



26/06/2024

# A Ciência do Bem-Estar e Engajamento na Criação de um Ambiente Saudável

Baseado nos estudos da *Gallup Inc.*

Carmen Piccini

Consultora Sócia da Quinto Fator  
Gestão Estratégica de Pessoas

# Você já conhece seus talentos únicos?

Carmen Piccini

Consultora Sócia da Quinto Fator  
Gestão Estratégica de Pessoas

26/5/2021



# Objetivos



Refletir sobre os desafios do mundo e do trabalho



Informar sobre estudos da *Gallup Inc.* sobre Bem-Estar e Engajamento



Compartilhar itens de ação para melhorar o Bem-Estar e o Engajamento no trabalho



Inspirar pessoas a contribuírem proativamente para a criação de um Ambiente Saudável para si e para todos

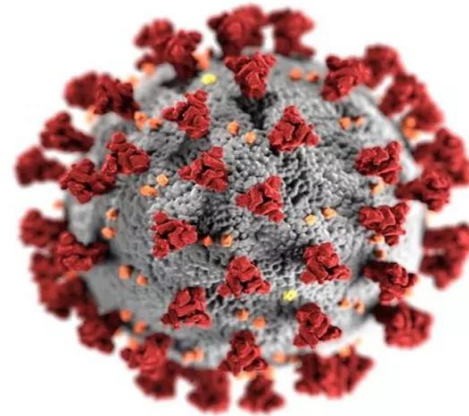


Colocar de alguma forma meus talentos e minha experiência a serviço do meu povo do RS

# O mundo nas últimas décadas

Inúmer  
as  
crises  
globais  
e locais

Mundo  
V.U.C.  
A



Mundo  
B.A.N.  
I.

Mais  
desafi  
os...

Volatile – Volátil  
Uncertain – Incerto  
Complex – Complexo  
Ambiguous - Ambíguo

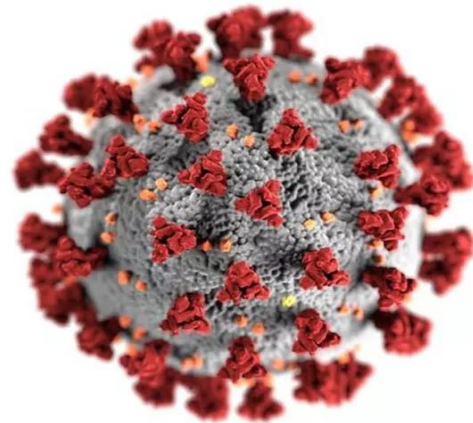
Brittle - Frágil  
Anxious - Ansioso  
Nonlinear - Não Linear  
Incomprehensible -  
Incompreensível

Guerras  
Mudanças  
Climáticas  
Eventos  
Extremos

# E o que esperar das próximas décadas?

Inúmer  
as  
crises  
globais  
e locais

Mundo  
V.U.C.  
A



Mundo  
B.A.N.  
I.

Mais  
desafi  
os...

E se a próxima crise global for uma pandemia de saúde mental?

# Pesquisas da Gallup Inc. como base

The screenshot shows the Gallup website's 'WHAT WE DO' section. The page features a dark background with white text. At the top, there is a navigation bar with the Gallup logo and links for 'Consulting Expertise', 'Services & Solutions', 'Learning & Events', and 'News & Indicators'. The main heading is 'WHAT WE DO' followed by the tagline 'We understand people at scale.'. Below this, three columns of text describe the company's capabilities, each accompanied by a large number and a brief description.

gallup.com/corporate/212381/who-we-are.aspx

GALLUP® Consulting Expertise Services & Solutions Learning & Events News & Indicators Shop | Sign in

WHAT WE DO

We understand people at scale.

We are a global analytics and advisory firm.

3,900+

organizations use our workplace performance platform

Grounded in our public opinion survey research expertise.

85+

years of data collection experience

Powered by our ability to ask the right questions.

