

Teletrabalho: o futuro presente nas empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação

Edlaine Rosane Pinheiro dos Santos, Patrícia Pérola Alves Lambarine, Jonathan Rosa Moreira

Resumo: A Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) e a mobilidade urbana proporcionam a utilização do Teletrabalho. Uma maneira inteligente e moderna de realizar as atividades anteriormente realizadas apenas no espaço físico das organizações, de maneira eficiente e eficaz com resultados satisfatórios para o colaborador e a organização. A utilização dos recursos tecnológicos possibilita a flexibilidade necessária para acompanhar a evolução global transformando a forma de trabalho e de vida, resultando e criando novos processos dentro das organizações. No entanto, ainda há organizações e pessoas que tem certa resistência na utilização do teletrabalho.

Palavras-chave: Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC), Cultura organizacional, Perfil do colaborador, Resistência ao teletrabalho.

Abstract: *The Information Technology and Communication (ICT) and urban mobility provides the use of telework. A smart and modern way to perform out the activities previously carried out only in the physical space of the organizations efficiently and effectively with satisfactory results for the employee and the organization. The use of technological resources provides the flexibility needed to monitor overall evolution transforming the way of working and living, resulting and creating new processes within organizations. However, there are still organizations and people who have some resistance in the use of telework.*

Keywords: *Information and communication technology (ICT), Organizational culture, Employee profile, Resistance to telework.*

Introdução

Com o advento da tecnologia houve uma reestruturação na economia e consequentemente na forma de trabalho das organizações o que ocasionou a busca por alternativas diversas de trabalho no âmbito organizacional, apontando para as relações em um mundo virtualizado, proporcionado pelas mais diferentes tecnologias.

Esse novo ritmo de desenvolvimento, proporciona novas vertentes para realizar as atividades de trabalho, em que há uma redefinição de tempo e espaço utilizando a Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) como aliado no desempenho dessas atividades, proporcionando ao colaborador um convívio equilibrado entre a família e organização, reduzindo o stress do dia a dia com idas e vindas do trabalho nos grandes centros urbanos.

Diante desse cenário o Teletrabalho tornou-se um marco por possibilitar essa evolução temporal, através da utilização dos recursos tecnológicos que proporcionam a flexibilidade necessária para acompanhar a evolução global transformando a forma de trabalho e de vida, resultando e criando novos processos dentro das organizações.

Com o teletrabalho a distância se torna um fator obsoleto em que a diferença será o perfil do funcionário, a sua capacidade técnica e disciplina e a cultura organizacional da organização, para compor um trabalho de forma eficiente e eficaz, como demanda o ritmo de trabalho moderno.

No entanto, ainda há organizações e pessoas com concepções equivocadas e superficiais dessa nova forma de desempenhar as atividades, o que faz com que haja uma resistência na utilização do teletrabalho.

Dessa forma o objetivo geral é identificar o motivo pelo qual as empresas de Tecnologia da Informação ainda resistem à utilização do teletrabalho. Especificamente pretende identificar o perfil dos funcionários, compreender a cultura da empresa e identificar a forma de utilização do espaço físico para o teletrabalho. Através da abordagem de metodologia mista, que será tratada de forma qualitativa e quantitativa.

Visto que as organizações e as pessoas estão cada vez mais dependentes dos recursos tecnológicos, em específico àqueles que facilitam as atividades do cotidiano, que por sua vez melhoram a qualidade de vida e proporcionam maior satisfação pessoal e profissional e ao mesmo tempo apresentam-se como aliado efetivo de resultados para as organizações.

O Teletrabalho é responsável por manter, disponibilizar e assegurar que um colaborador possa estar disponível a qualquer tempo e em qualquer lugar. Os locais de realização do Teletrabalho e tipo de trabalho são variados e atendem a uma demanda específica de cada organização.

Para Nasajon (2012), diretor da Nasajon Sistemas, o Teletrabalho:

Dá mais liberdade ao trabalhador e pode ser controlado de formas diferentes. Vale o resultado, a produção e não as "horas" que podem ser usadas para tagarelar sobre o fim de semana. Hoje já existem ferramentas interessantes para monitorar à distância trabalhos que não podem ser medidos em resultados concretos. (NASAJON. 2012).

A falta de tempo e de espaço, a demora na locomoção para chegar ao trabalho, não podem mais interferir no desempenho dos profissionais modernos, que de maneira dinâmica encontram em um ponto de equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

De acordo com Mello (1999).

Contudo, a adoção do teletrabalho no nosso país encontra algumas barreiras, em virtude basicamente da cultura da 'exigência da presença física no local de trabalho', como também, do hábito do funcionário de ser tratado de

forma paternalista e ter dificuldades para administrar o seu tempo. (MELLO. 1999, p.21).

Diante desse cenário pode ser realizada uma pesquisa que possibilitará entender porque apesar de trazer tantos benefícios o Teletrabalho ainda não se ampliou de maneira sistemática entre as organizações.

