

e-book

# ESG para Micro e Pequenas Empresas: Construa um ambiente saudável na sua MPE



**SEBRAE**



## Sumário

<u>1. Introdução</u>	<u>3</u>
<u>2. Ambiente saudável</u>	<u>4</u>
<u>3. Como construir um ambiente saudável na sua MPE</u>	<u>6</u>
<u>4. O que significa humanização das relações de trabalho?</u>	<u>10</u>
<u>5. O que é um ambiente de trabalho humanizado</u>	<u>12</u>
<u>6. Quais os benefícios para as empresas</u>	<u>14</u>
<u>7. Cuidados para humanizar as relações de trabalho</u>	<u>15</u>
<u>8. Medidas de biossegurança</u>	<u>17</u>
<u>9. Quando falamos de humanização e de segurança, estamos falando de sustentabilidade</u>	<u>20</u>



## **ESG para Micro e Pequenas Empresas: Construa um ambiente saudável na sua MPE**

### **1. Introdução**

De acordo com o Sebrae, as micro e pequenas empresas (MPEs) são responsáveis por 70% das novas vagas de trabalho criadas e por 30% do Produto Interno Bruto (PIB) brasileiro. As MPEs têm um papel fundamental na transição para um modelo de produção e consumo mais sustentável para o país.

ESG, sigla em inglês para Meio Ambiente, Social e Governança, é um padrão que se tornou muito relevante para o

mundo das corporações. Na verdade, são critérios norteadores que indicam o comprometimento das empresas com iniciativas que impactem positivamente o meio ambiente e a sociedade, além da adoção de políticas transparentes e responsáveis.

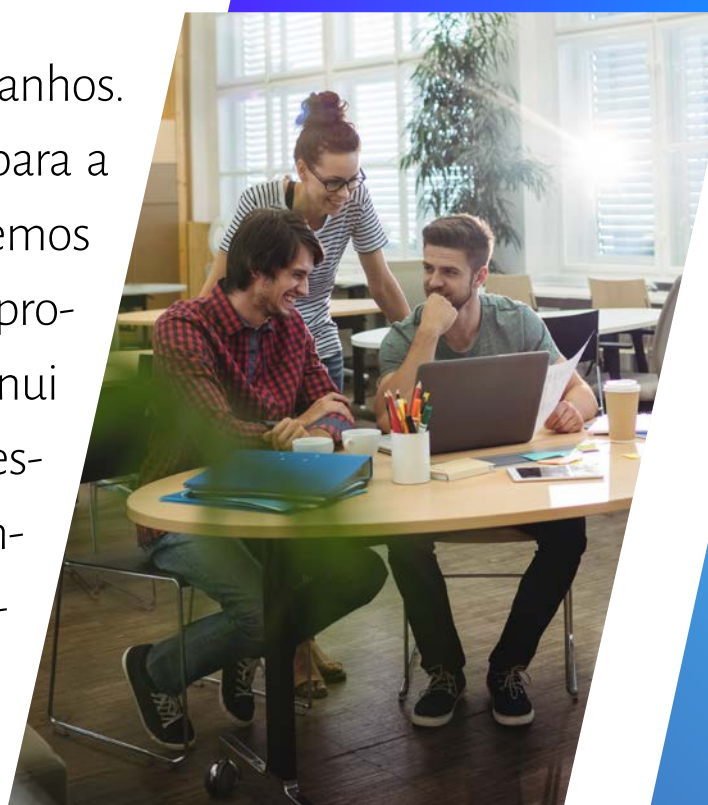
Com o objetivo de disseminar informações para as micro e pequenas empresas nos aspectos da agenda ESG, este e-book traz alguns conceitos e caminhos para ter um ambiente saudável na sua MPE, item obrigatório em qualquer agenda de sustentabilidade nas empresas.



## 2. Ambiente saudável

Um ambiente saudável estimula os profissionais a oferecerem o seu melhor, buscando estratégias que alcancem esse objetivo trazendo benefícios não apenas para a empresa, como também para os próprios colaboradores. A OMS (Organização Mundial da Saúde) define este termo como “um local [...] onde os trabalhadores e seus superiores cooperam para implementar um processo de melhoria contínua para promover a saúde, segurança e bem-estar de todos os trabalhadores no local de trabalho”. Em uma pesquisa elaborada pela Gallup, apenas 13% dos profissionais do mundo inteiro estão efetivamente engajados, mostrando que as empresas têm muito a avançar nessa estratégia.

