

A solidão do topo: por que líderes estão pedindo para sair?

Pressão por resultados e impossibilidade de demonstrar fragilidade levam executivos a buscar recolocação. Segundo pesquisa com líderes e ex-líderes, 93% relataram sentir-se sozinhos em suas funções

Nove em cada dez pessoas que exercem ou já exerceram cargos de liderança afirmaram sentir-se sozinhas na execução do trabalho, enfrentando dilemas que não se sentem à vontade para compartilhar com colegas, subordinados ou chefias. O dado é de uma pesquisa espontânea organizada pela job hunter Maria Emília Leme, realizada com 509 profissionais que responderam à seguinte pergunta: “Você já se sentiu isolado na empresa em que atua, estando em cargo de liderança?”. Entre os respondentes, 93% afirmaram já ter passado por essa condição, especialmente em momentos decisivos ou de desgaste emocional.

O levantamento, ainda que não científico, serve como termômetro de um fenômeno que vem se intensificando no universo corporativo: a solidão dos líderes. E os reflexos disso já são sentidos por quem atua diretamente com esses profissionais. “Hoje, recebo com frequência executivos que ocupam cargos de diretoria ou gerência geral e que, apesar de estarem em posições de destaque, estão emocionalmente exaustos e sentindo-se profundamente sozinhos. Muitos relatam a dificuldade de compartilhar dores e inseguranças, justamente porque sentem que o papel de liderança não permite esse tipo de vulnerabilidade”, explica Maria Emília.

O problema, segundo ela, está na chamada “cultura da invulnerabilidade”. Líderes,



por definição, são esperados para orientar, tomar decisões e motivar times. Mas quem escuta esses profissionais? Onde eles desabafam? Como expressar dúvidas ou inseguranças sem parecerem frágeis diante da alta liderança ou dos próprios liderados?

Casos como esses têm se tornado cada vez mais frequentes no dia a dia da especialista, um fenômeno que chama atenção não só pelo volume, mas também pela intensidade. São executivos que, em plena ascensão profissional, decidem mudar de empresa ou até redirecionar completamente a carreira, impulsionados por um sentimento crescente de isolamento e pela dificuldade de encontrar espaços seguros dentro das organizações. O receio de se expor, somado à pressão constante por performance, cria um ambiente de tensão silenciosa, onde expressar qualquer fragilidade parece proibido.

“Já ouvi relatos de líderes que sofrem com crises de ansiedade e escondem isso por medo de parecerem

inaptos. Outros enfrentam questões pessoais delicadas, mas não se sentem à vontade para ajustar a rotina ou pedir apoio, com receio de comprometer a imagem de comprometimento absoluto”, relata Maria Emília.

Ela reforça que essa cultura tem consequências diretas não apenas na saúde emocional dos líderes, mas também nos resultados das empresas. “Quando um líder não está bem, isso reverbera na equipe, no clima organizacional e na performance. Há um custo silencioso sendo pago, que muitas vezes não aparece nos relatórios, mas impacta diretamente os números”, alerta.

Segundo Maria Emília, a busca por recolocação nem sempre está atrelada à remuneração ou ao escopo do cargo, mas sim ao desejo de encontrar um ambiente mais saudável, com uma cultura mais humana e aberta ao diálogo. “Vejo muitos executivos mudando de rota em busca de empresas com valores mais transparentes, onde liderar não signifique, necessariamente, se isolar”, explica.

Diante desse cenário, ela reforça que o trabalho de recolocação não deve ser apenas uma troca de empresa. “No meu programa de recolocação, antes de qualquer movimentação, trabalhamos um olhar mais profundo para o que está por trás dessa necessidade de mudança. Às vezes, é preciso entender que alguns problemas não se resolvem com um novo crachá. Eles exigem outro tipo de remédio”, afirma.

O processo conduzido por Maria Emília é fortemente amparado por seu relacionamento próximo com empresas e gestores. Esse contato permite compreender com profundidade o perfil das organizações e o modo como conduzem suas lideranças, um fator crucial para evitar que a solidão apenas mude de endereço. No programa de recolocação, o detalhamento do perfil do executivo e a leitura da cultura de cada empresa são fundamentais, além de um trabalho prévio com o próprio líder sobre o que lhe cabe ajustar, como uma espécie de tratamento para questões que não se resolvem apenas com uma nova vaga.

Em um mundo cada vez mais ansioso e imediatista, onde se cobra dos líderes resiliência, alta performance e disponibilidade permanente, permitir que eles também tenham espaço para cuidar de si pode ser a chave para evitar rupturas silenciosas, e, muitas vezes, irreversíveis. Afinal, empresas são feitas de pessoas. E até o topo precisa de acolhimento.

Tarifaço e o desafio de repensar o Brasil

Paula Mazzola (*)

A palavra “harmonia” tem origem no grego harmos, que significa “juntar”. Na música, harmonia representa a combinação agradável e ordenada de sons diferentes, muitas vezes contrastantes, que se complementam em uma relação dinâmica

Esse conceito pode inspirar a reflexão sobre o Brasil atual, um país diverso, cheio de desafios, mas com potencial para encontrar seu equilíbrio. O recente “tarifaço” imposto pelos Estados Unidos sobre produtos brasileiros acendeu um sinal vermelho na economia nacional, evidenciando mais uma vez que polaridades e divergências entre opiniões e ações oficiais nos afastam do que realmente importa: o desenvolvimento do Brasil.

Durante décadas, sinais amarelos já alertavam para a necessidade de mudança, mas continuamos ignorando esses alertas, mantendo uma economia fortemente dependente de insumos externos e buscando soluções e validações fora de nossas fronteiras. De acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o Brasil importa cerca de 60% dos insumos industriais utilizados na produção nacional, especialmente em setores estratégicos como tecnologia e bens de capital. Essa dependência torna a economia vulnerável a choques externos, como variações cambiais e barreiras comerciais impostas por outros países.

