

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS
BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

Aplicando conteúdo do livro “Hábitos Atômicos” de James Clear na Disciplina de
Comportamento Humano e Organizacional

Allan Moreira da Silva
Campo Grande, Mato Grosso do Sul
2024

SUMARIO

1. INTRODUÇÃO

2. LIVRO HÁBITOS ATÔMICOS, DE JAMES CLEAR

2.1. FUNDAMENTOS

2.2. PRIMEIRA LEI: TORNE-O CLARO

2.3. SEGUNDA LEI: TORNE-O ATRAENTE

2.4. TERCEIRA LEI: TORNE-O FÁCIL

2.5. QUARTA LEI: TORNE-O SATISFATÓRIO

3. COMPORTAMENTO HUMANO E ORGANIZACIONAL

3.1. GERAÇÕES E MERCADO DE TRABALHO: SUAS RELAÇÕES COM AS ORGANIZAÇÕES

3.1.1. CARACTERÍSTICAS DAS GERAÇÕES

3.1.2. CONFLITOS E COLABORAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

3.1.3. RESULTADOS DA PESQUISA

3.2. O PROCESSO DE FORMAÇÃO DE GRUPOS MULTIFUNCIONAIS E SUA RELAÇÃO COM A APRENDIZAGEM

3.2.1. IMPORTÂNCIA DOS GRUPOS MULTIFUNCIONAIS

3.2.2. PROCESSO DE FORMAÇÃO E MOBILIDADE INTERGRUPAL

3.2.3. RESULTADOS DA PESQUISA

4. CULTURA ORGANIZACIONAL: GENERALIZAÇÕES IMPROVÁVEIS E CONCEITUAÇÕES IMPRECISAS

5. GESTÃO POR COMPETÊNCIAS: MÉTODOS E TÉCNICAS PARA MAPEAMENTO DE COMPETÊNCIAS

6. APLICAÇÃO DOS CONCEITOS DO LIVRO *HÁBITOS ATÔMICOS* NA DISCIPLINA DE COMPORTAMENTO HUMANO E ORGANIZACIONAL

6.1. TRANSFORMANDO COMPORTAMENTOS ORGANIZACIONAIS COM HÁBITOS ATÔMICOS

7. CONCLUSÃO

1. Introdução

O estudo do comportamento humano e organizacional visa entender como as atitudes, motivações e ações dos indivíduos influenciam o desempenho nas organizações. O ser humano pode ser analisado sob três perspectivas: como indivíduo, como pessoa e como personalidade. Como indivíduo, ele é um organismo biológico com funções motoras e sensitivas. Como pessoa, possui capacidade de pensar e consciência racional, o que o diferencia de outros seres vivos. A personalidade é o conjunto de qualidades que une os aspectos físicos e mentais, determinando como o indivíduo reage aos estímulos e situações, influenciando seu comportamento.

As transformações provocadas pelos hábitos têm um grande impacto tanto no nível pessoal quanto organizacional. Mudanças nos hábitos podem melhorar a produtividade, o bem-estar e a satisfação no trabalho. Para as organizações, entender os processos comportamentais permite implementar estratégias que promovem ambientes mais colaborativos, inovadores e eficientes. Reconhecer o impacto dos hábitos facilita a adaptação a mudanças, aprimora a cultura organizacional e melhora o desempenho coletivo, contribuindo para o sucesso a longo prazo.

O livro *Hábitos Atômicos*, de James Clear, propõe que pequenas mudanças diárias podem gerar grandes resultados ao longo do tempo. Ao aplicar esses princípios no contexto organizacional, é possível promover mudanças sustentáveis, tanto no comportamento individual quanto no coletivo. Implementando mudanças incrementais e fortalecendo bons hábitos, as empresas podem criar uma cultura mais produtiva e alinhada com seus objetivos estratégicos, resultando em maior motivação, produtividade e bem-estar dentro das organizações.

2. Livro Hábitos Atômicos, de James Clear

2.1. Fundamentos

Na seção inicial intitulada *Fundamentos*, o autor apresenta o conceito de “hábitos atômicos”, explicando que pequenas mudanças diárias podem resultar em grandes transformações com o tempo. A dificuldade reside no fato de que os resultados são gradativos e difíceis de perceber, o que facilita a adoção de hábitos prejudiciais, cujos efeitos também se acumulam ao longo do tempo. James Clear sugere que, em vez de focarmos nos resultados

imediatos, devemos concentrar nossos esforços no processo de mudança e, principalmente, na identidade que buscamos construir.

