

“Recomendações para a elaboração de projeto arquitetônico imobiliário adequado ao Teletrabalho Baseado em Casa”

Por Álvaro A. A. Mello y L. Ricardo Pereira-Leite.

“It is no secret that organized crime in America takes in over forty billion dollars a year. This is quite a profitable sum, especially when one considers that the Mafia spends very little for office supplies.”
Woody Allen

RESUMO

Até épocas recentes, as pessoas trabalhavam relativamente próximas a suas casas. As distâncias eram menores e o trânsito era menos congestionado, comparado com o que ocorre hoje em cidades semelhantes a São Paulo. Com o crescimento populacional e o aumento da quantidade de veículos, os tempos de deslocamento na cidade aumentaram substancialmente. Por outro lado, no final do século XX e no início do século XXI, as reduções nas estruturas das corporações, a disseminação da terceirização e o incrível desenvolvimento da Tecnologia da Informação, facilitando a denominada globalização, resultaram num cenário favorável ao aumento da prática do teletrabalho baseado em casa. Sendo um componente essencial do teletrabalho, o espaço físico onde ele se desenvolve se reveste então de maior relevância e os empreendedores, os arquitetos e os engenheiros devem dedicar maior atenção ao desenvolvimento desse novo produto que pode vir a ser uma interessante oportunidade no mercado imobiliário. Nesse sentido, este paper analisa, a partir de uma pesquisa exploratória elaborada com 31 teletrabalhadores, quais são os fatores que mais influenciam a decisão na definição do local de trabalho e que merecem maior atenção na elaboração dos projetos.

INTRODUÇÃO

O lar é o lugar onde se dorme, come-se, assiste-se televisão, estuda-se , relaxa-se ,e , onde também , cada vez mais se trabalha, ou seja, se exerce o teletrabalho.

Define-se como teletrabalho, a alternativa de trabalho flexível, quanto ao local, onde os empregados passam a realizar suas atividades profissionais, antes exercidas nos escritórios ou em locais diversos tais como residências ou em áreas intermediárias entre a casa e a empresa. Teletrabalho é , portanto, uma forma de trabalho que oferece benefícios importantes as empresas, e, também ao funcionário ao flexibilizar seu convívio equilibrado da família, responsabilidades no trabalho, além de reduzir o stress e as despesas provenientes das constantes idas e vindas ao escritório tradicional.

As tecnologias da informação e das comunicações incorporam, atualmente, um novo conceito nas práticas de trabalho no cotidiano das organizações. As organizações, até pouco tempo concebidas como entidades geográficas, passarão cada vez mais a serem entendidas tal qual um espaço em rede, ou seja, um arranjo organizacional físico-virtual de trabalho. Isto induzirá, conseqüentemente, a mudanças radicais na organização e cultura empresarial ficando cada vez mais difusa a distinção entre empregado e auto-empregado, assim como a própria definição de local de trabalho.

Tais mutações nos ambientes empresariais em um contexto maior de globalização e de liberalização de mercados, passam a ser o dia-a-dia das organizações. Por isto, para

sobreviverem neste ambiente turbulento, as empresas estão procurando cada vez mais, respostas coerentes aos seus negócios, estruturas organizacionais e formas de trabalho.

O teletrabalho baseado em casa, a partir desta perspectiva, surge como uma interessante alternativa de gestão empresarial, sob o enfoque das opções de trabalho flexível para tornar as organizações mais competitivas e dinâmicas, diferentes daquelas outras que ainda estão acostumadas à estabilidade e à rotina do trabalho tradicional.

A idéia do teletrabalho, na realidade não é nova. Ela começou a ser usada em formas primitivas durante anos por vendedores e representantes comerciais, que visitavam seus clientes em locais diferentes do local de trabalho.

Logo, o que realmente é novidade nesta área da organização do trabalho, tanto no setor público quanto no privado, e, independente do tamanho da empresa, são as redes de telecomunicações e das tecnologias da informação, de custo razoável e com alta performance organizacional, que se tornaram parceiras constantes e fundamentais na gestão das organizações bem sucedidas.

