



## Carreira em movimento: o futuro pertence a quem se reinventa

David Braga (\*)

*Nos últimos anos, o conceito de carreira vem se reinventando de forma acelerada. Se antes significava estabilidade, linearidade e tempo de casa, hoje está profundamente conectado à adaptabilidade, aprendizado contínuo e propósito*

A lógica de “subir degraus” em uma única organização foi substituída por trajetórias mais fluidas e dinâmicas, nas quais o profissional se reinventa, assume múltiplos papéis e busca experiências que expandem seu repertório. A carreira deixou de ser um plano traçado pela empresa para se tornar um projeto de vida; vivo, mutável e pessoal.

Essa transformação também redefiniu o que significa sucesso profissional. Crescer não é apenas conquistar cargos de prestígio, mas encontrar sentido no que se faz e equilibrar resultados com bem-estar e coerência de valores. O protagonismo passou a ser essencial: cada profissional é responsável por conduzir sua própria trajetória, buscar oportunidades e construir uma marca pessoal sólida. Nesse novo cenário, o sucesso está mais ligado à consistência e autenticidade do que à previsibilidade.

Na prática, construir caminhos de carreira significa agir com consciência sobre o próprio desenvolvimento. Envolve entender onde se está, onde se quer chegar e quais passos precisam ser dados para isso acontecer. Mais do que promoções, é um processo de autogestão, que exige reflexão, curiosidade e coragem para se reinventar. Do outro lado, as empresas que valorizam esse movimento são as que criam trilhas de aprendizado, estimulam a mobilidade interna e enxergam o desenvolvimento humano como vantagem competitiva.

Como headhunter, o famoso “caça-talentos” de alta gestão, percebo que os profissionais mais bem-sucedidos compartilham duas características centrais: clareza de propósito e capacidade de adaptação. Eles não apenas entregam resultados, mas traduzem essas entregas em impacto e aprendizado. Entendem que performance não é ponto de chegada, e sim meio de crescimento. Buscam feedbacks, cuidam da reputação, fortalecem relações e constroem redes de confiança. Carreira, para eles, é uma maratona feita de consistência, não de uma corrida momentânea.

Nesse contexto, o ciclo de performance é uma

ferramenta subutilizada, mas poderosa em muitas organizações e por profissionais. Mais do que uma obrigação corporativa, é uma chance de se reposicionar e evidenciar valor. É o momento ideal para conectar resultados ao negócio, demonstrar evolução e reforçar a marca pessoal. Profissionais que aproveitaram esse espaço para pedir feedbacks, mapear competências e propor novos desafios mostram maturidade e protagonismo.

O futuro das carreiras será cada vez mais não linear, híbrido e impulsionado por propósito. Com a inteligência artificial e a automação transformando o mundo do trabalho, o diferencial humano estará na empatia, criatividade e capacidade de aprender continuamente. O sucesso deixará de ser medido apenas por cargos ou status, e passará a refletir o impacto gerado e a coerência entre o que se faz e o que se acredita.

Em um mercado cada vez mais volátil, o verdadeiro diferencial não está apenas nas competências técnicas, mas na inteligência adaptativa; a capacidade de aprender, desaprender e reaprender com velocidade. Profissionais que cultivam essa habilidade conseguem transformar mudanças em oportunidades e incertezas em vantagem competitiva. São pessoas que olham para o futuro sem medo, investem em múltiplos aprendizados e não se apegam a fórmulas antigas. A curiosidade passa a ser o novo “superpoder” das carreiras, impulsionando o crescimento pessoal e coletivo. Quem entende que o desenvolvimento é um processo contínuo e não um destino fixo, tende a ocupar posições de maior influência e impacto.

É importante lembrar que o sucesso profissional não é um ato solitário. Ele é construído em rede por meio de conexões genuínas, parcerias estratégicas e trocas de valor. A nova lógica de carreira é colaborativa: ninguém cresce sozinho. As organizações que estimulam esse senso de comunidade fortalecem a inovação e o engajamento, enquanto os profissionais que compartilham conhecimento e apoiam o crescimento dos outros tornam-se referências naturais. No futuro que já começou, evoluir não será apenas sobre “chegar lá”, mas sobre crescer junto, com propósito, autenticidade e impacto positivo.

