



ABRH BA
Associação Brasileira
de Recursos Humanos

Grupos

PráticaRH
2022

BEM-ESTAR NAS ORGANIZAÇÕES

“Bem-estar no trabalho é uma experiência subjetiva positiva, a qual ocorre quando, ao mesmo tempo, o afeto positivo no trabalho prevalece sobre o negativo e o trabalho proporciona experiências de desenvolvimento de potenciais individuais e realização pessoal.”

(Warr, 2007)





DIRETORIA DE GESTÃO DO CONHECIMENTO

Gladys Cazumbá

COORDENAÇÃO DO GRUPO DE PRÁTICAS

Renata Castello Branco

Laís Costa

CO-COORDENAÇÃO GERAL DOS GRUPOS DE PRÁTICA

Jacqueline Louise Carvalho Nascimento

PARTICIPANTES DO GRUPO

Anna Paula Britto

Fabiana Coelho

Isabela Dantas

Márcia Callegari

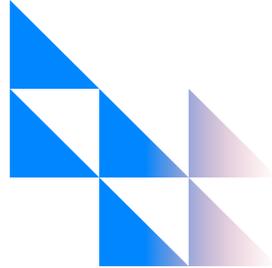


ABRH BA
Associação Brasileira
de Recursos Humanos

Bem-estar nas organizações

Sobre o grupo_____	5
Introdução_____	7
Artigo 01 _____	8
Artigo 02 _____	12
Artigo 03 _____	19
Relatos da Coordenação _____	22
Agradecimentos _____	25





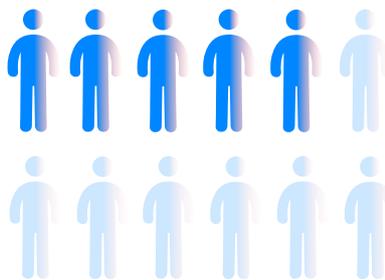
SOBRE O GRUPO

O Grupo Bem-estar nas Organizações foi idealizado com o objetivo geral de “Propiciar um espaço para discussão e reflexão de como promover um ambiente de trabalho saudável e equilibrado, gerando ideias e construindo práticas, ferramentas e soluções que fomentem o bem-estar nas empresas”.



O grupo iniciou efetivamente no dia 25 de maio de 2022 na modalidade híbrida, alternando encontros remotos e presenciais. Ao longo do ano foram realizados quatro encontros presenciais e cinco encontros remotos online.

O grupo começou com
11 pessoas



e terminou com **5 participantes ativos e bem entrosados.**

No 4º encontro, o grupo construiu um breve Planejamento Estratégico, a fim de consolidar a identidade e o propósito do grupo, conforme a seguir:

VALORES: Acolhimento, Conexão, Confiança, Respeito e Servir.

MISSÃO: Contribuir com práticas de bem-estar nas organizações, através de ações viáveis e inovadoras, construídas com respeito e confiança.

VISÃO: Ser referência na construção de práticas viáveis e inovadoras de bem-estar, atuando como agentes de transformação nas organizações.

Superada a fase inicial de inclusão, integração, consolidação da identidade e alinhamento conceitual com o grupo, passou-se para a etapa de idealização e planejamento do produto que consistiria na concretização do trabalho realizado durante os encontros e na entrega do time. Dentre as sugestões apresentadas pelos próprios integrantes, os mesmos elegeram o “Mapa de Bem-estar” como o produto a ser construído e entregue pelo grupo.

A ferramenta `Mapa de Bem-estar´ foi idealizada como uma espécie de trilha de desenvolvimento, com ações consistentes e relevantes para fomentar e incrementar o nível de bem-estar e saúde emocional das pessoas que zelam e são responsáveis por outras pessoas, ou seja, profissionais que exercem função de liderança.

Para planejamento da ferramenta, utilizamos o Canvas, metodologia de gerenciamento de projetos, a fim de nortear a idealização e construção do produto. A finalização do Canvas e do Termo de Abertura do Projeto (TAP) ocorreram em novembro, coincidindo com o final do ano, o que gerou a limitação de tempo/ prazo para aprofundamento e continuidade da construção do produto.

Sendo assim, optamos por concluir nosso trabalho com o Canvas do Mapa de Bem-estar, que serve como base e guia para a materialização e implantação do Mapa de Bem-estar nas organizações.

É com grande honra e satisfação que nós, Renata Castello Branco e Laís Costa, coordenadoras deste Grupo de Práticas, oficializamos a entrega para ABRH Bahia, desta ferramenta útil e relevante para transformação positiva do mundo corporativo, no que se refere ao bem-estar e contentamento no trabalho.





Além de apresentar o produto final do Grupo Bem-estar nas Organizações – Canvas do Mapa de Bem-estar nas Organizações, este documento visa compartilhar parte do embasamento teórico, das reflexões e da experiência vivenciada pelos integrantes do Grupo Bem-estar, ao longo do ano de 2022, a partir da partilha e trocas estabelecidas

O conteúdo a seguir apresenta a dissertação de alguns participantes do grupo, contemplando embasamento teórico referente ao bem-estar, como também, relatos da própria experiência relacionada ao tema em questão.

Os relatos trazem a demonstração das fontes bibliográficas, as quais foram realizadas as pesquisas para a fundamentação teórica, o sentimento de pertencimento e identificação do integrante com a proposta do grupo e as expectativas de efetividade da aplicação do produto no mercado.

Estes relatos representam a concretização da experiência vivenciada pelo Grupo de Práticas Bem-estar nas Organizações 2022, servindo de referência para a Diretoria e para os próximos grupos de práticas que serão constituídos.

