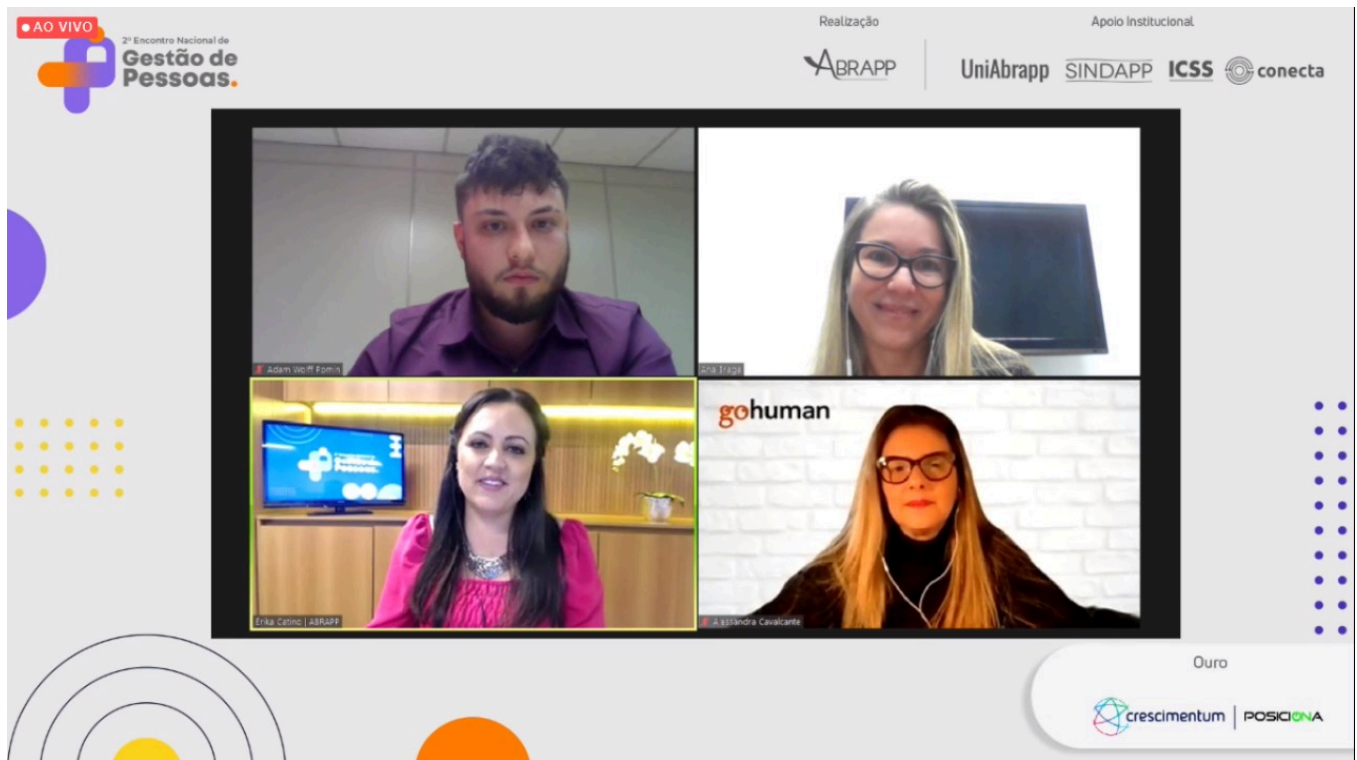


Por Alexandre Sammogini



O Talk 6 do 2º Encontro Nacional de Gestão de Pessoas abordou o tema saúde mental e a importância da segurança emocional, com os palestrantes Alessandra Cavalcante, Sócia e Cofundadora da GoHuman Consultoria, e Adam Wolff Pomin, Médico da Família e Comunidade da Fundação Copel. Organizado pela Abrapp, o evento foi realizado nos dias 14 e 15 de setembro e contou com a participação de cerca de 300 pessoas através de plataforma online.

Alessandra Cavalcante abordou a “toxicidade” no ambiente de trabalho e como essa situação está cada vez mais recorrente. Ela apontou que as principais características que contribuem para esse tipo de ambiente são o tratamento injusto, a carga horária impossível de ser gerenciada, a falta de comunicação e suporte, além da pressão do tempo exacerbado.

Pesquisas apontam que cerca de 24% das pessoas dizem estar infelizes no ambiente de trabalho e a segurança psicológica é um dos caminhos para reverter esse número, pois ela proporciona inovação, transparência, colaboração e sentimento de pertencimento.

