

Conciliação das Vidas

Um dos maiores desafios para as empresas e os trabalhadores empregados por elas nos dias de hoje é a conciliação entre as vidas pessoal e profissional. O prêmio para quem vence o desafio seria o ócio criativo para os funcionários e a vitória da Guerra de Talentos pela empresa que decifrar este enigma. Porém, a história percorreu muitos anos até que chegarmos aos dias de hoje, como veremos numa viagem a jato pelo tempo.

O mundo do trabalho se transformou significativamente com a Revolução Industrial que sucedeu à Era da Agricultura. O progresso acelerado nunca apagará as imagens cruéis de crianças trabalhando em minas de carvão e cargas horárias brutais de 12 ou mais horas diárias. O progresso se acelerou mais ainda, em condições mais humanas (ou quase) com as linhas de montagem em que a atividade humana se atomizou em partículas de trabalho, como parafusar uma lanterna, durante horas diárias e dias a fio.

Na realidade, como mostrou Charles Chaplin, com toda sua arte e maestria, no filme "Tempos Modernos", este período foi marcado pela tentativa de mecanizar o Homem, como uma engrenagem a ser moldada e lubrificada para máxima produção.

Nas primeiras décadas do Século XX, surge a Administração Científica, proposta por Frederik Taylor que veio para colocar ordem na gestão do trabalhadores e trouxe alguns conceitos presentes até nossos dias: colocar o homem certo no lugar certo, estudo dos tempos e movimentos, a idéia de que os trabalhadores são motivados apenas pelo dinheiro, etc.

Na seqüência histórica surgiu no início da década de 30, o movimento das Relações Humanas que descobria que a atenção social que se dá aos trabalhadores tinha tanto ou mais efeito do que as alterações ambientais de iluminação, que até então eram as preocupações com o Homem, parte da engrenagem científica que havia sido concebida pelos pensadores anteriores.

Estudiosos, pesquisadores e cientistas se sucederam com novas e diferentes perspectivas sobre o mundo do trabalho, destacando-se a Teoria Sócio-Técnica que buscou restabelecer o equilíbrio entre os aspectos técnicos e as variáveis sociais e humanas no trabalho.

Nos Anos 70, experimentos numa fábrica da Volvo na Suécia introduziram uma linha de montagem diferente, em que grupos de operários cuidavam de uma parte da fabricação de um automóvel, sem delimitação rígida de quem fazia o quê. Com o tempo este conceito, adaptado por diferentes produtores,

se espalhou por toda a indústria automotiva de modo que hoje as linhas das montadoras de automóveis pouco se parecem com suas ancestrais.

As inovações do mundo do trabalho e da gestão, nunca mais se aquietaram - - importações das bem sucedidas empresas japonesas, como os Círculos de Controle de Qualidade (hoje qualidade total), o Kanban (ou Just in Time), hoje fazem parte da quase totalidade das empresas modernas.

As mudanças com a Era da Informação se aceleraram numa velocidade luminosa, como um tsunami impiedoso para aqueles acostumados com relativa tranquilidade e previsibilidade do passado industrial tradicional. Hoje as regras do jogo são definidas mais pela conectividade globalizada, pelo valor do Capital Intelectual e de Marcas que fazem a diferença do que pelo número de empregados ou de prédios que uma organização contabiliza, mais pelo talento inovador do que pelos anos de experiência ou pela altura do assento ocupado nas hierarquias tradicionais.

A Geração do Milênio na Guerra dos Talentos

Hoje vive-se a Guerra pelos Talentos pois estes podem mudar o jogo da noite para o dia, como o fizeram os fundadores da Amazon, Google, e-Bay, Facebook, sem esquecer os mais "velhinhos" Gates e Jobs da Microsoft e Apple.

Em paralelo, pesquisas dos Anos 80 e 90 mostravam a conexão causal entre a gestão eficaz das pessoas que lhes propicia um ambiente e clima organizacionais diferenciados e os resultados financeiros das organizações. O elo se dá por meio do melhor serviço prestado aos clientes, ou seja, funcionários mais satisfeitos geram clientes mais satisfeitos que compram mais e geram melhores resultados para as empresas. Estas descobertas provocaram a explosão do uso de Pesquisas de Clima Organizacional que derivaram para as listas de Melhores Empresas para se Trabalhar e congêneres.

