

O branding pessoal e a memória do cliente podem elevar empresas e serviços

Estudos indicam que a imagem da marca pode influenciar decisões de compra, com 59% dos consumidores preferindo marcas nas quais confiam

Diante de tomadas de decisões influenciadas pelas redes sociais nos negócios da atualidade, o branding pessoal não se resume apenas à imagem do profissional ou marca, mas a gestão estratégica da credibilidade e dos valores que definem um indivíduo e seu negócio. Uma gestão de marca bem construída pode influenciar significativamente a percepção dos clientes antes mesmo de adquirirem qualquer serviço.



De acordo com Daiane Milani, empresária especialista em branding e desenvolvimento humano, a expressão “a primeira impressão é a que fica” é uma grande verdade ainda maior nos dias de hoje, com plataformas sociais que podem criar um cenário positivo se o empresário souber utilizá-las. “O branding pessoal trata-se de construir uma presença consistente

e autêntica, principalmente nas redes sociais, onde a maioria dos clientes faz suas primeiras pesquisas e forma suas opiniões”, revela.

• **Ações indispensáveis para conexão com seu público-alvo** - A especialista ressalta que um posicionamento claro e comunicação eficaz são indispensáveis para estabelecer

confiança e conexão com o público-alvo. “Quando um profissional comunica de forma clara seus valores e expertise, cria uma base de confiança, que é um dos principais fatores que levam clientes a escolher um serviço em detrimento de outro”, pontua.

O alinhamento entre a identidade pessoal e profissional não só fortalece a credibilidade, mas também cria uma conexão genuína com seu público-alvo, segundo a especialista. “Antes de comprarem o seu serviço, as pessoas compram você. Por isso, é essencial que sua marca pessoal reflita verdadeiramente quem você é e o valor que você pode oferecer, seja em seus produtos ou serviços”, finaliza. - Fonte e outras informações: (https://www.instagram.com/daiamilani_/).

Estudos recentes da Nielsen indicam que a imagem da marca pode influenciar decisões de compra, com 59% dos consumidores preferindo marcas nas quais confiam. Além disso, a consistência na apresentação da marca pode aumentar a receita em até 23%, segundo a Harvard Business Review.

70% das tarefas rotineiras de RH serão automatizadas no futuro próximo

Diante das inúmeras evoluções do mercado e das inúmeras dúvidas que ainda circundam a liderança de RH, a ed-fintech Elleve especializada no impulsionamento e fomento de carreiras, criou um guia gratuito enumerando as principais “transformações digitais na área de Recursos Humanos 5.0: como IA e Analytics estão revolucionando a gestão de talentos”.

Estudo realizado pela consultoria Gartner prevê que até 70% das tarefas rotineiras de RH serão automatizadas no futuro próximo. Esse dado é um indicativo do enorme potencial de automação que a IA pode trazer para o setor. O fato é que líderes e gestores precisam acompanhar essas tendências para ganhar poder competitivo, já que a contratação passou a ser um pilar importante para potencialização dos negócios.

Dentre os temas abordados no ebook estão: a transição para o RH 5.0, automatização das tarefas para liberação de tempo para dedicação de políticas voltadas para pessoas, utilização da análise preditiva para tomar decisões mais estratégicas e assertivas sobre recrutamento, desenvolvimento e retenção de talentos, entre outros temas.

Além disso, os caminhos da personalização da experiência de cada colaborador, que impulsiona o engajamento e a produtividade, bem como assuntos do momento como ética e a privacidade no uso de dados para a construção de um ambiente de trabalho transparente e confiável. Por fim, como cultivar uma cultura organizacional inovadora que valoriza o aprendizado contínuo e a adaptação às mudanças.

“A gestão de pessoas passou a ser vista não só como uma necessidade administrativa, mas como uma vantagem competitiva estratégica. Assim nasceu a gestão de recursos humanos como conhecemos hoje, marcada por uma abordagem mais humanizada e integrativa que considera o bem-estar, o desenvolvimento e o engajamento



dos colaboradores”, diz André Dratovsky, fundador e CEO da empresa.

• **IA como forte marcador de quebra de paradigmas** - Tradicionalmente visto como um setor mais conservador e menos permeável às inovações tecnológicas, o RH está no limiar de uma transformação significativa, impulsionada pela ascensão da Inteligência Artificial (IA). “Esse fenômeno promete não apenas alterar, mas verdadeiramente revolucionar a maneira como os talentos são gerenciados nas empresas. Estamos vivenciando a inauguração de uma nova era marcada por eficiência, precisão e um foco renovado no capital humano”, sinaliza Dratovsky.

A Inteligência Artificial está no centro dessa transformação, agindo como uma ferramenta que desbloqueia potenciais até então inexplorados. Em um cenário onde os dados são o novo ouro, a capacidade de analisar, interpretar e agir sobre eles com velocidade e precisão é essencial. A IA, junto com técnicas de aprendizado de máquina e automação, está remodelando o núcleo do RH, permitindo uma gestão de tempo e recursos mais eficiente que, por sua vez, resulta em melhores desfechos e resultados para toda a organização. - Mais informações: (<https://materiais.elleve.com.br/estudo-de-renda>).

balho, seja por raça, gênero, orientação sexual, idade, religião ou deficiência”, afirma Wainstein.

