

Por Mario Moraes (*)

Enquanto você lê este artigo, seis em cada dez brasileiros (60%) estão trabalhando de casa, segundo pesquisas publicadas nas últimas semanas. São, em sua imensa maioria, pessoas que seguiam suas rotinas profissionais normalmente, o que incluía deslocamentos físicos por diferentes lugares (o escritório, a fábrica, os clientes, parceiros, etc.)... Isso até o final de fevereiro.

Especialistas e instituições do mundo todo têm tentado compreender os impactos sociais e psicológicos dessa mudança tão abrupta em nosso dia a dia, em que muitas pessoas tiveram, quase do dia para a noite, que adequar cotidianos inteiros no espaço de suas casas. Os estudos já observam aumento de estresse, ansiedade e até depressão, segundo os resultados divulgados de forma inicial.

No entanto, empresas de diversos ramos de atuação devem se preparar desde já para que o retorno de seus funcionários seja mais organizado do que a forma repentina e necessária da ida para a quarentena, suavizando os possíveis impactos dessa volta para um cotidiano diferente daquele deixado no final de fevereiro.

Esse retorno inicia-se antes do retorno. É isso mesmo: a primeira ação deve ser colocada em prática agora, disponibilizando aos funcionários palestras curtas, gravadas em cerca de 20 minutos, com temas motivacionais que tragam equilíbrio emocional à situação atual e demonstrando que isso é passageiro. Temas como performance em casa para a organização dessa nova rotina de trabalho, de transparência de ações da própria empresa no sentido da saúde organizacional e ações para manter o sentimento de equipe mesmo estando separados.

Tão importante como as ações acima, é criar um canal de interação para identificar os funcionários que apresentaram os sintomas comuns da covid-19, testaram positivo para a doença durante o confinamento, e/ou conviveram com alguém (parente ou amigo) infectado, mantendo a privacidade e preservando a saúde de todos. Neste caso, o RH precisa possuir um plano estabelecido de como lidar com cada caso, isto é, com prazos, medidas e respostas possíveis a cada um.

É fundamental que a empresa prepare um plano de comunicação para o efetivo retorno, que poderá servir tanto para marcar o fim do período crítico da crise, agradecendo a todos pelos esforços durante a quarentena, como para apresentar os novos protocolos de segurança.

Esses protocolos - que também devem estar sendo produzidos desde já - incluem ações internas de higienização de espaços e objetos, regras de convivência entre os funcionários e a criação de novas normas de descarte de qualquer ferramenta ou objeto compartilhado. Em alguns casos, será necessária a própria abolição deles.

Vale lembrar que, nas regras de convivência pós-pandemia, deverão estar claras também medidas temporárias, como espaçamento entre as pessoas, uso de máscara durante a jornada de trabalho e a suspensão de reuniões e encontros com aglomeração presencial.

Os desafios financeiros da empresa devem ser apresentados a todos e, tão importante quanto, é dizer que cada um será peça fundamental para se vencer toda recessão causada pela quarentena. É o momento de falar que todos estão no mesmo barco e que as decisões serão sempre tomadas e executadas com transparência. Isso ajuda a quebrar possíveis circulações de boatos e informações falsas pós-retorno.

Os membros do RH são importantes na orientação dessa primeira semana de retorno: posicionados estrategicamente, podem servir de guias para os novos protocolos da vida social.

Disponibilizar material online para que os empregados possam tirar dúvidas e acessar informações sobre as regras criadas também deverá estar no plano.

As lideranças das equipes podem auxiliar muito no retorno dos funcionários, mas precisam ser preparadas pelo RH no que dizer e em como serem guias de seus times no processo de volta à rotina, em último caso, ajudando aqueles que tiverem mais dificuldade com as mudanças.

Por fim, o mundo será diferente após a pandemia do novo coronavírus. Ela fará inevitavelmente que repensemos as estruturas atuais das empresas, principalmente avaliando o "home office" ou a mobilização instantânea como opção de sobrevivência e redução de custos com produtividade aumentada. Em alguns países, os governos precisarão regular melhor essa relação. Porém, nas empresas talvez seja a hora de discutir com os funcionários novas alternativas de trabalho, controles e desempenho.

Uma alternativa que vislumbro no horizonte é a mescla entre jornada no ambiente físico e a distância, com entregas acompanhadas e remuneração diferenciada, sempre em comum acordo com ambas as partes.

(*) **Mario Moraes** é Gerente Executivo de RH da [Apdata](#).