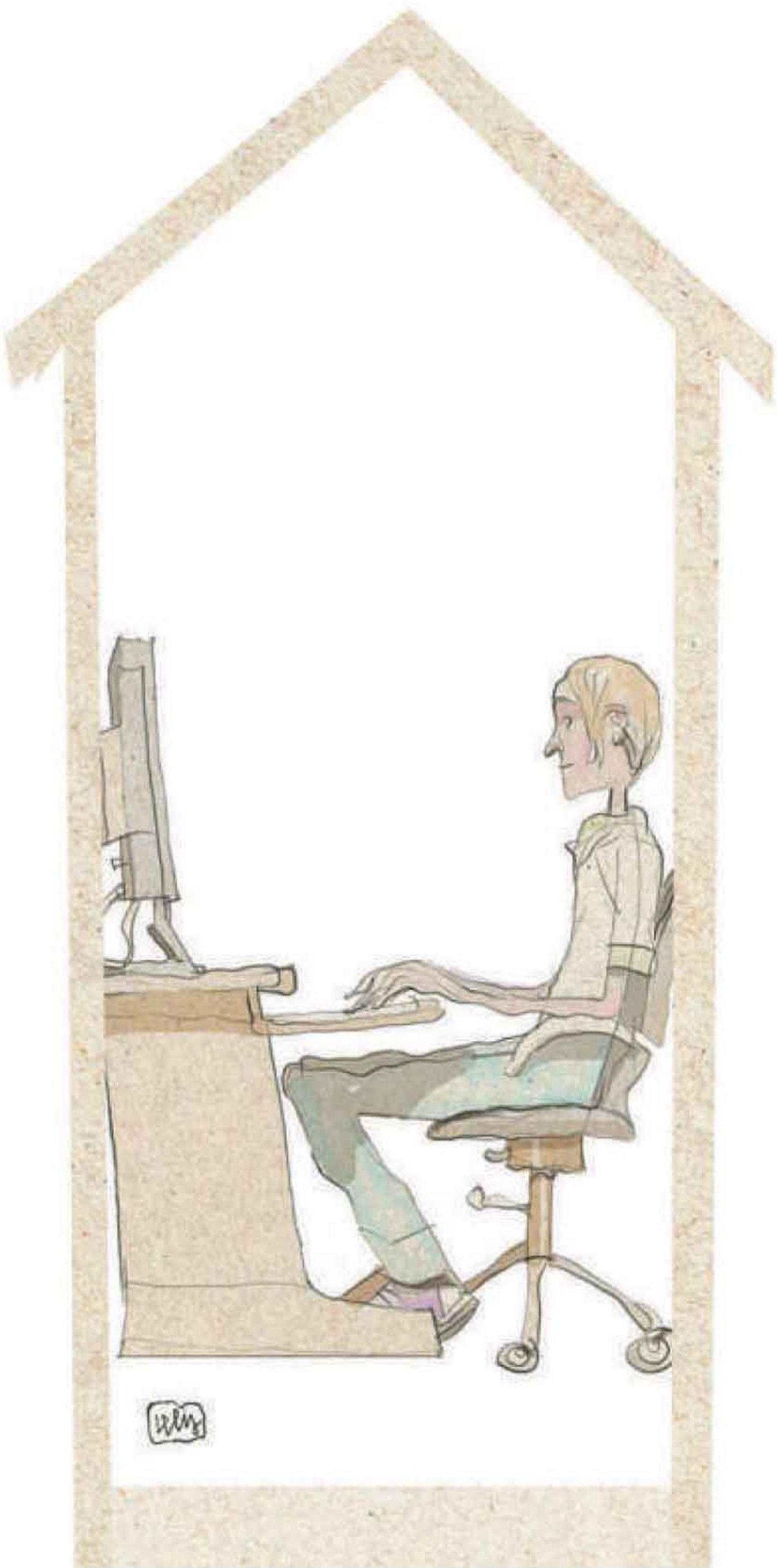


OS DOIS LADOS DO HOME-OFFICE



Cada vez mais as empresas estão permitindo que suas equipes trabalhem em casa, uma opção com vantagens e desvantagens para gestor e colaborador

