



OS PADRÕES EVOLUTIVOS DA CONVIVÊNCIA EM GRUPO

Há milhões de anos, diversas espécies de mamíferos começaram a formar grupos de convívio como uma estratégia evolutiva para lidar com os desafios ambientais.

A formação desses grupos permitiu que os indivíduos resolvessem problemas relacionados à sobrevivência e à reprodução de maneira mais eficaz. Um dos elementos importantes na organização desses grupos foi a emergência de figuras de liderança.

Organismos tão diversos quanto amebas e elefantes frequentemente vivem em grupos. Por que esses e muitos outros animais formam sociedades complexas?

[Clique aqui para acessar o artigo da Nature](#)





EXEMPLOS DE MAMÍFEROS SOCIAIS

Golfinhos

Os golfinhos, por exemplo, têm estruturas sociais altamente complexas. Eles formam alianças e grupos que trabalham juntos para caçar e se proteger. A personalidade individual também desempenha um papel significativo na organização social, onde indivíduos mais ousados frequentemente assumem papéis centrais na disseminação de informações dentro do grupo. Saiba mais sobre: [Artigo Discovery](#)

Bonobos

Por outro lado, os bonobos possuem uma estrutura social matriarcal. As líderes femininas mantêm a coesão do grupo e resolvem conflitos através de comportamentos de afiliação, que são usados para estabelecer laços sociais e reduzir tensões. Dessa forma, há um ambiente mais pacífico e cooperativo. Saiba mais sobre: [Artigo Harvard](#)

