

VOLUME 7 - Nº 67 - Mai. 26.

Revista Carreiras TI

DNA do Líder Empreendedor X Inteligência Artificial



ISSN 2675- 9454



9 782675 945404

<https://carreirasti.ewsystemasti.com.br>

Ew Sistemas **TI**

Editorial

Editor Chefe: Prof. Ednewton de Vasconcelos

Revisão: Yara Christina de V Costa

Editor Científico: Prof. Robson do Nascimento

Editora Assistente: Profa. Gleice Louise

Editor Executivo: Prof. Alexandre Gomes

Comitê Editorial:

Prof. Adão dos Santos

Prof. Fernando Gonçalves

Prof. Eng. Paulo Teixeira Noieto



EW SISTEMAS TI

ESCRITÓRIO EDITORIAL

SHS Q. 06 Complexo Brasil 21. Bloco A Sala

501, Asa Sul. Brasília-DF. CEP: 70.316-000

Telefone: (61) 4042-0701



REVISTA DISTRIBUÍDA E COMERCIALIZADA

Por Ew Sistemas TI



<https://ewsistemasti.com.br>

comercial@ewsistemasti.com.br

<https://carreirasti.ewsistemasti.com.br/>



NOTA

Para ter uma melhor experiência na leitura da revista, sugerimos que leia no computador ou tablet.

CarreirasTI

Uma realização:

Ew Sistemas TI

Expediente



EW SISTEMAS TI

ESCRITÓRIO EDITORIAL

SHS Q. 06 Complexo Brasil 21. Bloco A Sala 501, Asa Sul. Brasília-DF. CEP: 70.316-000.
Telefone: (61) 4042-0701



Volume 7 - N° 67 - Mai. 26.

Ano - 2026

Periodicidade - Mensal

ISSN - 2675-9454

Registro do International Standard Serial Number ISSN no Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia (IBICT), em Brasília sob o número: 2675-9454.



Anúncios

Os anúncios veiculados na Revista Carreiras TI, são de inteira responsabilidade das empresas.



Autores mantêm os direitos autorais e concedem à revista o direito de primeira publicação, com o trabalho simultaneamente licenciado sob a Creative Commons Attribution License. Permitindo o compartilhamento do trabalho com reconhecimento da autoria do trabalho e publicação inicial nesta revista.



IMAGENS

As imagens veiculadas na Revista Carreiras TI são retiradas do site pixabay.com e canva.com. As mesmas são permitidas o uso. Todos os direitos reservados aos autores de cada uma das imagens, figuras, vetores etc, e aos sites: pixabay.com e canva.com.

As imagens das Colunas são de responsabilidades de seus autores.



COLUNAS

As colunas: Observatório Digital, Novidades em TI, Gerenciamento de Projetos, Liderança Ágil, Aprender-Desaprender-Reaprender, Segurança e Defesa Cibernética. Os textos, fotos, imagens etc. São de inteira responsabilidades de seus autores. A Revista Carreiras TI respeita a propriedade intelectual dos mesmos.

CarreirasTI

Uma realização:

Ew Sistemas TI



COLUNAS

9 **Prof. Robson do Nascimento** -
Aprender-Desaprender-
Reaprender



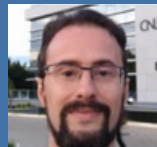
14 **Jony Zatariano** -
Hobbies que inspiram e
constroem



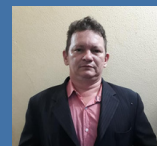
21 **Dra Géssica Moura Fonteles** -
Empodere-se no direito



27 **Juliano Heinzemann Reinert** -
Gestão de Projetos e
Infraestrutura de TI na prática!



31 **Wislen Paiva**
Aprendiz de Psicologia




VOLUME 7 - Nº 66 - Abr. 26.

Revista Carreiras TI

O Brasil ainda está na fase da descoberta da IA

EDIÇÃO ANTERIOR



Você pode ler, ainda dá tempo, pois nós temos todas as edições online no endereço eletrônico:

<https://carreirasti.ewsistemasti.com.br>

Acesse agora mesmo o site ou o app para ler todas as edições.

Revista Carreiras TI.

ISSN 2675-9454



9

782675

945404

<https://carreirasti.ewsistemasti.com.br>

Ew Sistemas **TI**

Projeto Hearing Him ORG



Conectar



Inspirar



Escutar



Refletir



Comunidade

BÍBLIA



Crescer

<https://hearinghim.org>

VISÃO

POR EDNEWTON DE VASCONCELOS



DESAFIOS DA HUMANIDADE

Caro leitor,
LIDERANÇA E HUMANIDADE NA ERA DA IA
A edição de maio convida a uma profunda reflexão sobre o papel do indivíduo em um cenário de automação acelerada. Exploramos desde a orquestração de sistemas inteligentes até a urgência de preservar a saúde mental das equipes e proteger as novas gerações no ambiente digital.

Em um momento em que a tecnologia eleva a pressão por resultados, adaptar-se exige líderes que unam visão estratégica, resiliência e empatia. Que este mês seja um marco para guiar a sua carreira com propósito, equilibrando a eficiência das máquinas com a insubstituível sensibilidade humana.

Destaques da Edição:

Aprender-Desaprender-Reaprender: O Prof. Robson do Nascimento detalha a "Orquestração de IA", mostrando como a capacidade de conectar ferramentas para criar fluxos autônomos é a nova habilidade de ouro do mercado.

Hobbies que inspiram e constroem: Jony Zatariano define o "DNA do Líder Empreendedor X Inteligência Artificial", ressaltando que a liderança do futuro precisa ser, essencialmente, inovadora, resiliente e humana para não esgotar as pessoas.

Empodere-se no Direito: A Dra. Gessica Moura Fonteles discute: Entre a vitrine e a vigilância: a divulgação de imagens de suspeitos e os limites constitucionais da proteção de dados.

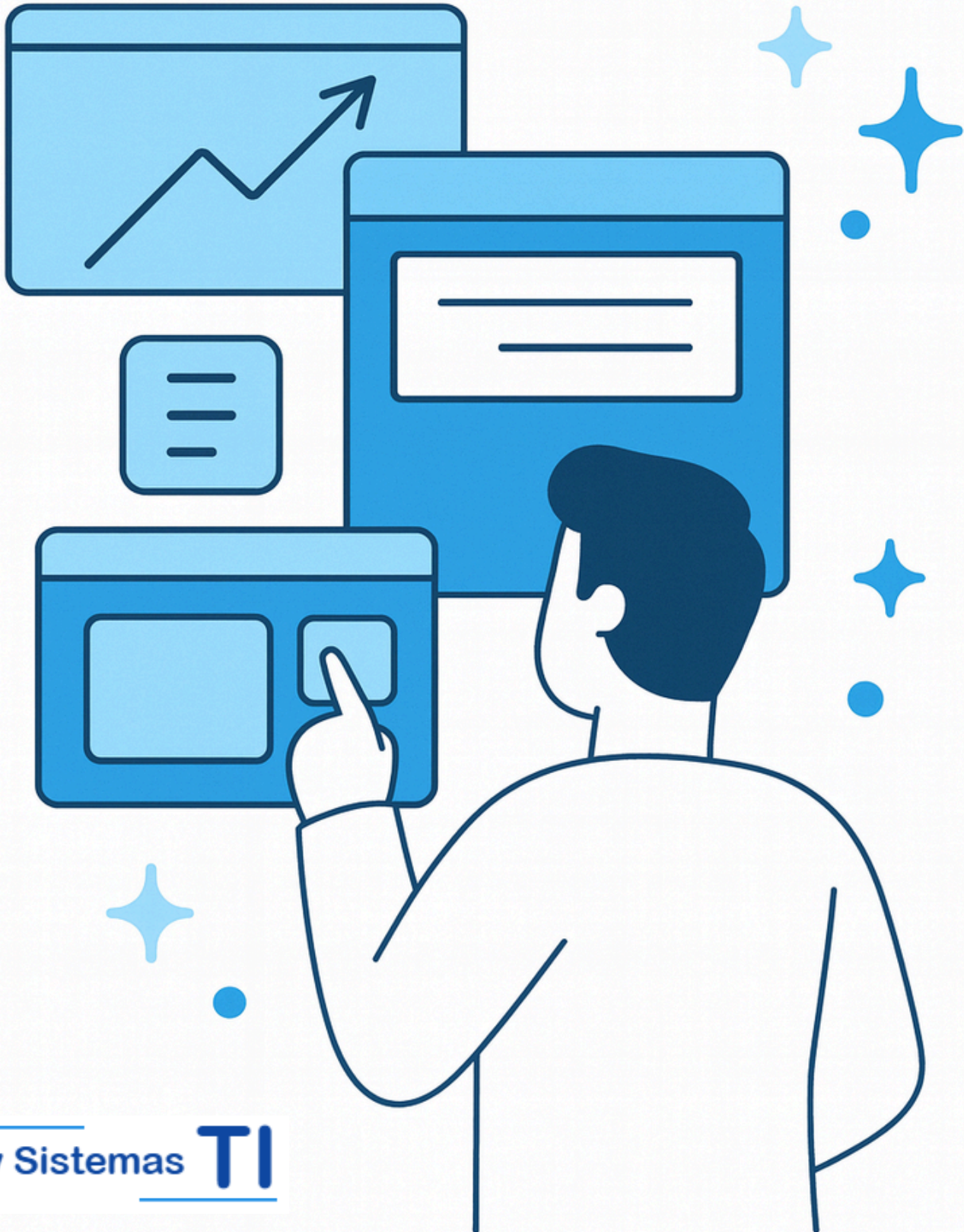
Gestão de TI: O Prof. Juliano Heinzelmann Reinert analisa a nova fronteira da "NR-1", evidenciando como a saúde mental e os riscos psicossociais se tornaram pilares jurídicos e obrigatórios de sobrevivência corporativa.

