

TRABALHO VIRTUAL E O IMPACTO NA ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS: ANÁLISE E COMPORTAMENTO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO A DISTÂNCIA.

Marcela Braga Martins
Nilton de Paula Pereira

Resumo

A administração sempre auxiliou na redução das incertezas e na maneira de organizar o trabalho nas empresas. Ao longo dos anos surgiram diferentes teorias administrativas que abordavam conceitos apropriados a sua época. A Revolução Digital que iniciou no século XX provocou uma profunda revisão na estrutura das organizações e na visão das pessoas sobre o trabalho. As estruturas estão se tornando mais flexíveis e adaptáveis e novas formas de trabalho estão surgindo. O objetivo deste artigo é analisar os principais aspectos que modificará fortemente a estrutura do trabalho e a relação entre chefes e funcionários dentro das empresas: o trabalho virtual. Para tanto, foi feita a revisão bibliográfica, analisando as teorias de cada período, as transformações causadas pela Era da Informação e as vantagens e desvantagens dessas relações na gestão das organizações.

Palavras-chave: trabalho virtual, relações de trabalho.

Introdução

A década de 1990 marca o início de uma nova fase no mundo organizacional: a Era da Informação, que surge com o elevado desenvolvimento tecnológico e com a tecnologia da informação.

São muitas as mudanças esperadas para os próximos anos, e entre elas está o trabalho virtual que modificará a maneira do trabalho e as organizações terão a necessidade de se adaptar. A teoria administrativa está passando por intensas modificações e os novos aspectos não tem nenhuma semelhança com o que já aconteceu, por isso a simples análise do passado não funciona.

“claro que precisamos conhecer o que foi feito no

passado como base elementar para nosso conhecimento e para poder criar e inovar. Todavia, o que aprendemos no passado passa a ter pouco valor prático para o futuro que se aproxima cada vez mais rapidamente. Trata-se de uma nova dimensão de tempo e de espaço à qual ainda não estamos acostumados.” (CHIAVENATO, 2003, p. 569)

Assim, a compreensão dos caminhos pelos quais passou a administração se faz necessária, pois mostra as incríveis mudanças que ocorreram facilitando a visualização do que poderá acontecer nessa nova era.

Com a Era da Informação, as comunicações se tornam rápidas e flexíveis, em que as pessoas trabalham juntas mesmo estando distantes. Isso permite uma conectividade maior entre os indivíduos com menor deslocamento físico e mais tempo para se dedicar a outras questões, tanto da empresa quanto pessoais.

“as mudanças que estão ocorrendo na era da informação – em que já estamos aprendendo a viver – afetam profundamente as organizações, do ponto de vista estrutural, cultural e comportamental, transformando poderosamente o papel das pessoas que nela trabalham. As modernas abordagens da administração nessa nova era se alicerçam sobre recentes tendências que estão se manifestando no pensamento administrativo, como a ênfase na participação e comprometimento das pessoas, e na focalização na produtividade e na competitividade. A busca da excelência está por trás dessas atuais ênfases.” (CHIAVENATO, 1999, p. 36).

O trabalho virtual ainda não é realidade em todas as organizações, mas compõe o futuro que elas deverão viver dentro das próximas décadas. Pois, existem muitos desafios práticos e culturais a serem vencidos e novas abordagens estão surgindo para apontar os caminhos futuros para as organizações.

I Processo evolucionário das teorias da administração

O século XX foi o início de um grande avanço para a administração impulsionado pela Revolução Industrial. O novo cenário existente na América ocasionou um crescimento acelerado e desorganizado das empresas que tiveram a necessidade de aumentar a eficiência e a competência nos processos administrativos. Tornou-se necessário o desenvolvimento de métodos totalmente novos na administração, que substituíssem o empirismo e a improvisação.

I.1 Teoria da administração científica

Frederick Winslow Taylor é o criador da Administração Científica e seu estudo observou problemas nas operações fabris (MAXIMIANO, 2000, p.161/ 162). Taylor identificou que a administração não tinha noção da divisão de suas responsabilidades com o trabalhador, não existiam incentivos para melhorar o desempenho e por isso muitos trabalhadores reduziam sua produção a fim de evitar redução do salário. As decisões eram baseadas na intuição e não havia integração entre os departamentos da empresa. Assim, Taylor desenvolveu o sistema de administração de tarefas com o estudo do tempo e padrões de produção para melhorar o planejamento das tarefas.