Para criar esse ambiente, a palestrante elencou 5 tópicos a serem realizados: diagnóstico, ação, acordos, cocriação e sustentação. Ou seja, é preciso avaliar a segurança psicológica da organização e suas equipes, e assim realizar ações como criar espaços de diálogo, estabelecer novos acordos de convivência, rever processos e atividades que impactam o clima da equipe e realizar rituais que reforcem essas dinâmicas.

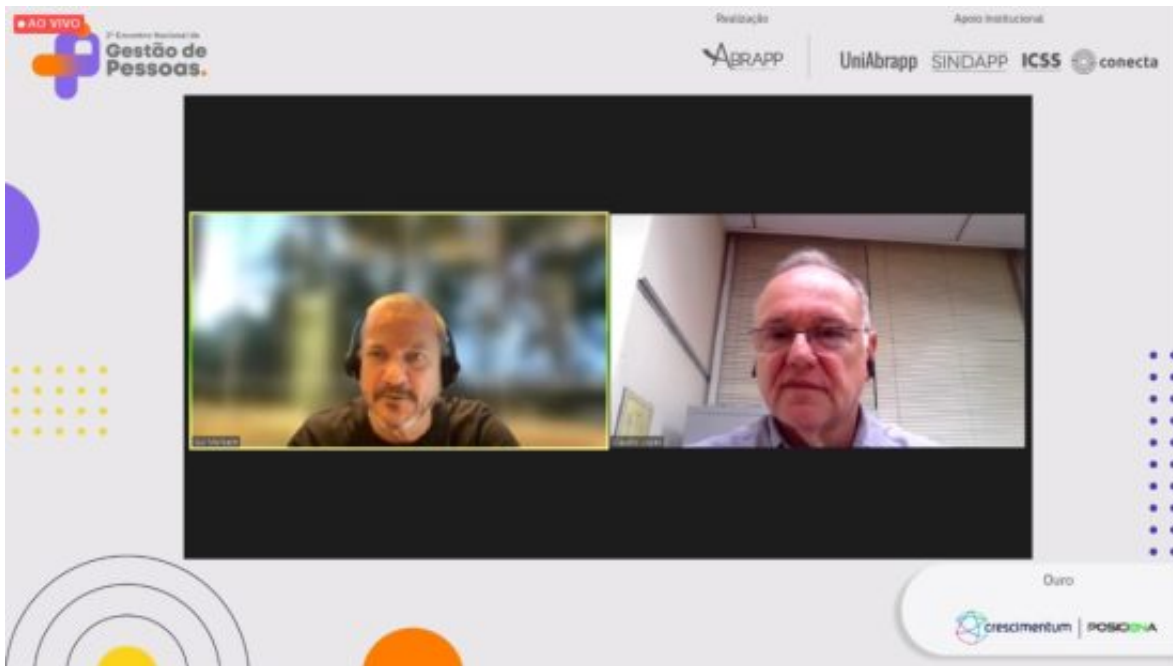
EquilibradaMente - Na apresentação de Adam Pomin, o especialista indicou que os transtornos mentais e de comportamento foram a 3ª maior causa de afastamento do trabalho entre 2007 e 2020. Além disso, o sofrimento psíquico afeta diretamente a qualidade do trabalho e a relação entre colegas.

Algumas das características mais comuns para identificar sinais de adoecimento mental nos funcionários são: aumento do cansaço, dificuldade de organização e/ou concentração, aumento ou diminuição do sono, desinteresse nas atividades de lazer e no relacionamento social, e a

irritabilidade.

Adam afirma que garantir um ambiente saudável proporciona aos funcionários uma vivência plena tanto no trabalho como na vida pessoal. É importante que todos integrantes da empresa estejam engajados nessa causa. Ele também menciona o programa “EquilibradaMente”, criado pela Fundação Copel para oferecer atendimento psicológico aos empregados e familiares dependentes, a iniciativa já vem apresentando resultados positivos na entidade.

A mediação dos painéis ficou por conta de Ana Paula Braga, Membro do Comitê de Gestão de Pessoas da Abrapp. “Os números apresentados já demonstram o quão importante é nos preocuparmos com esse assunto. Devemos começar a olhar as pessoas mais de perto”, disse Ana.



Talk de encerramento – Fenômenos como os que se disseminaram no durante e no pós pandemia em muitas empresas nos EUA, como o “quiet quitting” e a “great resignation”, quando os colaboradores passam a fazer o mínimo necessário ou simplesmente largam o emprego, seriam na visão de muitos gestores movimentos impensáveis no Brasil, em razão das diferenças nos mercados de trabalho dos dois países. Porém, para Gui Marback, Sócio-diretor e Head de Cultura Organizacional da Crescimentum e expositor no Talk 8, dedicado ao tema “Gestão da Cultura: A Agilidade como Fator Determinante em Cenários de Complexidade e Incertezas”, que encerrou o evento pode até ser confortável pensar assim, mas isso simplesmente não é verdade.

