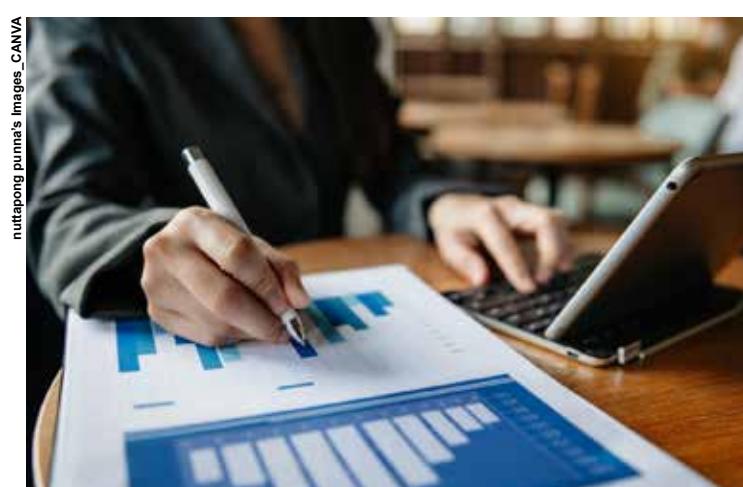


Virada do ano reacende alerta: metas não bastam — é preciso método para crescer em 2026

Especialista orienta que carreira seja tratada como um negócio, com rotina e revisão trimestral

O fim do ano costuma ser marcado por listas de resoluções, planners novos e promessas grandiosas. Mas, para o especialista em carreira e sócio-fundador da FM2S Educação e Consultoria, Virgílio Marques dos Santos, essa tradição está mais perto do autoengano do que de um plano real de mudança. "Em fevereiro, 80% dessas metas já viraram poeira. O problema é que não é planejamento, é uma carta para o Papai Noel", afirma.

Com formação técnica e trajetória à frente da FM2S — startup que já alcançou mais de 1 milhão de alunos em cursos, treinamentos e conteúdos —, Santos defende que 2026 exigirá disciplina, escolhas estratégicas e acompanhamento constante, algo mais próximo do rigor de gestão de uma empresa do que de um processo pessoal espontâneo. "Esperança não é estratégia. Desejo não é método. Planejamento amador custa promoções e oportunidades. E esse preço costuma aparecer tarde demais", detecta.



Para ele, o primeiro erro que mina o crescimento profissional é a quantidade excessiva de metas. Em vez de longas listas, o especialista defende foco radical. "A pergunta de 2026 é simples: qual é a única habilidade que torna todo o resto mais fácil? Quem quer fazer tudo, não faz nada. Na prática, isso significa identificar um ponto-chave — como domínio de Inglês, IA ou experiência em liderança — e concentrar energia nele até gerar um resultado visível", pontua.

Outra mudança de mentalidade, segundo Santos, envolve trocar metas soltas por sistemas — rotinas

previsíveis, com dia e hora para acontecer. "Motivação acaba. Sistema cria hábito. É como na empresa: não adianta prever o resultado se o processo não está escrito e bloqueado na agenda." Ele cita um exemplo prático: "não é 'quero aprender Inglês', de forma genérica; adapte para 'farei aulas às segundas, quartas e sextas, às 19 horas'".

O especialista defende também que o calendário profissional seja reconfigurado. Em vez de esperar dezembro de 2026 para avaliar resultados, ele recomenda dividir o ano em quatro ciclos de 12 semanas, com ajustes

trimestrais. "Esperar o ano acabar para descobrir se deu certo é suicídio profissional. É preciso testar, errar e corrigir rápido. Além disso, as metas de carreira podem mudar ao longo de um curto espaço de tempo; é preciso estar atento para recalculá-la rota, se necessário", explica.

Para 2026, ele chama atenção ao que considera o novo critério de empregabilidade: habilidades híbridas. "É o engenheiro que negocia. O profissional de RH que lê dados. O gestor que entende IA, mas lidera com empatia. Quem não fechar o gap entre o humano e o tecnológico começa o próximo ano atrasado."

A mensagem final é direta e dialoga com o clima de virada: "2026 vai chegar com ou sem planejamento. A pergunta é se você será passageiro ou piloto. Rasgue a lista de desejos, escreva seu sistema e apareça para o jogo", finaliza.

Fonte: Virgílio Marques dos Santos é um dos fundadores da FM2S, gestor de carreiras, PhD, doutor, mestre e graduado em Engenharia Mecânica pela Unicamp e Master Black Belt pela mesma Universidade.

Por que a revisão técnica deve anteceder qualquer acordo trabalhista?

Paulo Souza (*)

O ambiente das audiências trabalhistas no Brasil vive um paradoxo: de um lado, a pressão crescente por conciliações rápidas; de outro, a necessidade de decisões tecnicamente precisas

fechar um acordo por R\$ 175 mil, abaixo da previsão inicial de R\$ 250 mil. No entanto, o cálculo técnico posterior revelou que o valor efetivamente devido era de cerca de R\$ 145 mil. Ou seja, não houve economia real, mas uma falsa percepção de ganho.

A atuação integrada entre o departamento jurídico e a área de cálculos é essencial para transformar decisões reativas em decisões estratégicas. Com informações técnicas precisas, o jurídico passa a enxergar o impacto financeiro concreto de cada alternativa, calibrando estratégias que reduzem contingências e fortalecem a previsibilidade do negócio.

