

Profissional polvo e sobrecarga de trabalho são um perigo para a saúde

Com a crise, as empresas realizaram inúmeras demissões. Quem continuou no quadro de funcionários teve de assumir o trabalho dos que partiram, gerando uma sobrecarga de funções

Marcelo Liutti (*)

Esse funcionário passou a ser nomeado como profissional polvo, aquele que assume vários "braços" dentro do trabalho. Mas, as consequências de sobrecarregar uma única pessoa com responsabilidades, prazos e resultados, acabam sendo desastrosas para a saúde emocional, mental e física dos colaboradores, que podem até desenvolver a síndrome de Burnout, conhecida como a síndrome do esgotamento profissional. O Burnout é um distúrbio que ocorre pelo esgotamento físico, mental e psíquico. A palavra no idioma inglês pode ser traduzida como "queimar por completo" e se refere ao desgaste emocional e físico que a pessoa sofre graças ao estado de tensão e estresse crônico desenvolvidos em consequência a um ambiente de trabalho nocivo.

Esse distúrbio foi descrito pela primeira vez pelo médico e psicólogo alemão Herbert Freudenberger (1926/1999), que diagnosticou a síndrome em si próprio, em 1974. Entre os principais sintomas estão a sensação de extrema exaustão, que não melhora com períodos de descanso, e uma completa despersonalização do indivíduo, que passa a ser indiferente a coisas que antes lhe davam prazer. Cansaço agudo, irritabilidade, dificuldade de concentração, distúrbio de sono, dores musculares, alteração de humor e de memória também podem ser percebidas. Em casos mais graves, o paciente pode ter excesso de sudorese, taquicardia, náuseas, hipertensão, falta de ar e enxaqueca.

Para evitar a doença, mas se adaptar à nova realidade das empresas, é preciso um esforço conjunto entre o colaborador, o departamento de recursos humanos e os gestores da empresa. Todos sabemos que em cenário de crises é hora de fazer mais com menos, que é necessário haver colaboração para enfrentar o momento de economia delicada, mas é preciso também bom senso de todas as partes envolvidas a fim de evitar problemas mais graves.

Um ambiente de trabalho tóxico, com acúmulo de funções, excesso de carga horária semanal e pouco tempo hábil para realizar as atividades, certamente favorece a possibilidade de desenvolvimento da síndrome. Para combater esses fatores, o melhor antídoto é uma comunicação clara e transparente. Diante de tantas demissões, o profissional pode ficar inseguro, com medo de também ser demitido. Se não for o caso, os gestores diretos precisam aliviar essa tensão, demonstrando o quanto aquele profissional é importante para a empresa.

Por outro lado, o profissional também precisa desenvolver sua inteligência emocional a fim de aguentar a pressão, sem deixar que sua saúde seja comprometida - o que não é interessante para a empresa e muito menos para ele. Por isso, gostaria de contribuir com algumas dicas para quem pode estar passando por períodos de grande pressão e estresse no trabalho:

- 1) Organização é fundamental - É imprescindível organizar a rotina. Estabeleça agendas e defina prioridades junto à chefia a fim que as tarefas sejam cumpridas por ordem de importância. Num ambiente desorganizado, tudo é urgente, quando na verdade, sabemos que não é bem assim.
- 2) Desenvolva outras pessoas da equipe - Procure incentivar



Imagens: Reprodução

o desenvolvimento de outras pessoas da equipe. Neste período de crise, é muito comum as empresas estimularem treinamentos e workshops conduzidos pelos próprios funcionários. Essa é uma maneira de fazer circular o conhecimento e ainda desenvolver novas habilidades em equipe a fim de reduzir a centralização das atividades.

- 3) Automatize o que for possível - Ao olhar com atenção para todos os processos de uma empresa é muito comum observarmos padrões em determinadas tarefas. Faça esse exercício sempre que possível e busque automatizar processos a fim de ganhar tempo.
- 4) Estabeleça tempo para cada tarefa - Se mesmo assim for inevitável levar trabalho para casa, procure estabelecer horários para isso. Nada de passar o fim de semana ou feriado inteiro trabalhando. Defina um tempo para cada atividade e se comprometa a cumprir o acordo que você fez com você mesmo.

Durante esse período, esteja focado, a fim de aumentar a assertividade das suas tarefas. Depois, procure relaxar. Estar com a família e amigos, fazendo atividades prazerosas com certeza também te ajudam a ser um profissional mais produtivo na hora em que estiver trabalhando.

- 5) Exercite-se - Já existem muitos estudos que comprovam que a prática de atividades físicas auxiliam no alívio das tensões. Busque alguma do seu agrado e pratique com frequência regular.
- 6) Incentive Happy Hours com sua equipe - Procure ter momentos de descontração também com a equipe de trabalho. Cabe ao RH desenvolver ações de integração, capazes de motivar e engajar as equipes a fim de que produzam mais e melhor, de forma integrada e cooperativa, no entanto, se essa iniciativa não partir deles, você também pode propor momentos de descontração.

