

LIVE
WEBINAR


Bem-estar
360°

FELICIDADE NO TRABALHO

Moda, Luxo ou Necessidade?

Gerir a Felicidade: da Intenção à Implementação





**Uma economia que prospera
à custa das pessoas e do
planeta é, por definição, um
fracasso.**

Kate Raworth, autora da “Economia Donut”

A CIÊNCIA DA FELICIDADE NO TRABALHO

A felicidade organizacional é o reflexo do **bem-estar geral dos colaboradores dentro de uma empresa**. Inclui a satisfação com o trabalho, o envolvimento com a missão da organização, as relações interpessoais positivas e o sentimento de contribuição e realização.

Colaboradores felizes são até **20% mais produtivos** do que aqueles que não estão satisfeitos

Fonte: Universidade de Warwick

Altos níveis de satisfação dos colaboradores superam em **20% a rentabilidade**.

Fonte: Gallup

Organizações que reportam alta felicidade organizacional têm uma **redução de 65% no turnover**.

Fonte: Forbes

Aumentou o volume de negócios de 1,8 milhões para 85 milhões de euros.



A modern office interior with large windows, desks, and computers. The room is bright and airy, with a high ceiling and exposed wooden beams. The windows offer a view of lush green trees. In the foreground, there are several desks with computers and ergonomic chairs. A potted plant is visible on one of the desks.

PRIMEIRO, O ÍNICIO.

**PARA UMA GRANDE
EMPRESA SER SIMPLES,
AS SUAS PESSOAS
TÊM DE SE SENTIR
AUTOCONFIANTES E
SEGURAS.**

Para uma grande empresa ser eficaz,
ela tem de ser simples.

**Por isso, se
alguém tem
que quebrar o
"sempre foi
assim", que
seja pelo
exemplo.**



**A verdadeira liderança não é sobre ser o
melhor.
É sobre fazer os outros melhores.**

JOHN C. MAXWELL



Liderança Emergética 8.0

É um conceito inovador e ainda em discussão no âmbito acadêmico e organizacional.

Foca-se no fluxo de energia e influência num sistema em constante mudança.

Um líder não é centralizar o controle, mas sim **facilitar o equilíbrio e a regeneração de energia, permitindo que as pessoas, equipas e organizações prosperem de forma dinâmica e sustentável.**

Conceito de Liderança Emergética

O termo "emergética" deriva de energia e emergência.

Os líderes precisam de agir e ajustar-se a circunstâncias imprevisíveis enquanto criam um sistema que se adapta e evolui constantemente.

A liderança emergética sublinha a importância de **canalizar, regenerar e distribuir energia positiva** num ambiente organizacional.



PLANEAMENTO DA CULTURA ORGANIZACIONAL DESEJADA

O planeamento de uma cultura organizacional desejada começa pela articulação clara de **valores, missão e visão.**



Valores: Os valores orientam as práticas diárias e as políticas da organização. Devem refletir as convicções da empresa, ser específicos para influenciar decisões e comportamentos, bem definidos para criar uma cultura autêntica.