Com a crescente digitalização das áreas jurídicas e financeiras, a tecnologia passou a desempenhar papel central na precisão dos cálculos e na governança dos acordos. Ferramentas de automação e planilhas auditáveis reduzem erros manuais, enquanto soluções de analytics e BI permitem simular cenários, comparar provisões e resultados e transformar cálculos em indicadores de performance. Dessa forma, o cálculo judicial deixa de ser apenas um instrumento de conferência e passa a ocupar um papel de governança e inteligência de negócio.

Fechar acordos sem o suporte de um profissional especializado em cálculos judiciais pode acarretar uma série de riscos: pagamentos acima do devido, reabertura de demandas e novos custos processuais, falhas de contabilização e provisãoamento, incongruência com políticas internas de compliance trabalhista e até impactos reputacionais. Erros recorrentes corroem a confiança entre jurídico, RH e áreas de negócios, e podem chamar a atenção de órgãos fiscalizadores.

Casos práticos ilustram bem a dimensão desse impacto. Em uma análise conduzida por uma equipe especializada, uma companhia acreditava ter obtido vantagem ao

Incorporar a revisão técnica como etapa obrigatória é uma mudança cultural necessária. Mais do que revisar números, trata-se de revisar decisões. Quando jurídico, financeiro e compliance atuam de forma integrada, o resultado é um ambiente de maior previsibilidade, transparência e segurança, tanto para as empresas quanto para os profissionais envolvidos.

(*) Sócio e especialista em Cálculos Judiciais da Bernhoeft.

Dicas para quem está buscando emprego nas áreas de tecnologia e inovação

Atualização constante, experimentação e união de tecnologia com humanização são alguns dos pontos de atenção.

O início do ano é o período em que as pessoas renovam as esperanças, fazem novas promessas e olham atentamente para a carreira, refletindo sobre o atual momento profissional. Com isso, muitos aproveitam o momento para buscar novos empregos, novas oportunidades no mercado de trabalho ou até mesmo uma transição de carreira, especialmente na área de tecnologia e inovação. Os dados reforçam isso: segundo a DataCamp, entre 2024 e 2025, o volume de pesquisa por vagas na área cresceu 56% no Brasil. Ainda de acordo com o levantamento, a busca por oportunidades específicas para IA aumentaram 50% no período.

A Siemens — empresa de tecnologia reconhecida mundialmente por seu portfólio para diversos segmentos das indústrias e infraestruturas inteligentes — constantemente investe em iniciativas de contratação, como o Programa de Desenvolvimento de Talentos, projeto voltado para jovens profissionais de diversas áreas que desejam atuar em um ambiente dinâmico, inovador e com propósito. As vagas são para estágios e com oportunidades para quem cursa graduação, licenciatura e tecnólogo.

Além disso, a empresa conta com o DiverSifica - programa para pessoas que se enquadram dentro das políticas de diversidade e inclusão da companhia, como o Projeto Horizonte, em que capacita e contrata 20 pessoas com deficiência. A parceria é realizada com o SENAI Pirituba, em São Paulo. As inscrições estão abertas até 5 de janeiro por meio do link: <https://projetohorizonte.gupy.io/>.

Dicas para os candidatos

Pensando em auxiliar profissionais que pretendem fazer este movimento em busca de uma nova carreira, Mariana Ceripieri, Diretora de Pessoas & Organização da Siemens Brasil, traz algumas dicas:

• Upskilling e reskilling

Com a rápida evolução das tecnologias, uma habilidade técnica pode ter ciclo de vida médio de apenas dois anos. Nesse cenário, o upskilling - aprofundamento e atualização de competências já existentes, e o reskilling - desenvolvimento de novas habilidades para atuar em outras funções ou áreas, tornaram-se práticas essenciais.

Por isso, é importante manter-se constantemente atualizado e interessado em se desenvolver rapidamente, com foco contínuo, especialmente em temas relacionados à Inteligência Artificial e tecnologias emergentes. Neste cenário, o diferencial não é o que já se sabe, mas sim, a velocidade e constância com que se aprende.



• Agilidade e experimentação

A adaptação é tão importante quanto o conhecimento técnico. Agilidade em processos e trabalho com tentativas e erros também são parte de uma demanda de experimentação e jamais devem ser descartadas.

O mercado valoriza profissionais que se sentem confortáveis com mudanças constantes e que estejam dispostos a testar suas capacidades em troca de evolução no ambiente profissional.

• Entendimento de negócio e geração de impacto

Profissionais que conseguem ir além da execução técnica e compreender estratégias de negócios tendem a se destacar mais. Entender o auxílio das tecnologias para o alcance de objetivos de uma empresa é essencial para o surgimento de soluções relevantes, contribuir com melhores entregas e gerar impacto nos resultados.

Empresas buscam por pessoas conectadas em tecnologias, estratégias e dados, que sejam parceiros do negócio e não somente executores de soluções.

• Tecnologia com visão humana e pensamento crítico

A rápida adoção da inteligência artificial e das tecnologias geradoras fazem com que empresas optem por candidatos que saibam balancear inovação e responsabilidade. Além de dominar ferramentas, é fundamental que o profissional entenda como a tecnologia impacta pessoas, ambiente de trabalho e cultura organizacional.

O pensamento crítico torna-se um diferencial à medida em que decisões passam a ser cada vez mais mediadas por dados e algoritmos. Questionar resultados e identificar riscos é tão importante quanto eficiência técnica.