

# O impacto da solidão na produtividade das empresas



**Reconhecer, perceber, enfrentar**

junho 2021

# Muito antes da pandemia, um inimigo invisível já rondava...

... a **Solidão**, com o significado de sentir-se sozinho involuntariamente. Não a solidão que é opção, mas aquela que carrega sentimentos de exclusão e inadequação, de sentir-se algumas vezes invisível e outras mudo. Muito antes da pandemia, este tema já era um assunto de saúde pública e um foco de preocupação.

O sentir-se sozinho ou absolutamente estranho a todos que estão por perto aparecia, muito antes da pandemia e do isolamento social a que fomos obrigados, como um sintoma da nossa sociedade e que tem vindo a ser estudado por diversos pensadores, universidades e profissionais da saúde mental.



## REP. CIRCLE

Em Inglaterra, o governo da então primeira-ministra Theresa May criou o Ministério da Solidão para investigar as elevadas taxas de pessoas que procuravam ajuda psiquiátrica sem que, aparentemente, os seus estilos de vida e as suas interações sociais sugerissem problemas. Uma investigação mostrou que 15% da população inglesa declarava-se solitária. Nasce, desse estudo, a expressão **Epidemia da Solidão**.

Nos Estados Unidos, a Cigna Global em parceria com a UCLA (Universidade da Califórnia em Los Angeles) realizou uma investigação junto de 20 mil jovens nascidos entre 1990 e 2010, para concluir que 48,3% sentiam-se sós ou isolados.

No Brasil, considerado como o país que tem uma das populações mais ansiosas do mundo, um estudo semelhante, realizado a nível nacional, apontou para índices similares aos verificados em Inglaterra. Com um dado adicional preocupante: a população que aparece como a mais afetada por este fenómeno encontra-se na faixa etária dos 25 aos 34 anos de idade.

No Japão, o governo acaba de criar um Ministério da Solidão para enfrentar o crescente número de suicídios e para desenvolver políticas de saúde mental. A Organização Mundial da Saúde (OMS) estima que cerca de 700 milhões de pessoas em todo o mundo sofram de transtornos mentais associados ao stress no trabalho e ao uso excessivo das tecnologias.





# Se as empresas são feitas de pessoas, como manter ambientes de trabalho saudáveis com colaboradores que não estão bem?

A proposta de investigar este fenómeno em Portugal e perceber se também aqui se vive uma Epidemia da Solidão (e saber quais os impactos possíveis deste fenómeno em sociedade) foi desenhada pouco antes da pandemia nos obrigar ao isolamento social compulsivo.

Numa iniciativa liderada pelo [Rep.Circle – The Reputation Platform](#), em parceria com o consultor e escritor brasileiro **Celso Grecco** - que trouxe a ideia para Portugal após dedicar-se ao estudo do fenómeno e de desenvolver a pesquisa feita no Brasil -, a investigação em Portugal acabou por acontecer em plena pandemia e situação de confinamento. No período de 3 a 5 de março de 2021 foram inquiridas 2.273 pessoas em Portugal Continental, Açores e Madeira.



No entanto, se por um lado o isolamento forçado podia ser confundido com a solidão como estado anterior à pandemia, por outro, o prolongado período de confinamento poderia agravar, ainda mais, os efeitos da solidão nas pessoas.

Era, no entanto, importante agregar uma perspetiva muito particular. Embora este estudo possa ser um instrumento útil para o Governo e para a definição de políticas de saúde pública em Portugal, o objetivo foi analisar o tema da solidão e do isolamento a partir dos impactos no ambiente das empresas e do desafio de criar ambientes de trabalho saudáveis, habitados por equipas motivadas para atuarem em alta performance.

Que lições e inspirações este estudo pode trazer para o permanente desafio da gestão de pessoas? Essa é a pergunta que pretendemos responder a partir de agora.

Além dos resultados da pesquisa em Portugal, trazemos também como *benchmarks* dois casos de estudo: o **Projecto Aristóteles** do Google, que avaliou durante vários anos 180 equipas de engenharia e vendas de baixa e alta performance, e a recente criação da **Diretoria de Saúde Mental** da AMBEV, no Brasil.







# Depressão leva à solidão. Solidão leva à depressão. Ambas são doenças que precisam ser tratadas.

Nas conversas preparatórias com profissionais da saúde mental (psiquiatras, psicólogos e neuropsicólogos) que colaboraram para as adaptações do questionário, há uma unanimidade em reconhecer que o **estado de solidão**, tal como se apresenta na sociedade hoje, é uma doença que encapsula e paralisa as pessoas, sendo o resultado do ritmo e das exigências do século XXI.

Embora a **Depressão** tenha sido reconhecida como “a doença do século” e, mais recentemente, a **Síndrome do ‘Burnout’** tenha ganhado status de doença, como “um fenómeno crónico e ligado ao trabalho”, não existe classificação técnica ou oficial da **Solidão** como doença.



Entretanto, segundo estes profissionais, as pessoas acabam por trazer espontaneamente a **Solidão** como causa e consequência da **Depressão**. São fenômenos que andam juntos e causam dor. Portanto, apesar de ainda não ter sido oficialmente classificada pela OMS (como a Depressão e o *Burnout* o foram), para quem sofre de Solidão, significa também sofrer de uma doença, justamente pela dor de causa.

