

arax

GUIA COMPLETO

16

Competências  
que toda empresa  
deve desenvolver  
em 2026

# O planejamento de T&D para 2026 é sobre **construir competências!**

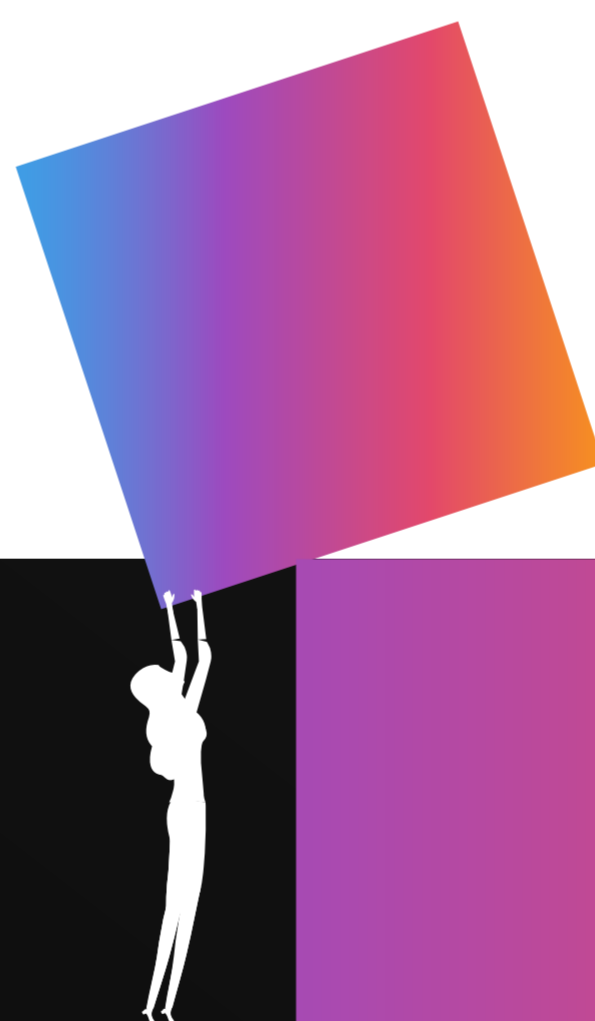
O RH que apenas "apaga incêndios" com treinamentos soltos continuará sendo visto como suporte. O RH que se torna um parceiro estratégico é aquele que desenha uma jornada de desenvolvimento intencional, que resolve os desafios do negócio.

Este e-book não é sobre as 16 habilidades que você (profissional de RH) precisa ter.

É sobre as 16 competências que você precisa usar como pilares para construir uma Universidade Corporativa de impacto real.

E se a sua pergunta é: como saber quais são esses pilares?

**A resposta não vai estar no "achismo", mas sim, nos dados.**



# A Origem da nossa Arquitetura de Aprendizagem. Como chegamos nestas 16 Competências?



A resposta nasceu de um profundo estudo acadêmico.

Nosso CEO, Lucas Ribeiro, Doutor em Administração, passou anos imerso em seu doutorado focado em Universidades Corporativas e o seu Impacto no Desempenho das Organizações.

Ele mapeou +4.000 UCs globais para sua tese.

E durante essa pesquisa, ele identificou um padrão claro: as UCs que geram ROI de verdade não tinham apenas "bons cursos". Elas tinham a estrutura pensada e desenhada para o resultado.



Elas eram intencionalmente desenhadas em torno de

## 16 Competências.

Essa descoberta criou uma missão: levar essas mesmas competências para as empresas que ainda não possuíam essa estrutura. Assim nasceu a Escola de Competências da Arax Educação, nossa metodologia própria, que organiza o desenvolvimento corporativo em torno desses 16 pilares estratégicos.

**Agora, estamos compartilhando esse mapa estratégico com você, competência por competência.**

# As **16** competências

O erro mais comum é tratar estas competências como temas isolados. Na prática, elas são uma arquitetura interconectada.

