

pluxee

Trabalho com propósito

Quer finalmente saber o que é propósito no trabalho e o que fazer para conquistar produtividade, retenção de talentos, desenvolvimento e competitividade? Esse e-book é para você!



Índice

O que é trabalho com propósito? 3

Propósito de vida e carreira se encontram 5

Como manter o engajamento e o propósito a distância? 7

Dicas para definir e deixar claro o propósito 8

O que faz o colaborador feliz faz a empresa crescer 11





O que é trabalho com propósito?

O que te move? O que te faz sair de casa para ir ao escritório ou, se está em home office, tirar o pijama e ligar o computador pela manhã? O dinheiro deixou de ser a resposta da maioria. Está claro que o **salário não paga a motivação** e a procura agora é por um propósito. “As pessoas estão buscando um motivo para levantar da cama. É preciso **trabalhar para fazer a diferença** no que se acredita e o dinheiro virá como consequência”, diz Arthur Diniz, CEO e fundador da Crescimentum. Na outra mão, a empresa também deve ter seu propósito definido, saber onde quer chegar e como fará isso, contribuindo com a sociedade e o entorno.





Tendo isso claro e bem comunicado, o fit com os profissionais se dá naturalmente. Uma pesquisa da McKinsey apontou que os funcionários são **cinco vezes mais propensos** a trabalhar em uma companhia que reflete sobre seus impactos no mundo. Outro estudo, da Deloitte, mostrou que as marcas de alto crescimento estão traduzindo **propósito em ação** para se diferenciar das concorrentes. E os resultados aparecem. “Quando o profissional trabalha com propósito, se engaja nas atividades, atua de forma alegre, leve e isso faz com que produza mais e alcance resultados melhores”, diz Carla Esteves, co-CEO do Grupo Cia de Talentos.



Propósitos de vida e carreira se encontram

“A vida é uma só, não tem como separar pessoal e profissional. O mesmo acontece em relação ao propósito: os valores e objetivos da pessoa e da empresa têm de estar alinhados para que ela se sinta feliz e realizada”, defende Carla. Nesse sentido, os funcionários esperam que o [emprego traga sentido para a vida](#) e vice-versa. E as empresas precisam estar preparadas para contribuir nessa jornada. “As que não têm propósito vão perder, principalmente, a nova geração que está decidida a **trabalhar por uma causa**, que busca uma sociedade justa e diversa”, diz Arthur.

63%

desejam que o empregador ofereça mais oportunidades para que elas vivam seus propósitos no trabalho

2/3

dizem que o isolamento social e a pandemia de Covid-19 os levaram a refletir e repensar sobre seu propósito

50%

estão reconsiderando o tipo de trabalho que fazem. E millenials são 3 vezes mais propensos a fazer essa reavaliação



A pergunta serve para a empresa e para o profissional: que legado você quer deixar? E você está atuando para isso? Porque legado a gente constrói todo dia.”

Arthur Diniz, CEO e fundador da Crescimentum



Como manter o engajamento e o propósito à distância?

Sendo o propósito algo tão intrínseco, não importa se o trabalho é remoto, híbrido ou presencial. Se estiver alinhado com o perfil do funcionário, ele se sentirá motivado. E o propósito está diretamente ligado ao **senso de pertencimento**, que precisa ultrapassar a barreira da distância. “No trabalho remoto ou híbrido, em que as pessoas estão fisicamente distantes e não se veem com tanta frequência, o propósito, que é o que engaja e impulsiona, se faz ainda mais importante”, defende Carla.

Por isso, é fundamental olhar para a **cultura organizacional** e perceber o que pode ser ajustado para garantir que todos sintam que fazem parte dela e caminhem na mesma direção, estejam onde estiverem.

