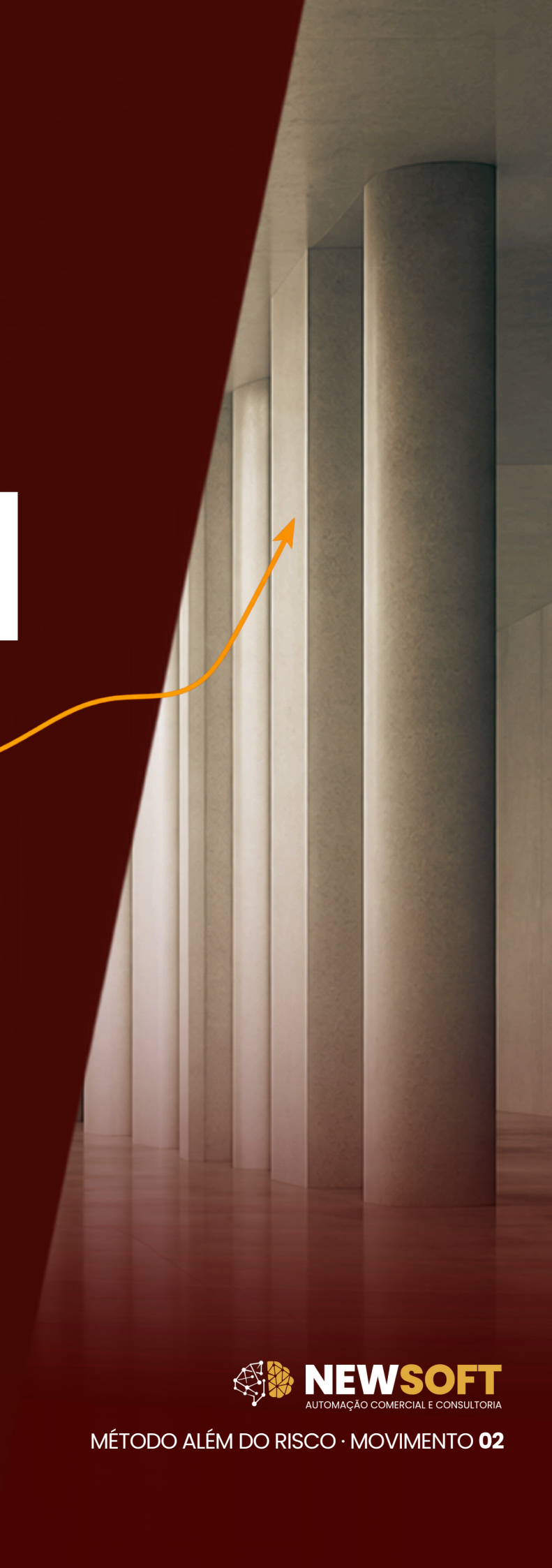
Da prevenção obrigatória
à cultura que **transforma.**

ALÉM do Risco

FORTALECER

Empresas Fortes
Começam pela Base



Gabi Ottolini

Especialista em **Desenvolvimento Organizacional** e Gestão de Pessoas.

NEWSOFT
AUTOMAÇÃO COMERCIAL E CONSULTORIA

MÉTODO ALÉM DO RISCO · MOVIMENTO **02**

O MÉTODO ALÉM DO RISCO

Este material faz parte do **Método Além do Risco**, uma jornada de desenvolvimento organizacional estruturada em quatro movimentos:

ENTENDER • FORTALECER • AGIR • PERTENCER

Movimento	Papel
01 · ENTENDER	Compreender a realidade
02 · FORTALECER	**Fortalecer as bases**
03 · AGIR	Transformar diagnóstico em ação
04 · PERTENCER	Construir e sustentar vínculos.

Você está no Movimento 02 · FORTALECER.

Material gratuito de aprofundamento.

