

RH Campanhas querem tirar o estigma de que doente fica incapacitado

Companhias discutem apoio a funcionários com câncer

Vivian Soares

Para o Valor, de São Paulo

Em junho do ano passado, o analista de processos Alexandre Malfatti foi demitido de uma empresa de tecnologia de grande porte. Cinco anos após o seu primeiro diagnóstico de câncer de pele, e um ano após ter encontrado um novo foco da doença, desta vez no pulmão, o profissional começou a ter problemas com os horários em que fazia os tratamentos, que prejudicavam o seu turno de trabalho.

“No primeiro diagnóstico, usei minhas férias para fazer a cirurgia e quase não faltei porque fiz imunoterapia, que tinha poucos efeitos colaterais”, conta Malfatti, que não chegou a tirar licença médica. Ao receber a notícia da recidiva da doença, porém, ele precisou adaptar seu ritmo de trabalho ao do tratamento. “Tive um apoio muito grande da chefia e dos colegas, mas o dono da empresa se incomodou com os atrasos. Alguns meses depois, fui demitido”. Hoje, ele continua a trabalhar como autônomo enquanto faz a imunoterapia. “Tenho um dia a dia normal”, afirma.

Casos como o de Malfatti não são incomuns, segundo Tiago Farina Matos, diretor jurídico do Instituto Oncoguia, ONG que trabalha com qualidade de vida do paciente de câncer. Segundo ele, as demissões de funcionários diagnosticados com a doença são frequentemente causadas pela falta de informação de empregadores, que têm receio de que o profissional falte muito ou não tenha condições de trabalhar. “Há muitos casos de pessoas que se afastam e, quando retornam, são demitidos porque foram substituídos ou porque são vistos como inaptos para o trabalho”, diz.

Em junho deste ano, um projeto de lei que concede garantia de emprego de um ano a pacientes que foram afastados por câncer foi aprovado pelo Senado e encaminhado à Câmara dos Deputados. O PLS 14, de 2017, ainda está em tramitação e, se aprovado, traz esperanças para profissionais que hoje se sentem condenados pelo mercado de trabalho, mesmo antes de conseguirem comprovar que se recuperaram. “A estabilidade faz

sentido ao trazer oportunidades para que o paciente supere o estigma de incapacitado, e, ao mesmo tempo, a empresa possa encarar seu funcionário como um profissional, não como pessoa doente”, afirma Matos.

A mudança regulatória, segundo ele, é também um incentivo para que as empresas revejam suas culturas corporativas. “O mesmo aconteceu com as pessoas com deficiência, que hoje têm uma legislação específica e são alvo de políticas de contratação”, afirma. Além disso, ele alerta para o aumento da incidência de doenças crônicas, como o câncer, em populações ativas e cada vez mais longevas — o que torna mais desafiador excluí-las do mercado de trabalho.

Segundo o médico oncologista do Hospital Israelita Albert Einstein, Rafael Kaliks, o tratamento do câncer permite que a grande maioria dos pacientes continue a trabalhar, mesmo fazendo sessões de quimioterapia ou radioterapia. “O ritmo e a intensidade podem não ser os mesmos, e a pessoa vai precisar de algum descanso durante o dia”, diz. Mas as tarefas cotidianas, desde que não sejam muito extenuantes fisicamente, podem ser feitas normalmente e costumam trazer efeitos positivos na reabilitação. “O tratamento eficaz não envolve só a cirurgia ou a droga, mas um conjunto de fatores profissionais, sociais e familiares”, afirma.

Projeto de lei em tramitação na Câmara quer estabilidade de um ano para funcionários afastados pela doença

A diretora adjunta de TI da HDI Seguros, Ana Paula Soares, contou com uma rede de apoio após um diagnóstico de câncer de mama em 2014. A doença foi descoberta de forma abrupta — após uma trombose cerebral e 15 dias na UTI, exames investigaram a causa e encontraram o tumor. “Depois que saí do hospital, tive que tomar medicação pesada e fazer reabilitação para recuperar movimentos”, conta. Durante a recuperação, ela recebia visitas constantes do chefe no hospital e contou com um esquema

especial de trabalho quando manifestou a vontade de retornar à atividade profissional.