Canvas – Mapa de Bem-estar



Acesse e baixe o arquivo na íntegra

AS PRÁTICAS DE MINDFULNESS E COMO ELAS PODEM BENEFICIAR A SOCIEDADE

Integrante: Anna Paula Britto Almeida

Formação: Pós-graduada em Bases de Saúde Integrativa e Bem-Estar, pelo Einstein; Pós-Graduada em Gestão de Pessoas, pela UFBA, Graduanda em Psicologia e Graduada em Administração de Empresas, pela Faculdade Ruy Barbosa.

Profissão: Professora em treinamento de Mindfulness; Gestora Organizacional e de Pessoas

Data: 27/11/2022

“Ao longo de muitos anos da minha vida, coisas mínimas me geravam emoções intensas, muito desproporcionais ao acontecimento em si.” E isso

acontecia com muita frequência quando me sentia sob muita pressão e vulnerável pois sempre tive um perfil muito dinâmico, executor, analítico e competitivo, um nível elevado de exigência e cobrança comigo mesmo e com minha equipe e família. Tudo era motivo para eu ficar bem estressada, ansiosa e emocionalmente mal, esses episódios por diversas vezes abalaram consideravelmente o meu bem-estar.



Uma definição que eu gosto muito do que retrata o bem-estar, é do Mike George, que diz: o bem-estar não por “quantidades” mensuráveis, mas pela qualidade dos pensamentos e atitudes, e os níveis de felicidade e contentamento, a consistência da capacidade de se conectar amorosa e compassivamente com os outros, a estabilidade

de seus sentimentos e em que medida você sente que é o mestre das escolhas que faz.” Pois é, é isso aí, o meu trabalho me consumia e entristecia, as minhas relações estavam comprometidas, eu não tinha noção do quanto meu corpo vivia doente e eu era escrava das necessidades dos outros, não das minhas.

Em 2018 resolvi investir em uma pós-graduação com base na saúde integrativa e ter acesso ao universo da medicina integrativa é olhar para o corpo e ver como ele dá sinais que antecipam a chegada da doença. Com a ampliação do conhecimento em diversas práticas integrativas, a meditação me tocou profundamente e me fez avançar para uma formação de trainer de mindfulness, portanto, este tema é muito bem-vindo para eu discorrer, pois a cada dia mais me sinto convencida do quanto as práticas de mindfulness geram excelentes efeitos em minha vida e o quanto ela tem sido pertinente no mundo organizacional.

Felizmente, nos últimos anos, houve um aumento exponencial dos estudos que procuram demonstrar a influência dos processos mentais e cerebrais nas respostas do corpo ao ambiente. O The National Center for Complementary and Integrative Health (NCCIH) através de análises e algumas pesquisas, relata alguns efeitos da prática de meditação com ótimas evidências como: a redução do estresse, ansiedade e depressão, ajuda reduzir a pressão alta, a manejar a dor crônica, melhorar a qualidade do sono, transtorno estresse pós-traumático, controle da fadiga e redução de peso.

As doenças crônicas não transmissíveis (DCNT) são as principais causas de morte global, além de ocasionar mortalidade prematura, incapacidade, perda da qualidade de vida, redução da produtividade e impactos financeiros às famílias, comunidades e sociedade. E essas doenças são alvos do estresse, onde a falta de reações adaptativas a estressores podem levar a: perturbações emocionais, dores de cabeça, insônia, perturbações gástricas e intestinais, distúrbios imunológicos e doenças cardiovasculares e renais.

E o que é o estresse? Pode-se dizer que é o evento ou estímulo que altera a homeostase, o equilíbrio, que nos tira do eixo. Representa um desafio que força o nosso organismo biológico a se adaptar e permanecer saudável ou sobreviver. À medida que o estresse nos tira do eixo, do equilíbrio, o corpo tenta retornar ao equilíbrio. E quando isso acontece por diversas vezes, torna-se o estresse crônico. O que quer dizer que cada vez mais ficamos longe daquele ponto que considerado o ponto de equilíbrio. E nesse sentido, quanto mais ficamos longe deste ponto de equilíbrio, estamos mais sujeitos a adoecer e em alguns casos até mesmo a falecer.

Para embasar a formulação de diretrizes em saúde pública, o Center for Public Health Excellence do Reino Unido desenvolveu um quadro conceitual para orientar seus métodos e processos onde mostram os determinantes da saúde, que ultrapassam os mecanismos biológicos e incidem no indivíduo e seu contexto de experiências, crenças, atitudes e capacidade de determinar seus próprios comportamentos e ações.

O estilo de vida, predominante, na sociedade atual nos afasta cada vez mais das nossas funções naturais, perdemos gradativamente a capacidade de perceber o corpo e suas necessidades, assim como, nos afastamos da vida próxima à natureza e das atividades mais simples e básicas do nosso cotidiano, gerando uma população com elevado estresse crônico.



As organizações e as pessoas estão no modo “fazer”, sempre racionando, este é o mecanismo de funcionamento da mente, um dos maiores trunfos da humanidade. A mente se conecta ao passado ou ao futuro e faz críticas, comparações e análises. Aqui acontece todas as potencialidades de realização de objetivos, mas também um número elevado de pessoas com estresse crônico, afastamento e doentes, no entanto, existe uma luz no fim do túnel, um outro modo da mente que é o “ser”, que é experienciando, menos conceitual, diretamente na experiência, aceitação e é o estado de atitude de abertura, um convite para buscar um estado maior de presença, é daqui que emerge o poder de ser, de viver de maneira mais compassiva, genuína e equilibrada.

