

TELETRABALHO: TRABALHO, SUBJETIVIDADE E NOVAS TECNOLOGIAS

Elisabete Stradiotto Siqueira (ufersa)

betebop@uol.com.br

Erlaine Binotto (ufgd)

e-binotto@uol.com.br

maria gonzaga de lima tose (puc)

mgonzaga@uol.com.br

maria de lourdes manzini covre (usp)

lou.manzini@uol.com.br



O objetivo do estudo foi analisar como a prática do teletrabalho impacta a organização subjetiva do trabalho. Antunes (1995) entende que não chegamos ao fim do trabalho, uma vez que não se eliminou a classe que vive do trabalho. Outros autores como Castells (1999), Sennet (2000), Beck (1997), Heloani (1994), Toffler (2007), têm constatado as mudanças na organização do trabalho e afirmam que há uma tendência para a dimensão intelectual em detrimento da atuação física., ou seja, a inserção da tecnologia, notadamente a informática, nas formas de organização do trabalho, traz uma complexidade maior na compreensão dos impactos que essas geram nas relações de autonomia e subjugação. Trata-se de uma pesquisa qualitativa de abordagem descritiva. A pesquisa foi realizada em duas empresas e foram entrevistados vinte e um trabalhadores, residentes nas cidades de São Paulo e do Rio de Janeiro. Os resultados indicam que a maioria dos teletrabalhadores consegue estabelecer um bom acordo entre o espaço doméstico e o profissional. Percebe-se que a simples mudança do local do trabalho não implica em uma modificação de seu significado e organização, pois ao reproduzir no lar o espaço da empresa, o teletrabalhador, em alguma medida, seqüestra o espaço familiar obrigando-o a adaptar-se. Por outro lado, superar a ruptura entre as duas lógicas cria uma nova percepção do trabalho, tanto para si como para os outros. O teletrabalho pode se constituir em um agente de mudança, desde que junto com ele se promovam alterações no campo sócio-cultural. De outra forma ele pode significar somente uma transposição da atividade antes realizada na empresa para a casa, incluindo no processo produtivo a família de forma não-voluntária.

Palavras-chaves: teletrabalho, novas tecnologias, organização do trabalho

1. Introdução

O teletrabalho encontra-se em um cenário de flexibilização das formas organizativas do trabalho e em uma demanda crescente pela criatividade e, portanto, pela necessidade da substituição do trabalhador-máquina, por outro, capaz de desenvolver auto-organização e a criatividade. Em tal contexto partiu-se do pressuposto de que a reorganização das atividades profissionais, das relações intersubjetivas familiares, do uso e o ritmo que o trabalhador imprime ao seu tempo, vão depender da maneira como cada um se organiza, de sua personalidade e subjetividade.

Assim, problematiza-se a questão das identificações, das identidades e dos papéis derivados do processo e, em que medida seriam produtoras de certo mal-estar causado pelo isolamento que poderia atingir alguns daqueles que exercem o seu trabalho em sua própria casa, ou então de que forma a nova realidade se constituiria em possibilidade de um rumo ao bem-estar, uma vez que possibilitaria a emergência de sujeitos. Assim, o objetivo do estudo foi analisar como a prática do teletrabalho impacta a organização subjetiva do trabalho.

2. Revisão bibliográfica

2.1. Os novos cenários do trabalho

A década de 80 é caracterizada por significativas mudanças marcadas pelo desemprego tecnológico, pela recuperação da Europa e do Japão na busca de novos mercados acirrando a concorrência, pelo déficit fiscal norte-americano, pela rigidez dos investimentos. Estes passam a exigir uma reestruturação econômica, um reajustamento social e político e novas formas de organização industrial, é o que alguns autores como Antunes (1995) e Harvey (1989) vão denominar de acumulação flexível.

Segundo Antunes (1995) este modo de acumulação baseia-se, entre outras questões, em: novos setores de produção (serviços, financeiros); inovação comercial tecnológica e organizacional; ampliação do setor de serviços; em comunicação via satélite e queda nos custos dos transportes; compressão no espaço-tempo para tomada de decisões; desemprego estrutural que trazem como consequência os contratos flexíveis; redução do emprego regular com o aumento da subcontratação; retorno das pequenas empresas; desagregação da classe operária; exportação do sistema fordista para regiões de trabalho mal pago; aceleração na inovação do produto e redução no seu tempo de vida útil; reorganização do sistema financeiro global (desregulamentação, conglomerados, complexidade das interações comerciais)

Outros autores têm constatado essas mudanças na organização do trabalho como Castells (1999), Sennet (2000), Beck (1997), Heloani (1994), Toffler (2007) e embora não haja consenso sobre como as novas características do trabalho afetam a subjetividade do trabalhador todos afirmam que há uma tendência para a dimensão intelectual em detrimento da atuação física, ou seja, a inserção da tecnologia, notadamente a informática, nas formas de organização do trabalho, traz uma complexidade maior na compreensão dos impactos que essas geram nas relações de autonomia e subjugação.

Clegg (1992) ao analisar as relações entre poder e tecnologia no âmbito da especialização flexível identifica três formas de interpretação dessa relação. O neo-romantismo, neo-administrativismo e a crítica neo-marxista.

O neo-romantismo, segundo o autor, é decorrente da contribuição de Piore & Sabel.

Esses autores consideram que a especialização flexível poderia possibilitar o resgate dos valores do trabalho artesanal perdidos no século XIX, uma vez que possibilitaria o desenvolvimento de uma indústria caseira altamente tecnológica, que conciliaria interesses de empregador e trabalhador.

