

APOIANDO MÃES E PAIS QUE TRABALHAM

UM GUIA PARA GESTORES EM TEMPOS DE PANDEMIA

**Great
Place
To
Work®**



• empresas que cuidam

ÍNDICE

CARTA DE UMA MÃE QUE TRABALHA EM TEMPOS DE QUARENTENA

INTRODUÇÃO

- Empresas precisam ser rede de apoio das famílias
- E a saúde mental?

BOAS PRÁTICAS PARA GESTORES: O QUE FAZER?

- Comece dando o exemplo
- Agradeça
- Converse com hora marcada
- Ofereça apoio emocional
- Ofereça apoio em grupo
- Ofereça informação confiável e de qualidade

CONCLUSÃO

- Family-friendly: uma nova cultura organizacional

SOBRE OS AUTORES

CARTA DE UMA MÃE QUE TRABALHA EM TEMPOS DE QUARENTENA

Hoje é nosso vigésimo primeiro dia de confinamento na casa do BBB, como apelidamos por aqui o período da quarentena. Estamos eu, meu marido e duas crianças - uma de 7 e outra de 4 anos - há 3 semanas fechados em nosso apartamento.

A dinâmica do home office não é nova para mim. Foram quase 6 anos de trabalho remoto desde o nascimento do meu filho mais velho. Conheço de cor as regras: tire o pijama, estabeleça uma rotina, tenha seu espaço de trabalho, mantenha uma lista de afazeres, tenha contato regular com sua equipe. Mas o isolamento social tirou de mim - de todas as mães que trabalham - o item mais essencial desta lista: conte com sua rede de apoio.

Diariamente conto com os avós dos meus filhos e a escola para manter-me ativa e produtiva. Agora, estão todos de portas fechadas, pelo bem coletivo. Uma mãe sem rede de apoio é uma mulher sobrecarregada. Sem rede de apoio, a equação filhos+casa+trabalho é sempre

igual a exaustão, solidão ou caos. Às vezes, os três juntos.

Preciso dizer que tenho o privilégio enorme de trabalhar numa empresa que dorme e acorda para cuidar de mães e pais que trabalham. Quase 70% da nossa equipe é formada por mães. E isso significa muito neste momento. Os tempos de pandemia aceleraram o que temos dito há muito tempo: o futuro do trabalho é *family-friendly*. Como você pode notar, o futuro chegou.

É incrível ver o LinkedIn se transformado num grande álbum de família: líderes e colaboradores de grandes, médias e pequenas empresas compartilhando fotos do trabalho com seus filhos, dividindo dores e dicas. #SomosTodos aquele pai que, tempos atrás, rodou a internet depois de sua filha [invadir uma entrevista ao vivo em rede nacional](#). Esse é o novo normal.

Por aqui, em casa, temos feito de tudo um pouco para garantir sanidade, produtividade e carinho.

Criamos rotina para as crianças.
Previsibilidade acalma e dá segurança.
Funciona todo dia? Não. Como tudo na
parentalidade. Mas tentamos, todos os
dias.

Se flexibilidade é palavra de ordem para
qualquer mãe que trabalha, com o
isolamento flexibilidade virou meu
sobrenome. Não é todo dia que produzo
bem para o trabalho, não é todo dia que
sou a mãe que meus filhos precisam.
Paciência.

Uma família é, antes de tudo, uma equipe.
Mais do que nunca. Call precisa ser
avisada com antecedência para que todo
mundo se programe, assuntos que não
são urgentes podem esperar. Cada um
tem seu cômodo para limpar e o fogão é
de quem sabe e de quem não sabe muito
bem como cozinhar (estou falando dos
adultos).

Tentamos olhar o copo meio cheio. É
difícil lidar com estresse, inseguranças,
demandas, medos e cansaço extremo.
Mas aqui a gente escolheu usar esse
tempo para se conectar com as crianças.
O tempo de leitura juntos aumentou, de
colo aumentou, de refeições juntos
aumentou. Tem quebra-cabeça no meio
da manhã, tem aula de ioga e dança em
família no começo da noite. É incrível
como há tempo para beleza também em
meio ao caos.

E assim seguimos, até que a produção
nos libere para sair do nosso BBB e
abraçar todo mundo que nos espera lá
no lado de fora da casa. Principalmente
nossa rede de apoio.