DO RISCO AO FORTALECIMENTO

No primeiro movimento, ENTENDER, compreendemos a realidade da organização e os fatores que influenciam o trabalho.

Agora, é hora de avançar.

Neste segundo movimento do Método Além do Risco, o convite é fortalecer as bases da sua empresa para que as ações que virão tenham onde se sustentar.

Porque compreender a realidade é essencial. Mas prevenir também significa fortalecer a liderança, a comunicação, as relações, a organização do trabalho, o desenvolvimento e a cultura.

FORTALECER prepara a base. AGIR transforma essa base em movimento.

FORTALECER exige base

Fortalecer não significa criar uma nova iniciativa toda vez que surge um problema. Nem corrigir rapidamente o que parece errado.
No Método Além do Risco, FORTALECER é cuidar das bases que sustentam o trabalho, organizadas em cinco frentes conectadas pelos 10 pilares:

LIDERANÇA | COMUNICAÇÃO | TRABALHO | RELAÇÕES | CULTURA

LIDERANÇA: orientar, acompanhar e cuidar das pessoas.
COMUNICAÇÃO: a informação certa, para a pessoa certa, no momento certo.
TRABALHO: papéis, prioridades e condições adequadas para executar.
RELAÇÕES: confiança, escuta e reconhecimento no dia a dia.
CULTURA: desenvolvimento, pertencimento e propósito.

Fortalecer a base é diferente de apenas apagar incêndios.

OS 10 PILARES DO FORTALECER

Bases que sustentam a ação: sem elas, qualquer iniciativa perde força.

1 - Liderança Presente e Humanizada

2 - Comunicação Clara

3 - Organização do Trabalho

4 - Ergonomia e Bem-estar

5 - Ambiente de Confiança e Respeito

6 - Escuta Ativa e Participação

7 - Reconhecimento e Valorização

8 - Integração e Desenvolvimento Contínuo

9 - Cultura e Pertencimento

10 - Propósito e Sentido

Pilar 1 –Liderança Presente e Humanizada

Liderança presente e humanizada é conduzir equipes equilibrando a busca por resultados com o cuidado genuíno pelas pessoas.

Vai além de estar disponível ou ser permissivo. Significa orientar, acompanhar, comunicar com clareza, oferecer apoio, reconhecer, escutar e agir quando necessário.

Líderes presentes conhecem a realidade de suas equipes, percebem dificuldades, dão direcionamento e constroem relações baseadas em confiança e respeito.



Por que esse pilar é importante

A liderança influencia diretamente a forma como as pessoas vivenciam o trabalho.

Líderes preparados ajudam a organizar demandas, fortalecer relações, conduzir mudanças, prevenir conflitos e criar ambientes onde as pessoas se sintam seguras para trabalhar e contribuir.

Quando a liderança é ausente ou despreparada, aumentam a insegurança, os conflitos, a falta de direcionamento e as dificuldades para alcançar resultados consistentes.

Benefícios para a empresa

- Equipes mais engajadas e motivadas;
- Redução de conflitos internos;
- Melhoria no clima organizacional;
- Maior confiança entre líderes e colaboradores;
- Desenvolvimento de novos líderes;
- Retenção de talentos.



REFLITA

Se você perguntasse hoje para sua equipe:
Meu líder está disponível quando eu preciso?
Qual seria a resposta da maioria?

Pilar 2 - **Comunicação Clara**

A comunicação clara consiste em garantir que a informação certa chegue à pessoa certa, no momento certo e da forma adequada. Mais do que transmitir dados, ela cria entendimento: reduz dúvidas, evita interpretações equivocadas, agiliza decisões e fortalece a colaboração entre as equipes. Quando bem aplicada, torna os processos mais eficientes, aproxima as pessoas e constrói um ambiente de trabalho baseado na confiança e na transparência.



Por que esse pilar é importante

Grande parte dos problemas internos nasce da falta de comunicação ou de informações desencontradas. Quando todos entendem seus papéis, prioridades e objetivos, o trabalho flui com mais eficiência e segurança.