A partir das tecnologias da informação e de comunicação ocupando a distância física entre os colaboradores de uma mesma organização e entre seus empregados e clientes, verificou-se a necessidade de se identificar novas fronteiras do que se entende por local de trabalho. De fato, a área física onde tradicionalmente se trabalha não é mais uma entidade tangível com fronteiras bem definidas, baseadas em regras e observação visual do processo de trabalho.

TELETRABALHO E SUAS TENDÊNCIAS

Dadas as características de uma empresa industrial que compra matérias primas, as transforma no processo produtivo, estoca e comercializa junto aos clientes, o teletrabalho baseado em casa ainda pouco se aplica ao pessoal de chão-de-fábrica. Ou seja, o trabalho a distância tem uma aplicabilidade maior junto aos colaboradores das atividades-meio que exercem tarefas de suportes às atividades-fim inerentes à cadeia produtiva da organização.

Por outro lado, tem-se as empresas comerciais, cujo escopo é intermediar a produção das indústrias, colocando seus bens produzidos junto aos clientes finais. É uma atividade essencialmente de comprar produtos, estocar e vende-los. Nesse tipo de organização o corpo de vendedores externos tem alta aplicabilidade do teletrabalho baseado em casa, com atividade, por exemplo, de extrair pedidos e enviá-los on-line pelos notebooks, palmtops ou celulares, evitando deslocamentos físicos até a sede da empresa gerando, com isso, uma alta produtividade em suas atividades comerciais.

Em contrapartida, as empresas prestadoras de serviços, cujo principal ativo (capital humano representado pelos seus colaboradores) entra e sai da organização diariamente, tende a naturalmente ser a atividade mais propícia ao teletrabalho baseado em casa. O fato dos colaboradores deste tipo de organização (empresas de consultoria, engenharia consultiva, agências de publicidade e propaganda e afins) exercerem atividades intelectuais, criativas e demais trabalhos especializadas torna-os candidatos naturais a exercerem atividades profissionais à distância inteiramente livres de supervisão direta de seus superiores hierárquicos.

Contudo, existem diversas formas de teletrabalho que variam principalmente quanto ao local onde é exercido o trabalho:

1) colaborador em seu domicílio ("home-office"). É o trabalho que o indivíduo realiza em seu próprio lar. Nesta modalidade, alguns teletrabalhadores passam todo o tempo em seus domicílios, enquanto outros dividem o seu tempo entre sua residência e o escritório. É a modalidade em que se pensa primeiro, quando se fala em teletrabalho, talvez por ter sido a primeira a ser teorizada e implantada. Esta modalidade admite o teletrabalho:

em tempo parcial, ou seja, um período em casa e outro na empresa (teletrabalho baseado em casa);

em tempo integral, para um único empregador;

autônomo free-lance, para vários clientes ou empregadores;

2) o teletrabalho pendular onde o colaborador trabalha alguns dias em sua residência e outros na sede da empresa;

3) escritório da vizinhança ou centro local. São conjuntos de escritórios onde existem várias empresas. Atendem aos empregados que moram nas proximidades de onde estão localizados os centros;

4) trabalho nômade (quando o colaborador exerce as suas funções em trânsito nos próprios clientes). É itinerante, tal como os funcionários da área de vendas. Esta modalidade encontra-se em muitas organizações e apresenta o maior número de características do teletrabalho;

5) escritórios satélites, que pertencem à própria organização e que abrigam atividades específicas fora da organização central. Escritórios satélites parecem muito com um escritório tradicional. Porém, a diferença básica entre ambos escritórios consiste no fato de os que trabalham no escritório satélite moram próximo ao local, independente do seu cargo, área ou setor. Nesta configuração, se a empresa possuir vários escritórios satélites poderá ocorrer de um mesmo departamento estar dividido em diversas unidades;

6) Hoteling. É usado frequentemente na sede da empresa por profissionais que não precisam de uma mesa no escritório fixo, mas apenas de um local a ser utilizado, talvez, uma vez por semana, onde possa receber correspondência, estar em contato com o banco de dados principal da empresa ou receber um cliente num encontro face a face.

