



Negócios & Carreira



Fabiana Monteiro (*)

Atitude que constrói carreiras: a trajetória de Alexandre Faria na liderança de pessoas

De experiências simples na juventude à direção executiva, sua jornada mostra que atitude, disciplina e flexibilidade são os verdadeiros diferenciais de líderes consistentes.

Alexandre Faria construiu sua trajetória profissional apoiado em valores sólidos como disciplina, dedicação e, sobretudo, atitude. Nascido em Belo Horizonte (MG), cresceu em uma família estruturada, marcada por referências importantes que influenciaram diretamente suas escolhas. Entre elas, destaca-se a tia Adriana, executiva de grandes empresas, que despertou nele o interesse pela Administração ao apresentar, ainda cedo, a dinâmica da liderança e da gestão.

O início da sua jornada profissional aconteceu precocemente. Aos 13 anos, empreendeu ao lado do cunhado vendendo cachorro-quente em uma avenida movimentada da cidade. A experiência, que começou como uma brincadeira, rapidamente se transformou em um aprendizado sobre responsabilidade, relacionamento e visão prática de negócios. Pouco tempo depois, ingressou como estagiário na Câmara de Dirigentes Lojistas (CDL), onde trilhou seus primeiros passos nas áreas administrativa e financeira.

Determinando-se a investir na própria formação, Alexandre tomou uma decisão estratégica ainda jovem: deu um passo para trás na carreira para conseguir conciliar trabalho e estudos. Foi nesse momento que ingressou na AeC como atendente — uma escolha que se revelaria decisiva. O que começou como uma oportunidade operacional se transformou em uma trajetória de mais de duas décadas dentro da companhia.

Ao longo dos anos, Alexandre consolidou uma visão clara sobre o que realmente sustenta o crescimento profissional. Para ele, embora o conhecimento técnico e as habilidades sejam importantes, é a atitude que diferencia profissionais comuns de líderes de alto impacto. Essa percepção foi construída a partir de vivências práticas e da convivência com líderes que marcaram sua trajetória, especialmente dentro da AeC, onde aprendeu sobre inovação, comunicação e visão de longo prazo.

Sua evolução profissional foi acompanhada por um forte compromisso com o desenvolvimento contínuo. Formou-se em Administração, posteriormente em Direito, e investiu em especializações como um MBA em Recursos Humanos. Essa base permitiu que alcançasse posições estratégicas, culminando em sua atuação como diretor executivo, com participação ativa nas decisões de diferentes áreas do negócio.



Alexandre Faria

Mais do que formação, Alexandre destaca a autodisciplina como elemento central de sua trajetória. Para ele, falar com propriedade exige preparo e profundidade. Essa postura se reflete em sua atuação direta com sindicatos e negociações complexas, que impactam diretamente a sustentabilidade do negócio e a gestão de talentos.

Outro pilar fundamental de sua liderança é a flexibilidade. Alexandre acredita que a capacidade de ouvir, adaptar-se e considerar diferentes perspectivas é indispensável no ambiente corporativo atual. Em sua visão, profissionais que se fecham em certezas ou deixam o ego conduzir decisões tendem a perder relevância ao longo do tempo.

Essa visão também se reflete em sua forma de liderar. Ao contrário da ideia de que a liderança é solitária, ele defende um modelo baseado em troca constante, diálogo e construção coletiva. Compartilhar decisões, ouvir o time e manter proximidade com todos os níveis da organização são práticas que fortalecem não apenas os resultados, mas também a cultura interna.

Mesmo em momentos de alta pressão, como durante a pandemia da Covid-19, Alexandre reforçou sua capacidade de resposta rápida e estruturada. Liderou, junto à companhia, a transição de milhares de colaboradores para o trabalho remoto em tempo recorde, mantendo foco em segurança, organização e continuidade das operações. O período desafiador evidenciou sua habilidade de gestão em cenários complexos e sua capacidade de transformar adversidade em crescimento.

Apesar de sua intensa dedicação, Alexandre não acredita em uma cultura de trabalho excessivo. Para ele, equilíbrio é essencial. Valoriza o tempo com a família, evita jornadas prolongadas desnecessárias e acredita que sucesso não se mede apenas por cargos ou ganhos financeiros, mas pela consistência da trajetória e pelo impacto positivo gerado ao longo do caminho.

Com uma carreira construída de forma sólida e progressiva, Alexandre Faria representa um modelo de liderança contemporânea — pautada não apenas em competência técnica, mas na capacidade de agir, aprender continuamente e manter os pés no chão. Sua história reforça que, no fim, são as atitudes diárias que definem o verdadeiro sucesso profissional.