“Eu quis voltar porque o trabalho era um grande motivador para a minha mente. Mas tive que fazer um horário flexível, de no máximo seis horas por dia”, diz. Ela afirma que conta com a solidariedade de sua equipe, que hoje tem aproximadamente cem pessoas, e que evita que o tratamento, ainda em curso, prejudique o seu dia a dia. “Vou ao hospital aos fins de semana, ou depois do trabalho. Como líder, também quero mostrar aos funcionários que estou motivada, que a vida segue e que estou bem”, afirma.

De acordo com Eloir Simm, presidente da Associação Brasileira de Qualidade de Vida (ABQV), o envolvimento da liderança nesses casos é essencial para que a organização promova uma cultura de inclusão, que vai muito além da diversidade racial e de gênero. “É preciso integrar também as pessoas com doenças crônicas como o câncer”, diz. Oferecer horários flexíveis e diminuir temporariamente as responsabilidades do cargo, por exemplo, ajuda a pessoa a se sentir produtiva durante o tratamento e previne um afastamento das atividades, que muitas vezes não é desejado pelo paciente.

Na construção de uma cultura de promoção da saúde, Simm afirma que é preciso combater algumas crenças — a de que a assistência a um funcionário doente é um custo para a empresa e a de que o câncer é uma condenação à morte. “Apoiar funcionários nesse momento crítico gera dois efeitos importantes: a criação de vínculos profundos dessa pessoa com a empresa após o tratamento e o reforço de uma cultura corporativa ética, que preserva a dignidade humana”, afirma.

Ao lidar com casos sensíveis como o do câncer, Simm recomenda a comunicação simples e clara. “As áreas de recursos humanos e saúde ocupacional podem intervir como mediadores, mas é importante que a liderança esteja diretamente envolvida”, diz. O diálogo aberto com funcionários também faz com que eles fiquem mais informados sobre os efeitos da doença e que busquem preveni-la.

Na Nexxera, empresa de tecnologia com sede em Florianópolis, a prevenção é assunto de campanhas nos meses de outubro e novembro, quando os funcionários são convidados para se informar sobre câncer de mama e de próstata, respectivamente. Médicos, nutricionistas e outros especialistas atuam em parceria com a área de marketing para esclarecer dúvidas sobre o tema. “Já tivemos funcionários com a doença, e os casos normalmente ficam em sigilo por pedido da pessoa. Mas no ano passado, um deles se identificou em uma das apresentações dizendo que estava em tratamento e reforçou ainda mais a mensagem de prevenção e de combate do estigma da doença”, afirma Sarah Silva, diretora de marketing.

“A demissão agrava a situação da pessoa, do ponto de vista psicológico e financeiro”, diz o médico oncologista Rafael Kaliks

O câncer assusta, mas tem um alto índice de sobrevivência em muitos casos — um estudo do perfil dos paciente da doença realizado pela farmacêutica BMS no Brasil mostra que o câncer de mama e o de próstata, os dois tipos mais comuns, têm uma chance de sobrevivida acima de 85% (mama) e 96% (próstata). A pesquisa mostra também que, apesar de ter incidência maior sobre pessoas acima de 75 anos, uma porcentagem significativa dos pacientes tem entre 15 e 69 anos. Em 2015, mais de 360 mil pessoas nessa faixa etária foram acometidas pela doença e estima-se que um em cada quatro homens e uma em cada cinco mulheres vão enfrentar alguma de suas variedades antes dos 75 anos de idade.

