

DIA DOS NAMORADOS

Especialistas explicam como criar uma cultura organizacional saudável e contribuir para maior produtividade de casais e demais funcionários

Fotos: Arquivo pessoal



A advogada Raquel Pires alerta que as políticas internas não podem proibir relações afetivas



Bruno Martins, CEO da Trilha Carreira: "RH deve ser parceiro dos trabalhadores"



Renata Rivetti, especialista em felicidade no trabalho, critica gestão autoritária



O psicólogo Victor Martinez diz que relacionamentos medem competência interna das empresas

O papel das organizações

» MARINA RODRIGUES

Relacionamentos amorosos podem afetar as empresas positiva ou negativamente, a depender do modo como o casal e os gestores lidam com a situação.

O CEO Bruno Martins, da consultoria Trilha Carreira, identifica que problemas como conflitos de interesse, nepotismo, assédio, insubordinação ou favoritismo no local de trabalho podem acontecer dentro de alguma área ou departamento específico. Por outro lado, destaca efeitos positivos para as empresas.

"Funcionários casais, não importa o tipo de relação, melhoram a produtividade no ambiente de trabalho. Isso porque as pessoas são mais felizes e tendem a ter mais conversas em casa, por mais que trabalhem no mesmo lugar. Às vezes, no mesmo produto e negócio, elas se sentem mais produtivas e até mais motivadas para trabalhar naquela empresa específica. Então, eu acho que tem os dois lados da moeda", pondera.

Porte

O impacto das relações também depende da cultura e do tamanho da organização, de acordo com o psicólogo organizacional Victor Richarte Martinez. "Em geral, pequenas empresas tendem a ter relações mais íntimas e podem contaminar mais facilmente o clima geral, incluindo a produtividade. Médias e grandes empresas, principalmente se o casal trabalhar em áreas diferentes, tendem a sentir menos impacto na produtividade e no clima", explica.

Como as empresas devem se posicionar

- » Encarar as relações como algo natural, considerando ser inerente ao ser humano enquanto ser social e que pode nutrir interesses românticos por outrem;
- » Não proibir ou coibir os relacionamentos, haja vista que esta é uma prática inconstitucional;
- » Ter regras claras quanto aos comportamentos adequados no trabalho, conforme regimento interno e código de conduta;
- » Deixar claras as sanções que podem ser aplicadas em caso de descumprimento dessas premissas;
- » Fomentar um ambiente de segurança psicológica, acolhimento e transparência;
- » Ativar um canal de denúncia para que as pessoas se sintam livres para falar sobre possíveis situações de assédio, favoritismo ou até ameaças;
- » Estabelecer procedimentos para resolver conflitos de maneira justa e imparcial, protegendo a probidade no ambiente de trabalho.

Para ele, relacionamentos no trabalho ajudam, inclusive, a avaliar se a empresa é vista como um lugar justo, de desenvolvimento pessoal e progresso de carreira.

Legislação

De acordo com a advogada trabalhista Raquel Pires, embora a legislação brasileira não trate diretamente da proibição de relacionamentos amorosos no trabalho, a Constituição Federal garante o direito à privacidade (art. 5º, X).

Ela defende que tanto empregadores quanto empregados devem manter uma postura profissional, respeitando limites legais e éticos. "É muito importante para as empresas encontrarem um equilíbrio entre respeitar a privacidade dos trabalhadores e garantir um ambiente de trabalho justo e produtivo", argumenta.

Além disso, Raquel reitera que a regulação é essencial para assegurar que as promoções e oportunidades de trabalho sejam baseadas no mérito.

RH

Nesse contexto, a área de recursos humanos (RH) serve como um facilitador em meio a essas questões. "O papel do RH é sempre um papel de parceiro dos funcionários, no sentido de compartilhar toda e qualquer informação que seja útil para que não derrapem em qualquer lei, política e não infrinjam qualquer diretriz da empresa", aponta Bruno Martins.

Aline Sousa, CEO da Expery Company, especializada em recursos humanos, recomenda investir em metodologias coesas voltadas para a ética (**veja, no quadro acima, as ações sugeridas por ela**).

Liderança

Junto ao RH, os gestores são um pilar importante para promover uma cultura na qual os funcionários consigam agir de forma transparente. Renata Rivetti, diretora da Reconnect Happiness at Work, especializada em felicidade no trabalho e liderança positiva, ressalta que esse olhar do líder é fundamental, pois cada ação dele impacta na saúde mental do time. "A gente sabe que um dos pontos importantes para uma cultura de bem-estar é o ambiente de segurança psicológica no qual as pessoas não têm medo de se expressar, de levar ideias, preocupações, dúvidas ou erros. No ambiente que falta essa segurança e onde a comunicação não é clara, as pessoas vão ter maiores índices de ansiedade, vão inovar menos, estar menos engajadas e produzir menos, o que, no final, significa menos resultado para a empresa também."

E complementa: "Por muito tempo, a gente acreditou que ambientes de medo, comando e controle geravam resultados. E de fato, no curto prazo, eles geram. Mas quando a gente pensa no longo prazo, de forma sustentável, esse lugar da punição, do julgamento, acaba sendo ruim tanto para empresa quanto para a pessoa. A segurança psicológica não significa sermos passivos e bonzinhos o tempo todo. O líder impacta na saúde mental do time da mesma forma que o cônjuge da pessoa, então ele tem de entender que tem um poder em mãos e que ele pode usar isso para construir um ambiente que seja mais saudável, mais produtivo. Acho que a palavra-chave é comunicação, além de escuta ativa e empática".