

Sobrecarga nos gestores aumenta: como o RH pode combater esse cenário?

No mundo executivo atual, a figura do gestor se encontra cada vez mais no centro de um furacão de demandas

Ricardo Haag (*)

Diante de tantas mudanças constantes impulsionadas pela digitalização e globalização, há uma complexidade extra em assegurar o destaque competitivo, o que vem elevando a sobrecarga e estresses desses profissionais. Por mais que esse desafio seja um efeito cascata natural da crescente conectividade do mercado, o RH pode combater essa tensão através de agendas voltadas à saúde mental que ajudem esses talentos a terem uma melhor gestão de suas tarefas, visando uma rotina mais equilibrada e eficiente.

Não há dúvidas quanto aos impactos que o cenário macroeconômico gera nesse acúmulo de funções. Afinal, as flutuações financeiras, novas demandas dos consumidores e tendências emergentes e eventos externos como guerras e acordos comerciais, por exemplo, tornam este ambiente altamente instável e, por vezes, imprevisível, exigindo dos gestores estratégias mais eficazes que otimizem seus gastos e mantenham o destaque competitivo corporativo.

Os desafios em responder adequadamente essas pressões, contudo, não estão sendo bem conduzidas por todos. Segundo dados do Relatório Tendências Gestão de Pessoas 2024, 75% dos líderes de RH relatam que os gestores estão sobrecar-



nomadephotos CANVA

regados devido à ampliação de suas responsabilidades, ressaltando a importância de uma redefinição das prioridades de cada organização e um melhor investimento em ferramentas de suporte que auxiliem em tomadas de decisões mais assertivas que contribuam com a conquista das metas desejadas.

Embora, há alguns anos, esse trabalho excessivo até fosse visto, por muitos, como um comportamento positivo associado a profissionais dedicados e comprometidos, apelidados como “workaholics”, hoje, com a maior compreensão e fomento à saúde mental no mercado, não é mais incentivado. Essa compulsão extrema para trabalhar, muitas vezes em sacrifício a outros aspectos da vida, como relacionamentos pessoais, saúde e lazer, merece um questionamento bastante delicado quanto à capacidade desses gestores em como organizam suas tarefas, sem detrimento à qualidade de vida.

É papel individual de cada profissional dimensionar a melhor maneira de organizar suas responsabilidades visando o equilíbrio em sua longevidade de carreira – algo que está diretamente relacionado com sua capacidade de autoconhecimento. Nenhuma sobrecarga deve ser constante nas rotinas de trabalho e, se isso está acontecendo, algumas provocações são necessárias.

Suas tarefas são compatíveis com suas habilidades, ou está tendo um esforço muito maior em cumprir com os entregáveis pela dificuldade em conduzir esses processos? Sua equipe está bem-preparada para assumir essa frente, ou acaba te solicitando apoio constante para ajudá-los nessas obrigações? A rotina que enfrenta hoje, é condizente com suas aspirações e ambições profissionais, abrindo caminho para que se desenvolva e alcance as posições desejadas?

Nem sempre, ter claro essas respostas é algo simples de ser descoberto. E é aqui que entra o departamento de recursos humanos, devendo assumir um papel crucial para desmistificar a sobrecarga no ambiente de trabalho e promover campanhas que os auxiliem a compreender a causa dessa tensão, para que saibam como ter um melhor gerenciamento de suas tarefas e, com isso, ter uma melhora em sua saúde mental, visando uma longevidade em suas carreiras.

Em 2024, quase meio milhão dos afastamentos no trabalho foram justificados por transtornos mentais, segundo dados do Ministério da Previdência Social – o maior número em, pelo menos, dez anos. Mas, muitos desses casos são derivados da falta de gestão adequada de cada profissional em seu dia a dia, ao invés de um acúmulo de funções direcionadas pelas próprias empresas, como muitos acreditam.

Precisamos inverter esse jogo e trazer a responsabilidade de sobrecarga para cada um de nós, ao invés de terceirizá-la. É nosso dever de casa termos essa dose de autoconhecimento e refletir de que forma queremos viver nossas vidas, para que saibamos como equilibrar esses pratos sem elevar a tensão e, com isso, prejudicar cada vez mais nossa saúde mental.