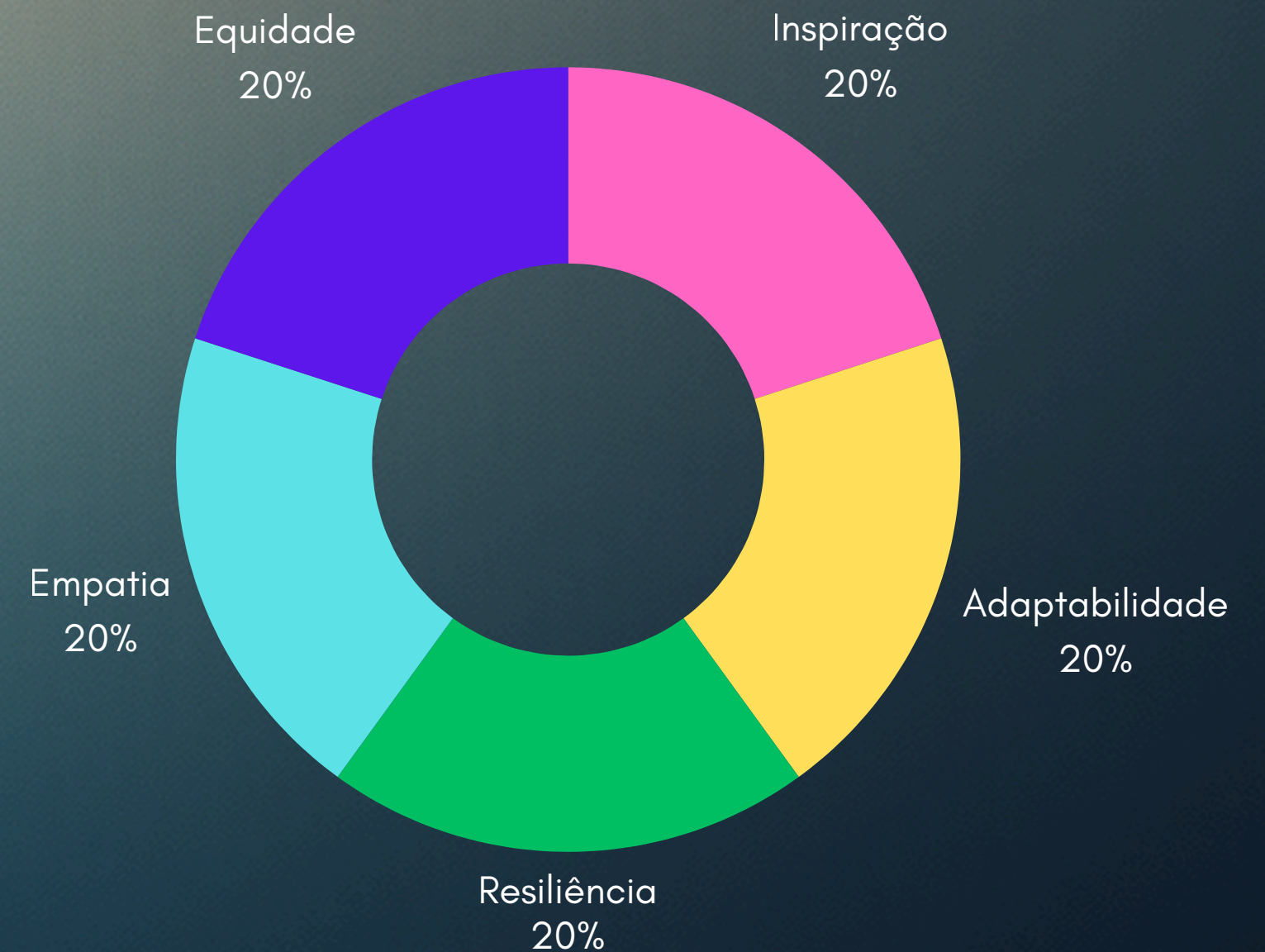
Missão: A missão declara o propósito da organização e serve como uma bússola para os funcionários. Deve ser inspiradora, fornecer direção e refletir as metas da empresa, orientando todas as atividades e estratégias.

Visão: A visão descreve o futuro que a organização aspira alcançar. Deve ser ambiciosa e alinhada com os valores e missão, funcionando como uma chamada à ação que motiva e une os colaboradores em torno de um objetivo comum.

O que o novo modelo de trabalho é e será:

- Lideranças Humanizadas.
- Culturas Organizacionais Diversificadas.
- Pessoas que cuidam de Pessoas.
- Pessoas que criam Resultados.

O que as pessoas mais ambicionam no seu local de trabalho e na liderança: que seja **empático, inspirador, presente sem microgestão (o inimigo).**



O PROPÓSITO LIDERANÇA HUMANIZADA

A FUNÇÃO DA LIDERANÇA NÃO É CRIAR
SEGUIDORES MAS SIM, CRIAR MAIS LÍDERES.





SER UM LÍDER DAS PRÓPRIAS AÇÕES DE FORMA HUMANIZADA

Bons líderes capacitam e delegam, **Máxima Liberdade versus Máxima Responsabilidade.**

Bons colaboradores assumem a **Máxima Liberdade com Responsabilidade.**

Líderes e Colaboradores valorizam a **dignidade**, o **bem-estar**, o **crescimento pessoal e profissional**, bem como a construção de relações de trabalho baseadas no **respeito mútuo**, na **empatia** e na **comunicação** eficaz.

