

Feira com mais de 440 vagas de trabalho

A Faculdade ESEG sediará, no próximo dia 8 de agosto, a 8ª Feira de Recrutamento de Empresas Chinesas no Brasil, que reunirá 30 empresas com atuação no país e disponibilizará mais de 440 vagas de trabalho para profissionais de diferentes níveis de experiência. As oportunidades contemplam áreas como Tecnologia, Engenharia, Comercial e Vendas, Logística, Marketing, Financeiro, Administrativo, Contabilidade, Jurídico e E-commerce (<https://fremc.iestgroup.com>).



BRASIL INVESTE BILHÕES EM BRANDING, MAS SOMA PREJUÍZO COM A FALTA DE ENGAJAMENTO DE QUEM VENDE

▶▶▶ [Leia na página 8](#)

Promover talentos antes da hora pode fazer empresas perderem seus melhores profissionais

A pressa para desenvolver talentos pode aumentar o turnover, comprometer resultados e fazer empresas perderem profissionais de alto potencial

Poucas decisões custam tão caro quanto promover um profissional antes dele estar preparado para liderar. A prática, adotada por muitas empresas para reter talentos ou preencher posições estratégicas rapidamente, pode produzir justamente o efeito contrário: queda de desempenho, desengajamento e perda de profissionais promissores. O alerta ganha força em um momento em que apenas 21% dos trabalhadores estão engajados no mundo, segundo o relatório State of the Global Workplace 2026, da Gallup.

Para Alexandre Slivnik, especialista em Recursos Humanos e Treinamento, diretor executivo do IBEX (Institute for Business Excellence), instituto especializado no desenvolvimento de líderes e empresas de alta performance, o erro mais comum das organizações é transformar potencial em critério para promoção. Vice-presidente da Associação Brasileira de Treinamento e Desenvolvimento (ABTD) e professor convidado do MBA de Gestão Empresarial da FIA USP, ele afirma que liderança não pode ser tratada como recompensa pelo bom desempenho técnico. "Liderança é uma competência que precisa ser construída. Quando a empresa acelera esse processo, aumenta o risco de perder exatamente quem pretendia desenvolver."

Na avaliação do especialista em liderança e desenvolvimento humano, profissionais de alto desempenho costumam dominar sua função, mas isso não significa que estejam preparados para desenvolver pessoas, administrar conflitos ou tomar decisões sob pressão. Sem esse repertório, a promoção tende a gerar insegurança, frustração e perda de performance.

Para Slivnik, desenvolver talentos significa ampliar responsabilidades de forma



Alexandre Slivnik

“Liderança é uma competência que precisa ser construída. Quando a empresa acelera esse processo, aumenta o risco de perder exatamente quem pretendia desenvolver

gradual, permitindo que o profissional consolide competências antes de assumir funções mais complexas. "O potencial é apenas o começo da trajetória. O crescimento sustentável acontece quando o profissional recebe desafios compatíveis com o seu momento de desenvolvimento."

Desenvolvimento de talentos exige preparação

O diagnóstico também aparece entre quem já ocupa cargos de gestão. O relatório State of the Global Workplace 2025 mostra que o engajamento dos gestores caiu de 30% para 27%, enquanto apenas 44% afirmam ter recebido treinamento formal para liderar equipes.

Na avaliação do diretor executivo do IBEX, muitas empresas ainda seguem uma lógica inversa: promovem primeiro e desenvolvem depois. Para ele, criar oportunidades de aprendizagem antes da promoção reduz riscos e fortalece a formação de futuras lideranças. "O líder precisa aprender antes de assumir a liderança. Projetos estratégicos, mentorias e experiências graduais formam gestores muito mais preparados do que uma promoção antecipada."

Segundo o executivo, assumir temporariamente projetos, coordenar equipes em iniciativas específicas e receber acompanhamento próximo da liderança permitem ampliar competências sem expor o profissional a responsabilidades para as quais ainda não está preparado.

Empresas fortes formam líderes antes de promovê-los

Para Alexandre, desenvolver talentos deixou de ser responsabilidade exclusiva do RH e passou a integrar a estratégia das empresas que desejam crescer de forma consistente.

Na prática, isso significa tratar a formação de líderes como um processo contínuo e não como uma resposta imediata à abertura de uma vaga. Empresas que estruturam esse desenvolvimento tendem a fortalecer a cultura organizacional e reduzir a perda de profissionais qualificados. "O papel da liderança é formar novos líderes. Organizações que constroem esse processo com método fortalecem a cultura organizacional, reduzem a rotatividade e criam equipes preparadas para sustentar o crescimento."

Na avaliação do professor convidado da FIA USP, respeitar o tempo de desenvolvimento continua sendo uma das principais características das empresas de alta performance. "Nem toda oportunidade precisa acontecer imediatamente. O verdadeiro líder não pergunta apenas quem demonstra potencial, mas quem já desenvolveu maturidade para assumir o próximo desafio com segurança."

Sete dicas para evitar golpes em viagens

Com a chegada das férias escolares de julho e o aumento da procura por viagens, hospedagens e atrações turísticas, cresce também a atuação de criminosos que utilizam a internet para aplicar golpes envolvendo reservas de hotéis, passagens aéreas e aluguel de imóveis por temporada.

Para informações sobre o

MERCADO
FINANCEIRO

faça a leitura do
QR Code com seu celular



Negócios em Pauta

Reprodução: <https://www.even3.com.br/foodbiz-summit-750178/>



Evento reunirá lideranças do foodservice para discutir inovação, tecnologia e crescimento

O FoodBiz Summit 2026 já tem data marcada e promete reunir alguns dos principais nomes do mercado de alimentação fora do lar para debater tendências, desafios e oportunidades que estão moldando o futuro do setor. O encontro será realizado no dia 20 de agosto, no Welucci Village, em São Paulo, e deve receber cerca de 300 participantes entre executivos, operadores, fornecedores, investidores e profissionais do foodservice. Ao longo da programação, o evento abordará temas estratégicos para o desenvolvimento das empresas do setor, incluindo comportamento do consumidor, inteligência artificial aplicada ao foodservice, experiência do cliente, marketing, inovação e novos modelos de negócios. Como parte da agenda, o Instituto Foodservice Brasil (IFB) realizará sua plenária de agosto dentro do FoodBiz Summit, ampliando o alcance das discussões promovidas pela entidade e aproximando seus conteúdos de um público mais amplo de profissionais e empresas do mercado (<https://www.even3.com.br/foodbiz-summit-750178/>). ▶▶▶ [Leia a coluna completa na página 3](#)

News@TI

Just_Super_CANVA



Inscrições para competição de agentes de IA voltados para empresas

Estão abertas as inscrições para o Crazy AI Talents, competição criada pela startup brasileira DataCrazy para descobrir profissionais especializados no desenvolvimento de agentes de inteligência artificial para atendimento, relacionamento com clientes, vendas e operações comerciais. Inspirada no formato do Britain's Got Talent, a iniciativa desafiará os participantes a desenvolver agentes capazes de atuar em situações reais de negócio, com avaliações feitas por especialistas, representantes do mercado e pela comunidade até a final, marcada para 26 de agosto. Enquanto a maior parte das competições de tecnologia avalia ideias ou protótipos, o Crazy AI Talents desafia os participantes a desenvolver agentes de inteligência artificial na plataforma da empresa para atender clientes reais, automatizar processos e resolver desafios de atendimento e vendas (<https://aitalent.datacrazy.io/>). ▶▶▶ [Leia a coluna completa na página 2](#)

Literatura

Livros em
Revista

Por Ralph Peter



▶▶▶ [Leia na página 4](#)