

Empresas de tecnologia têm menos de 65 dias para adequar gestão de riscos psicossociais

Prazo de adaptação já está em andamento e exige revisão de processos, liderança e acompanhamento de equipes, afirma especialista da Gateway

Equipes distribuídas em diferentes estados e países, profissionais alocados em clientes, trabalho remoto, ciclos curtos de desenvolvimento, operações em regime contínuo e alta demanda por especialistas compõem uma rotina comum em empresas de tecnologia. Desde 26 de maio, com a entrada em vigor da atualização da NR-1, esse modelo de organização passou a exigir atenção maior aos fatores psicossociais relacionados ao trabalho, já que as companhias precisam identificar, registrar e monitorar situações que possam contribuir para o adoecimento mental do colaborador. Embora o Ministério do Trabalho e Emprego tenha adotado uma fase inicial de orientação antes da aplicação de penalidades, o prazo de 90 dias já está em curso e, agora, na metade de junho, as organizações têm cerca de 65 dias para concluir adequações que passarão a integrar a fiscalização trabalhista.

Segundo a Gerente de Marketing e Pessoas & Cultura da Gateway, Taline Klinguefufus, a adequação exige que as empresas, inclusive de tecnologia, convertam rotinas de acompanhamento em critérios formais de gestão de risco, com identificação dos fatores psicossociais, registro no Programa de Gerenciamento de Riscos, definição de medidas preventivas, responsáveis pelo monitoramento, prazos de resposta e reavaliação periódica. Ela explica que companhias do setor costumam operar com equipes multidisciplinares, projetos simultâneos e profissionais inseridos em ambientes corporativos distintos.

Essa realidade demanda atenção sobre carga de trabalho, autonomia, clareza de papéis, integração com



Gateway divulgação

lideranças, suporte técnico e adaptação aos diferentes modelos de gestão. “Mapear riscos psicossociais exige observar como as demandas são distribuídas, quais recursos estão disponíveis para execução das atividades e de que forma os profissionais recebem orientação e acompanhamento ao longo dos projetos”, afirma.

Cuidados com a saúde ocupacional

De acordo com a gerente, a nova redação da NR-1 exige a incorporação dos riscos psicossociais ao gerenciamento ocupacional da empresa, com avaliação de sua presença em áreas, funções ou projetos, documentação no PGR e comprovação de medidas para reduzir a exposição dos profissionais. Na visão da especialista, empresas de tecnologia precisam priorizar três frentes durante o período de adaptação. Entre elas estão a revisão da forma como demandas, prazos e responsabilidades são distribuídos, o acompanhamento de profissionais em trabalho remoto, híbrido ou alocados em clientes e a capacitação da liderança para reconhecer sinais de sobrecarga, dificuldade de adaptação, isolamento, queda de engajamento ou necessidade de suporte especializado.

Ela acrescenta que a adequação também depende de evidências. Registros durante o onboarding, conversas periódicas, planos

de acompanhamento, encaminhamentos realizados, revisão de cargas de trabalho e ações de capacitação ajudam a comprovar que a organização identificou riscos e adotou providências proporcionais à realidade da operação. “O ponto central é mostrar que existe um processo contínuo, capaz de identificar, acompanhar e corrigir fatores que podem comprometer a saúde dos profissionais”, avalia.

A necessidade de adaptação cresceu diante do aumento dos afastamentos relacionados à saúde mental no país. Dados da Previdência Social apontam que o Brasil registrou mais de 546 mil licenças por transtornos mentais em 2025, o maior volume já contabilizado. A atualização da NR-1 surge nesse cenário e reforça a responsabilidade das empresas em prevenir fatores associados ao adoecimento antes que eles resultem em afastamentos, perda de produtividade ou passivos trabalhistas.

Modelo Gateway de cultura organizacional

Parte das empresas de tecnologia já vinha estruturando iniciativas alinhadas aos princípios que agora passaram a integrar a norma. Na Gateway, o acompanhamento sempre envolveu colaboradores internos, profissionais alocados em clientes e prestadores de serviços, com participação das áreas de Pessoas &

Cultura e Experiência do Cliente. O modelo inclui onboarding estruturado, atuação de especialistas, apoio do Buddy Gateway e contatos periódicos para acompanhar adaptação, engajamento e necessidades de suporte.

Entre as iniciativas voltadas à saúde mental aplicadas na organização está o programa “Para, Respira e Não Pira”, que reúne conteúdos relacionados a autocuidado, inteligência emocional, feedbacks, escuta ativa, inovação, tomadas de decisão e gestão do tempo no ambiente corporativo. A empresa também mantém uma trilha dedicada ao tema na plataforma interna “Gate of Learning” e oferece parceria com psicólogos para atendimento online em condições acessíveis e com confidencialidade.

