

# O Teletrabalho: desenvolvendo competências numa realidade pós-moderna

*The telework: developing abilities in a post-modern reality*

Batista, Márcia Luiza França da Silva; Mestranda; UNESP/FAAC – Bauru,SP.  
[marcia\\_fbatista@hotmail.com](mailto:marcia_fbatista@hotmail.com)

Pinheiro, Olimpio José; Doutor; UNESP/FAAC – Bauru,SP.  
[olympiop@faac.unesp.br](mailto:olympiop@faac.unesp.br)

Menezes, Marizilda dos Santos; Doutora; UNESP/FAAC – Bauru,SP.  
[zilmenezes@uol.com.br](mailto:zilmenezes@uol.com.br)

## Resumo

Este artigo tem por objetivo refletir sobre o trabalho, a partir do paradigma moderno em que as pessoas teriam uma vida digna, com emprego. Com os acontecimentos sociais, políticos e econômicos do último século, o trabalho passou por transformações profundas, desaguando em tendências que acarretam novos rumos no *design*. Esta revisão posicionará sobre elementos pós-modernos e pós-industriais que culminam com formas de trabalho diversificadas com múltiplas competências exigidas ao trabalhador, agora em um novo formato: o do teletrabalho.

**Palavras Chave:** teletrabalho, pós-modernismo, tecnologia.

## Abstract

*This paper intends to ponder about the work from a modern paradigm, where people would have a worthy life, with job. According to the social, political and economical events from the last century, the work had deeply changed into a activity trend, with new ways of design. This review will locate on the post-modern and post-industrial elements that results in diversified forms of work and multiple abilities demanded to the worker, now in a new format: of telework.*

**Keywords:** telework, post-modernism, technology.

Anais do 8º Congresso Brasileiro de Pesquisa e Desenvolvimento em Design

8 a 11 de outubro de 2008 São Paulo – SP Brasil ISBN 978-85-60186-03-7

©2008 Associação de Ensino e Pesquisa de Nível Superior de Design do Brasil (AEND|Brasil)

Reprodução permitida, para uso sem fins comerciais, desde que seja citada a fonte.

Este documento foi publicado exatamente como fornecido pelo(s) autor(es), o(s) qual(is) se responsabiliza(m) pela totalidade de seu conteúdo.

## **Introdução**

O projeto modernista, que controlava a humanidade em busca de uma vida melhor, parece que chega ao fim com a fragmentação da lógica clara e estabelecida, em que:

a indústria empregaria os operários, a escola cuidaria dos estudantes e, como complementa o sociólogo Ulrich Beck, os militares estariam nas casernas, os loucos nos hospícios e os delinquentes nas prisões. A humanidade, uma vez inserida nesse projeto linear e racional, seria guiada com segurança rumo à felicidade. (MORAES, 2007, p.15).

Moraes (2007) lembra que, devido à automação industrial, a garantia no emprego e a carteira assinada ficaram escassas, reduzindo o número de operários nas indústrias. A educação a distância se dissemina como um modelo de educação; o serviço militar, em vários países deixa de ser obrigatório; os portadores de distúrbios mentais são tratados em casa; e os presos dispõem de liberdade condicional. O conceito familiar tem se modificado com a nova configuração de casais homossexuais. Os indivíduos que se moldaram para uma vida em um cenário moderno têm que se deparar com outro cenário, pós-moderno e pós-industrial, que se coloca à frente de cada um.

Vive-se hoje um dilema ao assumir a postura de trabalhador pós-moderno, que requer uma preparação intelectual, psicológica, tecnológica, organizacional e familiar para os novos tempos que privilegiem a condição humana como indivíduos criativos e produtores.

Este artigo tem por objetivo fazer uma revisão sobre o trabalho, posicionando-se principalmente sobre os elementos pós-modernos e pós-industriais que culminam com formas de trabalho diversificadas e com múltiplas competências exigidas ao trabalhador, agora em novo formato: o do teletrabalho.

## **Histórico**

O trabalho artesanal foi a forma mais primitiva de organizar um processo de produção feito pelo artesão, autônomo e proprietário do produto que confeccionava. Não havia organização do trabalho, nem de uma empresa. Sucedeu-se um sistema de produção com vários trabalhadores no mesmo local, realizando o mesmo trabalho, surgindo a manufatura, a figura do patrão e a classe trabalhadora.