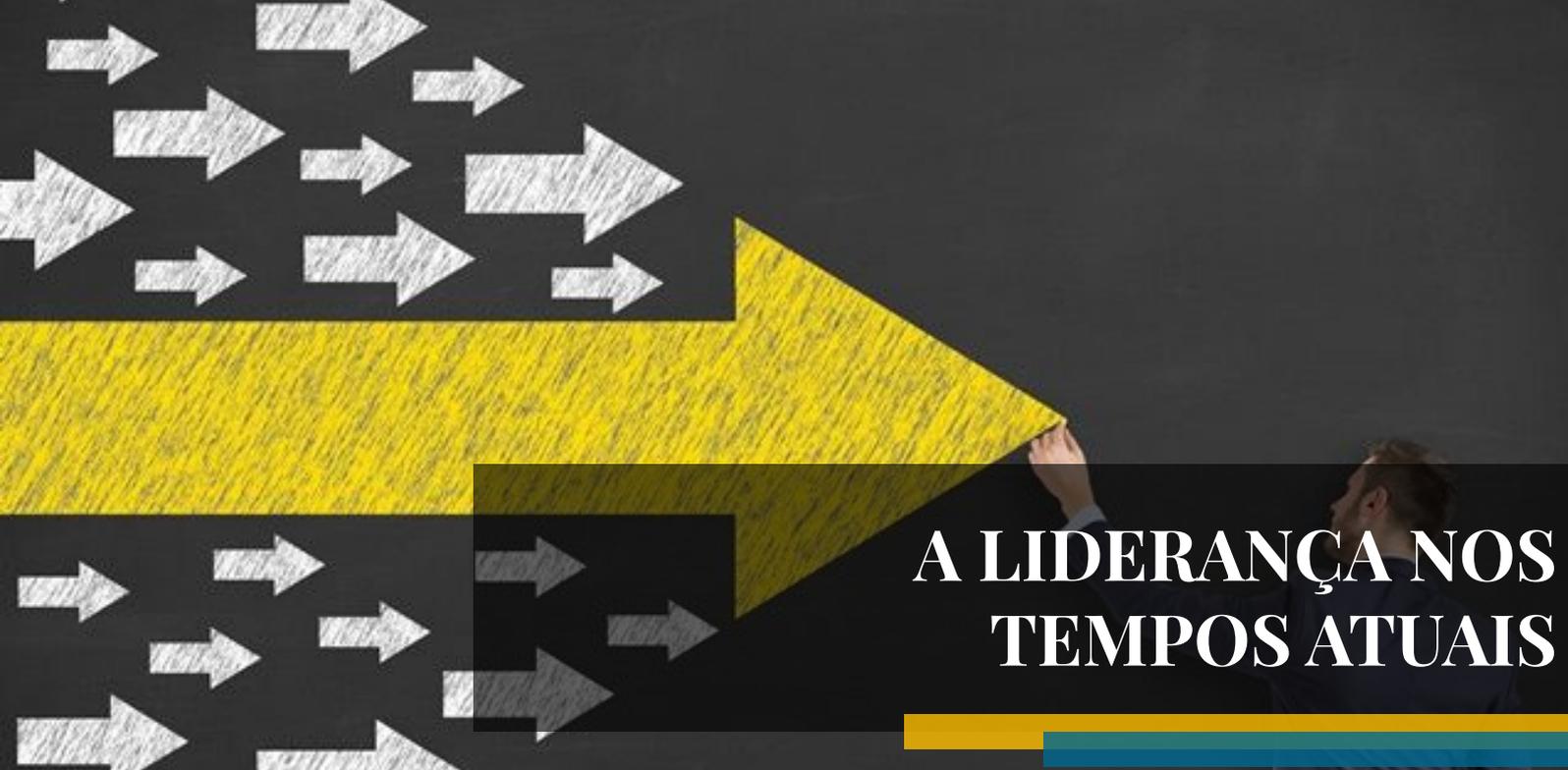
Chimpanzés

Os chimpanzés têm uma estrutura social patriarcal, onde a liderança é exercida por machos alfa. Esses líderes mantêm sua posição através de alianças estratégicas com outros machos e demonstrações de força. A posição de macho alfa pode ser desafiada por outros machos, e a estabilidade da liderança depende da capacidade do líder de manter suas alianças e demonstrar dominância física. Saiba mais sobre: [Artigo Discovery](#)

Elefantes

Elefantes possuem uma estrutura de comunicação altamente desenvolvida o que facilita a coordenação e a tomada de decisão em grupo. A liderança é geralmente exercida pela fêmea mais velha do grupo, conhecida como matriarca. Ela decide onde o grupo deve se alimentar e beber e lidera em situações de perigo. Saiba mais sobre: [Artigo](#)





A LIDERANÇA NOS TEMPOS ATUAIS

A liderança humana, assim como a de muitas espécies de primatas, evoluiu e se adaptou ao longo do tempo para atender às necessidades de seus grupos e ambientes.

Tradicionalmente, a liderança tem sido associada a figuras de autoridade que detinham o poder e a responsabilidade de tomar decisões críticas. Essa abordagem funcionava bem em sociedades mais estáveis e previsíveis.

No entanto, vivemos em uma era marcada pela volatilidade, incerteza, complexidade e ambiguidade (VUCA), que exige uma ressignificação da liderança para se adequar às novas realidades, de incerteza e complexidade

A confiança é, sem dúvida, um dos pilares mais importantes para o sucesso nos negócios de hoje. Seu impacto positivo é evidente em diversos aspectos, desde a colaboração e produtividade até o engajamento e a gestão de mudanças.





O ELEMENTO PRINCIPAL: A CONFIANÇA

Investir na construção e manutenção da confiança não é apenas uma boa prática de gestão, mas uma estratégia essencial para qualquer organização que deseja prosperar no cenário empresarial contemporâneo.

Em empresas onde a cultura de confiança é robusta, os colaboradores se sentem seguros para experimentar novas ideias e tomar riscos calculados, sabendo que erros serão tratados como oportunidades de aprendizado.

Dados do Gallup indicam que empresas com altos níveis de engajamento superam seus concorrentes em 147% em termos de lucratividade. A confiança desempenha um papel crucial neste contexto.

