



colhendo os frutos da Jornada de 2024
um presente da Líder Academy para você

última atualização: 26/12/2024

LIDERANÇA
HUMANIZADA
FELICIDADE
CORPORATIVA

INTRODUÇÃO

Em um mundo em constante transformação, a busca por um trabalho mais humano, significativo e alinhado com o nosso propósito de vida tem se tornado cada vez mais presente. A Liderança Humanizada e Consciente surge como um caminho essencial para essa jornada, promovendo o bem-estar, a colaboração, a inovação e a construção de um futuro mais sustentável, tanto para as pessoas quanto para as organizações.





Este livro, um presente da Líder Academy para você, reúne conversas inspiradoras com especialistas de diferentes áreas, que compartilharam suas experiências e insights sobre como cultivar a felicidade no trabalho, construir relações de confiança, desconstruir etiquetas limitantes e desenvolver o potencial humano. As entrevistas, realizadas no Podcast da Líder Academy e durante a Jornada Internacional da Felicidade no Trabalho de 2024 (Wellbeing Journey), trazem provocações, reflexões e dicas práticas para inspirar você a ser um agente de transformação em seu ambiente de trabalho.

Que em 2025 possamos plantar e colher, juntos, os frutos de uma Liderança Humanizada, construindo um mundo onde o trabalho seja fonte de propósito, bem-estar e florescimento para todos.

ÍNDICE

A Felicidade no Trabalho Não é Utopia: lições de Santiago Vázquez

Explora como a psicologia positiva pode ser aplicada no ambiente corporativo, com foco na construção de uma cultura organizacional mais humana e eficaz

Medindo a Felicidade no Trabalho: uma conversa com Fernando Brancaccio

Discute a importância de mensurar e promover a felicidade corporativa, utilizando métricas como o FIB (Felicidade Interna Bruta) e a conexão humana

Espontaneidade e Autenticidade no Trabalho: a visão de Edite Amorim

Aborda a integração das diversas dimensões do indivíduo no trabalho, incentivando a autenticidade, a criatividade e a espontaneidade

Cultivando a Mente para a Felicidade: a abordagem de Paloma Fuentes

Apresenta um modelo baseado na "qualidade mental" e nas "vitaminas" diárias para cultivar uma mente saudável e promover o bem-estar individual e coletivo

Redescubra Seu Trabalho: a arte do Job Crafting com Miguel

Explica como a metodologia do Job Crafting pode ser utilizada para redesenhar trabalhos, tornando-os mais leves, significativos e com propósito

ÍNDICE

★ Desconstruindo Etiquetas em RH: a jornada de Caro para a Felicidade no Trabalho

Aborda o impacto limitante das etiquetas no RH e como a desconstrução dessas etiquetas pode levar a uma experiência de trabalho mais autêntica e significativa

★ Ressignificando a Felicidade: uma conversa com Aline Freitas

Discute a ressignificação do conceito de felicidade, trazendo-o para o cotidiano das pessoas e conectando-o com abundância, prosperidade e florescimento

★ Felicidade no Trabalho: insights de Michael McCarthy

Compartilha a experiência pessoal de Michael McCarthy que o levou a criar uma empresa focada no bem-estar mental e a lecionar em Harvard

★ Autenticidade e Imperfeição: a jornada de Belén Varela

Explora a importância da autenticidade e da aceitação da imperfeição no ambiente de trabalho, abordando como a busca pela perfeição pode prejudicar o desenvolvimento das pessoas

ÍNDICE

Construindo uma Cultura de Bem-Estar: a visão de Renata Rivetti

Discute as novas tendências no mundo do trabalho e a construção de uma cultura de bem-estar, com foco em saúde mental, diversidade, equidade e inclusão

Emoções em Jogo: a abordagem lúdica de Gabriela Presto para o Desenvolvimento Humano

Apresenta a gamificação como uma abordagem para lidar com as complexidades do mundo corporativo, explorando as emoções e facilitando o autoconhecimento e o desenvolvimento emocional

Vulnerabilidade: um superpoder no ambiente de trabalho com Regina Oliveira

Defende a vulnerabilidade como um superpoder que fortalece as conexões e promove a segurança psicológica, questionando o mito de que vulnerabilidade é sinônimo de fraqueza

Medindo a Felicidade no Trabalho: a jornada de Sergio Cancelo e a Happy Force

Apresenta a Happy Force, uma metodologia inovadora para a medição contínua do bem-estar nas empresas, com foco em dados concretos e ações de melhoria

ÍNDICE

Bem-Estar e Propósito no Tecmilenio: a visão de Rosalinda Ballesteros

Discute a implementação de um ecossistema de bem-estar e felicidade no Tecmilenio, uma universidade privada no México, e como isso impactou positivamente a vida dos alunos e colaboradores

Aprendendo a Aprender a Ser Feliz: a abordagem de Eliana Pinto para a Aprendizagem Autodirigida

Aborda a aprendizagem autodirigida como a capacidade de assumir a responsabilidade pelo próprio aprendizado e a conexão com a busca pela felicidade

Empresas que Inspiram: lições de liderança e propósito com Milena Rubel

Compartilha exemplos de empresas que colocam as pessoas no centro e constroem culturas positivas, mesmo em momentos de crise, com foco em propósito, diversidade e segurança psicológica

Relações de Confiança e Bem-Estar no Trabalho com Bânia Poli

Apresenta a importância da confiança para o bem-estar e engajamento das equipes, com dicas práticas para construir relações de confiança no trabalho

ÍNDICE



A Gratidão Aplicada ao Trabalho: uma conversa com Daniel Mendes

Aprofunda conceitos sobre gratidão aplicada ao trabalho e seu impacto no bem-estar e na felicidade



Design para a Felicidade: a abordagem criativa de Laís Glück

Explora a interseção entre design e felicidade com foco em produtos e experiências que inspiram o brincar e a leveza, como os Mindfun Cards



Equilibrando Pratos e Conectando Pessoas: a visão de Paula Giannetti sobre relações de confiança e bem-estar

Apresenta a visão de Paula Giannetti sobre a importância da colaboração, da integração das diferentes dimensões da vida e da busca por inovação nas empresas, com foco na importância da confiança e bem-estar



Liderança Humanizada e Impacto Social: a Jornada de Ana Clara da Silva Pinto

Compartilha a jornada de Ana Clara da Silva Pinto na Dengo Chocolates e no Instituto Pactuá para promover a liderança humanizada, a felicidade no trabalho e o impacto social positivo

ÍNDICE

★ Bem-Estar na BASF: a jornada de Bruna Fesneda na construção de uma cultura saudável

Apresenta a trajetória de Bruna Fesneda na BASF para a construção de uma cultura de bem-estar, com foco em saúde mental, engajamento e felicidade no trabalho

★ Recursos Utilizados

Recursos que utilizamos para fazer este presente

★ Agradecimentos

Agradecimentos a todos que fizeram este material ser possível e um convite pra você

★ Vem Junto

Contatos da Líder Academy





A Felicidade no Trabalho Não é Utopia: lições de Santiago Vázquez

Em um mundo obcecado por resultados e metas, frequentemente esquecemos o elemento humano que impulsiona o sucesso de qualquer organização: as pessoas. Santiago Vázquez, pioneiro na implementação da psicologia positiva no ambiente corporativo, defende que a felicidade no trabalho não é um ideal distante, mas sim um fator crucial para a produtividade e o florescimento das empresas. Sua experiência, compartilhada na Jornada Internacional da Felicidade no Trabalho, oferece insights valiosos sobre como construir uma cultura organizacional mais humana e, conseqüentemente, mais eficaz.

Vázquez, diretor do Centro de Liderança Emergente do Tecnológico de Monterrey e autor dos livros "Coaching Emergente" e "Felicidade no Trabalho e na Vida", iniciou sua jornada de forma intuitiva, observando que colaboradores com uma abordagem positiva ao trabalho demonstravam maior satisfação e produtividade. A partir daí, mergulhou nos estudos da psicologia positiva, encontrando respaldo científico para suas observações.

Um dos pontos centrais de sua abordagem é a cultura organizacional. Segundo Vázquez, muitas empresas não mensuram ou se preocupam com a cultura que possuem, agindo como se colocassem peças em um tabuleiro sem refletir sobre sua adequação. Ele destaca a importância de construir uma cultura orientada à felicidade, utilizando as fortalezas de caráter dos indivíduos como base. Em sua experiência na empresa R, na Galícia, Vázquez utilizou o livro "Forças de Caráter" de Seligman e Peterson para identificar as qualidades mais presentes em pessoas felizes, como perseverança, humildade e compromisso, e integrá-las aos valores da organização. O resultado foi um case de sucesso, com aumento da satisfação, redução da rotatividade e fortalecimento da reputação da empresa como empregadora.

Além da cultura, Vázquez propõe um modelo de liderança baseado em cinco elementos essenciais para os líderes da nova era: **autoconhecimento, apreciação da diversidade, propósito e significado, positividade e resiliência, e compromisso**. Ele argumenta que o líder de hoje não pode se contentar apenas com expertise técnica, mas precisa desenvolver habilidades de liderança humanizada, sendo capaz de inspirar, motivar e extrair o melhor de sua equipe. O autoconhecimento é a base para entender suas próprias forças e as dos outros, enquanto a apreciação da diversidade enriquece as perspectivas e a inovação. O propósito e significado respondem à necessidade das novas gerações de encontrar sentido em seu trabalho, enquanto a positividade, composta por autoeficácia, otimismo e esperança, impulsiona a ação e a busca por resultados. Por fim, a resiliência e o compromisso são fundamentais para navegar pelas incertezas e desafios do mundo atual, adaptando-se e mantendo o foco nos objetivos.

A mensagem de Vázquez é clara: a felicidade no trabalho não é um luxo, mas sim uma necessidade. Empresas que investem no bem-estar de seus colaboradores colhem os frutos em forma de maior engajamento, produtividade e resultados. Ao cultivar uma cultura positiva e desenvolver líderes humanizados, as organizações podem criar um ambiente onde as pessoas florescem e, conseqüentemente, as empresas também. Em um mercado cada vez mais competitivo, investir na felicidade é investir no futuro.



**Santiago Vázquez:
Psicologia Positiva
Aplicada nas organizações**

Um dos pioneiros na implantação de práticas de bem-estar e felicidade no trabalho (psicologia positiva aplicada) na Espanha.



**veja a
entrevista
completa**

Partner - MV Executive Search e Diretor do Centro de Liderança Emergente do Tecnológico de Monterey.



Medindo a Felicidade no Trabalho: uma conversa com Fernando Brancaccio

A busca por um ambiente de trabalho mais humano e feliz tem ganhado cada vez mais espaço nas organizações. Nesse contexto, a Jornada da Felicidade no Trabalho, que celebra o Dia Internacional da Felicidade, trouxe a visão de Fernando Brancaccio, sócio-fundador da Fair Jobs, professor, palhaço voluntário e poeta, para discutir a importância de mensurar e promover a felicidade corporativa.

Brancaccio, com uma trajetória multifacetada, compartilhou sua experiência pessoal, desde o burnout que o levou a repensar sua carreira até a descoberta da humanização hospitalar e sua aplicação no mundo corporativo. Ele defende que a felicidade no trabalho não deve ser uma ação pontual, mas sim um processo contínuo e integrado à cultura da empresa.

Para mensurar a felicidade, Brancaccio utiliza o FIB (Felicidade Interna Bruta), uma métrica desenvolvida no Butão que avalia o bem-estar integral a partir de nove dimensões. A Fair Jobs adaptou o FIB para o contexto empresarial, considerando não apenas a percepção dos colaboradores, mas também as condições oferecidas pela empresa. A partir da coleta de dados, são feitos recortes sociodemográficos, permitindo análises mais precisas e a identificação de disparidades dentro da organização.

Um ponto crucial destacado por Brancaccio é a importância de ir além da média na análise dos dados. Ele argumenta que a média pode mascarar desigualdades e que é fundamental observar os recortes por gênero, raça, área de atuação, entre outros, para entender a realidade de cada grupo e promover a inclusão. "Admitir que uma pessoa é 20% mais feliz que outra dentro do ambiente de trabalho não é inclusivo", afirma.

A Fair Jobs atua como um "laboratório de análises clínicas", fornecendo dados concretos para que consultores e líderes possam desenvolver planos de ação efetivos. Brancaccio ressalta que a mudança deve ser de cima para baixo, com líderes comprometidos em criar um ambiente justo e equitativo. "As pessoas deixam os líderes, não as empresas", enfatiza.

Além da mensuração, Brancaccio destaca a importância da leveza e da conexão humana. Ele utiliza a poesia, especificamente as aldravias, como ferramenta para promover a reflexão e o bem-estar. As aldravias corporativas, com suas seis palavras e regras simples, tornam-se um exercício criativo e reflexivo, com potencial para aliviar o estresse e promover a conexão entre as pessoas.

