

alice

Pulso RH

Inteligência
Artificial
reconfigurando
performance
e saúde
corporativa

Apoio



A Beneficência
Portuguesa
de São Paulo



ifood
Benefícios

Sumário

Introdução	3
Metodologia do Pulso RH	4
Perfil dos entrevistados	5
Prólogo	6
01 Parceiros da Alice no Pulso RH	7
Grupo Fleury - IA no Cotidiano da Saúde: Produtividade com Responsabilidade	8
A Beneficência Portuguesa de São Paulo - Inovação e bem-estar: os impactos da IA sobre a saúde dos profissionais	9
iFood Benefícios - Tecnologia com empatia: IA para ampliar possibilidades e apoiar pessoas	10
02 Inteligência artificial e performance: onde estamos e para onde vamos	11
03 Inteligência artificial e saúde: como o comportamento dos early adopters dita novos estilos de vida	20
04 RH como arquiteto de ambientes mais inteligentes e saudáveis	27
Expediente	29

Introdução

O futuro do trabalho já começou, e a inteligência artificial está na mesa

Quem ainda observa a distância a transformação do dia a dia corporativo pela **inteligência artificial** está atrasado no debate.

A tecnologia já faz parte da rotina de milhares de profissionais brasileiros, sendo que para mais da metade deles (57,5%) há um impacto significativo na própria produtividade. Isso se reflete na otimização de tarefas repetitivas (41,7%), em uma maior eficiência que permite ampliação do escopo no trabalho (41,4%) ou mesmo na organização do tempo (31,7%).

Porém, isso não significa que, por si só, essas ferramentas sejam revolucionárias – ainda há uma parcela significativa (42,5%) que não vê impacto da IA na performance no trabalho e também questiona (67,5%) quais são os ganhos de produtividade que são esperados com o uso da tecnologia.

Realizado pela **Alice**, em parceria com a **BP – A Beneficência Portuguesa de São Paulo**, o **Grupo Fleury** e o **iFood Benefícios**, o **Pulso RH - Inteligência artificial reconfigurando a performance e a saúde corporativa** propõe um olhar sem vieses: nem encantado, nem alarmista. Apenas real. Porque compreender o papel da IA hoje é essencial para projetar ambientes corporativos mais saudáveis, inteligentes e humanos amanhã.

Ao coletar as respostas de mais de 2 mil profissionais em todo o Brasil pela plataforma Opinion Box, a 4ª edição do Pulso RH revela como a IA está redesenhando a forma como trabalhamos, aprendemos, tomamos decisões e cuidamos da nossa saúde, seja ela física, mental ou social.

Esperamos que, novamente, o Pulso RH contribua com discussões atuais e relevantes, e que ajude a nortear ações que priorizem a saúde dos seus colaboradores. Boa leitura!

Metodologia do Pulso RH

Como foi feita a pesquisa Pulso RH?

Para a 4ª edição do estudo Pulso RH, foram realizadas 2.023 entrevistas, via questionário online, entre os dias 19 de março e 09 de abril de 2025. As respostas foram coletadas pelo instituto de pesquisa Opinion Box.

Foram entrevistadas pessoas de todas as regiões do Brasil, e de todas as faixas etárias entre os 18 e 50 anos ou mais. A margem de erro é de 2 pontos percentuais para mais ou para menos.

Categorização das respostas

Das perguntas com opções que iam “concordo totalmente” a “discordo totalmente”, havia cinco variações de respostas:

- Concordo totalmente
- Concordo
- Nem concordo nem discordo
- Discordo
- Discordo totalmente

Por uma questão de quantidade mínima de respostas e significância estatística dos resultados, optamos por somar as respostas das opções “Concordo” e “Concordo totalmente” para representar uma resposta positiva. E, da mesma forma, somamos as respostas de “Discordo” e “Discordo totalmente” para representar respostas negativas. Respostas “Nem concordo nem discordo” foram consideradas neutras.

Nas questões em que o respondente poderia escolher mais de uma opção de respostas, os percentuais se referem sempre à quantidade de pessoas que selecionaram determinada opção.

Em alguns casos, optamos por dar maior visibilidade às respostas mais frequentes dentro de uma lista de diversas respostas possíveis, construindo assim uma hierarquia - como um ranking das respostas mais populares.

Perfil dos entrevistados

Total de entrevistados

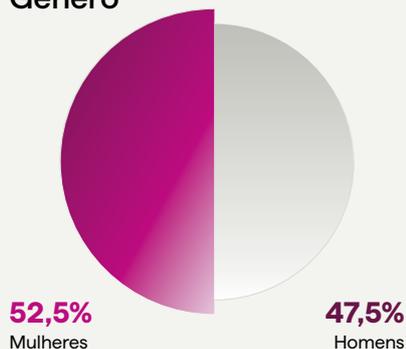
2.023

Entrevista online realizada entre os dias 19/03/25 e 09/04/25.

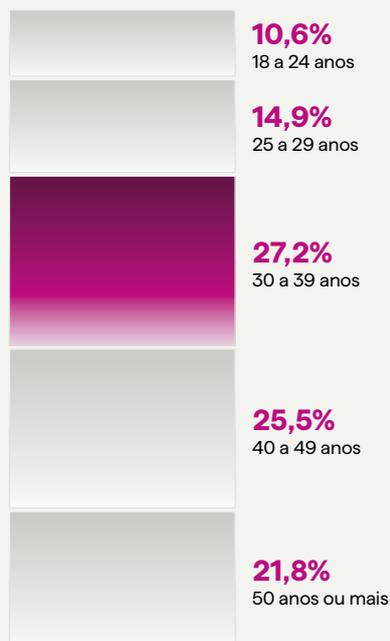
Margem de erro: 2,2 p.p.

Dados coletados pela plataforma Opinion Box.

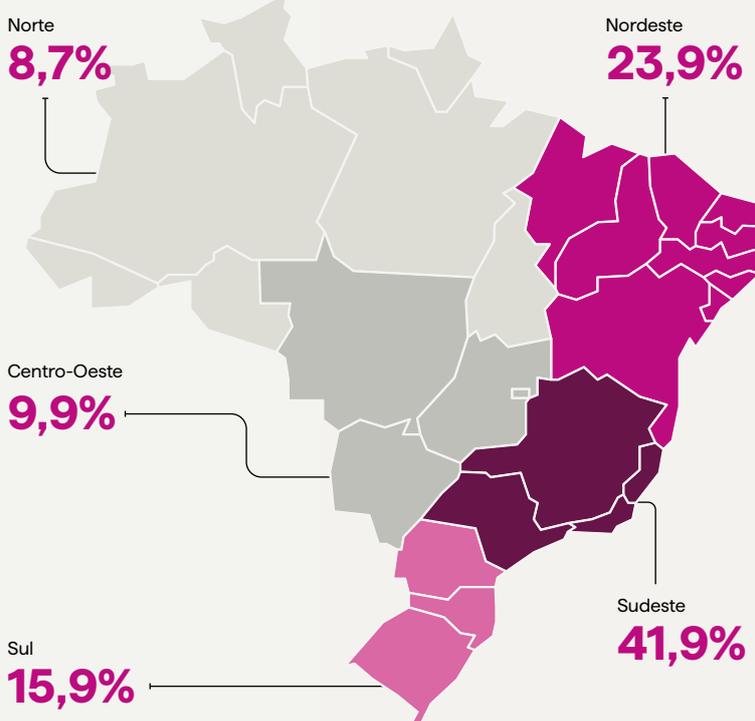
Gênero



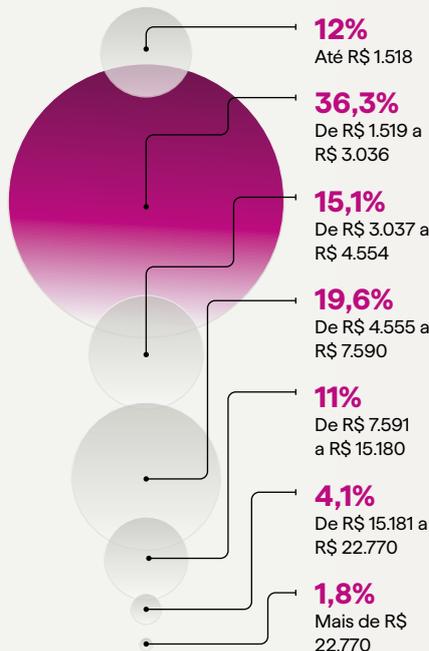
Idade



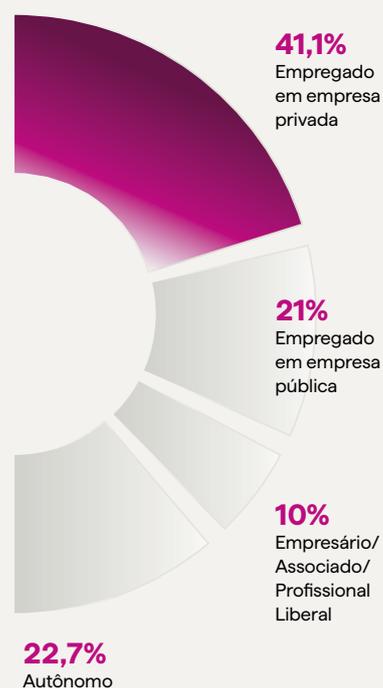
Região



Renda familiar



Situação de trabalho



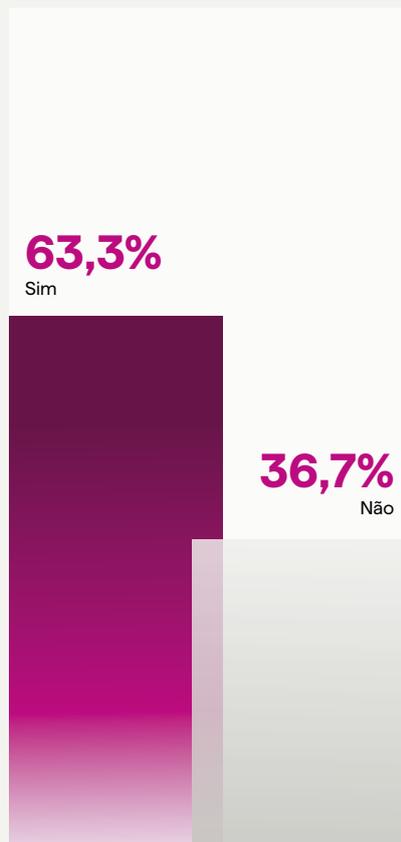
Prólogo

Qual é o perfil de uso da inteligência artificial nas empresas brasileiras?

