

BATERIA RECARREGADA

Descansar para produzir

Funcionários que fazem pausas, mesmo que por curtos períodos, sentem-se mais felizes e produtivos

Lucio Flávio Cruz
Reportagem Local

Em um mercado cada vez mais competitivo, muita gente acaba trabalhando em excesso em busca de resultados pessoais e para as empresas. A maioria se esquece, porém,

que uma pausa é sempre importante. Estudos científicos apontam que descansar melhora o rendimento dentro das corporações. As férias não precisam ser de um mês ou 15 dias para serem benéficas. Uma pesquisa da Universidade de Tampere, na Finlândia, de-

monstrou os benefícios que dez ou cinco dias de férias proporcionam aos trabalhadores. Os pesquisados reportaram que se sentiram mais energizados, mais felizes e menos tensos com a pausa. E o mais interessante é que em ambos os períodos de férias, curtos ou longos,

o resultado foi o mesmo. “Pequenas pausas são tão efetivas quando grandes pausas. Se a pessoa souber aproveitar bem um fim de semana ou dois ou três dias de um feriado prolongado já faz bastante diferença. O fato de você passar o final de semana sem ligar o compu-

tador, por exemplo, já proporciona um relaxamento”, garante Christian Barbosa, especialista em administração de tempo e produtividade e autor de diversos livros sobre o tema. O consultor ressalta que não é trabalhando mais que as pessoas vão produzir mais. Quando a carga de tarefas é muito pesada e os períodos de descanso são raros, o trabalhador se mostra improdutivo, desfocado e mentalmente esgotado. Para ele, pequenos momentos de descanso podem ser muito positivos. Uma alternativa é tirar férias regulares e mais curtas. Muitas empresas permitem esse tipo de acordo. “Além de recuperar a capacidade produtiva, a pessoa melhora o físico, o emocional e o espiritual. Pequenos períodos de tempo ajudam a aumentar o nível produtivo e a fazer mais com menos”, aponta Barbosa. Atoladas nos afazeres e

responsabilidades do mundo corporativo do dia a dia as pessoas não percebem o quanto a rotina desgastante tem diminuído a sua produtividade. E isso é um grande problema, que pode resultar em um alto grau de estresse ou até mesmo em uma doença mais grave. “É preciso entender os sinais e a partir daí estabelecer seus limites. Se o rendimento não é o mesmo de antes, é o momento de parar, observar e criar um diferencial no dia a dia. Pequenas pausas, planejar melhor e colocar um pouco mais de equilíbrio na sua rotina”, ensina o especialista. A famosa “cochilada” depois do almoço é considerada, por uma série de pesquisadores, benéfica para aumentar a produtividade diária das pessoas. Outras atitudes também podem proporcionar ganhos semelhantes, como, por exemplo, ver uma série da TV, ler um livro ou ouvir música.

‘Tem gente que não gosta de férias com medo de perder posição na empresa’

Quando o funcionário não enxerga que é hora de dar uma “desligada”, o líder precisa entrar em ação e mostrar que pausas são fundamentais tanto para o trabalhador quanto para a empresa. “É papel de um bom líder entender como anda a produtividade dos seus funcionários e dar um feedback para ele. Se a pessoa tem ficado constantemente doente, estressada, o responsável precisa recomendar férias para que este funcionário volte descansado e com os

