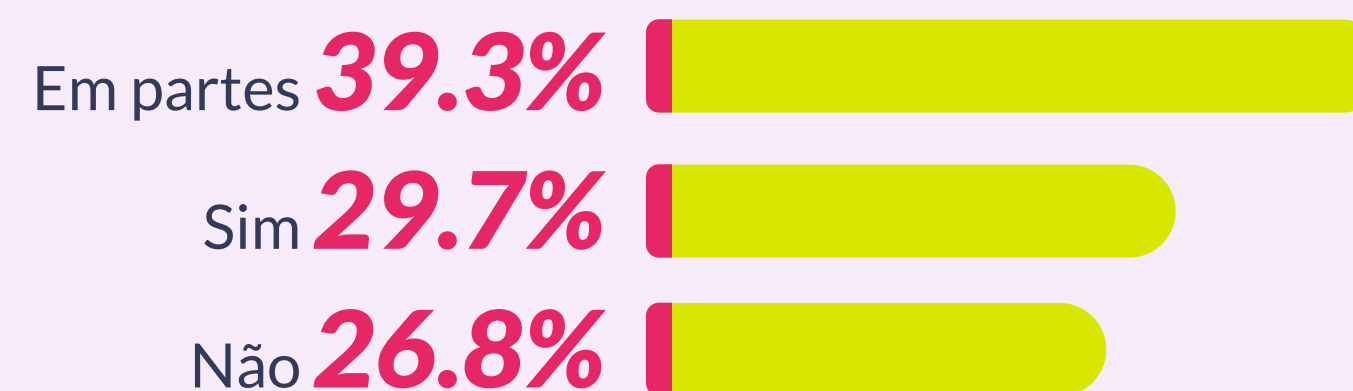


Na edição de 2023 do HR Innovation, apenas 31.7% dos RHs do Brasil se consideravam altamente estratégicos. Em 2024, o **cenário piorou**: apenas 26% dos participantes afirmaram que a área é vista como realmente estratégica na empresa em que atua.

Numa escala de 0 a 5, o RH é visto como uma área estratégica na sua empresa?



Em relação à utilização de dados, os indicadores também impactaram: se em 2023 o cenário apresentado mostrou que 22.3% dos RHs ainda não utilizavam dados em suas operações, em 2024 este número sobe para 26,8%.



De fato, **é impossível ser estratégico quando se está exausto**. Pesquisa da Gartner também aponta que **um gestor médio tem 51% mais responsabilidades do que consegue gerir de maneira eficaz**.

Superar esse desafio requer uma visão holística. Acompanhe, no decorrer do relatório, os desafios e as estratégias adotadas por RHs de todo o Brasil para superar esse cenário.

Leia mais →

Entre os maiores desafios citados pelos RHs, se destacaram:

“Transformar em um RH estratégico”,

“Mostrar assertividade do RH”

“Disseminar a importância da área”,

“Trazer o RH para se conectar mais com o negócio”

“Implantar um RH estratégico, inovador e autônomo entre TI e RH”

“Fazer com que a empresa entenda que a **Gestão de Pessoas tem papel fundamental para o desenvolvimento e crescimento estratégico da empresa.**”

Mas também surgiram **ideias e iniciativas que ajudam a contornar este desafio.** Veja os insights:

 **Dicas do RHs**

“Desenvolvimento de **dashboards para as Lideranças**”

“Organizar e cultivar **projetos estratégicos de melhoria contínua** em cada departamento”

“**Fatiar os processos por fases** e aos poucos mudar a cultura e o entendimento”

“**Implantar people analytics** na área de governança em gestão de pessoas.”

“Provisionamento de dados para desenvolvimento de estratégias.”

“**Parar de ser apagador de incêndios**, através de um bom planejamento com os processos muito bem desenhados e alinhados com stakeholders”

## Desafios na área de Departamento Pessoal

Apesar de serem rotina de praticamente todas as empresas, as atividades do Departamento Pessoal ainda se apresentam como um desafio. Na etapa de coleta de dados desta edição, pedimos aos participantes que fizessem uma autoavaliação, a fim de compreender de que forma as atividades estão sendo encaradas. Ainda se apresentam como o principal desafio de quem atua diretamente no DP:



## Dicas do RHs

“Quando entrei na empresa, tive um grande desafio para colocar a gestão de ponto em ordem em integrá-lo com o sistema de folha. Logo veio o Ahgora na minha cabeça e **rapidamente tudo foi colocado em ordem.**”

“O Pontoweb como estratégia para **reduzir custos com a folha de pagamentos**”

“Maior desafio no registro de ponto e melhoria em benefícios. Contornamos **contratando softwares específicos**, a Ahgora inclusive.”



## Dica Ahgora

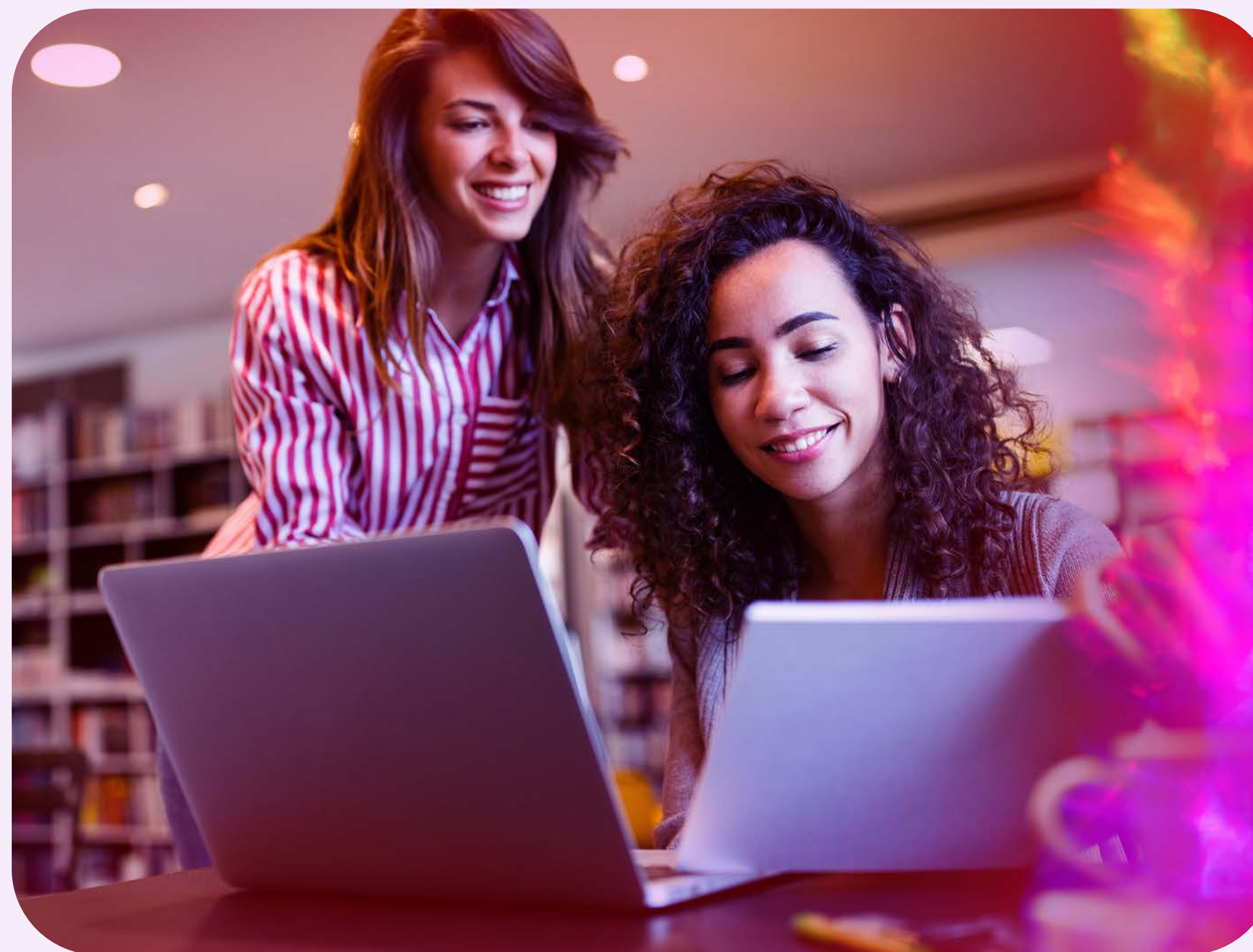
Se você se identifica com essas dores ou quer se atualizar, recomendamos os cursos Introdução ao DP Estratégico e Gestão de Férias Descomplicada, desenvolvidos pela Ahgora com base nas regras da CLT. Ao finalizar, você gera seu certificado e pode compartilhar no LinkedIn.