*Nathalia Goulart é Head de Comunicação do
Bloom - Empresas que cuidam de famílias,
e mãe do Tom (7) e da Nina (4)*

INTRODUÇÃO: EMPRESAS PRECISAM SER REDE DE APOIO DAS FAMÍLIAS

Há um provérbio africano muito conhecido que diz que é preciso uma aldeia inteira para criar uma criança. Muitas vezes é preciso uma empresa, também.

Empresas podem e devem ser parte da rede apoio das famílias que contribuem diariamente com seus negócios. Porque a harmonia tão buscada por mães e pais que trabalham depende de gestores e lideranças que entendam, acolham e propiciem um cotidiano profissional que caiba na rotina de quem tem trabalho também em casa.

Nunca foi fácil conciliar a rotina profissional com a criação dos filhos. Mas os tempos de COVID-19 aceleraram uma necessidade que já existia. Agora todo mundo vê: famílias precisam de apoio para lidar com os múltiplos desafios que surgem no cotidiano do trabalho e da criação dos filhos - principalmente os pequenos, que demandam mais atenção e cuidado.

O cenário atual de pandemia sobrecarrega ainda mais as mulheres: elas são responsáveis por quase **80% de todo o trabalho invisível** dentro de casa, como cuidar das crianças, organizar as tarefas domésticas, zelar pelos parentes doentes. Trabalho sem remuneração e muitas vezes sem reconhecimento. **Segundo o IPEA**, mulheres dedicam até 25 horas semanais aos trabalhos domésticos enquanto os homens dedicam 10 horas no mesmo período.

Mesmo quando estão no mercado de trabalho, as mulheres são sete vezes mais propensas a cuidar rotineiramente das crianças do que os homens, aponta uma pesquisa conduzida recentemente no **Estados Unidos pela Gallup**. Outra, do instituto **americano KFF**, mostra que quando as crianças precisam faltar à escola, as mães são dez vezes mais propensas a sair do escritório e ficar com elas em casa do que os homens — além de serem as principais responsáveis dentro de casa pelos cuidados com a saúde das crianças.

E A SAÚDE MENTAL, COMO FICA?

A sobrecarga emocional é clara e a expressão *burnout* nunca foi tão usada.

Em um contexto em que temos muita informação - sobre a pandemia, como trabalhar em home office e os melhores hábitos para tempos de isolamento, para citar alguns exemplos - e temos que tomar muitas decisões ao mesmo tempo - o que apresentar para o chefe, o que as crianças vão comer no almoço, qual a próxima tarefa a ser feita -, a sensação de exaustão vem para quase todos.

Pesquisadores e estudiosos têm alertado para a necessidade de apoio, principalmente àqueles que precisam lidar com os desafios familiares combinados com os desafios profissionais.

Diante desse cenário, o que líderes e gestores podem fazer? Esse é o objetivo deste ebook: trazer orientações para que líderes possam apoiar famílias dentro do ambiente de trabalho. Afinal, tempos de crise exigem ações rápidas. Reunimos aqui práticas simples, de baixa complexidade e baixo ou nenhum custo de implementação para que possam ser úteis principalmente neste contexto e não exijam a mobilização de muitos recursos.

Buscamos boas práticas já implementadas, orientações de especialistas e necessidades de colaboradores. As orientações são pensadas para o momento atual de pandemia, mas servem como ponto de partida para uma mudança comportamental mais profunda dentro das organizações que ainda não adotam políticas *family-friendly*, que podem passar a olhar a parentalidade sob uma nova perspectiva.

A Bonnier Custom Insights perguntou a 500 mães americanas como tem sido trabalhar com os filhos em casa na pandemia:

81%

disseram que a crise da Covid-19 impactou negativamente a produtividade no trabalho

55%

disseram que o estresse e a ansiedade provocados pelo momento atual impedem o engajamento no trabalho

US\$ 341.5 bi

é o impacto financeiro estimado pela pressão e ansiedade causadas pela pandemia na economia americana, considerando apenas as mães que trabalham.



BOAS PRÁTICAS PARA GESTORES: O QUE FAZER?

Nas próximas páginas você encontra orientações em **06 passos** que você pode implementar a partir de agora.

Todas elas estão acompanhadas de evidências que comprovam sua relevância e eficácia e outras referências para você saber mais sobre cada um dos assuntos.