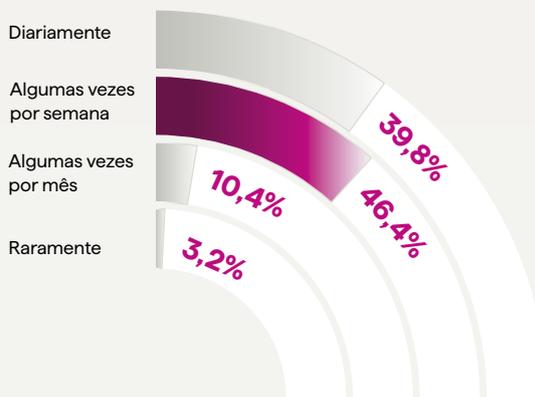
A inteligência artificial se tornou uma aliada no dia a dia de trabalho de muitos profissionais, e seu uso vem ganhando espaço de forma rápida.

Vista menos como um recurso pontual e mais como um potencializador extensão das capacidades humanas, as IAs repositionam o papel do profissional que as utilizam: em vez de ser alguém que apenas executa, é quem direciona, analisa, interpreta e decide.

Usa ferramentas de IA no trabalho?



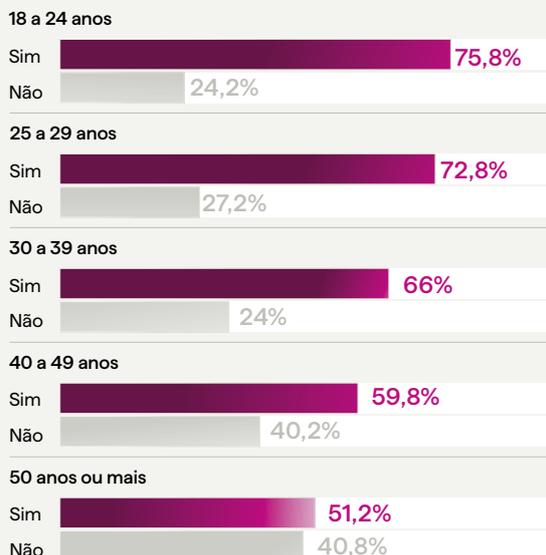
Com qual frequência utiliza IA no trabalho?



Diferença por gênero



Diferença por faixa etária



Quais são as ferramentas de IA mais usadas?



01

Parceiros da Alice no Pulso RH



Grupo Fleury



IA no Cotidiano da Saúde: Produtividade com Responsabilidade

A inteligência artificial (IA) não é mais apenas uma promessa futurista, mas sim uma aliada concreta na transformação da rotina corporativa. A IA pode atuar como uma facilitadora da produtividade ao automatizar tarefas repetitivas, organizar fluxos de trabalho e oferecer insights em tempo real para a tomada de decisão. No Grupo Fleury, a IA tem sido aplicada de forma estratégica para impulsionar diagnósticos mais precisos, otimizar processos e, principalmente, promover uma jornada de saúde mais integrada e eficiente.

Pensando em aplicações práticas na rotina de um setor de diagnóstico por imagem, um dos principais usos da IA é na priorização de laudos de exames que apresentam achados potencialmente mais graves ou relevantes. Nessa situação, a IA analisa as imagens previamente à avaliação do radiologista, sinalizando automaticamente áreas de alto risco. Assim, os exames com maior probabilidade de conter alterações significativas podem ser priorizados na fila de laudos, aumentando a segurança do paciente, otimizando a produtividade da equipe médica e oferecendo um suporte adicional na interpretação clínica de cada caso. Vale ressaltar que a interpretação e decisão huma-

na são soberanas e o ganho está em adicionar uma camada a mais de segurança com mais informações para auxiliar a performance médica.

Outra frente interessante a ser explorada pelo setor é o uso da IA no atendimento. Como exemplo podemos citar nossa agente virtual, que hoje resolve quase metade dos atendimentos no qual atua sem necessidade de intervenção humana. Estes resultados são de grande importância, uma vez que permitem que a equipe dedique mais tempo no cuidado ao paciente enquanto a IA agiliza os processos mais operacionais.

Mas não é apenas na linha de frente que os impactos da IA podem ser observados. Entre os avanços mais significativos do Grupo, destacamos a aplicação da IA na logística inteligente, que ao calcular as melhores rotas para a realização do atendimento em casa permitiu a redução de 1,4 milhão de quilômetros em deslocamentos, o equivalente a 34 voltas ao redor do planeta. Essa otimização garantiu um melhor aproveitamento de horas dos profissionais e gerou uma economia de mais de R\$ 4,5 milhões em custos logísticos.

No entanto, reconhecemos que o uso responsável da IA exige atenção constante a aspectos éticos. A privacidade dos dados dos colaboradores e pacientes, a validação clínica rigorosa dos algoritmos e a conformidade com regulamentações específicas são pilares inegociáveis para garantir a confiança e a segurança de todos os envolvidos.

A jornada da IA para a performance e saúde corporativa está em constante evolução. No Grupo Fleury, seguimos comprometidos em explorar seu potencial com responsabilidade, sempre colocando a vida e o cuidado no centro de nossas decisões.

A Beneficência Portuguesa de São Paulo



A Beneficência
Portuguesa
de São Paulo

Inovação e bem-estar: os impactos da IA sobre a saúde dos profissionais

Maria Alice Rocha, diretora executiva de Pessoas, Experiência do Cliente, Marketing, Sustentabilidade e Impacto Social

Atualmente, ao olhar para a inteligência artificial, vemos um novo desafio surgir: aprender a lidar com a tecnologia de forma consciente, equilibrada e saudável.

A 4ª edição do Pulso RH da Alice elucida uma relação que, até pouco tempo atrás, parecia improvável: profissionais que utilizam inteligência artificial no trabalho cuidam mais da própria saúde. Isso se traduz em hábitos mais consistentes de autocuidado, como manter uma alimentação balanceada, praticar exercícios físicos, dormir melhor e não negligenciar exames de rotina.

Esses dados desmontam a ideia de que a tecnologia nos afasta de nós mesmos. Ao contrário, quando bem utilizada, a IA amplia o espaço para o que temos de mais essencial: o corpo, a mente e o tempo. Ela elimina tarefas repetitivas, automatiza processos operacionais e permite que as pessoas se concentrem nas atividades estratégicas, criativas e, acima de tudo, humanas.

Mais de 40% dos entrevistados afirmam ter ampliado seu escopo de trabalho com o uso dessa tecnologia, e 31% dizem gerir melhor o tempo. Isso representa uma nova lógica de produtividade e uma transformação profunda na forma como trabalhamos.

Na BP, a inteligência artificial já é uma realidade em áreas assistenciais, administrativas e operacionais. Vemos, na prática, o quão grande é seu potencial em elevar o desempenho das pessoas. E mais: percebemos que, quando unimos o uso responsável da IA aos programas que promovem bem-estar e saúde, o resultado é uma combinação poderosa.

Afinal de contas, cuidar da saúde de quem cuida é uma prioridade para nós. E sabemos que, para que esse movimento seja realmente sustentável, é essencial caminhar junto com uma cultura que valorize toda forma de atenção: consigo, com o próximo e com o coletivo.

Além de acelerar a adoção da IA, também investimos em programas que promovem a saúde física, mental e emocional de nossos colaboradores, estimulando assim o protagonismo, o desenvolvimento pessoal e o equilíbrio. Entendemos que aculturar as equipes para um uso consciente da tecnologia, com conversas abertas, clareza e preparo, faz parte desse processo.

Ao olhar para essa jornada, fica evidente que as empresas que unem inovação com bem-estar, sobretudo neste momento de transição digital, se tornam verdadeiras potências. Porque a real renovação não está só nos avanços tecnológicos, mas na capacidade de colocar as pessoas no centro de tudo que fazemos, com propósito, excelência e, acima de tudo, humanidade.

O Pulso RH mostra que há um novo caminho sendo construído, com mais autonomia, consciência e conexão. Pois um RH que olha para o futuro é, acima de tudo, um RH que olha para as pessoas.

iFood Benefícios



Benefícios

Tecnologia com empatia: IA para ampliar possibilidades e apoiar pessoas

Raphael Bozza, CHRO no iFood

Estamos vivendo um dos maiores pontos de inflexão da história recente. A inteligência artificial, especialmente a generativa, avança rapidamente — e com ela, surgem novas possibilidades de inovação, produtividade e cuidado com as pessoas.

Na área de Pessoas, nosso papel é garantir que essa tecnologia se torne parte da cultura e do dia a dia das empresas que lideramos. Isso vale também para o bem-estar: a IA pode ser uma aliada poderosa nesse campo.

O desafio é a velocidade da mudança. Desde o lançamento do ChatGPT, em novembro de 2022, o ritmo acelerou — gerando, ao mesmo tempo, entusiasmo, FOMO e insegurança. Nessa jornada, cultura é a chave. Como uma empresa adota qualquer tecnologia — da IA a um sistema de ponto — revela muito sobre seus valores. Um relatório da PwC aponta que a IA só prospera em ambientes com confiança, ética e empatia. Sem isso, surgem resistências e desgaste.

No iFood, vivemos a inovação com o princípio de “Falhar Rápido e Aprender”. Testamos ideias com baixo investimento - os chamados Jet-Skis - e escalamos o que funciona. Quando notamos baixa adesão à nossa ferramenta de IA generativa no início de 2023, criamos rankings, reconhecemos heavy users, compartilhamos boas

práticas e evoluímos a solução com base em feedbacks. Hoje, a IA está integrada diretamente ao dia a dia da maioria - se não todos - dos nossos “Foodlovers”.

