



# Um lugar ideal

**Especialistas falam como um ambiente de trabalho prazeroso pode estimular a inovação e a criatividade dos colaboradores**

Muitas pessoas passam a maior parte do dia no trabalho com chefes e colegas. Imagine se nesse local elas não possuem conforto no espaço físico, não souberem ouvir umas as outras, mal se cumprimentar, não respeitarem o espaço do outro, sofrerem com brincadeiras de mau gosto, serem humilhadas pelos seus superiores e não se sentirem livres para falar o que pensam ou o que sentem? Ou seja, em vez de terem prazer de ir para o trabalho, será o último lugar do mundo em que gostariam de estar.

É por isso que segundo o presidente da Gutemberg Consultores, Gutemberg Macedo, o ambiente de trabalho deve ser um lugar agradável em que as pesso-

as sintam prazer em realizar suas tarefas todos os dias. "E o que colabora para isso é tanto os funcionários quanto líderes serem transparentes, cordiais e interessados nas outras pessoas. Sem contar que os líderes devem oferecer oportunidades de novos aprendizados e aquisição de novas experiências e os colaboradores devem se sentir à vontade quando erram, até mesmo para arriscarem e se realizarem profissionalmente", orienta.

Ele completa ainda que para ter um ambiente assim, a comunicação autêntica e respeitosa é fundamental. Pois onde não há respeito à individualidade, divergência de ideias e opiniões, não se consegue construir um clima agradável. E no ambiente ideal tam-

bém não há fofoca, traição, entre outras ações baixas e reprováveis.

Para o diretor da SMSA – Desenvolvimento de Pessoas, Silvio Acherboim, além de um ambiente alegre, com amizade e companheirismo, o que contribui para tornar o local de trabalho prazeroso é também o conforto que a estrutura física proporciona. "Os móveis devem ser bonitos e confortáveis, o ambiente deve ser claro, refrigerado, com iluminação compatível com o trabalho e equipamentos modernos que inspirem e incentivem a criatividade", acredita.

## QUESTÃO DE POSTURA

Falar demais, brincar na hora errada, incomodar os colegas de trabalho,



fazer abuso de privilégios ou de zonas de descompressão da empresa, entre outros fatores prejudicam ou causam impacto negativo no ambiente de trabalho? Como saber se o colaborador está indo longe demais?

Na opinião do sócio-diretor da Muttare Consultoria de Gestão, Tatsumi Roberto Ebina, as pessoas devem se sentir livres no trabalho para poderem efetivamente transformar todo o potencial que possuem em desempenho, entretanto, essa "liberdade" não deve ser confundida com libertinagem. "Para que isso não aconteça é necessário que os princípios e valores organizacionais sejam praticados em toda a empresa constantemente. Além disso, é bom manter também a prática do feedback

como instrumento de ajuda complementar", recomenda.

Ebina diz que, se mesmo assim uma pessoa exagera no uso dessa liberdade, é preciso que o próprio grupo que está inserido ou a liderança falem com ele buscando sua percepção de como o comportamento impacta no trabalho da equipe ou na organização.

O presidente da Gutemberg Consultores, completa que, contudo, a empresa jamais deve criar regras para dizer o que pode e o que não pode. "O princípio a ser observado é: não faça aos outros aquilo que não gostaria que fizessem a você. O colaborador ultrapassa os limites quando não observa esse princípio. Mas a companhia precisa incentivar o bom

senso, a responsabilidade individual e o respeito ao próximo", sugere.

Além disso, ele fala que os limites são criados quando essas pessoas aprendem a dizer não, a ouvir sem preconceitos e a considerar todas as alternativas. "E nada substitui o bom senso, o ideal é o próprio colaborador estabelecer seus limites, evitar a intimidade e a crítica desnecessária, aprender a dizer não e não desperdiçar seu tempo com fofocas. É preciso ser profissional", aconselha.

## PRODUTIVIDADE

De acordo com os especialistas consultados pela **Gestão&Negócios**, a queda de produtividade de um colaborador também pode estar relacionada ao am-



“É algo que procuramos ressaltar para manter sempre viva a chama do companheirismo e trabalho em equipe. Podemos dizer que somos um time altamente produtivo”

LUIZA NIZOLI, PRESIDENTE DA APDATA

biente de trabalho, pela liberdade em excesso, pela inibição da cultura organizacional, bem como dos líderes, como também pelos colegas que atrapalham com o excesso de brincadeiras, falatório, ou grosserias. “O profissional não está na empresa para ser paparicado, mas sim para cumprir seu dever. Entretanto, para isso a organização tem que formar as melhores equipes e sempre praticar o espírito de time, contar com líderes e não chefes. Além disso, eliminar o ambiente de medo do risco de inovar e criar, disponibilizar informações, ser transparente e, finalmente, ter um comportamento ético com todos”, afirma Ebina.

