O bem estar aliado à produtividade

Empresas investem no entretenimento e descanso dos funcionários para aumentar o rendimento

Isabella Rocha e Rafaela Dugin

A nova fase das gerações de produção de trabalho do século XXI compreende a ideia de rever os valores que importam para cada funcionário dentro de uma empresa. O ideal de produção em massa, cumprimento de horários, hierarquia dentro do tradicional sistema de ofício está sendo trocado pela preocupação com o empregado para produzir com qualidade.

A criação de espaços para que o profissional descanse ou se divirta não é uma estratégia das empresas, pois a famosa *geração Y* (pessoas que nasceram depois de 1980) está mais preocupada em trabalhar com o que gosta do que ser mais um indivíduo dentro de um sistema tradicional de empregos. Por isso, hoje a área de criatividade e inovação é um mercado promissor. E, para acompanhar o ritmo, as empresas passaram a pensar em planos para conquistar não somente os clientes, mas também os próprios funcionários.

Essa ideia surgiu nos Estados Unidos e atualmente já se propaga pelo mundo inteiro. No Brasil, vemos essa tendência dando ainda os primeiros passos, mas aos poucos vai se espalhando por empresas que relacionam bem-estar com produtividade. Quanto mais feliz o funcionário estiver, melhor será a qualidade do trabalho, bem como seu rendimento.

A importação de um novo modelo

De herança dos Estados Unidos a gigante Google trouxe para São Paulo e Belo Horizonte um novo estilo de ambiente de trabalho. Pioneira lá fora, a empresa também inovou no Brasil ao importar para os prédios da corporação no país, espaços de lazer, e relaxamento para os funcionários, além de um tratamento diferenciado. Não por acaso, foi eleita nos anos de 2010, 2011 e 2013 pela revista Época e pelo Instituto Great Place to Work o melhor espaço para se trabalhar no Brasil. Nos Estados Unidos, a Google mantém o posto desde 2010 e está no topo da lista também em outros locais como no Japão e no Canadá.

Mas qual é o segredo do sucesso? O diretor da Google Brasil, Fábio Coelho revela a fórmula:

– Nós trabalhamos duro, mas também nos divertimos muito. É um ambiente rápido e dinâmico, mas também informal e muito divertido.

E o foco da empresa é nas pessoas. Segundo a profissional especialista em relações públicas Mariana de Felice, um grupo de profissionais fica responsável por pensar em políticas para melhorar o bem-estar dos colaboradores da organização e algumas ideias se transformam em ações que dão resultados. Um dos exemplos é a implantação de salas de lazer com mesas de sinuca, puffs e redes para um rápido cochilo e um estúdio com instrumentos musicais para um momento de distração do funcionário.

Mas a inovação não se limita a locais voltados ao entretenimento. O prédio é ecologicamente correto e a decoração é toda inspirada em pontos importantes da capital paulista. Nas "praças" de alimentação, as refeições são gratuitas e têm diversas opções saudáveis. O objetivo é proporcionar um ambiente para abrigar reuniões de trabalho mais descontraídas. E a interação entre as pessoas também é estimulada de outra maneira, fora do expediente. As equipes recebem uma ajuda de custo para o *happy hour*, assim podem conversar e trocar ideias, na tentativa de estimular a criatividade e quebrar hierarquias. Ainda na questão financeira, a Google oferece auxílio nos estudos, disponibilizando uma

Fotos: Google SP-Divulgação G1

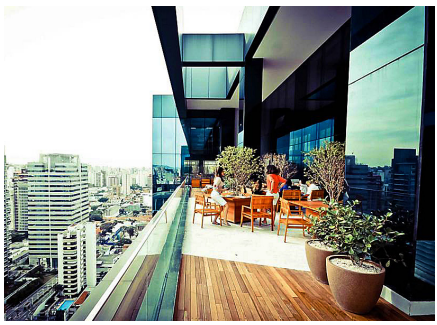
Os desenhos na parede do primeiro andar da Google de São Paulo. Criatividade e inovação fazem parte da arte

Lanchonete da Google

Uma feira dentro do trabalho

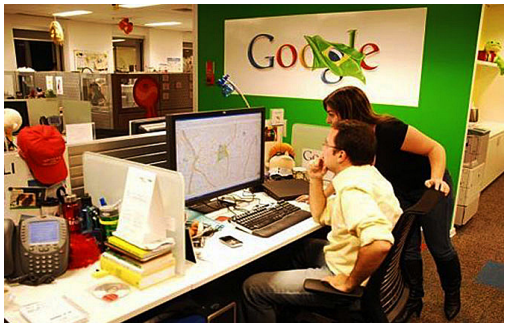
Lounge de interação

A arte remete aos edifícios da cidade de São Paulo. E com as mesas de bar o clima pode ficar bem descontraído



Varanda com vista para a Avenida Brigadeiro Faria Lima em São Paulo

Sinuca. A preferida dos rapazes, segundo Mariana de Felinoo



A Google ganha as cores verde e amarela

Reunião na hora do almoço

verba anual de R$ 16 mil por funcionário para a realização de cursos. Vinte por cento do valor pode ser investido em opções das mais diversas, inclusive de música, que visa ao enriquecimento cultural. E mais: para se manter atualizado, o empregado recebe ajuda dos próprios colegas por meio do projeto Googlers ensinam Googlers, em que periodicamente aulas são ministradas de funcionário para funcionário.

