

revista **Pellegrino**

nº 166 ano 26 fevereiro-março 2021

As principais tendências no varejo de autopeças, motopeças e acessórios

www.pellegrino.com.br

GESTÃO

Concorrente, um amigo do peito

VITRINE

Compartilhar, o novo boca a boca



ambiente saudável =

+ autoestima + motivação + produtividade



DETOX ORGANIZACIONAL



Investir em um ambiente de trabalho saudável – com foco no bem-estar e na saúde física e mental do colaborador – tem efeito direto na autoestima, motivação, e produtividade da equipe

Por Rosiane Moro





COMPETITIVA

graves. O país também é campeão em transtornos de ansiedade, com 20 milhões de pessoas impactadas, além de 12 milhões com depressão.

O tema, inclusive, já virou questão de saúde pública e ganhou maior relevância dentro do mundo corporativo, uma vez que nenhuma equipe está imune aos efeitos devastadores de tais doenças. Olhar com cuidado para a gestão da saúde e qualidade de vida dos funcionários tornou-se urgente e essencial para manter a produtividade, o ambiente saudável, a motivação e até a satisfação do cliente. O interessante nessa área é que pequenas ações podem gerar uma grande mudança comportamental e ótimos resultados, bastando ter a iniciativa para colocá-las em prática.

O que afeta ou motiva

Para quem deseja investir na promoção de um ambiente de trabalho sadio, o primeiro passo é saber exatamente o que afeta ou motiva a sua equipe. Um erro muito comum dos gestores é pensar, por exemplo, que a motivação está ligada diretamente à remuneração do colaborador. "Pesquisa realizada em 2020 pela McKinsey mostrou que os brasileiros estão entre os mais desmotivados profissionalmente, e o motivo para a falta de ânimo está no fato de não se sentir valorizado e parte da empresa", conta a especialista em neurociência e diretora-executiva da Imaginar Solutions, Solange Mata Machado.

Segundo Solange, estudos revelam que o ambiente e o estilo de vida exercem forte influência sobre a saúde física e, dependendo do estágio emocional e acúmulo de es-

COMO VANTAGEM

Há tempos médicos e cientistas alertam para o fato de os transtornos emocionais serem as principais doenças do século XXI. A chegada da pandemia do Coronavírus em 2020 e suas sérias consequências sobre o modo de vida da população acelerou ainda mais o processo e aumentou de forma crônica os casos de depres-

são, ansiedade, estresse, insônia, obesidade e síndrome de burnout (distúrbio causado pelo esgotamento mental devido ao excesso de cobranças no trabalho). Os dados coletados pela Organização Mundial da Saúde (OMS) sobre o Brasil representam bem a gravidade desse cenário: 70% da população sofre de estresse, sendo 30% com sintomas

três de uma determinada pessoa, uma pequena fechada no trânsito é o suficiente para desencadear uma descarga de adrenalina e causar uma briga séria, o que em alguém em perfeito estado de equilíbrio não iria gerar qualquer reação intempestiva. Além disso, o adoecimento psíquico pode desencadear outras doenças como diabetes, Parkinson, hipertensão e câncer.

Os graves indicadores coletados em diversos estudos sobre o tema revelam a necessidade de mudança do tradicional modelo de gestão de pessoas dentro das organizações, passando de um olhar universal e padronizado para o individualizado. "O líder é o grande responsável por identificar a necessidade de cada integrante e proporcionar um ambiente que atenda aos anseios de todos", afirma Solange. Para ela, cinco necessidades básicas, listadas pelo neurocientista David Rock como essenciais para fazer as pessoas se sentirem felizes e produtivas, precisam estar sempre

no radar das empresas. São elas: status, certeza, autonomia, relacionamento social e justiça.

O status é a percepção de valor, ou seja, o reconhecimento das habilidades pessoais do funcionário e sua importância para o resultado da equipe. A certeza refere-se à transparência das ações e ao diálogo aberto com o objetivo de minimizar as inseguranças. A autonomia é atestar a capacidade de trabalho de cada um e deixá-los livres para tomar as decisões necessárias. Esse passo, além de aumentar o status, é um grande incentivo à inovação. Já o relacionamento social está ligado ao fato de sentir-se parte da equipe e o quanto as opiniões dos colaboradores são levadas em consideração nos processos de decisão da empresa. Por fim, a justiça é tratar a todos com respeito, independentemente de suas crenças e opiniões, evitar os favoritismos e a diferenciação entre cargos, salários e gêneros.

