

Modelo pode ser usado em áreas de apoio

Brasil adotou o trabalho em casa há cerca de cinco anos e ainda não explorou todas as oportunidades da iniciativa

"Com exceção da área industrial, onde os profissionais precisam estar no chão de fábrica, todas as demais atividades de apoio têm condições de trabalhar em um esquema mais livre", afirma Rodrigo Forte, diretor da consultoria de recursos humanos Exec-Executive Performance.

Como livre, entende-se não só o modelo de home office, mas também flexibilidade de horário na empresa. "A Unilever, por exemplo, trabalha com rodízio e horário flexível", diz.

Segundo Forte, há uma tendência de as empresas darem maior liberdade aos funcionários e atuarem de forma menos controladora em questões como horário de entrada e saída, faltas e horário de almoço. "O foco é o resultado", afirma.

No entanto, não tem sido fácil para as empresas tirarem essa teoria do papel. "Há mais discurso do que prática", afirma. E as dificuldades estão ligadas não só ao modelo de gestão do negócio, mas também a falta de experiência com formatos mais liberais. O modelo de trabalho em casa, por exemplo, é recente cerca de cinco anos, segundo Forte, e é utilizado em sua maioria por empresas de tecnologia. "São companhias que trabalham com mão de obra intensiva locada em clientes, o que" justifica os investimentos no virtual office", diz. "Mas não temos um bom histórico para analisar as vantagens desse modelo", ressalta.

Muitas empresas ainda veem a nova forma de se relacionar com o funcionário apenas como um redutor de custo. E em parte, é fato. "É muito mais barato ter um funcionário em home office do que ter de arcar com uma estrutura física gigante, com custos de aluguéis, manutenção, suporte, limpeza etc", afirma Forte.

Mas o candidato à liberdade de horário tem de tomar cuidado. Juntamente com o modelo virtual, muitas empresas apostam na contratação de pessoas jurídicas como forma de reduzir custos. "São comuns os contratos de pessoa jurídica, especialmente na área de tecnologia", afirma Forte.

À parte as dificuldades, Forte destaca que o novo modelo também pede um novo líder. O modelo de funcionário auto determinado, que trabalha sem supervisão, também vai demandar mudança no perfil de líder. "Isto vai exigir uma adaptação do líder."

Dalva Braga, superintendente de vendas da Ticket parece bem adaptada em ter sua equipe espalhada por diversos locais do país. "Na área comercial trabalhamos na gestão de números e metas. E cada colaborador, logo no começo do ano, sabe quais são seus objetivos", diz Dalva.

Fonte: Brasil Econômico, São Paulo, 17 mar. 2010, Primeiro Caderno, p. 35.