



# Mais Perspectivas da Força de Trabalho da Linha de Frente

Segundo estudo global anual da UKG sobre  
a força de trabalho da linha de frente: com  
dados de IA

Descubra mais >



# Introdução

Este relatório detalha as conclusões de um estudo global de 2025, com relação à força de trabalho da linha de frente, encomendado pela UKG e pela Workplace Intelligence encomendado pela UKG e pela Workplace Intelligence e realizado pela Walr. Inclui as perspectivas de 8.200 trabalhadores da linha de frente sobre o uso da IA no trabalho, assim como diversos temas que impulsionam o recrutamento, comprometimento, retenção e a experiência geral do funcionário da linha de frente, desde a fadiga laboral, e a flexibilidade de horários até o equilíbrio entre vida profissional e pessoal e bem-estar financeiro. Um funcionário da linha de frente é alguém que geralmente precisa estar fisicamente presente em um local e horário específicos para desempenhar sua função: atender clientes, fabricar produtos e/ou prestar serviços. Em determinados setores, os clientes podem ser pacientes, estudantes, cidadãos e/ou hóspedes.

# Índice

- 01 — **Introdução**
- 02 — **Seus funcionários da linha de frente continuam esgotados, mas a IA pode fazer toda a diferença**
- 03 — **Os profissionais da linha de frente têm sentimentos contraditórios em relação à IA**
- 05 — **Com fadiga laboral sobre carregados e sob pressão financeira**
- 06 — **A flexibilidade continua sendo a chave**
- 07 — **Perspectivas da força de trabalho da linha de frente: enfoque global**
- 09 — **Perspectivas da força de trabalho da linha de frente: enfoque por setor**
- 11 — **Como a tecnologia laboral de IA apoia a força de trabalho da linha de frente**
- 13 — **Metodologia do estudo**

# Seus funcionários da linha de frente continuam esgotados, mas a IA pode fazer toda a diferença

Os funcionários da linha de frente são essenciais para organizações, comunidades e economias em todo o mundo. No entanto, as conversas sobre equilíbrio entre vida pessoal e profissional e as experiências do funcionário tendem a ignorar esse grupo crítico, cujas necessidades e motivações variam consideravelmente de acordo com o setor; e também diferem daqueles que trabalham em escritórios.

Nosso segundo estudo anual sobre a força de trabalho global na linha de frente fornece aos líderes executivos informações valiosas baseada nas perspectivas de mais de 8.000 funcionários da linha de frente em 10 países, em diversos setores, demografias e tamanho das organizações.

Ano após ano, algumas coisas não mudaram. Mais de três quartos dos funcionários da linha de frente continuam relatando esgotamento (76% em 2025 vs 75% em 2024). Isso afeta especialmente as gerações mais jovens, com 85% da Geração Z e 80% dos millennials relatando esgotamento

**Nossa análise mostra que os funcionários da linha de frente que utilizam IA apresentam níveis mais baixos de esgotamento profissional (embora nem sempre estejam cientes disso).**



profissional (em comparação com 74% da Geração X e 54% dos baby boomers).

A mudança mais notável a nível mundial, como era de se esperar, tem sido a incorporação da IA no trabalho. Quase 4 em cada 10 funcionários da linha de frente (38%) afirmam estar usando IA em suas funções, um aumento sustentado em comparação com os 31% em 2024. Um pouco mais da metade (53%) acredita que seu empregador os está preparando adequadamente para um ambiente de trabalho impulsionado por IA.

Ainda que muitos trabalhadores da linha de frente ainda sintam ansiedade em relação à IA, há um sinal encorajador: os funcionários da linha de frente que já o utilizam relatam níveis menores de esgotamento profissional (41%) em comparação com aqueles que não a utilizam (54%).

No entanto, alguns funcionários hesitam em adotar a IA por medo de serem substituídos. Nossa pesquisa revela a necessidade de conversas mais abertas, maior transparência e mais treinamento em IA no ambiente de trabalho.

Em última análise, A IA deve melhorar a experiência de seus funcionários, não os substituir. Neste relatório, você aprenderá como a IA pode fazer a diferença para as organizações, ajudando-os a aliviar o esgotamento e aumentar a produtividade e melhorar a experiência, tanto para o funcionário da linha de frente quanto para o cliente.