Aprendiz de Psicologia: Gleice Soares Magalhães e Wislen Paiva resgatam "O Mito de Sisifo" para debater a Geração Z, refletindo sobre o sentido do esforço e o adoecimento na era da sociedade do espetáculo digital.

Portanto, boa leitura!

CONSULTORIA DA EW SISTEMAS TI

Coaching para Líderes





Prof. Robson do Nascimento

Mestre em Aplicações Militares, com foco em Logística. Possui especializações na área de Tecnologia em Análise de Sistemas e Gerência de Rede de Computadores. É docente dos cursos de graduação e de pós-graduação da Fundação Getúlio Vargas (FGV).

Esta coluna é um convite a Desaprender - substituição de aprendizagem inútil, que você aprendeu, para Reaprender - gerar experiências cognitivas mais adequadas à percepção da realidade e permitir que você se adapte, evolua e cresça.

Aprender-Desaprender- Reaprender

As Skills de IA que o Mercado Vai Pagar Caro Orquestração de IA - A Habilidade que Conecta Tudo (e abre portas no mercado)

A Inteligência Artificial (IA) deixou de ser novidade. Hoje, qualquer profissional consegue abrir uma ferramenta, digitar um comando e receber um texto, um resumo ou até um código pronto. Mas isso já não diferencia ninguém. O que realmente está chamando atenção das empresas brasileiras, especialmente as que já passaram da fase do “vamos testar o ChatGPT” é a capacidade de fazer várias IAs trabalharem juntas, de ponta a ponta, sem depender de intervenção humana a cada etapa.

Este é o primeiro artigo da série *As Skills de IA que o Mercado Vai Pagar Caro*, criada para mostrar, de forma prática e conectada, as competências que estão moldando o futuro das carreiras em tecnologia no Brasil. E começamos pela base de tudo: **a Orquestração de IA**.

O que é, na prática, Orquestração de IA?

Pense em um maestro. Ele não toca todos os instrumentos: ele coordena. A Orquestração de IA funciona da mesma forma: você cria **fluxos inteligentes** em que diferentes ferramentas, modelos e agentes trabalham em sequência, cada um fazendo sua parte.

Um fluxo orquestrado pode buscar informações na web, filtrar o que é relevante, resumir, reescrever no tom certo, checar os fatos, gerar um relatório final e enviar automaticamente para quem precisa.

Tudo isso sem que você precise apertar “enter” entre uma etapa e outra.

Por exemplo, uma Fintech que precisa monitorar notícias sobre fraudes no setor. O **fluxo orquestrado** poderá coletar notícias automaticamente, classificá-las por relevância, gerar um resumo executivo, destacar os riscos emergentes e enviar apenas o que importa para o time de compliance.

O analista deixa de gastar horas filtrando conteúdo e passa a atuar onde realmente importa: **tomando decisões**.

A Orquestração de IA combina duas ideias: o Encadeamento de Ferramentas (*tool chaining*) e a Lógica de Decisão.

No **Encadeamento de Ferramentas**, cada etapa usa uma ferramenta diferente e a saída de uma, vira a entrada para a próxima.

Na **Lógica de Decisão** o sistema avalia se o resultado está bom. Se não estiver, ele tenta novamente, aciona outro modelo ou segue um caminho alternativo.

É isso que transforma um conjunto de prompts soltos em um **sistema inteligente de verdade**.

Por que o mercado brasileiro está aquecido para essa skill?

Porque as empresas já perceberam que usar a IA pontualmente gera ganhos pequenos, mas integrá-la aos processos gera ganhos exponenciais.

As fintechs, as empresas varejistas digitais, as empresas de logística e as consultorias já estão mapeando processos internos para automatizar com IA. E começam a surgir vagas como:

- **AI Engineer,**
- **Automation Architect,**
- **AI Workflow Designer,**

com salários entre **R\$ 12 mil e R\$ 22 mil**.

E isso é só o começo.

Quem tem vantagem para aprender?

Os profissionais que já pensam em processos, como os Analistas de Processos, os Arquitetos de soluções, os profissionais de Automação Robótica de Processos (RPA), os desenvolvedores back-end e até profissionais de negócio com familiaridade técnica.

Mas a verdade é que **qualquer pessoa que entenda como o trabalho flui dentro da empresa** pode aprender.

Como desenvolver essa habilidade na prática

A melhor forma de aprender Orquestração de IA é **construindo um fluxo real**, mesmo que simples.

Passo 1 — Escolha uma tarefa repetitiva

Exemplos:

- gerar relatórios semanais,
- consolidar informações de clientes,
- monitorar concorrentes,
- organizar dados de planilhas.

Passo 2 — Decomponha em etapas

Pergunte-se:

- O que acontece primeiro?
- O que depende do quê?
- Onde entra julgamento humano?
- Onde a IA pode atuar?

Passo 3 — Conecte as ferramentas

Use plataformas que permitem criar fluxos sem programar:

- **Make (ex-Integromat)**
- **n8n**
- **Flowise**

Passo 4 — Adicione lógica de decisão

Exemplo:

“Se o resumo tiver menos de 200 palavras, peça para reescrever.” “Se a checagem de fatos encontrar inconsistências, acione outro modelo.”

Passo 5 — Teste, ajuste e documente

Os fluxos de IA são sistemas vivos. Eles melhoram com iteração.

A seguir dois exemplos reais para ilustrar.

Exemplo 1 — Atendimento ao cliente automatizado

Um **loja de varejo online** criou um fluxo que

1. lê mensagens de clientes,
2. classifica por intenção,
3. gera respostas personalizadas,
4. envia automaticamente,
5. e só encaminha casos complexos para humanos.

Resultado: **redução de 40% no tempo de resposta e aumento de 18% na satisfação**.

Exemplo 2 — Auditoria de contratos

Uma **consultoria jurídica** montou um fluxo que:

- extrai cláusulas,
- compara com padrões internos,
- identifica riscos,
- gera um parecer inicial.

O advogado só revisa o final. Ganho: **3 horas economizadas por contrato**.

Por que começar agora?

Porque a oferta de profissionais com essa skill ainda é baixa. E porque quem domina a Orquestração de IA automatiza o próprio trabalho, aumenta sua produtividade, se torna referência interna e abre portas para cargos mais estratégicos.

Aprender é entender que a IA só entrega seu verdadeiro valor quando funciona em conjunto, como um sistema integrado — não como ferramentas isoladas.

Desaprender é abandonar a lógica de fazer tudo manualmente, etapa por etapa, como se automação fosse um luxo ou uma ameaça.

Reaprender é assumir o papel de quem projeta fluxos inteligentes, colocando a IA para trabalhar a seu favor e liberando tempo para decisões de maior impacto.

No próximo artigo da série, vamos falar sobre a habilidade que define a qualidade de qualquer sistema de IA: **a Engenharia de Contexto** ou, em outras palavras, como moldar o ambiente para que a IA entregue exatamente o que você precisa.

Até lá!