O verdadeiro impacto não está em uma competência ou outra, mas na conexão entre elas.

Por exemplo: o desenvolvimento da Liderança, impacta diretamente a Comunicação, e o Planejamento. O T&D que gera resultado é aquele que entende e constrói essas conexões.

**E agora, vamos explorar cada uma dessas competências.**



# 1. Liderança

**A competência-mãe.** É a habilidade de desenvolver pessoas, delegar com confiança e conectar o time diretamente à estratégia do negócio.

O T&D tradicional falha ao focar em ferramentas isoladas (ex: "Curso de Feedback"), quando a competência real só é construída quando a Liderança se conecta à Visão de Negócio e à Comunicação.

# 2. Comunicação

Um dos maiores gargalos nas empresas?  
**Falhas na comunicação.** Esta competência é a capacidade de traduzir a estratégia em ações claras, praticar a escuta ativa e garantir o alinhamento total.

Muitas empresas focam apenas nos meios (ex: "Técnicas de Apresentação" ou "Comunicação Não-Violenta"). A competência real, no entanto, é medida pelo fim: o sucesso da Comunicação não é o que o líder fala, mas o que o time entende e executa.



### 3. Planejamento

**Aqui separamos "movimento" de "progresso".**

É a habilidade de definir prioridades estratégicas, não apenas gerenciar tarefas. O Planejamento de alto impacto vai além da "Gestão de Projetos" e se conecta diretamente à estratégia: é a capacidade de criar Indicadores, implementar OKRs e usar a Gestão Financeira para focar no que realmente gera valor para o negócio.

### 4. Inteligência Emocional

**Esta é a competência-base para times de alta performance.**

Sem ela, a Segurança Psicológica não se sustenta e a Gestão de Conflitos falha. Desenvolver a Inteligência Emocional é a capacidade de "mapear as emoções" e tomar decisões menos reativas e mais estratégicas, permitindo que o time mantenha o foco e a colaboração mesmo sob pressão.





## 5. Raciocínio Lógico

Como transformar dados em decisões?  
A habilidade de solucionar problemas de forma analítica e inteligente será um diferencial em 2026. É a capacidade de analisar cenários complexos, identificar a causa-raiz (não apenas o sintoma) e tomar decisões baseadas em fatos, não em "achismo".

## 6. Ferramentas Corporativas

Muito além de "saber usar o Excel" ou PowerPoint.

Esta competência é sobre fluência digital: a capacidade de usar as ferramentas (sejam de gestão, como o Kanban, ou de análise, como a IA) para otimizar processos. O T&D estratégico desenvolve isso para garantir que a equipe gaste menos tempo no operacional e mais tempo na estratégia.

## 7. Obrigacionais

Esta competência garante a integridade e a sustentabilidade do negócio. Vai muito além de "cumprir tabela" em treinamentos obrigatórios (como CIPA ou prevenção ao assédio).

É a capacidade de construir ativamente uma cultura de ética e segurança, protegendo a marca, os colaboradores e os clientes, garantindo a operação correta da empresa.



## 8. Inovação

Aqui, o negócio vai muito além de apenas "Criatividade" ou "Sair da Caixa".

**Inovação é uma disciplina.**



É a capacidade de gerenciar o processo criativo, criar um ambiente de livre pensar e aplicar metodologias (Design Thinking, Scrum e etc.) para transformar desafios em oportunidades de negócio.

## 9. Autonomia

**O antídoto contra a microgestão.**

É a capacidade de tomar decisões e assumir a responsabilidade ("senso de dono") pela própria entrega, alinhado à estratégia. É o que define o intraempreendedorismo: a postura de quem não espera comandos, mas executa com foco na gestão de suas tarefas e no resultado do negócio.

