

Reportagem de capa

Tédio afeta progresso pessoal e empresa

Desestímulo reduz envolvimento com o trabalho. Resolução depende tanto do profissional quanto das políticas adotadas pela companhia

Romina Cácia
ESPECIAL PARA O ESTADO

Flávio França trabalhava em uma das maiores multinacionais de consultoria de gestão, serviços de tecnologia e outsourcing e ganhava um bom salário. Para quem via de fora, tudo parecia perfeito, mas o jovem formado em ciências da computação se sentia sufocado. “O dia a dia na empresa era muito tedioso, cercado de burocracia e preso a uma hierarquia e formas de pensamento muito formais”, diz.

Para enfrentar o quadro, a solução de França foi mudar de lado e tornar-se patrão. Ele fundou uma empresa, Cidade Online, que agrega informações em tempo real sobre o Rio de Janeiro. “Sinto-me realizado por finalmente alcançar o sonho de trabalhar com meus projetos e minhas ideias.”

No caso de Kátia Shimabukuru, a situação foi mais dolorosa. “Trabalhava em uma empresa de assessoria linguística. Coordenava trabalhos de tradução e interpretação, além de um curso de português para estrangeiros. Chegou um momento em que o clima estava ruim, não havia mais desafio nem estímulo. Eu não aguentava mais dar aulas também. Ir para o trabalho era um peso”, conta. “Não havia nada no emprego que me estimulasse. Sou o tipo que veste a camisa, preciso vestir a camisa para trabalhar bem. Fiquei um bom tempo nesse tédio.”

Kátia diz que passou meses chorando. A hora da virada veio com o convite de um amigo para fazer revisão de vídeo, área na qual ela não tinha experiência, mas acabou aceitando o desafio. “Aprendo e me adapto rápido. Gosto de computadores e de tecnologia, então foi um tiro certo. Virei revisora freelancer e faço isso até hoje, há quase dez anos. A mudança só me trouxe uma vida melhor”, afirma.

Segundo o estudo realizado pela consultoria Fellipelli com mais de 1,3 mil voluntários, a falta de oportunidades de desenvolvimento foi apontada como o fator que mais desmotiva os colaboradores nas corporações. Já a segunda maior causa de desânimo foi a falta de reconhecimento de desempenho.

Outros motivos para a perda do interesse são ter de lidar com um líder controlador e autoritário, desempenhar funções que não utilizam as competências do profissional e a falta de feedback (veja quadro nesta página).

“Trabalhar com motivação é fundamental para o sucesso de qualquer pessoa e, consequentemente, do negócio ou empresa. A realização profissional, o crescimento na carreira, metas alcançadas, bônus, enfim, tudo é consequência de motivação”, diz o diretor de relacionamento e negócios da Fellipelli, Caio Infante.



Kátia. “Ir trabalhar era um peso. Não havia nada que me estimulasse, e eu preciso vestir a camisa para conseguir atuar bem”

Ele acredita, no entanto, que grande parte do estímulo deva vir do próprio colaborador com relação aos desafios e tarefas que fazem parte do seu escopo de trabalho. “A empresa fica responsável por uma parcela menor da motivação, mas nem por isso menos importante, pois ela deve criar um ambiente saudável e competitivo para que as pessoas se desenvolvam e percebam sua importância para a companhia”, acrescenta.

A especialista em coaching Iranise Pedro ressalta o papel da organização. “A ação realizada no trabalho precisa ter um motivo que faça sentido para o colaborador. Infelizmente, algumas empresas pecam por não conseguir

● Chama atesa

CAIO INFANTE

DIRETOR DA CONSULTORIA
FELLIPELLI

“Trabalhar com motivação é fundamental para o sucesso de qualquer pessoa e, consequentemente, de um negócio ou de uma empresa”

criar uma visão compartilhada de futuro que inspire e dê uma direção clara para os seus colaboradores”, afirma ela.

