kubo

GUIA EXECUTIVO PÓS-EVENTO

O que ficou do CONCARH 2026 depois que as luzes se apagaram

Os principais insights sobre Educação Corporativa, Liderança e Inteligência Artificial extraídos das falas de mais de 40 palestrantes do maior congresso de gestão de pessoas do Sul do país.

09–10 jul 2026 · Florianópolis (SC) **+5.500** profissionais de RH **+120** especialistas

"E se a próxima revolução for humana?"
— tema oficial da 36ª edição do CONCARH

Conteúdo produzido por **Kubo LXP**

SOBRE ESTE GUIA

Um congresso, quatro arenas simultâneas — e um só profissional de RH

O CONCARH chegou à 36ª edição nos dias 9 e 10 de julho, no CentroSul, em Florianópolis, sob o tema "E se a próxima revolução for humana?". Foram 11 mil m² de evento, distribuídos entre a Arena CONCARH, o Palco ABRH, o Espaço Executivo, a Arena SESI SENAI, a Arena Maná, a EXPOCARH e uma sala de workshops — quase sempre com quatro palestras acontecendo ao mesmo tempo.

7 arenas e espaços simultâneos

2 dias de imersão

65+ expositores na EXPOCARH

Na prática, isso significa que nenhum participante — por mais organizado que fosse seu roteiro — conseguiu acompanhar tudo. Este guia cruzou a programação oficial e separou o que mais se repetiu, em diferentes palcos e com diferentes palestrantes, sobre três pautas que dominaram a edição deste ano: Educação Corporativa, Liderança e Inteligência Artificial.

Não é um resumo de todas as 90 e tantas atividades da grade — é uma curadoria do que formou consenso, do que gerou contraponto, e do que vale levar para a mesa de decisão do RH nos próximos meses. Em cada seção, além do recado prático do evento, trazemos também a Visão Kubo: uma leitura de mercado sobre o mesmo tema, com recomendações práticas para RH e para T&D.

COMO USAR ESTE MATERIAL

Cada seção termina com o recado prático que ficou mais claro nas falas dos especialistas e com a Visão Kubo — um cruzamento com tendências de mercado e boas práticas de RH e T&D.

01 · EDUCAÇÃO CORPORATIVA

Da visão de custos com treinamento à decisão estratégica de desenvolver pessoas e negócios

Se uma frase resume o recado desta edição sobre educação corporativa, foi o título direto da palestra de Cassia Machado (Joinin): "O RH que o CEO gosta: como transformar um projeto de educação corporativa em decisão estratégica". E não foi caso isolado — o mesmo argumento apareceu, com sotaques diferentes, em pelo menos mais quatro palcos.

A prova de ROI virou pré-requisito. No painel "Cenário, Solução e Resultado: como provamos o ROI de T&D na prática", Fabi Nunes e Daisy Cipriani (ACATE People Tech) defenderam que projeto de T&D sem indicador de retorno perde espaço no orçamento — não é mais sobre justificar horas de curso, é sobre justificar resultado de negócio.

Palco Arena Maná

Simulação e imersão aceleram a curva de aprendizagem. Alex Kuhnen (SENAI) mostrou em "Simular para Acelerar" como ambientes imersivos estão mudando a forma como habilidades técnicas e comportamentais são desenvolvidas dentro das empresas.

Arena SESI SENAI

Case prático: métrica de negócio, não hora de curso. Gislaine Kamer e Rômulo Azevedo apresentaram a experiência da Altenburg em "Educação Corporativa na Altenburg: Desenvolvendo Habilidades que Entregam Resultado" — a régua usada para avaliar o programa era desempenho, não frequência.

Arena SESI SENAI

Educação corporativa dentro do funil de talentos. Juliano Vargas e Lúcio Aquino apresentaram o modelo da WEG de atração, seleção e desenvolvimento de talentos como um sistema único — não como etapas isoladas.

Arena CONCARH

O RECADO PRÁTICO

Se o RH quer orçamento para desenvolvimento em 2027, precisa chegar à conversa com dado de impacto no negócio — não com grade de curso.

VISÃO KUBO

O mercado de educação corporativa vive uma migração clara: de plataformas que só distribuem conteúdo (LMS) para LXPs que conectam aprendizagem a resultado de negócio. Isso muda o que conta como 'boa prática' dos dois lados da mesa.

Para o RH, a recomendação que vem se consolidando é tratar cada trilha como um investimento com métrica de retorno definida antes do lançamento — não depois, quando já é tarde para justificar o orçamento. Já falamos sobre isso nos webinars do Kubo: o verdadeiro retorno do investimento pode e deve ser medido de acordo com o impacto nos indicadores da própria operação do negócio, traduzindo o impacto da aprendizagem nas metas e métricas da empresa.

Para o T&D, o recado é operacional: menos curso genérico 'para todos', mais trilha segmentada por cargo, desafio e momento, medida por indicador de negócio (produtividade, retenção, churn, receita, etc) em vez de horas concluídas ou taxa de conclusão. É esse o desenho por trás do Kubo — trilhas conectadas a dashboards de resultado, para que T&D chegue à mesa de decisão com dado, não com grade de cursos sem propósito claro.