Para colocar as cinco dimensões em prática, a diretora explica

que é preciso alterar o mindset (mentalidade) das organizações. "A maioria das empresas foi criada com base no comando-controle e com isso tendem a desenvolver o mindset fixo, pois privilegiam o status e a certeza em detrimento da autonomia. Por outro lado, as startups desenvolvem culturas organizacionais de fomento à inovação e criatividade, incentivando a autonomia e os relacionamentos sociais, dimensões voltadas ao mindset do crescimento."

Como o comportamento das pessoas é uma consequência direta do seu estado emocional, a mudança do modus operandi pode tornar o ambiente mais feliz e ajudar a fortalecer os relacionamentos interpessoais, impactando diretamente nos resultados financeiros da empresa, uma vez que os colaboradores satisfeitos são mais leais, engajados e produtivos. A atitude também interfere positivamente no grau de criatividade da equipe. "A motivação é a grande alavanca do processo criativo, quando os profissionais estão definitivamente concentrados em encontrar uma saída para um determinado problema, a solução aparece mais rapidamente", comenta a diretora.

Esforço individual e coletivo

Quando o assunto é saúde física e emocional, o esforço para alcançar o bem-estar – seja no ambiente corporativo, seja na vida pessoal – depende de esforços individuais e coletivos. Afinal, o tema está intrinsecamente ligado à mudança de comportamentos e isso só se consegue por vontade própria, mas na maioria dos casos um incentivo é





o item que falta para tirar as pessoas da inércia. Alcançar um equilíbrio entre o que a empresa deseja e o que os colaboradores estão dispostos a fazer é o grande desafio para os gestores no momento.

"Dentro desse contexto, temos o papel da empresa e do gestor, mas a responsabilidade por manter o ambiente harmonioso não depende apenas da liderança. Um bom clima organizacional está ligado a um conjunto de fatores e atitudes pessoais. Uma pergunta que sempre faço para quem tem muitas queixas em relação ao local de trabalho é: 'será que você depende realmente do outro para estar bem?', analisa a psicóloga e consultora de recursos humanos Carla Nogueira. A questão é realmente complexa e requer um olhar holístico sobre a equipe de trabalho, principalmente porque a situação envolve assuntos extremamente pessoais.

"As relações humanas na atualidade estão tóxicas, as pessoas se comunicam com agressividade e não costumam fazer um exercício de consciência para descobrir por que agem assim, mas a resposta está

justamente na maneira como cada um se comporta, ou seja, como eu nutro o meu corpo e a minha alma, desde os alimentos que consumo até os livros que leio, os programas a que assisto ou as pessoas que sigo nas redes sociais. Será que o seu estilo de vida está de acordo com o que você é ou deseja ser?", questiona a consultora.

Esse exercício de autoconhecimento precisa ser praticado por todos dentro da organização. Afinal, uma liderança insatisfeita com a vida pessoal também é capaz de deixar a equipe inteira doente. "O líder não é responsável pela felicidade de cada um dentro da empresa, mas é o encarregado por promover um ambiente sadio", declara Carla. A consultora lembra de um experimento, do qual participou, com uma orquestra para retratar a relação existente entre líderes e liderados. Num primeiro momento, o maestro pediu a todos que tocassem uma música seguindo exclusivamente a partitura. "A música ficou bonita, afinal todos sabiam o que precisavam fazer, mas quando o maestro pediu para todos

[...] a responsabilidade por manter o ambiente harmonioso não depende apenas da liderança [...]

[...] será que você depende realmente do outro para estar bem?

Carla Nogueira, psicóloga e consultora de recursos humanos

acompanharem a sua regência e também olharem para os colegas ao lado, o ambiente foi tocado por uma energia que não estava presente no momento anterior, e a música ficou tão linda que parecia outra composição."

Outro ponto fundamental para um ambiente saudável é a escuta. Muitas empresas desenvolvem campanhas de bem-estar sem perguntar para a equipe o que elas desejam ou precisam naquele momento. "O líder tem o péssimo hábito de achar



que precisa saber de tudo e passa a maior parte do tempo tentando responder as dúvidas de todos, mas na maioria das vezes para tomar a decisão correta é preciso perguntar e aprender que tem um momento em que eu preciso me silenciar para escutar o outro”, esclarece Carla.

Vale lembrar ainda que um ambiente saudável é fundamental para atrair e manter talentos, principalmente a nova geração movida basicamente por propósitos. “Cada vez mais os objetivos e o comportamento das empresas precisam estar alinhados com os desejos do colaborador. Atualmente, é muito comum os funcionários demitirem os seus chefes, afinal uma pessoa que não é tóxica não consegue ficar em uma empresa tóxica.” Quando isso acontece, acende-se um sinal de alerta e é hora de não deixar que comportamentos nocivos façam parte da rotina e da cultura da empresa.