Outra característica desse movimento é o aprimoramento dos métodos de trabalho, em que a administração determina a melhor maneira de execução das tarefas a partir do desenho de cargos que especificam o conteúdo e o modo de executá-las.

Algumas técnicas utilizadas por Taylor eram: análise do trabalho e estudo dos tempos e movimentos, especialização do operário, desenho de cargos e tarefas, incentivos salariais, conceito de *homo economicus* e padronização. Portanto, Taylor foi o primeiro pesquisador a criar um modelo de administração que aliava ideias a técnicas e ferramentas.

Os mecanismos dessa teoria também receberam críticas que divulgaram a visão microscópica do homem, como sendo uma mera peça dentro do processo produtivo.

O enfoque dessa escola é predominantemente técnico.

1.2 Teoria da administração comportamental

Desde o início da sociedade industrial já existia o conceito de que a produtividade e o desempenho das organizações dependem, também, do comportamento das pessoas. Assim sendo, a perspectiva comportamental ganhou espaço dentro das teorias da administração defendendo a ideia da importância do sistema social dentro de uma organização.

“Os sistemas sociais são formados por pessoas e suas necessidades, sentimentos e atitudes, bem como seu comportamento como integrantes de grupos. O sistema social tem tanta ou mais influência sobre o desempenho da organização do que seu sistema técnico, formado pelas máquinas, métodos de trabalho, tecnologia, estrutura organizacional, normas e procedimentos” (MAXIMIANO, 2000, p.243).

Segundo Maximiano, compreender a organização informal e as características que tornam as pessoas diferentes são os objetivos básicos do enfoque comportamental, diferente do que se vê na Administração Científica. Nesse ponto o experimento de Hawthorne teve relevância no estudo comportamental. Ele revelou a importância do grupo sobre o desempenho individual e deu início a estudos mais complexos sobre a organização informal, do papel do indivíduo e as relações entre colegas e os administradores (MAXIMIANO, 2000, p. 249).

Essa conclusão parece óbvia hoje em dia, mas foi o marco de uma nova filosofia na administração daquela época, diferente das ideias predominantes da escola científica. Segundo Chiavenato (2001, p. 258) o administrador ainda não conseguia ter um desempenho satisfatório, pois: “As críticas feitas tanto à Teoria Clássica pelo seu mecanicismo, quanto a Teoria das Relações Humanas por seu romantismo, revelaram a falta de uma teoria da organização sólida e abrangente e que servisse de orientação para o trabalho do administrador”.

1.3 Teoria da burocracia

A Teoria da Burocracia, desenvolvida por volta da década de 1940, alinhava a racionalidade para a obtenção de eficiência, nas palavras de Chiavenato (2003, p.258): “a burocracia é uma forma de organização humana que se baseia na racionalidade, isto é, na adequação dos meios aos objetivos (fins) pretendidos, a fim de garantir a máxima eficiência possível no alcance desses objetivos.”

Segundo o autor, o pensamento popular define a burocracia como um sistema que apresenta excesso de papéis e documentos, apego ao formalismo e as rotinas, resistência a mudanças e relacionamento impessoal entre os funcionários. Porém, para Max Weber a ideia de burocracia é totalmente contrária a isso: “a burocracia é a organização eficiente por excelência. Para conseguir eficiência, a burocracia explica nos mínimos detalhes como as coisas deverão ser feitas”.

Para Weber a burocracia possui inúmeras vantagens, pois, a partir da racionalidade e precisão nas definições de cargos e operações é possível obter rapidez nas decisões e rotinas uniformes, favorecendo a redução dos custos e erros nos procedimentos. Acredita que as decisões dentro da organização são previsíveis e não sofrem influência de nenhum tipo de sentimento, pois os casos são similares e tratados sempre da mesma forma, com regras já conhecidas e pré-determinadas.

As vantagens defendidas por Weber consideram consequências previstas, como se todos os problemas dentro da organização fossem iguais e resolvidos a partir de soluções prontas. Mas, as consequências imprevistas não são consideradas dentro do modelo burocrático. Já para Merton: “o homem, excluído dos estudos de Max Weber, quando participa da burocracia, faz com que toda a previsibilidade do comportamento, que deveria ser a maior consequência da organização, escape ao modelo preestabelecido.” (CHIAVENATO, 2003, p. 268)

A burocracia sofre críticas por ser extremamente formal, mecanicista, desconsiderar a organização informal e o crescimento pessoal e adotar a abordagem de sistema fechado.

