

COMUNICAÇÃO INTERNA & POSIÇÕES PERCEPTIVAS

Saiba como melhorar os resultados do seu negócio através da comunicação assertiva.



PERCIVAL NOGUEIRA DE MATOS



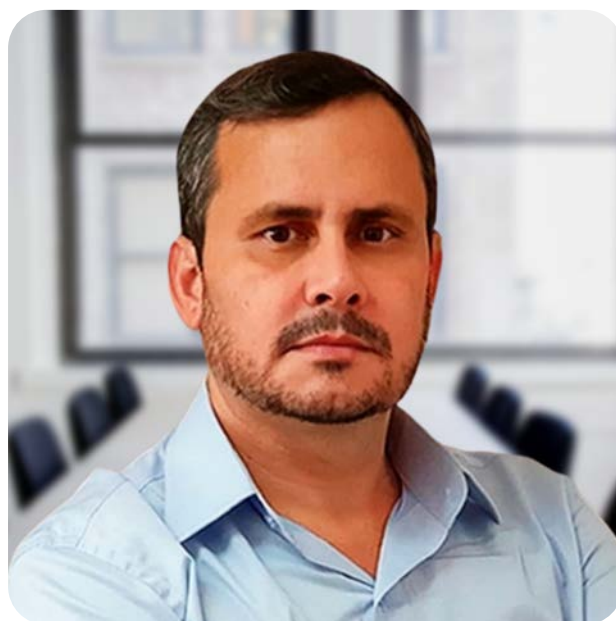
SUMÁRIO

SOBRE O AUTOR

- 1 - Comunicação Interna
 - 2 - Barreiras
 - 3 - Como lidar com as panelinhas
 - 4 - Liderança Tóxica
 - 5 - Liderança Humanizada
-



QUEM SOU



Sou Percival Nogueira de Matos, Contador, Advogado, Perito Contábil Master Practitioner, Trainer Training em Programação Neurolinguística, Formado em Personal & Professional Coach e fundador da Harmonia Contabilidade e PNM Advocacia



COMUNICAÇÃO INTERNA

Atualmente, é imprescindível investir em comunicação. Empresas que buscam crescimento e querem alcançar melhores resultados, estão investindo cada vez mais em ações de comunicação interna, com o objetivo de estreitar o relacionamento com os colaboradores, mantê-los motivados e reforçar a missão, visão e os valores organizacionais.



COMUNICAÇÃO INTERNA

Através de uma comunicação assertiva é possível incluir funcionários para participar de decisões através da troca de ideias, construir um ambiente de trabalho onde todos tem clareza dos objetivos da empresa e edificar uma cultura organizacional, prezando por respeito e valorização dos colaboradores.



BARREIRAS

" **Fiquei sabendo** que vai ter corte na empresa e vão mandar várias pessoas embora."



" **Eu soube** que fulano foi demitido porque não queria fazer horas extras, acredita? "

" **Me contaram** que a nova gerente vai trazer a equipe toda da outra empresa."



BARREIRAS

Uma das barreiras encontradas no ambiente corporativo, são as famosas panelinhas, também conhecidas como rádio peão. Fofocas no ambiente de trabalho podem parecer inofensivas, mas vão de um simples comentário sobre a roupa de alguém até a intriga que **pode destruir uma carreira profissional.**

BARREIRAS

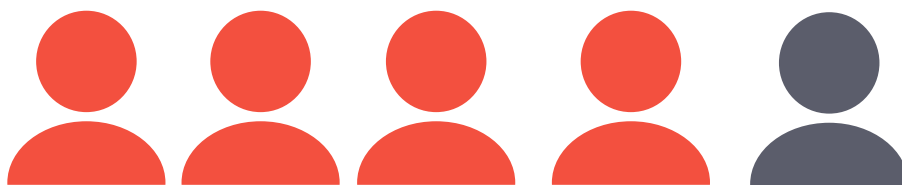


Independente da veracidade das informações que são compartilhadas pelos corredores, a fofoca **pode atrapalhar na produtividade e prejudicar o clima organizacional**, transformando o ambiente em lugar tóxico, onde as pessoas não se sentem motivadas a continuar na empresa.