Isso impacta diretamente o bem-estar. Ao ganhar produtividade e autonomia, as pessoas se sentem mais preparadas e engajadas. Por isso, direcionamos parte dos recursos de desenvolvimento individual para temas ligados à IA — cursos, mentorias e pós-graduações.

Atualizamos constantemente nossa plataforma de aprendizagem e incentivamos líderes a integrarem IA nos planos de desenvolvimento de seus times, sempre com a mentalidade de “Care to Dare”.

Esse cuidado ativo dialoga com uma pesquisa global da Oracle, que mostra que **86% dos brasileiros acreditam que robôs podem apoiar melhor sua saúde mental** do que humanos — ajudando a priorizar tarefas, automatizar processos e reduzir sobrecarga.

Aqui no iFood, tecnologia é parte das nossas soluções para entregadores, parceiros, sociedade e colaboradores. Um exemplo é a iniciativa Saúde no Prato, do iFood Benefícios, que oferece conteúdos e ferramentas para apoiar empresas na construção de uma cultura voltada ao bem-estar.

Porque, no fim do dia, gente é — e sempre será — o verdadeiro diferencial.

2022

Inteligência artificial e performance: onde estamos e para onde vamos

CONTEXTO

A evolução é rápida na era da inteligência artificial.

As ferramentas de IA, popularizadas em 2022 com o lançamento da IA generativa, já não são apenas uma vantagem competitiva no mercado de trabalho. São pré-requisitos de eficiência do negócio – 34% de CEOs brasileiros identificaram aumento na receita a partir do uso da ferramenta e 52% relataram ganhos no uso do tempo dos colaboradores, de acordo com a pesquisa [A reinvenção batendo à porta](#), de 2025, da consultoria PwC.

A promessa de impacto na rotina corporativa não está mais no futuro. Está no agora, no e-mail escrito mais rápido, na reunião re-

sumida em poucos segundos, no projeto estruturado em um piscar de olhos, com a ajuda de uma tecnologia que se aprimora a cada uso.

Neste capítulo, nos aprofundamos na realidade das empresas brasileiras para entender a influência da IA com mais profundidade. O que muda, na prática, quando profissionais têm acesso a essas ferramentas? A produtividade cresce? A performance melhora? Quais são os novos indicadores de gestão de tempo? Quais são os desafios daqui para frente? Vamos aos detalhes.

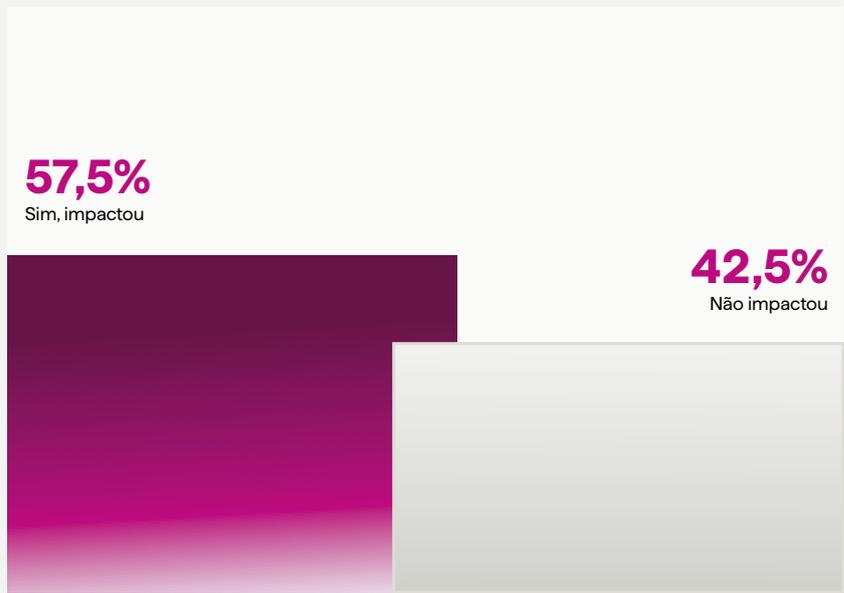
Há uma revolução (não tão) silenciosa da IA no desempenho corporativo

Mais da metade dos entrevistados (57,5%) reconhece um impacto significativo do uso da inteligência artificial na própria produtividade. Neste grupo, 41,7% destacam a **otimização de tarefas repetitivas** como o principal benefício – o que permite que se concentrem em **atividades mais criativas e estratégicas**.

Isso é observado mesmo entre quem faz o uso de forma pontual da IA. 54,5% dos respondentes veem benefícios no uso da IA, ainda que usem a ferramenta mais raramente. Em comparação, apenas 40,7% dos que usam a ferramenta todos os dias apontaram para esse efeito – e 48% dos que usam diariamente dizem que o principal benefício é serem **mais eficientes com a IA** e, com isso, conseguem **ampliar o escopo no trabalho**.

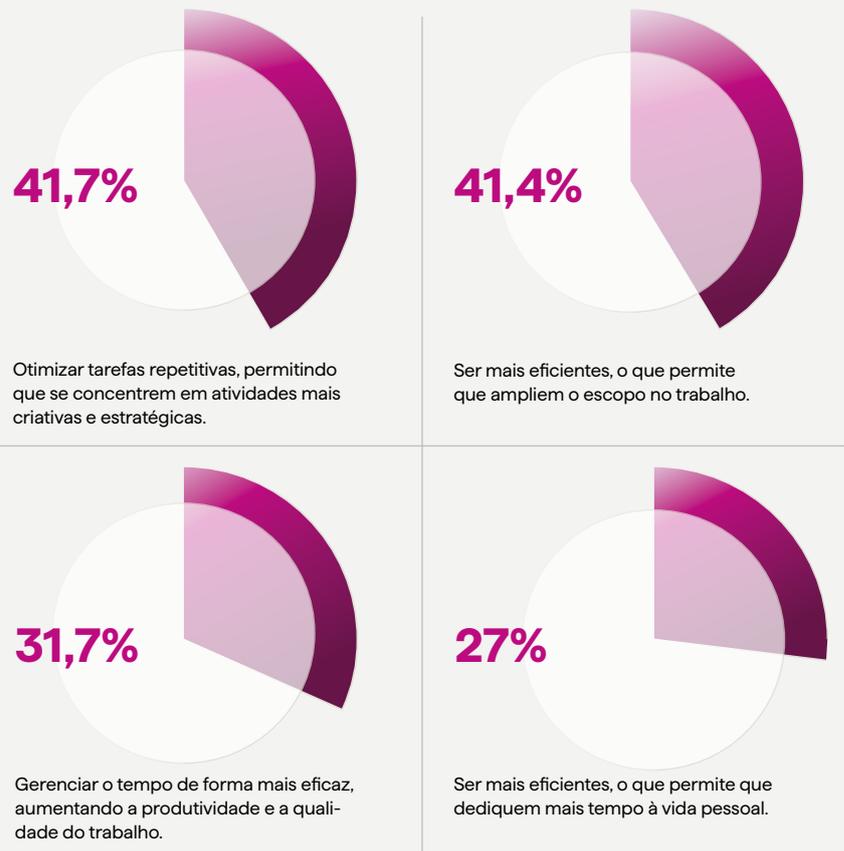
Para 31,7% dos entrevistados que acreditam que a IA impactou significativamente o próprio trabalho, com o uso da IA eles **conseguem gerenciar o tempo de forma mais eficaz, aumentando a produtividade e a qualidade do trabalho**.

IA impactou significativamente a produtividade no trabalho?



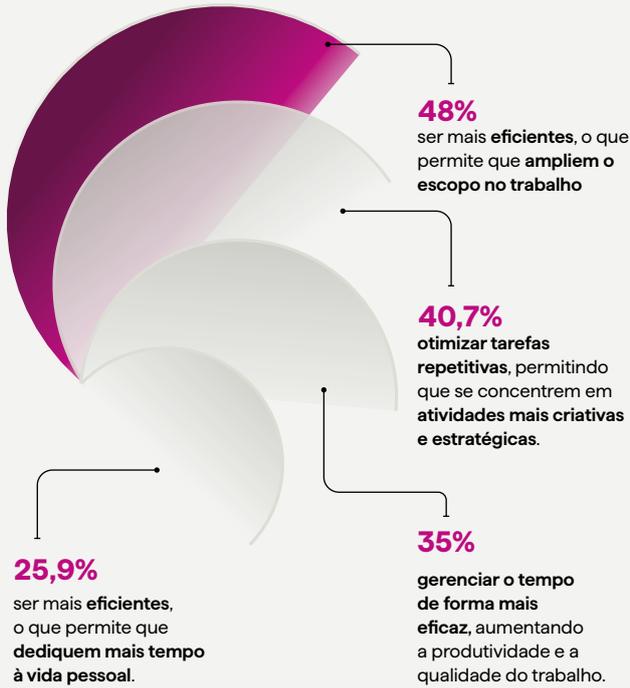
Menos tarefas repetitivas, mais estratégia e tempo de qualidade

Entre quem observa impacto da IA na própria produtividade, no que a ferramenta ajuda?

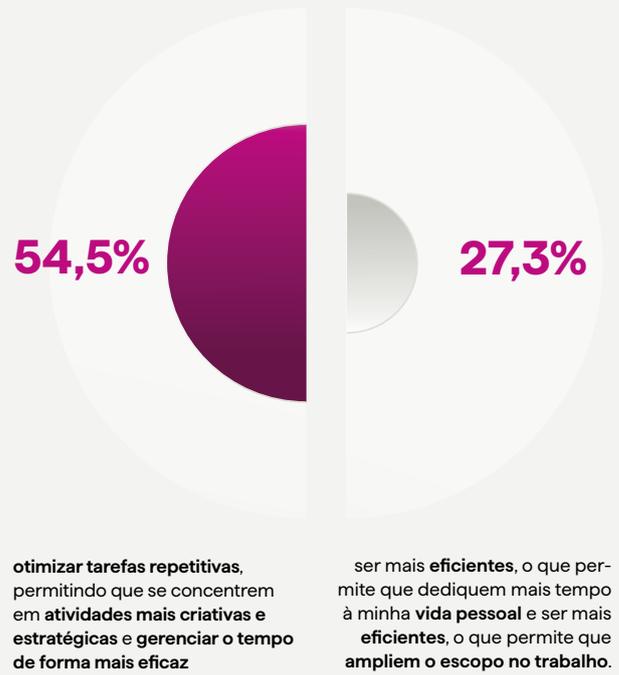


Impacto muda conforme a frequência de uso da IA

Entre quem usa a ferramenta diariamente, no que ela mais ajuda?