As teorias vistas anteriormente focam aspectos específicos das organizações e da administração. A administração científica dá ênfase na tarefa, a teoria das relações humanas nas pessoas e a burocracia na

estrutura. Esses modelos consideram cada aspecto separadamente e dão pouca atenção ao todo da organização e ao mundo exterior a ela.

1.4 Teoria geral dos sistemas

Para suprir a necessidade de uma teoria que interligasse todos os aspectos, o biólogo Ludwig Von Bertalanffy, por volta de 1950, elaborou uma teoria interdisciplinar, a Teoria Geral dos Sistemas. O autor descreve a empresa como partes que funcionam separadas, porém formam um sistema de forma coordenada, formando uma unidade total e complexa (BERTALANFFY, 1975, p. 25).

A teoria geral dos sistemas surge a partir da ideia de sistema, que não busca solucionar problemas e sim produzir teorias para aplicação na realidade. Para Chiavenato (2003, p. 410) a TGS é: “essencialmente totalizante. Os sistemas não podem ser compreendidos apenas pela análise separada e exclusiva de cada uma de suas partes. A TGS se baseia na compreensão da dependência recíproca de todas as disciplinas e da necessidade de sua integração [...] e inclusive a Administração de Empresas”.

O sistema é um todo formado por elementos interligados, ele apresenta características próprias que não podem ser encontradas quando os elementos estão isolados, o que é melhor descrito no conceito de Maximiano (2000, p.367): “sistema é um todo complexo ou organizado; é um conjunto de partes ou elementos que formam um todo unitário ou complexo.”

Os sistemas podem ser classificados quanto a sua constituição em concretos ou abstratos e, quanto a sua natureza, em fechados ou abertos. (CHIAVENATO, 2003, p. 476).

Para o autor outra contribuição da TGS foi à aplicação do conceito de sistema aberto para as organizações. Foi à primeira teoria a considerar que uma organização interage com o ambiente. As organizações mantêm uma relação constante com seu ambiente externo que é constituído por seus clientes, fornecedores, sindicatos, órgãos governamentais, concorrentes, etc. Elas influenciam e são influenciadas pelo ambiente e, dessa forma, adquirem a característica da resiliência, pois se tornam capazes de enfrentar perturbações externas e se adaptar a diferentes situações.

A teoria geral dos sistemas permite que o administrador tenha

uma visão integrada e completa da organização e de seus processos administrativos, servindo como ferramenta para a criação de um sistema que produza resultados. Essa teoria é bem completa e, assim, é a menos criticada, pelo fato de que a perspectiva sistêmica parece concordar com a preocupação estrutural-funcionalista típica das ciências sociais dos países capitalistas de hoje (CHIAVENATO apud MOTTA, 2003, p. 488).

Apesar de ser a primeira teoria com a preocupação de observar modelos abertos que interage com o ambiente, a TGS dá ênfase nas características organizacionais e nas modificações que devem ser feitas de acordo com as necessidades ambientais.

1.5 Teoria da contingência

Para a Teoria Contingencial são as características do ambiente que influenciam nas características organizacionais. Dessa forma não existe um único modelo que leve a eficácia para as organizações, tudo depende das variações do ambiente que são relevantes para cada tipo de organização.

“É com a Teoria da Contingência que há o deslocamento da visualização de dentro para fora da organização: a ênfase é colocada no ambiente e nas demandas ambientais sobre a dinâmica organizacional. A visão contingencial procura analisar as relações dentro e entre os subsistemas, bem como entre a organização e seu ambiente e definir padrões de relações ou configuração de variáveis.” (CHIAVENATO, 2003, p. 500-501)

Cada organização tem seu desenho organizacional e as funções adequadas para lidar com cada situação, não há um melhor jeito para se administrar e nenhum modelo para ser seguido.

Essa teoria considera variáveis dependentes, que são as técnicas administrativas e variáveis independentes que são as características do ambiente e que, sob estas, a organização não tem controle.

A partir da análise das diferentes teorias que compõem o estudo da administração é fácil perceber quantas mudanças já

aconteceram.

Para Chiavenato (2003, p. 611) “cada abordagem reflete os fenômenos históricos, sociais, culturais, tecnológicos e econômicos de sua época e contexto, e também os problemas básicos que afligiam as organizações. Cada teoria representa soluções administrativas encontradas para determinadas circunstâncias.”