[Conheça o Ahgora Academy →](#)

## T&D: os desafios da educação corporativa

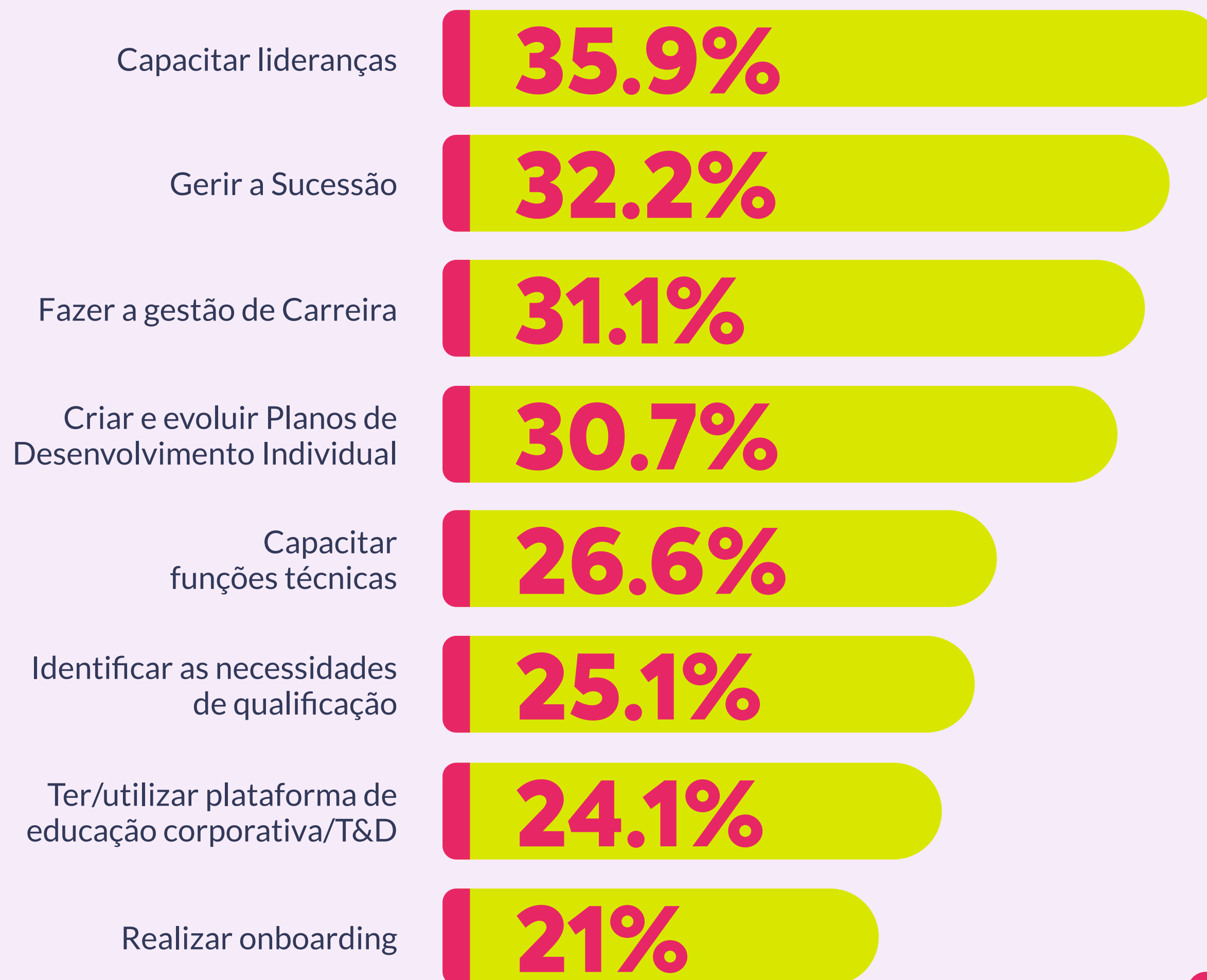
Para preparar esta edição do HR Innovation, perguntamos aos profissionais de RH qual foi o maior desafio enfrentado em 2023 e como ele foi superado. Seguindo a tendência que se apresenta há dois anos, as estratégias de educação corporativa delinearão grande parte dos relatos.

A qualificação do time, como estratégia isolada, já representa 7,5%. Mas, além dela, os esforços na aplicação de treinamentos, tanto para gestão quanto para operação, foram citados em diferentes desafios, como a retenção de talentos, por exemplo.



Em relação à autoavaliação na área de T&D, os RHs já se mostram mais confiantes e os desafios particulares desse subsistema se apresentaram da seguinte maneira:

Em 2023, a capacitação de lideranças já aparecia como um desafio para 22.3% dos RHs e a criação de Planos de Desenvolvimento Individual (PDI) aparecia com 21.8%.





## Dicas do RHs

“Implantamos plataforma para **incentivar o lifelong learning**”

“Para **impulsionar o engajamento dos colaboradores** em home office na cultura e políticas da organização, proporcionei várias ações, incluindo One a One (1:1), Plataforma de Treinamentos, campanhas etc”.

“Na retenção de talentos/turnover, investimos em **treinamentos de gestão e operação**, reforçando o senso de pertencimento.”



## Dica Ahgora

Investir em capacitação torna times e lideranças mais engajados e preparados para os desafios do mundo do trabalho. A Ahgora conta com a plataforma LMS mais completa do mercado, a Webtraining: veja aqui como a Klabin conseguiu engajar mais de 70% do quadro em 25 unidades e 3 países diferentes.