A Tecnologia da Informação e Comunicação

O conceito de Tecnologia da Informação segundo Keen (1993) é mais abrangente que os de processamento de dados, sistemas de informação, engenharia de software, informática ou o conjunto de hardware e software, pois também envolve aspectos humanos, administrativos e organizacionais.

Para Luftman et al (1993), Tecnologia da Informação é a aplicação de recursos tecnológicos para processar informações.

De acordo com Silva (2003).

Por cinquenta anos, a TIC tem se concentrado em dados – coleta, armazenamento, transmissão, apresentação – e focalizado apenas o T da TI. As novas revoluções da informação focalizam o I, ao questionar o significado e a finalidade da informação. Isso está conduzindo rapidamente à redefinição das tarefas a serem executadas com o auxílio da informação, e com ela, à redefinição das instituições que as executam. (SILVA. 2003).

O Teletrabalho

Teletrabalho ou trabalho remoto é uma atividade profissional realizada fora do espaço físico da entidade empregadora, com auxílio de tecnologias de comunicação à distância e de transmissão de dados. Conforme descrito por Nilles (1994):

Teletrabalho é levar o trabalho aos trabalhadores, em vez de levar estes ao trabalho. Atividade periódica fora do escritório central, um ou mais dias por semana, seja em casa ou em um centro de tele serviço. (NILLES. 1994).

Podemos dizer que o Teletrabalho é o deslocamento do trabalho até o funcionário, ao invés do funcionário se deslocar até o trabalho. Conforme Bélanzer (1998), Teletrabalho somente feito durante o horário normal do escritório, em outro local que não o escritório oficial.

Um conceito de trabalho flexível para Kugelmass (1995) é, Teletrabalho é uma forma de conceito de trabalho flexível de flexibilidade de tempo, espaço e comunicação.

O Teletrabalho utiliza três pontos como base: local, tempo e meio. O *local* é caracterizado por ser descentralizado, não depende de um escritório único, pode ser em casa, escritório virtual ou telecentros. O *tempo* é preciso e pode ser usado conforme a rotina do funcionário, considerando que não perderá tempo no trânsito. O *meio* são como as informações são

transferidas entre o trabalho e o teletrabalhador. O uso de recurso de telecomunicação é fundamental para o trabalho a distância.

Tipos de Teletrabalho

O teletrabalho não tem uma delimitação específica, o que possibilita a sua utilização em diferentes modalidades como apresentou Van der Wielen & Van der Wielen, em 1996:

Trabalho em casa: Em que se delimita um espaço na própria residência com infraestrutura adequada à realização do trabalho.

Centros alternativos: São espaços, geralmente próximos da localização dos colaboradores, que as organizações disponibilizam com um ambiente equipado para realização das atividades. Esse espaço pode ser comum a diferentes organizações.

Trabalho móvel: São realizados por colaboradores que não têm um espaço formal para realização de suas atividades e utilizam os mais variados recursos tecnológicos para manter a comunicação com a organização.

Ainda podemos acrescentar os centros de satélites, conforme Nilles (1994), Moon & Stanworth (1997) e Fiolhais (1995).

Centros satélites: São unidades que a empresa mantém para que todos os seus funcionários independente do local de origem possam realizar as suas atividades, sem prejuízo algum de suas funções, com o suporte técnico e organizacional adequado a suas atividades.

A evolução do Teletrabalho por meio da Tecnologia da Informação e Comunicação

Nos séculos XVI e XVII, na Europa, já era possível observar as origens do trabalho remoto relacionando a vida familiar com o trabalho em si. Em XIX, logo nas primeiras décadas, quase todas as atividades eram realizadas de forma artesanal dentro da casa do morador. O inglês trabalhador que desenvolvia a prática artesã seja no interior da sua casa ou em pequenas oficinas, em muitas ocasiões era explorado pelo sweating system, que consiste no sistema no qual o ambiente de trabalho se confunde com o ambiente residencial, no qual o trabalho é realizado em condições extrema de opressão, com salários miseráveis, jornada de trabalho extensa e cansativa, e sem condições de segurança e saúde.

Para Crivellari (2002).

O teletrabalho não passaria de reedição do trabalho domiciliar, em que algumas tarefas simples da indústria eram realizadas em domicílio por mulheres mal remuneradas e, portanto, não agregaria vantagens aos trabalhadores nem do incremento na qualidade de vida. A diferença fundamental destas modalidades contemporâneas de trabalho domiciliar e o teletrabalho seria a utilização de tecnologias informacionais. (CRIVELLARI, 2002).