Na reorganização do processo produtivo, originou-se a divisão do trabalho. Toma forma a separação entre a execução (classe trabalhadora) e o planejamento/direção da produção (classe patronal). Há a decomposição do ofício em tarefas, operações e segmentos componentes; e a especialização do trabalhador, que aperfeiçoa uma determinada função dentro do processo. Vários trabalhos são realizados simultaneamente. Cada trabalhador executa apenas parte das operações necessárias à produção de determinado produto. Isso acarreta falta do domínio sobre o trabalho, a falta de visão do todo, que pode levar à alienação, a um trabalho autômato, sem objetivo, sem o prazer de uma atividade.

As máquinas rudimentares são introduzidas. O trabalhador, além de deixar de realizar sua atividade completa, exerce as funções de *pensar* e *executar*. Há aqueles que produzem um

produto, e há aqueles que o imaginam, planejam-no e o concebem. É o processo da *manufatura*, caracterizado pelo uso de máquinas no processo produtivo, que trouxe o princípio mecânico e substituiu o trabalho humano. Criou-se uma categorização de trabalhadores, surgindo os *operadores de máquinas*, e os *operários de manutenção, técnicos e engenheiros*, que passaram a deter o conhecimento técnico da produção. Também surgiram os *supervisores*, com uma distinção mais profunda entre a execução e o planejamento, restando para a grande maioria um trabalho desqualificado.

Já no século XX, o mundo do trabalho presencia a doutrina *taylorista*. Taylor objetivou a fragmentação do trabalho até o seu limite máximo, tornando-o mais repetitivo, aprofundando e aperfeiçoando seu processo de divisão, enfocando mais a separação entre as atividades de execução e de concepção/planejamento. O trabalhador viu-se cada vez mais distante do domínio e do conhecimento sobre o trabalho e seu processo, com uma perda maior ainda de sua visão global, ficando mais desqualificado. Também houve uma pressão maior sobre a mão-de-obra, no tempo de duração das operações e da prescrição dos processos de trabalho, reduzindo a autonomia do trabalhador. Fica clara a transformação pela qual o trabalho passou, chegando a um limite máximo de simplificação e alienação. Assis (1999, p.62) cita Friedmann<sup>1</sup>, em que “sem trabalho, a vida se corrompe. Mas com um trabalho sem alma, a vida se asfixia e morre.”

O *fordismo* contribuiu para o *taylorismo* na fabricação em massa de bens com padronização, pelo uso de máquinas especializadas e trabalhadores pouco qualificados. Ele trouxe a “invenção da esteira rolante”, aumentou o controle sobre o trabalho, superando o *taylorismo*, já que criou a linha de montagem e uma produção em grande escala na indústria moderna. Essa organização obteve uma integração maior entre os segmentos do processo produtivo e reduziu o deslocamento do trabalhador dentro da fábrica, fixando-o em uma célula de acordo com a configuração do sistema de máquinas. O sistema *fordista* retirava do trabalhador a iniciativa do trabalho e jogava sobre engenheiros e técnicos de organização toda a responsabilidade produtiva, marginalizando o coletivo dos trabalhadores.

Já havia críticas quanto ao modelo *taylorista/fordista* que apontava problemas relacionados à motivação e à produtividade dos trabalhadores. Assis (1999, p.68) destaca que “trabalhadores desempenhando trabalho desqualificado, rotineiro e sem autonomia são trabalhadores desmotivados”. E empresas não se interessam por trabalhadores desmotivados, porque têm baixa produtividade.

Os anos 1970-80 representam o marco no qual o sistema *taylorista/fordista* foi colocado em xeque de modo mais conturbado – visto que durante muito tempo esse sistema funcionou como um norteador para as empresas – e serviram de base para a organização dos sistemas educativos e de formação profissional. Vários fatores contribuíram para abalar a solidez *taylorista/fordista*, dentre eles: a crise mundial da economia, a partir da década de 1970, com a crise do petróleo; os movimentos de paralisações do trabalho; as sabotagens; o absenteísmo; as faltas e os atrasos; a insatisfação com o autoritarismo do *taylorismo*, e a mudança nas características do mercado consumidor, que queria produtos com inovação, diminuindo a vida útil deles.

---

<sup>1</sup> FRIEDMANN, Georges. *Le travail em miettes*. France, Gallimard, 1976. 374p.

