

No aconchego do escritório. E em casa

Evolução ou adequação a novos tempos e suas necessidades, o *home office*, ou teletrabalho, cresce significativamente. A modalidade de trabalho com vínculo empregatício, mas distante da companhia, beneficia empresa e funcionário.

Mais prós do que contras cercam o conceito, que, se aplicado às funções e profissionais com perfil correto, pode gerar redução de custo, aumento de produtividade e melhor qualidade de vida, entre outras vantagens para empresa e profissional.

Pesquisa da Market Analysis em nove capitais captou a evolução do *home office* no Brasil. Segundo o levantamento, realizado em 2008, 23,2% dos funcionários do setor privado já atuavam desta forma. "A tendência se consolidou em outras pesquisas privativas realizadas posteriormente, nas quais os números mantiveram ascensão", informa o diretor geral da Market Analysis, Fabián Echegaray.

Pelo lado da empresa, um dos atrativos é corte de custos. Ganho que se amplia, acrescenta o advogado especialista em Direito e Processo do Trabalho, Marcos Fernandes Gonçalves, por outro fator. "Há, geralmente, aumento da produtividade pela eliminação do tempo de deslocamento e, claro, maior motivação e satisfação no exercício da atividade, porque o empregado está mais próximo de sua família", sinaliza.

A relação de satisfação com eficiência e produtividade foi mensurada por estudos internacionais. Na American Express canadense, constatou-se que os teletrabalhadores

prestam 26% mais atendimentos e produzem 43% mais negócios do que no escritório. A Compaq também registrou aumento de produtividade de 15 a 45% com o formato, enquanto que a IBM, que tem 20% da mão de obra formada por teletrabalhadores, detectou produtividade cerca de 50% maior em *home office*. Pesquisas americanas ratificam o ganho e apontam aumento de produtividade entre 10% e 30%.

"A maior satisfação se transforma em eficiência. E provém da qualidade de vida gerada pela maior liberdade e fim do desgaste excessivo com deslocamento e outros fatores negativos. Porém, deve existir delimitação de horários para não caracterizar que o funcionário está disponível o tempo todo", sinaliza Echegaray.

FOCO CERTEIRO

Para alcançar os bons resultados, entretanto, é importante ter ciência de que nem todas as atividades podem ser exercidas fora da empresa e nem todos os profissionais se encaixam no perfil de trabalho em *home office*. "Em geral, o modelo é para atividades de média e alta qualificação, como consultoria, auditoria, tecnologia da informação, jornalismo, etc.", enumera o diretor da Market Analysis. O fator geração também influencia a aceitação. Segundo o levantamento feito pela empresa, são os jovens entre 18 e 24 anos que mais aceitam o modelo.

O barateamento da vasta gama de tecnologia de informação torna o teletrabalho democrático. "Detectamos que as microempresas são as que mais utilizam o modelo e empregam 10,6 milhões de pessoas no País", acrescenta.

ATIVIDADES APROPRIADAS

Consultoria, auditoria, contabilidade, advocacia, assistência técnica, gestão de recursos, análise de sistemas, tecnologia da informação, atividades de telecomunicação, digitação, vendas e operações mercantis (inclusive telemarketing),



Echegaray: "A maior satisfação se transforma em eficiência. E provém da qualidade de vida gerada pela maior liberdade e fim do desgaste excessivo com deslocamento e outros fatores negativos"

jornalismo, tradução e edição de textos, desenho técnico industrial, designer gráfico, etc.

RESPEITO À INDIVIDUALIDADE

Apontada como uma das desvantagens do trabalho a distância está a dificuldade de integração dos empregados. Para Echegaray, o prejuízo só existe para atividades que exigem de fato esta conexão. "Atividades individuais não são prejudicadas por isto. Pelo contrário, a independência é positiva e gera maior produtividade", acrescenta.

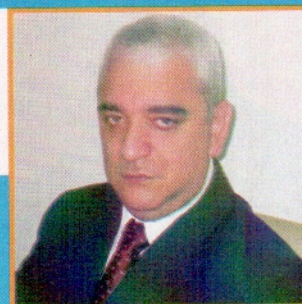
Para o advogado, é importante considerar os dois lados "O isolamento, para alguns, redundará em redução da produtividade. Para outros, ampliação da capacidade individual de resolver problemas, além de despertar talentos", reflete Gonçalves.

Fabián Echegaray concorda: "É clara a possibilidade de criar funcionários modelos, em que a métrica é a produtividade. O modelo pode revelar talentos com maior capacidade de atuação sozinhos do que em equipe. E isto tem sido funcional para as empresas", finaliza.

LEGALMENTE EM CASA

Ao adotar o regime de *home office* para trabalhador regido pela CLT, devem ser considerados os aspectos legais, já que não se alteram as formalidades do contrato de trabalho: "A legislação atual não diferencia, em direitos e obrigações, trabalho tradicional e trabalho a domicílio", explica o advogado.

Gonçalves: "A legislação atual não diferencia, em direitos e obrigações, trabalho tradicional e trabalho a domicílio"



O controle de jornada é uma das questões que levanta dúvidas pela dificuldade de controle e possíveis horas extras.

"Ideal seria fiscalizar mediante videoconferência, desde que o *home office* esteja separado do ambiente familiar, para que não haja violação de privacidade", sugere Gonçalves. Alternativa interessante e eficaz, completa o advogado, é adotar o contrato por produção.

Também merece atenção a segurança do trabalho. De acordo com Marcos Fernandes Gonçalves, a responsabilidade por doença profissional permanece com o empregador. "Mas, a legislação também prevê responsabilidade do empregado, que deve respeitar as normas de segurança no trabalho. Cabe, então, ao empregador fiscalizar, o que pode ser feito por visitas periódicas ao *home office*", complementa.

No entender do advogado, embora não obrigatório, é interessante que o empregador disponibilize o equipamento de trabalho. Neste caso, devem ser usados exclusivamente para fins profissionais. ■

NA BALANÇA

PRÓS

- » Redução de custos para empresas em espaço físico, energia, manutenção e transporte, empregados gerenciais, serviços de apoio e absenteísmo. Para empregados, diminuição de gastos com alimentação, vestuário, etc.
- » Aumento de produtividade gerado por maior satisfação e melhor qualidade de vida.
- » Flexibilidade em contratos com regime especial de horário, pagamento por tarefa ou prestação de serviços.
- » Redução de absenteísmo por fatores como greves de transporte, fenômenos meteorológicos, entre outros.
- » Maior leque de profissionais para contratação e retenção de talentos.
- » Redução de tensões de relacionamento.
- » Ambientalmente, diminuição da poluição causada pelo excesso de veículos.

- » Socialmente, redução do trânsito, facilidade de inserção profissional de deficientes e pessoas que cuidam de familiares, por exemplo.

CONTRAS

- » Dificuldade de adaptação de profissionais habituados com convívio em equipe e envolvimento no espírito de coletividade da empresa.
- » Dificuldade de controlar e supervisionar a jornada de trabalho.
- » Necessidade de comprometimento legal com confidencialidade da informação.
- » Necessidade de separação de vida profissional e familiar do trabalhador e de delimitação de horários para evitar a pressão de sentir-se disponível 24 horas por dia, todos os dias da semana.