

GUIA PÓS-EVENTO

O que ficou do Rio Innovation Week 2026

Uma curadoria das conversas sobre inteligência artificial, aprendizagem, trabalho e relações humanas que mais fizeram a gente pensar durante o evento.

04 a 07 de agosto de 2026

RIO
INNOVATION
WEEK

Quando a tecnologia acelera tudo,
o que continua sendo humano?



Quatro dias, muitas conversas e uma pergunta que apareceu de jeitos diferentes: **o que continua sendo humano quando a tecnologia acelera tudo?**

O Rio Innovation Week colocou no mesmo evento conversas que, à primeira vista, poderiam morar em salas bem diferentes. Falou-se de inteligência artificial, educação, carreira, neurociência, economia, trabalho remoto, saúde social, confiança e até de tecnologias desenvolvidas muito antes de existir qualquer tela. Só que, conforme os dias avançaram, essas pautas começaram a se encontrar. A discussão sobre IA desembocou em autonomia e decisão. A conversa sobre atenção voltou para andragogia. O debate sobre trabalho remoto chegou em confiança. E, em mais de um palco, a tecnologia acabou servindo como caminho para falar de presença, repertório e relações humanas.

Este guia nasce desse cruzamento. Ele não pretende resumir toda a programação do RIW. Reúne as palestras acompanhadas pela equipe e organiza os aprendizados a partir das discussões que apareceram com mais força, mesmo quando surgiram em momentos diferentes.

A ideia é simples: separar o que foi apenas assunto do momento daquilo que merece continuar na mesa quando o evento acaba.

Aprendizagem em escala também muda a forma de olhar para essas conversas

Quando falamos sobre atenção, personalização, IA e novas formas de aprender, não estamos olhando apenas para tendências. Hoje, o Kubo já acompanha experiências de aprendizagem em 86 países, com mais de 331 mil alunos cadastrados, 17,29 milhões de acessos e 4,58 milhões de matrículas.

86

países com acesso

331.591

alunos cadastrados

17,29

milhões de acessos

4,58

milhões de matrículas

5.669 treinamentos cadastrados • **6,54** milhões de visualizações de vídeo • **27.778** módulos cadastrados

COMO USAR ESTE MATERIAL

As palestras foram aproximadas por assunto. Cada capítulo cruza perspectivas diferentes e termina com a Visão Kubo, conectando o tema à aprendizagem, ao desenvolvimento de pessoas e à Educação Corporativa.



Se a atenção mudou, ensinar do mesmo jeito deixou de ser uma opção

Talvez a pergunta seja “por que alguém deveria dar atenção a este conteúdo?”

A economia da atenção apareceu no RIW como um problema de tecnologia, comportamento e educação ao mesmo tempo. Em “Do scroll ao conhecimento”, o ponto de partida foi o ambiente digital organizado por recompensas rápidas, algoritmos e distração constante. Mas a conversa ficou especialmente interessante quando chegou à Educação Corporativa.

Ao responder a uma pergunta sobre o impacto das mídias rápidas na educação empresarial, Paula Martini falou de adaptação das metodologias andragógicas, dos interesses reais de quem aprende, de pausas e de conteúdos conectados à realidade. É uma diferença importante. Em vez de tentar competir com o scroll usando apenas formatos mais curtos, a discussão aponta para outra coisa: relevância.

O próprio registro da palestra organiza um caminho que vai de dado a informação, conhecimento e sabedoria. Esse percurso depende de repertório e contexto. Ou seja: disponibilizar informação é só o começo.



A palestra sobre Educação Empreendedora nos Tempos de IA Generativa trouxe um exemplo concreto dessa lógica. A Rede Asta trabalha com nanoempreendedoras e metodologias ativas voltadas a problemas reais de vendas, negociação, gestão financeira e gestão de pessoas. A IA entra como apoio prático: agentes que podem funcionar como suporte de marketing, finanças ou pessoas, e uma oficina em desenvolvimento para que o aprendizado seja aplicado imediatamente.

Aqui, tecnologia e andragogia não aparecem como assuntos separados. A ferramenta faz sentido porque chega dentro de um problema que a pessoa precisa resolver. É quase o oposto de criar um curso genérico sobre IA e esperar que o aluno descubra sozinho onde aquilo cabe.

David Eagleman acrescentou outra camada. Ao falar de plasticidade cerebral, diferenciou a inteligência fluida, mais presente na infância, da inteligência cristalizada, predominante nos adultos. Adultos chegam ao aprendizado carregando conceitos, experiências e interpretações anteriores. Esse repertório ajuda, mas também pode enrijecer a forma de aprender.