A pesquisa tecnológica força o abandono da automação rígida, em detrimento de uma automação mais flexível, permitida pelas novas tecnologias e pelas demandas do mercado. A maior mudança ocorreu por volta dos anos de 1960, com a incorporação da informática e da eletrônica – surgindo a microeletrônica, que é a nova base técnica da indústria – dando-lhe flexibilidade e integrando a ela o sistema produtivo. A automação se estende por todas as fases do processo produtivo.

Essas mudanças abalaram profundamente o modelo *fordista*, abrindo espaço para a especialização flexível, com trabalhadores não especializados, mas com visão global do trabalho e para o trabalho temporário. Essa flexibilidade traz de volta o trabalho artesanal e qualificado, a polivalência laboral e uma relação de cooperação entre os diferentes níveis dentro de uma empresa. É a passagem do *fordismo* para o *pós-fordismo*.

Os japoneses exportaram o modelo conhecido como produção enxuta, ou “*toyotismo*”, um avanço na construção do modelo de flexibilização, que previa a combinação de novas técnicas gerenciais com máquinas mais sofisticadas para mais produção com menos recursos e mão-de-obra. Elimina-se a hierarquia gerencial convencional, e introduzem-se equipes multiqualficadas que trabalham em conjunto, como uma equipe cooperativa, que aproveita a capacidade mental total e a experiência dos trabalhadores.

Bonelli (1996) define a reestruturação produtiva como um processo estimulado para o ganho de produtividade feito pelas empresas, a partir de 1970, reduzindo a mão-de-obra direta, a energia e os recursos naturais não renováveis no processo produtivo, e a realocação da indústria, de uma escala regional para uma escala global. Esse novo modelo traz efeitos negativos em termos globais, como o desemprego, a subproletarização e o enfraquecimento dos sindicatos.

Para Assis (1999), o desemprego pode ser entendido como conjuntural (resultado das crises em espaços geográficos ou em períodos de tempo, cujas causas são superadas e o emprego volta a crescer); e estrutural (resultante das mudanças definitivas que ocorrem na economia e na sociedade; e são empregos destruídos e não recriados). Esse tipo de emprego é considerado uma das conseqüências mais perversas dessas novas propostas, porque representa sempre um alto índice de elevação em todo o mundo, visto que a produção enxuta requer pouco trabalho.

A flexibilidade origina o subproletariado, que possui uma massa de trabalhadores em atividades precárias, trabalhando em tempo parcial, por subcontratação ou terceirização, e por uma parcela de trabalhadores dentro de uma economia informal, formado por uma classe trabalhadora que perde sua identidade. Ela passa por um processo de qualificação/desqualificação, porque há a qualificação do trabalhador empregado e envolvido com novas técnicas; e há a desqualificação de outros, que, por estarem desempregados, são incorporados à massa dos trabalhadores precários.

Com o desemprego estrutural e o despreparo para tal situação, os sindicatos não conseguem fazer muito por seus associados, perdendo seu prestígio e o poder real de barganha, com uma dessindicalização crescente. O trabalhador se vê frente a uma ação individual para manter seu emprego, sacrificando salários e conquistas sociais históricas. Essa intensa precarização do trabalho provoca o surgimento de novas ocupações, centrada na

informalidade, no teletrabalho, no trabalho em casa, que distanciam os trabalhadores entre si numa comunhão de interesses.

## **Organização do trabalho**

Assis (1999, p.119) lembra que o paradigma de trabalho, a partir da Revolução Industrial, é o “regime de trabalho assalariado, formal, regido por meio de legislação trabalhista e da proteção social.” Moraes (2007, p.15) destaca que o conceito de segurança previsto no modelo moderno “refere-se de forma acentuada à estabilidade no emprego somada ao conceito de um núcleo familiar consistente.” Mas, também chama a atenção para o fato de que esse mesmo projeto tinha por trás o incentivo ao consumismo para o alcance de uma “felicidade coletiva”. Essa falsa felicidade denunciou uma sociedade “prisoneira nos seus locais de trabalho cada vez mais controlados pelo ‘cartão de ponto’, ‘folha de presença’, e rígida hierarquia funcional.” (MORAES, 2007, p.15). Durante a entrevista a Domenico de Masi, que formatou o livro “*O Ócio Criativo*”, Maria Serena Palieri afirma:

O trabalho, ofício ou profissão é o nosso cartão de visitas: ele nos confere uma identidade social. Somos aquilo que fazemos. Além de ser uma atividade necessária, o trabalho é algo mais: suas raízes encontram-se profundamente localizadas entre os arquétipos de nosso inconsciente. (DE MASI, 2000, p.210).