Não há um modo certo ou errado, é preciso saber equilibrar os dois estados da mente. E uma das formas para se reverter este processo de perda do equilíbrio e afastamento do bem-estar para nós mesmos é a realização da prática de mindfulness. A atenção (mindful) é contrário a uma forma de operar no dia a dia conduzida pelo “piloto automático”. Um procedimento que se utiliza de alguma técnica específica, claramente definida, envolvendo estado alterado de consciência. É um estado necessariamente autoinduzido, utilizando um artifício de auto focalização.

A prática diária de mindfulness nos ajuda a desenvolver maior intimidade com a própria mente, com mais presença e menos distrações, assim como têm efeito no equilíbrio do sistema endócrino, imunológico e nervoso, traz uma condição de relaxamento e de clareza mental que propiciam conexão com a respiração e alivia a ansiedade.

A conscientização por parte de pessoas e organizações que as questões relativas à depressão, estresse e ansiedade geram sofrimento físico e desequilíbrio mental do nosso cotidiano resultam em baixa performance. Assim sendo, acredito que o bem-estar começa quando passamos a cuidar dos nossos recursos internos: intelecto e mente.

As evidências científicas veem corroborando que os benefícios das técnicas corpo e mente são consideradas eficazes na manutenção da saúde, bem-estar e qualidade de vida, e aí fica a dica para que as organizações se apropriem deste tema e o leve para o ambiente organizacional através de política de saúde que tenha um olhar integral do ser humano – físico, mental e emocional para tanto maiores ganhos de produtividade e felicidade.

Referências Bibliográficas:

1. Doenças Crônicas Não Transmissíveis no Brasil: prioridade para enfrentamento e investigação; Bruce Bartholow; DuncanI Dóra ChorII; Estela M L Aquino; Isabela M Bensenor ; José Geraldo Mil; Maria Inês SchmidtI Paulo Andrade Lotufo; Álvaro Vigol; Sandhi Maria Barreto

2. Os Efeitos da Meditação à Luz da Investigação Científica em Psicologia: Revisão de Literatura; Menezes Baptista, Carolina e Dell'Aglio Dalbosco, Débora



BREVE PANORAMA SOBRE BEM-ESTAR E OS REFLEXOS NO AMBIENTE CORPORATIVO

Integrante: Marcia Cristina Calegari

Formação: Psicologia

Profissão: Psicóloga

Data: 08 de dezembro 2022

Um dos objetivos desse texto é tratar sobre as características, comportamentos, realidades e necessidades referente ao que se pode chamar de bem-estar na atualidade.

Participar do Grupo de Práticas Bem-estar nas Organizações - ABRH 2022, me trouxe a oportunidade de lançar atenção sobre as constantes pesquisas e evoluções em estudos científicos que tem gerado novos “mindsets”, novos modos de aprendizagem e crescimento, práticas, como bases para as medidas de satisfação com a vida, estados de saúde e bem-estar.

A participação a cada mês, a interação com os profissionais interessados, ocorreu com seriedade, profundidade, mas também muita leveza e gentileza, o que a mim possibilita dizer que houve muita coerência entre o tema escolhido e a dinâmica que ocorreu ao longo desse trabalho conduzido com maestria pela coordenação de Renata Castello Branco e Laís Costa.

Na mesma medida, o interesse em escrever sobre a perspectiva em panorama, surge por necessidade de uma maior compreensão do tema, ainda muito desafiador para as empresas e para os profissionais de gestão de pessoas que sentem a necessidade de tê-lo como estratégico para o desenvolvimento saudável das pessoas e conseqüentemente das Organizações.



Saúde e Bem-estar nas Organizações ainda pode ser considerado assunto emergente.

A psicologia positiva, que é uma corrente que pode dar embasamento teórico para práticas de bem-estar mais alinhadas a nova era, é nova no Brasil (anos 2000). Tem o início nos EUA na década de 90, com o movimento chamado do mesmo nome. A partir das ideias de Martin Seligman, através de suas pesquisas qualitativas, promovendo mudanças do foco da psicologia atual, “da reparação de aspectos ruins da vida, para a construção de qualidades positivas e virtudes.” (Seligman & Csikszentmihaly, 2000).

Historicamente, os precursores humanistas, psicólogos, professores e autores Carl Rogers, Abraham Maslow, Erich Fromm entre outros na década de 50 nos EUA, estavam em busca da inclusão da integralidade do indivíduo, do livre arbítrio, da autoeficácia, e auto atualização, como aspectos de bem-estar emocional individual e coletivo.

Há algumas décadas, pesquisadores, teóricos, autores trabalham com o interesse e a necessidade de atualizarem o conteúdo sobre bem-estar, propondo práticas de acordo com mudanças que ocorrem nos aspectos econômico, social, tecnológico, político, cultural no cenário global. Essas transformações afetam muito a forma de compreender e avaliar as características e possibilidades da temática como alvo estratégico de desenvolvimento humano, uma vez que a percepção das pessoas vai se modificando.

Fazendo frente a grande necessidade das Organizações em elevarem sua produtividade, sobreviverem ou crescerem diante de cenários de um mundo “VUCA” ou “BANI”, essa necessidade traz mais interesse e avanços nos estudos e nas práticas para manter o engajamento, que é um dos aspectos dentro do conceito de felicidade e bem-estar, demonstrado por exemplo pela psicologia positiva.