Vivemos uma aceleração da vida que impacta a rotina, os hábitos, as escolhas. Atropela os relacionamentos e compromete a saúde.

Ainda que aquilo que leva uma pessoa a sentir-se solitária esteja relacionado com questões pessoais, o seu histórico, os seus valores e as suas relações pessoais, foi possível mapear **seis principais fatores comuns** que podem levar uma pessoa a sentir-se sozinha.

## REP. CIRCLE



Agrupamos então as perguntas a esses fatores, aos quais chamamos de Espectros da Solidão, e destacamos em cada espectro, o ponto de atenção mais relevante. A pesquisa classificou as respostas por Distrito, Género, Estado Civil, Nível de Escolaridade, Situação Profissional e Setor de Atividade.

Houve variações percentuais nas respostas de acordo com essas classificações, mas não foram relevantes a ponto de merecerem um destaque em particular. Como tal, para este relatório, focamo-nos na apresentação de um quadro geral que apresenta a média do sentimento apurado entre as pessoas que responderam ao inquérito.

O quadro geral está segmentado também por faixa etária, mas, para fins deste relatório, os principais comentários dizem respeito à faixa etária compreendida entre 26-55 anos. Esta é a faixa que, potencialmente, representa a população empregada e economicamente ativa, com destaque também para a faixa etária dos 16-25 anos (estudantes, estagiários e jovens em início de carreira) quando os dados chamaram a atenção.

## REP. CIRCLE

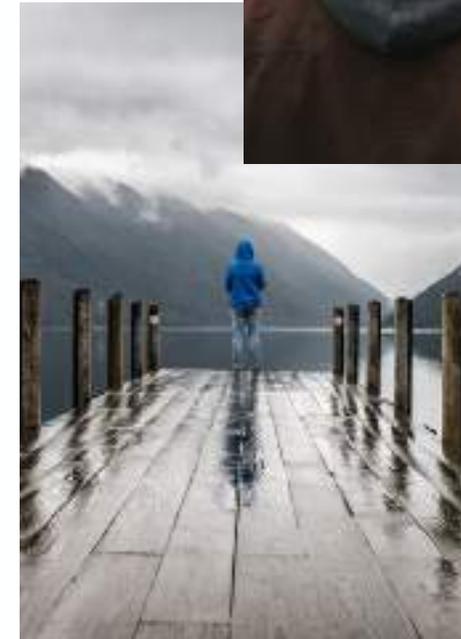
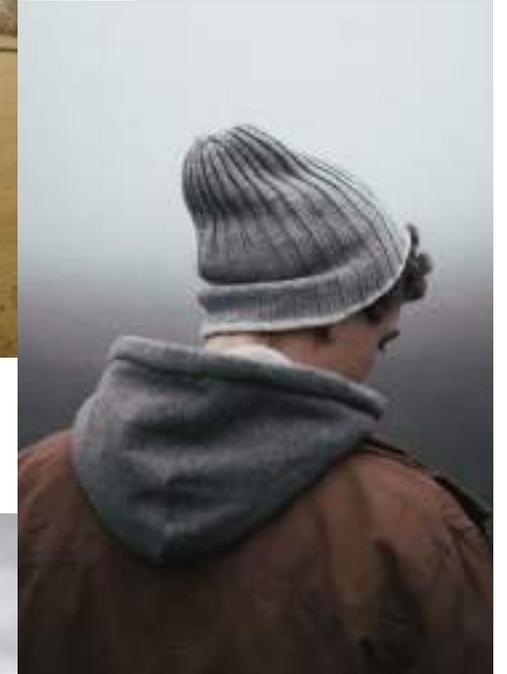
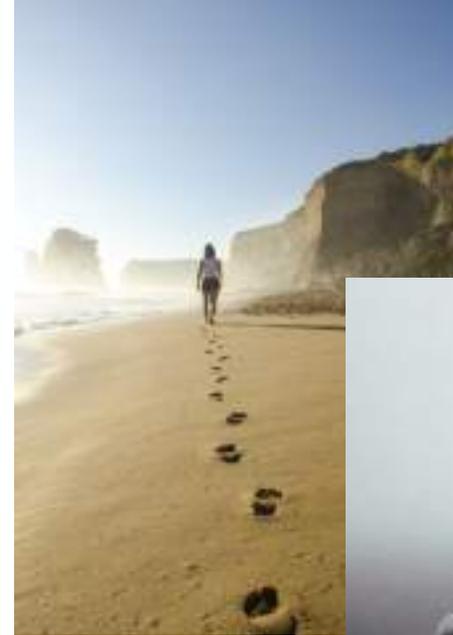
### ESPECTROS