O surgimento da máquina a vapor foi o começo da necessidade de se ter lugares específicos para guardar e se manter todo esse maquinário seguro e protegido. Com a primeira revolução industrial o aparecimento de fábricas foi o principal fator que impulsionou a saída do trabalhador do domicílio para as fábricas, porém não fazendo desaparecer totalmente. A causa da não extinção total do trabalhador em domicílio foi a qualidade do produto produzido. As primeiras máquinas não conseguiam reproduzir a perfeição dos fios produzidos manualmente. Só depois, com o forte crescimento da industrialização, o trabalho em casa passou a se tornar cada vez menos comum, principalmente nas sociedades desenvolvidas e logo em seguida, nas sociedades em desenvolvimento.

No Brasil, o aparecimento da indústria demorou um pouco mais em comparado com a Europa e ainda assim, muitas atividades desenvolvidas no território brasileiro não tinham justificativa para ter um lugar específico com instalação de máquinas de grande porte. Como isso o trabalho em casa de mulheres, crianças e idosos, na área de costura e calçados eram efetuados em grande quantidade e servia de insumo para outras indústrias. Levando em consideração essas situações, o trabalho em domicílio no Brasil, sempre tem referências com atividades efetivamente manual ou braçal, com costura, lavadeira e alfaiates. Já em 1943, essas atividades constituíam valor econômico significativo, precisando assim de uma proteção em lei.

O resultado foi o artigo 6º, texto original da Consolidação das Leis do Trabalho.

Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregador, desde que esteja caracterizada a relação de emprego. (DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. Art. 6º, texto original)

Hoje não há dúvidas que a tecnologia avançada, o aumento econômico mundial e o aparecimento da sociedade da informação são fatores importantes nas novas formas de desempenhar o trabalho e modificar as já existentes. Por exemplo, atividades em meio período, terceirização do trabalho e contratação de trabalhadores à distância.

O trabalho a distância é uma modalidade muito usada tanto no Brasil histórico com na Europa e tem a oportunidade de se tornar um novo desafio para a gestão de recursos humanos.

As empresas estão passando por grandes transformações tecnológicas e essas mudanças influenciam diretamente o formato de como o trabalho é realizado nessas organizações o que proporciona cada vez mais, há necessidade de buscar estratégias para aprimorar os negócios.

Conforme Silva (2003).

A Tecnologia da Informação (TI) tem um papel significativo na criação desse ambiente colaborativo e, posteriormente, em uma Gestão do Conhecimento. No entanto, é importante ressaltar que a tecnologia da informação desempenha seu papel apenas promovendo a infraestrutura, pois o trabalho colaborativo e a gestão do conhecimento envolvem também aspectos humanos, culturais e de gestão. (SILVA. 2003).

Hoje, o foco da Tecnologia da Informação evoluiu e passou a ser visto como TIC – Tecnologia da Informação e Comunicação. Pois trata também da gestão do conhecimento.

Segundo Lévy (1993).

A maior parte dos programas computacionais desempenham um papel de tecnologia intelectual, ou seja, eles reorganizam, de uma forma ou de outra, a visão de mundo de seus usuários e modificam seus reflexos mentais. As redes informáticas modificam circuitos de comunicação e de decisão nas organizações. Na medida em que a informatização avança, certas funções são eliminadas, novas habilidades aparecem, a ecologia cognitiva se transforma. O que equivale a dizer que engenheiros do conhecimento e promotores da evolução sociotécnica das organizações serão tão necessários quanto especialistas em máquinas. (LÉVY. 1993).

O investimento em tecnologia para possibilitar o Teletrabalho é parte fundamental dessa estratégia, como forma de extrair o melhor rendimento possível das atividades que serão realizadas.

Para Carrion (2009), o Teletrabalho é aquele prestado pelo empregado em sua residência, remetendo o resultado para a empresa através de meios informatizados.

Pinel (1998), afirma:

devido as características intrínsecas do Teletrabalho, de diminuição do deslocamento e consumo dos teletrabalhadores, essa forma e trabalho se tornará cada vez mais, uma alternativa sustentável ecologicamente de se trabalhar no presente e futuro: através da diminuição das pegadas humanas na natureza, contribui-se para o desenvolvimento sustentável ecologicamente do planeta. (PINEL. 1998).

Com Teletrabalho haverá melhor socialização entre as organizações e seus colaboradores, assim como afirma Mello (1999).

Tendo em vista que o propósito do teletrabalho é, em primeiro lugar, oferecer uma melhor resposta às empresas para enfrentar as pressões do mercado e, em segundo, constituir um elemento-chave para o desenvolvimento estratégico das organizações, sua implantação deve levar em conta a seguinte precaução: evitar apenas visar redução de custos, com corte de pessoal. Assim, ao se adotar o teletrabalho dentro dos padrões aconselhados, ele se torna um instrumento que beneficia a empresa, o empregado e a sociedade concomitantemente. (MELLO. 1999, p.18).

Para ser um Teletrabalhador é preciso ter um perfil definido, bem como entender a maneira de realizar corretamente suas atividades. É o que diz o especialista em Teletrabalho, Gordon (2002).

