



## Metade dos executivos está fora do LinkedIn: quais os riscos?

*Estar desconectado, diante de um mercado crescentemente digital, parece algo improvável, mas é a realidade de metade dos executivos*

Dados recentes divulgados em uma pesquisa da FGV identificou que 45% dos CEOs estão fora do LinkedIn, rede social com a maior presença de executivos C-suite com perfis profissionais – algo extremamente prejudicial para a conquista de futuras oportunidades e uma progressão positiva de suas carreiras.

Ainda segundo o estudo, somente 5% dos CEOs analisados são altamente ativos no LinkedIn, com mais de 75 posts anuais. Os outros, acabam aparecendo esporadicamente na rede social, algo que, certamente, pode comprometer seu destaque e atração perante posições melhores. Afinal, essa plataforma é, hoje, considerada uma das maiores vitrines globais do mercado, funcionando como um banco de dados mundial, vivo e atualizado constantemente, otimizando e agilizando o recrutamento de profissionais.

Em termos de empregabilidade, a rede social funciona como um currículo ativo, onde não é preciso, necessariamente, realizar postagens frequentes sobre pautas de seu ramo, mas onde é necessário ressaltar suas experiências, maiores conquistas e objetivos profissionais. Quem não é visto lá, consequentemente, dificilmente entrará no radar de recrutadores que utilizam a plataforma para buscar candidatos aderentes ao perfil desejado para uma determinada vaga em questão.

O próprio LinkedIn compartilhou que 65% dos usuários brasileiros utilizam a rede para se candidatar a empregos, além de ser considerada, para ¼ da população nacional, a principal ferramenta do mercado para essa função. Nesse sentido, é estratégico, por parte dos executivos, que mantenham seus currículos atualizados na rede, para que entrem no radar dos recrutadores e consigam se destacar para oportuni-

Ricardo Haag (\*)

des que lhes tragam maiores conquistas para sua ascensão de carreira.

Um bom currículo nessa rede precisa estar sempre atualizado, destacando não apenas quais cargos já ocupou e as datas corretas de quanto tempo permaneceu em cada um, mas quais foram seus maiores e melhores entregáveis, ressaltando suas projeções de carreira e qual caminho está construindo para isso. Essas informações devem ser condizentes com as aspirações profissionais, evitando frustrações ao se candidatar para vagas em que não possui as experiências ou habilidades necessárias para preenchê-la.

Garanta que seu perfil esteja completo e coerente com sua trajetória e objetivos desejados, para que, quando os recrutadores pesquisarem portais talentos aderentes ao esperado, consigam encontrar sua página através de palavras-chave relacionadas ao que está inserido no seu currículo. Afinal, a experiência comprovada será crucial na análise das competências procuradas e na avaliação da compatibilidade entre a empresa e o candidato em questão.

Mas, ao invés de apenas aguardar esses contatos, um bom profissional é proativo na busca por seus desejos de carreira. Ele deve ir atrás das posições que considerar relevantes a seus objetivos e se candidatar, e não esperar que corram até ele. Esse é um comportamento que, certamente, trará um diferencial atrativo para seu destaque e chances de conquistar a vaga ofertada.

Se, mesmo diante desses cuidados, não observar nenhum retorno ou chamado positivo, o ideal é recorrer à orientação de uma consultoria especializada que identifique o problema e consiga ajudá-lo a se destacar perante futuras oportunidades. Chances não faltarão nesta rede que cresce cada vez mais no mercado, e que não pode ser descurada por aqueles que almejam um destaque ainda maior em suas carreiras.

(\*) Headhunter e sócio da Wide Executive Search, boutique de recrutamento executivo focado em posições de alta e média gestão.

## Proclamas de Casamentos

### CARTÓRIO DE REGISTRO CIVIL 3º Subdistrito - Penha de França Dr. Mario Luiz Migotto - Oficial Interino

Faço saber que os seguintes pretendentes apresentaram os documentos exigidos pelo Art. 1525, do Código Civil Atual Brasileiro e desejam se casar:

O pretendente: **ANDRE WILLIAM SILVA GUNDIM**, profissão: coordenador administrativo, estado civil: solteiro, naturalidade: nesta Capital, SP, data-nascimento: 18/12/1991, residente e domiciliado em Penha de França - São Paulo, SP, filho de Jose Alves Gundim e de Francisca dos Santos Silva Gundim. A pretendente: **JACQUELINE LEITE MELO GARCIA**, profissão: analista de recursos humanos, estado civil: divorciada, naturalidade: nesta Capital, SP, data-nascimento: 02/09/1991, residente e domiciliada na Vila Matilde - São Paulo, SP, filha de Sergio Aparecido de Souza Melo e de Maria Denize Timoteo Leite de Souza Melo.

O pretendente: **MURILO JESUS TEIXEIRA**, profissão: analista de tecnologia, estado civil: solteiro, naturalidade: nesta Capital, SP, data-nascimento: 16/03/1998, residente e domiciliado em Penha de França - São Paulo, SP, filho de Jorge Teixeira da Silva e de Maria Aparecida de Jesus da Silva. A pretendente: **EMANUELLY CRISTINA MUNHOS**, profissão: radialista, estado civil: solteira, naturalidade: nesta Capital, SP, data-nascimento: 16/08/2000, residente e domiciliada em Penha de França - São Paulo, SP, filha de Marcelo da Silva Munhos e de Claudia Cristina dos Santos.