Conhecer o câncer de perto, afirma Kaliks, do Hospital Israelita Albert Einstein, gera um efeito “humanizador”, que vai além da desconstrução de mitos. Ele conta que alguns de seus pacientes, donos de empresas, decidiram mudar o convênio de saúde dos funcionários para oferecer uma cobertura melhor após passar pelo tratamento. Na outra ponta da escala do poder, Kaliks também já teve pacientes



Ana Paula Soares, diretora da HDI Seguros, teve apoio da empresa durante a doença

demitidos em pleno processo terapêutico — e afirma que as consequências são “catastróficas”.

“A pessoa que lida com o diagnóstico já está em situação de fragilidade, e a demissão agrava do ponto de vista psicológico e financeiro, uma vez que muitas perdem o plano de saúde”, diz. Há, também, casos de pacientes que escondem um histórico de câncer para o futuro empregador por medo de serem preteridos em um processo de seleção.

O receio dos profissionais é justificado. Os programas corporativos de apoio ao paciente com câncer ainda são assunto tabu no Brasil e se concentram em situações pontuais, negociadas caso a caso. Durante semanas, o Valor tentou falar com empresas de todos os portes e perfis sobre suas políticas de apoio ou de prevenção à doença, mas mesmo companhias conhecidas por seus programas de qualidade de vida se disseram temerosas em abordar um tema tão “sensível”.

O avanço da discussão no país ainda é tímido, afirmam os especialistas. “Infelizmente, no Brasil é preciso que uma legislação entre em vigor para regular esse aspecto, porque falta bom senso e uma verdadeira cultura de qualidade de vida no trabalho”, afirma Eloir Simm, da ABQV.

valor.com.br

Vídeo

Para crescer preciso mudar de empresa?

No “Carreira em Destaque”, Glaucy Bocci, diretora de gestão de talentos para a AL da Willis Towers Watson, fala sobre a diferença de percepção que funcionários e empregadores têm do desenvolvimento de carreira. “As companhias falham na comunicação e oferecem pouca mobilidade entre áreas”, disse em entrevista à editora Stela Campos.

valor.com.br/carreira/videos

Liderança

Como um diploma em direito ajuda o CEO

Estudo de professores americanos mostra que empresas comandadas por advogados sofrem menos processos na Justiça e dão mais retornos financeiros em setores altamente regulados.

valor.com.br/u/5094794

O que Trump perdeu ao arruinar suas relações de negócios

Banda executiva

Andrew Hill



Quando Donald Trump mudou de posição e decidiu “culpar os dois lados” na repugnante manifestação de supremacistas brancos em Charlottesville, ficou quase impossível para qualquer executivo-chefe dos Estados Unidos continuar participando de seus conselhos consultivos empresariais

Larry Summers, ex-secretário do Tesouro dos Estados Unidos, explicou a situação melhor do que eu conseguiria num artigo publicado no “Financial Times” e escrito antes da implosão de dois conselhos empresariais na quarta-feira. Ele recebeu o título “Por que todos os CEOs

não abandonam os conselhos consultivos de Trump?”

Agora eles abandonaram. A decisão dos executivos de debandar precedeu uma mensagem postada pelo presidente no Twitter dando a entender que ele mesmo tinha demitido todos.

Foi um fim conturbado para um conturbado assunto público entre Trump e os executivos — resultado que também lança dúvidas sobre suas habilidades nos negócios, que ele tanto alardeia e que teria sido um dos principais motivos de ele ter sido eleito. Mas eu acho que seria contraproducente simplesmente dizer agora que esses conselhos nunca deveriam ter existido.

Contra os conselhos consultivos pesa a suspeita de que eles eram exemplos mal camuflados de “camaradagem”, uma rede paralela de alto nível em que empresas firmavam negócios por meio de canais secretos não regulamentados.

Certamente havia um aspecto “segurança nos números” na participação nos conselhos de Trump. Um executivo-chefe americano que conheci recentemente, Andrew Liveris da Dow Chemical, que

presidia o Conselho Industrial Americano, disse, justificando sua presença e a de outros no conselho, que com Trump “se você não estiver em torno da mesa, você está no cardápio”. A máxima parece ter sido reforçada no começo da semana passada, quando Trump criticou a Merck no Twitter por arrancar os olhos dos consumidores com os preços altos dos medicamentos, depois que o executivo-chefe da companhia farmacêutica deixou o conselho.

