

Como dados em tempo real estão salvando vidas e reduzindo custos nas indústrias

Com sensores, automação e inteligência operacional, o RH assume papel estratégico na segurança e na performance industrial

Durante muitos anos, a gestão de pessoas viveu à base de relatórios mensais, contratações, planilhas robustas e aquele feeling do gestor que "conhece bem o time". Só que esse modelo já não dá conta de um cenário em que o tempo é um ativo tão valioso quanto o talento. Em um mundo cada vez mais acelerado e perigoso, os dados em tempo real estão mudando as regras do jogo para o setor de Recursos Humanos nas indústrias.

“A gente costuma dizer que o RH deixou de ser um departamento para virar uma central de comando”, destaca Túlio Cerviño, CEO da Trackfy, empresa que desenvolve soluções para gestão operacional e segurança em ambientes industriais. “Com dados ao vivo, o gestor não precisa mais esperar o problema acontecer para agir. Ele consegue prever, ajustar e proteger — tudo no momento certo.”

A empresa opera no chão de fábrica, literalmente, onde a tecnologia permite acompanhar não apenas a presença das equipes, mas onde estão, por quanto tempo e sob quais condições, em tempo real. Assim, os dados são traduzidos em alertas automáticos, dashboards intuitivos e análises acionáveis que colocam o RH no centro da estratégia.

Isso significa: garantir que trabalhadores não excedam o tempo seguro de exposição em áreas críticas; reduzir afastamentos e desgastes físicos por má alocação de equipe; identificar jornadas fora do planejado e facilitar a gestão de horas extras, com reflexo direto na folha de pagamento e nos encargos.

“Estamos ajudando as empresas a fazerem a transição de um RH reativo para um RH preditivo”, explica Cerviño. E ainda: “Se uma pessoa entra em uma área crítica e está com o treinamento vencido, o sistema emite um alerta. Se um colaborador entra em uma área de risco sem o EPI adequado, o sistema avisa na hora. Se alguém ultrapassa o tempo seguro de exposição, o gestor é notificado na hora. Tudo com dados totalmente anonimizados, em conformidade com a LGPD e a legislação trabalhista, o dado virou um aliado da prevenção, da performance e, principalmente, da vida”.

Segundo dados da ADP Research Institute, 56% das empresas globais



dizem que integrar dados de RH com dados operacionais é uma prioridade para os próximos dois anos. A gestão de pessoas, processos e cultura é apontada como o principal desafio por 59% dos líderes brasileiros em 2024, segundo pesquisa do G4 Educação. Isso destaca a importância de ferramentas que proporcionem uma visão holística e em tempo real das operações e do capital humano.

A empresa já demonstrou resultados concretos na área de segurança e gestão de pessoas. Em uma planta industrial, por exemplo, a adoção de suas soluções possibilitou a redução de até 50% no tempo médio de evacuação em situações de emergência, aumentando a proteção dos trabalhadores. Além disso, houve uma economia de aproximadamente 1,5% no custo anual com seguros, valor que, por si só, já foi suficiente para cobrir o investimento anual na ferramenta.

“A nossa solução identificou, em um dos casos, que os trabalhadores percorriam até cinco quilômetros diariamente, sob o sol quente, em uma indústria, até chegarem ao ponto de trabalho. Assim, foi possível identificar diversos pontos de melhoria nos processos e na organização da empresa, que resultaram em um grande aumento de produtividade para a mesma, enquanto melhoramos o bem-estar dos trabalhadores”, relata Cerviño.

E esse movimento faz sentido: só em 2024, os afastamentos por acidentes de trabalho custaram cerca de R\$ 17 bilhões à Previdência, segundo dados do Ministério do Trabalho. Grande

parte desses incidentes poderia ser evitada com melhor controle de acesso, rotinas de inspeção e atualização de treinamentos.

“O papel do RH não é apenas contratar e demitir. É garantir que as pessoas tenham as condições ideais para performar com segurança e dignidade”, diz Cerviño. “Nosso propósito é proteger quem move as engrenagens de uma operação. Quando o RH enxerga o colaborador em tempo real, ele deixa de ser apenas um número na folha.”

O sistema desenvolvido pela empresa brasileira conecta-se a ERPs e plataformas de RH, como ADP, SAP e Sênior, e transforma informações antes dispersas em decisões estratégicas, com foco em compliance e saúde ocupacional. A solução automatiza o acompanhamento de certificações obrigatórias, como a NR-10 (segurança em instalações elétricas) e a NR-35 (trabalho em altura), emitindo alertas em tempo real sobre vencimentos de treinamentos e jornadas fora do planejado. Ao integrar dados operacionais aos sistemas de RH, fortalece o compliance, reduz riscos legais e eleva a segurança das operações.