DESAFIOS





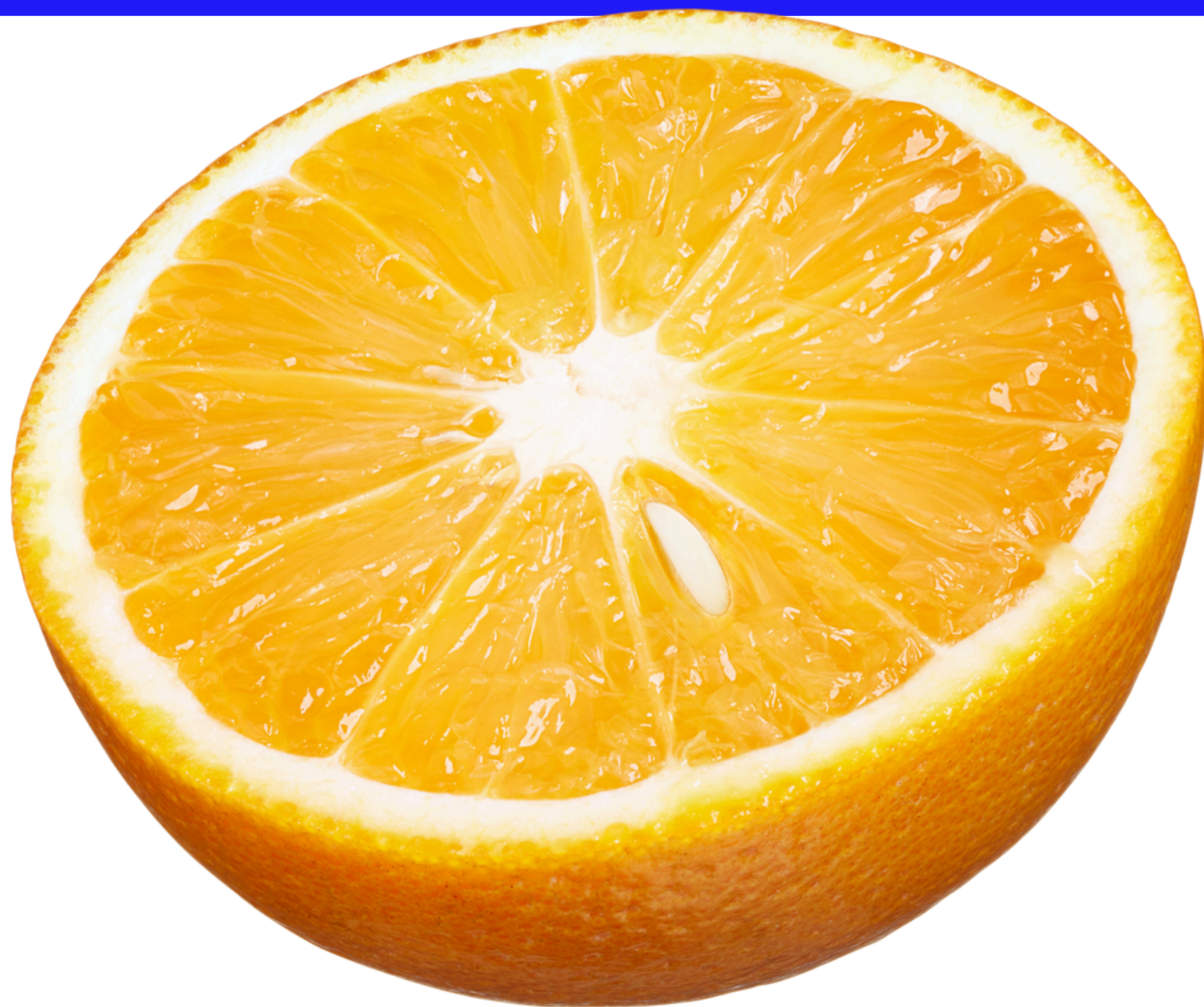
PESSOAS

O maior desafio começa por estarmos a lidar com Pessoas.

Cada pessoa tem a sua história.

A felicidade e bem-estar é uma escolha, por melhores que sejam os benefícios da organização.

A responsabilidade tem dois sentidos.



ENCONTRAR A SOLUÇÃO SIMPLES

Uma laranja = Duas laranjas

O Poder da **COMUNICAÇÃO**

Quando estamos abertos a
comunicar para encontrar a solução,
comunicamos com transparência,
clareza ganhamos bem-estar.
Evitamos conflitos.



