

Cultura nômade: futuro ou presente?

Fernando Silveira

Você deve estar cansado de ouvir falar em coronavírus, certo? Há pelo menos dois meses, esse é o tema que estampa capas de jornais, domina reportagens na TV e lidera os acessos nas notícias nos grandes portais. Muitas são as abordagens. Mas, aqui, quero propor um novo ângulo – pouco explorado – a um assunto de tamanha relevância.

Para além dos impactos na saúde e na economia mundial, a epidemia está forçando uma urgente transformação nos modelos de trabalho na China. A regra no país epicentro da doença é o isolamento de cidadãos. Diante dessa nova realidade e para diminuir as chances de contágio entre colaboradores, as empresas de lá encontraram na cultura nômade a solução para não interromperem suas atividades. Centenas de milhões de pessoas foram enquadradas, repentinamente, nessa “nova” condição.

A mudança na rotina foi tamanha que nem as duas principais plataformas corporativas de *conference call* dos asiáticos, a DingTalk e a WeChat Work, aguentaram. Os softwares das gigantes Alibaba e Tencent viram suas demandas por servidores crescerem em até dez vezes. Como consequência, ocorreu o óbvio: instabilidade e queda de sistemas devido à quantidade de acessos simultâneos.

Essas e outras razões nos levam a crer que estamos diante do mais emblemático exemplo e da maior experiência de *home office* vista até os dias de hoje. Mas, acredite, não foi só do outro lado do planeta que esse modelo teve de ser implementado à força. Temos um exemplo aqui, perto de nós – em menor escala, é verdade. Os alagamentos que atingiram São Paulo no início do ano impossibilitaram muitos profissionais de se deslocarem aos seus escritórios. O resultado? Milhares de paulistas acabaram por trabalhar de casa naqueles dias de chuvas intensas.

Em ambos os casos, entretanto, os ensaios não foram bem-sucedidos. O motivo beira à simplicidade: falta de preparo das organizações e de uma transição adequada para esse novo sistema. As principais dificuldades estão em estabelecer uma rotina fora do ambiente padrão de trabalho e em coordenar as atividades dos colaboradores sem estarem num mesmo espaço físico. A soma desses fatores resultou em ineficiência e baixa produtividade.

É cedo para avaliar os efeitos dessa nova realidade empreendida lá e aqui. Mas é inegável que trará consequências – boas ou más – para o dia a dia de tantos profissionais moldados a cumprir horários e a estarem presentes fisicamente. Por tudo isso, a cultura nômade não pode ser vista como uma imposição de catástrofes ou epidemias. É, isto sim, a exigência de um novo tempo. Deve ser trazida para a rotina de empresas, sob pena de ficarem desconectadas das novas demandas do mercado e despreparadas frente a um cenário de dificuldades.

Prova desse novo momento são corporações estruturadas que incorporaram às suas rotinas o *home office*. E, com isso, vêm colhendo frutos. É o caso da portuguesa Farfetch. Por lá,

os índices de satisfação dos colaboradores e os resultados são altíssimos. Não à toa, tornou-se uma das principais companhias europeias.

Por aqui, a BriviaDez segue esses passos. O trabalho remoto é parte da realidade organizacional. Algumas ações foram tomadas para manter, e mesmo ampliar, a integração entre os profissionais. Espalhadas pelo país e até no exterior, as sedes possuem câmeras e monitores por todos os lados – o que amplia o monitoramento e cria a sensação de proximidade. Reuniões em videochamada entre funcionários e com clientes, com o máximo cuidado à qualidade de áudio e imagem, são frequentes.

Mas fomos além. Implantamos processos que possibilitam a efetiva participação de pessoas à distância em sua rotina, com modernos softwares de gestão e compartilhamento de informações. Todas as ferramentas de trabalho migraram para a *cloud* e passaram a permitir o acesso de qualquer lugar – seja do notebook, smartphone ou tablet. Nesse sentido, *desktops* foram substituídos por equipamentos portáteis: de casa, na praia ou mesmo em um restaurante, os colaboradores estão sempre conectados e capazes de interagir. Para que tudo funcione, a disponibilidade nos canais de comunicação da empresa deve ser permanente, com atenção constante à agenda.

Tais medidas integram uma solução definitiva para conectar aqueles que estão fisicamente distantes. São parte da proposta de disseminação da cultura nômade no ambiente empresarial – o que vai muito além do mero *home office*. E vêm, como consequência, transformando os hábitos e as rotinas dos colaboradores. Todos são orientados a se preocupar com o espaço físico, estando em um local silencioso, com boa internet e figurino apropriado.

Novos fluxos, processos e sistemas devem estar disponíveis para enfrentarmos as obrigações trazidas pela transformação digital. Porém, mais do que tecnologia, os empecilhos para uma mudança irreversível estão na cultura organizacional. É hora, portanto, de mudarmos nosso *mindset* e nos adaptarmos a essa nova realidade que se avizinha. Antes que seja tarde.

Chief Operating Officer (COO) da BriviaDez