A administração sempre contribuiu para a redução das incertezas e explicação dos fenômenos dentro da organização, por isso a compreensão das teorias anteriores é importante. Mas, o período atual é de profunda revisão. O mundo está mudando, novas tecnologias estão surgindo e a visão que as pessoas têm sobre o trabalho está se modificando. A teoria administrativa não fica alheia a esse movimento de renovação e reestruturação.

2 Gestão nas empresas

As empresas evoluíram pelas teorias descritas e a gestão tomou a forma que convinha em cada teoria. Assim, é que nas empresas vigorou vários estilos de gestão. As práticas de gestão dos recursos humanos foram as que mais se destacaram, ou as que foram mais observadas pelos pesquisadores. Pois tratavam diretamente da condição humana dentro das empresas.

As características básicas são: criteriosa divisão de trabalho, os ciclos de atividades são rotineiros; cargos com atribuições fixas, definidas e delimitadas; decisões centralizadas; hierarquia de autoridade rígida; controles rígidos; sistema unidirecional de comunicação com predominância do fluxo de cima para baixo; domínio da interação vertical.

Assim, as empresas tinham uma estrutura organizacional rígida e pouco adaptável às mudanças.

2.1 Controle do trabalho e as relações com o advento da tecnologia pela web 2.0

Com a globalização e os incrementos advindos da tecnologia da informação, as empresas modificaram suas estruturas e os processos de relacionamentos, tornando-as com sua estrutura mais flexível e adaptável, com descrição dos cargos de forma mais genéricas de

forma a incrementar mais capacitações nas competências das pessoas.

O poder centralizado cedeu posição para a descentralização das decisões, pois a necessidade de tomada de decisão passou a ser mais constante e nos níveis mais baixos da hierarquia. Assim a hierarquia ficou mais flexível e o acesso a gerência mais democrático e constante.

A comunicação antes formal passou a ser mais informal e com credibilidade, pois com o advento dos e-mails e dos sistemas computacionais integrados em bancos de dados, a comunicação tornou-se mais rápida, direcionada e rastreada pelos sistemas de segurança informacional. A interação das pessoas passou a ser mais lateral e no mesmo nível horizontal.

Mesmo assim, as empresas ainda mantêm um controle rígido da presença dos funcionários no ambiente de trabalho. Pois, as atividades são interdependentes e faz necessário o término de uma para se dar andamento na próxima atividade. Ou, as vezes, elas são elaboradas em conjunto e dependem de sincronismos para sua efetividade no tempo.

O modelo de grandes empresas divididas em vários departamentos ainda é predominante. Isso ocasiona a interdependência dos processos nas organizações e a ideia da necessidade de planejamento e controle para garantir a coordenação das pessoas em todos os níveis: “a função administrativa de controle consiste em medir e corrigir o desempenho das atividades dos subordinados a fim de assegurar que os objetivos empresariais e os planos idealizados para atingi-los estão sendo realizados” (KOONTZ e O’DONNELL, 1989, p. 453).

Porém, os gastos das empresas são altos para manter uma estrutura organizacional que contemple todos os cargos e departamentos necessários para seu efetivo funcionamento:

“(...) os níveis são caros. À medida que aumenta o seu número, mais e mais esforço e dinheiro são dedicados à administração, devido à necessidade de mais administradores e suas equipes e à necessidade de se coordenar as atividades departamentais, somados aos custos das instalações para esse pessoal.” (KOONTZ e O’DONNELL, 1989, p. 180).

A partir do conceito de departamentalização e controle é possível observar que a ideia do trabalhador exercer suas funções fora da empresa não é uma realidade compreendida pelas organizações que mantêm uma estrutura de trabalho rígida e baseada nos conceitos tradicionais.

As empresas ainda consideram a subordinação e o controle como as melhores maneira de organizar o trabalho, por isso a maioria delas mantêm grandes estruturas, com hierarquia centralizada e não aderem ao trabalho virtual. Mas, essa realidade está sendo alterada devido ao advento de tecnologias mais avançadas e do advento de uma nova geração de trabalhadores.

3 Gestão moderna

A Revolução Digital, que teve início no século XX está em andamento e continua provocando muitas mudanças nas concepções tradicionais (MAXIMIANO, 2000, p. 481). Novos conceitos e formas de administração surgem e os paradigmas tradicionais estão dando espaço as novas ideias.

