



GERIR TRABALHO REMOTO EM TEMPOS DE CRISE

São tempos difíceis para as empresas e para os seus líderes. Com a implementação do Estado de Emergência em Angola e a sua posterior prorrogação, muitas empresas estão há muito tempo a trabalhar em trabalho remoto (trabalho a partir de casa é a terminologia usada também em algumas empresas).

São tempos difíceis para as empresas e para os seus líderes. Com a implementação do Estado de Emergência em Angola e a sua posterior prorrogação, muitas empresas estão há muito tempo a trabalhar em trabalho remoto (trabalho a partir de casa é a terminologia usada também em algumas empresas). Em Portugal o termo usado é teletrabalho e estima-se que 90% das empresas estão a actuar desta forma e [algumas colocam até 97% dos trabalhadores em casa](#). Nos EUA, o *U.S. Bureau of Labor Statistics* indica que quase ¼ da força de trabalho Americana está a trabalhar a partir de casa ¹.

O trabalho remoto implica que os trabalhadores e as chefias estejam a trabalhar fisicamente separadas, o que para alguns é uma novidade e traz grandes desafios, nomeadamente:

- 1. Falta de supervisão cara-a-cara.** No trabalho remoto não passamos pela mesa de trabalho do nosso trabalhador e perguntamos sobre o trabalho que está a fazer. Essa falta de ligação cara-a-cara leva a que muitos gestores diminuam a frequência de interacções com as suas equipas. Isto poderá levar a uma menor produtividade do trabalhador, assim como o feedback atrasado levará a uma menor produtividade;
- 2. Falta de acesso a informação.** Em trabalho remoto há menos interacção entre os trabalhadores, o que leva a que a informação circule mais devagar. Em certas situações, pode levar a incorrectas decisões de alguns líderes de equipa e de trabalhadores;
- 3. Distracções em casa.** As distracções em casa, seja pela televisão ligada, máquina do café, frigorífico ou mesmo familiares e animais de estimação pode provocar uma menor produtividade dos trabalhadores;
- 4. Isolamento Social.** Fechados em casa e com menos interacções sociais, os trabalhadores podem sofrer psicologicamente. Muitos estudos apontam a solidão como um dos principais problemas do trabalho remoto².

Para gerir melhor de forma remota, os gestores de equipas devem tomar algumas medidas para garantir a eficácia e eficiência na gestão das mesmas:

- 1. Validar diariamente o trabalho realizado através de chamadas telefónicas ou via aplicações web.** Garantir que o trabalho está a ser feito e que as actividades estão a ser realizadas é fundamental. Garanta isso através de uma aplicação de gestão de tarefas ou através de uma simples chamada diária. Mantenha contactos regulares com a sua equipa. Há quem opte por chamadas individuais ou chamadas de grupo, ambas com vantagens e desvantagens, mas o importante é manter o contacto. Mantenha as linhas de comunicação abertas através da utilização

¹ <https://www.bls.gov/news.release/atus.t06.htm>

² <https://psycnet.apa.org/record/1984-11959-001>

de aplicações por mensagem (vulgo IM);

2. Providenciar diferentes soluções tecnológicas de comunicação. Quantas mais melhor, mas focar apenas em 2 ou 3 para não dispersar informação e atenção. As chamadas de grupo em vídeo têm muitas vantagens, especialmente em equipas pequenas e ajudam a diminuir a sensação de isolamento social das equipas. Para além disso as chamadas de vídeo são mais adequadas para conversas mais complexas e pormenorizadas. Se a sua empresa não tem estas soluções tecnológicas de comunicação implementadas fale com o seu departamento de TI. Na KBC recomendamos:

- o Criação de grupos de trabalho no WhatsApp;
- o Utilização de ferramentas de produtividade e de gestão de trabalho como o [Slack](#) ou o [Microsoft To Do](#);
- o Vídeo chamadas através do [Skype](#) ou [Zoom](#).

