

Apesar das instabilidades, Brasil segue atrativo para investidores

No acumulado do ano até setembro, o PIB do Brasil apresentou um crescimento de 3,3% em comparação ao mesmo período do ano anterior

“Este desempenho reafirma a resiliência da economia brasileira, que tem surpreendido analistas e economistas.

O IBGE revisou para cima a expansão do PIB de 2024, ajustando de 2,9% para 3,2%, refletindo um cenário de crescimento contínuo”, comenta Fabio Ongaro, economista e empresário no país, CEO da Energy Group e vice-presidente de finanças da Câmara de Comércio Italiana de São Paulo – Italcam.

O vigor econômico do Brasil está fortemente associado ao mercado de trabalho aquecido, com ganhos reais de renda dos trabalhadores. Além disso, condições favoráveis de crédito e impulsos fiscais têm sido determinantes para este cenário positivo. O aumento dos gastos governamentais desde 2023 tem sido apontado como um dos principais motores desse crescimento acelerado nos últimos dois anos.

“Contudo, este cenário de expansão econômica não vem sem desafios. O Banco



Central iniciou um ciclo de aperto monetário, buscando conter pressões inflacionárias que acompanham o crescimento. A taxa básica de juros Selic, atualmente em 11,25%, pode sofrer um novo aumento na última reunião do ano, prevista para a próxima semana. Por isso, a necessidade de ajustes para controlar a inflação”, comenta o economista Ongaro

As expectativas para o fechamento do ano são de crescimento, embora moderado pelas medidas de política monetária. A resiliência mostrada pela economia

brasileira até agora sugere que o país pode continuar a crescer, desde que os riscos inflacionários sejam devidamente geridos.

Para Ongaro, a combinação de um mercado de trabalho forte, políticas fiscais expansionistas e ajustes monetários prudentes poderá garantir que o crescimento econômico se mantenha sustentável ao longo do tempo. No entanto, é crucial que as autoridades continuem a monitorar de perto a inflação para evitar que ela comprometa os ganhos econômicos alcançados até o momento.

Além disso, países que demonstram disciplina fiscal e utilizam políticas de expansão econômica com foco em sustentabilidade tendem a atrair mais investimentos. No Brasil, a utilização eficiente do orçamento público, priorizando iniciativas que ensinem a pescar, pode criar ciclos de crescimento mais sólidos.

Por outro lado, o cenário internacional mostra um fortalecimento do dólar, o “efeito Trump”, que intensifica desigualdades cambiais e oferece oportunidades para especuladores nos mercados globais. Nos EUA, a baixa inflação, a menor desde 2021 reforça a resiliência da economia americana, mas o futuro ainda depende das diretrizes concretas do “America First” para 2025.

“Para investidores, o Brasil apresenta atratividade, com margens de crescimento e um câmbio favorável, apesar das incertezas domésticas”, comenta o economista e VP de finanças da Italcam, Ongaro. - Fonte e outras informações: (https://energygroup.com.br/).

Terceirização sem disfarces: o que muda com os critérios do STJ?

Lucas Bezerra Vieira (*)

Recentemente, o Superior Tribunal de Justiça (STJ) definiu critérios para a análise da terceirização lícita no Brasil no julgamento do Recurso Especial nº 1.652.347/SC

A decisão representa um avanço significativo para o ambiente empresarial, ao oferecer diretrizes claras sobre como as empresas podem contratar serviços de terceiros de maneira legal e ética. A medida também visa proteger os direitos dos trabalhadores, prevenindo irregularidades que possam mascarar vínculos empregatícios.

Diretrizes para a terceirização lícita - A prática da terceirização, amplamente utilizada no setor corporativo, possibilita que as empresas foquem nas atividades principais enquanto contratam serviços especializados de terceiros. Contudo, a ausência de parâmetros bem definidos gerava insegurança jurídica, com potenciais impactos para empregadores e trabalhadores.

O STJ estabeleceu três diretrizes principais para garantir a legalidade da terceirização:

1) Ausência de controle direto sobre os trabalhadores terceirizados - A empresa contratante não pode supervisionar diretamente os terceirizados nem determinar tarefas diárias.

2) Proibição de fornecimento de instrumentos de trabalho - Equipamentos, ferramentas e uniformes, exceto quando indispensáveis à execução do serviço, devem ser responsabilidade da empresa terceirizada.

3) Vedação de pagamento direto - A empresa contratante não pode remunerar diretamente os trabalhadores terceirizados, devendo realizar pagamentos à empresa terceirizada - que é responsável pelos salários e benefícios dos empregados.

Impactos no ambiente de negócios e para os trabalhadores - A decisão do STJ é um marco importante para a segurança jurídica no Brasil. No contexto econômico atual, com a recuperação dos impactos causados pela pandemia da Covid-19, a clareza sobre os limites da terceirização proporciona estabilidade e confiança aos negócios para planejarem as respectivas operações.

Para os colaboradores, os critérios garantem que os direitos sejam respeitados, assegurando que a terceirização seja utilizada de forma ética. A definição clara também reduz a possibilidade de abusos, como o uso da prática para evitar vínculos empregatícios formais.

Essa nova abordagem contribui para uma indústria mais segura e eficiente, além de reforçar a proteção das relações de trabalho no país.

(*) - É advogado especialista em startups.

