



Regulamentações do trabalho remoto



A adoção massiva do modelo de trabalho remoto foi uma mudança enorme no paradigma de muitas pessoas.

É mais um caso em que a tecnologia avançou mais rápido que a sociedade, pois os recursos para HO já existiam antes da pandemia, que acelerou e “normalizou” a

modalidade.

E então eu vejo essa matéria do MIT Sloan Management Review:

<https://sloanreview.mit.edu/article/work-from-home-regulations-are-coming-companies-arent-ready/>

Gostei de ver em números o volume de pessoas que passaram a atuar em HO: “Between 2019 and 2021, the number of people working primarily from home increased from 5.7% to 17.95% of all workers in the United States and from 14.6% to 24.4% in Europe.”

Diferente do que a “bolha” em que vivemos no mundo de IT nos pode fazer pensar, não foi “todo mundo”. Muita gente manteve a modalidade presencial, afinal, inúmeras profissões e trabalhos não têm (ainda) como serem feitas de casa.

Mas eu não estava aware da magnitude global desse tipo de discussão ou mesmo o quão ampla e cheia de variáveis ela pode ser sob o aspecto legal.

Nesse sentido, aqui fica igualmente mais um exemplo em que a sociedade (enquanto pessoas e empresas) evoluíram mais rapidamente do que o estado e o seu estamento burocrático. Mas parece que agora chegou a hora de fazer a “conciliação” dos mecanismos legais que regulamentam as relações trabalhistas.

De qualquer forma, eu sigo sendo um defensor do modelo híbrido, ao menos (mais uma vez reiterando) para as profissões em que ela é cabível e para as pessoas que valorizam isso.

O aumento na qualidade de vida das pessoas ao terem mais flexibilidade para balancear as questões domésticas e corporativas me parece muito valioso e acredito ser positivo no resultado líquido dada a produtividade decorrente da felicidade e engajamento.

Menos tempo no trânsito (e respectivo estresse no deslocamento), menor custo de vida (transporte, morar em localidades mais baratas), mais tempo com a família (e todos os benefícios difíceis de quantificar decorrentes disso), etc.

Mas sou realista quanto ao híbrido não ser a resposta para tudo (ou ser viável para todo tipo de atividade) e ter os seus desafios.

Vejo que traz uma dificuldade em se manter os vínculos entre as pessoas e as empresas, assim como de se criar ou cultivar uma cultura forte, e algumas pesquisas já demonstram isso.

Grandes coisas acontecem quando as pessoas sentem fazer parte de algo maior, criando um ciclo de evolução, inovação e disrupção.

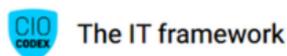
Daí a importância de se manter abertos os canais e potencializar as oportunidades de interação presencial para a “colisão de ideias”, pois existe uma “magia” da interação presencial difícil de ser igualada pelo remoto, como o “acaso” ou as interações não planejadas de “bate-papo no café” (vide “De onde vêm as boas ideias”).

Enfim, é uma questão de se buscar o equilíbrio, considerando que o modelo ideal varia para cada tipo de organização, sem uma fórmula única de sucesso!



Arthur De Santis

Arthur De Santis é um executivo com mais de 20 anos de atuação na indústria de serviços financeiros, com destaque para bancos, processadoras de cartões, adquirentes e seguradoras, formando e liderando equipes e iniciativas ao longo de toda a cadeia de valor de Tecnologia da Informação.



O conteúdo apresentado neste website, incluindo o framework, é protegido por direitos autorais e é de propriedade exclusiva do CIO Codex. Isso inclui, mas não se limita a, textos, gráficos, marcas, logotipos, imagens, vídeos e demais materiais disponíveis no site. Qualquer reprodução, distribuição, ou utilização não autorizada desse conteúdo é estritamente proibida e sujeita às penalidades previstas na legislação aplicável