|  | 16 A 25 ANOS | 26 A 35 ANOS | 36 A 45 ANOS | 46 A 55 ANOS | 56 A 65 ANOS | 66 A 75 ANOS |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| <b>Abandono</b>  |              |              |              |              |              |              |
| Acha insuportável ficar sozinho(a)?  | 49,77%       | 49,83%       | 46,98%       | 44,19%       | 47,92%       | 16,67%       |
| O sentimento de solidão agravou-se com o isolamento provocado pela pandemia?           | 31,67%       | 31,4%        | 27,49%       | 31,46%       | 31,25%       | 33,33%       |
| Sente falta de companhia?  | 57,57%       | 51,90%       | 49,88%       | 45,69%       | 47,92%       | 33,33%       |
| Sente que não tem ninguém a quem recorrer?   | 37,10%       | 39,47%       | 43,16%       | 45,69%       | 35,42%       | 33,33%       |
| Sente-se completamente só?   | 28,05%       | 27,62%       | 29,58%       | 27,72%       | 22,92%       | 16,67%       |
| Sente-se infeliz ao fazer coisas sozinho(a)?   | 69,68%       | 65,82%       | 60,09%       | 57,68%       | 45,83%       | 16,67%       |
| Sofria de solidão antes da pandemia?   | 20,36%       | 16,23%       | 12,88%       | 10,11%       | 14,58%       | 16,67%       |
| <b>Ansiedade de desempenho</b>   |              |              |              |              |              |              |
| Não consegue realizar os seus objetivos e projetos pessoais?                           | 10,41%       | 13,58%       | 12,88%       | 10,86%       | 4,17%        | 16,67%       |
| Sente que a sua vida segue em modo automático, sem desafios ou objetivos?              | 53,85%       | 60,99%       | 62,06%       | 57,30%       | 50,00%       | 66,67%       |
| Tem objetivos concretos e projetos pessoais?   | 90,05%       | 87,23%       | 82,35%       | 81,65%       | 81,25%       | 66,67%       |
| <b>Conectividade Permanente</b>  |              |              |              |              |              |              |
| É habitual olhar para o seu telemóvel à espera que respondam às suas mensagens?        | 60,18%       | 53,39%       | 48,49%       | 48,69%       | 47,92%       | 16,67%       |
| Sente-se inferiorizado em relação às pessoas com as quais convive no ambiente virtual? | 37,10%       | 33,60%       | 30,63%       | 20,60%       | 8,33%        |              |
| <b>Inadequação</b>   |              |              |              |              |              |              |
| Sente que não pertence aos ambientes e círculos sociais com os quais convive?          | 48,42%       | 41,54%       | 39,10%       | 39,33%       | 31,25%       | 16,67%       |
| Sente que ninguém o(a) entende?  | 54,75%       | 49,02%       | 53,25%       | 50,56%       | 39,58%       | 16,67%       |
| Tem dificuldades em falar com as pessoas à sua volta?                                  | 43,89%       | 33,95%       | 37,24%       | 37,08%       | 29,17%       | 16,67%       |
| Tem dificuldade em fazer amizades?   | 41,18%       | 38,78%       | 35,61%       | 35,21%       | 29,17%       |              |
| <b>Insegurança</b>   |              |              |              |              |              |              |
| Sente-se frequentemente inseguro na zona onde vive?                                    | 20,36%       | 14,96%       | 15,20%       | 17,23%       | 12,50%       | 16,67%       |
| <b>Irrelevância</b>  |              |              |              |              |              |              |
| Não se sente importante para as pessoas com as quais convive?                          | 9,05%        | 6,67%        | 5,92%        | 8,24%        | 10,42%       | 16,67%       |
| Sente-se excluído pelas outras pessoas?  | 41,63%       | 34,87%       | 33,87%       | 31,09%       | 25,00%       | 16,67%       |

## ABANDONO

**Como a ausência de conexão emocional, de presença calorosa que acolhe, reconhece as necessidades, as alegrias e tristezas.**

**6 em cada 10 pessoas** sentem-se infelizes ao fazerem coisas sozinhas, sentimento esse que se agravou para **1/3** dessas pessoas, com o isolamento provocado pela pandemia. A falta de companhia afeta emocionalmente **metade** dos entrevistados, sendo que **4 em cada 10** sofrem por sentirem não terem a quem recorrer. A ausência de conexão emocional e da presença do outro, que acolhe e conforta, pode levar à depressão e comprometer a saúde mental. Na faixa etária mais jovem (16-25 anos), a infelicidade por fazer coisas sozinho afeta **7 em 10 pessoas**.



## ANSIEDADE DE DESEMPENHO

# A autossuficiência como valor e a independência como modelo.

**6 em cada 10 pessoas** afirmam que suas vidas seguem em modo automático. No entanto, **8 em cada 10** pessoas dizem ter objetivos concretos e projetos pessoais. O que se percebe é o risco de potencial conflito entre a projeção das conquistas pessoais e a real possibilidade de concretizá-las, numa vida em modo automático. O sentimento de que essa é uma **jornada solitária**, na qual a não dependência do outro é **sinônimo de liberdade**, paralisa e frustra.



## CONECTIVIDADE PERMANENTE

# Encontros e desencontros.

**Metade** dos entrevistados reconhece sentir ansiedade por respostas a mensagens enviadas. Na faixa etária mais jovem, esse número sobe para **60%**. Além das redes sociais, os serviços de *streaming* enchem o dia, trazem uma sensação de preencher a vida, a casa e, principalmente, podem abafar o sentimento de solidão. A pessoa fecha-se e isola-se. Não se reconhece neste isolamento porque está imersa num mundo de informação e de emoções. Mas, pouco a pouco, compromete as suas relações sociais e as suas motivações pessoais.



