

Executivos deixam startups e voltam às empresas tradicionais

Trabalho Migração no alto escalão e na gerência

Executivos voltam à ‘velha economia’

—Avalanche de demissões nas startups, que tiveram fontes de financiamento cortadas com a crise global, acelera o retorno de profissionais para as companhias tradicionais

MÁRCIA DE CHIARA

A crise nas startups está levando executivos do alto escalão e de média gerência, egressos de empresas tradicionais e contratados no período de bonança, a fazer o caminho de volta. Esse movimento vem ocorrendo no setor financeiro, em seguradoras, bancos, empresas de tecnologia e também em segmentos ligados à educação. Eles têm retornado para ocupar cargos de diretoria e gerência nas áreas de finanças, comercial, recursos humanos e marketing.

O retorno dos profissionais das startups para companhias da “velha economia” é recente.

Começou no início deste ano e ganhou força ao longo dos últimos meses. A mudança de rota coincide com a avalanche de demissões que veio à tona nas startups. Muitas delas tiveram de enxugar projetos porque as fontes de financiamento minguaram.

Com a alta dos juros no mundo para conter a escalada global da inflação, fundos de investimento abandonaram negócios considerados mais arriscados, incluindo as startups. E decidiram aplicar o dinheiro em portos mais seguros, como títulos do Tesouro americano e empresas tradicionais com bom desempenho em Bolsa.

Hoje, ao menos 80% dos processos de seleção em andamen-

to na Signium, consultoria americana especializada na contratação e seleção de executivos de alto escalão, por exemplo, têm como finalistas profissionais que inicialmente trocaram empresas tradicionais pelas startups e, agora, estão voltando às origens. “O mercado de executivos deu uma invertida”, afirma Giovana Cervi, sócia da consultoria.

“Entre as empresas tradicionais, há muitos segmentos crescendo e dinheiro sendo investido”

Giovana Cervi
Consultoria Signium

ram empresas tradicionais pelas startups e, agora, estão voltando às origens. “O mercado de executivos deu uma invertida”, afirma Giovana Cervi, sócia da consultoria.

Essa tendência também foi observada pela Korn Ferry, outra consultoria especializada em recrutamento de altos executivos. Atualmente, 85% dos processos de seleção tocados pela consultoria são demandas de empresas tradicionais. Dois anos atrás, as startups respondiam por quase a metade dos projetos. “As startups buscavam executivos a peso de ouro”, lembra Márcio Gropillo, líder de recrutamento.

DEMANDA EM ALTA. Enquanto o fluxo de recursos diminuiu para as startups, os investimentos continuaram nas empresas tradicionais em setores nos quais a demanda está aquecida. “Entre as empre-

sas tradicionais, há muitos segmentos crescendo e dinheiro sendo investido”, afirma Giovana.

Paulo Dias, diretor da Page-Group, consultoria em recursos humanos, compara a reação dos executivos ao cenário econômico com a dos investidores. “Os executivos começam a fazer agora um movimento que os investidores já fizeram”, ressalta o especialista. Embora não tenha números específicos sobre essa tendência, ele também confirma que há um retorno dos executivos das startups para empresas tradicionais. ●

EGRESSOS DE STARTUPS LEVAM BAGAGEM NOVA PARA EMPRESAS TRADICIONAIS, PÁG. B2

Trabalho Perfil empreendedor

Egressos de startups levam bagagem nova para empresas tradicionais

Experiência em ambiente inovador e com alta exigência de adaptação é vista como um ganho para negócios não digitais

MÁRCIA DE CHIARA

Os executivos que tiveram passagem por startups nos últimos anos acabam trazendo um tipo de experiência que as companhias tradicionais não têm dentro de casa. Nas empresas nascentes, esses profissionais aprenderam a trabalhar em um ambiente mais dinâmico e inovador e com exigência de rápida adaptação a cenários adversos. Com isso, adquiriram um perfil mais empreendedor – algo bem-vindo também em negócios tradicionais, de acordo com especialistas em recursos humanos.

Foi o que ocorreu com Ricardo Sanfelice, de 46 anos. Desde junho, ele é diretor executivo do banco BV, à frente da área de clientes, dados e inovação, e responde diretamente ao CEO da instituição. Engenheiro eletrônico de formação, Sanfelice

trabalhou por 20 anos na área de telecomunicações em empresas tradicionais. Foram 15 anos na GVT e mais 5 anos na Vivo, onde chegou a ser vice-presidente, responsável por digitalização e inovação. No início de 2019, ele estava decidido a movimentar a sua carreira e ir para outro setor.

No começo de 2020, recebeu um convite para começar do zero um banco digital, o Bari, do grupo Barigüi, de Curitiba (PR). Lá ficou até março deste ano, quando concluiu que havia encerrado o ciclo na startup. Na sequência, surgiu o convite do BV para voltar ao mercado corporativo.

Ele diz que o que o motivou a retornar a uma empresa tradicional – o BV é o quinto maior banco privado do País, com mais de 30 anos de existência e sócios de peso como o Banco do Brasil e o Banco Votorantim – foi o tamanho do projeto. “É um projeto encantador de transformação digital que eu estou liderando”, afirma.

Ele admite que a remuneração oferecida contou, mas ressalta que esse não foi o fator-chave para a tomada de decisão. “Queria voltar a trabalhar



Ricardo Sanfelice, diretor do Banco BV, que após 2 anos em startup voltou para empresa tradicional

num projeto dessa envergadura”, diz, frisando que o Bari segue o seu caminho, sem obstáculos de financiamento enfrentados por outras startups.

PREVISIBILIDADE. De acordo com consultores, neste momento de aperto de liquidez global executivos que fazem o caminho de volta enxergam nas empresas tradicionais mais condições objetivas de recursos para desenvolver projetos profissionais e também maior previsibilidade em sua remuneração.

Na prática, para a maioria dos executivos que migram das startups para empresas tradicionais, não há grandes alterações nos pacotes de remuneração de curto prazo. O impacto da mudança, no entanto, está concentrado no potencial de ganhos de longo prazo. É que as startups vinculam parte dos benefícios dos executivos

Motivação

Fatores que têm peso para a migração

● Poderio

Com a crise nas startups, executivos voltam a ver nas empresas tradicionais melhores condições e mais recursos para desenvolver projetos; os profissionais de alta performance frequentemente são movidos a projetos desafiadores

● Previsibilidade

Outro fator relevante é a previsibilidade na remuneração, enquanto no caso das startups ela geralmente tem parte significativa vinculada ao ritmo de expansão do negócio – e o momento não é de crescimento

ao ritmo de crescimento do negócio que, por sua vez, depende das captações de recursos no mercado – que hoje enfrentam cenário desfavorável.

Giovana Cervi, sócia da consultoria Signium, diz que os profissionais estão interessados em voltar para as grandes empresas porque, neste momento, veem nelas um “porto mais seguro”. No entanto, a consultora frisa que não se trata apenas de maior previsibilidade e segurança na remuneração para fígar esses profissionais.

O fator de atração apontado pelos executivos é o desafio do projeto, como o apontado por Sanfelice, do BV. “É muito mais desafiador você estar numa agenda positiva de crescimento e realização do que numa agenda de redução de custos e ajuste de estrutura”, diz a consultora, lembrando que, no momento, essa é a situação de parte das startups. ●

Veículo: Impresso -> Jornal -> Jornal O Estado de S. Paulo

Seção: Economia e Negócios **Caderno:** B **Página:** 1 e 2