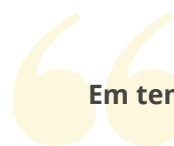
PASSO 01: COMECE DANDO O EXEMPLO

GESTORES PASSAM UMA MENSAGEM PODEROSA QUANDO MOSTRAM À EQUIPE QUE TAMBÉM ENFRENTAM DESAFIOS.

Como tem sido a sua rotina em casa? Que tal dividir dúvidas e angústias com a sua equipe? Compartilhar experiências, questionamentos, mostrar a desorganização da casa durante uma *call* ou dividir alguma estratégia que deu certo com as crianças são alguns exemplos do que você pode fazer.

Considere começar toda *call* perguntando como está a família ou como tem sido a rotina com as crianças em casa - este é um sinal de que você se importa e está atento aos desafios.

Ofereça espaço para o diálogo e escute com atenção, sem julgamentos. Demonstre empatia.



Em tempos de medo e angústia, os CEOs podem resistir à vulnerabilidade. A acessibilidade emocional demonstrada pela empatia revela o mais alto nível de força. A capacidade de um executivo-chefe de se afastar do ar da invencibilidade e se tornar exatamente como o resto de nós cria confiança.

[New CEO's role: Chief of Empathy Officer](#), Edelman

93%

dos colaboradores dizem que são mais propensos a permanecer na equipe de um gestor empático.

[2019 State of Workplace Empathy](#)

PASSO 02: AGRADEÇA

PODE PARECER SIMPLES, MAS UM AGRADECIMENTO ELEVA A MORAL DA SUA EQUIPE E PROMOVE UMA CULTURA SAUDÁVEL DENTRO DA SUA EMPRESA.

Mães e pais enfrentam muitos desafios e fazem um grande esforço para equilibrar todos os pratinhos. Lembre-se de agradecer pelo esforço e pelo empenho dedicados neste momento tão conturbado. Reconheça o que eles têm feito.

Agradecer, aliás, é uma prática de extrema importância para construir um excelente lugar para trabalhar. Entendemos que, quando um gestor age assim, ele estão construindo uma relação de confiança para com o seu time e isso, por sua vez, estimula as pessoas a darem o seu melhor.



Estudos que mediram o impacto do agradecimento no ambiente de trabalho encontraram evidências da satisfação com o trabalho, queda no absenteísmo por motivos de saúde e menos estresse.

[How Gratitude Can Transform Your Workplace](#),
Berkeley



Ao gerar ambientes mais positivos de trabalho, o agradecimento pode ter um efeito colateral surpreendente para famílias. Pesquisas mostram que nos dias em que mães e pais têm um bom dia de trabalho, eles interagem mais em família e leem mais com seus filhos quando chegam em casa. Isso significa menos TV para as crianças*.

**Fonte: Parents Who Lead, Stewart D Friedman e
Alyssa F. Westring.*

PASSO 03: CONVERSE COM HORA MARCADA

A REALIDADE AGORA É OUTRA: ALÉM DO TRABALHO, O COLABORADOR PRECISA DAR CONTA DA CASA E DOS FILHOS - TUDO AO MESMO TEMPO.

Em tempos antes ditos normais, mães e pais contavam com uma rede de apoio para trabalhar: escola, avós, babás, familiares, amigos. A crise da Covid-19 tirou esta rede do alcance das famílias.

Marque com antecedência reuniões. Peça que o colaborador indique um horário que seja adequado à rotina dele para as *calls*.

É possível que, em casa, ele esteja dividindo a atenção às crianças com um(a) com companheiro(a), trabalhando em turnos. Ou precise pensar em uma atividade que não demande atenção da criança enquanto fala ao telefone mais demoradamente.

“Não faz mais sentido esperar uma atenção total em relação ao nosso trabalho durante o dia, dado que as crianças estão em casa, os amigos e os entes queridos podem estar passando por necessidades físicas ou emocionais, e nós mesmos gerenciando o estresse da situação atual. Líderes, demonstrem às suas equipes que não há problema em sair de uma reunião porque uma criança precisa de ajuda ou porque queremos responder a uma mensagem da nossa família. Está tudo bem. Não peça desculpas. Estamos todos tentando ser produtivos enquanto cuidamos de nós mesmos e daqueles que nos rodeiam.

[Daniel Shapero, Chief Business Officer do LinkedIn](#)

De acordo com o instituto de pesquisa americano Gallup, o comportamento dos gestores é responsável por 70% das variações de engajamento do colaborador. Ele é determinante para a felicidade, satisfação e produtividade de quem trabalha sob sua responsabilidade.

