Jornal Oficial do
Congresso Virtual da SBTD 2022

Produção: Flipper Publicidade e Comunicação / Inclitus Assessoria Executiva e Empresarial

Confira aqui tudo o que aconteceu durante o terceiro dia de Congresso da SBTD

WARM UP

Yoga para estabilizar as emoções

As emoções estão diretamente relacionadas aos pensamentos e, uma vez mal controladas ou abaladas por vários fatores, dentre eles fatores externos, afetam intimamente o nosso corpo e nossa mente, causando dores e até mesmo algumas doenças que involuntariamente interferem na nossa vida social, profissional e nos relacionamentos.

Baseado nesse contexto, a Grace trouxe algumas práticas da yoga que auxiliam no gerenciamento das emoções. Utilizou movimentos circulares que reduzem a tensão da cabeça e pescoço, posturas que trabalham as articulações dos joelhos e reduzem os níveis de cortisol no organismo, exercícios de respiração progressiva para estabilizar as emoções do dia a dia, técnicas de torção para relaxar a coluna e acalmar a mente, dentre outros.
Quem teve a oportunidade de acompanhar essa aula, certamente se envolveu por uma agradável sensação de bem-estar para iniciar o dia com mais leveza e serenidade.

Grace encerrou sua participação no Congresso, com a seguinte mensagem:

"A prática de yoga traz disposição, alegria, bem-estar e motivação para amar, criar e viver!"

GRACE CRISTINA

Egrégora Musical

Neste último dia do Congresso não poderia faltar mais um espetáculo impactante e de qualidade inquestionável.

Silvio Luis dos Santos, violinista, mais conhecido como Silviolino, traz nos seus shows uma concepção de música clássico/moderno e utiliza seu violino de maneira eclética, variando os estilos com muita competência.

Com grande habilidade e facilidade de tocar e dançar simultaneamente, Silviolino, deu mais um show no palco, trazendo melodias nacionais e internacionais, como **"Señorita", "Era Uma Vez", "Let Me Love You", "Brasileirinho" e "Rather Be."**

Como não começar o dia com alegria, descontração e boas energias, após uma apresentação como esta? Foi assim que Silviolino encantou a todos e encerrou com chave de ouro, a programação cultural do Congresso Virtual SBTD 2022.

SILVIOLINO

PALESTRAS

Os novos perfis na era da transformação digital

Diretor de Recursos Humanos do Bradesco, responsável pela condução estratégica do capital humano da Organização com destaque para frentes como marca empregadora, experiência do funcionário, gestão e atração de talentos, carreira e desenvolvimento, diversidade e inclusão, transformação digital, saúde e bem-estar, remuneração e recompensa, operações ágeis de RH e cultura organizacional. Graduado em Administração de Empresas pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP), e certificações no Programa Executivo em Serviços Financeiros e Bancários da Universidade de Michigan (EUA), GMP (*General Management Program*) pela *Harvard Business School* (EUA) *e* AMP (*Advanced Management Program*) pela ISE *Business School.*

Com o propósito de compartilhar o que estão pensando e trabalhando na organização, diante deste desafio enorme que estamos passando. Ele, Juliano, trouxe para o Congresso uma palestra riquíssima.

À medida que começamos a falar sobre estes novos perfis da era da Transformação Digital, começamos a falar sobre estes desafios, e eu queria tocar muito no impacto que isto traz para estruturas de Recursos Humanos e de Treinamento para as universidades corporativas dentro das organizações. Nós temos o papel fundamental de sustentação da sociedade, do resultado das empresas, de curto médio e longo prazo, em função de todo este processo de Transformação Digital pelo qual o planeta vem passando.

O foco que temos que ter é de uma performance de um desempenho mais humanizado, equilibrado, sustentável e otimizando todos os recursos dos quais nós dispomos.

Nesta segunda década do século XXI, estamos vivendo momentos de incertezas e preocupações, e em meio a muitos avanços, que estão envolvendo o meio produtivo nas empresas e a sociedade em geral. Agora já tem um elemento um pouco diferente, que é a tecnologia, o enorme impacto da tecnologia num futuro próximo e porque não dizer num momento imediato.

A questão que se coloca agora, sobretudo para quem está lidando com o capital humano dentro das organizações, como é que a gente prepara as pessoas e os profissionais para este desafio de transformação digital que é um tema extremamente relevante, que tem frequentado já alguns anos o Fórum Econômico Mundial.

JULIANO RIBEIRO MARCÍLIO
Diretor de Recursos Humanos no Bradesco

E, será que estamos preparados para este desafio? Será que temos as ferramentas necessárias para formar os profissionais, orientados por esta tecnologia e pelo mundo digital? Será que temos tempo para fazer isto? Quais são os perfis necessários e quais são os requisitos necessários?

Quando a gente fala de novos perfis, é porque estamos falando de pessoas que vão precisar de comportamentos e conhecimentos diferentes para atender nestes novos desafios.

O desafio não é que falta gente, é que falta pessoa com as competências e comportamentos necessários para que possa ocupar estas funções.