3. Faça chamadas regulares só para manter a interação social. Trabalho não é apenas trabalho. Criamos amizades no trabalho. Estabelecemos relações humanas. Um estudo recente de uma empresa americana de RH a mais de 33 mil trabalhadores nos EUA, indica que mais de 50% dos trabalhadores faz amizades no trabalho e que 60% das mulheres tem um(a) amigo(a) chegado(a) no trabalho³. A forma mais fácil de manter uma ligação social básica com os seus colegas é promover uma chamada de vídeo para falar de temas não relacionados com trabalho. Chame-lhe, por exemplo, “chamada de vídeo de 15 minutos para café”. Apesar de estas vídeo chamadas parecerem forçadas, muitos estudos indicam que ajudam os gestores e os trabalhadores a libertar stress, diminuir a sensação de isolamento e melhorar o bem-estar das pessoas.

4. Estabeleça regras de relacionamento. O trabalho remoto é mais eficiente quando estão claramente definidas as regras para comunicação entre as equipas. Estas regras implicam não só o tipo de solução tecnológica a usar, a sua frequência e o tempo. Por exemplo, no caso da KBC, usamos o Whatsapp para informação rápida, o e-mail e as chamadas de Whatsapp para feedback de trabalho e as chamadas de vídeo para reporte de situação de trabalho de equipa e feedback. Garanta também que as suas equipas estão a partilhar devidamente a informação necessária. Quando em trabalho remoto as pessoas têm tendência em focar-se muito em si e partilham muito menos do que quando trabalham lado a lado.

³ <https://www.cnn.com/2018/03/29/why-having-friends-at-work-is-so-crucial-for-your-success.html>

Se quiser saber mais sobre o tema recomendamos as seguintes leituras:

<https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/amp.2014.0120>

<https://hbr.org/2018/11/helping-remote-workers-avoid-loneliness-and-burnout>

<https://hbr.org/2020/03/15-questions-about-remote-work-answered>

<https://psycnet.apa.org/record/1984-11959-001>

Este documento foi preparado pela Kitambo Business Consulting, Lda.

Autor da publicação:

Alexandre Teixeira, Director

Email: alexandre.teixeira@kbc.co.ao

Publicação completa a 13 de Abril de 2020, 12:00 (GMT+1)

Publicação divulgada a 14 de Abril de 2020, 17:00 (GMT+1)

Esta Publicação é divulgada somente pelo site da Kitambo Business Consulting.

Para mais informações visite www.kbc.co.ao



KITAMBO BUSINESS CONSULTING

Esta publicação de pesquisa foi preparada pela Kitambo Business Consulting, Lda. Este é fornecido apenas para fins informativos e não deve ser considerado como uma oferta de venda ou solicitação de uma oferta de compra ou venda de instrumentos (ou seja, instrumentos financeiros aqui mencionados ou outros interesses no que diz respeito a tais instrumentos financeiros).

A publicação de pesquisa foi preparada de forma independente e exclusivamente com base em informações disponíveis publicamente que a Kitambo Business Consulting considera confiáveis. Apesar de ter sido tomado um cuidado razoável para assegurar que o seu conteúdo não é falso ou enganoso, não é feita nenhuma representação quanto à sua exactidão ou integridade sendo que a Kitambo Business Consulting não assume qualquer responsabilidade por qualquer perda directa ou consequential, incluindo, sem limitação, qualquer perda de lucros, decorrente da confiança neste relatório de pesquisa.

As opiniões aqui expressas são as opiniões dos analistas responsáveis pela elaboração da publicação de pesquisa e reflectem o seu julgamento de acordo com a data deste documento. Estas opiniões estão sujeitas a alterações e a Kitambo Business Consulting não se compromete a notificar qualquer destinatário desta publicação de tais alterações nem de quaisquer outras alterações relacionadas com as informações fornecidas aqui. A KBC não se responsabiliza por qualquer perda de qualquer pessoa com base nesta publicação.

A KBC é uma empresa de consultoria de gestão, fundada em Angola e conhecedora do mercado africano. Para mais informações visite www.kbc.co.ao