

Os exercícios que fortalecem a integração

Daniela D'Ambrosio
de São Paulo

No Brasil, um sedentário com ótimo currículo não chega a perder o posto para um profissional mediano completamente em forma. Mas o ditado "corpo são, mente sã" está crescendo entre as companhias brasileiras, que estão valorizando cada vez mais os executivos com uma postura saudável — aquele que sabe administrar o seu tempo e preza a qualidade de vida. Mais do que um executivo disposto e bem humorado, as empresas querem alguém com disciplina, equilíbrio e determinação.

"As empresas acham que o executivo que não administra bem a sua vida, provavelmente não irá fazê-lo na empresa", afirma Winston Peggler, da Ray & Berndtson. "A primeira tarefa de um headhunter é entender o ambiente e a cultura da empresa e buscar alguém que se encaixe nela", explica. "Não fumantes têm preferência em empresas anti-tabagistas", completa.

As entrevistas já não se restringem apenas à análise do currículo do candidato. As empresas também procuram avaliar o estilo de vida do candidato. "Durante a seleção, os candidatos são questionados sobre os hábitos esportivos e também como administram seu tempo", diz Cláudia Baroni, do laboratório Merck Sharp & Dohme. No Pão de Açúcar, a preferência é declarada. "Não é pré-requisito que o profissional seja um esportista, mas é um diferencial. Entre um candidato sedentário e um que pratica esporte, o segundo será contratado", afirma o diretor adjunto de RH, Fernando Solleiro.

Com um bom currículo, quem não gosta de esportes ou é obeso não precisa temer a perda de uma vaga em empresas que valorizam a saúde, mas se for admitido deve ter em mente que será doutrinado. As empresas tratam de inserir os "menos saudáveis" na sua cultura — e, de quebra, melhoram consideravelmente sua imagem. Na ditadura do

funcionário saudável, as organizações não se limitam a oferecer assistência médica e odontológica. Há um arsenal completo, que inclui "fitness center", programas de qualidade de vida, ginástica laboral e até acupuntura, capoeira e shiatsu.

Mas não se trata apenas de cuidar do corpo nas horas vagas. Durante o

Na Shell, há um serviço 0800, feito por uma equipe especializada, para os funcionários com problemas emocionais

expediente, religiosamente duas vezes por dia, os funcionários da produção da Avon param para fazer exercícios preventivos contra lesão por esforços repetitivos (LER). Na área administrativa, há uma sessão de ginástica laboral por dia para combater o estresse.

Quando o patrão é um esportista,

o contágio da política saudável é ainda maior. No Pão de Açúcar, há seis anos, office-boys, açougueiros, secretárias e diretores correm ao lado de Abílio Diniz. A maratona desses atletas do varejo — que perseguem o objetivo de correr os 42 quilômetros da disputada prova de Nova York — começa às seis da manhã. A integração informal entre os funcionários é muito produtiva, garante o diretor de coordenação comercial, Paulo Gualtieri. "As conversas que surgem durante a corrida acabam sendo mais produtivas que uma reunião", diz.

A assistente de Recursos Humanos do Pão de Açúcar, Márcia Guijarro, 41 anos, já perdeu mais de 40 quilos depois que começou a treinar. "Depois de correr, você consegue resolver tudo melhor", afirma. Márcia que corria uma hora e meia por dia prolongou o treinamento para três horas diárias. A assistente de RH reforça os exercícios na academia, inaugurada há dois meses. "O

Pão de Açúcar decidiu que qualquer investimento feito na área de esportes envolverá os funcionários. Não patrocinaremos times de vôlei ou futebol", diz Gualtieri.

Há, ainda, as empresas que também se preocupam com a saúde mental. Seguindo uma tendência mais holística, a Shell criou uma linha 0800 disponível para o funcionário e a sua família. O atendimento é feito por uma consultoria especializada em programas de apoio pessoal. A empresa não sabe quem usou o serviço e o teor da conversa. "Muitas vezes o funcionário não resolve os seus problemas porque tem medo de se expor", diz a diretora de RH, Selma Paschini.

Na opinião do consultor de saúde da Hewitt Associates, Carlo Hauschilt, o maior êxito desses programas é a valorização da empresa pelo empregado. "Mas o objetivo principal, de realmente mudar a mentalidade do executivo, ainda é pouco atingido", diz. ■