Houve uma pesquisa em 2021, que perguntou para CEOs e Presidentes de várias organizações, o seguinte: Qual é o tema que não depende da sua capacidade de gestão, da sua influência, autonomia e, poder de tomada de decisão, e que você entende que mais pode atrapalhar a estratégica da sua organização nos próximos anos? Com 73% das respostas, apontaram o tema campeão: falta de profissionais qualificados no mercado.

A quantidade de profissionais que tem a qualificação desejada é menor, a demanda está muito maior que a oferta. E, o que atrai estes profissionais não é o salário, o principal ponto tem sido trabalhar com propósito, como é que essa empresa impacta o planeta, a sociedade. Tem um elemento muito importante de propósito neste desenho. Esta empresa vai me ajudar no meu crescimento profissional. É este conjunto de coisas que tem sido colocado aqui como extremamente importante na construção da marca empregadora.

E os outros que ainda não possuem estes conhecimentos e que estão vendo as oportunidades diminuindo? Que tipo de futuro terão eles?
Nós que trabalhamos com o capital humano, treinamento, desenvolvimento e formação, temos a obrigação de apoiar estas pessoas para que elas possam buscar a sua reconstrução profissional.

Tem pontos de atenção que são prioridades para os líderes empresariais: computação em nuvem, big data e e-Commerce. E, criação de cenário de dupla interrupção para os trabalhadores.

Alguns números do Fórum Econômico Mundial, em 2005, 53% das atividades eram feitas exclusivamente por seres humanos e as máquinas já faziam 33% destas atividades. De 2005 para cá, as máquinas começaram a invadir empregos que não eram eminentemente de trabalho manual. E em 2020, 47% dos empregos sendo realizados por máquinas. O ser humano vem perdendo espaço e sendo substituído pelo computador. Uma boa notícia, 97 milhões de novos empregos serão criados nos próximos cinco anos, são empregos que não existiam antes. Cargos que estão sendo criados: Analista Cientista de Dados, Especialista em Big Data, em Marketing Digital, Especialista em Automação de Processos. Só que tem 85 milhões de empregos que estão sendo substituídos por inteligência artificial: Digitadores, Suporte Administrativo e Executivo, Auditores, Contadores, Gerente de Serviços e Administração Empresarial, Técnico de Manutenção, estes empregos estão correndo o risco de do dia para a noite deixar de existir. Será que estas pessoas já têm hoje a qualificação necessária para ocupar os 97 milhões de empregos que estão surgindo? Claro que NÃO. Mas a pergunta mais importante é: Será que estas pessoas têm a capacidade de desenvolver estes conhecimentos? Eu, como um grande entusiasta do potencial humano, eu tenho certeza de que elas tem total capacidade de aprender tudo aquilo que precisa para se qualificar.

O Bradesco é pioneiro no uso de tecnologia no Brasil, com investimento de R$ 6 bilhões em infraestrutura de tecnologia e programas de segurança digital, Metodologias ágeis, *User experience*, Inovabra, ecossistema de inovação e desenvolvimento, temos uma quantidade muito grande de profissionais de ciência de dados e *analytics.*

Acabamos de lançar um programa que já é sucesso, nós oferecemos para os nossos operadores de atendimento a oportunidade de tornarem se desenvolvedores de tecnologia. O Bradesco investe muito em seus funcionários, tem uma ênfase no encarreiramento interno.

Imagino que devem estar no elenco de desafios de cada uma das organizações que pretende continua competindo no mercado nos próximos anos: marca empregadora que seja desejada, investir nos talentos da empresa (*upskilling* e o *reskilling*), assegurar condições para a sustentabilidade do negócio, ambiente estruturado, diverso e inclusivo.

Pensando em Competividade e Sustentabilidade, estas duas palavras têm que ser pensadas juntas, porque se você tiver Competividade sem Sustentabilidade, você vai competir por pouco tempo, a visão de competividade, de investimento de ida no mercado, tem que considerar os impactos na sociedade, a longevidade da organização, a intenção que nós aqui no Bradesco temos a 79 anos, de continuar contribuindo com a sociedade pelas próximas décadas.

Tema muito importante, dentro do quesito de treinamento e desenvolvimento, teremos um desafio gigantesco de *hard skills* focados em desempenho, o profissional que não souber o que é Python, terá dificuldade de conseguir bons empregos. Estamos falando de conhecimento específico. A IBM mapeou mais de 2.000 pontos de conhecimentos técnicos específicos que são necessários para a subsistência de uma estrutura de tecnologia nas empresas modernas de hoje. É muita coisa para ensinar, tem que colocar o conhecimento que a pessoa precisa na hora que ela precisa, conectada com a utilização daquele conhecimento imediato, vai ser impossível a sustentabilidade das organizações.

Uma outra coisa extremamente importante, é conectar todos os subsistemas de Recursos Humanos, para que estejamos profundamente ligados com o negócio. Se nós não estivermos conectados e gerando informações de dados para tomada de decisão, iremos falhar. Se a área de Recursos Humanos falhar na quarta revolução industrial, falha a empresa toda.