Junte-se estes dois elementos do passado recente do mundo da administração e do trabalho e o Trabalhador deixa de ser apenas uma engrenagem ou um número para ser uma equação complexa em que a incógnita é o máximo engajamento gerador de energia criativa e produtividade. Para resolver este problema, as organizações, por meio de seu pessoal de Recursos Humanos, também conhecido como Gestão de Pessoas, Gestão de Talentos, etc e de consultores especializados, procuram a chave para mobilizar seus talentos, para que ofereçam aquele algo mais.

Na esteira destas indagações, chega uma nova geração ao mundo do trabalho, batizada como a “Geração do Milênio”, com novas expectativas, necessidades e exigências. A remuneração não deixou de ser importante como nos tempos da Administração Científica de Taylor, mas a ela se somaram a demanda por oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento de um lado, e a qualidade de vida, ou o equilíbrio da vida pessoal e profissional, de outro, com muito destaque.

Durante a famosa “bolha” das empresas embrionárias Ponto.Com, como algumas citadas acima, ficaram famosos os ambientes de trabalho que mais se pareciam (e ainda parecem em alguns casos) com um parque de diversões ou o quarto de seus colaboradores. Além disso, esquemas de “home office” para atender à crescente força de trabalho feminina, e os horários flexíveis para atender a outras necessidades dos colaboradores, são apenas alguns exemplos de formas para se atender às expectativas do Sr. e Sra. Talento, disputados a peso de ouro no mercado de trabalho.

Ainda assim, os trabalhadores e trabalhadoras de nosso tempo clamam pela conciliação de suas vidas pessoal (vida social, familiar, educação, etc) e profissional, basicamente definida pela dedicação de seu tempo a sua atividade laboral remunerada.

Importante lembrar que a competitividade trazida pela globalização e busca incessante e gananciosa de crescimento para os Acionistas, apertaram o cinto do mundo do trabalho – menos gente fazendo muito mais do que antes, com padrões de exigência desproporcionalmente maiores do que no passado recente pré-downsizings e rightsizings. Conseqüência: desequilíbrio na vida e estresse.

Então como conciliar as vidas – Pessoal e Profissional?

Prefiro responder com uma indagação: existem duas vidas separadas? Somos dois seres independentes? Aquele que entra no início do expediente e sai ao seu final é uma pessoa e o que passa o resto do tempo “conosco” tem outra natureza?

É viável, como querem ou acreditam alguns, deixar do lado de fora da catraca de entrada na firma, nossos problemas pessoais? E será que nós logramos descarregar todos os problemas do trabalho na portaria da empresa para chegarmos em casa, escola ou academia aliviados daquele peso?

Quando falamos em conciliar estas duas vidas parece que estamos dizendo – “como posso viver de fato minha vida pessoal apesar de ter que exercer uma profissão que viabilize o pagamento de todas as contas da primeira?” Será que não estamos nos colocando como vítimas da vida profissional e acabamos por acreditar que não conseguimos ser os protagonistas de nossas vidas pessoais?

Se temos apenas uma vida que nos foi dada um dia por nossos pais, não podemos dividi-la pois somos um ser indivisível, pelo menos, enquanto não encontrarmos pela frente um Jack, o Estripador.

É a vida do José que tem uma família de classe média, que curte uma academia para se manter em forma, que trabalha como Analista de RH numa grande empresa de ritmo alucinante, implicando inclusive em viagens e muitas horas extras. José cursa sua pós-graduação à noite, inglês aos sábados e tem uma namorada com quem pretende se casar quando conseguir mais umas duas promoções, e por isso ele estuda tanto. Ele sabe que precisa se diferenciar na competição por novas oportunidades em seu emprego, ou sair para procurar outro que acelere a realização de suas pretensões, caso a namorada passe a pressionar mais pelo casamento!