DA INTENÇÃO À IMPLEMENTAÇÃO

Felicidade não falha na intenção. Falha na execução.



OS 3 NÍVEIS DA IMPLEMENTAÇÃO



1. Estratégico (organização)

- Está nos KPIs?
- Está na avaliação de liderança?
- Está nas decisões?

2. Operacional (processos)

- Como se recruta?
- Como se avalia desempenho?
- Como se lidera no dia-a-dia?

3. Comportamental (líder)

- Como fala?
- Como decide?
- Como reage ao erro?

ONDE A FELICIDADE MORRE

- Falta de coerência
- Inconsistência
- Liderança inconsistente
- Cultura não operacionalizada
- Medição inexistente





SOLUÇÃO

políticas claras

segurança psicológica medida

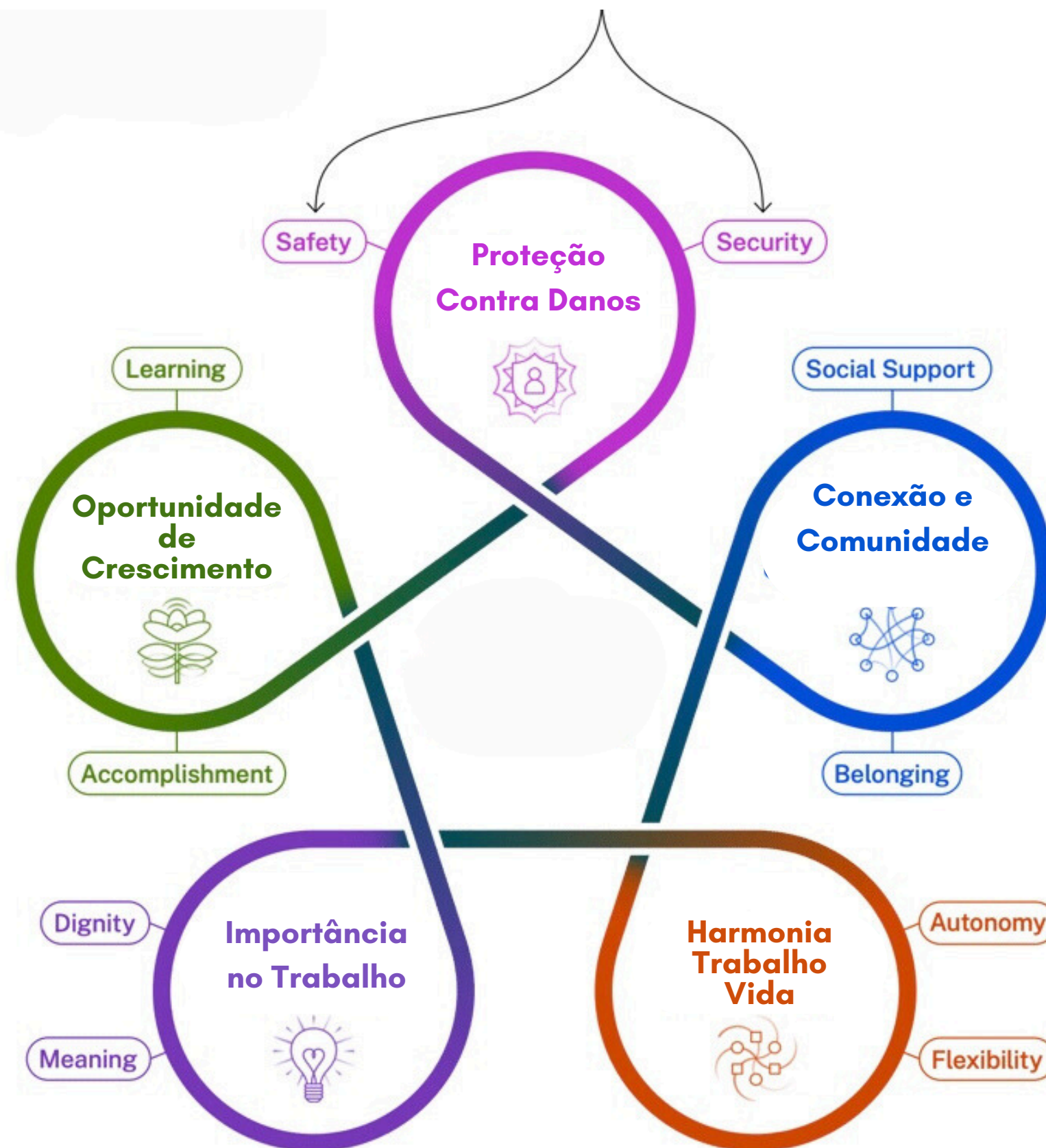
liderança treinada

rituais de equipa

feedback estruturado

OS CINCO ESSENCIAIS PARA A FELICIDADE E O BEM ESTAR NO LOCAL DE TRABALHO

Cada Essencial está fundamentado em duas necessidades humanas.



