

PÓS-PANDEMIA

Vacinação, má qualidade de vida no ambiente corporativo e burnout são os principais problemas levantados em pesquisa realizada com mais de 2 mil usuários da plataforma healthtech HSPW

» MIA ANDRADE*

A volta ao trabalho presencial e o início de uma nova rotina pós-pandemia têm trazido desafios para as empresas e colaboradores. Pesquisa feita pela healthtech Heathy & Safe Place to Work (HSPW), plataforma de saúde preventiva voltada para o meio corporativo, aponta problemas como má qualidade de vida no ambiente corporativo, síndrome de burnout e falta da imunização.

A pesquisa entrevistou mais de 2 mil usuários da plataforma, sendo que 94% deles afirmaram ter tomado, ao menos, a primeira dose da vacina, enquanto 6% optaram pela não imunização. “Nem todos quiseram responder por qual motivo não se imunizaram. Mas a maioria afirmou que era uma opção pessoal, representando um verdadeiro desafio para as empresas”, revela Nestor Sequeiros, CEO da HSPW.

O médico geneticista e CEO do laboratório Mendelics, David Schlesinger, afirma que a volta ao trabalho presencial só deve ocorrer com planejamento e atenção aos dados epidemiológicos. “É importante manter as medidas de segurança enquanto o vírus continua circulando, além de fazer o controle de casos por meio de testagem da população”.

Schlesinger reforça que as atividades presenciais devem incluir o uso de máscaras, distanciamento social, evitar locais lotados e com má ventilação. “No Brasil, temos mais de 60% da população do país completamente vacinada e 75% com, pelo menos, uma dose. Alguns órgãos, como a OPAS (Organização Pan-Americana de Saúde), estimam que a imunidade coletiva talvez só ocorra quando mais de 90% da população estiver completamente imunizada”, explica.

Angélica Nogueira, diretora de Recursos Humanos da Luft Healthcare, orienta as empresas a criarem um ambiente de trabalho que possa estimular a vacinação e informar a respeito da covid-19. “Devemos estimular a imunização por meio de painéis com o resultado dos colaboradores para valorização desse ato “voluntário” carregado de responsabilidade social. Dessa forma, mais que a sensação de segurança, é possível expor e compartilhar as evidências de um local seguro e saudável para todos”.

Outro dado que chama a atenção é que 45% dos usuários apontaram a má qualidade de vida no ambiente corporativo e 31% afirmam ter lidado com a síndrome de burnout, um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade, ainda no ambiente virtual.

A volta ao trabalho presencial está incerta

Marcelo Camargo/Agência Brasil



As palavras-chave para a volta ao escritório são flexibilidade e bom senso

Para Angélica Nogueira, criar um ambiente de trabalho que traga, também, qualidade de vida sempre foi um desafio para o setor de recursos humanos das empresas. “Durante muito tempo, as ações foram implantadas usando o princípio da igualdade. Na pandemia, foi necessário avaliar as necessidades individuais, reforçando o

conceito de equidade. Somente dessa forma é possível reduzir os impactos do distanciamento social”, afirma.

Volta presencial segura

Mariane Guerra, vice-presidente de Recursos Humanos da Always Designing

for People (ADP) na América Latina, afirma que as palavras-chave para a volta presencial significam flexibilidade e bom senso. “As políticas de retorno ao escritório devem levar em conta que as pessoas têm necessidades específicas, muitas estão enfrentando situações extremas (luto, ansiedade, cônjuge desempregado há meses etc.), e essas condições têm imposto desafios mentais e emocionais que as pessoas nunca enfrentaram antes”.

Segundo a especialista, o ideal é que as empresas encontrem um equilíbrio entre o modelo presencial, o modelo home office e o modelo híbrido. Dessa forma, os colaboradores vão, gradualmente, acomodar suas rotinas e redescobrir como é importante se reconectar com suas equipes, seus companheiros de trabalho etc. “Nós optamos por adotar um modelo híbrido, voltando em fases e de forma voluntária, dando às pessoas tempo de se adaptarem à essa nova realidade, que não podemos dizer que é a mesma de antes da pandemia, tampouco da vivida no período de isolamento social”, explica.

Nestor Sequeiros, CEO da HSPW, explica que parte das ações para a volta presencial gradual tem sido alinhar os interesses dos colaboradores que estão presencialmente e dos que estão em home office. “As pessoas vão continuar trabalhando hibridamente e, portanto, o plano de retorno mais adequado é aquele que conseguir atingir por completo tanto o colaborador que está dentro de casa quanto aquele que está todos os dias na empresa.”

Além disso, Sequeiros sugere que as empresas promovam experiências on-line, como lives e ambientes de interação. “Isso é algo que já fazemos com a HSPW ao realizar lives com nossos especialistas de saúde para todos os colaboradores tirarem suas dúvidas. Além disso, é importante a interação presencial com atividades em grupo que promovam a saúde integral”, afirma.

Guerra reforça que o retorno presencial de cada empresa e o formato escolhido são decisões individuais. “Não existe uma receita de bolo, uma solução única que seja perfeita para todas as organizações, todas as realidades. Cada um desses modelos, presencial, home office ou híbrido, apresenta vantagens e desvantagens. Precisamos aprender com a experiência e ir buscando uma forma de encontrar o melhor caminho para cada organização. Por isso, reafirmo que as palavras-chave são flexibilidade e bom senso”.

* Estagiária sob a supervisão de Ana Sá