[The importance of working for a boss that supports you](#), Forbes

PASSO 04: OFEREÇA APOIO EMOCIONAL

O RISCO DE *BURNOUT* É ALTO, ESPECIALISTAS JÁ ALERTAM.

Ajuste a uma nova rotina, acúmulo de trabalho e funções e os temores de um cenário econômico incerto - além do temor pela própria saúde e de seus amigos e familiares - sobrecarregam e esgotam.

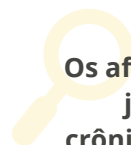
Mães e pais ainda precisam lidar com outras responsabilidades: *homeschooling* dos filhos, segurança das crianças, falta de tempo para as demandas do trabalho, dificuldade em lidar com o comportamento das crianças, ser produtivo enquanto cuida da casa, e muitas - muitas - outras questões.

Coloque à disposição profissionais que ofereçam suporte emocional com foco na realidade de famílias.



Nossa experiência no Bloom nos mostra que é fundamental a conexão com profissionais que entendam da arte e da ciência de criar filhos. Mães e pais enfrentam obstáculos muito particulares no seu cotidiano, desde de como lidar com as birras, passando pelas preocupações com o desenvolvimento da criança até dificuldades em expor para o chefe questões familiares que impactam diretamente no seu bem-estar.

Roberta Sotomaior, co-fundadora do Bloom - empresas que cuidam das famílias



Os afastamentos por *burnout*, que já é classificado como doença crônica pela Organização Mundial da Saúde, cresceram 114% entre 2017 e 2018 segundo dados do Ministério do Trabalho. De acordo com um levantamento feito pelo grupo Marsh & McLennan Companies, nove em cada dez brasileiros apresentam sintomas de ansiedade no trabalho, sendo que 47% deles sofrem de algum nível de depressão, o que configura uma das principais causas de afastamento no Brasil. Especialistas estimam que apoio adequado pode reduzir em 17% estes casos.

PASSO 05: OFEREÇA APOIO EM GRUPO

ALÉM DO APOIO INDIVIDUALIZADO, EXISTE TAMBÉM UMA NOVA MODALIDADE DE APOIO EM TEMPOS DE CRISE: AS RODAS VIRTUAIS.

Profissionais de saúde e bem-estar oferecem atendimento em grupo para tirar dúvidas e passar orientações. Pediatras, Médicos da família, Obstetras, Psicólogos e outras especialidades que cuidam do bem-estar da família apoiam e ajudam a passar tranquilidade.

E a troca, quando acontece em grupo, tem diversos benefícios. Um deles é saber que outros estão enfrentando as mesmas dificuldades e lidando com desafios semelhantes. Isso cria conexão - e conexão, na parentalidade, é fundamental.

“Grupos virtuais de famílias que estão passando pelos mesmos desafios e angústias promovem uma troca rica, entre iguais. A mediação feita por um especialista traz um apoio técnico e científico, de aspectos que os pais não dominam, e que é extremamente valioso e necessário, e que reforça a troca horizontal entre os colaboradores. Tudo isso promove tranquilidade e acolhimento, ajudando a trazer um pouco de ordem para esta situação caótica que enfrentamos. Todo mundo ganha: famílias e empresas.

Dr. Daniel Becker, pediatra

De acordo com Irvin David Yalom, psiquiatra da Universidade de Stanford e escritor, ouvir de colegas pode ser muito útil, já que há identificação. Essas interações entre pares parecem se traduzir em muitos ganhos.

Power in numbers, American Psychological Association

PASSO 06: OFEREÇA INFORMAÇÃO CONFIÁVEL

ALÉM DE TODAS AS DÚVIDAS SOBRE O AVANÇO DA COVID-19 E COMO MANTER-SE SEGURO, FAMÍLIAS PRECISAM LIDAR COM DESAFIOS ESPECÍFICOS QUE TAMBÉM PRECISAM DE SUPORTE.

Estamos nos referindo ao comportamento das crianças, às dificuldades do *homeschooling*, às especificidades da saúde infantil, aos cuidados com gestantes e recém-nascidos, à organização da rotina com crianças pequenas - apenas para citar alguns exemplos.

É natural que os pais busquem e sejam impactados por muitas informações - nem sempre **verdadeiras ou de qualidade**, principalmente nas redes sociais.

