

Empreender no Brasil x EUA: diferenças, oportunidades e caminhos possíveis

Com mais de 15 anos de experiência na área de vendas e trade marketing de grandes empresas como Coca-cola e Heineken e atualmente como head de operações da Polar Shake, franquia de milk-shakes gourmets com sede na Flórida — tive a oportunidade de vivenciar de perto as diferenças entre empreender no Brasil e nos Estados Unidos

Esse percurso, que culminou na fundação da nossa consultoria de franchising, um projeto construído em parceria com meu marido e sócio, Fernando Loureiro, nos permite ajudar marcas a se estabelecerem de forma sólida e estratégica em ambos os países.

A comparação entre os dois mercados é inevitável e, longe de ser um exercício de crítica, é uma forma de ampliar o olhar sobre as oportunidades e os cuidados necessários para quem deseja empreender além das fronteiras. Quando comparamos dois mercados são relevantes quanto o brasileiro e o americano, percebemos diferenças significativas que vão muito além da economia. Questões culturais, burocráticas e até jurídicas moldam maneiras distintas de começar e gerir um negócio em cada país.

Embora o Brasil seja um terreno fértil para a criatividade e para o espírito empreendedor – vide o crescimento das microempresas e das startups nos últimos anos – os Estados Unidos oferecem um ambiente que pode ser mais ágil e estruturado para quem deseja empreender, especialmente para brasileiros que buscam internacionalização.

Burocracia, tributos e contratação: onde os caminhos se diferenciam

Um dos pontos de maior contraste está no processo de abertura e manutenção de empresas. Nos Estados Unidos, empreender costuma ser mais rápido e menos burocrático. Os trâmites legais e tributários seguem uma lógica simplificada, com regras mais previsíveis e menos camadas de impostos. Isso permite que o empreendedor foque mais na operação e crescimento do negócio do que na gestão de complexidades fiscais.

Outro fator relevante está no modelo de contratação. Enquanto no Brasil os encargos trabalhistas – como FGTS, INSS e tributos atrelados à CLT – acabam elevando o custo de manter uma equipe, nos EUA é comum que as contratações sejam feitas por hora, sem vínculo empregatício, o que torna o processo mais flexível e menos oneroso.

Mas é importante lembrar: essa diferença não é sinônimo de facilidade, e



sim de estrutura diferente. O sistema americano exige rigor com prazos, organização documental e respeito absoluto às leis locais.

Há também aspectos culturais que impactam diretamente na forma de empreender. Os Estados Unidos possuem uma cultura de maior tolerância ao risco, valorizando inovação, escalabilidade e agilidade. Ideias novas são, muitas vezes, incentivadas mesmo que não deem certo de imediato – o famoso “fail fast, learn faster” (falhe rápido, aprenda mais rápido).

Além disso, o ambiente corporativo americano preza por objetividade, pontualidade e comunicação direta, o que exige do empreendedor brasileiro uma adaptação comportamental. A informalidade e a flexibilidade que muitos negócios cultivam no Brasil podem não encontrar o mesmo espaço por lá.

Dicas para quem deseja empreender nos EUA

Se você pensa em expandir seus negócios para o território americano ou começar um novo projeto por lá, algumas orientações são essenciais:

- Pesquise o estado ideal para o seu negócio. Cada estado americano tem regras próprias, com impostos, licenças e incentivos diferentes.
- Conte com suporte contábil e jurídico local. Ter profissionais especializados e familiarizados com a legislação americana evita surpresas e garante que seu negócio esteja em conformidade.

- Esteja atento ao visto adequado. É fundamental entrar nos EUA com o visto correto para empreender legalmente.
- Adapte-se à cultura local. Além do inglês, é importante compreender os códigos de conduta nos negócios. Pequenos detalhes fazem grande diferença.
- Considere modelos consolidados. Franquias podem ser um caminho seguro e estruturado para quem quer empreender com menos riscos, já que oferecem suporte completo e um modelo testado.

