



RENDIMENTO NO ESCRITÓRIO

8 EM CADA 10 CUMPREM JORNADA PRESENCIAL, MAS PRODUTIVIDADE É BAIXA



Apesar da alta adesão às exigências de presença, profissionais apontam interrupções, barulho e deslocamento como fatores que prejudicam o rendimento no escritório

Uma pesquisa realizada pela EDC Group, multinacional focada em consultoria e outsourcing de RH, revela que 80% dos profissionais dizem cumprir integralmente as exigências de volta ao trabalho presencial, como ir ao escritório um número mínimo de dias por semana, cumprir os horários definidos e registrar presença nos sistemas da empresa. Por outro lado, 72% afirmam que seriam mais produtivos se pudessem escolher quantos dias trabalhar presencialmente e quantos remotamente.

Quando perguntados sobre o rendimento, exclusivamente no regime presencial, apenas 16% afirmam se sentir “muito produtivos”, enquanto 42% se consideram “produtivos”, 38% “pouco produtivos” e 4% “nada produtivos”, acendendo um alerta sobre a experiência dos colaboradores.

O cenário brasileiro é claro: alta disciplina no cumprimento das regras de presença e baixa percepção de produtividade no ambiente presencial. O contraste aparece tanto no agregado, quanto nos recortes por regime. No híbrido de 1 a 3 dias por semana, por exemplo, o cumprimento é elevado (73%), mas não se traduz automaticamente em melhor rendimento.

“A principal questão não é quantas pessoas estão indo ao escritório, mas como o trabalho está organizado quando elas estão lá. Nessa pesquisa, queremos esclarecer que presença sem propósito e sem boas práticas de colaboração tendem a gerar atrito e não performance, causando uma desmotivação coletiva”, afirma Daniel Campos Neto, CEO da EDC Group.

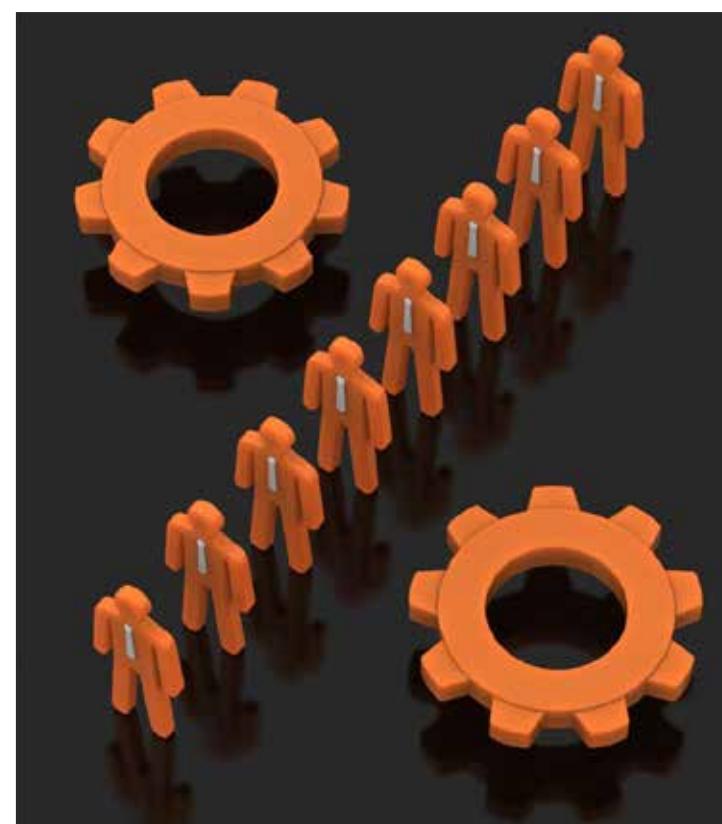
Cumprimos mais, produzimos menos

Quando perguntados se sua produtividade melhoraria se pudessem escolher quantos dias trabalhar no escritório, 50% dos entrevistados concordaram fortemente, enquanto 22% concordaram. Os dados apontam que os principais problemas do rendimento no presencial são comportamentais ou organizacionais.

Para 58%, a interrupção de colegas ou líderes surge como principais motivo para menor produtividade, seguido por cansaço do deslocamento (52%), ruídos (47%) e distrações sociais (45%). A dificuldade de foco (28%) fecha a lista e, na prática, é consequência das três primeiras.

Portanto, a pesquisa conclui que, com exceção do cansaço do deslocamento, os demais pontos apontados como causadores da perda produtividade estão ligados a comportamento e organização do trabalho e podem ocorrer tanto no presencial quanto no home office.