Um ambiente saudável e amistoso certamente favorecem a dedicação e foco nos resultados. Um almoço ou happy hour em clima tranquilo, onde se fale sobre qualquer outro assunto que não seja trabalho, é importante.

- 7) Comemore - Celebrar as pequenas e as grandes conquistas da equipe é fundamental! Busque comemorar, visando fortalecer os laços e o senso de time.
- 8) Aprenda a dizer não - Após fazer várias mudanças e adaptações em sua rotina, se o profissional ainda se sentir pressionado, talvez seja a hora de estabelecer o seu limite. Dizer não ao outro pode ser um grande sim que dizemos a nós mesmos. Converse com seu gestor e apresente suas demandas pra ele antes de aceitar mais trabalho.

Se mesmo depois de todas essas dicas, você sentir que a situação não está melhorando, avalie até que ponto o trabalho é tão importante na sua vida que custe sua própria saúde. Pondere de que vale o salário que ganha para quem já não consegue mais ver sentido ou prazer na realização de seus propósitos pessoais e profissionais.

Por último, caso você se identifique com os sintomas da síndrome de Burnout, não hesite em buscar ajuda médica. Seu bem-estar deve vir sempre em primeiro lugar.

(*) - É headhunter e Senior Associate da Trend Recruitment (<https://www.trendrecruitment.com/pt>).



Quatro conhecimentos de destaque para um profissional de TI

Fábio Freire (*)

Quando falamos de tecnologia falamos de negócios. Afinal, com a ascensão de soluções como Big Data, Inteligência Artificial (IA), Internet das Coisas (IoT), Blockchain, entre outras, atualmente é difícil imaginarmos um empreendimento ou uma companhia que opera, em grande escala, sem fazer uso de ferramentas e recursos digitais. Segundo estimativa da Gartner, apenas esse ano, os gastos com TI em nível global vão chegar a US\$ 3,7 trilhões, o que representa um aumento de 6,2% em comparação a 2017.

Além de contar com equipamentos e sistemas de ponta, empresas que desejam manter-se competitivas também precisam investir em uma equipe atenta às últimas novidades e com conhecimentos específicos, para otimizar o uso desses recursos. O mercado de trabalho acompanha essas mudanças e já demanda um perfil mais abrangente desses profissionais. Separei quatro conhecimentos que fazem a diferença no currículo dos indivíduos que atuam em TI e para as organizações que estão formando seus times. Confira!

- 1) Big Data e análise de dados egundo a Frost&Sullivan, só no mercado latino-americano, o Big Data e Analytics deve chegar a US\$ 8,5 bilhões em 2023, e as possibilidades que esse tipo solução traz são cada vez mais relevantes para o mundo corporativo. Ao analisar dados de diferentes origens, é possível delinear perfis de comportamento, desenvolver novos projetos a partir da avaliação de históricos, e condensar relatórios com indica-



dores estratégicos essenciais para a tomada de decisão.

- 2) Familiaridade com aplicativos - Uma das razões para lidarmos com um volume imenso de dados é o crescente uso de apps. Esse recurso é essencial para complementar a estratégia omnichannel que vêm ganhando destaque em companhias de diferentes setores. A ideia é ampliar as opções e canais de relacionamento com o cliente, e os aplicativos são de grande relevância nesse contexto, levando em conta que 138 milhões de brasileiros possuem um smartphone, segundo o IBGE. Um profissional que conheça as particularidades desse tipo de plataforma pode auxiliar na integração de soluções e na otimização da comunicação da companhia.
- 3) Domínio de idiomas - Muitos dos termos usados no dia a dia de tecnologia estão em outro idioma,

desde inglês, a espanhol, francês, alemão e até mesmo mandarim. Isso sem contar que por vezes o suporte técnico de determinados sistemas e soluções ficam em outros países, o que demanda conhecimento da linguagem para agilizar a facilitar a comunicação entre equipe.

- 4) Visão de negócios - A tecnologia é usada amplamente no ambiente corporativo e com finalidades diversas. Essa abrangência faz com que o profissional de TI dialogue com times que nem sempre têm expertise técnica e isso demanda uma visão de negócios para compreender quais são as necessidades e como a aplicação dos recursos digitais pode ser eficiente para atingir os resultados em cada cenário.

(*) - É CEO na FindUP, empresa de tecnologia que automatiza todo o ciclo do atendimento técnico através de geolocalização (www.findup.com.br).

Como vencer o preconceito no ambiente de trabalho

Norberto Chadad (*)

Preconceito é algo que se aprende. Não nascemos preconceituosos. Basta observarmos as crianças. Entre elas, num ambiente escolar de primeira infância, não há discriminação entre os amiguinhos

Briçam juntos, comem juntos, divertem-se. As crianças empregam o juízo crítico entre os colegas e os professores de forma natural. Vão, aos poucos, escolhendo os amigos com quem se identificam mais, os professores que apreciam, mas nunca em razão de outra coisa que não sejam apenas as atitudes e o comportamento.