A conversa com Fernando Brancaccio reforça a ideia de que a felicidade no trabalho é um caminho a ser construído com dados, consciência e, principalmente, humanidade. A combinação de métricas robustas com ações que promovam a leveza e a conexão humana cria um terreno fértil para o florescimento individual e coletivo nas organizações.



**veja a
entrevista
completa**

**Fernando Brancaccio:
Felicidade se mede!**

Especialista em Neurociência do Comportamento para Gestão de Pessoas e Organizações. ESG.

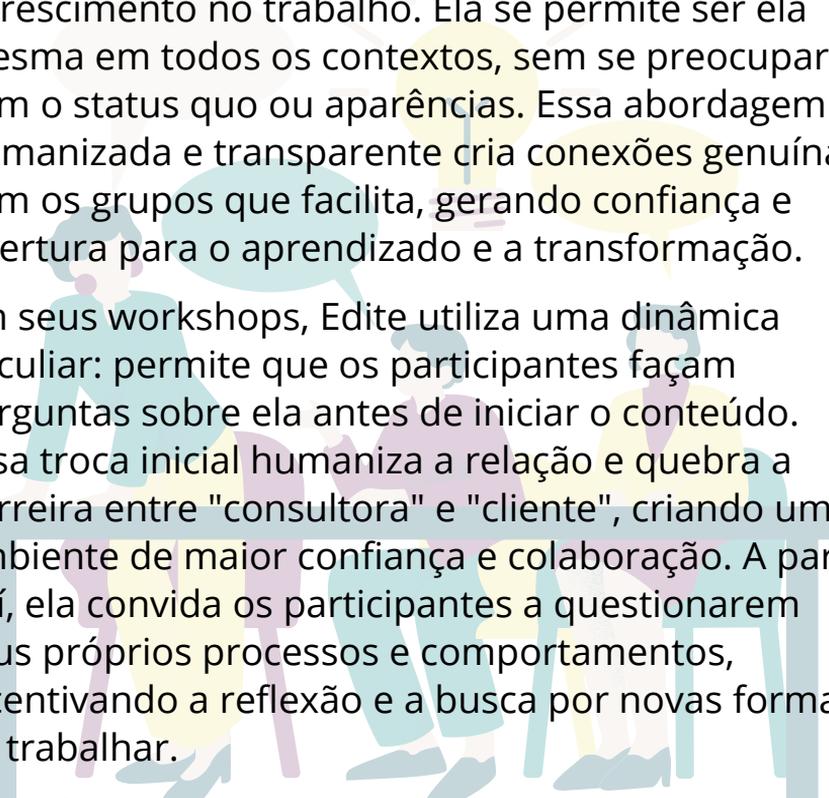
Fundador da FairJob Brasil com propósito de ajudar no equilíbrio das relações de trabalho, tornando-as mais justas e harmoniosas.



Espontaneidade e Autenticidade no Trabalho: a visão de Edite Amorim

A Jornada Internacional da Felicidade no Trabalho recebeu Edite Amorim, psicóloga, designer thinking, artista e facilitadora, para uma conversa sobre espontaneidade e criatividade no ambiente corporativo. Edite defende a integração das diversas dimensões do indivíduo no trabalho, incentivando a autenticidade e a expressão plena de cada um.

Com uma trajetória plural, ela combina psicologia positiva, design thinking, dança e facilitação de grupos para ajudar as pessoas a descobrirem e manifestarem seu potencial. Para Edite, a chave para integrar suas paixões ao trabalho foi criar um projeto abrangente, a Thinking Big, que funciona como um guarda-chuva para suas diversas atividades, desde workshops corporativos até projetos artísticos, como a exposição fotográfica sobre emoções que está lançando.

A stylized illustration of four people (two men and two women) standing in a circle, representing a workshop or collaborative environment. They are surrounded by several overlapping speech bubbles in various colors (teal, yellow, purple, light blue). The background is white with a faint, large-scale pattern of overlapping circles in shades of teal and yellow.

Edite acredita que a espontaneidade e a autenticidade são essenciais para a entrega e o florescimento no trabalho. Ela se permite ser ela mesma em todos os contextos, sem se preocupar com o status quo ou aparências. Essa abordagem humanizada e transparente cria conexões genuínas com os grupos que facilita, gerando confiança e abertura para o aprendizado e a transformação.

Em seus workshops, Edite utiliza uma dinâmica peculiar: permite que os participantes façam perguntas sobre ela antes de iniciar o conteúdo. Essa troca inicial humaniza a relação e quebra a barreira entre "consultora" e "cliente", criando um ambiente de maior confiança e colaboração. A partir daí, ela convida os participantes a questionarem seus próprios processos e comportamentos, incentivando a reflexão e a busca por novas formas de trabalhar.

Uma das provocações que costuma fazer em seus workshops é questionar se os participantes realmente querem continuar na empresa ou no trabalho atual. Essa pergunta, embora incômoda, visa promover a reflexão sobre propósito e alinhamento entre valores pessoais e profissionais. Ela acredita que o compromisso e a melhoria só acontecem quando as pessoas têm clareza sobre seus motivos para estar ali.

Edite compartilhou também uma anedota sobre um período de dificuldades financeiras em que decidiu trabalhar como garçom na França, mesmo sem falar francês fluentemente. Essa experiência, que inicialmente parecia um retrocesso, acabou se conectando com a Michelin, onde realizou seu primeiro projeto corporativo após a maternidade. A história ilustra sua capacidade de se adaptar às circunstâncias, mantendo a autenticidade e a criatividade, e demonstra que a autenticidade e a coragem de ser quem se é podem abrir portas inesperadas.

Além dos projetos corporativos, Edite oferece mentorias individuais, workshops, webinars e cursos online, incluindo um curso gratuito sobre procura de emprego na área de fitness e saúde, e um curso completo sobre facilitação grupal. Sua generosidade em compartilhar conhecimento e sua paixão pelo trabalho com pessoas transparecem em todas as suas iniciativas.

A mensagem final de Edite é um convite à autenticidade e à aceitação da própria fragilidade: "vem como está". Assumir as emoções, sejam elas positivas ou negativas, e integrá-las à vida profissional e pessoal é o caminho para a criatividade, o florescimento e a construção de um trabalho com propósito e significado.



Edite Amorim
Espontaneidade e Criatividade
Psicologia Positiva e Design Thinking

Fundadora e coordenadora da Thinking-Big:
Psicologia Positiva, Criatividade e Storytelling.

Palestrante, facilitadora de grupos e
treinadora.



veja a
entrevista
completa



Cultivando a Mente para a Felicidade: a abordagem de Paloma Fuentes

A Jornada Internacional da Felicidade no Trabalho trouxe a médica Paloma Fuentes, especialista em neurociências e pioneira na gestão da felicidade no trabalho, para discutir a importância de uma mente saudável para o bem-estar individual e coletivo. Fuentes, autora do livro "A Medicina da Felicidade", defende que a chave para uma vida plena e produtiva está no cultivo de uma mente consciente, coerente, flexível e saudável.

Fuentes iniciou sua carreira como médica do trabalho, buscando sempre ir além das obrigações legais e promover a saúde integral dos colaboradores. Percebendo a conexão entre problemas físicos e a incapacidade de lidar com os desafios do dia a dia, ela propôs uma mudança de foco: em vez de apenas oferecer recursos externos para o bem-estar, decidiu equipar as pessoas com ferramentas para fortalecer suas mentes. Nasceu assim o modelo "Happiness", que visa treinar a mente para criar "redes magníficas de felicidade", impactando positivamente não só o indivíduo, mas também seu entorno.

O modelo de Fuentes se baseia no conceito de "qualidade mental", que ela define como a combinação de consciência, coerência, flexibilidade e saúde mental. Para nutrir esses pilares, ela propõe "vitaminas" diárias, como gratidão, generosidade, tranquilidade, equanimidade, autoliderança, linguagem consciente, perdão e compaixão. A chave, segundo ela, está em praticar essas "vitaminas" conscientemente, dedicando apenas 10 minutos por dia para o exercício. Ela cita até a matemática para comprovar a eficácia de pequenas mudanças diárias, mostrando como um ajuste mínimo de 0,1% ao dia resulta em uma transformação de 37,7% ao longo de um ano.

Para mensurar a qualidade mental, Fuentes desenvolveu, em parceria com uma consultora especializada em neurociências, o questionário CHEF (Questionário de Habilidades Específicas de Felicidade), validado por universidades renomadas. O questionário oferece um diagnóstico individualizado, permitindo que as pessoas identifiquem suas "vitaminas" mais deficientes e direcionem seus esforços de desenvolvimento. O livro "A Medicina da Felicidade", em sua segunda edição e com tradução para o português em andamento, complementa o questionário com um manual de treinamento prático para o cultivo dessas habilidades.

Fuentes destaca que a implementação do modelo requer o comprometimento da liderança, pois os líderes são os primeiros a se beneficiarem e a disseminar a cultura da felicidade na organização. Ela enfatiza que a felicidade não é apenas um meio para alcançar resultados econômicos, mas um fim em si mesma, promovendo a saúde integral e a capacidade de adaptação dos indivíduos.

Uma anedota relatada por Fuentes ilustra o impacto de sua abordagem: um comercial, conhecido por seu temperamento difícil, após participar de uma palestra, se aproximou dela perguntando como poderia aplicar os ensinamentos à sua família. Esse episódio demonstrou que a mensagem de Fuentes transcende o ambiente corporativo, tocando as pessoas em um nível profundo e inspirando-as a buscar a felicidade em todas as esferas da vida

Atualmente, Fuentes trabalha na expansão do modelo para hospitais e planeja integrá-lo a outras paixões, como viagens, história, filosofia e arte, criando uma abordagem holística para o cultivo da felicidade. Sua visão é de um mundo onde o cuidado com a mente seja tão natural quanto o cuidado com o corpo, e onde a busca pela felicidade seja um caminho compartilhado por todos.



Dra. Paloma Fuentes
Neurociência da Felicidade

Primeira CHO (Gerente da Felicidade) da Espanha.

Médica especialista em Neurociência e Neurofelicidade. Saúde baseada em Felicidade e Qualidade de Vida.

Especialista em Medicina do Trabalho. Criadora do Modelo HappyNet.



**veja a
entrevista
completa**



Redescubra Seu Trabalho: a arte do Job Crafting com Miguel

A Semana Internacional da Felicidade de 2024 trouxe Miguel, especialista em Job Crafting e sócio da Líder Academy e Mapa de Talentos, para discutir como essa metodologia pode transformar a experiência de trabalho, tornando-a mais leve, significativa e com propósito. Sua trajetória, iniciada na publicidade e com uma guinada para RH, o levou a explorar a psicologia positiva e a descobrir o Job Crafting como uma forma de conectar os talentos e forças das pessoas com o trabalho que realizam.

A descoberta da psicologia positiva por Miguel se deu através do livro "Character Strengths and Virtues", de Peterson e Seligman. Inspirado pela abordagem científica das forças de caráter, ele buscou formas de aplicar esses conceitos ao mundo do trabalho e encontrou no Job Crafting a resposta para a busca de significado e propósito no trabalho.

O Job Crafting, termo que significa literalmente "artesanato do trabalho", surgiu a partir de pesquisas realizadas por Jane Dutton e Amy Wrzesniewski. Elas observaram que algumas pessoas, independentemente de cargo ou hierarquia, conseguiam encontrar mais significado em suas atividades. A chave estava na forma como elas redesenhavam seus trabalhos, ajustando tarefas, relacionamentos e perspectivas para expressar melhor quem elas eram.

Um exemplo marcante citado por Miguel é o de faxineiras de hospital que, mesmo em um ambiente desafiador, encontravam maneiras de trazer leveza e significado ao seu trabalho, seja contando piadas para os pacientes, deixando bilhetes ou simplesmente humanizando o ambiente. Elas, inconscientemente, praticavam o Job Crafting.

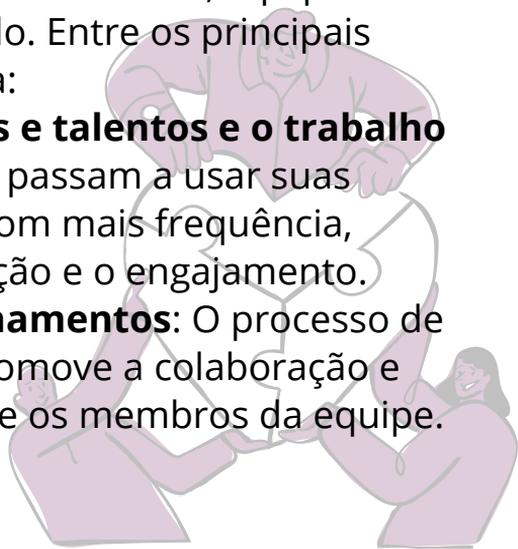
A partir dessas observações, Dutton e Wrzesniewski identificaram três dimensões do Job Crafting: **tarefas, relacionamentos e perspectiva cognitiva**. Essa descoberta se transformou em uma metodologia que utiliza ferramentas de design thinking para ajudar as pessoas a redesenharem seus trabalhos, focando em como elas investem seu tempo, energia e atenção, como se relacionam com os colegas e qual impacto desejam gerar.