(*) Headhunter e sócio da Wide Executive Search, boutique de recrutamento executivo focado em posições de alta e média gestão.

Líderes despreparados aumentam no Brasil: qual a raiz do problema?

Thiago Gaudêncio (*)

No comando do navio corporativo, espera-se que o líder seja a personificação da confiança, da visão e da resiliência frente à conquista de resultados cada vez melhores

Contudo, por trás deste ideal, dados recentes divulgados pela pesquisa “Prioridades para Líderes de RH em 2025” revelam que sete em cada dez desses profissionais admitem não se sentir plenamente aptos a exercer suas complexas funções.

Nem sempre, pelo desconhecimento técnico em sua área, mas por um descuido muito mais preocupante e que precisa ser revertido imediatamente: a falta de um autoconhecimento e busca pela capacitação comportamental que os ajudem a comandar suas equipes.

Diante de um mercado em constante evolução e transformação, é natural que as empresas busquem talentos qualificados que tragam sua expertise às operações internas, alavancando os processos e identificando oportunidades de melhoria que impulsionem o negócio em seu setor. Em organizações de grande porte, essas habilidades costumam ser bem planejadas, desenhadas e determinadas, estruturando os treinamentos e preparos que cada profissional deve ter para que consiga atingir esses objetivos e, com isso, progredir internamente na ascensão a cargos maiores.

Isso, contudo, representa apenas a minoria das empresas no mercado. Quando olhamos para a grande massa corporativa, o crescimento profissional em um negócio decorre de seu próprio mérito, incorporando seu conhecimento técnico ao que é esperado internamente para que vença barreiras e se destaque em seus resultados – nem sempre, construído com base em cursos de capacitação que os tenham preparado para se tornarem bons líderes.

A grande maioria da liderança, hoje em dia, é mais operacional em seu dia a dia, com um olhar mais voltado ao operacional ao invés dos processos e do desenvolvimento das pessoas. O sintoma deste direcionamento é inevitável: uma baixa autoconsciência dos líderes atuais, que focam apenas em conquistar melhores resultados financeiros e não se preocupam em desenvolver as suas próprias

habilidades comportamentais e do seu time.

A raiz deste despreparo, portanto, não está na falta de opções de treinamentos adequados que os capacitem a se tornarem excelentes líderes técnicos em seus ramos, mas no fato de muitos talentos não enxergarem a importância de investir em autoconhecimento como parte essencial de sua progressão de carreira. Afinal, se a dinâmica de mercado, na maioria das vezes, acaba promovendo talentos muito mais por suas competências técnicas do que nas habilidades comportamentais, por que fazer um treinamento comportamental já que a recompensa não virá no curto prazo?

Esse é um pensamento extremamente prejudicial para o desenvolvimento de bons líderes. Mais do que ter uma ótima capacidade técnica de execução e cumprimento de metas, é o aprimoramento constante das nossas soft skills que nos permitirão melhorar como pessoas e, consequentemente, como profissionais, unindo esses conhecimentos para que saibamos como nos adaptar às necessidades de cada organização e do mercado, construindo legados que gerem resultados crescentes frente ao nosso destaque competitivo.

Mas, como promover essa mudança de comportamento? No fim, essa virada de chave tende apenas a acontecer quando ficamos inconformados com nossas carreiras. Quando, na ambição de crescer e conquistar posições melhores, nos desafiamos a sair da zona de conforto, indo atrás de soluções que nos tragam esse maior autoconhecimento e nos permitam ir além em nossas rotinas.

Essa é uma matemática complexa, mas que se mostra essencial para que haja o máximo alinhamento desta liderança com a empresa, enxergando neste ambiente uma convergência de valores e oportunidades para que cresçam e se desenvolvam juntos. E, ao invés de esperar esse investimento por parte da organização, busque você seu próprio caminho de desenvolvimento. Para de apontar o dedo para os outros, e comece a apontar para si mesmo, assumindo a responsabilidade pelo seu crescimento profissional como um bom líder.

