

# EM BUSCA DA SATISFAÇÃO: AS AVENTURAS DE A@AUTO NA ÁREA DE RH



IdEQ®

Escrito com  
auxílio do  
Chat GPT



*Um conto escrito na equipe do IDEQ 21, apenas como exercício, utilizando auxílio de algoritmo protótipo baseado em inteligência artificial, chamado Chat GPT (Generative Pre-trained Transformer).*

*Esse exemplo pretende somente mostrar as possibilidades do Chat GPT e como ele pode, utilizando os resultados das Pesquisas de Satisfação de Clientes e Funcionários realizadas pelo IDEQ21, ser mais um excelente auxiliar para obter insights para ações de melhoria.*



Adauto é um homem de 35 anos com uma aparência bastante jovial. Alto, magro, com cabelos negros e olhos castanhos expressivos. Apesar de sua carreira de sucesso na área de recursos humanos, ele tem um hobby incomum para alguém da sua posição: ele adora aventuras na natureza. Adauto gosta de escalar montanhas, fazer trilhas em florestas densas e acampar em lugares remotos. Ele acredita que essas atividades o ajudam a manter a mente clara e a enfrentar os desafios do dia a dia com mais tranquilidade. Trabalha como gerente na área de Recursos Humanos da LoPense, há 6 anos, e é bastante criativo e entusiasmado com o trabalho.

Adauto sempre foi incentivado pelos pais a buscar seus sonhos e lutar por seus objetivos. Desde cedo, desenvolveu sua habilidade de se comunicar e se relacionar com as pessoas, sendo muito querido por todos ao seu redor.

Sua visão positiva da vida o ajudou a enfrentar diversos desafios ao longo de sua trajetória. Mesmo quando as coisas não pareciam estar dando certo, ele sempre conseguia enxergar o lado bom da situação e encontrar uma solução para os problemas.

No ambiente de trabalho, é muito valorizado pelos seus colegas devido à sua empatia e capacidade de ouvir as pessoas. Ele é visto como um líder natural, que consegue unir as equipes em torno de um objetivo comum e inspirá-las a darem o seu melhor.

Apesar de sua personalidade extrovertida, também tem seu lado reservado e introspectivo. Ele gosta de passar momentos sozinho, refletindo sobre a vida e buscando se autoconhecer.

Não costuma ser muito apressado quando se desloca para o trabalho, por isso prefere ir de carro para poder apreciar a cidade e o movimento das pessoas nas ruas. Ele gosta de observar as expressões faciais das pessoas e tenta adivinhar o que está acontecendo em suas vidas. Às vezes, imagina histórias para cada uma das pessoas que vê na rua, criando pequenos roteiros em sua mente.

Apreciador de música, sempre está sintonizado em uma estação que toca suas canções favoritas durante o trajeto para o trabalho. Ele gosta de cantar junto e às vezes até dança no banco do motorista, sem se importar muito com o que as pessoas na rua pensam.

Por ser uma pessoa bem humorada, Adauto sempre cumprimenta os colegas de trabalho com um sorriso no rosto e uma piada ou comentário engraçado. Ele é conhecido por trazer um pouco de alegria e descontração ao ambiente de trabalho, mesmo nos momentos mais tensos.

Naquela manhã, Adauto acordara cedo, como de costume, para ir trabalhar. Levantou-se da cama ainda um pouco sonolento, mas logo se animou ao lembrar das tarefas que teria pela frente naquele dia. Já durante seu café da manhã, começou a pensar sobre o ambiente na empresa e uma nuvem negra pairou sobre a sua cabeça.

Ele se preocupava com alguma coisa em relação aos funcionários, mas não sabia exatamente o que era, e se perguntava se sua equipe de Recursos Humanos estava fazendo o suficiente. Mas, afinal, qual era o problema?

Adauto tinha muitas ideias para melhorar a empresa e torná-la um lugar mais agradável e produtivo para se trabalhar, mas muitas vezes encontrava resistência por parte de alguns gestores que não estavam

dispostos a mudar a forma como as coisas eram feitas. Seria porque ele apresentava ideias sem antes apresentar claramente o problema?

Indo para a LoPense, Adauto começou a se concentrar em como poderia apresentar suas ideias de uma maneira mais eficaz. Ele pensou em maneiras de convencer os gestores a investirem nos seus projetos, que há muito tempo estavam parados, e que podiam melhorar a relação entre os funcionários e aumentar a produtividade da empresa. Ele sabia que não era uma tarefa fácil, mas estava determinado a fazer o que fosse preciso para tornar a LoPense um lugar melhor para trabalhar. Começava a se animar cada vez mais. De repente, uma onda de confiança o invadiu, e acreditou firmemente que, com sua criatividade e entusiasmo, ele poderia fazer a diferença na empresa. Ele imagina como seria gratificante ver suas ideias sendo implementadas e ver os funcionários mais satisfeitos e motivados.

Ao chegar na LoPense, Adauto respira fundo e segue em direção ao prédio da área de Recursos Humanos. Ele está pronto para mais um dia de trabalho e determinado a fazer o seu melhor para ajudar a empresa e seus colegas de trabalho.

Foi direto para o seu setor. Há tempos ele vinha notando que o ambiente na empresa não estava bom, mas não conseguia identificar muito bem os motivos. Ele vinha sentindo que algo estava errado entre os funcionários da LoPense, mas não conseguia entender por que isso estava acontecendo.

A LoPense era uma empresa de 450 funcionários que atuava no ramo de tecnologia, desenvolvendo soluções inovadoras para diferentes segmentos. Eles ofereciam soluções de automação de processos, inteligência artificial e análise de dados, para ajudar as empresas a se tornarem mais eficientes e competitivas no mercado.

Enquanto organizava as suas tarefas do dia, pensava no que fazer para melhorar a situação na empresa. Ele sabia que a LoPense tinha muito potencial, mas sentia que estava faltando algo para que a empresa pudesse crescer ainda mais.

Adauto saiu para o corredor e permaneceu ali parado, observando com mais atenção a atitude dos funcionários e tentando entender as causas do que ele percebia ser um problema. Ele sabia que precisava conversar com os colegas e saber qual era a visão deles a respeito da sua percepção.

Enquanto pensava distraidamente a respeito, Sílvia, coordenadora do RH, veio ao seu encontro.

Adauto então brinca: "Sabe como começa uma tempestade dentro de uma empresa?" E ele mesmo responde: "É só o céu ficar um pouquinho cinza que já começa a chover reclamação!".