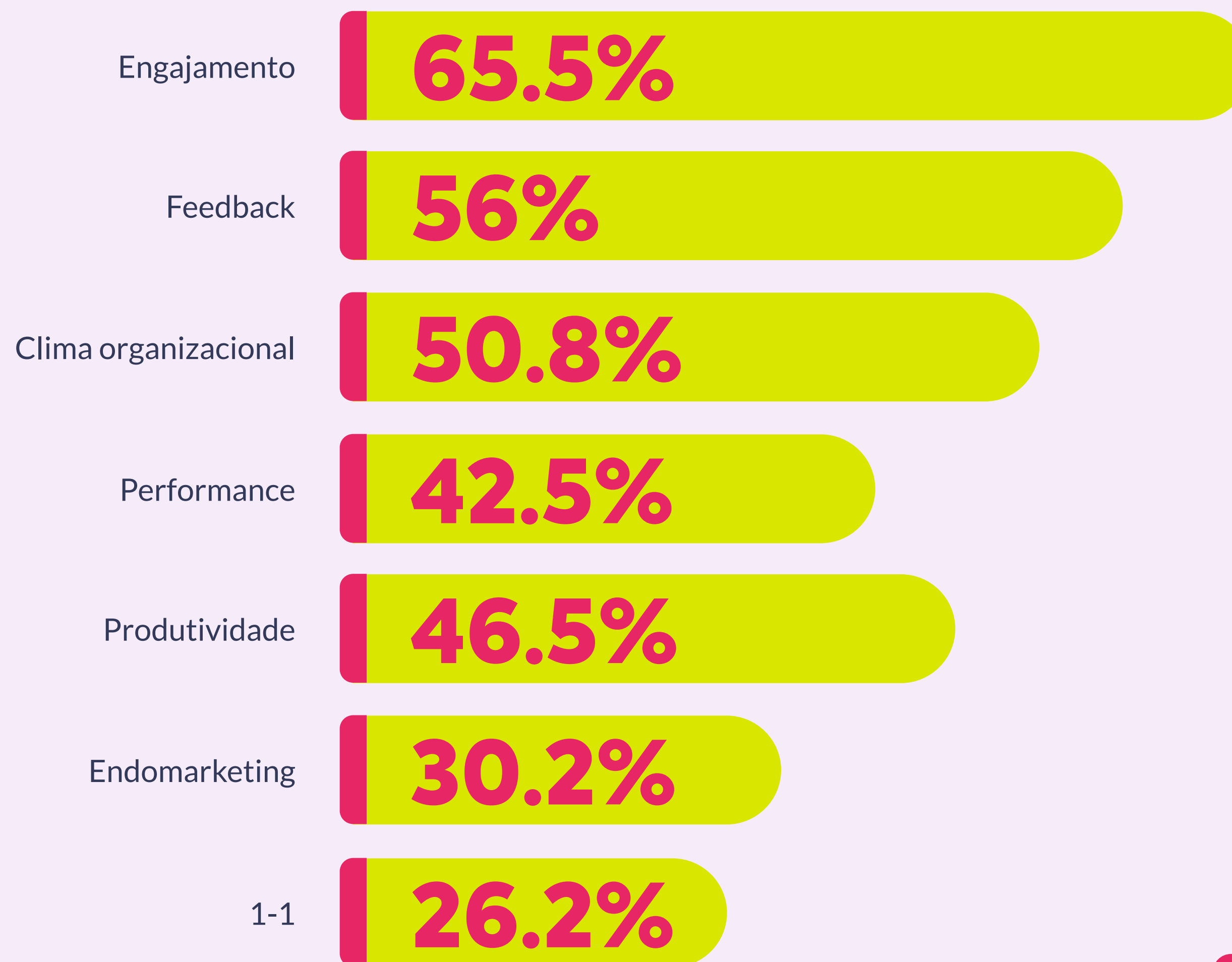
Conheça o case da Klabin →



## Desenvolvimento Humano e Organizacional e seus desafios

Dentro da grande área de Recursos Humanos, o DHO é o subsistema responsável pelo olhar voltado ao cuidado e atenção com as pessoas: experiência do colaborador (employee experience), humanização da gestão de pessoas, engajamento e motivação são bons exemplos.

De maneira muito mais significativa que na pesquisa anterior, o **engajamento dos colaboradores apareceu como maior desafio dos RHs**, com expressivos 65.5% contra 33.8% em 2023.



Dicas do RHs

“2023 foi um ano de **altos e baixos em relação ao clima organizacional**. Algumas medidas tomadas foram: reestruturação de equipes e feedback em grupo. Estamos introduzindo pesquisas de clima organizacional (PCOs) periódicas”.

“Para evolução do clima organizacional, implementamos **gestão de conflitos e escuta ativa**.”

“Manter as pessoas engajadas foi o maior desafio. Estou em processo de superação, mas conseguimos alguns resultados com **análises de desempenho e pesquisas de clima**.”



Dica Ahgora

Dados dos colaboradores podem fornecer indicadores importantes que auxiliam na redução do turnover, gerando informações que potencializam ações preventivas. Veja, aqui, como a Ahgora desenvolveu uma tecnologia que pode ajudar a prever e evitar desligamentos, conheça o Attrition.

Ler mais sobre o Attrition →

## Desafios: encontrar o perfil adequado e contratar bem

As variáveis que indicam se o colaborador e a empresa estão alinhados para os desafios profissionais têm se transformado ano a ano. Em [pesquisa realizada pela Manpower Group \(2023\)](#), cerca de **4 em cada 5 empregadores relataram dificuldade para encontrar talentos** adequados para suas posições.

Além disso, o Brasil figurava em 14º lugar entre os países com as maiores taxas de Escassez de Talentos, com surpreendentes 80%, acima da média mundial para o indicador (77%). Tanto no Brasil quanto no restante do mundo, este foi o **nível mais alto dos últimos 17 anos**.