Um ambiente saudável só traz ganhos. É um processo de ganha-ganha para a empresa e colaboradores. Podemos citar que o ambiente de trabalho proporciona motivação positiva, diminui a rotatividade de colaboradores, estabelece diálogo e reconhecimento, aumenta o sentimento de pertencimento e atração de talentos para a empresa, dentre outros.





### 3. Como construir um ambiente saudável na sua MPE

Primeiramente deve-se realizar uma pesquisa da cultura organizacional em toda a empresa. Seja criativo e esqueça aquelas pesquisas entediadas que levam muito tempo. Alguns pontos são fundamentais nessa pesquisa, como levantar o aspecto físico e emocional, o nível de satisfação no trabalho com os benefícios e a estrutura da empresa, oportunidade de crescimento e o sentimento quanto à execução das suas atividades e o nível de colaboração.

Nesse sentido, estabelecer um ambiente profissional a partir de uma cultura colaborativa oportuniza ganhos para todos e traz resultados, sem dúvida, para a organização.

Para isso, algumas ações podem contribuir nesse aspecto:

**Apoio à inclusão e diversidade** - Ambiente de trabalho saudável é aquele que apoia a diversidade e a inclusão. A empresa que é diversa e inclusiva oferece um espaço saudável, estimulando o diálogo, a inovação e contribuindo para um maior senso de pertencimento entre os colaboradores.

**Estimule integração e boas relações entre os profissionais** - Para as boas relações é, necessariamente, importante criar um ambiente de confiança, processo contínuo que deve reforçar dicas práticas como o cumprimento de prazos; a atualização constante da equipe; o pedido de ajuda para superar dificuldades. A integração entre os colaboradores impacta diretamente na melhora do clima organizacional, pois evita a exclusão.

**Priorize a comunicação interna e os *feedbacks*** - Uma boa comunicação interna é chave para qualquer ambiente saudável. A comunicação no ambiente de trabalho precisa ser clara e eficaz, para reduzir ruídos e tornar o ambiente mais leve. Um outro aspecto importantíssimo é cultura de *feedback*, com abertura ao diálogo criada pela liderança da empresa, que deve ouvir e dar um retorno aos funcionários sobre a importância do trabalho

do colaborador e o que pode ser melhorado de forma transparente e humanizada.

**Capacite lideranças** - Desenvolva suas lideranças para constituir engajamento. O envolvimento deve partir de cima, com líderes que estimulam seus liderados e lideradas a buscarem novos aprendizados e desenvolverem novas habilidades.

**Adote recompensas e benefícios** - Todo profissional espera ser reconhecido e os benefícios são uma forma de realizá-lo. Isso não é um aspecto monetário apenas, mas um conjunto de ações que a visem valorizar e reconhecer a importância de cada um. O foco é conectar as pessoas, valorizar a comunicação, promover a confiança, a transparência e o respeito.

Reconhecer a importância de todos é uma ação capaz de gerar os ganhos mais valiosos para a produtividade da empresa.

