



Trabalhar no novo normal

 *Rita Lima*

rita.lima01@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-2345-6789>

ISCAP, Instituto Politécnico do Porto

P.PORTO
ISCAP

Revista Técnica de
Tendências em
Comunicação
Empresarial

Resumo

Após vivenciarmos uma pandemia, a realidade profissional de muitas empresas e conseqüentemente de muitos colaboradores mudou por completo. Foram-se instaurando novos comportamentos e hábitos profissionais que levaram a um aumento na qualidade de vida dos trabalhadores como é exemplo a aproximação das famílias. No pós-pandemia, os colaboradores precisam que as empresas atendam às suas necessidades para serem motivados e comprometidos com os objetivos empresariais. É então imprescindível que os Recursos Humanos tenham em atenção estas novas necessidades e que sejam tomadas medidas com o intuito de motivar as várias gerações do mercado de trabalho atual.

Palavras-chave: Novo normal, Motivação, Colaboradores, RH

Abstract

After experiencing a pandemic, the professional reality of many companies and consequently many employees changed completely. New behaviors and professional habits were introduced, which led to an increase in the quality of life of workers, such as the approximation of families. In the post-pandemic, employees need companies to meet their needs to be motivated and committed to business objectives. It is therefore essential that Human Resources take into account these new needs and that measures be taken to motivate the various generations of the current labor market.

Keywords: New normal, Motivation, Employees, HR

Trabalhar no novo normal

É impossível não recordar quando, em 2020, as nossas vidas foram afetadas por um vírus que, desconhecida a sua gravidade, ninguém acreditaria que podia chegar até nós. Rapidamente as pessoas ficaram fechadas em casa e as empresas viram-se obrigadas a adaptar toda a sua forma de trabalhar. O regime de teletrabalho foi uma das opções encontradas para manter a produtividade naquela que foi uma época negra para a economia mundial e por isso foi adotado por todas as empresas que assim tiveram essa possibilidade. Mas de que forma terá sido afetada a motivação dos colaboradores?

O que é a motivação e como foi afetada?

Segundo, Stephen Robbins (2009) em Comportamento Organizacional a motivação é “o processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de uma determinada meta”. Também Clotilde Passos, Paulo Pereira e Marco Ferreira Ribeiro (2018), em Motivação organizacional: fatores precursores da motivação do colaborador, afirmam que

A motivação é baseada em emoções, em especial, no desejo por experiências emocionais positivas e, conseqüentemente, por evitar experiências negativas, onde a definição de positivo ou negativo varia de indivíduo para indivíduo e do seu estado psicológico no momento, independentemente de normas sociais.

Entenda-se então que a motivação é a causa de qualquer objetivo concluído e da produtividade de qualquer pessoa. Um colaborador motivado é um colaborador produtivo e feliz no trabalho que desempenha. O efeito contrário também é perceptível: se um colaborador não estiver motivado com o seu papel, para além de infeliz, é também pouco produtivo e eficiente naquilo que pratica. É então do interesse de qualquer empresa que todos os seus colaboradores estejam motivados no seu trabalho.

Vivemos num tempo difícil e único, sem igual na História. Para as empresas terem equipas motivadas no seu trabalho, é importante definir estratégias e perceber o que as gerações que constituem o mercado de trabalho atual precisam para estar motivadas, colocando o fator humano como discussão central, considerando todos os medos, dificuldades e necessidades. Só assim será possível ter equipas motivadas e comprometidas com o sucesso da empresa em questão.

Segundo o estudo realizado pela EY, *Physical Return and Work Reimagined* (Rebello, 2021), em Portugal a pandemia afetou a motivação das diferentes gerações em diferentes níveis no mercado de trabalho. Os colaboradores da geração Z, aqueles nascidos depois de 1996, que antes da situação pandémica eram os mais motivados a encontrar novos desafios profissionais, são os que mais hesitação apresentam. Em contrapartida, para a geração X e *millennials*, o fator de proximidade das suas residências parece que perdeu relevância, uma vez que o regime de teletrabalho foi banalizado, permitindo a aproximação das famílias.

No entanto, e pelo mesmo estudo acima mencionado, todas as gerações parecem atribuir no pós-pandemia mais importância à inovação tecnológica da empresa bem como à necessidade da comunicação entre colaboradores, sentido a necessidade de dinâmica entre as equipas, uma vez que é a comunicação interna essencial para reforçar o sentimento de pertença, o sentimento de que não estão sozinhos, pelo que a estimulação da comunicação interna entre colaboradores assumiu uma importância fulcral no novo normal. Como forma de motivar os colaboradores no pós-pandemia, a remuneração e bem-estar, a possibilidade de haver flexibilidade de horários permitindo haver o equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal é uma necessidade apontada em especial pelos *millennials*. Temas como a segurança e o sentimento de pertença são fatores motivacionais apontados por todas as gerações no mercado de trabalho atualmente.