# Os profissionais da linha de frente têm sentimentos contraditórios em relação à IA

## Há otimismo

No geral, 73% dos funcionários da linha de frente se sentem otimistas (43%) ou ainda indecisos (30%) sobre o uso de IA no trabalho. Metade acredita que a IA pode ajudá-los a trabalhar com mais eficiência, e 40% acham que a IA terá um efeito positivo na satisfação do cliente em seu setor.

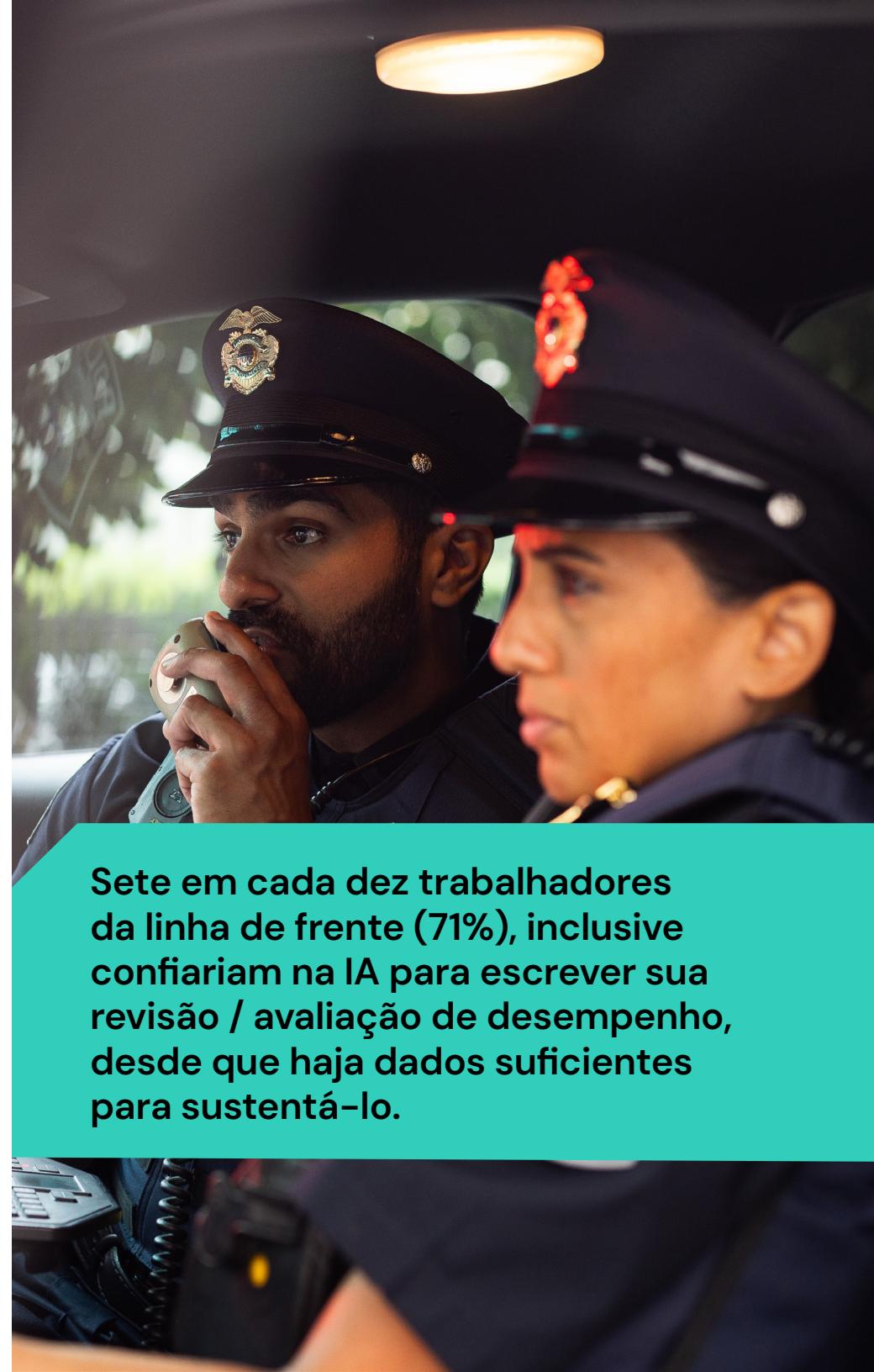
Entre aqueles entusiasmados com o potencial da IA, mais de três quartos afirmam que confiariam nela para lidar com diversas tarefas de trabalho.