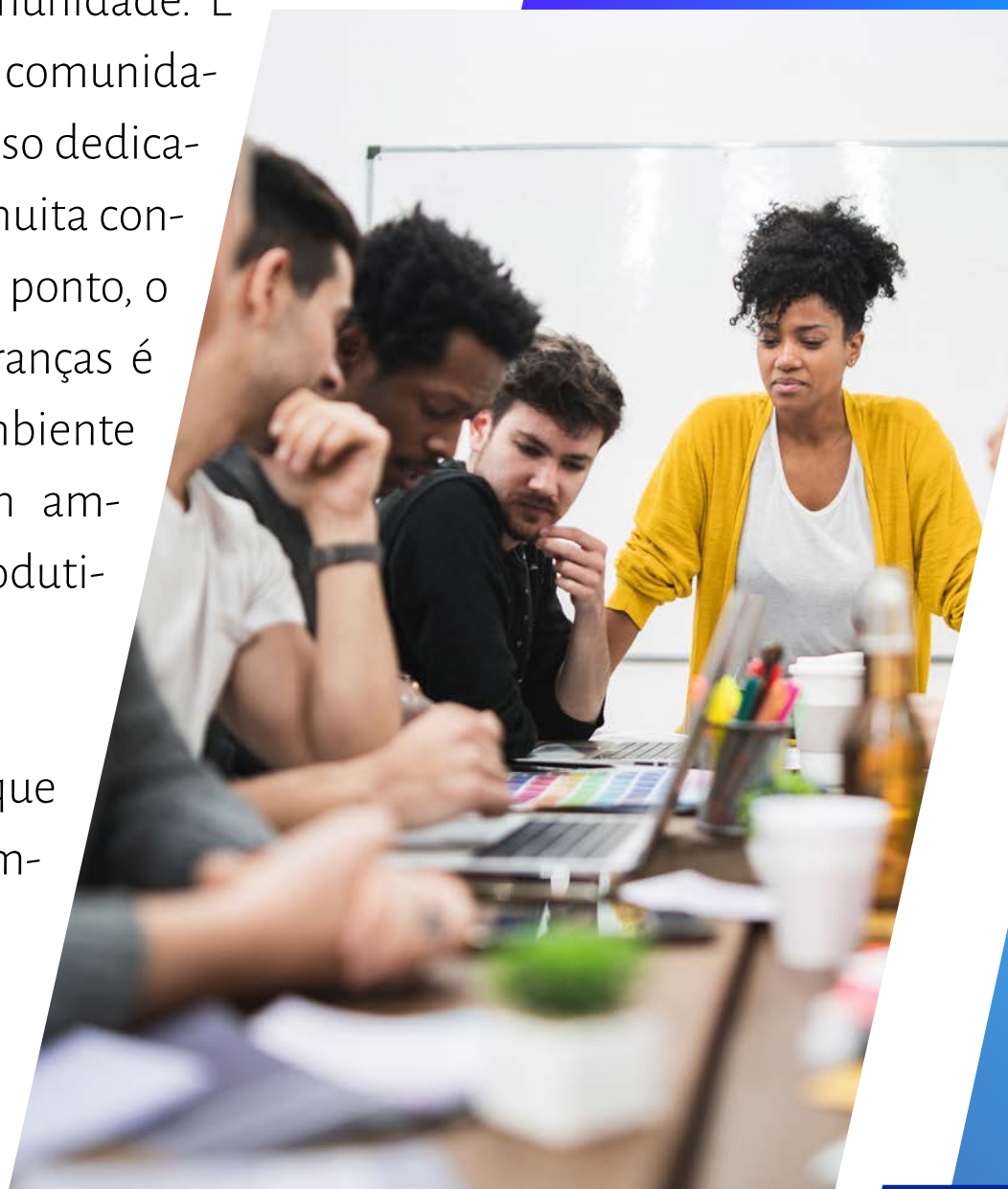




De acordo com uma pesquisa realizada pela Catho em 2018, 64% dos profissionais desejam melhorar a qualidade de vida. Nos tempos atuais, colaboradores buscam muito mais do que apenas receber bons salários: procuram por uma empresa cuja cultura se alinha aos seus ideais, por ambiente propício ao seu desenvolvimento, a novos aprendizados e que seja aberta ao diálogo.

Um ambiente de trabalho saudável é como uma comunidade. E para se ter uma comunidade forte, é preciso dedicação, esforço e muita confiança. E, nesse ponto, o papel das lideranças é central. Um ambiente saudável é um ambiente mais produtivo.

O maior bem que se tem nas em-





#### **4. O que significa humanização das relações de trabalho?**

presas é o ser humano. Isso é o cerne para se ter relações mais humanizadas no ambiente de negócios. A compreensão dos gestores sobre um bom ambiente nas organizações, está diretamente relacionada ao bem-estar das pessoas ao exercerem suas atividades profissionais.