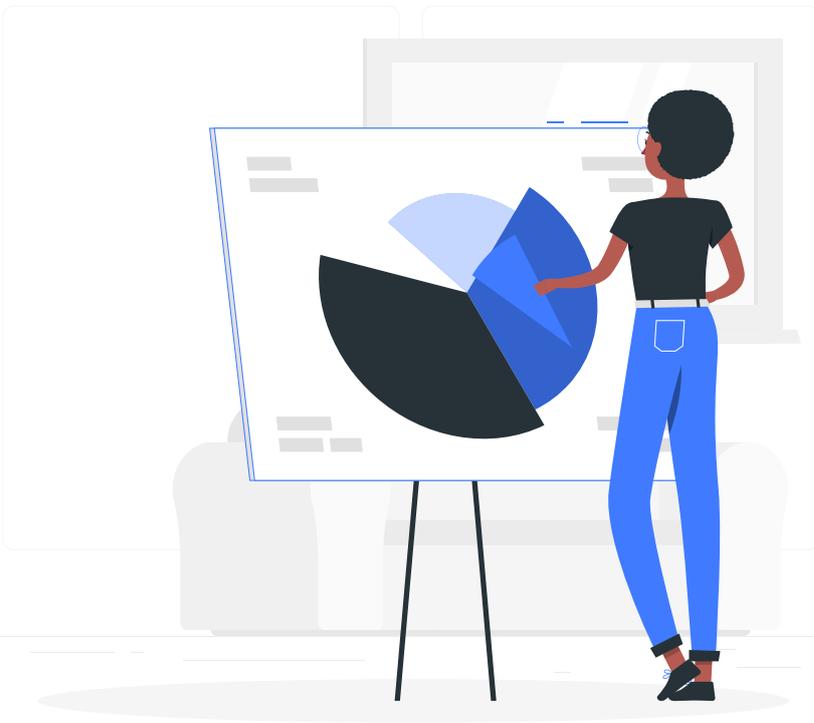
Como pano de fundo para as questões de bem estar na elaboração desse texto são trazidas palavras chaves como felicidade, trabalho, riqueza, propósito, florescimento como norteadoras pois carregam os significados de estudos e pesquisas já em andamento e que visam a reconstrução do ambiente corporativo nesse momento crítico de enfrentamento da humanidade com questões da economia, meio ambiente, catástrofes humanas e naturais, pandemia e a progressão dos índices alarmantes das doenças mentais, psicossomáticas. No Brasil a ansiedade passa a ser uma epidemia, é a primeira nação mais ansiosa do mundo, de acordo com o que as estatísticas vêm demonstrar. A síndrome de burnout passou a ser incluída na lista de doenças da OMS a partir de janeiro de 2022.

Essa são algumas das justificativas da necessidade de mudanças em nível de expansão da visão de mundo individuais, coletivas, que afetam as organizações de trabalho.

Quando colocamos em foco a questão da felicidade no trabalho, percebemos que está muito ligada a sentir emoções positivas, encontrar sentido e realizações, pertencimento, servir a algo em que se acredita, e que seja maior. Sabemos hoje que a conexão entre propósito liberdade e autonomia, é uma busca constante, como diz Mario Sérgio Cortella, “ a impermanência é um atributo da felicidade, a felicidade não acontece como continuum. Para que a felicidade exista é necessário que haja insatisfação”.

A sensação de felicidade depende da avaliação e estado de humor. Também de características genéticas e do ambiente social.

Tendo por base essas premissas com respeito a considerar a felicidade no ambiente organizacional como um índice de bem estar, nota-se a dificuldade de estabelecer e mensurar seu significado e as práticas direcionadas, mas o grau de interesses das pessoas em valorização do trabalho, reconhecimento pessoal, autonomia, expectativa de crescimento, suporte ambiental, recursos financeiros, orgulho de pertencer, podem materializar a dimensão de felicidade pela vivência de emoções positivas, engajamento, sentido, realização dos talentos no trabalho.



No capítulo 10 do Livro Florescer de Martin Seligman, (a política e a economia do bem-estar) o autor faz um interessante questionamento: Para que serve a riqueza? E responde que acredita que ela deva estar a serviço do Bem-estar, mas os economistas enxergam que a riqueza é para produzir mais riqueza, e o sucesso da política de cada nação deve ser avaliado pela quantidade de riqueza agregada que ela produz. O PIB informa quão bem uma nação está se saindo, avalia o volume de bens e serviços produzidos e consumidos, e

qualquer acontecimento que aumente esse volume, aumenta o PIB, não importando se esses acontecimentos diminuem a qualidade de vida.

Vivemos em um mundo capitalista mas há autores interessados em entenderem como a relação entre riqueza e trabalho se dá no âmbito da busca da felicidade. Em trechos desse mesmo capítulo do livro, Seligman demonstra que existe uma enorme literatura sobre dinheiro e felicidade, pesquisas comparativas entre nações inteiras onde resultados apontam que “quanto mais dinheiro mais satisfação com a vida”, mas “a busca por riqueza, por produção de dinheiro, rapidamente atinge um ponto de retorno decrescente na curva de satisfação com a vida” quando se chega a um patamar de segurança.

Quem investirá conscientemente tempo precioso em produzir riqueza como medida de felicidade se quando em função dessa mesma busca ocorrem perdas que podem ser irreparáveis como a manutenção da saúde mental por exemplo? É uma questão cada vez mais inquietante no mundo e no universo corporativo principalmente para as gerações mais novas como os millennials, geração alpha e Z.