Já no início do século XXI, a tendência aponta para uma diminuição de empregos no panorama mundial, em função da globalização, tratada por alguns autores como “a agonia do emprego”<sup>2</sup>. Como disse Assis (1999, p.123), “o mundo do trabalho daqui para frente [...] será um mundo com trabalho, mas com pouco emprego.” A autora profetiza que “no futuro, as pessoas exercerão atividades de forma intermitente, não contínua, dentro das empresas ou fora delas.” O futuro que a autora preconiza já é a atividade que vivemos, com locais de trabalho descentralizados, com projetos estruturados em começo, meio e fim. Esses trabalhos poderão ser desenvolvidos em tempo parcial, temporário ou a distância. Um trabalho com muito mais liberdade.

No entanto, três fatores tornam o trabalho precário - não há garantia de estabilidade; o trabalhador assume responsabilidades sociais sobre sua vida, e é mais flexível, ampliando sua atuação em diversas atividades, que antes não dominava. Assim, as conquistas passadas são colocadas em xeque. As empresas procuram os trabalhadores apenas quando precisam deles, de acordo com as suas necessidades. Por esse motivo, o trabalhador é considerado um recurso “*just-in-time*”.

Szezerbicki; Pilatti e Carvalho (2003) consideram que presenciamos uma revolução intelectual, porque o trabalhador tem que usar sua criatividade, iniciativa e processo de elaboração subjetiva, transformando o conceito de trabalho por meio dessa revolução gradativa. As empresas que se adaptam a essas novas exigências do mercado estão

---

<sup>2</sup> Pastore, “um estudioso brasileiro das questões relacionadas a trabalho e emprego” escreveu *Agonia do Emprego* “[...] esta ‘virada’ que está acontecendo no mundo do trabalho, que é o desaparecimento do emprego tal como nós tradicionalmente o conhecemos.” (Assis, 1999, p.121) Também Rifkin (1995), que escreveu “O Fim do Emprego”, trata dessa mesma questão.

melhorando sua produção ao incorporar a gestão estratégica do conhecimento, promovendo a qualificação de seus trabalhadores. Surge a terceirização, que permite que as empresas reduzam os encargos trabalhistas. Além do emprego temporário, surge o emprego em tempo parcial como forma de romper com o modelo tradicional de trabalho. (ASSIS, 1999, p.127)

Moraes (2007, p.15), ao referenciar o sociólogo Zygmunt Bauman, afirma que “hoje o cidadão deve escolher entre ser moderno ou pós-moderno”, ou seja, ter a garantia de trabalho sem a liberdade, ou a liberdade acompanhada da insônia, devido à falta de garantia do emprego, uma tendência semelhante à “agonia do emprego” de Pastore descrita acima. Pelas propostas de Bauman e de Pastore, a sociedade se vê diante de um cenário, em que

o trabalho deverá ser reinventado e outros modelos estabelecidos. Os profissionais que prestam serviço como *free lancers*, o trabalho *part time*, o estímulo ao auto-emprededorismo, a consultoria temporária e o trabalho autônomo realizado via internet podem ser fortes sinais destes novos tempos. (MORAES, 2007, p.15)

## **O teletrabalho e suas relações com o *design***

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define o teletrabalho como sendo “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.” Dias (2002) ressalta uma divergência que ocorre sobre a utilização ou não das Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs), e quanto à periodicidade e à quantidade de horas/mês trabalhadas fora do escritório tradicional. O teletrabalho (*telework*), de acordo com Souza (2005) é um tipo de trabalho que tem a flexibilidade da hora e do local, distante dos centros de produção e das empresas. Usa as TICs para as atividades e para agregar inovação, tecnologia, e conhecimento de bens e serviços.

Pela configuração dos equipamentos, os escritórios necessitam de redes de informações, com uma grande interação. A disseminação da informação tornou-se mais eficiente. Há um alto grau de interatividade e, nos processos administrativos, existe uma redução dos custos e de recursos que possibilita mais eficiência e melhora das ações de uma empresa. Assim, as novas tecnologias mudaram a sociedade pós-industrial e, juntamente com as comunicações, passaram a fazer parte da rotina dos indivíduos.