Sem entender direito, Sílvia ri e responde: "Adauto, você é um bobo mesmo, mas eu adoro isso em você."

"Você parece meio preocupada, está vendo o céu ficar cinza?", disse Adauto ainda sorridente.

"Adauto, precisamos conversar sobre o Orlando. Ele está pensando em deixar a empresa e isso pode ser um grande problema para nós. Ele é um dos nossos melhores funcionários e um talento que não podemos perder" – disse Sílvia bastante apreensiva.

Orlando, era um dos melhores funcionários da empresa, analista de sistemas, responsável por desenvolver novas ferramentas de gestão de RH e, para tristeza de ambos, estava pensando em deixar a LoPense. Um grande talento, cuja saída poderia ter um impacto bastante negativo na empresa. Ele tinha sido promovido para o cargo de Gerente de Inovação

e passara a liderar um time de desenvolvimento de novos produtos na empresa e, mesmo assim, pensava agora em deixar o time. Um pensamento negativo passou como um lampejo pela cabeça de Adauto, "mas que time? Será que temos mesmo um time?"

Adauto concordou, preocupado: "Não brinca, Sílvia. Sério mesmo? Bom, a gente não pode deixar que isso aconteça. Mas por que ele quer sair? Você tem alguma ideia do que pode estar acontecendo?"

Sílvia suspirou antes de responder: "Eu conversei com ele em particular e ele me disse que está desmotivado com o trabalho. Disse que sente que suas ideias não são ouvidas e que não tem mais oportunidades de crescimento dentro da empresa".

Adauto ficou pensativo e disse: "Essa é uma situação que temos que levar a sério. Porque agora mesmo eu estava aqui pensativo, observando o pessoal trabalhar, e sinto que não é só um problema do Orlando, acho que muitas pessoas estão se sentindo da mesma forma e, se pudessem, fariam o mesmo. Mas, como a gente pode resolver isso? Precisamos identificar o que está acontecendo com os funcionários. Talvez seja uma questão salarial, de falta de reconhecimento ou mesmo de excesso de carga de trabalho".

Sílvia concordou: "Sim, ou talvez seja mesmo uma questão de ambiente de trabalho.

Adauto ouviu atentamente a explicação de Sílvia sobre o caso de Orlando, e logo começa a pensar em possíveis soluções para evitar a saída desse talentoso funcionário. Antes que pudesse dizer alguma coisa, Sílvia interrompeu seus pensamentos.

“Adauto, acredito que o melhor a se fazer nesse momento seria convocar uma reunião com os principais gestores da empresa para discutir esse problema motivacional dos funcionários” - sugeriu Sílvia.

“Acho que é um bom começo”, concordou Adauto, depois de refletir por um momento, até porque não conseguiu ter nenhuma ideia melhor naquele instante. – “Vou falar com o Hércules para ver se a gente pode agendar essa reunião o mais rápido possível” – concluiu.

Sílvia sorriu, parecendo satisfeita com a resposta de Adauto.

“Ótimo! Acho que, se todo mundo puder opinar, podemos identificar o que está acontecendo e evitar que mais talentos como Orlando saiam da empresa.”

Adauto concordou, pensando que essa seria também uma ótima oportunidade para expor suas ideias sobre a empresa e tentar implementar as melhorias que sempre povoavam seus pensamentos. Ele saiu da sala de Sílvia com uma sensação de esperança e motivação, pensando que essa reunião poderia ser o primeiro passo para uma mudança positiva na LoPense.

Um pouco mais tarde, depois de ter conversado rapidamente por telefone com Hércules, o diretor de Recursos Humanos da LoPense, Adauto estava hesitante na antessala observando-o por trás de uma porta envidraçada. Hércules era um homem alto, magro, mas com uma pequena barriga saliente, com cabelos grisalhos puxados para trás em um rabo de cavalo. Ele usava um terno preto, combinando com a gravata, e uma camisa branca impecavelmente passada. Sua expressão era séria e concentrada, enquanto estava sentado à mesa em frente ao computador.



Adauto respirou fundo e bateu à porta, entrando depois de ouvir a resposta. "Bom dia, Hércules. Como vai?", disse Adauto, estendendo a mão.

"Bom dia, Adauto. Estou bem, obrigado", respondeu Hércules, apertando a mão de Adauto. "E você?"

"Estou bem também, obrigado", disse Adauto, soltando a mão de Hércules.

"Escuta, Adauto, queria aproveitar pra te perguntar uma coisa... Como está a questão do nosso plano de saúde? Eu fiquei sabendo que teve um aumento recente nas mensalidades, mas não sei se já foi aprovado ou não."

"Ah, sim, Hércules, essa questão ainda está em discussão. Nós estamos analisando as opções para tentar manter o plano de saúde acessível para todos, mas com os custos em constante aumento, está ficando cada vez mais difícil."

"Entendo. É que tenho uma cirurgia marcada para o próximo mês, coisinha de nada, mas mesmo assim queria ver se tem algum problema pra usar o plano de saúde."

"Fique tranquilo, Hércules, vamos fazer o possível para garantir que todos tenham acesso ao plano de saúde. Vou dar uma olhada e te aviso assim que tivermos uma posição mais clara sobre isso."

"Perfeito... Obrigado, Adauto. Você sempre é ponta firme!"

"Obrigado, Hércules. É que eu não gosto de chorar sobre o leite derramado. Porque tem gente que chora até sobre a água que ainda não foi fervida!"

Hércules dá uma risada amigável. "Bom, mas não era pra falar de plano de saúde que você veio. Diga lá, qual é a nova?"

"É que... Bom, é que eu estou um pouco preocupado com o clima na empresa", respondeu Aauto, um pouco hesitante.

Hércules levantou as sobrancelhas, inclinando a cabeça para trás em um gesto pensativo. "O que você quer dizer com isso?"

"Eu acho que o clima entre os funcionários não está muito bom ultimamente", disse Aauto, sentando-se em uma cadeira ao lado da mesa de Hércules.

Hércules ficou em silêncio por um momento, olhando fixamente para Aauto antes de dizer: "E o que te faz pensar isso?"