Dentro dessa perspectiva, Martin Seligman demonstra que a “riqueza, contribui substancialmente para a satisfação com a vida, mas não muito para a felicidade ou bom humor”, no mesmo trecho faz menção entre Produto Interno Bruto (medida de riqueza), e o bem-estar, observando uma enorme disparidade nessa relação. Portanto ele propõe uma nova forma de quantificação, associando riqueza e bem-estar, e dá a essa medida o nome de “Nova Prosperidade”. Mostra ainda outra reflexão muito consciente “da fragilidade da prosperidade e dos bilhões de seres humanos que ainda não desfrutam das flores do progresso humano”. Demonstra que embora o século XX tenha sido “o mais sangrento de todos os séculos”, muitas foram as vitórias “econômicas, militares e morais” alcançadas nesse período como uma “orgulhosa herança” para a humanidade. Na sequência, pergunta

qual será o legado ou a dívida do século XXI para a posteridade, tendo por conclusão que a era da “tirania está chegando ao fim e a era da democracia ganhou uma raiz sólida”.

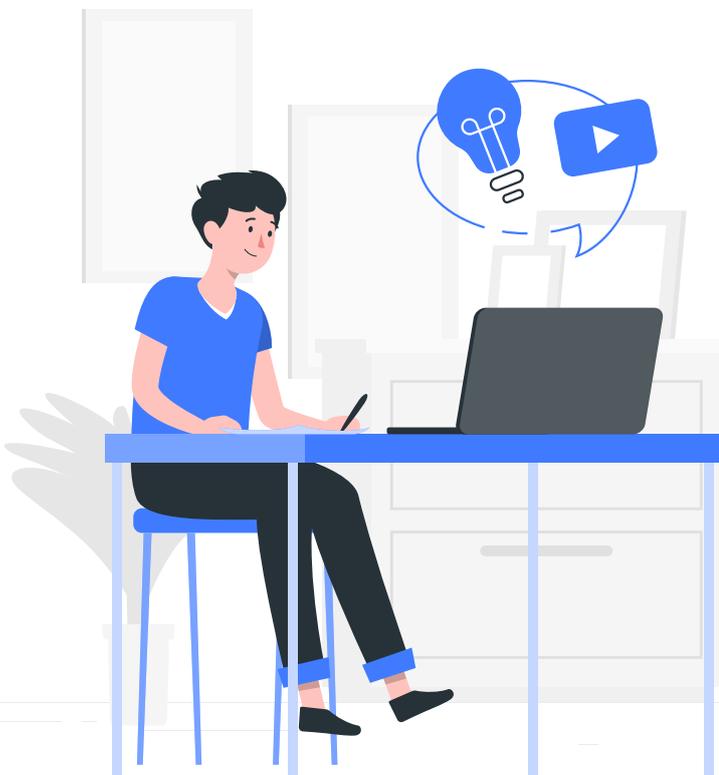
Seligman aponta para a era do florescimento que significa emoção positiva elevada, auto estima, otimismo, resiliência, vitalidade, autodeterminação e relacionamentos positivos, engajamento, sentido de vida, propósito, realização. Todos esses elementos em conjunto, são uma medida “democrática” para o estabelecimento de políticas de bem-estar. Esse seria o legado do século XXI - não apenas avaliar medidas, mas o próprio florescimento. Coloca em perspectiva que no ano de 2051, 51% das pessoas do mundo estarão florescendo.

Analisando o impacto do bem-estar no mundo corporativo, observo pela vivência atuante na área de pessoas, que colaboradores produtivos e engajados são resultado de muito mais do que bons salários ou atividades gratificantes, na era em que vivemos.

Para que caminhem realmente junto com a Organização é preciso investir no bem-estar de cada um, prover ações que contemplem a satisfação de necessidades básicas elevando a busca das pessoas por evoluírem nos status da escala de valores humanos em busca do florescimento ao qual se refere Seligman com a psicologia positiva.

Por isso algumas empresas tem investido em programas que consigam identificar as lacunas existentes (“gaps”) e promover de forma contínua e não pontual as práticas que envolvem desde exercícios físicos, alimentação saudável, cuidados com o corpo e com a mente, com ações focadas em prevenção e com iniciativas, a partir da criação de comitês de pessoas interessadas e com grande diversidade (diferentes áreas, idades, gêneros, orientação sexual, tempo de empresa). Aliás inclusão e diversidade são temas altamente ligados aos índices de sentimentos de bem-estar e satisfação, pois tratam de fomentar aceitação e promover pertencimento.

O estabelecimento de programas baseados em eixos como saúde (bem estar físico, mental, psicossocial, ausência de doenças, bons hábitos), harmonia (contexto familiar, equilíbrio entre vida pessoal e profissional), ambiente (relacionamento no ambiente interno e com a comunidade), são muito esperados e possíveis de trazerem uma interessante abrangência e resultados para as pessoas e Organizações com investimentos muito maiores voltados a desenvolver a consciência organizacional ou a cultura sobre a relevância do tema, do que propriamente nas iniciativas de bem estar que podem ser muitas vezes simples, criativas e de baixo custo.



É interessante observar que embora ainda em evolução, por ser um tema pouco tangível, já existem dados para medir o nível de bem-estar corporativo.