Pessoas que têm o perfil de trabalhar remotamente é preciso ser antes de tudo um bom trabalhador treinado nas novas técnicas de escritório. Tem que ser uma pessoa automotivada de forma que não se incomode em passar uma parte do tempo fora do escritório, sozinho, e em outros momentos com colegas em um ambiente tradicional. (GORDON. 2002).

A definição de Teletrabalho pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

a forma de trabalho efetuada em lugar distante do escritório central e/ou do centro de produção, que permita a separação física e que implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação. (OIT.org).

De acordo com Reis (2014) coordenador de Marketing do Grupo Santander, o Teletrabalho é a mais antiga e nova solução para o aumento da produtividade.

A verdade é uma só: a mudança cultural das organizações e o incentivo ao modelo de teletrabalho serão os fatores resultantes em um futuro sustentável para as empresas, seus produtos e soluções. (REIS. 2014).

Cultura Organizacional

Para depreendermos melhor a relação entre Cultura e Teletrabalho é importante resgatar a definição de Cultura Organizacional a fim de observar se é viável o desenvolvimento da cultura nas empresas que optem ou pretende adotar essa nova forma de trabalho.

Usando os conceitos mostrados na antropologia e na sociologia, encontra-se um conceito que é largamente aceito em que Chanlat (1993) afirma que a cultura é este todo complexo que inclui os saberes, as crenças, a arte, as leis, a moral, os costumes e todas as outras aptidões e hábitos adquiridos pelo homem enquanto membro de uma sociedade.

Em consequência ao estudo da cultura, surgem pesquisas voltadas para a Cultura Organizacional, porém só no início dos anos 50 temos a primeira definição que foi proposta por Chanlat (1993) em que o modo habitual de pensar e de agir, modo que deve ser aprendido e aceito e que é mais ou menos compartilhado por todos os empregados da empresa.

A cultura é a totalidade dos sistemas de significação através dos quais o ser humano ou um grupo humano particular mantém sua coesão (seus valores e identidade e sua interação com o mundo). Esses sistemas de significação, usualmente referidos como sendo sistemas modelizantes secundários (ou a linguagem da cultura), englobam não apenas todas as artes (literatura, cinema, pintura, música, etc.), as várias atividades sociais e padrões de comportamento, mas também os métodos estabelecidos pelos quais a comunidade preserva sua memória e seu sentido de identidade (mitos, história, sistema de leis, crença religiosa, etc.). Cada trabalho particular de atividade cultural é visto como um texto gerado por um ou mais sistemas (SCHEFFCYZYK. 1986, p.166).

Percebe-se que os elementos: tempo, espaço, história organizacional, comunicação, organização do trabalho e políticas organizações, e a relação entre esses, são os responsáveis por formar a Cultura Organizacional, surgindo assim várias culturas dentro das empresas.

Levando em conta o contexto externo à empresa temos a economia, a sociedade e a cultura, que é preciso não só focar no impacto nas empresas, mas na sociedade em que o Teletrabalho se desenvolve e surge, conforme descreve Mello (1999).

Sistema produtivo eficaz, aumento da expectativa de vida, desregramento demográfico mundial, mudanças no mundo do trabalho, agravamento do desemprego, crescimento da educação contínua, avanço da mulher no mercado de trabalho, aumento do individualismo (isolamento, solidão, ansiedade), virtualização das relações interpessoais e distanciamento afetivo. (MELLO, 1999).

Todas as características impactam diretamente as organizações, pois não é possível separá-las do contexto e da época em que estão situadas. As organizações possuem uma grande facilidade para capturar as transformações sociais e mais agilidade em absorvê-las. Além do contexto histórico e social, toda organização desenvolve sua formação da Cultura Organizacional.

Na dúvida com relação em qual contexto o Teletrabalho surge, há a definição de Trope (1999) que mostram os seguintes pontos: globalização, sociedade da informação, interatividade, flexibilidade, desemprego e terceirização. Considerando essas características é possível perceber a mudança no mundo social, no mundo do trabalho como a exigência por conhecimentos mais avançados, tarefas criativas e espírito de equipe.

Cibercultura

A relação entre tecnologia da comunicação, cultura e informática é denominada Cibercultura. E foi a partir da convergência entre informatização e telecomunicação em meados das décadas de 60 e 70 que esse termo passou a ser usado. Atrelado a Cibercultura o conceito de ciberespaço também é muito importante no contexto do Teletrabalho. O ciberespaço diz que não é necessária a presença física do colaborador para formar a comunicação usando a internet como meio. É fato que a internet é o principal meio usado, mas ainda são usadas outras tecnologias como: celulares, smartphones e comunicação à rádio.

Para Levy (1993).

No caso da informática, a memória se encontra tão objetivada em dispositivos automáticos, tão separada do corpo dos indivíduos ou dos hábitos coletivos que nos perguntamos se a própria noção de memória ainda é pertinente. (LEVY, 1993).