O TELETRABALHO NO MUNDO

Na Europa, o número de teletrabalhadores praticamente dobrou nos últimos 3 anos, alcançando a marca de 21 milhões em 2005, que trabalham em casa ao menos um dia ao mês e no Japão, 10 milhões (Revista Vencer). Nos EUA há duas estatísticas: uma realizada pelo US Bureau of Census que considera como teletrabalhadores baseados em casa apenas as pessoas que trabalham pelo menos três dias por semana em suas residências, registrando 3,3% da população, com 4,2 milhões de pessoas. Segundo a Current Population Survey (CPS), no levantamento das pessoas que trabalham em casa pelo menos uma vez por semana, esse volume atingia 20 milhões em 2001.

Nos Estados Unidos, entre os anos de 1999 e 2002, ao redor de metade dos gerentes da empresa AT&T, trabalhavam em suas casa uma vez por mês, um quarto trabalhava uma vez por semana e 10% em um escritório virtual "full-time". Dentre os setores que nos Estados Unidos estão adotando este sistema, destacam-se as seguintes áreas: telecomunicações, informática, seguros, consultorias de empresas, auditorias, serviços públicos, propaganda, publicidade, universidades, gás natural, etc.

Em virtude de ainda não existirem no Brasil dados concretos sobre teletrabalho em casa, outras informações podem auxiliar na compreensão desta modalidade de trabalho: a) o país ocupa hoje a 8ª posição no mundo e a 1ª na América Latina com aproximadamente 3.163.349 “hosts” (Internet); são ao redor de 85 milhões de linhas telefônicas (celulares e fixos); b) em 2003 já havia mais de 22% da população ativa - quase 18 milhões de brasileiros – trabalhando por conta própria, com um aumento de praticamente um milhão em apenas dois anos. Estes dados significam que a tecnologia das informações é considerada uma alavancadora de oportunidades de negócios e de trabalho para os profissionais autônomos trabalharem em casa ou a distancia.

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD 2003), registrou que 5% da população trabalhadora brasileira exerce sua atividade exclusivamente a domicílio, um total de quase quatro milhões. Uma pesquisa realizada no município de São Paulo, foram identificados como teletrabalhadores baseados em casa 15% da amostra (SILVA, 2003). Outra pesquisa (Tachizawa e Mello, 2003) revelou que o teletrabalho no Brasil, vem sendo adotado majoritariamente na área de vendas (57,5%). A literatura consultada aponta que muitas empresas eliminaram por completo o escritório para o pessoal de vendas. No entanto, deve-se considerar que 42,5% atuavam fora desta área, sendo 23% em consultoria e 19,5% em outras funções. Pode ser que a área de vendas pelas suas características tem sido a primeira a usufruir o teletrabalho, com possibilidades futuras de ser ampliado para outros processos da empresa. Neste sentido, alguns desafios se colocam na gestão do colaborador virtual. De acordo com os especialistas, este número pode crescer, particularmente tendo as casa como sede da empresa, com também o uso do teletrabalho, no exercício das atividades profissionais. Embora dados sobre o crescimento de número de teletrabalhadores no Brasil não estejam disponíveis de forma sistematizada, o grande número de matérias jornalísticas sobre o assunto indica que possa estar surgindo uma demanda por uma nova tipologia residencial.

Outros estudos relacionados ao perfil do teletrabalhador têm sido publicados. Tais estudos mostram que essa modalidade tem sido praticada em diversos níveis de renda, podendo ser baseado na informação, intelectuais, mas também sob a forma de trabalhos artesanais (LAVINAS, SORJ, LINHARES e JORGE, 1998). Longe de ser considerado como um modismo, o teletrabalho é uma realidade no Brasil onde, de acordo com a SOBRATT-Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades, organizações de diferentes setores econômicos, o praticam, de maneira formalizada ou não, destacando-se empresas sejam nacionais ou estrangeiras, tais como: Semco (SP), Siemens; W/Brasil (SP); AT & T (SP); Dupont (SP); Price Waterhouse Coopers; Kodak (SP); Trevisan Consultores (SP); Andersen Consulting (S.P); Cisco System (SP); Anixter (SP); IBM (SP); Natura (SP); Cebela (RJ); Shell (RJ); SSA (SP); Movicarga (SP); Bayer (RJ); Tess (SP); WEG (SC), Merck & Sharp Dohme (SP), Ticket (SP), dentre outras.

