O home office reduz produtividade? A pergunta que o dono deveria fazer antes de decidir

O debate entre escritório e home office costuma ser ideológico. A decisão empresarial precisa considerar produtividade, retenção, aprendizado, cultura e natureza do trabalho.

O debate sobre home office costuma começar pela preferência do líder ou do colaborador. Nenhuma das duas é uma métrica de produtividade. A pergunta empresarial é outra: qual desenho de trabalho entrega melhor resultado para esta função, nesta equipe e neste estágio?

Estudos controlados sobre trabalho híbrido encontraram redução de desligamentos sem perda relevante de desempenho em determinadas atividades. Isso não prova que qualquer modelo remoto funciona. Prova que o endereço, isoladamente, explica pouco.

Produtividade não é presença

Equipes mal geridas podem parecer ocupadas no escritório e continuar improdutivas. Equipes maduras podem trabalhar à distância com clareza, cadência e responsabilidade.

Profissionais iniciantes aprendem por observação. Atividades criativas e decisões ambíguas ganham com proximidade. Trabalho concentrado pode melhorar longe de interrupções.

“Política de trabalho não deve premiar preferência. Deve sustentar resultado, aprendizado e cultura.”

Quatro critérios

• Natureza da tarefa.

• Maturidade da pessoa e clareza das entregas.

• Necessidade de formação e troca informal.

• Impacto sobre retenção, custo e talentos.

A decisão do dono

Abandone a regra universal. Defina princípios por função, teste um desenho por período determinado e acompanhe qualidade, prazo, colaboração e rotatividade.

Fontes consultadas

Hybrid Working from Home Improves Retention Without Damaging Performance — Nature / Stanford
https://www.nature.com/articles/s41586-024-07500-2

Purposeful Work Boosts Engagement, but Few Experience It — Gallup
https://news.gallup.com/poll/697403/purposeful-work-boosts-engagement-few-experience.aspx

https://rodrigonocera.com.br/artigos/home-office-reduz-produtividade-decisao-do-dono