Aauto refletiu por um momento e decidiu ser sincero. Porém, achou prudente ainda não falar nada a respeito do caso específico de Orlando. "Bem, eu sinto uma tensão no ar, uma certa apatia nos funcionários, e já ouvi alguns comentários negativos sobre a empresa em geral. Por exemplo, tem um funcionário que costumava ser muito proativo e motivado, mas ultimamente tenho notado que ele está sempre atrasado e com um ar desanimado. Também teve uma ocasião em que chamei uma reunião e metade dos funcionários simplesmente não apareceu, sem dar qualquer justificativa. E ainda há aqueles que estão sempre de cabeça baixa e não interagem muito com os colegas. Enfim, eu sinto que precisamos fazer algo para melhorar a situação".

Hércules assentiu lentamente, ponderando as palavras de Aauto. "Entendo. E você tem alguma sugestão de como podemos abordar esse problema?"

"Eu teria várias sugestões, na verdade", disse Aauto. "Mas antes de qualquer coisa, eu gostaria de ouvir a opinião de outras pessoas

influentes na empresa, por isso queria propor uma reunião com os principais gestores, para discutirmos esse assunto, tentarmos identificar bem os problemas e encontrar soluções para melhorar o clima interno".

Hércules franziu a testa, olhando para Adauto com uma expressão séria. "Eu entendo sua preocupação, Adauto. Mas não podemos agir precipitadamente. Antes de sair espalhando um alerta, precisamos ter evidências concretas e dados que sustentem essa sua suposição. Porque, na verdade, isso é só uma suposição".

Adauto concordou, sabendo que Hércules sempre tomava decisões embasadas em fatos e estatísticas. "Entendo o seu ponto de vista, Hércules. Mas eu acredito que, às vezes, a intuição e a percepção das pessoas também são importantes para entender a realidade. E você sabe, pau que dá em Chico, dá em Francisco.

Hércules franziu o cenho. "Não entendi essa do Chico e do Francisco."

"As coisas que acontecem com uma pessoa também podem acontecer com outra. No nosso caso, se a insatisfação dos funcionários aumenta, isso se reflete na insatisfação dos clientes. Eles percebem quando algo não está bem na empresa, você sabe disso", argumentou Adauto.

"Claro, eu sei..."

"Por isso, acho que uma reunião com os gestores seria uma boa oportunidade para trocarmos informações e ideias, e tentar melhorar as coisas.

Hércules refletiu sobre as palavras de Adauto por alguns instantes, antes de finalmente concordar. "Tudo bem, Adauto, eu sei que a empresa sempre precisa melhorar. Mas eu não quero colocar mais lenha na fogueira levantando um alerta geral. De qualquer maneira, eu vou falar com os outros gestores, entender a visão deles e ver se eles concordam

com a necessidade de agendar essa reunião para discutir o assunto. Mas você sabe que a LoPense está passando por um momento crítico, e temos um grande projeto nas mãos que está deixando todo mundo de cabelo em pé, bastante ocupado, e que qualquer pedido que tome o tempo deles precisa ser bem necessário, não podemos atrapalhar o fluxo apenas por suposições.”

Adauto fica um pouco frustrado com a resposta de Hércules, mas compreende a posição do diretor de RH. Ele sabe que a LoPense precisa manter o foco nos negócios e que qualquer medida que seja tomada precisa ser bem embasada. Mesmo assim, pragueja em pensamento: "Ah, sim, a solução é simples! Vamos só ignorar a apatia dos funcionários e deixar que a qualidade do trabalho seja comprometida, afinal, quem precisa de satisfação no trabalho, certo?". Que saco, que saco! Por que a vida de RH tem de ser sempre esse inferno?! Nem escalar montanhas parece ser tão difícil”

Ele sabia que essa não era a resposta, mas se sentia frustrado ao perceber que Hércules não entendia a gravidade da situação e como ela afetava todos os envolvidos.

Adauto solta um suspiro pesado e segue em direção ao seu departamento, com a sensação de que está nadando contra a corrente. Volta para sua mesa e começa a revisar sua lista de tarefas. Decide priorizar algumas atividades que podem contribuir para melhorar o clima organizacional da empresa. Ele começa a olhar um projeto de incentivo ao trabalho em equipe, que havia começado há algum tempo, mas que por falta de priorização se encontrava parado. Mas tudo parecia muito confuso. “Será que é por aqui mesmo que eu tenho de começar?” – pensou, desordenadamente.

Enquanto trabalha, Adauto fica pensando no que Sílvia lhe disse sobre Orlando. Ele então decide conversar com algumas pessoas do departamento onde Orlando trabalha, para tentar descobrir se há algum problema específico na área. Pensou em falar primeiro com Dimas, diretor da área de desenvolvimento, chefe de Orlando, mas em seguida concluiu que não seria uma boa ideia, afinal, muito provavelmente, ele ainda nem devia saber das intenções de seu gerente.

Adauto se levanta e caminha pelo corredor, em direção ao departamento de Orlando. Ele cumprimenta alguns colegas pelo caminho e claramente percebe que muitos deles não estão com o mesmo ânimo de sempre. Novamente ele se pergunta o que pode estar acontecendo na empresa, para que os funcionários estejam tão desanimados. Ao cruzar com Felipe, um dos colegas de Orlando, Adauto puxa conversa.

“E aí, Felipe? Como é que está o clima por aí?”

“Ah, tranquilo, Adauto. Nada demais acontecendo por aqui.”

“Que bom, que bom...”. Mas Adauto percebe que a tranquilidade de Felipe não era genuína. “Você sabe como o clima de um escritório é parecido com uma tempestade?” – continuou, com o intuito de levantar o tema que o trouxera até lá.

“Como assim?”

“Às vezes você acha que é só uma nuvenzinha no horizonte, mas quando você menos espera, cai uma baita chuva forte que deixa todo mundo encharcado e, se bobear, sobra raio na cabeça de todo mundo.”

Felipe ri sem entender muito bem, mas concorda com Adauto.

“É verdade. Mas aqui está tudo sob controle. Sem crise, Aداuto, não se preocupe.”

“Se enxergar uma nuvenzinha escura se aproximando da empresa, sopra forte para o outro lado, hein, Felipe” – tentou Aداuto pela última vez.

“Pode deixar, Aداuto, vou fazer que nem o lobo mau”, concluiu Felipe, já se afastando.

Aداuto coça a cabeça, um pouco frustrado, e continua seu caminho.

Ao chegar ao departamento de Orlando, Aداuto o encontra sentado em sua mesa, trabalhando em seu computador. Ele cumprimenta Orlando e, sem rodeios, pergunta se pode conversar com ele sobre sua decisão de sair da LoPense.