LILIAN MONTEIRO

Com ganhos para o empregado e a empresa, muitas organizações já aceitam e liberam seus funcionários para trabalhar em casa. Decisão que envolve várias particularidades, a começar pela profissão e área de atuação, até o irrestrito comprometimento do colaborador, independentemente de exercer suas funções em lugar sagrado, que é o lar. Franciane Costa, relações-públicas e analista de eventos comemorativos do Grupo Vale Verde, há três anos entrou na empresa como estagiária. Já contratada, ela vive a primeira experiência profissional e do empregador de atuar no sistema home-office. "Lido direto com o público, a demanda de clientes é grande, assim como o estresse. Moro longe da empresa e vivia uma rotina estafante de, pelo menos, mais de uma hora no trânsito todos os dias no trajeto de Contagem à Savassi. A empresa me propôs trabalhar em casa e aceitei o desafio, já que havia interesse dos dois lados."

Franciane conta que é a primeira oportunidade da empresa nesse molde e, se der certo, é provável que ela amplie. "Meu trabalho é comercial, vendo eventos corporativos e particulares, casamento, aniversário, formatura etc. Faço a captação. A maior preocupação foi de o meu rendimento cair. Decidi tentar e, se me prejudicasse, voltaria atrás." Para dar certo, a analista explica que é preciso ter disciplina. Caso contrário, é perigoso se distrair com a rotina do dia a dia dentro de casa e se perder. "Por isso, sigo os mesmos horários para acordar, almoçar e lanchar. E a empresa sabe de tudo. Tentamos manter tudo da mesma maneira e alinhado, para o cliente me encontrar." Em casa, ela transformou um cômodo em escritório e tem o sigma do celular corporativo.

No home-office, destaca Franciane, o funcionário tem certa autonomia, ainda que haja hierarquia. "Mas a responsabilidade é maior, porque preciso continuar a bater minhas metas e me cobro muito mais por medo de acharem que não estou fazendo direito ou relaxei. Não que não corresse atrás antes, mas a atenção é redobrada." No entanto, a analista enfatiza que é fundamental não deixar a vida profissional atropelar a pessoal. "Uma não pode invadir a outra ou mesmo anular, atrapalhar ou se sobrepor. Confesso que, em casa, passei a estender o horário, não fazia isso antes, mas agora faço. Mas a verdade é que invade um pouco, mas procuro controlar. É que, às vezes, aproveito da comodidade para atender um cliente, ainda que fora do horário. É preciso se policiar, caso contrário a pessoa passa a respirar trabalho o dia inteiro."

QUALIDADE DE VIDA Agora, sem dúvida, o maior ganho para Franciane foi em qualidade de vida. "Melhorou minha disposição, meu café da manhã é tranquilo e o humor é outro. Tudo isso tem impacto direto na minha produtividade. Antes, levantava muito cedo, saía na correria, pegava corredores pesados de trânsito e, muitas vezes, chegava estressada e já cansada ao trabalho." Casada, sem filhos, ela destaca ainda que ganhou em convivência com o marido. "Fazemos todas as refeições juntos. Antes, não tínhamos nenhuma."

Quanto à vivência dentro do ambiente da empresa, Franciane afirma que o feedback dos gestores e colegas é superimportante. "Procuro estar na empresa uma vez por semana e, para isso, marco, num único dia, vários atendimentos a clientes. É uma forma de contato, de estar presente, de resolver questões com minha gestora, conversar com os colegas e marcar presença."