A cultura que faz uso de tecnologias digitais é a marca da Cibercultura. Não faz mais parte do nosso futuro, já é a marca do nosso presente, por exemplo, realizar transações bancárias através da internet, entregar imposto de renda por meio da rede, estudo a distância e uso de cartões inteligentes.

O uso de todas as tecnologias digitais na nossa vida altera significativamente nosso espaço urbano e o que podemos considerar como um espaço urbano atualmente? Será que estar perto é o mesmo que estar no mesmo lugar? Já temos a possibilidade do tele-estudo,

telesaúde, telemedicina e teletrabalho. Precisamos ficar abertos às possibilidades e potencialidades que a tecnologia da cibercultura pode nos proporcionar.

Metodologia

O método escolhido é a abordagem de metodologia mista, que será tratado de forma qualitativa e quantitativa usadas em paralelo para definir um ambiente mais amplo da pesquisa. Assim como afirma Shaffer e Serlin (2004):

Os métodos qualitativos e quantitativos são, em última análise, métodos para garantir a apresentação de uma amostra adequada. Ambos constituem tentativas para projetar um conjunto finito de informação para uma população mais ampla: uma população de indivíduos no caso do típico inquérito quantitativo, ou uma coleção de observações na análise qualitativa. [...] O objetivo em qualquer análise é adequar a técnica à inferência, a afirmação à comprovação. As questões que se colocam a um investigador são sempre: Que questões merecem ser levantadas nesta situação? Que dados poderão lançar luz sobre estas questões? E que métodos analíticos poderão garantir afirmações, baseadas em dados, sobre aquelas questões? Responder a estas questões é uma tarefa que envolve necessariamente uma profunda compreensão das potencialidades e limites de uma variedade de técnicas quantitativas e qualitativas. (SHAFFER e SERLIN. 2004.p. 23)

O instrumento de pesquisa será um questionário on-line, com questões predominantemente fechadas e de múltipla escolha seguindo escalas pré-definidas. Serão realizadas análises descritivas e de estatística, essa última utilizando a ferramenta Excel. O questionário terá como público alvo, para amostragem, os profissionais de Tecnologia da Informação e Comunicação.

Para Marconi e Lakatos (2003, p.201), o questionário é um instrumento de coleta de dados, constituído por uma série de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador.

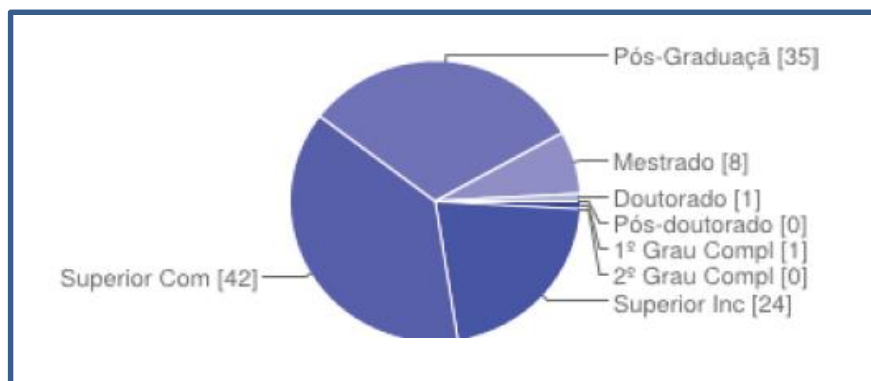
O questionário segundo Gil (2008)

Pode-se definir questionário como a técnica de investigação composta por um conjunto de questões que são submetidas a pessoas com o propósito de obter informações sobre conhecimentos, crenças, sentimentos, valores, interesses, expectativas, aspirações, temores, comportamento presente ou passado etc. (GIL. 2008. p.121)

Resultados da pesquisa

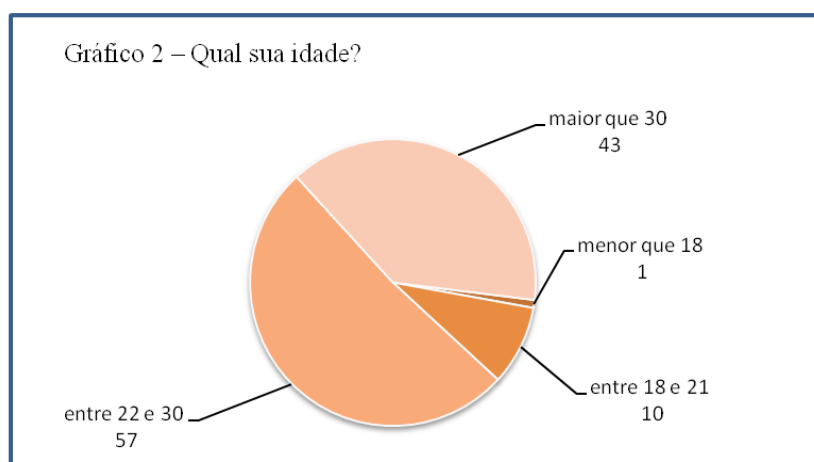
Nesse tópico contém a descrição dos dados e discussão dos resultados obtidos na pesquisa realizada entre os dias 03/07/2014 a 17/07/2014 que teve participação de 111 profissionais de Tecnologia da Informação.