OS COMPONENTES DO AMBIENTE DE TRABALHO

Já se tem consciência que as novas demandas do ambiente de trabalho, e, conseqüentemente, as funções das instalações empresariais (prédios, equipamentos) e seus respectivos *designs, layouts, etc.*, estão mudando o formato do local de trabalho (“work place”), juntamente com a tecnologia de informação, (“work tools”), o gerenciamento do processo (“work process”) e pessoal (“work force”) que se constituem nos componentes básicos do ambiente de trabalho.

No que diz respeito a esta nova forma de executar tarefas e suas respectivas mudanças que estão acontecendo na tecnologia das informações (“work tools”), basta levar em conta o ritmo frenético dos avanços tecnológicos nas áreas de informática e comunicações. Em termos de mudanças no gerenciamento dos processos de trabalho (“work process”), considere-se os significativos impactos na estrutura organizacional na adoção de estratégias tais como reengenharia, terceirização, *downsizing*, etc.

As mudanças que estão acontecendo com o pessoal (“work force”), devem refletir sobre as características, atitudes e aspectos demográficos do perfil do pessoal que trabalha hoje nas empresas comparado com aquele de alguns anos atrás.

A melhor adequação do espaço destinado ao trabalho pode então se transformar numa boa oportunidade para os profissionais afins, quer sejam empreendedores, arquitetos ou engenheiros, responsáveis pelos projetos desses ambientes. É reconhecida uma certa inércia no mercado imobiliário, mas no longo prazo, as mudanças acabam acontecendo (VILLA, 2002).

MERCADO IMOBILIÁRIO E O TELETRABALHO BASEADO EM CASA

A análise dos dados de oferta de habitações e da taxa de vacância na cidade de São Paulo, indica que, no segmento de renda média e alta, houve uma redução do potencial de demanda por novas habitações. Por outro lado, o aumento do número de teletrabalhadores baseados em casa, indica que pode estar iniciando um novo ciclo, com demanda por habitações com tipologias diferentes das atuais, planejadas para famílias com membros que desenvolvem atividades profissionais a partir de sua residência.

Segundo Christensen a opção por disrupções¹ em detrimento de inovações sustentadoras pode ser uma boa estratégia na construção de novos negócios de crescimento acelerado. Não é fácil, no entanto, encontrar os clientes de um novo mercado: “como os atuais não-consumidores serão induzidos ao consumo?” O autor defende que a oportunidade existe quando os consumidores não conseguem sozinhos realizar uma tarefa “porque os produtos são muito complexos” (CHRISTENSEN, 2003).

Assim, este *paper* tem como objetivo, propor recomendações aos arquitetos, incorporadores imobiliários, engenheiros e outros profissionais envolvidos na elaboração de produtos imobiliários, visando uma reflexão mais acurada das potencialidades e das limitações desse nicho de mercado, trazendo a tona, algumas experiências práticas e os resultados de uma pesquisa exploratória elaborada com pessoas que trabalham em casa.