Promover qualidade de vida

Para que as ações de qualidade de vida tenham o resultado esperado, os gestores precisam mostrar que se importam verdadeiramente com a saúde e bem-estar dos funcionários de forma integral. “Não adianta colar frases bonitas nas paredes, colocar a missão, visão e valores no crachá, promover campanhas de conscientização se, na hora que o funcionário precisa sair para ir ao médico, encontra resistência da gerência. O discurso não pode jamais estar dissociado da prática”, explica a psicóloga e consultora Katya Suely, diretora da KS Desenvolvimento Humano.

Para implantar as atividades de

Clima saudável

Com 17 anos de empresa e 32 de atuação no mercado, o proprietário do grupo Peçauto, César de Jesus Kuroski, atribui à pandemia o período de maior oscilação emocional de sua equipe. Com duas lojas em Campo Largo e uma em Araucária (PR), o empresário precisou tomar algumas medidas para tranquilizar seus 52 funcionários.

“O desencontro de informações, a massificação das notícias e a falta de medidas assertivas por parte dos governos deixaram todos apreensivos, então avisei que nossa intenção era não demitir, dividi as funções para não sobrecarregar o time em função do aumento das faltas e fiz reuniões regularmente para amenizar os ânimos”, conta.

César utiliza o exemplo pessoal para incentivar os funcionários a levarem uma vida saudável. Após perder 30 quilos, o empresário levanta todos os dias às 5h para praticar atividade física e sempre que possível promove caminhadas ou atividades ao ar livre. “O exercício físico associado à alimentação saudável traz inúmeros benefícios, como motivação, aumento da autoestima e maior satisfação pessoal, o que impacta diretamente no desempenho do trabalho e nas relações pessoais.”



bem-estar dentro das empresas, a psicóloga trabalha com o modelo BPSO, organizado por Ana Cristina Limonji-França, considerada a papis da qualidade de vida. Nesse processo, são avaliados fatores biológicos, psicológicos, sociais e

organizacionais. “A missão aqui é conseguir alinhar os processos de trabalho com a gestão de pessoas, uma vez que a capacidade de produção de qualquer indivíduo depende de foco, comprometimento e motivação, atitudes só atingidas



ETOCOMPHOTO

com o perfeito equilíbrio entre bem-estar físico e emocional.”

O fator biológico corresponde a ter hábitos saudáveis e isso implica em, por exemplo, incentivar uma alimentação mais natural, oferecer convênio médico, estimular a prática de atividade física, promover campanhas de bem-estar, entre outros. “Além disso, é preciso mapear a saúde da equipe. Muitas vezes a empresa conhece as habilidades profissionais do funcionário, mas não sabe se ele sofre de hipertensão ou possui outros problemas de saúde. As barreiras entre aspectos profissionais e pessoais precisam ser derrubadas, sempre de forma não invasiva e respeitando os limites impostos pelo colaborador”, alerta Katya.

Nos aspectos psicológicos, o foco está em fortalecer a autoestima, promover ações de reconhecimento e estabelecer o sentido de pertencimento e de utilidade. Aqui entram o clima harmonioso entre os próprios funcionários e

também entre eles e a gestão, dar feedbacks constantes e de forma positiva, praticar a comunicação não-violenta (CNV) e estar atento para as pequenas oscilações de humor das pessoas, um forte indicativo de que algo não está bem.

Todo esse processo pode ser resumido em três frentes de trabalho. Primeiro, conheça a sua equipe, reconheça os talentos individuais, analise como está a saúde integral e a motivação do grupo. Segundo, cuide das pessoas. Ofereça espaços de fala e de escuta por meio de reuniões quinzenais ou mensais, abra caminhos para o autocuidado e promova atividades para tirar as pessoas do sedentarismo, como caminhadas e campeonatos de futebol. E, terceiro, desenvolva a sua liderança para olhar para o funcionário como um ser completo, composto por corpo físico, mental e espiritual. Quem desejar pode contratar consultorias especializadas para iniciar as atividades de

bem-estar, mas também é possível desenvolver esse processo por conta própria, buscando informações em artigos e livros especializados.

“A empresa é ser vivo feito por pessoas e é por meio delas que as mudanças acontecem. Cada vez mais a humanização será essencial para as organizações se destacarem no futuro”, finaliza Katya.

SAIBA MAIS

SOLANGE MATA MACHADO (IMAGINAR SOLUTIONS)

(11) 3654-6866

solange@imaginarsolutions.com.br

www.imaginarsolutions.com.br

CARLA NOGUEIRA

(21) 99882-5788

nogueiracarla@uol.com.br

www.linkedin.com/in/carla-nogueira-a27732b

KATYA SUELY (KS DESENVOLVIMENTO HUMANO)

(11) 98433-4114

katyasuely@gmail.com

www.ksdesenvolvimentohumano.com.br