

**7º Simpósio de Ensino de Graduação****O TELETRABALHO NA SOCIEDADE EM REDE: ESTUDO BIBLIOGRÁFICO****Autor(es)**

EDGAR PEREIRA JUNIOR

Orientador(es)

MARIA ELIZABETH SALVADOR CAETANO

1. Introdução

A sociedade atual passa por transformações em alta velocidade, decorrentes da Revolução Tecnológica. Estudos recentes, como o de Manuel Castells (2000), que cunha o termo “Sociedade em Rede”, mostram que a “Revolução” em andamento pede e produz transformações sociais e psicológicas, ainda não bem compreendidas. Emerge, com a revolução da tecnologia e da informação, uma nova estrutura social baseada em redes e, conseqüentemente, tem-se novos hábitos, comportamentos e formas de interagir do ser humano (BAUMAN, 1999; CASTELLS, 2000; CEBRIÁN, 1998; LEVY, 1999; NICOLACI-DA-COSTA, 2004), além de alterações no quadro ocupacional de trabalho e o estabelecimento de um novo conceito, o de Teletrabalho (CASTELLS, 2004).

Estudar para melhor compreender o mundo do trabalho é um desafio a ser abraçado interdisciplinarmente. Assim, cabe à Psicologia, também, dar sua contribuição e analisar os impactos das alterações no dia-dia dos, cada vez mais freqüentes, adeptos ao Teletrabalho, na perspectiva de identificar as implicações que a “Revolução Tecnológica” causa naqueles que vivem na “Sociedade em Rede”. Este estudo também assume relevância como atividade de pesquisa do autor, enquanto trabalho de conclusão de curso de graduação.

2. Objetivos

Subsidiado por estudos como os de Castells (2000; 2004), autor do conceito “Sociedade em Rede”, buscou-se investigar, por meio de revisão bibliográfica, algumas das implicações do fenômeno do Teletrabalho, forma de produção não presencial nas organizações.

3. Desenvolvimento

No período de agosto de 2007 a junho de 2008, ao longo da realização da disciplina Estágio Supervisionado em Psicologia Social e Organizacional I e II, foram realizadas pesquisas bibliográficas na literatura. Nortearam a pesquisa questões tais como: o que é o Teletrabalho? Como ele se faz presente na vida dos trabalhadores? Quais são as implicações dessa presença? De fato ele provoca mudança de hábitos ou na forma de interagir, como preconiza Castells? Para todas as leituras foram realizados fichamentos sistemáticos os quais foram analisados pelo autor e discutidos em supervisão, semanalmente.

Está apresentado, a seguir, os achados dos autores pesquisados que estudaram essa modalidade de trabalho e sua influência sobre os trabalhadores e sobre a sociedade em geral, na perspectiva de mapear um panorama desse contexto, de forma que essa revisão possa subsidiar um estudo exploratório conseqüente, com o objetivo de identificar as influencias do Teletrabalho na vida dos trabalhadores de nossa região.

4. Resultado e Discussão

Para Castells (2004), um dos principais analistas da Revolução Tecnológica, mudanças profundas vem ocorrendo na economia e na sociedade, com a flexibilização da gestão e globalização do capital, da comunicação, da produção e do comércio. As alterações são percebidas principalmente através da *internet*, motor da “Sociedade em Rede”, onde ocorre a diminuição de fronteiras (CEBRIÁN, 1998) e pode-se alcançar um estilo de relacionamento quase independente de lugares geográficos e de tempo (LEVY, 1999).

Nas empresas privadas a difusão tecnológica se deu de maneira mais rápida e ampla, tendo a tecnologia papel fundamental para competitividade e produtividade (CASTELLS, 2004). Como resultado de uma produção dominada pela automação, há exigência de maior qualificação e declínio constante do emprego formal tradicional, bem como a emergência de uma estrutura ocupacional que dá maior valorização às posições claramente informacionais em detrimento do profissional operacional (CASTELLS, 2000).

Segundo Castells (2004), o trabalho humano continua a ser a fonte de produtividade, de inovação e de competitividade. Mas, mudam-se as características dele. Analisando as relações homem-trabalho e trabalho-sociedade, o autor considera que a perda de parte da proteção institucional leva a uma crise da relação entre o trabalho e a sociedade, com os trabalhadores mais dependentes de suas condições individuais. Na “Sociedade em Rede” aumenta-se o individualismo (CEBRIÁN, 1998). Apesar da possibilidade de ter acesso a mais pessoas, espaços e informações, as relações ficam mais frágeis (CASTELLS, 2004) e o trabalho individual e a relação homem-máquina assumem maior valor (ARAÚJO, 2002).