No gráfico 1 mostra que 38% dos participantes da pesquisa tem nível superior completo e que nenhum tem Pós-doutorado.

Gráfico 1 – Qual seu grau de instrução?

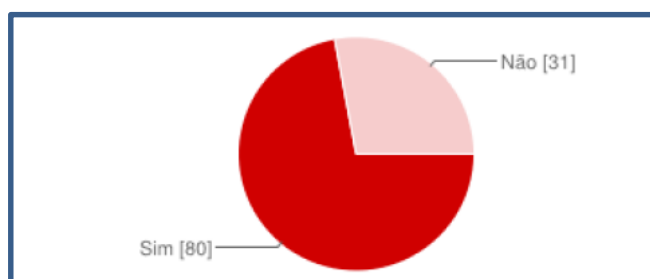
Fonte: Elaboração própria

Como mostra no gráfico 2, 50% das pessoas que participaram da pesquisa tem entre 22 e 30 anos.



Fonte: Elaboração própria

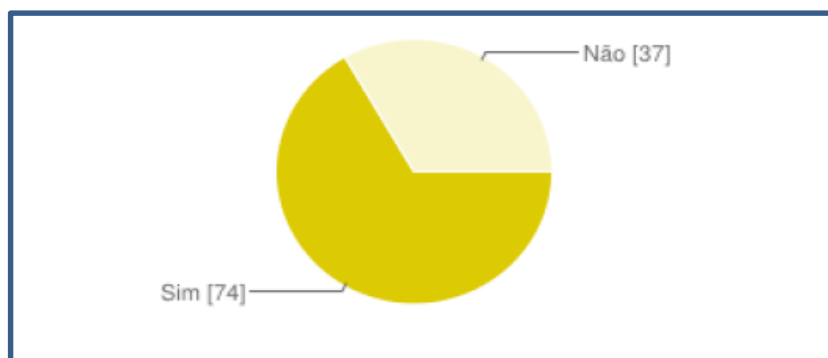
A maior parte daqueles que participaram da pesquisa já haviam utilizado a modalidade EAD, o que representa 72% do total, de acordo com o gráfico 3.

Gráfico 3 – Você já usou a modalidade EAD?

Fonte: Elaboração própria

O gráfico 4 indica que 67% sabem o que é o Teletrabalho.

Gráfico 4 – Você sabe o que é teletrabalho?



Fonte: Elaboração própria

Na tabela 1 foi 73% definem que o Teletrabalho também é conhecido como trabalho remoto, que significa, trabalho a distância.

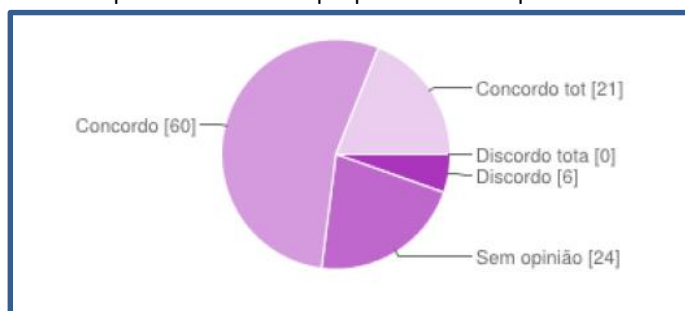
Tabela 1 – Para você qual a melhor definição para Teletrabalho?

Quando o trabalho é realizado na casa do funcionário.	5	5%
Também conhecido por trabalho remoto, significa, literalmente, trabalho à distância.	81	73%
Um trabalho realizado a título de aluguel de mão-de-obra física ou intelectual.	1	1%
Não conheço a definição correta.	24	22%

Fonte: Elaboração própria

Para 54% o Teletrabalho proporciona uma melhor qualidade de vida e apenas 5% discorda disso, conforme apresenta o gráfico 5.

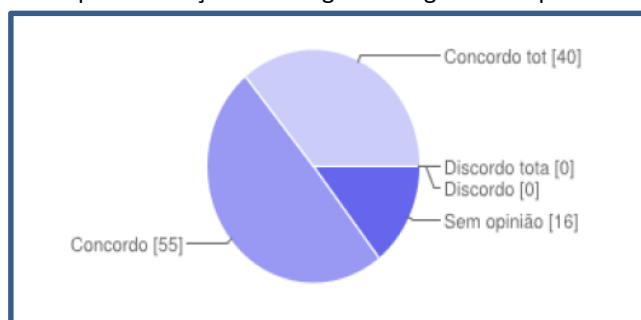
Gráfico 5 – Você concorda que o Teletrabalho proporciona uma qualidade de vida melhor para o trabalhador?



