



Sete mudanças na forma de trabalhar que a pandemia trouxe Ou vai trazer

Ao mandar uma mensagem de trabalho atualmente, você talvez esteja usando as mesmas plataformas que usa para conversar com amigos e familiares. Talvez você também esteja cansado de tantas videoconferências.

Estrutura física e estresse a mais são alguns dos problemas mais vivenciados no trabalho durante a pandemia de Covid-19.

Por outro lado, o trabalho também tende a ser mais flexível e produtivo — e as empresas brasileiras devem investir mais em saúde mental dos seus funcionários.

Esse é o quadro apontado pela pesquisa "Os impactos da pandemia da Covid-19 no RH brasileiro" (Convenia/TiqueTaque), realizada em março deste ano com 269 profissionais de recursos humanos no país.

O recorte é relativamente regional: metade desses entrevistados estão na região Sudeste. Quase metade delas também adotou uma jornada completamente remota. De acordo com o estudo, 48,3% estão adotando o modelo de trabalho home office.

Já 31,2% optaram pelo modelo de trabalho híbrido (parte do trabalho em casa, e a outra parte na própria empresa). Por fim, 20,4% das pessoas consultadas aderiram ao trabalho completamente presencial.

O comércio foi o segmento que mais manteve o trabalho presencial (60%). Já no home office, a tecnologia lidera (37,3%).

Os profissionais de recursos humanos entrevistados apontaram algumas mudanças já vistas durante o horário comercial, assim como previsões para o futuro do trabalho em empresas brasileiras.

Veja abaixo as sete mudanças na forma de trabalhar que a pandemia trouxe

I - WhatsApp e Meet viraram canais oficiais de comunicação

Para manter a comunicação entre os funcionários no trabalho híbrido, os aplicativos mais usados foram WhatsApp (84,5%), Google Meet (47,6%), Microsoft Teams (39,3%), Skype (32,1%) e Zoom (33,3%).

No trabalho remoto, os aplicativos preferidos foram WhatsApp (66,9%), Google Meet (60%), Zoom (44,6%), Microsoft Teams (35,4%) e Slack (23,1%).

Mas o estudo ressalta alguns perigos de misturar trabalho com o WhatsApp.

O primeiro é combinar mensagens corporativas com as mensagens pessoais. "É uma plataforma de mensagens instantâneas, mas seu objetivo direto não seria a comunicação interna das empresas.

Além de diminuir o foco do colaborador, desligar-se do trabalho em momentos de descanso pode se tornar um desafio".

Outro problema é o compartilhamento de dados sensíveis. "Com a utilização do WhatsApp, as

chances de vazamento de dados podem ser maiores."

O excesso de aplicativos de videoconferências também é prejudicial. A pesquisa afirma que "informações importantes podem se perder quando tratadas apenas por mensagens rápidas, e o excesso de videoconferências para reuniões que poderiam ter sido e-mails impactam na queda de produtividade."

2 - Estrutura de trabalho virou maior problema dos funcionários

Tanto nas empresas que adotaram o trabalho híbrido quanto nas que adotaram o trabalho remoto, a maior dificuldade sentida pelos funcionários foi a falta de estrutura — como internet e um local para trabalho. 51,5% dos funcionários em home office e 47,6% dos funcionários em trabalho híbrido apontaram o problema.

As próximas dificuldades apontadas foram o grande número de reuniões via videoconferência; manter foco; manter organização; manter comunicação interna e manter horário comercial. Os funcionários poderiam escolher várias respostas.

3 - Muitos funcionários deixaram de bater ponto

Um problema relacionado à falta de estrutura é a falta de um sistema de registro do horário trabalho durante a pandemia. Ao adotar o home office, 41,5% das empresas suspenderam o controle de ponto. Outras 13,8% já tinham um sistema de registro online de horários de trabalho. Já 18,5% não registravam ponto anteriormente, enquanto 26,1% marcaram "outro" modelo de controle de ponto.

4 - Produtividade se mantém alta em jornadas híbridas e remotas

A pesquisa pediu aos profissionais de recursos humanos entrevistados avaliarem o mantimento da produtividade em uma nota que vai de 1 até 5. A maioria dos entrevistados em empresas

que adotaram a jornada híbrida apontou nota 4 em produtividade (45,2%).

A próxima resposta mais comum é 5 (34,2%). A avaliação entre os que adotaram a jornada remota é ainda mais positiva. 56,1% dos entrevistados deram nota 5 e 30,8% deram nota 4 para o mantimento da produtividade.

5 - Empresas preveem jornadas mais flexíveis e mais remotas

O mesmo sistema de notas foi usado quando os entrevistados responderam se a jornada de trabalho se tornaria mais flexível no futuro. Nas empresas que adotaram a jornada presencial, as respostas mais comuns foram 3 e 4 (29,1% cada).

Nas empresas com jornada híbrida, as notas mais comuns foram 5 (39,3%) e 4 (33,3%). Nas empresas com home office, as notas mais comuns também foram 5 (56,1%) e 4 (26,1%).

Já sobre a crença de que as jornadas de trabalho serão mais remotas ou híbridas, o padrão de respostas foi o mesmo. Negócios com jornadas presenciais deram mais nota 3 (49,1%). Negócios com jornadas híbridas deram mais nota 5 (46,4%). Por fim, negócios com jornadas remotas também deram mais nota 5 (57,7%).

6 - Jornadas também devem ser mais pautadas por produtividade

Outra pergunta respondida pelos profissionais foi se a jornada de trabalho será pautada por produtividade.

Novamente, as companhias presenciais responderam principalmente as notas 3 e 4 (32,7% cada). As companhias híbridas apontaram principalmente as notas 5 e 4 (36,9% cada). Por fim, companhias remotas apontaram mais as notas 5 (46,1%) e 3 (22,3%).

7 - Funcionários ficam mais estressados, e empresas investirão mais em saúde mental

Em todos os formatos de jornada, os profissionais de recursos humanos acreditam que a saúde mental dos trabalhadores tende a piorar.

A porcentagem de entrevistados que acredita que funcionários terão mais estresse é de 37,2% (presencial), 39,3% (híbrido) e 39,2% (home office). Já a porcentagem que acredita que o investimento na saúde mental vai crescer é de 36,4% (presencial), 36,9% (híbrido) e 49,2% (home office).

Fonte: InfoMoney