Para finalizar, temos que pensar no seguinte: Quais são as ferramentas que estamos para enfrentar estes desafios? Como é que a gente organiza e se capacita nestas ferramentas? Como é que vamos trabalhar de maneira estruturada? Como é que esta inovação tecnologia é aproveitada para liderar o potencial humano?

A era é digital, não há dúvida, mas acima de tudo humana. E o trabalho de humanização das empresas de lembrar que o ser humano continua ser a coisa mais importante do mercado de trabalho e a função mais importante a ser maximizada em qualquer equação que nos leva a pensar no futuro, traz uma responsabilidade muito grande para quem está envolvido no capital humano de alguma forma. Não há propósito melhor do que ajudar um ser humano a encontrar o máximo de seu potencial e se realizar profissionalmente.

Aceitação e uso da Tecnologia no Processo de Aprendizagem de Profissionais de Vendas

MARCOS CÉSAR MANTELO

Marcos César Mantelo, profissional de Treinamento & Desenvolvimento, possui uma longa experiência em Educação Corporativa na área Comercial e como executivo de Recursos Humanos, adquirida em décadas de trabalho em empresas nacionais e multinacionais como: Roche, Bayer, Alcon, Hypera Pharma, Aché e, atualmente ocupa a posição de *Head de Sales Excellence* na Sherwin-Williams.

Marcos compartilhou com muita propriedade, dados de uma pesquisa qualitativa, quantitativa e exploratória que teve dois anos de duração, relacionada à aceitação e uso da tecnologia no processo de aprendizagem dos profissionais de vendas.

Essa pesquisa identificou aspectos importantes e contribuiu para estimular novas pesquisas e a direcionar as ações de treinamento, desenvolvimento e comunicação interna.
Muitos dados de profissionais de vendas e gestores foram mapeados para ajudá-los a entender como fazer uma conexão dentro deste contexto da tecnologia e a identificar qual a percepção dos profissionais no seu próprio processo de aprendizagem.

Complementando a pesquisa proposta pela literatura que traz uma teoria unificada de aceitação e uso da tecnologia, trabalharam com um modelo conceitual que traz fatores moderadores e fatores que afetam a intenção de comportamento e adicionaram duas variáveis relacionadas ao processo de aprendizagem:

- Capacitação, treinamento e Aprendizagem (CTA)
- Tecnologia Aplicada à Educação Corporativa (TAEC)

O processo iniciou em 2019 e em 2020 foi implementada a ferramenta de CRM, cujo desafio inicial foi fazê-los perceber que as dificuldades do início seriam superadas e trariam resultados positivos futuros.

O resultado da pesquisa os direcionou para garantir um bom processo de treinamento, comunicação mais efetiva com o Help Desk e utilização da ferramenta pela liderança. Mostrar para eles exemplos práticos foi um fator motivador e que gerou um grande impacto positivo.

Tudo ajudou a direcionar os esforços. Na pesquisa foi possível discutir o modelo, comparar a influência dos indicadores e incluir novos indicadores no processo de mensuração de treinamento e aprendizagem.
O novo modelo formulado, foi adotado como modelo útil no dia a dia e foi considerado um case de sucesso.

Atualmente essas equipes fazem toda a gestão das suas contas com muito mais agilidade e precisão, dão visibilidade para a hierarquia e podem utilizar o próprio celular como fonte rápida de consulta.

Essa análise ajudou a entender melhor os clientes internos, seus comportamentos, como aceitam e utilizam no dia a dia de trabalho.

Não adianta fazermos nada se nossos clientes têm percepções diferentes daquilo que está sendo feito.

Sanidade Mental nas Empresas

THALITA BARBOSA MARQUES

Profissional de Recursos Humanos com mais de 10 anos de experiência, atuou no segmento farmacêutico (Sanofi e Boehringer) e atualmente trabalha na Nokia do setor de telecomunicações. Dinâmica e apaixonada pelo conceito de *'customer focus'*, acredita ser essencial o bom trabalho do time de suporte, onde atua, para valorização do RH.

Vocês já notaram o tanto de mudanças que tivemos nos nomes das áreas nos últimos anos? Um exemplo, a área de Suporte: Folha de Pagamento, Administração de Pessoal, HR Services, HR Connection. Hoje na Nokia o nome da área que atuo é *People Experience Care*, e que faço nesta área? São todos os processos de admissão, de transferência e desligamento, o atendimento de maneira geral. Agora temos um *mindset* importante, GERAR VALOR. Fazer algo que tem valor para alguém, se esforçar para o valor fazer efeito e captar valor em troca.

E espiritualmente falando, independente de religião, nós acreditamos que quando não estamos bem espiritualmente ou energicamente, é porque estamos sendo perseguido ou entediados. E aí buscamos solução para este problema, cada um de acordo com suas crenças.