O papel estratégico do ensino no fortalecimento das marcas

Adotar o papel de educadora é uma das estratégias mais eficazes para empresas que desejam conquistar confiança, fortalecer relações e atrair oportunidades. O conhecimento, quando transformado em conteúdo, não só conecta negócios a seus públicos, mas também impulsiona o crescimento de forma sustentável.

De acordo com o Edelman Trust Barometer, 61% das pessoas confiam mais em marcas que oferecem informações úteis e educativas. Essa prática posiciona a empresa como referência em seu setor, ao mesmo tempo em que estreita laços com clientes e colaboradores, aumentando a retenção e o engajamento.

Para Jhonny Martins, vice-presidente do SERAC, hub de soluções corporativas, toda empresa deveria se ver como uma empresa de educação. “Educar não é só ensinar algo novo; é criar proximidade, gerar confiança e transformar relações. As empresas não podem ter medo de compartilhar o que sabem, pois isso abre portas para novas oportunidades”, afirma.

O impacto de transmitir conhecimento vai além dos clientes, alcançando também as equipes internas. O conhecimento guardado não transforma ninguém. Ao ensinar, você demonstra liderança e prepara colaboradores para crescerem junto com a empresa. Isso cria um ciclo de aprendizado que beneficia todos os envolvidos.

O segredo está em alinhar o compartilhamento de conhecimento aos valores e à cultura da organização. Ao educar, você entrega valor e gera impacto real. É assim que se constrói confiança, que é o elemento mais poderoso para criar laços duradouros e crescer de forma sustentável. Uma das maneiras de transformar uma empresa em referência educacional é criar conteúdos úteis e relevantes.

É importante produzir materiais educativos, como artigos, vídeos e e-books que sejam úteis para o público e demonstrem a expertise do negócio. Outra alternativa é investir em programas de capacitação interna, promovendo treinamentos regulares e criando uma cultura de aprendizado contínuo. Com relação aos clientes, algumas sugestões são os workshops, webinars ou tutoriais que ajudem a entender melhor os serviços ou produtos podem ser oferecidos.

O vice-presidente do SERAC também acredita em canais de comunicação abertos, como as redes sociais, para compartilhar dicas e boas práticas relacionadas ao setor em que a empresa atua. “Uma ação eficiente é recompensar colaboradores que contribuam para a disseminação de conhecimento, seja internamente ou em canais externos”, finaliza. - Fonte e mais informações: (https://souserac.com/).

Uso de tecnologia para tornar contratações mais ágeis em 2025

Com o mercado de trabalho mudando em alta velocidade, 2025 já aponta como um ano em que as ferramentas de recrutamento e seleção vão se tornar ainda mais indispensáveis.

As empresas têm apostado em tecnologias que deixam os processos mais rápidos e certos, ajudando a encontrar os candidatos certos, diminuir as demissões e facilitar a vida do RH. Afinal, contratar bem tem impacto direto na produtividade e nos resultados das organizações. Um levantamento da McKinsey mostrou que empresas que priorizam o bem-estar dos funcionários têm até 1,5 vezes mais chances de alcançar melhores resultados financeiros.

Essa ligação entre boas práticas de gestão e sucesso nos negócios também passa pelas contratações. Ao usar ferramentas avançadas, é possível escolher profissionais alinhados tanto às necessidades da vaga quanto à cultura da empresa. Alisson Souza, CEO e fundador da abler, explica que a tecnologia já não é só uma opção.

“As empresas precisam de processos mais inteligentes para contratar. Hoje, não basta olhar para o currículo; é essencial entender o perfil comportamental e cultural do candidato. Isso ajuda a evitar desligamentos precoces e também a criar um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo”, comenta.

A inteligência artificial tem sido uma grande aliada nesse processo. Ela consegue analisar milhares de currículos em minutos, identificar talentos promissores e até realizar as primeiras entrevistas. Empresas como a Unilever, por exemplo, já utilizam IA para acelerar as contratações, economizando tempo e dinheiro, além de ampliar a diversidade nos times.

Além de encontrar bons candidatos, as empresas também estão mais preocupadas com a experiência de quem participa dos processos seletivos. Isso porque, se o candidato se sente bem tratado, ele tem mais chances de manter uma boa relação com a marca. De acordo com a IBM, candidatos que tiveram uma experiência



positiva durante o recrutamento são mais propensos a se tornarem novos clientes, enquanto experiências ruins de candidatos afetam a marca negativamente.

A busca ativa por talentos também está ganhando espaço. Segundo o LinkedIn Talent Solutions, 70% da força de trabalho global é formada por pessoas que não estão procurando emprego ativamente, mas que poderiam se interessar por uma boa proposta. Dessas, 89% estariam dispostas a conversar caso fossem abordadas diretamente. Para Alisson, esse avanço traz um impacto direto na forma de montar equipes.

“Com a tecnologia, é possível acessar talentos que antes pareciam fora do alcance. Isso amplia as possibilidades e ajuda a criar equipes mais diversas e alinhadas com os objetivos da empresa. Essa diversidade também reflete em melhores resultados”, avalia. As ferramentas de recrutamento e seleção, ao que tudo indica, vão ser protagonistas em 2025.

Empresas que aproveitarem essas soluções estarão mais preparadas para enfrentar os desafios do mercado e criar ambientes de trabalho mais conectados e produtivos. - Fonte e mais informações: (https://abler.com.br/).