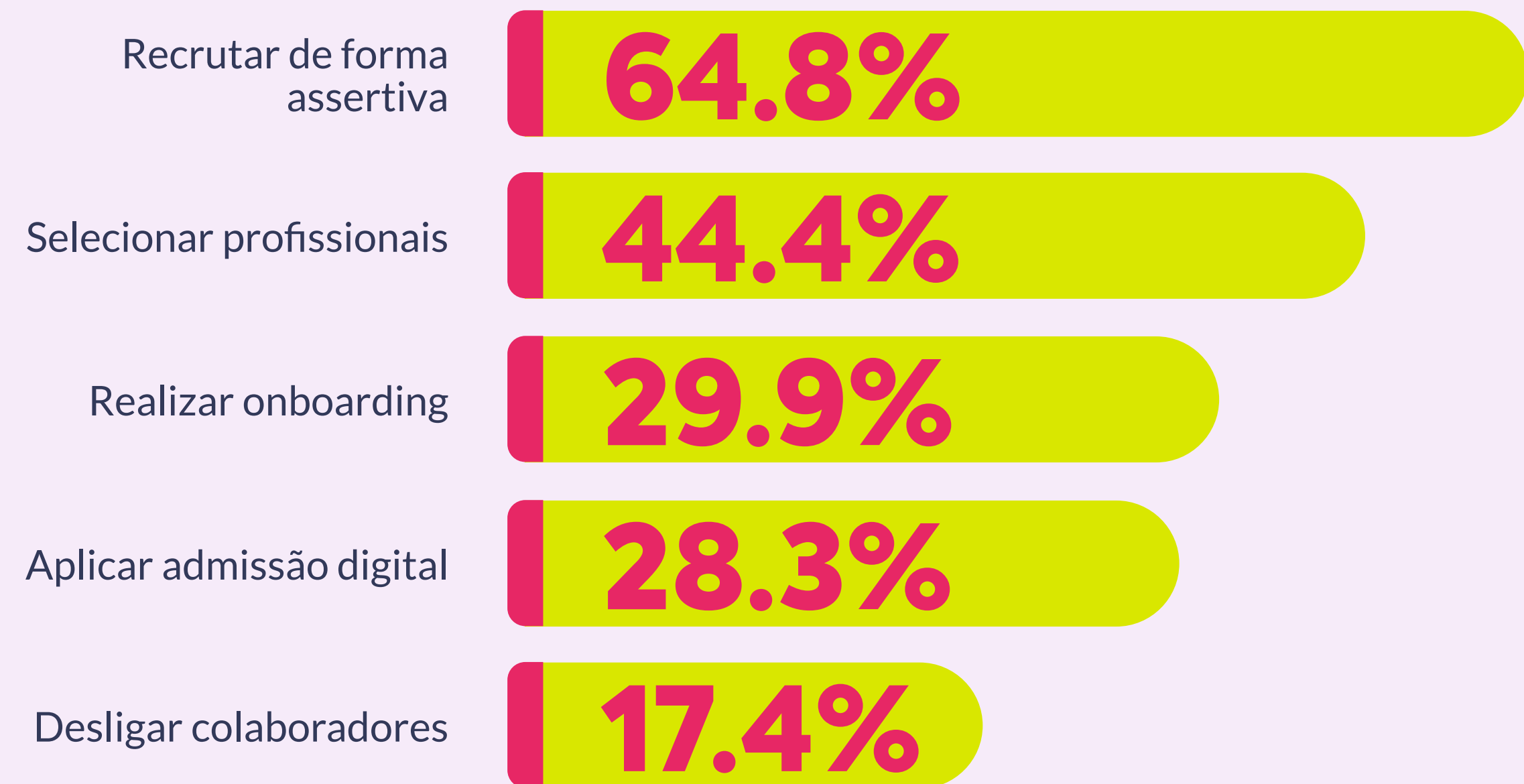


Esses dados seguiram refletindo a realidade brasileira ao longo de 2023. Recrutar de forma assertiva foi indicada como a principal dor na Atração e Seleção de candidatos (64.8%).

 Dicas do RHs

“Nosso maior desafio foi **encontrar pessoas com o perfil e as habilidades necessárias**. A alternativa foi buscar **selecionar pessoas na comunidade e qualificá-las por meio de treinamentos**, criando, assim, um backup técnico e comportamental.”

“A **retenção de mão de obra** foi o maior desafio. Estamos constantemente **investindo em treinamento de lideranças** para uma boa gestão da área, recrutamentos internos para cargos mais estratégicos, **estágios probatórios** para crescimento dentro do setor, entre outras ações.”





# 4. RH DO FUTURO: PEOPLEANALYTICS E IA

← VOLTAR AO SUMÁRIO



## People analytics: dados, o ouro da visão estratégica

Os dados do HR Innovation IV mostram que **apenas 26.4% dos RHs utilizam alguma tecnologia para people analytics**. Isso  **aumenta o desafio da área em se posicionar de maneira estratégica** na organização, pois o tempo dedicado à coleta, validação e análise dos dados impacta diretamente o tempo em que a resposta pode ser fornecida. E, convenhamos, **a tecnologia não vai retroceder: é hora de embarcar na transformação digital** ou aceitar a velocidade proporcional das operações manuais.



Quando perguntados sobre seus conhecimentos e técnicas em relação a esta nova frente, somente **11.1% dos RHs afirmam ter domínio em people analytics**. Isso vai na contramão da realidade nas empresas: 29.5% afirmam que suas organizações utilizam essa estratégia de dados para gestão.

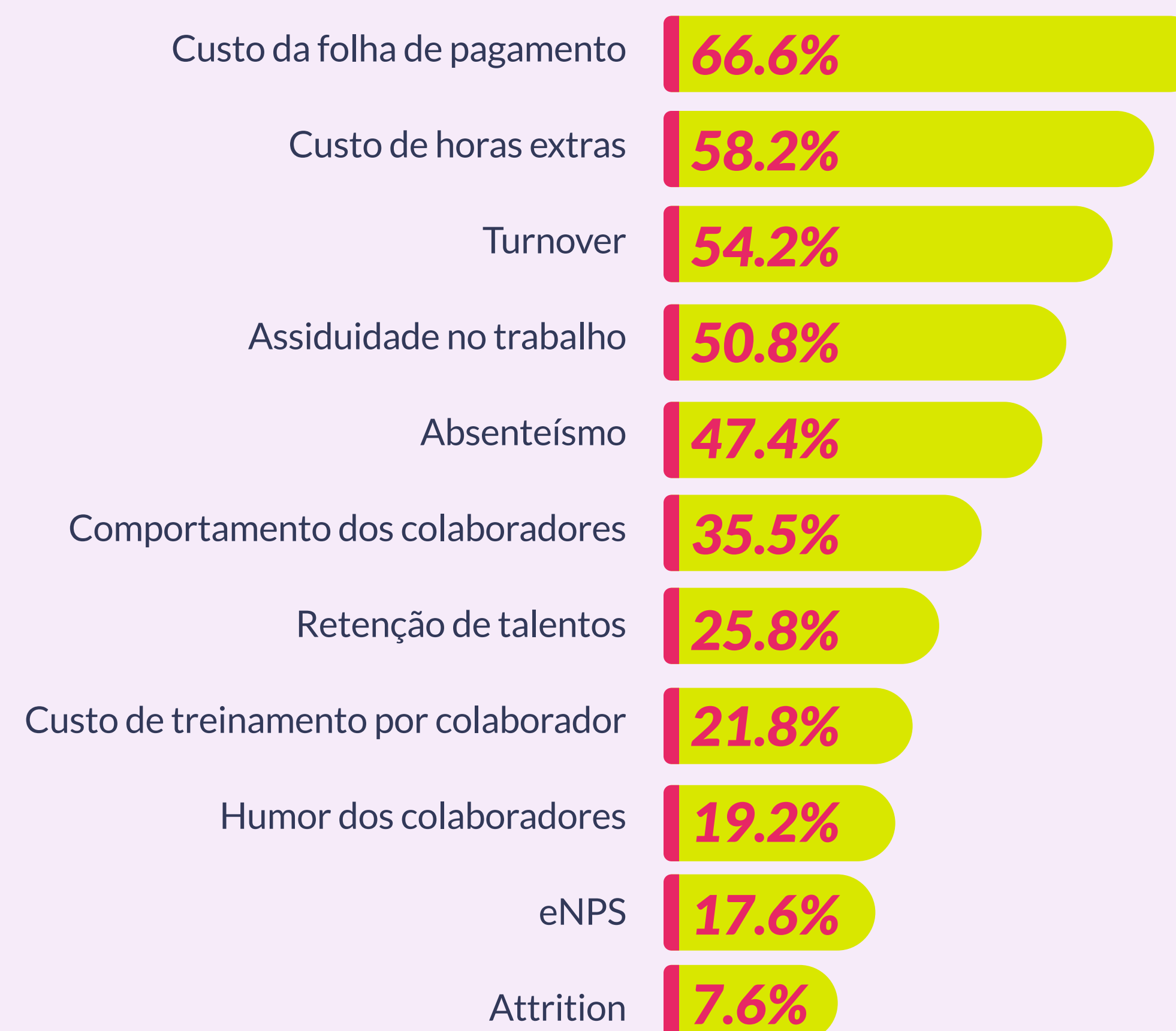
Segundo a pesquisa, os principais dados acompanhados nas organizações são:



### Dica Ahgora:

A análise de dados dos colaboradores é uma fonte rica de insights e direcionamentos inteligentes para todos os negócios. Na vanguarda dessa abordagem, a Ahgora desenvolveu o Analytics, tecnologia inovadora que proporciona uma visão holística do capital humano da organização. Clique abaixo e navegue por uma demonstração gratuita.

[Navegar pela demo →](#)



**Existem muitas lacunas quando falamos sobre desafios X investimentos na área de RH.** Em um breve retrospecto desta edição, podemos perceber que:

- Enquanto **o engajamento dos colaboradores é um dos maiores desafios** apresentados pelos profissionais, o comportamento do time aparece em 6º lugar na relação de dados analisados, assim como outros indicadores de satisfação e alinhamento cultural (humor dos colaboradores em 9º, por exemplo; e eNPS, em 10º lugar);
- Dados de turnover aparecem em 3º lugar, enquanto as informações sobre a retenção dos colaboradores aparece apenas em 7º, mesmo sendo um dos desafios mais latentes para as organizações.

