

A influência do teletrabalho nas relações laborais

/// Cristiana Soares Rodrigues

csrodrigues2000@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-9856-5154>

ISCAP, Instituto Politécnico do Porto

P. PORTO
ISCAP

Revista Técnica de
Tendências em
Comunicação
Empresarial

Resumo

Devido ao surgimento da pandemia COVID-19 e subsequentes medidas de distanciamento social, o teletrabalho apresentou-se como uma solução para muitas organizações. Com a emergência desta nova modalidade de trabalho verificaram-se alguns benefícios associados, no entanto, a falta de interação social entre os colaboradores revela-se como um obstáculo na criação de relacionamentos interpessoais entre eles. O ser humano é um ser social, deste modo, a componente relacional é extremamente importante para o seu desenvolvimento pessoal. No ambiente corporativo não é diferente, a criação de relacionamentos profissionais entre os colegas de trabalho é uma parte importante no desenvolvimento do sentimento de pertença à organização. Assim, existem táticas que podem ser colocadas em prática, tendo como exemplo as atividades de integração ou *team building*, de modo que os colaboradores se sintam motivados, satisfeitos e felizes no seu ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Teletrabalho, Relacionamento Interpessoal, Interação Social, Relações Laborais

Abstract

Due to the rise of the COVID-19 pandemic and subsequent measures of social distancing, teleworking presented itself as a solution for many organizations. With the emergence of this new way of working there were some benefits associated, however, the lack of social interaction among employees reveals itself as an obstacle in the creation of interpersonal relationships among them. The human being is a social being, so the relational component is extremely important for his/her personal development. In the corporate environment it is no different, the creation of professional relationships between co-workers is an important part in developing a sense of belonging to the organisation. Therefore, there are tactics that can be put into practice, such as integration activities or team building, so that employees feel motivated, satisfied, and happy in their work environment.

Keywords: Telework, Interpersonal Relationship, Social Interaction, Workplace Relations

A influência do teletrabalho nas relações laborais

Atualmente tem-se revelado benéfico para as organizações que os colaboradores se mantenham motivados e com boas relações entre si, de forma que consigam alcançar bons resultados e uma atmosfera positiva no ambiente organizacional. Com a evolução do mercado de trabalho e a consequente emergência do teletrabalho, a questão relacional tem sido posta em causa, gerando assim problemas como a baixa produtividade e qualidade dos trabalhos gerados, ou por outro lado a falta de motivação por parte dos colaboradores.

Por muito que pareça um conceito recente, o termo teletrabalho surgiu na década de 70, aquando de uma crise de petróleo, que originou uma preocupação acrescida com os gastos em deslocamento para o trabalho. Com a necessidade de manter o trabalho e reduzir os custos de deslocamento, as empresas viram-se obrigadas a reinventarem-se, deste modo surgiu o conceito de teletrabalho.

Segundo a Missão para a Sociedade de Informação (MSI, n.d.) "o teletrabalho poderá ser entendido como um modo flexível de trabalho, cobrindo várias formas de atividade, em que os trabalhadores podem desempenhar as suas funções remotamente", de uma forma mais simplificada, trabalho à distância. O trabalhador exerce as mesmas funções que exerceria se trabalhasse no escritório da empresa, o mesmo horário, normalmente num lugar fixo (casa), e mantendo-se em permanente contacto com a sua equipa. Existe ainda o conceito de trabalho remoto, que se distingue pela localização em que o trabalhador desempenha o seu trabalho, este pode estar em qualquer parte do mundo e a sua entidade patronal não precisa de saber necessariamente ou aprovar o sítio em que se encontra. (Reis, 2020) No entanto, irei usar o termo teletrabalho como sinónimo de ambos os conceitos.

O teletrabalho emergiu com maior afluência no nosso quotidiano nos últimos 2 anos, junto com o surgimento da pandemia COVID-19, que impossibilitou o contacto físico entre todos, devido ao elevado grau de contágio deste novo vírus.

Assim, as empresas sentiram a necessidade de inovar e se reconstruírem, aderindo a esta nova modalidade de trabalho, da qual nem todos os profissionais tinham conhecimento.

Esta adesão ao teletrabalho, surgiu como uma solução perfeita para o tempo de pandemia que se vivia, emergindo assim inúmeros benefícios associados, dos quais podemos destacar: a maior disponibilidade dos trabalhadores para a família, a diminuição de despesas, os horários mais flexíveis, a libertação de espaço e recursos na empresa, entre outras...

No entanto, tal como em tudo na vida também existem obstáculos. Exemplos como o isolamento, o bloqueio de criatividade, o menor controlo sobre o trabalho que está a ser desenvolvido, a dificuldade de separação da vida profissional com a pessoal e, acima de tudo, a que acredito ser a mais importante, a falta de interação social entre os colaboradores no dia a dia da

empresa, que muitas vezes leva ao sentimento de desintegração face à organização e também à falta de motivação para trabalhar.