O autor apresenta o ciclo do hábito, que é composto por quatro fases: o estímulo, o desejo, a resposta e a recompensa. Este ciclo é essencial para compreendermos como os hábitos se formam e se mantêm. O estímulo ativa o cérebro, gerando o desejo de alcançar uma recompensa, o que nos impulsiona a realizar a ação (resposta). A recompensa, por sua vez, reforça o comportamento, tornando o hábito mais propenso a se repetir. Apenas quando esses quatro estágios se repetem de forma constante é que um hábito se torna consolidado, dividindo-se entre o problema (estímulo e desejo) e a solução (resposta e recompensa).

2.2. Primeira Lei: Torne-o claro.

Muitas vezes, a falta de motivação não é o maior obstáculo, mas a falta de clareza sobre o que fazer, quando fazer e onde fazer.

- **Técnica da Intenção de Implementação:** Para deixar o hábito claro, crie um plano específico. Ao invés de simplesmente dizer “Vou ler todos os dias”, defina com precisão: "Vou ler por 15 minutos todos os dias às 14h, na minha poltrona." Use a fórmula: *Eu vou [comportamento] às [horas] em [local]*.
- **Empilhamento de Hábitos:** Aproveite um hábito que você já tem e associe-o ao novo. Por exemplo: "Depois de almoçar, vou ler por 15 minutos." Essa técnica facilita a execução do novo hábito sem sobrecarregar a mente.
- **Cuide do seu ambiente:** O ambiente tem grande influência no comportamento. Organize seu espaço de maneira que facilite os hábitos que você quer adotar. Se a TV no quarto atrapalha seu descanso, remova-a.

2.3. Segunda Lei: Torne-o atraente

A dopamina, neurotransmissor relacionado à motivação, desempenha um papel crucial na formação de hábitos. Ela é liberada não apenas quando sentimos prazer, mas também quando antecipamos uma experiência prazerosa.

- **Empacotando as Tentações:** Associe algo que você gosta a algo que precisa fazer. Por exemplo: "Depois de me exercitar por 30 minutos, vou assistir a um episódio da minha série favorita." Isso torna o novo hábito mais atraente.
- **Conviva com Pessoas que Têm os Hábitos que Você Admira:** O ambiente social influencia diretamente nossos hábitos. Se você estiver rodeado de pessoas que já praticam os hábitos que você deseja adotar, será muito mais fácil segui-los. O sentimento de pertencimento a um grupo com os mesmos objetivos reforça a motivação.

2.4. Terceira Lei: Torne-o Fácil

Para que um hábito se torne sustentável, ele precisa ser fácil de praticar. A chave é reduzir a resistência ao máximo.

- **Encaixe o Hábito na Sua Vida:** Torne o novo comportamento mais conveniente. Por exemplo, se você quer ler todas as noites antes de dormir, deixe o livro em cima do travesseiro para que esteja visível e acessível.
- **A Regra dos 2 Minutos:** Para diminuir a barreira de entrada, reduza qualquer hábito a uma versão de 2 minutos. O objetivo é tornar o início tão simples que você não possa resistir. Por exemplo, se o objetivo é correr, o primeiro passo pode ser simplesmente calçar os tênis. Quando essa etapa estiver dominada, você pode expandir o hábito aos poucos.

2.5. Quarta Lei: Torne-o Satisfatório

Os hábitos são mais fáceis de manter quando geram uma sensação de recompensa imediata.

- **Recompensas Imediatas:** Como bons hábitos nem sempre oferecem gratificação imediata, adicione pequenas recompensas para reforçar o novo comportamento. Um exemplo disso seria um casal que decide cozinhar juntos em vez de jantar fora. Eles podem criar uma poupança chamada "Viagem à Europa" e depositar uma quantia toda vez que evitam um restaurante. Isso cria uma recompensa imediata que torna o hábito mais gratificante.

- Ver o Progresso: Usar um rastreador de hábitos é uma excelente forma de visualizar o progresso. Marcar os dias em que você cumpre seu hábito traz um senso de realização e reforça a motivação.