Postagens no Blog

Terças e Quintas-Feiras

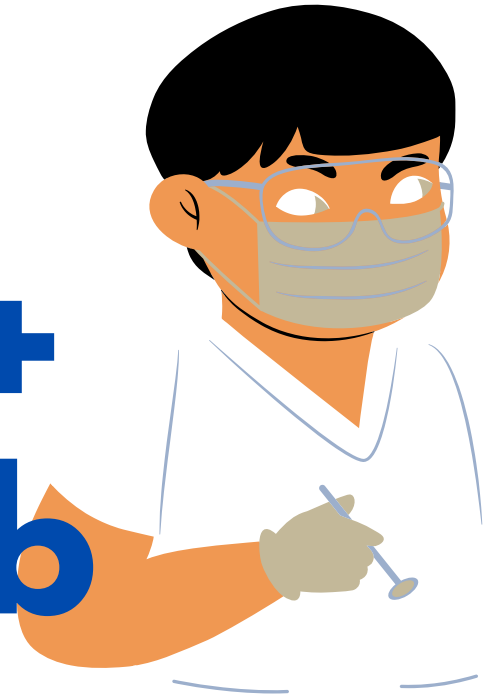
[Projeto Hearing Him](#)



Estudos, Revelações, etc.

Odontologia

Seu portal + sistema web



*Tenha seu site + sistema web para cadastrar
seus pacientes, prontuários, agenda, etc.*

VALORES MENSAIS

Visite Portal Exemplo...

<https://odontologia.ewsystemasecursos.com.br/>

Realização:

Ew Sistemas TI

(61) 4042-0701

<https://ewsystemasti.com.br>





Jony Zatariano

Jony Zatariano é um líder em marketing com sólida experiência internacional. Atuando como Head de Marketing em uma multinacional japonesa com mais de 130 anos de história, liderou a criação de centros globais de suporte e treinamento para a Furukawa, impulsionando a capacitação técnica em diversos países. Com dois MBAs - um em Estratégia de Marketing pela Fundação Getúlio Vargas (FGV) e outro em China Business & Economic Strategies for Managers pela The Chinese University of Hong Kong - alia conhecimento estratégico à aplicação prática em ambientes altamente desafiadores.


DNA do Líder Empreendedor X Inteligência Artificial: Inovador! Resiliente! Humano!

Vivemos uma era em que a tecnologia não apenas acelera processos, mas redefine o valor do trabalho. A inteligência artificial deixou de ser uma tendência distante e passou a fazer parte do cotidiano corporativo, automatizando tarefas, antecipando padrões, produzindo conteúdo, analisando dados, apoiando decisões e definindo modelos de negócios. O que antes exigia semanas de planejamento e execução, agora pode ser feito em poucas horas, o que dependia de grandes equipes, hoje depende de ferramentas acessíveis e bem operadas, e a velocidade com que isso acontece é ao mesmo tempo fascinante e assustadora.

E é justamente aí que nasce um dos maiores desafios do nosso tempo: acompanhar a eficiência da IA e suportar o aumento da pressão. A produtividade se torna padrão mínimo, a criatividade passa a ser exigência constante e a adaptabilidade vira requisito básico. Em meio a essa transformação, o papel do líder muda radicalmente. Ele deixa de ser apenas alguém que “comanda entregas” e se torna alguém que precisa sustentar uma cultura, proteger a saúde mental do time, criar clareza em meio ao excesso de informação e, ao mesmo tempo, manter competitividade em um mundo onde a única certeza é a da mudança.

Com isso surge a pergunta, como liderar pessoas quando o cenário muda o tempo todo? Como conduzir equipes em um mundo onde a tecnologia avança em velocidade exponencial e as emoções humanas continuam exigindo tempo, escuta e estabilidade? Como construir resultados sustentáveis sem adoecer pessoas?






A Organização Mundial da Saúde (OMS) tem reforçado que a saúde mental já é um dos maiores desafios do mundo corporativo. De acordo com dados divulgados pela OMS, cerca de **15% dos adultos em idade ativa vivem com algum transtorno mental**, especialmente **depressão e ansiedade**, e o impacto disso é gigantesco, e estima-se uma perda de aproximadamente **12 bilhões de dias úteis por ano**, gerando um prejuízo global de cerca de **US\$ 1 trilhão em produtividade perdida**. Esses números não são apenas estatísticas, eles representam profissionais competentes que perdem energia, motivação e sentido. São talentos que desistem de carreiras promissoras e empresas que gastam fortunas em tecnologia e processos, mas ignoram o fator mais decisivo para qualquer transformação, as pessoas.

A OMS também reconhece o burnout como um fenômeno ocupacional ligado ao estresse que não foi adequadamente tratado e se tornou crônico, ou seja, não se trata apenas de cansaço, trata-se de um desgaste emocional que afeta diretamente a performance, a criatividade e a capacidade de relacionamento. E junto a tudo isso se soma a IA para aumentar o ritmo, elevar expectativas e fazer com que muitos profissionais se sintam constantemente avaliados e comparados, agravando mais ainda esse problema.

Nesse contexto, cresce a necessidade de um novo líder, um líder empreendedor. O líder empreendedor não é apenas aquele que abre empresas ou cria startups, ele é aquele que tem mentalidade de construção, alguém que age com senso de dono, mas sem arrogância. Um líder que entende de estratégia, mas não perde a sensibilidade humana, que sabe inovar, mas sem abandonar a disciplina, que sustenta resultados, mas sem saturar o time.

O líder empreendedor tem um DNA específico, sustentado por três pilares essenciais: ser inovador, resiliente e humano. Na prática, esses três elementos não são conceitos teóricos, são habilidades vivas que são exigidas diariamente. Eles determinam se um líder vai conduzir uma equipe rumo ao futuro ou apenas sobreviver à pressão do presente.

E o que é ser inovador? Ser inovador, antes de tudo, é ter coragem. Existe um mito no mundo corporativo, de que inovação é uma área ou um departamento. A realidade é que inovação não é função, inovação é cultura. E cultura não nasce de apresentações bonitas, a cultura nasce do comportamento diário das lideranças. Um líder inovador é aquele que cria um ambiente favorável para que ideias sejam testadas e aprimoradas, e nunca ridicularizadas ou bloqueadas pelo medo.



A inovação começa com perguntas incômodas, tais como, “Por que fazemos assim?”, “O que pode ser melhorado?”, “O que o cliente realmente quer?”, “O que pode nos tornar irrelevantes em dois anos?”. O líder inovador não se apaixona pelo passado, mesmo que ele tenha dado certo. Ele respeita a história, mas não se prende a ela. Ele entende que o mercado não é sentimental, o mercado é dinâmico, e a IA acelera esse dinamismo.


Com a inteligência artificial, inovar se tornou mais acessível. Ferramentas geram textos, imagens, insights e automações em poucos minutos. Mas isso não significa que inovação se tornou fácil, significa apenas que temos mais ferramentas e a barreira técnica diminuiu, e que o desafio agora está em outro patamar, ou seja, o desafio agora está na estratégia. Porque quando tudo pode ser feito mais rápido, a pergunta não é mais “como fazer?”, mas sim “o que vale a pena fazer?”, e essa decisão é totalmente humana.

A IA não escolhe prioridades com base em propósito, não enxerga cultura organizacional, não mede o impacto emocional de uma mudança dentro de uma equipe. A IA pode oferecer caminhos, mas não oferece sabedoria. O líder inovador é aquele que consegue olhar para o excesso de possibilidades e definir foco. O problema hoje não é mais a falta de informação, a informação existe em abundância, o problema agora é clareza. O líder inovador pega tecnologia e transforma em vantagem competitiva com propósito.

É importante compreender que inovar, não é apenas criar algo novo. Inovar também é melhorar o que já existe, de forma inteligente e constante, é transformar processos engessados em fluxos ágeis, é reduzir burocracias, é eliminar retrabalho, é construir soluções que facilitem a vida das pessoas. E isso não exige somente visão, mas também exige coragem de enfrentar resistências internas, porque todo processo inovador gera desconforto.

As mudanças tendem a ameaçar as zonas de conforto, questionar métodos antigos e expor fragilidades. Não existe transformação sem tensão, e não existe evolução sem desconforto. E é aqui que entra um segundo pilar do DNA do líder empreendedor, a resiliência.

Resiliência não é apenas “aguentar pressão”, essa visão é superficial. Resiliência não é romantizar sofrimento, nem incentivar uma cultura de exaustão. Resiliência verdadeira é a capacidade de manter clareza emocional em meio à instabilidade, é saber reagir com inteligência quando o cenário muda, é conseguir seguir adiante sem perder a identidade.