Miguel destaca que o Job Crafting não se trata de uma revolução completa no trabalho, mas sim de ajustes finos e conscientes que permitem a expressão da individualidade e a busca por mais significado. Ele enfatiza a importância do diálogo e do alinhamento de expectativas, especialmente quando o redesenho é feito em equipe.

A metodologia, segundo Miguel, é aplicável a qualquer tipo de organização e nível hierárquico. Ele cita exemplos de colaboradores em indústrias tradicionais que, ao redesenharem seus trabalhos, trouxeram inovações e melhorias significativas para os processos.

Os benefícios do Job Crafting são inúmeros, impactando positivamente indivíduos, equipes e a organização como um todo. Entre os principais benefícios, Miguel destaca:

- **Conexão entre forças e talentos e o trabalho realizado:** As pessoas passam a usar suas habilidades naturais com mais frequência, aumentando a satisfação e o engajamento.
- **Melhora nos relacionamentos:** O processo de redesenho coletivo promove a colaboração e fortalece os laços entre os membros da equipe.



- **Ampliação da perspectiva de trabalho:** As pessoas enxergam novas possibilidades e encontram mais significado em suas atividades.
- **Redução da sobrecarga de trabalho:** Ao analisar criticamente suas tarefas, as pessoas identificam atividades desnecessárias e encontram formas de otimizar seu tempo e energia.

Além desses benefícios, o Job Crafting também contribui para a redução do turnover, do absenteísmo e do presentismo, e para o aumento do engajamento e do NPS (Net Promoter Score).

A mensagem final de Miguel é um convite para que cada um se torne "mestre de sua arte", buscando a excelência naquilo que faz e redesenhando seu trabalho para expressar plenamente seu potencial. Ele incentiva a reflexão sobre como podemos usar nossa humanidade para construir um trabalho mais significativo e gratificante.



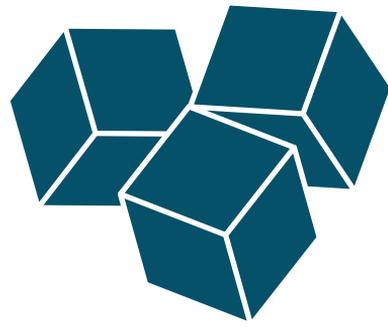
**veja a
entrevista
completa**

Miguel Nisembaum
**Job Crafting - Redesenhando o trabalho com
significado**

Master in Positive Leadership and Strategy pelo IE de Madrid.

Convencido que existe uma forma mais sustentável de fazer negócios e gestão nas empresas.

Consultor implantando projetos de Identificação e Desenvolvimento de Talentos, formação e reestruturação de times através do Job Crafting em 5 países.



Desconstruindo Etiquetas em RH: a jornada de Caro para a Felicidade no Trabalho

A Jornada Internacional da Felicidade no Trabalho de 2024 recebeu Caro, profissional de RH e autora do livro "Untagged: Recursos Humanos sem Etiquetas", para discutir como as etiquetas limitantes impactam a felicidade e o desenvolvimento das pessoas nas organizações. A conversa, mediada por Miguel da Líder Academy e Hugo da Mapa de Talentos, explorou como a desconstrução dessas etiquetas pode levar a uma experiência de trabalho mais autêntica e significativa.

Caro, alemã radicada em Barcelona, compartilhou sua trajetória profissional, que começou em um cargo operativo que a deixava profundamente insatisfeita. Essa experiência a motivou a buscar um mestrado em RH, área onde descobriu sua paixão por pessoas e desenvolvimento. Ao longo de sua carreira, percebeu como as etiquetas, desde o processo de recrutamento até a avaliação de desempenho, limitavam o potencial humano e a felicidade no trabalho. Essa percepção a impulsionou a escrever "Untagged", um guia prático para desconstruir essas etiquetas e construir processos de RH mais humanizados.

Segundo Caro, as etiquetas em RH geralmente se baseiam em três características principais: são baseadas no passado, são passivas e se baseiam em atalhos. Ao analisar o passado, ignoramos o potencial de crescimento e aprendizado das pessoas. A passividade das etiquetas impede o diálogo e a construção conjunta de uma nova realidade. E os atalhos, embora úteis em situações de vida ou morte, simplificam excessivamente a complexidade humana, levando a julgamentos superficiais e limitantes.

No livro, Caro explora como essas características se manifestam em cada processo de RH, desde o recrutamento e seleção até a definição de salários e recompensas. Ela propõe uma mudança de perspectiva, saindo do "o que você fez?" para o "por que você quer fazer?". Essa mudança de foco, inspirada no conceito do "Golden Circle" (Why, How, What), coloca o propósito no centro do desenvolvimento, incentivando a busca por significado e a autorresponsabilidade.

Um exemplo prático apresentado por Caro é o "Talent Marketplace", uma ferramenta que desenvolveu em sua empresa anterior. Trata-se de uma bolsa de projetos que permite aos funcionários escolherem atividades alinhadas com seus propósitos e habilidades, em vez de se limitarem a descrições de cargos fixas. Essa abordagem dinâmica promove o desenvolvimento de habilidades transversais, a troca de conhecimento entre departamentos e, principalmente, a autonomia e o engajamento dos colaboradores.

Caro adicionou uma dimensão inovadora ao Talent Marketplace: o "porquê". Tanto os líderes que postam os projetos quanto os funcionários que se candidatam a eles devem explicitar seus propósitos. Essa transparência facilita a conexão entre as necessidades da empresa e os objetivos individuais, promovendo o engajamento e a busca por significado no trabalho.

A desconstrução das etiquetas, segundo Caro, contribui para o aumento da resiliência, da felicidade e do aprendizado. Ao separar seu valor pessoal das etiquetas que lhe são atribuídas, o indivíduo se torna mais capaz de lidar com feedbacks negativos e adversidades, entendendo que seu valor intrínseco não depende de fatores externos

A mensagem final de Caro é um convite à reflexão sobre a conexão entre felicidade e aprendizado. Ela incentiva as pessoas a identificarem os momentos em que se sentem felizes e os momentos em que aprendem, percebendo como esses dois elementos estão intrinsecamente ligados. Ao buscar o aprendizado contínuo e a realização de seu propósito, o indivíduo constrói uma carreira mais feliz e bem-sucedida.



Caro Von der Mosel
Untagged - Eliminando etiquetas e liberando o potencial das pessoas

Sua visão é de um cenário de RH renovado que valoriza a individualidade, a criatividade e as diversas perspectivas.

Com uma combinação única de estudos de caso, insights de pesquisa e estratégias práticas



**veja a
entrevista
completa**



Ressignificando a Felicidade: uma conversa com Aline Freitas

A Jornada Internacional da Felicidade no Trabalho recebeu Aline Freitas, doutora em Direitos Humanos, mestre em Psicologia Positiva e CEO do Instituto Gestão da Felicidade, para uma conversa sobre a resignificação do conceito de felicidade. Aline, apaixonada por compartilhar a ciência da felicidade, trouxe sua visão multidisciplinar para o debate.

Aline destacou a importância de trazer a felicidade, um tema frequentemente abstrato, para o cotidiano das pessoas. Para ela, a felicidade está conectada à abundância, prosperidade e florescimento, e é essencial reconhecer os fatores que impedem as pessoas de vivenciá-la. A conversa abordou a importância de construir uma felicidade individual que impacte positivamente o coletivo, pensando no "eu", no "nós" e nos "outros".

Aline propõe uma reflexão sobre a etimologia da palavra "felicidade", que remete à ideia de abundância e prosperidade. Ela questiona a busca da felicidade como um objetivo futuro e defende o direito de vivenciá-la no presente. Para ela, a felicidade não deve ser um direito a ser buscado, mas sim um direito a ser vivido, assim como o direito à saúde, moradia e alimentação.

Aline diferencia felicidade de alegria, destacando que a alegria é uma emoção passageira, enquanto a felicidade é um sentimento mais duradouro e perene. Ela usa o exemplo de um almoço em família, onde é possível sentir nojo de um determinado prato, mas ainda assim estar feliz pelo convívio.

A conversa também abordou a importância de evitar a "felicidade tóxica", que se refere à idealização da vida nas redes sociais, e a "adaptação hedônica", que é a tendência de se acostumar com o que é bom e perder o brilho inicial das conquistas. Aline defende que a felicidade é uma escolha diária e intencional, que requer consciência e ação para cultivar um estado de espírito positivo e buscar o florescimento.

Para promover a felicidade no trabalho, Aline sugere alguns passos: entender o contexto atual, definir se o objetivo é mudar de área ou aprimorar-se na atual, ter clareza sobre o que é necessário para alcançar esse objetivo e dar o primeiro passo. Ela destaca a importância da flexibilidade, do autoconhecimento e da valorização das pequenas coisas.

Aline também apresentou seu livro, "Endo-Direito Humano à Felicidade", que explora o conceito de felicidade em diferentes áreas do conhecimento, como economia, filosofia, psicologia, história e direito. Ela convida as pessoas a refletirem sobre o que é felicidade para elas hoje, o que pode ser amanhã e o que foi ontem, incentivando a construção de uma vida mais consciente e significativa.

Ela incentiva as pessoas a não desistirem de seus sonhos e a buscarem um trabalho que gere dignidade e propósito. Para quem deseja se aprofundar no tema, Aline recomenda seu livro, "A Felicidade Que Mora e Trabalha Aqui", que traz técnicas validadas pela ciência para promover a felicidade no trabalho e na vida pessoal. Ela também anunciou o lançamento da Rede de Pesquisa Científica de Felicidade, do Instituto Gestão da Felicidade, que visa reunir pesquisadores de diversas áreas para promover o tema da felicidade.



Aline Freitas
Ressignificando o
Conceito de Felicidade

Apaixonada por compartilhar a Ciência da Felicidade! Doutora em Direitos Humanos (USP); Master em Psicologia Positiva, Ciência do Bem-Estar e Autorrealização (PUC); Mestre e Bacharel em Direito (Mackenzie);

Socorrista em Saúde Mental (HAOC); e Chief Happiness Officer (Feliciência e Reconnect). Advogada; Professora da Faculdade de Direito do Mackenzie, palestrante, e CEO do Instituto Gestão da Felicidade.



veja a
entrevista
completa



Felicidade no Trabalho: insights de Michael McCarthy

A Jornada Internacional da Felicidade no Trabalho de 2024 conversou com Michael McCarthy, professor de Executivos na Harvard Business School, sobre a importância da felicidade no ambiente de trabalho e como engajar os funcionários para criar uma cultura positiva. McCarthy compartilhou sua experiência pessoal, que o levou da depressão após uma aposentadoria precoce à criação de uma empresa de alimentos focada no bem-estar mental e, posteriormente, à docência em Harvard.

McCarthy aposentou-se aos 36 anos, após uma carreira bem-sucedida no mercado financeiro. No entanto, a aposentadoria se tornou um pesadelo, levando-o a uma profunda depressão. Ele percebeu que havia perdido seu propósito de vida e que o hedonismo não era suficiente para a felicidade. Buscando respostas, McCarthy fez o curso de Psicologia Positiva em Harvard, ministrado por Tal Ben-Shahar, e descobriu que a falta de significado e propósito era a raiz de seu problema.

Inspirado por essa experiência, McCarthy criou a primeira empresa de alimentos do mundo voltada para a saúde mental, a "Budi Bar", com ingredientes que promoviam o bem-estar do cérebro. Essa experiência, embora menos lucrativa que seus empreendimentos anteriores, foi a mais gratificante, pois o conectou com pessoas e com o propósito de tornar o mundo um lugar melhor.

O medo da procrastinação o levou de volta a Harvard, onde se tornou professor de empreendedorismo e inovação. Compartilhando sua experiência com a depressão, McCarthy criou um ambiente psicologicamente seguro para seus alunos, que passaram a confidenciar seus próprios desafios com a saúde mental.

Preocupado com o alto índice de ansiedade e depressão entre os estudantes, ele desenvolveu intervenções positivas, como o "Amigo das 3 da Manhã", que ajudou a prevenir um suicídio.

Sua experiência com os alunos o motivou a se aprofundar na psicologia positiva, culminando em um mestrado na Universidade da Pensilvânia, onde teve a oportunidade de aprender com Martin Seligman, o pai da psicologia positiva. Sua tese de mestrado focou em tornar o ambiente de trabalho um lugar melhor, especialmente para a Geração Z, que valoriza a autenticidade e o propósito.

