

# Empresas & Negócios

Foto: Jirsak\_CANVA

110 mil bolsas de estudo em tecnologia

O CIEE e o Google oficializaram a renovação de sua parceria. A iniciativa prevê a distribuição de 110 mil bolsas de estudo gratuitas para os cursos dos certificados Profissionais do Google. O novo período abrange sete trilhas de especialização, incluindo o lançamento de um curso focado em Inteligência Artificial, disponível na plataforma de educação Coursera (<https://portal.ciee.org.br/quero-me-preparar/google-tech/>).

ENGAJAMENTO, PRODUTIVIDADE E RETENÇÃO



## FEEDBACK CONTÍNUO GANHA ESPAÇO NAS EMPRESAS E MUDA RELAÇÃO ENTRE LÍDERES E EQUIPES

▶▶ Leia na página 8

## Influência da IA no mercado de trabalho

Crítérios rígidos, excesso de etapas e filtros pouco flexíveis reduzem o alcance das vagas e dificultam o acesso a talentos qualificados

A inteligência artificial vem transformando os processos de recrutamento e seleção, permitindo que empresas analisem um grande volume de currículos em menos tempo. No entanto, quando combinada a critérios rígidos, vieses e exigências excessivas, a tecnologia também pode contribuir para que profissionais qualificados sejam eliminados antes mesmo de uma avaliação mais aprofundada.

Embora a tecnologia tenha ampliado a eficiência dos processos seletivos, ela também exige atenção. Afinal, sistemas automatizados tendem a seguir exatamente os critérios definidos pelas empresas. Por isso, é importante revisar processos e exigências antes da implementação dessas ferramentas. Quando esses critérios são excessivos ou muito específicos, o risco de excluir profissionais qualificados aumenta.

Para Flávia Mentone, CEO da Repono, empresa especializada em recrutamento e seleção de pessoas com deficiência, muitas organizações ainda estruturam suas vagas com foco em trajetórias profissionais padronizadas e critérios muito específicos, sem priorizar nos filtros os requisitos realmente necessários para o desempenho da função.

“Muitas vezes, a vaga é construída com uma lista extensa de requisitos, reunindo diversas qualificações ao mesmo tempo, muitas delas além do que realmente será exigido na rotina da função. Isso torna o processo mais restritivo do que o necessário. Nem sempre quem atende a todos os critérios será a melhor contratação”, afirma.

Além de impactar os candidatos, essas barreiras também afetam as próprias empresas. Ao restringir excessivamente os filtros de seleção, as organizações reduzem seu universo de talentos e dificultam o

lungruyen0905\_de\_Pixabay\_CANVA



“Muitas vezes, a vaga é construída com uma lista extensa de requisitos, reunindo diversas qualificações ao mesmo tempo, muitas delas além do que realmente será exigido na rotina da função.”

preenchimento das vagas. Na prática, isso pode prolongar os processos seletivos, aumentar os custos de contratação e fazer com que profissionais qualificados sejam descartados ainda nas etapas iniciais.

Segundo Flávia, esse cenário pode ser ainda mais desafiador para grupos que historicamente enfrentam obstáculos de acesso ao mercado de trabalho, como as pessoas com deficiência. Na prática, a implementação de ferramentas de IA exige testes e validações constantes para garantir acessibilidade e inclusão em todas as etapas do processo seletivo.

“A tecnologia pode ajudar a tornar os processos seletivos mais ágeis e estratégicos, principalmente quando falamos de triagem e organização de candidaturas. Mas ela não pode substituir o olhar humano. Os dados e as ferramentas digitais contribuem para a tomada de decisão, porém é fundamental que as empresas também avaliem potencial, competências e diferentes trajetórias profissionais”, explica.