3. Comportamento Humano e Organizacional

3.1 Gerações e Mercado de Trabalho: Suas Relações com as Organizações

O primeiro artigo "Gerações e Mercado de Trabalho: suas relações com as organizações", estudado na disciplina de comportamento humano e organizacional apresenta uma análise detalhada sobre a coexistência de diferentes gerações no ambiente profissional, destacando suas características, conflitos e contribuições no contexto organizacional. Com base em uma pesquisa quantitativa realizada com estudantes de pós-graduação de Ciências Sociais Aplicadas de uma universidade pública, o estudo fornece uma visão abrangente sobre as dinâmicas intergeracionais.

3.1.1. Características das Gerações

As gerações analisadas incluem os Baby Boomers (1946-1964), a Geração X (1965-1977) e a Geração Y (1978-1994). Os Baby Boomers são caracterizados por sua forte ética de trabalho, lealdade às organizações e preferência por hierarquias bem definidas. Em contraste, a Geração X valoriza o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, buscando flexibilidade e autonomia em suas atividades. Já a Geração Y, imersa no contexto tecnológico desde cedo, prioriza a realização pessoal, aprendizado contínuo e ambientes colaborativos.

3.1.2. Conflitos e Colaboração no Ambiente de Trabalho

O estudo evidencia que as diferenças entre essas gerações frequentemente geram conflitos, sobretudo devido às distintas percepções sobre trabalho, hierarquia e tecnologia. Enquanto os Baby Boomers tendem a preferir estruturas organizacionais tradicionais e estabilidade, a Geração Y demonstra maior abertura para mudanças e adaptações rápidas. Ainda assim, a pesquisa aponta que a valorização das diferenças pode promover colaborações frutíferas, especialmente quando as empresas conseguem explorar as qualidades únicas de cada geração.

3.1.3. Resultados da Pesquisa

A pesquisa revelou que a maioria dos entrevistados pertence à Geração Y, refletindo uma predominância de comportamentos relacionados à valorização da tecnologia, trabalho em equipe e busca por novos desafios. Apesar da ideia comum de que as gerações mais jovens rejeitam hierarquias, 78% dos participantes afirmaram preferir estruturas hierárquicas com lideranças definidas. Adicionalmente, observou-se uma prioridade clara dada à família e à qualidade de vida, aspectos que permeiam as motivações de todas as gerações analisadas.

3.2. O Processo de Formação de Grupos Multifuncionais e Sua Relação com a Aprendizagem

O artigo aborda a importância dos grupos multifuncionais no contexto organizacional, enfatizando sua relação com a aprendizagem coletiva. A pesquisa foi realizada em duas empresas automotivas e adotou uma abordagem qualitativa, descritiva e exploratória para compreender como esses grupos se formam e como promovem o aprendizado organizacional.

3.2.1. Importância dos Grupos Multifuncionais

Os grupos multifuncionais são considerados essenciais para as organizações modernas, pois facilitam a interação e o compartilhamento de conhecimento entre diferentes áreas. Esses grupos desempenham um papel crucial na aprendizagem organizacional ao proporcionar um espaço para a troca de ideias e soluções inovadoras. O artigo destaca que a formação desses grupos é um processo estratégico, envolvendo critérios como educação formal, experiência e predisposição para aprender.

3.2.2. Processo de Formação e Mobilidade Intergrupala

O estudo identificou que a formação de grupos multifuncionais depende de necessidades específicas dos projetos e inclui etapas como definição de objetivos, seleção de membros e criação de identidade grupal. Além disso, a mobilidade intergrupala, ou seja, a capacidade de um membro participar de múltiplos grupos, foi identificada como um fator importante para a aprendizagem coletiva. Esse movimento dinâmico permite a troca de experiências e a aplicação de soluções em diferentes contextos.

3.2.3. Resultados da Pesquisa

Os resultados mostram que gestores desempenham um papel central na promoção da aprendizagem grupal ao definir critérios para a escolha dos membros. A predisposição para

aprender foi considerada um fator decisivo, além de educação e experiência. Nas empresas estudadas, práticas como celebrações internas e a criação de uma identidade grupal fortaleceram o sentimento de pertencimento e engajamento.