O Zenklub, o maior especialista em cuidado emocional corporativo do Brasil, criou uma ferramenta desenvolvida por times de psicologia e educação corporativa que permite que as empresas tenham um panorama da saúde mental de seus colaboradores, onde mais de

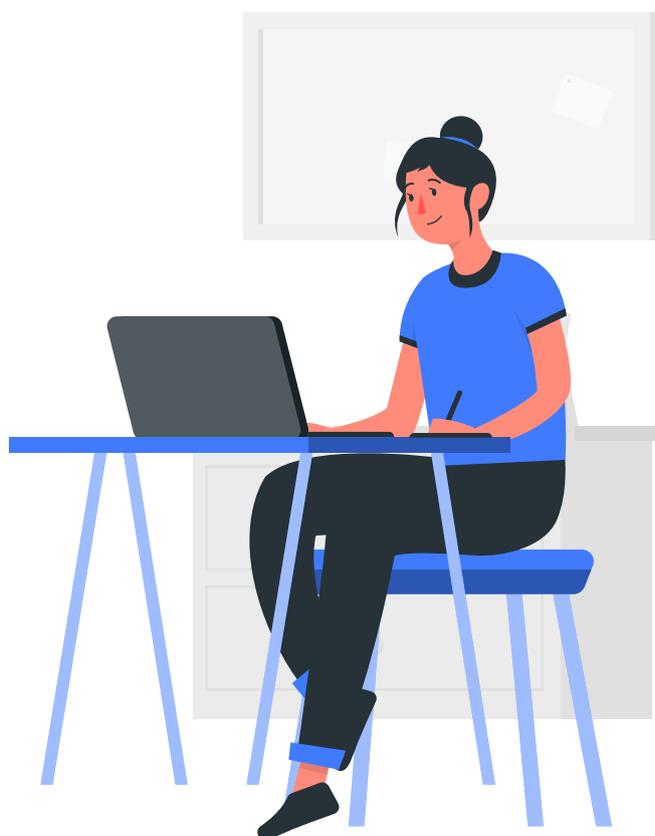
1,6 mil pessoas de 335 companhias participaram do mapeamento.

O IBC (índice de bem estar corporativo) avalia cinco dimensões: ambiente de trabalho, burnout, adição de trabalho, relacionamento com colegas e líderes, e volume e controle de

demandas. A ferramenta é disponível tanto para ser aplicada dentro das empresas ou de forma individual pelo colaborador que deseja entender os seus níveis de bem-estar. A plataforma entrega diagnóstico, mensuração e plano de ação personalizado.

A ferramenta mostra que o índice de bem-estar corporativo (IBC) do mercado brasileiro ainda é médio – 49,25 em uma escala de 0 a 100, cujo índice ideal mínimo é de 78. Quando focaliza o ambiente de trabalho, o índice é 42,48 - a desconexão do trabalho, o respeito as pausas e descanso impactam no bem-estar da rotina e qualidade de vida dos colaboradores.

Quando avaliados por setores, aqueles com mais baixo índice de bem-estar são o segmento farmacêutico (42,58), recrutamento (46,6), logística (44,33), alimentação (44,46) e comunicação (45,5). Já os melhores índices estão nos setores cosméticos (53,17), educação (52,72), agricultura (52,14), saúde (50,91) e indústria (50,63).

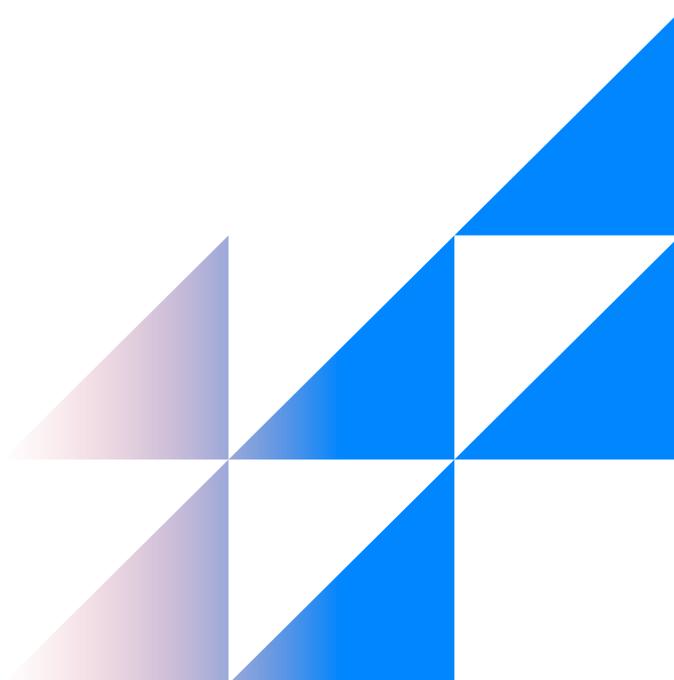


Olhando por regiões, o Centro oeste tem o melhor índice de bem-estar (53,08), já o Nordeste tem o menor índice (44,93), quando se fala do Sudeste o nível também é médio, chegando a 48,85.

As estatísticas mostram que 65% das empresas estão preocupadas com o tema, no entanto, mesmo entre as grandes empresas, somente 24% delas vão além de fornecer informações, o que sugere uma grande oportunidade para diferenciar o ambiente corporativo com benefícios e práticas ativas de bem-estar em busca de maior satisfação de cada um e de todos.

O tamanho da oportunidade em desenvolver ações e práticas voltadas para a medida de bem-estar que inclua aspectos que vão além da produtividade é proporcional ao desafio para os profissionais de gestão de pessoas, até mesmo porque como vimos estão também imersos em medianos índices de satisfação corporativa e precisarão muitas vezes estarem empenhados em apoiar a transformação necessária para que as organizações consigam alcançar uma ampla visão a qual demanda uma nova economia, nova prosperidade.

Nesse sentido, acredito que o grupo de práticas da ABRH presta um grande serviço à comunidade de recursos humanos quando propõe a participação ativa dos profissionais buscando discussões, aprendizados, alternativas e soluções práticas para contribuir com as urgentes mudanças acompanhando um futuro que já começou.





