



PeopleImages_CANVA

O PREÇO DE AMBIENTES RÍGIDOS: TALENTOS EM FUGA E CRIATIVIDADE ESTAGNADA

A falta de autonomia não afeta só a motivação. Ela compromete a produtividade, o propósito e o engajamento das pessoas

Aestabilidade de uma carreira corporativa já foi considerada o auge do sucesso profissional. No entanto, essa imagem vem se desgastando mais a cada dia, diante da realidade de ambientes organizacionais cada vez mais rígidos, previsíveis e pouco receptivos à inovação. É esse o cenário que Juliana Calvante Morandeira, estrategista de negócios e especialista em reposicionamento de lideranças enxerga atualmente. O chamado “corporativismo estéril”, ou seja, empresas bem organizadas, mas que não permitem experimentação, nem favorecem o crescimento genuíno dos profissionais.

“O corporativismo estéril pode até ter processos redondos, mas não inspira. É um ambiente onde a performance existe, mas a transformação é rarefeita”, explica Juliana. Essa ausência de espaço para testar ideias e se reinventar dentro do trabalho tem levado muitos profissionais, inclusive de níveis mais altos, a buscar novos rumos. A insatisfação não surge do nada, mas de um acúmulo de frustrações: reuniões improdutivas, microgerenciamento, ausência de escuta, metas engessadas, entre outros fatores.

Uma pesquisa recente da Conquer Business School mostra que 69% dos profissionais brasileiros veem a autonomia como principal estímulo à criatividade no trabalho. Em contrapartida, obstáculos como cultura organizacional rígida aparecem como importantes bloqueadores da inovação, sendo citados por 17% dos entrevistados. O dado reforça uma percepção crescente entre executivos experientes: quando a criatividade é tolhida, o trabalho perde o sentido.

Juliana também alerta que esse tipo de cultura corporativa, ainda comum em empresas tradicionais, tende a afastar talentos e comprometer os resultados no longo prazo. “A falta de autonomia não afeta só a motivação. Ela compromete a produtividade, o propósito e o engajamento das pessoas. Quando a empresa não permite que as pessoas se movam, elas vão buscar espaço em outro lugar”, afirma.

Dados recentes da Datacamp revelam que 51% dos brasileiros estão considerando fazer uma transição de carreira. O número mostra o quanto o desejo por mudança está cada dia mais presente na vida profissional de muitas pessoas.



“ Ambientes que florescem são aqueles onde as pessoas podem criar, errar, propor. A inovação nasce da confiança, e quem lidera precisa criar esse solo fértil.



O que está por trás da decisão de mudar - Uma transição bem feita começa muito antes da saída formal. Envolve o mapeamento das competências que podem ser reaproveitadas, o reposicionamento da imagem profissional, a aproximação de novos ambientes, a construção de uma nova narrativa e o teste de soluções antes de qualquer mudança radical. Segundo a especialista, nesse percurso, há três pilares que sempre sustentaram suas próprias decisões e as dos profissionais que acompanha:

1 Visão estratégica: Ter clareza sobre onde se quer chegar e quais passos são necessários para isso. A transição não é um salto no escuro, é uma rota traçada com intenção.

2 Rede de relações: Ninguém muda sozinho. A construção de relações sólidas e estratégicas é o maior ativo de um profissional em transição. Ela abre portas, encurta caminhos e valida a nova trajetória.

3 Capacidade de adaptação: O novo cenário exigirá flexibilidade, novas habilidades e disposição para aprender. Não se trata de “voltar à estaca zero”, mas de reposicionar sua bagagem para um novo mercado.

A transição como caminho possível e saudável - A saída, para muitos, tem sido a transição de carreira. Mas, ao contrário do que se imagina, esse movimento não ocorre apenas por insatisfação. Ele também pode ser resultado de amadurecimento, autoconhecimento e desejo de contribuir com algo maior. “Eu acredito que a transição pode e deve ser feita com estratégia, leveza e retorno pessoal. A experiência corporativa não precisa ser descartada. Pelo contrário, ela é o que permite construir novas trajetórias com mais impacto e consciência”, orienta Juliana.

Essa nova etapa costuma vir acompanhada de uma revisão de valores. Profissionais experientes, acostumados a entregar resultados, começam a se perguntar sobre o que realmente faz sentido na vida e no trabalho. A resposta, muitas vezes, está ligada a ambientes mais colaborativos, inovadores e humanos.

Lideranças são chave para evitar o esvaziamento interno - Evitar que um ambiente se torne estéril é responsabilidade direta da liderança. Para Juliana, o papel de quem lidera hoje não é apenas gerir tarefas, mas fomentar a autonomia e a liberdade criativa. “Ambientes que florescem são aqueles onde as pessoas podem criar, errar, propor. A inovação nasce da confiança, e quem lidera precisa criar esse solo fértil”, afirma.

Essa mudança de postura pode parecer sutil, mas é profundamente transformadora. Equipes mais livres tendem a ser mais engajadas, produtivas e comprometidas com os objetivos da organização. Em contrapartida, lideranças controladoras, que operam por medo e rigidez, produzem exatamente o oposto: estagnação, desconexão e alta rotatividade.

Novos tempos pedem novas decisões - O fenômeno do corporativismo estéril evidencia um ponto importante: não basta uma empresa funcionar bem no papel. É preciso que ela faça sentido para quem nela trabalha. Caso contrário, o esvaziamento emocional e criativo dos colaboradores se tornará inevitável.

Segundo Juliana, esse novo momento exige coragem para repensar o que é sucesso, quais ambientes realmente valem a pena e como é possível alinhar carreira e propósito sem abrir mão da performance. “Não fazemos nada sozinhos. Carreira também é sobre os espaços que habitamos e as pessoas com quem construímos. Criar uma rede forte, se adaptar com inteligência e manter a visão de longo prazo são estratégias que me acompanham desde o início. São elas que tornam qualquer transição possível”, conclui.