**As cinco principais tarefas em que confiariam são:**

- Analisar o manual da empresa e resumir as políticas corporativas (81%)
- Recomendar horários que correspondam às suas preferências e disponibilidade (80%)
- Ajudá-los a compreender ou utilizar os seus benefícios (79%)
- Oferecer recomendações de treinamento (79%)
- Atualize as certificações, habilidades e dados em seu perfil profissional (78%)

Da mesma forma, 76% confiariam na IA para:

- Desenvolver metas e sugerir planos de carreira
- Recomendar novas funções dentro da empresa
- Encontrar substitutos para turnos que não podem trabalhar
- Verificar se os pagamentos da folha de pagamento estão corretos
- Analisar e aprovar pedidos de folga ou alteração de turno em tempo real



**Sete em cada dez trabalhadores da linha de frente (71%), inclusive confiariam na IA para escrever sua revisão / avaliação de desempenho, desde que haja dados suficientes para sustentá-lo.**

## Existe medo

Ainda assim, todavia existe ansiedade em relação à IA. Uma grande maioria dos funcionários da linha de frente (85%) acredita que seria um “erro grave” substituí-los por IA. Aproximadamente dois terços (64%) expressa preocupação de que a IA possa substituí-los, e 61% acham que a IA não consegue fazer o trabalho dele melhor do que eles. O maior medo, realmente, de outro ser humano: 65% estão preocupados com alguém que saiba usar inteligência artificial poderia tomar o lugar deles.

Entre aqueles que temem ser substituídos, aproximadamente 1 em cada 4 (23%) diz que isso minou a confiança em seu empregador, e 1 em cada 5 (19%) afirma que isso afetou sua saúde mental.

Esse medo tem levado a muitos trabalhadores a tomarem medidas. Quase metade (46%) diz que estão fazendo esforços adicionais para “provar seu valor” para que a IA não os substitua. Estão aprendendo novas habilidades (incluindo aquelas relacionadas à inteligência artificial); aceitando mais projetos; trabalhando mais horas ou fazendo turnos extras; cuidando dos enfermos, renunciando às folgas e trabalhando nas horas das refeições (o que pode até violar as leis trabalhistas).

## Há confusão

Mais de 4 em cada 10 (42%) funcionários dizem não entender o valor do uso da inteligência artificial para apoiar o seu trabalho, e metade (51%) indica que seu empregador não tem informado como isso afetará os funcionários da linha de frente na organização.

Essa falta de transparência tem criado uma contradição interessante: 30% temem que lhes peçam que trabalhem mais devido à IA. Com 76% dos funcionários da linha de frente já estando sentindo desgaste laboral, este temor poderia impedi-los de adotar a inteligência artificial e aproveitarem seu potencial para tornar seu trabalho mais fácil e produtivo.

“Mais de um terço dos trabalhadores da linha de frente (35%) afirma que se demitiriam se e o empregador os obrigasse a usar IA de maneiras que não façam sentido. Se usado corretamente, a inteligência artificial empodera as pessoas para que façam o que estão destinadas a fazer. Este é um chamado de atenção para se oferecer melhor capacitação e explicar o ‘por quê’ da utilização da IA. Trata-se de que a IA e funcionários trabalhem juntos para passar de tarefas mínimas para um trabalho significativo.”



Corey Spencer,  
Vice-Presidente de IA, UKG

# Com fadiga laboral, sobre carregados e sob pressão financeira

Mais de três quartos dos trabalhadores da linha de frente reportam desgaste laboral causado por vários fatores. Segundo o estudo:

- 62% sentem que vivem para trabalhar, em vez de trabalharem para viver
- 57% não conseguem tirar tanto tempo de folga quanto gostariam
- 56% precisam fazer horas-extras para garantir seu sustento ao fim do mês
- 50% têm dificuldade em mudar de turno por necessidades pessoais
- 49% consideram que seus horários de trabalho os impedem de manter um estilo de vida saudável

O estresse não fica somente no trabalho. Entre os funcionários da linha de frente também há quem continua uma jornada em casa; cuidando das crianças, adultos ou ambos (por exemplo, a geração sanduíche) 58% dos entrevistados globais, quase 9 em cada 10 pessoas dizem que é difícil

**Os efeitos do esgotamento profissional são reais. Os trabalhadores da linha de frente expressam que quando eles estão exaustos, são menos produtivos (84%), cometem mais erros (72%), se reportam doentes (45%) ou começam a procurar outro emprego (41%).**

equilibrar ambas as responsabilidades, 81% relatam esgotamento profissional, em comparação com 69% entre aqueles que não são cuidadores.