Inicialmente, Orlando se sente incomodado com a situação, pois não era para Aداuto ter conhecimento a respeito disso. Mas, vendo-se sem saída, tenta desconversar, dizendo que não era nada pessoal contra a empresa e que ele simplesmente estava buscando novas oportunidades. Aداuto argumenta que Orlando tinha acabado de ser promovido e estava liderando uma equipe importante na empresa, que isso era um grande desafio e que, portanto, não percebia bem a razão de ele precisar procurar outra coisa.

Durante a conversa, Aداuto tentou se mostrar compreensivo e aberto para ouvir o que Orlando tinha a dizer. Ele perguntou o que de fato o estava incomodando na empresa, se ele poderia explicar melhor o que o motivou a tomar essa decisão e se havia algo que o desagradava ou o fizesse sentir desmotivado ou, até mesmo, se ele tinha alguma proposta para melhorar sua situação atual.

Mas Orlando novamente dá repostas evasivas. Então, Adauto percebe que Orlando não se sente confortável e que estava com receio de falar abertamente sobre sua decisão.

Mesmo assim, Adauto promete a Orlando que vai levar suas preocupações aos gestores da empresa e que vai trabalhar para encontrar soluções para seus problemas.

Orlando simula ter ficado mais esperançoso depois da conversa e agradece a Adauto por sua atenção e dedicação.

Adauto sai da conversa com a sensação de que precisa agir rapidamente no caso de Orlando, sente a necessidade de compartilhar com Sílvia o que aconteceu e decide ir até a sala dela, afinal ela era a pessoa que trouxera o problema.

Ele bate à porta e é convidado a entrar. Sílvia olha para Adauto e percebe que ele está preocupado.

"O que aconteceu, Adauto? Alguma novidade sobre o caso do Orlando?", pergunta Sílvia.

Adauto respira fundo e começa a explicar toda a situação para Sílvia. Ele relata a conversa que teve com Orlando e a resistência do mesmo em falar sobre seus motivos para sair da empresa.

Adauto: "E pior , Sílvia... Eu falei com o Hércules sobre a proposta da reunião com os gestores... Ela pode não acontecer... Ele disse que a gente precisaria apresentar informações mais concretas pra tirar os gestores desse pega pra capar do dia a dia."

Sílvia fica pensativa e começa a sugerir algumas possibilidades. "A gente pode analisar o histórico de saída de funcionários de cargos similares ao do Orlando e tentar encontrar um padrão. Ou então, fazer uma mini

pesquisa para os funcionários da empresa, para entender o que os motiva e o que os desmotiva a ficar aqui. Talvez isso possa nos dar uma visão mais ampla do que está acontecendo na empresa", diz ela.

Adauto concorda com as sugestões de Sílvia, mas enfatiza a urgência de trabalhar especificamente o caso de Orlando para evitar que ele saísse da empresa e levasse consigo tanto conhecimento importante.

Sílvia promete que vai pensar em outras possibilidades de levantamento de informações e pede para Adauto mantê-la informada sobre qualquer novidade.

"Nós vamos encontrar juntos uma solução para o problema" – afirmou ela, confiante.

Adauto fica pensativo durante todo o trajeto para casa. Ele começa a refletir sobre as diversas situações que já enfrentou em sua carreira no RH, desde momentos de grande satisfação até situações difíceis e estressantes. Ele sabe que, como profissional de recursos humanos, é preciso lidar com as mais variadas situações, sempre buscando as melhores soluções para as pessoas e para a empresa.

Ao mesmo tempo, Adauto sabe que é importante agir com rapidez diante da situação de Orlando. Ele não pode permitir que um funcionário importante deixe a empresa sem que a direção tome conhecimento do que está acontecendo e possa, assim, tomar medidas para evitar que outros colaboradores sigam o mesmo caminho.

Ele também estava ciente da dificuldade que teria em aprovar qualquer de suas ideias dentro da empresa. Muitas vezes as mudanças eram lentas e burocráticas, e que nem sempre os gestores estavam dispostos a ouvir novas propostas. Teria de ser persistente e convincente para mostrar aos demais gestores a importância de se investir em melhorias



no ambiente de trabalho, como forma de retenção de talentos e aumento da produtividade. Ele se perguntava se teria o apoio necessário para fazer a diferença na empresa. Era uma questão de se manter focado e confiante, mesmo diante das dificuldades.

“Como é difícil tomar decisões no RH” - pensou. São muitas as variáveis a serem consideradas, muitas vezes envolvendo questões emocionais e pessoais dos colaboradores. Ele sabe que precisa pensar cuidadosamente antes de tomar qualquer medida.

Adauto chega em casa cansado e com um peso na consciência, como se carregasse o mundo nas costas. Marisa percebe a expressão preocupada do marido e lhe pergunta:

O que houve, meu amor? Está tudo bem no trabalho?

Adauto suspira e responde:

“Não sei, Marisa. Estou preocupado com algumas coisas que estão acontecendo na empresa.”

“O que exatamente?” – pergunta Marisa, curiosa.

“É uma situação complicada. Estou vendo algumas coisas que me incomodam e acho que a empresa precisa tomar uma atitude. Mas não sei como fazer isso.”

“E o que você pode fazer a respeito?”

“Eu não sei, Marisa. Sinto que estou lutando contra um sistema e que as minhas ideias não são ouvidas.”

“Mas você não é um dos gestores da empresa? Não pode tomar uma atitude?”

“Eu sou, mas é difícil aprovar as minhas ideias. Parece que estou sempre lutando contra a correnteza.”

“Entendo. Mas não desanime, meu amor. Você é uma pessoa competente e sei que vai encontrar uma maneira de fazer a diferença.”

“Obrigado, Marisa. Eu preciso mesmo encontrar uma maneira de ajudar as pessoas que trabalham comigo.”

“Tenho certeza que vai conseguir, meu amor”.

Adauto sorri para Marisa e se sente mais aliviado por ter alguém com quem conversar sobre suas preocupações. Ele sabe que vai precisar de toda a sua determinação e coragem para enfrentar os desafios que estão pela frente, mas está determinado a fazer o que for preciso para ajudar as pessoas que trabalham com ele.