Basicamente, quando se fala em humanizar as relações de trabalho, busca-se entender o outro, respeitar suas necessidades e o acolher quando necessário. Importante frisar que cada pessoa tem suas próprias necessidades emocionais e físicas, e para que desempenhe o seu papel

na empresa, essas questões precisam ser atendidas para que se sintam bem e possam render ainda mais. Nesse sentido, pode-se dizer que é um conceito baseado em medidas que elevam a satisfação no trabalho, contribuindo para ambientes mais colaborativos e harmônicos. Quando falamos em humanização nas relações de trabalho, falamos em investir em ações e ferramentas que aumentem o bem-estar no trabalho.





## 5. O que é um ambiente de trabalho humanizado

Um ambiente de trabalho humanizado reúne uma série de condições e medidas focadas no bem-estar do funcionário. Isso vai desde condições dignas para exercer seu trabalho até a questão emocional, com equilíbrio entre as cobranças e resultados da equipe.

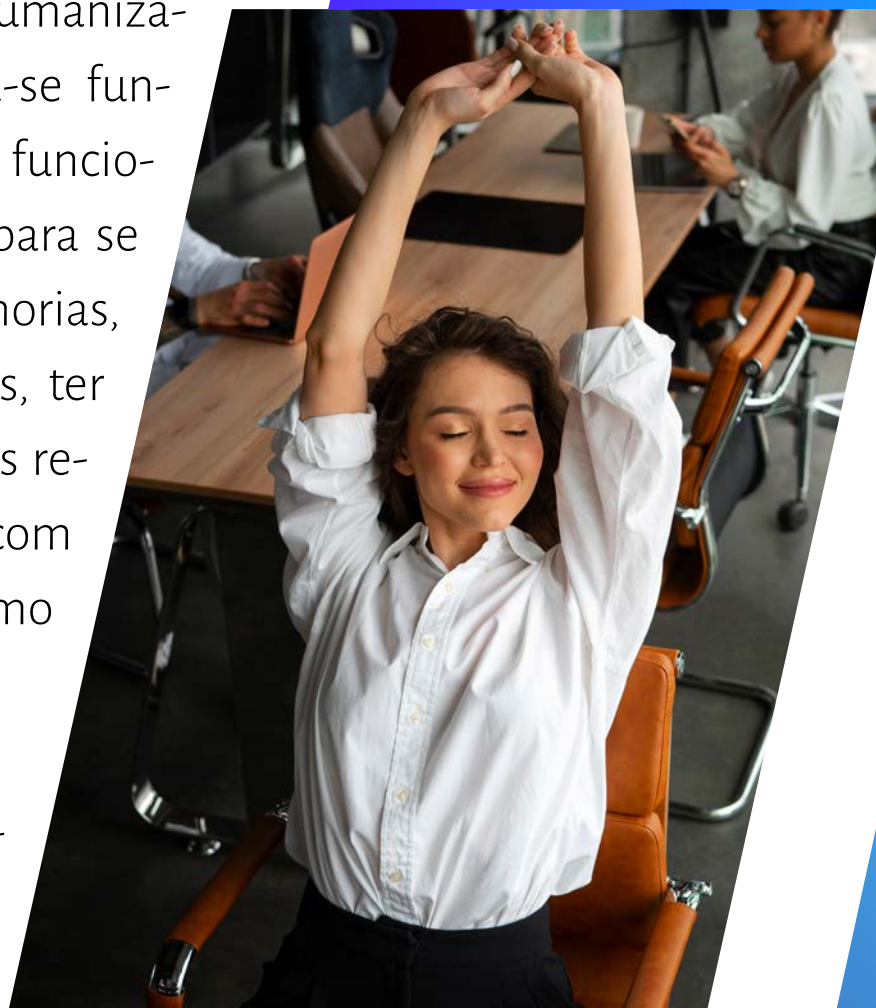
Um ambiente humanizado segue à risca as normas de segurança e saúde do trabalho, mantendo os colaboradores protegidos de acidentes e doenças gerados pela realização das atividades da empresa (principalmente aquelas que geram maior risco à integridade do traba-

lhador). Nesse sentido, medidas de proteção e prevenção coletivas como uso de EPI e adaptações ergonômicas necessárias para a correto exercício do trabalho são ações para um trabalho mais satisfatório.