Existe sim, a seu ver, a possibilidade de a organização perder o seu colaborador, pela simples razão de que o funcionário qualificado, aquele que faz a diferença na equipe, é menos regido pela média do mercado brasileiro e desse modo pode até embarcar em tendências observadas no exterior. Só escapa verdadeiramente disso o empregador capaz de ouvir o empregado e bem sucedido na tarefa de criar em torno de si um ambiente atrativo e mobilizador dos mais talentosos.

“Cultura é algo a ser criado, algo trabalhoso e à qual não se chegará de forma acidental, precisa ser ativamente buscado”, resumiu Marback. Segundo ele, trata-se de um esforço que precisa figurar permanentemente na agenda da organização e deve contar com a ativa participação da alta direção, sendo que o ideal é que isso deve vir antes da definição de uma estratégia.

Complexo e incerto – Marback admitiu que as organizações vivem hoje mergulhadas em um ambiente altamente complexo e incerto, marcado pela velocidade e volatilidade. Cenário que mudou não apenas o relacionamento entre as organizações e os seus mercados, mas também e fortemente as relações entre o empregador e seus colaboradores. E mostrou um número

significativo nessa direção: hoje 88% das grandes empresas brasileiras vivem um turn-over acima do observado em 2020.

Esse percentual pode estar refletindo uma mudança, ditada pelas experiências vividas pelos funcionários durante a pandemia e que agora apresenta como uma de suas consequências o fato de muitas organizações estarem encontrando dificuldade em preencher as vagas disponíveis. “Vive-se um verdadeiro apagão de talentos”, sinalizou o expositor.

A verdade, sublinhou Marback, é que também no Brasil há pessoas – muitas delas entre as mais talentosas e capazes – pedindo demissão. Informou que a segunda edição de uma pesquisa, feita em 2021 e repetida este ano, registrou o crescimento de 40% para 43% do contingente de colaboradores que consideram a possibilidade de largar seus empregos.

Cabeça diferente – E o que teria mudado na cabeça dos colaboradores é fruto principalmente da experiência vivida na pandemia, quando o home office aproximou o trabalho da vida pessoal, convidando a uma reflexão sobre o significado da trajetória profissional e a comunhão de propósitos perseguidos no escritório e os vividos em casa. Ao mesmo tempo em que, com o mundo registrando tantas mortes, as pessoas foram induzidas a pensar na própria finitude. Como a confirmar isso, pesquisa mostra que 63% dos trabalhadores deixam os seus empregos por razões não financeiras. Enfim, o salário é importante e continuará assim, mas há mais a ser considerado, como bem estar, relacionamento com os líderes e o reconhecimento por parte do empregador. “Muitas vezes as pessoas não se demitem pensando na empresa, mas sim em seu chefe”, traduziu o expositor.

Daí que motivar as pessoas a trabalhar na organização é um desafio e tanto, um jogo difícil de ganhar sem combinar o trabalho com a vida e o bem estar pessoal. “Não pode deixar o colaborador se sentindo invisível dentro da organização, sem participar, e depois querer que a pessoa se engaje”, resumiu.

Marback trouxe mais números de pesquisas que ajudam a elucidar o novo ambiente no qual as organizações estão mergulhadas. Perguntados pelos pesquisadores sobre qual tipo de empresa gostariam de trabalhar, 92% das pessoas responderam que naquelas que “têm uma visão empolgante do futuro”.

Mais respostas que lançam luz sobre esse mundo novo: 79% disseram querer trabalhar em “organizações que tenham um forte senso de propósito”. Curiosamente, a pesquisa traz também um pedaço do mundo antigo: é que 49% se disseram dispostos a trabalhar em uma mesma empresa por muito tempo, talvez por toda a vida.

Claudio Lopes, membro do Comitê de Gestão de Pessoas da Abrapp atuou como moderador e sublinhou a qualidade da exposição, algo que foi uma constante ao longo dos dois dias de apresentações, com um notável compartilhamento de informações e experiências.

Acompanhe o Blog Abrapp em Foco para ler as matérias sobre os demais painéis do evento!

O 2º Encontro Nacional de Gestão de Pessoas foi uma realização da Abrapp, contando com o apoio institucional da UniAbrapp, Sindapp, ICSS e Conecta. Patrocínio ouro: Crescimentum / Posiciona.

Fonte: [Abrapp em Foco](#), em 16.09.2022.