Se alguns colegas são mais fraternos e companheiros, ficam mais chegados; se determinada professora ou professor é mais atencioso e paciente, passa a ser mais admirado. É no desenvolvimento dessas experiências que a criança escuta, observa e testemunha atitudes e, a partir daí, começa a formular conceitos ou, como pressupõe a palavra, uma ideia prévia que antecede a elaboração mental dos conceitos: os pré-conceitos.

Mas, a criança aprende mais em casa do que na escola. Aprende ouvindo a opinião dos pais, dos vizinhos, dos visitantes. Aprende observando como se comportam todas essas pessoas. E desenvolve, por imitação ou contestação, ideias próprias. Algumas delas preconceituosas em suas formas: social, racial, religiosa e sexual. O preconceito surge por meio das diferenças entre as pessoas e as opiniões que cada um sustenta. E esse juízo pré-concebido, que se manifesta numa atitude discriminatória perante pessoas, crenças, sentimentos e tendências de comportamento, como funcionário no ambiente de trabalho?

Imagine a seguinte cena: o profissional é recrutado ou consegue recolocação. Até este momento só conheceu o entrevistador, que não lhe deu mais detalhes a respeito da corporação onde atuará. Ao longo do processo, o entrevistador estava mais preocupado em conhecer o candidato do que em explicar a ele os detalhes da cultura da empresa.

Cumpridos os procedimentos burocráticos, marca-se a data e o candidato passa a ser empregado - ou colaborador, como as empresas costumam referir-se, de modo politicamente correto, aos profissionais.

Vem o primeiro dia de trabalho. O novo colaborador é apresentado aos colegas. Para ele tudo é novo, não há ideias formadas sobre as pessoas, os métodos de trabalho, a cultura da empresa. Vai levar algum tempo para se acostumar. E se acostumar significa elaborar mentalmente conceitos, não apenas a partir do que vai escutar, observar e testemunhar dentro do ambiente corporativo, mas principalmente a partir das informações que o grupo em que está sendo inserido vai lhe oferecer.

Nada mais normal do que nos unirmos com pessoas que possuem certas afinidades conosco. Esse novo empregado vai interagir com um ou mais de um dos grupos existentes na empresa. Sua experiência anterior vai definir em qual grupo se encaixa melhor. E, como sabemos, às vezes, cada escolha traz determinadas consequências que - quase sempre - decorrem de preconceitos. Fazer parte de um grupo pode levar a ser antipatizado por outro grupo e ser rotulado.

Se ficar mais próximo do chefe, vai ser suspeito de bajulador. Se ficar mais perto dos críticos, pode ser tachado de rebelde. Mais perto dos veteranos, careta. Mais perto dos jovens, descompromissado. Mais perto das mulheres, afeminado ou galanteador. Mais perto dos homens, machão ou misógino. E por aí adiante.

Da parte do novo empregado, todo o seu esforço pessoal vai estar focado no sentido de ser aceito. De preferência, por todos os grupos. Geralmente, funciona assim. Mas há quem já chegue com ideias prontas e prefira ficar isolado. Portanto, nem sempre o preconceito é do grupo, mas do próprio recém-chegado.

Da parte do líder, o grande desafio consiste em integrar os novos colaboradores de uma forma que evite a formação de estereótipos preconceituosos. É importante enxergar além de rótulos. Entender os grupos e os novos colaboradores, cada qual com suas razões e características, e enfatizar o prejuízo que causam os preconceitos. Neste caso, qual será o principal papel do líder ou dos profissionais de RH contra o preconceito em suas equipes? Ouvir.

Ouvir não é apenas escutar, mas assimilar com atenção o que for dito pelas pessoas. Ouvir é compreender atitudes, comportamentos, reações. Somente com a compreensão nasce a habilidade de ouvir. Assim, o líder será capaz de verificar semelhanças e diferenças e agir para estimular aquelas e amenizar essas últimas.

Diferença é coisa boa. Mas as diferenças que completam, não as que separam. O líder precisa ser como o Papa, que não é chamado de pontífice à toa. Pontífice é o construtor de pontes, o que promove a ligação entre as pessoas. Mencionei a figura do Papa, porque a questão religiosa é um dos principais problemas ligados ao preconceito.

Em qualquer ambiente, a melhor estratégia para vencer o preconceito é o respeito. E respeito também é coisa que se aprende. De preferência em casa e na escola. O ambiente de trabalho também pode ensinar. Cabe a cada um entender esses personagens. Mas cabe a todos compreender melhor as pessoas e ideias ao seu redor.

(*) - Engenheiro Metalurgista pela Mackenzie, Mestre em Alumínio pela Poli/USP, Economista pela FGV, Master em Business Administration pela Los Angeles University e CEO da Thomas Case & Associados, consultoria de soluções em gestão de pessoas e carreiras (www.thomascase.com.br).

Diário, dinâmico e objetivo...

para você que não tem tempo a perder

Especializado em Publicidade Legal (Atas, balanços, editais e outros).

Empresas
Negócios

Acesse...

www.netjen.com.br

