

Trabalho remoto exige iniciativa e disciplina

João Paulo Freitas

O avanço da tecnologia tem causado impactos em diversas áreas da vida corporativa como, por exemplo, nos processos de trabalho. Graças às inovações da informática e da telecomunicação é possível executar, hoje, projetos de longo prazo sem que todos os envolvidos se reúnam o tempo todo na sede da empresa para discutir os próximos passos e mostrar, uns aos outros, o que já foi realizado.

Este é o caso do designer e diretor de arte Glauco Diógenes e a agência novaiorquina Fast Lane. Em 2008, a parceria entre as empresas faturou R\$ 1,2 milhão. O número surpreende quando se descobre que a estrutura física do escritório de Diógenes comporta no máximo seis pessoas. O local possui um chuveiro e cama porque, segundo ele, "vira e mexe precisamos varar a noite".

Quando isso acontece, uma geladeira e um microondas garantem uma refeição rápida. "Dependendo da urgência do trabalho, o pessoal pessoa fica confortável aqui no escritório", diz. Mas esses momentos de reunião no escritório são esporádicos. É mais comum que as obrigações sejam realizadas de locais mais agradáveis.

Segundo Diógenes, um dos suportes para que o trabalho aconteça de modo satisfatório, mesmo que os envolvidos estejam em locais diferentes, são ferramentas como o gerenciador de projetos Basecamp, que permite organizar tudo à distância, por meio da internet. Conforme o designer, quando um novo trabalho surge, há uma reunião inicial com o cliente. Depois, é comum que as partes só se encontrem fisicamente ao final do processo. "É tudo feito à distância. Os clientes amam isso."

Juntas, a equipe de Diógenes e da Fast Lane reúnem aproximadamente 20 profissionais fixos. Os demais são recrutados de acordo com cada projeto. Diógenes explica que os envolvidos precisam permanecer online durante o horário de trabalho, que geralmente vai das 9h30min até 19 horas (de Brasília). "A única obrigação é cumprir horário e ter uma boa conexão", diz. O uso de um programa de comunicação instantânea permite que os membros da equipe se mantenham em contato com facilidade e com custos reduzidos.

A Orange é outra empresa que permite que seus funcionários trabalhem remotamente. Segundo o gerente de consultoria e integração de soluções da empresa, Wagner Bernardes, a solução foi implantada no País em 2005. Um dos fatores para a medida está relacionado ao custo do espaço físico. A companhia conta com dois tipos de contratos de trabalho à distância. Um permite que o funcionário fique o tempo todo fora da empresa. O outro possibilita ao profissional se ausente no máximo dois dias por semana. Em ambos os casos, a Orange custeia as despesas com conexão à internet, servidores e energia elétrica. "Trata-se de uma política da companhia. Qualquer um, em qualquer momento, pode aderir ou cancelar um desses contratos", observa.

Porém, a decisão sobre a qual tipo de contrato de trabalho à distância o profissional poderá aderir é tomada pelo gerente de cada área, de acordo com os encargos do funcionário. Hoje, 20% dos cerca de 500 colaboradores da Orange no Brasil trabalham fora do escritório pelo menos duas vezes por semana. Porém, a adaptação pode não ser tão simples. "É preciso se policiar e fazer uma gestão do tempo. Há pessoas que acabam perdendo a noção do tempo e trabalham mais. Outras, menos. Depende da característica e da maturidade do indivíduo. O que notamos é que, em geral, há aumento de produtividade", assegura.

Diógenes não esconde seu entusiasmo com a possibilidade de criar uma equipe flexível, que não se prende ao escritório. Para ele, esse sistema representa o futuro, quando os indivíduos terão "microrrelações de trabalho e prestarão serviços de qualquer lugar". Mas ele observa que nem todos se acostumam ao modelo. "A pessoa precisa ser naturalmente disciplinada e ter iniciativa", observa. Mas, uma vez em funcionamento, a solução reduz custos e permite à empresa cobrar valores pelos serviços prestados que não seriam possíveis em uma estrutura tradicional.

O designer observa que o trabalho remoto ajuda, principalmente, quem mora em metrópoles, onde o excesso de trânsito pode transformar o deslocamento até o trabalho em um martírio. "É possível trabalhar em casa, no café, no parque ou em qualquer outro ambiente inspirador. Basta uma conexão. Como lidamos com criatividade, isso é muito importante", diz. Outro aspecto relevante do modelo é que ele permite trabalhar com um talento onde quer que ele esteja. "Não importa se o cara não é daqui. Fazemos tudo pela internet. Não há limitação geográfica", conclui.

Fonte: Gazeta Mercantil, São Paulo, 13, 14 e 15 mar. 2009, Plano Pessoal, p. D7.

A utilização deste artigo é exclusiva para fins educacionais