Trazendo, os setes pecados capitais, surgiram lá atras para controlar e educar os instintos básicos do ser humano. Em decorrências destes vícios nós acabamos estabelecendo os hábitos.
E o Hábito é uma ação que se repete com frequência e regularidade, pode ser físico ou psíquico. E em função destas repetições podem ocorrer as Distonias físicas, que é um outro conceito importante, são distúrbios que acarretam desequilíbrios em decorrência de sua própria imprevidência.

Os Sentimentos Equivocados, temos a Ira, Gula, Avereza, Inveja, Luxúria, Preguiça e por último o Orgulho e, tão importante, como tomar ciência destes sentimentos em nós, é a gente se predispor a combatê-los, através da conquista dos sentimentos positivos, para a Ira é a Paciência, Gula a Temperança, Avereza a Generosidade, Inveja a Caridade, Luxúria a Castidade, Preguiça a Diligência, Orgulho a Humildade.

Porque eu trouxe este sentimento, para mostrar para vocês que todos se relacionam. E o fiel da balança é a Ira, quando somos contrariados, a Ira desequilibra a balança, e quando isto ocorre, temos a tensão emocional ou psicológica, que é um estado de estresse. Podendo levar a tensão física, ocasionando uma série de problemas de saúde.

Temos os 7 chakras, que são: **Distúrbio do Coronário** - Egocêntricos, **Distúrbio do Frontal** – Crítico, **Distúrbio do Laríngeo** – Acomodados, **Distúrbio do Cardíaco** - Dificuldade de expressar sentimentos, **Distúrbio do Plexo Solar** - Materialista, **Distúrbio do Sacro** – Controladores e **Distúrbio do Raiz** – Insegurança. E cada um tem os Sentimentos Equivocados, Atitudes Equivocadas e Prováveis Doenças.

Perceba o quanto é importante a gente prestar atenção na nossa maneira de agir e pensar, e as vezes é mais fácil ver no outro do que na gente, é muito importante pontuar que não representa uma fatalidade nas nossas vidas. Em primeiro, porque tem a forma que cada um reage e sente e em segundo, porque todos tem a liberdade de agir e se transformar para que estas doenças não se instalem.

Saúde Mental em tempos de pandemia, podemos ver que as pessoas passaram a meditar, exercitar, priorizar o seu tempo pessoal e nestes dois anos, muito foi falado sobre o autocuidado, autoconhecimento e até sobre esgotamento. Acho que o autoconhecimento é o principal para que consigamos identificar as causas geradoras e nos conscientizar de quais recursos a gente pode usar para se fortalecer.

O que você pode fazer para manter sua sanidade mental? Pratique hábitos saudáveis, melhore sua qualidade de vida. Seu corpo e sua mente agradecem. E lembre-se: você não é um super-herói. Reconheça seus limites e viva a vida intensamente!

"A inteligência é o único meio que possuímos para dominar nossos instintos e nos mantermos em equilíbrio." *Sigmund Freud*

"O mundo pede saúde mental"

Como as mudanças no atendimento ao cliente, impactam nas experiências de aprendizagem?

JOSÉ LUIZ SUARTZ NUNES

José Luiz Suartz Nunes é apaixonado por Treinamento e Desenvolvimento. Possui mais de 20 anos de experiência na indústria farmacêutica, atuando em diferentes áreas tanto no Brasil quanto na América Latina. Atualmente lidera a equipe de Treinamento e Desenvolvimento LATAM da Novo Nordisk e, em conjunto com sua equipe são responsáveis pelo desenvolvimento de experiências de aprendizagens para toda a equipe de campo, que inclui equipe de vendas, acesso ao mercado e equipe médica.

Para compartilhar a experiência que tem vivenciado nesse processo de mudanças no atendimento ao cliente e inspirar os congressistas, José Luiz trouxe várias provocações interessantes para reflexão.

A pandemia acelerou abruptamente a forma de relacionamento com os clientes, movimentando os líderes e treinadores a buscar rapidamente alternativas para suprir essa disrupção, mas como fazer? Você tem resposta para estas perguntas?

Será que sua empresa está preparada para o futuro? Você se adaptou a essa nova realidade? Como estão suas experiências de aprendizagem? Quando você faz uma experiência de aprendizagem, você se coloca no lugar do aprendiz?

O aprendiz é quem determinará os canais de comunicação para um resultado mais efetivo. Se você quer ter sucesso, precisa colocá-lo no centro, levando em consideração o momento atual dele, como ele está vivendo e suas condições para fazer o treinamento, para então definir uma metodologia de design de aprendizagem.

Identificar o objetivo de Aprendizagem para descobrir como as novas tendências de atendimento ao cliente mudarão a forma de treinar as equipes e descobrir quais ferramentas e conceitos devem ser levados em consideração, é fundamental para fazer esta mudança, pois irá conectar os diferentes canais com o estilo de aprendizagem de cada um.

Há uma infinidade de canais e plataformas online e offline para se conectar com cada estilo de aprendizagem e é o aprendiz quem determina a que mais se adapta a ele.

