



# Checklist para o RH DO FUTURO

wellhub 

 Benefícios

  
by wellhub



**Seu RH está no caminho certo?**

Complete a lista com as maiores tendências  
do CONARH 2025 e descubra as oportunidades.

# 1. Saúde Mental e Bem-Estar

Mais do que benefícios extras, são estratégias para reduzir afastamentos, aumentar engajamento e fortalecer a produtividade. **Marque as ações que sua empresa já implementou e veja o resultado.**

- Política contínua de saúde mental (não apenas ações isoladas)

---

- Lideranças treinadas para reconhecer estresse e burnout

---

- Programas de apoio disponíveis para os colaboradores

---

- Benefícios que estimulam práticas saudáveis (atividade física, alimentação equilibrada, pausas)

---

- Cultura que valoriza equilíbrio entre vida pessoal e profissional

---

- Ações de bem-estar mensuradas (com pesquisas e indicadores)

---

- Orçamento dedicado a iniciativas de bem-estar

---

Total de pontos →

## 5 ou 6 pontos

Sua empresa já entende que bem-estar é estratégia e está no caminho de criar uma cultura saudável e sustentável.

## 2 a 4 pontos

Há avanços, mas existem lacunas para transformar em prioridade o cuidado com as pessoas parte do DNA da organização.

## 0 a 1 pontos

Hora de rever prioridades: sem saúde mental e bem-estar estruturados, os resultados do negócio ficam em risco.

## 2. Futuro do Trabalho e Legislação

Em cinco anos, quase 40% das competências atuais vão se transformar. E com a inclusão de riscos psicossociais e de saúde mental na **NR-01**, é preciso fortalecer a cultura e criar ambientes seguros. **Marque as ações que sua empresa já implementou e veja o resultado.**

- Upskilling e reskilling para preparar colaboradores diante das mudanças tecnológicas

---

- Ações de integração entre gerações, como mentorias (inclusive reversas) ou grupos de afinidade

---

- Lideranças que garantem segurança psicológica e ambientes de confiança

---

- NR-01 e outras normas não só como exigência legal, mas oportunidades de fortalecer a cultura

---

- Diagnósticos periódicos de riscos psicossociais, com acompanhamento e ajustes contínuos

---

- Comitês ou equipes dedicadas a traduzir legislação em práticas concretas, conectando diferentes áreas do negócio

---

Total de pontos →

### 5 ou 6 pontos

Sua empresa já aposta em aprendizado contínuo, diversidade geracional e encara a legislação como oportunidade estratégica.

### 2 a 4 pontos

Atenção! É preciso acelerar o reskilling e integrar as práticas de compliance à cultura organizacional.

### 0 a 1 pontos

O risco é ficar para trás em um cenário de mudanças rápidas e exigências legais mais complexas.

## 3. ESG e Sustentabilidade

Transformar intenção em ação depende de uma estrutura e governança sólidas – e o RH é peça-chave nesse processo. **Marque as ações que sua empresa já implementou e veja o resultado.**

- Mapeamento de prioridades para identificar os temas urgentes de ESG

---

- Integração de ESG à estratégia organizacional e não exclusiva a um departamento

---

- RH que articula a cultura ESG, comunica propósito e engaja diferentes áreas

---

- ESG conectado às dores reais do negócio (ex.: redução de turnover, fortalecimento da marca empregadora)

---

- Resultados mensurados e comunicados, mostrando impacto social, ambiental e econômico

---

- Princípios de ESG incorporados no dia a dia da organização, indo além do discurso

---

Total de pontos →

### 5 ou 6 pontos

ESG já faz parte da estratégia, fortalecendo cultura, engajamento e reputação da empresa.

### 2 a 4 pontos

Há boas intenções, mas falta traduzir discurso em prática e mensurar resultados de forma consistente.

### 0 a 1 pontos

ESG ainda é visto como extra, e isso pode comprometer a competitividade e a confiança do mercado.