“Interrupção é cultura, não um problema fixo. Em um bom ‘acordo de sala de aula’, todo mundo sabe quando colaborar e



“Presença sem propósito e sem boas práticas de colaboração tendem a gerar atrito e não performance, causando uma desmotivação coletiva.”

quando ficar em silêncio. Esses argumentos são falhos pois interrupções, por exemplo, ocorrem tanto no escritório como no trabalho online. Além disso, o objetivo do presencial é justamente o contato e troca qualificados”, aponta o CEO.

Para contornar a situação, Daniel recomenda ajustes de gestão e de ambiente: alinhar regras de etiqueta, como reuniões com pauta e duração e uso de fones de ouvido ou cabines, separar dias/horários de colaboração e de foco, mapear picos de barulho

e ajustar o layout do escritório, com zonas silenciosas e mesas de “deep work”, além de flexibilizar o horário para reduzir o desgaste do deslocamento.

“Um piloto de 4 semanas com indicadores simples, como quantidade de interrupções por hora, tempo de foco contínuo, ruído médio e atrasos por trânsito, por exemplo, fornecem as evidências dos ganhos e alinha o time ao propósito do presencial, que é interagir quando faz sentido e proteger o foco quando é necessário”, explica o executivo.

Brasil x EUA

Como base metodológica, o levantamento espelhou uma pesquisa aplicada nos Estados Unidos pela Resumee Builder, replicando perguntas e critérios a fim de coletar dados relevantes e permitir comparações. No recorte de cumprimento das políticas de retorno presencial, os resultados caminham lado a lado: nos EUA, 78% dizem seguir integralmente, enquanto 22% admitem algum nível de descumprimento. No Brasil, o quadro é praticamente idêntico, com 79,85% de adesão total e 20,15% de descumprimento.

Vale ressaltar que essa diferença é explicada pelo tipo de ambiente trabalhista norte-americano, chamado de vínculo at-will, que visa maior mobilidade e trocas de emprego mais rápidas. Essa realidade tende a tornar a reação às políticas presenciais mais dura e o respeito às regras mais volátil, sobretudo nos arranjos híbridos.

“Em um mercado mais fluido como o americano, é natural ver mais contestação no híbrido. Aqui, existem uma série de burocracias para proteger a relação de trabalho, desde regras mais rígidas de contratação e desligamento até custos elevados de rescisão. Isso faz com que o profissional brasileiro seja, em média, mais cauteloso em confrontar políticas impostas pela empresa. O resultado é um cenário em que a adesão tende a ser maior, mas não necessariamente acompanhada de satisfação ou engajamento”, explica Daniel.

Rendimento presencial nos dois países

A percepção de produtividade no escritório abre um contraste mais nítido entre os países. Nos EUA, 45% dos profissionais se dizem muito produtivos e 44% produtivos nos dias presenciais (8% “não muito produtivos” e 3% “nada produtivos”). No Brasil, o patamar de alta produtividade é menor: 16% “muito produtivos”, 42% “produtivos”, 38% “pouco produtivos” e 4% “nada produtivos”. Com isso, é possível observar que, enquanto os dois mercados exibem taxas semelhantes de cumprimento das regras, divergem na qualidade percebida da experiência no presencial.

Os fatores que mais pesam contra o desempenho no escritório seguem a mesma lógica nos dois países, com índices mais altos nos EUA: lá, lideram interrupções (72%) e ambiente barulhento (69%), seguidos por desgaste no deslocamento (54%), menor foco (50%), distrações sociais (48%), muitas reuniões (35%) e layout inadequado (31%).

No Brasil, a hierarquia é parecida, porém com percentuais menores: interrupções (58%), cansaço com o deslocamento (52%), barulho (47%), distrações sociais (45%) e dificuldade de foco (28%). Em comum, questões organizacionais como pontos centrais desses obstáculos.

“Apesar da diferença na percepção de produtividade, as causas são semelhantes dos dois lados: interrupções, barulho, desgaste do deslocamento... Da nossa filial em Michigan, acompanhando clientes em ambos os mercados, vemos que quando a presença tem propósito, rituais de colaboração e proteção ao foco, a produtividade sobe. Vejo que o caminho para o Brasil é organizar melhor o trabalho, definindo quando colaborar e quando focar, reduzir ruído e fazer do escritório um lugar onde vale a pena estar,” finaliza o CEO.

Metodologia

A empresa ouviu 274 pessoas de todo o país para entender sobre as políticas de retorno ao escritório no Brasil. Os resultados apresentados concentram-se no recorte Brasil, com bloco comparativo Brasil x EUA a partir de questionário-espelho em relação ao estudo de referência. O levantamento foi aberto e divulgado nas redes sociais da empresa e para os contatos da base de dados da EDC Group.