Entre quem usa a ferramenta raramente, no que ela mais ajuda?



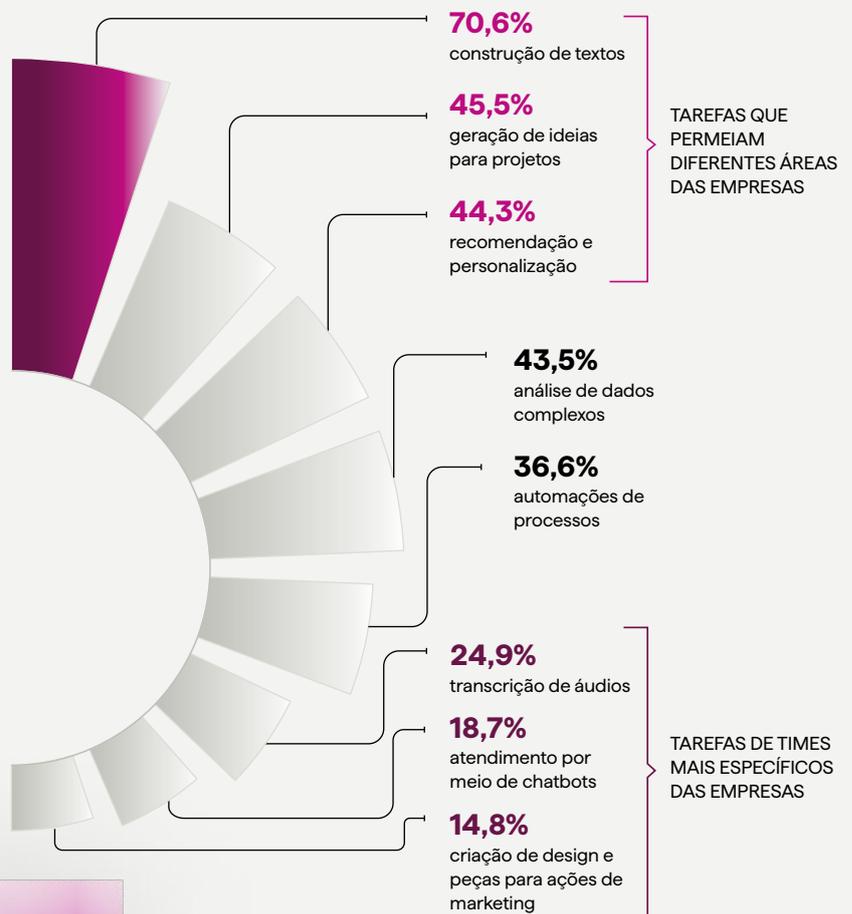
Onde a IA entrega mais valor: da ideia ao texto

Ainda no grupo que observa um impacto significativo da IA no próprio desempenho, 70,6% escolheram a **construção de textos** como a principal tarefa que conseguem realizar com mais eficiência usando a tecnologia. Para 45,5%, a ferramenta ajuda muito mais na **geração de ideias para projetos** e, para 44,3%, **recomendação e personalização**.

Entre as opções menos escolhidas, 14,8% apontaram a **criação de design e peças para ações de marketing**; 18,7%, **atendimento por meio de chatbot** e 24,9%, **transcrição de áudios**. Essas são tarefas de times específicos dentro das empresas, enquanto que construção de textos e geração de ideias permeiam diferentes áreas - o que pode explicar essa diferença.

Tarefas mais eficientes

Entre quem observa impacto da IA na própria produtividade, quais tarefas são feitas com mais eficiência?



Com IA em cena, tempo rende mais

Se os colaboradores avaliam que há um impacto significativo da ferramenta no desempenho, como isso se reflete na economia de tempo?

Para 41,4% dos entrevistados, o uso da IA permitiu economizar até **30% do tempo de trabalho** — o que representa, de forma prática, **cerca de 2h30 por dia** ou o equivalente a **um dia e meio** em uma semana padrão de 40 horas. Já 38,1% disseram economizar **entre 40% e 50% do tempo**, o que pode significar **dois períodos inteiros de trabalho**.

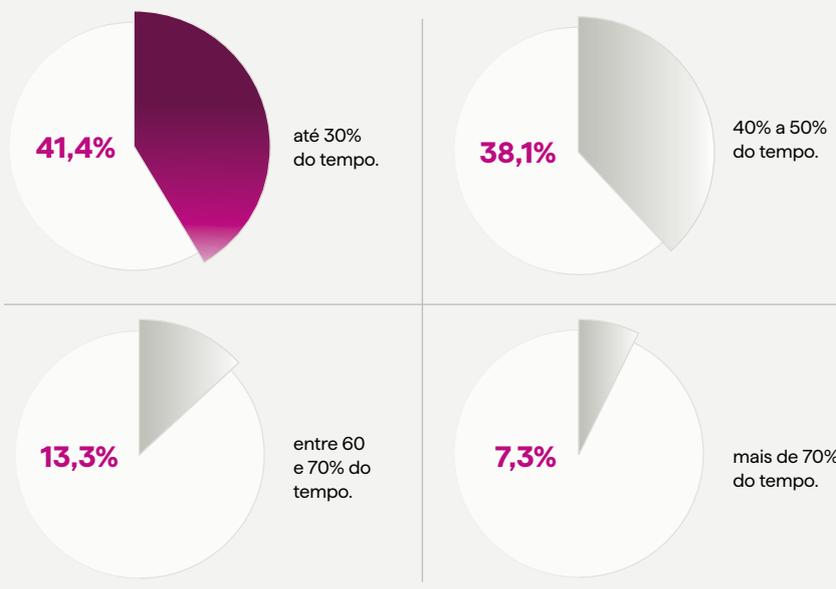
Outros 13,3% afirmaram ganhar de **60% a 70% do tempo**, e 7,3% relataram uma **economia superior a 70%**.

Esse tempo recuperado é usado de diferentes maneiras, com destaque ao autodesenvolvimento profissional: mais da metade dos entrevistados (50,2%) dedica o tempo livre a **estudos e aquisição de conhecimento**.

Entre as demais opções escolhidas, passar mais **tempo de qualidade com a família** (41,2%) e manter uma **rotina de cuidados com a própria saúde** (34%).

Com IA, tempo rende mais

Entre quem observa impacto da IA na própria produtividade, quanto tempo é economizado com o uso das ferramentas?



IA no centro do desempenho: o que os RHs precisam saber

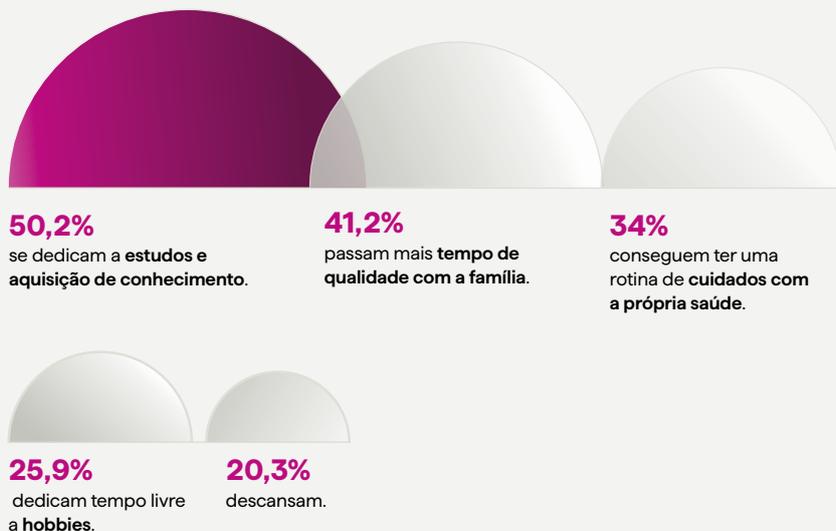
Mais da metade dos entrevistados que usam IA (64,5%) concordam que **o trabalho se torna mais estratégico** com essas ferramentas no dia a dia – seja qual for a frequência de uso. Apenas 10,5% discordam dessa afirmação, enquanto 25% não concordam e nem discordam.

O mesmo percentual (64,5%) concorda que o **uso das IAs melhorou o dia a dia no trabalho**, gerando **mais satisfação e engajamento**. E 61% deste grupo também se sentem **confortáveis, capazes e fluentes no uso da tecnologia** – apenas 13,1% discordam dessa afirmação.

E o papel das empresas e do RH no incentivo ao uso dessas ferramentas? Para 68% dos entrevistados que usam IA, a **cultura da empresa** em que trabalham é **aberta à inovação** e eles recebem **incentivos para adotarem essas novas tecnologias**. Apenas 8,5% têm uma experiência profissional contrária a essa visão, e 23,4% não souberam responder.

Tempo reinvestido em estudo, família e saúde

Em quais áreas o colaborador dedica o tempo economizado no trabalho?



IA no centro do desempenho

Entre quem usa IA no trabalho, qual é o impacto na percepção de satisfação, engajamento e desempenho?

Legenda: Concordam Não concordam nem discordam Discordam

Trabalho se tornou mais estratégico com o uso da IA



IA melhorou o dia a dia, gerando mais satisfação e engajamento



Sentem-se confortáveis, capazes e fluentes em usar IA



Cultura da empresa em que trabalham está aberta à inovação e incentiva a adotar as novas tecnologias



Desafios vão do acesso aos softwares a ter mais tempo para aprender a usar

Entre os três principais desafios apontados pelos entrevistados para o uso da tecnologia no dia a dia, estão: **entender como as IAs podem ajudar** (63,8%), **ter tempo para se dedicar a aprender a usar** (60,2%) e **ter acesso às ferramentas e softwares** (59,5%).

