

A IMPORTÂNCIA DA GESTÃO DE DESEMPENHO COM FOCO NO HOME-OFFICE

VASCONCELLOS, Marcelo Augusto de ^{1*}

LEITE, Patrícia Gabrieli ^{2*}

SANTOS, Tiago Pereira ^{3*}

RESUMO

O artigo a seguir remete-se a importância da gestão de desempenho dentro das empresas, considerando o atual momento em que vivemos, onde muitas das empresas tiveram que se sujeitar a trabalhos em home office, evidenciaremos o papel fundamental de uma boa gestão e controle das atividades desenvolvidas, para o alinhamento e alcance de metas e resultados. aqui também iremos pontuar como podemos realizar uma gestão de desempenho utilizando o universo do teletrabalho.

Ao decorrer veremos o quão importante deve ser o papel dos gestores que deve-se manter presentes para auxiliar a equipe em todas as situações, principalmente em momentos de mudanças repentinas. Além disso, a preciosidade de encarar a situação como uma oportunidade para adquirir os melhores resultados por meio dos colaboradores e através de decisões estratégicas de realocação de cada função ao local a qual é obtido uma melhor produtividade, lembrando que sempre depois de grandes crises as pessoas têm a capacidade de se superarem, inovarem e chegarem ao sucesso.

Palavras - chave: Gestão de Desempenho; Home Office e Inovação.

^{1*} Graduando do Curso de Administração da UNIFEOB, marcelo.vasconcellos@sou.unifeob.edu.br; ^{2*} Graduando do Curso de Administração da UNIFEOB, patricia.leite@sou.unifeob.edu.br; ^{3**} Graduando do Curso de Administração da UNIFEOB, tiago.santos@sou.unifeob.edu.br; ^{4**} Professor orientador: Mestre, Dirceu Fernandes Batista dirceu.batista@unifeob.pro.br. **

1. INTRODUÇÃO

Este artigo refere-se a importância de se ter uma boa gestão de desempenho nas organizações voltada para o momento atual em que vivemos devido a pandemia do COVID-19, onde muitos colaboradores passaram a desenvolverem suas atividades em home-office.

Todas as organizações almejam por resultados positivos e uma gestão de desempenho eficaz é fundamental para se ter uma equipe alinhada. Nesse sentido mais do que nunca é importante manter todos da organização com foco nas suas metas, pois apesar da rotina de muitos terem mudado a empresa ainda busca chegar nos seus objetivos.

Ao decorrer deste trabalho traremos um pouco de como se iniciou o home-office, da importância da gestão de desempenho e como desenvolver essa metodologia mesmo nos tempos atuais.

2. A GESTÃO DE DESEMPENHO NO HOME-OFFICE

A gestão de desempenho trata-se de um ferramenta que pode ser utilizada pelas empresas a fim de medir, avaliar e aprimorar seus resultados por meio do desempenho dos seus colaboradores. Essa metodologia é essencial para que haja o alinhamento dos objetivos da empresa junto aos seus colaboradores, pois desta forma os gestores conseguem transmitir o que eles esperam deles, e os mesmos podem expressar suas dificuldades, havendo uma interação entre ambos para traçar objetivos e metas, proporcionando a todos os setores da empresa seguirem a mesma direção.

Segundo o artigo de um dos maiores blogs de desenvolvimento pessoal da America Latina, o SBCoaching, diz que: “A gestão de desempenho é importante principalmente para que a empresa alcance a alta performance e conquiste os objetivos organizacionais. Trata-se de uma maneira de estabelecer expectativas e alinhar colaboradores em torno das metas da organização. Por isso, a gestão de desempenho deve estar ligada às diretrizes fundamentais da empresa.”

A situação do mundo atual a qual estamos em meio a uma pandemia, o Coronavírus - COVID-19 chegou e mudou a rotina de muitas pessoas e das empresas não foi diferente. Esse fato foi inesperado e levou as empresas a tomarem decisões de forma rápida, onde muitas tiveram que mudar a forma de trabalho, optando por alterarem o quadro de funcionários e alguns grupos de pessoas que com maior risco a doença passaram a trabalhar em home-office, outras passaram todo o quadro de colaboradores para trabalhar em casa.