Fonte: Elaboração própria

No gráfico 6 consta que 50% das pessoas que participaram da pesquisa concordam que a evolução tecnológica foi a grande responsável por suportar esse formato de trabalho.

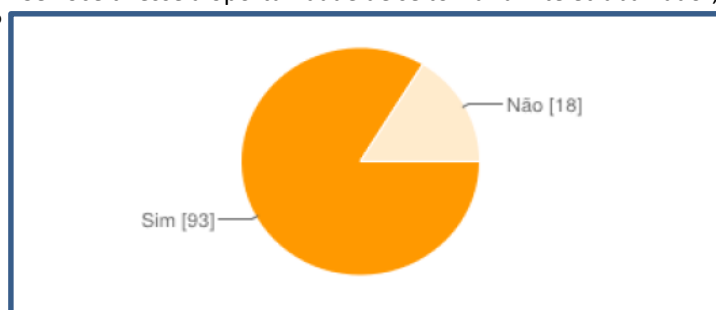
Gráfico 6 – Você considera que a evolução tecnológica foi a grande responsável para suportar esse formato de trabalho?



Fonte: Elaboração própria

Como mostra no gráfico 7, 84% aceitaria se tornar um teletrabalhador.

Gráfico 7 – Se você tivesse a oportunidade de se tornar um teletrabalhador, você aceitaria?



Fonte: Elaboração própria

A diminuição do stress no trânsito ou deslocamento é citado por 55% dos participantes como o requisito mais importante para aceitar ser um teletrabalhador. O que pode ser visto na tabela 2.

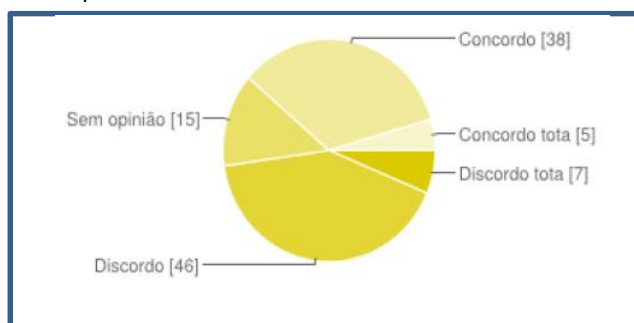
Tabela 2 – Qual o requisito mais importante caso você aceitasse o Teletrabalho?

Tempo de trabalho flexível	34	31%
Diminuição do stress no trânsito ou deslocamento	61	55%
Maior disponibilidade para a família	12	11%
É possível trabalhar sem interrupções	4	4%

Fonte: Elaboração própria

Apenas 6% considera difícil equilibrar as obrigações do trabalho e as atividades de casa, ao dividir o mesmo ambiente, como mostra o gráfico 8.

Gráfico 8 – É uma tarefa fácil equilibrar as obrigações do trabalho e as atividades de casa, considerando que é usado o mesmo ambiente para exercer as duas atividades?



Fonte: Elaboração própria

Foi indicado por 50 % dos participantes que o fator que mais prejudica um teletrabalhador é a dificuldade em separar a vida profissional da vida pessoal, como pode ser visto na tabela 3.

Tabela 3 – Qual opção você acha que mais prejudica um teletrabalhador no lado profissional?

Dificuldade em separar a vida profissional da vida pessoal	56	50%
Poderá não ser levado a sério	24	22%
Não tem colegas de trabalho	9	8%
Isolamento social	22	20%

Fonte: Elaboração própria

Discussão

A pesquisa foi proposta para identificar se ainda há organizações e pessoas que tem certa resistência na utilização do teletrabalho e o que pode ser observado nas respostas do questionário é que o conceito de Teletrabalho não está 100% difundido, mas a maioria dos profissionais de Tecnologia da Informação acreditam que o Teletrabalho pode proporcionar melhor qualidade de vida e que por isso estão dispostos a ser um teletrabalhador, no entanto ainda há dúvidas sobre o equilíbrio entre dividir o mesmo espaço para trabalho profissional e vida pessoal, o que sugere uma nova pesquisa sobre o perfil ideal para realizar o Teletrabalho, com ênfase no espaço de trabalho, a motivação, os horários de trabalho, as vantagens, as desvantagens e talvez o mais importante a infraestrutura adequada para realizar essa forma de trabalho.

Considerações Finais

Diante do exposto é possível identificar que o conceito de Teletrabalho não está completamente difundido entre os profissionais de Tecnologia da Informação. Ainda é possível compreender que a maioria desses profissionais acredita que o Teletrabalho pode

proporcionar melhor qualidade de vida, mas ainda há dúvidas sobre como equilibrar o espaço profissional e pessoal.

Referências

BÉLANGER, F. *Workers's propensity to telecommute: an empirical study*. *Information & Management*, n. 35, Oct. 1998.

