www.netjen.com.br
ISSN 2595-8410
Quarta-feira,
04 de novembro de 2026
Ano XXII - Nº 5.701

Empresas & Negócios



Warchi_CANVA



CENTRALIZAÇÃO DE DECISÕES

QUANDO O CONTROLE VIRA GARGALO

Leia na página 8

Gestão de riscos psicossociais não é *checklist*

O verdadeiro desconforto começa quando encontramos a causa.

Imagine que uma avaliação revele níveis elevados de sobrecarga em determinada área. É relativamente simples oferecer uma palestra sobre gerenciamento do estresse. Mas a dor do problema aparece no momento em que nos perguntamos por que aquelas pessoas estão sobrecarregadas.

As metas são incompatíveis com os recursos disponíveis? A liderança cria urgências permanentes? Existem processos desnecessariamente burocráticos? As pessoas trabalham sistematicamente fora do horário? A organização recompensa quem está permanentemente disponível? Estamos tentando resolver com resiliência individual um problema estrutural do desenho do trabalho?

Se o diagnóstico revelar baixa segurança psicológica, podemos contratar um treinamento. Mas o meu convite é para ir além: precisamos investigar se determinadas lideranças punem discordâncias, se erros são tratados como fracassos individuais, ou se as pessoas aprenderam que discordar tem custo ou ainda, se a própria cultura recompensa o silêncio.

É nesse momento que vejo a gestão de riscos psicossociais deixar de ser confortável. Porque, frequentemente, a origem do risco não está no indivíduo, mas no trabalho, e na forma como ele foi desenhado. Além disso, está nas relações, processos, incentivos, metas e na liderança.

O risco pode aparecer no questionário de avaliação da empresa, mas a causa raiz costuma estar na forma como a companhia é administrada. Talvez seja exatamente por isso que percebo em algumas organizações tanto receio de enxergar o resultado: encontrar o risco nos obriga a questionar a própria gestão.

A matriz pode estar verde enquanto a organização continua vermelha

Existe ainda outro perigo que venho acompanhando de perto: transformarmos todo esse movimento em uma nova indústria de compliance documental. O processo é iniciado com o questionário aplicado, seguido pela matriz produzida, plano de ação elaborado, relatório arquivado, evidências organizadas e checkbox marcado.

Tudo aparentemente em ordem, mas as pessoas continuam expostas exatamente aos mesmos fatores que produziram o risco.

Também me deparo com o cenário inverso: uma matriz surpreendentemente tranquila em organização cujos afastamentos, denúncias, indicadores de saúde e a própria realidade do trabalho contam uma história muito diferente.

Divulgação



Tatiana Pimenta

> Gestão pressupõe continuidade: identificar, avaliar, priorizar, intervir, monitorar, aprender, corrigir e medir novamente.

Nos dois casos, vejo o mesmo problema: a matriz deixou de ser um instrumento de gestão e virou um instrumento de narrativa. E isso deveria preocupar não apenas o RH, a saúde ocupacional ou a segurança do trabalho. Deveria preocupar a alta liderança.

Porque os riscos psicossociais atravessam estratégia, produtividade, estrutura, remuneração, tecnologia, gestão de pessoas, saúde, segurança, cultura e liderança. Se o diagnóstico mostra sobrecarga, a conversa precisa chegar à operação. Se mostra falta de autonomia, estar na liderança. Se mostra assédio, precisa chegar à governança. E se evidencia incompatibilidade entre demanda e recursos, é necessário chegar ao orçamento.

Não conheço nenhuma plataforma capaz de resolver sozinha um problema cuja origem está na maneira como a organização funciona.

A pergunta mais importante vem depois do diagnóstico

Tenho refletido que existe uma pergunta muito mais relevante do que: "Vocês já mapearam os riscos psicossociais?" Para mim, a pergunta certa é: "O que mudou depois que vocês os encontraram?".

Se identificamos sobrecarga, ela diminuiu? Se encontramos uma população mais exposta, essa exposição foi reduzida? Se determinada liderança apareceu como fator crítico, houve intervenção? Se um processo estava produzindo sofrimento desnecessário, ele foi redesenhado? Se criamos controles, verificamos se funcionaram? Se implementamos ações, medimos seu impacto?

Essa é a diferença entre tirar uma fotografia do risco e efetivamente gerenciá-lo. Para mim, gestão pressupõe continuidade: identificar, avaliar, priorizar, intervir, monitorar, aprender, corrigir e medir novamente.

O risco é dinâmico. A nossa gestão também precisa ser.

A NR-1 pode produzir duas histórias muito diferentes

Estamos diante de uma oportunidade histórica: a NR-1. A discussão sobre riscos psicossociais pode ajudar as empresas brasileiras a olhar de maneira muito mais madura para a relação entre trabalho, gestão e saúde mental.