Esse compromisso com a diversidade não só reforça a ética empresarial, mas também traz inúmeros benefícios tangíveis para as organizações. Um ambiente de trabalho livre de discriminação melhora significativamente a satisfação dos funcionários.

“Colaboradores que se sentem valorizados e respeitados são mais propensos a serem produtivos e leais à empresa. Além disso, a diversidade

de perspectivas e experiências contribui para a inovação e a criatividade, elementos cruciais para o sucesso em um mercado competitivo”, ressalta.

Outro ponto é a mitigação de riscos legais e financeiros. Empresas que falham em implementar práticas antidiscriminatórias adequadas estão sujeitas a ações judiciais, multas e danos à reputação. “Programas de compliance ajudam a identificar e corrigir problemas antes que eles se tornem litígios, protegendo a empresa de consequências negativas”, explica Wainstein. A implementação eficaz de um programa de compliance

antidiscriminatório requer um compromisso da liderança da empresa. Os líderes precisam ser modelos de comportamento inclusivo e estar engajados em promover uma cultura organizacional que valorize a diversidade. Treinamentos regulares e campanhas de conscientização são ferramentas importantes para educar os funcionários sobre a importância de um ambiente de trabalho inclusivo e sobre como reconhecer e combater a discriminação.

Ainda de acordo com o advogado, promover sessões de conscientização que abordem preconceitos inconscientes,

o respeito às diferenças culturais e a importância de um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso, também é uma boa alternativa. “Ao adotar políticas e práticas que promovam a diversidade e a inclusão, as empresas não apenas cumprem suas obrigações legais, mas também criam um ambiente de trabalho mais harmonioso e produtivo.

A gestão proativa de riscos nesse contexto é uma estratégia inteligente que beneficia tanto os colaboradores quanto a organização como um todo”, conclui Wainstein. - Fonte e mais informações: (www.wainstein.com.br).

Certidões da empresa demonstram sua saúde financeira

Muitas empresas não fazem a conexão entre o monitoramento das certidões e sua saúde financeira

tunidades por não terem as certidões atualizadas mensalmente”, comenta a especialista.

Para ser financeiramente saudável, a empresa necessita de ter crédito no mercado, realizar os pagamentos de tributos e de seus fornecedores em dia e de prover investimentos.

Em relação à regularidade da empresa, é preciso emitir, sistematicamente, as certidões de débitos para que ela se mantenha em compliance. “As certidões são emitidas no âmbito municipal, estadual e federal e atestam a inexistência (as negativas) ou existência (as positivas) de débitos em nome da sociedade.

Outros relatórios apresentam as pendências de pagamentos e, juntado tudo isso, tem-se um panorama da saúde financeira da empresa”, explica Andressa Lago, gerente da área Paralegal do Grupo PLBrasil, especializada em serviços de constituição e regularização das licenças e dos registros de empresas.

Esses documentos são necessários para que as empresas se atentem para a solução das pendências existentes, mas não são apenas para isso. “Em caso de licitações, cadastro de fornecedores, fusões e aquisições e parcerias, por exemplo, há necessidade de se emitirem certidões – e existem casos em que empresas perdem oportu-

O acompanhamento mensal de certidões é importante por diversos motivos, como garantir a segurança jurídica de seus direitos e patrimônio, prevenir-se de fraudes, monitorar pendências financeiras e agilizar processos diversos.

Além das certidões de débitos, que são o acompanhamento mensal mais comum das empresas, a emissão de certidões pode ser importante para tomada de decisões conscientes, ou seja, as informações contidas nas certidões podem ser úteis para tomada de decisões em diversas ações.

Por exemplo, uma certidão importantíssima é a imobiliária, que comprova que o imóvel, seja ele particular ou de propriedade empresarial, não tenha nenhuma penhora ou irregularidades, protegendo a compra e venda e agilizando este processo.

Andressa resume a importância da emissão das certidões periodicamente. “Emitir todas as certidões negativas no tempo certo tem toda a relação com a saúde financeira da empresa porque demonstra que ela opera dentro das boas práticas e zela por seu compliance. E fazer negócios com ela é seguro, já que há confiança em seus processos”, finaliza. - Fonte: (<https://www.plbrasil.com.br>).



Compliance antidiscriminatório é novo aliado de empresas modernas

Em um cenário empresarial cada vez mais consciente e engajado com a diversidade e a inclusão, a implementação de programas de compliance antidiscriminatório se apresenta não apenas uma boa prática, mas uma necessidade fundamental. Sandro Wainstein, advogado especialista em gestão de riscos e negociação, destaca a importância desses programas para assegurar que as empresas atuem em conformidade com as leis antidiscriminatórias. “Compliance antidiscriminatório envolve a criação e a aplicação de políticas rigorosas que previnem e combatem qualquer forma de discriminação no ambiente de tra-