



CONARH 2025: Guia Completo

4 PILARES PARA O FUTURO DO RH

wellhub 

 Benefícios

wellz
by wellhub

 **Convenia**



O futuro chegou. Seu RH está preparado?

Como usar conceitos da neurociência para promover o bem-estar dos colaboradores? Quais as habilidades essenciais do profissional do futuro? E de que forma a Inteligência Artificial pode moldar os relacionamentos no trabalho, sem que o fator humano se perca?

Responder a essas perguntas foi o objetivo da 51ª edição do CONARH, que em 2025 teve o tema "Potencializando Conexões". O evento reuniu mais de 50 mil pessoas e 160 palestras, trazendo uma certeza: **por mais que a tecnologia avance rapidamente, as pessoas continuam no centro de tudo.**

Criamos este e-book para te ajudar a navegar por esse universo de tendências.

Resumimos os principais aprendizados do CONARH, organizados em **quatro trilhas temáticas**, para que você aplique esses insights de forma prática e estratégica no dia a dia da sua organização.

Aqui, você encontrará exemplos, dados e contextos interessantes, em uma narrativa que transforma palestras exclusivas em uma ferramenta acessível para profissionais de RH de todo o Brasil. Nosso objetivo é fortalecer o seu papel como agente de transformação, para construir ambientes de trabalho mais humanos, produtivos e, acima de tudo, sustentáveis.

Descubra as 4 trilhas do CONARH

Trilha 01 • Saúde mental e bem-estar

Trilha 02 • Futuro do trabalho e legislação

Trilha 03 • ESG e sustentabilidade

Trilha 04 • Inteligência Artificial no RH

Conclusão

Referências

Sumário

Saúde mental e bem-estar

Trilha 01



Você se surpreenderia se soubesse que, apenas em 2024, quase meio milhão de brasileiros foram afastados do trabalho por razões de saúde mental? O registro é de 473 mil afastamentos, um crescimento de 68% em relação a 2023, segundo o INSS (Instituto Nacional do Seguro Social).

Esses números não são apenas estatísticas: por trás de cada afastamento há equipes desestruturadas, líderes sobrecarregados e impactos financeiros que, segundo estimativas da FGV, chegam a R\$ 32 bilhões por ano.



E não se trata de um fenômeno isolado. A OMS (Organização Mundial da Saúde) aponta que o Brasil lidera o mundo em casos de ansiedade, ocupa o 5º lugar em depressão e o 2º em burnout. O que antes era tratado como um problema individual, hoje se revela como um dos maiores desafios estratégicos para as organizações.

Diante desse cenário, surge a pergunta: como mitigar riscos e apoiar os colaboradores em meio a dados tão pessimistas? Uma das respostas pode estar na própria ciência do cérebro.



A lente da neurociência: por que é tão difícil mudar?

Palestras como *Transformando Saúde Mental em Vantagem Competitiva Através da Neurociência* (Fabio Uzunof e Ivo Machado) e *Neurociência e Saúde Mental* (Dr. Lauro Sideratos) trouxeram um ponto de partida fundamental: **nosso cérebro não foi programado para ser feliz, mas para sobreviver.**

Isso significa que ele busca sempre o caminho de menor esforço. É por isso que somos facilmente atraídos por atividades que exigem pouca energia, como rolar o feed das redes sociais, que liberam pequenas doses de dopamina e criam ciclos viciantes.

**Atenção é mais que um superpoder.
É um compromisso coletivo.**

Como 95% das nossas decisões acontecem de forma inconsciente, as emoções não podem ser controladas, apenas os sentimentos regulados e treinados. Nesse contexto, a atenção se torna um verdadeiro superpoder — mas um superpoder frágil, vulnerável a distrações constantes como notificações no celular, excesso de reuniões e sobrecarga cognitiva.