Isso muda bastante coisa para quem desenha aprendizagem para adultos. Não existe uma audiência vazia esperando conteúdo. Existe gente comparando o novo com o que já viveu, filtrando o que parece útil e descartando rapidamente o que não encontra lugar na própria realidade.

O mercado de Educação Corporativa tende a ganhar precisão quando troca volume por pertinência. Mais cursos não significam, por si só, mais aprendizagem. Para RH e T&D, isso coloca personalização, aprendizagem no fluxo do trabalho, trilhas segmentadas e leitura de dados comportamentais no centro do desenho. No Kubo, a tecnologia pode apoiar essa organização e distribuição; ponto continua sendo fazer o conteúdo chegar à pessoa certa, no momento em que ele consegue virar ação.

A IA ficou mais rápida.

Agora as empresas precisam acompanhar.

Um dos gaps mais claros do evento apareceu na palestra registrada como “Neil Redding - de executores a decisores”: a capacidade de executar acelerou, mas a estrutura de decisão nem sempre mudou junto.

Se executar ficou quatro vezes mais rápido, o que acontece quando a aprovação continua presa ao processo antigo?

O exemplo mais concreto foi um ciclo de validação de produto que caiu de quatro meses para aproximadamente um mês com apoio de IA. A mudança não ficou apenas na velocidade. O registro também aponta uma inversão de abordagem: delegar determinadas tarefas à IA primeiro e iterar sobre o resultado, em vez de executar manualmente todo o processo antes.

Aí aparece uma contradição interessante. Um time pode prototipar, testar e trazer evidência muito antes. Se funções, hierarquias, autonomia e ritos de aprovação continuam iguais, o ganho tecnológico encontra um gargalo organizacional.

A discussão dos Super ICs leva esse raciocínio para a estrutura de carreira. Thiago Quaresma Veras apresenta o Super Individual Contributor como alguém capaz de assumir responsabilidade de ponta a ponta e gerar alto impacto sem necessariamente comandar uma grande equipe. A IA funciona como um “time invisível” de processamento: absorve blocos operacionais e devolve espaço para julgamento, estratégia e decisão.



Os casos registrados tornam a ideia menos abstrata. Um agente de IA do time de People do iFood, especializado em remuneração e benefícios, passou a responder questões operacionais de forma rápida e auditável; a especialista que concentrou seu conhecimento na solução liberou tempo para projetos estratégicos. Em outro exemplo, um PDV foi desenvolvido e colocado em produção em 14 dias com uma lógica de experimentação rápida.

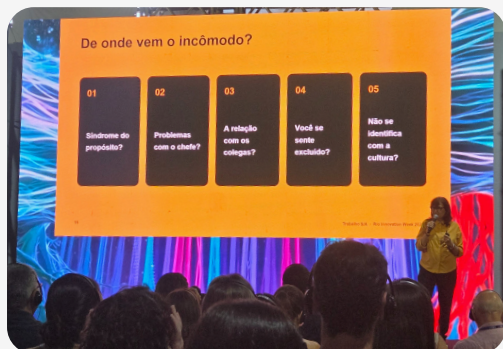
Só que acelerar decisão sem governança também cria risco. O painel sobre tecnologias disruptivas trouxe explicabilidade, soberania de dados, arquiteturas multiagentes auditáveis e segurança para a mesma conversa. Quanto mais autonomia damos aos sistemas, mais importante fica saber de onde veio uma resposta, quais dados foram usados e onde a revisão humana continua obrigatória.

A adoção de IA desloca a capacitação de “como usar uma ferramenta” para um conjunto maior de competências: delegar, formular boas perguntas, revisar, identificar erros, iterar, julgar e decidir. Para RH e T&D, isso pede trilhas que misturem letramento técnico, repertório de negócio e pensamento crítico. No Kubo, a KIA pode apoiar quem aprende e quem organiza conhecimento, mas o valor cresce quando a tecnologia entra junto de critérios claros e capacidade humana de avaliação.

Talvez a carreira do futuro tenha menos degraus e mais possibilidades

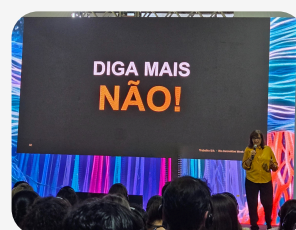
Durante muito tempo, crescer profissionalmente era fácil de desenhar no papel: subir no organograma, aumentar a equipe, assumir uma diretoria. As conversas do RIW mostraram por que esse desenho começa a ficar pequeno para explicar o trabalho.