A resiliência se manifesta em atitudes, quando um projeto falha e o líder procura aprendizado e não culpados, quando um resultado não vem e o time se mantém unido, quando uma crise aparece e o líder não se esconde atrás do cargo, mas assume a responsabilidade. Resiliência é sustentação, consistência e maturidade. Na era da IA, a resiliência é ainda mais exigida porque a velocidade do mercado aumenta com a frequência de mudanças. As equipes vivem sob prazos curtos. A concorrência parece sempre mais rápida, e muitos profissionais vivem com medo de serem substituídos, não necessariamente por uma pessoa, mas por uma tecnologia. Isso muda o clima emocional das empresas. E o líder resiliente precisa perceber isso antes que vire um problema maior.

Ele precisa entender que produtividade sem estabilidade emocional gera colapso. Não é sustentável exigir criatividade de um time que está esgotado, não é realista esperar inovação de uma equipe que trabalha com medo.

Quando a OMS afirma que depressão e ansiedade causam muitos dias de trabalho perdidos todos os anos, ela está mostrando que o impacto não é apenas humano, as empresas que ignoram saúde mental pagam com turnover, perda de talentos, baixa criatividade, clima tóxico e pagam até com reputação.

Resiliência corporativa, portanto, não é só uma habilidade individual. É uma construção coletiva. E cabe ao líder criar um ambiente em que o time consiga respirar, aprender, ajustar rota e continuar.

Mas resiliência sozinha não basta. Um líder pode ser inovador e resiliente, e ainda assim ser destrutivo. Pode entregar números, mas quebrar pessoas, pode gerar resultados no curto prazo, mas deixar um rastro de desgaste emocional. Por isso o terceiro pilar de um líder empreendedor é o mais importante e, talvez, o mais difícil, ser humano, e isso não significa ser permissivo, não é evitar conversas difíceis, não é reduzir cobrança, mas sim, entender que pessoas não são máquinas de entrega, é perceber que, por trás de cada profissional, existe uma vida acontecendo, existe uma história, uma família, um corpo cansado, uma mente sobrecarregada e, muitas vezes, um medo que não é verbalizado.

A liderança exige presença, exige escuta ativa, exige sensibilidade para ler o ambiente, exige coragem para tratar assuntos difíceis, exige empatia. Um líder humano sabe cobrar, e ao mesmo tempo sabe proteger o seu time, sabe direcionar e sabe apoiar. Sabe exigir resultado, mas também sabe criar sentido.

Na era da IA, essa conexão humana se torna ainda importante, porque quanto mais automatizado o trabalho se torna, mais o diferencial passa a ser a confiança, a cultura, a inspiração, a criatividade, a ética, os valores e a conexão humana.

ATENÇÃO:

- A IA pode criar relatórios, mas não cria lealdade.
- A IA pode prever tendências, mas não constrói pertencimento.
- A IA pode otimizar processos, mas não cura esgotamento emocional.
- A IA pode aumentar a performance, mas não cria propósito.

Por isso, o líder precisa compreender que seu trabalho não é apenas “fazer o time produzir”, seu trabalho é fazer o time acreditar. Acreditar no caminho, na visão, na cultura, na construção. Muitas pessoas não pedem demissão de empresas, elas pedem demissão de ambientes, de líderes, de culturas tóxicas, pedem demissão por falta de sentido.

Criamos a IA para ganhar velocidade, e agora vivemos com medo de não conseguir acompanhar o que criamos. Vivemos um paradoxo brutal, onde pessoas treinam máquinas para pensar mais rápido, e depois competem com elas para provar que ainda são necessárias. A tecnologia acelera, mas também gera insegurança, ansiedade e a sensação de substituição constante. A IA entrega respostas em segundos, mas não conduz projetos, não sustenta cultura e não assume consequências.

Ao longo da minha trajetória como Head de Marketing em uma multinacional japonesa, percebi a importância de uma liderança empreendedora, que me exige equilíbrio constante.

E foi buscando esse equilíbrio, entre performance e humanidade, estratégia e emoção, velocidade e clareza, que encontrei no motociclismo um dos maiores treinamentos pessoais para minha vida profissional. A estrada me ensinou que não posso me distrair, que quando estou sobre duas rodas, não existe “mais ou menos atento”, ou eu estou presente ou eu me coloco em risco. E isso tem uma conexão direta com o que a liderança exige de nós hoje.

O mundo corporativo vive repleto de distrações, entre elas, reuniões sem fim, notificações constantes, pressões simultâneas, mudanças de rota, excesso de informação. Muitas vezes passamos o dia inteiro ocupados e, ainda assim, terminamos o dia com a sensação de que não pensamos estrategicamente, que estamos apenas reagindo, apenas apagando incêndios.

Uma das maiores metáforas que o motociclismo me ensinou sobre liderança, é que não existe reação atrasada. Muitas empresas ficam fixadas no problema, na crise, na concorrência, no medo do futuro. Mas o líder empreendedor precisa fixar no destino. Ele precisa conduzir o time para a direção correta, mesmo quando o ambiente está instável.

ATENÇÃO:

- A IA pode criar relatórios, mas não cria lealdade.
- A IA pode prever tendências, mas não constrói pertencimento.
- A IA pode otimizar processos, mas não cura esgotamento emocional.
- A IA pode aumentar a performance, mas não cria propósito.

Por isso, o líder precisa compreender que seu trabalho não é apenas “fazer o time produzir”, seu trabalho é fazer o time acreditar. Acreditar no caminho, na visão, na cultura, na construção. Muitas pessoas não pedem demissão de empresas, elas pedem demissão de ambientes, de líderes, de culturas tóxicas, pedem demissão por falta de sentido.

Criamos a IA para ganhar velocidade, e agora vivemos com medo de não conseguir acompanhar o que criamos. Vivemos um paradoxo brutal, onde pessoas treinam máquinas para pensar mais rápido, e depois competem com elas para provar que ainda são necessárias. A tecnologia acelera, mas também gera insegurança, ansiedade e a sensação de substituição constante. A IA entrega respostas em segundos, mas não conduz projetos, não sustenta cultura e não assume consequências.

Ao longo da minha trajetória como Head de Marketing em uma multinacional japonesa, percebi a importância de uma liderança empreendedora, que me exige equilíbrio constante.

Na estrada, existe um respeito entre motociclistas, existe uma consciência de vulnerabilidade, um entendimento de que ninguém é invencível. Isso lembra algo que muitos líderes esquecem: cargo não protege ninguém do desgaste emocional, não impede ansiedade, não impede burnout e o sucesso não impede depressão. Sustentabilidade humana é tão importante quanto sustentabilidade financeira.

O DNA do líder empreendedor, portanto, não é apenas uma combinação bonita de palavras, mas sim um conjunto de competências que definem o futuro das organizações, onde inovar é enxergar além, resiliência é sustentar o caminho, e humanidade é preservar pessoas.

E é esse tripé que precisa ser fortalecido na era da inteligência artificial, porque a IA pode mudar o mercado, mas ela não muda a essência do que move uma empresa: as pessoas comprometidas com um propósito.

No fim, liderar pessoas em tempos de IA é como pilotar em uma estrada desconhecida: você precisa de visão, equilíbrio e coragem para seguir, mesmo quando você não tem o controle total do cenário. A tecnologia pode sugerir vários caminhos, mas ainda é você quem segura o guidão.

E talvez a maior verdade sobre liderança seja essa: o futuro será cada vez mais digital, mas a liderança continuará sendo profundamente humana.

Informação da OMS	Ano da publicação
Fact Sheet “Mental health at work” (inclui dados de 15%, 12 bilhões de dias e custo)	2024
Diretrizes de saúde mental no trabalho (<i>Guidelines on mental health at work</i>)	2022
Relatório Mundial de Saúde Mental (com dados 2019)	2022
Reconhecimento do burnout como fenômeno ocupacional (CID-11)	2019

Transformar ideias em ação é o próximo passo.

Se você gosta dos meus artigos e o tema faz sentido para você, imagine essa conversa ao vivo, com exemplos reais, trocas genuínas e insights aplicáveis à realidade do seu público.

Vamos juntos levar esse conteúdo para o seu próximo evento?

 Siga-me no Instagram @jonyzatariano

 Fale comigo em jony@zatariano.com.br.