O neo-administrativismo é representado por Cross, nessa concepção a organização é determinada pela tecnologia, restando pouco a ser feito no âmbito do processo de gestão. Nesse sentido a organização assumiria um papel reativo, a força de trabalho estaria dividida entre os elementos estratégicos contingenciais, com garantias empregatícias, e de outro lado trabalhadores marginalizados dada a sua forma de inserção secundária no processo tecnológico. Trata-se de uma concepção contingencial.

A crítica dos neo-marxistas sobre a especialização flexível parte da contribuição de Paloix. Nessa concepção o neo-fordismo caracteriza-se como uma nova forma de controle do trabalho que substitui a vigilância externa pela internalização das prerrogativas administrativas. As novas tecnologias estariam a serviço de velhos objetivos de exploração de classe ao intensificar e acelerar o ritmo do trabalho.

Clegg (1992, p.95) conclui que é da natureza do trabalho do administrador manter o controle sobre as relações de produção e trabalho, e que dessa forma dificilmente seria possível a transferência desse poder aos trabalhadores. Por outro lado, considera que é impossível eliminar totalmente o arbítrio dos trabalhadores em uma relação de total submissão ao controle administrativo. De acordo com o autor, as contingências do poder e das organizações são complexas, interdependentes e, até certo ponto, potencialmente capazes de mudar. Naturalmente, isso é mais provável em alguns lugares com algumas estruturas institucionais que em outros.

Outra perspectiva que aborda as relações entre trabalho e tecnologia é a proposta por Rosenfield (2004) que traz o conceito de autonomia outorgada que se constituiria como um instrumento de apropriação do trabalho através da institucionalização do ato criativo do trabalhador à norma.

Diante disso, a flexibilidade do trabalho seria uma forma de encontrar soluções originais e eficazes incorporadas ao processo organizacional e não necessariamente uma possibilidade de construção de liberdade e constituição de sujeitos. Na concepção da autora, a autonomia outorgada favorece a adaptação e a aceitação, por parte dos trabalhadores, dos novos padrões de produção, mas não atenua seu caráter de imposição” (ROSENFELD, 2004, p. 210).

Ao contrário do que se possa imaginar, a autonomia outorgada não poderia se constituir em uma etapa para construção da autonomia real, visto que buscam propósitos contraditórios. A autonomia real possibilita uma mudança de status social do trabalhador afastando-o do papel passivo diante do processo produtivo e atuando na constituição do sujeito da enunciação.

Os novos cenários do trabalho apresentam uma diversidade de posicionamentos, no que diz respeito a sua capacidade de mudar o plano das relações de trabalho de uma lógica instrumental para outra com possibilidades emancipatórias ou na concepção de Guerreiro Ramos (1989) mais substantivas. Nesse sentido, estudos empíricos sobre como a organização do trabalho é afetada pela inserção de tecnologias que demandam um perfil diferenciado do trabalhador constituem-se em possibilidades de melhor compreensão desse fenômeno.

2.2. O teletrabalho

A partir da metade do século passado (década de 50), a invenção do computador trouxe grandes transformações que estão levando os centros de produção a repensar seus paradigmas. Isso se insere na terceira onda proposta por Toffler (1999), que se iniciou no pós-guerra com o avanço das indústrias das novas tecnologias.

As novas tecnologias permitiram o desenvolvimento de uma nova forma de organização do trabalho, hoje conhecida, entre outras denominações, como teletrabalho, trabalho remoto ou à distância e, ainda, *homeoffice* e *work from home* por algumas empresas. Pelos ingleses e americanos é conhecido como *telecommuting* e *teleworking* (MELLO, 1999); pelos europeus, como *telework* (SAKUDA, 2001), e pelos franceses como *telependulaire* (HANASHIRO e DIAS, 2002).

Mas é importante ressaltar que o teletrabalho não se configura como uma novidade. Jack Nilles tem mais de vinte anos de experiência com sua implementação nos Estados Unidos. Depois de várias tentativas frustradas de levar o assunto à frente nos órgãos federais americanos, Nilles obteve um patrocínio da Comissão de Energia da Califórnia, pelo qual pôde fazer um estudo sobre os impactos energéticos do teletrabalho, que ele chamou de *telecommuting*, inicialmente, e de *teleworking* mais adiante (NILLES, 1997)

Péres et. al. (2004) reforçam que o teletrabalho é o trabalho desenvolvido com o uso de tecnologias de informação e comunicação possibilitando empregados e gestores a acessarem seus dados ou informações relativas às suas atividades de locais remotos.

Nessa forma de trabalho, há uma economia considerável por parte da empresa, em termos de espaço, equipamentos, despesas de água, luz, etc. Não seria difícil calcular quanto a mudança significou em redução de custo mensal, mesmo levando-se em conta os custos da ida dos empregados para casa, em termos de equipamentos e de muitas outras despesas destinadas à sua necessária instalação, ao seu *home-office*. No Brasil, as organizações podem reduzir, também, custos do vale-transporte e do vale-refeição. Sem falar nos custos não-mensurados, como o uso do telefone para fins particulares, e uma série de pequenos fatores que só aparecem na contabilidade da empresa, como o cafezinho, a água, a faxineira, etc.

Há também outro fator a ser considerado: a eficácia dos funcionários aumenta, especialmente nos casos em que não dependem de outros para realizar o seu trabalho. Manoochehri e Pinkerton (2003) citam a empresa AT&T, que teve um crescimento de vendas de 20 a 40% como resultado do teletrabalho de sua área de vendas e um aumento de 8 a 29% na produtividade de gerentes que trabalham em casa. O atendimento ao cliente é ampliado, podendo ser feito em horários não-convencionais, uma vez que não há um horário fixo – 8 às 17 horas, por exemplo, para que o cliente acesse o vendedor ou o técnico que lhe dá atendimento. Há que considerar ainda a redução do absenteísmo e da rotatividade.