99%

of the world's population represented by the Gallup World Poll



# O Crescimento Global da Infelicidade\*

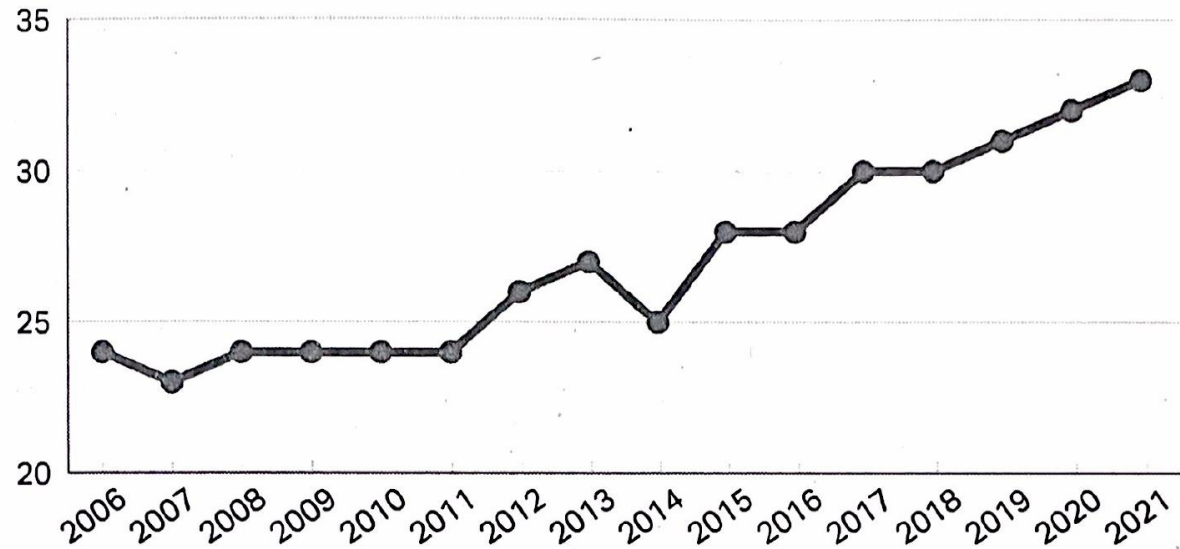
Índice de Experiência Negativa (escala 0 a 100)

- Raiva
- Estresse
- Tristeza
- Dor Física
- Preocupação

## The Global Rise of Unhappiness

Anger, Stress, Sadness, Physical Pain, and Worry Reach New Global High

—●— Negative Experience Index



The Negative Experience Index is a composite measure of the five negative experiences (anger, stress, sadness, physical pain, and worry). Index scores range from zero to 100.

Source: Gallup

# Indicadores de Desenvolvimento Humano e Bem-Estar\*

## Objetivos:

- Renda
- Saúde
- Emprego
- Alfabetização
- Pobreza

## Subjetivos (Felicidade):

- Avaliação da vida – como a pessoa vê sua vida
- Experiencial – como alguém vive sua vida

**Estes indicadores deveriam passar a ser um “outro PIB” para os governos e um “outro valor da ação” para as organizações**



# Gallup Net Thriving – Avaliação da Vida

Imagine uma escada com degraus numerados de 0 a 10.

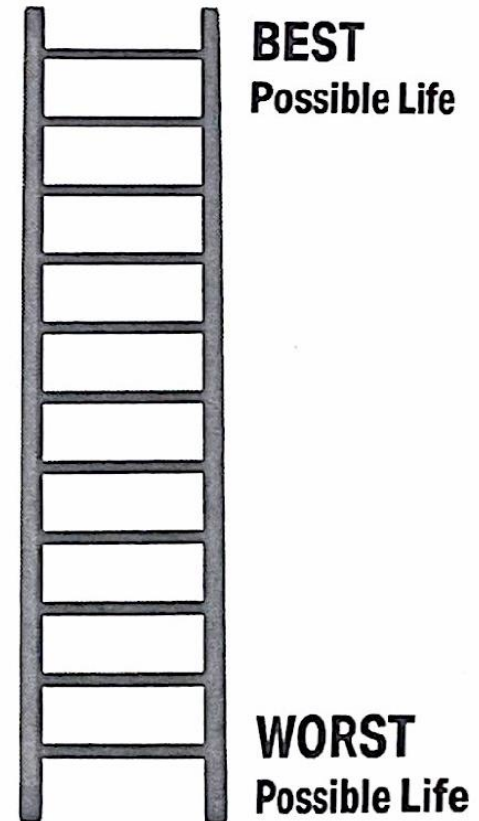
O topo da escada representa **a melhor vida possível** para você e a base da escada representa **a pior vida possível** para você.

Q1: Em qual degrau da escada você sente que pessoalmente se encontra neste momento de sua vida? (0-10)

Q2: Em qual degrau você acha que estará em cerca de cinco anos a partir de agora? (0-10)

The Best Possible Life Scale (A Escala de Melhor Vida Possível) teve origem com o pesquisador social e pioneiro Dr. Hadley Cantril em seu livro de 1965: *The Pattern of Human Concerns* ( O Padrão das Preocupações Humanas).

George Gallup incluiu este item em seu volume clássico de 1977 *Human Needs and Satisfaction: A Global Survey* (Necessidades e Satisfações Humanas: Uma Pesquisa Global), o qual tem sido acompanhado na Pesquisa Mundial da Gallup desde 2005 em mais de 160 países, representando 98% da população mundial. “



# A Escala de “Melhor Vida Possível”

- **Thriving (Prosperando)** - degrau 7 ou mais alto: Esses entrevistados têm opiniões positivas sobre sua situação de vida atual e opiniões positivas sobre os próximos cinco anos.

