

# Novo normal torna premissa a inteligência emocional nas empresas

Segundo pesquisa da UFMG, em conjunto com a Troposlab, 51,1% dos profissionais tiveram a vida parcialmente afetada pela pandemia, enquanto 24,9% afirmaram que foram muito afetados

Realizado em junho, o estudo contou com 653 respostas. Neste período, a necessidade do acompanhamento e cuidados com a saúde mental e o início do uso de medicamentos, como antidepressivos, ansiolíticos ou ambos, foi relatada por 15,6% dos entrevistados.

As mulheres apresentaram maior intensidade de sintomas para ansiedade (28,5%), quando comparadas aos homens (22,2%), estresse (5,36%) e nos homens (5,22%), além de maior prevalência de depressão (10,4% para mulheres e homens 3,4%).

“Motivos não faltam para justificar o aumento de transtornos nos profissionais. Alguns já se estabilizaram, mas ainda há empresas e estabelecimentos que não conseguem fechar a conta”, afirma a Dra. Cristiane Romano, mestre e doutora em Ciências e Expressividade pela USP.

O fato é que, hoje, diante de tanta instabilidade, uma característica se tornou fundamental no mercado de trabalho: a inteligência emocional. Por mais qualificado que seja o funcionário, é im-



Cristiane Romano, mestre em Ciências e Expressividade pela USP.

prescindível que ele tenha também racionalidade e controle emocional. “A inteligência emocional é a competência responsável por boa parte do sucesso e da capacidade de liderança de um ser humano”, reforça a especialista. Às vezes, nem imaginamos que uma pessoa com quem convivemos diariamente está passando por problemas sérios relacionados a conflitos de família, por exemplo.

“Em uma determinada situação de stress ou desentendimento com alguém, é possível que esse funcionário possa, inconscientemente, buscar na sua memória algum destes problemas e ativar um gatilho emocional, reagindo de modo que

possa até comprometer seu emprego”, avalia Cristiane. No novo normal, muitas empresas precisam ter o olhar voltado ao emocional de seus colaboradores. Caso contrário, poderão perder grandes talentos. “Isso vale para gestores. Aquele que também está passando por crises, é provável que desempenhe uma rigidez exacerbada, causando tensão e desmotivação na equipe”.

Um trabalho minucioso no contexto pessoal dos funcionários identificaria padrões comportamentais, facilitando o auxílio na melhoria da inteligência emocional de cada um. Este processo custa muito menos do que a reposição de um bom profissional ou a

perda de produtividade de toda uma equipe. “Foi-se o tempo em que os problemas pessoais ficaram da porta da empresa para fora. Hoje, auxiliar o funcionário no aperfeiçoamento de sua inteligência emocional é uma estratégia assertiva. Ambos saem ganhando: a empresa, por diminuir uma sobrecarga psicológica já instalada pela pandemia, e o profissional, que irá melhorar seu desempenho e sua produtividade”, diz Cristiane.

O ideal seria realizar um processo semelhante ao que se faz em uma terapia. Neste processo, será possível entender o momento atual da pessoa e até questões familiares e de infância, fatores que dizem muito sobre alguém. “Como estamos em um mundo caótico, o melhor a se fazer é identificar o nível de inteligência emocional do candidato, se aprofundar no seu lado pessoal e, caso ele tenha qualificação para a vaga em aberto, contratá-lo e ter disponível na empresa não somente um RH que saiba identificar talentos, mas também profissionais especializados para ajudar a lidar com o lado psicológico dos colaboradores”, finaliza Cristiane.

## É possível trabalhar com as suas habilidades

Nilson Filatieri (\*)

*Não vou bater na tecla de que a boa e velha rotina com a qual estávamos acostumados foi por água abaixo em 2020*

Alternativa encontrada é a adaptação: o trabalho é possibilitado por meio de softwares, os atendimentos médicos são feitos em videochamadas e o aprendizado acontece no formato EAD. Esses são alguns exemplos de como, mesmo que indiretamente, a crise aprofundou a familiaridade dos brasileiros com soluções digitais. E sinceramente, acredito que tal comportamento não será esquecido quando a pandemia passar.

Na verdade, a tendência da digitalização se consolidará em áreas mais complexas, como carreiras e educação e mudará o formato tradicional de aprendizado e capacitação. O ensino remoto mostrou indícios de crescimento nos últimos anos e projeções interessantes para o futuro. Um estudo da Associação Brasileira de Mantenedoras de Ensino Superior (ABMES), estima que em 2022 o número de calouros em aulas a distância superará os matriculados no modelo tradicional.

Tal informação mostra como o conhecimento está cada vez mais acessível, principalmente para quem tem uma rotina intensa e/ou moram longe das metrópoles brasileiras e buscam praticidade no aprendizado. Além dos calouros, também é válido considerar profissionais com carreiras consolidadas que investem em cursos EAD para ampliar suas habilidades para o “novo normal”.

Mesmo que o chamado “Novo normal” ainda seja uma incógnita, os profissionais buscam aproveitar o tempo livre da reclusão para aprofundar seus conhecimentos e habilidades, seja para se tornar um especialista em seu cargo atual ou para se lançar em um novo momento profissional e se tornar seu próprio chefe.

Hoje, quando falamos de trabalhar de forma autônoma ou se tornar um freelancer, é comum que a primeira coisa que venha à mente é a Gig Economy, mais conhecida como “a economia dos bicos”. Porém, em um novo contexto de pós-pandemia, eu aposto as minhas fichas no fortalecimento de uma nova tendência: a Passion Economy.

Como o próprio nome diz, a Passion Economy é uma tendência na qual profissionais podem monetizar habilidades e conhecimentos com um propósito. Os negócios criados com essa perspectiva tendem a ser criativos e possibilitam a união entre flexibilidade, vocação e realização; e assim como a digitalização que comentei, esse movimento também foi impulsionado pela pandemia que fez as pessoas adaptarem seus estilos de vida e/ou planos de carreira.

Apesar do nome ser novo e parecer que essa tendência surgiu agora, não posso deixar de pensar que já falava de Passion Economy quando citei: “Escolha um trabalho que você ama e você nunca terá que trabalhar um dia sequer na vida”...

(\*) - Engenheiro Elétrico formado pela Universidade Estadual de Londrina, é CEO e co-fundador da HeroSpark, solução para empreendedores digitais.

# Publicidade legal em jornal é obrigação. Tá legal?

The advertisement illustrates the legal requirement for companies to advertise in newspapers. It shows the 'Empresas & Negócios' website on multiple devices: a laptop, a tablet, and a smartphone. The laptop screen displays the website's homepage with a navigation menu (ECONOMIA, POLÍTICA, ESPECIAL, EVENTOS, ESPAÇO EMPRESARIAL, TECNOLOGIA, ASTROLOGIA) and several news articles with images. The smartphone and tablet also show the website's content, demonstrating its mobile responsiveness. The text 'Publicidade legal em jornal é obrigação. Tá legal?' is written in large, bold letters across the top of the image.