Benefícios para a empresa

- Menos retrabalho;
- Redução de conflitos;
- Mais agilidade nas decisões;
- Maior alinhamento entre equipes;
- Aumento da produtividade;
- Fortalecimento da confiança.



REFLITA

Quantos problemas da sua empresa poderiam ser evitados se as informações certas chegassem às pessoas certas, no momento certo?

Pilar 3 - **Organização do Trabalho**

Organização do trabalho é criar condições para que as pessoas saibam o que fazer, como fazer, com quais recursos e quais são as prioridades.

Envolve processos bem definidos, distribuição equilibrada de responsabilidades, clareza de papéis, fluxos de informação, autonomia compatível com a função e acesso aos recursos, sistemas e ferramentas de gestão necessários para a realização do trabalho.

Uma boa organização reduz retrabalho, improvisos e sobrecarga, trazendo mais eficiência e previsibilidade para a rotina.



Por que esse pilar é importante

Nem sempre a sobrecarga está relacionada apenas à quantidade de trabalho. Processos confusos, responsabilidades mal definidas, ferramentas inadequadas, falta de informação e prioridades que mudam constantemente também podem gerar pressão, retrabalho e sensação de falta de controle.

Benefícios para a empresa

- Menos retrabalho e improvisos
- Maior clareza de papéis e responsabilidades
- Melhor definição de prioridades
- Redução de sobrecargas desnecessárias
- Maior eficiência e produtividade
- Melhor aproveitamento de recursos, sistemas e ferramentas



REFLITA

Se você perguntasse hoje para sua equipe:
“Eu sei exatamente quais são minhas prioridades e responsabilidades?”
Qual seria a resposta da maioria?

Pilar 4 - **Ergonomia e Bem-estar**

Ergonomia e bem-estar significam criar condições de trabalho adequadas às características das pessoas e das atividades que realizam.

A ergonomia vai além de mobiliário, postura ou conforto físico. Também considera aspectos relacionados à organização do trabalho, às exigências das atividades e às condições em que o trabalho é realizado.

Um ambiente adequado, recursos apropriados, pausas quando necessárias e condições compatíveis com a atividade contribuem para reduzir desgastes físicos e mentais e favorecer um desempenho mais saudável e sustentável.



Por que esse pilar é importante

Condições inadequadas de trabalho podem gerar cansaço, desconforto, dificuldade de concentração e desgaste ao longo da jornada.

Ao olhar para a ergonomia de forma mais ampla, a empresa consegue adaptar melhor o trabalho às pessoas, prevenir situações de desgaste e criar condições mais favoráveis à saúde, à segurança e ao desempenho.

Benefícios para a empresa

- Redução do desgaste físico e mental;
- Aumento da produtividade;
- Maior conforto durante a jornada;
- Redução do absenteísmo;
- Melhoria do clima organizacional;
- Mais qualidade nas entregas.



REFLITA

Se você ocupasse hoje o posto de trabalho de um colaborador durante oito horas, se sentiria confortável para realizar todas as atividades?

Pilar 5 - **Ambiente de Confiança e Respeito**

Um ambiente de confiança e respeito é aquele em que as pessoas podem trabalhar com dignidade, segurança e respeito mútuo.

Significa construir relações em que comportamentos abusivos, discriminatórios ou desrespeitosos não sejam tolerados e todos conheçam os princípios e limites que orientam a convivência.

Também envolve segurança psicológica: a possibilidade de fazer perguntas, expressar opiniões, admitir dificuldades e contribuir com ideias sem medo de humilhação ou retaliação.



Por que esse pilar é importante

Confiança e respeito são bases para relações de trabalho saudáveis.

Ambientes marcados pelo medo, tratamento desigual, conflitos recorrentes ou desrespeito comprometem as relações, a colaboração e o desempenho.