02 · LIDERANÇA

Sai o treinamento sem contexto, entra o desenvolvimento contínuo conectado com os resultados do negócio

A palavra "contínuo" apareceu de propósito em vários títulos de palestra este ano — sinal de que o formato tradicional de treinar liderança uma vez por ano já não convence quem está na plateia.

Estratégias criativas para o desenvolvimento contínuo. Sandra de Brum Legramanti (SENAI) tratou diretamente da mudança de cadência no desenvolvimento de líderes.
Arena SESI SENAI

O custo do despreparo é mensurável. Fabiula Marttins (RHITMOO) foi direta: "Você está pagando caro por líderes que não sabem liderar pessoas" — turnover, retrabalho e clima ruim têm um preço que raramente é atribuído à liderança.
Arena SESI SENAI

Liderança protagonista e desafios inéditos. José Vicente Cordeiro (Fundação Fritz Müller) e Alex Marson (IEL) trataram, em momentos distintos, de como o repertório de liderança precisa se atualizar diante de cenários que os manuais tradicionais não cobrem.
Arena EXPOCARH / Arena SESI SENAI

Liderança, tecnologia e humanidade — em formato de imersão. No workshop exclusivo para congressistas e executivos, Daniel Spinelli conduziu 2h30 sobre "Liderando a revolução humana" — sinal de que o C-level quer essa pauta em profundidade, não só em palestra de 40 minutos.
Workshop — 10 de julho

O repertório como diferencial competitivo. Hugo Rodrigues resumiu a virada de chave no Arena principal: quanto mais a tecnologia automatiza a execução, mais pesam o julgamento, a escuta e o repertório humano de quem lidera.
Arena CONCARH

O RECADO PRÁTICO

Liderança deixou de ser evento isolado no calendário de RH e virou trilha contínua — a velocidade de mudança descrita nas próprias palestras não cabe mais em um treinamento anual.

VISÃO KUBO

A liderança deixou de ser tratada como evento — um workshop, uma imersão anual — e passou a ser tratada como capacidade organizacional contínua, a mesma lógica que consultorias de gestão de pessoas vêm recomendando há alguns ciclos: liderança se desenvolve em repetição espaçada, não em picos isolados de treinamento. A mesma regra vale para todos os times: do operacional ao estratégico.

Para o RH, a boa prática é mapear os momentos reais de transição de liderança — primeira gestão, gestão de gestores, sucessão — e oferecer trilha específica para cada um, em vez de um programa único para 'todo mundo que lidera'. Além disso, tornou-se urgente a gestão por competências, trazendo os colaboradores para o contexto da estratégia do negócio – capacitações com foco em resultados reais.

Para o T&D, temos duas informações importantes: 1) Significa trocar o curso de liderança de dois dias por micro trilhas recorrentes, com reforço espaçado e conteúdo atualizado no ritmo das mudanças do negócio. No Kubo, isso se traduz em trilhas de liderança segmentadas por cargo e momento, com dados de uso que mostram quem engajou, quem parou no meio, e onde reforçar. 2) Estruture treinamentos conectados com os desafios reais do dia a dia do trabalho. Escopos claramente definidos, foco em aprender e sair pra prática. Adulto precisa de motivo pra aprender e o melhor motivo, certamente, é fazer o seu trabalho com eficiência.

Inteligência artificial e o consenso incomum: "ela não substitui, ela libera"

Foram ao menos uma dezena de palestras com IA no título, espalhadas por praticamente todas as arenas do evento. E, com poucas exceções, quase todas convergiram para a mesma ideia, dita de formas diferentes.

"IA no RH não substitui o humano, ela o libera." Bernardo Marques (Humand) resumiu o argumento que se repetiu, com variações, em outros seis ou sete palcos do evento.
Arena EXPOCARH

O RH como líder da adoção de IA. Diego Moreira (Lumnia) provocou o C-level com "O CHRO é o novo CIO! Como o RH lidera a adoção de agentes de IA na empresa toda" — a responsabilidade por essa adoção está migrando para dentro do RH.
Arena Maná

Organizações AI-first e o novo papel de People. Juliana Jordão (Tako) tratou do tema estrutural: como a área de gente e gestão muda quando a empresa toda opera com IA embutida nos processos.
Arena CONCARH

O contraponto necessário. Do outro lado, Renato Maiato Caminha defendeu que letramento emocional é a habilidade que a IA não consegue substituir, Borja Castelar reforçou o argumento em "Human Skills", e Ionara Kuntz lembrou, no Palco ABRH, que nem tudo se resolve com um prompt.
Arena CONCARH / Palco ABRH

Quem vai operar essas ferramentas precisa de preparo técnico. Juliana Maria (Senior) chamou atenção para as competências específicas de "trabalhar com IA do jeito certo" — adoção sem capacitação vira ferramenta subutilizada.
Arena EXPOCARH

O RECADO PRÁTICO

A régua se moveu de "se" a empresa vai adotar IA para "quem" vai liderar essa adoção internamente — e o RH apareceu, palestra após palestra, como a resposta mais citada.