Durante o sono, Adauto tem um pesadelo. Ele se vê em um grande salão, que parece ser o prédio da empresa. Todos os funcionários estão ali, olhando para ele com olhar de descontentamento. De repente, sem aviso, todos começam a sair do prédio, um por um. Um cenário caótico em que as pessoas correm para fora da empresa, carregando suas coisas, sem dar explicações. Adauto tenta detê-los, mas nada adianta. Ele vê a empresa se esvaziando diante de seus olhos, até ficar completamente vazia. Ele grita desesperadamente, tentando convencer as pessoas a ficarem, mas ninguém lhe dá ouvidos. Ao se virar, ele vê uma multidão de funcionários olhando para ele com reprovação, como se ele fosse o culpado pela situação. Ele tenta explicar que tentou fazer algo, mas é interrompido por uma voz que pergunta: "Tentou mesmo? Você estava esperando o que para tomar uma ação?".

No meio da multidão de funcionários que se afastam dele, alguns começam a gritar coisas como: "Você poderia ter ouvido nossas

preocupações", "Você poderia ter levado nossas sugestões a sério", "Você poderia ter nos ajudado a resolver os problemas em vez de fingir que não existiam". Outros dizem: "Você não se importava com a nossa satisfação no trabalho", "Você não valorizava nosso esforço e dedicação", "Você não estava disposto a fazer nada por nós". Ouvindo essas acusações, Adauto começa a sentir uma profunda tristeza e arrependimento.

Adauto acorda subitamente, seu corpo coberto de suor e seu coração batendo acelerado. Ele se senta na cama, tentando recuperar o fôlego enquanto olha ao redor do quarto, ainda confuso se o que tinha acabado de acontecer era real ou apenas um sonho. Ele passa a mão no rosto, tentando clarear a mente, e então percebe Marisa ao seu lado, olhando para ele com preocupação.

Marisa: "Adauto, o que aconteceu? Você está bem?"

Adauto: (ofegante) "Foi um pesadelo, Marisa. Eu sonhei que todos os funcionários da empresa saíam sem dar explicações e me culpavam por não ter feito nada para impedir".

Marisa: (preocupada) "Nossa, que sonho horrível! Você está se sentindo melhor agora?"

Adauto: (respirando fundo) "Um pouco. Só preciso me acalmar e entender que era apenas um sonho. Mas ele me deixou muito preocupado, Marisa".

Marisa: "O que esse sonho te deixou pensando?"

Adauto: "É que eu me senti impotente, como se não tivesse feito o suficiente para ajudar os funcionários. Eles me cobravam coisas que eu poderia ter feito, mas não fiz".

Marisa: (tentando tranquilizá-lo) “Mas isso foi apenas um sonho, Adauto. Você tem feito o seu melhor na empresa, e todos sabem disso. Não se cobre demais”.

Adauto: (balançando a cabeça) “Eu sei, mas esse sonho me fez perceber que eu preciso fazer mais, Marisa. Eu preciso lutar pelas coisas em que acredito e pelas pessoas que trabalham comigo. Não posso ficar parado esperando que as coisas se resolvam sozinhas”.

Marisa: (encorajando-o) “Claro que não, meu amor. Tenho certeza de que você vai fazer de tudo para resolver”.

Adauto: (sorrindo) “Obrigado, Marisa. Você sempre me dá forças para seguir em frente”.

Adauto se levanta da cama e vai até a cozinha, ainda pensando no sonho. Pega um copo de água e fica observando o líquido, tentando organizar as ideias na cabeça. Enquanto bebe água, tenta acalmar sua mente e entender o que o seu pesadelo poderia significar. Ele pensa nos seus colegas de trabalho e nas possíveis consequências de não agir diante das questões que eles estão mostrando indiretamente. Se sente ainda mais responsável e preocupado com a situação, e sabe que precisa encontrar uma solução para ajudar a empresa a manter seus funcionários satisfeitos e engajados.

Apesar do pesadelo, pela manhã Adauto acorda disposto a resolver os problemas que lhe causaram tanta angústia. Ele se levanta cedo, prepara um café forte e senta à mesa da cozinha, pegando seu notebook para já antecipar algumas tarefas. Decide que a primeira coisa a fazer é marcar uma reunião com Orlando, para discutir as questões que surgiram na sua última conversa. Aproveita para revisar alguns projetos em andamento e para responder a alguns e-mails que tinham ficado pendentes. Ele fica tão concentrado que nem percebeu direito quando Marisa saiu com seu

filho para leva-lo à escola e em seguida ir trabalhar. A casa já estava completamente silenciosa. “Xiii... Nem falei direito com a Marisa, que mancada”, pensou.

A caminho da LoPense, observa a cidade e ouve um pouco de música. Seus pensamentos estão focados na conversa que pretende ter com Orlando e começa a sentir uma energia positiva.

Ele tinha a ilusão de que a decisão de Orlando de deixar a empresa não era definitiva e estava determinado a fazer tudo o que pudesse para convencê-lo a ficar. Aauto pensou em todos os argumentos que poderia utilizar para mostrar a Orlando que ele era valorizado na empresa e que sua contribuição era fundamental para o sucesso da equipe. Ele estava confiante de que poderia encontrar uma solução que satisfizesse ambas as partes e que permitisse a Orlando continuar a crescer profissionalmente na empresa. Aauto sentia uma grande determinação e esperança, sabendo que sua conversa seria um passo importante para manter a harmonia e a colaboração no ambiente de trabalho.

Aauto caminhou pelos corredores da LoPense com passos firmes, determinado a encontrar Orlando o mais rápido possível. Parou em sua sala apenas para deixar suas coisas sobre a mesa, sem nem mesmo ligar seu computador, e saiu em seguida. Passando pela área de suporte técnico, viu alguns funcionários atendendo chamadas e resolvendo problemas de clientes, e seguiu em frente. Chegando no departamento de desenvolvimento, Aauto olhou em volta procurando por Orlando. Viu algumas pessoas trabalhando em suas mesas, mas não encontrou o homem que procurava.

Decidiu perguntar para uma das pessoas que estava ali, um jovem programador que parecia estar concentrado em seu trabalho. Ele se

aproximou da mesa do rapaz e perguntou educadamente: “Com licença, você sabe onde está Orlando? Preciso falar com ele”.

O programador levantou a cabeça e olhou para Adauto, surpreso com a pergunta, e respondeu prontamente:

“Olá, Adauto. O Orlando não veio trabalhar hoje e não deu muitas explicações. Disse apenas que não poderia comparecer e deixou a gente na mão com várias atividades importantes”.

