

ENTREVISTA Christian Barbosa, especialista em gestão de tempo e produtividade

"SE COMPRA O TALENTO DAS PESSOAS, NÃO O TEMPO DELAS"

JOANA OLIVEIRA

A prática de "bater ponto" pode estar com os dias contados. Ao menos é o que aponta um estudo realizado recentemente no Reino Unido pelo Institute of Leadership & Management (ILM). A pesquisa *Trabalho Flexível: Adeus 9h às 17h* mostrou que 94% das empresas daquele país já adotam a flexibilidade em suas rotinas corporativas. Apesar de ainda estar se adaptando a essa nova realidade produtiva, o Brasil tem no trânsito um forte impulsionador para as mudanças: de acordo com a Internacional Stress Management Association Brasil (Isma – BR), o estresse causado pelos congestionamentos a caminho do trabalho afeta a qualidade de vida de funcionários e, conseqüentemente, os resultados das empresas. O especialista em gestão de tempo e produtividade Christian Barbosa fala sobre as medidas adotadas para driblar o problema, como trabalho remoto e carga horária menos rígida.

Quais os benefícios de uma rotina de trabalho flexível tanto para colaboradores quanto para as empresas?

O principal ganho dos colaboradores é em qualidade de vida, principalmente com mais tempo para a vida particular. Já as empresas se beneficiam com maior engajamento, produtividade e retenção de profissionais, além da redução de custos, já que os funcionários ficam menos tempo no ambiente de trabalho.

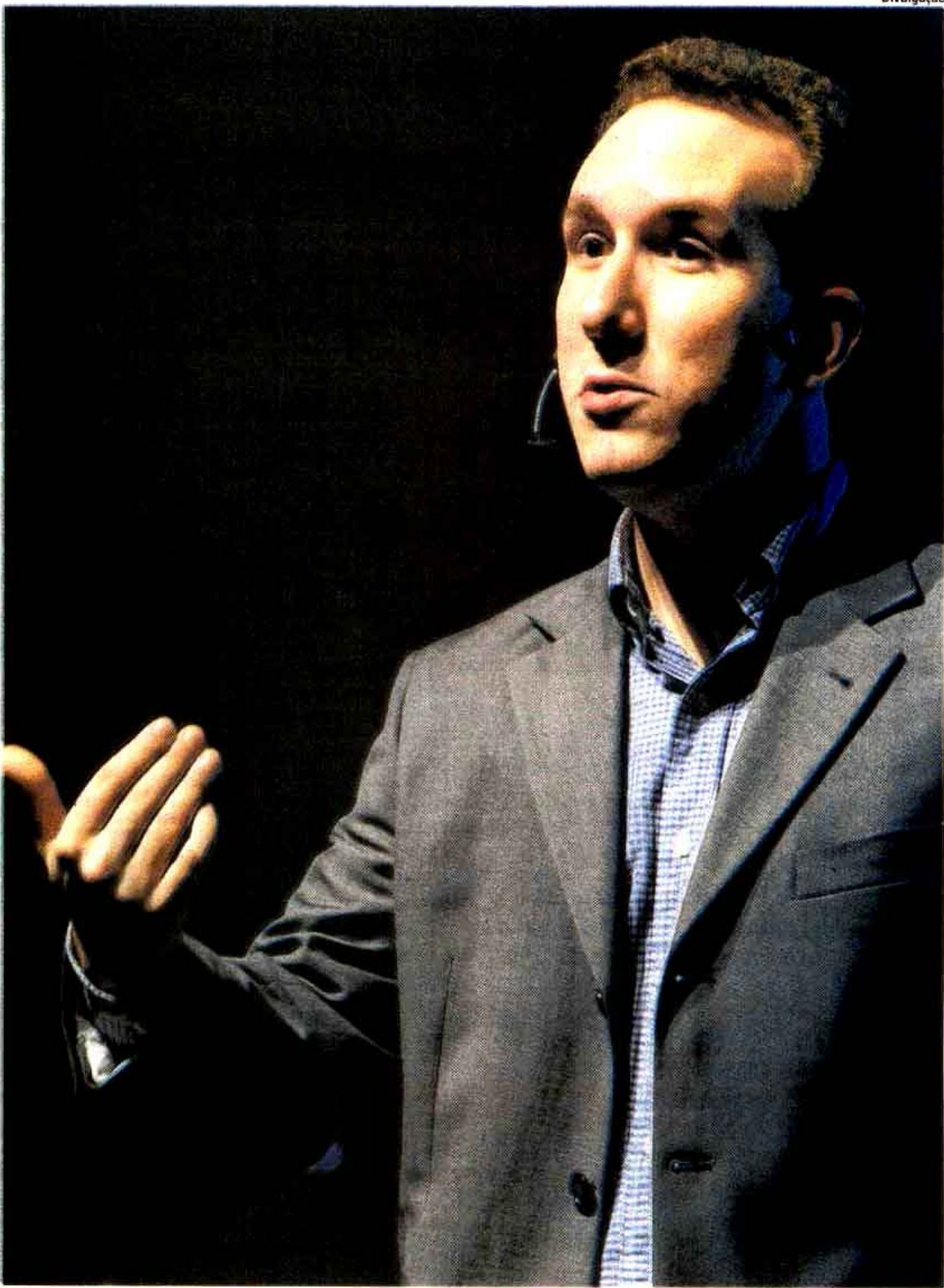
As empresas brasileiras vivem uma realidade semelhante àquela demonstrada pelas empresas do Reino Unido?

