



Aumento de Produtividade

Otimizamos a utilização dos seus recursos para um melhor desempenho
www.tacook.com.br

Torne-se um Coach Agora

A Sociedade Brasileira de Coaching
 Curso, Treinamento e Mais. Confira!
www.SBCoaching.com.br Anúncios Google



A FATOR ■ MÍDIA KIT ■ RSS ■ BLOGS ■ BOLETIM ■ TV FATOR BRASIL ■ LINKS

Busca: OK

■ CANAIS

AGENDA
 AGRONEGÓCIOS
 ARTIGOS
 AUTOS & MOTOS
 AVIAÇÃO
 BANCOS
 CARNAVAL
 COMBUSTÍVEIS
 COMÉRCIO EXTERIOR
 CONSTRUÇÃO CIVIL & DECORAÇÃO
 CULTURA
 DIREITO & JUSTIÇA
 DUTOS
 EDUCAÇÃO & QUALIFICAÇÃO
 EMPRESAS & NEGÓCIOS
 ENERGIA
 ENOGASTRONOMIA
 ESPORTE BUSINESS
 FARMACOLOGIA
 FATOR BRASIL PREMIUM
 FATOR CULT
 FATOR PÚBLICO
 GÁS
 INDÚSTRIA NAVAL
 INTERNACIONAL
 INVESTIMENTOS & ÍNDICES
 LIVROS
 LOGÍSTICA
 MARINHA MERCANTE
 MARKETING
 MEIO AMBIENTE
 MODA & BELEZA
 NAVIPEÇAS
 NÁUTICA & PESCA
 PAPEL & CELULOSE
 PERFIL
 PET SHOP
 PETROQUÍMICA
 PETRÓLEO
 PORTOS & TERMINAIS
 PRÊMIOS & HOMENAGENS
 RESPONSABILIDADE SOCIAL
 SAÚDE
 SEGUROS
 SIDERURGIA & MINERAÇÃO
 TECNOLOGIA & INOVAÇÃO
 TURISMO DE NEGÓCIOS

18/01/2012 - 10:48

“Trabalho remoto: novidade e consequências. Atenção gestores.”

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, 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.

Como as mudanças continuam, o home office também mudou, evoluiu. Hoje não é só possível trabalhar em casa. Hoje é possível trabalhar em qualquer lugar. É a era do trabalho remoto, também conhecido como telecommuting ou como teletrabalho. Com a ajuda da tecnologia, nem mesmo o céu é o limite. Até mesmo alguns governos já estão adotando o trabalho remoto. O dos Estados Unidos, por exemplo, saiu na frente de suas empresas, usando esse sistema. Nele, os serviços são gerados e transmitidos através da web.

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!

Por: Odilon Medeiros - Mestre em Administração, Especialista em Psicologia Organizacional, Pós-graduado em Gestão de Equipes, MBA em Vendas, consultor e

Publicidade Online?



palestrante. [www.odilonmedeiros.com.br].

 [Enviar](#)  [Imprimir](#)

© Copyright 2006 - 2012 **Fator Brasil**. Todos os direitos reservados.

Desenvolvido por **Tribeira**