A outra acusação aos conselhos consultivos segue outro caminho: o de que eles são meras fachadas. Os executivos entram para eles simplesmente para aproveitar a glória e o prestígio derivado da mais alta instância política do país e vice-versa. Quando se precisa de fato de aconselhamentos, eles são inúteis. Na verdade, os executivos correm o risco de serem amaldiçoados quando entram para esses conselhos, e também quando não entram.

Quando, como líder da oposição, David Cameron recrutou Eric Schmidt, presidente do conselho de administração da Alphabet, a controladora do Google, para sua “comissão de

recuperação econômica” em 2009, ele admitiu que o executivo baseado na Califórnia provavelmente não compareceria com muita frequência. Schmidt então entrou para o conselho consultivo empresarial que Cameron estabeleceu como primeiro-ministro do Reino Unido. Posteriormente, críticos citaram sua presença no conselho como um exemplo de camaradagem excessiva entre a companhia de buscas na internet e o governo britânico.

A gestão de Trump reforçou ainda mais que essas trocas de prestígio podem ricochetear e ferir ambas as partes. O brilho do bronzeado artificial da presidência Trump apagou, assim como as reputações dos executivos americanos que também se aproveitaram desse bronzeado cor de laranja.

Não tenho muita simpatia pelos líderes empresariais americanos que se deram mal com a proximidade de Trump. Eles deveriam saber onde estavam se metendo. Mas ele é a exceção extrema que comprova a regra sensata que ouvi de uma executiva-chefe americana, cuja empresa aconselhou todos os presidentes americanos desde Woodrow Wilson. “As empresas precisam se envolver [com

o governo] para resolver problemas”, disse ela.

“É assim que você progride.” De fato, para os executivos, a única coisa pior do que fazer parte de um conselho consultivo empresarial é não participar de um. Líderes empresariais britânicos lamentaram o fato de a primeira-ministra Theresa May ter desmanchado o conselho de Cameron e não estar consultando-os. Somente há pouco tempo ela retomou as reuniões regulares para obter aconselhamento sobre como gerenciar a saída do Reino Unido da União Europeia.

Se executivos poderosos querem aconselhar políticos, ou mesmo fazer lobby, eles quase certamente podem conseguir um encontro em pessoa. Esse tipo de reunião provavelmente é mais produtiva, e mais discreta, do que um encontro em grupo.

No entanto, há meios de fazer os conselhos consultivos valerem a pena. Eles precisam de uma presidência forte, uma agenda adequada e apoio administrativo. Minha colega Rana Foroohar escreveu que o conselho empresarial de Trump nunca fez uma reunião com todos os membros. Os encontros realizados foram mal conduzidos e contaram com as pessoas erradas.

Um último ponto: os conselhos consultivos precisam aconselhar e seus convocadores precisam ouvir. Não sou tão ingênuo ao ponto de assumir que o único, ou o principal objetivo dos executivos das empresas em participar dessas reuniões é fornecer aconselhamento gratuito. Mas os doadores e beneficiários podem extrair mais da troca do que o sugerido pelas suas baixas expectativas.

Em seu livro de 2013, “Dar e Receber”, Adam Grant destacou uma pesquisa mostrando que pessoas com perfil de “tomador” evitam buscar aconselhamento por temerem “que isso possa fazê-los parecer fracos, dependentes ou incompetentes”. Isso soa como o posicionamento padrão de Trump. Mas o estudo também mostrou que aqueles com perfil “doador”, que buscam aconselhamento, são avaliados de uma maneira mais favorável do que aqueles que jamais pedem ajuda. Ao arruinar suas maiores relações com o mundo empresarial, o presidente dos EUA pode ter sacrificado mais do que uma oportunidade ocasional para fotos.

Andrew Hill é colunista do “Financial Times”