

# A epidemia da “batata quente” – todos opinam, ninguém governa

written by Hélder Almeida da Silva | 2 de Fevereiro, 2026

**OCIDADÃO**  
Jornalismo Livre

**CRÓNICA**  
Hélder Almeida da Silva



Já pararam para pensar por que razão as empresas estão cheias de génios diplomados, com opiniões afiadas como lâminas de barbear, mas que, na hora H, se evaporam como fumo de cigarro? Vivemos rodeados de talento. Pessoas competentes, bem formadas, cheias de ideias que poderiam mudar o mundo. O que escasseia não é o brilho intelectual, é malta que assuma as consequências dos seus actos, em vez de passar a batata quente para o colo do próximo.

Vamos começar pela confusão clássica: autonomia versus ausência total de responsabilidade. Ah, a autonomia! Essa palavra mágica que soa a liberdade, como se o trabalho fosse uma praia sem ondas nem protector solar. Mas autonomia não é

fazer o que nos apetece, tipo escolher o horário para o café enquanto o projecto arde. É ter flexibilidade para decidir, sim, mas com o compromisso de entregar resultados. Liberdade profissional exige maturidade, e isso, meus caros, não é negociável. É como dar as chaves do carro a um adolescente – se não houver regras, acaba em acidente. Conecta-se perfeitamente com o facilitismo disfarçado de proximidade. Queremos equipas remotas e horários flexíveis, mas depois estranhamos quando ninguém assume o leme. No fundo, é o velho dilema, dar corda suficiente para inovar, mas não tanta que se enforcem (ou enforcem a empresa).

E que dizer da cultura do *“alguém há-de resolver”*? Esta é das minhas preferidas, porque é o quotidiano real das empresas em modo sátira. Problemas conhecidos por todos, mas ninguém os fecha. Emails reencaminhados como se fossem uma partida de pingue-pongue infernal. *“Não é bem comigo”*, *“Isso é mais da área X”*, *“Vê lá tu que és o especialista”*. É hilariante, até ao dia em que alguém tem que pagar a factura. Imaginem uma equipa de futebol onde o guarda-redes dá o lugar ao avançado porque *“não é bem a minha zona”*. Resultado? Golos sofridos a rodos. No dia-a-dia, isso traduz-se em reuniões onde se discute o óbvio, mas ninguém sai com tarefas concretas. E quem paga? Os mesmos dois ou três que acabam por apagar o incêndio, enquanto os outros posam para a foto da vitória.

Agora, o ponto mordaz: ownership, ou, para quem prefere o português claro, aquele sentimento de ‘isto é meu e eu resolvo’, é o que separa os adultos dos miúdos num projecto. Temos pessoas brilhantes que sabem tudo sobre tudo. Se for preciso são capazes de debater IA como se fossem o Elon Musk, mas na hora de entregar, é zero à esquerda. Equipas que dependem sempre dos mesmos heróis invisíveis, enquanto os *“talentosos”* geram powerpoints infinitos sem acção. O custo invisível? Enorme. É como investir num supercomputador de última geração cheio de luzes LED e processadores potentes, mas que não tem sistema operativo instalado. Brilha muito na

secretária e consome imensa energia, mas não resolve um único problema real. Na automação, um robô sem uma programação clara é apenas um amontoado de ferro caro. Numa equipa, um talento sem responsabilidade é apenas um algoritmo que gera desculpas em vez de resultados.

Mas o problema também passa pelas lideranças, sobretudo quando fogem ao desconforto como o diabo da cruz. Chefias que evitam conversas difíceis, achando que exigir é ser o vilão do filme. A ilusão de que corrigir é o mesmo que ser duro, como se feedback fosse uma arma de destruição maciça. Resultado? Problemas crescem como bolas de neve, e o preço é pago mais tarde, com demissões surpresa ou burnouts colectivos, como vimos nas big techs recentes, onde o talento evapora mas a responsabilidade fica para os sobreviventes". É satírico, o líder que prefere o silêncio pacífico acaba por gerir um cemitério de motivação. Corrigir cedo não é tirania, é higiene mental para a equipa.

Mas atenção, responsabilidade não é culpa, é poder. Quem assume as rédeas ganha margem de manobra, em vez de se vitimizar com "*o sistema não deixa*". É o oposto da lamúria eterna. Equipas responsáveis precisam de menos regras, menos controlo e, milagre dos milagres, menos drama. É como uma família onde todos lavam a loiça sem serem mandados. Resultado? Menos discussões, mais tempo para o Netflix. Este mindset abre mentalidades, transforma vítimas em donos do seu destino.

No fundo, o verdadeiro talento não é saber muito, é responder por aquilo que se faz. Então, caro leitor, o desafio é simples, da próxima vez que vir um problema, não pergunte "*quem resolve?*". Pergunte "*como resolvo?*". Pode ser a diferença entre ser mais um opinador ou o herói que a empresa realmente precisa. Afinal, num mundo cheio de estrelas cadentes, quem assume fica para iluminar o caminho.