



## SCC

- > Página Principal
- > Políticas e Objetivos
- > **Ponto de EnconTRTo**
- > Identidade Visual da Justiça do Trabalho
- > Logomarca Comemorativa 80 Anos da JT
- > Palavra da Administração

## Ponto de EnconTRTo

### ESPAÇO RH



Data de criação: 21/2/2022 10:30:00



No início da pandemia de covid-19, precisamos aprender rapidamente a trabalhar dentro de nossas casas, conciliando as tarefas profissionais com a rotina doméstica. Quase dois anos após aquele turbilhão, estar fisicamente no local de trabalho já não parece mais tão simples e usual como antes. E o momento atual, de retomada das atividades presenciais, traz à tona o debate sobre algo que a gente não costumava parar para pensar: as vantagens e desvantagens de "ir para o escritório". Para falar sobre os dois lados dessa moeda, convidamos o diretor-geral do TRT/RJ, **Luis Felipe Carrapatoso**, e o especialista em desenvolvimento humano **Jonas Duarte**.



Segundo Jonas, nesse novo contexto em que passamos a viver, é fundamental que as organizações entendam que terão que lidar com duas visões distintas: as pessoas que preferem o trabalho presencial e as pessoas que preferem trabalhar em casa. E, na opinião do nosso diretor-geral, ainda que tenhamos descoberto que podemos produzir sem estarmos no local de trabalho, isso não deve ser regra e nem uma situação permanente. "Os conceitos de relação interpessoal, construção de ambiente de trabalho, formação de equipe,

empatia e outros, que foram construídos com anos de estudos e experiências, não derreteram apenas pela pandemia", assinala Luis Felipe.

Jonas Duarte reafirma essa ideia e defende que o ser humano precisa das relações de convivência, do "olho no olho". "Conviver com o outro é importante. Estar presente traz para as empresas a sensação de pertencimento dos funcionários. Você consegue engajar muito mais, consegue realmente trabalhar a relação de confiança entre a sua equipe, seus pares, consegue tomar decisões e resolver problemas de uma forma mais produtiva. E quando faz reuniões, elas são com mais profundidade", atesta ele. Com uma agenda repleta de reuniões, Carrapatoso concorda que pode haver perda de aproveitamento na discussão de temas nos ambientes virtuais. Por outro lado, ele vê grande vantagem na possibilidade de os encontros ocorrerem sem necessidade de deslocamentos, sobretudo quando envolvem viagens.

Segundo Jonas, outro aspecto positivo do trabalho presencial diz respeito às pessoas que não conseguem fazer uma gestão do tempo adequada. Ele afirma que "não ter os horários específicos programados faz com que as pessoas que não conseguem dividir o tempo corretamente se estressem e possam até a desenvolver um quadro de Burnout" (leia [aqui](#) a matéria da edição de janeiro sobre a Síndrome do Esgotamento Profissional). E, nesse viés, destaca a questão da desconexão, pontuando que o direito de o empregado se desconectar do trabalho se torna difícil quando a empresa é movida a resultados, cobra muito o funcionário e não estabelece horários de trabalho, fazendo a pessoa trabalhar até mais tarde.

Sobre o tópico, o diretor-geral do TRT/RJ enfatiza que, a seu ver, a desconexão está muito mais ligada ao perfil profissional da pessoa do que propriamente à forma como ela trabalha. "Conheço pessoas que trabalham muito, intensamente quando presentes fisicamente no local de trabalho e se desconectam totalmente quando literalmente desligam seus computadores. Outros, que já não conseguem fazer isso, levam para casa seus trabalhos não terminados e não conseguem suas 'desconexões', esolarece. E ele faz questão de enfatizar que horário de trabalho deve ser respeitado. "Não é porque uma pessoa começou a trabalhar ao meio-dia que deve mandar mensagem ou ligar para um colega às 19h. Acho que mensagem fora do 'horário de expediente' deve se limitar aos casos inadiáveis, e não à conveniência de horário de cada um", declara o diretor.



Acerca das desvantagens do trabalho presencial, Jonas Duarte - que é formado pela Universidade de Harvard em *Team Building* - traz o tema "foco". Sob a sua ótica, estar presencialmente faz com que se perca muito tempo com coisas que não são produtivas: o cafezinho, o horário de almoço, a ida em um e em outro setor... E um dos desafios na volta ao trabalho físico na empresa seria justamente o desconforto das pessoas que se adaptaram ao formato do trabalho remoto. "Muitas pessoas conseguiram produzir em casa, conseguiram ter foco, programar o seu dia. Muita gente é melhor no digital", afirma.

A readaptação também é levantada por Luis Felipe Carrapatoso: "Foram dois anos de afastamento, novas rotinas em nossas vidas privadas, e, de alguma forma, teremos que ajustá-las. Precisamos retornar e repensar uma nova forma de trabalharmos, sem prejuízo de nossa produtividade e sem perdermos conceitos históricos de convívio, necessários à construção de um bom ambiente corporativo".

Após tantas reflexões sobre o assunto, ambos os entrevistados pensam que o sistema híbrido, ou seja, a conjugação entre o modelo remoto e presencial, "veio pra ficar". Isso porque, como afirma nosso diretor-geral, "atende as necessidades tanto do lado da organização quanto de seus colaboradores".

**Neste espaço, trazemos assuntos ligados à área de Recursos Humanos.**

**Tem alguma sugestão sobre esse tema? Mande um e-mail para [dico@trt1.jus.br](mailto:dico@trt1.jus.br).**