BARREIRAS

Uma pesquisa realizada pelo LinkedIn, com cerca de 17 mil usuários de 16 países, a fofoca apareceu como sendo um problema que mais irrita os trabalhadores, com um índice de 83%.



Quatro em cada cinco colaboradores consideram o fator mais irritante no ambiente corporativo.



BARREIRAS

Geralmente, as informações negativas são compartilhadas por funcionários que já estão desmotivados e não concordam com as políticas da empresa e usam informações não oficiais para obter algum benefício próprio.



BARREIRAS

Construir um ambiente livre de fofocas é papel de cada um dos colaboradores e líderes, a fim de cortar o mal pela raiz.

É praticamente **impossível termos controle sobre tudo que dizem**, mas podemos adotar algumas ações para acabar, ou pelo menos, minimizar as panelinhas.

COMO LIDAR COM AS PANELINHAS?

QUEBRE O CÍRCULO

Quando alguém te contar algum boato, corte imediatamente e não repasse para outras pessoas. Se possível, repreenda quem inicia esse tipo de conversa.

MELHORE A COMUNICAÇÃO INTERNA

A falta de esclarecimento e objetividade na comunicação, resultam em mais fofocas. Portanto, ter uma comunicação transparente, informando sobre os próximos passos, objetivos e compartilhar o cenário e visão da empresa, é uma forma eficiente de enterrar informações falsas.

TENHA UMA POLÍTICA

Adote uma política de tolerância zero para fofocas e identifique e converse no privado com os colaboradores que espalham informações maldosas.

ABRA ESPAÇO

É importante que os colaboradores se sintam à vontade para expor de forma honesta aquilo que pensam. Mas não basta só ouvir, leve em consideração a “dor” daquele funcionário e como você e a empresa podem ajudá-lo a lidar com aquilo.

ATENÇÃO AO FALAR

Tenha clareza ao se comunicar para garantir que as suas ideias foram transmitidas corretamente, evitando mal-entendidos e disseminação de informações enganosas.

POSITIVIDADE

Incentive as pessoas a enxergarem o lado positivo das situações e de seus colegas, e a descobrir oportunidades entre os problemas

DISCRIÇÃO

Evite compartilhar informações sigilosas nos corredores da empresa e falar excessivamente sobre a sua vida pessoal.





FIQUE DE OLHO

Se aplicando estas ações os seus colaboradores continuam desmotivados e não se sentem seguros em expor o que pensam, talvez seja a hora de rever os conceitos sobre liderança.



**" EU JÁ ME DEMITI POR CAUSA
DO MEU CHEFE. O PROBLEMA
NÃO ERA A EMPRESA."**



LIDERANÇA TÓXICA

Muito se fala sobre liderança humanizada, mas a humanização não deve ser somente um termo bonito de se falar. É preciso que todos ao seu redor enxerguem esse modelo de liderança através de ações no dia a dia da gestão.



LIDERANÇA TÓXICA

Quando você menospreza a ideia de um funcionário, precisa usar do seu “poder” para que as pessoas façam o que você quer ou cria rivalidade entre pessoas da sua equipe, valorizando o favoritismo, você não está contribuindo com um ambiente organizacional saudável.



LIDERANÇA TÓXICA

As principais características de um gestor tóxico são:

- Não confia na equipe;
- É narcisista e não exerce a auto análise;
- Se preocupa somente com os resultados;
- Não reconhece os liderados;
- Ignora a opinião do colaborador;
- Não aplica feedbacks construtivos;
- Não sabe se comunicar, portanto, o objetivo da empresa não fica claro para os colaboradores;



LIDERANÇA TÓXICA

- Apresenta a ideia dos funcionários como se fosse dele;
- Controla o tempo todo e não dá autonomia;
- É insensível e enxerga todos como máquina;
- Trás falhas do passado para o presente;
- Toma o mérito quando tem sucesso e culpa terceiros quando algo dá errado;
- Adota postura autoritária e não tem abertura para diálogo, criando um clima de medo, invés de respeito.