Tendo como objetivo principal explorar a mudança na maneira de se trabalhar, a pesquisa em questão se limitará a análise do aspecto que modificará a relação entre chefes e funcionários e a estrutura das empresas: o trabalho virtual.

Segundo Maximiano (2000, p.495):

“a organização é um local físico, no qual os funcionários passam o dia trabalhando, e usualmente há frequência de clientes e usuários. O funcionário é empregado da empresa e recebe salários. Há muito tempo, essa realidade tradicional vem sendo alterada pela tecnologia da informação e pelas estratégias de terceirização”.

O trabalho virtual é realizado preponderantemente por funcionários que necessitam exercer suas atividades em ambientes externos à empresa, tais como: vendedores e auditores. Outra classe são os profissionais liberais que já exercem suas atividades de consultoria, ou de prestação de serviços, em plataformas de comunicação que permitem o acesso de vários usuários ao mesmo tempo e em locais remotos e distantes um do outro.

3.1 Trabalho virtual

A organização é um local físico feito de construções reais e frequentado por funcionários, clientes e fornecedores que passam o dia trabalhando. Essa realidade vem sendo alterada pelo aperfeiçoamento da tecnologia, que daqui a alguns anos, transformará completamente o dia a dia das empresas.

Hoje tornou-se habitual o uso do telefone e da internet para fazer compras, estudos à distância através de aulas online e a comunicação por email e redes sociais. Esse ferramenta alterou as relações entre as partes das organizações e entre as organizações e seus clientes, funcionários e distribuidores. Todas as interfaces sofreram modificações. “O resultado foi o surgimento da organização virtual e do emprego e do empregado virtual” (MAXIMIANO, 2000, p. 496).

Chiavenato (apud BRIDGES, 1999, p. 86) complementa essa ideia:

“a evolução da tecnologia da informação está por trás disso tudo. A consequência dessa transformação é o surgimento da chamada empresa virtual, uma entidade sem existência física, sem funcionários como os que existem hoje e cujas partes funcionais estão ligadas entre si apenas eletronicamente. Não há edifícios, salas, mesas, arquivos, refeitórios, elevadores, etc. É o escritório móvel ou virtual”.

A possibilidade de comunicação eficiente através dos computadores torna dispensável a presença física dos funcionários na realização de algumas atividades: “na difusão dos micros e das redes surge o teletrabalho: o trabalho em casa, por encomenda, com ou sem vínculo empregatício, plugado nos avanços da tecnologia da informação” (CHIAVENATO, 1999, p. 88)

Já existem pessoas que realizam seu trabalho em casa e essa ideia é, na realidade, bem antiga. Redatores e costureiras são exemplos de trabalhadores cuja presença não é constante nos escritórios ou fábricas.

Mas, a ideia de trabalhador virtual se difere desses exemplos,

pois está ligada ao avanço da tecnologia.

Maximiano (2000, p. 497) explica que:

“a ideia contemporânea de trabalhador virtual aplica-se com mais propriedade ao funcionário (assalariado ou contratado) que, a partir de qualquer local, até mesmo sua residência, pode trabalhar sem estar fisicamente presente no local em que as tarefas são realizadas. Sempre que necessário, ele ou ela comunica-se com o escritório por meio de algum recurso da tecnologia da informação, em vez de ir até lá uma vez por dia ou por semana para deixar o trabalho.”

Algumas empresas já adotam a ideia do trabalho virtual que está criando vantagens tanto para ela, quanto para seus colaboradores. Uma matéria do SBT Brasil abordou esse assunto e citou o exemplo do serviço de call center de uma empresa área cujos funcionários trabalham em casa.

A reportagem mostra que através de cursos os funcionários são capacitados a realizar suas atividades em casa por meio do computador ligado ao call center da empresa. A redução das horas de trânsito que esses funcionários enfrentavam todos os dias reduziu também o stress por não precisar mais sair de casa para trabalhar. E os benefícios se estenderam também a empresa que, segundo a reportagem, reduziu os custos em até 30%, além da melhora significativa na satisfação dos clientes com o serviço.

O Jornal Nacional também divulgou uma reportagem com o entrevistado, Leandro Guedes, gerente de negócios de uma empresa trabalha a distância há cinco anos e diz: “Se você tem mais facilidade em se deslocar, se otimiza melhor o seu tempo, a sua performance no trabalho também vai melhorar”. Na empresa dele, quem trabalha em casa tem horário flexível, mas o chefe acompanha tudo de longe. A companhia também banca móveis, equipamentos e energia elétrica, mas conseguiu reduzir os custos porque diminuiu o número de escritórios. “Nós economizamos R\$ 3,5 bilhões nos últimos seis anos, e temos um índice de 90% de satisfação dos colaboradores, que dizem

que não voltariam a trabalhar no escritório”, conta a diretora de recursos humanos Edna Bedani.