4. Cultura Organizacional: Generalizações Improváveis e Conceituações Imprecisas

O artigo problematiza a produção acadêmica nacional sobre cultura organizacional no Brasil, adotando uma perspectiva pós-moderna para discutir a pluralidade e a heterogeneidade cultural do país. Os autores argumentam que muitos estudos brasileiros tratam a cultura organizacional de forma homogênea, desconsiderando as especificidades regionais e organizacionais, o que resulta em generalizações excessivas.

Perspectiva Pós-Moderna: A abordagem questiona metanarrativas totalizantes e enfatiza a pluralidade e as ambiguidades culturais. A cultura é tratada como multifacetada, fragmentada e contextual, em oposição a análises que tentam fixá-la em traços homogêneos e imutáveis.

Heterogeneidade Brasileira: O Brasil é apresentado como culturalmente múltiplo, influenciado por diversas origens históricas, étnicas e econômicas. Essa diversidade reflete-se também nas organizações, que vão desde pequenos empreendimentos artesanais até grandes corporações tecnológicas.

Críticas à Produção Acadêmica: Estudos influenciados por Hofstede e outros autores clássicos frequentemente perpetuam a ideia de uma "cultura organizacional brasileira" homogênea, ignorando as nuances regionais e a complexidade das organizações locais. Além disso, os traços culturais brasileiros, como o paternalismo e o "jeitinho", são frequentemente tratados de forma negativa e simplista, o que limita a compreensão das dinâmicas organizacionais.

Generalizações Problemáticas: Os autores criticam a tendência de associar características culturais específicas, como o personalismo e o formalismo, a todas as organizações brasileiras, ignorando variações contextuais e temporais. Também questionam a validade de análises que hierarquizam culturas, colocando a brasileira em posição inferior em relação a padrões ocidentais.

5. Gestão por Competências: Métodos e Técnicas para Mapeamento de Competências

O conceito de competência é entendido como a combinação de conhecimentos, habilidades e atitudes (CHA), que se manifestam em comportamentos observáveis no contexto profissional. Elas podem ser classificadas como individuais, coletivas (em equipes) ou organizacionais, dependendo de sua aplicação e abrangência. A identificação dessas competências é crucial para o sucesso estratégico de qualquer organização.

O Processo de Gestão por Competências é apresentado pelos autores é cíclico e começa com a definição da estratégia organizacional, incluindo missão, visão e objetivos estratégicos. A partir disso, realiza-se o mapeamento de competências, etapa que identifica as lacunas entre as competências existentes e as necessárias. Esse mapeamento orienta ações de recrutamento, desenvolvimento e avaliação, culminando no reconhecimento dos esforços que contribuíram para o alcance dos objetivos estratégicos.

Os Métodos e Técnicas de Mapeamento destaca diversas abordagens para o mapeamento de competências, como análise documental, entrevistas (individuais ou em grupos focais), observação e aplicação de questionários estruturados. Esses métodos permitem identificar não apenas as competências necessárias, mas também as já existentes, promovendo um planejamento mais eficiente para preenchimento das lacunas.

As Aplicações e Implicações, embora seja amplamente aplicado no setor privado, apresenta desafios no setor público, como a dificuldade de vincular remuneração a competências e a integração desse modelo aos processos de seleção e promoção. Os autores enfatizam que a gestão por competências não deve ser tratada como uma lista genérica, mas sim adaptada ao contexto organizacional específico.

6. Aplicação dos Conceitos do Livro *Hábitos Atômicos* na Disciplina de Comportamento Humano e Organizacional

A disciplina de Comportamento Humano e Organizacional analisa diversos fatores que influenciam o desempenho, a colaboração e a cultura dentro de organizações. Entre os principais temas abordados estão as relações intergeracionais, o desenvolvimento de competências e a criação de uma cultura organizacional adaptativa. Nesse contexto, os conceitos apresentados por James Clear em *Hábitos Atômicos* oferecem ferramentas práticas

para promover mudanças comportamentais sustentáveis, tanto no nível individual quanto coletivo.

6.1. Transformando Comportamentos Organizacionais com Hábitos Atômicos

Clear argumenta que pequenas mudanças diárias, alinhadas a uma visão de longo prazo, podem resultar em grandes transformações. No contexto organizacional, a adoção de novos comportamentos pode ser desafiadora devido à resistência natural à mudança e à dificuldade em observar resultados imediatos. No entanto, ao utilizar as quatro leis dos hábitos (clareza, atratividade, facilidade e recompensa), é possível criar processos eficazes de transformação no ambiente de trabalho.