Como podemos motivar os colaboradores?

Posto isto, e não obstante as medidas já praticadas anteriormente à pandemia, já é possível verificar algumas formas de motivar equipas comprometendo-as com o sucesso da empresa. Apesar de a remuneração ter uma elevada importância na vida de um colaborador, esse fator, como verificado pelo estudo acima, não é razão única para motivar os funcionários. Estimular a comunicação interna de modo a criar laços entre os colaboradores e incentivar as relações de proximidade entre si, bem como espírito de equipa e pertença é algo muito importante e essencial para motivar os novos colaboradores.

De modo a estimular esse ambiente mais próximo entre colaboradores, algumas empresas já optaram por organizar atividades dinâmicas entre colaboradores fora do espaço empresarial, o *team building*. Para além de desenvolver habilidades como liderança, oralidade e velocidade, ao viver essa experiência, passando esse tempo juntos fora do ambiente de trabalho, os colaboradores fortalecem as suas relações sociais fomentando a motivação na organização. Também mostrar aos colaboradores reconhecimento e valorização pelo seu trabalho é uma ótima forma de motivá-los a realizar um trabalho cada vez melhor. Os colaboradores no pós-pandemia desejam ser reconhecidos pelo seu trabalho individual e ser ouvidos pela empresa.

A flexibilidade de horários assume-se também como um fator fulcral para a motivação dos colaboradores numa empresa. Como já enunciado, o teletrabalho trouxe aos funcionários uma liberdade de horários que, apesar das dificuldades, lhes permitiu alcançar maior qualidade de vida. No pós-pandemia, os colaboradores não querem perder essa flexibilidade e não querem voltar a ter um trabalho estritamente presencial das 9h às 18h. Como solução, e compreendendo as fragilidades do teletrabalho na sua totalidade, o regime híbrido tem vindo a popularizar-se.

O regime híbrido combina o trabalho remoto com o trabalho presencial, permitindo dividir a semana ou mês laboral entre trabalhar no escritório e em outro qualquer lugar, podendo esta divisão ser uma escolha da empresa ou do próprio trabalhador. Segundo um relatório divulgado pela *Accenture*, corroborado por um inquérito elaborado pela Universidade de *Stanford*, foi

concluído que 55% dos trabalhadores querem combinar o trabalho remoto com o trabalho presencial e apenas 20% dos inquiridos querem trabalhar a tempo inteiro no regime presencial. Este regime parece então ser o preferido das empresas e dos colaboradores, apresentando um leque de vantagens, enunciadas por Ana Matos no *Factorial Blog*, como um maior equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, menos custos para a empresa a nível logístico, maior otimização do tempo e maior satisfação dos colaboradores. Claro que também são verificadas algumas desvantagens como a necessidade de maior segurança nos dados internos, possíveis falhas de comunicação entre equipas e interações mais impessoais, facilmente corrigidas com *team building* e outras formas de interação entre equipas.

Como profissionais, queremos estar inseridos num ambiente empresarial onde nos sintamos familiarizados, valorizados e onde percebemos as nossas necessidades respeitadas. Quando tal acontece, automaticamente nos sentimos motivados para dar o melhor de nós àquela empresa que nos valoriza. Essa motivação está essencialmente dependente da visão da empresa e das resoluções dos Recursos Humanos de cada organização. Assim, acredito, e considerando as atuais motivações pós-pandémicas dos colaboradores, que as observações feitas neste artigo poderão ser relevantes e decisivas para a motivação de todos os funcionários e que, certamente, as empresas que decidirem adotar medidas como estas terão vantagens e melhores resultados.

Referências

- Matos, A. (2022, February 16). Trabalho híbrido: o que é, vantagens e desvantagens. <https://factorialhr.pt/blog/trabalho-hibrido/>
- Morais, R. M. S. de. (2021, September 9). Universidade Federal do Rio Grande do Norte: Motivação no trabalho no contexto da pandemia da Covid-19. <https://repositorio.ufrn.br/handle/123456789/44543>
- Ribeiro, M. F., Passos, C., & Pereira, P. (2018, January 1). Motivação organizacional: fatores precursores da motivação do colaborador. *Gestão e Desenvolvimento*, 26, 105–131. <https://doi.org/10.7559/GESTAOEDESENVOLVIMENTO.2018.657>
- Robbins, S. P. (2009). *Comportamento Organizacional*. https://admdotunisa.files.wordpress.com/2019/03/robbins_2009_livro_comportamento_organiz.pdf
- 19 Important Hybrid Working Statistics To Know Now (2022). (n.d.). Retrieved May 16, 2022, from <https://www.apollotechnical.com/hybrid-working-statistics/>