

Novo padrão de trabalho remoto transforma céticos em fiéis

Por [Anna Codrea-Rado](#), colaboradora

Se questionado alguns meses atrás sobre sua visão do trabalho remoto, Luke Tobin, diretor executivo da agência de marketing digital [Digital Ethos](#), afirmaria que estava na ala dos céticos.

A equipe de Tobin, composta por 22 profissionais, trabalhava em um escritório físico no Reino Unido. Os colegas de trabalho colaboravam em projetos criativos em reuniões presenciais e interagem em conversas de mesa em mesa. Isso tudo mudou no início de março, quando a empresa, juntamente com negócios do mundo todo, adotou o trabalho remoto em resposta à pandemia da COVID-19.

“O resultado do trabalho tem sido fantástico”, diz Tobin. “As pessoas estão menos distraídas, e as ferramentas que elas conseguiram implementar nos dão uma imagem clara do que está acontecendo desde o projeto até a entrega.” Além de conferências de vídeo, a equipe usa o software de controle de tempo [Time Doctor](#) e a ferramenta de gerenciamento de projetos [Clickup](#) para monitorar o fluxo de trabalho.

Em meio à pandemia, o trabalho remoto tornou-se o novo normal. No Reino Unido, as diretrizes governamentais determinam que, exceto para os trabalhadores essenciais, como profissionais da área de saúde, socorristas e pessoas que trabalham na produção de alimentos, as equipes devem trabalhar de casa o máximo possível. Autoridades do mundo todo emitiram orientações semelhantes, inclusive nos Estados Unidos, onde a Casa Branca pediu que as pessoas [trabalhassem de casa, se possível](#).

Reservas remotas

Antes mesmo do coronavírus, o trabalho flexível estava ganhando espaço, embora a adoção em massa não fosse uma realidade. Os gerentes preocupados com a visibilidade, a colaboração virtual e a autodisciplina resistiam a trabalhar virtualmente. Uma pesquisa da [Anne Corder Recruitment](#) de 2019 revelou que 29% dos empregadores estavam preocupados com o impacto que o trabalho remoto causaria sobre a cultura e a produtividade do local de trabalho. Outros 29% acreditavam que a força de trabalho não teria a produtividade esperada. A mudança forçada para o trabalho remoto, no entanto, aliviou muitos desses receios e transformou céticos em fiéis.

A opinião anterior de Tobin sobre o trabalho remoto era de que a empresa estava indo muito bem sem a atividade, crescendo 200% ano após ano e acumulando prêmios. Por que então tentar consertar algo que não estava com problemas? “Eu não queria arriscar com o trabalho remoto, mesmo tendo visto muitas outras empresas fazerem isso e ter lido livros sobre sua eficácia”, ele conta. “Ficava nervoso.”

A preocupação específica de Tobin sobre o trabalho remoto era a habilidade de colaborar à distância sem perder a eficiência. “O maior receio era de acabar com a criatividade”, ele confessa. Como uma agência digital, boa parte do trabalho envolve sessões criativas com diferentes departamentos. Tobin tinha preocupações quanto ao funcionamento remoto e como as equipes trabalhariam em sincronia sem poder conversar presencialmente.

As conferências de vídeo ajudaram muito a superar esse obstáculo. Todas as manhãs, a equipe se encontra no Google Hangouts, onde todos passam 20 minutos falando sobre o que aconteceu no dia anterior e as dificuldades que têm no momento. Cada equipe também tem sua própria reunião ao longo do dia. “Isso tem funcionado extremamente bem”, afirma Tobin. “Os membros das equipes comentam que, agora, sentem que sabem mais do que nunca o que está acontecendo.”

Há muitos anos, os funcionários vêm pedindo aos seus chefes que os deixem trabalhar remotamente. [Em um relatório de 2019 sobre a condição do trabalho remoto](#) feito pela empresa de software de gerenciamento de mídia social Buffer, 99% dos entrevistados disseram que gostariam de trabalhar remotamente pelo menos parcialmente até se aposentarem. O fato de uma empresa oferecer opções de trabalho remoto tornou-se um elemento decisivo para os trabalhadores modernos. Tobin diz que, em sua própria empresa, perdeu recentemente um funcionário que saiu especificamente porque tinha mais flexibilidade em outro lugar.

De qualquer forma, o trabalho remoto antes da pandemia era a exceção, e não a regra. Com exceção da comunidade de freelancers e profissionais independentes, onde ocorre exatamente o contrário. A agência de profissionais independentes [Hoxby](#) baseia-se em uma rede de freelancers que trabalham remotamente. Em resposta à ordem de ficar em casa, a empresa lançou uma campanha chamada [#remoteagainstcoronavirus](#) para mostrar às empresas que o trabalho remoto pode ser bastante produtivo.

“Há muitos receios e conceitos errôneos sobre o que significa o trabalho remoto”, diz Lizzie Penny, fundadora da Hoxby. “A campanha forma um plano de emergência para que as empresas entendam melhor como liderar equipes remotas e ajudá-las a implementar rapidamente estratégias e processos que auxiliem a garantir as operações normais durante essa crise.” Como parte da campanha, a Hoxby disponibilizou uma série de recursos sobre o trabalho remoto, inclusive [um guia para liderar equipes remotas](#) e [uma abordagem em quatro etapas para migrar para o trabalho remoto](#).

Tão longe, tão perto

De acordo com Penny, implementar uma estratégia robusta de trabalho remoto não apenas promove a produtividade, como também ajuda no bem-estar dos funcionários. Isso é algo que Adam Hadley, diretor executivo da empresa de consultoria em ciência de dados [QuantSpark](#), sediada em Londres, descobriu ser verdadeiro. Hadley, que era cético quanto ao trabalho remoto, estava preocupado em manter o ânimo das pessoas. Para garantir isso, a empresa usa o Zoom, o que permite fomentar a camaradagem que, normalmente, os profissionais têm uns com os outros.

“Nós até brincamos com alguns jogos”, diz Hadley. A equipe participou de brincadeiras de perguntas e respostas, além de um jogo chamado “Spy” no Zoom, no qual é preciso adivinhar se alguém está inventando uma história. Quanto às atividades comerciais do dia a dia, a equipe da QuantSpark passou a ter reuniões virtuais.

A equipe, já acostumada a comunicar o trabalho feito para outros departamentos da empresa no Slack e pessoalmente no escritório, tem observado os benefícios de continuar essa prática on-line. “Comprometer-se com algo, mesmo que seja apenas uma coisa por dia, é muito benéfico para o equilíbrio mental das pessoas”, explica Hadley. “A reunião virtual tem funcionado muito bem.”

Penny, da Hoxby, acredita que essa janela para o trabalho remoto mostrará aos líderes empresariais o valor desse estilo de trabalho. “Planejar-se agora para o futuro distante também será vantajoso. E ver os aspectos positivos da pandemia como uma chance de aplicar práticas saudáveis quando essa situação terminar trará vantagens competitivas para algumas empresas.”

Na QuantSpark, Hadley já está considerando como a empresa poderá adaptar algumas das lições aprendidas nesse período de trabalho remoto depois que as restrições acabarem. “Temos todas as intenções de adotar isso, mesmo quando o escritório for reaberto”, afirma. Além de investir em uma tecnologia avançada de videoconferência, ele também pretende entender melhor o impacto do trabalho flexível na dinâmica de sua equipe. “Este período incentivou as pessoas a refletirem sobre como elas trabalham bem, além de ter aumentado a empatia. A rotina monótona do trabalho no escritório não ajuda na autoconscientização, e tudo isso que estamos vivendo nos forçou a pensar sobre como trabalhamos melhor.”