DE MÃOS DADAS COM O ESTRESSE

Integrante: Fabiana Vieira

Formação: Administradora, especialista em Psicologia Organizacional

Profissão: Gestora de RH

Data: 01 de dezembro 2022

É indissociável o bem-estar do indivíduo e a sobrevivência da organização no mercado.

A experiência de mais de dois anos de pandemia desafiou nossas crenças básicas sobre as relações no trabalho e nos exigiu uma conexão ainda mais aprofundada com o tema. É sabido que as organizações que não valorizam e não investem em seus colaboradores estão colocando em risco seu próprio sucesso. Ao contrário, organizações que investem no bem-estar, na saúde física e mental e na satisfação de seus colaboradores têm nas mãos um catalisador de resultados positivos. O que mudou, então? O olhar para os fatores que impactam no bem-estar se tornou mais apurado e cuidadoso. Investir em bem-estar do colaborador tornou-se estratégia não apenas de diferenciação no mercado, mas principalmente, de sobrevivência da organização. Todos os fatores que interferem no bem-estar passaram a ser foco de investimento em muitas organizações.

Tal Ben-Shahar (Ramat Gan, Israel, 1970), doutor em Psicologia e Filosofia pela universidade de Harvard, onde foi professor por 25 anos, soma outros tantos estudando a felicidade. Como muitos especialistas, acredita que o grande inimigo do bem-estar seja o estresse, do qual 94% dos universitários norte-americanos padecem. "É a nova pandemia global", diz, em alusão ao qualificativo empregado pela Organização Mundial da Saúde. Os médicos o chamam de "assassino silencioso", conta. Mas o psicólogo israelense acredita que durante anos estivemos olhando para o lado errado; não é preciso estudar os fatores que o provocam, e sim as condutas que não o curam. "Deixamos de dar importância ao descanso, à recuperação, e não basta o sono", observa.



O Hospital São Lucas publicou em setembro de 2021 um artigo sobre o estresse, tendo o recorte para a definição: “O ESTRESSE É UMA REAÇÃO FÍSICA DO ORGANISMO A UM ESTÍMULO, OU SEJA, UMA RESPOSTA NORMAL PARA PROTEGER EM MOMENTOS DE RISCO. DIANTE DESSA SITUAÇÃO, O CORPO PODE LUTAR OU FUGIR E, PARA ISSO, LIBERA UMA MISTURA DE HORMÔNIOS E SUBSTÂNCIAS QUÍMICAS COMO ADRENALINA, CORTISOL E NORADRENALINA – OU NOREPINEFRINA.”.

No trecho a seguir, entendemos a consequência para indivíduo continuamente submetido a situação de estresse: “O CORPO É PREPARADO PARA RECEBER APENAS PEQUENAS DOSES DE ESTRESSE, QUE CONTRIBUEM PARA EQUILIBRAR AS FUNÇÕES ORGÂNICAS E PARA ENFRENTAR PROBLEMAS DO DIA A DIA. QUANDO O ORGANISMO FICA SUJEITO A DOSES DE ESTRESSE CONSTANTES E POR LONGOS PERÍODOS É QUE SURGEM OS PROBLEMAS. POR ISSO, A MANUTENÇÃO DE UM ESTADO DE ESTRESSE, COMO SE UM ALARME ESTIVESSE LIGADO CONSTANTEMENTE, PODE SER MUITO PREJUDICIAL À SAÚDE.”

Investir em uma solução para redução do estresse dos colaboradores da organização é anulado caso o modelo de gestão e cultura organizacional cultivem o estresse no seu dia a dia. A solução não está fora da organização.

Na minha experiência como gestora de Gente & Cultura em uma organização, tive a percepção de que os gestores estavam com dificuldade de lidar com os colaboradores e, principalmente, com o comportamento após mais de dois anos de pandemia. O bem-estar se tornou pauta. A saúde mental se tornou pauta. E o que fazer com essa demanda? Não diria uma nova demanda, mas agora de forma evidente, os líderes começaram a se sentir pressionados a entender sobre o outro e sobre bem-estar, porém o caminho a percorrer não parecia claro.

A decisão de fazer parte do Grupo de Práticas Bem-estar nas Organizações da ABRH em 2022 teve como propósito testar a teoria de que outras organizações e gestores estavam vivendo esse mesmo cenário e que, portanto, seria possível discutir práticas que elevassem a redução do estresse e aumento do bem-estar nas organizações. Trabalhando com o viés do bem-estar para “gente que cuida de gente” nos desafiou a pensar, discutir e construir uma ferramenta com a missão norteadora para os líderes nas organizações. Dessa forma, entendo que estamos trazendo uma solução para redução de um dos principais fatores de baixo bem-estar entre os líderes: o estresse.

Referências Bibliográficas:

1. Seja mais Feliz, Tal Ben Shahr
2. <https://blog.gruposolucoes.com.br/todos/7-doencas-causadas-pelo-estresse/>



RELATO DA COORDENAÇÃO

Coordenadora: Renata Castello Branco

Formação: Graduação em Psicologia. Especialização em Gestão de Negócios. Certificação Internacional em Coaching Integrado e Facilitação em Felicidade Interna Bruta. Analista Comportamental Profile DISC. Especializando em Psicologia Positiva.

Profissão: Psicóloga Clínica, Fundadora da Excelência Consultoria RH e Educadora Corporativa..

Data: 30/12/2022

Fiquei muito feliz e honrada quando recebi o convite para coordenar o Grupo de Práticas Bem-estar nas Organizações. Afinal, esse é um dos meus temas principais de interesse e estudo desde o ano de 2016, quando fui contratada para realizar minha primeira palestra sobre felicidade no trabalho.