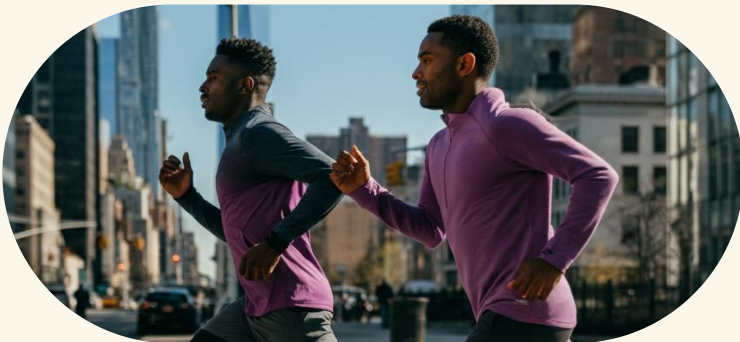
Segundo o Dr. Lauro Sideratos, a atenção só pode ser preservada se houver um compromisso individual e coletivo.



No nível individual, isso significa reduzir o tempo em redes sociais, adotar práticas analógicas (como escrever à mão), cuidar do corpo, ter um sono adequado e se alimentar de forma equilibrada.

Já no nível coletivo, cabe às organizações diagnosticar o que está roubando o foco dos times, eliminar reuniões desnecessárias, respeitar os ciclos ultradianos (períodos naturais de concentração e descanso) e criar blocos de trabalho profundos, sem interrupções.

Para que isso aconteça, é preciso colocar o RH no centro da estratégia, sem esquecer de dar a ele os recursos e apoio necessários. Uma boa ideia pode ser incluir os ensinamentos da neurociência no dia a dia das empresas. Assim, abre-se espaço para os colaboradores se conhecerem melhor e regularem seus comportamentos.





E por falar em RH estratégico...

Na palestra *Saúde Mental nas Empresas: Da Intenção à Ação*, Débora Ferraz, Tatiana Pimenta e Christian Cetera reforçaram que o RH precisa assumir o papel de protagonista. Afinal, é a área que tem o poder de liderar a agenda de bem-estar e promover mudanças culturais profundas dentro das organizações.

Esse protagonismo é essencial justamente porque o histórico das empresas ainda carrega uma visão ultrapassada: por muito tempo, expressar emoções como medo, insegurança ou ansiedade foi visto como sinal de fraqueza. O resultado é que muitas lideranças seguem despreparadas, enxergando os colaboradores apenas pela ótica da performance.

Um ambiente de trabalho mais humano é exigência das novas gerações

Mas esse cenário está mudando, e de forma irreversível. A busca por um ambiente de trabalho mais humano tornou-se uma exigência das novas gerações, que encaram a saúde mental como um direito, não como um benefício. Não à toa, 86% dos profissionais já trocam de empresa em busca de maior qualidade de vida.



Algumas organizações saíram na frente nessa transformação cultural. A palestra *ROI do Bem-estar*, apresentada por Ricardo Guerra, CEO do Wellhub, mostrou que investir em saúde mental é também investir em produtividade, engajamento e reputação. Os números falam por si: empresas que cuidam de pessoas reduzem custos com saúde (-68%) e absenteísmo (-67%), além de aumentar a resiliência dos colaboradores (+73%).

Em outras palavras, **ignorar essa pauta custa caro demais, mas tratá-la com seriedade gera retorno concreto para o negócio e para as pessoas.**

Quer saber por que os executivos apostam nessa prática? Baixe aqui o Estudo ROI do Bem-Estar completo.





➔ Anota aí: Dicas dos especialistas



Psicoeducação

Contrate especialistas para educar colaboradores e líderes, combatendo o estigma sobre o assunto.



Segurança psicológica

Inclua o tema nos rituais de gestão, criando um espaço onde as pessoas se sintam seguras para serem vulneráveis.



Embaixadores de bem-estar

Treine colaboradores com escuta ativa para que possam apoiar os colegas e disseminar conhecimento no dia a dia da empresa.



Diálogo com a liderança

Promova reuniões periódicas com diretores e VPs para discutir o tema com base em dados concretos.



Gestão da atenção coletiva

Reduza reuniões e respeite os ciclos naturais de concentração e descanso da equipe, promovendo um ambiente de trabalho mais focado e produtivo.



Futuro do trabalho e legislação

Trilha 02



O trabalho sempre ocupou um papel central na vida das pessoas, moldando não apenas a economia, mas também a sociedade e até mesmo a nossa identidade – e nossa maneira de trabalhar acompanha as transformações sociais ao longo das décadas. Se nos anos 1960 era comum permanecer em uma única empresa durante toda a carreira, por exemplo, hoje o cenário é completamente diferente.