Quando existe confiança, as pessoas se sentem mais seguras para se comunicar, colaborar e contribuir para os resultados da organização.

Benefícios para a empresa

- Redução de conflitos;
- Fortalecimento da confiança;
- Ambiente mais colaborativo;
- Maior retenção de talentos;
- Equipes mais engajadas;
- Cultura organizacional fortalecida.



REFLITA

Os colaboradores da sua empresa sabem exatamente onde procurar ajuda caso vivenciem ou presenciem uma situação de desrespeito?

Pilar 6 - **Escuta Ativa e Participação**

Escuta ativa e participação significam criar espaços para que as pessoas possam compartilhar percepções, dificuldades, sugestões e ideias e participar da construção de melhorias relacionadas ao próprio trabalho.

Escutar não é apenas perguntar. É considerar aquilo que foi ouvido, dar retorno e, sempre que possível, transformar contribuições relevantes em decisões ou ações concretas.

Quando as pessoas têm espaço para participar, a empresa amplia sua capacidade de compreender o trabalho real e encontrar soluções mais efetivas.



Por que esse pilar é importante

Muitas informações importantes estão com quem vivencia o trabalho todos os dias.

Empresas que criam espaços genuínos de escuta e participação conseguem identificar dificuldades mais cedo, tomar decisões mais próximas da realidade e fortalecer a confiança entre equipes e gestão.

Quando as pessoas percebem que sua voz tem espaço e que sua contribuição pode gerar mudanças, aumentam o envolvimento e o senso de pertencimento.

Benefícios para a empresa

- Melhor tomada de decisão;
- Identificação precoce de problemas;
- Maior engajamento das equipes;
- Fortalecimento da confiança;
- Ambiente mais participativo;
- Desenvolvimento de uma cultura de melhoria contínua.



REFLITA

Quando foi a última vez que você perguntou à sua equipe **"O que podemos melhorar?"** e transformou essa resposta em uma ação prática?

Pilar 7 - **Reconhecimento e Valorização**

Reconhecimento e valorização significam mostrar que o esforço, as competências e as contribuições das pessoas são percebidos e importam para a organização.
Vão além de recompensas financeiras ou elogios pontuais: aparecem na qualidade do feedback, nas oportunidades de desenvolvimento e na confiança para assumir responsabilidades. Para ser significativo, o reconhecimento precisa ser coerente e conectado à realidade do trabalho, permitindo que as pessoas percebam sua evolução e encontrem espaço para continuar crescendo.



Por que esse pilar é importante

Quando o esforço passa despercebido de forma recorrente, surgem desmotivação, distanciamento e a sensação de desequilíbrio entre o que a pessoa entrega e o que recebe. Já práticas consistentes de reconhecimento fortalecem vínculos, estimulam o desenvolvimento e ajudam as pessoas a entender que sua contribuição faz diferença para o resultado coletivo.

Benefícios para a empresa

- Maior engajamento das equipes;
- Redução da rotatividade;
- Aumento da produtividade;
- Fortalecimento do senso de pertencimento;
- Clima organizacional mais positivo;
- Estímulo ao desenvolvimento profissional.



REFLITA

Quando foi a última vez que você reconheceu o bom trabalho de um colaborador sem que ele precisasse pedir por isso?

Pilar 8 -**Integração e Desenvolvimento Contínuo**

Integrar e desenvolver pessoas significa oferecer condições para que cada profissional compreenda seu papel, conheça a empresa e continue desenvolvendo suas competências ao longo de sua trajetória.

Esse processo começa na integração de novos colaboradores, mas não termina nela. Aprendizagem no próprio trabalho, feedbacks, trocas de conhecimento, treinamentos, cursos e oportunidades de desenvolvimento ajudam as pessoas a ampliar competências, acompanhar mudanças e se preparar para novos desafios.



Por que esse pilar é importante

Pessoas bem integradas compreendem mais rapidamente seu papel, sentem-se mais seguras para executar suas atividades e cometem menos erros.