Para o trabalhador, o teletrabalho significa, então, não só liberdade para trabalhar onde e quando considerar mais confortável, nos horários em que se sentir mais produtivo, mas também, em muitos casos, a possibilidade de eliminar ou minimizar os problemas de transporte e os riscos de exposição à violência urbana, principalmente em cidades grandes.

Esse aspecto, segundo Shin; Sheng; Higa (2000), demonstram mais claramente a mudança do perfil do teletrabalhador, que em sua origem tinha como atribuições tarefas repetitivas, passou a executar trabalhos com maior nível de complexidade, seguindo a linha do trabalhador do conhecimento. Manoochehri e Pinkerton (2003) citam como vantagens do teletrabalho para as empresas, além do aumento da produtividade, a diminuição dos custos, aumento da flexibilidade do horário de trabalho e o crescimento da satisfação do empregado.

Esses autores vêm ainda benefícios para o empregado, como flexibilidade de lugar e de horário de trabalho, que pode ser feito em períodos em que o trabalhador é mais produtivo e respeitando o seu relógio biológico, aumento da satisfação com o trabalho pela possibilidade de equilibrar necessidades da família com as exigências do trabalho; habilidade de se manter longe das distrações que prejudicam o andamento do trabalho, muitas vezes trazendo frustração ao trabalhador; incentivo para permanecer mais tempo com uma empresa que proporciona essa facilidade; aumento da produtividade, que, se é uma vantagem para a empresa, beneficia também o trabalhador que poderá atingir mais facilmente as suas metas (o que poderá ser benéfico no caso de avaliação por resultados).

Uma outra vantagem para o trabalhador também beneficia a sociedade: o fato dele permanecer em sua casa e não se deslocar para o local da empresa reduz carros na rua, ou nas estradas, especialmente em horários de pico, diminui os congestionamentos, com conseqüente diminuição de perda de tempo no trânsito e da poluição causada pelos veículos de transporte. Um estudo japonês diz que naquele país o congestionamento poderia ser reduzido de 6,9 a 10,9% com a implementação do teletrabalho (MANOOCHERI e PINKERTON, 2003).

No que se refere ao aspecto psicológico do teletrabalhador, Hobbs e Armstrong (1998), percebem como desvantagem o isolamento da sociedade, pela falta de interação, bem como a perda de status em relação aos demais trabalhadores. Pérez, Sánchez e Carnicer (2003), dão ênfase no aspecto central que sustenta o teletrabalho apoiado em dois pontos: a questão da readequação e criação do novo local de trabalho e a utilização das ferramentas de TIC disponíveis.

Essa nova organização do trabalho não leva o homem de volta aos tempos do artesão, em que ele tinha o controle total do produto, mas permite que ele possa decidir a respeito do ambiente e do ritmo de trabalho, obtendo com isso, maior eficiência e melhores resultados, em condições de trabalho mais amenas, se comparadas com aquelas que permeiam o trabalho convencional na fábrica e no escritório.

3. Metodologia

Trata-se de uma pesquisa qualitativa de abordagem descritiva com aproximação do enfoque sócio-clínico: social porque busca compreender as lógicas internas das pessoas e dos grupos, em suas ligações com uma organização empresarial; e clínica porque leva em conta os componentes subjetivos e como essa nova forma de estabelecer o trabalho pode levar a um bem-estar ou a um mal-estar na vida dos sujeitos ou mesmo a uma mescla de sentimentos entre bem-estar e mal-estar. Foram colhidos, então, depoimentos dos sujeitos, sendo utilizado para tanto um roteiro não-estruturado.

A pesquisa empírica foi realizada em duas empresas escolhidas pela possibilidade de acesso aos trabalhadores. Os dados foram obtidos através de depoimentos de atores envolvidos, tendo sido alguns deles realizados no *locus* do trabalho, ou seja, no escritório da casa dos entrevistados. Outros foram colhidos em locais indicados pelos entrevistados e alguns em unidades da empresa

Em função da acessibilidade, a pesquisa foi realizada com dois grupos de pessoas que exercem suas funções profissionais em casa e que são vinculadas às empresas por contrato de trabalho, firmado de acordo com a legislação trabalhista brasileira. Foram entrevistados vinte e um trabalhadores, residentes nas cidades de São Paulo e do Rio de Janeiro, sendo treze da empresa Alpha e oito da empresa Beta (nomes fictícios), ambas de origem estrangeira e que exercem suas atividades no Brasil.

A Alpha é americana, trabalha com a indústria de comunicações, fornecendo-lhe produtos e serviços para redes móveis e fixas, incluindo equipamentos ópticos sustentados por sistemas de *software*. A Beta é de origem europeia, formada por capital de vários países da Europa, trabalha com energia e companhias petroquímicas, provendo os clientes com consultorias operacionais e de negócio, serviços técnicos e *expertise* em pesquisa e desenvolvimento da indústria de energia.

As entrevistas foram gravadas e transcritas. A análise dos dados tomou como referência a dimensão da subjetividade, procurou-se identificar no discurso dos sujeitos como a atividade do teletrabalho tem produzido modificações em sua subjetividade no que tange a sua relação com o trabalho e sua constituição como sujeito. A análise ficou organizada da seguinte forma: Como se organizam aqueles que trabalham em casa e trabalho e vida em família.