(*) Headhunter e sócio da Wide Executive Search, boutique de recrutamento executivo focado em posições de alta e média gestão.

Economia criativa cresce com uso de IA e atrai pequenas empresas

Ferramentas como a Potoroom democratizam o acesso à produção de conteúdo visual de alta qualidade, impulsionando inovação e crescimento para marcas e empreendedores no Brasil

A economia criativa vem se consolidando como um dos motores mais dinâmicos da nova economia global. No Brasil, segundo dados do Observatório Nacional da Indústria (ONI), a expectativa é que o setor gere mais de um milhão de novos empregos até 2030, impulsionado por soluções tecnológicas que transformam a forma como indivíduos e empresas criam, distribuem e consomem conteúdo.

Com o avanço da digitalização nos setores criativos, a inteligência artificial IA se apresenta como uma aliada estratégica para pequenas e médias empresas (PMEs), especialmente aquelas que atuam nos setores de moda, design, comunicação, artes e comércio eletrônico. Plataformas como a Potoroom, solução de edição de fotos por IA que se tornou uma das mais populares entre empresários e criadores digitais no Brasil, estão revolucionando o acesso à produção visual de alta qualidade.

“A criatividade continua sendo uma força essencial, mas agora ela é potencializada pela tecnologia. Com ferramentas certas, marcas e pequenos negócios conseguem criar imagens profissionais em minutos, sem depender de equipes caras

ou longos processos de produção”, afirma Julien Lafouge, CFO da Potoroom.

O executivo explica que a popularização da tecnologia representa uma mudança estrutural no setor, ao democratizar o acesso à estética de qualidade, ampliar a competitividade e criar novas oportunidades de inovação para empresas que antes não tinham orçamento ou equipe especializada.

A economia criativa, composta por áreas como mídia, cultura, consumo e tecnologia, já representa mais de 3% do PIB brasileiro, e deve crescer de forma acelerada à medida que se incorpora ao movimento de transformação digital. Segundo especialistas, o impacto da IA no setor é comparável ao de revoluções industriais anteriores, já que ferramentas de automação e geração de conteúdo estão elevando a produtividade, reduzindo custos e libertando o tempo de profissionais criativos para tarefas mais estratégicas e autorais.

Para as PMEs, esse novo cenário representa uma oportunidade inédita de crescimento e diferenciação. Negócios que antes dependiam de soluções artesanais agora podem empregar plataformas inteligentes para gerar catálogos de produtos, campanhas publicitárias e conteúdos para redes sociais com velocidade e qualidade profissional. A IA generativa visual, em especial, tem sido um divisor de águas ao permitir a criação de imagens a partir de descrições

de texto, algo que até pouco tempo era inimaginável.

Além disso, o uso de IA contribui para a formação de novos talentos e a qualificação de profissionais multidisciplinares, capazes de aliar visão estética, sensibilidade cultural e domínio tecnológico. “A economia criativa está cada vez mais conectada com o digital. É nesse cruzamento entre cultura, dados e tecnologia que nascem as ideias mais disruptivas, e é isso que a Potoroom ajuda a viabilizar no dia a dia de nossos usuários”, destaca Julien.

Embora ainda haja desafios éticos e regulatórios em torno da inteligência artificial, seu uso como ferramenta de apoio à criatividade humana está consolidado. Não se trata de substituir o fator humano, mas de colaborar com ele, acelerando processos, ampliando repertórios visuais e permitindo que empreendedores tenham maior autonomia na construção de suas marcas.

Para Julien, a tendência é que a IA se torne um recurso indispensável na caixa de ferramentas dos criativos do futuro, profissionais que mesclam habilidades técnicas, sensibilidade estética e pensamento estratégico para resolver problemas complexos com soluções inovadoras.

Nesse contexto, emerge um novo paradigma da criatividade assistida por tecnologia, que atua como ponte entre a imaginação humana e as possibilidades infinitas do digital.