Colaboradores que confiam em seus líderes e na missão da empresa demonstram níveis mais altos de satisfação no trabalho. Eles se sentem valorizados, ouvidos e reconhecidos, o que não só aumenta o engajamento, mas também reduz a intenção de sair da empresa.

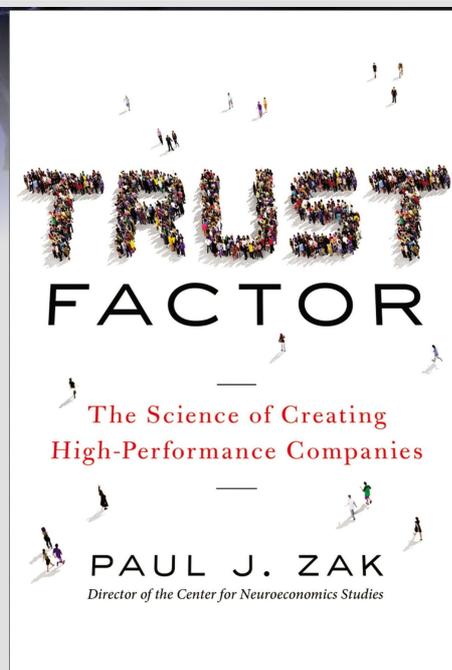


THE TRUST FACTOR

Paul J. Zak, um neurocientista renomado, explora no seu livro "**Trust Factor: The Science of Creating High-Performance Companies**" como a confiança é um elemento fundamental para a criação de empresas de alto desempenho.

A oxitocina é um hormônio fundamental para a construção da confiança. Experimentos mostraram que a produção de oxitocina no cérebro é desencadeada por interações sociais positivas, como reconhecimento de excelência e demonstração de vulnerabilidade. Esses comportamentos não apenas aumentam a confiança entre indivíduos, mas também promovem um ambiente de trabalho mais produtivo e colaborativo.

Um estudo conduzido por **Paul Zak** e publicado na Harvard Business Review mostrou que as empresas com altos níveis de confiança relatam 74% menos estresse, 106% mais energia no trabalho, 50% mais produtividade e 76% mais engajamento do funcionário em comparação com empresas com baixos níveis de confiança.



Kosfeld revela em sua pesquisa que a oxitocina pode aumentar a confiança em relações econômicas e sociais, sugerindo que ambientes de trabalho que incentivam a liberação de oxitocina podem criar culturas organizacionais mais fortes e colaborativas. Artigo

Heinrichs e Domes também investigaram os efeitos da oxitocina, descobrindo que ela torna as pessoas mais resilientes em situações desafiadoras. Artigo

[Artigo do Kosfeld](#)

[Artigo do Heinrichs](#)

“OXYTOCIN”

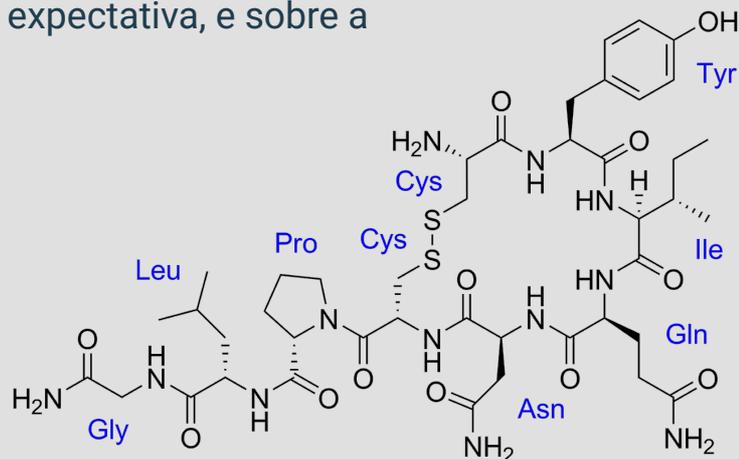
O modelo de criação de ambientes de confiança que Zak sugere em *The Trust* segue oito preceitos que, em inglês, formam a palavra “oxytocin”: reconhecimento, expectativa, concessão, transferência, transparência, cuidado, investimento e naturalidade.