A primeira prática de trabalho remoto aconteceu em 1857 nos Estados Unidos quando aconteceu a primeira emissão e recepção de mensagens codificadas por meio de fios, neste sentido essa prática foi identificada pelo fato do operador ter a infraestrutura necessária para fazer a comunicação independentemente de onde estivesse.

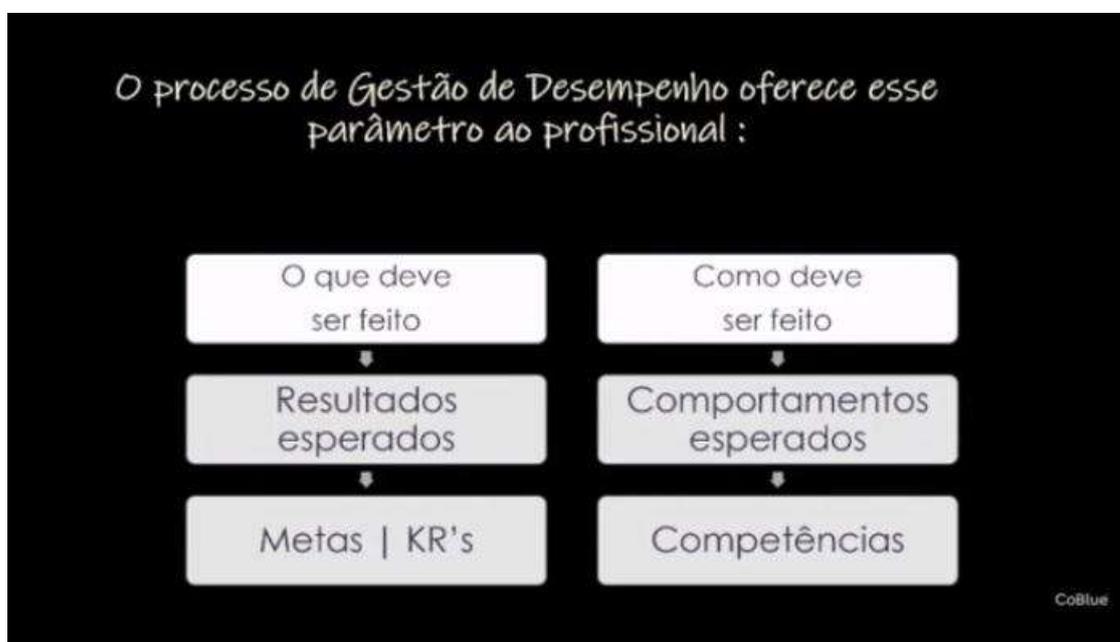
De acordo com Portaliso em “A história do Home Office” o termo home-office se iniciou em 1970 durante a crise do petróleo, onde as empresas tinham grandes gastos com deslocamento dos colaboradores até o trabalho, desta maneira viu-se uma oportunidade para diminuir seus gastos com a opção de manter seus trabalhadores em casa desenvolvendo suas atividades. Algumas empresas optaram por desenvolver o trabalho desta forma, o que consequentemente gerou um maior incentivo para os investimentos em desenvolvimento tecnológicos, já que se trata de ferramentas indispensáveis para o trabalho e comunicação entre as equipes a distância.

O trabalho home-office foi um meio alternativo para muitas empresas continuarem a desenvolver suas atividades de forma mais segura, no entanto várias empresas vem enfrentando dificuldade de medir a qualidade e nível de desenvolvimento de seus colaboradores, já que passou a ser mais difícil acompanhar a rotina dos mesmos. Nesse sentido a gestão de desempenho continua a ser muito importante, pois é preciso medir o desempenho de cada um, saber de suas dificuldades, avaliar a produtividade, a motivação e mais do que nunca manter a equipe alinhada às metas e objetivos da empresa.