## 4. Inteligência Artificial no RH

A IA já transforma o mercado brasileiro, mas o diferencial está no olhar humano: formular perguntas certas, interpretar respostas e aplicar pensamento crítico.

**Marque as ações que sua empresa já implementou e veja o resultado.**

- Mapeamento de tarefas repetitivas que podem ser automatizadas com IA (ex.: triagem de currículos, agendamento).

---

- Treinamentos de pensamento crítico para validar e interpretar respostas da IA

---

- Políticas de governança de dados que reduzem vieses e aumentam a transparência no uso da tecnologia

---

- Investimento em upskilling e reskilling para o avanço da IA

---

- Valorização e desenvolvimento de soft skills humanas (criatividade, empatia, colaboração, adaptabilidade)

---

- IA integrado ao RH para liberar tempo dos líderes, permitindo foco em feedbacks, conversas estratégicas e gestão humanizada

---

Total de pontos →

### 5 ou 6 pontos

Sua empresa usa IA de forma estratégica, liberando tempo para atividades humanas e preparando pessoas para o futuro.

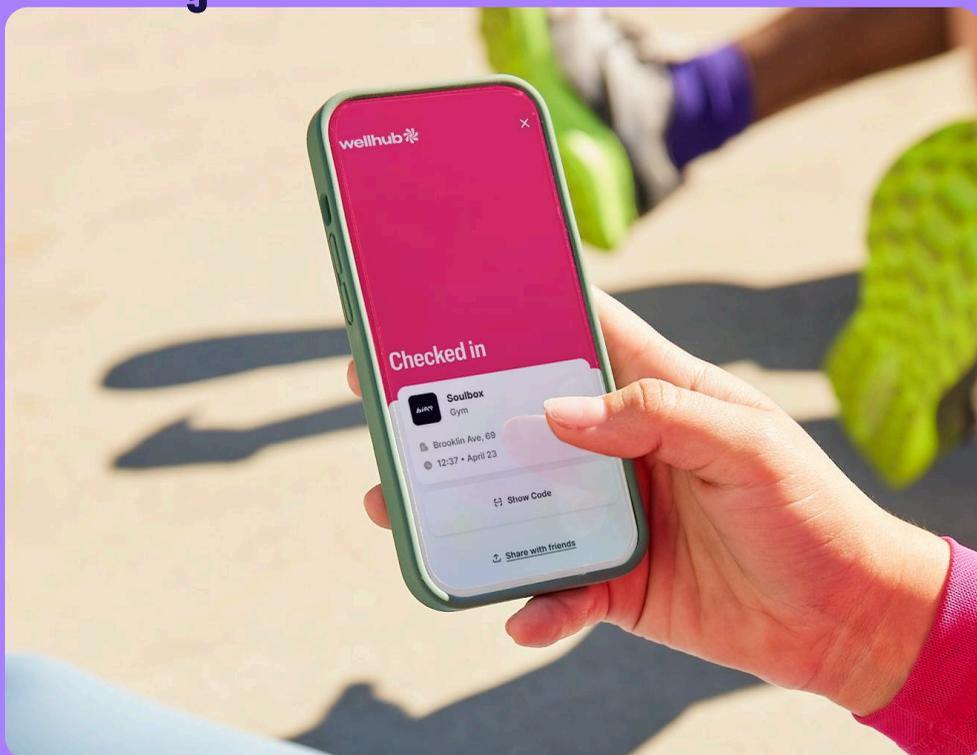
### 2 a 4 pontos

Há iniciativas, mas é preciso fortalecer governança de dados, reskilling e desenvolvimento de soft skills.

### 0 a 1 pontos

Risco alto de deixar a tecnologia ditar os rumos, em vez de construir uma integração equilibrada entre humano e máquina.

# O Futuro do RH COMEÇA COM WELLHUB.



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

Fale com a gente



wellhub 