#Liderança #Carreira #GestãoDePessoas

(*) - Chairman, CEO da Editora Global Partners – Affiliated to Institute for Coaching at McLean Hospital, associate Harvard Medical School – (ICPA).
Conselheira de empresas.

Como mulheres estão influenciando estratégias em mercados-chave do país

Mulheres avançam em mercados historicamente masculinos e ampliam influência em decisões estratégicas

Cada vez mais, mulheres deixam de ocupar apenas funções técnicas para assumir posições de influência em decisões que moldam mercados inteiros — da formulação tributária à infraestrutura, do agronegócio à tecnologia. A atuação feminina passa a integrar conselhos, negociações institucionais e debates que definem rumos econômicos no país.

Esse avanço não é apenas quantitativo, mas estratégico: trata-se de uma presença que impacta planejamento, governança e competitividade. De olho nesse cenário, conheça mulheres que estão influenciando estratégias em mercados-chave:

1. Na linha de frente da reforma tributária - No cenário do direito tributário, Andressa Sehn da Costa, líder da área de entidades no escritório Rafael Pandolfo Advogados Associados, se destaca por sua atuação estratégica. Ela acompanha de perto as discussões da reforma tributária e orienta empresas sobre os impactos do novo modelo de tributação sobre o consumo.

“A reforma exige das empresas uma revisão estrutural de processos e planejamento. Não se trata apenas de mudança de alíquota, mas de uma reorganização da lógica tributária”, afirma Andressa. Sua presença não é apenas técnica: ela exemplifica como mulheres vêm ocupando posições de decisão que moldam mercados inteiros e influenciam políticas econômicas do país.

2. Ganho de inteligência do back-office - O backoffice, que vai desde o fiscal até o financeiro, já é reconhecido como um setor estratégico, mas ainda opera com muitos processos manuais, fragmentados e analógicos. Neste sentido, Isis Abbud, co-CEO e cofundadora da Qive, plataforma líder do Contas a Pagar, se destaca por liderar a transformação do segmento, principalmente defendendo o uso inteligente de dados no dia a dia.

“A inteligência artificial poderia agregar valor e reduzir riscos, mas



ainda é pouco explorada na rotina. A partir de dados levantados pelo nosso estudo Panorama do Contas a Pagar 2026, divulgados recentemente, enxergamos que os profissionais dessas áreas têm olhado mais para o que aconteceu do que para o que pode acontecer. Isso limita a capacidade de antecipar prejuízos financeiros, multas e fraudes. É necessário mudar o mindset para capturar ganhos de eficiência em larga escala”, defende a especialista.

A liderança de Isis no setor vai além da sua expertise, e se trata de um movimento de destaque em um mercado ainda muito liderado por C-levels homens.

3. Inteligência estratégica no Open Finance - Em um mercado financeiro cada vez mais orientado por dados e regulação, Lígia Lopes, CEO da Teros, plataforma de hiperautomação inteligente para decisões financeiras, se destaca por liderar a transformação estratégica do setor a partir da inteligência aplicada à análise econômica. Na empresa desde 2014, participou da reestruturação para soluções em Open Finance e, mais recentemente, da consolidação de um modelo de plataforma escalável.

Executivos brilhantes, resultados curtos: por que muitos C-Level falham tão rápido?

Thiago Xavier (*)

No primeiro ano de um C-Level em uma empresa, o que está em jogo vai muito além da entrega de resultados. Ainda que seu histórico e currículo impressionem, a realidade mostra que muitos desses profissionais não passam do chamado “período de experiência”. E, na maioria das vezes, o motivo não está na falta de competência técnica — mas em algo muito mais complexo e crucial: o desalinhamento entre o executivo, a cultura corporativa e expectativas entre as partes.

A aderência entre o perfil do executivo e o contexto real da organização é um dos fatores mais críticos nesse sentido, e acaba sendo impactada quando não há um alinhamento profundo, desde o processo seletivo, não apenas com a cultura empresarial, como também com o momento do negócio, o nível de maturidade da liderança, a expectativa dos acionistas e o horizonte de resultado esperado.

Muitas vezes, a empresa busca transformação, mas mantém expectativas de curto prazo incompatíveis com a natureza da mudança que deseja promover. Isso faz com que um executivo contratado para conduzir uma reestruturação, turnaround ou mudança cultural, por exemplo, dificilmente consiga entregar resultados consistentes em prazo imediato se os problemas forem estruturais.

Um estudo conduzido pela Harvard Business Review, inclusive, deixa evidente que uma das principais causas do fracasso de CEOs não é a falta de competência técnica,

mas a ausência de alinhamento com os valores organizacionais e a dificuldade de gerir mudanças profundas. Ou seja, não é sobre “quem é o executivo”, mas “como e por que ele foi escolhido”.