Esses desafios não mudam muito de acordo com a frequência de uso, e um obstáculo é recorrente: entender como as ferramentas podem ajudar – opção escolhida por 60,4% dos entrevistados que usam IA diariamente e por 80,5% daqueles que usam raramente.

Entender como as ferramentas podem ajudar é o principal obstáculo

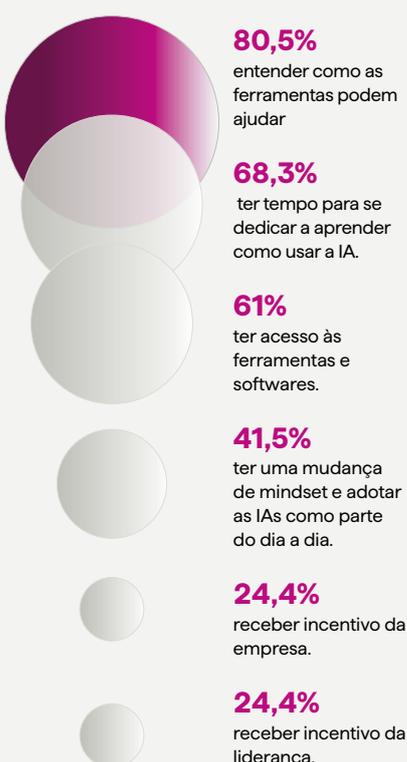
Entre quem usa a tecnologia no dia a dia, quais são os principais desafios?



Entre quem usa a tecnologia diariamente, quais são os principais desafios?



Entre quem usa a tecnologia raramente, quais são os principais desafios?



Produtividade em aberto: o que ainda não convence sobre a IA

Embora mais da metade dos entrevistados reconheçam um impacto significativo das tecnologias de IA no trabalho, o contraponto não pode ser ignorado: 42,5% dos respondentes que usam IA afirmam que **não veem impacto da ferramenta na produtividade**.

E os motivos que embasam essa visão? 67,5% não têm clareza sobre os **ganhos de produtividade que são esperados** deles com o uso da IA. Essa angústia é mais comum entre quem raramente usa a ferramenta: 70% têm dúvidas sobre o que é esperado deles.

Entre outros motivos relacionados à percepção negativa da tecnologia, 55,9% sentem que o **uso de IA diminuiu a capacidade de aprender e aprimorar habilidades por conta própria** e 48% avaliam que a **IA reduziu a autonomia no trabalho**, fazendo com que dependa mais das ferramentas automatizadas.

Mas o medo de ser substituído pela IA não faz parte da rotina dos colaboradores – seja qual for a frequência de uso.

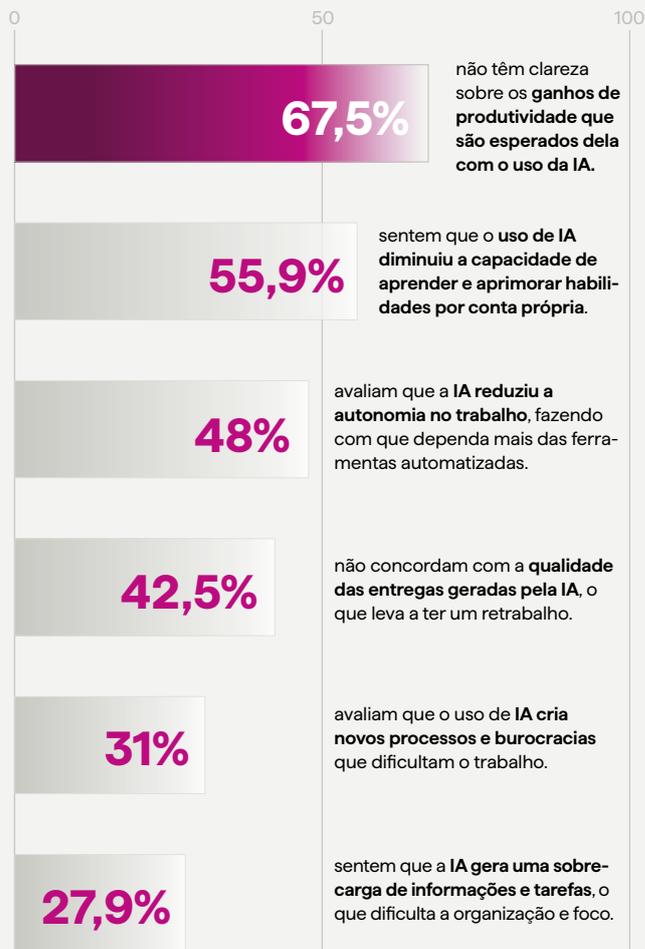
Pouco menos da metade (40,1%) dos que usam afirmam que a **IA não causa preocupação ou ansiedade** com relação a **ter sua função substituída** em breve pela tecnologia. Já 36% têm esse receio e 23,9% não concordam e nem discordam.

Entre quem usa e têm, sim, o medo da substituição, 42,4% **acionam a IA todos os dias**, enquanto 38% não têm esse receio – e usam diariamente.

E 39% dos que usam **raramente** têm receio de serem trocados pela tecnologia. Já 31,7% não têm esse mesmo medo - mas continuam usando raramente.

Quando a IA não impacta a produtividade

Entre quem usa, mas não observa impacto da IA na própria produtividade, quais são os motivos para isso?



Um dos usos mais atraentes da IA é como assistente pessoal no trabalho. Quando a ferramenta estiver conectada a todos os seus dados - emails, mensagens (chats), arquivos e reuniões - a IA pode libertá-lo da monotonia do trabalho e servir como uma parceira inestimável de ideias. Ela está permitindo que os funcionários recuperem seu tempo e sejam mais produtivos e criativos.”

– Jared Spataro, Corporate Vice President of Modern Work and Business Applications at Microsoft, em entrevista concedida à Harvard Business Review.

Não uso IA: por quê?

Cerca de 37% dos entrevistados afirmam que não usam ferramentas de IA no trabalho, e os motivos para a tecnologia não ter entrado na rotina variam entre ter mais clareza da necessidade do uso até o papel das empresas em serem incentivadoras da ferramenta.

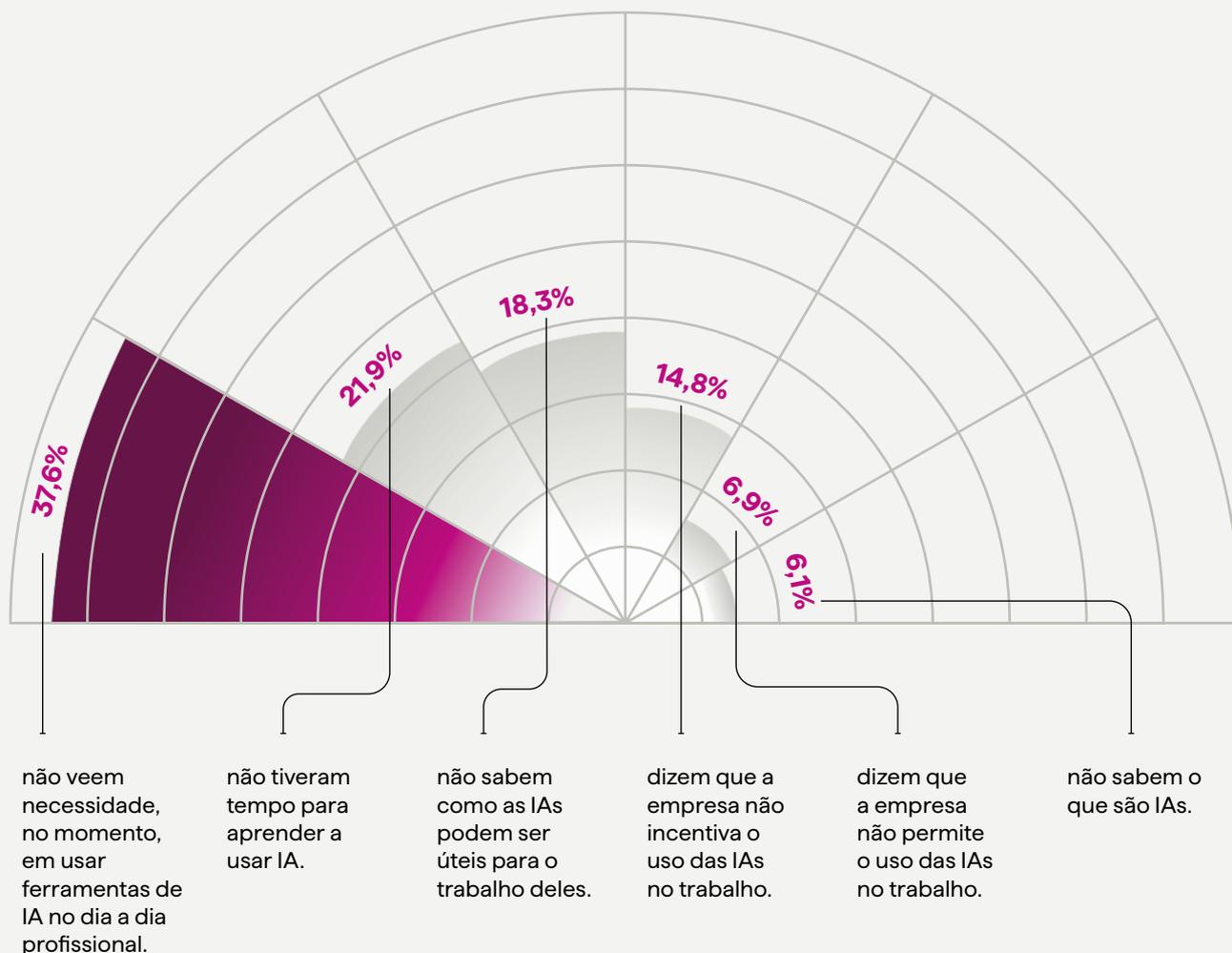
Para 37,6% dos respondentes deste grupo, ainda **não está claro por que usar essas ferramentas, neste momento, no dia a dia profissional** – e 18,3% **não sabem como elas podem ser úteis**.