A Google investe também na filantropia. Pelo menos uma vez por ano, colaboradores do mundo inteiro tiram o dia de folga para visitar uma instituição de caridade de maneira voluntária. Outra prática é incentivar aqueles que utilizam meios de transporte não poluentes, por um sistema de pontos. Quem usa bicicletas ou vai a pé para o local de trabalho ganha um bônus que é revertido em doação de cestas básicas para pessoas carentes.

Além disso, a empresa é flexível com os horários. O importante são os resultados, ou seja, o objetivo é cumprir as metas, independente de quantas horas o funcionário passe em casa ou no trabalho. Segundo o programador Lucas Randaelli, isso pode atrapalhar.

– Não tenho do que reclamar, é o sonho de todo mundo trabalhar na Google, mas às vezes a questão do horário incomoda um pouco. Você se vê imerso no trabalho, mesmo com todas as coisas para re-

Bibiana Dionísio

Equipe se tornou mais unida depois da mudança.

Bibiana Dionísio

O videogame se tornou a nova competição entre os funcionários

laxar, e quando se dá conta já está há 12 horas na empresa. Perde a noção do tempo.

Para a professora da PUC-Rio e psicóloga do trabalho Maracy Alves, a intenção das corporações é transformar o ambiente de trabalho em algo mais próximo de um lar, para que o empregado permaneça o máximo de tempo no local.

Tendência no universo da tecnologia?

E não é só a Google que investe nas pessoas. Com foco semelhante, segundo a gerente de R. H. Marines Paolazi, a Sofhar tem desenvolvido, desde sua fundação em 1986, a área voltada para os funcionários. A empresa, com sede em Curitiba, cria programas de computador e soluções tecnológicas para otimizar o serviço dos clientes e pensa também no crescimento interno. A visão de que o bem-estar do empregado é o caminho para a evolução pouco difere da gigante americana, assim como parte das políticas para chegar a esse objetivo, mas a Sofhar mantém a identidade e investe em artifícios novos.

Por exemplo: a empresa mantém na sua estrutura um consultório, com a presença da médica do trabalho Regina Luchetta, que faz atendimentos duas vezes na semana para qualquer funcionário. Há 15 anos nessa função, ela acompanha o empregado e até mesmo sua família em casos mais graves. Quando existe esse tipo de ocorrência, as despesas do tratamento são financiadas pela Sofhar. Em média, Regina faz 12 visitas em casa por mês e atende cerca de 50 pessoas no consultório. Atualmente trata 15 pacientes.

E os outros benefícios oferecidos aos 250 funcionários também visam manter a cabeça fresca. Além de fornecer, por meio de parcerias, academia e natação com desconto e sala 4D para eventos, a empresa possui o Soflounge, com TV, videogame, puffs e poltronas, onde acontecem as principais festas. Em 2012, foram organizados, nesse espaço, campeonatos de videogames em que os colaboradores disputavam entre si. Normalmente as partidas eram no horário de almoço ou após o expediente. Além disso, todos os meses é feita uma festa para os aniversariantes, com comida e bebida oferecidas pela Sofhar. As comemorações de final de ano também são tradição e incluem a família dos funcionários. A empresa promove ainda *happy hour*, amigo secreto, viagens no final de semana, entre outras atividades. E, de acordo com a gerente de R. H., esse investimento nas pessoas dá resultado.

– Muitos colaboradores dizem que trabalham aqui na Sofhar por conseguir conciliar a vida pessoal e profissional, conseguir fazer atividade física na hora do almoço, ter flexibilidade para possíveis saídas durante o horário de trabalho e poder compensar em outro momento. Falam que até podem existir salários maiores no mercado, porém jamais

Rafaela Gugin

Templo - Espaço Flexible: valor do aluguel 750 reais.

Rafaela Gugin

Templo - Eduardo Reznik, dono da Graveto Produções, e Renata Bergan nova integrante da empresa.

conseguirão ter a qualidade de vida que a Sofhar lhes proporciona.

O administrador de banco de dados Anderson Carraro acredita que essas iniciativas auxiliam no desempenho profissional.

– A gente só trabalha com problema. Cada projeto, um desafio. O fato de você fazer uma pausa, já é bastante interessante.

A Sofhar está inserida em uma tendência do mercado, segundo Paolazi. Para ela, a política de investimento no capital humano ultrapassa a barreira das empresas voltadas para a tecnologia.

Essa é uma tendência não apenas para empresas do ramo de tecnologia da informação, mas de todas. Hoje, todas as companhias têm acesso a modernas tecnologias, ou seja, não existe exclusividade no acesso a equipamentos modernos e o diferencial está nas pessoas. Empresas inteligentes estão de olho nisso.