Reconhecimento: como primeiro ponto ele salienta a importância do reconhecimento no processo de construção, sendo esse um sucesso ou uma falha.

Expectativa: o segundo ponto é em cima da expectativa, e sobre a importância em defini-la de forma clara e assertiva, evitando interpretações que gerem ruído.

Concessão: o terceiro ponto é a concessão, e especificamente aquela que diz respeito a como as pessoas gostam de trabalhar. Como sugestão ele indica que se permita às pessoas trabalharem como elas gostam.

Transferência: o quarto ponto é transferência de conhecimento, onde o objetivo é promover uma cultura de facilitação de compartilhamento de habilidades e saberes entre todos.



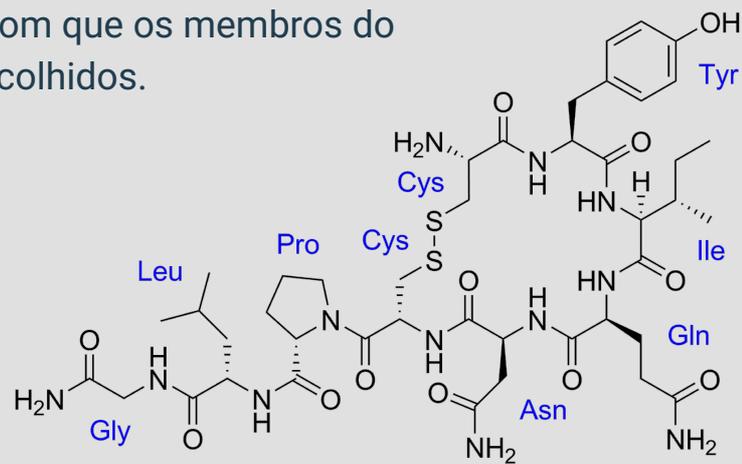
“OXYTOCIN”

Transparência: o quinto ponto é sobre transparência, no sentido de que o compartilhamento de informações, processos, e fragilidades reais colaboram na construção do processo de confiança.

Cuidado: o sexto ponto é sobre cuidado, afirmando que demonstrações de preocupação, zelo e relevância, fazem com que os membros do grupo sintam-se mais conectados e bem acolhidos.

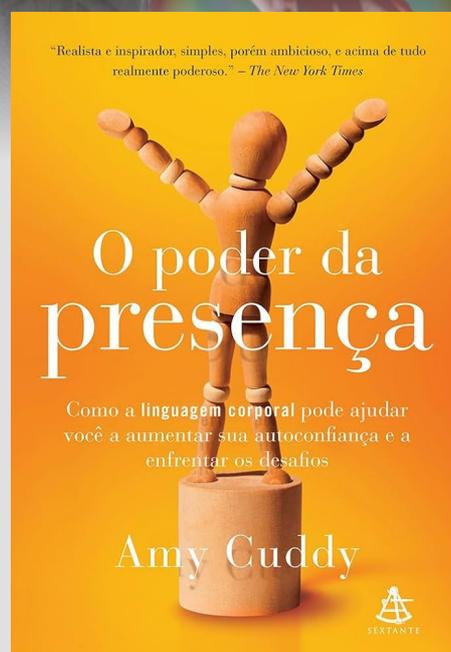
Investimento: o sétimo ponto é sobre o investimento, reforçando a importância de investir no desenvolvimento pessoal e profissional do grupo, com vistas a formar uma coligação mais preparada e estruturada.

Naturalidade: o oitavo e último ponto é a naturalidade, defendendo a ideia de que as pessoas precisam ser elas mesmas, que possam se expressar e agir de forma genuína.