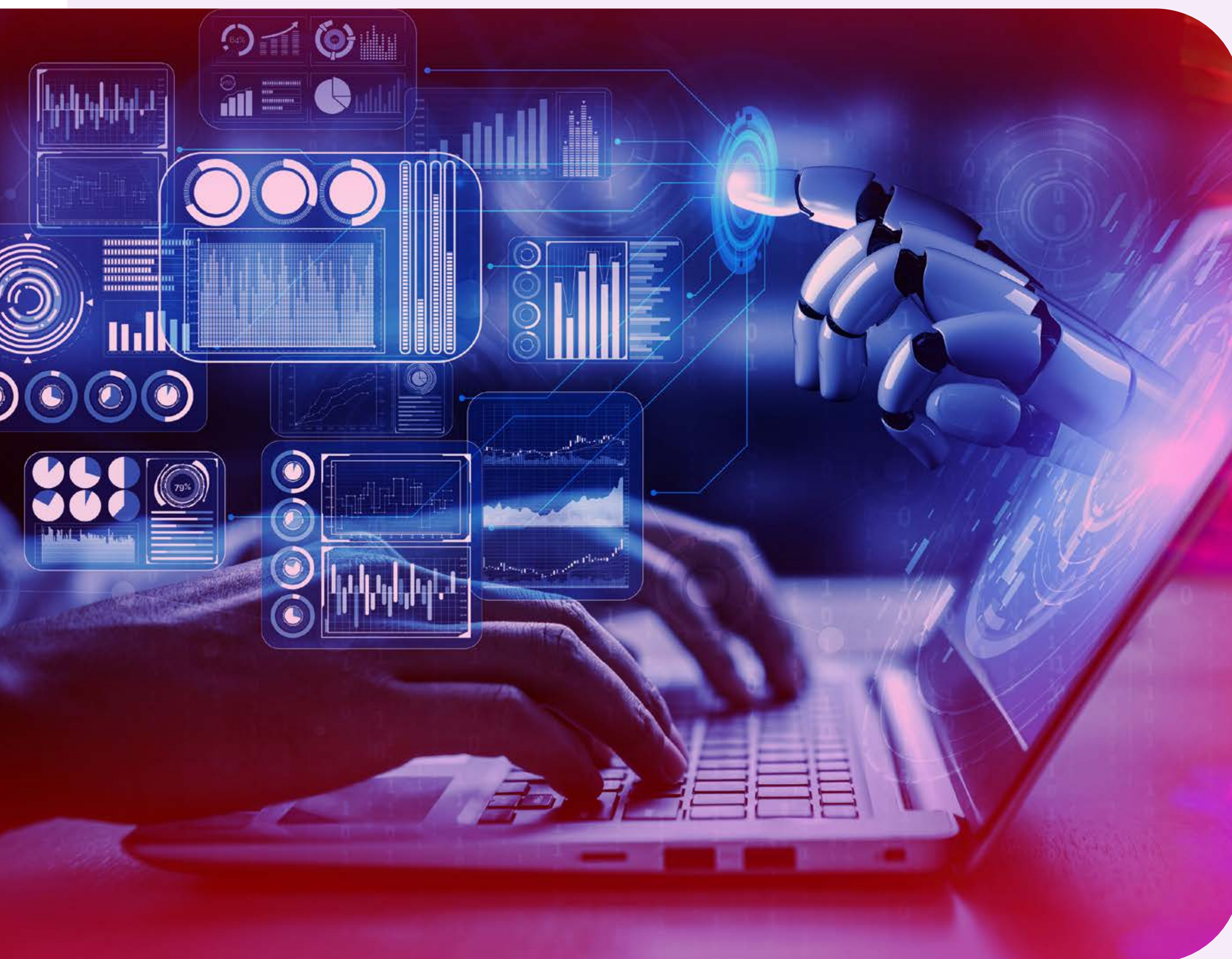
Como podemos entender esses dados? É simples: enquanto o foco estiver direcionado para as consequências (perda de força de trabalho/turnover), fica ainda mais difícil agir para reverter os cenários (retenção de talentos).

É possível agir de forma preventiva e intencional, desde que as ferramentas estejam adequadas para tal. Você pode contar com o time de especialistas da Ahgora para conversar sobre os seus desafios particulares e, juntos, construirmos um plano de ação para a incorporação de tecnologias adequadas e resolutivas na sua operação.



Conversar com um especialista Ahgora →





## Inteligência Artificial: uma nova camada da transformação digital

Em 2023, vimos o primeiro grande boom de popularização da inteligência artificial, principalmente após a disseminação do ChatGPT. Equilibrando o desafio de iniciar e/ou evoluir a transformação digital, os RHs ganharam um novo fator na equação.

A grande área de Recursos Humanos segue vivendo essa transformação significativa e se adaptando às novas exigências. Reconhecendo o potencial disruptivo da IA, empresas, lideranças e colaboradores estão se preparando para integrar estratégias de Inteligência

Artificial em suas operações e aprimorar processos internos.

Desde a **automação de tarefas rotineiras** até a implementação de **algoritmos para análise de dados e tomada de decisões**, a IA está se tornando uma aliada essencial na gestão de pessoas. Essa adaptação reflete a busca por eficiência, inovação e uma abordagem mais estratégica no setor de RH, antecipando as demandas de um ambiente de trabalho cada vez mais dinâmico e tecnológico.



## IA Generativa

É um tipo de IA capaz de criar conteúdo original. Em vez de apenas analisar dados existentes, ela aprende padrões e contextos para gerar novas informações.

### Dica Ahgora:

Para apoiar os RHs na adoção e familiarização com a inteligência artificial nas suas rotinas, desenvolvemos um superkit para aplicar a IA na grande área de Recursos Humanos. Este kit, além de contar com profissionais renomados que estão debruçados a compreender as transformações tecnológicas, disponibiliza materiais práticos, como tutorial e guia passo a passo.

[Acesse aqui o Superkit de IA no RH →](#)

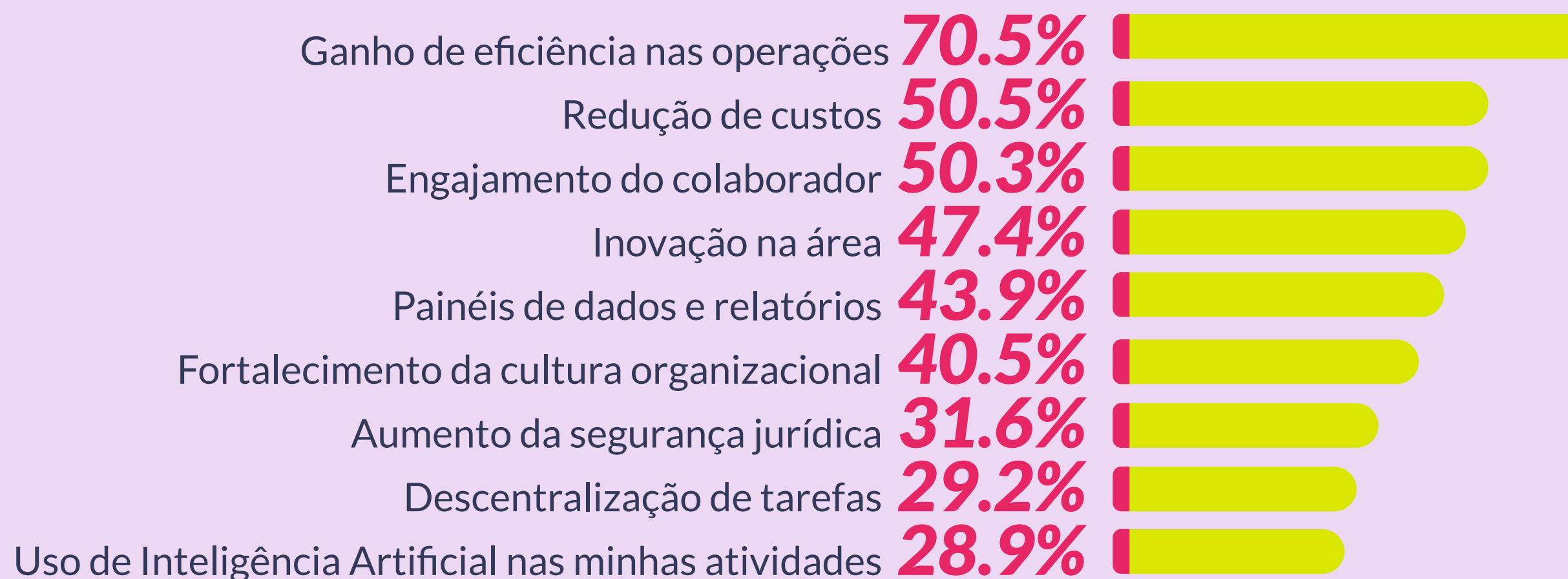
Este é um processo e, portanto, gradual. Mais de 70% dos profissionais da área se consideram preparados para lidar com a inteligência artificial.