Que a gestão de desempenho é de extrema importância dentro das empresas todos nós sabemos, com o novo formato de trabalho (home office) essa prática se tornou ainda mais indispensável, pois com os colaboradores trabalhando em casa é essencial fazer o acompanhamento para realinhar os objetivos e não perder o foco nos resultados esperados, falaremos um pouco de como realizar uma boa gestão nesse ambiente.

Será necessário que haja comunicação e confiança entre as partes nesse momento, sendo importante que os colaboradores saibam de forma clara o que seus líderes esperam, quais as tarefas e prazos a serem cumpridos para que possam se organizar e assim concluir suas atividades e rotinas dentro do estipulado, pois é preciso focar em resultados.

Figura 1 - Avaliação de Desempenho para home office



Fonte: Cobluue. <https://cobluue.com.br/blog/avaliacao-desempenho-home-office/>

A empresa tem o papel fundamental nesse período de prestar apoio aos seus trabalhadores para que possam executar suas atividades, oferecendo recursos materiais,

tecnológicos e buscando solucionar os problemas que estejam impedindo os mesmos de executar suas atividades.

Reaprender as práticas de gestão e utilizar novas ferramentas vão auxiliar essa nova etapa, é importante que os líderes desenvolvam um check list com as atividades a serem cumpridas e estabeleça prazos. Além disso fazer reuniões e conversas periódicas a fim de alinhar suas expectativas, transmitindo a eles confiança e companheirismo, para debater a respeito de suas dificuldades e posteriormente buscar soluções de melhorias, objetivando a construção de uma equipe cada vez mais forte.

Analisar o tempo gasto pelos colaboradores também é uma tarefa importantíssima, pois esses são alguns dos requisitos que irão demonstrar a real capacidade de cada colaborador e principalmente seu comprometimento com a empresa, esses são alguns dos fatores que contribuirão para o aumento da confiabilidade, pois, mostrando comprometimento, honestidade e principalmente qualidade nas atividades realizadas em casa é um ponto chave para o crescimento do colaborador dentro da mesma, além do que a maioria dos colaboradores esperam por parte de seus gestores se ter motivação, inspiração e reconhecimento de seu esforço.

A avaliação do desempenho é uma apreciação sistêmica do desempenho de cada pessoa no cargo e do seu potencial de desenvolvimento futuro. Toda avaliação significa um processo de estimar ou julgar o valor, a excelência ou as qualidades de uma pessoa. (CHIAVENATO, 2010, p.120).

A última parte e não menos importante é a realização da avaliação de desempenho. No modelo de trabalho tradicional o mais indicado é a avaliação 360° a qual envolve todos aqueles que trabalham juntos com o avaliado, o que possibilita uma visão ampla de diferentes pontos de vista a respeito do colaborador em questão, sendo uma oportunidade para o desenvolvimento e crescimento do avaliado. Porém como vem ocorrendo grande parte das atividades em home-office esse modelo de avaliação se torna difícil de ser realizado, deste modo o mais indicado é a auto-avaliação juntamente com a avaliação 180°.

A auto-avaliação nada mais é do que o próprio avaliado fazer uma reflexão a respeito dos seus comportamentos, pontos fortes e fracos, para assim buscar otimizar suas qualidades e aprimorar as dificuldades enfrentadas por ele. A avaliação 180° possibilita que o gestor e o colaborador tenham uma conversa sincera a respeito dos acontecimentos, sem contar que é uma oportunidade para haver interação entre ambos e sugerir mudanças e melhorias.

A junção desses dois modelos é o indicado, pois possibilita que o avaliado faça sua própria reflexão, com isso ele também consegue compreender qual o pensamento e ponto de vista do seu líder a respeito do seu comportamento e seu desempenho no ambiente de trabalho, podendo buscar por melhorias e sugerir ideias para a fim de promover mudanças positivas para a empresa.

O trabalho home-office já existe a tempos, porém a situação emergente da saúde pública foi uma evidência para o aumento desse tipo de trabalho. Muitas organizações tiveram que agir de forma rápida sem ter tempo para estudar e criar estratégias para o melhor aproveitamento das atividades nos diversos ambientes de trabalho.