Contudo, para driblar a baixa produtividade por falta de motivação, ele recomenda ainda uma liderança inspiradora que estimule a equipe a reverter a situação. “Não se deve entrar no clima de ‘vitimização’ ou terceirização da culpa. Tem que usar a capacidade de realização de todos no sentido de contribuírem para reverter a baixa produtividade”, orienta.

No caso dos colaboradores que sentem a sua produtividade cair por conta dos colegas de trabalho, Gutemberg Macedo dá a dica: “Creio que o melhor mesmo é conversar com as pessoas sobre o assunto de maneira racional e profissional. Caso essas pessoas não corrijam sua conduta, aí então deve se levar o

assunto à atenção do superior imediato. E acredito que todo chefe que detém seu departamento sob seus olhos sabe quando as pessoas estão exagerando”, confia.

Para motivar e aumentar a produtividade dos colaboradores, algumas empresas também investem em programas de melhoria no ambiente de trabalho mas, na visão do diretor da SMSA, Silvio Acherboim, a motivação deve acontecer primeiro internamente. “Qualquer benefício é bem vindo e o funcionário percebe, mas se a pessoa não estiver motivada no trabalho, nenhum programa vai resolver”, acredita.

Já na opinião do sócio-diretor da Muttare, esses programas atenuam pois, na maioria das vezes, não vão à causa do problema. “Reunir um grupo para um café da manhã para falar dos problemas sem que se investigue com profundidade, por exemplo, é perda de tempo. O que se deve fazer é parar de

trabalhar o efeito das coisas e lidar com profundidade nas causas dos problemas, que no fundo estão nas mãos de líderes despreparados”, afirma.

### NA PRÁTICA

Uma empresa que se preocupa em oferecer um ambiente de trabalho agradável a seus colaboradores é a **Apdata do Brasil**, empresa de tecnologia que desenvolve softwares voltados para RH e gestão de pessoas. Segundo a presidente da companhia, **Luiza Nizoli**, por lá se valoriza o ser humano e sempre houve forte investimento em qualidade de vida. “Temos um ambiente que utiliza a técnica do feng shui e até hoje seguimos essa filosofia, pois os ganhos que a organização obteve e ainda obtém, em termos de produtividade, são excelentes”, declara.

Ela diz que o ambiente reflete bem-estar, leveza, harmonia e acolhimento. São espaços coloridos, claros, integrados

FONTE: FENG SHUI, MARCOS BUDETTE

## FENG SHUI

A arte milenar do Feng Shui também pode ser aplicada no ambiente de trabalho, pois promove um melhor resultado vibracional, tornando o espaço mais saudável e com menos estresse e mais prazer e humanização na convivência diária e, com isso, uma série de benefícios são conquistados como:

melhor relacionamento da equipe, com os clientes, melhor produtividade, redução do índice de faltas e troca de funcionários, maior satisfação dos colaboradores diretos e indiretos, redução da inadimplência, rapidez e estabilidade financeira etc. Conheça algumas dicas do Feng Shui para manter um ambiente profissional saudável:

☒ Manter uma boa organização no mobiliário facilitando o acesso e a movimentação das pessoas em todos os ambientes;

☒ Cuidar das quinas de paredes ou pilares que podem tornar-se “emissores agressivos” de energia;

☒ Definir adequadamente qual ou quais as melhores cores que podem ser utilizadas em cada ambiente/departamento. O cuidado com as cores é fundamental para obter um bom resultado ambiental. Cores frias e relaxantes ou cores quentes e estimulantes devem ser bem trabalhadas de acordo com a característica energética de cada local;

☒ Cuidar de toda estrutura elétrica e evitar de deixar fios expostos ou soltos e desorga-

à natureza. “Com isso, mesmo em momentos de alto estresse, a paz e tranquilidade do ambiente são fatores que auxiliam nas decisões. Isso é fundamental em um mundo globalizado em que vivemos e a cobrança já está implícita em nosso dia a dia”, acredita.

De acordo com Luiza, a empresa conta ainda com espaços de desconpressão com um pomar e espaço verde com redes, TV, churrasqueira, sala de descanso; um espaço denominado como “zen” que possui sala de relaxamento, cromoterapia, sonoterapia, sala de estudo, entre outros itens para os colaboradores recarregarem suas energias, cochilarem ou descansarem. Sem contar uma capela ecumênica que oferece terapia floral, psicologia e massagista acupunturista.