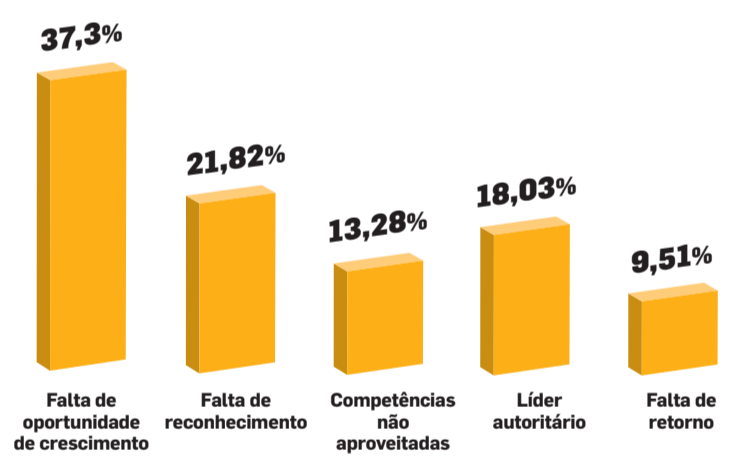
Estudos e manuais de recursos humanos apontam que, se a corporação não divulga para os funcionários seus objetivos, desafios, metas para os próximos anos e estratégia, há o risco de ela criar um ambiente desfavorável à troca de ideias e, assim, desestimular o funcionário. Isso ocorre em consequência de o colaborador não saber se o que está fazendo se harmoniza com seus planos de carreira.

“Quando estou numa empresa apenas para receber um salário no fim do mês e o que faço não faz parte do que quero para mim como profissional, surge o desestímulo, a falta de motivação e o tédio”, diz a presidente da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH), Leyla Nascimento.

Neste caso, tanto o profissional quanto o empregador saem perdendo. De acordo com Leyla, o primeiro deixa de lado a oportunidade de demonstrar seu potencial de trazer soluções para o seu desenvolvimento e o da empresa. E o outro perde seu inves-

RAZÕES

Levantamento aponta as principais causas do desestímulo no trabalho



FONTE: CONSULTORIA FELLIPELLI

INFOGRÁFICO/AE

timento financeiro no capital humano e tempo de desenvolvimento do negócio, além do desgaste emocional de todos.

“Quando tenho orgulho de trabalhar numa empresa, sinto que contribuo, sou reconhecido e que estou crescendo. Chego em casa e transmito tudo isso”, diz.

A professora de psicologia or-

ganizacional da PUC-SP Carmem Rittner comenta que, ao ficarmos entediados com nosso trabalho, carregamos uma espécie de “entulho psicológico”.

Os entediados se tornam mais ansiosos, inconstantes e irritadiços, o que pode acabar afetando sua saúde, causando enxaquecas, problemas de coluna, insô-

OLHAR INTERIOR

Vibração

Perceba se o trabalho o faz vibrar ou se ele dá a sensação de perda de tempo

Rotina

Questione-se profundamente a respeito dos motivos que o estão levando a sentir tédio com a rotina de trabalho

Plano de carreira

Pense se suas funções e cargo fazem sentido com o seu planejamento de carreira

Empresa

Eventualmente, são os objetivos da companhia que podem não estar em harmonia com o que você acredita

Desafios

Análise se a empresa ou suas funções proporcionam os desafios que você gostaria de ter. Pense até mesmo se esses desafios estão claros para você

Paciência

Tenha em mente que pode levar tempo para alcançar os objetivos

nia e, em casos mais graves, depressões. É importante, diz Carmem, que a empresa esteja atenta aos sinais. Um funcionário que acha que seu trabalho não é reconhecido, que ganha mal, que não se adapta às mudanças da empresa ou da equipe é um forte candidato ao tédio.

“Reconhecimento ajuda a manter um colaborador motivado e ativo na empresa. A valorização do indivíduo, independentemente de seu crescimento orgânico (*na hierarquia*) é uma necessidade do colaborador, pois satisfaz parte dos anseios e da construção de uma carreira de sucesso”, afirma Infante.

Ele diz que o funcionário, ao saber que está contribuindo, que suas ideias têm valor e que suas atividades impactam diretamente no resultado da empresa, contribui para manter colaboradores satisfeitos e um bom ambiente de trabalho.

Segundo os consultores ouvidos, antes que ele alimente seus colegas com o desânimo e a falta de motivação, os líderes devem procurar saber a causa do problema e como e podem ajudá-lo.