O pretendente: **RAPHAEL THIAGO DE PAULA LEANDRO**, profissão: analista comercial, estado civil: divorciado, naturalidade: Londrina, PR, data-nascimento: 21/10/1993, residente e domiciliado em Penha de França - São Paulo, SP, filho de Reginaldo Leandro Filho e de Lucia de Paula Vieira Leandro. A pretendente: **FERNANDA MATOS FORNEL**, profissão: psicóloga, estado civil: divorciada, naturalidade: nesta Capital, SP, data-nascimento: 10/11/1979, residente e domiciliada em Penha de França - São Paulo, SP, filha de Waldemar Fornel e de Telma Regina Matos.

O pretendente: **DANIEL DA SILVA NASCIMENTO**, profissão: bancário, estado civil: divorciado, naturalidade: nesta Capital, SP, data-nascimento: 06/06/1980, residente e domiciliado em Penha de França - São Paulo, SP, filho de Osvaldo Nascimento e de Maria Angelica da Silva Nascimento. A pretendente: **INGRYD RIBEIRO VALE**, profissão: do lar, estado civil: solteira, naturalidade: nesta Capital, SP, data-nascimento: 11/05/1991, residente e domiciliada em Penha de França - São Paulo, SP, filha de Raul da Silva Vale Junior e de Katia Cristina França Ribeiro Vale.

Se alguém souber de algum impedimento, oponha-se na forma da lei. Lavro o presente, para ser afixado no Oficial de Registro Civil e publicado na imprensa local

Jornal Empresas & Negócios

# Empresas precisam mais de empatia do que de Inteligência Artificial

Vivemos tempos que desafiam o comum. As barreiras caem à medida que a inteligência artificial (IA) e outras tecnologias avançam a passos largos, despertando tanto ansiedade quanto fascínio

Bruno Borgonovo (\*)

Líderes e colaboradores percebem riscos, mas também enxergam oportunidades inéditas. Agora, mais do que nunca, o que nos diferencia são a empatia, o pensamento crítico e a curiosidade — forças capazes de transformar desafios em inovações que impulsionam resultados para empresas, pessoas e a sociedade. Quem souber desenvolver e ampliar essas capacidades de forma prática e contínua se destacará; os que hesitarem ficarão para trás.

Segundo um estudo da Deloitte, 73% dos líderes reconhecem a importância de alinhar as capacidades humanas ao ritmo da inovação, mas apenas 9% afirmam ter avançado nesse equilíbrio. Essa lacuna revela um déficit de imaginação que pode custar caro: sem o cultivo da curiosidade, da empatia e do pensamento divergente, as organizações correm o risco de se tornarem obsoletas, enquanto seus colaboradores perdem o sentido e a motivação em suas carreiras.

A transformação digital tem demonstrado que habilidades técnicas, embora fundamentais, já não são suficientes para garantir a competitividade sustentável. No livro Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us, Daniel Pink reforça que a motivação intrínseca, alimentada por curiosidade e autonomia, é decisiva para impulsionar a criatividade nos ambientes corporativos.

Mas como incentivar a criatividade e criar uma cultura



Imaginha\_CANVA

que estimule a empatia, a inovação e o pensamento divergente na organização? Algumas estratégias incluem:

1. Realizar avaliações detalhadas para mapear as capacidades existentes, com ênfase em habilidades como empatia, curiosidade e pensamento crítico. Ferramentas de feedback 360°, testes psicométricos e análises comportamentais podem fornecer insights valiosos.
2. Implementar programas de treinamento focados em competências humanas, como workshops, mentorias e dinâmicas que estimulem a criatividade e a resolução colaborativa de problemas.
3. Criar espaços e momentos dedicados à experimentação e à co-criação, permitindo que os colaboradores testem novas ideias sem medo do fracasso. A adoção de metodologias ágeis e a realização de hackathons internos podem incentivar a inovação.
4. Promover uma cultura de feedback contínuo, no qual as ideias sejam valorizadas e as falhas vistas

como oportunidades de aprendizado.

5. Delegar maior autonomia para que equipes e profissionais possam definir e executar projetos que utilizem suas habilidades criativas, incentivando a tomada de decisões descentralizada e a liderança colaborativa.
6. Utilizar tecnologias emergentes para potencializar as capacidades humanas, e não para substituí-las. A IA pode ser uma aliada na análise de dados e na automação de tarefas repetitivas, liberando tempo para atividades estratégicas e criativas.
7. Estabelecer governança para assegurar que o uso da tecnologia esteja alinhado ao desenvolvimento sustentável dos recursos humanos, evitando vieses e promovendo a diversidade de pensamento.

Exemplos práticos demonstram que essa abordagem gera resultados positivos. Famoso pelo programa do “20% do tempo”, o Google permite que seus funcionários dediquem parte da jornada ao desenvolvimento de projetos pessoais. Essa

prática fomentou inovações significativas, como o Gmail e o Google Maps.