A companhia também desenvolve ações ligadas à saúde física e à educação financeira. O programa “Movimenta Gateway” incentiva hábitos relacionados à qualidade de vida, prevenção do sedentarismo e adequação dos espaços utilizados no trabalho remoto. Além disso, colaboradores têm acesso a benefícios como TotalPass, SESC PR e parcerias com profissionais da área de nutrição.

Segundo Taline, a experiência acumulada pela empresa demonstra que questões financeiras, emocionais e físicas influenciam diretamente a concentração, a tomada de decisão, o relacionamento entre equipes e a qualidade das entregas. “Quando a organização acompanha esses fatores de forma estruturada, consegue agir mais cedo, reduzir riscos de afastamento e melhorar a experiência dos profissionais ao longo dos projetos”, comenta.

O risco não é ser substituído pela inteligência artificial, mas por alguém que a domina melhor

Diego Amorim dos Santos (*)

A nova disputa do mercado de trabalho não acontece entre humanos e máquinas, mas entre profissionais que aprenderam a usar tecnologia para ampliar produtividade e aqueles que continuam trabalhando da mesma forma de cinco anos atrás.

Durante anos, filmes, séries e previsões apocalípticas alimentaram a ideia de que máquinas tomariam os empregos das pessoas. Com a popularização da inteligência artificial, essa discussão voltou ao centro do debate. Mas talvez estejamos fazendo a pergunta errada.

A inteligência artificial não está substituindo profissionais qualificados. Ela está aumentando a distância entre aqueles que evoluem e aqueles que permanecem estagnados.

A verdadeira concorrência não é entre humanos e máquinas. É entre profissionais que aprenderam a utilizar inteligência artificial para produzir mais, decidir melhor e entregar resultados superiores, e aqueles que continuam trabalhando exatamente da mesma forma de antes.

Em praticamente todos os setores, a tecnologia já consegue executar tarefas operacionais com velocidade e eficiência impressionantes. Relatórios são produzidos em minutos, análises são automatizadas, conteúdos são estruturados rapidamente e processos inteiros passaram a exigir menos tempo e menos esforço humano. O Work Trend Index 2025, estudo global realizado pela Microsoft com milhares de trabalhadores do conhecimento em 31 países, mostra que as organizações mais avançadas estão estruturando equipes em que profissionais e inteligência artificial atuam de forma complementar, utilizando a tecnologia para acelerar processos e liberar tempo para atividades de maior valor estratégico (Microsoft. Work Trend Index 2025: The Year the Frontier Firm Is Born. Redmond: Microsoft, 2025).

Mas existe um detalhe importante que costuma ser ignorado: a inteligência artificial não define prioridades, não assume responsabilidades, não compreende contexto organizacional de forma completa e não toma decisões estratégicas. Ela executa. Quem continua decidindo o que deve ser feito, por que deve ser feito e quais consequências uma escolha pode gerar são as pessoas.

Por isso, o mercado não está eliminando profissionais qualificados. Está eliminando a necessidade de determinadas tarefas repetitivas e operacionais que, durante décadas, serviram como diferencial competitivo.

Durante muito tempo, saber executar uma atividade era suficiente. Hoje, em muitos casos, saber executar é apenas o ponto de partida. O que passa a gerar valor é a capacidade de interpretar informações, resolver problemas complexos, conectar áreas diferentes do conhecimento e utilizar tecnologia para ampliar resultados.

Isso ajuda a explicar um fenômeno que já está acontecendo em diversas empresas. Os profissionais mais valorizados não são necessariamente aqueles que sabem mais sobre inteligência artificial, mas aqueles que conseguem combinar conhecimento técnico, visão de negócio, comunicação e tecnologia para produzir melhor. O Global AI Jobs Barometer

2025, da PwC, que analisou quase um bilhão de anúncios de emprego e milhares de relatórios corporativos em diversos países, identificou que profissionais com competências relacionadas à inteligência artificial recebem remuneração superior à média do mercado e que os setores mais expostos à tecnologia registram ganhos significativamente maiores de produtividade (PwC. Global AI Jobs Barometer 2025. Londres: PricewaterhouseCoopers, 2025).

Um analista que utiliza inteligência artificial para acelerar pesquisas pode dedicar mais tempo à interpretação dos dados. Um profissional de marketing pode produzir campanhas mais rapidamente e concentrar esforços na estratégia. Um gestor pode automatizar tarefas operacionais e dedicar energia à liderança e à tomada de decisão. A tecnologia não reduz a importância desses profissionais. Ela amplia seu alcance.

