

ARTIGO — FERNANDA TOCHETTO

Onde se preparam os futuros CEOs

Com o cenário volátil influenciando a tomada de decisões, lideranças querem chegar aos cargos mais capacitados para os desafios de comandar uma empresa — e isso exige mais do que conhecimentos técnicos

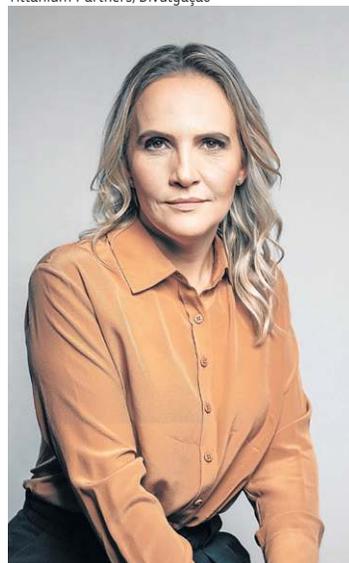
C-level, conselheiro ou empreendedor. Chega um momento em que os profissionais têm que dar o próximo passo. Mesmo que isso seja solitário e, por vezes, assustador. Ninguém te prepara para a condução de um negócio, e esse gap de formação fica cada vez mais claro quando pesquisas trazem dados como: 45% dos CEOs acham que suas empresas durarão 10 anos ou menos caso sigam o rumo atual (PwC 2024), e 17% dos CEOs de grandes companhias deixam cargo em até três anos (Russell Reynolds Associates). Isso sem contar a perspectiva da geração Z que parece questionar o custo de subir de cargo, muitas vezes, indo contra a ideia de assumir uma chefia.

Historicamente, o estilo de vida das gerações anteriores, o volume de horas trabalhadas (muitas vezes, sem eficiência), os burnouts e a falta de tempo e de preparo dos gestores impactam a visão dos mais jovens, que almejam um outro futuro para si, que não seja a repetição do passado. É um preço que a camada mais nova do mercado de trabalho — mais conscientes da importância da saúde mental, do equilíbrio entre vida e trabalho — não está disposta a pagar.

Esse movimento aponta para uma nova forma de ver a carreira, em que a procura por cargos de gestão não é mais o principal objetivo, mas, sim, a busca por propósito e realização pessoal. E, de certa forma, esse posicionamento também sensibilizou os profissionais mais experientes e que, hoje, estão assumindo uma nova postura ao topar com os desafios de liderarem uma



Tittanium Partners/Divulgação



“Líderes estão aprendendo além do tradicional”, afirma Tochetto

organização ou de se tornar empresários. Não basta ocupar um cargo, mas exercer influência por meio de sua visão de mundo, comportamento e capacidade de impactar positivamente as vidas que tocam.

Os CEOs estão sendo preparados em espaços que vão além das tradicionais salas de aula e programas executivos. Buscam, além de dominar a parte técnica ou administrativa, o acompanhamento de um profissional que vai fortalecer habilidades e impulsionar a performance empreendedora. Enquanto cursos e treinamentos seguem planos de estudo predefinidos, com um cronograma fixo de matérias e atividades para todos os participantes, independentemente

da necessidade do aluno, a mentoria se diferencia por seu caráter adaptativo.

É um processo profundo e contínuo de orientação e suporte em que uma pessoa mais experiente compartilha seu conhecimento, habilidades e vivências com alguém com menos vivência em determinado tema. Devido à sua trajetória de resultados ao longo da carreira, o mentor consegue entender a fundo as questões do mentorado e elaborar caminhos customizados para identificação de pontos-chave e soluções de problemas. Com orientação e novas perspectivas, o mentorado também se sente mais confiante e capaz de lidar com os desafios da liderança.

Não é raro que executivos indicados para processos seletivos de cargos C-level sintam insegurança, especialmente diante da pressão de uma era de ansiedade e incertezas — de econômicas a climáticas. Ao não conseguirem antecipar as reações de suas organizações diante de possíveis ameaças, muitos acabam aumentando seus níveis de estresse. É aí que a mentoria, ao desenvolver habilidades emocionais, ajuda a construir resiliência e clareza, preparando os CEOs para os desafios que enfrentarão. O desenvolvimento da inteligência emocional e da autenticidade confere uma vantagem significativa em um cenário tão volátil.

Dados da Korn Ferry mostram que 67% dos analistas de mercado acreditam que os líderes de hoje não estão preparados para o futuro. Isso indica que muitos executivos ainda estão presos a modelos antigos de gestão, que focam no controle e na hierarquia, em vez de abraçarem uma condução mais colaborativa e humana. Não é sobre perfeição, mas sobre saber gerenciar suas próprias vulnerabilidades e manter-se fiel a seus princípios enquanto lidera, o que exige uma preparação emocional robusta.

A solidão do cargo, mencionada por muitos executivos, pode ser amenizada por um mentor que ofereça apoio e orientação contínuos. Também a sustentabilidade dos negócios depende de líderes humanizados, preparados para inspirar e guiar suas equipes com empatia, resiliência e clareza de propósito, fatores que não se aprende na faculdade.