Empreender nos Estados Unidos exige preparo, disciplina e adaptação. O mercado é competitivo e exige que o produto ou serviço tenha qualidade real e valor diferenciado. O domínio do inglês é um fator decisivo para comunicação e negociação, e isso pode ser uma barreira inicial para alguns.

Mas com planejamento estratégico e orientação correta, a experiência pode ser extremamente enriquecedora e promissora. Muitos brasileiros têm construído trajetórias de sucesso no país, contribuindo com inovação, criatividade e visão empreendedora.

No fim das contas, empreender fora não é apenas uma decisão econômica — é também uma escolha de vida. E como toda jornada, vale mais quando feita com consciência, coragem e preparação.

(*) Head de operações da Polar Shake, franquia de milk-shakes gourmets com sede na Flórida.

Erros invisíveis, prejuízos reais

Paulo Souza (*)

Quando se fala de passivos trabalhistas, a maioria das empresas ainda trata o tema como uma urgência pontual — uma ação judicial que surge de repente, um fechamento de balanço apertado, ou uma negociação de última hora

Que poucas organizações percebem é que esse comportamento reativo pode custar caro, e não apenas financeiramente: os riscos se estendem ao planejamento estratégico e até à reputação corporativa.

Transformar a revisão de passivos em uma prática contínua é uma decisão de governança. A análise técnica especializada permite não só identificar com precisão as obrigações reais da empresa, como também antecipar distorções que, se ignoradas, geram prejuízos significativos.

Na base de boa parte dos problemas está a fragilidade nos cálculos apresentados. É comum encontrar distorções como a aplicação incorreta de índices de correção, falhas na apuração de horas extras, verbas indevidas incluídas sem respaldo legal ou interpretações equivocadas das decisões judiciais. Quando não há uma revisão criteriosa, esses erros se acumulam, inflando os valores devidos e minando a estratégia de defesa.

A atuação de um especialista em cálculos judiciais é fundamental nesse processo. Mais do que revisar contas, esse profissional atua como um parceiro estratégico, detectando inconsistências, ajustando erros e oferecendo uma visão clara e técnica aos advogados e gestores. Isso fortalece não apenas as defesas judiciais, mas também as propostas de acordo, que passam a ser baseadas em dados reais, não em suposições.

Esse cuidado é ainda mais relevante em setores com alta exposição trabalhista — como construção civil, logística, mineração e varejo — onde a complexidade das relações de trabalho aumenta o risco de equívocos. Nesses casos, regimes de contratação variados, alta rotatividade e adicionais legais como insalubridade e periculosidade tornam os cálculos mais sensíveis a falhas.

A boa notícia é que a tecnologia já permite uma abordagem mais ágil e confiável. Ferramentas de automação, inteligência de dados e relatórios em BI (Business Intelligence) oferecem aos gestores uma visão integrada dos riscos, possibilitando decisões mais seguras e rápidas. É possível acompanhar não só os valores de cada processo, mas também identificar padrões, gargalos e oportunidades de melhoria.

Um caso emblemático ilustra bem esse potencial: uma empresa do setor de tecnologia acumulava provisões trabalhistas elevadas, que travavam seus investimentos. Com uma revisão detalhada de cerca de 700 processos em três meses, foram identificadas distorções, reclassificados riscos e ajustadas as provisões — o que resultou numa redução de R\$ 30 milhões. Além do alívio imediato no balanço, a ação reforçou a governança e possibilitou um reposicionamento jurídico e estratégico.

Revisar passivos não é apenas uma questão contábil: é uma medida de inteligência corporativa. Quando técnica, tecnologia e planejamento caminham juntos, a empresa não só reduz riscos e custos, como transforma incertezas jurídicas em oportunidades de gestão eficiente.

(*) Sócio da área de Cálculos Judiciais da Bernhoeft.

