



A Outra Sala

Ana Luisa Winckler

O Tinder do RH

Tem gente que jura que autenticidade é o novo soft skill.

Mas, se for verdade, o mercado está lotado de gente autenticadamente treinada pra parecer autêntica.

Outro dia, uma influencer de RH disse que “as pessoas precisam aprender a mentir em entrevistas, porque autenticidade demais atrapalha.”

E eu pensei: pronto, agora o RH virou Tinder.

As entrevistas se parecem cada vez mais com primeiros encontros de aplicativo: todo mundo maquiando currículo, ajustando luz, ensaiando respostas e dizendo “eu sou uma pessoa tranquila, mas proativa”, como quem diz “sou fácil de lidar, mas sei o que quero”.

A empresa finge que quer gente espontânea, mas entra em pânico quando o candidato realmente é.

E o candidato finge que é autêntico, mas está mesmo é tentando adivinhar o que o outro quer ouvir.

No fim, dá match entre duas versões filtradas que mal se conhecem.

O resultado? Uma relação corporativa baseada em expectativa, não em verdade.

E expectativa sem autoconhecimento é o primeiro passo pra frustração profissional, aquela sensação de que você está vivendo a vida certa, no corpo errado.

Autenticidade virou um figurino de ocasião.

Todo mundo quer parecer original, desde que continue sendo “fit cultural”.

Mas o que o RH diz querer (espontaneidade) e o que ele realmente premia (controle emocional, fala ensaiada e sorriso de LinkedIn) são espécies diferentes do mesmo animal domesticado.

O problema é que ninguém sustenta um personagem 44h por semana.

Cedo ou tarde, a verdade aparece, geralmente numa reunião de segunda-feira às nove da manhã, quando o café ainda não fez efeito e o “perfil comportamental” resolve tirar férias.

A verdade é que autenticidade não é o oposto de estratégia.

É o oposto de anestesia.

Ela exige autoconhecimento, presença e coragem pra sustentar o desconforto de ser real.

E é por isso que profissional de desenvolvimento, não ensina respostas prontas.

A gente devolve espelhos.

Porque quem vive de expectativa vive cansado, mas quem vive de verdade encontra o lugar certo pra existir, dentro e fora da sala de reunião.

✨ Ser autêntico não é ser perfeito. É ser inteiro.

(*) - É psicóloga, escritora e especialista em transformar culturas com afeto e coragem. Com mais de 25 anos de experiência em RH, do chão de fábrica ao boardroom, atua na criação de modelos mais humanos de liderança, aprendizagem e pertencimento. Na escrita, mistura ciência, poesia e provocação para abrir espaço ao que não cabe nas atas — mas muda tudo.

Proclamas de Casamentos

CARTÓRIO DE REGISTRO CIVIL
33º Subdistrito - Alto da Mooca
ILZETE VERDERAMO MARQUES - Oficial

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

O pretendente: **REINALDS KLEMPES MARTINS BEZERRA**, estado civil solteiro, filho de José Jorge Ligorio Bezerra e de Jucivania Martins dos Santos Bezerra, residente e domiciliado, neste Subdistrito, Alto da Mooca - São Paulo - SP. A pretendente: **ISABELA CASTANHEIRA FERNANDES**, estado civil solteira, filha de Artur Manuel Fernandes e de Narcisca Gorete Castanheira Fernandes, residente e domiciliada, neste Subdistrito, Alto da Mooca - São Paulo - SP.

O pretendente: **JOSÉ ROBERTO PEDRO JUNIOR**, estado civil divorciado, filho de José Roberto Pedro e de Alaide dos Santos Pedro, residente e domiciliado, neste Subdistrito, Alto da Mooca - São Paulo - SP. A pretendente: **TERESA DE FÁTIMA SILVA**, estado civil solteira, filha de Ueber da Silva Pinto e de Jovelina Gomes Xavier Pinto, residente e domiciliada, neste Subdistrito, Alto da Mooca - São Paulo - SP.

O pretendente: **ROBERTO CRUZ LOUZADA PAVANI**, estado civil solteiro, filho de Roberto Cruz Pavaní e de Julia Rosa Louzada Pavaní, residente e domiciliado em São Paulo - SP. A pretendente: **GISELDA APARECIDA MARTINS**, estado civil solteira, filha de Maria Emilia Martins, residente e domiciliada em São Paulo - SP.

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

IA e Liderança em tempos de algoritmos

Como proteger a dignidade dos colaboradores diante de sistemas que não compreendem empatia, propósito ou valores?

Daniela Santos (*)

Estamos vivendo um momento em que decisões críticas dentro das empresas - contratações, promoções, métricas de performance, até movimentações estratégicas - começam a ser mediadas por algoritmos. Ferramentas de inteligência artificial já são capazes de recomendar candidatos, prever padrões de engajamento e projetar cenários de produtividade. A promessa é eficiência. Mas a pergunta que precisamos encarar é: qual o custo humano dessa eficiência?