Para encerrar, José Luiz deixou uma importante reflexão:

1. As experiências de aprendizagem que você entrega na sua empresa estão alinhadas com as necessidades futuras?
2. Você tem as competências necessárias para implementar novas metodologias e formatos de treinamento?

Há coisas que são possíveis de fazer sem grandes investimentos, é só usar a criatividade. Busque e experimente novas ferramentas e novas formas de aprendizagem, sem medo de errar!

Uma prescrição para líderes do amanhã

ALEX CABRELLI

Empresário de aprendizagem executiva, mentor, palestrante, facilitador de projetos de consultoria e contribuinte no desenvolvimento de líderes de ONGs de impacto positivo pela Inppacto, no Brasil e América Latina. Estuda e compartilha assuntos relacionados a pessoas, relações e negócios, com especial afeto para a cultura de liderança.

O tema Prescrição para Líderes do Amanhã, é uma singela recomendação do que nós como líderes podemos fazer logo a li, amanhã.

Frederic Laloux, descreve as organizações sob a perspectiva de cinco estágios – com base em óticas distintas do mundo. São elas: Vermelho (Impulsivo) Âmbar (Tradicional) Laranja (Meritocrático) Verde (Pluralista) Teal (Evolucionário).

Qual é o diagnóstico que trago? O que está acontecendo nesta sombra deste nível de consciência Laranja, que todo mundo trabalha muito?

É a grande renúncia, tem mais de 4 mil americanos por mês deixando seus empregos, 500 mil brasileiros se demitem mensalmente. Estamos falando de esgotamento profissional "*burn out*".

Performance Sustentável - Atuar, representar, desempenhar, de forma física e mental num espaço e tempo, preservando a energia de amanhã, sem esgotar a mente e o corpo para os dias, meses seguintes. Será que é isso que estamos realmente fazendo? É exatamente isso que estamos precisando? Acho que não, acho que estamos consumindo toda energia em um curto espaço de tempo. A performance que estamos tendo diariamente, está esgotando a energia do futuro. O convite é mudar a nossa conduta. Temos que pensar diferente.

Faço um convite a você líder, para mudar o seu vocabulário. Vamos começar a dizer que você é focado na performance, preocupado no que as pessoas estão fazendo e como elas estão fazendo. E que você faz isso de que jeito? Mergulhando no mais profundo do iceberg, lidando com as energias físicas, experimental, emocional e espiritual de cada um dos indivíduos.

Precisamos deslocar nosso diálogo de simplesmente falarmos em performance sustentável e evoluirmos para falarmos em **performance de regeneração e nutrição** dos indivíduos e relações.

O mundo do meio ambiente já não fala mais de sustentabilidade, fala de processos regenerativos e nutritivos. A Terra em que a gente habita, já não dar mais para ser sustentada como ela é, parar de gastar, preciso agora nutri-la porque senão a gente não terá Terra suficiente no futuro.

Falo do Meta Modelo Integral de Gestão, que reconhece a importância fundamental da dimensão das relações interpessoais em paralelo às dimensões do indivíduo e do sistema, e entende que o trabalho em equipe possui um caráter intrínseco que não pode ser substituído pela performance individual. Temos que integrar mais o indivíduo.

E como liderar para uma performance regenerativa? O primeiro passo, é manter a sua essência e vá em busca de um futuro novo. E para isto eu trago então o que chamei de prescrição para os líderes do amanhã.

Começo esta prescrição dividindo em duas formas, a primeira é para você líder, eu chamo de regeneração pra você. Quando você começar a se apaixonar pelo benefício do que você faz, melhor será a transição para a sua regeneração. E se distanciando de velhos hábitos.

A primeira coisa é mudar a mentalidade, pensar no que você pode gerar nas pessoas em cada ação que você faz, faça pausa, respire, se permita dar este intervalo, faça reuniões de 45 minutos, seja mais sucinto, dê um intervalo, respire. O processo de regeneração que estou convidando você a fazer é primeiro olhar para si mesmo. Assuma a sua identidade, a sua originalidade, apresente a sua essência, do que você gosta e que te faz feliz. Busque conhecimento. Qual foi a última vez que você aprendeu algo pela primeira vez? Assuma a sua vulnerabilidade e tenha um propósito para fazer as coisas acontecerem.

Burnout - Limites Necessários

ANA MATOS

Ana Matos é psicanalista, escritora e filósofa. Especialista em autoconhecimento, relacionamentos e carreira e Estudiosa do comportamento humano há mais de 25 anos. Possui diversos cursos voltados para o estudo do entendimento do ser humano de forma integral, sendo a última especialização em psicologia positiva pela PUC-RS. É autora do livro "O caminho para o inevitável encontro consigo mesmo" e do E-book "Como aprender a se conhecer."

A primeira abordagem da Ana nesta tarde de 07-abril, foi explicar como se chega ao burnout, pois ele não acontece de repente. Existe uma construção para chegar até ele e um ponto muito significativo está relacionado às escolhas que cada um faz e que levam a determinados lugares e o medo pode ser um agente de stress. Ter consciência e autoconhecimento é fundamental para este processo.