## INADEQUAÇÃO

# Não pertencer. O diferente que incomoda.

**Metade dos portugueses inquiridos** sente que ninguém os entende. **4 em cada 10** declaram que não sentem pertencer aos ambientes nos quais convivem. **1/3** das pessoas têm dificuldades em falar com outras à sua volta e de fazer amizades. Viver em descompasso, estar no lugar errado, na hora errada, com as pessoas erradas. O sentimento de viver fora do lugar, de viver experiências desconfortáveis ou de se estar sempre aquém das expectativas do outro são fatores de stress e depressão. Também neste espectro, a faixa etária mais jovem (16-25) apresentou índices **ligeiramente piores**.



## INSEGURANÇA

# Vulnerabilidades e instabilidades.

A pergunta foi incluída neste inquérito para cumprir com a mesma metodologia aplicada nos outros países que investigaram a **Epidemia da Solidão**. Enquanto em outros países houve índices relevantes de respostas a apontar para um sentimento de vulnerabilidade (no sentido de não contar com acesso a apoios sociais) e instabilidade (não ter certezas quanto às proteções sociais), em Portugal esse espectro não foi digno de preocupação.

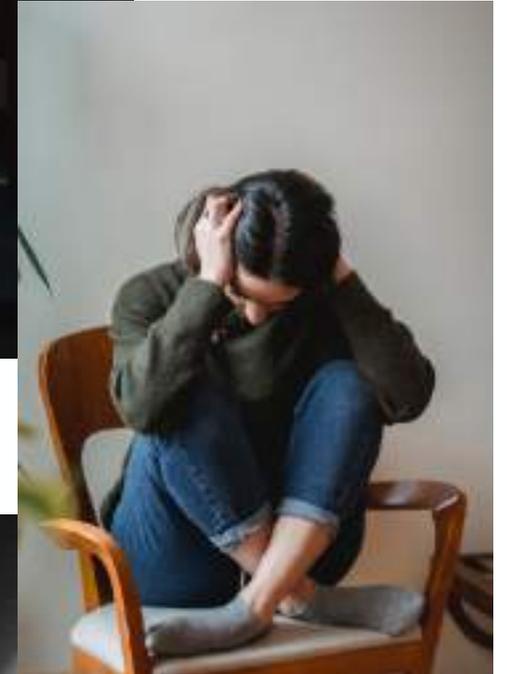
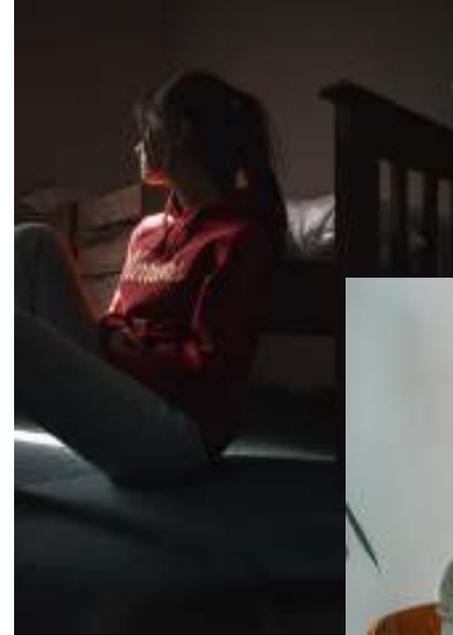


REP. CIRCLE

IRRELEVÂNCIA

## Relações utilitárias e descartáveis

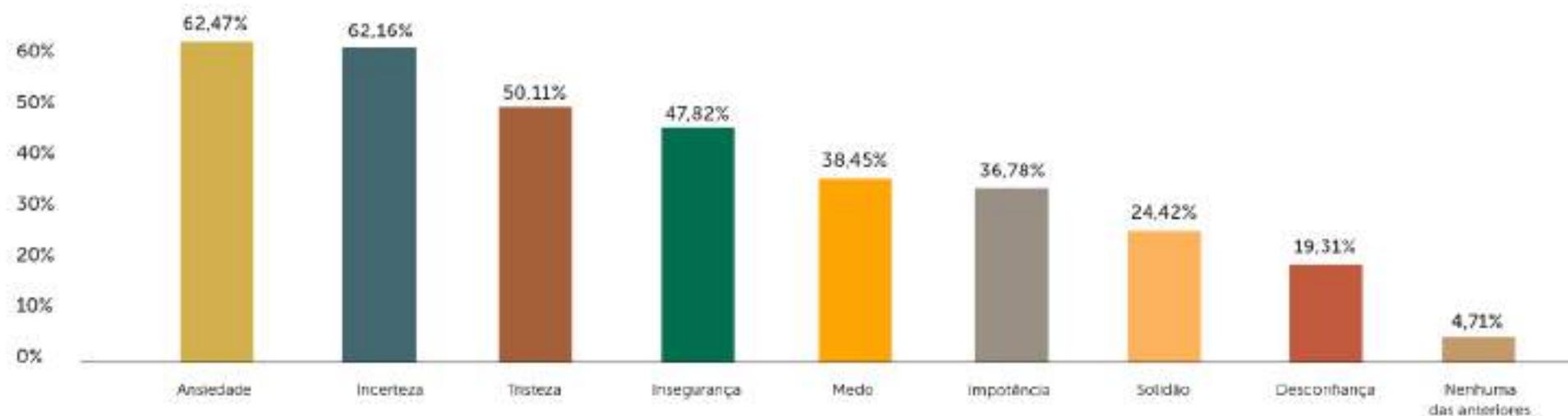
Pouco mais de **1/3 dos entrevistados** declarou sentir-se excluído por outras pessoas. A percepção de que as relações podem ser utilitárias provoca a sensação de que não faz diferença estar (ou não) naquele lugar, naquele momento, com aquelas pessoas. Novamente, ao investigar-se a faixa etária entre os 16-25 anos, o sentimento é pior, atingindo **41%** dos inquiridos.