Muitas organizações confundem automação com governança. Acreditam que, ao delegar decisões a sistemas, eliminam vieses e riscos. A realidade é mais complexa. Algoritmos não carregam valores, apenas reproduzem dados históricos, e dados refletem escolhas humanas, nem sempre éticas.

Empresas têm até esta sexta-feira (31) para aderir aos Editais de Transação Tributária da Receita Federal

Modalidades oferecem descontos, prazos ampliados e possibilidade de usar prejuízos fiscais para amortizar dívidas. O prazo para adesão aos Editais de Transação Tributária nº 4/2025 e nº 5/2025 da Receita Federal termina nesta sexta-feira, 31 de outubro. As duas modalidades em vigor oferecem condições especiais para que empresas regularizem débitos tributários federais, com redução de até 50% do valor total, parcelamentos de até 135 meses e a possibilidade de utilizar prejuízos fiscais para abater parte dos valores devidos.

As oportunidades valem tanto para companhias com dívidas menores quanto para aquelas que possuem discussões tributárias mais complexas, em esfera administrativa ou judicial.



Quando um modelo sugere que um colaborador tem “baixo potencial de crescimento”, ele não está apenas processando informações, ele está cristalizando vieses que podem ser irreversíveis para a carreira daquela pessoa.

É aqui que surge o novo papel da liderança e, em especial, das áreas de Gente e Cultura: arquitetar confiança. Não basta treinar equipes para usar inteligência artificial, é preciso criar protocolos éticos, auditar modelos e garantir que decisões críticas não sejam toma-

das sem supervisão humana. Liderar, nesse contexto, não é apenas gerir pessoas, mas proteger sua dignidade diante de sistemas que não compreendem empatia, propósito ou valores.

Há também outro risco silencioso: a erosão cultural. Empresas que tratam pessoas como métricas correm o risco de perder sua coesão invisível, aquele contrato psicológico que sustenta confiança, engajamento e pertencimento. O excesso de algoritmos sem contexto pode criar cinismo organi-

zacional: profissionais que cumprem metas numéricas, mas não acreditam mais no projeto coletivo da empresa.

O futuro das organizações está na coragem ética dos líderes em colocar a cultura no centro da equação. Precisamos aprender a usar dados como bússola, sem esquecer que são as pessoas que escolhem a direção. Governança, neste novo cenário, não é sobre tecnologia, mas sobre humanidade.

As empresas não devem cair na tentação do atalho matemático. Precisam saber combinar inteligência emocional, métricas com valores, performance com propósito. Porque, em última instância, o que sustenta qualquer transformação tecnológica não são os algoritmos, mas as pessoas que decidem como usá-los.

(*) Gerente de Gente e Cultura da Verity.

O acordo entre o Brasil e países europeus com médicos formados pela USP

Com a UFRJ o acordo já vale desde 2018 e neste ano começou a valer também para médicos brasileiros com diploma pela USP. O processo, que dura cerca de 6 meses, permite validar o diploma brasileiro para exercer a profissão na Europa. O Dr. Marcus Damasceno, advogado especialista em validação de diploma médico, explica como funciona o processo.

Destinos mais procurados

Entre os destinos mais procurados estão Espanha, Alemanha e Portugal, que centralizou o reconhecimento de diplomas via DGES (Decreto-Lei 66/2018). “O padrão de remuneração e a estrutura de carreira europeus — com tabelas salariais claras, adicionais por plantão e progressão por titulação — contrastam com a instabilidade sentida por muitos no Brasil. Somado a isso vem a segurança pública e a possibilidade de dupla carreira (assistencial e acadêmica) e então conseguimos entender por que a migração ganhou fôlego”, comenta o Dr. Marcus Damasceno que já fez mais de 1.000 validações.

Para atuar como médico na Europa realizar o reconhecimento do diploma médico estrangeiro, é preciso apresentar diploma, histórico, dentre outros documentos oficiais traduzidos e apostilados, passar por prova de idioma (exceto para candidatos oriundos de países de língua portuguesa), realização de prova objetiva, prática e apresentação de um trabalho final, além de inscrever-se no conselho médico (Ordem dos Médicos).

Quanto tempo leva?

Segundo o Dr. Damasceno, varia de 3 a 6 meses, conforme a demanda da Universidade portuguesa que irá analisar o processo, qualidade da documentação, exigência de correto preenchimento dos formulários e volume de processos.

As áreas mais buscadas Além do déficit europeu, a demografia (envelhecimento) e a digitalização aceleram a necessidade por médicos em atenção primária, geriatria, anestesia, neurocirurgia, radiologia e emergências — áreas com forte procura, segundo o especialista.

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/EB33-3EE1-1EB9-F34B> 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: EB33-3EE1-1EB9-F34B



Hash do Documento

75F8E32322B3854B78147A6814289A146107507168733EE318EC5FCF2B8A997D

O(s) nome(s) indicado(s) para assinatura, bem como seu(s) status em 28/10/2025 é(são) :

Lilian Regina Mancuso - 05.687.343/0001-90 em 28/10/2025 18:45 UTC-03:00

Tipo: Certificado Digital - JORNAL EMPRESAS E NEGOCIOS LTDA - 05.687.343/0001-90