O problema surge quando alguém acredita que experiência acumulada é suficiente para garantir relevância no futuro. A história do mercado de trabalho mostra exatamente o contrário. Em diferentes momentos, novas tecnologias transformaram profissões, eliminaram atividades e criaram outras. Os profissionais que prosperaram não foram necessariamente os mais experientes, mas os mais adaptáveis.

A inteligência artificial representa mais um capítulo dessa transformação. Por isso, talvez a pergunta mais importante não seja se a IA vai substituir empregos. A pergunta correta é: o que você está fazendo hoje para continuar sendo relevante em um ambiente que muda cada vez mais rápido?

A resposta começa pelo aprendizado contínuo. O Future of Jobs Report 2025, elaborado pelo Fórum Econômico Mundial a partir de informações fornecidas por mais de mil empregadores que representam mais de 14 milhões de trabalhadores em 55 economias, aponta que inteligência artificial, big data, pensamento analítico, adaptabilidade e aprendizado contínuo estão entre as competências que mais crescerão em importância até 2030 (World Economic Forum. Future of Jobs Report 2025. Genebra: World Economic Forum, 2025).

A tecnologia está elevando a produtividade, reduzindo barreiras e democratizando o acesso a ferramentas antes restritas a grandes empresas. Isso significa que o mercado se tornará ainda mais competitivo. Quando todos têm acesso às mesmas ferramentas, o diferencial passa a ser a capacidade de utilizá-las de forma inteligente. É por isso que a era da inteligência artificial pode se tornar também a era do aprendizado contínuo.

Os profissionais que encaram a tecnologia como parceira tendem a ampliar seu valor. Os que insistem em ignorá-la correm o risco de se tornar menos competitivos. Não porque foram substituídos por máquinas, mas porque foram superados por pessoas que aprenderam a trabalhar melhor com elas.

A inteligência artificial não vai substituir você. Mas um profissional qualificado e atualizado certamente pode.

(*) Diretor executivo e sócio da Hashtag Treinamentos, especialista em crescimento de negócios digitais, educação online e escalabilidade operacional.

Giuliana Flores fortalece estratégia de franquias na ABF Franchising Expo 2026

Marca retorna à principal feira do setor na América Latina, realizada entre 24 e 27 de junho, em São Paulo, para fortalecer a conexão com investidores e impulsionar a expansão da rede.

A Giuliana Flores marca presença na ABF Franchising Expo 2026, que será realizada entre 24 e 27 de junho, em São Paulo, reforçando sua estratégia de expansão no mercado de franquias. Após lançar oficialmente o novo modelo de negócios durante a edição anterior da feira, a empresa retorna ao evento em um cenário de crescimento com mais de 25 unidades, em oito meses, já em operação e novos projetos em andamento pelo país.

Reconhecida há mais de 30 anos pela liderança no segmento de flores e presentes no e-commerce brasileiro, a marca aposta em um modelo de negócio que une experiência emocional, operação estruturada e diferentes formatos de investimento. Durante o evento no Expo Center Norte, a companhia

apresentará oportunidades para empreendedores interessados em atuar em um mercado que combina varejo, relacionamento e conveniência.

Os modelos de franquia da Giuliana Flores foram desenvolvidos para atender diferentes perfis de operação. Entre eles estão o Quiosque, voltado para locais de grande circulação e focado em flores preservadas e presentes; a Boutique, formato compacto com curadoria especializada; e a Loja Full, que reúne portfólio ampliado de flores naturais, preservadas e produtos de marcas parceiras, proporcionando uma experiência de compra mais completa e sensorial.

Além da força consolidada da marca, a rede oferece suporte operacional e logístico integrado, incluindo centro de distribuição próprio, câmaras de resfriamento e apoio nas áreas de marketing, vendas e gestão. A proposta é entregar aos franqueados uma estrutura preparada para escalabilidade, aliada ao reconhecimento

de uma empresa que construiu sua reputação baseada em afeto, confiança e qualidade no atendimento.

“A participação na ABF representa uma oportunidade estratégica para fortalecer nossa expansão e ampliar o relacionamento com investidores e parceiros em diferentes regiões do Brasil. O franchising é um passo importante na evolução da Giuliana Flores e estamos focados em construir uma rede ainda mais sólida, alinhada aos valores da marca e ao potencial de crescimento do setor”, afirma Clóvis Souza.

Promovida pela Associação Brasileira de Franchising em parceria com a Informa Markets, a ABF Franchising Expo é considerada a principal feira de franquias da América Latina e uma das maiores do mundo. O evento reúne redes franqueadoras, investidores, fornecedores e empreendedores interessados nas principais tendências e oportunidades do mercado (www.giulianaflores.com.br).