# Defina em uma palavra o sentimento que a pandemia lhe trouxe

Ansiedade, incerteza, tristeza são os sentimentos predominantes no **estado emocional** de mais da metade da população. O medo, aliado a uma sensação de impotência. Não é preciso ser ou estar solitário, para se estar submetido a um processo que, prolongado, pode trazer consequências e comprometer a saúde mental no médio prazo.

Em relação ao seu estado emocional, que sentimentos a pandemia lhe provocou?



# O desafio necessário é o novo normal



Regressamos então à pergunta do início deste relatório: Se as empresas são feitas de pessoas, como manter ambientes de trabalho saudáveis com pessoas que não estão bem?

Não é possível ignorar que, quando pesquisas nacionais apontam fenómenos sociais, estamos a falar de recortes demográficos e perfis nos quais estão inseridas pessoas que todos os dias tomam o seu pequeno-almoço e preparam-se para mais uma jornada nos seus postos de trabalho.

Pessoas que vão liderar e ser lideradas; que vão responder por metas e resultados de desempenho; das quais se espera que “vistam a camisola” e façam das empresas exemplos de “*great place to work*”. Justamente por isso, essas pessoas são chamadas de “colaboradores”.

A pandemia fez-nos cunhar a expressão “viver um novo normal”, sem que ninguém definisse ao certo e definitivamente o significado do que quer que seja esse novo normal. Certamente, há várias vertentes dessa definição mas, inevitavelmente, uma delas passa pelo papel de responsabilidade social das empresas, não apenas com a sociedade mas agora e, primordialmente, com o seu próprio corpo de colaboradores.

Destacamos, de seguida, dois casos emblemáticos de desafios para se viver “o novo normal”.

# O valor da vulnerabilidade

Com o objetivo de investigar os fatores que determinam o sucesso e a alta performance de equipas, o Google, através da **Google School of Leaders**, estudou 180 equipas de engenharia e de vendas.

Concluiu-se que se o objetivo é formar uma equipa altamente produtiva, não basta apenas contratar profissionais brilhantes. Após analisar os diversos fatores que compõem equipas eficientes, os investigadores descobriram que o segredo não está nos elementos das equipas, mas na forma como trabalham em conjunto.

O estudo foi intitulado **Projeto Aristóteles**, como um tributo à frase do filósofo: *“O todo é maior do que a soma das partes”*. O estudo apontava ainda para a existência de um mito em torno dos heróis ou génios que desenvolvem as ideias do zero, quando na verdade o trabalho real é feito pelo coletivo.”



# O valor da vulnerabilidade

Mas a descoberta mais interessante ainda estava por vir: o entendimento de que a característica mais importante da dinâmica de trabalho das equipas de alta performance é a **segurança psicológica**.

Adam Leonard, diretor do estudo, salienta que *“em trabalhos que envolvem conhecimento, contrata-se as pessoas pelo que elas são. E se as inserirmos num ambiente com baixa segurança psicológica, elas não se sentem seguras para serem elas mesmas, para assumir riscos ou discordar. Então, existe essa inteligência em potencial que não é totalmente utilizada”*.





O estudo apontou outros 4 pilares importantes:

- Confiabilidade
- Estrutura/clareza
- Significado
- Impacto

No entanto, a **segurança psicológica** ganha destaque também por ser a característica mais difícil de cultivar. *“A segurança torna-se mais difícil por fazer parte de uma cultura. E mudar a cultura é o mais difícil. Os outros fatores podem ser resolvidos tendo uma boa gestão, com cargos e responsabilidades bem definidos, tarefas e metas bem priorizadas e uma estratégia clara”*, refere Leonard.



De acordo com as conclusões deste estudo, o líder tem um grande papel na segurança psicológica pelo seu poder e influência no grupo. E parte do que ele pode fazer é ser **mais vulnerável**. Muito da partilha da psicóloga Brené Brown entra nesta equação: muitos gestores acham que precisam saber de tudo, mas diante de momentos complexos é impossível saber tudo. Ser vulnerável e honesto ajuda a equipa a trabalhar em conjunto.

*“Duas grandes coisas que os líderes podem praticar é fazer mais perguntas. Assim, não dizem apenas o que os outros devem fazer, mas trazem novas perspectivas para os problemas e mostram que as ideias de todos podem ser ouvidas”, afirma ainda Adam Leonard.*

# A importância de dar espaço ao erro

A AMBEV, empresa brasileira dedicada à produção de bebidas, está a passar por uma transformação na **cultura da empresa**, conhecida pelo forte foco em metas e **meritocracia**. Um sinal disso ocorreu quando, durante um evento virtual, as lideranças da empresa compartilharam os maiores erros das suas carreiras. A “permissão” para errar é um dos rumos que a empresa está em busca, segundo Mariana Holanda, a primeira **Diretora de Saúde Mental da AMBEV**, cargo recentemente criado.