Dra. Gessica Moura Fonteles

Advogada. Consultora Jurídica e Pesquisadora em ESG, Governança e Direito Ambiental e Empresarial. Mestre em Direito pelo Programa de Pós Graduação em Direito Stricto Sensu da Universidade Federal do Piauí, cuja linha Ordem Privada (2023-2025). Bolsista CAPES (2023-2025). Pesquisadora Visitante na Faculdade de Direito da Universidade de São Eduardo Tomasevicius Filho, Livre-Docente em Direito Civil pela USP (2024). Juíza Leiga formada pela Escola Superior da Magistratura atuando na 19 Unidade do JECC da Comarca de Fortaleza-CE. Membro da Junta de Análise e Julgamento de Processos de Fiscalização Urbana Revista Carreiras TI (ISSN 2675-9454).

Entre a vitrine e a vigilância: a divulgação de imagens de suspeitos e os limites constitucionais da proteção de dados

A expansão dos sistemas de vigilância em estabelecimentos comerciais não é novidade. Câmeras, sensores e registros audiovisuais passaram a compor o cotidiano urbano como instrumentos de prevenção de perdas e de reforço à segurança. Nesse cenário, surge o Projeto de Lei nº 3.630/2025, de autoria da deputada Bia Kicis, propondo alterar a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais para permitir a divulgação de imagens de pessoas flagradas cometendo crimes dentro de estabelecimentos comerciais.

A proposta, à primeira vista, dialoga com uma demanda social concreta: o aumento da criminalidade patrimonial e a sensação de impunidade. No entanto, ao avançar sobre o campo da proteção de dados pessoais, o projeto tensiona pilares fundamentais do Estado Democrático de Direito, exigindo uma análise crítica que vá além da retórica da segurança.

A proposta normativa e sua lógica subjacente

O projeto pretende inserir um §8º ao art. 7º da LGPD, criando uma exceção que autoriza o tratamento e a divulgação de dados pessoais — inclusive imagens e áudios — quando houver flagrante de crime em estabelecimento comercial. Para tanto, estabelece requisitos como finalidade legítima (identificação do infrator, alerta à população ou cooperação com autoridades), não exposição de terceiros e respeito, “quando possível”, aos princípios da necessidade e da proporcionalidade.

Trata-se, portanto, de uma tentativa de institucionalizar uma prática que já ocorre informalmente: a divulgação de imagens de suspeitos em redes sociais, grupos de mensagens e murais físicos de comércio. A diferença é que, com a aprovação do projeto, essa prática ganharia um manto de legalidade.

Mas é justamente aí que reside o problema.

LGPD e Constituição: um sistema de garantias

A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais não é apenas uma lei técnica. Ela representa a concretização de um direito fundamental, reconhecido pelo Supremo Tribunal Federal: o direito à proteção de dados pessoais, derivado da dignidade da pessoa humana e do direito à privacidade (art. 5º, X, da Constituição).

Seu núcleo estruturante repousa em princípios como:

- finalidade;
- adequação;
- necessidade;
- transparência;
- segurança;
- responsabilização.

Ao prever bases legais específicas para o tratamento de dados, a LGPD estabelece um sistema fechado e rigoroso, no qual exceções devem ser interpretadas restritivamente.

O projeto de lei, ao criar uma autorização genérica para divulgação de imagens em casos de flagrante, rompe com essa lógica. Mais do que isso: ao condicionar o respeito à necessidade e proporcionalidade à expressão “quando possível”, enfraquece justamente os princípios que sustentam a proteção de dados.

Segurança versus direitos fundamentais: uma falsa dicotomia?

É inegável que a proposta apresenta vantagens potenciais. Entre elas:

- efeito dissuasório: a possibilidade de exposição pode inibir a prática de delitos;
- colaboração com autoridades: a divulgação pode facilitar a identificação de suspeitos;
- empoderamento do comerciante: permite reação mais imediata diante de ilícitos.

No entanto, essas vantagens não podem ser analisadas de forma isolada. O direito constitucional contemporâneo rejeita soluções simplistas baseadas na supressão de garantias fundamentais em nome da eficiência.

A Constituição não estabelece uma hierarquia abstrata entre segurança e liberdade. O que ela exige é ponderação, à luz do caso concreto e com base em critérios rigorosos.

E é justamente essa ponderação que o projeto não realiza de forma adequada.

O risco da antecipação de culpa

Um dos aspectos mais preocupantes da proposta é a possibilidade de violação ao princípio da presunção de inocência (art. 5º, LVII, da Constituição). A divulgação de imagens de pessoas supostamente em flagrante delito pode produzir, na prática, uma antecipação de juízo condenatório.

Em uma sociedade hiperconectada, a exposição pública tem efeitos devastadores:

- danos irreversíveis à reputação;
- linchamento virtual;
- perda de oportunidades profissionais e sociais.

Ainda que posteriormente se comprove a inocência, o dano já estará consolidado.

Além disso, o conceito de flagrante, no direito penal, é técnico e juridicamente delimitado. Sua aplicação por particulares — como comerciantes ou seguranças — abre margem para erros, abusos e interpretações subjetivas.

Contraditório e ampla defesa em xeque

Outro ponto crítico reside na mitigação indireta dos princípios do contraditório e da ampla defesa (art. 5º, LV, da Constituição).

A divulgação de imagens ocorre antes de qualquer processo judicial, sem:

- apuração formal;
- direito de defesa;
- controle jurisdicional.

Cria-se, assim, uma espécie de “esfera paralela de responsabilização”, na qual o indivíduo é exposto e socialmente sancionado sem as garantias do devido processo legal.

Essa dinâmica se aproxima perigosamente de práticas de justiça privada, incompatíveis com o monopólio estatal da jurisdição.

A banalização da exceção

A LGPD admite o tratamento de dados em hipóteses específicas, como o legítimo interesse e o exercício regular de direitos. No entanto, essas bases legais são condicionadas a critérios rigorosos e à realização de testes de balanceamento.

O projeto, ao criar uma exceção ampla e pouco delimitada, corre o risco de banalizar o regime de proteção de dados. A exceção tende a se tornar regra, especialmente em contextos de insegurança.

Além disso, a ausência de mecanismos claros de controle e responsabilização pode incentivar práticas abusivas, como:

- divulgação seletiva;
- exposição desnecessária;
- uso das imagens para fins diversos.

Uma nova dinâmica social: da vigilância à exposição

A proposta também inaugura uma mudança cultural relevante. Não se trata apenas de permitir a captação de imagens — algo já consolidado —, mas de legitimar sua difusão pública como instrumento de controle social.

Isso desloca o eixo da vigilância — tradicionalmente voltada à prevenção e à investigação — para a exposição pública como mecanismo de sanção social. Em outras palavras, o que antes era instrumento probatório passa a operar como meio de punição antecipada, sem as mediações institucionais próprias do sistema de justiça.

Esse deslocamento não é neutro. Ele altera a própria percepção social do direito e da justiça, incentivando práticas de justicamento difuso, em que a coletividade, munida de imagens e impressões imediatas, assume o papel de julgadora. A consequência é a erosão silenciosa da confiança nas instituições e a naturalização de respostas extrajudiciais.

Entre eficiência e garantias: há um ponto de equilíbrio?

É preciso reconhecer que o problema enfrentado pelo projeto é real. Comerciantes lidam diariamente com furtos, fraudes e prejuízos, muitas vezes sem resposta estatal eficaz. Ignorar esse contexto seria reduzir o debate a uma abstração jurídica desconectada da realidade.

No entanto, a resposta normativa não pode se dar à custa da desestruturação de garantias fundamentais. O desafio está em construir soluções que integrem segurança e direitos, e não que os coloquem em oposição.

Nesse sentido, alternativas mais equilibradas poderiam ser consideradas, como:

- o fortalecimento da cooperação entre estabelecimentos e autoridades policiais;
- a criação de canais oficiais para compartilhamento de imagens;
- a exigência de comunicação prévia antes de qualquer divulgação pública;
- a previsão de anonimização obrigatória sempre que possível;
- a responsabilização objetiva em caso de erro ou abuso.

Tais medidas preservariam a utilidade das imagens como instrumento de investigação, sem convertê-las em ferramenta de exposição indiscriminada.

Conclusão

O Projeto de Lei nº 3.630/2025, ao propor a flexibilização da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, parte de uma preocupação legítima, mas oferece uma resposta juridicamente problemática. Ao autorizar a divulgação de imagens de pessoas em suposto flagrante delito, a proposta tensiona direitos fundamentais como a privacidade, a proteção de dados, a presunção de inocência e o devido processo legal.