Em 1º de janeiro de 2022, a OMS oficializou o burnout como uma doença ocupacional, pois dados apontaram que o Brasil ocupa o 2º lugar no ranking de trabalhadores com burnout e isso é uma grande preocupação. As doenças cardiovasculares, afecções do coração e circulação representam a principal causa de morte no Brasil.
Se você é perfeccionista e se cobra excessivamente, seu cérebro entende isso como algo muito ruim e envia essa descarga para o corpo diariamente, transformando-a em doença.

Partindo do princípio que somos corpo, mente e energia, a Ana colocou que vale pensar como nós e como as empresas constroem o burnout e neste sentido deve-se ter o cuidado de não cair no conceito do normal para não aceitar tudo como normal. As pressões no ambiente de trabalho afetam cada vez mais a saúde da população e é fundamental estabelecer limites para os outros e para si próprio.

A Síndrome de Burnout – é uma doença de esgotamento da capacidade de reação desencadeada pelo estresse crônico e age de maneira silenciosa. Ela tem 3 características principais:

1. Exaustão Física e Emocional
2. Sentimentos de cinismo e despersonalização
3. Ineficácia e falta de realização

O corpo vai dando sinais de que não está bem e para tirar essa bomba do corpo, é importante investir em fazer atividades físicas, meditação, ter momentos de lazer e ocupações que ofereçam prazer.

Há também 6 fatores de risco no ambiente de trabalho que podem contribuir para o desencadeamento do Burnout como:

1. Carga de trabalho
2. Falta de reconhecimento
3. Falta de autonomia
4. Quando seus valores não condizem com os da empresa
5. Os relacionamentos entre os colegas
6. Percepção de estar sendo tratado de forma injusta.

O que fazer para não chegar neste ponto? Limites, autoconhecimento e conhecimento

Cabe a cada um escolher o caminho que quer construir para manter a roda da vida equilibrada.

Quando você começar agir com mais originalidade e vulnerabilidade, você alcançará a segurança psicológica e conquistará a confiança, potencializando entre você e o seu time a diversidade cognitiva.

Agora a segunda parte da prescrição, você vai ofertar para os seus.
A primeira coisa a fazer é adultizar a relação, perceba que cada pessoa do seu time tem um campo de visão, o teu papel como líder é entender este campo de visão, compartilhando a tua visão e ampliando a dele. Tentando entender o que eles estão vendo, o que eles sentem quando você apresenta uma coisa nova, mostrando a direção e convidando para ir juntos na jornada para que os propósitos possam ir se alimentando. O indivíduo também tem anseios e expectativas. Quanto mais você consegui este processo de alinhamento na visão do seu time com a visão da empresa, mais propósitos se alinham e com isto você vai gerando pertencimento.

E, dando mais um ponto de pertencimento, convido você a cada vez mais a co-construir, apresenta o que você quer fazer, faz um diálogo de perspectivas. Próximo passo de nutrição do time; favoreça o erro, celebre o erro como etapa de aprendizado. Pare de contestar e inquirir, apenas questione e escute. A importância da escuta empática e profunda é muito importante.

Construa com o seu time a borda de crescimento, troque o micro gerenciamento pela governança. E, ofereça o senso de progresso ao time. A principal forma de nutri o time é pensando de forma catedral. Qual é o legado que você está deixando para estas pessoas?

Finalizo a minha sugestão de prescrição do(a) líder do amanhã, perguntando qual é o patrimônio que você está deixando amanhã para as pessoas que trabalham com você.

O meu propósito é contribuir com a aprendizagem do mundo. Vamos continuar essa caminhada juntos?

"Você nunca sabe que resultados virão da sua ação. Mas se você não fizer nada, não existirão resultados" ***Mahatma Gandhi***

Produtividade gera felicidade

CHRISTIAN BARBOSA

empresário, bacharel em Ciências da Computação e investidor anjo

Christian Barbosa, empresário, bacharel em Ciências da Computação e investidor anjo. É considerado o maior especialista em produtividade no Brasil, autor de 8 livros Best-Sellers. Apaixonado por produtividade e alta performance, oferece uma solução prática e mensurável, para quem deseja uma vida mais equilibrada e resultados consistentes.

Produtividade é trabalhar de forma inteligente.

Foi assim, com muito entusiasmo e energia que o Christian iniciou sua apresentação desta tarde.
Aprender a parar de correr e andar na direção daquilo que é importante para cada um, é um ato de coragem, e para ter coragem, é preciso ter medo, pois o medo impulsiona.

Ao contar um pouco da sua história que começou aos 14 anos, Christian citou uma frase do seu pai que para ele é a frase da produtividade:

"Quem quer faz, quem não quer, encontra uma desculpa."

Partindo desse princípio, ele sugere não olhar para a tarefa, mas para aquilo que a tarefa está te trazendo, pois no fundo você está ali realizando sonhos.