McCarthy desenvolveu um guia com exercícios práticos para promover a felicidade no trabalho, todos gratuitos e adaptáveis a diferentes contextos. Ele compartilhou um exemplo aplicado na EPA (Agência de Proteção Ambiental dos EUA), que enfrentava dificuldades com a criatividade em reuniões remotas. Baseado na teoria "Broaden and Build", de Barbara Fredrickson, McCarthy identificou que a perda da visão periférica em reuniões por vídeo reduzia a criatividade. A solução proposta foi simples: um "dia âncora" presencial para sessões de brainstorming, promovendo a interação e a troca de ideias.

Inspirado pela cultura brasileira, McCarthy destaca a importância do abraço, da espiritualidade e da conexão humana para a felicidade no trabalho. Ele acredita que o Brasil tem muito a ensinar ao mundo sobre como construir relacionamentos mais autênticos e significativos no ambiente de trabalho.



Michael McCarthy
Técnica de gestão para aumentar a produtividade e o engajamento dos funcionários

Palestrante, consultor e educador apaixonado por criar mudanças positivas no local de trabalho.

Professor de Harvard em dinâmica positiva no local de trabalho, empreendedorismo e gestão de vendas.

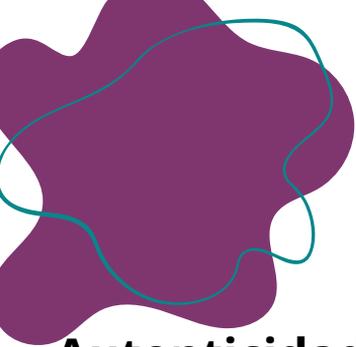
Apresentador do "The Happy Work Podcast".

Fundador da Positive Workplace Strategies, consultoria especializada em coaching, palestras e treinamentos corporativos.

Mestre em Psicologia Positiva Aplicada pela Universidade da Pensilvânia.



**veja a
entrevista
completa**



Autenticidade e Imperfeição: a jornada de Belén Varela

A Jornada Internacional da Felicidade no Trabalho de 2024 teve o prazer de receber Belén Varela, advogada, especialista em Job Crafting e autora do livro "Organizações Otimistas: A Rebelião das Moscas", para uma conversa sobre a importância da autenticidade e da aceitação da imperfeição no ambiente de trabalho. Belén, cuja trajetória profissional passou por cargos de diretoria em diversas empresas e culminou na criação da RH Positivo, compartilhou sua visão sobre como a busca pela perfeição e a pressão por se encaixar em etiquetas limitantes podem prejudicar o desenvolvimento das pessoas e das organizações.

Belén dividiu sua trajetória em duas etapas principais: a primeira, como executiva em empresas de diferentes portes, e a segunda, dedicada à psicologia positiva e ao desenvolvimento de organizações otimistas. Sua formação em Direito e a experiência com questões de segurança do trabalho a levaram a questionar o comportamento humano e a buscar novas abordagens para promover o bem-estar e o potencial das pessoas nas organizações

A partir dessa busca, Belén escreveu "Organizações Otimistas: A Rebelião das Moscas", que se tornou a base para a criação da RH Positivo e para seu trabalho com Job Crafting. Ela defende que, além de políticas organizacionais que favoreçam o bem-estar, é fundamental que as pessoas tenham a oportunidade de adaptar seu trabalho e expressar seus talentos de forma autêntica.

Recentemente, Belén lançou seu segundo livro, "O Céu dos Imperfeitos", um romance de ficção inspirado em suas observações da realidade corporativa. A obra narra a história de uma advogada especializada em otimização fiscal que trabalha em um grande escritório internacional, um ambiente marcado pela competitividade e pela pressão por resultados.

A protagonista, obcecada pela perfeição e por evitar erros, se vê presa em uma trama opaca e acaba deixando tudo para trás, iniciando uma jornada de autodescoberta.

Belén destaca que a protagonista de seu livro, assim como muitas pessoas no mundo corporativo, vive a esquizofrenia de um mundo incerto, mas com estruturas rígidas e competitivas que exigem a supressão da autenticidade em nome do sucesso. Essa busca por se encaixar em etiquetas e a consequente perda da autenticidade têm um impacto negativo na vida da personagem, que precisa se reencontrar consigo mesma e com suas próprias imperfeições.

A obra também aborda a pressão que as mulheres sofrem no ambiente de trabalho, especialmente a autoexigência e a necessidade de serem "duplamente boas", tanto na vida profissional quanto na pessoal. Belén defende a importância de aceitar a imperfeição e de reconhecer que as diferentes facetas da vida se complementam e contribuem para o crescimento pessoal e profissional.

Um ponto interessante levantado por Belén é a importância de valorizar as pequenas coisas e de encontrar beleza na imperfeição. Ela cita o exemplo do pintor Rembrandt, cujas melhores obras foram produzidas em seus últimos anos de vida, quando já estava arruinado e sem nada a perder. A libertação da autoexigência permitiu que ele expressasse sua arte de forma mais autêntica e criativa.

Belén finaliza com um convite para que as pessoas busquem o melhor de si mesmas em cada faceta da vida, aceitando suas imperfeições e desfrutando da experiência. Ela reforça a importância de ser "suficientemente bom" e de encontrar satisfação no processo, independentemente do resultado final. A mensagem central de Belén é um convite à autenticidade, à autocompaixão e à celebração da imperfeição como parte essencial da experiência humana.



Belén Varela **A Perfeição em ser imperfeito**

Dedicada à ciência e à prática do bom trabalho, combinando a atividade profissional em empresas com o ensino e a pesquisa na Universidade.

Especialidades: Estratégia de RH, otimismo, liderança, criatividade, pessoas, psicologia organizacional positiva, organização, jobcrafting.



**veja a
entrevista
completa**



Construindo uma Cultura de Bem-Estar: a visão de Renata Rivetti

A Jornada Internacional da Felicidade no Trabalho de 2024 recebeu Renata Rivetti, TEDx speaker, especialista em felicidade corporativa da Four Day Week Brasil e LinkedIn Top Voicer, para um papo sobre as novas tendências no mundo do trabalho e a construção de uma cultura de bem-estar. Renata compartilhou insights do evento South by Southwest (SXSW), em Austin, Texas, e sua experiência com o projeto piloto da semana de quatro dias no Brasil.

Renata destacou que o mundo do trabalho está em transformação e que as mudanças trazidas pela pandemia, como a flexibilidade e o foco no bem-estar, vieram para ficar. No SXSW, observou que temas como saúde mental, diversidade, equidade e inclusão estão sendo discutidos de forma estratégica, aliados aos negócios. Palestrantes como Laura Santos (Job Crafting) e Jane Faser (Deloitte) reforçaram a importância do cuidado com as pessoas e da construção de um futuro do trabalho mais humano.

Segundo Renata, a semana de quatro dias no Brasil passou pela fase de planejamento em 2023 e entrou em fase de implementação em 2024. As empresas participantes estão testando diferentes modelos e fazendo ajustes ao longo do processo, buscando reduzir a improdutividade, as distrações e a sobrecarga de trabalho. Os primeiros dados quantitativos serão coletados em abril de 2024.

Renata ressaltou a importância de ir além do discurso e colocar a mão na massa, implementando práticas e rituais que promovam o bem-estar no dia a dia. Ela apontou três grandes desafios para as empresas: a sobrecarga de trabalho, a falta de engajamento e os ambientes tóxicos. Para ela, a felicidade corporativa é consequência de uma cultura saudável, com boas relações, segurança psicológica e pessoas motivadas.

Para construir essa cultura, Renata sugere:

- **Trabalhar de forma mais eficiente:** Reduzir distrações, retrabalho e reuniões improdutivas.
- **Promover o autoconhecimento:** Incentivar as pessoas a descobrirem suas forças e o que faz sentido para elas no trabalho, utilizando ferramentas como o Job Crafting.
- **Criar relações saudáveis:** Combater ambientes tóxicos, promovendo o respeito, o reconhecimento e a valorização das pessoas.

Renata compartilhou um case de sucesso em uma grande montadora de carros, onde a implementação de práticas simples, como check-ins diários com foco em elogios e reconhecimentos, e a promoção de mentorias, gerou impactos positivos tanto no corporativo quanto na fábrica. Ela ressalta que a construção de uma cultura de bem-estar deve ser inclusiva e abranger todos os níveis hierárquicos.

A discussão também abordou a importância de aprender com a Geração Z, que valoriza a flexibilidade, o propósito e a qualidade de vida. Renata defende que o futuro do trabalho é flexível e que as empresas precisam se adaptar a essa nova realidade, abandonando o comando e controle e construindo relações de confiança.

Renata finalizou com um convite para a reflexão e a ação: "O que eu estou fazendo para construir um país melhor, uma sociedade melhor, uma empresa melhor?".

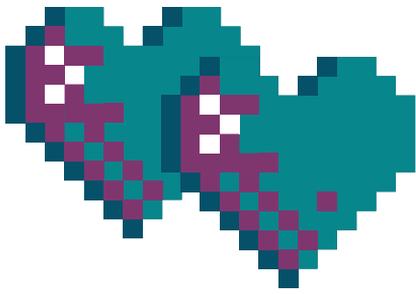


**veja a
entrevista
completa**

Renata Rivetti
4 Day Week - Brazilian Chapter

TEDx Speaker | Chief Happiness Officer |
Especialista Felicidade Corporativa | 4 Day
Week Brazil | LinkedIn Top Voice |
Palestrante | Colunista

Fundadora da Reconnect Happiness at Work. Especialistas em Felicidade Corporativa, Liderança Positiva e Redesenho do Trabalho, através de cursos, palestras, workshops, treinamentos e programas de desenvolvimento. Embaixadores do Capitalismo Consciente, apoiadores do Pacto da ONU e parceiro exclusivo da 4 Day Week Global no Brasil.



Emoções em Jogo: a abordagem lúdica de Gabriela Presto para o desenvolvimento humano

A Jornada Internacional da Felicidade no Trabalho de 2024 recebeu Gabriela Presto, especialista em emoções e desenvolvimento humano, para um papo sobre a importância das emoções no ambiente de trabalho. Gabriela, fundadora do Emoções em Jogo e sócia da Escola Atemporal, compartilhou sua experiência com a gamificação do tema e como essa abordagem lúdica tem ajudado líderes e equipes a lidarem com as complexidades do mundo corporativo.

A jornada de Gabriela com as emoções começou com a formação "Cultivate Emotional Balance", do Santa Bárbara Institute, onde passou cinco semanas na Suíça, estudando com Eve Ekman e Lama Alan Wallace. Essa imersão profunda a conectou com suas próprias emoções e a inspirou a criar o Emoções em Jogo, um jogo que utiliza a gamificação para facilitar o autoconhecimento e o desenvolvimento emocional.

O Emoções em Jogo surgiu em 2020, durante a pandemia, como uma forma de ajudar as pessoas a lidarem com a incerteza e os desafios daquele período. Atualmente, o jogo tem sido utilizado em diversos contextos, como desenvolvimento de liderança, convenções de vendas, programas de diversidade e inclusão, e formação de conselheiros.

Gabriela destaca que o jogo possibilita a exploração de sete emoções: medo, raiva, tristeza, alegria, repulsa, vergonha e culpa. A abordagem lúdica tira o peso da análise puramente cognitiva e permite que as pessoas experimentem e acolham suas emoções de forma mais leve e natural. O jogo oferece uma estrutura, baseada na fórmula da emoção de Paul Ekman, que facilita a compreensão e a gestão das emoções.

Gabriela compartilhou dois cases interessantes:

- **Enablers Network:** Ao aplicar o jogo em uma comunidade suíça de consultores, percebeu que a estrutura do jogo permitiu que pessoas de diferentes culturas se conectassem e aprofundassem suas experiências emocionais.
- **Convenção de Vendas:** Em uma convenção de vendas, utilizou exemplos e depoimentos dos próprios participantes, coletados previamente por meio de um formulário, para tornar a dinâmica mais relevante e conectada com a realidade do grupo.

A conversa também abordou a importância de não rotular as emoções como "boas" ou "ruins", mas sim compreendê-las como mensageiras que trazem informações importantes sobre nós mesmos e o mundo ao nosso redor. Gabriela ressalta que a mente pode ser uma grande aliada na gestão das emoções, mas também pode nos sabotar, criando ameaças imaginárias e nos distraindo do presente.

Gabriela finalizou agradecendo a oportunidade de compartilhar sua experiência e incentivando as pessoas a explorarem o universo das emoções. Ela reforçou seu compromisso em disseminar o Emoções em Jogo e convidou os interessados a entrarem em contato para conhecerem mais sobre a ferramenta.