“Sério? E vocês já tentaram entrar em contato com ele?”.

“Sim, mas ele não está respondendo nossas mensagens nem atendendo nossas ligações”.

“Puxa, isso é estranho. Vocês sabem se ele tem algum problema pessoal?”.

“Acho que não é nada grave. Ele parecia bem ontem. Talvez seja algo urgente que ele precise resolver.”

“Entendi. Vou tentar entrar em contato com ele e ver se posso ajudar. Obrigado pela informação”.

“Por nada... Até mais!”

Adauto deixa o departamento bastante preocupado. Resolve, então, se encontrar com Sílvia para lhe contar o que estava acontecendo.

Sílvia ficou extremamente surpresa com a atitude de Orlando de não ir trabalhar sem dar maiores explicações. Adauto disse que tinha acabado de tentar ligar para ele, mas que não conseguiu resposta. Prosseguiu contando que havia pensado na conversa que tivera com ela no dia anterior e queria trabalhar na sugestão que ela tinha dado de analisar o histórico de saída de funcionários, para tentar entender quais eram os

principais motivos de desligamento. Queria ver o histórico completo. Sílvia concordou, sugerindo chamar Cristina, a analista responsável pelas entrevistas de saída. Adauto pediu apenas um tempo para dar andamento a algumas tarefas suas e marcou a reunião para dali uma hora.

Uma hora mais tarde, estavam reunidos na sala da gerência Adauto, Sílvia e Cristina.

Adauto ficou surpreso ao ver a quantidade de papéis que Cristina trouxera para a reunião. "Nossa, é muita coisa", disse ele. Cristina explicou que estava em processo de informatização, mas que ainda havia muito material em papel para ser analisado.

Observando alguns dos relatórios, Sílvia comentou: "Tem alguns casos aqui com uma coleta de informações bem extensa, não é?" Cristina concordou: "Sim, tentamos cobrir todos os aspectos possíveis, desde a satisfação com o trabalho até os motivos específicos do desligamento."

Adauto ponderou: "Mas isso pode ser um problema também. Talvez estejam pedindo informações demais e isso pode levar a respostas pouco significativas. É difícil saber quais perguntas são realmente importantes para entender o motivo dos funcionários saírem. Mas, olhe só, por outro lado, nestes relatórios que estou vendo, os dados coletados nas entrevistas de saída estão incompletos. Há funcionários que não apresentam motivos claros para o desligamento. Não dá para interpretar essas informações."

Cristina explicou que havia tentado balancear a quantidade de perguntas com a necessidade de informações precisas, mas que realmente havia muitas variáveis a considerar. "Às vezes os funcionários não são completamente sinceros em suas respostas também, o que pode dificultar a análise", acrescentou ela.

“Olha esse exemplo” – ressaltou Adauto, lendo o formulário. “A pergunta é, por que você está deixando a empresa? E a resposta: ‘Não estou satisfeito com o ambiente de trabalho e a cultura da empresa’. Bem, isso não nos dá muita informação, não é mesmo?”

Sílvia: “Concordo, não podemos tirar muitas conclusões com esse tipo de resposta”.

Cristina: “Infelizmente, esse é o tipo de resposta mais comum que recebemos nas entrevistas de saída. Os funcionários não querem se comprometer em dar informações mais específicas, então acabam dando respostas genéricas”.

“Acho que os dados que temos são bastante limitados. Sem mais informações, é difícil tirar grandes conclusões sobre os motivos de desligamento.” - alertou Adauto.

Ele coça a cabeça e conclui que seria preciso aprimorar muito o processo de entrevistas de desligamento.

Adauto: “Ótimo, só que isso levaria bastante tempo e não dá para esperar que mais funcionários se desliguem para melhorar o ambiente de trabalho, não é mesmo?” Ele dá um sorriso irônico enquanto diz isso. E completa: “*Después del burro muerto, la cebada al rabo!*”

Sílvia (rindo): “O quê, Adauto? Desculpe, eu não entendi. O que isso significa?”

Adauto: “Ah, é um dito popular espanhol que minha avó me ensinou. Significa que depois que uma coisa acontece, já não adianta uma solução para preveni-la”.



Silvia: “Entendi... É, realmente precisamos pensar em soluções que possam ser implementadas agora, sem esperar por uma melhoria no processo de entrevistas”.

Adauto: “Na nossa última conversa você também tinha sugerido uma mini pesquisa interna...”

Cristina: “Isso! Talvez possamos fazer uma pesquisa com os funcionários atuais para identificar os problemas mais urgentes e trabalhar em cima disso.”

Ao final da reunião, ficou claro para o grupo que a análise do histórico de saída de funcionários seria um processo complexo, desafiador e inadequado para as necessidades imediatas. Adauto ficou, então, de conversar com Hércules sobre a proposta de fazerem essa pesquisa interna.

Inesperadamente, Adauto não teve dificuldades para agendar uma reunião com Hércules - na verdade, uma “conversa rápida”, segundo as palavras que ele próprio usou para convencer o diretor.

Adauto: “Hércules, queria apresentar uma ideia que tive. O que você acha de fazermos uma pesquisa interna de satisfação de funcionários?”

“Ah, Adauto, já vi isso antes em outra empresa. Fizeram uma pesquisa caseira de satisfação e não funcionou nada bem.”

“Como assim? O que aconteceu?”

“Na época, a equipe de RH elaborou internamente uma pesquisa e aplicou a todos os funcionários. O problema foi que muitos não responderam, e os que responderam não foram muito honestos, achando que poderiam sofrer represálias se falassem o que realmente pensavam. Corremos sempre o risco de ter respostas enviesadas, baixa

adesão, e ainda a desconfiança dos funcionários em relação à confidencialidade das respostas".

“Entendi, mas pensei em algo mais elaborado, com perguntas bem pensadas e um processo mais organizado”.

“A complexidade de se fazer uma pesquisa eficaz é grande. Seria necessário pensar em uma metodologia adequada, fazer as perguntas necessárias, processar as respostas, fazer os cruzamentos necessários, analisar os dados, e tudo isso pode levar muito tempo. E tempo é algo que não temos agora, Adauto”.

Adauto diz então que poderiam fazer o contrário, uma pesquisa simples, com poucas perguntas, sem muitas pretensões de análise, apenas para ter uma ideia geral da situação.

