



POR LIEN MENDES

Especialista em Gestão de Pessoas, mentora de líderes e consultora de Desenvolvimento Humano, certificada em Liderança pela Ohio University.
E-mail: contato@lienmendes.com.br

VOCÊ COMEMORA SUAS CONQUISTAS?

Celebrar o próprio sucesso ainda é um desafio silencioso na vida de muitos líderes, especialmente daqueles que ocupam posições seniores, acostumados ao ritmo acelerado, às decisões difíceis e ao peso de responsabilidades que não cabem em nenhum organograma.

É curioso. Temos vastas literaturas sobre fracasso, resiliência e superação, mas pouco se fala sobre a importância de reconhecer o que está dando certo. Sobre a coragem de parar, olhar para o próprio caminho e dizer: *fiz bem*. E, no entanto, a neurociência, a psicologia positiva e os estudos sobre comportamento humano vêm mostrando algo incontestável: **a celebração não é vaidade. É manutenção emocional, higiene mental, combustível para a continuidade.**

Ao longo dos últimos anos, nas minhas consultorias e mentorias com gestores, tenho visto esse padrão se repetir: líderes que avançam, entregam, conduzem suas equipes por desafios complexos, entretanto, carregam consigo a sensação permanente de estar devendo algo, de não ter feito o suficiente.

Para muitos, comemorar é desconfortável, soa como exagero ou perda de tempo. Para outros, chega a soar como falta de humildade. Mas ignorar o próprio progresso tem um custo alto demais. E não perceber isso pode comprometer a criatividade, clareza e até a capacidade de tomar boas decisões.

Por que celebrar é tão difícil para quem lidera?

Em momentos de crise, muitas lideranças entram em modo de sobrevivência: apagar incêndios, manter o barco funcionando, garantir que ninguém fique pelo caminho. Essa postura constante rouba o espaço psicológico para a autorreflexão.

Mas a neurociência explica: viver em estado de alerta prolongado ativa o sistema de ameaça (amígdala e córtex pré-frontal mais reativo), reduzindo a percepção de conquistas. O cérebro passa a enxergar apenas riscos e pendências, não os resultados.

Esse padrão reforça o viés da negatividade: nossa tendência biológica de lembrar mais do que está errado do que do que está certo. Para líderes, isso se amplifica. Não é que não existam vitórias, é que a mente treinada para antecipar riscos vai sempre achar que ainda “não é o suficiente”.

Somado a isso, é comum perceber na liderança uma autocobrança descomunal. Parte vem de stakeholders, metas e expectativas do mercado. Contudo, uma parte ainda maior vem da própria identidade do líder: pessoas que chegaram ao topo porque sempre foram exigentes consigo mesmas. E o mais curioso é que quando tudo vira urgência, nada mais pode ser comemorado.

Não obstante, para muitos líderes especialmente em cargos de visibilidade, celebrar pode parecer presunçoso ou desalinhado à cultura de humildade e foco no time. Esse receio leva muitos a silenciar conquistas pessoais, mesmo quando seus resultados impactam diretamente a organização.

Porém, celebrar não significa autopromoção. Trata-se de consolidar aprendizados, reforçar comportamentos eficazes e fortalecer a identidade profissional que sustenta a performance. **Celebrar é dar presença ao que foi conquistado.**

O que a Ciência nos fala sobre celebrar?

A ciência da felicidade mostra que **não são as grandes conquistas que alimentam motivação – são os pequenos avanços percebidos ao longo do caminho**. Ou seja, ao perceber a sua evolução diária, você cria impulso emocional, aumenta criatividade e favorece boas decisões. Sem visibilidade do próprio progresso, o trabalho vira um ciclo de esforço sem recompensa emocional interna. Do ponto de vista neurológico, isso reduz a liberação de dopamina, o neurotransmissor associado à motivação. Já ao celebrar você ativa mecanismos fundamentais:

• Dopamina e reforço de comportamento

Quando reconhecemos uma conquista, ainda que pequena, o cérebro libera dopamina. Isso consolida o comportamento, gerando motivação intrínseca. Líderes que não celebram, sem perceber, estão privando o cérebro dessa retroalimentação necessária para continuar. Sem dopamina, o corpo lê o esforço como fardo, não como propósito.