Com o programa Kickbox, a Adobe oferece um kit de ferramentas e recursos para que os colaboradores experimentem e validem novas ideias, criando um ambiente propício à inovação contínua. A Lego investe em laboratórios de inovação e competições internas para estimular o pensamento criativo, tornando-se um símbolo de imaginação e experimentação. Sob a liderança de Satya Nadella, a Microsoft tem promovido uma cultura de colaboração e resolução criativa de problemas, implementando laboratórios internos de inovação que incentivam os colaboradores a propor e testar novas soluções.

Investir no desenvolvimento das capacidades humanas não é apenas uma resposta aos desafios atuais, mas uma estratégia para construir organizações resilientes e adaptáveis. Ao promover um ambiente que valorize a criatividade, a empatia e a curiosidade, as empresas estarão mais preparadas para enfrentar as incertezas do mercado e transformar desafios em oportunidades de crescimento.

A transformação exige ação imediata. Líderes e gestores precisam definir metas claras para integrar essas práticas à estratégia organizacional e acompanhar continuamente os resultados. Assim, mesmo em uma era de avanços tecnológicos disruptivos, o fator humano continuará sendo o principal motor da inovação e da diferenciação.

(\*) Fundador e CEO da BRW Suprimentos.

## Por que o IGA precisa deixar de ser burocrático para se tornar estratégico

José Roberto Rodrigues (\*)

A velocidade dos negócios digitais não perdoa lentidão — especialmente quando falamos de segurança. Em um cenário onde acessos são criados, modificados e revogados num piscar de olhos, depender de processos manuais e burocráticos para gerenciar identidades é um convite ao risco. É nesse ponto que a governança de identidade — ou IGA na sigla em inglês (Identity Governance & Administration), — deixa de ser apenas uma demanda de compliance e assume o papel de guardião estratégico da segurança corporativa.

O modelo tradicional de IGA, muitas vezes visto como algo “para cumprir tabela” em auditorias, não dá mais conta da complexidade atual. A migração massiva para a nuvem, o crescimento do trabalho híbrido e a proliferação de ferramentas SaaS ampliaram exponencialmente o número de identidades e pontos de acesso dentro das empresas. O resultado? Um cenário perfeito para brechas, acessos indevidos e movi-

mentos laterais silenciosos por parte de invasores.

De acordo com um estudo recente da Gartner (2024), empresas que modernizaram seus processos de IGA com automação e análise comportamental conseguiram reduzir em até 40% o tempo médio de resposta a incidentes envolvendo credenciais comprometidas. Mais do que um número, isso representa uma mudança de paradigma: o IGA moderno atua de forma preditiva, não apenas reativa.

E essa evolução não é teórica. Já começamos a ver, na prática, iniciativas com uso de inteligência artificial para análise contínua de riscos baseados em comportamento de usuários, além da integração com soluções de privileged access management e zero trust. A governança de identidade deixa de ser uma caixinha isolada e passa a compor um ecossistema integrado de cibersegurança.

Recentemente, participei de discussões com líderes do setor em um evento global sobre segurança de

identidade. A tônica era clara: não se trata mais de “quem tem acesso ao quê”, mas sim de “quem deve continuar tendo acesso, por quanto tempo, e com qual nível de privilégio”. As perguntas mudaram — e o IGA precisa responder em tempo real.

Essa mudança de perspectiva também tem guiado as conversas e reflexões no ecossistema de parceiros e fabricantes com os quais atuamos. Temos observado um interesse crescente por abordagens mais integradas e adaptáveis de IGA, capazes de refletir a complexidade dos ambientes corporativos atuais e, ao mesmo tempo, trazer agilidade e controle para as equipes de segurança.

Governança não precisa ser sinônimo de morosidade. Quando bem implementado, o IGA se transforma em uma engrenagem que viabiliza a inovação com segurança. Porque, no fim das contas, proteger acessos com eficiência é garantir que o motor digital da empresa continue rodando sem travar — e sem ser invadido.

(\*) Country Manager & Alliances Manager LATAM da Adistec.



PROTOCOLO DE ASSINATURA(S)

O documento acima foi proposto para assinatura digital na plataforma Certisign Assinaturas. Para verificar as assinaturas clique no link: <https://assinaturas.certisign.com.br/Verificar/0951-86CF-F0A0-C3A3> ou vá até o site <https://assinaturas.certisign.com.br:443> e utilize o código abaixo para verificar se este documento é válido.

Código para verificação: 0951-86CF-F0A0-C3A3



Hash do Documento

CF1CD09516703E041CB90B3FF532254C6FFAC2156FB18BF05F04A3BB5D28786A

O(s) nome(s) indicado(s) para assinatura, bem como seu(s) status em 16/06/2025 é(são) :

- ☒ Lilian Regina Mancuso - 05.687.343/0001-90 em 16/06/2025 19:42 UTC-03:00
- Tipo:** Certificado Digital - JORNAL EMPRESAS E NEGOCIOS LTDA - 05.687.343/0001-90

