

Flexibilidade nas relações de trabalho, uma necessidade?

em hsm.com.br/blog

Teletrabalho, home office, trabalho a distância. Não importa o nome dado, a prática vem se tornando muito comum e é uma tendência que deve cada vez mais fazer parte da cultura corporativa no Brasil. A discussão, no entanto, gira em torno de como regulamentar isso já que a CLT brasileira era de uma época em que ninguém imaginava esse modelo de trabalho.

No final do ano passado, o governo brasileiro assinou a lei 12.551. Segundo a lei, quem trabalha em home office deve ter os mesmos direitos trabalhistas de quem trabalha internamente. Isso ainda não é uma regularização da atividade (para isso haverá outro projeto de lei), mas é um reconhecimento legal dos direitos desse tipo de trabalho. Outro ponto importante, que vai além das regras, direitos e deveres do trabalho a distância, é o aumento da produtividade.

Sim, algumas empresas brasileiras já enxergam o home office como uma prática bastante produtiva. Um exemplo é a Alelo, empresa especializada em cartões-benefícios, que tem políticas de trabalho bem definidas para os profissionais da área comercial que trabalham a partir de casa. Elas incluem a cobertura de despesas de água, luz e telefone e internet, por exemplo, além de oferecer equipamentos de acordo com a necessidade dos seus colaboradores. Uma pesquisa com os clientes atendidos por esses profissionais mostrou um índice de satisfação de 94%, um forte indicador de motivação e produtividade.

As empresas também podem definir regras específicas para quem trabalha remotamente. Um exemplo disso vem de um órgão público. O Tribunal Superior do Trabalho regulamentou o teletrabalho para o seu quadro de pessoal no início desse ano e terá um projeto piloto avaliado por 12 meses. Será uma opção facultativa, que ficará a critério do gestor de cada unidade e aplicada nas funções onde esse modelo de trabalho seja possível. O exemplo aqui mostra que é possível moldar um conjunto de regras que seja bom tanto para a empresa quanto para o colaborador.

Para quem a regulamentação ou aumento da produtividade ainda não convenceu, existe também a questão da sustentabilidade. Um estudo realizado pela BSP – Business School São Paulo – com 75 trabalhadores remotos revela que 77% tem consciência de que o trabalho a

distância contribui para a redução da poluição, 61% acredita que ajuda na qualidade de vida das pessoas, além de 46% crer ser uma forma de trabalho sustentável.

O levantamento também consultou 236 empresas de diversos segmentos e, uma em cada três empresas que utiliza o trabalho remoto, apresenta indicadores de satisfação, como: melhoria na qualidade de vida, ganho de tempo, flexibilidade, melhorias na saúde, diminuição do estresse e valorização pela confiança depositada. Os dados mostram que a adoção de uma forma mais flexível de trabalho é resultado de uma transformação cultural nas empresas e que só tem a avançar.