
Teletrabalho traz vantagens, mas também sérios riscos

A expansão acelerada do uso de tecnologias que permitem às pessoas o acesso a dados e clientes a longas distâncias, com economia de tempo e redução do estresse, fez nos últimos anos com que cerca de 10,6 milhões de brasileiros passassem a usufruir de uma modalidade de trabalho que reduz custos e traz conforto ao trabalhador que, satisfeito, passa a render mais.

Por definição, *home office* ou *teletrabalho*, é a forma de trabalho realizada em lugar distante do escritório central e/ou centro de produção, que permite a separação física e que implique no uso de uma tecnologia facilitadora de comunicação. (definição segundo a OIT – Organização Internacional do Trabalho).

Por meio dele, os colaboradores de uma empresa permanecem como funcionários contratados, mas como não precisam se deslocar diariamente à sede da mesma, economizam tempo, flexibilizam os horários, reduzem o nível de estresse e equilibram melhor o trabalho com a vida familiar e social.

As vantagens são realmente imensas. Dentre elas, podemos citar a redução de custos com espaço físico; a possibilidade de competir com as empresas de grande porte em termos de recursos humanos; o aumento da motivação, uma vez que os teletrabalhadores respondem à confiança que lhes é atribuída adotando um estilo de trabalho mais independente; permite atrair e reter os melhores funcionários, com mais talento e formação, que de outra forma poderiam não estar disponíveis; permite uma maior flexibilidade organizacional; gera a possibilidade de alternar o horário de trabalho de acordo com as necessidades dos clientes; e proporciona maior imunidade a perturbações externas, por exemplo, greves de transportes, más condições climáticas e até mesmo a dispersão no próprio local de trabalho.

Contudo, focadas no crescimento, na visibilidade frente às demais e no marketing que uma atitude inovadora pode gerar, as empresas acabam por esquecer que o teletrabalhador continua sendo seu empregado e, como tal, faz jus à observância das normas trabalhistas aplicáveis, tanto no que diz respeito a disponibilização dos itens necessários para o trabalho (tecnológicos e ergonômicos), quanto à formalização desse trabalho, evitando assim futuras reclamações trabalhistas que podem acarretar consideráveis prejuízos aos seus cofres.

O empregador deverá de imediato alterar a forma de fiscalização do trabalho, o qual passa a ser realizado à distância, de maneira que o gerenciamento seja feito por meio de metas tangíveis, ao invés de horas trabalhadas.

Outro fator importante é a disciplina por parte do funcionário. Estabelecer limites claros entre o trabalho, a vida familiar e o lazer é fundamental. Não é raro que no sossego do lar, ele perca a noção do tempo e estenda a jornada até altas horas da noite ou fique conectado o tempo todo para atender às demandas de países com fuso horário diferente. Ou então, no outro extremo, que não consiga explicar de modo eficiente o conceito do trabalho virtual para os filhos ou empregados, que acabam fazendo interrupções constantes.

Por tais circunstâncias e, principalmente, diante do considerável risco de prejuízo caso este processo não seja conduzido da forma mais segura possível, sugerimos sempre uma consulta prévia a profissionais

qualificados a fim de que, considerando o tipo de teletrabalho a ser realizado, se possa traçar um perfil dos profissionais, criando normas internas de transição e organização dos instrumentos de trabalho, e primando pela observância das normas técnicas de segurança aplicáveis, avaliando e adequando a documentação contratual, objetivando o desenvolvimento da atividade em total segurança, tanto para a empresa quanto para o trabalhador.

Date Created

12/05/2011