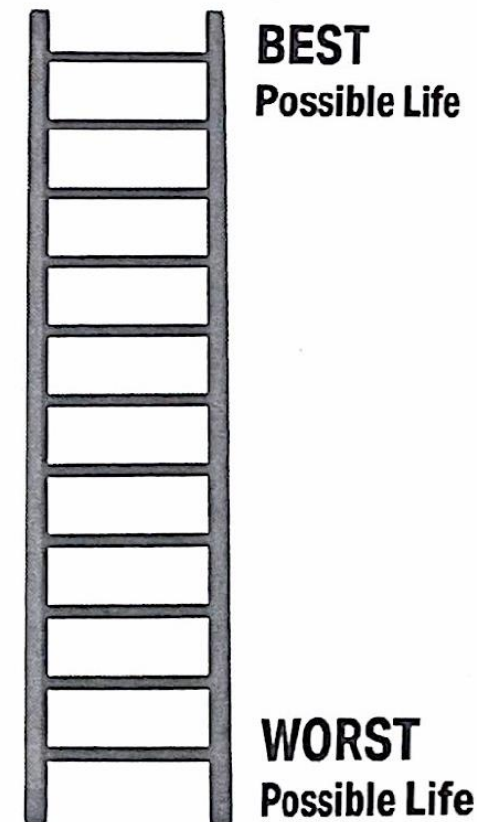
Resultado em todos os países, varia de 8% a 87%.

- **Struggling (Lutando)** – degraus 5 e 6: Esses entrevistados estão lutando e têm visões incertas ou negativas sobre seu futuro; relatam mais estresse diário e preocupação com dinheiro.

Resultado em todos os países, varia de 12% a 77%.

- **Suffering (Sofrendo)** – degrau 4 e abaixo: Esses entrevistados relatam que suas vidas são muito difíceis e têm visões negativas dos próximos cinco anos; relatam não ter o básico, sentem dores físicas e muito estresse, preocupação, tristeza e raiva.

Resultado em todos os países, varia de 0% a 35%.



# Gallup Net Thriving – Avaliação da Vida

A Gallup recomenda que todas as organizações grandes e pequenas do mundo adotem imediatamente essa métrica para estimar e rastrear o GNT em suas organizações e constituintes.  
Governos e ONGs estão adotando-a rapidamente agora.

# Ranking de Felicidade por País

## Avaliação da Vida em 2021-2023

### Todas as idades

1. Finlândia  
(7,741)

**44. Brasil**  
**(6,272)**

143. Afeganistão  
(1,721)

### 30 anos ou menos

1. Lituânia  
(7,759)

**60. Brasil**  
**(6,436)**

143. Afeganistão  
(1,827)

### 60 anos ou mais

1. Dinamarca  
(7,916)

**37. Brasil**  
**(6,124)**

143. Costa do Marfim  
(4,682)

Ao comparar gerações, aqueles nascidos antes de 1965 são, em média, mais felizes do que aqueles nascidos depois de 1980.

Entre os **Millennials/Gen.Y (1980-1994)**, a avaliação da própria vida cai a cada ano de idade, enquanto entre os **Boomers** a satisfação com a vida aumenta com a idade.



Foco no  
Bem-Estar  
como  
Caminho  
para uma  
Vida Melhor

## As Dimensões do Bem-Estar\*

Os cinco elementos-chave do bem-estar são: carreira, social, financeiro, físico e comunitário — nessa ordem.