Coworking: onde empresa e cliente compartilham o mesmo espaço

Com uma proposta lucrativa diferente do convencional a Templo surge com o propósito do *coworking*, ou seja, a ideia de um trabalho cooperativo. Fundada em 2012 por ex-alunos da PUC-Rio, a empresa aluga o espaço para outros profissionais se instalarem. O *freelancer* ou uma firma podem alugar salas particulares por R$ 900,00 mensais ou apenas uma mesa para trabalhar por R$ 750,00. Formada por uma equipe de 12 pessoas e liderada pelo economista Herman Bessler, a Templo gere as questões relacionadas à casa onde estão instaladas as empresas, que fica na Gávea, além da parte financeira e de *marketing*, responsável por difundir a firma e trazer novas parcerias. Eles proporcionam todos os aparatos burocráticos, como pagamentos de luz, água, IPTU e obras para manutenção do ambiente. São responsáveis também por oferecer cafés da manhã e almoços, momentos vistos pela Templo como fundamentais para a interação entre os profissionais que trabalham no local.

O principal objetivo da organização é gerar uma rede de contatos para os clientes. A proposta é que as empresas interajam entre si. Funcionários da Templo fazem então essa ponte para gerar um espírito de identificação e aproximação entre as companhias instaladas no ambiente. Uma das estratégias utilizadas, segundo a integrante do núcleo de Comunidade da Templo, Letícia Magalhães é proporcionar eventos na casa, como os *happy hours*, para que os profissionais se conheçam melhor, além de oferecer palestras e *workshops*. Ela afirma que a meta da Templo é fazer com que os clientes compartilhem da mesma visão de trabalho. Isto é, pensem menos em concorrência e mais em parceria.

Letícia explicou também a importância de conhe-

cer os 200 clientes que a empresa administra. Além da casa na Gávea existe uma nova sede em Botafogo, onde já funcionam projetos relacionados à sustentabilidade, como as hortas e a captação da água das chuvas para a caixa d'água do estabelecimento.

– Acredito que seja uma tendência das novas empresas conhecer os funcionários. Eu, por exemplo, sei nome e sobrenome de todos e a vida particular também. E nós temos um *feedback* muito bom, porque os próprios clientes são os primeiros a dizer.

O modelo de funcionamento da Templo traz uma nova forma de trabalho. Entre os 12 funcionários a hierarquia é abolida e o regime é baseado nas metas, em que não existe uma carga horária definida. Para Letícia, esse sistema exige muita maturidade, mas tem funcionado.

A psicóloga Maracy Alves, explica que esse comportamento é natural da Geração Y.

– A geração Y tem a capacidade cognitiva de se adaptar às duas formas de trabalho, a tradicional ou a flexível. Mas tem maior tendência em preferir aquela que saia dos parâmetros usuais.

Para o dono da produtora Graveto, Eduardo Reznik, que está na rede há um ano, afirma que a mudança de ambiente foi fundamental para alavancar a sua carreira.

– Trabalhava em casa e sempre produzi muito bem, mas virava noites, porque não sabia me administrar, não conseguia separar casa e trabalho.

Além disso, Eduardo também fala das novas oportunidades de projetos que ele teve ao ter mais contatos com diferentes tipos de empresas.

– Ano passado minha produtora, Graveto, que trabalha em edição em vídeo, fez uma parceria com a empresa Rastro, de *marketing* digital, também instalada na Templo. E, depois, ganhamos o contrato com a D+3 Produções, uma das mais famosas do Rio para o evento Rider Weekends. Conseguimos ganhar porque uma empresa complementou a outra.

De acordo com a psicóloga Maracy, essas parcerias são tendência desta geração que está cansada da mesmice. Ela acredita que os novos modelos empresariais sejam, no futuro, superiores aos tradicionais e ainda afirma que as próximas gerações serão cada vez mais criativas.

Entrevista: Letícia Magalhães

Eclética - Você acredita que essas empresas são uma tendência?
Letícia Magalhães - *Não só acredito, como também espero. Vejo que muita gente produz melhor quando está mais relaxado e quando faz o que gosta. A cada dia vejo a explosão de ideias brotarem na cabeça de pessoas que tem isso como princípio básico.*

E: Qual é o diferencial da Templo?
LM - *Acho que é o espírito de parceria. Todos aqui têm muita abertura para dizerem o que quiser. Aceitamos críticas e sugestões.*

E - *Existe preconceito das pessoas que trabalham em ofícios mais tradicionais?*
LM - *As pessoas convencionais acreditam que trabalhar de chinelo e sem uma carga horária fixa retrata um exemplo de pessoas preguiçosas. Mas na realidade esses novos empreendedores trabalham muito e são pessoas que correm atrás de projetos e cursos, nunca estão parados.*

E - O que você espera da Templo?
LM: *Eu quero que a empresa cresça junto comigo. E quero ver várias empresas daqui dentro serem muito bem sucedidas. Eu acredito muito em trabalho corporativo e por isso coloco muita fé na Templo.*

Fundamentos básicos dessas novas empresas