A concepção de sujeito utilizada neste trabalho tomou como referência o conceito de ser desejante de Manzini Covre (1996) que o define como aquele que tem um nível suficiente de vida interna. Trata-se da constituição do sujeito que, diante de um desejo, é capaz de mover-se, que consegue exercer a transição do "eu quero" para o "eu posso", propõe-se a sair do isolamento e da inércia e começa a busca pela materialização não apenas de sua existência imediata, mas que busca desejos que materializem para além da sobrevivência na conquista do âmbito simbólico (MANZINI-COVRE, 1996).

4. Análise e discussão dos resultados

4.1. Como se organizam aqueles que trabalham em casa

Foi possível observar na pesquisa, normalmente o teletrabalhador monta seu escritório tomando como referência o modelo da empresa; ou seja, ele tem a sua mesa de trabalho, com computador, telefone, impressora e fax, além de uma estante com livros, documentos, e gavetas, onde são armazenados papéis e utensílios normais de escritório.

Antes mesmo de saber que iria ser convidado a trabalhar dessa nova forma, Giovani já havia projetado um escritório em casa, como o fazem muitas pessoas. Portanto, seu *homeoffice* já estava delineado e não interferiu no espaço da família. No caso de Eduardo, no entanto, ocorreu o contrário. Com uma família relativamente grande – esposa e três filhos adolescentes – não havia lugar vago em sua casa. Então, seu *homeoffice* “roubou” parte do espaço do quarto do casal e invadiu o dos filhos. Por outro lado, estes se beneficiaram com a invasão, uma vez que também puderam utilizar a impressora, que foi adquirida e ficou no quarto deles. Foi um ganho para ambos. Eduardo não comentou a reação da esposa, mas, aparentemente, ela aceitou a nova situação, pois também obteve vantagens, por exemplo, a maior participação do marido na educação dos filhos.

Observamos, então, que a subjetividade se faz presente no novo espaço de trabalho, o que também ocorre no que se refere aos recursos utilizados pelos teletrabalhadores para preservarem suas atividades profissionais.

Observa-se que alguns dos teletrabalhadores não se desligaram ainda do velho paradigma. A forma de trabalhar é nova, mas as lógicas de trabalho continuam a ser as tradicionais. Não conseguiram ainda substituí-las, superá-las ou, ainda, reinterpretar o espaço de trabalho. Houve, apenas, uma mudança do *locus*; as regras permaneceram as mesmas.

Podemos dizer então que o comportamento em relação a esse território varia entre o tipo separador, que são aqueles que mantêm a família fora, estabelecendo horas fixas, política

de portas fechadas, códigos de vestimentas; e o tipo integrador, ou seja, aqueles que adotam um comportamento flexível, dispondo-se a interromper o trabalho quando isso puder contribuir para a melhor integração da família (TIETZE, 2002).

No depoimento de um dos teletrabalhadores a interferência das atividades domésticas no trabalho aparece claramente:

[...] então acontece de você descer, no meu caso eu trabalho no sótão, para pegar um café na cozinha e a empregada reclamar que a máquina de lavar quebrou e eu sou obrigado a tomar uma ação. Infelizmente você não pode falar, eu não vou tomar nenhuma ação, então algumas coisas você tem que saber administrar também porque senão você acaba se envolvendo muito. Mas existe uma intersecção entre o trabalho profissional e a sua vida pessoal, porque quando você trabalha em casa isso fica mais atrelado, fica mais sólido (Giovani).

A fala nos remete à dimensão tempo e à subjetividade. De certa forma, o tempo no teletrabalho volta a ser mais qualitativo do que quantitativo. Sabemos que foi Taylor (GASPARINI, 1996) quem se apropriou da concepção quantitativa do tempo na organização do trabalho, preconizada pela sua administração científica. Posteriormente, Gilbreth aperfeiçoou esse uso, criando o estudo dos tempos e dos movimentos utilizados na racionalização do trabalho. Com a fábrica, houve um reforço no conceito quantitativo do tempo, sendo que os ganhos de produtividade eram obtidos através da intensificação.

O mesmo autor denomina de tempo externo e interno. O primeiro se refere ao número de horas em que o trabalhador está à disposição da empresa, ao passo que o tempo interno diz respeito ao ritmo e à cadência da atividade produtiva (GASPARINI, 1996).

É importante ressaltar que estamos falando aqui de um trabalho intelectualizado, que só pode ser controlado pelo resultado, diferentemente do trabalho repetitivo, que pode ser facilmente controlado pelo tempo. No teletrabalho, de fato, há um ganho em relação ao tempo por parte do trabalhador, que dele se apropria, utilizando-o da forma como considerar melhor. E há, também, um ganho por parte do gestor, que não necessita controlar o tempo de seu funcionário, cobrando-o apenas pelos resultados, de acordo com os objetivos e as metas anteriormente negociados entre eles.

Vale notar que a organização voluntária do tempo tem normas e regras próprias. Há aqueles que estabelecem um horário rígido, como se estivessem no espaço da empresa e fossem obrigados a bater o ponto - começam às 8h30min e param às 17h30min ou às 18h00, sendo que, às vezes, é o filho que cobra o fim da jornada de trabalho do pai. Há quem diga que se polícia, para não ultrapassar o tempo. Mas há também quem acorda inspirado às quatro horas da manhã, termina o trabalho por volta das oito e depois vai dormir de novo ou não (Aluísio).

O uso subjetivo do tempo pode levar a uma maior criatividade que, de um lado, atenderia a uma das competências exigidas hoje pelas empresas e, de outro, concederia ao ator do teletrabalho um sentido mais lúdico ao seu labor. É interessante notar que Luís adverte: “não que eu esteja trabalhando (...)”, ou seja, apesar de ser num horário de lazer – o jantar –, ele não considera uma heresia pensar no trabalho nesse momento. Mais uma vez, observamos que, paralelamente ao ganho subjetivo, há um ganho por parte da empresa no quesito produtividade.