## A pressão financeira diminuiu, mas o estresse econômico se mantém.

Muitos trabalhadores da linha de frente também se sentem pressionados financeiramente, embora isso tenha melhorado durante o último ano. Mais da metade da força de trabalho (56%) vivem de salário em salário (contra 64% em 2024), e os baixos salários continuam sendo a razão principal pelo qual esses funcionários manifestaram o desejo de se demitirem de seus empregos atuais.

### 5 principais razões pelas quais os funcionários da linha de frente pediriam demissão (2025 vs. 2024)

2024	2025
Salário baixo	Salário baixo
O trabalho afeta negativamente o bem-estar	Horário de trabalho (novidade em 2025)
Falta de reconhecimento e recompensas	Falta de crescimento profissional
Falta de benefícios	Falta de reconhecimento
Falta de flexibilidade	Falta de benefícios

# A flexibilidade continua sendo a chave

Depois do salário, o horário de trabalho é o fator mais importante quando trabalhadores da linha de frente decidem se ficam ou se vão embora. Prover a força de trabalho com tecnologia que permite maior flexibilidade e autonomia sobre os horários podem melhorar a experiência do funcionário e combater o esgotamento profissional, ao mesmo tempo que atende às necessidades da organização.

## Três maneiras pelas quais a flexibilidade beneficia sua organização

- Aumenta a retenção
- Atrai talentos
- Garante níveis adequados de pessoal

A flexibilidade varia de pessoa para pessoa, desde mais tempo livre até mesmo a possibilidade de autoprogramação ou a opção de fazer mais horas extras. Atualmente, 64% dos funcionários da linha de frente trabalham mais horas extras voluntariamente algumas vezes por mês (em comparação com 72% em 2024), enquanto 22% nunca fizeram horas extras ou seu empregador não oferece essa opção.

Nossa pesquisa mostra que dar mais opções sobre horas extras, permitindo que os funcionários decidam quando, onde e com o quê frequência optam por fazer horas extras que são compatíveis com suas preferências pessoais, é uma oportunidade pouco aproveitada para atender às necessidades tanto do funcionário quanto do cliente.

## Frequência com que os trabalhadores da linha de frente fazem horas extras voluntariamente

- Todos os dias: 9% em 2025 vs. 16% em 2024
- 1 a 2 dias por semana: 21% em 2025 vs. 20% em 2024
- 3 a 4 dias por semana: 13% em 2025 vs. 16% em 2024
- Algumas vezes por mês: 21% em 2025 vs. 20% em 2024
- Algumas vezes por ano: 14% em 2025 vs. 11% em 2024
- Nunca/não disponível: 22% em 2025 vs. 17% em 2024



“Dado o alto nível de esgotamento profissional relatado pela força de trabalho da linha de frente, pareceria contraditório afirmar que os funcionários desejam trabalhar mais horas extras. No entanto, se trata de ter controle sobre o quando e quantas horas trabalham. As horas extras podem ser uma ferramenta estratégica que beneficia tanto o funcionário quanto a organização, inclusive aumentando a retenção.”

Teresa Smith,  
Diretora de Dados Humanos  
e Consultoria Estratégica  
em HCM, UKG

# Perspectivas da força de trabalho da linha de frente: enfoque global

Ao observar a força de trabalho da linha de frente globalmente, assim como os trabalhadores de vários países se sentem sobre a utilização de IA no trabalho, bem como outros fatores críticos que impactam a experiência do funcionário.

Trabalhadores da linha de frente na Índia, México e Austrália são os que mais utilizam IA em suas funções, enquanto os funcionários no Canadá, França, Estados Unidos e Nova Zelândia, são os que apresentam uma adoção mais lenta.