Pode ser impossível quantificar o número de teletrabalhadores, no dia-a-dia, nas ruas, nos carros, nos restaurantes, nos aeroportos, nos trens, onde se vê alguém falando de trabalho, em contato com o escritório, pelo celular. DE MASI (2000, p.182) considera que o teletrabalho “recupera e valoriza a parte melhor do artesanato e a parte melhor da indústria”, ao permitir o retorno em pequenas unidades de trabalho, ou o trabalho em casa, ligados por via telemática, em que a matéria-prima é a informação. Nesse caso, a atividade física fica por conta das máquinas, e a atividade criativa por conta do trabalhador. No entanto, há um temor de que essa nova forma de trabalho isole e rompa as relações de solidariedade, apesar de que as pessoas estão interagindo com outras pessoas a quilômetros de distância, ficando comum uma interação virtual, e não mais física.

Uma das causas da migração do trabalho para o ambiente foi, conforme descreve Franceschi (2006), a adoção do computador pela vida doméstica na década de 1980. Porém, somente na década seguinte é que essa tendência se consolidou devidos aos novos meios de comunicação e pelo avanço das TICs. Ocorreu uma transformação nos ambientes corporativos, na sua conceituação espacial. O modelo panorâmico existente “era falho quanto às áreas mais privativas (áreas de reunião e salas individuais)”, surgindo então o conceito combinado, na forma de uma “combinação entre a organização espacial *taylorista* com o modelo panorâmico”. (FRANCESCHI, 2006, p.32). Dias (2002) atenta para o fato de que a noção de espaço ganha outra conotação econômica, porque os espaços não são apenas representados pela casa, mas pelos aeroportos e hotéis, estradas, o que vem modificar em muito os estilos de vida.

Essas modificações e percepções do espaço interferem no *design* de móveis e de interiores, já que é necessário que sejam feitas adequações ao ambiente residencial com a nova atividade de seu ocupante. Quando se fala em tendências do *design* para esses segmentos, não se trata apenas de formas, cores e funções. O comportamento humano e os acontecimentos na sociedade norteiam as tendências. Atualmente, a palavra flexibilidade é um dos pontos mais relevantes de estudo do *design*. Os móveis e os ambientes devem ser pensados segundo esse princípio.<sup>3</sup>

## **Qualificações do teletrabalhador**

Assim como o modelo *taylorista/fordista* preconizava a desqualificação da mão-de-obra, atualmente o modelo em desenvolvimento baseado no conhecimento exige uma qualificação, visto que o mercado está dotado de novas tecnologias. E o que mais se exige hoje do trabalhador são fluência em outra língua, informática, curso de graduação e pós-graduação (FÁVERO, 1998). Por conta disso, é necessário que os trabalhadores melhorem seus conhecimentos, por conta própria, de acordo com suas aspirações, já que a tendência é a de que as empresas não assumam cursos de reciclagem, línguas ou outros para seus funcionários.

Para entrar no mercado internacional, enfrentando a globalização e a sobrevivência, as empresas necessitam, conforme Lima e Assis (2000), adotar inovações tecnológicas e promover mudanças para organizar seu processo produtivo, que afetam em muito a forma de como o trabalho é executado. Segundo Hirata (1997), assiste-se hoje atividades que requerem do trabalhador autonomia, iniciativa, responsabilidade e comunicação. Ao mesmo tempo, vêem-se a precarização dos laços empregatícios, o aumento do desemprego e dos empregos precários com a flexibilização do uso da mão de obra.

Várias funções foram repassadas para as máquinas, e o trabalhador necessita interagir e conhecer bem esse ambiente, que é dotado de uma simbologia que permite essa interação.

---

<sup>3</sup> Esse comportamento é definido pelo SENAI (2007) como “Tempo e Espaço”, mostrando que “a velocidade, a simultaneidade, a informação e a universalidade estão presentes nas composições dos ambientes. [...] Os espaços, além de integrados, tendem a se organizar funcionalmente de forma interligada ao lazer e às inovações eletrônicas e tecnológicas. [...] A sala de estar transforma-se em um espaço multimídia, que por sua vez se integra a outras necessidades humanas, como a alimentação. As atividades de trabalho e estudo também podem acontecer nesse mesmo cenário. Movimento e flexibilidade também são evidências nos elementos que compõem os ambientes.”