Já 21,9% **não tiveram tempo para aprender a usar** e 14,8% ainda destacam que **a empresa não fez qualquer incentivo para a adoção da tecnologia**. E 82% dos que não usam também não tiveram acesso a treinamentos ofertados pelas empresas.

Ainda, **6,9%** afirmam que **a empresa em que atuam não permite o uso das IAs no trabalho** e 6,1% **não sabem o que são IAs**.

Falta de tempo, necessidade e incentivo: o que impede a adoção de IA nas empresas

Entre quem não usa a tecnologia no dia a dia profissional, quais são os motivos?



Muito além do hype: como nasce uma cultura IA-first

Ponto de partida: quando a IA virou prioridade

Embora a Bondy já atuasse com inteligência artificial (IA) em seu produto — uma assistente que entrega informações a colaboradores via WhatsApp, Slack e Teams — a tecnologia ainda não fazia parte da rotina interna da empresa de forma sistemática.

O ponto de virada veio no início de 2025, quando o CEO Kleber Piedade percebeu que empresas que tratam a IA como *co-pilot* se tornam mais produtivas, eficientes e focadas no que realmente importa.

“Entendemos que precisávamos protagonizar esse movimento. Nosso objetivo é devolver tempo para as empresas e também para nossos colaboradores. E a IA é uma aliada poderosa nisso.”

Primeiros passos: quebrar o tabu e alinhar as expectativas dos times

No começo, o uso de IA era tímido e limitado a revisões de texto em ferramentas generativas, como o ChatGPT. E isso era feito quase sempre em segredo.

A liderança decidiu, então, criar um espaço seguro para garantir que as pessoas se sentissem livres para usar essas ferramentas, além de aprenderem e trocarem conhecimento. Assim nasceram os fóruns quinzenais (que, mais tarde, se tornaram semanais), nos quais sempre se trazia um problema real de alguma área e a discussão focava em como resolvê-lo com IA?

Esse movimento deixou claro que o uso das ferramentas era **bem-vindo, incentivado e estratégico**. E que IA não era sobre substituir, mas sobre potencializar.

“Os times estão mais produtivos, mais engajados e eu acho que conseguimos construir esse mindset das pessoas. Quando temos um novo problema, elas se perguntam ‘como é que a IA pode ajudar a automatizar ou resolvê-los?’. Então, acredito que a cultura está sedimentada, e estamos cada vez mais impulsionando as pessoas a usarem a IA.”

Desafios e aprendizados no caminho

A construção da cultura IA-first esbarrou em desafios comuns a qualquer mudança em empresas: ceticismo de alguns times, necessidade de manejar o orçamento e a tentação de cair em soluções com pouco impacto real.

Kleber destaca dois aprendizados essenciais:

- **Separar budget para IA** desde o início, mesmo que modesto, para que os times tenham acesso às ferramentas.
- **Evitar o hype de usar IA só por usar.**

“Investimos algumas horas criando avatares de IA para vídeos que replicassem tanto a mim quanto a outras pessoas do time, pensando em escalar nossa produção de conteúdo. Mas essa não era uma dor latente no momento. Aprendemos que é preciso focar em problemas que realmente pedem automação, em que a IA realmente pode ser uma aliada.”

Outro ponto fundamental foi a **organização dos dados internos**. A Bondy já tinha seis meses de transcrições de reuniões (com clientes, com prospects e internas) armazenadas, o que facilitou a construção de automações e agentes de IA na área comercial.

Isso ajudou a melhorar argumentos para contornar objeções, além pitches e propostas mais alinhadas aos clientes. “Conseguimos resolver, usando pouco tempo, uma série de funcionalidades em processos da área comercial porque tínhamos essa base de dados organizada.”

Super workers: quem sabe usar IA sai na frente

A cultura IA-first na Bondy também passou a gerar efeitos visíveis em performance individual. Colaboradores que dominam as ferramentas passaram a ser mais produtivos e a impactar mais suas áreas, e a empresa já planeja reconhecer os “super workers” em seus rituais de fim de ano.

O que vem pela frente?

Com a cultura já enraizada, os próximos passos são de consolidação. A Bondy agora entra numa fase de **institucionalização** das ferramentas e de **reflexão sobre como entregar mais valor aos clientes**, em como resolver os problemas de forma cada vez mais inteligente.

“Os próximos 24 meses serão um período de transformação não só para a IA, mas para todas as empresas. Os líderes de negócios têm que estar antenados e entender como se manter relevantes dentro de um contexto onde a tecnologia está avançando muito rápido. Em dois anos, aquele produto que demorou 10 anos para ser construído talvez não tenha mais valor da forma como foi concebido.”

03

Inteligência artificial e saúde: como o comportamento dos early adopters dita novos estilos de vida

CONTEXTO

Se a IA era vista como uma ferramenta de uso mais “técnico” e “profissional” quando foi lançada, isso já não é mais tão verdade agora.

Na lista da [Harvard Business Review de 2025](#) sobre os usos mais comuns da inteligência artificial generativa, o *healthier living*, ou “viver de forma mais saudável”, ocupa o 10º lugar. No ano passado, estava na 75ª posição (de 100 usos mapeados).

Esse salto não é por acaso. Cada vez mais, essas ferramentas vêm sendo incorporadas à rotina de forma transversal — não apenas para acelerar tarefas do trabalho, mas também para organizar melhor a vida. Quando o uso da IA contribui para otimizar o operacional, sobra mais energia (e disposição) para cuidar do que realmente importa: o bem-estar e a saúde como um todo.

Neste capítulo, exploramos esse elo menos óbvio, mas cada vez mais relevante: profissionais que fazem uso consistente da IA no trabalho são os mesmos que tem hábitos de vida mais saudáveis — como uma alimentação mais equilibrada, prática regular de atividade física, sono de melhor qualidade e atenção aos cuidados preventivos com a saúde. O autocuidado e uso da tecnologia, aqui, aparecem como pontes atitudinais que constroem não só uma melhor performance, mas o bem-estar de forma geral.

Reflexos da IA para além do trabalho: como a tecnologia se conecta à vida saudável

Profissionais que fazem uso de IA no trabalho tendem a apresentar hábitos de vida mais saudáveis, em comparação com quem não usa a tecnologia com a mesma regularidade – e a diferença chega a mais de 50% em alguns casos.

A prática de exercícios físicos regulares é aproximadamente **14% maior** entre quem usa IA no trabalho, em comparação com quem não usa. Já as refeições saudáveis são **14,5% mais frequentes**. O cuidado com a higiene do sono é aproximadamente **39,6% maior** e a proporção de pessoas que fazem exames de rotina sempre que necessário é aproximadamente **22,7% maior**.

A falta de cuidados com a saúde física é aproximadamente **53,4% maior** entre quem não usa IA no trabalho em comparação com quem usa.

Ainda que não se possa afirmar uma relação de causa e efeito, já que se trata de um estudo observacional e transversal (sem isolar possíveis variáveis externas), os dados sugerem que o uso de IA pode ser um marcador de um perfil mais proativo, curioso ou engajado, que valoriza tanto a performance no trabalho quanto a saúde e o bem-estar.

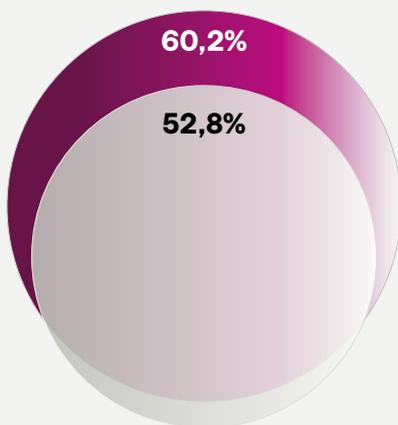
Vale destacar que esses dados são pioneiros na análise entre uso de IA no trabalho e a adoção de hábitos de vida, já que há poucas pesquisas que avaliaram este recorte, até o momento.

IA no trabalho e as diferenças no cuidado com a própria saúde

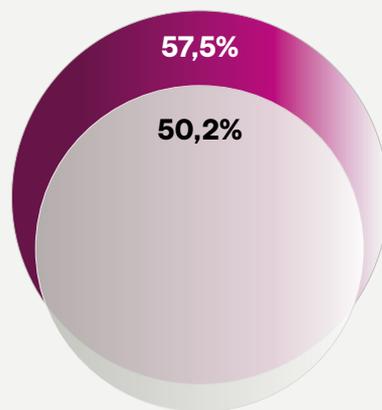
Quão diferentes são os indicadores de saúde entre quem usa IA no dia a dia versus quem não usa?

Legenda:  Usam IA  Não usam IA

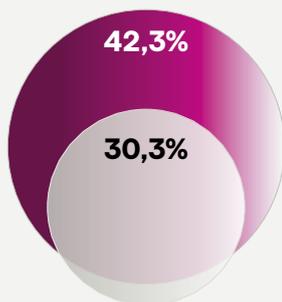
Prática de exercícios físicos regulares



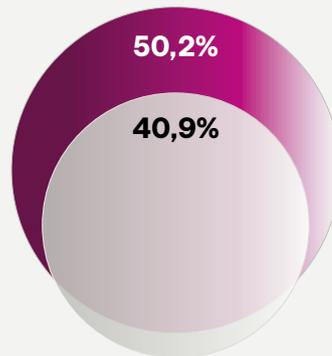
Refeições saudáveis



Cuidado com a higiene do sono



Exames de rotina



Cuidados com a saúde física



Profissionais 50+ priorizam alimentação saudável e exames em dia

Enquanto a prática de exercícios físicos regulares foi a opção mais escolhida por todas as faixas etárias dos 18 aos 49 anos, os entrevistados acima de 50 anos de idade apontaram outros cuidados.

A grande maioria (64,4%) destacou a importância em manter **refeições saudáveis**, enquanto 63,5% priorizaram os **exames de rotina**, sempre que necessários. A opção pelos exercícios físicos ficou em terceiro lugar, escolhida por 58,3% desses entrevistados, seguida pelo cuidado com a higiene do sono (41,7%).