Quando o desenvolvimento continua ao longo da jornada, a empresa fortalece competências, prepara novas lideranças, amplia sua capacidade de adaptação e cria oportunidades para que as pessoas cresçam junto com a organização.

Benefícios para a empresa

- Adaptação mais rápida de novos colaboradores;
- Redução de erros operacionais;
- Maior retenção de talentos;
- Equipes mais qualificadas;
- Desenvolvimento de futuras lideranças;
- Cultura de aprendizado contínuo.



REFLITA

Se um novo colaborador começasse hoje na sua empresa, ele teria todas as informações necessárias para trabalhar com segurança e confiança?

Pilar 9 -**Cultura e Pertencimento**

Cultura organizacional é a forma como uma empresa pensa, decide, age e se relaciona. Ela aparece nas escolhas diárias, nos comportamentos, na liderança e na maneira como as pessoas trabalham juntas.

O pertencimento nasce quando as pessoas compreendem essa cultura, identificam-se com ela e percebem que fazem parte de algo para o qual também podem contribuir.

Pertencimento é uma construção de mão dupla: a organização cria condições para que as pessoas se sintam parte, e cada pessoa também participa da construção do ambiente e da cultura que deseja encontrar.



Por que esse pilar é importante

Uma cultura forte cria direção, coerência e identidade.

Quando os valores são vividos na prática e as pessoas percebem que sua contribuição importa, fortalecem-se os vínculos, a colaboração e o compromisso com os objetivos da organização.

Pertencer não significa apenas estar em uma empresa. Significa sentir-se parte, contribuir e ajudar a construir.

Benefícios para a empresa

- Maior alinhamento entre valores e práticas
- Fortalecimento do senso de pertencimento
- Maior engajamento e compromisso
- Relações mais coerentes com a cultura da empresa
- Fortalecimento da identidade organizacional
- Maior colaboração entre as pessoas



REFLITA

Os valores da sua empresa são realmente praticados no dia a dia ou estão apenas expostos em um quadro na parede?

Pilar 10 -**Propósito e Sentido**

Propósito e sentido no trabalho surgem quando as pessoas compreendem por que aquilo que fazem é importante e como sua contribuição se conecta aos objetivos da organização.

Não significa que todos precisem enxergar o trabalho da mesma forma, mas que exista clareza sobre a direção da empresa, o impacto das atividades e a importância de cada função para o resultado coletivo.

Quando as pessoas conseguem perceber essa conexão, o trabalho deixa de ser apenas uma sequência de tarefas e passa a fazer parte de uma construção maior.



Por que esse pilar é importante

Pessoas que compreendem a importância do próprio trabalho tendem a enxergar com mais clareza sua contribuição para os resultados e para a organização como um todo.

Propósito e sentido fortalecem o alinhamento, o envolvimento e a conexão entre aquilo que cada pessoa faz e aquilo que a empresa busca construir.

Quando as pessoas entendem onde a empresa quer chegar e reconhecem sua contribuição nesse caminho, o trabalho ganha mais significado.

Benefícios para a empresa

- Maior alinhamento com os objetivos da organização;
- Equipes mais engajadas e comprometidas;
- Fortalecimento do senso de pertencimento;
- Mais clareza sobre a importância de cada função;
- Maior conexão entre pessoas e resultados;
- Relações de trabalho mais significativas.



REFLITA

As pessoas da sua empresa conseguem entender como o trabalho que realizam todos os dias contribui para algo maior?

VOCÊ SABIA?

Fortalecer uma organização nem sempre começa com grandes investimentos.

Muitas transformações começam pela forma como o próprio trabalho acontece: na clareza das prioridades, na definição de papéis, na comunicação, na participação das pessoas, nas relações e nas condições oferecidas para que o trabalho seja realizado.

