



# INFELICIDADE NO TRABALHO O QUE FAZER?

Por *Virginia Planet*

Seu melhor vendedor bate à porta e entrega uma carta de demissão. Qual é o primeiro passo? A sabedoria convencional diz que salários maiores e melhores benefícios são o caminho para fidelizar um funcionário. Certo? Errado! Seis meses depois, o mesmo funcionário volta e, ainda descontente, barganha novos acordos. O que está acontecendo que os profissionais não estão satisfeitos com o trabalho?

Recentemente, os trabalhadores têm abandonado seus empregos em massa e, muitas vezes, sem ter nenhuma outra oportunidade em vista. A consultoria de recrutamento Robert Half divulgou recentemente

uma pesquisa que apresenta o índice de confiança de colaboradores em relação a empregadores e mercado de trabalho. Os dados revelaram que 44% das pessoas pedem demissão por não se sentirem felizes.

Não se sentir feliz é seguido pela busca por novos desafios (42%), falta de perspectiva de crescimento (33%), não se sentir valorizado (27%) e relação ruim com gestores (19%).

Atualmente, os profissionais têm uma visão mais ampla do que querem para suas carreiras e conseguem enxergar além do salário, apontando que um ambiente de trabalho saudável e seguro é mais importante para a felicidade e engajamento.

Se os líderes querem evitar que seus funcionários se desliguem da empresa, simplesmente negociar salário e benefício será, no máximo, uma solução paliativa – mesmo que tenhamos descoberto que essa foi a resposta mais comum dos gestores ao receberem a notícia de que mais um membro do time está saindo. Então, onde está a solução?

Mais do que qualquer coisa, os profissionais hoje desejam trabalhos que os inspirem e criem harmonia entre quem eles são e o que fazem. Vislumbram um lugar psicologicamente seguro para que eles possam ser exatamente quem eles são. Que possam expressar suas preocupações

e palpitar quando acharem que têm algo importante para contribuir. Eles querem sentir que estão trabalhando para algo maior do que eles próprios — e entender como seu trabalho diário contribui para isso — com autonomia para moldar seu papel nisso tudo.

Pessoas felizes no trabalho são mais motivadas, produtivas e engajadas. Além disso, são mais criativas, colaborativas e resilientes diante das adversidades deste mundo de policrise.

Líderes interessados em engajar os colaboradores devem considerar oferecer mais do que eles desejam e precisam — alinhamento, inspiração e autonomia — e não apenas mais salários.

Uma das maneiras de gerar felicidade nos colaboradores é buscar o alinhamento entre trabalho e vida. Isso quer dizer que a transparência e honestidade na relação deve ser primordial desde o momento da entrevista, em que os principais acordos são feitos. E, claro, a cada mudança de rota (pessoal, profissional ou da própria companhia), fazer novos alinhamentos.

Funcionários na faixa etária de 25 a 45 anos estão em trajetória acelerada na carreira, ao mesmo tempo em que experimentam uma rápida expansão de responsabilidades pessoais. É difícil alcançar o equilíbrio entre trabalho e vida quando você está se casando, tendo filhos ou cuidando de pais idosos, por exemplo.

Não se trata apenas do tempo que se passa no trabalho, mas de como esse trabalho contribui ou prejudica o tempo que se passa longe dele também.

Pergunte aos seus funcionários como o trabalho lhes permite alcançar avanço na carreira, cuidar de suas famílias ou manifestar seus valores diariamente. Tenha certeza de que com essa conversa você entenderá quem são as pessoas com que você trabalha, o que elas almejam e como você, como líder, pode contribuir nessa jornada.

O maior déficit que observamos está nas relações dos subordinados

Virginia Planet é sócia-fundadora da House of Feelings, primeira escola de sentimentos do mundo



DANIELA PRADO

com seus líderes. Quase todos os trabalhadores dizem que desejam trabalhar para um líder que os inspire, enquanto a minoria afirma que isso realmente acontece. Investir em seu relacionamento com a equipe é uma maneira de superar essa divisão, mas de, principalmente, saber exatamente quem são e o que desejam. E assim desbloquear sua motivação para se tornar esse líder inspirador que deseja.

Em vez de simplesmente observar enquanto seus colaboradores mais talentosos cogitam a possibilidade de se demitir, ofereça-lhes uma alternativa concreta. Ao proporcionar maior autonomia, engajá-los e reacender sua inspiração, é possível criar ambientes de trabalho que os ajudem a se tornarem as melhores versões de si mesmos. Quando isso ocorre, eles se reinventam nas suas posições e

potencializam suas próprias atitudes construtivas com o time.

Em vez de vê-los se aproximarem para apresentar uma carta de demissão, você os encontrará comprometidos, com renovado entusiasmo e energia. Dedicados e altamente engajados com a empresa.

Em suma, a felicidade no trabalho é um ingrediente poderoso para o sucesso das empresas e para o crescimento profissional e pessoal de seus colaboradores. À medida que líderes abraçam essa visão e implementam práticas voltadas ao bem-estar, criam-se organizações mais resilientes, inovadoras e com colaboradores verdadeiramente engajados. Afinal, a felicidade no trabalho transcende a esfera profissional, refletindo-se em todos os aspectos da vida de quem faz parte desse ambiente inspirador. 🧠