Nas demais faixas etárias, a lista dos principais cuidados com a saúde seguiu a mesma ordem:

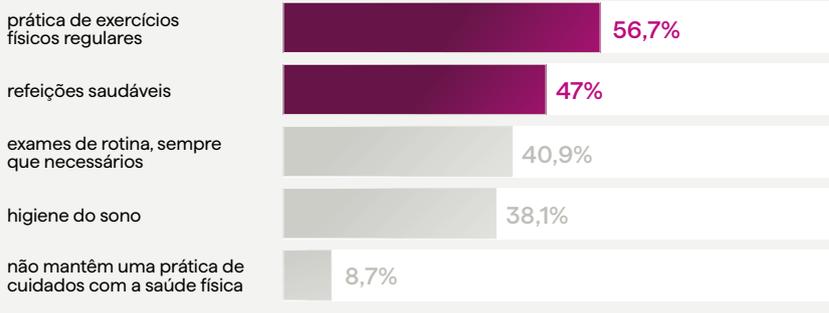
1. Manter a prática de exercícios físicos regulares
2. Cuidar para sempre fazer refeições saudáveis
3. Exames de rotina, sempre que necessários
4. Higiene do sono

Na faixa etária dos 30 aos 39 anos, 13,5% responderam que não mantêm uma prática de cuidados com a saúde física – e esse foi o maior percentual entre todos os entrevistados. Em comparação, entre os respondentes com 50 anos ou mais, apenas 5,4% escolheram essa opção.

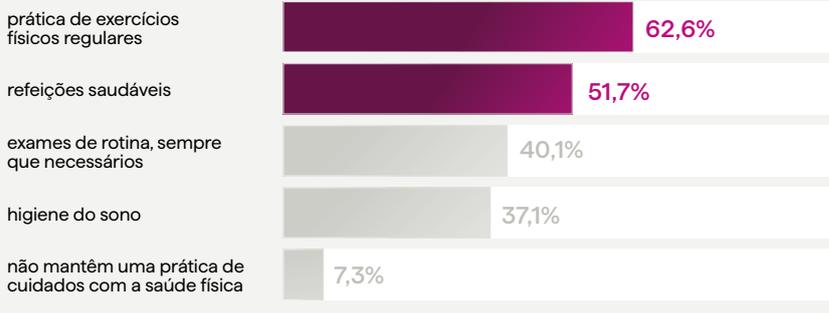
Diferenças geracionais no cuidado com a saúde

Quais são os hábitos de vida saudável mais escolhidos, de acordo com a idade?

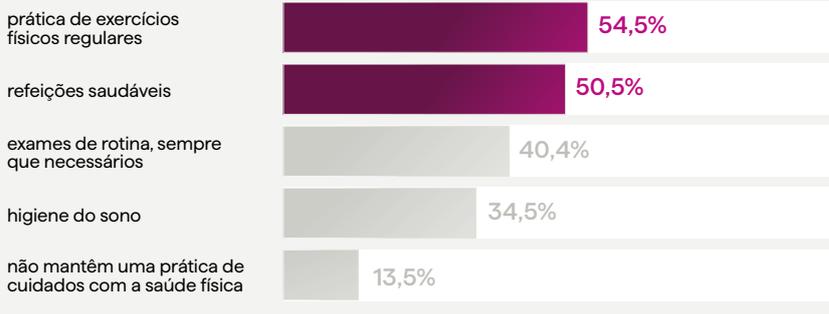
18 a 24 anos



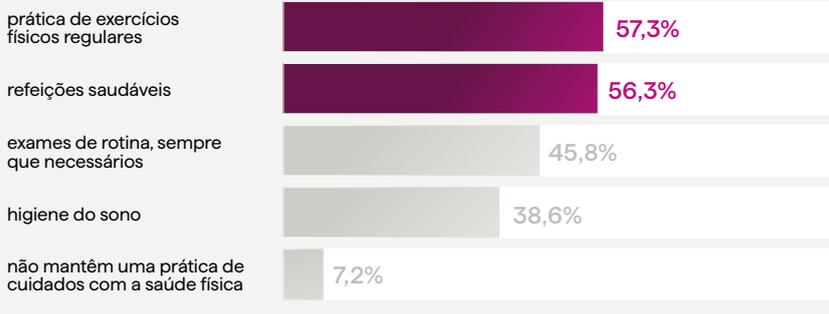
25 a 29 anos



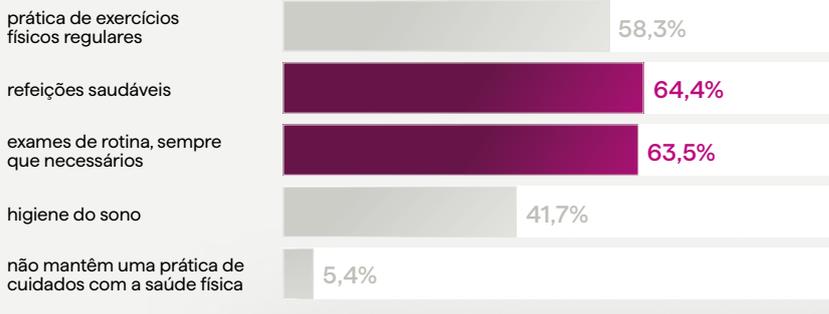
30 a 39 anos



40 a 49 anos



50 anos ou mais



IA não prejudica a saúde social

Reconhecida como um terceiro pilar do bem-estar, a **saúde social** enfatiza a importância das conexões e das interações com outros indivíduos para a saúde integral das pessoas – e a sua relevância tem sido muito debatida, ganhando destaque no SXSW de 2025, a partir da apresentação da cientista norte-americana Kasley Killam.

As ferramentas de IA poderiam, de alguma forma, afetar negativamente esse pilar da saúde, afastando os indivíduos de seus grupos e dispensando momentos de colaboração – mas não é isso que os dados apontam.

Para 43,5% de todos os entrevistados, a **IA não os afasta de outras pessoas, não dispensa momentos de**

colaboração com colegas e eles **não se sentem mais sozinhos** por conta da ferramenta. Isso só é verdade para 27,8% dos respondentes – uma diferença relativa de 56,5%. Já 28,8% não concordam nem discordam.

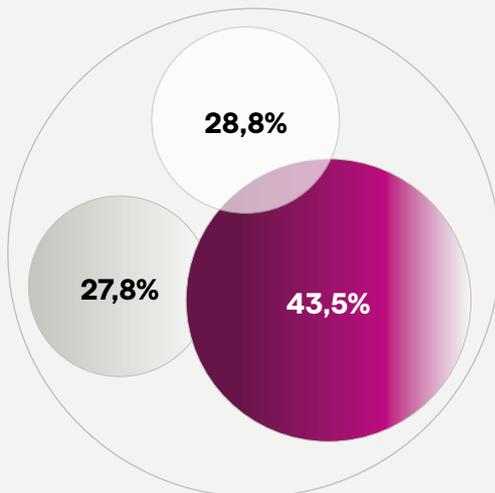
Ao analisar a partir do uso da IA, 43,8% dos que utilizam a ferramenta entendem que não há impacto da tecnologia na saúde social, enquanto 31,6% concordam que ela os afastou de colegas.

Entre aqueles que usam a IA todos os dias, 44,7% não vêem impacto negativo na saúde social – embora 36,3% observam, sim, uma interferência.

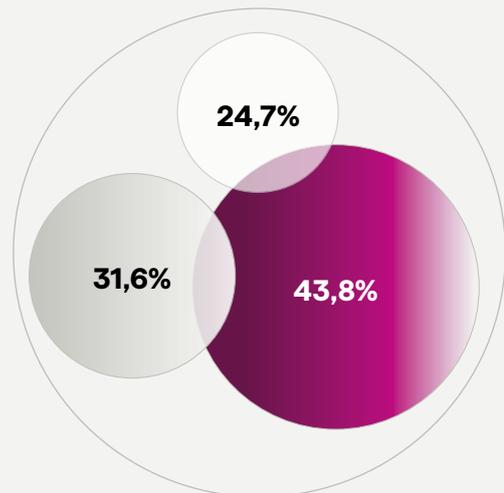
Colaboração preservada

Legenda:  Não  Sim  Não concordam nem discordam

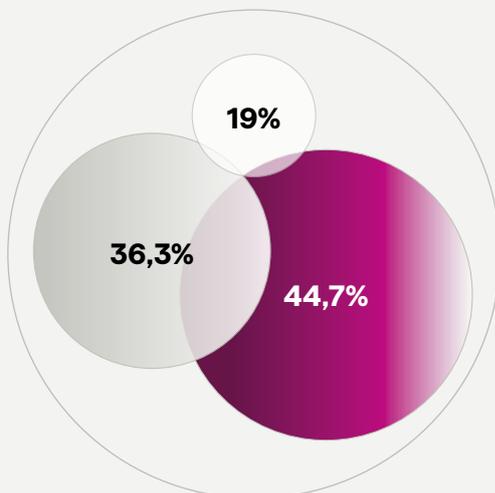
O uso da IA te afasta das outras pessoas, dispensa momentos de colaboração e, no médio prazo, faz você se sentir mais sozinho?



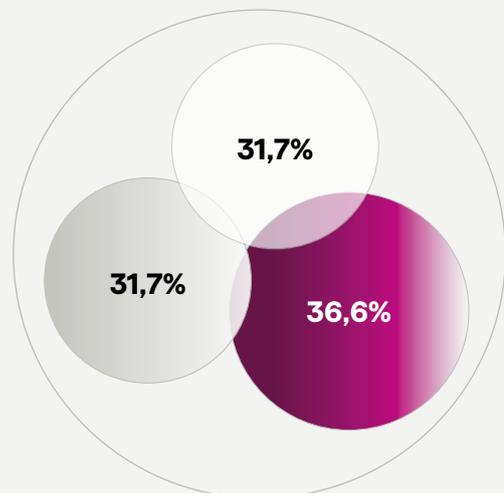
Entre quem usa a IA, em qualquer frequência



Entre quem usa IA todos os dias



Entre quem usa IA raramente



Entre ganhos e alertas: burnout também aparece onde a IA é mais presente

Entre os respondentes que disseram usar IA no dia a dia profissional, 19,6% afirmam já ter recebido um **diagnóstico de burnout** – condição de exaustão física e emocional causada por estresse crônico no trabalho. Já entre aqueles que não usam a tecnologia no dia a dia profissional, esse número cai para 7,1%. A diferença relativa entre os dois cenários é de **176%**.