Realmente, o teletrabalho permite uma flexibilidade que respeita as diferenças individuais. De Masi (2000, p. 229) confirma isso, quando diz que “algumas máquinas psíquicas produzem mais idéias ao amanhecer, outras, ao entardecer, algumas produzem

continuamente, outras são intermitentes”.

O controle do tempo por parte do trabalhador permite-lhe romper com a imagem típica do executivo dedicado à organização e que em função disso não dispõe de espaços na sua vida para incluir outros círculos de relação. Em tal forma de organização do trabalho a hierarquia de prioridades é decidida pelo sujeito e permite que este vivencie a experiência de ser “gente”, ter convivência familiar, criar seus filhos, amar sua mulher/família. Estar presente na vida, ter o conforto e desconforto de ser pai, de ser marido, de ser “dono” de casa.

4.2 Trabalho e vida em família

Na maioria dos casos os entrevistados consideram que a família é beneficiada com a nova forma de trabalho. Os homens que trabalham no espaço da empresa, seja ela a fábrica ou o escritório, afirmam que em geral utilizam a residência como um hotel, onde dormem quando não estão viajando a trabalho, tomam apressadamente o café da manhã, quase nunca almoçam, às vezes jantam com a família, isso quando não ficam retidos por uma jornada estendida, ou para um *happy hour* com colegas, com o gestor ou com os clientes.

Já com a “volta para casa” proposta no teletrabalho, a primeira mudança é a do *locus* da atividade produtiva. O trabalhador deixa o seu território tradicional, carrega consigo os seus pertences e se apropria de parte do espaço da casa, onde instala o seu *homeoffice*. Além dessa reorganização física, de que se falou anteriormente, ele reorganiza também a sua vida. Passa a ser um parceiro potencial da esposa também na educação dos filhos. De outro lado, ela também, a esposa, pode se tornar a sua parceira, contribuindo para que o trabalho do marido seja produtivo e satisfatório. Vê-se isso no depoimento de um teletrabalhador que diz que é desorganizado e que a mulher o ajuda a se organizar, porque gosta de participar do seu trabalho.

O depoimento do teletrabalhador Danilo mostra essa parceria potencial com a esposa:

[...] No começo, elas [as filhas] acharam estranho de eu estar em casa o tempo todo e pra minha esposa foi muito bom, ela acaba tirando proveito disso, porque ela trabalha meio período, então, por exemplo, na hora do almoço eu levo as crianças na escola.....então pra família foi excelente em todos os aspectos (Danilo).

Vê-se aí uma identificação do profissional com os papéis de pai e de esposo. Trabalhando em casa, ele deixa de ser um simples provedor e, por meio de outras identificações, assume outras identidades. As filhas não estavam acostumadas à presença paterna nos dias de trabalho, mas a estranheza se transformou em satisfação no momento em que puderam ser levadas à escola pelo pai, assim liberando a mãe, que pôde usar esse tempo, provavelmente, para deixar a cozinha arrumada e se preparar com mais esmero para se dirigir-se à escola onde leciona.

Manzini-Covre (2001, p. 59), referindo-se à identidade e às identificações, como categorias que advêm do enfoque clínico criado por Freud, na interpretação do “renascimento” de Fausto, insere-as no possível renascimento organizacional:

Na organização, esse processo é relativo a reatar o seu sentido efetivo de vida – ter uma pulsão para buscar novas metas, a criar mais e mais sentidos para a sua existência.

De alguma forma, isso ocorre com o teletrabalhador, ao resgatar papéis que não podia viver integralmente quando o espaço de trabalho era diferente do espaço familiar, e não havia como ter controle sobre o tempo.

E é dentro da busca de mais sentido para a vida que Victor, outro teletrabalhador, fala

de como passou a se relacionar com a família, em especial com o filho:

A gente acorda às 6h, tomamos café juntos, se tiver que ir no escritório ou em algum cliente, eu volto, ligo a parafernália, começo a ler os e-mails e a ver minhas coisas, as conferências, o que tem, ligações telefônicas. [...] Depois do almoço, se eu estou aqui almoço com meu filho e à tarde é o mesmo esquema, reuniões [...] Eu gasto uma hora por dia fazendo ginástica, vou buscar meu filho [na escola]... (Victor).

“A gente acorda às 6h”. Essa frase mostra uma cumplicidade, uma aproximação, uma maior participação, o exercício da alteridade com a família. Ele não toma um café apressado, mas “*tomamos café juntos*”. É uma reorganização que dá um maior sentido à vida em família e, conseqüentemente, à vida do trabalhador.

Para Manzini-Covre (2001, p. 50) “Organizar aqui diz respeito a dar sentido à vida individual e coletiva – no caso dar sentido à organização empresarial [...]”. Por analogia, dizer que vida coletiva aqui está no sentido da família, das relações familiares, que também são envolvidas no processo de reorganização subjetiva. Pode-se dizer, também, ainda de acordo com a autora, que estamos em face do sujeito desejante que é aquele que só existe a partir do ser desejante e que “o Desejo é o elã que nos leva para frente na vida” (ibidem, p. 100). O teletrabalhador transforma o seu espaço privado em espaço do trabalho, apropria-se do seu tempo e se propõe a uma nova organização da vida pessoal, familiar e profissional, envolvendo, na reorganização, a sua família.

Há também uma sensação de colaborar, de facilitar o cotidiano da esposa na fala de Lucas, outro teletrabalhador, quando diz que levar a filha à escola é uma das atividades que “sobraram” para o pai que trabalha em casa.