Gabriela Presto
Emoções em Jogo

Sócia e CXO da Escola Atemporal,
Founder do Emoções em Jogo, Coach ICF
e Mentora.

Atua com treinamento, palestra e
imersão de Inteligência Emocional e
autoconhecimento. Desenvolvimento de
pessoas e equipes B2B. Team Building.



veja a
entrevista
completa



Vulnerabilidade: um superpoder no ambiente de trabalho com Regina Oliveira

A Jornada Internacional da Felicidade no Trabalho de 2024 recebeu Regina Oliveira, CEO da Dare Station e especialista em liderança e felicidade corporativa, para uma conversa sobre vulnerabilidade no ambiente de trabalho.

Regina, que facilita o curso "A Essência da Liderança" e oferece mentorias em temas como liderança humanizada, comunicação não violenta e produtividade, defende que a vulnerabilidade é um superpoder que fortalece as conexões e promove a segurança psicológica.

Regina, com uma trajetória de 20 anos em marketing e 15 em cargos de liderança, fez uma transição para a área de desenvolvimento humano, com foco na transformação da liderança corporativa.

Recentemente, lançou o livro "A Felicidade Mora e Trabalha Aqui", em coautoria com outros especialistas, que traz práticas de felicidade para serem aplicadas no trabalho e na vida pessoal.

Regina questiona o mito de que vulnerabilidade é sinônimo de fraqueza, argumentando que essa crença está enraizada em experiências passadas, onde as lideranças autoritárias e os ambientes de trabalho tóxicos faziam com que as pessoas reprimissem suas emoções e escondessem suas vulnerabilidades. Para ela, a vulnerabilidade é essencial para a construção de relações saudáveis e para a criação de um espaço seguro, onde as pessoas possam ser autênticas e expressar suas opiniões sem medo de julgamentos.

Regina destaca que a vulnerabilidade não significa expor a vida pessoal, mas sim ter a coragem de se mostrar como ser humano, com suas imperfeições e limitações. Ela sugere que a vulnerabilidade pode ser treinada em situações positivas, como expressar gratidão a alguém importante, e que esse exercício gradual fortalece a capacidade de se conectar com os outros e de lidar com situações desafiadoras.

Para Regina, a vulnerabilidade é o caminho para a segurança psicológica no ambiente de trabalho. Ela permite que as pessoas se coloquem, expressem suas opiniões, discordem e peçam ajuda sem medo de serem julgadas. Isso cria um ambiente de confiança e respeito, onde a comunicação flui melhor e a aprendizagem é estimulada. Regina lembra que a vulnerabilidade não é exclusividade dos liderados; os líderes também precisam se mostrar vulneráveis para criar um espaço seguro para suas equipes. Ela cita um estudo de Harvard, chamado "Bola de Neve", que comprova que a vulnerabilidade do líder tem um efeito cascata, inspirando os liderados a também se mostrarem vulneráveis.

Regina finaliza incentivando as pessoas a buscarem sua autenticidade por meio da vulnerabilidade, construindo a felicidade que almejam na vida pessoal e profissional. Ela recomenda o livro "A Coragem de Ser Imperfeito", de Brené Brown, e o livro "A Felicidade Mora e Trabalha Aqui", para quem deseja se aprofundar no tema.



Regina Oliveira
Vulnerabilidade: Um superpoder

CEO da Dare Station | Especialista em Liderança e Felicidade Corporativa | CHO | Coach | Mentora de Produtividade e CNV | DHO | Palestrante



**veja a
entrevista
completa**

Facilita o curso A Essência da Liderança e oferece palestras, workshops e mentorias de temas como liderança, produtividade e comunicação não-violenta, entre outros. Criação de Conteúdo, Parcerias. Felicidade Corporativa.



Medindo a Felicidade no Trabalho: a jornada de Sergio Cancelo e a Happy Force

A Jornada Internacional da Felicidade no Trabalho de 2024 teve o prazer de receber Sergio Cancelo, fundador da Happy Force, para uma conversa sobre a importância de medir a felicidade no trabalho e como isso pode impactar positivamente a cultura e os resultados das organizações.

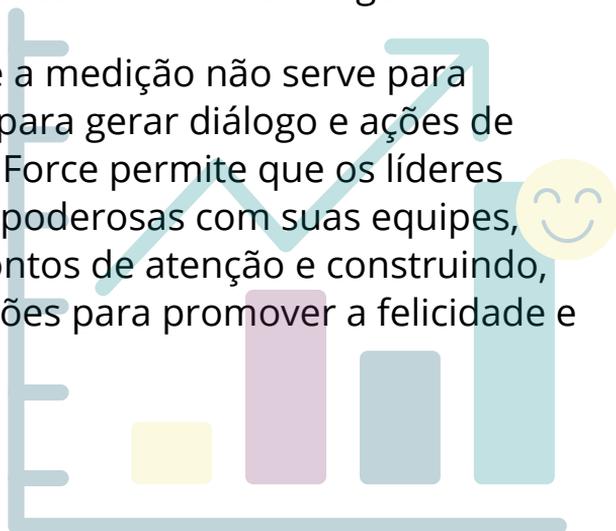
Sergio, que iniciou sua jornada com a felicidade em 2010, em um contexto desafiador de crise e demissões, compartilhou sua experiência na construção de uma metodologia inovadora para a medição contínua do bem-estar nas empresas.

A trajetória de Sergio com a felicidade começou em uma startup de desenvolvimento de aplicativos para iPhone. Em meio a dificuldades financeiras, a empresa decidiu investir na felicidade dos funcionários, nomeando Sergio como responsável pela área, mesmo após demitir 33% da equipe. Sem um objetivo claro e sem saber o que significava "felicidade no trabalho", Sergio embarcou em uma jornada de aprendizado, que incluiu a leitura do livro de Santiago Vázquez sobre o tema. Surpreendentemente, a empresa ganhou o prêmio Great Place to Work por dois anos consecutivos, mesmo em um cenário de crise e com salários abaixo da média do mercado.

A experiência na startup levou Sergio a desenvolver a Happy Force, uma ferramenta para medir a felicidade dos funcionários de forma contínua. A metodologia, inicialmente baseada em folhas de papel com carinhas representando as emoções, evoluiu para um dashboard digital com indicadores mais sofisticados. A Happy Force se diferencia de outras ferramentas, como pesquisas de clima e avaliações 360, por oferecer uma visão em tempo real do estado emocional dos colaboradores, permitindo intervenções mais rápidas e eficazes.

Sergio destaca que a Happy Force mede a felicidade a partir das emoções das pessoas, sem diferenciar entre "pessoa trabalhadora" e "pessoa humana". O objetivo é entender como as pessoas se sentem na organização, independentemente de suas vidas pessoais. A ferramenta evoluiu para incluir dois indicadores estratégicos: a felicidade das pessoas (medida diariamente) e o compromisso com a organização (NPS). Além disso, a Happy Force mede 18 fatores que impactam esses indicadores, como a qualidade dos relacionamentos, o alinhamento com o propósito da empresa e o bem-estar geral.

Sergio enfatiza que a medição não serve para fiscalizar, mas sim para gerar diálogo e ações de melhoria. A Happy Force permite que os líderes tenham conversas poderosas com suas equipes, identificando os pontos de atenção e construindo, em conjunto, soluções para promover a felicidade e o engajamento.



Sergio compartilhou exemplos de empresas que utilizam a Happy Force com sucesso:

- Sofos (Guatemala): O diretor geral revisa semanalmente os indicadores com seus líderes, definindo ações de melhoria em conjunto. Ele prioriza os dados de felicidade das pessoas, acreditando que os resultados de negócios são consequência de uma equipe engajada e motivada.
- Bofasa (Guatemala): Com mais de 3.000 funcionários, a empresa mantém uma alta taxa de participação na Happy Force (90%) graças à comunicação constante e transparente do CEO, que demonstra o seu comprometimento com a felicidade dos colaboradores.

Sergio destaca a importância da coerência entre o discurso e as ações da liderança. Não basta falar sobre felicidade; é preciso criar um ambiente que a promova, com práticas e políticas alinhadas a esse propósito. Ele também ressalta que o "momento adequado" para medir a felicidade é agora, independentemente da situação da empresa.



Sergio Cancelo
Criando uma HappyForce

Cofundador da Happyforce | Top Ten HR
Influencer na Espanha | Instrutor |
Palestrante | Patrono, conselheiro e líder da
comissão do Happiness Lab da World
Happiness Foundation



**veja a
entrevista
completa**



Bem-Estar e Propósito no Tecmilenio: a visão de Rosalinda Ballesteros

A Jornada Internacional da Felicidade no Trabalho de 2024 recebeu Rosalinda Ballesteros, líder do projeto de bem-estar no Tecmilenio, uma universidade privada sem fins lucrativos no México, para discutir a implementação de um ecossistema de bem-estar e felicidade na instituição.

Rosalinda compartilhou a jornada do Tecmilenio, que começou em 2011 e transformou a universidade, dobrando o número de estudantes e impactando positivamente a vida de milhares de pessoas.

A abordagem do Tecmilenio se baseia na busca pela felicidade como um objetivo central da vida. Inspirados por instituições como Harvard, que já oferecia a disciplina de "Felicidade", com Tal Ben-Shahar, a universidade decidiu incorporar a psicologia positiva em sua estratégia, criando um instituto dedicado ao tema.

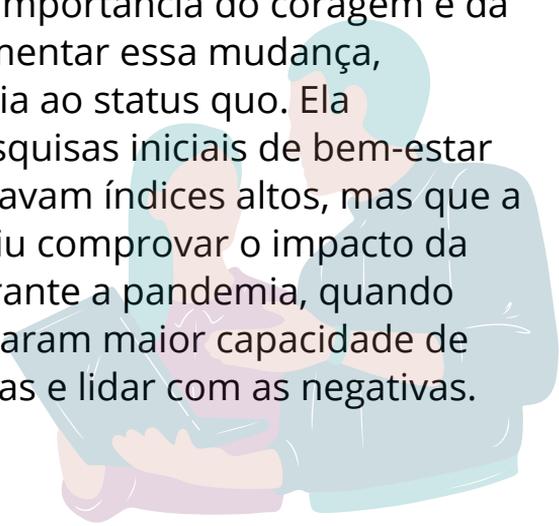
O Tecmilenio adotou uma abordagem holística, implementando mudanças em diversas áreas:

- **Currículo:** Inclusão da matéria "Princípios de Bem-Estar e Felicidade".
- **Desenvolvimento de Professores e Colaboradores:** Treinamentos e programas para que a equipe vivenciasse os princípios que ensinava.
- **Entorno Físico:** Criação de centros de bem-estar com espaços que promovem a interação social.
- **Processos:** Foco nas fortalezas nos processos de avaliação de desempenho.
- **Medição:** Avaliação contínua do bem-estar de estudantes e colaboradores.

A universidade busca formar pessoas com propósito de vida e competências para alcançá-lo, utilizando o modelo PERMA de Martin Seligman para orientar suas ações. O propósito de vida está, inclusive, na visão da instituição.

Os resultados dessa transformação são impressionantes: o número de estudantes mais que dobrou, passando de 24.000 para 62.000. O bem-estar se tornou um fator decisivo na escolha da universidade, e as empresas reconhecem os alunos do Tecmilenio por sua maturidade, consistência e propósito. A universidade possui um programa de estágio em que os estudantes aplicam uma intervenção positiva em suas equipes de trabalho, resultando em 70% deles recebendo ofertas de emprego para permanecer nas empresas após a graduação. No dia da formatura, 90% dos alunos já possuem uma oferta de trabalho em tempo integral.

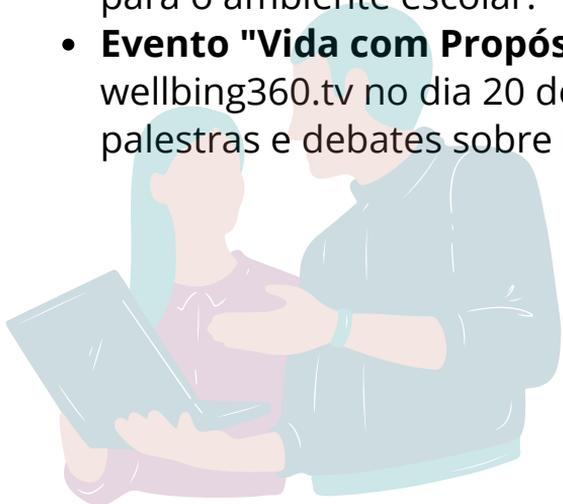
Rosalinda destacou a importância da coragem e da convicção para implementar essa mudança, superando a resistência ao status quo. Ela mencionou que as pesquisas iniciais de bem-estar no México já apresentavam índices altos, mas que a universidade conseguiu comprovar o impacto da psicologia positiva durante a pandemia, quando seus alunos demonstraram maior capacidade de gerar emoções positivas e lidar com as negativas.