Hércules ainda se mostra resistente à ideia, lembrando que a experiência anterior dele com pesquisas internas não tinha dado certo, e que havia muitas variáveis a serem consideradas para que uma pesquisa dessas pudesse ser realmente útil. Mas... Ficou de pensar.

Nova frustração para Adauto. “Nem quando me perdi na mata a situação parecia tão difícil... Mas, amanhã será outro dia”, pensou ele.

Acontece que o dia seguinte chegou. Acordou cedo, saiu de casa, caminhou até a garagem e, quando tenta ligar o carro, percebe que a bateria está descarregada. Tenta de novo algumas vezes, mas nada acontece. Frustrado, Adauto pega seu telefone e liga para o socorro mecânico da seguradora. O mecânico chega em cerca de uma hora e avalia a bateria do carro. Depois de alguns testes, conclui que ela precisa ser trocada. Adauto concorda, apesar do valor bastante caro que seria cobrado.

Adauto fica feliz que o problema foi resolvido, mas o conserto tomou quase toda a manhã. Quando finalmente chega à LoPense, ele encontra um ambiente agitado. Cristina e Sílvia estão conversando em voz baixa, e Adauto consegue ouvir alguns murmúrios sobre a saída de Orlando. Ele sente uma pontada de preocupação no estômago e se aproxima das duas mulheres.

"O que aconteceu?", ele pergunta.

"Orlando se desligou da empresa", responde Cristina.

"Ele pediu demissão?"

"Ele esteve no RH, pediu a demissão e acabou de sair", respondeu a funcionária.

"Parará Perepepeu!... Agora sim... O cão ladrou e mordeu" – exclamou Adauto.

Novamente estamos na sala de Hércules. Só que desta vez Adauto trouxe o reforço de Sílvia.

Adauto introduz todo o problema e diz que talvez a saída de Orlando tenha sido um mal necessário. "Quem sabe isso não serve para nos sensibilizar e começarmos a considerar seriamente a ideia de uma pesquisa de satisfação de funcionários".

Ele continua dizendo que não se pode ignorar os problemas da equipe, pois eles podem se agravar e gerar mais desligamentos. Além disso, uma pesquisa bem feita poderia trazer insights valiosos e ajudar a identificar as principais questões que precisam ser abordadas para melhorar o ambiente de trabalho e a produtividade da equipe.

Sílvia concorda e diz que a saída de Orlando pode ser uma oportunidade para repensar a gestão de pessoas na empresa e implementar mudanças significativas, mas que para isso ser feito de uma forma estruturada seriam necessárias informações profundas e bem embasadas, e uma pesquisa de satisfação traria essa possibilidade.

Hércules fica pensativo por um momento, coça a cabeça, hesita, mas, por fim, acaba concordando que talvez uma pesquisa seria uma boa ideia.

Hércules: “Mas eu acredito que essa pesquisa deve ser feita por uma consultoria externa especializada em pesquisas de satisfação”.

Sílvia: “Por que uma consultoria externa? Nós temos um departamento de RH aqui na empresa que pode fazer essa pesquisa internamente”.

Hércules: “Eu entendo o seu ponto de vista, Sílvia, mas uma consultoria externa tem mais experiência e conhecimento técnico em pesquisas de satisfação. Existem muitos detalhes para considerar para que uma pesquisa desse tipo seja proveitosa. Além disso, eles podem garantir a confidencialidade das respostas dos funcionários, o que pode ser um problema se a pesquisa for feita internamente. E, como eu já disse ao Adauto, eu tive uma experiência anterior em outra empresa em que tentamos fazer uma pesquisa interna de satisfação de funcionários e não funcionou muito bem. Sem contar o tempo que nós não temos e nem vamos ter para nos dedicarmos da forma correta a esse projeto”.

Adauto: “É verdade... Mas qual seria o custo dessa consultoria externa? E quanto tempo levaria para eles entregarem os resultados?”

Hércules: “Eu só tenho uma vaga ideia de custos e prazos, não me arrisco nem a palpar. Isso eu deixo para vocês correrem atrás. Procurem uma

empresa séria e competente e me tragam essas informações. Estando de acordo, eu corro atrás da aprovação”.

Adauto e Sílvia saem da sala de Hércules com um sorriso largo no rosto. A empolgação é visível nos olhos dos dois. Eles não conseguem segurar o entusiasmo que sentem. Adauto está tão animado que sente vontade de gritar: "Finalmente, finalmente!".

Sílvia comenta: "Conseguimos, Adauto! Foi uma grande vitória convencê-lo". Adauto responde, ainda surpreso: "Eu não acredito que ele finalmente concordou em fazer a pesquisa de satisfação".

Os dois andam pelo corredor, conversando animadamente sobre a pesquisa e as possibilidades que ela trará para melhorar o ambiente de trabalho. Eles passam por alguns funcionários, que estranham a empolgação deles.

Adauto ainda não acredita que finalmente convenceu Hércules. Ele sente um alívio enorme e um sentimento de realização. Sílvia também está muito feliz e aliviada. Eles se despedem no final do corredor, cada um indo para sua sala.

Adauto passou a semana pesquisando empresas especializadas em pesquisas de satisfação. Ele queria encontrar uma que fosse competente e, ao mesmo tempo, personalizada, que se aproximasse da LoPense e entendesse bem o lado humano do processo.

Ele entrou em contato com algumas empresas e trocou e-mails. Algumas pareciam promissoras, mas não atendiam exatamente às expectativas da LoPense. Outras eram muito genéricas e não se mostravam dispostas a adaptar seus serviços às necessidades da empresa.

Foi então que ele encontrou uma empresa cuja proposta parecia muito interessante, a Pesq21. Eles se apresentaram como uma empresa especializada em pesquisas de satisfação, com capacidade técnica, grande experiência no mercado e uma abordagem bastante personalizada.

Adauto marcou uma reunião com eles e ficou muito impressionado com o que ouviu. O representante enviado pela Pesq21 para a reunião foi Cesário, um consultor conhecido por sua abordagem humanizada, sempre levando em conta as particularidades de cada empresa e sua cultura organizacional. Além disso, ele era conhecido por sua capacidade de ouvir e entender as necessidades de seus clientes, e construir soluções personalizadas e eficazes. Ele se mostrou extremamente atencioso e preocupado em entender as particularidades da LoPense e do seu quadro de funcionários. Adauto ficou animado com a possibilidade de finalmente encontrar uma solução adequada para o problema da satisfação dos funcionários da empresa.