O trabalho virtual ainda não é uma prática comum nas empresas, principalmente para aquelas que adotam uma estrutura com características burocráticas, onde as decisões são centralizadas nos níveis superiores e a hierarquia é inflexível e vertical.

Essa nova maneira de organizar o trabalho trás grandes vantagens, como as que foram citadas anteriormente. Porém, ainda não é uma opção livre de problemas e alguns conceitos precisam ser mais bem explicados, tanto para as empresas quanto para seus colaboradores.

O trabalho virtual permite que as pessoas trabalhem em casa sem a supervisão direta do chefe, mas ainda assim precisam cumprir suas obrigações. Essa situação não é favorável para algumas empresas acostumadas a dar ordens e controlar o trabalhador constantemente, e nem para alguns tipos de funcionário que precisam receber as ordens para conseguir se organizar:

“o trabalhador que deixa de ser empregado regular para se tornar virtual passa por mudança profunda de hábitos. Não há mais necessidade de ir ao escritório ou fábrica todos os dias, de usar terno e gravata, nem de cuidar da aparência pessoal. Não há mais o chefe para definir e cobrar o ritmo de trabalho, ou os colegas para criar um padrão grupal de desempenho. O indivíduo torna-se seu próprio gerente. Por essa razão, o trabalho virtual é considerado também um caso extremo de autogestão, em que o funcionário precisa administrar todas as suas atividades profissionais e todos os aspectos de sua relação com a empresa” (MAXIMIANO, 2000, p. 498).

Portanto, nem todos os funcionários se sentirão a vontade para realizar seu trabalho em casa.

Segundo Chiavenato (1999, p. 88) “o lado ruim do teletrabalho é que ele dificulta a supervisão, afeta o sigilo do negócio, rompe o con-

ceito de carreira e promoção, acaba com o calor humano do trabalho em grupo”. Já existem algumas soluções para garantir a supervisão dos funcionários e a interação entre eles. A reportagem do Jornal Nacional mostra que o controle das horas e a supervisão do trabalho podem ser feitos por meios eletrônicos, como, por exemplo, leitor de impressão digital.

Os resultados do trabalho podem ser enviados diariamente ao chefe e metas podem ser estabelecidas para facilitar o controle da empresa e nortear as atividades do funcionário.

Em entrevista a Revista Exame, Irene Azevedo, diretora de negócios da DBM disse que a organização deve ficar atenta à interação entre os trabalhadores. Neste caso, o uso da mídia social e grupos online para estimular a aderência e cultura empresarial podem ajudar. Ainda segundo ela, os sistemas de home office mais bem sucedidos são os híbridos, onde o profissional passa algumas horas no escritório e o restante do dia em casa. Com isso, a empresa garante a assimilação da cultura da organização e a flexibilidade de horário ao funcionário.

Outra dificuldade para as empresas é a maneira como lidar com os direitos desses trabalhadores como hora extra, adicional noturno e assistência em caso de acidente de trabalho. A resolução parcial desse problema se deu a partir da modificação do Art. 6º da CLT (Consolidação das leis do trabalho). No dia 15 de dezembro de 2011, a presidente do Brasil, Dilma Roussef sancionou a lei 12.551/2011 que dá nova redação as relações do trabalho à distância, como por exemplo, o artigo 6º:

“Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego”.

“Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”.

Essa lei equipara os teletrabalhadores aos que trabalham dentro da empresa e garante a eles todos os direitos previstos em lei, como fundo de garantia, e 13º salário, entre outros.

A lei é uma tentativa de acompanhar os avanços tecnológicos e

permite que não exista distinção entre os trabalhadores somente por realizarem suas tarefas em locais diferentes. O trabalho, tanto em casa quanto na empresa, é oficial desde que o trabalhador execute a tarefa determinada pela empresa.

Porém, ainda existem discussões acerca deste assunto, pois: “além de uma mudança cultural e da maior maturidade a ser exigida dos profissionais, há desafios práticos para que a disseminação do trabalho a distância e por projetos se popularize” (SPOTORNO, 2011, p. 125).