Além do foco no bem-estar individual, o Tecmilenio também realiza pesquisas sobre o clima organizacional em empresas, considerando variáveis como bem-estar, estilo de liderança, ambiente de trabalho (incluindo diversidade, inclusão e ética) e trabalho significativo. Rosalinda enfatizou a importância do trabalho significativo, que se traduz na sensação de que o trabalho é valioso e contribui para algo maior.

Rosalinda finalizou compartilhando algumas iniciativas em andamento:

- **Estudo longitudinal de egressos:** Para avaliar o impacto do propósito de vida a longo prazo.
- **Piloto para medir o bem-estar em escolas:** Expandindo a aplicação da psicologia positiva para o ambiente escolar.
- **Evento "Vida com Propósito":** Transmitido em wellbing360.tv no dia 20 de março, com palestras e debates sobre bem-estar.



Rosalinda reforçou o convite para que as pessoas busquem o seu propósito de vida e utilizem seus talentos a serviço dos outros, contribuindo para um mundo melhor.



Rosalinda Ballesteros
Tecmilenio - Onde engenheiros aprendem a ciência da felicidade

Diretora do Instituto de Ciências do Bem-estar e Felicidade Tecmilenio.

Liderando o principal Instituto de Bem-Estar e Felicidade da América Latina.

Implementado programas de bem-estar para mais de 60.000 alunos



**veja a
entrevista
completa**

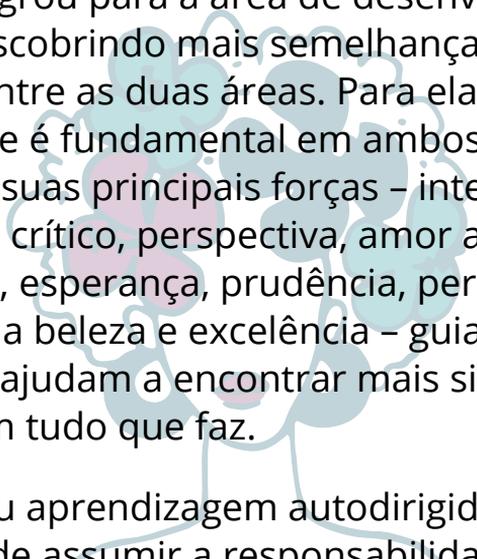


Aprendendo a Aprender a Ser Feliz: a abordagem de Eliana Pinto para a Aprendizagem Autodirigida

A Jornada Internacional da Felicidade no Trabalho de 2024 recebeu Eliana Pinto da Líder Academy, especialista em liderança humanizada e felicidade no trabalho, para uma conversa sobre aprendizagem autodirigida.

Eliana, facilitadora, designer de experiências de aprendizagem e mentora, destacou a importância do autoconhecimento e da intencionalidade na jornada de aprendizado, conectando-a com a busca pela felicidade.

Eliana é coautora dos livros "A Felicidade Mora e Trabalha Aqui" e "Mentores e Suas Práticas de Sucesso".



Eliana, com formação em desenvolvimento de sistemas, migrou para a área de desenvolvimento humano, descobrindo mais semelhanças do que diferenças entre as duas áreas. Para ela, a autenticidade é fundamental em ambos os contextos, e suas principais forças – integridade, pensamento crítico, perspectiva, amor ao aprendizado, esperança, prudência, perseverança e apreciação da beleza e excelência – guiam seu trabalho e a ajudam a encontrar mais significado e propósito em tudo que faz.

Eliana definiu aprendizagem autodirigida como a capacidade de assumir a responsabilidade pelo próprio aprendizado, tornando-se protagonista da jornada. Para ela, o aprendiz autodirigido é curioso, criativo, busca o autodescobrimento e age com intencionalidade. A aprendizagem autodirigida não se limita à sala de aula, mas acontece em todos os momentos da vida, e o aprendiz autodirigido é capaz de criar estratégias para aprender o que lhe interessa, de acordo com suas necessidades e ritmo.

A conversa explorou a conexão entre aprendizagem autodirigida e felicidade. Eliana destacou que a cultura escolar tradicional, focada em notas e respostas certas, muitas vezes inibe a curiosidade natural e a criatividade das crianças, e esse padrão se repete no ambiente corporativo, onde os colaboradores esperam que o chefe diga o que fazer, levando à apatia e à falta de engajamento.

Para Eliana, a chave para a felicidade no trabalho está no equilíbrio entre as habilidades do indivíduo e os desafios que lhe são propostos. Quando esse equilíbrio é alcançado, o indivíduo entra em estado de flow, ou fluxo, que é um estado de engajamento e alta performance. Para isso, é fundamental que o gestor conheça as forças e o potencial de cada membro da equipe, criando um ambiente de confiança e desafios adequados.

A conversa também abordou a importância da mentalidade de crescimento, da atenção plena e da criação de estratégias intencionais para a aprendizagem. Eliana destacou que a aprendizagem não é um evento, mas um processo contínuo, e que as organizações devem criar uma cultura de aprendizagem que valorize a colaboração, o compartilhamento de experiências e a aplicação prática do conhecimento.

Eliana defendeu a criação de comunidades de aprendizagem dentro das organizações, onde as pessoas possam compartilhar conhecimento e experiências de forma aberta e colaborativa, como acontece na área de TI. Ela acredita que essa abordagem, baseada na autenticidade e no compartilhamento, pode gerar inovação e acelerar o aprendizado.

Eliana finalizou incentivando as pessoas a buscarem sua autenticidade e a desenvolverem a habilidade de aprender a aprender, que é a chave para navegar na incerteza e criar o futuro.



Eliana Pinto
Aprendendo a aprender e a ser feliz:
Aprendizagem autodirigida

Especialista em Liderança Humanizada e Felicidade no Trabalho. Facilitadora e designer de experiências de aprendizagem. Mentora. Autora.

Aborda temas como: educação corporativa, aprendizagem, carreira e bem-estar, engajamento e desempenho sustentável, tendo como base a Psicologia Positiva, as Neurociências, técnicas de aprendizagem e o delicioso tempero da Tecnologia.



veja a
entrevista
completa



Empresas que Inspiram: lições de liderança e propósito com Milena Rubel

A Jornada Internacional da Felicidade no Trabalho de 2024 recebeu Milena Rubel, fundadora da Vestra Education e docente na Universidade de Harvard, para uma conversa sobre empresas que inspiram.

Milena, com vasta experiência em liderança, gestão estratégica e organizações sem fins lucrativos, compartilhou exemplos de empresas que colocam as pessoas no centro e constroem culturas positivas, mesmo em momentos de crise.

Milena, brasileira que vive nos Estados Unidos há 23 anos, relembrou sua trajetória, desde a experiência em um programa de intercâmbio na França até sua chegada a Harvard. Atualmente, ela se dedica a proporcionar experiências internacionais para estudantes, incentivando-os a estudar nos Estados Unidos.

Milena acredita que a felicidade no trabalho é possível e que as empresas que se preocupam com o bem-estar de seus funcionários colhem frutos positivos, tanto em termos de cultura quanto de resultados financeiros.

Ela compartilhou um exemplo inspirador de uma empresa de consultoria onde trabalhou durante a crise de 2008. Em vez de demitir funcionários, a empresa decidiu reduzir os salários de forma proporcional, desde o nível júnior até a diretoria, sendo que os diretores tiveram a maior redução percentual. Todos os funcionários, incluindo aqueles que não atuavam na área comercial, se uniram para buscar novos clientes. O resultado foi surpreendente: o faturamento da empresa superou as expectativas, e o dinheiro descontado dos salários foi devolvido aos funcionários no início do ano seguinte.

Essa experiência demonstrou a importância da liderança humanizada, que se preocupa com as pessoas e as coloca no centro da estratégia. A decisão de não demitir funcionários gerou gratidão e fortaleceu a cultura da empresa, que já era positiva. Além disso, a iniciativa de envolver todos os funcionários na busca por novos clientes estimulou a colaboração e o senso de dono.

Milena destacou que as empresas que inspiram têm um propósito além do lucro, buscando servir às pessoas e transformar o mundo. Ela mencionou o livro "The Edge" e a diferença entre a Apple e a Microsoft, citando um autor que observou que, enquanto a Apple se concentra em como seus produtos podem ajudar as pessoas, a Microsoft se preocupa mais em como ganhar da concorrência

Milena também ressaltou a importância da diversidade de ideias e experiências para a inovação. Ela mencionou Martha Stewart, que incentiva a contratação de pessoas melhores que si mesmas, e a cultura de experimentação da Amazon, que aceita a possibilidade de erro como parte do processo de inovação.

Para Milena, os líderes devem estar próximos de suas equipes, ouvindo suas opiniões e dando-lhes autonomia para que possam usar seus talentos e habilidades da melhor forma possível. Ela defende o fim do microgerenciamento e a criação de um ambiente de segurança psicológica, onde as pessoas possam errar e aprender.

Milena finalizou com um convite para que os líderes repensem seu estilo de liderança e se inspirem em empresas que colocam as pessoas no centro.



Milena Rubel **Empresas que inspiram**

Fundadora da Vestra Education onde atua com Design e Gestão de Programas de Aprendizagem.

Docente da Universidade de Harvard em Empreendedorismo e Inovação e Gestão Estratégica.

Diretora experiente no setor de ensino superior. Tem experiência em organizações sem fins lucrativos, administração, liderança, recrutamento e planejamento estratégico. Mestre em Administração pela Universidade de Harvard.



**veja a
entrevista
completa**



Relações de Confiança e Bem-Estar no Trabalho com Bânia Poli

A Jornada Internacional da Felicidade no Trabalho de 2024 (Wellbeing Journey) recebeu Bânia Poli, psicóloga especialista em gestão de pessoas, para um papo sobre relações de confiança e bem-estar no trabalho.

Bânia, que possui mestrado em psicologia do trabalho e das organizações, atua como professora universitária, consultora e mentora no desenvolvimento de líderes, cultura humanizada e equipes engajadas.

Bânia, com 25 anos de experiência em psicologia, destacou sua paixão por pessoas e por contribuir para o desenvolvimento pessoal e profissional. Para ela, a confiança é um alicerce fundamental para o bem-estar e o engajamento das equipes. A confiança se estabelece desde o momento da admissão, e as expectativas são sempre positivas. Cuidar das relações de confiança garante o bem-estar, o engajamento e a percepção de que o indivíduo é valorizado e reconhecido.

A confiança, segundo Bânia, se manifesta na crença de que a empresa é justa, benevolente e transparente. Quando há confiança, as pessoas sentem-se valorizadas, reconhecidas e com oportunidades de desenvolvimento, o que contribui para emoções positivas e para o alcance de metas e objetivos.

Bânia destacou a importância da confiança, especialmente em momentos de crise, como a pandemia. Empresas com culturas fortes e relações de confiança conseguiram superar os desafios com mais facilidade, mantendo a segurança psicológica e o equilíbrio emocional das equipes. Estudos mostram que essas empresas tiveram maior bem-estar, produtividade e satisfação no trabalho.

A conversa também abordou a importância da segurança psicológica, que é a capacidade de se mostrar vulnerável sem medo de julgamentos. Para Bânia, a segurança psicológica está diretamente ligada à confiança. Quando há segurança psicológica, as pessoas sentem-se à vontade para comunicar suas necessidades, pedir ajuda e expressar suas opiniões, o que contribui para a transparência, a comunicação clara e a participação ativa nas decisões da empresa.

Bânia ressaltou que a confiança é uma via de mão dupla: o gestor precisa confiar em seus colaboradores, e os colaboradores precisam confiar em seu gestor. Ela mencionou o Job Crafting como um exemplo de prática que demonstra confiança, pois dá autonomia ao colaborador para decidir como contribuir para a organização.

Para construir relações de confiança, Bânia sugere:

- **Alinhar expectativas:** Deixar claro para a equipe quais são os valores da empresa, os resultados esperados e o papel de cada um.
- **Gestão participativa:** Envolver os colaboradores nas tomadas de decisão e nos resultados da empresa.

- **Desenvolver a equipe:** Oferecer treinamentos e oportunidades de desenvolvimento para que as pessoas se sintam preparadas para os desafios.
- **Criar espaços de diálogo:** Promover reuniões e conversas onde as pessoas possam se expressar livremente e serem ouvidas.

Bânia compartilhou um exemplo de uma empresa familiar que implementou um processo de gestão do desempenho com foco no desenvolvimento individual de cada membro da família e da equipe, alinhando os valores da família com os valores da empresa.

Bânia finalizou incentivando as empresas a criarem uma cultura de confiança, que gera bem-estar, engajamento, comprometimento afetivo e, conseqüentemente, melhores resultados.