*“Precisamos trazer um olhar para o ser humano na sua totalidade. Na empresa, já vínhamos antecipando essa conversa ao trazer atenção para características como vulnerabilidade, empatia, escuta propensa ao outro.”, diz a diretora.*



## REP. CIRCLE

A empresa percebeu que a inovação passaria pela área de gestão de pessoas e por trazer formas diversas de pensar, o que só seria possível se existisse um espaço seguro para os funcionários testarem ideias novas. A inspiração veio da investigação feita pelo **Google**, a mesma empresa que concluiu que o ingrediente secreto das equipas de alta performance não seria a pressão por resultados, mas a segurança psicológica.

Para Mariana Holanda, o caminho é longo e sujeito a erros. *“Não é fácil, não. Sabemos que somos a empresa que está a inovar nesse sentido, tendo essa diretoria. O que não quer dizer que temos todas as respostas, muito menos que não vamos errar”*, afirma.

Quando se fala de saúde mental na AMBEV, não falamos apenas dos extremos, como a **depressão** e o **burnout**. O que começou como um olhar para o ser humano na sua totalidade e na busca de trazer atenção para características como vulnerabilidade, empatia e ao ouvir o outro, ganhou ainda mais importância em tempos de pandemia.



## REP. CIRCLE

Em termos de **saúde mental**, a direção procura dois tipos de estratégias para abordar o tema.

Primeiro, é necessário dar espaço para lidar com aquilo que todas as empresas estão a enfrentar: a instabilidade emocional no mundo corporativo. Nesse sentido, é preciso dar conhecimento e promover a aprendizagem sobre o tema. As pessoas também precisam de conhecimento em relação à **saúde mental**. É preciso acabar com o estigma. Dar repertório para que percebam o que é passar por situações de **ansiedade, depressão ou burnout**. E saberem que lidar com isso é tão importante para a saúde quanto tratar de uma constipação ou de uma perna partida.

Em segundo lugar, é fundamental dar um novo significado ao autoconhecimento em termos de alta performance. Se antes não se falava em autoconhecimento, agora as *soft skills* são essenciais. Mas como ensinar uma pessoa a ser empática?



## REP. CIRCLE

Para além disso, hoje é também exigida às empresas uma participação social. Para Mariana Holanda, *“entrar no tema de saúde mental é também entrar no tema social. É importante perceber como colaborar para termos pessoas mais saudáveis”*. A responsável acrescenta ainda: *“Não restam dúvidas de que enquanto as lideranças não internalizarem a transformação de mentalidade, o risco é que se continue a rodar em círculos. Transformar não significa comprar portáteis ou investir em sistemas. É evoluir o mindset, o que passa por questões relacionais”*.

Não é fácil falar sobre saúde mental. Existe ainda muito preconceito sobre o tema, porque toca na vulnerabilidade das pessoas. É difícil alguém admitir perante a equipa, os seus líderes ou liderados, que não consegue pensar naquele momento e que isso está relacionado com o facto de não estar a conseguir dormir por causa de um problema.

A Diretora de Saúde Mental da AMBEV, conclui: *“No passado, trabalhar demasiado já foi razão [para uma pessoa] se vangloriar. Hoje é diferente. E o debate não é sobre não cobrar ou não pressionar. Toda a sociedade, e o mundo corporativo, são avaliados por desempenho. No ritmo de entregar mais e melhor, não existe tempo de recuperação”*.



## CONCLUSÃO

# Há vagas para protagonistas. E para espetadores

Houve tempos em que as empresas definiam uma Visão, **Missão e Valores** para expressar uma filosofia e uma determinada conduta. Visão, Missão e Valores diziam respeito à maneira como a empresa via o seu negócio. E os resultados almejados a partir daí.

Veio então uma evolução. Com ela, chegou o tempo em que as empresas passaram a definir **Propósitos**, não apenas para expressar a filosofia de conduta dos negócios, mas também para tornar claros os seus contributos para uma sociedade melhor para todos, a começar pelos seus colaboradores. O Propósito, não como o resultado almejado, mas como o processo que define o resultado muito antes deste se concretizar.

## REP. CIRCLE

Talvez estejamos a testemunhar a chegada de um outro tempo, no qual as empresas precisam voltar a olhar para os seus colaboradores a partir de uma nova perspectiva. É provável que isso passe por dar um novo significado ao conceito e à área de **Recursos Humanos**, justamente para que esta seja capaz de assegurar mais **humanidade** nas relações internas. Mais espaço para o erro. Mais segurança psicológica para a vulnerabilidade.

Não será prudente ignorar os impactos recentes da pandemia num fenómeno como a **Solidão** e no estado de espírito que ela provoca. Um estado de espírito que já estava presente, apenas mais silencioso. A pandemia e os seus condicionalismos, expuseram de forma clara a importância de se olhar para a saúde mental.

