

Jornada x entrega

O gestor Rodolfo Carvalho focou a qualidade de vida da equipe neste período



Incentivar.io/Divulgação - 19/7/19

Com a distância, é preciso recorrer a mensagens em aplicativos de comunicação, e-mails ou ligações. E, ainda mais para meios de conversação instantânea, é preciso compreender que o subordinado também precisa se dividir entre as tarefas profissionais e demandas de casa e da família. E, se justamente na hora em que o gestor resolve ligar, a pessoa precisa ir ao banheiro, atender outra ligação, ajudar o filho, trocar uma fralda, socorrer um animal de estimação ou executar algum afazer doméstico?

Antes, como companheiros de espaço, chefe e chefiado sabiam de imediato se podiam falar um com o outro por estarem cara a cara. Essa possibilidade se perde no home office, e querer manter o mesmo nível de controle se mostra retrógrado e improdutivo. Até existem sistemas que, literalmente, vigiam o que o trabalhador está fazendo no computador, mas, para além da invasão de privacidade, é preciso considerar que trabalhar de casa é diferente.

Antes, o funcionário dificilmente seria interrompido por familiares e questões de casa durante o expediente. Em home office, nem sempre a pessoa terá um espaço exclusivo para se concentrar. Interrupções e contratempos acontecem, mas o trabalhador pode até mesmo compensar algum período em que precisou fazer uma tarefa da casa prestando serviço em algum outro horário.

Mais importante que a carga horária é a entrega, que pode ser até superior que à do serviço presencial. A advogada Thais Ferreira de Almeida é prova disso. “Você pode levantar mais tarde (porque não precisa se locomover até o escritório), gerenciar seu horário desde que consiga cumprir as atividades. Há um ganho de tempo diário, isso traz

impactos para o desenvolvimento profissional”, reflete sobre o home office.

Acostumar-se com o formato não foi simples nem para chefes nem para empregados no começo. “No início, tive alguns problemas em estabelecer um ritmo de trabalho em casa, mais pela falta de costume. Rapidamente, consegui me adequar, e, hoje, a minha produção é muito melhor do que trabalhando no escritório”, relata a profissional.

Nem todos os trabalhadores, porém, se deram tão bem com o trabalho a distância. Além disso, há todas as dificuldades envolvidas com o contexto da pandemia. Por isso, para gestores como Rodolfo Borges de Carvalho, CEO da empresa Incentivar.io, o cuidado com a saúde física e mental da equipe se tornou prioridade. Então, uma das funções dos gestores das empresas acaba sendo a de tranquilizar seu empregado, enquanto busca manter sua produtividade.

Apesar dos desafios iniciais com o home office, ele conta que, em primeiro lugar, sempre veio a qualidade de vida, física e mental, de seus funcionários, e, por isso, tenta manter contato com cada um. “Hoje, a maior preocupação é com a sanidade mental e a qualidade de vida dos empregados. Tenho tentado conversar com cada um dos 50 funcionários, tendo uma rotina para saber como estão e zelar pela felicidade deles”, diz.

A maior dificuldade da empresa na adaptação ao home office diz respeito à verificação do que cada um está fazendo. “Foi bastante difícil procurar formas de entender como seria a produção das pessoas em casa; estar conectado e engajado em um nível satisfatório, não no mesmo nível de antes, mas próximo; e entender o que dá e o que não dá certo”, admite.

Compreensão x rendimento

Convenia/Divulgação

Home office de verdade é diferente de trabalho remoto forçado por causa da pandemia, como deixa claro Karine Gaia, gerente de marketing na Convenia, empresa que oferece soluções voltadas para a automatização de departamento pessoal. Antes da pandemia, a organização testava algumas equipes no trabalho remoto, o que facilitou a transição durante a quarentena.

“O ponto mais crítico de adaptação foi em relação aos problemas ocasionados pelos momentos que não teríamos em um cenário normal de trabalho home office. Encontrar uma forma de lidar com a ansiedade e a produtividade dos colaboradores foi a maior dificuldade”, relata a gerente.

Apesar disso, Karine também notou que, em alguns casos, a produtividade da equipe aumentou durante as primeiras semanas, mas que depois passou por uma variação de rendimento.

“Nas primeiras semanas, a produtividade aumentou muito, mas, ao longo do tempo, as pessoas foram sentindo o impacto do isolamento. Em alguns casos, o rendimento cai em alguns dias e aumenta em outros”, diz.

Assim, cabe aos gestores compreender, enquanto encontram maneiras de apoiar os colaboradores para que eles sejam produtivos, mas tendo flexibilidade e humanidade frente ao contexto atual. Pensando nisso, Ange-



Karine Gaia, gerente de marketing, nota que a produtividade dos funcionários varia, e cabe ao chefe apoiar e acompanhar

lina Vinci, superintendente de expansão de negócios da Luandre RH, diz que uma das prioridades entre as preocupações é garantir o bem-estar dos funcionários.

“Periodicamente, o RH entra em contato com os colaboradores para entender como eles estão. Nosso CEO, Fernando Medina, conduz lives com os 400 profissionais, trazendo números da empresa e expectativas. Isso é animador e motivador”, conta a gerente. Para Angelina, os gestores precisam ter um acompanhamento diário com os subordinados, não só no aspecto profissional, mas, também, no entendimento como pessoas.

Luandre/Divulgação



Angelina Vinci, superintendente de negócios: bem-estar deve ser priorizado