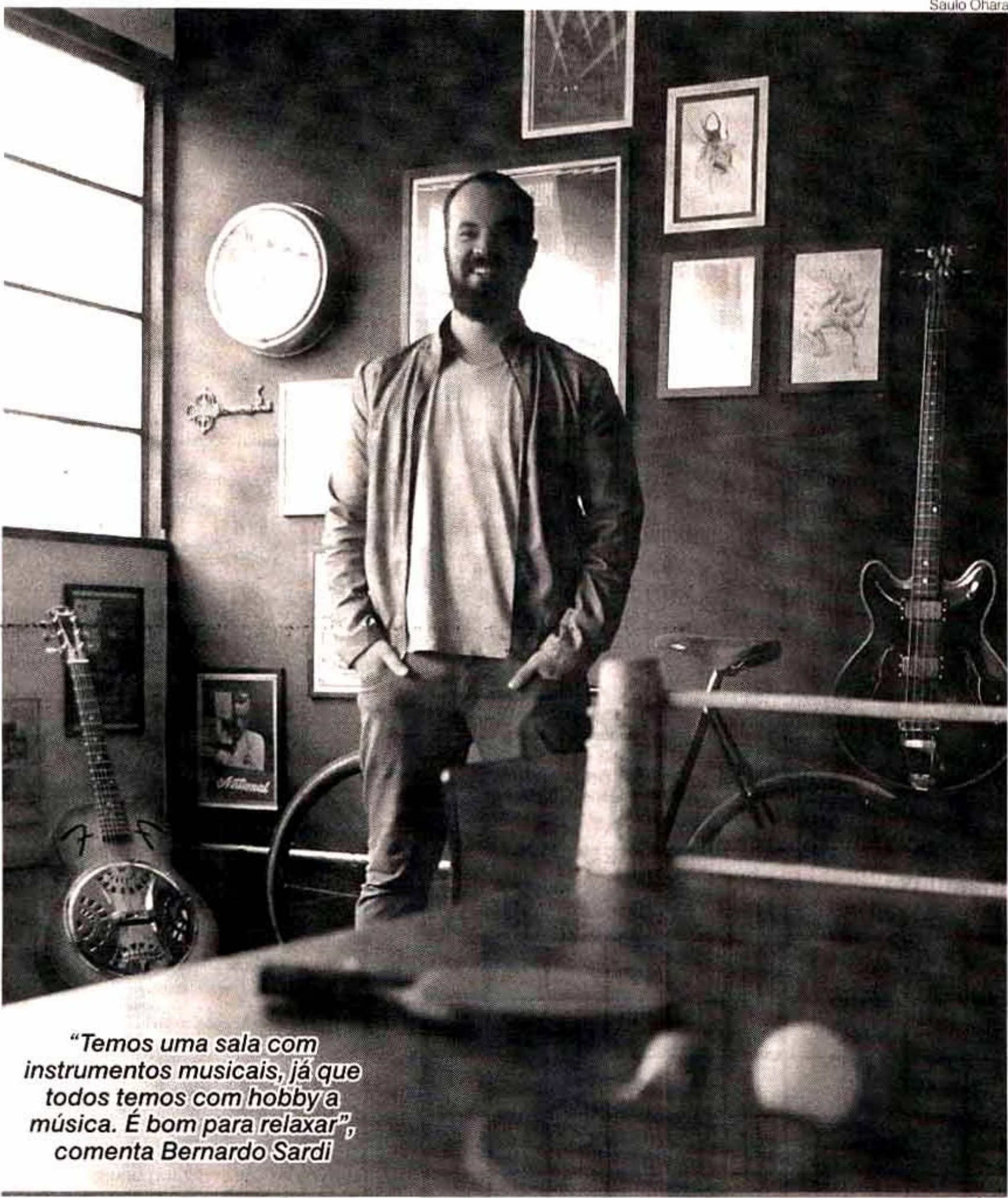
problemas resolvidos”, frisa Christian Barbosa, especialista em administração de tempo e produtividade. O consultor cita que é muito comum hoje nas organizações acontecer o absenteísmo. “A pessoa vai trabalhar, mas não rende nada porque está cheia de problemas, inclusive de saúde”, explica. “O líder tem que ficar atento e identificar isso.” Um período de descanso leva a pessoa a produzir mais, fazendo mais ta-

refas durante o dia, e a lidar melhor com problemas complexos dentro da empresa. A pausa ainda aumenta o nível de foco, de concentração e a qualidade do sono é melhor. Funcionário descansado é menos reativo, nervoso e ansioso. Mesmo com tantos fatores positivos, muita gente ainda reluta em folgar. “Tem gente que não gosta de tirar férias com medo de perder a posição na empresa e de quando voltar não seja tão necessário. Isso é errado.

As pessoas tem que ser capazes, cada vez mais, de delegar tarefas para crescer na carreira executiva”, ressalta Barbosa. O consultor relata que é preciso haver uma mudança de paradigma e entender que ninguém é insubstituível e que sempre haverá oportunidades para que a pessoa quebre o ciclo. “Não dá para achar que trabalhando cinco anos sem férias ou pausa vai continuar rendendo o mesmo que no início”, adverte.(L.F.C.)