(\*) CEO, board advisor e headhunter da Prime Talent Executive Search, empresa de busca e seleção de executivos, presente em 30 países e 50 escritórios pela Agilium Group. É conselheiro de Administração e professor pela Fundação Dom Cabral, Presidente da ABRH-MG, VP do Conselho de RH da ACMinas e Presidente do Conselho de Administração da ONG ChildFund Brasil. Instagrams: @davidbraga | @prime.talent

# A nova era do IRPJ: digitalização acelera ruptura fiscal e redefine governança corporativa

Automação tributária e cruzamento inteligente de dados inauguram um novo paradigma na apuração do IRPJ, transformando o imposto de obrigação fiscal em ativo estratégico para empresas e conselhos

O Imposto de Renda das Pessoas Jurídicas (IRPJ) está prestes a passar pela maior transformação desde a criação do SPED. A combinação entre a digitalização acelerada do sistema fiscal, o avanço da Reforma da Renda e o novo nível de cruzamento de dados da Receita Federal inaugura um ciclo de ruptura sem precedentes. Nesse novo ambiente, rastreabilidade, integração e inteligência de dados passam a definir eficiência operacional, governança e competitividade.

“O Brasil está entrando em uma nova era da renda corporativa e ela será digital. O cruzamento de dados e a automação fiscal deixam de ser tendências para se tornarem uma questão de sobrevivência. As empresas que ainda operam em modo manual correm o risco de perder eficiência, margem e competitividade”, afirma Roberto de Lázari, diretor de Estratégia e Vendas da All Tax.

Essa mudança é perceptível no dia a dia dos departamentos fiscal, contábil e financeiro. A Receita Federal já cruza automaticamente dados de ECD, ECF, NF-e, eSocial, EFD-Reinf e DCTFWeb, identificando inconsistências com rapidez e precisão inéditas. Com isso, o IRPJ deixa de ser um processo concentrado em janelas específicas e passa a ser uma atividade contínua, acompanhada em tempo real pelo Fisco. Em um cenário de monitoramento permanente, realizar conciliações e fechamentos de forma manual torna-se cada vez mais inviável.

A Reforma da Renda, prevista para entrar gradualmente em vigor a partir de 2026, amplifica essa urgência. O Projeto de Lei 1.087/2025, já aprovado pelo Senado, propõe a volta da tributação de lucros e dividendos, isentos desde 1996, com alíquota de 10%. O texto também cria uma janela estratégica até 31 de dezembro de 2025 para aprovação de lucros acumulados sem incidência dessa nova tributação. Para empresas com alta dependência de dividendos ou estruturas societárias complexas, a capacidade de simular cenários e antecipar efeitos fiscais torna-se decisiva, algo que, segundo a All Tax, só é viável com sistemas integrados e automatizados.

Juliana Zobaran, Diretora de Impostos para América Latina e México da Vantiva, destaca que a Reforma da Renda



representa mais do que uma mudança normativa: “O que estamos vendo é uma mudança de filosofia tributária”. Para ela, a exigência de dados mais rastreáveis e o limite anti-cumulatividade, que ajusta a carga final conforme o setor, foram desenhados justamente para conectar apuração, distribuição e governança em um mesmo fluxo.

Apesar disso, muitas empresas ainda gastam centenas de horas conciliando informações entre sistemas distintos, lidando com falhas recorrentes entre ECD, ECF, eSocial e Reinf. Esse modelo manual cria custos ocultos relevantes: maior risco de autuação, especialmente diante das operações recentes de Malha PJ voltadas para insuficiência de IRPJ/CSLL, multas elevadas por erros em obrigações acessórias e perda de capacidade de planejamento financeiro e societário. Além disso, processos feitos em planilhas concentram conhecimento em poucos analistas experientes, aumentando o risco operacional em caso de desligamentos.

Grande parte das inconsistências têm origem em bases fragmentadas mantidas por áreas diferentes, cada uma com seus próprios parâmetros. Divergências entre ERP, folha e sistemas legados comprometem a rastreabilidade exigida pelo Fisco. A tecnologia atua exatamente na raiz desse problema ao integrar fontes, padronizar parâmetros e automatizar validações, garantindo trilhas de auditoria completas.