Infante, no entanto, alerta que é necessário o colaborador saber se está realmente no ramo certo de atividade. “As tarefas e desafios da função em si, independentemente da organização a que a pessoa pertença, ajudam a identificar se a pessoa está na área certa, motivada e feliz. Colocar a culpa somente na empresa ou chefe pode demonstrar que, realmente, está na área ou carreira errada.”

‘Meu limite está na minha infelicidade. Sem estímulo, saio’

Para especialistas, alterações na rotina diária e espaço para descontração ajudam a vencer o enfado

A inquietude acompanha o crescimento de redes sociais Thiago Ghougassian desde o seu primeiro emprego. Ele já mudou de empresa e de função várias vezes em consequência do tédio.

“O meu limite está na minha infelicidade. Quando vejo que um trabalho me deixa desmotivado, não me estimula a superar barreiras, sei que é hora de sair”, afirma Ghougassian.

A diretora de marketing da Monster Brasil, Andreza Santana, acredita que algumas vezes

uma mudança de equipe ou de função soluciona o problema. “O importante é tentar ajudar o profissional”, afirma.

Outra arma das empresas é tornar o dia a dia menos pesado. Na HelpSaúde – uma plataforma de busca que possui um milhão de prestadores de serviços cadastrados como médicos, dentistas, hospitais e clínicas –, os profissionais têm horário flexível e uma sala de reunião com videogame e uma TV de 47 polegadas. “Quando a criatividade não surge ou o projeto não está correndo com fluência, é para lá que os funcionários vão buscar relaxamento e inspiração”, diz o CEO da companhia, Gustavo Guida.

Na agência de publicidade 11:21, o sócio Gustavo Bastos resolveu adotar reuniões sema-



Relax. Na HelpSaúde, sala tem videogame para descontrair

mais de motivação. Nelas, a equipe conversa sobre as metas qualitativas e quantitativas, vitórias, derrotas e perspectivas.

“Todos participam e isso é bom, pois nosso principal produto é a criatividade, são as ideias. Estar motivado significa ser mais criativo, mais ousado, não ter medo de errar, partir para cima e vir trabalhar feliz, doido pa-

ra ter hoje uma ideia mais bacana que a de ontem”, diz Bastos.

Também é possível para as empresas investir em salas de descanso, massagem, salão de jogos, cantinho da soneca e outras distrações para aliviar a rotina. A responsável pela seleção e hunting da Crossing BPI, Beatriz Collier acredita que todas as alternativas são válidas.

Sensação leva a questionar e a renovar os objetivos

O sentimento de tédio funciona como uma luz amarela, como um aviso de ‘preste atenção’. Por isso, quando ele aparece, é o momento de fazer um balanço pessoal sobre o que está acontecendo e procurar responder a perguntas vitais. O que faço faz sentido com relação ao meu plano de vida? Vai ao encontro das minhas expectativas? Eu vibro pelo que faço ou tenho a sensação de estar perdendo a minha juventude e/ou experiência enquanto trabalho?

“Quando a vida parece estar sem novidades ou desafios é necessário fazer uma reflexão. É preciso pensar se o incômodo é momentâneo, procurar oportunidades e tomar uma atitude que traga a realização”, afirma a psicóloga Viviane Mourão.

Uma opção é usar o tédio como ponto de partida para uma ação de desenvolvimento pessoal. Segundo a master coach Flá-

via Lippi, vive-se num ciclo constante entre as zonas de conforto, frustração e sobrevivência. No entanto, um plano de vida, além de ajudar a transitar entre todas essas zonas, mantém as pessoas fiéis aos propósitos.

“Quando você não tem um plano, geralmente entra na zona de conforto, fica estagnado e dificilmente prospera e esse quadro, em algum momento, o leva para a zona de frustração”, afirma.

Flávia diz que a chave para não estagnar é saber optar. Segundo ela, é preciso se questionar continuamente para saber o que se deseja, o que é necessário fazer para alcançar esse objetivo e qual caminho será percorrido até conseguir o cenário desejado.

“Não adianta querer sair (*de um emprego*) sem saber qual o seu propósito de vida. É preciso ter consciência sobre os desafios que se tem para poder criar um plano de ação”, diz.