VISÃO KUBO

Os especialistas de RH convergem para o mesmo veredito que o evento trouxe: IA não substitui, mas também não se implementa sozinha — precisa de letramento e de um dono dentro da empresa. Vamos ainda um pouco além: a IA precisa trazer retorno, portanto, o uso precisa estar de fato atrelado à uma melhoria de performance ou inovação. Só "fazer mais rápido" não é suficiente.

Para o RH, a boa prática que vem se firmando é nomear explicitamente quem responde pela adoção de IA nos processos de gente — recrutamento, aprendizagem, gestão de desempenho — em vez de deixar a decisão pulverizada entre áreas. Além disso, assim como fazemos dentro do próprio time do Kubo, é fundamental compartilhar os aprendizados e assim potencializar o uso mediante testes já realizados por outras pessoas da equipe. Reaproveitar experimentos, reutilizar artefatos criados, promover a cultura de inovação contínua.

Para o T&D, o recado é concreto: antes de comprar ferramenta de IA, invista em letramento de IA nas equipes — sem isso, a ferramenta mais sofisticada vira recurso subutilizado. O Kubo aplica esse princípio na própria plataforma: a KIA, tutora de IA do Kubo, foi desenhada para apoiar quem aprende e quem ensina, não para substituir a curadoria humana da trilha.

SÍNTESE

5 movimentos para quem não foi — ou quer aprofundar o que viu

Cruzando as três pautas, cinco ações concretas se repetem como próximo passo lógico para times de RH e L&D nos próximos meses.

1 **Leve dado, não grade de curso,** para a próxima conversa de orçamento com a liderança.

2 **Transforme desenvolvimento de líderes em trilha contínua,** não em workshop anual isolado.

3 **Defina quem, dentro do RH, vai liderar a adoção de IA —** antes que outra área o faça por conta própria.

4 **Invista em letramento emocional e repertório humano** como contrapeso deliberado à automação.

5 **Meça o que importa:** tempo de rampa, retenção e produtividade — não horas de treinamento concluídas

PRÓXIMO PASSO

Quer colocar esses 5 movimentos em prática?

O Kubo é uma plataforma de LXP orientada por dados que ajuda times de RH e T&D a transformar essas tendências em rotina — sem depender de planilha solta ou curso que ninguém revisita.

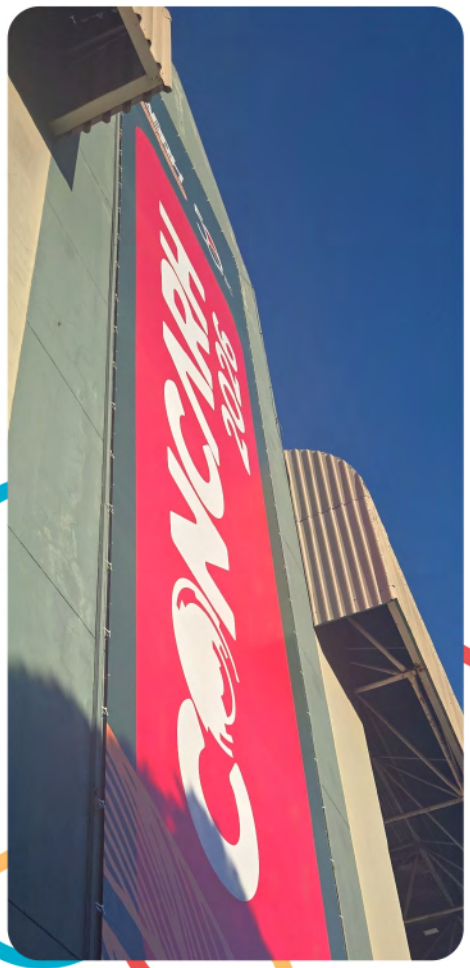
Trilhas personalizadas — por cargo, time e momento, base do desenvolvimento contínuo de liderança.

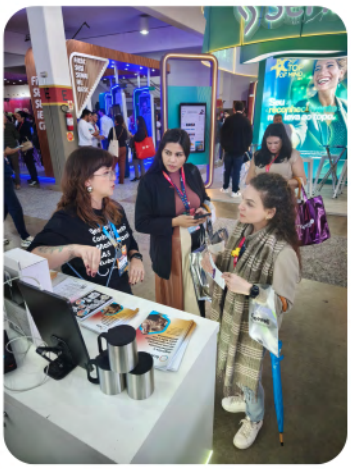
Dashboards de resultado — conectam capacitação a indicador de negócio, prontos para a conversa com o CEO.

KIA, a IA do Kubo — apoia, sem substituir, quem aprende e quem ensina.

Conheça o Kubo LXP → kubolxp.com.br

Fale com um especialista em kubolxp.com.br/contato





Este material foi produzido de forma independente com base na programação pública do CONCARH 2026 (concarh.com.br) e não possui vínculo oficial com a organização do evento.