Ao se analisar a questão das inovações no mercado imobiliário é importante ter em mente o modelo de tomada de decisão do Incorporador Imobiliário (*developer*) que tem que lidar com uma situação peculiar de alto volume de investimento e verificação do resultado no longo prazo, em um novo empreendimento, o que significa um alto risco envolvido. Assim, em geral, os Incorporadores preferem modelos de empreendimentos consagrados, a fim de diminuir o número de variáveis que escapam ao seu controle. No modelo “empreendedor” descrito por Mintzberg, para estar no controle, o empreendedor usa sua experiência anterior

¹ Christensen (2003) classifica as inovações em sustentadoras e disrupções. Enquanto as primeiras são incrementais e visam consolidar uma posição no mercado a partir de produtos melhores e vendáveis a preços mais altos, nas “circunstâncias disruptivas” o que se busca é um cliente novo, uma mudança de rumo. Christensen propõe ainda dois tipos de disrupções: as que criam uma nova rede de valor são as disrupções de novo mercado (“new-market disruptions”) e as disrupções de baixo mercado (low-end disruptions), que “visam atender clientes na ponta inferior da rede de valor original”.

para reduzir as incertezas dos novos negócios, já que na maioria das vezes toma decisões com a intuição, seja porque não dispõe de dados analíticos, seja pela pressão do tempo (MARIOTTO E PEREIRA-LEITE, 2005).

Por seu turno, os clientes também podem preferir imóveis com tipologia e localização tradicionais, imaginando maior liquidez numa possível revenda, já que o investimento imobiliário é vultoso.

Portanto, os lançamentos imobiliários ocorrem na maior parte das vezes em regiões consolidadas, urbanizadas e valorizadas, com tipologias tradicionalmente apreciadas pelo mercado consumidor. Paradoxalmente a linguagem utilizada na promoção quer dar uma conotação de que está sendo oferecido um produto único e inédito. Ainda assim mudanças culturais são consolidadas no longo prazo, como o aumento no número de garagens ou de banheiros (e suítes) e, parece que a questão do produto adequado a quem trabalha em casa é uma tendência clara.

Já em 1990, segundo o censo, 20 milhões de pessoas trabalhavam em casa nos EUA, ainda que a maioria o fizesse parcialmente. Em Austin, dois terços das residências possuíam computador. Pesquisa recente indicou que, no mercado de Toronto, a questão tecnológica ocupava quarto lugar no *ranking* da decisão dos compradores, atrás da qualidade, localização e preço (MILES, M.E, BERENS, G., WEISS, MARC. A., 2000).

Visando atender essa demanda, o mercado brasileiro, e, em especial o importante mercado paulistano vem, há algum tempo, ofertando imóveis destinados a quem necessita desenvolver atividade profissional a partir de sua residência. Sendo esse mercado marcadamente caracterizado por condomínios residenciais, os empreendimentos lançados a público em São Paulo têm optado por projetar uma sala denominada "home-office" de uso comum, em geral localizada no andar térreo, ou ainda destinar outros espaços para reuniões, conhecidos como "support offices" (REVISTA SECOVI-SP, Agosto 2004).

Alguns empreendimentos ofereceram apartamentos com áreas especificadas para uso como escritório, **localizadas dentro da unidade privativa**. Mas ainda são poucos, pois a grande maioria tem sugerido a conversão de ambientes como o quarto dormitório ou o quarto de empregada em escritório. Tal sugestão consta dos prospectos de apresentação do produto, ou foram incorporadas nos apartamentos-modelo decorados no estande de vendas.

A título de exemplo podemos citar o Edifício Versatile Pinheiros, localizado na Rua Joaquim Antunes, um apartamento de 54m² com duas suítes, uma delas localizada junto à entrada do apartamento e destinada a uso como escritório, eventualmente reversível. Pelo fato de localizar-se próximo à entrada, o acesso ao escritório era independente, não passando pelas outras áreas do edifício. Conforme declaração dos Incorporadores, a inovação não foi capaz de despertar um grande interesse por parte dos compradores, quando o prédio foi lançado a venda em 1999.

Outro exemplo de apartamento com home-office dedicado e entrada independente é o Edifício Torre de Málaga, lançado em 2001 em local nobre de Indaiatuba. A consultora de mercado da Incorporadora Congesa, declarou que o empreendimento foi um sucesso, com 100% das unidades comercializadas em apenas 36 horas: "existia uma demanda reprimida". Segundo ela a comunicação foi fundamental para estimular essa demanda (PEREIRA, 2005).