Nos Super ICs, a métrica proposta muda de “quantas pessoas você lidera?” para “quanto impacto você consegue gerar?”. Em “Trabalho S/A”, Stela Campos chega ao mesmo problema por outro caminho e apresenta a carreira portfólio: uma trajetória formada por diferentes competências, projetos e papéis, em vez de uma linha única definida pela empresa.



O capítulo poderia ficar só na teoria de carreira, mas a palestra desce para o cotidiano. Clareza de entregas, relacionamento com a liderança, networking interno, limites pessoais, delegação, confiança e capacidade de dizer não aparecem como parte da construção de reputação. A carreira portfólio não é apenas acumular experiências; é saber que valor cada uma delas produz.

O painel sobre produtividade no trabalho remoto mexeu em outro símbolo tradicional: presença física. Os participantes questionaram a equivalência entre estar no escritório e produzir mais. Para profissionais seniores e especialistas, a flexibilidade foi apresentada como vantagem de atração e retenção. Ao mesmo tempo, o painel trouxe uma nuance importante: juniores e estagiários podem se beneficiar mais do aprendizado por observação, das nuances não ditas e da inteligência interpessoal desenvolvida no convívio presencial.



Esse ponto evita uma resposta simplista. O debate não terminou em “remoto é melhor” ou “presencial é melhor”. A questão ficou mais próxima de: que tipo de trabalho, aprendizagem e relação este momento exige?

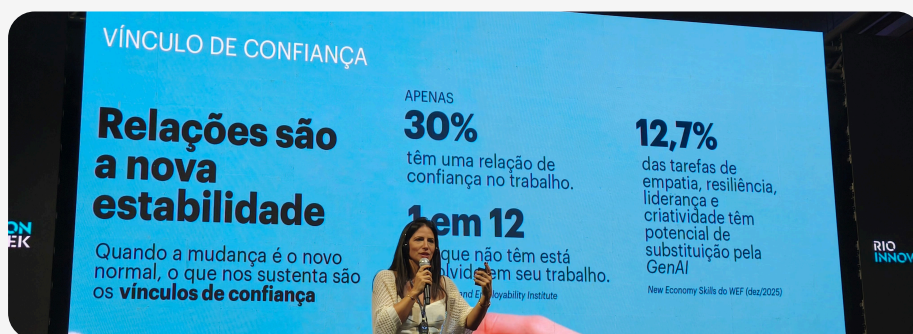
Daniel Gleizer ampliou a escala da discussão ao falar de IA e emprego. O registro cruza transformação tecnológica, voz ativa dentro das organizações, governança, desenvolvimento tecnológico brasileiro e renda universal. Um dos recados mais úteis para dentro das empresas é a importância da escuta: conhecimento técnico que não encontra espaço na decisão vira risco, mesmo quando a organização tem bons especialistas.

Se as pessoas acumulam papéis e competências diferentes ao longo da carreira, uma grade fixa baseada apenas em cargo perde precisão. O mercado tende a exigir uma leitura mais dinâmica de habilidades atuais, gaps, transições e desafios. Para RH e T&D, isso significa desenvolvimento contínuo e segmentado. No Kubo, trilhas e dados de aprendizagem podem ajudar a acompanhar essa evolução sem tratar o organograma como se fosse a única fonte de verdade sobre o que alguém precisa aprender.

A conversa sobre IA acabou levando a gente de volta para as pessoas

Depois de tantos painéis sobre aceleração, produtividade e automação, uma parte importante do RIW fez o movimento contrário: desacelerou a conversa para olhar para vínculo, presença e confiança.

Carol Romano trouxe a epidemia da solidão para o centro. O registro aponta que brasileiros passam cerca de nove horas por dia conectados, aproximadamente três delas em redes sociais. A provocação está no contraste: nunca tivemos tantos canais de contato e, ainda assim, a sensação de conexão pode ser falsa.



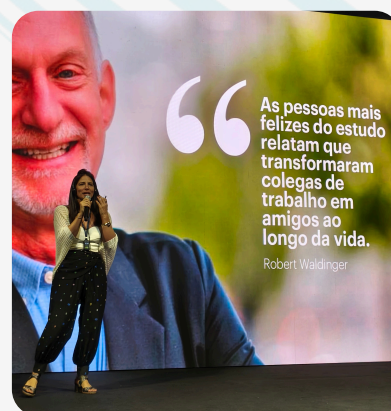
Na continuação do registro da conversa sobre saúde social, aparecem segurança psicológica, rituais de conexão, conversas afetivas, escuta ativa e conflitos construtivos. São elementos que parecem “soft” até o momento em que começam a interferir em confiança, colaboração, inovação e produtividade.