Entretanto muitas oportunidades foram geradas nesse contexto, como pessoas e empresas que se encontravam obsoletas naquele momento e passaram a trocar informações mais constantes e eficazes devido a facilidade de comunicação. De um lado houve uma redução nos custos e nas despesas, por conta dos colaboradores não precisarem de transporte e nem utilizarem a estrutura física, porém muitas empresas tiveram de investir em ferramentas de apoio para que o desenvolvimento das atividades fossem possíveis.

Devemos considerar que após uma crise, países e organizações privadas tendem a ter um crescimento econômico com as novas oportunidades geradas, como um ciclo que se renova após os momentos de desastres e nesse ciclo ficarão alguns conceitos, como a importância da maior utilização dos recursos tecnológicos para a diminuição de custos e praticidade de processos, todavia é necessário que as empresas revisem atividades a fim de saber quais funções devem-se manter em home-office e quais devem voltar para a estrutura física da empresa com base no melhor aproveitamento e produtividade .

3. CONCLUSÃO

Após todas as análises feitas concluimos que a gestão de desempenho é realmente eficaz e de muita importância para qualquer empresa sendo ela pequena ou grande, que independentemente do ambiente a qual as atividades são realizadas é fundamental que as organizações façam uma boa gestão do desempenho dos colaboradores a fim de alcançar sempre seus resultados almejados.

No atual momento muitas empresas tiveram por optar pelo home-office devido às situações enfrentadas, porém é de extrema importância que as mesmas realizem uma reavaliação para de forma estratégica identificar e aperfeiçoar as atividades que devem se manter em home-office e quais têm um melhor aproveitamento em estruturas da organização, para assim conseguir alcançar uma elevada performance e êxito nas atividades.

Contudo é de extrema importância que as empresas não se esqueçam da grande valia que é a realização da gestão de desempenho, pois essa é a chave de partida para caminhar rumo ao sucesso juntamente com o apoio da equipe. O alcance dos objetivos podem ser comparados a um quebra cabeça, a qual cada peça é de suma importância, porém necessita de um líder para coordenar e alinhar cada parte para alcançar o resultado esperado, nesse mesmo sentido acontece dentro das organizações.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, IDALBERTO. Iniciação à Administração de recursos humanos. 4. ed.ver. e atual. Barueri, SP: Manole, 2010.

FELIPE SOBRAL. Avaliação 360 graus: as múltiplas visões.

Disponível em: <https://kenoby.com/blog/tipos-de-avaliacao-de-desempenho/> > Acesso em: 25 de setembro de 2020.

PEDRO LISBOA. Avaliação de Desempenho para home office.

Disponível em: <https://cobblue.com.br/blog/avaliacao-desempenho-home-office/> > Acesso em: 21 de setembro de 2020.

PORTALISO. A História do Home Office.

Disponível em: <https://homeoffice.portaliso.com/historia-do-home-office/> > Acesso em: 20 de setembro de 2020.

PRISCILA CARVALHO. Sintomas, prevenção e tratamentos para uma vida melhor.

Disponível em: <https://www.uol.com.br/vivabem/noticias/redacao/2020/03/12/qual-o-grupo-de-risco-do-coronavirus.htm> > Acesso em: 20 de setembro de 2020.

ROSANGELA MARIA ANGONESE. Como fazer a gestão do trabalho remoto (home-office).

Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/como-fazer-a-gestao-do-trabalho-remoto-home-office,2703b9c6eff21710VgnVCM1000004c00210aRCRD> > Acesso em: 20 de setembro de 2020.

SBCOACHING. Gestão de desempenho: o que é, importância e como fazer.

Disponível em: <https://www.sbcoaching.com.br/blog/gestao-desempenho/> > Acesso em: 20 de setembro de 2020.

WALLACE OLIVEIRA. Os 5 principais tipos de avaliação de desempenho

Disponível em: <https://www.heflo.com/pt-br/rh/tipos-de-avaliacao-de-desempenho/> > Acesso em: 25 de setembro de 2020.