Você se sente preparado para lidar com a inteligência artificial?

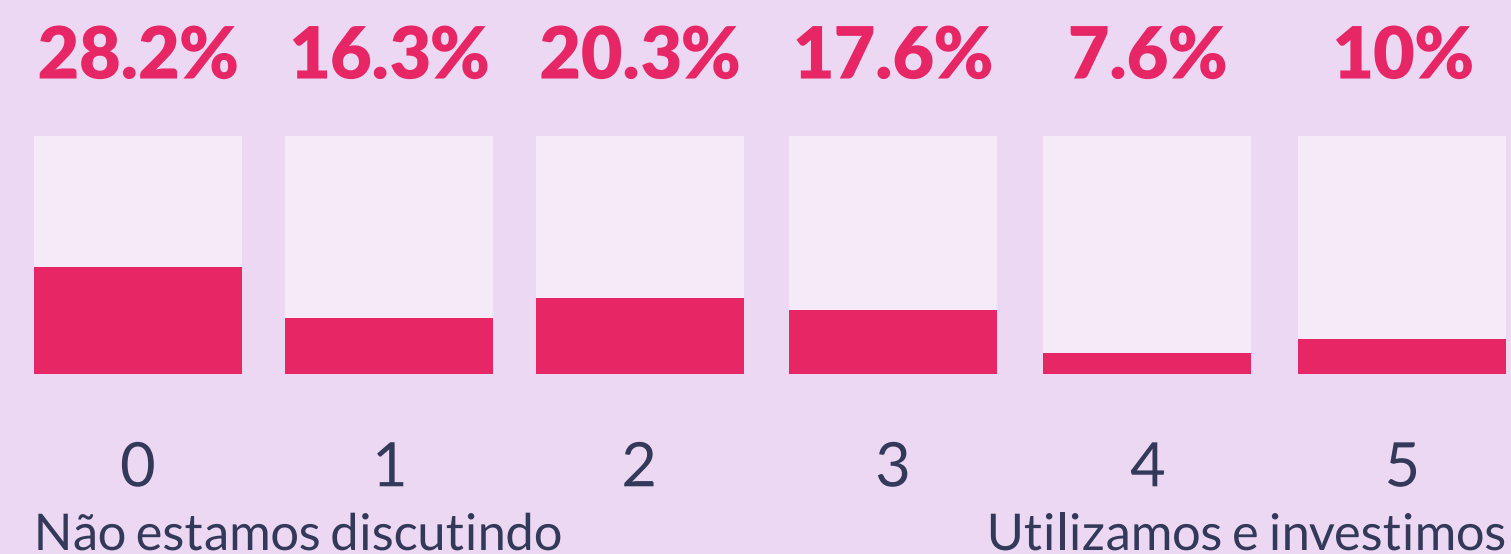


Mas, quando se trata da implementação de uma nova tecnologia, por exemplo, a IA ainda é o último critério considerado pelos RHs (gráfico 1), enquanto a busca por eficiência operacional lidera o ranking (70.5%) e somente 10% das empresas já estão utilizando e investindo nessa área (gráfico 2).

**Gráfico 1** - Ao decidir pela implementação de uma nova tecnologia, quais são as questões mais relevantes para sua tomada de decisão?



**Gráfico 2** - Como está a discussão sobre inteligência Artificial na sua empresa





# 5. DESAFIOS FUTUROS E COMO ENFRENTÁ-LOS

[← VOLTAR AO SUMÁRIO](#)

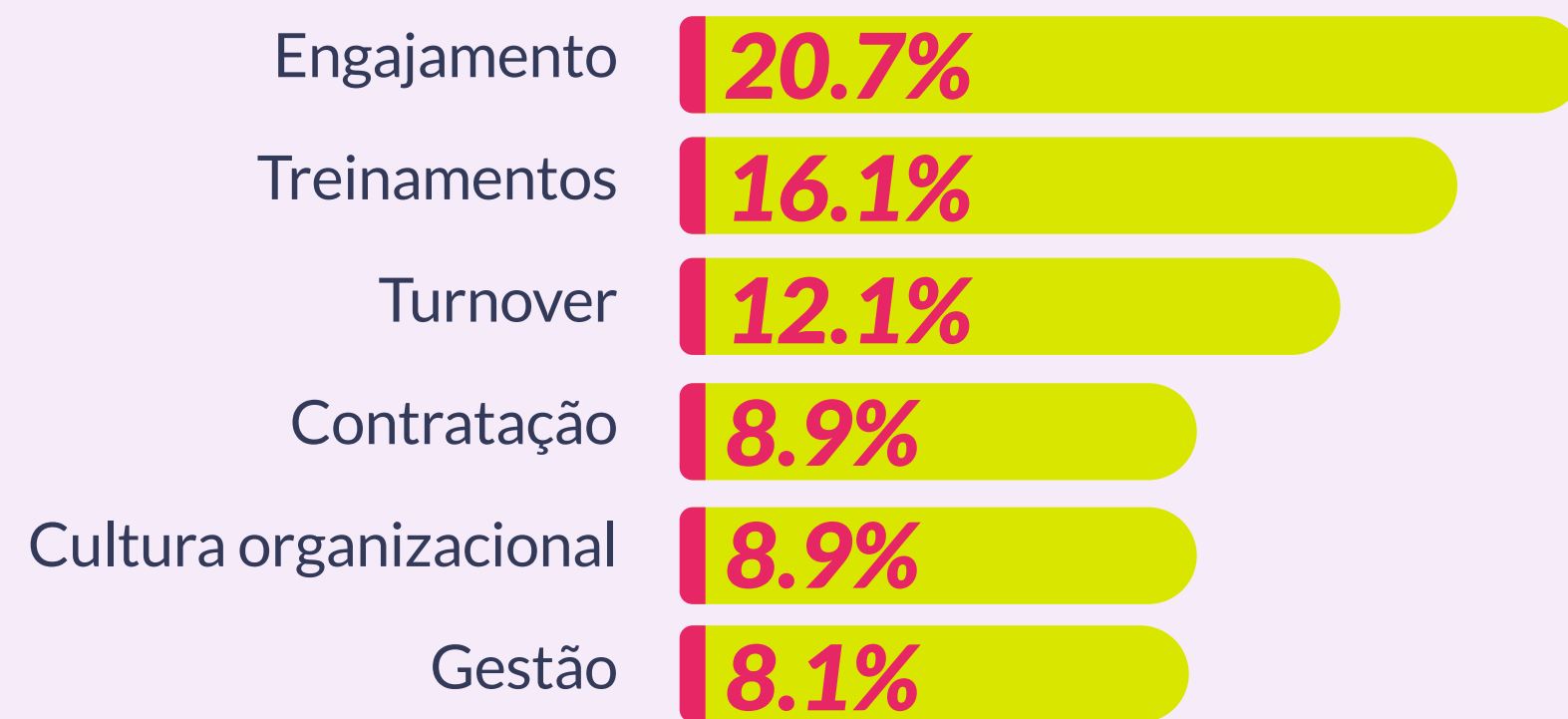


## Engajamento, o desafio do ano

Ao analisarmos o cenário que se apresenta para a área de Recursos Humanos em 2024, fica claro que a relação com as pessoas que compõem a estrutura organizacional, entre lideranças, gestores e colaboradores, ainda se apresenta como maior desafio para os RHs.