No século XXI, **velocidade e incerteza se tornaram palavras-chave**. A pandemia acelerou ainda mais esse movimento, colocando os profissionais em um ciclo de aprendizado contínuo, no qual habilidades antes valorizadas podem se tornar rapidamente obsoletas diante do avanço das novas tecnologias.



Especialistas alertam: o ciclo de vida das competências está encurtando a uma velocidade inédita. Estima-se que, nos próximos cinco anos, 39% das competências atuais serão transformadas ou substituídas, exigindo das empresas uma capacidade de adaptação nunca vista antes.



Novos desafios

Além do aprendizado contínuo, a evolução do trabalho também se reflete na diversidade geracional.

Com o aumento da expectativa de vida, passamos a ter várias gerações atuando juntas, com Y e Z já representando mais de 60% da força global. A palestra *Reequilibrando a força de trabalho: Como integrar as multigerações nas empresas*, com Carolina Duque, Livia Simões e Thalita Gelenske, destacou que 85% das empresas já reconhecem os benefícios dessa diversidade, especialmente para a inovação e o fortalecimento da cultura.

60% da força de trabalho global faz parte das gerações Y (millennial) e Z.

No entanto, os desafios são grandes. Segundo a organização GPTW (Great Place To Work), 51% das empresas têm dificuldade em gerenciar essas diferenças. Para as palestrantes, a chave está em respeitar a individualidade. As gerações mais jovens, por exemplo, valorizam flexibilidade, autenticidade e inclusão, resistindo a ambientes rígidos e hierárquicos. Mas, no fundo, todas as pessoas buscam o mesmo: **respeito, felicidade e bem-estar**.



Garantir esses três fatores exige mais do que iniciativas pontuais. Requer estruturas claras e consistentes, capazes de sustentar ambientes seguros para todos. É nesse ponto que entra a avaliação dos riscos psicossociais e a importância da atualização de normas como a NR-01, que ajudam a transformar boas intenções em práticas concretas de cuidado.

NR-01: da exigência legal à oportunidade estratégica

A legislação trabalhista não deve ser vista apenas como uma obrigação burocrática, mas como uma oportunidade de transformação cultural. A recente atualização da NR-01 ampliou seu escopo para além da segurança física, passando a incluir de forma mais clara a **saúde mental, os riscos psicossociais e a prevenção de adoecimento no trabalho**.

Na palestra *Legislação Trabalhista: Desafios e Oportunidades*, André Teixeira, Luciana Ezequiel e Mikkel Mergener reforçaram que a NR-01 exige das empresas uma visão mais abrangente sobre o bem-estar de seus colaboradores, pauta que ganhou ainda mais força no cenário pós-pandemia. A fronteira entre vida pessoal e profissional praticamente desapareceu, o que aumentou a pressão para que normas laborais também contemplem felicidade, equilíbrio e saúde integral.

Nesse sentido, a NR-01 não deve ser encarada como um requisito de compliance, mas como uma oportunidade de estruturar programas consistentes, evitando que atividades soltas se percam dentro da organização.



A palestra *Avaliação de Riscos Psicossociais: Exigência Legal e Estratégica*, apresentada por Alana Navarro, Rafael Bueno e Vanda Lohn, destacou que o mais importante é começar, independentemente do nível de maturidade da empresa. O diagnóstico inicial, seguido de acompanhamento contínuo, é o que permite medir a efetividade das ações e ajustar estratégias ao longo do tempo.

Para mitigar riscos psicossociais, não basta cumprir protocolos: é fundamental revisar processos, redesenhar jornadas de trabalho e transformar práticas de gestão. Isso requer engajamento real das lideranças, a formação de comitês com pessoas-chave e a integração de todas as áreas da empresa. Projetos-piloto podem ser um excelente ponto de partida, ajudando a traduzir a norma em ações práticas e a evoluir conforme a realidade de cada organização.

A NR-01 exige uma visão mais ampla sobre o bem-estar dos colaboradores.

