

Aquila Capital entrega parque logístico na Azambuja

Foi entregue o complexo logístico Rainha Green Logistics Park, localizado na Azambuja, que representa o primeiro investimento em Portugal desta marca do grupo Aquila Capital ligada à logística. Ambos os edifícios de um investimento de 100 milhões de euros já estão alugados. Em operação permite a criação de 350 postos de trabalho diretos. Trata-se de um projeto de referência em termos de logística sustentável.

Portuguesa EAD adquire congénere espanhola

A EAD – Empresa de Arquivo de Documentação, especializada em gestão documental, formalizou a compra de uma congénere espanhola (Delete), especialista em destruição de documentos, reciclagem de papel, digitalização e gestão de documentos. O valor da aquisição, ainda não divulgado, justifica o investimento da EAD no mercado espanhol, alargando a sua atividade a toda a península ibérica. Trata-se de uma marca prestigiada no mercado espanhol.



SÉRGIO ALMEIDA
Fundador do Seal Group



LIDERAR NA INCERTEZA

Confiança: um motor nas organizações

Sumário: Numa altura em que as relações interpessoais são uma necessidade para as equipas e organizações, esta é a oportunidade perfeita para se falar sobre a confiança, um elemento crucial a qualquer empresa.

Produtividade, qualidade, estratégia, lucro, rentabilidade, competitividade e *turnover* são alguns dos mais comuns medidores de desempenho de uma empresa. Contudo, há um outro elemento que é fundamental para o crescimento sustentável de qualquer organização e que, não raras vezes, é deixado para segundo plano: a **confiança**. Por muito sucesso que uma empresa possa alcançar, se não alimentar uma *trust culture*, a longo prazo, os resultados podem sofrer um impacto negativo. A **falta de confiança gera instabilidade** na perenidade dos relacionamentos, desgasta a eficiência da comunicação e culmina em sentimentos de insegurança e desmotivação.

Mas, afinal, como funciona este “ingrediente mágico”?

A **confiança cresce de dentro para fora**. Inicia-se no indivíduo, é transmitida para os seus relacionamentos, expande-se para a sua organização, para o mercado e, finalmente, para a sociedade. Pode então afirmar-se que este processo gera expertise às empresas, na medida em que cria uma boa imagem percebida, junto dos clientes.

Uma cultura organizacional vencedora está, definitivamente, assente numa cultura de alta confiança.

A confiança pode ser medida e é essencial à mudança. No “Business Transformation



Imagem: Perkbox

Summit” (2020), Gary T. Judd, *practice leader* da “FranklinCovey”, designou-a como **multiplicadora, aceleradora e energizante**.

Um líder que fomente um ambiente de alta confiança para com a sua equipa vai, automaticamente, **gerar mais interação** e conseguir obter um **maior e melhor desempenho** por parte dos mesmos.

Paul Z. Jack, no artigo “The Neuroscience of Trust”, publicado em 2017 na “Harvard Business Review”, explana alguns princípios para fazer crescer a confiança, como motor

organizacional. Eis alguns deles: **reconhecer a excelência, zelar por uma comunicação transparente, construir bons relacionamentos/ laços interpessoais, ceder autonomia** e, por fim, mas não menos importante, **pedir ajuda**.

Um estudo feito em parceria entre o *Citygroup* e o *LinkedIn* demonstrou que, **quase metade dos colaboradores, abriria mão de 20% do seu salário**, para conseguir mais autonomia nas tarefas desempenhadas.

A confiança não pode, contudo, ser ditada como uma regra. Trata-se de algo intrínseco a cada um de nós e **não de uma imposição**. Na verdade, o tema pode ser de bastante complexidade como demonstra a pesquisa da PwC sobre a confiança nas empresas dos EUA, concluindo que os clientes e colaboradores têm prioridades claras, que as empresas muitas vezes não percebem: **73% dos líderes empresariais elegem o CEO como principal responsável** pela confiança na organização, **80% dos colaboradores confiam na sua empresa** o mesmo, ou mais agora, do que antes da pandemia, **49% dos consumidores começaram** a comprar ou compraram mais a uma empresa por causa da confiança nela depositada.

O impacto da confiança no local de trabalho

Uma equipa forte necessita de uma base alargada de confiança, mas, infelizmente, esta não é visível entre os colegas, na maioria dos locais de trabalho, de acordo com o estudo da One BetterUp. Contudo, o mesmo estudo mostra também os **efeitos positivos da confiança na conexão entre os colaboradores: Maior facilidade**

para atingir metas (34%), aumento do bem-estar (36%), aumento das relações positivas no trabalho (59%), melhoria no crescimento profissional (92%).

No fundo, o líder deve potenciar o crescimento da sua equipa, aproveitando as características de cada colaborador e desenvolvendo o talento dos seus liderados. **Confiar e inspirar** devem ser os motores de qualquer organização. Os



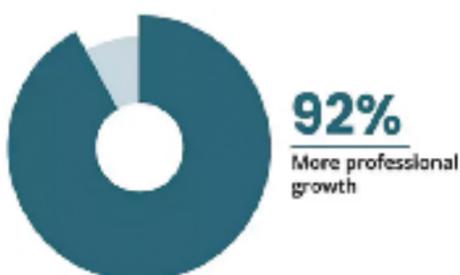
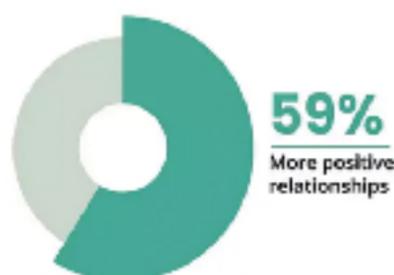
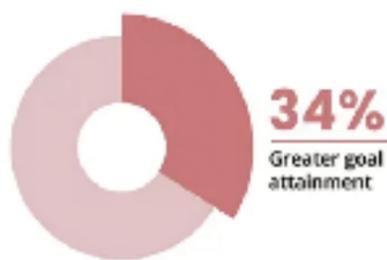
Uma cultura organizacional vencedora está, definitivamente, assente numa cultura de alta confiança.



tempos mudaram, a sociedade evoluiu e as necessidades também são diferentes, estagnar no tempo não é, com certeza, uma mentalidade vencedora. Quer que a sua equipa e organização vença? Então a confiança é mesmo fundamental.

ARTIGO ELABORADO EM PARCERIA COM ADRIANA CASTRO

Positive effects of building trust and connection between employees



Source: <https://www.betterup.com/blog/connection-crisis-impact-on-work>