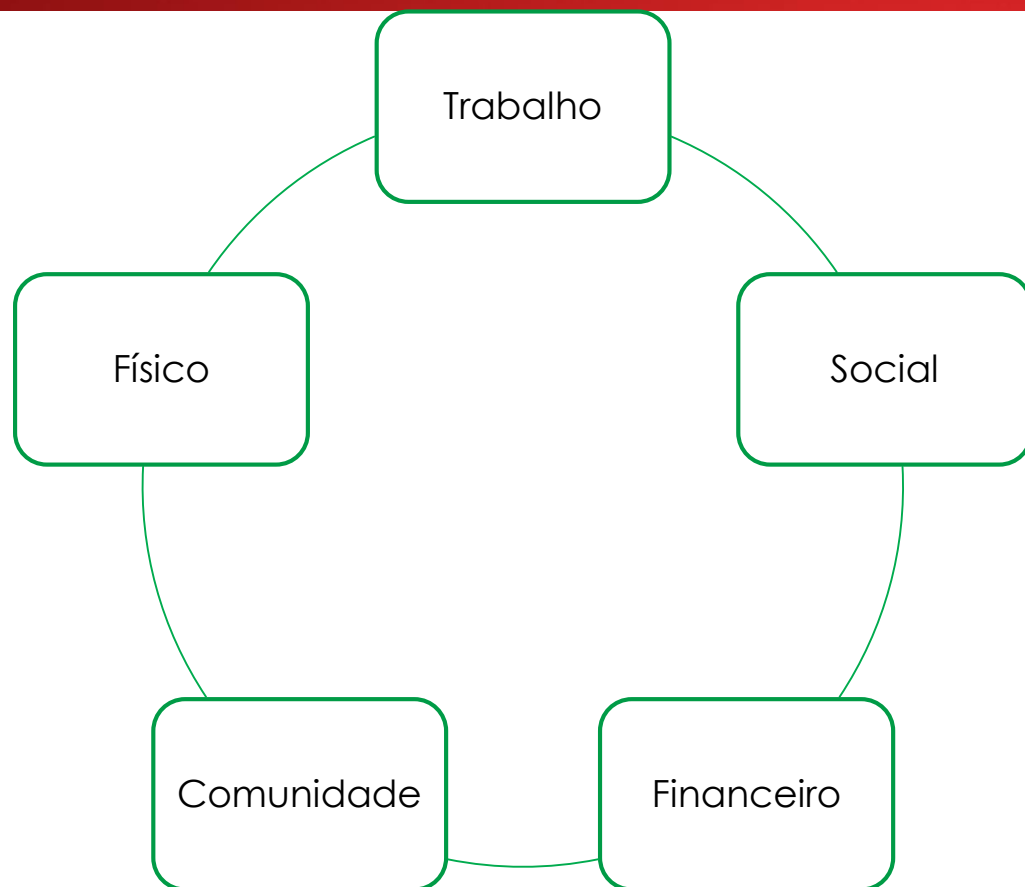
# As Dimensões do Bem-Estar\*

15

1. **Carreira/ Trabalho** - gostar do que se faz todos os dias, estar motivado para alcançar seus objetivos.
2. **Social** – ter amor, amizade e outros relacionamentos de apoio em sua vida.
3. **Financeiro** – gerenciar sua vida financeira de modo a reduzir o stress aumentar a segurança.
4. **Físico** – ter boa saúde e energia suficiente para fazer o que tem que ser feito todos os dias
5. **Comunitário** – gostar de onde você vive, sentir-se seguro e ter orgulho da sua comunidade

\* RATH, Tom e HARTER, Jim. **WELLBEING**: the five essential elements. New York: Gallup Press, 2010.

# As dimensões do Bem-Estar\*



Embora estes cinco **elementos** sejam **interconectados e interdependentes**, as pesquisas e evidências práticas demonstram que o **bem-estar no trabalho** é o elemento mais relevante para o **bem-estar geral** dos seres humanos

\*FONTE: RATH, Tom e HARTER, Jim. **WELLBEING**: the five essential elements. New York: Gallup Press, 2010.

# Mudanças no Mundo do Trabalho\*

A gerações Y e Z estão mudando o Mundo do Trabalho

## Passado

Meu Contracheque  
Minha Satisfação  
Meu Chefe  
Minha Avaliação Anual  
Minhas Fraquezas  
Meu Trabalho

## Futuro

Meu Propósito  
Meu Desenvolvimento  
Meu Coach  
Minhas Conversas Frequentes  
Minhas Forças  
Minha Vida



Engajamento como  
Fundamento do  
Bem-Estar no Trabalho

A Gallup define o engajamento dos funcionários como o envolvimento e o entusiasmo dos funcionários com seu trabalho e seu local de trabalho.



# Os três tipos de Funcionários\*

## Engajado

Altamente envolvidos e empolgados com seu trabalho e local de trabalho.

Psicologicamente conectados, geram desempenho, inovação e movimentam a organização.

## Não Engajado

Psicologicamente desprendidos de seu trabalho e sua organização.

Porque suas necessidades não são totalmente atendidas, eles investem tempo, mas não energia ou paixão em seu trabalho.

## Ativamente Desengajado

Estão infelizes e ressentidos porque suas necessidades não estão sendo atendidas e demonstram sua infelicidade.

Todos os dias eles possivelmente comprometem o que seus colegas engajados realizam.



## Q12<sup>®</sup>

# Os 12 elementos do sucesso das equipes

OBS.: A pesquisa de engajamento Q12<sup>®</sup> só pode ser aplicada pela própria Gallup<sup>®</sup>. As perguntas são protegidas por direitos autorais.

Mas podemos usar os princípios básicos do engajamento identificados pela Gallup para agirmos proativamente para gerar engajamento.

12. No último ano, tive oportunidades de aprender e crescer no meu trabalho.

11. Nos últimos seis meses, alguém em meu trabalho conversou comigo sobre meu progresso.

10. Tenho um(a) melhor amigo(a) no meu trabalho.

9. Meus colegas de trabalho estão comprometidos em realizar um trabalho de qualidade.

8. A missão ou objetivo de minha empresa me faz sentir que meu trabalho é importante.

7. No meu trabalho, as minhas opiniões parecem contar.

6. Há alguém em meu trabalho que estimula meu desenvolvimento.

5. Meu supervisor, ou alguém no meu trabalho, parece importar-se comigo como pessoa.

4. Nos últimos sete dias, recebi algum reconhecimento ou elogio por realizar um bom trabalho.

3. No meu trabalho, tenho a oportunidade de fazer o que faço melhor todos os dias.

2. Tenho os materiais e equipamentos necessários para realizar o meu trabalho corretamente.

1. Sei o que esperam de mim no meu trabalho.

Q12®

## Os 12 elementos do sucesso das equipes

Quando não temos os resultados da pesquisa de engajamento, a Gallup recomenda começarmos a trabalhar pelas 6 primeiras questões.