No fim, o verdadeiro diferencial não está apenas na legislação em si, mas na mudança de comportamento que ela inspira. O futuro do trabalho dependerá de empresas dispostas a transformar normas em práticas assertivas, capazes de gerar saúde, segurança e confiança no dia a dia. Afinal, mais do que qualquer tecnologia, é a humanidade das relações que faz as pessoas se sentirem protegidas e valorizadas.



➔ Anota aí: Dicas dos especialistas



Conduza programas de *upskilling* e *reskilling*

Prepare as pessoas para um ambiente de constante mudança, garantindo que as habilidades se desenvolvam mais rapidamente que a tecnologia.



Apoie a diversidade geracional

Crie espaços de integração como grupos de afinidade e programas de mentoria, inclusive reversas, que permitem a troca de visões entre gerações.



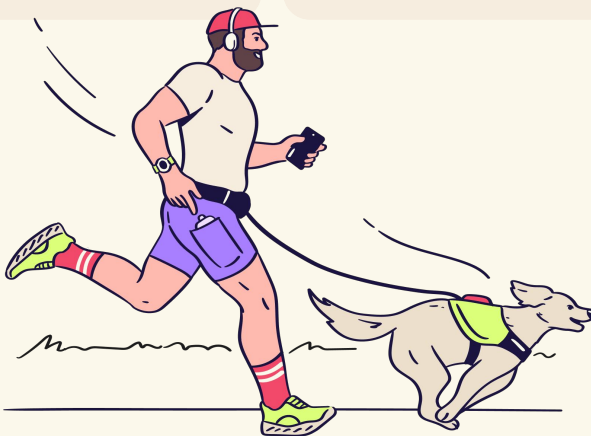
Fomente a segurança psicológica

Atue para que os líderes promovam um ambiente de confiança, onde as pessoas se sintam seguras para assumir vulnerabilidades e se reinventarem.



Transforme a legislação em ação

Encare as normas como uma oportunidade para construir uma cultura de segurança e cuidado, que vá além das exigências legais.



ESG e sustentabilidade

Trilha 03



O ESG (Ambiental (Environmental), Social (Social) e Governança (Governance)) se consolidou como uma jornada essencial para empresas que querem alinhar crescimento econômico, impacto social e responsabilidade ambiental. Mais do que um conjunto de práticas, ele representa uma mudança estrutural na forma como organizações se relacionam com seus colaboradores, clientes e comunidades.

Para começar essa jornada, cada empresa precisa entender seu nível de maturidade e realizar uma análise de materialidade, identificando os temas mais relevantes para o negócio. É esse diagnóstico que orienta o caminho para uma transformação real. Nesse processo, a Governança é o alicerce, garantindo que o ESG esteja alinhado à estratégia e integrado ao planejamento de toda a organização.

O papel central do RH na jornada ESG

Assim como vimos nas trilhas de saúde mental e sobre o futuro do trabalho, o RH volta a ocupar posição de protagonismo. Se o ESG envolve cultura, engajamento e pessoas, é o RH quem deve atuar como articulador dessa transformação.

É parte da sua responsabilidade comunicar com clareza o porquê dessas práticas, ajudando colaboradores a entenderem seu papel na mudança e engajando diferentes áreas para que o tema não se restrinja a um único departamento.



Aplicado ao planejamento de pessoas, o ESG fortalece a cultura organizacional, reduz riscos como o turnover e ajuda a atrair e reter talentos em um mercado competitivo. Mas para ser efetivo, ele precisa ir além dos valores na parede: **coerência cultural significa que os princípios estejam incorporados nas práticas diárias.**

Da teoria à prática: mensuração e impacto

O verdadeiro poder do ESG aparece quando ele se traduz em resultados concretos. Na palestra *ESG na Prática: Como Pessoas, Governança e Propósito Moldam um Futuro Sustentável*, Wanessa Scabora, André Menezes e Márcia Rodrigues dos Santos apresentaram exemplos que ilustram esse impacto:

Dimensão social: um programa de aceleração de mulheres empreendedoras triplicou o faturamento das participantes e fortaleceu sua identidade profissional. Outro projeto, com voluntárias, reduziu o impacto de carbono e gerou renda a partir do reaproveitamento de resíduos têxteis.