Proteção Contra Danos

- Priorizar a segurança física e psicológica no local de trabalho
- Permitir um descanso adequado
- Normalizar e apoiar a saúde mental
- Operacionalizar normas, políticas e programas

Conexão e Comunidade

- Criar culturas de inclusão e pertença
- Cultivar relações de confiança
- Promover a colaboração e o trabalho de equipa

Harmonia Trabalho-Vida

- Fornecer mais autonomia sobre como o trabalho é feito
- Tornar os horários tão flexíveis e previsíveis quanto possível
- Aumentar o acesso a licenças remuneradas
- Respeitar as fronteiras entre trabalho e tempo não laboral

Importância no Trabalho

- Fornecer um salário digno
- Envolver os trabalhadores nas decisões do local de trabalho
- Construir uma cultura de gratidão e reconhecimento
- Conectar o trabalho individual com a missão organizacional

Oportunidade de Crescimento

- Oferecer formação, educação e mentoria de qualidade
- Promover caminhos claros e equitativos para o avanço na carreira
- Assegurar um feedback relevante e recíproco

Quando satisfeitas, aumentam a motivação intrínseca e a felicidade no trabalho.

Três necessidades psicológicas básicas no trabalho:

Autonomia – O desejo de ter controlo sobre as próprias ações e decisões.

Competência – O desejo de sentir-se capaz e eficaz nas atividades que realiza.

Relacionamento – O desejo de ligação e pertença a um grupo social significativo.



Se não está no sistema, não existe.

A CORAGEM DE ERRAR

NÃO TER MEDO DE ERRAR

O MEDO AO ARREPENDIMENTO. SEMPRE.

Errar não é falhar, mas sim uma etapa essencial no caminho de aprendizagem e crescimento pessoal.

Olhar para o erro como oportunidade de crescimento.



VISÃO ALÉM DAS METAS IMEDIATAS

Empresas com colaboradores mais felizes aumentam até 37% a sua produtividade.
Gallup

Líderes eficazes têm a habilidade de se focarem no crescimento e desenvolvimento a longo prazo dos colaboradores.

NO QUE DEVEMOS INVESTIR ...



**ESCOLHER A CORAGEM EM VEZ
DO CONFORTO.**



**OPTAR PELO QUE É CERTO, NÃO
PELO QUE É FÁCIL.**

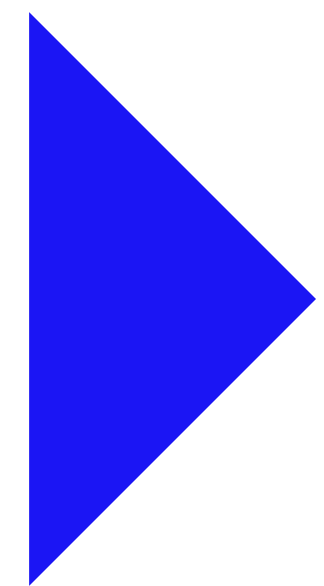


**FOMENTAR A AUTENTICIDADE E
A PRÁTICA DOS VALORES PELO
EXEMPLO.**

FAZER PULSAR O CORACÃO

Trabalharmos para que as Pessoas tenham o batimento cardíaco sincronizado com as organizações, e que as organizações auscultem cada coração.






Tornar o singular, no plural.

IDEALIZAMOS, PROJETAMOS E CONSTRUÍMOS

FELICIDADE NO TRABALHO

Moda, Luxo ou Necessidade?

Urgência.





Há UNS TEMPOS

NÃO ESCOLHAS ENTRE RESULTADOS E FELICIDADE.

ESCOLHE RESULTADOS ATRAVÉS DA FELICIDADE.



smsofiamanso



asofiamanso