

Cadernos

- » [As Últimas](#)
- » [Charge](#)
- » [Geral](#)
- » [Informe GN](#)
- » [Nacional](#)
- » [Política](#)
- » [Esportes](#)
- » [Artigos](#)
- » [Editorial](#)
- » [Tribuna](#)

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

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, 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 e 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 entanto, 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 teleworking 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!

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

NOTA DO AUTOR:

Este artigo poderá ser publicado em qualquer veículo sem que isso represente a necessidade de pagamento ou outras obrigações por quaisquer das partes envolvidas. Entretanto, a empresa ou qualquer pessoa física que faça a publicação, deverá obrigatoriamente citar o autor.

Colunas

UDUVICE JOSÉ



bembacana

Turismo

Cristovam Buarque

Giba Um



Cultura



Com **Suely Vieira**

Marizete



Furbino



Caça-Talento



Receber Notícias

OK

Status:

Av. Juscelino Kubitschek, 396 - Fundos - Bairro Santo Antônio - Aracaju-SE - CEP 49070-460
Tel:(79) 3236-1559 contato@gazetanew.com.br gazetanew.com.br
Todos os direitos reservados - Desenvolvido por Jéssica Melo belarda@gmail.com