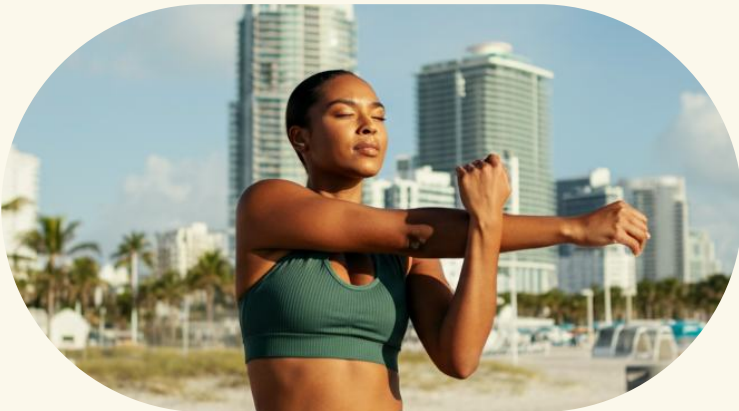
Dimensão ambiental: a revitalização de um moinho histórico conseguiu reaproveitar 65% dos resíduos da própria obra, unindo preservação do patrimônio e inovação sustentável.



Esses casos mostram que ESG não é custo, mas parte da estratégia de negócios. Quando conectado às dores reais da organização — como rotatividade, riscos operacionais e reputação —, ele se torna um diferencial competitivo.

O verdadeiro poder do ESG aparece quando ele se traduz em resultados concretos.

Mensurar resultados é fundamental: somente com dados consistentes é possível justificar investimentos, engajar o conselho e demonstrar que a sustentabilidade gera valor para o negócio e para a sociedade.





➔ Anota aí: Dicas dos especialistas



Realizar análise de materialidade

Identificar os temas prioritários e direcionar recursos para onde o impacto será maior.



Envolver lideranças e áreas

Garantir que o ESG seja uma visão integrada, não um projeto isolado.



Conectar ESG às dores do negócio

Mostrar como práticas sustentáveis reduzem turnover, melhoram recrutamento e fortalecem a marca empregadora.



Mensurar e comunicar impacto

Usar dados para justificar investimentos e engajar *stakeholders*.



Fortalecer a coerência cultural

Assegurar que os valores de ESG estejam presentes no dia a dia, e não apenas em discursos institucionais.



Inteligência Artificial no RH

Trilha 04



O debate sobre o futuro do trabalho costuma levantar um medo recorrente: será que a Inteligência Artificial vai substituir as pessoas? As palestras do CONARH 2025 mostraram que a resposta é mais complexa do que parece. O futuro não é sobre substituição, mas sim sobre integração estratégica.

O Brasil vive hoje um momento de protagonismo nessa revolução. O país já ocupa o top 5 global em habilidades de IA e é o segundo que mais forma graduados em tecnologia, atrás apenas dos Estados Unidos. Esse avanço reflete também no mercado: só em 2024, a contratação de profissionais com expertise em IA cresceu 31%, impulsionada pelo otimismo de que a tecnologia trará mais benefícios do que riscos.



O casamento perfeito entre humanos e IA

Na palestra *Inteligência Artificial e Humana: Um Casamento Perfeito?*, Alex Dantas, Gustavo Torrente e Natalia Amancio defenderam uma visão clara: a IA existe para automatizar processos repetitivos e escalar atividades operacionais, mas o ser humano continua sendo o guardião do que realmente importa: **significado, contexto e senso crítico.**



A tecnologia entrega respostas, mas o diferencial competitivo está em como e quais perguntas o humano formula. Afinal, o risco não é a máquina errar, mas o humano não perceber o erro. É aí que entra o papel essencial do pensamento crítico.

Outro ponto fundamental é que a tecnologia amplifica o que já existe, inclusive vieses e erros humanos. A IA, nesse sentido, funciona como um espelho: se os dados de entrada carregam desigualdades, o sistema reproduzirá esses mesmos problemas em escala. Por isso, a combinação entre humano e máquina é o caminho mais equilibrado.