Não há como negar que o modelo econômico que conhecemos mudou significativamente. O novo modelo necessário ainda é desconhecido e isso provoca medo, incerteza e desconforto. O momento atual é marcado por um cenário caótico, onde as certezas se dissolvem e a desordem parece prevalecer. No entanto, reagir sem uma estratégia clara, apenas para contra-atacar, só alimenta a disputa e o descompasso. Essa postura contraria a mensagem inscrita em nossa bandeira nacional: “Ordem e Progresso”, pois a desordem impede o avanço.

Um exemplo emblemático dessa transformação pode ser observado na Coreia do Sul. Nas décadas de 1960 e 1970, o país enfrentava grande dependência externa e desafios econômicos severos. No entanto, apostou em um modelo próprio de desenvolvimento baseado em inovação, educação e fortalecimento da indústria nacional, tornando-se hoje uma das maiores potências tecnológicas do mundo. Essa trajetória demonstra que é possível transformar adversidades em oportunidades, criando um caminho singular alinhado com as próprias raízes e potencialidades.

A natureza ensina que, após um incêndio, a floresta queimada dá lugar a um novo ciclo de vida, mais verde e vigoroso. As raízes permanecem firmes, sustentando a regeneração, mesmo que a superfície mude. Assim também o Brasil precisa aceitar que o modelo antigo não existe mais, mas suas raízes e essência continuam intactas. Essa transformação exige paciência, coragem e união para que um futuro mais justo e sustentável possa florescer. Reconhecer essa conexão com nossas raízes é fundamental para construir um país renovado e próspero.

É fundamental acreditar na capacidade de repensar o país que desejamos construir. O momento exige união para cocriar um modelo próprio, colaborativo, regenerativo, justo e viável. Essa tarefa demanda coragem, ou melhor, “cor-agem”: agir com o coração. Ao aceitar a incerteza como parte do processo e agir coletivamente, será possível abrir caminhos únicos para o Brasil, alinhados à sabedoria das suas raízes.

Finalmente, este é o momento para acender o sinal verde para a verdadeira harmonia, para a ordem e o progresso. A transformação da crise em oportunidade permitirá que o Brasil construa um futuro onde seja referência no mundo, não copiando modelos externos, mas criando o seu próprio, em equilíbrio com sua riqueza natural e social, trazendo prosperidade e alegria para todos.

(*) CEO e fundadora da Astera.

Sem diretrizes e uma avaliação precisa para uso de IA no RH, o risco supera o potencial

Leandro Oliveira (*)

A transformação digital acelerou a corrida das empresas por soluções capazes de elevar eficiência, reduzir custos e fortalecer a inteligência organizacional. Mais recentemente, a inteligência artificial despontou como principal aliada dos setores, especialmente no RH. Seu impacto na área é tamanho que a discussão atual não passa mais pela adoção ou não da tecnologia, mas como integrá-la de forma eficaz para gerar valor real.

A área de Recursos Humanos, historicamente sobrecarregada por tarefas operacionais, têm considerado se reinventar com o uso da IA, que automatiza tarefas burocráticas como triagem de currículos, feedbacks e planos de desenvolvimento personalizados. Isso torna as jornadas mais alinhadas aos colaboradores. Segundo um estudo da Deloitte, o uso adequado da tecnologia aumenta em 18% a interação entre equipes e em 22% a satisfação dos funcionários.

No entanto, para obter esses benefícios, é essencial resolver gargalos como a falta de visibilidade em tempo real, a comunicação interna falha e processos mecânicos. Manuais de boas práticas e diretrizes estratégicas ajudam a identificar a maturidade da área e orientar melhorias com o apoio da tecnologia.



A IA pode ser a chave para automatizar frentes importantes, centralizando informações, o que oferece aos gestores um painel inteligente para tomada de decisões, reduzindo ruídos, melhorando a produtividade e fortalecendo a cultura de dados nas organizações, além de reduzir o retrabalho.

Tudo isso representa uma transformação no papel do RH, que deixa de ser um mero executor para figurar como arquiteto de experiências e analista estratégico. A máxima aqui é aproveitar o potencial humano e efetivamente valorizá-lo para aprofundar a conexão, desenvolver talentos e cultivar a cultura ao mesmo tempo em que a tecnologia assume o papel repetitivo.

Porém, o sucesso da adoção tecnológica depende da forma como ela é implementada. Mais importante que escolher a ferramenta certa é entender qual problema ela deve resolver, como atrasos no recrutamento, baixa produtividade ou falta de dados. Com esses entraves mapeados, a tecnologia se torna um meio, não um fim. Questionários aprofundados ajudam a avaliar o momento da área e orientar a aplicação correta das soluções.

Outro fator crítico é o engajamento dos times. Não é demais ressaltar que a principal barreira para adoção de novas tecnologias ainda é humana. É preciso deixar claro que a IA será uma aliada, não substituta. Tanto é que investir em capacitação para que os profissionais extraiam o melhor das ferramentas é tão importante quanto a própria aquisição das soluções.

Em suma, implementar IA no RH vai além de uma questão de modernização tecnológica. Empresas que souberem transformar a tecnologia em aliada, mapeando gargalos, integrando-a aos seus sistemas, rotinas e culturas, ganharão, principalmente, eficiência e relevância. Porque, no fim, o verdadeiro diferencial não está somente nos dados ou maquinário, mas em como ela libera a inteligência humana.

(*) Diretor do Brasil e de EMEA da Humand.