Amigo de infância do Zé, o Joca nasceu no mesmo bairro e depois de acabar com dificuldade o segundo grau e um curso profissionalizante, ingressou numa fábrica nas proximidades de casa. Lá, Joca se firmou como operário semi-especializado, trabalhando em turnos de revezamento que nunca lhe permitiram fazer uma faculdade, não que isso fosse tão importante. Os fins de semana, quando não trabalha, são divididos entre a pelada com os colegas da firma e o passeio com a noiva com quem vai se casar quando receber o PPR do ano que vai ser 20% maior do que o ano anterior. Sua felicidade com o emprego estável, o casamento e a casinha que financiou em 20 anos é completa.

Ambos, Joca e Zé, lutam pela mesma felicidade por caminhos e ambições diferentes, com destinos finais distintos. Ambos conciliam as múltiplas facetas de suas vidas com graus de dificuldade variados, definindo suas prioridades com base em seus valores e motivações. Como fazem essa definição é que responde à questão chave do título deste artigo.

Somos protagonistas de nossas vidas quando definimos nossa missão pessoal, nossos valores, os papéis que queremos desempenhar, os outros que nos são significativos, e baseados em tudo isso, definimos nossas prioridades, seja no campo pessoal ou no profissional. Nós é que optamos, com total livre arbítrio, por estudar mais e desenvolver mais competências,

para ascendermos mais rapidamente na hierarquia, visando a um status profissional e social diferenciados em relação a outras pessoas.

Claro que o livre arbítrio não sai de graça. As escolhas que fazemos trazem conseqüências, como conflitos de agenda, notas baixas na pós, desentendimentos com as pessoas amadas, desequilíbrio físico pelas academias desmarcadas e estresse pelos desgastes com chefes e pares.

Contudo, os Josés que almejam mais do que os Jocas, podem reclamar de suas escolhas e até reformulá-las mas a conciliação que devem buscar é entre as prioridades que definem para sua única vida, a vida do José ou do Joca.

O desafio é conciliar as prioridades da única vida que temos

Então, parece que o segredo não é como conciliamos duas vidas separadas, mas como ordenamos as prioridades de nossa vida, com tudo que faz parte dela. Quando tomamos decisões estamos fazendo escolhas. As escolhas implicam necessariamente em deixarmos algumas coisas, atividades ou pessoas de lado para nos dedicarmos a outras que nos parecem mais importantes. Até aí tudo bem, mas as escolhas que fazemos têm impactos de curto e de longo prazo.

Quando desistimos do curso de inglês que já vem nos desafiando há anos, para dedicar mais à pós-graduação e ao trabalho na multinacional americana, estamos parando o cronômetro da promoção almejada, pois esta competência de idiomas provavelmente será a mais crítica para o desempate quando aparecer uma oportunidade.

Quando abandonamos amigos e outros significativos em nossas vidas para nos enterrarmos de corpo e alma no trabalho, frustramos aqueles que nos amam e que um dia nos foram e serão necessários e importantes. Todas as escolhas têm sempre os dois lados – prós e contras. Não fossem estes dois lados, tudo seria bem mais fácil, teríamos apenas que escolher as opções que só tem os prós e descartar as demais.

Por estes motivos, além do embasamento por pesquisa de informações fidedignas sobre o dilema que queremos resolver (por exemplo, o que é mais importante para o mercado de trabalho em meu campo profissional: Pós Graduação ou Inglês), o verdadeiro fiel da balança de nossas prioridades é o peso que damos a nossos Valores e Motivações.

A reflexão profunda sobre o que realmente queremos para nossas vidas – dinheiro e ascensão social ou uma vida simples e tranqüila cheia de amigos, e a consciência de nossos valores e crenças – por exemplo, a Ética e a preservação de relações sinceras ou a competitividade quase inescrupulosa pelo Poder, devem servir de parâmetros para a definição de prioridades no dia a dia.

Este nosso cotidiano não é fácil, mas dele devemos ser os protagonistas ou atores principais, além de roteiristas, diretores e produtores pois, sejamos Josés ou Jocas, queremos ser um sucesso de público e de crítica e ninguém gosta de ver um filme em que só trabalham vítimas do desequilíbrio entre duas vidas artificialmente divididas como em um filme “trash” de terror.

Roberto Affonso Santos
Sócio-Diretor da consultoria
Ateliê RH – Desenvolvimento Humano e Organizacional
www.atelie-rh.com.br

01 de Outubro de 2008