O ser humano é por natureza um ser social, precisa de estabelecer relações interpessoais, procurando sempre uma troca de conhecimentos, emoções ou energias, de forma a conseguir sentir-se conectado a outras pessoas.

No ambiente corporativo não é diferente, os relacionamentos profissionais entre colegas de trabalho são uma parte importante do sentimento de pertença à organização e, com a adoção desta modalidade de trabalho remoto, a criação das relações interpessoais entre eles é colocada em questão, produzindo situações como o isolamento social ou, até mesmo, a depressão, em casos mais delicados.

Segundo o Economista (Silva, 2020), um *publisher* online de referência, “os relacionamentos interpessoais consistem na ligação estabelecida por duas ou mais pessoas num mesmo círculo que pode ser o familiar, de amizade, profissional ou outro”, neste caso em ambiente de teletrabalho os relacionamentos interpessoais profissionais acabam por ser desvalorizados, resultando num individualismo por parte de cada colaborador, num mau ambiente organizacional e numa consequente perda de motivação e foco nos objetivos da organização.

Acredito que a criação de relações interpessoais entre os colaboradores de uma organização são fundamentais para o desenvolvimento pessoal e profissional de qualquer indivíduo, sendo também um fator benéfico para a empresa em si, visto que se todos trabalharem juntos em equipa e se sentirem à vontade para sugerirem novas ideias, a tendência será gerar bons resultados para a organização um todo.

No meu entendimento o teletrabalho apresenta um entrave na componente relacional dos colaboradores, principalmente aqueles que se iniciam numa empresa pela primeira vez e nunca tiveram um primeiro contacto físico com os futuros colegas de trabalho. Ainda nesta linha de pensamento, Mark S. Granovetter (Granovetter, 1973), professor de Sociologia na Universidade de Stanford, identificou em 1973 a importância da construção de laços fracos para pessoas recém-chegadas a uma empresa. Mas afinal o que são estes laços fracos? São aqueles conhecidos casuais que nos movem para fora das nossas redes estabelecidas e familiares de "laços fortes". De acordo com o MIT Sloan Management Review (Deal, J. J., & Levenson, A. (2021)), os laços fracos oferecem-nos a oportunidade de aprender e expandir.

Pessoalmente, numa experiência de teletrabalho, senti uma enorme distância para com os meus colegas, não me senti integrada na equipa, senti falta das conversas rotineiras com as pessoas ou da simples pausa para café, senti falta de um bom ambiente de trabalho que não fosse o escritório de casa ou o café da esquina, senti falta da troca de ideias constante, da mão amiga ali ao lado em caso de precisar de ajuda numa tarefa, em suma, senti a solidão.

Assim, estou convicta de que devemos dar uma enorme importância aos relacionamentos interpessoais em contexto profissional, pois estes

demonstram-se como fatores chave para o sucesso de qualquer profissional ou organização num todo.

Assim, pesquisei sobre táticas que podem e devem ser aplicadas com vista a motivar os colaboradores e fazê-los sentirem-se bem e parte integrante da organização. Deste modo, não só a promoção e desenvolvimento de estratégias de *team building*, como também atividades de integração, contribuem para o acolhimento e sentimento de bem-estar de todos. São exemplos de *team building* as atividades desportivas, escapadelas, jogos de confiança ou concursos. Já na categoria de atividades de integração são diversos os jogos que podem ser feitos para os colaboradores se conhecerem melhor e originarem um bom clima organizacional. Acrescento ainda que, todas estas táticas se revelam ferramentas úteis se existir uma política entre a empresa e as pessoas que faça com que estas resultem.

Em síntese, acredito que o sentimento de pertença para qualquer colaborador é algo essencial para que este se sinta motivado e feliz no seu trabalho, assim como as relações interpessoais que desenvolve com os seus colegas. Certamente que os resultados de uma empresa se encontram diretamente relacionados com a conexão estabelecida entre os seus colaboradores, portanto são indispensáveis os sentimentos de satisfação, felicidade e conforto no ambiente de trabalho.

Referências

- Granovetter, M. (1973). The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 21.
- MSI. (n.d.). *Livro Verde para a Sociedade da Informação em Portugal*. Portugal . Retrieved from <http://homepage.ufp.pt/lmbg/formacao/lvfinal.pdf>
- Reis, C. (2020, Setembro 16). Retrieved from Ekonomista: <https://www.ekonomista.pt/diferencas-teletrabalho-trabalho-remoto/>
- Silva, I. (2020, Novembro 30). Retrieved from Ekonomista: <https://www.ekonomista.pt/relacionamento-interpessoal/>
- Deal, J. J., & Levenson, A. (2021). Figuring Out Social Capital Is Critical for the Future of Hybrid Work. *MIT Sloan Management Review*, 62(4), 1-4.