E isso é capaz de colocar a prevenção no centro, além de produzir dados que antes não existiam. Com ela será possível revelar problemas que permaneciam invisíveis, melhorar decisões, provocar mudanças reais na organização do trabalho e, fundamentalmente, proteger pessoas.

Mas também podemos escolher outro caminho. Podemos criar apenas uma nova camada de burocracia corporativa, com questionários, matrizes, relatórios, planos de ação genéricos, evidências arquivadas. Ou, pior, tentar produzir diagnósticos suficientemente confortáveis para que nada precise realmente mudar.

A diferença entre os dois caminhos não estará na beleza da matriz. Estará naquilo que a organização faz quando a matriz mostra algo que ela não gostaria de ver.

Sugiro, então, que a pergunta que uma liderança deveria fazer ao receber seu próximo diagnóstico não seja: "Esse resultado nos expõe?" A primeira pergunta deveria ser: "Esse resultado representa a nossa realidade?"

E, se a resposta for sim, vem a única pergunta que realmente importa: "Agora que conseguimos enxergá-la, o que vamos fazer para transformá-la?"

(Fonte: Tatiana Pimenta é CEO da Vittude).

Negócios em Pauta

Imagem: David Rafael



Flavio Ribeiro, fundador e CEO do netLex.

Evento netLex Vision chega à segunda edição

O netLex, principal plataforma de gestão do ciclo de vida de contratos (CLM) da América Latina, realiza, em 5 de novembro, a segunda edição do netLex Vision, evento online e gratuito que apresentará as novidades da empresa para o futuro da gestão contratual. Com foco na aplicação da IA aos processos corporativos, o encontro mostrará como a tecnologia pode reduzir riscos e custos e, ampliar a receita e a eficiência operacional, conectando a gestão de contratos aos objetivos estratégicos das empresas. A nova edição sucede o primeiro netLex Vision, que reuniu mais de 1.600 pessoas e marcou o lançamento de quatro soluções de IA voltadas à criação, à revisão e à gestão de contratos. Desta vez, o evento apresentará evoluções na plataforma, incluindo uma navegação mais intuitiva, design renovado e recursos integrados à rotina das equipes (https://netlex.io/vision-2-edicao).

Leia a coluna completa na página 3

News@TI

Magnific



E-book apresenta estratégias para fortalecer marcas nas buscas e na IA

@A presença de uma marca nos mecanismos de busca é apenas uma das dimensões de sua visibilidade digital. Reportagens, referências externas e respostas geradas por inteligência artificial também podem influenciar a forma como empresas e profissionais são encontrados e reconhecidos. Essa relação é o tema do e-book "Brand Authority: A nova moeda da visibilidade digital", lançado por Carolina Glogovchan, CEO e cofundadora da agência Do Follow. Desenvolvida a partir de uma palestra apresentada na quarta edição do SEOcamp Brasil, em setembro de 2026, a publicação reúne conceitos e orientações práticas para construir autoridade em torno de uma marca. O conteúdo conecta SEO, produção de conteúdo, Link Building e Digital PR a uma estratégia de reconhecimento que considera tanto as informações publicadas pela própria empresa quanto as referências que recebe de terceiros (https://dofollow.com.br/ebook/).

Leia a coluna completa na página 2

Visto válido, entrada negada?

O que brasileiros precisam saber antes de viajar aos EUA no final de ano .

Home office no currículo ou só na entrevista? O dilema de quem busca emprego

Especialista do Grupo Hub explica por que antecipar a preferência pelo trabalho remoto pode fechar portas, mas deixar o assunto para o fim da seleção também traz riscos.

Reforma tributária: crescer não pode se tornar um problema para o empresário

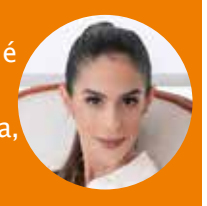
Crescer é um objetivo natural de qualquer empresa; no Brasil, contudo, também significa enfrentar novas barreiras. Elas costumam se materializar nos juros elevados, na insegurança jurídica e na complexidade normativa, proporcionando um ambiente muitas vezes quase inóspito a quem pretende ampliar seus negócios.

Cinco atitudes para preparar o atendimento para o Natal

Alexandre Slivnik orienta empresas sobre treinamento do time interno e integração de temporários antes do aumento da demanda.

Para informações sobre o
MERCADO FINANCEIRO
faça a leitura do
QR Code com seu celular

Espaço Jurídico

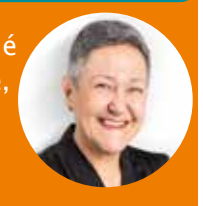


O código é aberto — a fronteira, não

Giovanna Araujo

Leia na página 5

A Mente do Cliente



Resiliência é importante, mas será que é suficiente?

Neiva Mendes

Leia na página 4

A Outra Sala



A empresa quer 30 anos de experiência. Só não quer quem levou 30 anos para tê-la.

Ana Luisa Winckler

Leia na página 4