6. Há alguém em meu trabalho que estimula meu desenvolvimento.
5. Meu supervisor, ou alguém no meu trabalho, parece importar-se comigo como pessoa.
4. Nos últimos sete dias, recebi algum reconhecimento ou elogio por realizar um bom trabalho.
- 3. No meu trabalho, tenho a oportunidade de fazer o que faço melhor todos os dias.**
2. Tenho os materiais e equipamentos necessários para realizar o meu trabalho corretamente.
- 1. Sei o que esperam de mim no meu trabalho.**

# Os Níveis de Engajamento\*

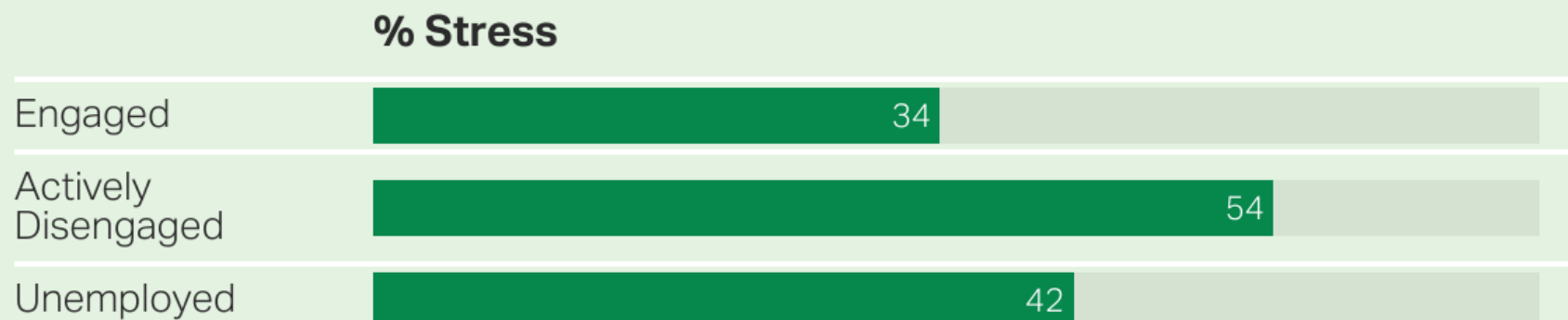
Força de Trabalho Global	Força de Trabalho no Brasil	Média dos Clientes da Gallup	Média dos Melhores Clientes da Gallup
23% Engajado	29% Engajado	50% Engajado	72% Engajado
15% Ativamente Desengajado	13% Ativamente Desengajado		

\*FONTE: CLIFTON, Jim; HARTER, Jim. **It's the manager**. New York: Gallup Press, 2019.

# O Impacto do Engajamento na Qualidade de Vida\*

## Impact of Engagement on Overall Life Experiences

2023 Global Results



GALLUP®

## ***\*IT'S THE MANAGER:***

70% da Variação no  
Engajamento da Equipe  
é determinada  
exclusivamente pelo  
Gestor Direto.

Eles desempenham o  
papel mais significativo  
na geração do  
engajamento.

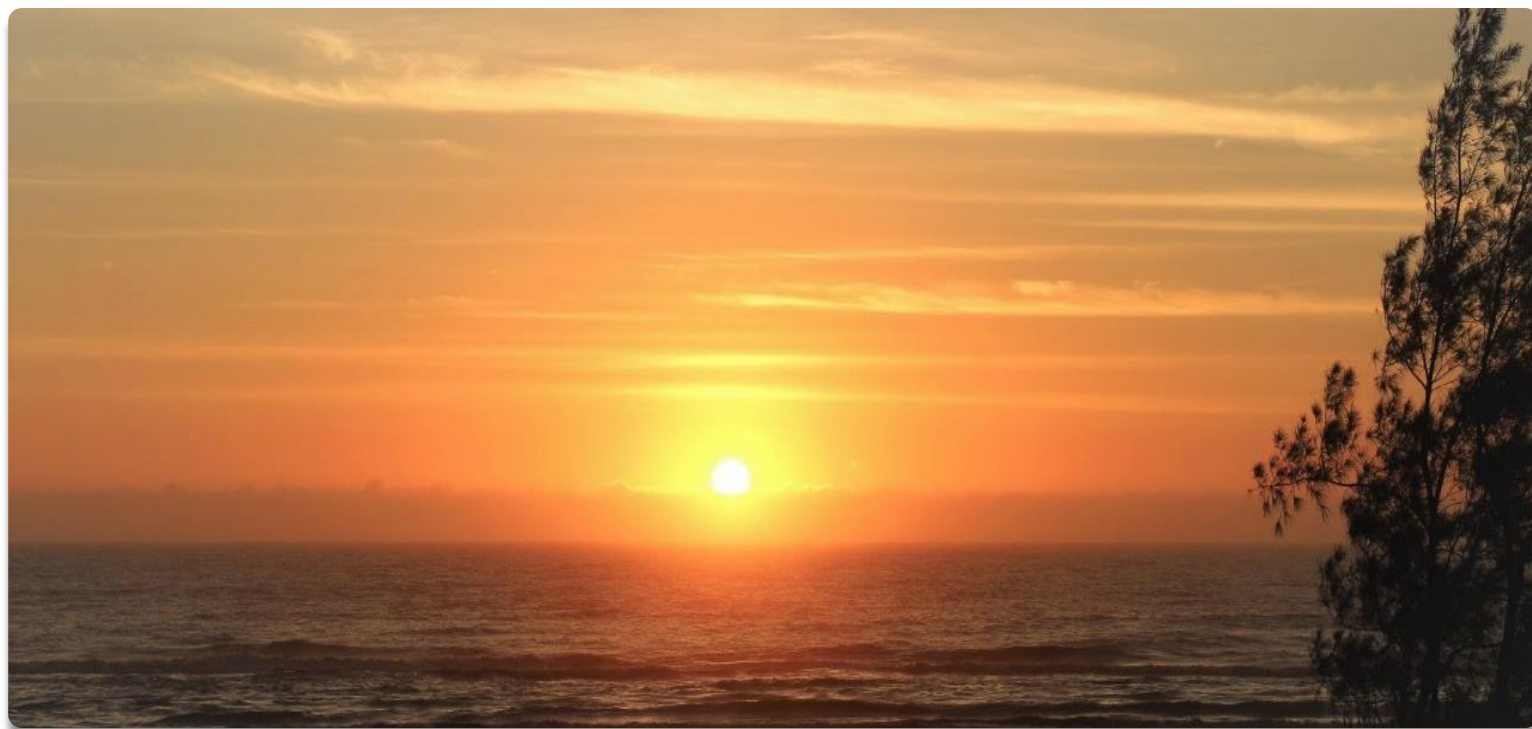
## Uma Mudança do Paradigma da Liderança

