

## Home sweet office

Adriana Salles Gomes

*Empresas identificam novas oportunidades de estruturas internas. O trabalho em casa começa a ser visto como um novo e cada vez mais desejável paradigma.*

Você quer ser um teletrabalhador? Talvez não, o nome não soa muito bem. Mas pode autodenominar-se um telecommuter. Se esse termo em inglês ainda não lhe agrada, talvez a terceira opção seja a ideal: home officer. Ou até chief home officer.

Quando raiava o sol da nova economia, em meados da década de 1990, o norte-americano Daniel Pink, autor de livros como *Free Agent Nation*, *O Cérebro do Futuro* e o recente *The Adventures of Johnny Bunko*, em forma de mangá, proclamava que todo mundo (pelo menos, todo norte-americano) trabalharia em casa e seria feliz. Não apenas seria um home officer, mas também um free agent, ou free-lancer, sem vínculo empregatício algum. Contudo, no estouro da bolha das ponto.com, o telecommuter por conta própria passou a ser visto como um desempregado que fazia bicos ou, na melhor das hipóteses, um terceirizado explorado. E o telecommuter contratado pela empresa simplesmente desapareceu; voltou para dentro da empresa com temor de perder o emprego.

Agora, em plena crise econômica global e nas vésperas do que, supõe-se, será o estouro da bolha industrial, o home officer parece voltar ao centro das atenções de quem traça tendências. Pelo menos, foi o que detectou o radar de tendências da prestigiosa revista *Wired*, em texto assinado por Brendan Koerner.

Referindo-se principalmente ao home officer que trabalha em casa como empregado de uma empresa, não ao autônomo, Koerner afirmou que as preocupações com a mudança climática e o consequente desafio mundial 80/20 – de reduzir 80% das emissões de gás carbônico em 20 anos – podem ser um importante alavancador do telecommuting. Afinal, trabalhar em casa é uma maneira simples e barata de poluir menos, porque, além de tirar da rua o carro de cada home officer, resolve a potencialização da poluição pelo trânsito paralisante.

O articulista da *Wired* propôs, assim, que as empresas acabem de uma vez por todas com seus escritórios, da forma como existem hoje. Em nome do planeta. E arrolou os seguintes itens como argumentos para convencer empresários e executivos da tese:

- **Custo de transporte.** É a deixa dos números para as empresas expandirem seus programas de telecommuting. Koerner criticou o fato de “apenas” 40% das empresas norte-americanas terem um programa do gênero e lembrou que isso se deve à mentalidade arcaica do comando e controle, que não

condiz com o trabalhador do conhecimento existente hoje. Segundo ele, os gestores se perguntariam algo como “e se os funcionários ficarem jogando Campo Minado no computador e comendo salgadinhos?”.

- **Motivação.** Pesquisadores da Pennsylvania State University analisaram 46 estudos sobre telecommuting conduzidos por duas décadas com 13 mil funcionários e concluíram que o trabalho em casa tem efeitos favoráveis sobre o trabalhador em autonomia percebida, conflito trabalho-família, satisfação com o trabalho, desempenho, intenção de manter-se no emprego e estresse. O único impacto desfavorável demonstrável foi a piora no relacionamento com os colegas de escritório, geralmente por inveja destes.

- Globalização do fenômeno. Koerner apontou uma base geográfica para a tendência, para não parecer que se restringe a norte-americanos, observando que até a região Ásia-Pacífico começa a embarcar nessa onda. Em 2008, 81% dos gestores (numa pesquisa encomendada lá pela Avaya) apostaram que trabalho em casa aumenta produtividade, ante 61% em 2005. Esse salto é atribuído a novas tecnologias como o sistema de videoconferência LifeSize Express e serviços baseados na web como o Glance, que permite que pessoas distantes entre si compartilhem o desktop.

- Possível esgotamento do modelo de escritório tradicional. Esse formato de escritório seria um buraco negro de interrupções, adiamentos e politicagem que faz mal para a alma de cada profissional. Segundo uma pesquisa da UC Irvine, as interrupções e trocas de tarefas no ambiente convencional acontecem cada 3 minutos.

Se a nova tendência se firmar, ela representará um desafio particular para as empresas do Brasil. Aqui o home office nunca decolou. Ou porque as pessoas se sentem mais vulneráveis com ele –por exemplo, a IBM permite que os funcionários trabalhem em casa, mas pesquisas da empresa revelaram que os funcionários têm medo de ausentar-se do escritório e perder visibilidade.

Ou pelo espírito gregário típico dos brasileiros. Naturalmente, o conceito de home office é dirigido a trabalhadores do conhecimento, não a operários de chão de fábrica ou balconistas de loja. Mas no cenário cada vez mais comum das indústrias 100% automatizadas, entregues aos robôs, e do varejo primordialmente online, quase todo trabalhador será um trabalhador do conhecimento.

A chave é a disciplina

Em todo home office existe um caos potencial para o home officer. Filhos, cachorro, empregada e campainha podem interromper o trabalho facilmente e desconcentrar quem o executa. Pode-se dizer até que filhos, cachorro, empregada e campainha são “custos fixos” – e indisciplináveis.

Porém, há o outro lado da moeda. O filho poder chamar o pai, ou a mãe, para cantar a música que aprendeu na escola pode ser visto como um fringe benefit, não como custo. E, assim, passa a ser um fator motivador em vez de atrapalhar o progresso do trabalho. Além disso, concentração é, sobretudo, treino –e você tende a aumentar sua capacidade de se concentrar trabalhando em casa. Os dois passos fundamentais de um home officer são separar fisicamente o ambiente de trabalho e estabelecer uma rotina. E ele também precisa aceitar os eventuais desvios que se façam em relação a ela, porque desvios aconteceriam dentro de uma empresa igualmente.

É importante ainda que cada teletrabalhador encontre uma maneira própria de se comunicar com o mundo exterior –pode ser pelo programa MSN, por um blog, em telefonemas, ou com reuniões marcadas em frequência no mínimo semanal–, a fim de combater uma possível sensação de isolamento.

Vale fazer duas observações importantes:

1. Profissionais em início de carreira não são os melhores candidatos a um home office, por estarem na fase do aprendizado inicial, mais intensivo.

2. Profissionais experientes não podem abandonar suas práticas de reciclagem contínua ao passarem a trabalhar em casa –isso acontece com frequência, infelizmente. Devem aproveitar a internet e os cursos e seminários avulsos para promover seu aprendizado informal.

GOMES, Adriana Salles. Home sweet office. **HSM Management**, abr. 2009. Disponível em: <<http://br.hsmglobal.com>>. Acesso em 14 abr. 2009.

A utilização deste artigo é exclusiva para fins educacionais