Com os sistemas automatizados, existe ainda o aumento de imprevistos. O trabalhador de hoje não é mais manual, e sim, intelectual. O trabalho se torna menos “observável”, visto que está cada vez mais na cabeça das pessoas. O trabalho exige competências dos saberes, uma parte do conhecimento (*saber*), de saber transformar esse conhecimento em trabalho (*saber fazer*) e de seu comportamento, nas habilidades e competências (*saber ser*).

Há também o paradigma tecnológico, em que há maior integração entre a indústria e os serviços. As empresas necessitarão de uma divisão social do trabalho mais complexa, de trabalhadores mais polivalentes e de instrumentos que captem as expectativas dos mercados. A flexibilidade será o ponto crucial para se obter uma produção que atenda a essas expectativas. As TICs vão sendo incorporadas pelos setores produtivos e contribuem muito para a integração dos diversos setores. Seu conhecimento passa a ser exigido dos trabalhadores dentro de sua qualificação. O perfil do trabalhador atual é de um indivíduo que seja capaz de atuar, intervir e decidir nas diversas situações diárias, julgando e solucionando problemas.

Franceschi (2006) descreve o perfil do profissional que utiliza a residência como local de trabalho, como sendo um indivíduo autônomo, que vive isolado ou agrupado em formas familiares diversas, habita pequenos espaços, na necessidade de objetos que conciliem essa multifuncionalidade espacial.

Tecnologia e indivíduo: dois suportes que, se bem trabalhados colocam uma empresa na vanguarda e na perpetuação de seu negócio. Essa estratégia é o ciclomotriz da aprendizagem: “aprendizado individual, reflexão, compromisso, criação, difusão, registro, pesquisa, aplicação e atualização.” (SZEZERBICKI; PILATTI e CARVALHO, 2003, *online*). As empresas precisam contar com trabalhadores que possam transitar entre várias competências. Assis (1999, p.123) relaciona a nova qualificação do trabalhador: flexibilidade; responsabilidade; adaptação a novos postos de trabalho; planejamento, decisão, organização, resolução de imprevistos; abertura, criatividade, motivação, iniciativa, curiosidade, vontade de aprender e de inovar; cooperação, responsabilidade, organização, equilíbrio, disciplina, concentração e assiduidade; realização de trabalho “desmaterializado, abstrato e analítico”, e domínio do universo de novos símbolos e códigos

É necessário autodisciplina e organização. Por dispender muitas horas e períodos ininterruptos de trabalho, é necessário gerenciar o tempo, além da capacidade de trabalho sem supervisão direta. Por isso, a autonomia é um dos requisitos básicos para ser um teletrabalhador. Também é necessário realizar uma ação drástica ao *overtime*,<sup>4</sup> porque destrói a criatividade, a agilidade de uma empresa, afeta a vida familiar e o crescimento pessoal do emprego. O teletrabalho faz com que as pessoas adquiram uma nova dimensão espacial e temporal, porque aqueles que assimilam mais rapidamente as informações projetam o futuro para ele e para os demais. Na era pós-industrial, o homem, para sua produção de idéias,

---

<sup>4</sup> O autor usa o termo indicando o hábito dos executivos de permanecer no escritório por muito tempo após o expediente, sem remuneração para tal. Com as TICs, não há essa necessidade, no entanto, há uma dependência psicológica, porque ao sair no horário, o trabalhador se sente perdido, desorientado e inútil. Essa relação “onívora” indica porque algumas empresas não adotam o teletrabalho. Há uma necessidade psicológica, “que une a vítima ao seu carrasco”. (DE MASI, 2000, p.161) O chefe não consegue abrir mão dos empregados ligados a ele, e os empregados não conseguem abrir mão da subordinação do chefe. Quando fica mais horas trabalhando, o empregado quer demonstrar que é necessário fazer isso, sacrificando sua família e seu lazer.

precisa ter uma mente irrequieta num corpo quieto. Isso é o que o autor chama de “ócio criativo”. (DE MASI, 2000, p.161).

## **Conclusão**

A evolução do emprego e suas transformações são importantes para entender o contexto atual e metamórfico em que o trabalhador se encontra. Assim como o conhecimento é evolutivo, também é o mercado de trabalho. O homem deve estar atento a essas novas demandas, já que a tecnologia é um indicador do capitalismo contemporâneo.