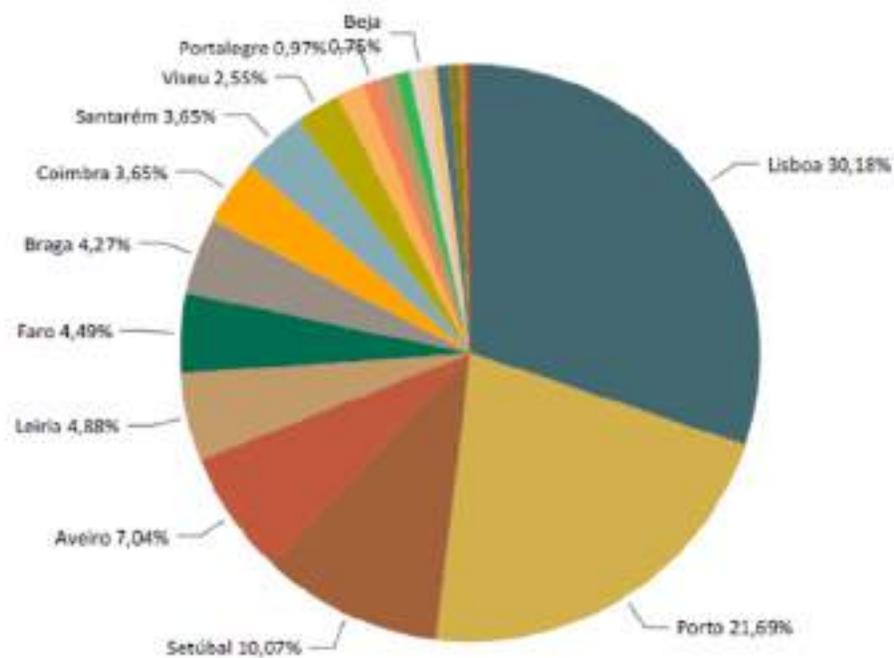
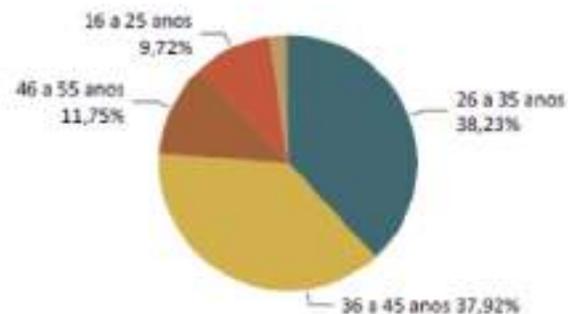
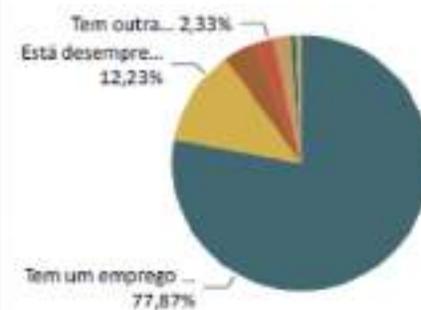
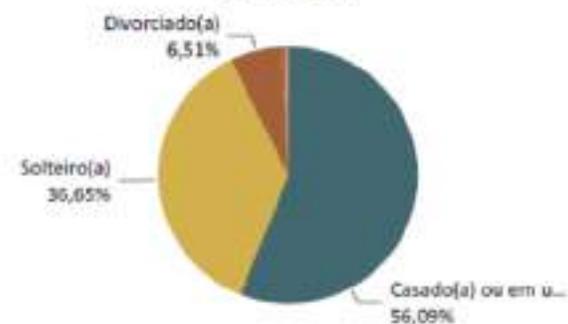
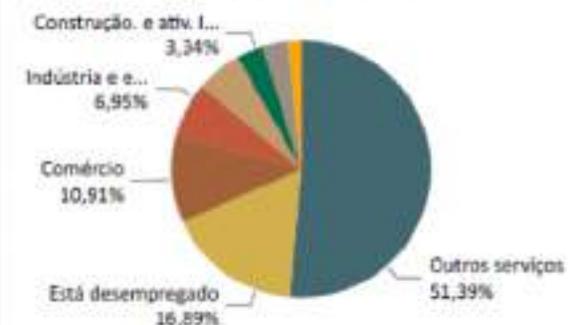
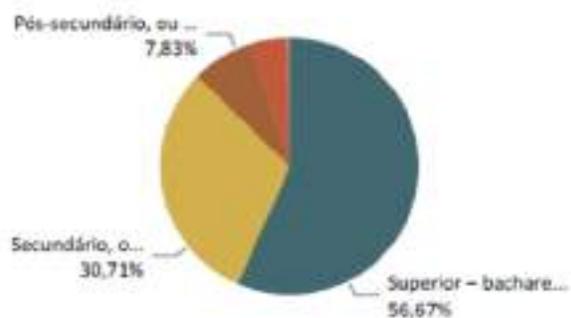
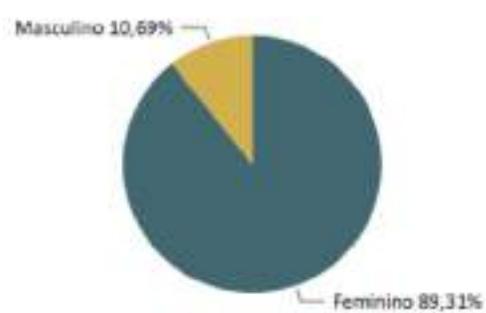
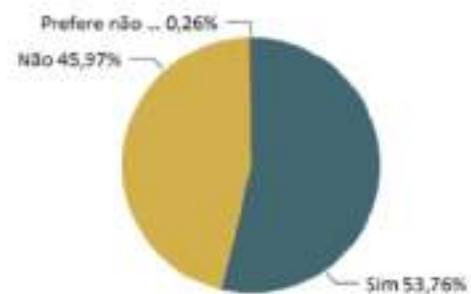
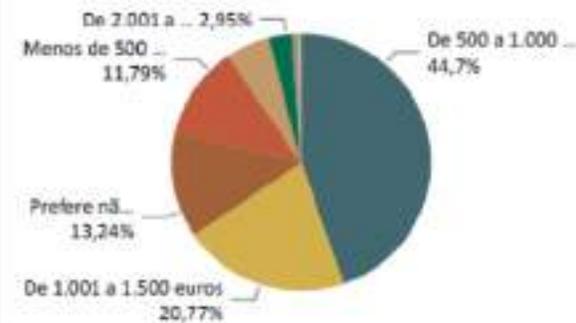
Portanto, arriscamos dizer que é também provável que estejamos a vivenciar a possibilidade de uma **nova evolução**. Aquela que será trazida pelas empresas cujos gestores percebam que nada nunca substituirá o ser humano no papel central de tornar as empresas e os processos melhores, para que o resultado seja uma sociedade cujas relações sejam, também, melhores. Para que essa consciência se torne prática e para que ambas sejam bem-sucedidas, reconhecer e apoiar os colaboradores nas suas vulnerabilidades será fundamental.