Não menos importante, a fim de prevenir o adoecimento emocional devido à sobrecarga, à cobrança e pelas relações conflituosas de trabalho, as ações de humanização são fundamentais para criar um ambiente mais produtivo e colaborativo.

Em um processo de humanização na empresa, torna-se fundamental que todos os funcionários tenham espaço para se expressar, sugerir melhorias, dar e receber feedbacks, ter confiança e abertura nas relações estabelecidas com superiores e equipe como um todo.

Mais do que um processo, um ambiente humanizado deve estar no propósito e cultura





## 6. Quais os benefícios para as empresas

A importância da satisfação no trabalho é consenso no meio empresarial. Um estudo realizado pela Warwick University mostrou que colaboradores felizes são 20% mais produtivos que aqueles que não se sentem satisfeitos no trabalho.

Um estudo da Empresas Humanizadas, de 2019, mostrou que empresas preocupadas com a humanização das relações de trabalho geram 225% mais engajamento entre os funcionários e 240% maior fidelização de clientes.

## 7. Cuidados para humanizar as relações de trabalho

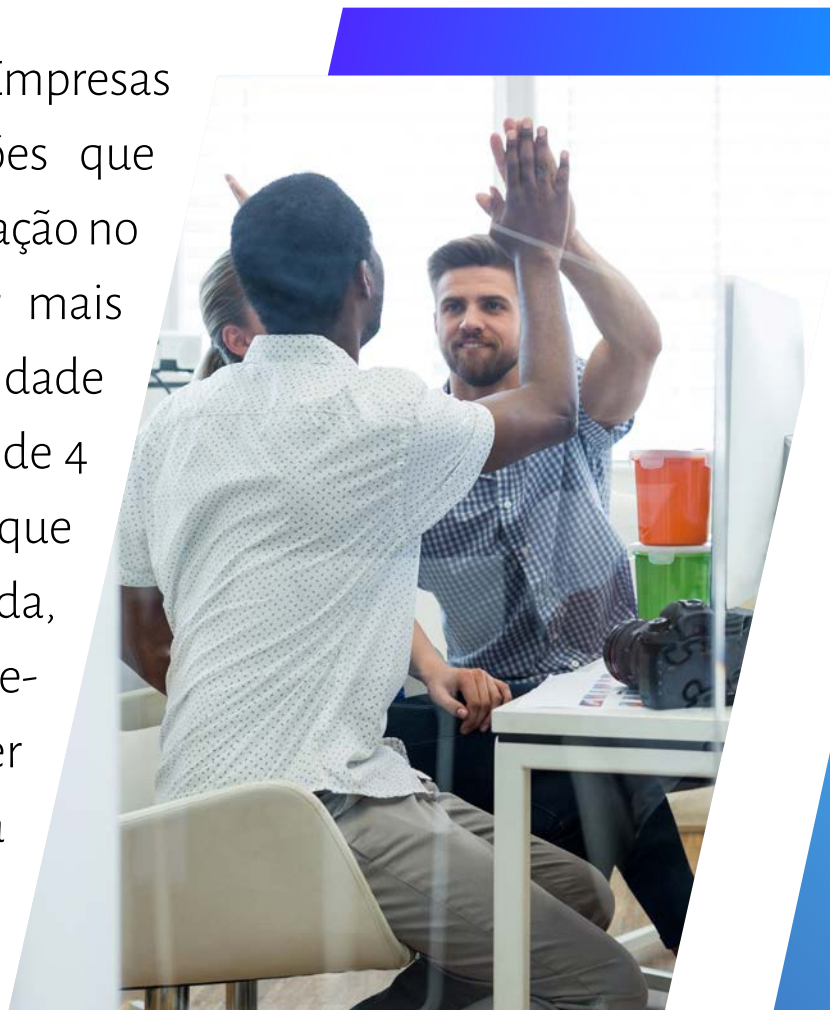
Segundo a Tribo Global, consultoria especializada em humanizar culturas, as empresas devem se atentar a 05 (cinco) cuidados para humanizar as relações de trabalho, são elas:

- **Segurança psicológica:** Em uma pesquisa realizada pelo Google, percebeu-se que a segurança psicológica era a característica mais marcante dos grupos altamente engajados, mostrando a importância de um ambiente saudável para os colaboradores.
- **Vulnerabilidade é aliada:** A mesma pesquisa do Google mostrou que a capacidade de se arriscar e se colocar em posição de vulnerabilidade frente aos outros impactava mais nos resultados do que a experiência profissional e formação acadêmica da equipe.
- **Erros são oportunidades de aprendizado:** Dar mais espaço para aprendizados gera maior engajamento e resultados. O erro é um combustível para grandes descobertas. Proporcionar essa mentalidade na empresa, gera um ambiente mais saudável e menos estressante, mais inovador e estimulante.

- **Cultura de experimentos:** Proporcionar pequenas experiências e desafios a partir de grupos ou setores gera uma cultura de engajamento e inovação que pode gradativamente ser expandida e construir alicerces para uma cultura humanizada na empresa.

- **Processos, princípios e práticas:** Uma cultura humanizada na empresa não vem da noite para o dia. É preciso organizar processos, princípios e práticas no cotidiano da organização. Ou seja, ações concretas e planejadas são necessárias no dia a dia da organização, visando uma praticabilidade de uma política interna humanizada.

De acordo com o estudo Empresas Humanizadas, organizações que têm como base a humanização no trabalho podem alcançar mais do que o dobro de rentabilidade financeira em um período de 4 a 16 anos. Então, fica claro que uma empresa humanizada, que se preocupa com as relações saudáveis e com o ser humano, é uma empresa mais forte.







## 8. Medidas de biossegurança

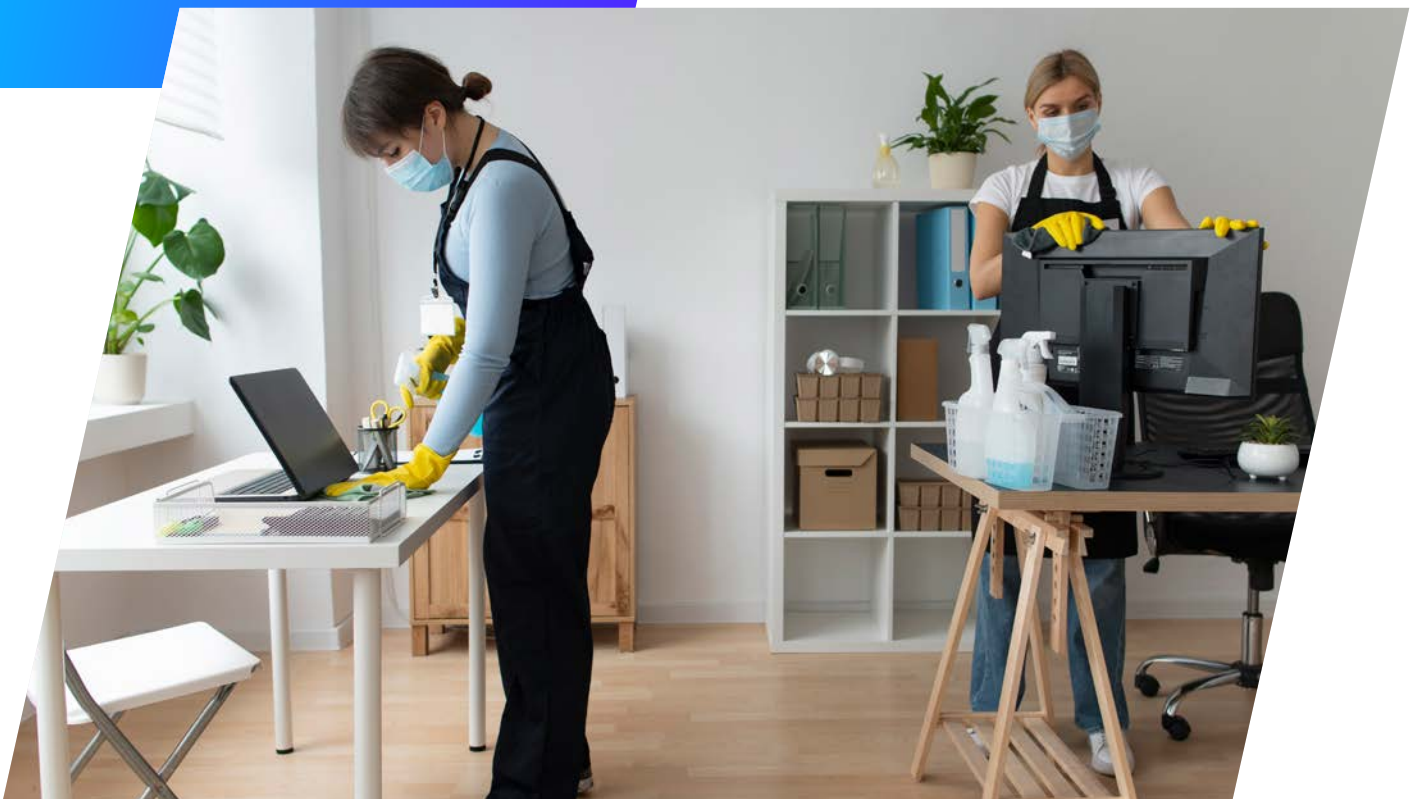
A biossegurança pode ser considerada como ações voltadas para prevenção, proteção do trabalhador e a minimização de riscos, visando à saúde do ser humano, animais e preservação do meio ambiente. São diversas as medidas de segurança que devem ser tomadas para garantir a integridade do profissional. Para isso faz-se necessário o hábito das boas práticas e a fiscalização dos responsáveis por preservar a segurança.