Através de suas pesquisas, a Gallup descobriu que gestores de alto desempenho fazem três coisas simultaneamente. Eles:

- lideram com uma abordagem de gestão baseada em pontos fortes;
- focam no engajamento de seus funcionários e suas equipes;
- exigem níveis maiores de desempenho e de resultado.







Por onde  
começar?

## Por que começar pela área de Recursos Humanos?

- Porque a pandemia nos ensinou que precisamos cuidar primeiro de quem tem que cuidar dos outros.
- Porque o papel do RH do estado é muito relevante no engajamento e bem-estar dos servidores públicos, de forma que possam envolver corações e mentes para orquestrar a reinvenção do nosso estado.
- Porque a melhor (ou única) forma de liderar é 'liderar pelo exemplo' – então nada melhor do que o RH experimentar primeiro.



*...máscaras de oxigênio cairão.  
Coloque primeiro em você*

# 1. Como lidar melhor com os sintomas do estresse



A saúde mental é a saúde do nosso cérebro. Ela afeta todo o nosso corpo, nosso trabalho e nossa vida.

Pratique e eduque as pessoas a respeito destas necessidades das pessoas:

- Fazer pequenas pausas
- Evitar o *multitasking*
- Tempo para focar e fazer
- Dormir bem
- Tomar água
- Cuidar da saúde
- Alimentar-se de forma saudável
- Fazer atividades físicas
- Viver momentos de prazer e relaxamento
- Evitar os estimulantes
- Testar alternativas/ trocar melhores práticas

## 2. Elimine as causas raízes do *Burnout*



Para criar uma cultura onde os funcionários podem fazer o seu melhor e trabalhar com menos risco de esgotamento, líderes e gestores devem inicialmente direcionar seus esforços para equacionar essas principais causas:

- 1 Tratamento injusto no trabalho**
- 2 Carga de trabalho incontrolável**
- 3 Comunicação pouco clara dos gestores**
- 4 Falta de suporte do gestor**
- 5 Pressão de tempo irracional**



## 2. Transforme o estresse em energia positiva

Os gestores devem promover o positivo e garantir que os funcionários se sintam apoiados:

- 1 Ouça os problemas relacionados ao trabalho.**
- 2 Incentive o trabalho em equipe e colaboração.**
- 3 Faça a opinião de todos valer a pena.**
- 4 Torne o trabalho significativo.**
- 5 Foque em pontos fortes, em feedback e em desenvolvimento.**



<https://www.gallup.com/workplace/282659/employee-burnout-perspective-paper.aspx>

### 3. Enriqueça o ambiente de trabalho



Embora os gestores estejam limitados por várias políticas e práticas no trabalho, eles devem fazer seu melhor esforço para melhorar o local de trabalho das seguintes maneiras:

- 1 Coloque as expectativas e métricas de desempenho dentro do controle dos funcionários.**
- 2 Reduza ruídos e interrupções.**
- 3 Projete trabalhos para permitir a autonomia.**
- 4 Audite a iluminação da sua área de trabalho.**
- 5 Forneça espaços de colaboração.**

<https://www.gallup.com/workplace/282659/employee-burnout-perspective-paper.aspx>



Como podemos pensar em bem-estar e engajamento neste momento?