Nesse cenário, haverá **protagonistas e espetadores**. Ambas as posições estão em aberto. Cabe, a cada gestor, escolher em que cadeira se vai sentar.

# Ficha Técnica

Estudo realizado na [Comunidade youzz.net/Portugal](https://www.youzz.net/Portugal) com o objetivo de avaliar o bem-estar da população portuguesa e apoiar a definição de políticas corporativas de promoção da saúde e de estilos de vida saudáveis.

A informação foi recolhida online e decorreu entre os dias 3 e 5 de março de 2021, inclusivamente. Num universo de 200.000 utilizadores, a amostra contou com 2.273 respostas recolhidas de forma aleatória, com a seguinte caracterização:

**Distrito****Faixa Etária****Situação Profissional****Estado Civil****Setor de Atividade****Nível de Escolaridade****Género****Tem Filhos****Rendimento Mensal**

## AGRADECIMENTOS

Um agradecimento especial ao Dr. Vítor Cotovio, Médico Psiquiatra e Psicoterapeuta, pelos seus preciosos contributos na adaptação do questionário.

À Youzz pelo desenvolvimento do trabalho de campo e a todos os que, com os seus contributos, nos permitiram enriquecer este trabalho.

## **SOBRE O REP.CIRCLE – THE REPUTATION PLATFORM**

O Rep.Circle – The Reputation Platform é um centro de conhecimento criado e promovido pela Lift Consulting, inteiramente dedicado à discussão, promoção e divulgação do melhor conhecimento sobre reputação corporativa.

Como consultora de comunicação que atua nas áreas da gestão de reputação e consultoria em comunicação, a Lift Consulting representa em Portugal a The RepTrak Company, consultora líder mundial em matéria de reputação.

## SOBRE CELSO GRECCO

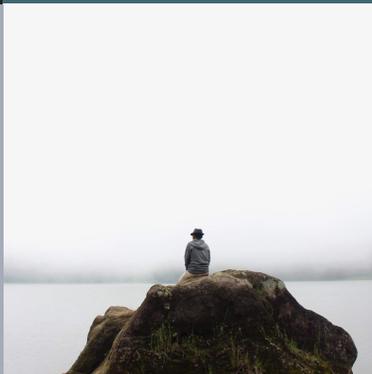
Celso Grecco trabalha há mais de 20 anos exclusivamente com temas como Desenvolvimento Social e Propósito, já tendo ajudado centenas de organizações sociais e empresas a desenvolverem programas e projetos que transformaram vidas.

Atuou em países como Inglaterra, Portugal, África do Sul, Estados Unidos e Jamaica. Em 2008 recebeu o prêmio Vision Awards em Berlim, entregue pelo Prêmio Nobel da Paz, Professor **Muhammad Yunus**, e em dezembro do mesmo ano foi homenageado na sede da ONU em Nova York.

Citado no livro **The Power of Unreasonable People**, teve também o perfil retratado nas revistas Newsweek (Estados Unidos) e Der Spiegel (Alemanha). Em 2015 esteve em Pequim, China, homenageado como um dos 5 finalistas do **Prêmio Olga Alexeeva**, outorgado pela Alliance Magazine da Inglaterra, que reconhece pessoas com contribuições relevantes ao setor social de países em desenvolvimento.

É autor do livro **A Decisão De Que O Mundo Precisa**, lançado em julho de 2019 pela Editora Gente no Brasil, e da minissérie **Engenharia da Vida**, lançada em 2021, na qual aborda a construção de propósito e projeto de vida.

REP. CIRCLE



## O impacto da solidão na produtividade das empresas



junho 2021



## M O R A D A

Rua José Fontana, 1 - 1º Esq

2770 - 101 Paço de Arcos, Oeiras

PORTUGAL

## C O N T A C T O S

[repcircle@lift.com.pt](mailto:repcircle@lift.com.pt)

(+351) 214 666 500