As 3 fases da integração humano-IA

Fase 1 (Hoje): Humanos fazem perguntas aos modelos de IA.

Fase 2 (Futuro próximo): A formulação de perguntas passa a ser automatizada.

Fase 3 (5 anos ou menos): Camadas intermediárias desaparecem, criando um “casamento perfeito” entre agentes e fluxos autônomos.

O RH no centro da revolução

Na palestra *O Poder das Pessoas na Era da IA*, Sankar Venkatraman destacou que 84% dos profissionais já estão em ocupações que podem se beneficiar da IA, seja com mais eficiência, seja com mais tempo liberado para atividades estratégicas.



Isso muda o papel do RH, que deixa de ser apenas executor de processos para se tornar o arquiteto do futuro do trabalho. **Mais uma vez, a palavra-chave aqui é RH estratégico.**

O desafio passa a ser contratar não só por habilidades técnicas, mas por atributos como curiosidade, adaptabilidade e paixão por aprender. O ambiente de trabalho se transforma em um espaço contínuo de aprendizado, no qual a IA é a alavanca que impulsiona esse desenvolvimento.

O futuro das pessoas: upskilling, reskilling e soft skills

O ciclo de vida das competências está encurtando rapidamente, como evidenciado no capítulo sobre o futuro do trabalho. Nesse cenário, a IA permite criar trilhas de aprendizado hiperpersonalizadas, enquanto o humano assume o papel de facilitador no processo de *upskilling* e *reskilling*.

Inteligência emocional passa a ser a base.

Mas se as hard skills mudam rápido, as habilidades humanas se tornam ainda mais valiosas. Inteligência emocional, empatia, criatividade e colaboração passam a ser a base que sustenta a adaptabilidade em um mundo em constante transformação.



➔ Anota aí: Dicas dos especialistas



Mapear tarefas repetitivas

Automatizar processos como triagem de currículos ou agendamento de entrevistas.



Fomentar pensamento crítico

Criar workshops e treinamentos que ensinem colaboradores a validar respostas da IA.



Priorizar governança de dados

Garantir que a tecnologia amplie eficiência, e não vieses ou erros.



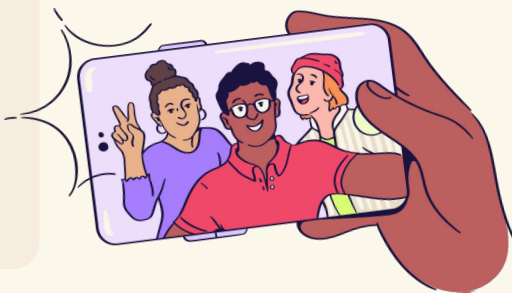
Apostar em *upskilling* e *reskilling*

Investir em programas que desenvolvam novas competências de forma contínua.



Integrar IA ao fator humano

Usar a tecnologia para liberar tempo dos líderes e do RH, focando em conversas estratégicas, feedbacks individualizados e leitura de comportamentos sutis.



Conclusão



Ao considerar tudo o que foi discutido no CONARH 2025, fica a mensagem: **o futuro do trabalho não se constrói apenas com tecnologia, normas ou estratégias, ele se constrói com pessoas no centro.**

A saúde mental deixou de ser tabu para se tornar pauta estratégica. A legislação deixou de ser vista como obrigação e passou a ser oportunidade de transformação cultural. O ESG mostrou que impacto social e ambiental é também impacto de negócios. E a Inteligência Artificial nos lembrou que, sem pensamento crítico e propósito, qualquer avanço tecnológico perde valor.

Esses quatro pilares — **bem-estar, futuro do trabalho, sustentabilidade e tecnologia** — não são caminhos paralelos, mas trilhas que se cruzam e se fortalecem. Juntos, eles formam a base de uma gestão de pessoas mais humana, inovadora e preparada para enfrentar os desafios de um mundo em constante mudança.





Quando as pessoas estão no centro da história, o RH é protagonista.

Para os profissionais de RH, o desafio e a oportunidade são imensos. Mais do que nunca, o setor é chamado a ser protagonista: articular cultura, engajar lideranças, mensurar resultados e criar ambientes de confiança, onde cada colaborador possa desenvolver seu propósito e entregar o melhor de si.