Acima da média global - 

Uso, otimismo, medo e confusão entre trabalhadores da linha de frente, por país.	Global	Austrália	Canadá	França	Alemanha	Índia	Irlanda	México	Nova Zelândia	Reino Unido	Estados Unidos
Atualmente, utilizo IA para auxiliar meu trabalho.	38%	39%	27%	28%	33%	84%	33%	52%	28%	33%	28%
Estou otimista sobre o uso da IA no trabalho.	43%	42%	29%	35%	37%	74%	44%	64%	36%	38%	33%
Estou indeciso sobre o uso de IA no trabalho.	30%	31%	37%	29%	36%	13%	30%	25%	34%	29%	30%
Meu empregador está me preparando para um ambiente de trabalho impulsado por IA.	53%	54%	43%	50%	49%	88%	46%	64%	46%	50%	46%
Não entendo o valor de usar IA para apoiar meu trabalho.	42%	41%	41%	51%	41%	42%	46%	30%	46%	46%	46%
Tenho medo de perder meu emprego se não aprendo a usar IA.	33%	31%	31%	31%	27%	50%	35%	37%	29%	39%	29%

Trabalhadores com as maiores taxas de busca ativa por novos empregos são a Índia, a Austrália, a Irlanda e o México, enquanto os funcionários na França, na Alemanha e nos Estados Unidos permanecerão onde estão.

Acima da média global - 

Percepção dos funcionários da linha de frente sobre esgotamento profissional, finanças e flexibilidade por país.	Global	Austrália	Canadá	França	Alemanha	Índia	Irlanda	México	Nova Zelândia	Reino Unido	Estados Unidos
Sinto-me exausto no trabalho (ou seja, sofro estresse laboral crônico).	76%	80%	79%	61%	71%	85%	74%	80%	70%	77%	73%
Vivo de salário em salário.	56%	55%	61%	51%	43%	57%	62%	52%	51%	56%	60%
Não posso ter tantas folgas no trabalho quanto gostaria.	57%	56%	56%	52%	51%	63%	63%	66%	48%	57%	54%
Sinto que vivo para trabalhar em vez de trabalhar para viver.	62%	65%	64%	59%	58%	66%	62%	61%	58%	62%	60%
Atualmente estou em busca ativa por um novo emprego.	35%	38%	35%	20%	27%	54%	37%	37%	34%	35%	31%
A tecnologia facilitou a gestão da minha agenda de trabalho.	75%	78%	72%	56%	67%	88%	78%	79%	78%	74%	76%

# Perspectivas da força de trabalho da linha de frente: enfoque por setor

Ao observar a força de trabalho da linha de frente globalmente, é assim que os trabalhadores de setores específicos se sentem em relação ao uso da IA no trabalho, bem como outros fatores críticos que impactam a experiência do funcionário.

Os trabalhadores da linha de frente nos setores de serviços financeiros, manufatura e serviços profissionais são os que mais utilizam a IA em suas funções, enquanto os funcionários dos setores de varejo, hotelaria e serviços de alimentação, assim como os logística e distribuição e do setor público não têm certeza do valor que isso poderia trazer para suas funções.

Acima da média global - 

Otimismo, medo e confusão entre os trabalhadores da linha de frente sobre o uso da IA, por setor.	Na linha de frente	Serviços financeiros	Assistência médica	Logística e distribuição	Manufatura	Serviços profissionais	Setor público	Comercio varejista, hotelaria e alimentação
Atualmente, utilizo IA para auxiliar meu trabalho.	38%	53%	27%	32%	41%	38%	33%	33%
Estou otimista quanto ao uso da IA no trabalho.	43%	53%	32%	40%	51%	40%	34%	38%
Estou indeciso sobre o uso de IA no trabalho.	30%	28%	34%	31%	26%	32%	35%	30%
Meu empregador está me preparando para um ambiente de trabalho impulsionado por IA.	53%	68%	44%	51%	57%	47%	44%	49%
Não entendo o valor de usar IA para apoiar meu trabalho.	42%	42%	42%	44%	39%	39%	43%	45%
Tenho medo de perder meu emprego se não aprendo a usar IA.	33%	43%	28%	35%	22%	31%	28%	33%

Trabalhadores da linha de frente da linha de atuação nos setores de saúde, serviços financeiros e varejo, hotelaria e alimentação relatam os níveis mais altos de esgotamento profissional. Os funcionários desses setores também dizem que sentem que vivem para trabalhar, em vez de trabalhar para viver.