## 10. Aprendizagem



Em um cenário onde as habilidades técnicas ficam obsoletas rapidamente, a capacidade de aprender, desaprender e reaprender é o que define a agilidade. Essa é a competência que garante a relevância profissional. É sobre construir uma cultura de autodesenvolvimento, entendendo como o cérebro aprende, para que a evolução seja contínua e social.

## 11. Relacionamento

Esta é sobre desenvolver "ecossistemas".

É a habilidade de criar e manter redes de networking (internas e externas) que aceleram a colaboração e a entrega.

O T&D estratégico realiza isso em duas frentes: internamente, para quebrar silos e acelerar projetos; e externamente, para construir empatia e uma experiência que transforma clientes em parceiros.

## 12. ESG

Mais do que um "selo" de responsabilidade, esta é a competência da sustentabilidade do negócio. É a capacidade de integrar as pautas Ambientais, Sociais e de Governança na estratégia central. O RH desenvolve isso ao construir uma cultura de ética, diversidade e inclusão, garantindo a relevância e a perenidade da empresa.

## 13. Negociação

A competência que transforma "conflito" em "contrato". É a habilidade de influenciar, aplicar persuasão, e construir acordos "ganha-ganha" que sejam bons para o cliente e para a empresa. O desenvolvimento estratégico desta competência vai além do "fechamento"; ele foca na venda consultiva e na sondagem, entendendo a real necessidade do outro antes de propor a solução.

## 14. Postura e Hábitos Eficazes

Esta é a base do profissionalismo e da execução de alta performance. É a competência da "disciplina", a forma como o trabalho é feito, com organização e foco. O T&D estratégico desenvolve isso não apenas com "gestão de tempo", mas construindo a resiliência, a agilidade, a saúde mental e os hábitos que combatem a procrastinação e garantem a qualidade de vida e a entrega consistente.



## 15. Carreira

Esta é a competência do "protagonismo". É a capacidade de construir uma visão de longo prazo, onde o Planejamento de Carreira e o PDI (Plano de Desenvolvimento Individual) são usados ativamente para conectar os objetivos do colaborador aos da empresa. O T&D estratégico desenvolve isso para garantir que o início de carreira seja estruturado, as transições sejam claras e o talento seja retido.



## 16. Segurança da Informação

Uma competência não-negociável na era digital. É a aplicação prática de proteger os dados da empresa e dos clientes no dia a dia, indo muito além do "compliance" básico. É sobre construir uma cultura onde cada colaborador entende seu papel na proteção de dados e na aderência a leis (como a LGPD), blindando o negócio de riscos operacionais e legais.



Agora que você conheceu as 16 competências que todo RH deveria desenvolver em sua Universidade Corporativa, você pensou:



Como eu vou desenhar, produzir e implementar todas elas em meu planejamento de T&D?



clube da  
**competência**

# Foi pensando exatamente nessa dor que criamos o **Clube da Competência.**

O Clube é a assinatura anual da nossa Escola de Competências, e ele entrega uma Arquitetura completa, pronta para implementar.

Ele inclui:

**16**

Trilhas de  
Aprendizagem

**+120**

Cursos de  
verdade

**3**

Formações  
Completas



E, o mais importante, adiciona as duas camadas que garantem o sucesso da implementação:

**Curadoria de Conteúdo e Consultoria para Arquitetura de Aprendizagem, apoiando para o RH na implementação desta solução de modo consciente e estratégico.**

**ESSE É O MELHOR CATÁLOGO DO  
MERCADO, PELO MELHOR PREÇO!**

# QUER SABER MAIS SOBRE ESSA SOLUÇÃO?

Entre em contato conosco e  
vamos marcar um papo rápido

**QUERO CONHECER O  
CLUBE DA COMPETÊNCIA**



Educação Corporativa



[www.arax.com.br](http://www.arax.com.br)



[contato@arax.com.br](mailto:contato@arax.com.br)



11 99833-2259