O sentimento de ser importante na vida familiar transparece no depoimento acima. Em alguns momentos, Lucas substitui a esposa ou a empregada doméstica e oferece parte do seu tempo para a filha. Qual é a criança que não gosta de uma atenção especial do pai? “Me leva para a escola!”, pede a menina. No “repertório de papéis” de que fala Berger (2002), o teletrabalhador então reencontra o de pai, que permanecia em desuso pela falta de oportunidade de exercê-lo. E encontra nisso um novo sentido.

Tietze (2002), entretanto, vê nisso o risco de uma crescente ambigüidade e incerteza em relação ao real significado do que seja um pai, um trabalhador, uma dona de casa, uma mãe trabalhadora, etc.

Eduardo, outro teletrabalhador, é do tipo integrador, no dizer de Tietze (2002) e como tal também dá o seu depoimento:

Se eu vou tomar um café, saio [do homeoffice] e sento com eles. O menor, a gente às vezes estuda junto; então, quando ele termina um exercício de matemática, ele me avisa, eu vou lá e reviso. Eu acho que estou conseguindo conciliar as coisas (Eduardo).

Tomar café juntos, estudar com os filhos, ajudá-los nas tarefas de escola são atividades que humanizam não só as relações familiares como também o próprio trabalho. Minimizam, também, a ruptura entre a vida, o trabalho e a vida pessoal introduzida pelo sistema de fábrica. É o inverso daquilo de que fala Teixeira (1998) quando diz que, no seu primeiro emprego, ao atravessar o portão da fábrica e bater o ponto, descobriu que a vida ficava do lado de fora.

A ruptura, apanágio do trabalho no espaço da empresa, é também abordada por De Masi (2000, p. 58-59), quando escreve: “Uma vez que entra na fábrica, o trabalhador não tem mais, durante o dia todo, contato algum com o exterior: [...] seu corpo e sua alma ficam

segregados”.

No teletrabalho, a participação do teletrabalhador não se atém à vida dos filhos. Vai além. Assim, um dos teletrabalhadores fala da sua integração aos problemas da casa, no seu sentido físico:

Tem a máquina de lavar, uma lâmpada que queima, você começa a reparar mais na casa, que, às vezes, precisa de uma reforma, precisa melhorar alguma coisa. Até mesmo no seu ambiente de escritório [em casa] algumas coisas que você quer mudar, você acaba arrumando (Giovani).

E um outro (Eduardo) fala da necessidade de interagir com o espaço doméstico, citando como exemplo a necessidade de colocar telas nas janelas, para proteção contra moscas e pernilongos, e da dificuldade de, trabalhando na empresa, encontrar tempo para isso.

Podemos, no entanto, apontar alguns pontos negativos no papel que o teletrabalhador está assumindo ou reassumindo. Na visão das empresas, isso pode significar um envolvimento com os problemas da casa, o que poderia ser prejudicial à produtividade que buscam constantemente, no seu afã de competir com os concorrentes. Entretanto, na pesquisa empírica em que se baseou este artigo, foi relatado pelos entrevistados um aumento de produtividade após a mudança do *locus* de trabalho.

Por outro lado, também pode acontecer uma interferência por parte do teletrabalhador no cotidiano da vida familiar, normalmente conduzido pela mulher. A esse respeito, diz Eduardo:

“Esta separação [entre o trabalho e a casa] é difícil de ser feita, por exemplo, um dos meninos está fazendo um dever e minha esposa chama a atenção e eu escuto, acabo interferindo naquilo, não deveria porque em tese estou no escritório. Mas estando em casa é difícil esta separação (Eduardo).

Percebe-se aqui a presença do paradigma antigo, quando Eduardo diz que “em tese estou no escritório”; ou seja, ele continua separando o território profissional do território familiar. Parece estar presente certo sentimento de culpa no fato de não estar conseguindo estabelecer os limites de um e de outro, que o teletrabalhador julga corretos e aos quais está habituado.

Essa questão também está presente no depoimento de Luís, quando diz que, ao comunicar à esposa que passaria a ter seu escritório em casa, ela advertiu:

[...] “legal esta idéia, só que tem o seguinte: de terça e sexta tem a pessoa da limpeza” [...] Então, de terça e sexta eu visito os clientes, senão eu vou atrapalhar uma rotina, então eu me adaptei ao meio e não ela se adaptou a mim. Como a mudança partiu da minha parte eu procurei realmente me adaptar à forma de rotina da minha casa (Luís)

Nos dois casos acima, o de Eduardo e o de Luís, cabem a observação de Manzini-Covre (1996, p. 97):

[...] a subjetividade é muito mais que o indivíduo, [...] a identidade é uma categoria discutível porque diz respeito à representação que o indivíduo faz de si; está limitada pela sua consciência. Por isso quando do uso da categoria identidade tenha-se em mente uma identidade provisória (ou mesmo ilusória), ou em movimento.

Segundo a autora, não existe o sujeito, o que tem vida interna, como o definimos acima, sem o Desejo, contudo não se trata do desejo como coisa, mas o simbólico, ele deriva do corpo pulsional. E sujeito desejante é, em princípio, aquele que é capaz de mover-se, de maneira a transformar o “eu quero” em “eu posso”. Nos depoimentos, percebe-se um desejo

de mover-se para frente, de reorganizar-se, respeitando, contudo, as intersubjetividades. No caso de um solteiro (Marcelo), a mãe é que muda a rotina, usando o aspirador de pó apenas quando o filho não está no seu *homeoffice*.