‘Tenho tempo de fazer outras coisas, além de trabalhar’

O fotógrafo londrinense Bernardo Sardi, de 30 anos, decidiu retornar para Londrina, no início de 2013, depois de três anos trabalhando em São Paulo, em busca de mais qualidade de vida e de mais produtividade. “Hoje faço meus horários e não tenho uma rotina tão desgastante. Em São Paulo trabalhava até 9, 10 horas da noite. Agora tenho tempo de fazer outras coisas, além de trabalhar”, frisa. Ao lado de outros três profissionais, Sardi montou um escritório coletivo que em nada se parece com o tradicional. “Temos uma sala de videogame e uma com instrumentos musicais, já que todos temos com hobby a música. É bom para relaxar”, comenta. O fotógrafo conta que costuma tirar algumas folgas ao longo do ano para viajar com a namorada e se “desligar” das atividades do dia a dia. “Como trabalho com criatividade, acabo tendo mais tempo para criar e pensar. Diminuí o ritmo e hoje produzo com mais qualidade”, afirma. No entanto, há profissionais que conseguem manter a produtividade mesmo em um ritmo acelerado de trabalho. Para a gerente de marketing Fernanda Pires, trabalhar muito não é problema. Pelo contrário. Ela garante que uma carga horária pesada de atividades é motivo de satisfação. “Mi-



“Temos uma sala com instrumentos musicais, já que todos temos com hobby a música. É bom para relaxar”, comenta Bernardo Sardi

nha atividade exige a minha presença em horários que extrapolam a carga horária comum, mais isso não é problema para mim. Um descanso inclui, obrigatoriamente, uma passada no trabalho para ver como as coisas andam. Eu me sinto bem em estar por perto, em geral não é necessário, mas é importante para mim”,

ressalta. Apesar de gostar muito do trabalho, Fernanda reconhece que folgas prolongadas são bem-vindas e que a produtividade depende muito do perfil de cada profissional. “Todos precisam descansar, uns mais, outros menos. Trabalho bastante, mas me divirto bastante também.

Consigo conciliar as duas coisas”, aponta. A gerente de marketing sabe que o mais importante é ter prazer no trabalho. “Sou apaixonada pelo que faço e a minha rotina é muito dinâmica. Trabalhar bastante e com qualidade é uma escolha minha e que tem trazido bons resultados.”(L.F.C.)

ABRAHAM SHAPIRO

“Nem todo bom operacional será gestor. O gerenciamento não é um carro que se engate a marcha e se conduza pisando nos pedais certos

Gerente e capataz: as diferenças

O que é um capataz? É um funcionário contratado para administrar ou organizar uma fazenda. É o chefe de um grupo de encarregados de trabalhos braçais na qualidade de administrador de uma propriedade rural ou alguém que ganha a confiança do chefe para atuar como subchefe naquela área. O capataz não é propriamente um gerente. Ele pode até desempenhar algumas funções gerenciais de modo parcial, porém, não plenamente, pois o gerenciamento em si compete na capacitação e prática de quatro diferentes prerrogativas, que são:

- planejar,
- organizar,
- dirigir – ou liderar – e
- controlar.

Um indivíduo – mesmo capacitado – que se restringe a desempenhar apenas uma destas prerrogativas, não é um gerente. Talvez fosse um capataz. Ele poderá ter uma equipe sob seu cuidado, ou um cliente especial para acompanhamento, ou uma área de atuação de vendedores para controle, ou algumas operações logísticas a checar etc. Porém, a menos que exerça aqueles quatro papéis de modo coordenado e devidamente integrado às necessidades da organização, ele poderá até ter um contrato assinado como gerente, mas não o é de fato. Estou sendo enfático por razão de que já vi inúmeros bons profissionais tornarem-se desprezíveis ao serem promovidos a gerentes. Nem todo bom operacional será gestor. O gerenciamento não é um carro que se engate a marcha e se conduza pisando nos pedais certos. Talvez seja um veículo sem marchas, sem direção, nem rodas ou pneus, e sem motor... que é preciso fazer rodar sobre longas, íngremes e pedregosas estradas. Tive a curiosidade de entrevistar um empresário que, apesar de nenhuma formação acadêmica, é um homem de esplêndido sucesso. Perguntei-lhe como ele distingue, na prática, o capataz de sua fazenda dos gerentes das empresas que ele comanda. Ele respondeu da seguinte forma: “Meu capataz toma conta, inspeciona e tem olhos para tudo na minha propriedade. Ele se levanta todos os dias para proteger o patrimônio que confiei a ele. Os meus gerentes não fazem isso. Eles fazem planos, se organizam e buscam oportunidades. Eles procuram melhorar os negócios e superar a estabilidade que já atingiram ontem ou anteontem. Quando eles as encontram, então vêm a mim e propõem um modo de ‘abocanhá-las’. Se eles não forem arrojados em ajudar a empresa crescer e desenvolver, para mim não servem nem para capataz”. Acho que não é preciso dizer mais nada. Mesmo porque aprendi que não se deve falar após uma pessoa mais sábia que você.

Abraham Shapiro é consultor e coach de líderes em Londrina