Colocar à disposição dos colaboradores da sua empresa informações claras, organizadas e confiáveis faz toda a diferença para a saúde mental deles.

Conversar sobre a pandemia nas redes sociais, ainda mais com quem faz parte do nosso círculo social, pode ajudar as pessoas a passar pela crise de modo mais leve. Mas, dependendo de como nos conectamos, esses canais também podem nos deixar exaustos, nos expor à desinformação e aumentar a sensação de pânico.

[Como achar o equilíbrio no uso das redes sociais na pandemia](#), Nexo

Ao compartilhar informações precisas sobre a COVID-19, você pode ajudar as pessoas a se sentirem menos estressadas e estabelecer uma conexão com elas.

[Center for Disease Control and Prevention \(CDC\)](#).

O GPTW preparou dois materiais para ajudá-lo nesse momento que, mais do que nunca, a comunicação precisa ser clara e passar credibilidade. Acesse **aqui** e **aqui**.



**A ciência diz que
é impossível
ajudar as
crianças sem
ajudar os
adultos que
cuidam delas.**

Jack Shonkoff,
Centro de Desenvolvimento de Harvard

CONCLUSÃO: FAMILY-FRIENDLY: UMA NOVA CULTURA ORGANIZACIONAL

Crises são aceleradoras da mudança. A maioria delas não está em nossas mãos. Mas existe uma que está - e que formará a base sólida que empresas precisam para passar por um futuro tão incerto: a maneira como escolhemos cuidar das pessoas, inclusive de nós mesmos.

Este ebook tem como objetivo apoiar gestores neste momento de Covid-19 e trabalho remoto de milhares de famílias. Mas é também um convite para um novo olhar para a parentalidade dentro das empresas, um novo olhar, sobretudo, em relação ao que significa cuidar de nossos colaboradores. Há muito a ser feito. As sugestões trazidas aqui servem como ponto de partida para tempos pós-pandemia.

Se igualdade de gênero, retenção de talentos e desenvolvimento de habilidades de liderança são importantes para a sua empresa, então não há como não falar de suporte à parentalidade no ambiente corporativo.

Ao fortalecer mães e pais você favorece lideranças femininas, promove a equidade nas tarefas da criação entre homens e mulheres, fortalece habilidades como gerenciamento de crise, diplomacia, trabalho em equipe e escuta ativa e ainda reduz custos com *turnover* e saúde.

Aliás, estudos do Great Place to Work indicam que as 150 Melhores Empresas Para Trabalhar no Brasil, organizações que se preocupam e investem no cuidado com os colaboradores, têm uma taxa de rotatividade de 7%, contra o índice de 24% de rotatividade voluntária no mercado brasileiro, de acordo com o levantamento de 2016 do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE).

Esperamos que você coloque em prática hoje mesmo os passos aqui aprendidos e que sua empresa seja cada vez melhor para famílias.

**O FUTURO DO TRABALHO
CHEGOU. E ELE É FAMILY-
FRIENDLY.**

SOBRE O GPTW

O GPTW é uma autoridade global no mundo do trabalho e especialista em auxiliar as empresas na gestão do clima organizacional. Nossa missão é construir uma sociedade melhor, transformando cada organização em um Great Place to Work For All.

Fundado há 25 anos nos Estados Unidos por Robert Levering e Amy Lyman, o Great Place to Work traz em sua marca o prestígio e o reconhecimento internacional por aplicar pesquisas de clima em organizações espalhadas por 60 países, impactando mais de 12 milhões de funcionários.

Além da ferramenta de análise do ambiente corporativo e do reconhecimento das Melhores Empresas para Trabalhar nos rankings, o GPTW oferece o serviço de consultoria para organizações dos mais variados portes e setores de atividade. Alinhamento Digital, Diversidade, Employee Experience e Liderança são alguns dos temas desenvolvidos pelo nosso time de consultores.



SOBRE O BLOOM

Somos um benefício corporativo que revoluciona a forma como empresas cuidam de mães e pais que trabalham.

Por meio de uma plataforma de serviços digitais que apoia a jornada da parentalidade, promovemos a orientação personalizada às famílias e melhores práticas de gestão para empresas conscientes.

Conectamos mãe e pais a uma rede de pediatras, obstetras, doulas, nutricionistas, psicólogos, orientadores de carreira e outros profissionais. E apoiamos gestores a entender melhor como lidar com esse mundo novo que é uma família.