Adauto: “Cesário, nós temos algumas dúvidas sobre como seria a implantação dessa pesquisa de satisfação. Poderia nos explicar melhor como funciona?”

Cesário: “Claro, Adauto. Primeiramente, precisamos entender as suas necessidades específicas, como a cultura da empresa, a forma como os funcionários se comunicam e se relacionam, e quais são as suas expectativas em relação à pesquisa.

Adauto: “Aproveitando essa deixa, como é possível garantir que as perguntas sejam adaptadas às particularidades da empresa”.

Cesário: “Nós fazemos entrevistas pessoais com funcionários escolhidos aleatoriamente, representando as diversas áreas da empresa. Essas entrevistas são utilizadas para ajudar a entender as particularidades do

ambiente de trabalho e, assim, construir um questionário mais personalizado e relevante para os funcionários. Depois, um link para acessar o questionário, com uma senha individual, é enviado aos funcionários via e-mail ou outra forma que preferirem”.

Sílvia: “E como fica a confidencialidade das respostas? É uma preocupação nossa, já que queremos que os funcionários se sintam à vontade para serem honestos nas respostas”.

Cesário: “Fundamental! Compreendo a sua preocupação, Sílvia. Por isso, garantimos que as respostas serão mantidas em sigilo absoluto. Além disso, nós encorajamos os funcionários a serem sinceros e promovemos um ambiente seguro para que eles possam se expressar livremente”.

Adauto: “E qual seria o prazo estimado para a conclusão da pesquisa e análise dos resultados?”

Cesário: “Geralmente, o prazo para a conclusão da pesquisa é de quatro a seis semanas. Mas é preciso antes entender bem o projeto em particular para estipular o prazo. Depois disso, nós analisamos os resultados e preparamos um relatório completo, com as principais conclusões e recomendações. Esse relatório é apresentado à equipe de RH em uma reunião, na qual discutimos os resultados e sugerimos possíveis ações para melhorar a satisfação dos funcionários. Além do relatório, entregamos um ‘Dashboard’ que dá, ao longo do processo, a possibilidade de filtrar e cruzar as informações livremente, dentro do escopo da pesquisa”.

Sílvia: “E o que acontece depois dessa reunião?”

Cesário: “Depois da reunião, nós ficamos à disposição para ajudar na implementação das ações sugeridas. Além disso, nós sugerimos que a pesquisa seja realizada periodicamente, para que possamos

acompanhar a evolução da satisfação dos funcionários ao longo do tempo”.

Adauto: “Entendi. E como seria o acompanhamento dessa evolução?”

Cesário: “Nós disponibilizamos um relatório completo a cada nova pesquisa, comparando os resultados com a pesquisa anterior e destacando as áreas que apresentaram melhoria e aquelas que precisam de mais atenção. Esse relatório é uma ferramenta importante para monitorar a evolução da satisfação dos funcionários e planejar futuras ações de melhoria”.

Cesário terminou a apresentação, respondendo a todas as perguntas de Adauto e Sílvia e oferecendo mais informações caso necessário. Satisfeitos com as explicações, Adauto e Sílvia agradeceram a Cesário pelo seu tempo e esforço em apresentar a Pesq21 e sua proposta.

Após a saída de Cesário, Adauto e Sílvia ficaram conversando sobre os próximos passos para dar início ao processo da pesquisa. Adauto sugeriu que eles fizessem uma reunião com a diretoria para apresentar o projeto e obter a aprovação final.

Com tudo encaminhado, Adauto e Sílvia ficaram satisfeitos com o andamento do projeto e confiantes de que a pesquisa de satisfação seria um sucesso.

Depois de uma semana, para a alegria de Adauto e Sílvia, a consultoria Pesq21 iniciou o sonhado processo de pesquisa de satisfação dos funcionários da LoPense. Para criar um questionário personalizado, os consultores conduziram as entrevistas pessoais com funcionários escolhidos aleatoriamente, representando as diversas áreas da empresa. Com o questionário finalizado, os consultores enviaram a



pesquisa para todos os funcionários da LoPense, coletaram e processaram os resultados. Cinco semanas depois de iniciado todo o processo, os relatórios finais foram entregues digitalmente para a equipe de gestores de RH e uma reunião de apresentação foi marcada.

A reunião de apresentação oficial dos resultados da pesquisa foi marcada para a manhã de segunda-feira, na sala de conferências.

Cesário iniciou a apresentação com algumas estatísticas gerais, como o número de participantes da pesquisa, o perfil dos funcionários que responderam e o índice de confiança dos resultados.

Em seguida, passou para os resultados de macroindicadores, como satisfação geral, satisfação com o departamento, motivação, lealdade e engajamento. O nível de detalhamento foi crescendo com questões relativas à percepção de oportunidades de carreira, equipamentos técnicos, qualidade de treinamento, comunicação interna e muitas outras. Ele apresentou os resultados de cada categoria com gráficos e tabelas, explicando as principais conclusões e dando recomendações para melhorias.

Durante a apresentação, alguns participantes levantavam as mãos para fazer perguntas e tirar dúvidas. Cesário respondia a cada uma delas com paciência e clareza, demonstrando um profundo conhecimento das análises e estatísticas apresentadas nos relatórios.

Enquanto isso, Adauto e Sílvia observavam atentamente as reações dos demais presentes. Eles estavam satisfeitos com a maneira como a pesquisa tinha sido conduzida e apresentada, e impressionados com a qualidade dos resultados e com as recomendações precisas e factíveis da Pesq21.

Sentiam-se confiantes de que agora tinham um diagnóstico preciso da satisfação dos funcionários da LoPense e de como poderiam melhorar as condições de trabalho e o clima organizacional.

No final da reunião, Adauto e Sílvia agradeceram a equipe da Pesq21 pelo excelente trabalho e se comprometeram a trabalhar juntos para implementar as recomendações e melhorar a satisfação dos funcionários na empresa.

Depois que todos se foram, Adauto olhou radiante para Sílvia e eles se abraçaram.

“Parabéns, Adauto, está sendo um sucesso!”

“Parabéns pra você também, Sílvia. Aliás, parabéns para toda a LoPense! Uau!... Me sinto tão bem, que é como se estivesse fazendo uma trilha no meio da mata!”

Os dois saem juntos da sala de conferências extremamente felizes.

Agora, havia um grande e motivador trabalho pela frente!