Desenvolver pessoas e organizações, propiciando bem-estar e felicidade no trabalho, é a declaração do meu propósito de vida e da empresa que fundei há 16 anos – a Excelência Consultoria RH. Sendo assim, estar à frente deste grupo teve um sentido especial para mim, no entanto, a experiência foi mais desafiadora do que eu esperava, pelo aspecto de adesão, compromisso e consolidação do grupo como um time engajado. Ao longo do ano tivemos dificuldade em contar com a presença contínua dos integrantes nos encontros, mesmo os participantes declarando interesse e dando feedback positivo sobre a experiência.

A inconstância dos participantes afetou negativamente a qualidade e fluidez do processo, mas mesmo assim, foi muito prazeroso planejar cada encontro juntamente com Laís Costa, minha parceira na coordenação, e posteriormente realizar o que havíamos idealizado juntamente com o grupo. Na minha visão, essa experiência fortaleceu especialmente, minha criatividade, capacidade de adaptação e tolerância a frustração, nos momentos em que os participantes se ausentavam e não correspondiam de certa forma, ao nosso investimento de tempo, energia e criação. Por outro lado, a partilha e as trocas estabelecidas, durante os encontros sempre foram muito positivas e agregadoras. Considero que formamos um grupo especial, com pessoas de bem, competentes e com genuíno potencial

para atuarem como agentes de transformação.

Apoiar a criação e planejamento do Mapa de Bem-estar, foi outra grande alegria. Apesar do produto não ter sido concluído integralmente, acredito no valor, na força e utilidade dele para transformar o cenário atual do mundo corporativo, fomentando bem-estar e melhores condições de trabalho especialmente para as lideranças.

Enfim, sou muito grata pela oportunidade e pela experiência de ter coordenado esse grupo, e espero que de alguma maneira, essa vivência reverbere positivamente na vida de todos nós do Grupo Bem-estar nas Organizações.

Coordenadora: Laís Cerqueira da Costa

Formação: Graduada em Administração, pós-graduada em Gestão estratégica de pessoas, Coaching de Vida e Carreira, Analista comportamental e Consultora de treinamento e desenvolvimento.

Profissão: Gestora Organizacional e de Pessoas e Consultora de treinamento e desenvolvimento.

Data: 30/12/2022

Jornada no Grupo Bem-estar nas Organizações

Bem-estar, Qualidade de vida, Saúde mental – Nos últimos anos, estes temas passaram a chamar muito a minha atenção, tanto como profissional, que atua no cuidado com pessoas, como na minha vida pessoal. Essa afinidade com o tema foi me direcionando para espaços de discussão que contribuíram e vem contribuindo para ampliação da visão e aprofundamento do conteúdo.

O convite para atuação na parceria da condução de um Grupo de práticas, onde seriam abordados o tema de Bem-estar nas organizações chegou como mais uma oportunidade de ampliar meus conhecimentos e compartilhar experiências com profissionais que cultivam o mesmo propósito e assim, aceitei o desafio.

No início, existiam muitas ideias diferentes sobre o conceito de Bem-estar, então iniciamos o processo com o alinhamento conceitual e em seguida foram desenvolvidas atividades para entendimento das expectativas do grupo quanto às possibilidades de produção e execução dos projetos que seriam propostos.

A Jornada foi de extrema relevância, pois tivemos muita variação na participação do grupo e, conseqüentemente impactos na continuidade do projeto, que muitas vezes ficou comprometida, mas ao final, o grupo que permaneceu trouxe contribuições riquíssimas e conseguimos concretizar nosso Projeto – MAPA DE BEM ESTAR PARA LÍDERES.

Os líderes foram escolhidos como público alvo para aplicação da ferramenta, pois entendeu-se que para cuidar de gente, precisamos primeiro cuidar de quem cuida. Essa decisão foi unânime e isso trouxe direcionamentos necessários ao desenho do Projeto.

Concluimos a elaboração dos termos de abertura do Projeto e o desenho destes no CANVAS –ferramenta ágil para melhor visualização das ideias de um projeto. Ao final, meu sentimento é de muita felicidade, pois as trocas de experiências e de visão sobre um tema de tamanha relevância foram ampliadas e as possibilidades de disseminação e sensibilização sobre o tema em diversas organizações se tornou mais tangível.





AGRADECIMENTO

Nossos sinceros agradecimentos a todo time da ABRH Bahia e em especial, a Coordenadora Geral dos Grupos de Práticas, Gladys Cazumba, que acompanhou, apoiou e conduziu magistralmente os grupos – com competência, empatia, leveza e bom humor.

Agradecemos os demais coordenadores dos grupos de prática 2022 pela parceria na jornada.

Somos muito gratas a todos os integrantes do grupo Bem-estar pela confiança, partilha, contribuições e entrega. Muito obrigada!

Renata Castello Branco e Laís Costa



Há mais de 15 anos, os grupos de prática da ABRH Bahia, promove o impulsionamento de aprendizagem prática, construção de relacionamento entre profissionais do setor de gestão de pessoas e desenvolvem soluções tangíveis para o setor de RH como conteúdos autorais e colaborativos por meio de E-books, pesquisas de mercado, tecnologias inovadoras e outras aplicações criativas que impactam positivamente o ecossistema de gestão de pessoas baiano.

Conheça todos os lançamentos dos Grupos PraticaRH 2023



<https://abrhba.org.br/grupos-praticarh/>

Grupos

PraticaRH

2022