O engajamento das pessoas lidera, impulsionado, principalmente, pelos diferentes modelos de trabalho em vigor simultaneamente. Além disso, ele se conecta diretamente ao desafio da cultura organizacional e do desenvolvimento de times e lideranças.

### Os principais desafios de 2024, segundo os RHs



### Dicas do RHs

“O maior desafio para a gestão de pessoas em 2024 inclui efetuar uma **gestão eficaz em ambientes remotos**, desenvolver habilidades técnicas e comportamentais, **garantir o bem-estar e engajamento dos colaboradores**, promover a diversidade e inclusão, além de atrair e reter talentos em um mercado competitivo.”

“**Manter engajamento** frente a um aumento de processos mapeados e necessidade de ser mais produtivo, de modo geral. Fortalecer a gestão de pessoas, mesmo quando as equipes e os gestores vão aumentando a demanda; acompanhamento de liderados etc.”

“Manter os colaboradores engajados, mediante o aquecimento do mercado. Percebemos que a geração atual é bem volátil e não permanece na organização. Trabalhando em uma empresa tradicional, percebo o quanto **é um desafio manter esses bons profissionais internamente.**”

Outras pesquisas endossam a preocupação dos RHs, mas é o acesso às informações que traz **assertividade para escolha das estratégias e agilidade para as tomadas de decisão.**

A preocupação dos RHs com o engajamento não é novidade. Dados de pesquisa realizada pela [consultoria Ynner](#), em 2023, mostraram que 72% dos colaboradores brasileiros não estão engajados no trabalho. A pesquisa também destaca **as principais razões para a falta de engajamento:** falta de reconhecimento (62%);

falta de oportunidades de desenvolvimento (58%); e falta de equilíbrio entre vida pessoal e profissional (56%).

**Quando prioriza esta questão, o RH está agindo de forma estratégica.** Estudo realizado pela consultoria [Aon Hewitt](#) mostrou que o engajamento dos funcionários está **associado a uma série de benefícios para as empresas**, incluindo aumento da produtividade, redução do turnover e aumento da lucratividade.



## Dicas do RHs

“Como a empresa continua a crescer, a **identificação e preparação de novos líderes** tornam-se imperativas. Reconhecer a importância de um plano de carreiras bem estruturado para **manter nossos talentos engajados e motivados.**”

“Treinar as lideranças, implantar avaliação de desempenho, plano de cargos e salários, programa de sucessão, controle vacinal, educação de colaboradores e corpo clínico.”



## Cultura organizacional como pilar

Compartilhando o quarto lugar nos principais desafios de 2024 para os RHs (8.9%), a cultura organizacional já desafiou a área em 2023 para, pelo menos, 50.8% dos profissionais. No entanto, a cultura está conectada aos maiores desafios em Recursos Humanos, se constituindo como um pilar de atenção e promoção de mudanças.

O modelo de trabalho permanece como fator relevante. Segundo pesquisa da Gartner, 41% dos líderes de RH dizem que a conexão dos funcionários com a cultura é comprometida pelo trabalho híbrido.

No entanto, é preciso ter clareza de que a experiência cultural tradicional, que conhecíamos no período pré-pandemia e geralmente serve de base para comparação, já foi ressignificada. Cabe às organizações encontrarem estratégias particulares e alinhadas à sua própria realidade para a construção dessa nova cultura.



## Os desafios dos RHs:

“Engajar pessoas a partir da cultura e clima organizacional existente; desenvolver lideranças para disrupção.”

“Reconstruir a cultura organizacional, que ficou comprometida com o trabalho remoto.”

“Manter o clima organizacional engajado.”

“Fortalecimento cultural no ambiente remoto.”

A pesquisa [“Cultura organizacional: desafios e estratégias para superar”](#) (Fundação Dom Cabral; Mercer, 2023) identificou **estratégias simples para começar a enfrentar esse desafio:**

Comunicação

91%

Liderar pelo exemplo

88%

Processos e sistemas alinhados

85%





### Dicas do RHs

**Já os RHs que participaram do HR Innovation trouxeram as suas experiências em relação ao fortalecimento da cultura organizacional. Anote as dicas:**

“Fizemos um diagnóstico da cultura atual e da cultura desejada e envolvemos a liderança para co-criar a cultura em conjunto.”

“Para superar esse desafio, adotei uma abordagem variada. Primeiramente, implementei plataformas de comunicação virtual eficazes para facilitar a interação entre os membros da equipe. Introduzi reuniões regulares, tanto individuais quanto em grupo, para manter o alinhamento e promover um senso de pertencimento e melhorar a comunicação.”

“Comecei com a estruturação de missão, visão e valores e de cargos e salários da empresa.”

## Tecnologia como aliada

Se os desafios aumentam, a estratégia deve evoluir de forma linear. Nesse sentido, as opções, geralmente, circulam entre o investimento em pessoas, com aumento de contratação; a revisão constante e minuciosa de todos os processos, com dedicação maior de tempo; ou a adoção de novas tecnologias.

Quase 30% dos RHs ainda não utilizam tecnologia na área. Mas, para 2024, 83.9% dos RHs pretendem investir, com foco no desenvolvimento das equipes e das lideranças. Apesar de aparecer em segundo lugar entre os principais desafios da área, Treinamento e Desenvolvimento lidera a intenção de investimentos em tecnologias neste ano (46.8%).

Em quais áreas da gestão de pessoas você pretende investir em sistemas ou softwares em 2024? Conheça as principais, segundo os RHs.