No fim das contas, trata-se de algo maior do que tecnologia: é sobre enxergar pessoas com profundidade, mesmo em ambientes complexos e desafiadores.

“Por trás de cada crachá há uma história. Nossa missão é garantir que ela não se perca por negligência ou falha de gestão. O RH inteligente começa com segurança real”, conclui. (Instituições: <https://trackfyapp.com.br/>).

Digitalização e gestão estratégica impulsionam o setor da saúde

Clinicas adotam tecnologia para otimizar operações e ampliar competitividade.

O setor de saúde suplementar no Brasil vem passando por uma transformação impulsionada pela necessidade de gestão mais eficiente em consultórios e clínicas. Segundo a Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS), o número de beneficiários em planos de saúde alcançou 50,9 milhões em 2024, o maior patamar desde 2015. Esse crescimento tem levado clínicas e hospitais a investirem em tecnologia e profissionalização da gestão para otimizar operações e garantir maior previsibilidade no mercado.

Para Ricardo Novack, sócio-diretor do Grupo ICOM, a modernização da gestão tornou-se essencial para acompanhar a evolução do setor. “A digitalização de processos e o uso estratégico de dados têm sido fundamentais para clínicas e hospitais que querem melhorar a eficiência e fortalecer sua posição no mercado. Os gestores que não investem em tecnologia, irão enfrentar dificuldades para expandir

e manter a qualidade do atendimento”, afirma.

A capacitação de profissionais da saúde também tem sido um pilar desse avanço. Programas voltados à qualificação gerencial têm ajudado clínicas de estética e medicina a aprimorarem seus processos e elevarem sua competitividade. Esse movimento impulsionou a demanda por consultorias especializadas em gestão estratégica na saúde, contribuindo para a expansão do setor. O Grupo ICOM, por exemplo, projeta um faturamento de R\$ 300 milhões em 2025 e pretende alcançar R\$1 bilhão até 2030.

Eficiência e conformidade regulatória como diferenciais

Além do investimento em tecnologia, a adoção de boas práticas de gestão é fundamental para evitar problemas regulatórios e reduzir riscos operacionais. Clínicas que seguem diretrizes estabelecidas por entidades como o Conselho Federal de Medicina (CFM) e o Conselho Federal de Odontologia (CFO) conseguem fortalecer sua reputação e oferecer um atendimento mais seguro aos

pacientes. “Estar alinhado às regulamentações não é apenas uma exigência legal, mas um diferencial competitivo. Quando uma clínica segue as normas com rigor, transmite mais credibilidade e segurança ao mercado”, ressalta Novack.

A análise de indicadores de desempenho também tem permitido que clínicas aprimorem processos, reduzam desperdícios e tomem decisões estratégicas com maior precisão. Esse movimento não apenas melhora a previsibilidade dos negócios, mas também impacta diretamente a qualidade do atendimento e os resultados clínicos.

Outro fator determinante para o sucesso das clínicas é a experiência do paciente. O investimento em tecnologia aliado a um atendimento eficiente e personalizado tem sido um diferencial competitivo. “O paciente moderno busca mais do que um serviço de qualidade — ele quer um atendimento diferenciado. Clínicas que compreendem essa necessidade e oferecem soluções integradas ganham vantagem no mercado”, conclui Novack.

Entre o escritório e a saúde social

Fernanda Rodrigues (*)

Nos últimos meses, temos acompanhado um movimento que beira o retrocesso: a pressão crescente, no Brasil e no mundo, pelo retorno integral ou majoritário ao trabalho presencial. Essa demanda, muitas vezes impulsionada por percepções ultrapassadas de controle e produtividade, ignora não apenas os aprendizados mais valiosos do período pós-pandêmico, mas também as profundas transformações que moldaram a vida e a carreira de milhões de profissionais.

Como líder de RH em uma multinacional de tecnologia e transformação digital, posso afirmar com segurança: produtividade não está — e nunca esteve — atrelada à presença física constante. Controlar não é o mesmo que engajar. Um colaborador engajado é aquele que se sente valorizado, respeitado e escutado — e isso independe do CEP de onde ele trabalha.

Segundo um estudo, existe um “delta de otimismo” significativo entre o que líderes acreditam funcionar bem no modelo presencial e o que os colaboradores realmente vivenciam. Enquanto 90% dos líderes acreditam que a conectividade está funcionando, apenas 67% dos funcionários concordam. Essa desconexão mostra que muitos líderes avaliam o desempenho com base em métricas visuais — o famoso “te ver trabalhando” — enquanto ignoram aspectos mais profundos de motivação, bem-estar e autonomia.