Para organizações que desejam revisar seus processos de recrutamento e ampliar o acesso a talentos, a especialista destaca alguns pontos de atenção:

- **Revise os requisitos das vagas:** diferencie as competências realmente indispensáveis daquelas que podem ser desenvolvidas após a contratação.
- **Simplifique etapas desnecessárias:** processos muito longos podem gerar desistências e prejudicar a experiência dos candidatos.
- **Utilize dados de forma estratégica:** indicadores ajudam a identificar em quais etapas determinados grupos estão sendo excluídos ou enfrentando mais dificuldades.
- **Combine tecnologia e olhar humano:** ferramentas automatizadas devem apoiar a tomada de decisão, mas não substituir a avaliação de aspectos como interesse, capacidade de aprendizado e potencial de desenvolvimento dos candidatos.

“Quando a empresa revisa seus critérios e amplia o olhar sobre os talentos disponíveis, aumenta significativamente as chances de encontrar profissionais alinhados às necessidades da vaga. Muitas vezes, o talento que a organização procura está ficando de fora por causa de barreiras que poderiam ser revistas”, conclui Flávia Mentone.

### Quatro dicas para vender mais no inverno sem comprometer a operação no resto do ano

Temporada eleva a receita, mas o teste real está em absorver a alta da demanda sem inflar custos fixos nem acumular estoque encalhado. ▶▶

### Direito de arrependimento em compras online: o que consumidores e empresas precisam saber

O mecanismo permite que consumidores desistam de compras realizadas fora do estabelecimento comercial, mesmo sem apresentar qualquer justificativa. ▶▶

### Ter times de marketing e comercial não é garantia de vendas lucrativas

Ter um time de marketing e um time de vendas não significa ter uma empresa que vende bem. Pode soar estranho, mas é o que mais aparece quando se olha de perto como uma empresa funciona por dentro. ▶▶

### Hackers descobriram o ponto mais caro para atacar uma empresa: o relógio

Com média de 3.948 ataques semanais por empresa no Brasil, especialista aponta que o principal risco hoje é o tempo de indisponibilidade dos sistemas. Ataques cibernéticos têm mirado cada vez mais a continuidade das operações das empresas. ▶▶

Para informações sobre o

### MERCADO FINANCEIRO

faça a leitura do QR Code com seu celular



## Negócios em Pauta

scyther5\_CANVA



### Formação para 200 empresários da saúde com foco em gestão e IA para clínicas

A Brl Educação realiza, entre os dias 26 e 28 de junho de 2026, em São Paulo, a primeira edição da Formação Salus, programa presencial voltado a empresários da saúde que buscam estruturar gestão, marketing e crescimento com uso de inteligência artificial. A imersão acontece no Edifício Berrini 500 e deve reunir 200 participantes. A formação é conduzida por Ravell Nava, especialista em expansão empresarial, marketing e performance comercial. O programa chega à capital paulista em um momento de maior pressão sobre clínicas independentes, que enfrentam margens comprimidas, dependência de convênios e aumento da concorrência ([brleducacao.com.br/n-salus](http://brleducacao.com.br/n-salus)). ▶▶ Leia a coluna completa na página 3

## News@TI

Nestlé Brasil



### Novos desafios de inovação para a indústria

@A Nestlé Brasil, por meio de seu Centro de Inovação e Tecnologia (CIT), está com inscrições abertas a startups, instituições de ensino e de pesquisa de todo o mundo interessadas em cocriar soluções ligadas aos diferentes desafios na produção industrial, como dimensão de tampas, otimização de limpeza de buffer e automatização do processo de corte de matéria-prima. As soluções serão aplicadas em escala no ambiente das linhas de produção. As propostas devem ser enviadas até às 23:59 do dia 26 de junho de 2026 pelo site [www.aevo.com.br/connect/nestle/](http://www.aevo.com.br/connect/nestle/). Nesta rodada, são três desafios abertos: em um deles, o objetivo é desenvolver um equipamento para automatizar a inspeção das dimensões das tampas e fundos de latas em tempo real; em outro, ferramentas para otimizar a higienização de sistemas de armazenamento de chocolate; e, por fim, soluções para otimizar o processo de abertura e corte de embalagens de matéria-prima destinadas à alimentação de linha. ▶▶ Leia a coluna completa na página 2

## Literatura

### Livros em Revista

Por Ralph Peter



▶▶ Leia na página 4