Percebe-se nos depoimentos a preocupação com o Outro, o cuidado em acomodar as necessidades de cada um. É como na metáfora dos porcos-espinhos de Schopenhauer, apropriada por Freud (1969/1921). Comentando-a, relacionando-a a condição humana, Manzini-Covre (2003, p. 90) indaga: “Como criar um ‘espaço de mediação’ entre sobreviver, aquecendo-se, sem se destruir pelos espinhos”? Que diríamos aqui da condição da organização, e especificamente da “organização” na “casa”? Os depoimentos acima mostram que isso é possível, desde que os envolvidos se disponham a uma acomodação que permita manter e respeitar as diferentes subjetividades.

Nota-se, assim, que a acomodação, longe de significar uma perda, parece enriquecer as relações familiares e empresta ao trabalho uma maior significação e um sentido diferente.

O retorno ao lar proporcionado pelo teletrabalho pode contribuir para novas possibilidades de aprendizado humano que haviam se perdido com a separação entre espaço de trabalho e doméstico. A presença freqüente dos adultos, pai ou mãe, no seio familiar pode oferecer um suporte mais consistente na formação dos jovens, tanto em função dos limites que serão oferecidos na relação mais permanente, quanto como exemplo do significado do trabalho, nesse contexto mais criativo visando à realização do desejo (MANZINI-COVRE, 2006).

Tais possibilidades acenam para uma contribuição social importante, pois a lógica do trabalho passa a fazer parte de uma lógica de vida que transcende o plano material para buscar a constituição da subjetividade não só do trabalho, mas da família e do tecido social.

5. Considerações finais

O artigo objetivou analisar a prática do teletrabalho e a organização subjetiva dos agentes envolvidos. Apesar das mudanças ocorridas ao longo da História na conceituação de espaço público e de espaço privado, trabalho e casa são ainda considerados arenas culturais diferenciadas, cada uma delas com suas práticas e valores. Se a última é organizada de forma altamente subjetiva, envolvendo os princípios do amor e afetividade, o outro cenário, o do trabalho, é organizado de forma racional, dentro de normas instrumentais, em que eficiência e eficácia são os objetivos finais. Reunir os dois cenários em um só ambiente exige uma renegociação de relacionamentos sociais, assim como do tempo e do espaço que um cenário ocupará no outro, “para que um não tome o espaço do outro, nem o trabalho tome o espaço da vida e nem a vida tome o espaço do trabalho”, como disse um teletrabalhador. A acomodação das intersubjetividades será uma necessidade, pois sem isso o conflito estará estabelecido, em prejuízo de ambos os campos sociais, a casa e o trabalho. De qualquer forma o teletrabalho aproxima-se a concepção do neo-romantismo apresentada por Clegg (1992).

O teletrabalhador se apropria dos recursos tecnológicos de modo a favorecê-lo na organização/reorganização de suas atividades no âmbito profissional e do lar. Isso inclui o reordenamento do espaço doméstico e das relações intersubjetivas familiares. Nesse sentido, a tecnologia tem um processo de apropriação que beneficia uma forma de trabalho menos alienante.

Se à primeira vista, tal forma de trabalho pode parecer estar apoiada somente na tecnologia maquinária, os depoimentos demonstram que também a dimensão organizatória ocorre de forma significativa, uma vez que ao aliar a dimensão maquinária e organizatória,

promove mudanças subjetivas na forma de estar no mundo desses sujeitos.

Os teletrabalhadores têm o sentimento de usufruir maior autonomia em seu trabalho. Ainda que não se possa falar em uma autonomia real (ROSENFELD, 2004), constatou-se que o teletrabalho proporciona maior flexibilidade.

Nesse estudo pode-se perceber que se a autonomia toyotista visava à organização. A do teletrabalho atinge outras dimensões que avançam na construção de relações que podem contribuir na construção de sujeitos desejantes.

Observou-se que a maioria consegue estabelecer um bom acordo entre o espaço doméstico e o profissional. Quando se trata de um ator solteiro ou casado sem filhos, essa questão enfrenta dificuldades menores. Contudo, quando há filhos envolvidos, os interesses imediatos não coincidem, o território, antes só deles é invadido pelo “trabalho”, exigindo uma reorganização, tanto física como subjetiva, de toda a família.

Ainda assim, a presença dos pais no espaço doméstico influenciará na formação dos jovens em uma perspectiva diferente da atual, em que o espaço de convívio está limitado ao lazer e aos espaços de descanso, ou de reconstituição física para o retorno ao trabalho.

Os teletrabalhadores usam de diversas formas para acomodar essa invasão: na quase totalidade dos casos têm um espaço específico para o trabalho, podendo defini-lo pela porta fechada ou por símbolos que estabelecem que ali fica “o trabalho”; a maioria estabelece horários especiais, mas um pequeno grupo transita livremente entre os dois cenários, sem estabelecer horários fixos para o trabalho, a casa e a família.

Percebe-se que a simples mudança do local do trabalho não implica em uma modificação de seu significado e organização, pois ao reproduzir no lar o espaço da empresa, o teletrabalhador, em alguma medida, seqüestra o espaço familiar obrigando-o a adaptar-se. Por outro lado, superar a ruptura entre as duas lógicas cria uma nova percepção do trabalho, tanto para si como para os outros. Enfim, teletrabalhadores e suas famílias passam por novas identificações e reconstroem suas identidades como profissionais e como membros de sua família.

No campo psicossocial, há a percepção de que o relacionamento social sofreu uma perda pela falta do contato social com os colegas de trabalho e seus superiores. Não ver o gestor e não ser visto por ele, e por outras pessoas importantes da empresa, preocupa porque “quem não é visto não é lembrado”. Mantém-se nesse caso a concepção tradicional do trabalho em que o controle caminha par e passo com o reconhecimento.