O painel de trabalho remoto reforçou algo parecido: cultura não se sustenta apenas no café do escritório. Ela aparece na coerência das decisões, nos valores e nos rituais intencionais. Presença física e presença relacional não são exatamente a mesma coisa.

Monge Zenguetsu Enjo levou o contraponto ainda mais longe. Em “Tecnologias Humanas”, silêncio, meditação, presença e percepção são tratados como tecnologias internas desenvolvidas ao longo de milhares de anos. O argumento não é rejeitar a IA. É lembrar que processamento de dados não equivale a experiência.

No painel “IA antes da IA”, Christiane Pelajo, Renata Machado Tupinambá e o Monge Zenguetsu Enjo ampliaram essa ideia com corpo, memória ancestral, respiração, convivência comunitária e outra percepção sobre tempo. A aceleração digital encontra, aqui, uma pergunta incômoda: se toda tecnologia promete economizar tempo, por que continuamos com a sensação de que ele falta?

A discussão sobre confiança acrescentou criatividade e identidade. No painel “A nova disputa pela confiança”, a IA aparece como apoio à produção de jornalistas e escritores sem apagar autenticidade. A conversa também passa por representatividade, repertório e acesso ao conhecimento. Tecnologia pode ampliar o microfone; isso não garante, sozinho, acesso igual a recursos, formação ou poder de decisão.



Aprendizagem mediada por tecnologia pode ampliar acesso, personalizar experiências, recomendar conteúdos e apoiar a produção de conhecimento. Mas contexto, troca, repertório e intencionalidade continuam humanos. Para RH e T&D, o desafio é usar tecnologia para ampliar a capacidade de quem aprende e de quem ensina, sem confundir eficiência de distribuição com qualidade da experiência.

5 movimentos que vale levar do RIW para dentro da empresa

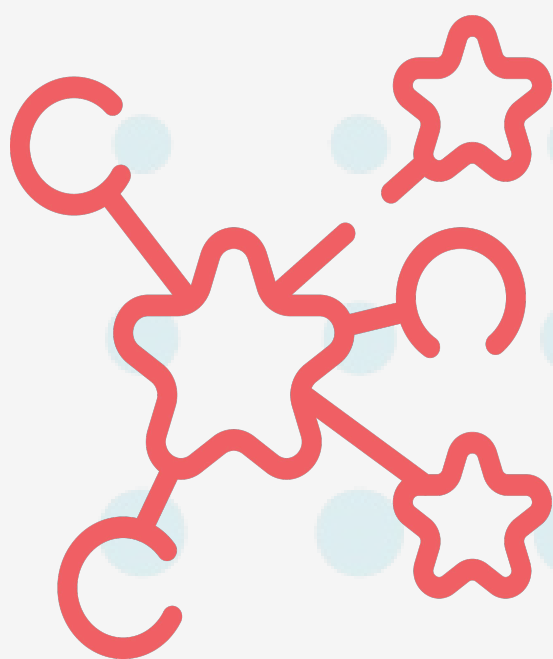
- 1 Pare de medir aprendizagem apenas pelo conteúdo consumido. Contexto, aplicação e resultado dizem muito mais.
- 2 Prepare as pessoas para trabalhar com IA, não apenas para acessar IA. Delegar, revisar, questionar e decidir viraram competências.
- 3 Reveja o que significa crescer profissionalmente. Impacto e repertório podem pesar tanto quanto cargo ou tamanho de equipe.
- 4 Proteja os espaços de conexão humana. Escuta, confiança, segurança psicológica e presença não são detalhes quando interferem diretamente em colaboração e resultado.
- 5 Use tecnologia para devolver capacidade às pessoas. Automatizar execução deveria abrir espaço para pensamento, criatividade, aprendizagem e decisão.



E como essas conversas chegam ao aprendizado dentro das empresas?

Se o RIW deixou uma coisa clara, é que aprendizagem, tecnologia e trabalho já não podem ser tratados em caixas separadas. As pessoas precisam aprender enquanto os papéis mudam, enquanto a IA entra na operação e enquanto novas decisões aparecem.

O Kubo é uma plataforma LXP que apoia empresas na construção de experiências de aprendizagem conectadas ao contexto das pessoas e às necessidades do negócio.



Trilhas personalizadas

Aprendizagem organizada considerando cargo, momento, desafio e necessidade real.



Dados de aprendizagem

Informações que ajudam RH e T&D a acompanhar comportamento, engajamento, evolução e resultados.



KIA

A inteligência artificial do Kubo utilizada para apoiar quem aprende e também quem produz, organiza e distribui conhecimento.

CONHEÇA O KUBO LXP