Como podemos aproveitar esta oportunidade para reconectar o espírito das pessoas com o trabalho?



# De onde vem a Força do Voluntariado?

- ✓ Senso de Propósito e Significado
  - Altruísmo
  - Impacto Visível
- ✓ Conexão Emocional e Social
  - Empatia
  - Comunidade e Solidariedade
- ✓ Autonomia e Liberdade
  - Escolha e Controle
  - Flexibilidade
- ✓ Reconhecimento Intrínseco
  - Reconhecimento Interno
  - Apreciação da Comunidade

No caso das enchentes no RS, tínhamos alguns fatores adicionais:

- ✓ Urgência da Situação
- ✓ Mobilização Comunitária
- ✓ Empatia pelas vítimas

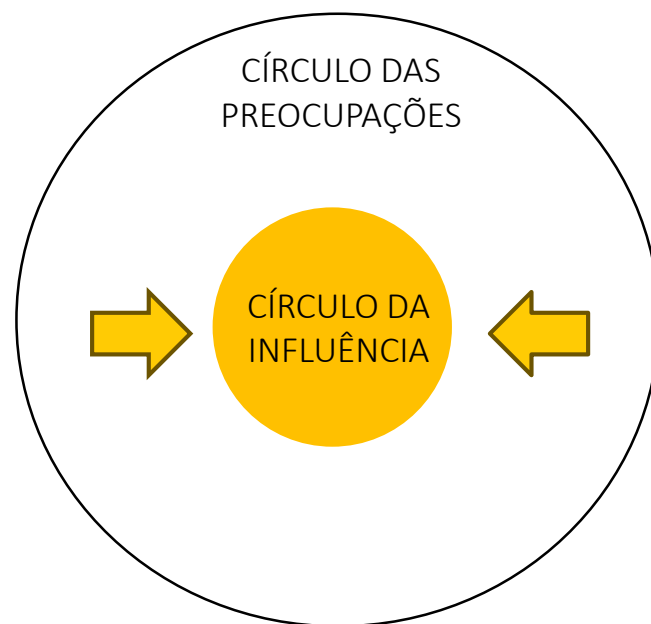
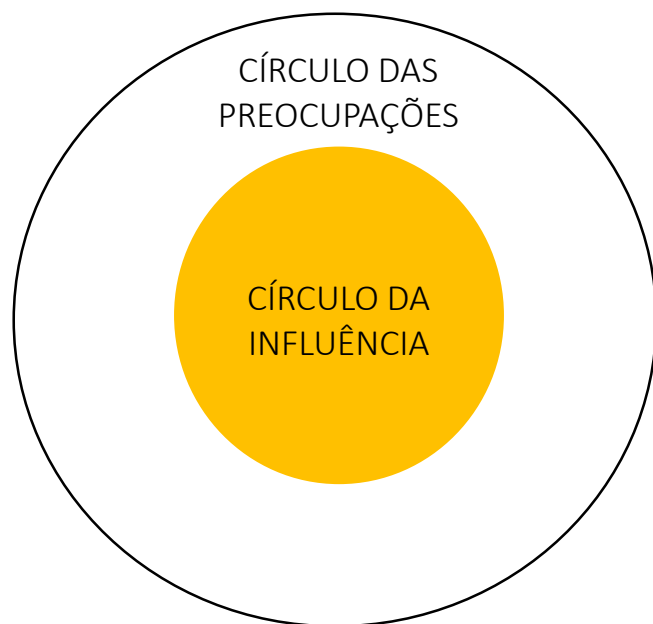




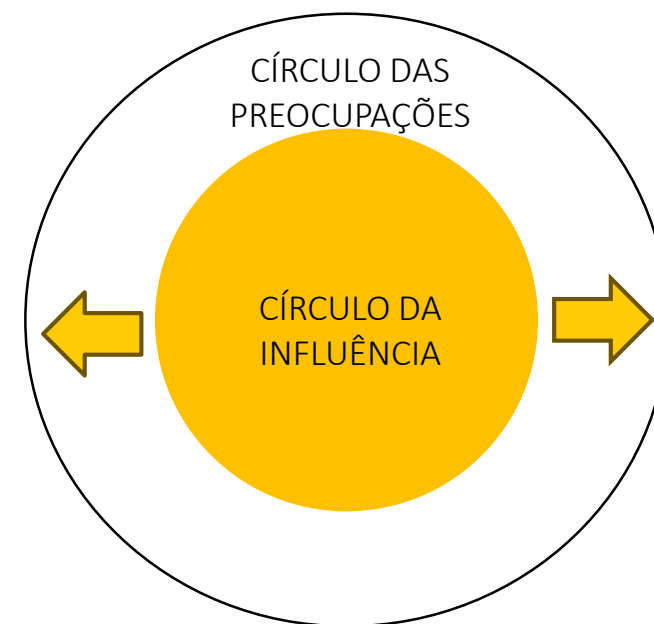
Que tal nos  
Unirmos para  
Reinventarmos  
o nosso Rio  
Grande do Sul?

