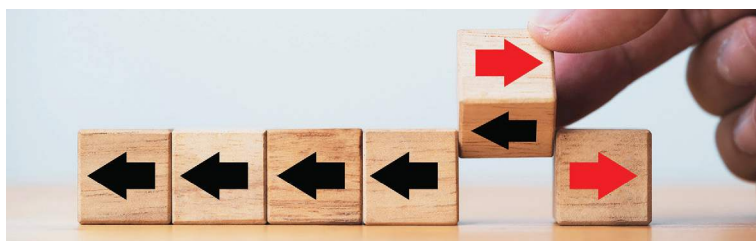


TRANSIÇÃO DE CARREIRA

Mudar de carreira não precisa significar abandonar tudo de uma hora para outra. A transição pode ser gradual, conciliando trabalho, estudos e responsabilidades pessoais. O primeiro passo é entender se a insatisfação está na profissão ou no emprego atual e definir onde se quer chegar. Planejamento financeiro também é essencial: organize gastos, crie uma reserva e estabeleça prazos realistas. Pesquisar a nova área, conversar com profissionais e identificar habilidades que podem ser aproveitadas ajuda a reduzir riscos. Cursos online são aliados para quem precisa estudar com flexibilidade e testar novos caminhos antes de uma mudança definitiva. Pequenos movimentos podem construir uma nova trajetória de forma mais segura e sustentável.



PJ cresce, mas benefícios ficam para trás

O avanço da terceirização e dos modelos flexíveis de contratação ainda deixa 60,3% dos freelancers e profissionais PJ sem nenhum benefício estruturado, aponta levantamento da HUG, empresa especializada no mercado de comunicação. Embora 76,8% atuem nesse formato há mais de um ano, apenas 17,8% têm plano de saúde próprio e 13,7% mantêm reserva para férias. Segundo o CEO da HUG, Gustavo Loureiro Gomes, o modelo PJ deixou de ser temporário para muitos e o desafio é garantir mais segurança e sustentabilidade. Entre os que considerariam voltar à CLT, 27,4% apontam salário maior, enquanto 24,7% valorizam trabalho remoto e flexível. Para Gomes, o futuro está em modelos que combinem autonomia, flexibilidade e proteção.



ASSÉDIO ELEITORAL no ambiente de trabalho

A intensificação da fiscalização sobre o assédio eleitoral tornou o tema um importante ponto de atenção para empresas e gestores. Segundo a advogada Debora De Boni, não é necessária uma ameaça direta de demissão para caracterizar a prática. Atos que submetam trabalhadores a constrangimentos, humilhações, intimidações, ameaças ou coação com o objetivo de interferir em sua escolha política ou eleitoral podem configurar assédio.

A especialista também alerta que distinções, exclusões ou preferências baseadas em opinião política, inclusive em processos de admissão, podem gerar responsabilização. A legislação ainda proíbe o uso do ambiente corporativo para induzir votos, incluindo a distribuição de materiais de campanha ou a imposição de camisetas e acessórios partidários.

O risco pode alcançar tanto o responsável pela conduta quanto a empresa, inclusive com condenações por dano moral coletivo. De Boni cita decisão recente do Tribunal Superior do Trabalho que determinou indenização de R\$ 50 mil após manifestação política de um empresário em um grupo de WhatsApp corporativo.

Para a advogada, separar opiniões pessoais dos canais oficiais da empresa é essencial para preservar a neutralidade, reduzir riscos jurídicos e garantir um ambiente profissional de respeito à cidadania.