

Trabalho remoto: novidade e consequências

Atualizado em: 19/01/2012 - 06:00

comentários

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 e um dos paradigmas que vêm 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.

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 se torna mais produtivo. Para a empresa também é bom porque gera economia.

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. Hoje é possível trabalhar em qualquer lugar. É a era do trabalho remoto, também conhecido como telecommuting ou como teletrabalho.

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.

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, 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 de atividades remotas. Assim, a recomendação é que os contatos fora do expediente, do gestor para o liderado e vice-versa, sejam ser eliminados.

O lado bom é que os trabalhadores 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 - Mestre em Administração, Especialista em Psicologia Organizacional, Pós-graduado em Gestão de Equipes, MBA em Vendas, consultor e palestrante.
www.odilonmedeiros.com.br

Curtir

Seja o primeiro de seus amigos a curtir isso.

0

Publicidade



Compre e venda perto de você

CARROS Celulares Motos Casas Empregos Móveis

bomnegocio.com

Anúncios Google

Comentários

Você precisa estar logado para comentar, clique aqui para entrar.
Se você for um novo usuário, clique aqui para se cadastrar.