# Proatividade\* como forma de trazer esta Força para o Ambiente de Trabalho

Ser PROATIVO significa assumir a RESPONSABILIDADE por nossas vidas. Nosso comportamento é função de nossas ESCOLHAS, não de nossas condições.



Não posso, não faço



Eu escolho, eu faço

# Sugestões de Itens de Ação

## Indivíduos

- Desenvolver seus talentos e pontos fortes
- Estabelecer metas pessoais e profissionais
- Fazer escolhas relacionadas às 5 dimensões do bem-estar e agir de acordo

## RH

- Aprofundar-se no tema
- Envolver os líderes e gestores
- Experimentar pequenas mudanças
- Avaliar, melhorar e expandir
- Criar um plano para aplicar além do RH
- Suportar os gestores e os indivíduos nesta jornada

## Gestores

- Educar-se sobre o tema
- Focar nos talentos e pontos fortes (seus e de sua equipe)
- Focar no engajamento dos seus funcionários e equipes
- Reconhecer e valorizar contribuições
- Criar um ambiente de apoio e crescimento

# O mundo precisa de um olhar mais positivo

- ❑ Focar no que fazemos bem é mais produtivo do que tentar consertar nossas fraquezas.
- ❑ Todos temos talentos únicos e podemos desenvolver nossos pontos fortes.
- ❑ Usar nossos pontos fortes todos os dias o elemento mais relevante para nosso alto desempenho, engajamento e bem-estar no trabalho.
- ❑ Focar no engajamento e bem-estar no trabalho é fundamental para criarmos um ambiente de trabalho saudável
- ❑ Todos os seres humanos têm direito a um ótimo trabalho e a viver a melhor vida possível





O mundo precisa de um olhar mais positivo

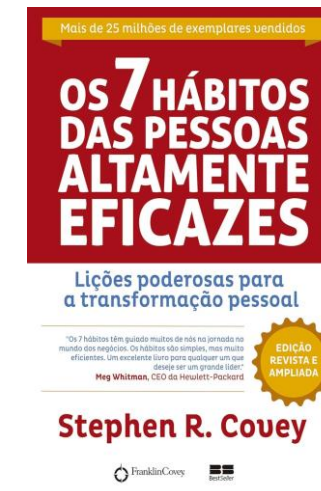
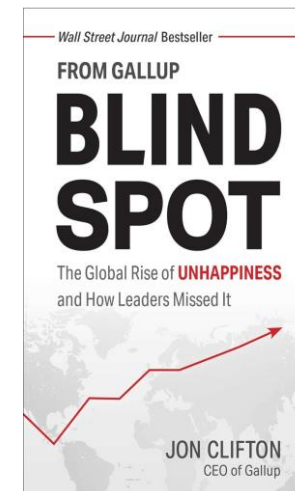
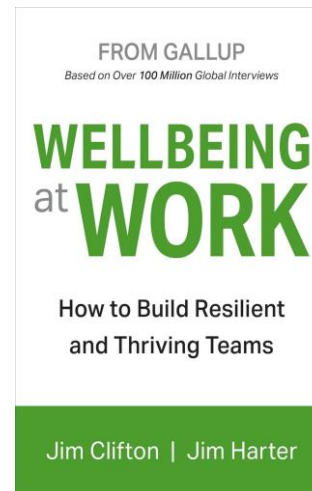
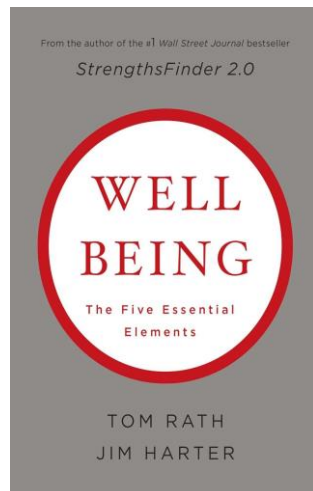
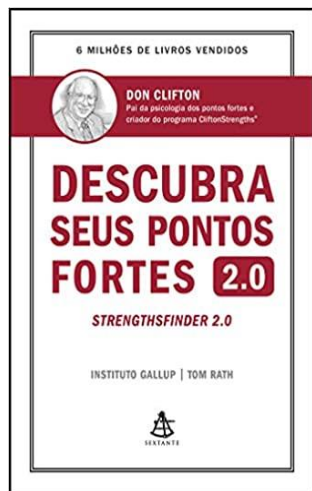
Vamos Juntos?!





Sirvam nossas façanhas  
De modelo a toda terra

# Bibliografia e link para YouTube



<https://www.youtube.com/@cliftonstrengths>

# Carmen Piccini

<https://www.linkedin.com/in/carmen-piccini-2385674/>

[carmen.piccini@quintofator.com.br](mailto:carmen.piccini@quintofator.com.br)

[carmen.piccini@gmail.com](mailto:carmen.piccini@gmail.com)

[www.quintofator.com.br](http://www.quintofator.com.br)

[www.fundacaocasadossonhos.com](http://www.fundacaocasadossonhos.com)