

ESPECIAL PUBLICITÁRIO

Home-office pós-pandemia: como a crise pode acelerar o teletrabalho

Especialista prevê que adoção do trabalho remoto pode crescer 30% no Brasil após a pandemia do novo coronavírus.



Por VAE

27/04/2020 12h09 · Atualizado há 4 meses

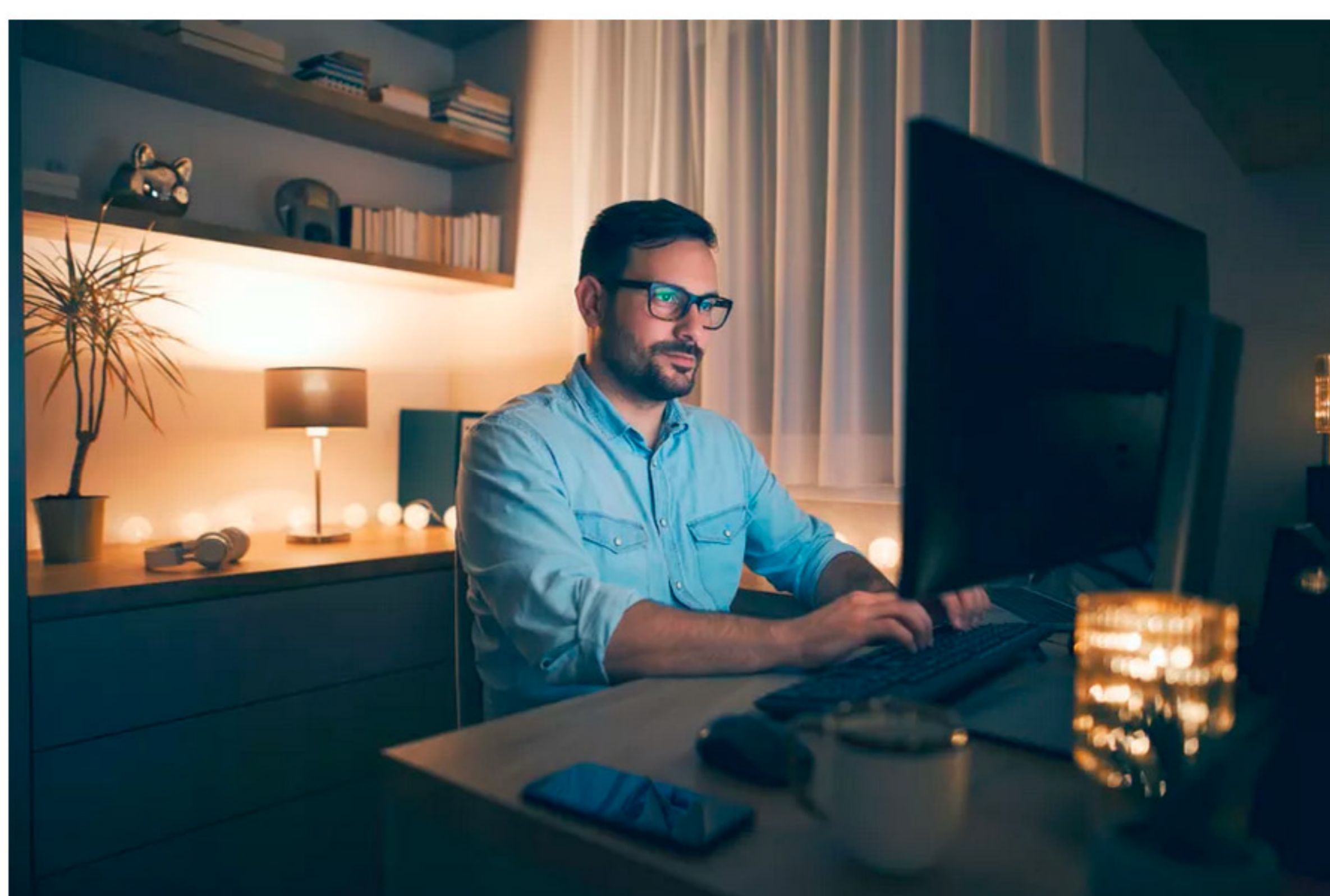


Foto: Divulgação

O crescimento de um movimento que permite aos funcionários trabalhar de casa, uma evidente tendência pré-pandemia, foi acelerado pelo potente motor da necessidade. Na esteira desse processo, surgiram dois desdobramentos importantes. Por um lado, a pressa, inimiga da perfeição como bem ensina o ditado popular, impediu muitas empresas de dar condições ideais a seus colaboradores para que trabalhassem em casa. Em compensação, a obrigatoriedade de fazer esse modelo funcionar tem rompido barreiras culturais de quem ainda era resistente ao teletrabalho.

Como resultado desse período de home-office como única alternativa de muitas empresas, deve haver um aumento significativo do trabalho remoto quando as medidas de combate ao coronavírus já não forem mais necessárias. Coordenador do MBA de Marketing Digital da Fundação Getúlio Vargas (FGV), André Miceli estima em 30% o crescimento da adoção de home-office no Brasil no pós-pandemia. “Essa é uma tendência que já existia com possibilidade muito concreta de confirmação e que a pandemia acelerou. Por ter acelerado, estamos vendo o movimento acontecendo de uma forma não planejada, com os desdobramentos dessa falta de planejamento, como na questão de segurança dos computadores domésticos e das empresas”, analisa.

Dificuldades que decorrem de uma aplicação radical do modelo, em que todos os momentos antes vividos em uma sede física da empresa foram transferidos para a casa. Em situações normais, os especialistas preveem que haverá um modelo híbrido, em que se permite ao funcionário o home-office em alguns dias da semana. É uma forma de equilibrar vantagens e desvantagens do trabalho remoto.

