

## TRABALHO HÍBRIDO

### INFORME SETORIAL

#### **Vigiar equipes é efeito colateral do trabalho híbrido**

##### **The Economist**

Os planos de trabalho híbrido costumam lembrar problemas de matemática. Três dias por semana no escritório, dois em casa; 50 pessoas se deslocando para o local de trabalho de quase 100 mil metros quadrados e dez pizzas. A tudo isso se somam 40 horas de trabalho e empresas tentando determinar se parte da solução é ficar de olho nos funcionários.

Enquanto decidem como administrar seus planos de retorno ao escritório, os executivos consideram se devem monitorar a frequência ou seguir confiando nas pessoas.

Quando milhões começaram a trabalhar de casa há dois anos por causa da pandemia, eles se beneficiaram de um novo grau de autonomia, enquanto gestores viam as tarefas concluídas. Agora, conforme as empresas chamam os funcionários de volta, elas estão decidindo se tomam medidas para garantir que todos estejam trabalhando em suas mesas.

As dúvidas em relação à assiduidade podem ser preocupantes para o grande grupo de empresas que combinam trabalho presencial e remoto. Das 91 empresas

com planos de voltar ao escritório que a Cushman & Wakefield está acompanhando, 86% adotaram políticas híbridas.

Alguns gerentes do Goldman Sachs – que tem aproximadamente 20 mil funcionários em Nova York e decidiu pela volta ao trabalho no escritório cinco dias por semana – estão mantendo planilhas para saber quais trabalhadores estão comparecendo. Na SmartRecruiters, empresa de software, os gestores usam dados do sistema de reservas de mesas para “vigiar” as pessoas. “Uma parte da nossa filosofia de RH é que gostaríamos de monitorar se as pessoas estão indo trabalhar”, diz Jenae Kaska, da SmartRecruiters.

Mas, depois de experimentar a flexibilidade e fortalecidos por um mercado de trabalho aquecido, alguns trabalhadores não ficaram contentes em serem monitorados. Eles se sentem pressionados a aparecer quando sabem que seus supervisores estão coletando dados de frequência. Cerca de um terço dos trabalhadores entrevistados pela CCS Insight mencionou a pressão para ir ao escritório como uma das preocupações em relação ao modelo híbrido.

Muitos gestores ficam igualmente desmotivados com a perspectiva de terem de monitorar a assiduidade. “Também sou uma pessoa ocupada, e a ideia de ter de vigiar como se estivéssemos na escola outra vez é horrível”, disse Sara Baer-Sinnott, presidente da Oldways, em Boston.

Especialistas disseram que as empresas recorrendo a sistemas de monitoramento provavelmente já tinham problemas com a cultura do local de trabalho. “É como contratar um jogador de futebol e dizer: Não importa quantos gols você faça, só me importo com quantas horas você treina”, disse Nicholas Bloom, professor da Universidade Stanford e especialista em trabalho remoto.

Algumas empresas estão coletando dados sobre quando os funcionários vão ao local de trabalho, mas não analisam os padrões de assiduidade individuais. A DocuSign, que tem mais de 7 mil funcionários, examina informações relacionadas com reservas de mesas e salas de reunião, assim como apresentação de crachás nas instalações. No entanto, não verifica o que cada funcionário está fazendo, disse Joan Burke, chefe de RH. “Nossos funcionários provaram que podem trabalhar bem de qualquer lugar.”

Muitos trabalhadores, em todos os setores, resistem à perspectiva de monitoração da frequência. “Não tenho ninguém me vigiando. Se tivesse isso, me causaria muito estresse”, diz Rose Worden, que trabalha em Washington e deve ir ao escritório duas vezes por semana. “A confiança é importante em qualquer emprego.”

**Núcleo de Inteligência – ADECE/SEDET**

**Edição 449 – Em 09 de maio de 2022**

Os textos do conteúdo exposto neste informativo não são de autoria do Governo do Estado do Ceará.