

FELICIDADE, TALENTO E
PRODUTIVIDADESÉRGIO ALMEIDA
Fundador do Seal Group

Human Power: é necessário redefinir o «S», o fator social

Nos dias de hoje, a sustentabilidade das organizações vai muito além da tradicional visão ambiental. O conceito de ESG (Environmental, Social, Governance) é amplamente discutido, mas é necessário redefinir o «S» — o fator social — para colocar o ser humano no centro das políticas de sustentabilidade. É preciso passar da preocupação com as consequências sociais das operações, para uma atuação real que valorize as pessoas, reconhecendo que a força humana é um dos ativos mais valiosos e, ao mesmo tempo, mais negligenciados dentro das empresas. A sustentabilidade das organizações está nas pessoas.



Imagem: ceomonthly

Um dos grandes desafios enfrentados pelas organizações está na lacuna entre o “Saber” e o “Fazer”. Muitos líderes empresariais compreendem a importância da sustentabilidade humana e sabem que um foco genuíno no bem-estar das suas equipas é fundamental. No entanto, poucas são as empresas que, efetivamente, implementam práticas concretas para fomentar esse ambiente. Esse “gap” revela-se quando, segundo o recente estudo “2024 Global Human Capital Trends”, realizado pela Deloitte, apenas 43% dos trabalhadores afirmam que as suas empresas os deixaram numa condição melhor do que quando começaram a trabalhar. Essa discrepância entre intenção e ação ameaça a longevidade e resiliência das organizações.

A sustentabilidade humana, no contexto empresarial, abrange múltiplos aspetos, incluindo saúde, bem-estar, desenvolvimento de competências, empregabilidade, igualdade de oportunidades e o senso de pertença. Para que uma empresa seja verdadeiramente sustentável, ela precisa de garantir que os seus trabalhadores tenham acesso a bons empregos, com possibilidade de progressão, e que saiam com melhores condições de vida do que tinham antes. O foco deve ser criar ambientes onde cada colaborador se sinta valorizado e motivado, sabendo que faz parte de algo maior e que contribui para um propósito.

Uma das conclusões do estudo acima referenciado identifica como principais desafios que preocupam os trabalhadores: o burnout ou a saúde mental (53%), seguidos pela evolução tecnológica, que “pode roubar empregos” (28%), especialmente a inteligência artificial, e a exigir que os trabalhadores adquiram novas competências a um ritmo alarmante (25%). A falta de apoio adequado para os trabalhadores temporários ou em regime de contrato e as poucas oportunidades de progressão para aqueles que se encontram na linha de frente são também obstáculos a considerar.

Além disso, os avanços lentos na diversidade, equidade e inclusão (DEI) mantêm as organizações estagnadas em termos de impacto social e humano. Podemos assim afirmar que as tendências atuais ameaçam gravemente a sustentabilidade humana.

Essas ameaças sublinham a necessidade de uma mudança de mentalidade. Ao invés de verem as pessoas como recursos para serem utilizados, as empresas devem focar-se na criação de valor real para cada pessoa conectada à organização. A sustentabilidade humana exige que se substitua a mentalidade extrativa e transacional por uma abordagem de crescimento mútuo. “When people thrive, business thrives” é mais do que um lema — é uma realidade comprovada: quando as pessoas se sentem valorizadas e amparadas, entregam o seu

melhor e impulsionam o sucesso do negócio.

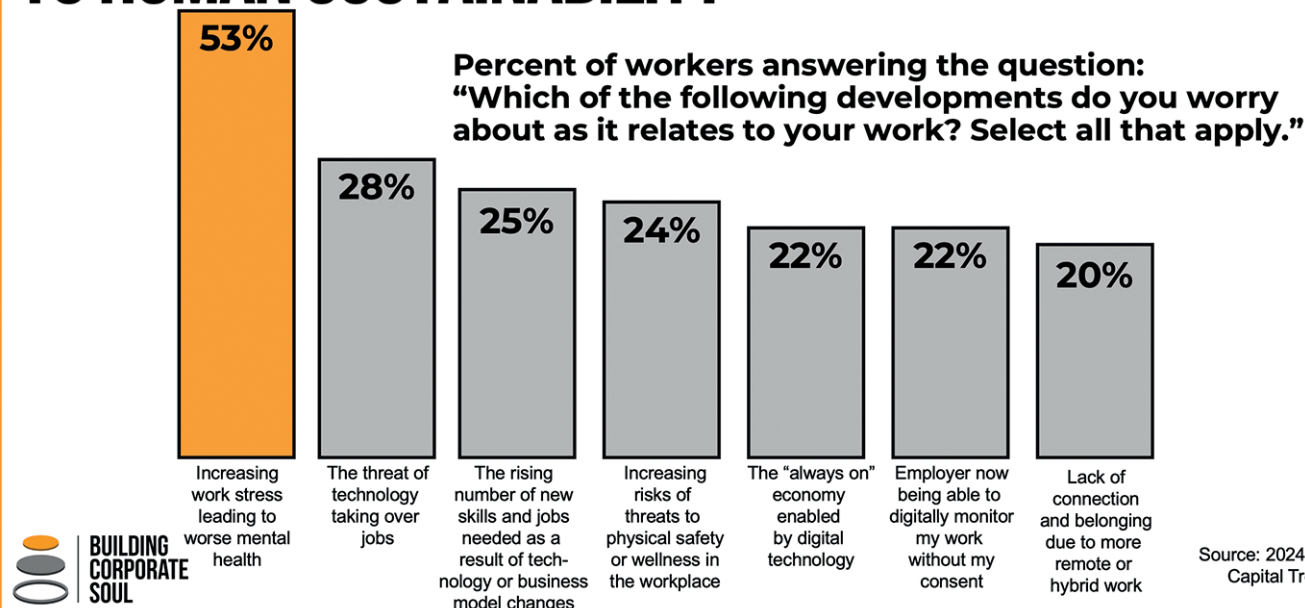
Para medir o progresso nesta área, as empresas podem adotar métricas centradas no desenvolvimento de competências e na empregabilidade, na estabilidade e progresso de carreira, no bem-estar, e no DEI. Estes indicadores ajudam a perceber onde as ações de sustentabilidade humana estão a surtir efeito e onde ainda há trabalho a fazer. Garantir o desenvolvimento contínuo das competências dos colaboradores, juntamente com oportunidades de avanço e um ambiente de trabalho justo e inclusivo, promove o crescimento saudável da empresa.

Outro aspeto crucial é o impacto social das organizações. As empresas modernas devem envolver-se nas questões sociais e

ambientais que afetam o mundo, como a transição energética e as mudanças climáticas, criando uma visão de longo prazo que seja sustentável para todos. Além de demonstrar responsabilidade social, estas práticas contribuem para um ambiente de trabalho que reforça o sentido de propósito dos trabalhadores, estimulando o seu compromisso e lealdade para com a organização.

Em suma, as empresas têm de repensar o seu papel na vida das pessoas e na sociedade, assumindo uma abordagem holística de sustentabilidade humana. Reconhecer que o sucesso empresarial é indissociável do bem-estar e felicidade dos seus colaboradores e agir em conformidade é, sem dúvida, o caminho para uma organização mais resiliente, inovadora e duradoura.

WORKERS IDENTIFY TOP CHALLENGES TO HUMAN SUSTAINABILITY



Source: 2024 Global Human Capital Trends Research