Por isso, antes de buscar apenas novas iniciativas, vale uma pergunta:

O que pode ser fortalecido na forma como nossa empresa funciona hoje? E o que precisa virar ação primeiro?

O MÉTODO NA PRÁTICA

Método Além do Risco: uma metodologia de Desenvolvimento Organizacional.

Movimento	Papel
01 · ENTENDER Compreender a realidade	Compreender a realidade e os fatores que influenciam a organização
02 · FORTALECER Fortalecer as bases	Fortalecer as condições que sustentam liderança, comunicação, relações, organização do trabalho e cultura
03 · AGIR Transformar diagnóstico em ação	**Diagnosticar, priorizar, desenvolver, acompanhar e reavaliar**
04 · PERTENCER Construir e sustentar vínculos	Criar relações em que as pessoas possam integrar-se, participar, contribuir e encontrar razões para permanecer

Do FORTALECER ao AGIR

Uma organização pode compreender sua realidade e fortalecer suas bases: liderança, comunicação, relações, organização do trabalho e cultura.
Mas nenhuma transformação se sustenta apenas com boas intenções. Ela depende de um processo que transforme o olhar em ação e a ação em continuidade.

Porque fortalecer não é uma ação isolada.

DIAGNOSTICAR PRIORIZAR DESENVOLVER ACOMPANHAR REAVALIAR

FORTALECER nos trouxe até aqui. Agora é hora de AGIR.

A JORNADA CONTINUA

O FORTALECER não encerra o processo. Ele prepara a base para a ação, e cada base fortalecida abre espaço para novas decisões.

Escutar.
Alinhar.
Organizar.
Cuidar.
Fortalecer.
E agir.

Porque organizações fortes não nascem prontas.
Elas são construídas.

E agora, como o método pode avançar na sua organização?

O FORTALECER é um dos movimentos do Método Além do Risco. Sua aplicação pode acontecer por diferentes caminhos:

Palestras: sensibilização e alinhamento de lideranças e equipes.
Workshops: construção prática das bases e prioridades de fortalecimento.
Diagnóstico Organizacional: leitura dos 10 pilares, identificando pontos fortes, fragilidades e conexões, e orientando prioridades e ações.
Consultoria: acompanhamento da execução e da transformação.
Acompanhe a jornada. Próximo movimento: AGIR, transformar diagnóstico em ação.

gabriela@newsoft.etc.br
newsoft.etc.br
(11) 2391-2610 · (11) 99440-2163

AUTORA

GABI OTTOLINI

Especialista em Desenvolvimento Organizacional e Gestão de Pessoas, apoia organizações na construção de ambientes de trabalho mais estruturados, saudáveis e preparados para gerar resultados sustentáveis.

É criadora do Método Além do Risco, metodologia de Desenvolvimento Organizacional estruturada nos movimentos Entender, Fortalecer, Agir e Pertencer, e também do Recrutamento Inteligente, abordagem voltada à conexão entre perfil, função, cultura e contexto organizacional.

À frente da Consultoria de Pessoas da Newsoft, conecta liderança, cultura, comunicação, gestão de pessoas e estrutura organizacional às necessidades reais do negócio, com foco no fortalecimento de pessoas, lideranças, relações de trabalho e culturas organizacionais.



- MBA em Recursos Humanos
- Pós-graduação em Neurociência, Psicologia Positiva e Mindfulness
- Pós-graduação em Conciliação e Mediação de Conflitos
- Pós-graduação em Visão Sistêmica Integrada
- Formação Implementador de NR-1 & Saúde Mental Corporativa
- Bacharelado em Comunicação Social

REALIZAÇÃO

NEWSOFT
AUTOMAÇÃO COMERCIAL E CONSULTORIA

Tecnologia, gestão e pessoas conectadas às necessidades reais das organizações.

TECNOLOGIA MOVE PROCESSOS. GESTÃO DIRECIONA NEGÓCIOS. PESSOAS FAZEM TUDO ACONTECER.