

ESCUTA E ACOLHIMENTO

A vez da CULTURA de CUIDADO

Especialistas comentam como as políticas de parentalidade e a atenção com a vida pessoal transformam o ambiente corporativo

» GABRIELA SANTOS*

Durante muito tempo, o debate sobre parentalidade no ambiente corporativo limitou-se a discussões sobre licença-maternidade, licença-paternidade, retorno ao trabalho e benefícios voltados a profissionais com filhos pequenos. No entanto, especialistas apontam para a necessidade de as organizações adotarem uma visão mais ampla, reconhecendo que as responsabilidades familiares e as preocupações pessoais não são pausadas quando o expediente começa.

Profissionais frequentemente enfrentam demandas emocionais diversas fora do trabalho, que vão desde o cuidado com crianças e o acompanhamento do envelhecimento dos pais até o apoio a companheiros em momentos delicados. Para Helayne Cortez, professora de Parentalidade do Instituto Feliciência, o objetivo não é fazer com que a empresa assuma a responsabilidade pelos problemas pessoais de seus colaboradores, mas, sim, reconhecer que existe uma “pessoa inteira” além do profissional. “O percentual de afastamento por questões psicológicas devem atentar o olhar institucional sobre o colaborador em todos os regimes trabalhistas”, alerta Cortez; Para ela, quando há espaço para escuta e acolhimento, o profissional estabelece uma relação de maior confiança e segurança com a organização.

Saúde e produtividade

A relação entre a flexibilidade para equilibrar a vida pessoal e profissional e o bem-estar dos colaboradores é respaldada por dados da American Psychological Association (APA). Segundo pesquisa

Arquivo pessoal



Helayne Cortez: “Afastamento por questões psicológicas devem atentar o olhar institucional sobre o colaborador”

da associação, 67% dos profissionais que afirmaram não ter flexibilidade suficiente relataram que o ambiente de trabalho impactava negativamente sua saúde mental. Entre aqueles que consideravam ter flexibilidade suficiente, esse percentual caiu para 23%.

Outro levantamento da APA

destacou que profissionais que percebem maior segurança psicológica no trabalho tendem a relatar experiências mais positivas, além de apresentarem índices superiores de desempenho e produtividade.

Para que uma cultura de cuidado seja efetiva, ela deve ir além de

benefícios pontuais. É necessário que haja flexibilidade, respeito às diferentes configurações familiares e, principalmente, o preparo das lideranças para lidar com as necessidades individuais sem perder de vista as demandas do negócio.

“Não adianta a empresa dizer que valoriza as pessoas se, diante

de uma necessidade familiar, o colaborador sente culpa ou medo de conversar com seu gestor”, alerta Helayne Cortez. Segundo a especialista, a verdadeira cultura de cuidado existe quando as pessoas percebem, na prática, que podem comunicar suas necessidades sem que sua competência ou compromisso profissional sejam colocados em dúvida.

Econômica e regulação

A discussão sobre o bem-estar no trabalho ganha ainda mais relevância com a entrada em vigor da Norma Regulamentadora nº 1 (NR1), que estabelece as diretrizes gerais de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) e obriga as empresas a implementarem o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) por meio do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), e, por consequência, amplia o debate sobre saúde mental e riscos psicossociais. De acordo com dados da Organização Mundial da Saúde (OMS), a depressão e a ansiedade são responsáveis pela perda de cerca de 12 bilhões de dias de trabalho por ano no mundo, gerando um prejuízo de, aproximadamente, US\$ 1 trilhão em produtividade.

Diante desse cenário, ambientes de trabalho saudáveis atuam como fatores de proteção à saúde mental. Empresas que compreendem essa realidade não abrem mão de resultados; pelo contrário, criam condições para que as pessoas trabalhem com mais segurança e confiança. Como conclui Cortez: “Cuidar das pessoas e buscar resultados não precisam ser objetivos opostos”.

Estagiária sob a supervisão de Ana Sá