O PODER DA PRESENÇA

Amy Cuddy, em seu livro "O poder da presença", discute como a presença e autenticidade dos líderes podem influenciar a confiança dos funcionários. Cuddy argumenta que líderes autênticos e vulneráveis são mais capazes de construir conexões genuínas com suas equipes, promovendo um ambiente de confiança.



Esta abordagem é apoiada por suas pesquisas, que demonstram que expressões não verbais, como postura e linguagem corporal, desempenham um papel significativo na forma como os líderes são percebidos. Assista o vídeo para conhecer melhor essa abordagem, com a apresentação de técnicas e exemplos



MOTIVAÇÃO INTRÍNSECA

Com base em décadas de pesquisas científicas, Daniel Pink desafia as crenças tradicionais da motivação por meio de recompensas, apresentando um novo modelo centrado na automotivação e no empoderamento da autonomia

Os Três Elementos da Motivação Intrínseca de Daniel Pink:

Autonomia

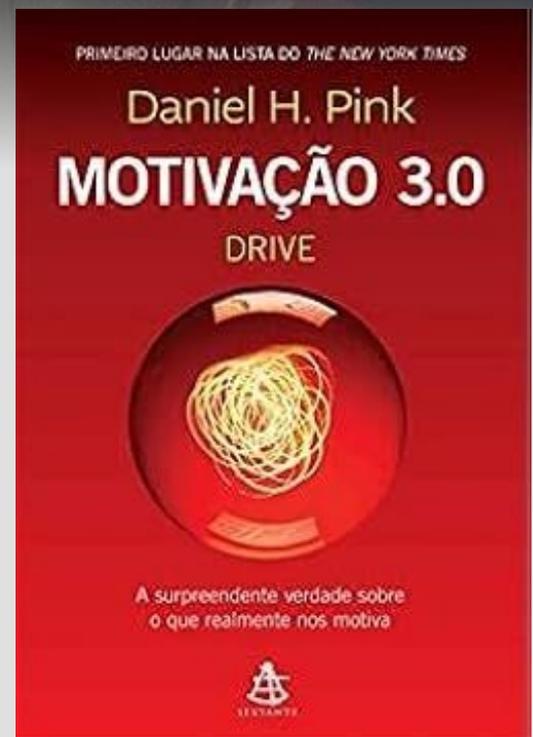
A necessidade e a motivação de dirigir nossas próprias vidas. Dar aos funcionários mais controle sobre o que fazem, quando fazem, como fazem e com quem fazem.