Primeira Lei: Torne-o Claro:

Na disciplina de Comportamento Humano e Organizacional, um dos desafios frequentes é o desenvolvimento de competências individuais e coletivas. A falta de clareza sobre os objetivos e comportamentos esperados pode dificultar esse processo.

Deve-se utilizar a técnica da intenção de implementação para definir comportamentos específicos no ambiente organizacional. Por exemplo, ao promover o hábito de feedback, os gestores poderiam estabelecer: “Eu darei feedback construtivo aos colaboradores toda sexta-feira, às 15h, na sala de reuniões.”

Além disso, o empilhamento de hábitos pode ser usado para incorporar novos comportamentos nas rotinas já existentes. Um exemplo seria associar reuniões de equipe a momentos de aprendizado coletivo, como a troca de boas práticas entre gerações.

Segunda Lei: Torne-o Atraente

A atração está diretamente ligada à motivação. Clear sugere estratégias como o “empacotamento de tentações” e a influência do ambiente social para tornar os hábitos mais desejáveis. No contexto de Comportamento Humano e Organizacional, isso pode ser aplicado para fortalecer a colaboração em equipes multifuncionais.

Deve-se associar recompensas imediatas a comportamentos colaborativos. Um grupo multifuncional que conclui uma etapa de um projeto pode receber reconhecimento público ou uma recompensa tangível, como um dia de descanso adicional.

Outro exemplo é promover a convivência entre gerações. Ao criar espaços sociais compartilhados, onde os Baby Boomers possam transmitir sua experiência à Geração Y, ambos os grupos se sentem valorizados e motivados a colaborar.

Terceira Lei: Torne-o Fácil

A simplificação de processos é essencial para garantir que novos hábitos sejam adotados. Clear destaca a importância de reduzir barreiras e facilitar a integração de comportamentos desejados.

Dessa forma, isso pode ser feito por meio de ferramentas práticas, como checklists para gestão de competências ou plataformas de aprendizagem intuitivas. Além disso, aplicar a **Regra dos 2 Minutos** permite que comportamentos complexos sejam divididos em pequenas ações iniciais. Por exemplo, para incentivar a leitura de artigos acadêmicos, a ação inicial poderia ser reservar dois minutos para abrir o artigo e ler o resumo.

No ambiente organizacional, simplificar processos de feedback, como usar formulários curtos e objetivos, pode aumentar significativamente a adesão ao hábito.

Quarta Lei: Torne-o Satisfatório

A disciplina de Comportamento Humano e Organizacional reconhece que comportamentos sustentáveis precisam ser reforçados com recompensas significativas. Clear sugere a utilização de recompensas imediatas e o monitoramento do progresso para manter a motivação.

Implementar sistemas de rastreamento, como painéis visuais para acompanhamento de metas, reforça a sensação de progresso. Por exemplo, em um programa de gestão por competências, um gráfico atualizado semanalmente pode mostrar o avanço das equipes em relação às metas estabelecidas.

Recompensas coletivas, como celebrações ou reconhecimento formal, também ajudam a criar um ciclo positivo de reforço comportamental, incentivando a repetição dos hábitos desejados.

7. Conclusão

Os conceitos explorados no livro *Hábitos Atômicos*, de James Clear, oferecem uma abordagem prática e eficaz para promover mudanças comportamentais no contexto organizacional. Quando aplicados à disciplina de Comportamento Humano e Organizacional, eles possibilitam o desenvolvimento de estratégias que favorecem a formação de hábitos sustentáveis, promovendo maior engajamento, colaboração e produtividade.

A aplicação das quatro leis dos hábitos – clareza, atratividade, facilidade e satisfação – revela-se uma ferramenta valiosa para lidar com desafios como a gestão intergeracional, a formação de competências e a adaptação cultural. Ao adotar pequenas mudanças incrementais e mensuráveis, as organizações podem criar ambientes que estimulam a inovação e o aprendizado coletivo, contribuindo para o sucesso a longo prazo.

Por meio de exemplos práticos e de fácil implementação, o livro oferece insights relevantes que complementam os estudos acadêmicos da disciplina, mostrando que a compreensão e a gestão do comportamento humano são fundamentais para transformar a dinâmica organizacional e alcançar resultados expressivos.