Há casos em que existe um desconhecimento claro entre o diagnóstico do problema e o remédio escolhido para enfrentá-lo. Por isso, antes de aceitar uma posição, é fundamental que o executivo avalie, com profundidade, alguns pontos que farão grande diferença nesse sentido, como: qual o cenário real da companhia, quais são os marcos esperados de resultado, em que prazo essas entregas são desejadas e qual o grau de abertura da organização para “ajustes de rota”.

Da mesma forma, a empresa também precisa ter clareza sobre o que, de fato, espera desse profissional — e estar aberta aos novos insights que surgirão quando ele efetivamente assumir a posição. Isso porque há uma diferença importante entre o cenário apresentado durante o recrutamento e o diagnóstico que só se torna possível quando o executivo se senta na cadeira, acessa stakeholders, entende a dinâmica informal de poder e aprofunda sua leitura do negócio. E, nesse contexto, quando uma saída precoce acontece, normalmente não há um único responsável. O impacto é compartilhado.

Para a empresa, essa saída gera ruído interno e externo, quebra de ritmo estratégico, ocasiona insegurança para a equipe e prejudica o custo reputacional. Para o executivo, há uma frustração, interrupção de trajetória e, inevitavelmente, um pro-

“Cada mudança exigiu repensar processos, estrutura e a forma de gerar valor para o cliente. A cultura desses ambientes costuma refletir um grupo majoritariamente masculino, na linguagem, nos códigos e até no jeito de se posicionar. No começo, me esforcei para caber ali. Ao mesmo tempo, procurei não abrir mão da minha feminilidade e da minha forma de liderar, e esse equilíbrio me permitiu crescer com autenticidade”, compartilha.

Sua atuação conecta tecnologia, estratégia e competitividade em um segmento historicamente liderado por homens, ampliando o protagonismo feminino nas decisões que moldam o mercado financeiro.

4. IA no mercado segurador - Em um setor em que a inteligência artificial deixou de ser um diferencial para se tornar infraestrutura estratégica, Camila Kataguir, CEO da Pier, seguradora com o objetivo de mudar a relação dos brasileiros com os seguros e pioneira no uso de IA no mercado, conduz a companhia a partir de uma lógica orientada por dados e agentes proprietários de IA. Camila ingressou na Pier em 2022 como COO, estruturou a operação e preparou a empresa para escalar de R\$ 30 milhões de faturamento em 2021 para R\$ 250 milhões em 2025. Nesse processo, fortaleceu sistemas proprietários como o Pier Bolt e escalou o Pier Scan.

Enquanto o Pier Bolt viabiliza o reembolso instantâneo no seguro celular, considerado o mais rápido do mercado, o Pier Scan aplica IA na etapa de vistoria de seguro automotivo, concluindo o processo em menos de um minuto. “A inteligência artificial precisa orientar a estratégia, da definição de preço ao reembolso, utilizando dados comportamentais, tecnologia e modelos preditivos para avaliar risco de forma mais individualizada”, afirma. Sua atuação evidencia como mulheres têm ocupado a mesa de decisão em um mercado ainda predominantemente masculino, influenciando de forma concreta a incorporação de IA nas estratégias de crescimento do setor segurador.

cesso de reflexão sobre o que poderia ter sido diferente. Por isso, mais importante do que buscar culpados, é compreender os motivadores reais desse rompimento, de forma que gere aprendizados para ambos os lados.

Uma das formas mais eficazes de reduzir esse risco é aprofundar essas conversas antes da decisão final. Explore temas específicos, discuta o modo de operação da empresa e torne explícitos não apenas os acordos formais, mas também aquilo que normalmente só se percebe convivendo com a organização.

Além disso, os primeiros meses precisam ter checkpoints estruturados. É recomendável que as partes definam, desde o início, quais serão os indicadores de sucesso, os fóruns de alinhamento e os interlocutores críticos nesse processo: conselho, acionistas, família empresária, pares e equipe. Corrigir a direção nos primeiros meses é muito mais eficiente do que esperar um ano para constatar que a relação perdeu sustentação.

Em posições estratégicas, ajustes são naturais. O que faz diferença é a capacidade de ambos os lados manterem diálogo, revisar expectativas e preservar autonomia para que o executivo consiga exercer o papel para o qual foi contratado. No fim, a continuidade de um C-Level não depende apenas de competência individual, mas, sobretudo, da qualidade do alinhamento entre mandato, contexto e confiança.

(*) Headhunter e sócio da Wide Executive Search, boutique de recrutamento executivo focado em posições de alta e média gestão.