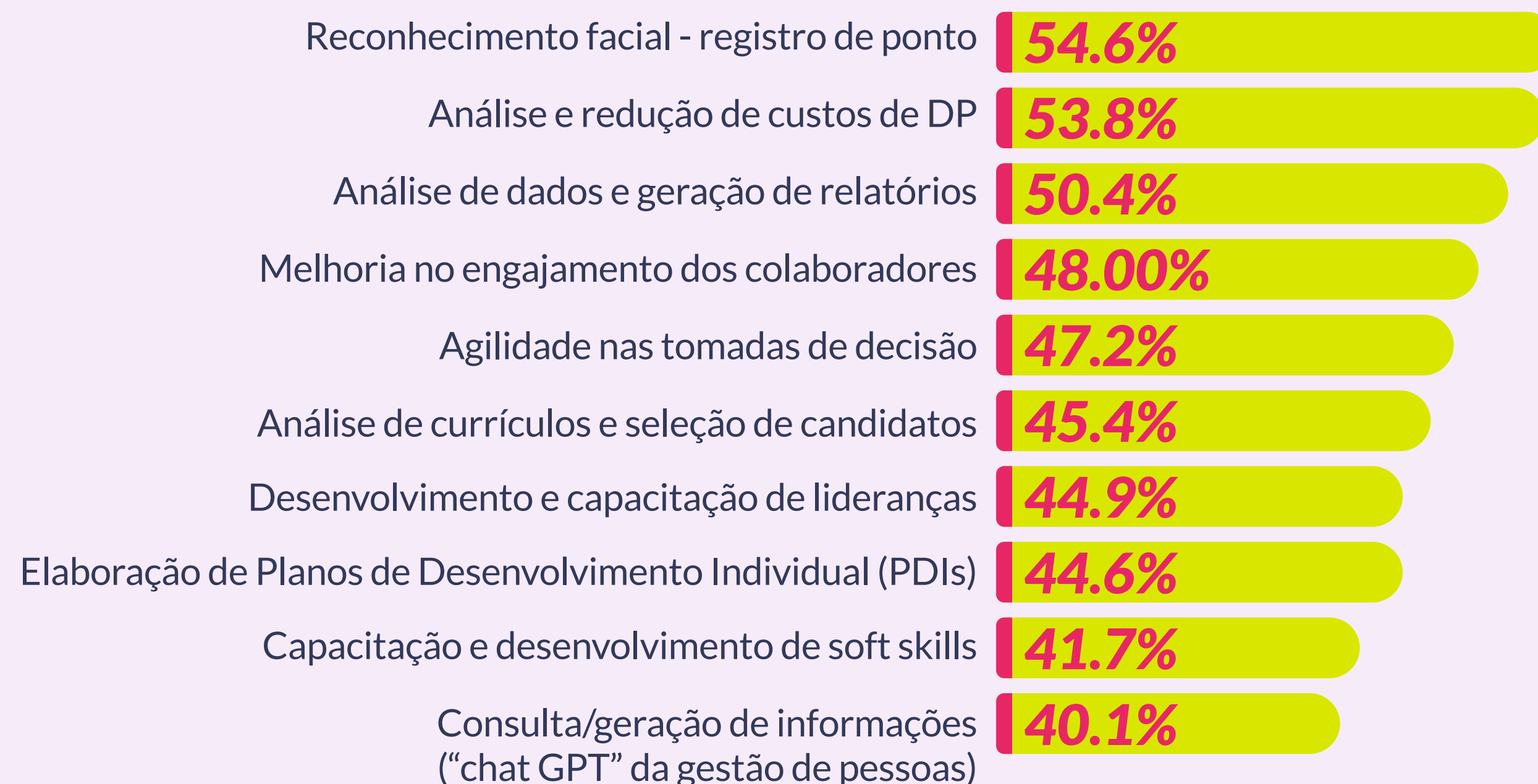
### Dica Ahgora:

Investir em capacitação é fundamental para tornar o seu time cada vez mais engajado e qualificado, impactando diretamente nos resultados do negócio. A Ahgora conta com a plataforma LMS mais completa do mercado, a WebTraining: solicite uma demo agora!

[Conheça a WebTraining →](#)

Além das tecnologias agregadas à força de trabalho de Recursos Humanos, também existem as aplicações da inteligência artificial. Apesar da IA generativa ser capaz de criar, a visão dos profissionais de RH ainda se concentra em soluções mais cotidianas e operacionais, como o reconhecimento facial para registro de ponto.

Em que situações a aplicação da Inteligência Artificial pode ser adotada na gestão de pessoas, na sua opinião? Conheça as principais, segundo os RHs:



### Dica Ahgora:

#### **Reconhecimento facial para ponto? Só se for Ahgora**

Com os softwares da Ahgora, você consegue implementar o reconhecimento facial para a gestão da jornada de trabalho dos colaboradores na sua organização. E não é só aí que a inteligência artificial está aplicada nas tecnologias que oferecemos: você também consegue gerar dashboards com informações sobre a força de trabalho e até mesmo prever colaboradores com potencial de desligamento. [Para saber mais, fale com nossos especialistas aqui.](#)



## 6. O FUTURO SE FAZ AGORA

← [VOLTAR AO SUMÁRIO](#)



Muito obrigado por nos acompanhar até aqui neste relatório e por fazer parte da missão de **transformar a gestão de pessoas** junto com a transformação do mundo do trabalho. Estamos orgulhosos de apresentar a quarta edição do HR Innovation, e, sem dúvida, essa conquista não seria possível sem a participação e colaboração incrível de cada um dos profissionais de RH de todo o Brasil.

A colaboração é um pilar importante em nossa cultura, acreditamos que **o futuro se faz juntos!** E é gratificante perceber que esta pesquisa se desenvolve e impacta de forma transversal tantos profissionais de Recursos Humanos Brasil a fora. Conhecimento compartilhado gera insights; insights aplicados geram **transformação.**





O FUTURO SE FAZ AGORA



Já não é mais novidade que **a transformação digital é inevitável**. Encarar esse cenário se torna menos complexo ao aplicar a visão estratégica e criativa sobre a gestão de pessoas, habilidades inerentes e exclusivas a nós, seres humanos, com a tecnologia facilitada e cada vez mais popularizada pode ser a chave para a adaptação. O objetivo ainda é o mesmo: **criar mais espaço para as lideranças cuidarem das pessoas**.

Estamos testemunhando transformações significativas no mundo do trabalho, nas interações e comunicações entre as pessoas, e nas prioridades que elas estabelecem em suas vidas. Investir na saúde e no bem-estar torna-se cada vez mais estratégico e essencial de ser incorporado no planejamento das empresas.

Compreender esses cenários e garantir condições de trabalho alinhadas à cultura, aos valores e às metas da empresa, priorizando também o valor atribuído aos colaboradores, é uma linha crescente de atuação. Isso se destaca, principalmente, em meio à **crise de conectividade cultural** e um cenário em que **47% dos líderes de RH não sabem como impulsionar a mudança para a cultura desejada** (Gartner, 2023).

Fora essas novas provocações da transformação em curso, a burocracia permanece: são tarefas, em sua maioria, ainda muito manuais, documentações, dados, conformidade legal, relacionamento com fornecedores, entre outros desafios - o trabalho para poder trabalhar.





Nesta edição, fomentamos a troca de figurinhas entre os desafios vivenciados, as estratégias aplicadas e como a tecnologia se dispõe a contribuir como aliada dos RHs. **Desfrute dos insights do HR Innovation e da experiência de outros profissionais,** adapte e aplique o que fizer sentido ao seu cenário e inspire-se para conquistar o apoio interno na implementação de tecnologias para a área na sua empresa.

**Conte com a equipe Ahgora!** Um abraço.





## 7. SOBRE NÓS: O ECOSISTEMA AHGORA

← VOLTAR AO SUMÁRIO

A Ahgora é uma HR Tech que desenvolve tecnologias inovadoras para recursos humanos, com o objetivo de empoderar profissionais da área com tempo, ferramentas e dados em tempo real para torná-los mais estratégicos.

Facilitamos rotinas, reduzimos custos e simplificamos a gestão do capital humano através de um **ecossistema de aplicações** que promovem transparência nas relações de trabalho e desenvolvimento das pessoas.

Geramos dados com o apoio da tecnologia para descentralizar a atuação do RH. Inovamos ao desenvolver relatórios capazes de prever um desligamento com inteligência artificial. Por meio de nossas tecnologias, gerimos uma base de mais de 18 mil clientes e quase 2 milhões de vidas.

**Acesse o site do Ecossistema Ahgora** e conheça mais! Fale com nossos especialistas para transformar você também a sua gestão do capital humano.

[Conheça o Ecossistema Ahgora →](#)

U M O F E R E C I M E N T O



4ª EDIÇÃO

# HR INNOVATION

ahgora.com