



Trabalho remoto: novidade e consequências

*Odilon Medeiros**

As mudanças ocorrem a todo instante. Cego é aquele que insiste em não vê-las. No trabalho, não poderia ser diferente: elas também estão lá.

Um dos paradigmas que vem sendo mudado ao longo do tempo é o que se refere ao local de trabalho. Anteriormente, o único local para se trabalhar era na empresa. Quase a totalidade dos funcionários, deveria comparecer à empresa para marcar o ponto, mesmo que isso fosse atrapalhar toda a sua rotina de atividades, caso eles trabalhassem externamente. Era a era do controle rígido.

Com o passar do tempo, os gestores perceberam que o controle dos empregados era importante, mas que mais importante do que controlar era pensar em oportunidades de aumentar a produtividade, com redução de custos e com aumento do bem-estar dos envolvidos. Encontrar bons resultados para essa equação parecia difícil. Mas não era.

Várias opções foram surgindo. Entre elas, a possibilidade de realizar atividades em casa. Era a era do home office. Uma ideia simples e eficiente. Trabalhando em casa, o colaborador fica livre do trânsito caótico e de todos os problemas decorrentes dos deslocamentos, está mais perto da família, foca na produtividade, economiza tempo com as conversas informais com os colegas, apresenta melhoria da qualidade de vida, poder de decisão para escolher melhor horário para desenvolver suas atividades, maior e melhor administração do tempo livre, maior autonomia e independência na realização das tarefas,

ODILON MEDEIROS CONSULTORIA E TREINAMENTOS LTDA

Av. Gov. Carlos de Lima Cavalcante, 3995 loja 27 CP 781

Olinda/PE 53.040-000

Fone: (**81) 9991-7056/ 8256-1942

om@odilonmedeiros.com.br



**ODILON
MEDEIROS**
Desenvolvimento
Empresarial e Humano

maior administração das pressões, menores custos com transporte, alimentação e vestuário entre outras.

Para a empresa também é bom porque gera economia em vários aspectos: na redução das despesas com pessoal e com equipamentos, através de uma atuação em mercado global, devido à oportunidade de a empresa trabalhar vinte quatro horas, com a diminuição do absenteísmo, através do retorno mais rápido após licenças médicas e menos conflitos interpessoais. Além do mais, é uma forma de reter e atrair talentos devido a essa nova política de trabalho.

No embalo destes benefícios, alguns gestores, adeptos da Lei de Gerson, pensavam erroneamente, em deixar os seus colaboradores trabalhando exclusivamente em casa. Com este procedimento, acreditavam que estariam livres da legislação trabalhista.

Algumas empresas já começam a utilizar exclusivamente o teletrabalho. E como ficam os seus colaboradores no tocante aos direitos trabalhistas? No Brasil, ainda não existia legislação específica. Então, algumas empresas, para evitar complicações futuras, devido principalmente à dificuldade de calcular as horas extras, evitavam esse sistema.

Entretanto, a Lei 12.551, sancionada em dezembro de 2011, alterou o artigo sexto da CLT. A partir de então, os efeitos jurídicos dos colaboradores, independentemente do local de trabalho (presencial ou remoto) estão equiparados.

Se, por um lado, representa uma evolução, já que ajusta a legislação ao uso da tecnologia, no outro requer mais atenção dos gestores, que devem ficar atentos. A partir da sanção, permitir que o subordinado envie torpedos, faça ligações telefônicas, escreva e-mail, ou qualquer outro meio de contato fora do horário e local de trabalho, pode ser considerada forma de subordinação ao empregador.

Especialistas alertam para o fato de que ainda não existem ferramentas para mensurar o tempo dispendido para a realização de determinada tarefa. Portanto, as empresas terão dificuldades para fazer o controle dos colaboradores que utilizam de celular, e-mail ou outros meios de comunicação eletrônica fora da sua jornada de trabalho. Assim, a recomendação é que os contatos fora do expediente, do gestor para o liderado e vice-versa, devem ser eliminados.

O lado bom é que os trabalhadores (gestores e liderados) serão obrigados a adequar os seus horários a essa nova realidade e assim, talvez, com mais tempo livre, aumentar a sua qualidade de vida. Bom proveito!

ODILON MEDEIROS CONSULTORIA E TREINAMENTOS LTDA

Av. Gov. Carlos de Lima Cavalcante, 3995 loja 27 CP 781

Olinda/PE 53.040-000

Fone: (**81) 9991-7056/ 8256-1942

om@odilonmedeiros.com.br

Artigo escrito em 01/01/2012

Odilon Medeiros - Mestre em Administração, Especialista em Psicologia Organizacional, Coach, Pós-graduado em Gestão de Equipes, MBA em Vendas, consultor e palestrante. www.odilonmedeiros.com.br / Email: om@odilonmedeiros.com.br

NOTA DO AUTOR:

Este artigo poderá ser editado desde que o contexto e a opinião do autor sejam mantidos. Poderá ainda ser publicado em qualquer veículo sem que isso represente a necessidade de pagamento ou outras obrigações por quaisquer das partes envolvidas, porém, a empresa ou qualquer pessoa física que faça a publicação, deverá obrigatoriamente citar o autor.

Alguns dos veículos que divulgaram esse artigo:



Diário de São Paulo – São Paulo/SP

ODILON MEDEIROS CONSULTORIA E TREINAMENTOS LTDA
Av. Gov. Carlos de Lima Cavalcante, 3995 loja 27 CP 781
Olinda/PE 53.040-000
Fone: (**81) 9991-7056/ 8256-1942
om@odilonmedeiros.com.br



**ODILON
MEDEIROS**
Desenvolvimento
Empresarial e Humano



Jornal Varginha Hoje – Varginha/MG



Gazeta Palmeirense – Santa Cruz das Palmeiras / SP

ODILON MEDEIROS CONSULTORIA E TREINAMENTOS LTDA
Av. Gov. Carlos de Lima Cavalcante, 3995 loja 27 CP 781
Olinda/PE 53.040-000
Fone: (**81) 9991-7056/ 8256-1942
om@odilonmedeiros.com.br