

MOTIVAÇÃO

Tendências nas empresas estrangeiras, priorização do bem-estar dos funcionários ganha cada vez mais força também no Brasil. Durante a pandemia, prática veio à tona com maior ênfase

Bem-estar dos trabalhadores garante produtividade

» MARIANA ANDRADE*
» JÁDER REZENDE

Quem não gostaria de bater o ponto apenas quatro dias na semana? Essa ideia, ou melhor, tendência, vem sendo debatida há alguns anos entre organizações não governamentais e agências que buscam a melhoria e o bem-estar dos trabalhadores. Com a pandemia, período em que a grande maioria teve que trabalhar em casa, o assunto veio à tona com maior ênfase. A promoção do bem-estar corporativo, no entanto, vai muito além. Para obter resultados satisfatórios de seus colaboradores, práticas como palestras motivacionais e de conscientização, assim como investimentos na saúde e segurança também são levadas em conta.

Países europeus como França, Dinamarca, Espanha e Reino Unido, onde a prática do *day off* foi difundida em larga escala, figuram entre os maiores entusiastas dessa ideia. Grandes multinacionais já adotaram o modelo, entre elas a Panasonic, cuja sede, no Japão, anunciou, em janeiro, que seus funcionários teriam a opção de trabalhar desta maneira ou na rotina comum.

Segundo relatório da think-tank Autonomy, 85% dos trabalhadores islandeses já aderiram à escala 4x3. No Brasil, ainda são poucas as empresas com jornada de trabalho semanal reduzida.

Em território nacional, companhias que entraram de cabeça no quesito buscam meios para proporcionar um ambiente e vivência saudável de trabalho. Imagine poder tirar uma folga para tratar os sintomas provocados pela TPM, ter um dia para acostumar seu novo animal de estimação, considerado membro da família, ou ainda optar por começar a semana na segunda ou terça-feira.

Arquivo Shoot/Divulgação



Equipe da Shoot beneficiada com um dia a menos de trabalho na semana vive momento de descontração

A onda da semana de 4 dias

No caso da Shoot, agência de comunicação gaúcha, a percepção de uma equipe continuamente cansada, mesmo com as folgas do fim de semana, preocupou as lideranças e foi a gota d'água para a adoção da semana de quatro dias trabalhados. "A gente voltava do fim

de semana esgotado, demorava para entrar no ritmo", conta Luciano Braga, líder de ativismo e projetos sociais da empresa.

A empresa segue uma política de trabalho que prioriza uma rotina saudável. Além disso, proíbe mensagens fora do horário de expediente e durante os fins de semana. Braga atribui parte dessa fadiga à conectividade e

imediatismo do mundo.

Antes da empresa adotar a nova rotina de trabalho, foram realizados testes durante os últimos meses de 2021. A empresa inteira parava na sexta-feira, porém, foi observado que permanecer um dia útil inteiro no *off* não era um fator positivo.

A experiência auxiliou a Shoot a desenvolver uma rotina

de trabalho, na qual sempre haja funcionários presentes na empresa. A "carta na manga" consistiu em dividi-los em duas equipes: o grupo que trabalha de segunda a quinta-feira, e outro que trabalha de terça a sexta.

Outra reivindicação acatada foi a substituição de reuniões presenciais por videoconferências e troca de e-mails. "Na maioria das vezes, esses encontros ocupavam boa parte do expediente, o que era bastante desgastante", diz Braga.

Outro benefício inusitado oferecido na firma gaúcha é a folga da TPM. Nessa modalidade, mulheres com sintomas muito fortes da menstruação ou com dores que atrapalhem o desempenho no trabalho podem solicitar um turno de folga, procedimento que, além de não implicar corte no salário, dispensa reposição do dia não trabalhado.

Trocar ideias

Com o sucesso da semana de quatro dias na Shoot, outras empresas se interessaram no método. Segundo Luciano Braga, existe um movimento de empregadores preocupadas com o bem-estar do funcionário. Além disso, a procura por reuniões formais e informais é constante. Ele considera o benchmarking, processo de análise estratégica das melhores práticas incorporadas por empresas atuantes no mesmo setor. "Isso é significativo, pois muitos dos exemplos que deram certo comumente chegam do exterior. São inúmeras essas práticas na Islândia e Espanha, mas precisamos entender que nem sempre um modelo estrangeiro se aplica no nosso contexto. No Brasil existe uma cultura e leis trabalhistas diferentes, então não tem como seguir à risca os passos das empresas de outros países", afirma.

*Estagiária sob a supervisão de Jáder Rezende