O programa “Entre Aspas”, da Globo News que foi ao ar no dia 12 de janeiro de 2012 teve como tema “O impacto da tecnologia digital nos direitos trabalhistas”. A entrevista chamou atenção para o fato de os meios tecnológicos facilitarem a comunicação entre empregadores e empregados fora do horário de trabalho. A reforma do Art. 6º considera o celular, o email e outras tecnologias como forma de subordinação. Isso gera dúvidas quanto à forma de remuneração se o trabalhador atender um chamado do seu chefe fora da jornada normal de trabalho. Os entrevistados acreditam que esse chamado só se caracteriza como hora extra se for corriqueiro, e que hoje em dia já existem formas de controlar as horas trabalhadas pelos funcionários que ficam em casa evitando, assim, o horário estendido.

O trabalhador virtual pode ser controlado normalmente a partir da visualização de entrada e saída deste no sistema da empresa. Quanto ao trabalho fora do horário estabelecido no contrato, cabe a empresa e aos empregadores o discernimento para contatar seus funcionários, se esse hábito for constante a ponto de o trabalhador não conseguir cumprir suas obrigações pessoais ele deve ser remunerado por isso. A negociação entre as partes é uma alternativa poderosa para conter determinados abusos.

Existem algumas atividades que não se enquadram no home office, pois necessitam de equipamentos específicos ou contato direto com o cliente, mas ainda assim o trabalho virtual é a tendência para a organização do trabalho.

O teletrabalho oferece vantagens para a empresa, para seus funcionários, para a nova geração de trabalhadores e até mesmo para a sociedade, que contará com um número cada vez menor de pessoas se deslocando para o trabalho, reduzindo o número de carros e con-

sequentemente da poluição.

Conclusão

No decorrer dos anos as pessoas sempre buscaram mais autonomia e liberdade para a realização do seu trabalho e, as empresas, em contrapartida sempre buscaram o controle das atividades. Contudo, esse controle praticado pelas empresas teve que ser adaptado às necessidades das pessoas. Hoje já se pode observar a descentralização das decisões, as estruturas hierárquicas mais flexíveis, o incentivo da diretoria a fim de obter opiniões de seus colaboradores, o acesso constante a informação e a comunicação efetiva entre os níveis hierárquicos.

No novo cenário surge o trabalho virtual que já é uma realidade, mas que ainda não é uma prática disseminada em todas as organizações, ele vem para mudar de modo significativo a ideia de trabalho.

No trabalho virtual as pessoas veem a oportunidade de se desligar da subordinação e do stress diário que se caracteriza no dia a dia das empresas e, também, um modo de realizar seu trabalho da maneira que lhe convém obtendo assim maior autonomia e liberdade na organização dos seus horários.

Para as empresas o trabalho virtual pode ser uma ferramenta importante na redução de custos e na satisfação tanto do pessoal interno quanto dos clientes. Porém, o fato de não ter um controle efetivo dos funcionários no horário de trabalho ainda causa discussões acerca de assuntos como hora extra e subordinação.

Assim, percebe-se que o trabalho virtual satisfaz as necessidades de boa parte dos funcionários na busca por liberdade, mas ainda não é uma ideia que agrada todas as empresas que veem na presença do funcionário no local de trabalho a maneira mais efetiva para a subordinação que caracteriza o trabalho.

Os interesses das organizações e das pessoas são divergentes e as teorias administrativas sempre se adaptaram as realidades de cada época e as necessidades dos colaboradores. Isso leva a crer que o trabalho virtual será uma prática efetiva no futuro e a administração terá de se adaptar.

Referências

BERTALANFFY, Ludwig Von. *Teoria geral dos sistemas*. Tradução de Francisco M. Guimarães. 2. ed. Petropolis: Vozes, 1975.

CHIAVENATO, Idalberto. *Introdução à teoria geral da administração*. 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

(_____), Idalberto. *Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações*. 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

(_____), Idalberto. *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

KOONTZ, Harold; O'DONNELL, Cyril. *Fundamentos da administração*. Tradução de Carlos Afonso Malferrari. 2. ed. São Paulo: Pioneira, 1989.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. *Teoria geral da administração: da escola científica à competitividade na economia globalizada*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

SPOTORNO, Karla. A hierarquia da competência. *Época Negócios*, São Paulo, v. 4, n. 49, p. 116-125, mar. 2011. Edição de aniversário.

