



fizkes_CANVA

IMPACTO DIRETO EM RESULTADOS E CAPTAÇÕES

SUA STARTUP DEVE “ALUGAR” UM EXECUTIVO PARA CRESCER?

Modelo que combina solução ágil com nomes experientes começa a ser mais explorado no Brasil

Quando a startup de combate ao desperdício de alimento Food To Save precisava estruturar sua área financeira e se preparar para uma rodada de captação, o caminho tradicional – contar com um CFO full time – parecia distante da realidade. O negócio então recorreu a uma alternativa que começa a ser mais explorada no Brasil: um C-Level sob demanda.

Em nove meses de atuação, além de estruturar o setor em questão, o executivo auxiliou na organização de indicadores, modelagem financeira e revisão de contratos, dentre outras demandas. Como resultado, o trabalho ajudou a empresa a conseguir um aporte de R\$ 14 milhões.

Casos como esse são promissores para o ecossistema de inovação e startups dos mais variados estágios estão enxergando o valor de contar com líderes experientes em momentos estratégicos, sem a necessidade de tê-los permanentemente na folha de pagamento. Nomes como o de Wilson Lima, executivo de RH com 25 anos de experiência, ajudam a ilustrar porque esse modelo pode ganhar ainda mais tração.

De executivo tradicional a executivo sob demanda Wilson começou sua carreira como estagiário na área de Recursos Humanos e subiu todos os degraus até chegar à diretoria, passando por empresas como MetLife, Uninove, Dafiti, Youse, Estadão, Grafeno e Terra Investimentos. Em 2023, decidiu dar um passo fora da curva e atuar sob demanda.

“Eu estava cursando um mestrado e disponível no mercado, após a interrupção da operação de uma startup. Queria uma posição que não fosse full time, por conta dos estudos”, conta Wilson. Foi nesse momento que encontrou o modelo de atuação on demand. Uma de suas experiências foi na Grafeno, onde atuou com foco em cultura organizacional, desenvolvimento de lideranças, remuneração e recrutamento.

Desde então, o executivo passou a enxergar o trabalho fracionado como uma forma eficiente de contribuir com empresas em momentos cruciais, mantendo ao mesmo tempo flexibilidade e propósito. “Lidar com múltiplas realidades me tornou um líder muito mais adaptável. Hoje, ouço com ainda mais atenção e busco contribuir exatamente com o que o negócio espera e precisa”, diz.

A profissionalização do modelo

Wilson faz parte da base da Chiefs.Group, empresa pioneira em Open Talent Economy (ou economia aberta de talentos) no Brasil.



PF-CANVA

Liderando a consolidação do modelo no país, o negócio conecta profissionais experientes às organizações, por meio de soluções flexíveis como vagas part time, interinas, projetos e mentorias.

“Uma das formas de usar um executivo sob demanda é quando há um movimento estratégico na empresa que não está sendo bem-sucedido: perda de mercado, desaceleração de crescimento, dificuldades financeiras, inovação travada, clientes insatisfeitos. Tudo isso exige uma liderança sênior — mas nem sempre em tempo integral”, explica o cofundador e COO da Chiefs.Group, Guilherme Loiola.

Na plataforma da Chiefs.Group, as funções sob demanda mais procuradas são as de RH, Finanças e Growth, enquanto os setores com maior demanda são os de tecnologia, serviços financeiros, bens de consumo, varejo e indústria. “A beleza do modelo está na precisão: a empresa paga apenas pela fração do talento que precisa, pelo tempo necessário”, diz Loiola.

A estratégia agora ganha força com o reconhecimento internacional. Em 2025, a Chiefs.Group tornou-se parceira exclusiva na América Latina de uma das principais firmas de executive search do mundo, a Heidrick & Struggles. O objetivo é unir forças para ampliar o modelo on demand em toda a região.

Visão de investidor: quando senioridade vale mais do que tempo de casa

A possibilidade de contar com um talento experiente por tempo determinado, para estruturar uma área, criar visão estratégica ou desenvolver uma equipe, é cada vez mais vista como vantagem competitiva — inclusive por investidores.

“Confesso que no começo achei o conceito disruptivo demais”, lembra a partner e estrategista de RH para founders da Astella, Ana Carolina Vianna de Rezende, sobre o seu primeiro contato com a ideia, em 2018. “Mas, depois de atuar como CHRO as a service e conhecer o trabalho da Chiefs.Group, entendi que se trata de uma aquisição extremamente estratégica de competências”, complementa.

“Uma das formas de usar um executivo sob demanda é quando há um movimento estratégico na empresa que não está sendo bem-sucedido.”

Segundo Ana, três investidas da Astella já adotaram o modelo: uma com CTO sob demanda para amadurecimento da área de produto e duas com CFO para estruturar finanças. “É comum as startups contratarem profissionais de nível mais júnior, que crescerão junto com a empresa. Entretanto, percebo que em alguns casos, mesclar com aquisição de pessoas mais seniores por um período determinado pode escalar os resultados muito mais rápido. Isso ajuda na aceleração e na implantação de um terreno fértil, guiando o time no desenvolvimento de processos, métricas e metas. Pode parecer caro num primeiro momento, mas o retorno em tempo e eficiência geralmente compensa”, explica.

Modelo sob demanda: tendência ou novo normal?

Para Wilson Lima, a resposta é clara: “O modelo é sustentável porque entrega valor de forma sob medida, mais do que entregar um power point, o chief participa de forma direta da implementação. As empresas ainda estão aprendendo a lidar com esse tipo de contratação, mas quando entendem, percebem que é uma via de mão dupla com flexibilidade e resultados”, declara.

Já investidores como Ana Carolina reforçam que o modelo tende a se expandir conforme as startups evoluem e buscam mais estrutura sem perder agilidade. “Não vejo motivos para não investir em estratégias criativas de aquisição de experiência e expertise. Somos favoráveis ao investimento em talentos que gerarão o valor que a startup demanda”, afirma.

Enquanto isso, a Chiefs.Group aposta na curadoria de executivos, qualidade dos processos e escala para consolidar essa nova forma de pensar liderança. “Não é sobre usar e descartar um executivo. É sobre acessar, na medida certa, a experiência que pode mudar o rumo de um negócio”, resume Guilherme Loiola.

Hoje, a base da Chiefs.Group conta com mais de três mil profissionais com passagens pelas maiores empresas do Brasil e do mundo, como Google, Disney, Nike e Santander, sendo cerca de 1,3 mil executivos seniores. Como clientes, já atingiu dezenas de companhias interessadas no modelo de talentos on demand.

FOTODIRIEL_CANVA

