
Trabalhador consciente pode ser mais produtivo

“A mente que se abre a uma nova idéia jamais voltará ao seu tamanho natural”. (Albert Einstein)

Nas grandes metrópoles há o estigma do tempo e dos desafios dos congestionamentos que nos levam a perder no trânsito, a exemplo da capital paulista, algo em torno de 2 horas por dia, que resultam no final de um ano o equivalente a 85 dias de trabalho, quase um trimestre de trabalho gastos nas ruas.

Telework, também chamado de telecommuting ou de teletrabalho e economia de tempo, se entrelaçam num “casamento perfeito”. E dado a este fato, empresto as palavras de Dulce Magalhães (doutora em Planejamento de Carreira pela Universidade de Columbia-USA e mestre em Comunicação Empresarial pela Universidade de Londres-Inglaterra), que diz: “Tempo não é o espaço percorrido pelo ponteiro do relógio. Tempo é a forma como você vive este espaço. Isso é que é tempo!”.

No Brasil, o Telework , ainda não apresenta aplicabilidade significativa, mas em breve será um mecanismo eficaz para as empresas que quiserem se tornar mais competitivas, ágeis, flexíveis e produtivas, se os projetos forem bem implementados.

Existem fatores que contribuem para a implantação cada vez maior do Telework, como o trânsito caótico que se estabelece nas cidades, o desenvolvimento da tecnologia da informação, das comunicações e da Internet. Mas ainda nos falta a flexibilização das leis e relações trabalhistas, onde este trabalho em casa (na maioria das vezes), com horários flexíveis, quer seja praticado por empregados ou terceirizados, seja inserido no já tão solicitado Código do Trabalho, ou venha a ser objeto de lei específica, se não reformulada a CLT.

A relação entre os Teleworkers e aquele que o contrata poderá ser a da prestação de serviços (terceirização), ou mesmo a do vínculo empregatício, ou seja, a relação regida pela CLT, neste caso tais trabalhadores serão iguais a quaisquer outros empregados, podendo receber sua remuneração por hora, tarefa ou assalariados, englobando comissões, prêmios, etc. O que muda nesta relação, além das duas possibilidades contratuais, é o local da prestação dos serviços.

Quando se fala em Telework, pensa-se em Internet, mas em realidade o mecanismo não surgiu em função da Internet, ou com ela, mas através desta “ferramenta” muito se beneficia, por tornar esse novo sistema de emprego mais dinâmico e eficaz, eliminando horas perdidas em algumas reuniões e/ou deslocamentos físicos, podendo as informações transmitidas e/ou recebidas serem feitas por meio eletrônico.

Temos por tendência que o Telework terá vertiginoso desenvolvimento, a exemplo do que já ocorre nos Estados Unidos, onde aproximadamente 10% da mão-de-obra norte-americana é formada por teleworkers. Ainda, segundo Jack Nilles da Jala Associates se espera que o telecommuting cresça a uma taxa de cerca de 18% ao ano, prevendo, inclusive, em um artigo na San Jose Mercúrio News (7/5/99), que haverá 230 milhões de telecommuters em nível mundial antes de 2030.

Então o Telework é a salvação em produtividade? Definitivamente a resposta é NÃO.

Empresas que não implantarem adequada e responsabilmente, o sistema de Telework, não monitorarem tal prática, dentro de limites cabíveis e legais, sofrerão com as conseqüências da má implantação e administração deste, podendo comprometer todo o processo, prejudicando, inclusive a continuidade de seus negócios.

E os trabalhadores que se aventurarem a fazer Telework, sem estarem conscientes de sua nova postura produtiva, sofrerão ilusões de ganhos de fantasiosa liberdade, e estarão fadados ao insucesso.

Isto porque a produtividade tem muita relação com a postura profissional dos trabalhadores, pois se seu desempenho como empregado não é satisfatório, certamente não o será quando fizer Telework.

Telework, não é para todo mundo, e nem poderá ser. Alguns gostam de executar tarefas sozinho, outros não, uns possuem determinado nível de disciplina que os fazem saber lidar e se concentrar mesmo com as distrações do home-office, outros não se adaptam, ou não conseguem sobreviver com a solidão, que pode ser desencadeada neste tipo de prestação de serviços. Fato importante, é que o telecommuting, além de não servir para todo mundo, não serve todas as funções das organizações.

Além do indício da solidão, existe a problemática das influências do mundo “doméstico”, que podem ou não contribuir para o insucesso desta nova prática. Se o teleworker não consegue solucionar interferências, que podem se estabelecer, por parte do cônjuge ou de demais familiares, ou mesmo impor e fazer com que limites estabelecidos sejam respeitados, este terá de abandonar definitivamente a idéia de Telecommuting, pois deve-se criar regras e/ou defini-las, de modo que haja nítida separação entre trabalho e vida familiar, para o teleworker e sua família.

É bom que se diga que o Telework não deve eliminar o contato humano e ser essencialmente virtual, e quem trabalha com esta prática não pode deixar de visitar a empresa, manter laços empresariais, comerciais e de coleguismo, para com a empresa a qual presta seus serviços regularmente, nem com os setores aonde estão lotados empregados e demais profissionais que mantêm relação de emprego de modo mais convencional, integrando-se com a organização e fazendo contatos por telefone, e-mail e/ou videoconferência.

Finalmente, lembrar que, fazer Telework não pode ser entendido como “viver no ostracismo”, ou imaginar que é um ser de tal forma privilegiado, que se torna diferente dos demais “mortais”, mesmo sabendo que não é um sistema que possa ser praticado por qualquer pessoa, e que em verdade este novo sistema de trabalho é uma vantagem, uma prerrogativa e não um direito.

Revista **Consultor Jurídico**, 29 de março de 2001.

Date Created

29/03/2001