LEIA MAIS SOBRE HOME-OFFICE
PÁGINA 3

REPORTAGEM DE CAPA

QUESTÃO DE CULTURA

Trabalhar em casa é tendência. À primeira vista, sinônimo de produtividade e economia, mas traz desafio, porque há obstáculos

LILIAN MONTEIRO

Cada vez mais as empresas adotam a flexibilidade de permitir que suas equipes trabalhem no regime de home-office. Mas, apesar de ser tendência, há restrições e ela ainda é praticada por um nicho de organizações reduzido no Brasil. Rubria Coutinho, consultora empresarial e especialista em desenvolvimento organizacional, enfatiza que esse comportamento “tem a ver com a cultura corporativa do país e com a legislação trabalhista. Os gestores ainda dão importância ao esforço de chegar no horário e sair mais tarde, bem diferente de outras culturas, que valorizam mais o resultado do que o processo”. Mesmo sem diferenciação nas leis, ela enfatiza que a questão é para além da legislação. “Nossa política de RH de avaliação de desempenho passa pela interação com o outro e competências são avaliadas. Logo, é fundamental repensar o trabalho remoto, porque não são as mesmas variáveis.”

Rubria afirma que há ganhos para os dois lados. No entanto, lembra que a empresa precisa ter clareza para investir na forma de trabalho, que significa reter talentos, melhorar o clima, diminuir custos, ganhar produtividade e proporcionar melhoria na qualidade de vida. “O que deseja ganhar é o primeiro passo para o sucesso. Na sequência, pensar e avaliar se a cultura da empresa, o perfil profissional e o tipo de trabalho são adequados com o home-office. Numa organização, há diversos papéis: uns, é interessante que sejam remotos, outros, nem tanto, e alguns, de forma mista.”

Quanto ao empregado, Rubria diz que ele precisa ter espaço físico e tempo dedicados ao trabalho. Ter tudo à mão e mecanismos de comunicação para suas funções. “É preciso um programa bem estruturado com condições de exercer o trabalho remoto e ferramentas indispensáveis. É importante a contrapartida, propiciar um tempo para a interação, ter a equipe presencial seja num momento de treinamento ou evento corporativo, porque o vínculo significa respirar a cultura da empresa, se sentir parte do grupo, e essas são características do brasileiro, diferente do europeu, por exemplo, que tem relações pessoais mais distantes.”

A orientação de Rubria é que a empresa comece com um programa-piloto para experimentar. “Para o funcionário, organização e disciplina são fundamentais. Em casa, nada de dispersar com TV, telefone particular, problemas domésticos. A família precisa ser educada para entender o sistema e é essencial estabelecer horário para o ambiente funcionar de forma tranquila. Criar rotina, em qualquer situação, é interessante. É preciso ter um ritual e separar tempo e espaço do trabalho e da vida pessoal.”



ISABEL LIMA/DIVULGAÇÃO

“

Os gestores ainda dão importância ao esforço de chegar no horário e sair mais tarde, bem diferente de outras culturas, que valorizam mais o resultado do que o processo

”

■ Rubria Coutinho, consultora empresarial e especialista em desenvolvimento organizacional

GANHO DE TEMPO

Dicas de Christian Barbosa, especialista em gestão do tempo e fundador da Triad Productivity Solutions, consultoria multinacional especializada em produtividade e colaboração

PONTOS POSITIVOS

- » Vai ao encontro dos anseios de muitas pessoas que não aguentam mais o volume de interrupções inúteis geradas no escritório
- » Evita o desperdício de tempo no deslocamento do escritório para casa e de casa para o trabalho
- » Minimiza o desperdício de tempo com reuniões
- » Quando o profissional se organiza, ele tem uma vida com mais qualidade, com tempo para as atividades pessoais. Essa é uma estratégia que a empresa pode utilizar para motivar os seus colaboradores.

PONTOS NEGATIVOS PARA EMPRESAS

- » Existem profissionais que necessitam de outras pessoas para que sejam produtivos. Se forçar a barra, a pessoa começará a ficar triste, desmotivada e passará a não gerar mais o resultado e nem saberá direito o porquê
- » Não basta ter tecnologia para fazer o teletrabalho, é preciso treinar as pessoas para trabalhar de forma colaborativa a distância. É preciso treinar os líderes para entender que eles não compram o “corpo” da pessoa, e sim o “cérebro” dela. É a diferença entre o tempo e o resultado. O tempo do ponto já passou, busca - se resultado
- » Há modelos de negócio que não funcionam a distância. Para o Yahoo não deu certo. Em alguns negócios, por exemplo, um time de criação tem de estar junto, na mesma sala, olhando e brincando para ajudar a fluir as ideias.