• Memória afetiva e construção de identidade

A celebração cria um registro emocional positivo associado àquela experiência. Ela estabelece uma narrativa interna: “eu sou capaz, eu evoluo, eu aprendo, eu chego lá”. Essa identidade

de fortalece resiliência e coragem, atributos fundamentais para quem lidera pessoas, negócios e transformações.

- **Redução do estresse**

A autocompaixão, fortemente ativada quando reconhecemos o próprio esforço, reduz cortisol, regula o sistema nervoso e melhora o funcionamento do córtex pré-frontal, responsável por decisões estratégicas. Ou seja, **celebrar melhora a qualidade da liderança**.

Além disso, pesquisas de Fred Bryant e Barbara Fredrickson, psicólogos proeminentes e pesquisadores na área da Psicologia Positiva, mostram que emoções positivas ampliam o repertório cognitivo. Celebrar resultados abre espaço para novas ideias e para soluções mais criativas.

Celebrar é estratégia, não vaidade

Celebrar não tem nada a ver com inflar o ego. Tem a ver com reconhecimento interno, com treino mental, com memória emocional. Em um cenário onde executivos são constantemente desafiados a entregar mais com menos, incorporar a prática da celebração é um mecanismo de sustentação da performance. Não se trata de festividades formais, mas de rituais simples que trazem visibilidade ao progresso e isso pode ocorrer de forma silenciosa, pessoal e profissionalmente madura.

Alguns líderes que acompanho criam rituais simples, silenciosos e profundamente pessoais: escrever uma carta ao final do ano, visitar conquistas ao fim de cada mês, fazer uma ca-

minhada reflexiva após grandes entregas ou registrar pequenas vitórias em um diário de bordo. Esses rituais não servem apenas para celebrar, eles organizam a mente, protegem a essência e renovam a potência da liderança.

O mais importante é encontrar o seu próprio ritmo, o gesto que combina com a sua história e que faz o seu coração vibrar diante do caminho que você está construindo.

Hoje, portanto, quero te deixar esse convite para que você olhe para si com a mesma clareza, justiça e generosidade com que avalia sua equipe. Um convite para fazer da pausa uma ferramenta estratégica. Para reconhecer o impacto real que você gera. Para perceber o quanto evoluiu, mesmo quando o ritmo acelerado tenta apagar esses sinais.

Afinal, celebrar não significa diminuir a responsabilidade, nem perder o foco no que ainda precisa ser feito. Significa sustentar a jornada. Valorizar o profissional e a pessoa que você precisou se tornar para chegar até aqui. Aproveite que 2025 está terminando e permita-se essa pausa. Registre o que avançou, honre seu percurso e celebre (com discrição ou com entusiasmo) o que você já construiu.

Porque liderar também é reconhecer a si mesmo, e quando você se reconhece, você se fortalece. E, quando se fortalece, torna-se capaz de liderar com mais presença, clareza e humanidade. ■

**Um abraço,
Lien.**

Papel planta ÁRVORES



Todos os dias, no Brasil, são plantadas 1,5 milhão de árvores para a fabricação de celulose e de papel.

Boa notícia para os consumidores que preferem ler jornais, revistas e livros impressos. Depois de ler, compartilhe e recicle!



Saiba mais

lovepaper.org.br

Fundada em 2008, Two Sides é uma iniciativa global, sem fins lucrativos, que divulga os atributos únicos, sustentáveis e atraentes do papel e das embalagens de papel, bem como esclarece equívocos comuns sobre seus impactos ambientais. Two Sides é uma colaboração de empresas de celulose, papel, embalagens, gráficas, editoras, jornais e revistas e opera na Europa, América do Norte e do Sul, África do Sul, Austrália e Nova Zelândia. Papel, cartão e papelão são recicláveis biodegradáveis e provêm de florestas cultivadas.

Papel, cartão e papelão: uma ótima história ambiental para contar



twosides.org.br