Mais do que isso, introduz uma lógica de exposição pública que pode transformar o espaço social em um ambiente de vigilância difusa e sanção antecipada, fragilizando o papel das instituições e ampliando o risco de injustiças.

A proteção de dados pessoais, no constitucionalismo contemporâneo, não é um obstáculo à segurança, é parte integrante dela. Uma sociedade que protege a dignidade informacional de seus cidadãos é também uma sociedade que confia em seus mecanismos de justiça.

Por isso, qualquer alteração legislativa nesse campo deve ser conduzida com cautela, rigor técnico e compromisso com os valores constitucionais. Do contrário, corre-se o risco de, em nome da segurança, abrir mão precisamente daquilo que o direito se propõe a proteger: a dignidade da pessoa humana.



ADVOGADO + SEU PORTAL + SISTEMA WEB

Tenha a gestão do seu escritório



VALORES MENSAIS

Visite Portal Exemplo...

<https://advogados.ewsistemasecursos.com.br/>

Realização:

(61) 4042-0701

<https://ewsistemasti.com.br>



Algum destes sintomas já aconteceu na sua TI?

**Rede lenta,
Desorganização,
Altos \$\$\$ de reparo,
Insatisfação com a rede,
Lentidão ao localizar problemas,
Dificuldade para resolver problemas,
Não aproveitamento do potencial da TI.**

Se a resposta for pelo menos 2 destes itens acima, então é o momento de você pensar em fazer uma avaliação de classificação de maturidade da sua rede de TI por meio de uma consultoria externa para diagnosticar e colocar em ação um plano para melhoria!

Não deixe de aproveitar as oportunidades de melhoria.

Consulte:



Telefone/WhatsApp: (47) 98832-5550 – Juliano H. Reinert
E-mail: juliano.pmi@gmail.com

Rua Dr. Plácido Olímpio de Oliveira, 1175, 801, edifício Saint Germain
Joinville – SC, Santa Catarina. CEP 89.202-165



Juliano Heinzemann Reinert

É mestre em Engenharia de Produção com foco em inovação, especialista com MBA FGV em Gerenciamento de Projetos (simplificado), graduado em Automação Industrial (ênfase em TI), também possui certificações em gestão e TI: CCTT Fluke, COBIT, Data Cabling System MCT Fluke, FCP Profissional, FCP Fibras Ópticas, FCP Master, IAPM. Sua vivência profissional inclui 25 anos de experiência: gestão de projetos, projetos de infraestrutura de TI, consultorias em empresas, estratégias financeiras, instrutor Furukawa. Sua experiência internacional é focada nos E.U.A e Alemanha com visitas, atuação e treinamentos em: IBM, Nortel, Porsche, BMW, Mahle, AMK, Hannover Messe, Paulaner, Jena e Braunschweig University. No Brasil já atuou em várias indústrias, também no CNJ, FIESP, PRF, CREA, DSOP, ACIJ, ACIJS e publicações em revistas. Atualmente é instrutor e produtor de conteúdo para Furukawa Electric (Instrutor homenageado nos 20 anos do IFT), consultor em indústria x.0, mentor em carreira de TI, professor de pós-graduação em várias instituições, instrutor da Softsell e Fenômenos aprendizagem, Diretor da H&R Management, Sócio da Bauwerk e colunista da Revista Carreiras TI. É autor de 3 livros: "Projetos de infraestrutura de TIC", "Gerenciamento de projetos de Inovação e P&D" e "Brasil: Podemos evoluir da indústria 4.0 para a Indústria e Sociedade 5.0?"
LinkedIn: <https://br.linkedin.com/in/juliano-heinzemann-reinert-b2248983>.

NR-1: a Nova Fronteira da Gestão

Saúde Mental como Pilar de Sobrevivência e Conformidade

A Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) é a base de todas as normas de segurança e saúde no trabalho no Brasil, estabelecendo diretrizes gerais e princípios fundamentais para a proteção dos trabalhadores. Sua versão atualizada reforça o foco no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), exigindo que as empresas identifiquem, avaliem e controlem riscos no ambiente de trabalho de forma sistemática e contínua, prevenindo acidentes e doenças ocupacionais. Além disso, a NR-1 define responsabilidades de empregadores e empregados, promove a cultura de prevenção e integra fatores psicossociais à análise de riscos, tornando a gestão mais completa e alinhada às práticas modernas de segurança do trabalho.

O cenário corporativo brasileiro atravessa uma transformação sem precedentes, onde o conceito de segurança no trabalho deixa de ser restrito à integridade física para abraçar, de forma definitiva, a saúde emocional dos colaboradores.

A atualização desta norma tem previsão para ser aplicada a partir de maio de 2026, marca o momento em que os chamados riscos psicossociais passam a ser reconhecidos oficialmente como obrigações legais das empresas. Este movimento não é apenas uma tendência de bem-estar, mas uma resposta a um cenário de adoecimento coletivo agravado pela pandemia, onde o estresse, a sobrecarga e o clima organizacional tóxico agora geram passivos sujeitos a auditorias, fiscalização e multas severas.

Historicamente, a legislação brasileira, fundamentada na Constituição de 1988, já previa o dever do empregador de garantir um ambiente seguro. No entanto, as fontes revelam que essa interpretação era quase exclusivamente física, focada em equipamentos de proteção e prevenção de acidentes tangíveis. A nova NR-1 expande esse horizonte, exigindo que as empresas mapeiem e respondam por fatores subjetivos, mas devastadores, como a falta de clareza de papéis, metas irreais, ambientes de medo e relações deterioradas.

O Peso Econômico da Negligência

O custo da invisibilidade da saúde mental tornou-se insustentável para o mercado. De acordo com as fontes, a Organização Mundial da Saúde (OMS) estima que a ansiedade e a depressão causem a perda de 12 bilhões de dias úteis anualmente, gerando um impacto de US\$ 1 trilhão na economia global. No Brasil, a gravidade é evidenciada pelos números do INSS, que concedeu cerca de 470 mil licenças médicas por transtornos mentais apenas em 2024, o maior volume da última década.

O impacto reflete diretamente no dia a dia das lideranças e liderados. Estudos citados nas fontes indicam um salto alarmante no uso de medicamentos para lidar com o estresse e o burnout. Entre os líderes, o consumo de fármacos subiu de 18% em 2024 para 52% em 2025, enquanto entre os liderados o índice saltou de 21% para 59% no mesmo período. Esse cenário demonstra que a produtividade está sendo mantida sob um custo humano altíssimo, que a nova legislação pretende mitigar através do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), que agora deve incluir explicitamente os riscos psicossociais.

Crescimento como Armadilha: O Colapso da Invencibilidade

A necessidade da nova NR-1 torna-se ainda mais clara quando analisamos casos reais de falhas sistêmicas de gestão. Lembro aqui a história emblemática de uma empresa de infraestrutura de TI que, apesar de um crescimento acelerado de 60% a 70% ao ano, acabou sucumbindo ao colapso humano e organizacional. Este caso exemplifica como o foco exclusivo no faturamento, em detrimento do lucro real e da qualidade de vida, pode ser fatal.

Esta empresa que foi tema do último artigo possuía vantagens competitivas claras: mercado aquecido, contratos importantes e uma marca reconhecida. No entanto, a prepotência gerencial e a incapacidade de ouvir os alertas internos criaram uma "prévia de desastre". Sinais como falta de cronogramas, retrabalho constante, conflitos internos e ausência de indicadores foram ignorados pela liderança, que adotava a perigosa máxima de "desordem e progresso".

Essa desconexão entre o discurso de "excelência" e a prática de microgerenciamento e baixos salários resultou em um ambiente emocionalmente desgastante. A falta de um plano de carreira sério e de canais de escuta ativa transformou o entusiasmo inicial em desmotivação crônica. O desfecho foi a evasão total da equipe, provando que nenhuma empresa é maior do que as pessoas que a constroem.

A Liderança e o Letramento Emocional

Para sobreviver à nova era da NR-1, as empresas precisam investir no que as fontes chamam de letramento emocional das lideranças. Não basta mais preencher documentos técnicos; o PGR deve refletir a cultura da organização e demonstrar ações concretas para reduzir o estresse. Falar de riscos psicossociais exige habilidades relacionais, gestão da energia psíquica e a capacidade de conduzir conflitos produtivos em vez de silenciar as dores da equipe.