PONTOS NEGATIVOS PARA O PROFISSIONAL

- » Não ter um horário de trabalho definido. Tem gente que começa a trabalhar na hora em que acordou e termina na hora que der sono. Quem faz isso vai se esfolar, ter problemas no casamento ou virar um workaholic dos piores
- » Não contar com um ambiente exclusivo para o trabalho
- » Profissionais que misturam o pessoal e profissional. Isso desvia o foco
- » Volume excessivo de distrações: filhos, tarefas do lar, TV...

FACEB/DIVULGAÇÃO



Vinícius do Couto Lauar, professor de direito da Faceb, de Bom Despacho, explica que não há distinção por ser atividade prestada a distância

MESMAS GARANTIAS NA LEI

Os riscos de trabalhar em casa são, seguramente, comportamentais, já que o trabalho com vínculo empregatício no domicílio do funcionário mantém as mesmas obrigações e direitos para empregados e empregadores, conforme estabelecido no artigo 6º da CLT, esclarece Vinícius do Couto Lauar, professor de direito trabalhista da Faceb, de Bom Despacho. “Não há qualquer distinção por ser atividade prestada a distância.”

Agora, a forma como o sistema home-office será cobrado depende, conforme Vinícius, do empregador, já que ele exerce poder diretivo e organizacional. “Ele estabelece como será cobrada a execução das tarefas. Pode ser exigido que ele não se ausente de casa; que permaneça conectado ao sistema de informática da empresa; que esteja com um telefone de contato disponível. É possível até mesmo estabelecer e controlar horários de trabalho fixos com eficiência. E pode-se estabelecer uma meta de tarefas diárias sem a fixação de horários. Alcançado o objetivo, o empregado estaria livre para utilizar-se de seu tempo como melhor lhe aprouvesse. Normalmente, estabelece-se como obrigação do trabalhador ir até a empresa com uma

certa periodicidade para apresentação de resultados, participação de reuniões e cumprimento de outros compromissos.”

Para Vinícius, os riscos do home-office recaem especialmente sobre o empregador, que passa a ter um empregado prestando serviços em um ambiente físico que não controla, que não pode entrar ou fiscalizar quando quiser. “O empregador deve criar mecanismos para se assegurar da proteção do trabalho a ser desenvolvido, de informações sigilosas e métodos de produção. Deve estar atento à saúde e à segurança do trabalhador. O empregador continua a ter a obrigação de estabelecer, executar e cobrar a observância das normas de medicina e segurança do trabalho, oferecendo ao empregado meios adequados e seguros para a execução dos serviços. Para o empregado, o risco recai na acomodação. O conceito subjetivo de casa nos remete à proteção, ao aconchego, ao relaxamento. Por isso, o trabalhador deve estar atento para manter a disciplina e o profissionalismo.”

Os benefícios, destaca o advogado, são muitos. “De início, redução de custos para ambas as partes. O empregador não terá a obrigação de disponibilizar

um espaço físico para o empregado, o que gera menos gastos. No que tange às obrigações trabalhistas, ele se eximiria das despesas com o vale-transporte e, observadas as peculiaridades de cada caso, vale-alimentação. Já o empregado que usa carro para ir trabalhar terá economia com combustível, estacionamento e desvalorização do veículo. Mas a melhor economia é a de tempo e ganho de rendimento. Para o gestor, seria eliminado o risco de acidentes de trajeto, que, nos termos da legislação previdenciária, se equiparam aos acidentes de trabalho para todos os fins de direito. O trabalhador, que tem os direitos trabalhistas mantidos em sua totalidade, terá melhor rendimento e satisfação, o que gera vínculos contratuais mais duradouros. Quanto à hora extra, ela tem se mostrado bem menor do que a observada nos serviços prestados dentro da empresa. E ainda é visível a disponibilidade de tempo que o empregado tem para cuidar da sua vida, família, amigos e lazer. Percebem-se ainda os aspectos social e ecológico, com menos carros nas vias públicas, melhor trânsito e diminuição da poluição.”