“Acabou a era do comando e controle. As pessoas querem se sentir ouvidas e pertencentes, querem colaborar. Uma cultura colaborativa e um clima bom contribuem, e muito, para o engajamento das pessoas. Inclusive, cultura tóxica já é um dos principais motivos de demissões no mundo”, aponta Carla. E ela ressalta que **investir no desenvolvimento** também é fundamental para que os colaboradores se sintam valorizados e engajados.

125%

menos produtivos são os profissionais desmotivados e sem propósito, na comparação com seus colegas

46%

das pessoas desejam trabalhar em uma companhia com uma cultura empresarial com impacto positivo



Dicas para definir e deixar claro o propósito

O primeiro passo é olhar para dentro e se **questionar sobre pontos básicos**: minha empresa considera verdadeiramente o impacto que gera na sociedade em todas as ações? Os funcionários conhecem o nosso propósito e se norteiam por ele? A comunicação desse propósito está sendo feita adequadamente a ponto de um profissional de fora olhar para cá e sentir que faria sentido para ele trabalhar conosco? O passo seguinte é mapear as percepções dos colaboradores e entender a visão deles em relação à **marca empregadora** da organização.





“A partir desses dados, fica muito mais fácil tomar decisões voltadas para atração e fidelização de talentos. Eles também são fundamentais para a criação do **EVP (Employee Value Proposition)**, a proposta de valor do funcionário, que é imprescindível para atrair os perfis mais aderentes”, ressalta Carla. Definido o propósito, é preciso se cercar de pessoas que tenham os **mesmos ideais**. Além dos funcionários, entram na cena fornecedores, colaboradores externos e clientes que compartilham a mesma visão de mundo.





Outro ponto fundamental é adotar ESG como **pilar estratégico** da empresa, colocando em prática ações que façam a diferença para a sociedade e o planeta. “Incentive as pessoas a participarem, crie squads que tenham objetivos em comum, como **grupos de afinidade**. E invista neles, ofereça meios para que eles se engajem”, sugere o CEO da Crescimentum.

E mais do que ter um budget para apoiar ações, vale pensar em outros caminhos, como permitir que o funcionário atue como um **mentor em comunidades** carentes durante seu tempo de expediente. A Pluxee investe fortemente em **boas práticas ESG**, com políticas ambientais, sociais e de governança, sempre atenta a **Ética e Compliance**. Apoiadora do **Instituto Stop Hunger**, que combate a fome e a má nutrição no mundo todo, a companhia incentiva seus colaboradores a participarem de ações como voluntários.



Quando o propósito do colaborador está aderente ao propósito da empresa, ele se sente parte da organização. ”

Carla Esteves, co-CEO do Grupo Cia de Talentos



O que faz o colaborador feliz, faz a empresa crescer

Cada vez mais, as pessoas querem ter a oportunidade de **fazer a diferença no mundo** a partir de seu trabalho. E isso é possível de forma imediata, quando o funcionário trabalha no core da empresa, ou mesmo indiretamente, quando atua em áreas de suporte da companhia, o que, conseqüentemente, gera impacto nos resultados. Mas vale ressaltar que a satisfação do colaborador tem de ser completa, amarrada em todos os sentidos. Nem só de propósito vive o profissional.





A importância do trabalho que ele executa é o que o motiva verdadeiramente, mas é fundamental garantir que ele esteja amparado em relação **à remuneração e aos benefícios** para que tenha recursos e motivação suficientes para gerar uma contribuição genuína. Um colaborador amparado financeiramente e que se encaixa no propósito da empresa consegue ser feliz e desempenhar muito melhor. Precisa de ajuda para tomar decisões práticas para um **plano eficiente** neste sentido? Conte com a Pluxee.





Quer ter profissionais mais engajados, motivados e alinhados com seu propósito?

A Pluxee, que tem uma cultura voltada a um propósito maior de impacto positivo na sociedade e no meio ambiente, tem as soluções ideais para ajudar a sua empresa a atrair e reter os melhores talentos.

Mais conteúdos para você em:

www.pluxee.com.br/blog

Fale com um especialista para saber mais

Peça um contato