Acima da média global - 

Percepção dos funcionários da linha de frente sobre esgotamento profissional, finanças e flexibilidade por setor.	Na linha de frente	Serviços financeiros	Assistência médica	Logística e distribuição	Manufatura	Serviços profissionais	Setor público	Comercio varejista, hotelaria e alimentação
Sinto-me exausto no trabalho (ou seja, sofro estresse laboral crônico).	76%	81%	81%	73%	72%	70%	74%	78%
Vivo de salário em salário.	56%	54%	56%	53%	51%	55%	55%	62%
Não posso ter tantas folgas no trabalho quanto gostaria.	57%	59%	55%	60%	56%	54%	51%	60%
Sinto que vivo para trabalhar em vez de trabalhar para viver.	62%	64%	63%	60%	60%	58%	62%	64%
Atualmente estou em busca ativa por um novo emprego.	35%	37%	34%	29%	33%	30%	32%	40%
A tecnologia facilitou a gestão da minha agenda de trabalho.	75%	83%	75%	72%	74%	76%	75%	74%

# Como a tecnologia laboral de IA apoia a força de trabalho da linha de frente

O futuro do trabalho depende dos funcionários da linha de frente. Esses trabalhadores essenciais precisam de mais flexibilidade em seus horários, oportunidades para trabalhar em turnos que se adaptem às suas vidas e às suas organizações, suporte ao bem-estar financeiro, soluções de colaboração que os conectam com seus colegas e líderes e, em última análise, com uma organização que realmente se preocupa com eles.

A mudança leva tempo, mas as organizações não precisam trabalhar sozinhas. A tecnologia pode ajudar, e o retorno do investimento é abundante, desde à maior retenção, passando pelo aumento de produtividade até as melhores experiências dos empregados.

**Na verdade, 74% dos funcionários da linha de frente dizem que a tecnologia melhora sua experiência de trabalho e 73% querem que seus empregadores invistam mais nela.**



## Aqui estão três maneiras pelas quais a tecnologia impulsada por IA pode ajudar os profissionais da linha de frente:

### 1. O software de gestão de escalas de funcionários oferece otimização de pessoal para as organizações e maior flexibilidade para os funcionários da linha de frente.

Depois do salário, um horário de trabalho indesejável é a principal razão pelo qual os funcionários da linha de frente deixariam seus empregos. Implementar um software de gestão de escalas de funcionários que designe as pessoas corretas no momento certo além também de se oferecer aos funcionários uma maneira simples e descomplicada de escolher seus horários preferidos, troca turnos ou fazer horas extras podem garantir níveis adequados de pessoal, ao mesmo tempo que melhora a experiência do funcionário.

As organizações que já adotaram a tecnologia de programação já estão sentindo os benefícios. Por exemplo, 75% dos trabalhadores da linha de frente dizem que a tecnologia facilitou o gerenciamento de seus horários de trabalho.

### 2. A tecnologia inteligente de folha de pagamento garante pagamentos precisos e acesso imediato aos salários, ao mesmo tempo, promovendo o bem-estar financeiro.

Dado que o salário é a principal razão pelo qual os funcionários da linha de frente decidem se permanecem ou saem da empresa, garantir pagamentos pontuais e precisos é fundamental para a retenção e o sucesso organizacional. Além disso, mais da metade dos funcionários da linha de frente vivem de salário em salário, e 45% afirmam que, após dois erros no pagamento, começariam a procurar um novo emprego.

Mas salário é mais do que simplesmente "fazer tudo certo" cada vez. Também implica em preparar os funcionários para o sucesso mediante a de soluções de bem-estar financeiro. É importante destacar que 55% dos funcionários da linha de frente dizem que não têm condições de poupar para a aposentadoria, em comparação com 7 em cada 10 (70%) que estavam ativamente poupano para a aposentadoria em 2024. Os trabalhadores da linha de frente precisam de soluções que os ajudem a atingir suas metas financeiras de curto e longo prazo.

E embora 52% dos trabalhadores da linha de frente digam que é importante ter acesso imediato ao seu salário, também conhecido como acesso ao salário auferido (EWA, na sigla em inglês), apenas 27%



afirmam que sua organização o oferece. As soluções que a EWA oferece e que promovem o bem-estar financeiro podem preparar os funcionários para um futuro mais seguro e bem-sucedido.