Com as fronteiras de espaço quebradas e as novas experiências de tempo na “Sociedade em Rede”, surge o Teletrabalho na prática empresarial (ARAÚJO, 2002); atividade realizada em um domicílio ou local intermediário, visando a competitividade e a flexibilidade nos negócios (MELLO, 1999). A tecnologia portátil cada vez mais potente garante a multiplicidade do espaço de trabalho, possibilitando o acesso à empresa de casa, do carro, do restaurante, do aeroporto, do hotel, à noite, nas férias, etc. (CASTELLS, 2004).

A alta tecnologia, aliada às dificuldades de espaço e de transporte nas grandes metrópoles fez com que este sistema de trabalho fosse avançando, inicialmente em grandes empresas dos segmentos de: telecomunicações, informática, consultorias, auditorias, publicidade; depois, se multiplicando para os mais diversos segmentos e portes organizacionais (CASTELLS, 2004). O Teletrabalho, neste contexto, se torna uma necessidade para as empresas que quiserem continuar competitivas (KUGELMASS, 1996).

Esta forma de trabalho, não presencial nas organizações, é mais usual nas áreas de vendas e prestação de serviços, onde os profissionais já passam parte do tempo fora do escritório. As áreas administrativas, informacionais e gerenciais normalmente utilizam-se desta forma de trabalho de maneira parcial, de 01 a 03 dias na semana ou de maneira esporádica, dependendo do trabalho e das necessidades pessoais (MELLO, 1999).

O ambiente mais usual da prática do Teletrabalho é o chamado “*Home Office*”, ou seja, a residência do trabalhador, no qual a pessoa com um telefone e um computador tem acesso à empresa de casa. Esta forma de trabalho flexível é, muitas vezes, estimulada pela empresa através de benefícios como o celular e o *notebook*. Porém, para sua implantação em larga escala, é recomendado o estudo de todas as variáveis envolvidas, como a essência do trabalho e as características pessoais e familiares do trabalhador (MELLO, 1999).

Dentre os benefícios proporcionados pelo Teletrabalho para a empresa observam-se a queda nos custos, nos índices de absenteísmo e do *turn-over*, a alta de produtividade, a melhora da qualidade dos serviços ao cliente, a satisfação do empregado e os benefícios ambientais. Já para o trabalhador maior qualidade de vida, proximidade com a família, flexibilidade de horários, menos estresse e satisfação profissional proporcionada pela sensação de auto-suficiência e da auto-imagem de profissional responsável e comprometido são mencionados como pontos positivos de trabalhar longe do escritório (ARAÚJO, 2002; BOONEN, 2002; CASTELLS, 2000; CEBRIÁN, 1998; COSTA, 2006; KUGELMASS, 1996; MELLO, 1999).

Porém, dificuldades também podem ser encontradas pelos teletrabalhadores: individualização das atividades, isolamento social, perda da ação coletiva, falho gerenciamento do tempo, aumento da carga de trabalho, da pressão emocional e do estresse, além da distração e invasão familiar ao ambiente profissional (ARAÚJO, 2002; BOONEN, 2002; CASTELLS, 2000; CEBRIÁN, 1998; COSTA, 2006; KUGELMASS, 1996; MELLO, 1999).

Outra possível consequência negativa do Teletrabalho está no fato de que a flexibilização do espaço de trabalho cria uma forma implícita de dominação, já que empresas multinacionais conseguem mão de obra qualificada de menor custo em regiões geográficas distantes, processo conhecido como “*off shore*”, que gera desemprego nos países que detem o centro das atividades da empresa e exploração de mão de obra intelectual subcontratada. Individualização do empregado, perda de força da ação coletiva e do poder de reivindicação contribui para esta dominação imperialista. A fragmentação do tempo valoriza os profissionais polivalentes e de maior desempenho, gerando, ao invés de mais tempo livre, estresse e aumento da pressão emocional (ARAÚJO, 2002).

A intensidade e o crescimento da “Sociedade em Rede” destruíram a noção de tempo. Viver com pressa parece ser o destino das novas gerações, que sem tempo para dar conta de tanta informação disponível vive as relações de maneira instantânea e virtual. Com a tecnologia uma civilização paradoxal aparece, onde ao mesmo tempo em que uma concepção de globalização é espalhada, aumentam-se os individualismos. A possibilidade de sentir-se cidadão do mundo virtual afasta as pessoas de suas relações com os mais próximos (CEBRIÁN, 1998).

Autonomia, pró-atividade, criatividade, automotivação, autodisciplina, espírito inovador, concentração, planejamento, flexibilidade, elevado nível de auto-estima, comprometimento e responsabilidade, aliados à ambientes adaptados e soluções mistas de socialização, são consideradas características de personalidade essenciais para ser um teletrabalhador eficiente (BOONEN, 2002; COSTA, 2006; MELLO, 1999; RODRIGUES, 2007). Nas empresas, a mudança da cultura gerencial “paternalista” para o gerenciamento por resultados com metas e *feedbacks* transparentes e eficientes são condições para o sucesso (KUGELMASS, 1996; MELLO, 1999);

RODRIGUES, 2007).

