



NÃO CONCENTRE TUDO

André Costa, diretor financeiro e de RH da Farmarcas e da Febrifar, preparou sete orientações para auxiliar no processo de gestão de pessoal durante a pandemia, de modo que o chefe consiga dividir o trabalho com a equipe, sem se sobrecarregar, até para poder chefiar melhor. Confira:

- 1- Saiba delegar:** Tenha a certeza de que é preciso distribuir as atividades para conseguir administrar com eficiência. Planejar as ações e colocar um responsável por projeto e/ou atividade é essencial para o sucesso. É preciso que o empresário ou gestor desenvolva o espírito empreendedor e incentive isso nos colaboradores para qualificar a maneira que administra a empresa.
- 2- Equipe correta:** não existe grande líder sem grandes profissionais, assim, um dos aspectos fundamentais para o sucesso de uma empresa é a capacidade de montar uma equipe eficiente. Para evitar a sobrecarga de trabalho, é preciso que o líder entenda a importância de delegar tarefas e de organizá-las de acordo com as qualificações de cada um. Assumir muitas responsabilidades é prejudicial para o direcionamento do negócio.
- 3- Entenda como se tornar um gestor eficiente:** o líder deve conhecer a si mesmo e a seus colaboradores para identificar o que deve ser feito por ele ou transferido para outras pessoas. Essa capacidade de entender as habilidades contribui não apenas para aliviar a carga de trabalho, mas, principalmente, para garantir melhores resultados.
- 4- Confie nas pessoas:** a confiança na equipe é primordial para que esse processo funcione, já que o líder não pode dar conta de tudo sozinho. Tarefas simples devem ser facilmente desempenhadas por outras pessoas. É preciso ter em mente que o operacional deve ser delegado a outros colaboradores. O gestor deve ter o foco no planejamento de outros projetos estratégicos e focar no desempenho dos resultados. No caso de atividades muito demoradas, uma boa ideia é transferir a parte mais mecânica, de modo que o gestor realize apenas a aprovação. Assim, é possível dar a atenção necessária às tarefas mais decisivas para a empresa.
- 5- Capacite seus funcionários:** outro tipo de atitude que contribui para delegar as atividades é dividir a carga de trabalho. Com isso, o gestor consegue dedicar parte do seu tempo para ensinar os colaboradores a realizar algumas tarefas. Isso demonstra que o gestor tem interesse genuíno pelo desenvolvimento da equipe e pode ajudar na identificação das pessoas com postura proativa e comprometida.
- 6- Acompanhe as atividades:** delegar as atividades não significa abandonar as entregas, para garantir a qualidade do serviço desempenhado, o líder precisa estar atento ao que os funcionários estão fazendo e acompanhar frequentemente as atividades. Muitas vezes, o gestor comete o erro de delegar as tarefas e se esquece de auxiliar a equipe para fazer os ajustes necessários.
- 7- Melhore a sua comunicação:** delegar atribuições e atividades é verificar se a pessoa que recebeu a ordem entendeu corretamente, principalmente, quando o assunto inclui a entrega de trabalhos dentro de prazos determinados. Muitas vezes, a mensagem emitida pelo líder não ficou totalmente clara. Então, fica mais difícil cobrar uma entrega se você não tem ideia do que o colaborador realmente compreendeu.

O peso da gestão na pandemia

Além de colocar a equipe em ordem e delegar atividades, gestores precisam cuidar de si mesmos para proteger os colaboradores e entender as particularidades de cada um durante o home office

» GALBI JUNIOR*

Mais de um ano depois, nem a pandemia nem o home office estão perto de acabar. O teletrabalho continua realidade em muitas companhias, em algumas, até permanentemente. Para chefes, que tiveram de migrar de maneira abrupta e forçada para a gestão remota da equipe em 2020, é preciso aperfeiçoar a supervisão a distância para que o período longe dos funcionários se torne mais produtivo, sustentável e saudável tanto para líderes quanto para liderados.

Ter o subordinado perto para monitorar não é mais parte da realidade, e a administração de times precisa se adaptar e modernizar. Partir do pressuposto de que é preciso “ficar em cima” para o trabalhador render pode não ser a melhor saída, pois, além de sobrecarregar o gestor, que precisa ficar sempre “vigiando”, cria um clima de desconfiança e se torna inviável sem estar presente no espaço. Afinal, entrar em contato não é mais tão simples sem dividir a mesma sala.

A pandemia não é um momento tranquilo para trabalhar, seja empregado, gestor ou chefe, a pressão é muito grande. De acordo com levantamento da startup de pesquisas Pulse com 84 empresas e mais de 7 mil profissionais, os diretores executivos estão se sentindo mais sobrecarregados e estressados: 56,3% destacaram que as obrigações estão muitas e não conseguem conciliar trabalho e lazer — no caso dos não chefes, esse nível despenca para 25,6%.

“O gestor sabe que quanto mais cresce na carreira, maiores são as responsabilidades e demandas, ou seja, as pressões não diminuirão, mas cabe a ele agir para que o caminho seja mais equilibrado e menos estressante”,

diz Uranio Bonoldi, superintendente executivo da empresa de dispositivos médicos Indrel Scientific e professor do curso de educação executiva sobre poder e tomada de decisão na Fundação Dom Cabral.

Com o trabalho a distância e o fácil acesso a dispositivos tecnológicos, acaba sendo cada vez mais difícil “sair” do trabalho, mesmo em casa: por mensagens,

e-mails ou outros meios, o gestor fica em constante estado de prontidão, sempre alerta para responder às demandas.

“Por isso, é importante delimitar um horário para se desligar, nem que seja por apenas quatro ou três horas. O tempo para a higiene mental, para cuidar de si próprio, fazer algo que não seja relacionado ao trabalho deve entrar na rotina”, comenta Bonoldi. Além da hora para não pensar em trabalho, repassar aquilo que outros profissionais podem fazer em seu lugar ajuda a suavizar a pressão.

“Delegar funções é imprescindível para manter uma boa saúde mental, afinal, ninguém dá conta de tudo sozinho. Daí, a importância, também, de treinar os colaboradores, de incentivá-los, ter uma boa relação com a equipe para que ela possa estar na sua retaguarda de maneira assertiva”, reflete Bonoldi.

Exercícios físicos regulares e sessões de conversa com os funcionários também ajudam a dissipar a sobrecarga. “Dar e receber feedbacks incentiva a participação na empresa e motiva aos colaboradores, o que, mais uma vez, desafoga a correria do gestor no dia a dia.”

*Estagiário sob a supervisão da subeditora Ana Paula Lisboa