Você é ou conhece algum gestor assim?





LIDERANÇA TÓXICA


Empresas que não se preocupam em rever os métodos de liderança costumam ter uma alta rotatividade de funcionários, já que as pessoas não se sentem valorizadas e preferem pedir demissão, do que lidar com um gestor tóxico.



LIDERANÇA TÓXICA

Os trabalhadores estão cada vez mais buscando empresas que oferecem autonomia, segurança e abram espaço para dar opinião e participar de novos projetos.

Se preocupar em construir uma cultura, não é vaidade, é necessidade de empresas que prezam em manter bons talentos.



Assumir uma liderança humanizada não é sinônimo de ser um **chefe bonzinho**. É preciso ter maturidade, visão, empatia, saber inspirar, motivar e entender sobre pessoas.



LIDERANÇA HUMANIZADA

Se você quer desenvolver habilidades para se tornar um bom líder, você precisa:

- **Buscar por autoconhecimento**

Conhecer a si mesmo é uma das habilidades mais importantes para desenvolver o crescimento individual e te ensina como lidar com situações, emoções e pessoas.

LIDERANÇA HUMANIZADA



- **Ser o exemplo**

Mostre para as pessoas o motivo pelo qual você segue a cultura da empresa e porque elas devem fazer o mesmo.

- **Aprender a se comunicar**

Forneça feedbacks construtivos, oriente para resultados e seja transparente, mostrando como é possível evoluir dentro da empresa.

Cite os pontos a melhorar, mas também reconheça os pontos positivos.



LIDERANÇA HUMANIZADA

- **Valorizar o relacionamento**

Construa um relacionamento de parceria com o seu time, onde eles tenham confiança na sua gestão e as pessoas consigam ouvir umas às outras, colocando o ponto de vista de forma saudável.



LIDERANÇA HUMANIZADA

- **Não tentar agradar**

Ser líder é aprender a lidar com situações difíceis que muitas das vezes vão contra ao esperado pelo seu time. Busque o melhor das pessoas, mas não espere agradar a todos.



LIDERANÇA HUMANIZADA

- **Entender sobre pessoas**

Lembre-se, para liderar é preciso entender sobre pessoas e suas limitações. Enxergar os seus colaboradores como máquina e exigir que todos os dias eles entreguem 100% de produtividade, é ir contra o objetivo de uma liderança humanizada.

Pessoas que são valorizadas e respeitadas, entregam mais, pois se sentem donas do negócio e tem clareza das metas da empresa.



LIDERANÇA HUMANIZADA

- **Tenha pontos de vista diferentes**

Quando você desenvolve habilidades de enxergar as situações por diversos ângulos, você toma decisões mais assertivas, pois aprende a analisar o ponto de vista do outro. A isso damos o nome de posições perceptivas e isso pode te ajudar a lidar com:

