



dj_aof_CANVA

SOBREVIVÊNCIA PROFISSIONAL

O CORPORATIVO ROMANTIZOU O CANSAÇO — E ISSO ESTÁ DESTRUINDO A PERFORMANCE

Alta performance no trabalho deixou de ser um ideal aspiracional. Tornou-se uma questão de sobrevivência profissional. Não se trata de trabalhar mais ou tentar sustentar a imagem de um “superprofissional”, mas de permanecer relevante, valioso e competitivo em ambientes cada vez mais exigentes.

Cesar Cotait Kara José (*)

Organizações não promovem esforço — promovem impacto. Avançam aqueles que resolvem problemas complexos, entregam resultados consistentes, operam sob pressão e geram valor mensurável. Alta performance tornou-se a principal moeda de troca no mercado: sem ela, o profissional é percebido como custo; com ela, como ativo estratégico.

O ambiente corporativo tornou-se estruturalmente mais duro: mais velocidade, mais incerteza, mais ambiguidade e menos margem para erro. Ao mesmo tempo, o estresse permanece elevado. A Gallup reporta que 41% dos empregados dizem sentir “muito estresse” e estima que a baixa produtividade associada ao baixo engajamento custa US\$ 8,9 trilhões — cerca de 9% do PIB global. A APA aponta que 77% dos trabalhadores relatam estresse relacionado ao trabalho, frequentemente acompanhado de impactos negativos na saúde.

Alta performance deixou de ser diferencial. Tornou-se requisito. Mas existe um erro de lógica que está destruindo gente boa: a crença de que performance é função direta de intensidade e volume.

No esporte, isso tem nome: overtraining. E o resultado é previsível: queda de performance, maior risco de lesão e colapso. Alta performance não é intensidade. É sustentabilidade operacional. Nenhum atleta opera em esforço máximo todos os dias. Ele trabalha em ciclos: carga, recuperação e adaptação.

No corporativo, aconteceu o oposto: o cansaço foi romantizado. Estar sempre ocupado virou status. Exaustão virou “prova” de ambição. Só que isso não é alta performance — é um plano de desgaste. O risco não está em trabalhar 14 horas. Está em transformar exceção em rotina.



Cesar Cotait Kara José

“Nenhum atleta opera em esforço máximo todos os dias. Ele trabalha em ciclos: carga, recuperação e adaptação.”

Divulgação

A ciência econômica e organizacional reforça esse limite. Pesquisas sobre produtividade e horas trabalhadas mostram retornos decrescentes quando a jornada se alonga: mais horas não significam mais produção — frequentemente significam mais erro, mais queda de qualidade e pior saúde.

Alta performance sustentável depende de quatro pilares que o corporativo frequentemente classifica como “soft”, mas que são estruturalmente “hard”: energia, clareza mental, estabilidade emocional e propósito.

É nesse contexto que emerge o conceito de Atleta Corporativo. O atleta corporativo não é simplesmente alguém que pratica esportes. É o profissional que compreende que carreira é um jogo de longo prazo. Não uma corrida de curta distância, mas uma maratona — ou, em ambientes de alta exigência, um verdadeiro Ultraman. Ele entende que desempenho sustentável exige gestão de energia, consistência, estabilidade emocional e capacidade de adaptação.

E aqui entra um ponto-chave: burnout. A OMS classifica burnout como um fenômeno ocupacional decorrente de estresse crônico no trabalho que não foi bem administrado. Ou seja: não é “fraqueza individual”; é falha estrutural de gestão de carga, recuperação e controle de estressores.

Por isso, a frase que pouca gente quer admitir permanece verdadeira: estresse não é o vilão — o vilão é o desgaste crônico sem ciclos. Burnout raramente é apenas excesso de volume, mas sim a ausência sistemática de recuperação estruturada.

Mentalidade de crescimento é o motor da evolução. No esporte, evitar desconforto significa estagnação: sem sobrecarga progressiva não há adaptação, e sem erro não existe refinamento. Na carreira, a lógica é idêntica. Profissionais com mentalidade de crescimento não evitam desafios — usam desafios como expansão. Não interpretam falhas como incapacidade, mas como dados. O esporte, nesse sentido, é um laboratório brutalmente honesto: o que você evita no treino geralmente denuncia o que você evita na carreira.

A parte que quase ninguém discute: performance bem executada gera liberdade. Alta performance sustentável não é apenas cobrança — é alavanca de autonomia. Profissionais que entregam impacto consistente conquistam poder de negociação, independência decisória, mobilidade e acesso a oportunidades melhores. Baixa performance restringe escolhas; alta performance amplia possibilidades.

O novo modelo de sucesso, portanto, não é ser “o mais ocupado”. É ser sustentável. Não é apenas alcançar resultados. É sustentá-los com energia, clareza, equilíbrio e longevidade. Porque, no fim, o objetivo não é apenas performar bem. É performar bem sem se quebrar no processo.

(*) Com mais de três décadas de atuação executiva, Cesar Cotait Kara José é Head Global da unidade de negócios de Financial Services da Exadel, empresa global de consultoria e desenvolvimento de software. É autor dos livros “Atleta Corporativo” e “Pilares do Sucesso”, obras dedicadas à liderança, desenvolvimento profissional e alta performance.