CARRION, Valentin. *Comentários à consolidação das leis do trabalho*. 34ª ed. Atual. Por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2009.

CHANLAT, Jean-François. *O indivíduo na organização: dimensões esquecidas*. São Paulo, Atlas, 1993.

CRIVELLARI, Helena Maria Tarchi. O teletrabalho domiciliar e as novas dimensões da sociabilidade. In: Encontro Anual da ANPOCS, XXVI., Caxambu. Anais. 2002 1 CD-ROM.

FIOLHAIS, Rui. Sobre as implicações jurídico-laborais do teletrabalho subordinado em Portugal, Tese de mestrado, ISCTE, Lisboa. 1995.

GIL, Antonio Carlos. *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social*. Editora Atlas S.A. São Paulo. 6ª Ed. 2008.

GORDON, Gil. *BatepapoUOL.Especialista em Teletrabalho*. 2002. Disponível em <<http://tc.batepapo.uol.com.br/convidados/arquivo/midia/gil-gordon-especialista-em-teletrabalho.jhtm>>. Acessado em 13/06/2014.

KEEN, P.G.W. *Information Technology And The Management Theory: The Fusion Map*. IBM Systems Journal, v.32, n.1, p.17-38, 1993.

KUGELMASS, JOEL. *Telecommuting: a manager's guide to flexible work arrangements*. New York: Lexington Books, 1995.

LAURINDO, F.J.B. *Um Estudo sobre a Avaliação da Eficácia da Tecnologia da Informação nas Organizações*. Tese de Doutorado. São Paulo, 2000. Departamento de Engenharia de Produção, Escola Politécnica, Universidade de São Paulo.

LEI, Decreto. N.º 5.452, de 1º de Maio de 1943. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>

LÉVY, Pierre. *As Tecnologias da Inteligência*. Rio de Janeiro: Editora 34, 1993;

LUFTMAN, J.N.; LEWIS, P.R. & OLDACH, S.H. *Transforming The Enterprise: The Alignment Of Business And Information Technology Strategies*. IBM Systems Journal, v.32, n.1, p.198-221, 1993.

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. *Fundamentos da metodologia científica*. São Paulo: Atlas, 2003.

MELLO, Alvaro. *Teletrabalho (Telework): O Trabalho em Qualquer Lugar e a Qualquer Hora...* Rio de Janeiro: Qualitymark: ABRH-Nacional, 1999.

MOON, Chris & STANWORTH, Celia. *Flexible working in Europe. The case of teleworking in the U.K.*. Trabalho apresentado no 8º Congresso Europeu The Psychology of Work and Organization, Verona. 1997.

NASAJON, Claudio. *Teletrabalho: futuro ou ameaça para o profissional?* 2012. Disponível em <http://www.rh.com.br/Portal/Relacao_Trabalhista/Entrevista/7702/teletrabalho-futuro-ou-ameaca-para-o-profissional.html>. Acessado em 31/05/2014.

NILLES, Jack. *Fazendo do teletrabalho uma realidade*. São Paulo: Futura, 1997.

NILLES, Jack. *Making Telecommuting Happen*. USA: JALA International, Inc., 1994.

PINEL, Maria de Fátima de Lima. *Teletrabalho: o trabalho na era digital*. Rio de Janeiro: Faculdade de Administração e Finanças, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, 1998. (Dissertação de Mestrado em Ciências Contábeis).

REIS, Gustavo Salomoni dos. *Teletrabalho a mais antiga e nova solução para o aumento da produtividade*. 2014. Disponível em <<http://www.santanderempreendedor.com.br/especialista-da-semana/5004-teletrabalho-a-mais-antiga-e-nova-solucao-para-o-aumento-da-produtividade.html>>. Acessado em 13/06/2014.

SILVA, Ricardo Vidigal da; NEVES, Ana. *Gestão de Empresas na Era do Conhecimento*. Lisboa: Serinews Editora, 2003.

SHAFFER, David W. & SERLIN, Ronald C. *What good are statistics that don't generalize? Educational Researcher*, vol. 33, nº 9, pp. 14-25. 2004. Disponível em <<http://www.scielo.oces.mctes.pt/pdf/rpe/v20n2/v20n2a04.pdf>>. Acessado em 16/06/2014.

SCHEFFCYZYK, A. *Semiotic Definitions of Culture in Encyclopedic Dictionary of Semiotics*. Thomas A. Sebeok (ed). Berlin. New York, Amsterdam: Mouton de Gruyter, 1986.

TROPE, Alberto. *Organização virtual: impactos do teletrabalho nas organizações*. Rio de Janeiro, Qualitymark, 1999.

VAN DER WIELEN, J. M. M. & Van der Wielen, A. C. da Costa (1996). *Teletrabalho: A forma de trabalho do futuro?* in Marques, Carlos A. & Pina e Cunha, Miguel (Ed.), *Determinantes da gestão e relações com o mercado*. Lisboa: Publicações Dom Quixote: 133-157