Entretanto, em muitas empresas, o Teletrabalho ainda é um paradoxo de gestão. Resistência dos gerentes às mudanças e receio dos empregados às conseqüências na carreira fazem o trabalho flexível permanecer como teoria inovadora, mas de pouca aplicabilidade. Cabe às empresas estimularem novas formas de liderança por resultados, que trará também mais confiança ao empregado de que seu trabalho poderá ser recompensado de maneira justa e com crescimento de carreira (KUGEKMASS, 1996).

5. Considerações Finais

Na “Sociedade em Rede” observamos que fronteiras de tempo e de espaço foram quebradas e a centralização da revolução industrial está saindo de cena para a descentralização da revolução da informação (KUGELMASS, 1996).

A realidade mundial em rede está se estabelecendo e serão marginalizados aqueles que ou não a tem ou possuem acesso limitado ou não sabem tirar proveito dela. A desigualdade e exclusão social àqueles que não estiverem “*on-line*” parecem ser o retrato social do futuro (CASTELLS, 2004). Castells (2004, pág. 122) salienta que “a idéia de seguir uma carreira profissional previsível, trabalhando a tempo inteiro numa empresa ou no setor público, durante um longo período de tempo e sob condições contratuais de direitos e obrigações comuns a quase todos os trabalhadores, está a desaparecer da prática empresarial”.

Neste contexto, o Teletrabalho tenta conciliar situações e sentimentos contraditórios: afastamento físico e vínculo com a organização, proximidade física e indisponibilidade para a família, autonomia com invasão dos espaços íntimos, vida privada e trabalho, transferindo ao responsável e maduro teletrabalhador (e à sua família) o “desafio” (os custos, o estresse) de gerenciar tais paradoxos (COSTA, 2006).

Concluimos com a afirmação de Cebrián (1998, p.142) de que “... a sociedade global da informação é um fato que está aqui, que pertence a nós e ao qual nós pertencemos de maneira indiscutível, que nos rodeia por todos os lados, nos esmaga com seus excessos, nos seduz com suas promessas e nos agride com suas incógnitas”, salientando a necessidade de novos estudos, empíricos, que possam entender os impactos que o Teletrabalho traz para os trabalhadores.

Desta forma, essa pesquisa na literatura nos possibilitará elaborar e desenvolver um projeto de pesquisa que respondam questões como: O trabalho em rede (Teletrabalho) é uma realidade presente em nossa região para quais profissionais? As influências, apontadas pelos autores, estão presentes no cotidiano de nossos trabalhadores? Quais são as influências mais presentes? Elas permanecem no âmbito do trabalho ou se refletem em outras relações interpessoais?

Referências Bibliográficas

ARAÚJO, E. Rodrigues. *Teletrabalho e Aprendizagem: Contributos para uma problematização*. Portugal: Fundação Calouste Gulbenkian, 2002.

BAUMAN, Zygmunt. *Globalização: As Conseqüências Humanas*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1999.

BOONEN, Eduardo Magno. *As várias Faces do Teletrabalho*. 2002. Disponível em: <http://www.iceg.pucminas.br/espaco/revista/art7n45.pdf> Acesso em: 03 de novembro de 2007.

CASTELLS, Manuel. *A Sociedade em Rede*. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

_____. *A Galáxia Internet – Reflexões sobre Internet, Negócios e Sociedade*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2004.

CEBRIÁN, Juan Luis. *A rede: como nossas vidas serão transformadas pelos novos meios de comunicação*. São Paulo: Summus, 1998.

COSTA, Isabel de Sá Affonso da. *Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades*. 2006. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-76122007000100007&lng=pt&nrm=iso Acesso em: 03 de novembro de 2007.

KUGELMASS, Joel. *Teletrabalho: Novas oportunidades para o trabalho flexível*. São Paulo: Atlas, 1996.

LÉVY, Pierre. *Cibercultura*. São Paulo: Editora 34, 1999.

MELLO, Álvaro. *Teletrabalho (Telework): O trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.

NICOLACI-DA-COSTA, Ana Maria. *Impactos psicológicos do uso de celulares: uma pesquisa exploratória com jovens brasileiros*. 2004. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722004000200009&lng=pt&nrm=iso Acesso em: 26 de outubro de 2007.

RODRIGUES, Ana Paula Grillo. *A Psicologia nas Relações Virtuais de Trabalho*. 2007. Disponível em: http://br.geocities.com/apgrillo_psi/Artigo.pdf Acesso em: 01 de novembro de 2007.