Bânia Poli
Relações de confiança que geram bem-estar no trabalho!

Psicóloga, Especialista em Gestão de Pessoas, Subsistemas de RH e Gestão Empreendedora.

Mestrado em Psicologia do Trabalho e das Organizações, atuando como professora universitária, consultora e mentora no desenvolvimento de líderes, cultura humanizada, equipes engajadas, relações de confiança e bem-estar no trabalho, tendo como base a Psicologia Positiva.



veja a entrevista completa



A Gratidão Aplicada ao Trabalho: uma conversa com Daniel Mendes

Daniel, parceiro da Líder Academy, compartilhou sua jornada pessoal, que o levou da área de tecnologia à psicologia, e discutiu a importância de exercitar a gratidão de forma genuína no ambiente de trabalho, explorando seus benefícios e desafios.

Daniel, com formação em tecnologia e 25 anos de experiência na área de soluções de gestão de relacionamento com o cliente, narrou sua transição para o campo das ciências humanas. Em 2016, impulsionado por uma busca por maior significado e propósito, iniciou uma formação em coaching, que o levou a descobrir a psicologia positiva e o poder das forças de caráter. Aprofundando seus estudos, concluiu um mestrado em psicologia organizacional e do trabalho e, atualmente, cursa psicologia, definindo-se como um "analista de sistemas humanos", combinando sua expertise em lógica e tecnologia com a compreensão da mente humana.

Sua imersão no mundo da felicidade começou em 2017, com o estudo do coaching em psicologia positiva e a exploração das forças de caráter, tema central de seu mestrado. Desde então, pesquisa e aplica os conceitos de forças de caráter, capital psicológico positivo e engajamento no trabalho, compartilhando seus conhecimentos em mentorias, treinamentos e, mais recentemente, como coautor do livro "A Felicidade Mora e Trabalha Aqui", que apresenta 54 práticas baseadas na ciência para cultivar a felicidade em diferentes contextos.

Na entrevista, Daniel abordou a gratidão sob a ótica da psicologia positiva, fundamentada nos estudos de Martin Seligman e Christopher Peterson, considerados referências na área. A gratidão, segundo essa perspectiva, não é apenas um sentimento passageiro, mas sim uma força de caráter que se enquadra na virtude da transcendência. Essa virtude, explicou Daniel, nos conecta com algo maior que nós mesmos, com a compreensão de que fazemos parte de um ecossistema interdependente, onde afetamos e somos afetados pelas nossas relações e pelo mundo ao nosso redor.

Para cultivar a gratidão de forma plena, Daniel destacou dois elementos essenciais: o reconhecimento do bem e a expressão do agradecimento. O primeiro passo é treinar o cérebro para perceber as coisas boas que acontecem em nossas vidas, contrapondo a tendência natural de focar no negativo, no risco e na ameaça. Daniel explicou que, muitas vezes, mesmo em situações desafiadoras, é possível encontrar um lado positivo, um aprendizado ou uma oportunidade de crescimento.

Ele exemplificou com a pandemia, que, apesar de suas dificuldades, acelerou a adoção de tecnologias e possibilitou novas formas de conexão entre as pessoas. O segundo passo, igualmente importante, é expressar o agradecimento a quem gerou o benefício, fechando o ciclo da gratidão e fortalecendo os laços entre as pessoas.



No contexto do trabalho, Daniel enfatizou a importância de expressar gratidão de forma genuína, indo além do superficial e reconhecendo o esforço, a dedicação e as contribuições dos colegas. Ele alertou para os perigos do subuso da gratidão, manifestado na frase "não fez mais que a obrigação", que minimiza o valor das contribuições, e do superuso, que se transforma em bajulação e pode gerar desconforto. A chave, segundo Daniel, está em encontrar a dose certa, expressando o agradecimento de forma adequada ao benefício recebido, considerando a complexidade da tarefa, o tempo e o esforço empregados.

Daniel também conectou a gratidão com as três necessidades psicológicas básicas propostas pela Teoria da Autodeterminação: autonomia, competência e relacionamento. Ele explicou como a gratidão, ao reconhecer o valor do outro e fortalecer as conexões, contribui para a satisfação dessas necessidades, gerando um ambiente de trabalho mais positivo, colaborativo e motivador. A gratidão, portanto, não é apenas um gesto de cortesia, mas sim uma ferramenta poderosa para o desenvolvimento de equipes de alta performance e para a construção de uma cultura de bem-estar.

Por fim, Daniel explorou a importância do "sentir" na prática da gratidão. Ele explicou que a regulação da intensidade do agradecimento não se dá apenas no nível cognitivo, mas também, e principalmente, no nível das sensações físicas e das emoções. A atenção plena e a presença são fundamentais para percebermos essas nuances e expressarmos a gratidão de forma genuína, criando conexões mais profundas e significativas com as pessoas ao nosso redor. A gratidão, concluiu Daniel, é um exercício diário, um convite à percepção do bem e à expressão do amor, que nos transforma e nos conecta com o melhor de nós mesmos e do mundo ao nosso redor.



Daniel Mendes
Gratidão como caminho para a Felicidade

Especialista em Bem-estar, Engajamento, Liderança, Felicidade no Trabalho e CRM.
Escritor Livro: A Felicidade Mora e Trabalha Aqui.

Mestre em Psicologia Organizacional.
Apoia líderes no desenvolvimento de suas virtudes e forças individuais, buscando a excelência nas suas equipes e a cultivar relacionamentos positivos.



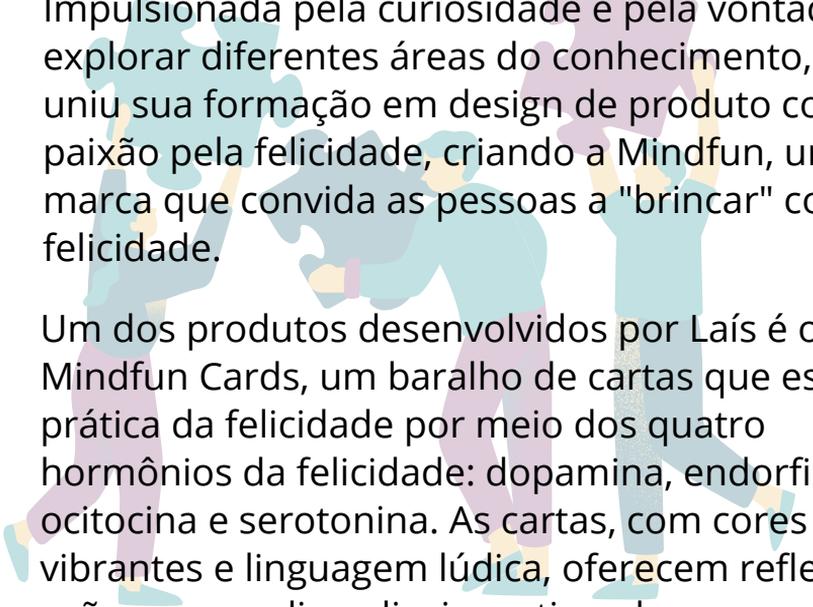
**veja a
entrevista
completa**



Design para a Felicidade: a abordagem criativa de Laís Glück

Em entrevista ao Podcast da Líder Academy, Laís Glück, designer, criadora e empresária por trás da Mindfun e da Glick, discutiu a interseção entre design e felicidade.

Laís, que se dedica a traduzir a felicidade em uma habilidade prática, compartilhou sua jornada de investigação e criação, que a levou a desenvolver produtos e experiências que inspiram o brincar e a leveza.



O nome Laís Glück, que significa "pessoa que fala (sobre) felicidade", reflete sua missão de vida. Impulsionada pela curiosidade e pela vontade de explorar diferentes áreas do conhecimento, Laís uniu sua formação em design de produto com sua paixão pela felicidade, criando a Mindfun, uma marca que convida as pessoas a "brincar" com a felicidade.

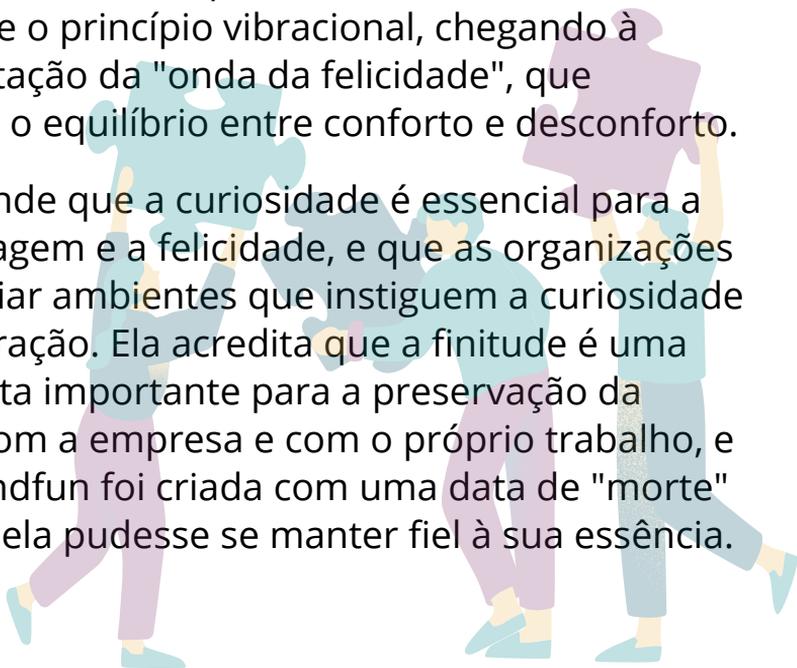
Um dos produtos desenvolvidos por Laís é o Mindfun Cards, um baralho de cartas que estimula a prática da felicidade por meio dos quatro hormônios da felicidade: dopamina, endorfina, ocitocina e serotonina. As cartas, com cores vibrantes e linguagem lúdica, oferecem reflexões e ações para o dia a dia, incentivando a intencionalidade nas escolhas e a busca por um estado de espírito mais sereno ou energizado, de acordo com a necessidade do momento.

Laís explicou que a ideia do baralho surgiu a partir de um projeto de mapeamento emocional para o TEDx Blumenau, onde criou um mural com doses de felicidade escritas em post-its. A simplicidade e a interação lúdica do mural inspiraram a criação do Mindfun Cards, que se diferencia de outros baralhos por seu foco na intencionalidade emocional.

Além do baralho, Laís também criou as "Meias Felizes", que simbolizam a jornada da felicidade, com seus altos e baixos, e um trio de cadernos para praticar a felicidade: o "Caderno Eureka" (para ideias), o "Caderno dos Aprendizados" e o "Caderno do Sentir" (para expressão livre).

Laís contou que sua busca pela felicidade começou com a observação da energia gerada pelo ato de criar. Para ela, o design é uma forma de traduzir o invisível em algo concreto, e a felicidade é uma linguagem a ser aprendida e praticada. Sua pesquisa a levou a explorar a física, a mecânica quântica e o princípio vibracional, chegando à representação da "onda da felicidade", que simboliza o equilíbrio entre conforto e desconforto.

Laís defende que a curiosidade é essencial para a aprendizagem e a felicidade, e que as organizações devem criar ambientes que instiguem a curiosidade e a exploração. Ela acredita que a finitude é uma ferramenta importante para a preservação da relação com a empresa e com o próprio trabalho, e que a Mindfun foi criada com uma data de "morte" para que ela pudesse se manter fiel à sua essência.



Para Laís, a felicidade é uma habilidade a ser praticada. Ela incentiva as pessoas a se conectarem com sua criança interior, a brincarem mais e a buscarem a leveza na vida.



Laís Glück
MindFunness: Felicidade no Trabalho está na Diversão

Fundadora da Glück e criadora do Mindfunness. Partner da Kaospilot no Brasil no Programa de Design de Experiência.

Com mais de 10 anos de experiência em design e gestão, ela combina arte, ciência, psicologia e filosofia para tangibilizar a felicidade, através do que chama de Design para a Felicidade.



**veja a
entrevista
completa**



Equilibrando Pratos e Conectando Pessoas: a visão de Paula Giannetti sobre Relações de Confiança e Bem-Estar

No Podcast da Líder Academy, Paula Giannetti, executiva de RH, professora e curiosa por inovação, participou de uma conversa sobre relações de confiança, bem-estar no trabalho e os desafios de integrar alta performance com felicidade. Paula, que atua na Unipar e é professora em diversas instituições, como FGV e Live University, compartilhou sua experiência e insights sobre como construir um ambiente de trabalho mais humano e sustentável.