As diferentes percepções dos impactos sofridos em função da mudança do trabalho do espaço da empresa para o doméstico indicam que a alteração da concepção do significado do trabalho não depende necessariamente do ambiente físico, mas principalmente de um processo de reorganização subjetiva que atribua à atividade laboral outro significado, eliminando a ruptura entre trabalho e lazer (ROSENFELD, 2004). Costa (2007) salienta que a perspectiva do teletrabalhador deve ser a de um empreendedor de sua própria vida, independente de estar empregado ou não, ou seja, vai além da identificação com o papel que ocupa ou com a organização onde trabalha.

O teletrabalho pode se constituir em um agente de mudança, desde que junto com ele se promova alterações no campo sócio-cultural. De outra forma ele pode significar somente uma transposição da atividade antes realizada na empresa para a casa, incluindo no processo produtivo a família de forma não-voluntária.

Referências bibliográficas

- ANTUNES, R. **Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 2ª edição. São Paulo, Cortez, 1995.
- BECK, U. Capitalismo sem trabalho. **Ensaio FEE**, Porto Alegre, v.18, n° 1, p. 41-56,1997.
- BERGER, P. L. **Perspectivas Sociológicas: Uma visão humanística**.Petrópolis:Vozes, 2002.
- CASTELLS, M. **A sociedade em rede**. São Paulo, Paz e Terra, 1999.
- CHANLAT, J. (org.). **O indivíduo na organização: Dimensões esquecidas. V. I**. 3ª ed. São Paulo, Atlas, 1996.
- CLEGG, S.R. Tecnologias, instrumentalidade e poder nas organizações.Revista de Administração de Empresas. São Paulo, 32(5), Nov/Dez, 1992, p. 68-95.
- COSTA, I. S. A. Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades. **RAP**, Rio de Janeiro, 41 (1) 105-124, Jan-Fev, 2007.
- DE MASI, D. **O ócio criativo**. 6ª ed. Rio de Janeiro, Sextante, 2000.
- FREUD, S. **A psicologia de grupo e a análise do ego**. In: Edição Eletrônica Brasileira das Obras Completas de Sigmund Freud. Rio de Janeiro, Imago 1969.
- GASPARINI, G. Tempo e Trabalho no Ocidente. In : CHANLAT, Jean-François (coord.). **O indivíduo na Organização: Dimensões esquecidas**. São Paulo: Atlas, 1996.
- HANASHIRO, D. M.M.; DIAS, W. F. O sistema de teletrabalho: algumas implicações de um ambiente virtual. Anais do **XXVI ENAMPAD**, ANPAD, Salvador, 2002.
- HARVEY, D.**A condição pós moderna**. Rio de Janeiro: Edições Loyola, 1989.
- HELOANI, J. R. A mudança de paradigma no pós- fordismo: a nova subjetividade. **Interações**, vol. 1, n° 2, julho/dezembro de 1994.
- HOBBS, D.; ARMSTRONG, J. An experimental study of social and psychological aspects of teleworking. **Facilities**. 16 (12/13), p. 366-371, Dec. 1998.
- MANOOCHEHRI, G.; PINKERTON, T. Managing Telecommuters: opportunities and challenges. **American Business Review**. California State University, Fullerton, 2003.
- MANZINI-COVRE, M. de L. No rumo contínuo do aprendizado humano. In: **A aprendizagem humana**. Editora Casa do Psicólogo: Org Andrade, M, 2006.
- _____. Compreensão da organização: Identidade ou identificações? In: SPERS, E. Siqueira, E. et al. (Org.) **Administração: Evolução, Desafios, Tendências**. São Paulo: Cobra, 2001.
- _____. **No caminho de Hermes & Sherezade**. São Paulo, Vogal, 1996.
- _____. Sofrimento em Organismos Sociais e Cidadania-em-Constituição. In AIELLO-VAISBERG, T.; FOLLADOR, F.(Orgs.). **Trajeto do sofrimento: rupturas e (re)criações de sentido**. São Paulo: Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, 2003.
- MELLO, Álvaro. **Teletrabalho (telework)**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.
- NILLES, Jack, M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**. São Paulo: Futura, 1997.
- PÉREZ, M. P. et. al. A technology acceptance modelo f innovation adoption: the case of

- teleworking. **European Journal of Innovation Management**. 7(4), p. 280-291, 2004.
- PEREZ, M. P.; SANCHEZ, A. M. CARNICER, Pilar de Luis. The organizational implications of human resources managers' perception of teleworking. **Personnel Review**, 32 (6) p. 733-55, 2003.
- RAMOS, A.G. **A Nova Ciência das Organizações - Uma reconceituação da riqueza das nações**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1989.
- ROSENFELD, C.L. Autonomia outorgada e apropriação do trabalho. **Sociologias**, Porto Alegre, 6 (12), jul/dez 2004.
- SAKUDA, Luís O. **Teletrabalho: Desafios e perspectivas**. Dissertação (mestrado de administração) EASP/Fundação Getulio Vargas, São Paulo, 2001.
- SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter -- consequências pessoais do trabalho no novo**. Rio de Janeiro: Record, 2000.
- SHIN, B.; SHENG, O.; HIGA K. Telework: existing research and future directions. **Journal of Organizational Computing and Electronic Commerce**, v. 10. n. 2, p. 85-101, 2000.
- TEIXEIRA, José E. **Gerentes, vampiros e ideologia**. Rio de Janeiro: QualityMark, 1998.
- TIETZE, S. When “Work” comes “Home”: Coping strategies of teleworkers and their families. **Journal of Business Ethics**, Nottingham, U.K., 2002, 41, 4, p. 385-396.
- TOFFLER, A. **A riqueza revolucionária**. São Paulo: Futura, 2007.
- TOFFLER, Alvin. **A terceira onda**. Rio de Janeiro: Record, 1999