Além disso, o retorno indiscriminado ao escritório traz impactos que vão muito além das paredes corporativas. Estamos falando de aumento no trânsito, na poluição e no consumo urbano concentrado — questões que se relacionam diretamente com as metas de ESG que tantas empresas dizem defender. Houve uma redução significativa desses impactos durante o período de trabalho remoto, e agora vemos um movimento contrário, pouco discutido em profundidade.

A tecnologia permitiu a descentralização da mão de obra e, com isso, uma distribuição de talentos muito mais equitativa pelo país. Conseguimos contratar pessoas incríveis no Norte e no Nordeste, por exemplo — talentos que não teriam essa chance se a exigência fosse viver nos grandes centros. Agora, exigir retorno presencial significa, na prática, excluir essas pessoas. É uma perda imensa, não só de diversidade, mas de inteligência, criatividade e inovação.

É claro que há nuances. A experiência presencial pode ser importante — especialmente no onboarding, como mostrou uma pesquisa da Microsoft, que indicou que mesmo pequenos encontros mensais com os gestores podem melhorar a integração e o sentimento de pertencimento. No entanto, isso não justifica jornadas diárias no escritório. O mesmo estudo apontou que presença excessiva pode prejudicar a produtividade e o alinhamento com a equipe.

Estamos diante de uma nova era que exige modelos mais humanos, flexíveis e adaptáveis. Trabalhar de forma híbrida ou remota é, cada vez mais, uma prioridade para os profissionais. Um estudo recente das universidades de Harvard, Johns Hopkins e Illinois mostrou que muitos trabalhadores aceitariam até 25% de redução salarial para permanecerem em modelos não-presenciais. Isso não é só um número: é um alerta.

Esses dados também revelam que a flexibilidade se tornou mais do que um benefício — é uma necessidade valorizada aci-

ma de compensação financeira. Para profissionais de tecnologia, que frequentemente migraram para outras cidades durante a pandemia, refizeram suas vidas longe dos grandes centros urbanos e estabeleceram novos equilíbrios entre vida pessoal e profissional, a imposição do retorno presencial representa uma ruptura significativa.

Dados recentes mostram que as visitas aos escritórios nos Estados Unidos permanecem 32,2% abaixo dos níveis de março de 2019, uma mudança mínima em relação aos 35,9% de março de 2024. Isso indica que, apesar do discurso sobre o retorno ao presencial, a transformação estrutural do trabalho é irreversível. Cidades como Nova York lideram a recuperação com apenas 11,4% de redução em relação aos níveis pré-pandemia, enquanto São Francisco e Chicago ainda estão 44,6% abaixo. Essa disparidade reflete não apenas políticas corporativas, mas mudanças demográficas e econômicas fundamentais.

Na GFT, não temos a intenção de impor um modelo presencial. Nosso mindset valoriza a autonomia, a responsabilidade e a confiança. Sabemos que há clientes com outras demandas e, nesses casos, buscamos equilíbrio — mas não sacrificamos nossa cultura ou nossa capacidade de atrair talentos por uma nostalgia do “escritório cheio”.

É necessário falar também sobre saúde. Não só a física e a mental, mas a saúde social, conceito que ganha força entre especialistas como Kasley Killam, de Harvard. Conexões humanas genuínas importam, sim — mas elas não dependem de estarmos todos, todos os dias, no mesmo lugar físico. O futuro do trabalho passa pela criação de rituais e estruturas centradas nas pessoas, que promovam vínculos, pertencimento e propósito, independentemente do modelo adotado.

O design do trabalho precisa ser centrado nas pessoas. Isso significa escutar, adaptar e co-criar ambientes — físicos e digitais — que promovam bem-estar e alto desempenho. Flexibilidade já não é um diferencial. É uma exigência. E quem não entender isso, corre o risco de perder os melhores talentos para quem entendeu. Assim, o futuro do trabalho será determinado por organizações que conseguirem equilibrar flexibilidade com conexão, autonomia com colaboração, e produtividade com sustentabilidade.

Estamos em um ponto crítico de decisão. Podemos optar por um caminho de controle e regressão — baseado em percepções desatualizadas — ou podemos avançar, acolhendo a complexidade e as possibilidades do mundo híbrido. O presencial tem seu valor, mas ele precisa ser repensado, com propósito claro e respeito à realidade de cada profissional. Aquelas organizações que insistirem em modelos rígidos de controle presencial correm o risco de ficar para trás na guerra por talentos e na construção de culturas verdadeiramente engajadas.

Transformação digital não é só sobre tecnologia. É sobre mentalidade e deve se refletir também na forma como pensamos sobre trabalho, espaço e tempo. Afinal, se podemos revolucionar processos e criar inteligências artificiais sofisticadas, certamente podemos desenhar modelos de trabalho mais inteligentes e humanos. E líderes preparados para o futuro sabem disso.

(*) CHRO da GFT Technologies na América Latina.