E embora a empresa ofereça todos esses benefícios aos colaboradores, Luiza afirma que nunca houve abuso ou excesso de “liberdade” na utilização dos espaços, pois a conscientização dos benefícios, princípios e valores da empresa foi perfeitamente compreendida por todos. “As regras foram bem claras. A partir disso, ficou estabelecido um vínculo de compromisso de total seriedade, sem precisar de fiscalização. Hoje, todos os colaboradores da organização têm liberdade de utilizar qualquer espaço a qualquer hora do dia, no momento que sentirem que precisam de relaxa-

nizados atrás dos móveis;

⊗ Se houver uma boa música ambiental, sem estridência, o local de trabalho pode ficar mais aconchegante. A música reequilibra padrões ambientais de forma significativa;

⊗ Evitar excesso de papéis, objetos e desorganização dos ambientes para que haja um bom fluxo de energia saudável circulando, fazendo com que as pessoas não se sintam oprimidas;

⊗ Promover uma boa manutenção de todos os setores da empresa, evitando infiltrações, vazamentos e iluminação inadequada;

⊗ Acúmulo de objetos, documentos, ou qualquer outro item que não tenha mais finalidade ou utilidade.

mento e de revitalização”, aponta.

Entretanto, ela diz que essa conquista aconteceu por conta da empresa sempre prezar pela transparência em todos os sentidos e pela relação interpessoal. “É algo que procuramos ressaltar para manter sempre viva a chama do companheirismo e do trabalho em equipe. Podemos dizer que somos um time altamente produtivo.”

## EXPERIÊNCIA DE COLABORADOR

Na opinião da gerente de RH da Mendes Silva Contabilidade, Planejamento e Assessoria Tributária, Hadassa Valente, tanto a infraestrutura da empresa quanto o bom convívio entre colegas no trabalho contribuem para a boa produtividade de um colaborador. “No meu caso, a empresa em que trabalho atualmente é de pequeno porte, o que proporciona um bom relacionamento entre colegas, mais humano e menos competitivo, se compararmos com as multinacionais. Contudo, acredito que também há desvantagens, como uma infraestrutura restrita tanto na área de informática, quanto nas acomodações”, conta.

Além disso, ela diz que em seu ambiente de trabalho existem tanto pessoas que tornam o lugar mais agradável como colaboradores que prejudicam o bom convívio. “Tenho colegas que ‘somam’, ou seja, que são prestativos, simpáticos e fazem o ambiente ficar leve e prazeroso, mas há também aquelas pessoas que não agregam muito. São geralmente colaboradores que não sabem

separar problemas pessoais do trabalho, reclamam demais e são sempre negativos com suas insatisfações, o que acaba interferindo e contagiando os outros membros da equipe”, revela.

Como gerente de RH da empresa, Hadassa acredita que lida bem com as situações desagradáveis do dia a dia, especialmente de colaboradores que abusam da liberdade. “A equipe que está comigo já construiu uma relação de cumplicidade na qual cada um sabe respeitar o espaço do outro. Mas, eventualmente, quando acontece alguma situação indesejada de comportamento e isso interfere no bom andamento do meu trabalho, procuro chamar esse colaborador em um lugar reservado e expor o que me incomoda, faço isso para evitar o desconforto e não causar um clima ruim. E como na equipe temos uma boa relação,



**“ E o que colabora para isso é tanto os funcionários quanto líderes serem transparentes, cordiais e interessados nas outras pessoas. Sem contar que os líderes devem oferecer oportunidades de novos aprendizados e aquisição de novas experiências [...]”**

**GUTEMBERG MACEDO, PRESIDENTE DA GUTEMBERG CONSULTORES**

as críticas são sempre bem aceitas", enérgica.

Hadassa reforça que como trabalha na área de RH, já presenciou por diversas vezes os colaboradores confundirem "liberdade" com "libertinagem" e dá a dica de como os gestores podem lidar com esse tipo de situação: "Acho que tudo começa de uma boa seleção de profissionais e uma boa capacitação. Além disso, o responsável pela empresa tem que passar respeito e credibilidade para que o colaborador não ultrapasse os limites, deve existir uma clara definição de papéis e valores. O líder não precisa ser o carrasco, mas sempre ceder pode gerar uma falta de controle", expõe.