Gestão de Projetos e Infraestrutura de TI na prática!

Diferente das tradicionais pesquisas de clima, a nova norma (ou atualização) exigirá métodos de escuta mais sofisticados, como canais seguros de denúncia e treinamentos contínuos para identificar sinais precoces de adoecimento. A liderança agressiva, o caso da empresa que quase faliu — onde o líder principal "estourava" facilmente e usava palavras ofensivas —, torna-se agora um risco jurídico e financeiro direto para o negócio.

O Trabalho como Meio, não como Fim

A mudança legislativa brasileira acompanha um movimento global de ressignificação do trabalho. Países como Japão, França e Reino Unido já adotam normas específicas ou testam jornadas reduzidas para preservar a saúde mental. No Brasil, a pesquisa "Carreira dos Sonhos" revela que o bem-estar assumiu o lugar do próprio trabalho como prioridade profissional.

Para as novas gerações, o sucesso não é mais sinônimo de jornadas exaustivas, mas de flexibilidade, autonomia e tempo para a vida pessoal. O trabalho passou a ser visto como um meio para viver bem, e o autocuidado tornou-se um novo símbolo de status e poder. Empresas que ignoram essa mudança, mantendo culturas de "fazer tudo ao mesmo tempo" sob o pretexto de produtividade, estão, na verdade, operando sob um delírio que compromete a sustentabilidade a longo prazo.

Conclusão: Sustentar é Obrigatório

As lições extraídas são contundentes: o crescimento sem gestão estratégica e humana é apenas uma aceleração rumo ao colapso. A nova NR-1 obriga o mercado a amadurecer, transformando o cuidado emocional de uma "boa prática" em um imperativo de gestão de riscos.

Uma das principais causas do estresse atual do trabalho é a falta de planejamento, que gera problemas não previstos e não tratados e esta questão cultural brasileira como será tratada? Vejo que queremos resolver o problema sem analisar as causas reais, então como fazer esta mudança cultural aqui no nosso país? onde "pensar antes de fazer" (planejamento) seria a melhor prevenção para problemas relacionados a estresse, a cerne desta norma NR-1.

As organizações que prosperarão no futuro serão aquelas que demonstrarem humildade para reconhecer suas fragilidades, disciplina para padronizar processos e, acima de tudo, coragem para colocar as pessoas no centro da estratégia. O caso da empresa que perdeu seus melhores talentos por prepotência serve como um alerta final: o talento vai embora onde a escuta é silenciada. Saúde mental não é mais opcional, é a base sobre a qual o futuro do trabalho será construído.



Escalada Ágil

- Certificações Ágeis



Ew Sistemas **TI**

- Simulados

- Kanban

- SAFe

- PSM e PSPO

Escalada Ágil - Academy



Wislen Paiva

Wislen Paiva Vasconcelos CRP-1119961

Psicólogo Clínico

Egresso da turma 2018 graduado em Psicologia pelo Uninta campus Itapipoca-Ce

Pós graduação em musicoterapia em curso

Escritor, poeta, músico, compositor, letrista e Colunista na revista carreiras TI e

Gleice Soares Magalhães formada em psicologia pelo Uninta Campus Itapipoca CE.

O Mito de Sísifo

Por Gleice Soares Magalhães (Graduanda em Psicologia pelo Campus Uninta Itapipoca) e Wislen Paiva Vasconcelos Psicólogo Clínico CRP – 11/19961

O mito de Sísifo, um personagem da mitologia grega, um cara muito inteligente e esperto, o mais astuto e malicioso entre os mortais, ele que sempre leva vantagem em tudo e sobre todos, (parece até ter nascido no Brasil atual, “onde o mundo é dos espertos”, “onde levar vantagem é a única coisa importante pra cada um”, mesmo que com isso você passe por cima e desfaça do outro, zero empatia), então resumindo Sísifo, ele era ‘o protótipo do verdadeiro “malandro”, sempre foi um cara muito inteligente e esperto, e sempre aprontava, e aprontava, foi rei de Corinto, malicioso e astuto, ele era tão esperto que enganou a morte algumas vezes.

A primeira esperteza de Sísifo foi quando Tanâtos (que era a personificação da morte no submundo, enquanto Hades reinava sobre os mortos no mundo inferior, sendo filho de Nix (a noite) e Érabó (a escuridão) que eram filhos do Caos, Tanâtos era gêmeo com Hipno que era a personificação do sono) Tanâtos veio buscar Sísifo a mando de Zeus, que havia se irritado com Sísifo, mas ele prendeu Tanâtos em correntes e com isso fez com que durante um tempo ninguém mais morresse no mundo, quando esteve no submundo ele enganou Perséfone (rainha do submundo, é a deusa da agricultura, das flores e frutos, uma das filhas de Zeus, que após ser raptada por Hades virou a rainha dos mortos, passava a metade do ano no olimpo e a outra metade no submundo), e Sísifo acabou voltando para o mundo dos vivos. Até que Zeus entregou finalmente a Hades o trabalho de levar Sísifo, que pediu a sua esposa que não enterrasse e nem fizesse velório etc, Hades libertou Tanâtos e levou Sísifo para a mansão dos mortos, chegando lá Sísifo foi falar com Hades dizendo que sua esposa o havia traído, faltado com respeito e não havia feito seu funeral e o enterrado e pediu mais 1 dia para Hades, afim de ir se vingar de sua esposa, Hades concedeu este desejo, Sísifo retornou para o mundo dos mortos e fugiu com sua esposa enganando mais uma vez a morte, pense num cabra esperto por demais, então para finalizar Zeus impôs a ele uma sentença que ele rolasse uma pedra de mármore ao topo de um morro e sempre que chegasse lá a pedra voltava ao início rolando morro abaixo e ele teria que voltar e empurrar a pedra de novo toda vez que isso acontecesse e isso iria acontecer eternamente, sendo um castigo para todo o sempre.

Albert Camus (1913/1960), filósofo francês, Prêmio Nobel de literatura em 1957, trouxe o mito de Sísifo em seu ensaio filosófico de 1942, trazendo a filosofia do absurdo, o homem em busca de sentido, ele questiona que o homem na realização do absurdo, ele pode ser exigido ao suicídio? Ao qual ele mesmo responde que não, e sim uma revolta, já que segundo ele ao analisar Sísifo, todo o esforço feito por meio da força e inteligência usada para rolar a pedra ao topo do morro é invalidado e inutilizado por que ela volta rolando ao início da jornada e ele tem que fazer tudo outra vez, isso é mais ou menos o sentido da labuta diária, do trabalho ao qual temos que fazer diariamente em prol do nosso sustento e da família, para com isso termos os frutos financeiros deste desprendimento árduo e poder termos o direito de viver socialmente,

pagando e honrando os compromissos firmados, como aluguel, comida, roupas, sapatos, remédios, energia, água, internet entre outras coisas, para Camus Sísifo passa a ser feliz, mas quando ele aceita a tarefa como dele, e que o esforço por mais chato, pesado e repetitivo é o que dá sentido à existência, e que aquele trampo é dele e é o que dá sentido à vida, que o que importa é a jornada, é o caminho, no processo do trabalho, mas, a nova geração acha que tudo isso é desnecessário e que não resulta em grande coisa alguma, e que não nasceram pra isso, afinal não pediram pra nascer, sendo assim qual a obrigação deles nisso?

Cada geração é constituída por um conjunto específico de valores, expectativas e formas de comportamento, os quais são historicamente determinados pelas condições culturais, sociais e tecnológicas de seu tempo. Nesse sentido, a Geração Z, (composta por indivíduos nascidos entre meados da década de 1990 e o início dos anos 2010), caracteriza-se por ser a primeira geração plenamente inserida no ambiente digital desde a infância, tendo sido socializada em meio à internet, às redes sociais e à aceleração das transformações tecnológicas.

Tal contexto de formação produziu novas formas de sociabilidade, de acesso à informação e de construção identitária, ao mesmo tempo em que introduziu desafios significativos no que se refere à consolidação de vínculos duradouros, à tolerância à frustração e à organização de projetos de vida de longo prazo. Nesse cenário, a relação dessa geração com o mundo do trabalho tem se configurado como objeto de crescente interesse nos campos acadêmico, midiático e cultural.

Expressões amplamente difundidas nas redes sociais, como “não nasci para trabalhar” ou “não pedi para nascer”, ainda que não representem a totalidade da geração, indicam transformações relevantes nos sistemas de valores que estruturam a vida social contemporânea. A compreensão desse fenômeno exige, contudo, o afastamento de interpretações moralizantes, sendo necessário recorrer a instrumentos analíticos capazes de considerar tanto as condições objetivas quanto os aspectos subjetivos envolvidos.