“O IRPJ nunca mais será o mesmo. A nova era da renda corporativa separa quem domina dados de quem ainda

depende de planilhas”, reforça Roberto. O movimento acompanha diretrizes internacionais da OCDE e regimes de IVA digitalizado, que estimulam maior integração de dados fiscais transnacionais, especialmente relevantes para multinacionais e grupos econômicos.

A All Tax, desenvolvedora da plataforma de inteligência tributária TIMP, lidera esse processo ao automatizar integralmente a apuração do IRPJ e outros tributos estratégicos. A TIMP integra operações fiscais, contábeis e financeiras em um ambiente padrão e auditável, executando desde rotinas básicas até apurações complexas por meio de tecnologia low-code e automações avançadas. A solução, aderente a qualquer ERP, possibilita que setores como agroindústria, energia, automotivo e telecom migrem de um modelo manual para um sistema unificado, elevando produtividade, governança e transparência.

Como parte desse movimento, a All Tax promove o IRPJ Digital Webinar, um encontro focado em mostrar, de forma prática, como as empresas podem se preparar para a Reforma da Renda, automatizar a apuração do IRPJ e transformar dados fiscais em vantagem competitiva. Com a participação de especialistas e executivos tributários, o evento propõe uma discussão aprofundada sobre a nova tributação de lucros e dividendos e os desafios da digitalização fiscal em larga escala. Mais do que um debate técnico, o webinar é um chamado à ação: o IRPJ está prestes a mudar, e as empresas que não modernizarem sua estrutura fiscal correm o risco de perder eficiência e competitividade.

## Empresas ampliam conceito de cuidado ao incluir famílias em benefícios corporativos

Em um cenário de queda no bem-estar da força de trabalho, programas educacionais familiares ganham espaço nas estratégias de retenção e propósito.

A relação entre empresas e colaboradores passa por uma mudança silenciosa, mas profunda. A nova fronteira do engajamento corporativo está deixando de ser apenas financeira e passa a incorporar o que é percebido como mais valioso: o cuidado com as pessoas e com quem elas amam.

Segundo a pesquisa “Well-Being at Work”, da Deloitte, o bem-estar da força de trabalho continua abaixo do ideal. Mais da metade dos profissionais relatou piora ou estabilidade na própria saúde física e mental, e 60% dos funcionários e 75% dos executivos afirmaram considerar mudar de emprego em busca de maior apoio ao bem-estar. O estudo indica que o

conceito de sustentabilidade humana, que abrange o cuidado com colaboradores, famílias e comunidades, deve guiar as políticas corporativas nos próximos anos.

Na mesma direção, o artigo “EVP e a Liderança: Construindo uma Proposta de Valor Irresistível”, publicado pela Control iD, reforça que o Employee Value Proposition (EVP) precisa ser vivido na prática. A liderança desempenha papel decisivo em transformar o discurso de cuidado em experiências reais, capazes de gerar engajamento e lealdade.

É nesse contexto que o TutorMundi surge como exemplo de empresa que materializa esse novo olhar. Em parceria com áreas de RH e benefícios, a edtech brasileira oferece aulas particulares e reforço escolar online para filhos e familiares de colaboradores. O modelo combina inteligência artificial e tutoria humana para atender

demandas educacionais sob medida, fortalecendo o vínculo entre o propósito corporativo e a vida pessoal do colaborador.

“Quando o colaborador vê o filho sendo apoiado pela empresa onde trabalha, ele entende que faz parte de uma comunidade que se importa”, afirma Rapha Coe, CEO do TutorMundi.

A iniciativa dialoga com as conclusões da Deloitte ao propor um cuidado ampliado e imediato, que vai além dos benefícios tradicionais e reforça a importância de práticas voltadas à saúde emocional e à aprendizagem contínua.

Com mais de um milhão de monitorias realizadas e presença em escolas e empresas de todo o Brasil, o TutorMundi exemplifica como a educação pode ser integrada às políticas de bem-estar corporativo e de sustentabilidade humana.