Segundo a Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa), biossegurança é condição de segurança alcançada por um conjunto de ações destinadas a prevenir, controlar, reduzir ou eliminar riscos inerentes às atividades que possam comprometer a saúde humana, animal e o meio ambiente. Dessa forma, podemos entender que todas as ações e medidas de segurança que busquem a proteção no dia a dia são atitudes de biossegurança.

Algumas medidas de biossegurança devem ser adotadas na rotina da empresa. São elas:

- **Higienização individual:** As medidas de segurança que se aplicam à higienização corporal são fundamentais para prevenir o transporte de unidades patogênicas para outras áreas da empresa e áreas públicas.
- **Higienização do ambiente:** São medidas para a higienização correta dos ambientes de trabalho com foco na proteção da saúde e da vida dos colaboradores;
- **Descarte correto de materiais** contaminados em recipientes adequados;
- **Sinalização das áreas de risco** com placas de identificação;
- **Orientação sobre boas práticas e** manuseio de objetos de uso coletivo para evitar contaminação;
- **Fornecimento adequado de EPI** (equipamento de proteção individual) e sinalização das áreas: fornecimento acessível de luvas, óculos de proteção, jalecos, uniformes, capacetes e outros EPIs;

- **Fornecimento de EPC** (equipamento de proteção coletiva) para proteção contra os agentes infecciosos, limpeza de mãos e olhos, equipamentos de esterilização e limpeza;
- **Máscara de proteção e álcool 70%** podem ser consideradas medidas de biossegurança adotadas a partir da pandemia de Covid-19;
- **Orientação, treinamento e capacitação** dos colaboradores também são medidas de biossegurança.



## 9. Quando falamos de humanização e de segurança, estamos falando de sustentabilidade

Sustentabilidade não se limita a ações de preservação ambiental. O conceito de sustentabilidade é mais amplo, agregando também temas econômicos e sociais. Cuidar dos colaboradores é uma ação de sustentabilidade. Ao proporcionar que os funcionários tenham segurança e satisfação no trabalho, impulsiona-se o desenvolvimento sustentável de qualquer organização, pois os mesmos executam melhor as suas atividades que mantêm a empresa funcionando e representam bem a empresa diante do ambiente externo. Com a recente popularização da temática ESG (ambiental, social e governança), as questões que trabalham a motivação e o cuidado com os profissionais da empresa, ganharam ainda mais destaque, principalmente nas ações da temática S (social), que também valorizam as relações com as partes interessadas do negócio (clientes, comunidades do entorno, dentre outras).