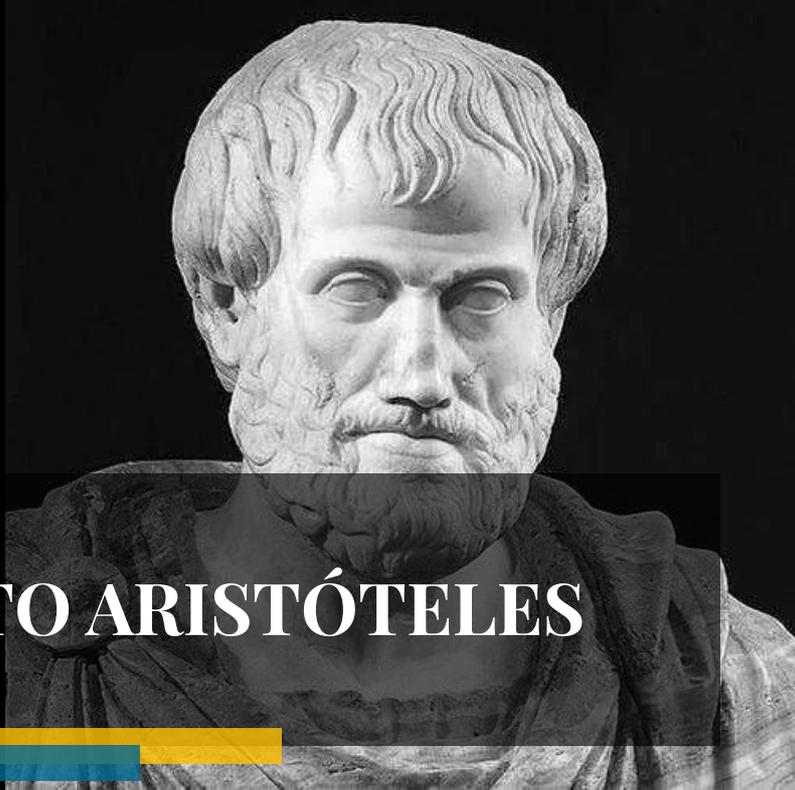
Maestria

O desejo de se tornar cada vez melhor em algo que realmente importa. As pessoas são mais motivadas quando podem desenvolver suas habilidades e se tornarem mestres em suas áreas de atuação.

Propósito

A necessidade de fazer o que fazemos em serviço de algo maior que nós mesmos.





PROJETO ARISTÓTELES

O Projeto Aristóteles, conduzido pelo Google, foi uma iniciativa abrangente destinada a entender o que faz uma equipe ser eficaz. Entre 2012 e 2014, o Google estudou centenas de suas próprias equipes para identificar as características que diferenciam as equipes de alta performance das demais. Os resultados do Projeto Aristóteles destacaram a confiança como um dos fatores mais críticos para a eficácia da equipe.

O projeto também identificou boas práticas que são essenciais para a construção eficaz do empowerment nas equipes.

- **Segurança psicológica:** equipes onde os membros se sentem seguros para assumir riscos interpessoais sem medo de julgamento ou retaliação tendem a ser mais inovadoras e produtivas
- **Clareza dos papéis:** equipes eficazes têm uma compreensão clara dos seus objetivos e papéis. Elas dão o norte e a confiança na tomada de decisões
- **Significado do Trabalho:** quando os membros da equipe acreditam que seu trabalho é significativo, eles estão mais engajados e motivados. Quando há uma missão inspiradora e coletiva, há um propósito maior a ser conquistado
- **Visão dos resultados:** a percepção de que o trabalho da equipe está tendo um impacto positivo e significativo é outro fator chave para a manutenção da motivação e do senso de equipes



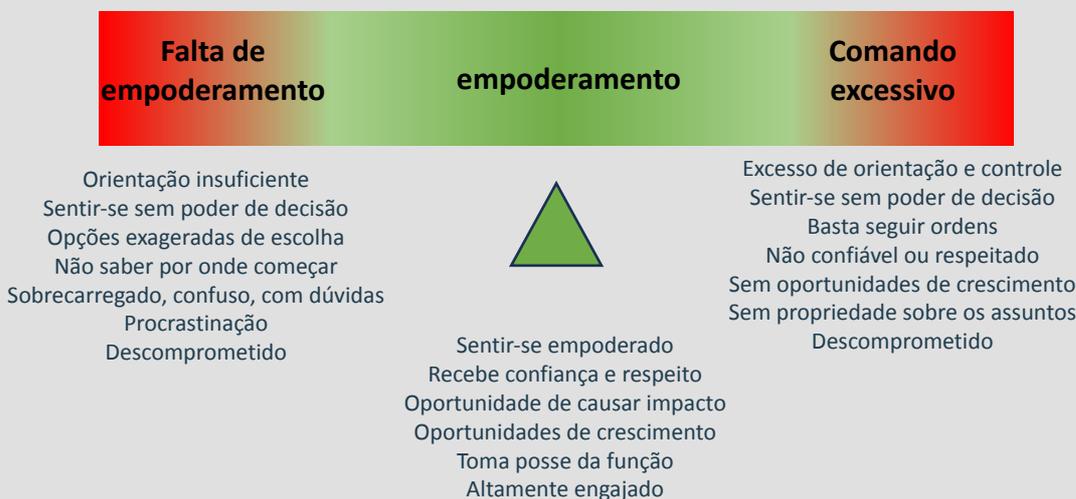


EMPOWERMENT

Empowerment refere-se ao processo de conceder aos colaboradores maior autonomia, responsabilidade e autoridade para tomar decisões. Quando os colaboradores são capacitados, eles sentem um maior senso de propriedade sobre seu trabalho, o que se traduz em maior motivação e desempenho.