Para desenvolver uma mente mais produtiva, ele afirma que é imprescindível utilizar 5 métodos: mente, método, métrica, ferramenta e persistência. O planejamento antecipado de 3 dias também é fundamental. Nesse tipo de planejamento, seu nível de controle aumenta muito e **ter controle, gera Liberdade.** Quando você faz o planejamento chamado reativo, de apenas 1 dia, você gera urgência e consequentemente, stress desnecessário.

Nesse processo de mudança, Christian sugere avaliar o que realmente é importante na sua vida e descobrir que o que importa de verdade, é com quem você faz o tempo e o seu momento. A vida precisa ser leve. Estamos na era de pessoas que conseguem fazer resultados gigantescos, utilizando pouco do seu tempo e aprender a trabalhar de forma mais inteligente é aprender a colocar você dentro da sua agenda. Trabalhar as 4 partes do equilíbrio é fundamental para uma vida mais produtiva (exercício físico, boa alimentação, dormir bem e ter um hobbie).

Adotar o estado de Foco-Flow também auxilia no aumento da produtividade. Treine sua mente, faça uma atividade por vez, ouça música de qualidade (Brain.FM – são sons criados pela inteligência artificial para equilibrar a onda; esses sons fazem o cérebro performar melhor, gerando sono saudável e mais criatividade) e faça pausas para se hidratar.

Para finalizar, Christian mencionou a inteligência artificial como a tecnologia que está aumentando exponencialmente. O futuro do mundo está mudando radicalmente. O futuro do trabalho é sem trabalho e é preciso ter a mentalidade de querer usar a tecnologia para descobrir o que ela pode fazer pela sua felicidade.

Valorize as conexões sociais. Enxergue o melhor nas pessoas e aprecie estar ao lado delas, celebre seus resultados, aprendizados e interesses e extraia o "anjo" do mármore. Utilize estratégias robustas para aumentar seu otimismo e por fim, crie tempo para momentos, crie lembranças. Momentos curtos e momentos longos devem fazer parte da sua rotina diária.

Experimente coisas novas. Essas experiências ajudam a descobrir coisas incríveis.

PRÊMIO SBTD

Prêmio SBTD de Excelência - Edição 2022 (Período de Análise de 04.2021 à 03.2022)

Esta premiação tem como objetivo valorizar e incentivar projetos de melhoria da qualidade e aprimoramento de Boas Práticas de Recursos Humanos, Gestão de Pessoas e Liderança, Diversidade e Inclusão, Desenvolvimento de Força de Vendas e Conduta de Cidadania.

Para a validação dos Cases dos ganhadores a SBTD contou com o apoio do Comitê de Pulse 2022, formado por profissionais especialistas em suas áreas de atuação.

Comitê de “PULSE” 2022:

ALAN MORAES
Especialista em
EDUCAÇÃO CRIATIVA

ANA PAULA MARTIM
Especialista em
RECURSOS HUMANOS

RENATA A. FRANÇA
Especialista em
ORGANIZAÇÃO NÃO GOVERNAMENTAL

FELIPE DONATELLI
Especialista em
DESIGN CRIATIVO

ARTEMÍSIA PEREIRA
Especialista em
COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL

IDELMA GIL
Especialista em
COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL

No terceiro dia de Congresso, foi apresentado mais um case vencedor:

Prêmio Conduta e Cidadania

O Instituto Adus desenvolve um belíssimo trabalho de contratação de Refugiados e integração na Sociedade Brasileira, através de projetos como:

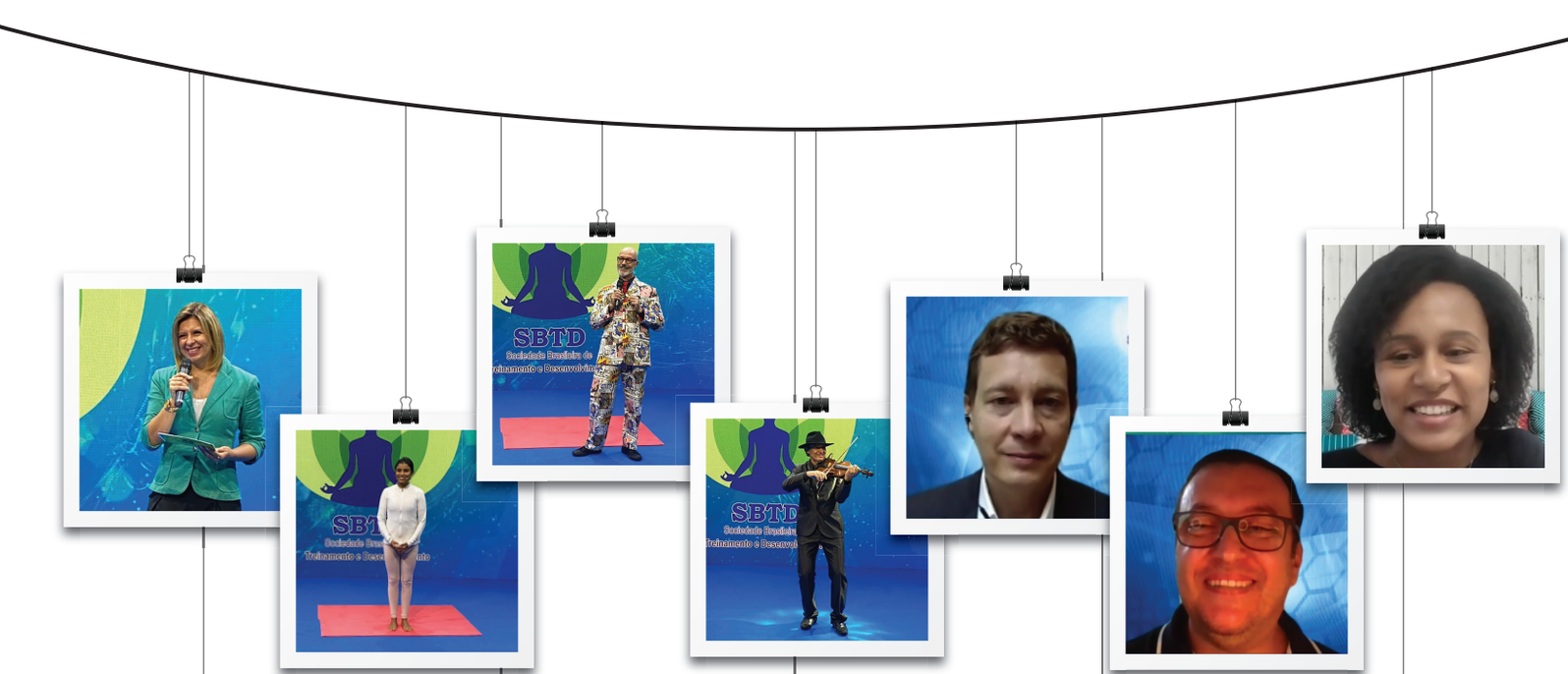
Capacitação e geração de renda com inserção no mercado de trabalho (já são 356 refugiados contratados); aulas gratuitas de Português tendo atualmente 3550 refugiados formados; criação da Escola de idiomas com professores refugiados que dão aula não só de idioma, mas também da cultura de seus países e, orientação jurídica para regularização de documentação.

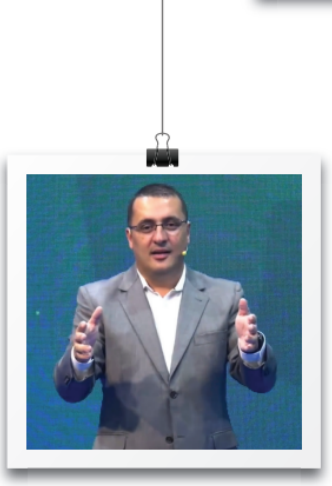
São mais de 7.000 pessoas impactadas pelo trabalho realizado pelo Instituto que faz uma ponte entre refugiados e empresas e conta com os Embaixadores da Diversidade, que reúne diversas personalidades referências em suas áreas de atuação.

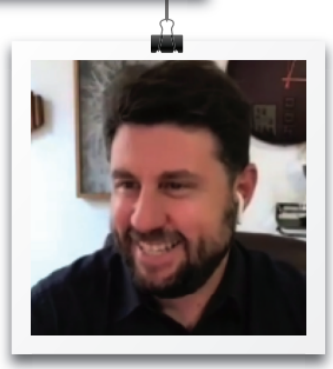
Case Vencedor:

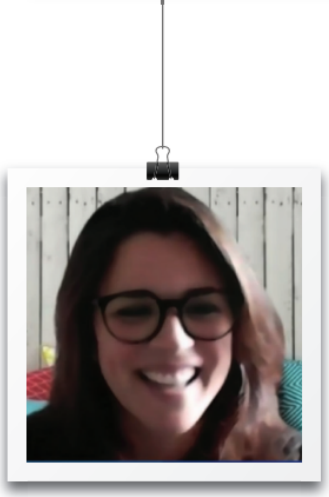
INSTITUTO ADUS

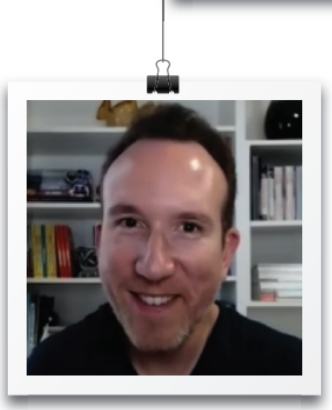
VARAL DE FOTOS











Patrocinadores - Parceiros de Jornada:

exitus
conectando pessoas e conhecimento

Projetech
Eventos

mhconsult
GENTE PARA NEGÓCIOS

ÍNCLITTUS
Assessoria Executiva & Empresarial

MOVERE
CONSULTORIA

flipped.

Natalie Molinari
assessoria em eventos

HEUTAGUS
Educação Corporativa

SBTD
Sociedade Brasileira de
Treinamento e Desenvolvimento

www.sbtd.com.br
treinamento.desenvolvimento@sbtd.com.br