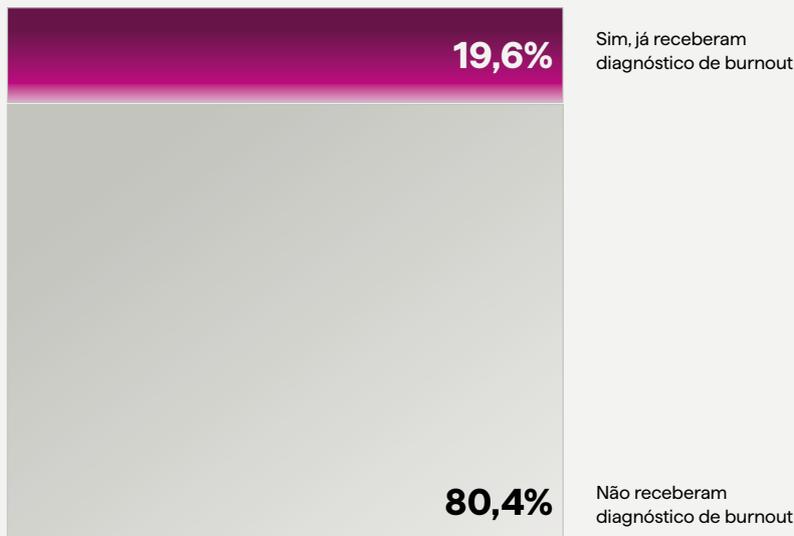
Ainda que os dados indiquem uma associação entre os dois fenômenos, é importante destacar: não é possível apontar para uma relação de causa e efeito — mas o cruzamento acende um alerta importante sobre os contextos em que essas tecnologias estão sendo utilizadas, o perfil dos profissionais que fazem uso da tecnologia e o quanto esses ambientes podem, ou não, estar contribuindo para o bem-estar dos profissionais.

Outras pesquisas também observaram associações similares. Levantamento da [Quantum Workplace](#) realizado em 2024 com mais de 700 mil colaboradores norte-americanos destacou que aqueles que utilizam frequentemente as ferramentas de IA apresentam níveis de burnout 45% superiores em comparação aos que nunca ou raramente as utilizam.

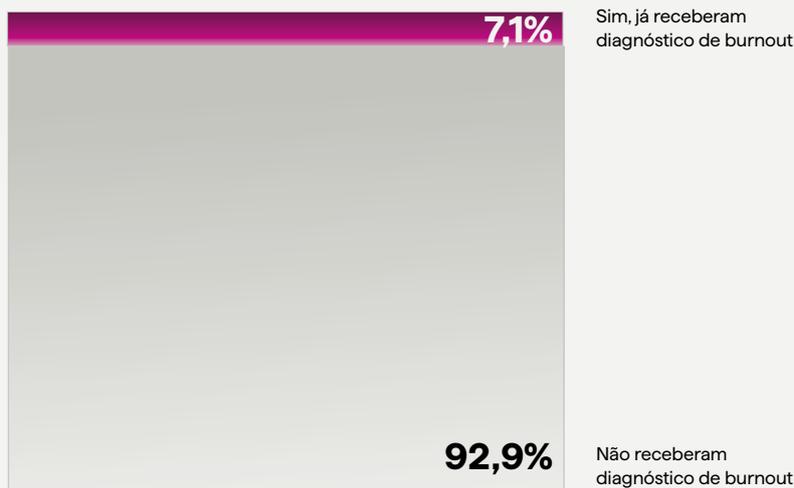
Outra pesquisa, realizada pelo Instituto [Pesquisa Upwork](#) em 2024, destaca que, embora 96% dos gestores esperem que a tecnologia de IA aumente a produtividade, 77% dos colaboradores que usam as ferramentas relataram aumento na carga de trabalho, o que contribui para o burnout. E 49% deles não entendem como a IA deveria melhorar a produtividade – dado que se assemelha ao destacado no primeiro capítulo desta edição do Pulso RH.

Mais IA, mais burnout?

Entre os respondentes que usam IA na rotina profissional, quantos já receberam diagnóstico de burnout?



Entre os respondentes que não usam IA na rotina profissional, quantos já receberam diagnóstico de burnout?



Começa pelo cuidado: saúde como base da performance

Cuidar das pessoas sempre fez parte da cultura do Grupo Moas. Mas a empresa decidiu dar um passo além e transformar esse valor em prática cotidiana.

A Semana da Saúde de 2025 foi o ponto de partida, já que foi uma iniciativa desenhada para despertar a consciência sobre o autocuidado e mostrar, na prática, que a saúde física, mental e emocional andam juntas com a performance dos times. Para Ane Moreira, coordenadora de RH do grupo, o resultado foi exatamente esse.

“Foi algo que trouxe acolhimento e valorização para os nossos colaboradores, e isso impacta diretamente no bem-estar e na produtividade das pessoas. Quando a pessoa está bem, ela de fato consegue produzir mais e melhor. E esse tem sido o centro das nossas atenções: as pessoas.”

Primeiros passos: saúde como experiência e aprendizado coletivo

Durante uma semana, os colaboradores participaram de palestras, rodas de conversa, aulas de yoga, meditação, atividades funcionais e momentos de escuta ativa com os líderes. A programação foi pensada para atingir diferentes dimensões da saúde, além dos diferentes públicos dentro da empresa, respeitando suas realidades e dinâmicas.

“Cada grupo de colaboradores, a depender da sede, tem um ritmo, tem uma vivência. E todos precisam ser cuidados. Isso foi essencial para o engajamento dos times.”

Mais do que uma ação pontual, a semana funcionou como catalisadora de um novo olhar:

“Foi um despertar de consciência. As pessoas entenderam que saúde não é só ir ao médico, mas olhar para si de forma integral.”

Quando o cuidado vira cultura

O sucesso da ação não se mede só por adesão, embora ela tenha sido alta. Para o RH da Moas, o impacto real aparece quando o cuidado deixa de ser evento e vira rotina. E isso depende, principalmente, da liderança.

Por isso, um dos focos foi engajar os líderes como agentes de bem-estar, dando a eles ferramentas e espaço para atuar ativamente na promoção da saúde no ambiente de trabalho.

“A liderança tem um papel primordial. São eles que convivem com os times todos os dias e precisam desenvolver essa escuta ativa, esse olhar de cuidado.”

Indicadores e escuta como bússolas

Para acompanhar os efeitos das iniciativas, o time de RH monitora indicadores como absenteísmo e afastamentos, mas também aposta em uma escuta ativa estruturada: entrevistas, conversas abertas e observação do clima organizacional.

Além disso, ferramentas como o Score Magenta da Alice – que avalia os principais pilares de saúde dos colaboradores – ajudam a identificar riscos e antecipar cuidados, orientando ações mais eficazes e personalizadas.

O que vem pela frente?

Além da Semana de Saúde, que vai se tornar um evento referência, é importante criar um calendário contínuo de ações de bem-estar, com foco em saúde mental, qualidade de vida e prevenção. Isso ajuda a construir uma cultura de cuidado sustentável, capaz de se adaptar aos diferentes perfis da empresa, do time administrativo ao operacional.

“Nosso objetivo é que todos se sintam parte, que todos se sintam cuidados. E isso, sem dúvida, tem reflexo direto na forma como as pessoas se engajam, se relacionam e entregam resultado.”

04

**RH como arquiteto
de ambientes
mais inteligentes e
saudáveis**

RH como arquiteto de ambientes mais inteligentes e saudáveis

Em apenas cinco anos, 70% das habilidades e competências usadas na maioria das funções serão diferentes, de acordo com dados do [LinkedIn](#). O motivo? **Inteligência artificial**.

Embora parte das empresas esteja percebendo as mudanças e se adaptando a elas, ainda há inseguranças no ambiente corporativo — especialmente por parte dos colaboradores — sobre como usar, ou até mesmo assumir o uso, das novas tecnologias.

Mais da metade (57%) dos entrevistados na pesquisa [Global Study 2025](#), conduzida pela KPMG e pela Universidade de Melbourne, afirmou que esconde o uso da IA dos seus gestores, embora 58% usem a ferramenta intencionalmente no trabalho.

Além disso, apenas 47% dos respondentes — em um universo de 47 países — receberam treinamentos de IA fornecidos por suas empresas. Na prática, isso significa que muitos estão aprendendo por conta própria, sem suporte ou orientação adequada — o que pode gerar riscos concretos para os negócios.

A mesma pesquisa mostra que 66% usaram as respostas geradas pela IA sem checar sua veracidade, 48% já compartilharam dados sensíveis das empresas em plataformas abertas, e 56% relataram terem cometido erros por conta do uso dessas ferramentas.

É nesse cenário desafiador que o RH assume um papel cada vez mais estratégico: o de arquitetar ambientes corporativos que não apenas acolham a IA, mas que também preparem as pessoas para usá-la com segurança, confiança e clareza.

A próxima edição do Pulso RH vai se aprofundar exatamente nesse ponto: qual tem sido o real papel do RH na mediação entre IA, resultados e bem-estar corporativo? Quais práticas têm funcionado na formação de culturas organizacionais mais inteligentes? Fica o convite a acompanhar essa nova etapa da conversa.

Expediente



Elaboração da pesquisa:

Ana Beatriz Rosa, Tais Hopp

Coleta da pesquisa:

Opinion Box

Análise dos resultados da pesquisa:

Amanda Milléo, Tais Hopp

Textos:

Amanda Milléo

Identidade Visual:

Bárbara Japiassú, Lorena Costa

Projeto gráfico e infográficos:

Natalia Sayuri Lara

Revisão:

Ana Beatriz Rosa, Tais Hopp

Coordenadora do evento Pulso RH:

Tais Hopp

Líder Creators Hub:

Luiza Gemelli

Líder Marketing Alice:

Lilian Parada

alice