



# **Preparação das empresas para os desafios do RT/S em ano eleitoral de 2026**

---

Guilherme Cavalieri  
Executivo de RH  
Conselheiro de Empresas

# Agenda

---

- A importância estratégica do tema para Conselhos
- Ano Eleitoral – Potencial Radicalização Política
- O novo cenário trazido pela tecnologia e novas formas de contratação
- Conectando Tendências e Governança
- Boas práticas de governança em RT/S
- Algumas reflexões para Encerrar



# A importância estratégica do tema para Conselhos

---

- Impacto direto em **reputação**, continuidade de negócios e engajamento das equipes.
- **Dever fiduciário** de supervisionar riscos trabalhistas e sociais — não só compliance, mas também impactos reputacionais e estratégicos.
- **Conexão com ESG:** no Social, RT/S é central — envolve condições de trabalho, direitos, diálogo social e práticas justas.

# Ano Eleitoral e Radicalização Política (1/2)

---

Como o tema afeta as empresas:

- **Polarização** transborda para o ambiente de trabalho, com debates acalorados e divisões internas.
- Sindicatos podem intensificar **mobilizações**, articulando pautas políticas às trabalhistas.
- Mudanças legislativas propostas podem gerar incerteza e insegurança jurídica.
- A imprensa e as **redes sociais** amplificam qualquer conflito, aumentando risco reputacional.

Riscos para o Clima Organizacional:

- Quebra de **confiança** entre colegas com posicionamentos diferentes.
- Maior suscetibilidade a **conflitos** interpessoais.
- Possível alinhamento de **lideranças** intermediárias a correntes políticas, afetando neutralidade.

# Ano Eleitoral e Radicalização Política (2/2)

---

Papel do Conselho e Comitês de Pessoas:

- Definir princípios de **neutralidade institucional**: a empresa não é partido político.
- Monitorar **indicadores de clima** e engajamento em períodos críticos.
- Garantir **políticas claras** sobre manifestações políticas no ambiente de trabalho.
- Apoiar **programas de liderança** para gestão de conflitos e promoção do diálogo respeitoso.
- Prever **cenários de mobilizações e greves**, integrando Comitê de Pessoas e Comitê de Riscos.
- Estimular a Gestão organizar **palestras** sobre cidadania, dever e responsabilidades do exercício do voto

# O novo cenário trazido pela tecnologia e novas formas de contratação

---

- Trabalhadores de aplicativos e plataformas fora do regime CLT reduzem **vínculo e engajamento**.
- Queda da **taxa de sindicalização** e enfraquecimento da representatividade dos trabalhadores.
- **Sindicatos patronais** também enfrentam fragmentação na interlocução.
- Risco de **crises reputacionais** se prestadores não CLT tiverem condições de trabalho precárias.
- Papel do Conselho: assegurar políticas e **códigos de conduta** que protejam todos os trabalhadores, **mesmo sem vínculo formal**.

# Conectando Tendências e Governança

---

- O ano de 2026 trará simultaneamente:
  - **Pressões sindicais** e políticas (ano eleitoral)
  - Avanço nos novos **formatos de trabalho** (tecnologia)
  - Demanda crescente por **posicionamento social e ético**
- Conselhos e Comitês precisam ter **mapa de riscos integrado**, combinando indicadores de RT/S, clima organizacional, riscos reputacionais e mudanças legislativas.
- **Integração entre Comitês** (Pessoas, Riscos, ESG e Tecnologia/Inovação) é chave para visão holística.

# Boas práticas de governança em RT/S

---

- Criar dashboard executivo que inclua:
  - **Indicadores de clima** e engajamento
  - Taxa de **judicialização**
  - Resultados de **negociações** coletivas
  - Riscos emergentes em **novas formas de contratação**
- Inserir RT/S como **pauta recorrente** nas reuniões de Comitês de Pessoas.
- Definir **cenários e planos de resposta** para crises trabalhistas amplificadas pela política.
- Incluir **RT/S na agenda ESG** para garantir coerência entre discurso e prática.

# Três perguntas para levarmos aos nossos Conselhos e Comitês:

---

1. Estamos preparados para manter um ambiente de trabalho saudável e produtivo diante da radicalização política que o ano eleitoral pode trazer?
2. Temos um plano claro para lidar com crises trabalhistas e sindicais em um ambiente de alta exposição pública?
3. Temos reservado tempo de qualidade para discutir os impactos da tecnologia e os novos vínculos além do modelo tradicional CLT?



# Obrigado

---

Guilherme Cavalieri

[woods@uol.com.br](mailto:woods@uol.com.br)

[www.linkedin.com/in/guilherme-cavalieri](http://www.linkedin.com/in/guilherme-cavalieri)



# Obrigado

---

Guilherme Cavalieri

[woods@uol.com.br](mailto:woods@uol.com.br)

[www.linkedin.com/in/guilherme-cavalieri](http://www.linkedin.com/in/guilherme-cavalieri)