No fim das contas, **a verdadeira revolução não é tecnológica, é humana.** E cabe às empresas transformar tendências em práticas concretas que façam diferença não só nos resultados, mas na vida das pessoas.

O Futuro do RH COMEÇA COM WELLHUB.

Atividade física, nutrição, sono, mindfulness e muito mais em uma só plataforma de benefícios corporativos.

wellhub 

Fale com a gente



Referências



Estudos e Relatórios

Agência Brasil. (11 de março de 2025). Saúde mental: afastamentos dobram em dez anos e chegam a 440 mil. Obtido em 22 de agosto de 2025 em <https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2025-03/afastamentos-por-transtornos-mentais-dobram-em-dez-anos-chegam-440-mil>

Fundação Getúlio Vargas. (10 de julho de 2025). Saúde mental no trabalho: As organizações estão no caminho certo?. Obtido em 22 de agosto de 2025 em <https://educacao-executiva-in-company.fgv.br/insights/artigos/saude-mental-no-trabalho-organizacoes-estao-no-caminho-certo>

Jornal da USP. (2 de abril de 2025). Afastamento do trabalho por transtornos mentais cresce 68% no Brasil. Obtido em 22 de agosto de 2025 em <https://jornal.usp.br/campus-ribeirao-preto/afastamento-do-trabalho-por-transtornos-mentais-cresce-68-no-brasil/>

Organização Mundial da Saúde. (2023). Brazil's leadership in anxiety and depression. Obtido em 22 de agosto de 2025 em <https://www.who.int/docs/default-source/documents/brazil-anxiety-depression-report.pdf>

Unicesumar. (27 de março de 2019). Ansiedade 3.docx. Obtido em 22 de agosto de 2025 em <https://www.unicesumar.edu.br/wp-content/uploads/2020/02/ansiedade-3.docx>

Wellhub. (2024). ROI do Bem-Estar 2024. Obtido em 22 de agosto de 2025 em <https://wellhub.com/pt-br/recursos/pesquisa/roi-do-bem-estar-2024/>

Wellhub. (2025). ROI DO BEM-ESTAR 2025. Obtido em 22 de agosto de 2025 em <https://wellhub.com/pt-br/recursos/pesquisa/roi-do-bem-estar-2025?term=fit-ball>



Palestras do CONARH 2025

Dantas, A., Torrente, G. & Amancio, N. (2025). Inteligência Artificial e Humana: Um Casamento Perfeito?. Palestra apresentada no CONARH 2025, São Paulo, SP.

Duque, C., Simões, L. & Gelenske, T. (2025). Reequilibrando a força de trabalho: Como integrar as multigerações nas empresas. Palestra apresentada no CONARH 2025, São Paulo, SP.

Ferraz, D., Pimenta, T. & Cetera, C. (2025). Saúde Mental nas Empresas: Da Intenção à Ação. Palestra apresentada no CONARH 2025, São Paulo, SP.

Guerra, R. (2025). ROI do Bem-estar. Palestra apresentada no CONARH 2025, São Paulo, SP.

Navarro, A., Bueno, R. & Lohn, V. (2025). Avaliação de Riscos Psicossociais: Exigência Legal e Estratégica. Palestra apresentada no CONARH 2025, São Paulo, SP.

Scabora, W., Menezes, A. & dos Santos, M. R. (2025). ESG na Prática: Como Pessoas, Governança e Propósito Moldam um Futuro Sustentável. Palestra apresentada no CONARH 2025, São Paulo, SP.

Sideratos, L. (2025). Neurociência e Saúde Mental. Palestra apresentada no CONARH 2025, São Paulo, SP.

Teixeira, A., Ezequiel, L. & Mergener, M. (2025). Legislação Trabalhista: Desafios e Oportunidades. Palestra apresentada no CONARH 2025, São Paulo, SP.

Uzunof, F. & Machado, I. (2025). Transformando Saúde Mental em Vantagem Competitiva Através da Neurociência. Palestra apresentada no CONARH 2025, São Paulo, SP.

Venkatraman, S. (2025). O Poder das Pessoas na Era da IA. Palestra apresentada no CONARH 2025, São Paulo, SP.

