

A motivação dos colaboradores em tempos de pandemia

 *João Pedro Morence Coelho*

j.16coelho@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-0429-2667>

ISCAP, Instituto Politécnico do Porto

Resumo

A passo que a pandemia COVID-19 se aproxima do seu fim, podemos finalmente começar a analisar profundamente o impacto que esta trouxe ao tecido empresarial, à economia e todos os que este engloba. Neste artigo o foco será as mudanças exigidas pela situação pandémica quanto a métodos e práticas de trabalho, as vantagens e desvantagens de teletrabalho e como este afeta e afetou a motivação e felicidade dos colaboradores de uma organização durante os últimos dois anos e quão permanente estas mudanças irão se tornar nos próximos anos.

Palavras-chave: covid-19; teletrabalho; pandemia; motivação; business; management

Abstract

As the COVID-19 pandemic begins to reach its end, we can finally begin to calmly and thoroughly examine the impact it brought on the corporate fabric, the economy and everyone these encompass. In this article, the focus will be the changes demanded by the pandemic when it comes to work methods and practices, the advantages and disadvantages of working from home, as well as its impact on the motivation and happiness of a company's workers over the last two years and how permanent these changes will become.

Keywords: covid-19; telework; pandemic; motivation; business; management

A motivação dos colaboradores em tempos de pandemia

A pandemia COVID-19, um tópico abordado inúmeras vezes, com o seu impacto na saúde, economia e cultura extensivamente analisado desde o começo da mesma. Pois, durante este artigo, será estudado o seu impacto na saúde mental da população e como esta, conseqüentemente, afeta a sua performance no trabalho e os efeitos deste na economia. Devido às quarentenas impostas pela pandemia, foi requerido que sempre que teletrabalho, fosse possível, este seria implementado, assim dispensando todos os funcionários que ocupassem cargos onde estas circunstâncias se reunissem de terem que se deslocar fisicamente aos escritórios das suas empresas, trabalhando remotamente a partir de casa.

Dada assim esta breve introdução iremos analisar quais os impactos destas profundas mudanças nas vidas e rotinas dos trabalhadores, e como isto afetou a sua motivação ao longo desse mesmo período.

O que ao início até pode ter sido visto como uma nova vantagem no campo do trabalho, permitindo aos trabalhadores evitar as deslocções pendulares, assim economizando financeiramente nos custos, mas também no tempo alocado às mesmas, permitindo assim ao funcionário ter uma maior presença no seu ambiente familiar, podendo assim cuidar de algum dependente que este possa ter ou para outras questões pessoais que assim o exijam. Tal como explica o blog americano Flex Jobs no seu post (Flex Jobs, 2022) o teletrabalho traz inúmeras vantagens não só para o funcionário, mas também para a empresa que sai sempre beneficiada quando os seus trabalhadores saem beneficiados, sendo mais felizes com o seu trabalho, conseqüentemente aumentando a sua motivação e, como tal, a sua produtividade irá inerentemente aumentar também. Vantagens já citadas como um melhor equilíbrio na relação entre vida pessoal e trabalho, poupança a nível financeiro para os trabalhadores e ainda um impacto ambiental positivo e menos stress proveniente da deslocação diária para o trabalho com benefícios diretos na saúde dos funcionários, etc.

Perante todas estas vantagens, haverá então algum motivo pelo qual o teletrabalho e a sua regularização trazida pela pandemia será algo senão completamente positivo?

Em contrapartida, com o passar dos meses e, em alguns casos mais que um ano, a quebra na rotina que para muitos era a mesma desde o início da sua vida profissional, com condicionantes nunca antes experienciadas, levantou questões para as quais ainda não haveria uma resposta, nomeadamente, a isolamento provocada pela necessidade de passar grande parte do seu dia a trabalhar em casa, muitas vezes sem contacto com outras pessoas, sendo que no seu tempo livre também não poderiam sair e ocupar-se com atividades rotineiras da sua vida e/ou entrosar-se em eventos sociais com amigos e família que para muitos será essencial para manterem um sentido de “normalidade”. Através de um estudo publicado num artigo do blog americano Science Direct (Science Direct, 2022), é exposto que pouco mais de metade dos trabalhadores nunca tinham sequer experimentado

teletrabalho, e que a minoria que já tinha experienciado em algum momento da sua carreira, terá sido uma ocasião única ou rara, sendo que dos que já teriam realizado o seu trabalho de forma remota terão tido pouca ou nenhuma experiência com reuniões ou conferências online, provando que o seu trabalho realizado à distância não exigia comunicação ou colaboração com os seus colegas, o que viria ser um desafio durante a pandemia. As desvantagens do teletrabalho passam **por dificuldade** por parte do funcionário em discernir o seu tempo de trabalho e tempo livre, o isolamento e falta de interação com outras pessoas e ainda o facto que grande parte do dia do trabalhador é passado em casa, muito provavelmente sentado e com atividade física limitada. Podemos, portanto, chegar à conclusão de que os principais obstáculos ao teletrabalho imposto pela pandemia são os riscos para a saúde física e mental do colaborador.

Sendo que o foco deste artigo é a motivação do funcionário durante a pandemia, a preocupação principal será a análise da saúde e estado mental do mesmo, sendo que este, juntamente com o ambiente de trabalho são os dois principais influenciadores da motivação do trabalhador. Como tal, iremos tendenciosamente, atribuir um maior peso às desvantagens do teletrabalho, em comparação às vantagens do mesmo, sendo que a utilização deste acarreta sérios riscos para a capacidade mental do colaborador.

Porém, a realidade é que atualmente vivemos uma dicotomia no campo profissional, enquanto que os trabalhadores já com alguns anos de experiência profissional e/ou que tenham dependentes, nomeadamente crianças, o teletrabalho tornou-se uma conveniência bem vinda, que veio para facilitar a sua rotina e responsabilidades diárias. Por outro lado, trabalhadores mais jovens ou com ausência da circunstância de dependentes, tem tendência a carecer mais da interação social proveniente da presença física num escritório e da convivência com os seus colegas, que por si facilita também a inserção em eventos sociais, agora tornados possíveis com o terminar da pandemia COVID-19.

No entanto, o desafio que os gestores e as suas empresas têm enfrentado é a desmotivação crescente entre os colaboradores que por um motivo outro, já não estariam habituados à rotina da sua deslocação para o trabalho e da sua presença física ser obrigatória. Como tal, as principais respostas por parte das organizações tem sido a criação de horários mais flexíveis, permitindo aos funcionários cumprir as suas horas e carga de trabalho de uma forma que lhes seja mais conveniente e da implementação de regimes de trabalho parcial, alternando os dias da semana entre trabalho presencial e teletrabalho o que também permite aos funcionários uma maior flexibilidade quanto à sua carga horária, assim ajudando a criar um bom ambiente de trabalho que potencie a felicidade e, conseqüentemente, a motivação do colaborador.

Podemos portanto concluir, que apesar dos obstáculos, dificuldades e inovações que a pandemia COVID-19 introduziu ao mundo do trabalho e, como tal à economia global, estas adversidades produziram um efeito positivo no que toca à modernização do ambiente de trabalho, regularizando e em alguns casos introduzindo novas práticas de trabalho que permitam aos colaboradores uma vida profissional sem efeitos negativos na sua vida

peçoal, assim potenciando a motivação e, como tal, a produtividade do mesmo.

Referências

Flex Jobs. (15 de Maio de 2022). Obtido de
(<https://www.flexjobs.com/blog/post/benefits-of-remote-work/>)

Science Direct. (15 de Maio de 2022). Obtido de
(<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2589791821000165>)