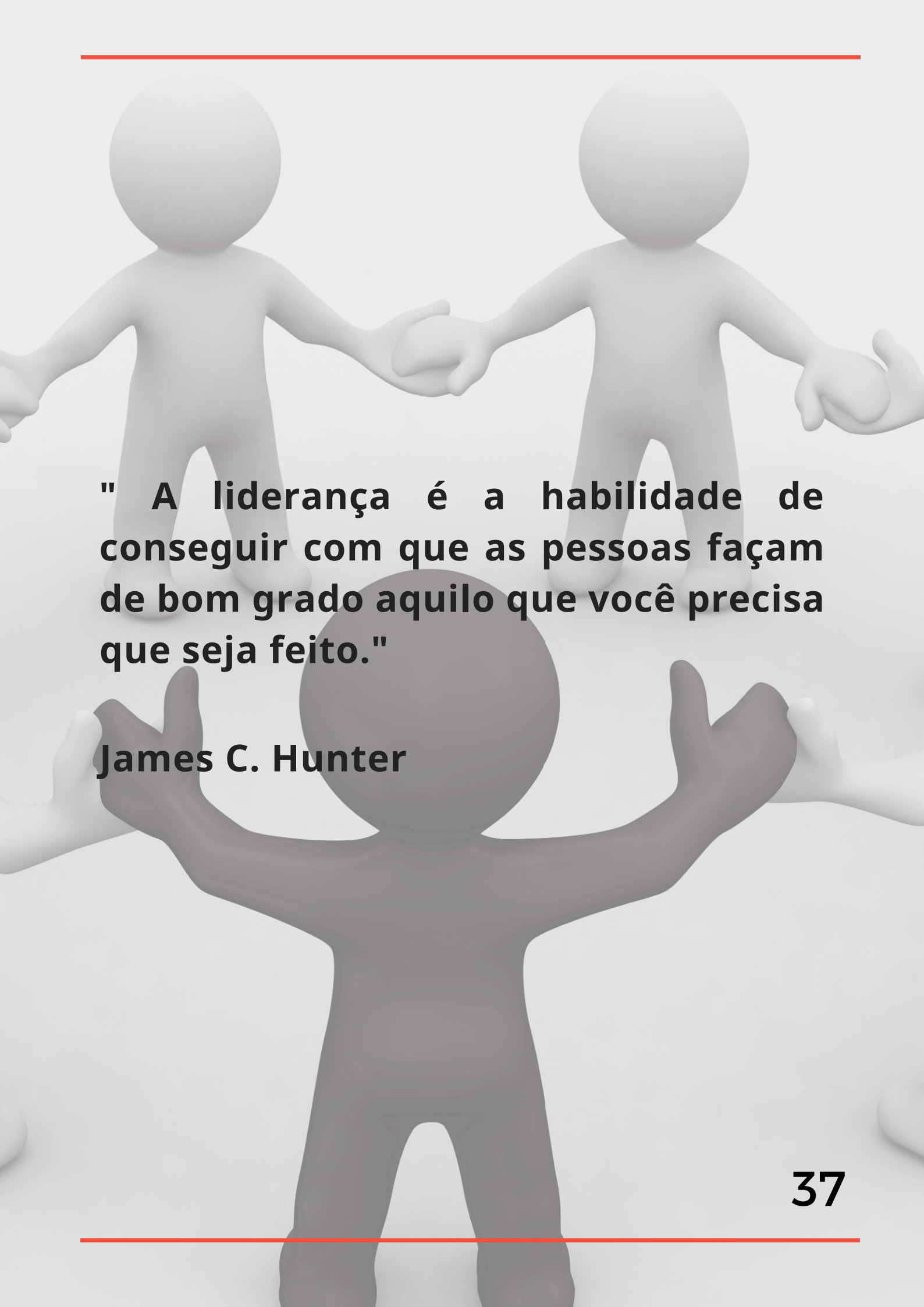
- Situações de conflito entre funcionários;
- Aplicação de feedbacks;
- Desligamentos humanizados.



LIDERANÇA HUMANIZADA

- **Inspire e motive**

Faça as pessoas se sentirem orgulhosas do que fazem, orgulhosas da empresa. Motive os seus liderados ao ponto de se preocuparem com o resultado de forma natural, sem precisar pressionar.



" A liderança é a habilidade de conseguir com que as pessoas façam de bom grado aquilo que você precisa que seja feito."

James C. Hunter

Você está pronto
para esse **desafio?**





@percivalnogueiradematos



@harmoniacontabil



@pnmadvocacia



19 99966-1209

PN|M | Percival
Nogueira
de Matos