Infelizmente, a legislação trabalhista brasileira não permite isso. Aqui, o funcionário ainda fica preso em um ho-

rário fixo e as empresas que adotam medidas alternativas para flexibilizar a rotina correm o risco de responder a ações na Justiça. O País já tem um histórico significativo de processos trabalhistas relacionados a esse aspecto.

Na pesquisa britânica, a ideia de flexibilidade corresponde a trabalho remoto, horário flexível, compartilhamento de tarefas e possibilidades de atuação em meio período. Quais desses aspectos já são adotados por empresas brasileiras? Como é entendida a ideia de flexibilidade aqui?

A ideia ganhou mais espaço nas empresas brasileiras principalmente por causa dos congestionamentos enfrentados no trânsito de casa para o trabalho. Isso fez com que



Divulgação

se pensassem no ajuste dos horários de início e término das rotinas corporativas. A concessão de folgas foi repensada e mecanismos como banco de horas e *home office* [trabalho em casa] se tornaram comuns.

Uma rotina de trabalho flexível, com a adoção de tais medidas, pode ser implantada em qualquer área profissional ou são eficazes apenas em ramos específicos?

Com exceção das profissões que exigem presença do funcionário durante 24 horas, como alguns *call centers*, por exemplo, a flexibilização de horários funciona bem em todas as empresas, sobretudo naquelas em que são exigidos dos profissionais trabalhos de alto grau de esforço intelectual.

É uma realidade aplicável também no cenário de pequenas e médias empresas, que, em geral, não contam com departamentos de recursos humanos bem estruturados, por exemplo?

Sim, pois é uma mudança que prescinde de grandes recursos. Basta a vontade conjunta dos que formam a equipe de trabalho.

Como lideranças e colaboradores devem gerir a relação entre horário de trabalho e produtividade nesse novo cenário?

A mensuração deve ser feita com base nos resultados esperados e não no tempo de execução. Se um funcionário tem três relatórios para entregar, por exemplo, não importa em quanto tempo ele vai fazer isso, desde que trabalhe corretamente e com qualidade. É importante a consciência de que se compra o talento das pessoas, não o tempo delas. E é papel das lideranças conhecer o perfil e o ritmo de seus colaboradores, aprendendo a gerenciar melhor a produção da equipe, em vez do tempo de cada profissional.

A ideia de flexibilização de horários ganhou mais espaço no País por causa dos congestionamentos

A mensuração da produtividade deve ser feita com base nos resultados esperados e não no tempo de execução

É papel da liderança gerenciar melhor a produção da equipe, em vez do tempo de cada profissional