Para a assessora de imprensa e tradutora, Marianna D'Amore, o ambiente no seu trabalho é afável, com espaço adequado, organizado e com pessoas agradáveis e amigas mas, em sua opinião, faltam espaços em que os funcionários possam parar por 15 minutos para ouvir uma música ou tirar um cochilo, já que qualquer trabalho hoje gera alguma carga de estresse. "Não temos esse espaço, mas talvez o teremos em breve pois já é algo que foi comentado dentro da empresa. Visito outras companhias com certa frequência e as que possuem essas zonas de descompressão, acho uma demonstração especial de cuidado com os colaboradores", acredita.

Quando acontecem situações desconfortáveis envolvendo outros colegas de trabalho, Marianna diz que na sua

posição, que não é a de liderança, o que ela faz é ficar na "sua" e, no máximo, dar um "toque". "Não gosto de me envolver em conflitos e acho que isso é papel do líder. Ter alguma atitude pode sempre ser vista de forma negativa, como se você estivesse tomando uma posição que não é sua. Se for algo muito grave, que me incomoda, posso falar amigavelmente, mas sempre espero que os líderes tomem alguma atitude e enxerguem o que está acontecendo de bom e de ruim dentro da empresa", declara.

### DEFICIENTES FÍSICOS

Depois da Lei de Cotas, houve no mercado de trabalho um aumento na contratação de deficientes físicos, mas como é o ambiente de trabalho para esses colaboradores? Será que os outros profissionais se tornaram mais receptivos?

Segundo o sócio-diretor da iSocial Soluções em Inclusão Social, Jaques Haber, o preconceito ainda é grande no próprio processo seletivo, que além de procurar pelas pessoas com menor grau possível de deficiência, destina vagas operacionais pouco atraentes. "Por esse fato, em determinados casos, cria-se na empresa um sentimento de que os trabalhadores com deficiência são de segundo escalão, que estão ali apenas para preencherem uma cota, que não produzem ou não ajudam a equipe a atingir suas metas e que não são elegíveis a promoções. E ao contrário do que muitos imaginam, um colaborador com deficiência pode ser demitido mesmo

pertencendo à cota da empresa, só que deverá ser substituído por outro com deficiência também", explica.

Ele diz que para um ambiente de trabalho ser saudável para ambas as partes, deve-se ter duas coisas: naturalidade e bom senso. Ou seja, as pessoas devem ser naturais ao se relacionarem com alguém que possua uma deficiência. Muitas pessoas evitam até manter contato com pessoas nessas condições, pois têm medo ou receio de cometer alguma gafe, por exemplo. Outros adotam comportamentos de superproteção, o que não deixa de ser uma forma de discriminação. Por isso, deve se enxergar a pessoa em primeiro lugar, mas sem desconsiderar sua deficiência, suas necessidades específicas.

Haber diz ainda que o gestor, bem como a equipe, deve tratar esse profissional normalmente, tomando apenas o cuidado para não subestimar ou supervalorizar o colaborador com deficiência. "O líder deve cobrar, elogiar e se relacionar da mesma forma que faz com o restante da equipe. Mas não recomendo brincadeiras relacionadas à deficiência. É o mesmo que brincar com o excesso de peso de alguém, com sua opção sexual ou com sua cor da pele. Os tons dessas brincadeiras são sempre agressivos e ofensivos. Entretanto, há casos em que a própria pessoa faz brincadeiras e piadas com sua deficiência e oferece abertura para que outros se divirtam com essa condição, mas aí é uma situação isolada, uma exceção à regra", opina.

Em casos em que um líder se vê obrigado a "chamar a atenção" de um colaborador com deficiência, seja pela sua postura ou algum erro cometido no trabalho, o sócio-diretor da iSocial acredita que ele tem todo o direito de fazer isso, desde que tenha razão para tal atitude e que o faça da mesma forma que costuma fazer com os demais subordinados. "No caso da pessoa com deficiência, o chefe não deve se referir à deficiência da pessoa, muito menos utilizar expressões pejorativas que ofendam, humilhem ou diminuam a pessoa pelo fato de ela possuir uma deficiência. E, assim como com qualquer colaborador, o gestor não deve gritar, se alterar ou misturar alguma questão pessoal", finaliza. **G&N**



**“ Não recomendo brincadeiras relacionadas à deficiência. É o mesmo que brincar com o excesso de peso de alguém, com sua opção sexual ou cor da pele ”**

**JAQUES HABER, SÓCIO-DIRETOR DA ISOCIAL SOLUÇÕES EM INCLUSÃO SOCIAL**