### 3. Soluções centradas na cultura fomentam organizações de alto desempenho e alta confiança, desde a administração até a linha de frente.

As organizações têm feito progressos ano após ano na construção de excelentes ambientes de trabalho para seus funcionários da linha de frente. Sete em cada dez funcionários da linha de frente dizem que sua organização é um ótimo lugar para trabalhar (em comparação aos 66% em 2024). No entanto, 47% ainda acreditam que existem duas culturas distintas dentro de suas organizações: Uma para os funcionários da linha de frente e outra para todos os demais. Pouco mais da metade (51%) não está satisfeita com sua experiência como funcionário. Esse número melhorou para 55% em 2024, mas ainda é alarmante. Isso significa que ainda há trabalho importante a ser feito.

Tecnologia centrada nas pessoas e projetada para dispositivos móveis, que conecta melhor os funcionários da linha de frente com seus colegas, líderes e equipes em toda a organização, fomenta a colaboração e um maior senso de pertencimento. Melhora a experiência dos funcionários da linha de frente e ajuda a tornar o trabalho mais significativo. De modo, que um trabalho cotidiano se transforme em uma carreira gratificante. e não apenas como uma forma de ganhar dinheiro.

Uma Plataforma Operacional de Força de Trabalho que coloca os funcionários no centro cria uma melhor experiência de trabalho para todos. Porque quando o trabalho funciona, tudo funciona. No entanto, lembre-se de que o verdadeiro trabalho nunca termina. Agora é o momento de gerar impulso no seu local de trabalho, para desenvolver uma cultura de pertencimento e comprometimento que sirva a cada funcionários.

# Metodologia do estudo

Os resultados da pesquisa são baseados em uma pesquisa realizada pela Walr entre 29 de maio e 13 de julho de 2025. No total, 8.200 trabalhadores em todo o mundo responderam à pesquisa. A pesquisa foi direcionada aos funcionários da linha de frente nos Estados Unidos, Austrália, Nova Zelândia, Canadá, Reino Unido, França, Alemanha, Índia, México e Irlanda. A pesquisa abordou temas como satisfação no trabalho, esgotamento profissional, horas extras e remuneração. Também se perguntou aos participantes sobre o uso de IA em suas funções, e de forma mais específica qual impacto que está tendo a IA nos trabalhos da linha de frente ou qual opinam que terão no futuro. Os participantes foram recrutados por meio de diversos mecanismos e fontes para integrar os painéis e participar em pesquisas de mercado. Todos os participantes passaram por um processo de dupla confirmação (double opt-in) e completaram, em média, 300 pontos de perfil antes de participar das pesquisas. Os participantes são convidados por e-mail e recebem um pequeno incentivo financeiro pela participação. Os resultados de qualquer amostra estão sujeitos a variações amostrais. A magnitude dessa variação é mensurável e depende do número de entrevistas e da porcentagem de respostas. Neste estudo específico, existe uma probabilidade de 95 em 100 de que o resultado da pesquisa não se altere em mais ou menos 0,8 pontos percentuais em comparação com o resultado que teria sido obtido se as entrevistas tivessem sido realizadas com todas as pessoas pertencentes ao universo representado pela amostra.

Para obter mais informações sobre este estudo, entre em contato com [media@ukg.com](mailto:media@ukg.com).

## Sobre a UKG

UKG é a Plataforma Operacional da Força de Trabalho que coloca em ação a compreensão da força de trabalho. Com a maior coleção de dados sobre força de trabalho do mundo, e uma IA centrada nas pessoas, nossa capacidade de revelar maneiras ocultas de gerar confiança e ampliar a produtividade e o empoderamento de talentos sem comparação. Essa experiência é o que permite a cada colaborador oferecer vivências que diferenciam sua marca, porque as grandes organizações sabem que sua força de trabalho é sua vantagem competitiva.



Copyright 2025 UKG Inc.

Todos os direitos reservados. Para obter uma lista completa das marcas registradas da UKG, visite [ukg.com.br/marcas-registradas](http://ukg.com.br/marcas-registradas). Todas as outras marcas registradas, se houver, são propriedade de seus respectivos proprietários. Todas as especificações estão sujeitas a alterações.