Paula, que se descreve como uma "psicóloga torta", contou que sua entrada na área de psicologia foi um acaso. Enquanto se preparava para o vestibular de Publicidade, acabou se inscrevendo para Psicologia e foi aprovada. Apesar de não ter a intenção inicial de trabalhar com RH, acabou sendo instigada por uma amiga a atuar na área, percebendo que poderia contribuir para o bem-estar das pessoas dentro das organizações.

Para Paula, a pandemia evidenciou a necessidade de integrar as diferentes dimensões da vida, mostrando que a separação entre vida pessoal e profissional é uma ficção. Ela destaca que o equilíbrio entre essas dimensões é fundamental para a produtividade sustentável e para evitar o adoecimento e a insatisfação.

Paula acredita na colaboração como um fator essencial para o sucesso das organizações. Ela compartilhou sua experiência na implementação de um projeto de mapeamento de redes no Santander, após a fusão com o Real. O objetivo era identificar os "conectores" da rede, pessoas que facilitam a comunicação e a colaboração entre os diferentes grupos. O mapeamento revelou pessoas-chave que eram invisíveis para a liderança, mas essenciais para o funcionamento da organização.

Paula também contou como sua curiosidade e sua crença em modelos colaborativos a levaram a buscar novas formas de promover a inovação e o bem-estar nas empresas. Ela utiliza a tecnologia para mapear redes de colaboração e analisar sentimentos, buscando tornar os dados mais humanos e gerar insights para a tomada de decisão.

Para convencer os líderes a investir nessas abordagens, Paula utiliza a "dor" do cliente como ponto de partida, mostrando como essas metodologias podem resolver problemas concretos, como a redução de custos ou o aumento da segurança da informação. Ela deu o exemplo da implementação do trabalho híbrido em uma empresa, que foi aprovado somente após a organização enfrentar uma crise financeira e buscar alternativas para reduzir custos.

Paula defende que os profissionais de RH precisam ser mais ousados, experimentando novas abordagens e mostrando ao negócio que é possível fazer diferente. Ela incentiva a busca por conhecimentos em áreas fora do RH, como tecnologia e teoria das redes, e a experimentação de novas práticas antes de tentar convencer os outros.

Recomendações de Paula:

- Seja curioso e explore novas ideias e abordagens.
- Experimente e teste novas práticas antes de implementá-las em larga escala.
- Use a "dor" do cliente como ponto de partida para vender suas ideias.
- Conecte suas ações com os valores e propósito da organização.

Paula Giannetti

A importância de ousar em RH para combinar bem-estar e alta performance

Psicóloga, pós graduada em Gestão de Recursos Humanos, MBA em Administração, Conselheira Certificada pelo IBGC, e certificada pelo Barret Value Center.

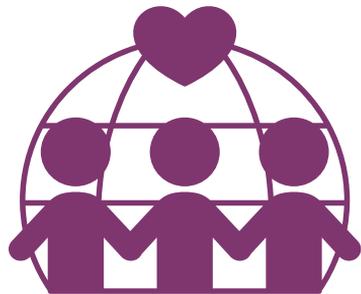
Profissional com mais de 20 anos de experiência como executiva em empresas de grande porte atuando em projetos de Gestão de Mudança e Inovação em Gestão de Pessoas, Cultura e Desenvolvimento de Liderança.

Diretora de Recursos Humanos na UNIPAR. Professora nos programas de MBA de Gestão Estratégica de pessoas e de Recursos Humanos da FGV SP, e Programa de Talentos Digitais da Digital House.

Conselheira Independente na IMED Group (Serviços Médicos) e membro de Conselhos Consultivos para temas de Gestão de Pessoas.



**veja a
entrevista
completa**



Liderança Humanizada e Impacto Social: a jornada de Ana Clara da Silva Pinto

A Líder Academy recebeu Ana Clara da Silva Pinto, responsável pela área de Pessoas e Cultura na Dengo Chocolates e líder do comitê de Pessoas no Instituto Pactuá, para uma entrevista em seu podcast.

O tema da conversa foi liderança humanizada, felicidade no trabalho e a importância das relações de confiança. Ana Clara, que se considera uma apaixonada por desenvolvimento humano, compartilhou sua trajetória, seus valores e as práticas que implementa em ambas as instituições para promover uma cultura positiva e inclusiva.

Ana Clara, cuja missão pessoal é "apoiar as pessoas a romper com o limite dos sonhos", começou sua carreira profissional vendendo doces com sua mãe. Essa experiência a ensinou a importância da negociação, da criatividade e da busca por soluções. Inspirada por colegas que tinham sonhos maiores, Ana Clara ampliou seus horizontes e decidiu se dedicar ao desenvolvimento humano.

Na Dengo Chocolates, Ana Clara encontrou um propósito alinhado com seus valores. A empresa, que nasceu com o objetivo de promover o desenvolvimento econômico dos produtores de cacau do sul da Bahia, coloca as pessoas no centro de sua estratégia. A Dengo busca criar e gerar valor para todos os envolvidos em sua cadeia, desde os produtores até os clientes, inspirando o consumo consciente e gerando impacto positivo na sociedade.

Para construir essa cultura, Ana Clara implementou práticas como o treinamento de reciprocidade, que incentiva os colaboradores a receberem os clientes com um sorriso e a promoverem a melhor experiência possível. A empresa busca pessoas "do bem", que queiram fazer a diferença no mundo e que acreditem que fazer o bem dá resultado.

No Instituto Pactuá, Ana Clara lidera o pilar de Pessoas, que tem como objetivo acelerar a carreira de pessoas negras em posições de alta liderança. O programa de mentoria do Instituto conecta executivos negros com líderes negros em nível gerencial, compartilhando experiências e abrindo caminhos para a ascensão profissional. Além da mentoria, o Pactuá oferece bolsas de estudo e promove eventos de networking para fomentar a troca de experiências e a construção de relações de confiança.

Ana Clara destacou a importância da presença e da conexão humana para construir relações de confiança, especialmente no contexto do trabalho remoto. Ela ressaltou que o desafio não é o trabalho remoto em si, mas sim a falta de presença e atenção que pode ocorrer nesse modelo. Na Dengo, a equipe se reúne presencialmente duas vezes por semana, com o objetivo de fortalecer as relações e construir uma cultura de confiança.

Ana Clara também compartilhou sua experiência com o trabalho voluntário, destacando como a dedicação a uma causa maior promove a colaboração e a união de esforços. Ela acredita que essa mentalidade, de se colocar a serviço de algo maior que si mesmo, pode ser aplicada no mundo corporativo para gerar mais engajamento e propósito.

Ana Clara finalizou com uma mensagem inspiradora: "A gente precisa de fato ter o coração aberto, entender que a gente não sabe tudo, que a gente está em evolução e construção, e tá tudo bem".

Ela incentiva os líderes a buscarem o autoconhecimento, a demonstrarem vulnerabilidade e a confiarem no potencial de suas equipes.



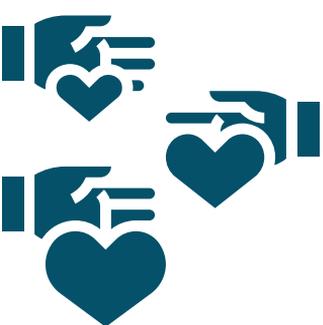
Ana Clara Silva
Liderança Humanizada

Responsável pela área de Pessoas e Cultura na Dengo Chocolates.

Líder no Instituto Pactuá, dedicado a acelerar carreiras negras em posições de liderança.



**veja a
entrevista
completa**



Bem-Estar na BASF: A Jornada de Bruna Fesneda na Construção de uma Cultura Saudável

Bruna Fesneda, Coordenadora de Bem-Estar da BASF, foi entrevistada pelo Podcast da Líder Academy para uma conversa sobre sua trajetória na construção de uma cultura de bem-estar na empresa.

Bruna, que também lidera projetos de educação sobre bem-estar corporativo, compartilhou suas experiências, desafios e aprendizados na implementação de programas e práticas que promovem a saúde mental, o engajamento e a felicidade no trabalho.

Casada, mãe de pet e apaixonada por sua família, descreveu-se como uma pessoa de espírito empreendedor, que busca constantemente novos aprendizados.

Bruna iniciou sua carreira na BASF na área de compras, onde se desenvolveu por 14 anos, passando por diversas posições, incluindo compradora de RH e compradora global de embalagens. Aos 22 anos, teve uma crise de ansiedade no trabalho, que a levou a buscar alternativas para lidar com o estresse e a cuidar de sua saúde mental. A meditação e o yoga foram seus primeiros aliados nessa jornada, e ela decidiu compartilhar esses conhecimentos com seus colegas, implementando sessões de mindfulness e workshops sobre bem-estar na BASF.

Com o apoio da liderança, Bruna se tornou Coordenadora de Bem-Estar, expandindo as iniciativas e trazendo especialistas para discutir temas como saúde mental e felicidade no trabalho. Sua atuação lhe rendeu o prêmio de Embaixadora de Saúde Mental pela Vittude.

Bruna destacou a evolução do conceito de bem-estar na BASF, que passou de um foco individual para uma abordagem mais holística, que considera as necessidades dos negócios, a cultura organizacional e a experiência do colaborador. A área de bem-estar oferece um portfólio de soluções personalizadas para os diferentes negócios da empresa, buscando atender aos desafios específicos de cada equipe.

Para Bruna, um dos principais desafios na implementação de programas de bem-estar é a resistência à mudança e a dificuldade em demonstrar o impacto dessas iniciativas. Ela contou que, no início, as práticas de mindfulness eram vistas com ceticismo, mas que os resultados positivos, como a redução do nível de estresse das equipes, ajudaram a construir confiança e a expandir o programa.

Bruna também destacou a importância dos indicadores para mensurar a efetividade das ações de bem-estar. A BASF acompanha indicadores como o nível de depressão e ansiedade, a evolução do tratamento dos colaboradores que buscam apoio psicológico, o termômetro de risco psicossocial e o engajamento nos programas oferecidos.

Entre as iniciativas implementadas pela BASF, Bruna destacou:

- **Primeiros Socorros Psicológicos:** Treinamento para mais de 1.000 pessoas, com o objetivo de formar brigadistas de saúde mental em todas as plantas da empresa.
- **Espaços de bem-estar:** Criação de salas de descanso, espaços de descontração e salas de lactância em todas as unidades da BASF na América do Sul.
- **Ampliação da licença-maternidade e paternidade:** Para todos os países da América do Sul, a licença-maternidade passou para 120 dias e a paternidade para 20 dias.

Bruna busca conhecimento em congressos, cursos, livros e por meio de networking com outros profissionais da área. Ela recomendou os livros "Organizações Sem Medo", de Amy Edmondson, e "Os Quatro Estágios da Segurança Psicológica", de Timothy R. Clark.

Bruna finalizou com uma mensagem inspiradora: "Somos eternos aprendizes. Eu sou uma pessoa que me coloco à disposição do aprendizado e também de transformar vidas e ambientes a partir do que eu puder".

Bruna Fesneda
Liderança Humanizada e Bem-Estar
Corporativo



veja a
entrevista
completa

Bacharel em Administração de Empresas e Pós-Graduada em Psicologia Positiva e Ciência do Bem-Estar.

Instrutora de Yoga e Meditação, Certificação em Cultura de Segurança Psicológica, Chief Happiness Officer e Desenvolvedora Humana. Coordenadora de Bem-Estar na BASF, sendo responsável por desenvolver estratégias de bem-estar integral, programas, atividades e experiências para colaboradores e lideranças. Premiada como a primeira Embaixadora de Saúde Mental para empresas no Brasil pela Vittude.

RECURSOS UTILIZADOS

Inteligência Artificial:

resumo das entrevistas gravadas
em vídeo

Inteligência Humana:

revisão do texto gerado pela IA
diagramação e arte
apreciação do processo
gradidão, amor e orgulho

AGRADECIMENTOS

Agradecemos a todos que generosamente compartilharam seus conhecimentos e experiências, inspirando a construção de um mundo melhor.

Um agradecimento especial aos nossos parceiros de profissão, clientes e colaboradores, que tornaram este projeto possível.

Acreditamos que é possível termos lideranças mais humanas e conscientes, dentro e fora das organizações, capazes de liderar a mudança que a humanidade e o planeta precisam.

Esperamos que você se inspire e aproveite este presente, tanto quanto nós curtimos produzi-lo.

Depois conta pra gente o que achou!

E vem junto com a gente nesta jornada de transformação! 

Com carinho, equipe Líder Academy:

Daniel Mendes, Eliana Pinto,

Juliana Elorza e Miguel Nisembaum.

VEM JUNTO



Líder Academy



[\(11\) 93030-1065](tel:(11)93030-1065)



[lider-academy](https://www.linkedin.com/company/lider-academy)



[lider.academy_](https://www.instagram.com/lider.academy_)



[lider.academy](http://www.lider.academy)



VemJunto@lider.academy



[@lider.academy](https://www.youtube.com/@lider.academy)