O teletrabalho é uma tendência já assimilada, mas não definida e compreendida em termos legalizados. É questionável o número de teletrabalhadores nacionais, devido aos custos de tecnologia disponível e qualificação do indivíduo para conseguir a confiança de trabalhar “em casa”. Mas, no âmbito internacional, as iniciativas para essa modalidade são cada vez maiores, devido à maturidade das empresas. As vantagens e desvantagens ainda estão no nível quantificável, mas devem ser considerados de imediato os impactos vistos na habitação, nas relações domésticas, no envolvimento psicológico do teletrabalhador com suas responsabilidades e ciência dos limites, além do “*overtime*” citado por DE MASI (2000).

Baseado na convicção de que o teletrabalhador não necessita de supervisão, são necessárias novas normas para condução das rotinas de trabalho, uma vez que o controle gerencial agora é sobre qualidade e quantidade de produção e não mais tempo de serviço. O teletrabalhador e telegerenciador devem ter competências desenvolvidas para firmar essa modalidade como uma tendência, que além de produzir satisfação pessoal pelo “ócio criativo”, atingem as metas propostas pelas empresas.

A tendência é que o teletrabalho continue crescendo. Essa maturidade também deve atingir os profissionais de recursos humanos, da arquitetura e do *design*, pois novos espaços e novos comportamentos serão estudados e representarão a demanda de novos serviços.

Não obstante, torna-se fácil constatar que nem todas as pessoas têm o perfil para serem teletrabalhadores, assim como nem todas as empresas estão aptas às mudanças necessárias para essa nova configuração.

## **Referências**

ASSIS, Marisa. **O mundo do trabalho**. 2<sup>a</sup>. ed. Brasília: SENAI/DN, 1999. 121p. (Série SENAI Formação de Formadores).

BONELLI, Regis. **Ensaio sobre política econômica e industrialização no Brasil**. Rio de Janeiro. SENAI/DN-CIET, 1996. 259p.

DIAS, Luiz Francisco. **A introdução do teletrabalho na sociedade contemporânea com a utilização das ferramentas de comunicação**. In XXV CONGRESSO BRASILEIRO DE CIÊNCIAS DA COMUNICAÇÃO. Salvador, 2002.

FÁVERO, Lavínia. Começar de novo. **R da Folha**, São Paulo, v.3, n.304, p.8-9, fev. 1998.

FRANCESCHI, Roberta Barban. **A relação entre a moradia, o profissional autônomo e o mobiliário**: diretrizes projetuais para estação de trabalho residencial ligada às atividades de

projeto. Dissertação de Mestrado. Bauru: Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, 2006.

HIRATA, Helena. Competências e divisão social do trabalho no contexto de novos paradigmas produtivos. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL EDUCAÇÃO PROFISSIONAL, TRABALHO E COMPETÊNCIAS, Rio de Janeiro, 1997. **Anais**. Rio de Janeiro, SENAI/DN-CIET, 1997. p.43-52.

LIMA, Márcia Helena; ASSIS, Marisa de. **Pesquisa e análise da demanda por educação profissional**. 2ª. ed. Brasília: SENAI/DN, 2000. 147p. (Série SENAI Formação de Formadores).

DE MASI, Domenico. **O ócio criativo**: entrevista a Maria Serena Palieri. Trad. Lea Manzi – Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

MORAES, Dijon de. **Estabilidade X liberdade**. Opinião. Estado de Minas, Belo Horizonte. P.15, Maio.2007.

SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL. **Referências em Mobiliário 2008**. Porto Alegre:SENAI-RS, 2007.

SZEZERBICKI, Arquimedes da Silva; PILATTI, Luiz Alberto; CARVALHO, Hélio Gomes. **Evolução da gestão do conhecimento em indústria**. Ponta Grossa: Centro Federal de Educação Tecnológica do Paraná. CEFET-PR, 2003. Disponível em <http://www.uepg.br/prosp/publicatio/him/2003-2/05.pdf>. Acesso em 21. Fev. 2007.

SOUZA, Marcelo Rodrigo Soares. **Habitação e informatização**: o teletrabalho. Monografia. Universidade de São Paulo. Escola de Engenharia de São Carlos. São Carlos, 2005.