Existe uma medida certa no grau de autonomia, conforme ilustrada no seguinte framework:

Framework do empoderamento



Sobre Autonomia

A autonomia permite que os colaboradores experimentem novas ideias e abordagens sem medo de represálias, fomentando um ambiente onde a inovação pode prosperar. Além disso, equipes empoderadas são mais ágeis e responsivas, podendo tomar decisões rápidas e adaptativas em resposta a mudanças nas condições de mercado.

[INDICAÇÃO DE VÍDEO](#)

Nesse vídeo de Simon Sinek, ele discute como líderes eficazes criam um ambiente de segurança para seus funcionários, permitindo que eles se sintam protegidos e valorizados.

NEW YORK TIMES BESTSELLER

BE A
↑
RADICAL



Sinceridade Radical

SINCERIDADE RADICAL

A metodologia “Radical Candor” (Sinceridade Radical), de Kim Scott, traz uma visão interessante sobre como o posicionamento do líder em relação a se importar genuinamente e desenvolver o seu liderado pode trazer ganhos exponenciais.

Principais direcionadores:

- Seja radicalmente honesto;
- Incentive a cultura de receber críticas construtivas;
- Não tenha medo de propor desafios;
- Converse mais a fundo com seus colaboradores;
- Elogie os grandes feitos em público.



Conheça mais sobre essa abordagem no vídeo da própria Kim Scott





LEITURA DA ILUMINE

Os estudos sobre ocitocina possuem uma forte base experimental e suas correlações com confiança são amplas na literatura como um todo. Mas vale notar, neste ponto, que os efeitos da ocitocina não são sempre positivos. Há também uma ampla literatura sobre como altos níveis de ocitocina e sentimento de pertencimento, em alguns grupos, podem torná-los reativos - como as “panelinhas”.

O ponto acima nos leva a uma crítica: *nomes* como “hormônio do amor” ou “molécula da moralidade” parecem simplificar demais a atividade e o efeito de uma molécula que tem uma ação tão ampla e complexa no nosso comportamento, como é o caso da ocitocina.





LEITURA DA ILUMNE

Por fim, a Ilumne acredita que existem outros pontos fundamentais para criar um ambiente corporativo eficaz e colaborativo, além dos citados neste eBook. Pontos estes que abordamos em outros temas de nossos treinamentos. E para concluir, deixamos esta reflexão com você: quais são os pontos mais importantes para começar a trabalhar com as suas equipes? Quais das soluções sugeridas neste eBook cabem para o Brasil e para a sua organização?

Nunca se esqueça de considerar que vivemos dilemas sociais e éticos complexos, além de que cada indivíduo tem sua história. Então, proposições relacionadas a comportamento precisam ser realizadas considerando como cada pessoa pode ser impactada e se sentir impactada por ela. **O que não há dúvidas, é que ambientes de confiança potencializam conexões. E conexões genuínas estão na base de equipes saudáveis e produtivas.**

Desejamos muito sucesso!

Equipe Ilumne





INSPIRING BRAINS
Illumne

**VAMOS MANTER AS
CONEXÕES!**

 (11) 95555-5158

 comercial@illumne.com.br

 [company/illumne](https://www.linkedin.com/company/illumne)

 [@illumne_consultoria](https://www.instagram.com/illumne_consultoria)

illumne.com.br