

Já agradeceu seu colaborador hoje?

Sabe aquela camisa com a frase: o que posso fazer por você hoje? Que tal se essa política não fosse só para os clientes, mas se estendesse aos **colaboradores**? Quem **bota a mão na massa** também precisa de incentivo. Enquanto as empresas não entenderem que não se trará só de lucro e **valorizarem mais os funcionários**, não vão conseguir a excelência que buscam. Mais: tendem a gerar conflitos internos.

A começar pelo ambiente das organizações, que deve ser **estruturado, tanto física, quando psicologicamente, para motivar os trabalhadores**. Mas infelizmente ainda vemos muitos lugares onde **eles** são desrespeitados, muitas vezes até sofrendo assédio moral. O clima organizacional é até motivo de [Turnover](#).

Muitas organizações pouco se preocupam com o bem estar dos **colaboradores em todos os sentidos** só visando o lucro. Isso por acreditarem que, mesmo que **eles** peçam demissão, sairão impunes, já que um processo judicial pode “manchar” a reputação **deles** no mercado, principalmente na atual situação econômica do país.

É claro que estamos falando de situações extremas, mas que infelizmente são mais comuns do que pensamos. E **quem vive num lugar assim** só quer terminar o trabalho e ir embora o mais rápido possível. Desse jeito não há como ter um bom resultado.

Se pensarmos bem, atitudes simples podem **evitar esse quadro**, basta um pouco de empatia. Quer saber quais são essas atitudes?

Ficou interessado no assunto? Então, continue a leitura e confira como valorizar os colaboradores da empresa.

Riscos

Vamos citar um exemplo bem clássico. Se você contrata uma **babá** para tomar conta do seu filho para poder trabalhar, vai tratar mal **essa pessoa**? Não. E sabe por quê? Medo do resultado. Imagina se ela descuida da criança?

A saúde do seu filho pode estar em perigo. Então, se você corre esse risco em casa, saiba que a saúde da sua organização também está em risco se fizer o mesmo no trabalho. Nesse caso, não de vida, mas financeira.

Tiro no pé

Ao tratar mal um **funcionário**, ser intransigente, impor regras exageradas, cobrar além do que ele tem que fazer e **não oferecer nada em troca**, você está prejudicando seu engajamento. E isso é um passo para o fracasso. O descontentamento com a cultura organizacional é um dos motivos que provoca o baixo rendimento.

Pode, inclusive, provocar transtornos mentais. Nesse caso, ao invés de concorrer com as outras organizações, está perdendo para si mesmo. Analise.

O poder do agradecimento

Enquanto isso, toda **essa problemática** pode ser resolvida às vezes com uma palavra, que por mais comum que seja, parece a mais difícil de pronunciar para alguns gestores: obrigado.

Agradecer, fazer um elogio, reconhecer o esforço, são coisas simples e que custam 0 reais, dependendo apenas de empatia. A gente sabe que o **funcionário** é remunerado para fazer as suas tarefas, mas executá-las não é como o famoso jargão: “Não faz mais do que a sua obrigação”.

Reconhecimento

Mas a **valorização do colaborador** tem que ir muito além de um simples agradecimento. É preciso **cativá-lo**. E isso passa principalmente pelo tratamento, que deve ser o mais respeitoso e profissional possível.

Mesmo com a situação econômica instável ainda é possível fazer algumas premiações, através de permutas ou parcerias, para incentivar o engajamento. Folgas e bônus em dinheiro também são boas opções. O importante é nunca esquecer que é **deles** que depende o sucesso de qualquer empresa e, assim, merecem **reconhecimento**.

Texto: [Luciana Cavalcante](#)

Para manter-se informado, nada melhor do que acessar um conteúdo de qualidade, não é mesmo? Por isso, siga a gente no [Linkedin](#) e receba, em primeira mão, todas as novidades e tendências do setor!