Mercado em silêncio: o que o Quiet Hiring revela sobre a resposta das empresas ao Quiet Quitting

Enquanto profissionais fazem o mínimo para preservar o bem-estar, empresas respondem com estratégias silenciosas para preencher lacunas sem contratar. Se, em 2022, o mundo corporativo se viu de frente para um fenômeno de quiet quitting, no qual seus colaboradores simplesmente paravam de ir além do mínimo no trabalho, em 2025 será a vez das empresas agirem de maneira igualmente discreta: o quiet hiring. É o que acontece se essas duas forças agirem internamente na mesma organização?

De acordo com Thomas Costa, Chief of Growth do Infojobs e porta-voz do Pandapé, o software de RH mais usado na América Latina, “o que vemos é um duelo silencioso dentro das empresas. De um lado, os profissionais dizem ‘não vou mais trabalhar em excesso pelo mesmo reconhecimento’; do outro, as empresas dizem ‘então vamos redistribuir as funções sem contratar mais pessoas’”.

Famoso por uma primeira viralização no TikTok e depois pela análise de consultorias como a Gallup, o quiet quitting diz respeito ao comportamento de um profissional em cumprir o estritamente necessário em sua função e não se comprometer com mais do que isso. Um estudo feito localmente pela própria Gallup mostra que, em 2023, mais da metade dos trabalhadores norte-americanos se enquadrava nessa descrição.

“Na prática, o profissional não se demite, mas se desengaja emocionalmente. Ele cumpre horários, faz o que é pedido, mas sem vontade. No Brasil, esse comportamento tem sido mais frequente entre gerações como os millennials e a geração Z, que passaram a priorizar qualidade de vida e equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Eles buscam ambientes mais saudáveis e não querem mais se sacrificar por promessas vagas de crescimento”, explica Thomas.

E o que seria o quiet hiring, por outro lado?

Enquanto isso, empresas com orçamento apertado e dificuldades para atrair talentos têm adotado a prática do quiet hiring, ou “contratação silenciosa”. A estratégia consiste em promover colaboradores para novas funções, terceirizar atividades ou, temporariamente, direcionar a equipe atual para absorver novas demandas sem a abertura de novas vagas.

Segundo relatório da Gartner, 1 em cada 5 líderes de RH afirmou que o quiet hiring já é uma estratégia utilizada para contornar gaps de habilidades. “Em vez de contratar, muitas empresas preferem utilizar o que já têm: promovem internamente, sobrecarregam alguns times, terceirizam funções. Às vezes, é uma oportunidade; outras, acaba se tornando uma sobrecarga velada”, avalia Thomas Costa.

Conflito silencioso ou oportunidade de reconexão?

O risco, para o executivo, é o desalinhamento das expectativas. “Quando o colaborador está em quiet quitting e a empresa em quiet hiring, o cenário é uma bomba-relógio: um lado espera menos, enquanto o outro exige mais. Isso resulta em frustração, performance abaixo do esperado e aumento de turnover.”

Para evitar esse choque, Thomas aponta que a chave está na transparência e na escuta organizacional ativa. “Empresas que comunicam claramente seus desafios e envolvem os colaboradores nas decisões transformam o quiet hiring em uma valorização interna, e não em uma imposição”, destaca.

O especialista destaca três rodas essenciais para lidar com essas tendências de maneira estratégica:

- **Rever constantemente os escopos de trabalho:** “ninguém pode acumular funções sem trazer resultados claros em contrapartida.”
- **Criar planos de carreira e desenvolvimento efetivos:** “o colaborador precisa compreender o que ganha ao se engajar no presente e nas futuras movimentações.”

Se o quiet quitting é um pedido silencioso de limites e o quiet hiring uma resposta silenciosa à escassez de talentos, o futuro do trabalho clama por mais diálogo e muito menos improvisto.

“O colaborador não quer que o herói seja invisível. A empresa não pode viver de sobrecarga planejada. O ponto de equilíbrio é dar propósito para os dois lados – e isso só se constrói com cultura, comunicação e liderança”, finaliza Thomas.