Nesse contexto, torna-se fundamental distinguir, do ponto de vista analítico, dois fenômenos frequentemente confundidos no debate público. O primeiro refere-se a uma crítica potencialmente legítima à centralidade do trabalho como eixo organizador da existência, especialmente no interior de uma lógica produtivista que reduz o sujeito à sua capacidade de produzir. O segundo diz respeito às dificuldades de engajamento em processos que exigem esforço contínuo e prolongado, independentemente do campo de atuação, o que aponta para dimensões psicológicas e culturais mais complexas.

Sob essa perspectiva, a recusa ao trabalho nem sempre se configura como uma posição crítica consciente, mas pode ser compreendida como um sintoma de um ambiente cultural que privilegia a gratificação imediata, a visibilidade e a lógica do reconhecimento instantâneo. A valorização exacerbada do sucesso rápido, frequentemente mediado pelas redes sociais, tende a obscurecer a importância de processos graduais, cumulativos e, muitas vezes, invisíveis de construção profissional e existencial.

A culpabilização dos pais, em particular, é um fenômeno que merece atenção clínica e sociológica. Do ponto de vista psicanalítico, ela pode ser compreendida como uma forma de externalização da responsabilidade diante do sofrimento uma dificuldade de assumir a própria vida. Do ponto de vista sociológico, contudo, ela também revela as tensões reais de uma geração que foi criada sob promessas de infinita possibilidade e se depara com os limites estruturais de uma sociedade marcada pela desigualdade e pela precarização das condições de vida.

Nesse sentido, a promoção da saúde mental da Geração Z passa não apenas pelo cuidado individual embora o acesso à psicoterapia seja fundamental, mas também pela construção de narrativas culturais mais honestas sobre o processo de crescimento, o valor do esforço e a legitimidade das trajetórias comuns, portanto se percebe que a nova geração vem normalizando e “gourmetizando” o sucesso sem trabalho e sem talento.

A lacuna entre as expectativas criadas pela cultura digital e as possibilidades concretas de cada indivíduo produz, com frequência, sentimentos intensos de frustração, inadequação e fracasso. Quando essas frustrações não encontram elaboração psicológica adequada, seja por meio da terapia, de relações afetivas saudáveis ou de práticas reflexivas, tendem a se converter em mecanismos de culpabilização: do outro, das instituições, dos pais, da sociedade.

Essa dinâmica pode ser interpretada à luz do conceito de modernidade líquida, desenvolvido por Zygmunt Bauman, que descreve a passagem de uma sociedade marcada por estruturas estáveis e duradouras para um contexto caracterizado pela fluidez, pela instabilidade e pela fragilidade dos vínculos sociais. Nesse cenário, compromissos de longo prazo passam a ser percebidos como restritivos, na medida em que limitam a flexibilidade e a abertura a novas possibilidades e valores centrais na cultura contemporânea.

Paralelamente, a expansão das plataformas digitais transformou profundamente os modos de produção, circulação e consumo de cultura. No interior da chamada economia da atenção, a visibilidade converte-se em um recurso central, sendo mensurada por indicadores como curtidas, compartilhamentos e número de seguidores. Tal lógica contribui para a consolidação de um ambiente no qual o reconhecimento social está diretamente associado à performance pública e à capacidade de atrair atenção.

Nesse contexto, casos de sucesso obtidos por meio da viralização de conteúdos são frequentemente apresentados como modelos amplamente acessíveis, produzindo uma percepção distorcida das reais condições de mobilidade social. O que tende a ser invisibilizado são os fatores estruturais que atravessam tais trajetórias, como capital econômico, redes de contato, estratégias de produção e circunstâncias específicas dificilmente replicáveis.

A difusão dessa lógica também alimenta a proliferação de discursos meritocráticos simplificados, frequentemente veiculados por meio de cursos, mentorias e programas de treinamento que prometem resultados rápidos. Tais discursos, ao enfatizarem exclusivamente o esforço individual, acabam por obscurecer as determinações sociais e econômicas que condicionam as possibilidades concretas de sucesso.

Essa problemática encontra ressonância na crítica elaborada por Guy Debord, ao conceber a sociedade contemporânea como uma “sociedade do espetáculo”, na qual a representação tende a substituir a experiência direta. No ambiente digital, essa lógica manifesta-se na centralidade da imagem, da aparência e da encenação de estilos de vida idealizados, que operam simultaneamente como objetos de desejo e fontes de frustração.

No plano existencial, a reflexão de Albert Camus acerca do mito de Sísifo oferece uma chave interpretativa relevante para a compreensão do trabalho enquanto experiência humana. Ao propor que o sentido da existência pode ser encontrado no próprio esforço, mesmo diante da repetição e da aparente ausência de finalidade, Camus desloca o trabalho do campo da punição para o da afirmação da condição humana.

Entretanto, no contexto contemporâneo, observa-se uma crescente dificuldade de atribuição de sentido a atividades que não produzem reconhecimento imediato ou visibilidade social. Essa dificuldade é intensificada por um ambiente marcado pela comparação constante e pela exposição contínua a padrões idealizados de sucesso.

Nesse sentido, a análise de Byung-Chul Han sobre a “sociedade do cansaço” contribui para compreender os impactos psíquicos dessa configuração. Segundo o autor, o sujeito contemporâneo encontra-se submetido a uma lógica de auto exploração, na qual a exigência de desempenho é internalizada, produzindo estados de exaustão, ansiedade e esgotamento emocional.

A discrepância entre as expectativas construídas no ambiente digital e as condições concretas de vida tende a gerar sentimentos de inadequação e fracasso. Quando tais experiências não encontram espaços adequados de elaboração simbólica, podem se manifestar por meio de mecanismos de externalização da responsabilidade, como a culpabilização de terceiros ou das estruturas sociais.

Assim, a relação da Geração Z com o trabalho deve ser compreendida como um fenômeno complexo, atravessado por transformações estruturais que envolvem não apenas o mundo econômico, mas também as formas de subjetivação contemporâneas. Nesse contexto, a promoção da saúde mental exige tanto intervenções no âmbito individual quanto a construção de narrativas culturais mais realistas acerca do tempo, do esforço e dos processos de desenvolvimento humano.

Myth

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BAUMAN, Zygmunt. *Modernidade líquida*. Tradução de Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2001. [1, 2, 3]

BAUMAN, Zygmunt. *Vida líquida*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2005. [1]

CAMUS, Albert. *O mito de Sísifo*. Rio de Janeiro: Record, 2010.

CASTELLS, Manuel. *A sociedade em rede*. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

DAVENPORT, Thomas; BECK, John. *The attention economy*. Boston: Harvard Business School Press, 2001.

DEBORD, Guy. *A sociedade do espetáculo*. Rio de Janeiro: Contraponto, 1997.

EHRENBERG, Alain. *A fadiga de ser si mesmo*. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2010.

FREUD, Sigmund. *O mal-estar na civilização*. São Paulo: Companhia das Letras, 2011.

HAN, Byung-Chul. *Sociedade do cansaço*. Tradução de Enio Paulo Giachini. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2017.

MANNHEIM, Karl. *O problema das gerações*. In: *Sociologia do conhecimento*. São Paulo: Ática, 1982.

REALITY



LEIA A BÍBLIA!

Mateus 13:9

"QUEM TEM OUVIDOS PARA OUVIR, OUÇA."



PRÓXIMA EDIÇÃO - JUNHO 26

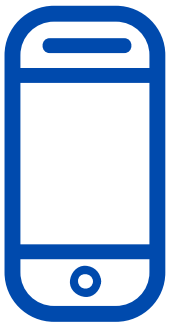
- 1) Entrevista com Profissionais da Área TI;
- 2) Mercado de TI;
- 3) Empodere-se no Direito;
- 4) Carreiras de TI;
- 5) Colunas: Liderança Ágil, Novidades em TI, Aprender-Desaprender-Reaprender e Gerenciamento de Projetos;
- 6) Diversos outros assuntos.

NÃO PERCAM!!!



<https://carreirasti.ewsistemasti.com.br>

Revista Carreiras TI



Realização:

Ew Sistemas TI

(61) 4042-0701

Voz e Whatsapp

comercial@ewsystemasti.com.br

<https://carreirasti.ewsystemasti.com.br>