Se, por um lado, há o evidente benefício de prescindir dos deslocamentos diários, muitas vezes dispendiosos de tempo e dinheiro, por outro há questões ligadas, por exemplo, à dificuldade de estabelecer um senso de pertencimento à empresa quando não se convive com líderes e colegas. “O que os estudos mostram é que a distância entre os membros do time afeta o tempo que eles demoram para estabelecer confiança uns com os outros. A confiança é construída não só pelas

Estrutura é essencial

Fundador da Home Office Management, empresa que oferece sistemas e serviços de consultoria para quem quer implementar o trabalho remoto, Tawan Pimentel concorda que a migração para esse modelo não precisa ser total: “Não é algo binário de ou está na empresa, ou está em casa. A maior parte dos clientes que a gente atende implementa uma ou duas vezes por semana”.

Pimentel também chama a atenção para a falta de estrutura de muitas empresas obrigadas a adotar o home-office como única salvação em meio à crise. São exemplos em que os funcionários, como descreve, simplesmente “colocaram o computador debaixo do braço” e levaram para casa. A improvisação, aliada às condições excepcionais da pandemia- quem tem filhos, por exemplo, tem de dar jeito de cumprir as tarefas ao mesmo tempo em que dá atenção a eles-, prejudica esse trabalho remoto em caráter emergencial. A urgência, porém, tem suas vantagens. “A gente passou uma barreira importante, de convencer as lideranças das empresas de que é possível. Sempre se enfrentou muito preconceito entre quem tem essa necessidade de comando e controle. Nesse sentido, a crise foi um agente transformador”, destaca.

Rompida essa barreira cultural, as empresas podem se equipar melhor e aproveitar dos benefícios do teletrabalho por opção, não por obrigação. É o que prevê, por exemplo, Rony Meisler, fundador do Grupo Reserva, que reúne cinco marcas de moda e faturou R\$ 400 milhões em 2019. Estruturadas previamente para comportar o teletrabalho sem tantos percalços, as marcas do grupo têm visto que manter os funcionários em casa, além de ser uma medida de preservação da saúde no atual momento, pode fazer muito sentido no mundo pós-pandemia. “A gente tem brincado nas reuniões de diretoria que já dá para mandar fechar os nossos escritórios (risos)”, brinca Rony.