Um caso digno de atenção pelo seu caráter inovador, fica na Califórnia, nos Estados Unidos. O empreendimento denominado “Front Street” possui 22 casas com 300m², com um espaço de 70m² na frente para abrigar um pequeno negócio. “Tais empreendimentos não são usuais”, declara Ed Tombari da NAHB (National Association of Home Builders). Conforme o incorporador Ralph Spargo, o objetivo é eliminar grandes deslocamentos, além de possibilitar maior convívio em família. O preço praticado em “Front Street” não é superior ao dos produtos usuais, apesar dos diferenciais de produto oferecidos, como entradas independentes e vaga para visitantes, além de itens de segurança. O zoneamento da região permite o uso misto para algumas atividades, mas exige alguns padrões de empreendimentos comerciais, como “sprinklers”, escadas de incêndio e banheiros para deficientes (STARTUP JOURNAL, 2005).

ESTRUTURAÇÃO URBANA E O TELETRABALHO BASEADO EM CASA

Na Nova Economia, também conhecida como Era da Informação, os trabalhadores utilizam o conhecimento como matéria prima e tecnologia avançada para o comércio do produto. Ao reconhecer essa tendência, os governos podem criar um ambiente que favoreça concomitantemente o desenvolvimento desse tipo de empreendedorismo e a qualidade de vida dos cidadãos que trabalham em casa.

Desde o início do século XX, as sociedades, começando pelas mais desenvolvidas, utilizam as Leis do Zoneamento (*Zoning*) para regular as relações entre os moradores de uma comunidade. A inclusão do tema do Teletrabalho baseado em casa é bastante recente, da década de 90 e ainda carece de um maior aprofundamento que permita aproveitar as vantagens dessa modalidade – incentivos ao aumento da atividade econômica, segurança e alívio do tráfego –, coibindo os aspectos negativos – estéticos, barulho, etc. Tudo indica que será necessária uma precisa caracterização das diferentes atividades possíveis baseadas em casa para se estabelecer níveis diferenciados de restrição (MARICOPA GOVERNMENTS, 2003).

Neste sentido, o Condado (“County”) de Maricopa, uma região com 3 milhões de habitantes no Estado de Arizona, EUA, elaborou um estudo visando regulamentar o trabalho baseado na residência no município. A partir da constatação das mudanças nas formas de organização do trabalho, na denominada “Nova Economia”, o estudo reconhece a necessidade de se flexibilizar a legislação que regula as atividades laboriais (MARICOPA GOVERNMENTS, 2003).

Em Maricopa, em uma área de 52 cidades, os serviços são classificados como permitidos, acessórios, condicionais e sujeitos à aprovação. Dentre as restrições existentes, as mais frequentes são contratação de empregados que não são familiares, estocagem de material, sinalização, alterações exteriores (fachadas), atividade geradora de tráfego e estacionamento, barulho, outros incômodos e riscos (MARICOPA GOVERNMENTS, 2003).

PESQUISA EXPLORATÓRIA

Ainda que pareça óbvia, a importância do local de trabalho no caso dos teletrabalhadores baseados em casa (“home-offices”), o assunto pode não estar recebendo a devida relevância, nem mesmo dos arquitetos engenheiros encarregados dos projetos arquitetônicos e de engenharia. Tal situação pode se relacionar com o fato de que estes profissionais preferem utilizar sua grande capacidade criativa e intuitiva, sem uma busca suficiente de informações

sobre os perfis dos potenciais clientes de seus empreendimentos imobiliários. Além disso, ainda que pretendam dar um peso relativamente alto à criação de um ambiente de trabalho adequado nas residências, freqüentemente são pressionados por limitações econômicas e culturais impostas por boa parte dos clientes e dos incorporadores. Nesse ambiente pode emergir uma oportunidade, conforme declara um teletrabalhador baseado em casa, ao responder uma pesquisa: “Considero o home-office uma tendência que precisa receber mais atenção dos empresários dos setores imobiliários e da construção civil”.

A fim de verificar se haveria viabilidade de se obter respostas efetivamente capazes de subsidiar as diretrizes de projeto, elaboramos uma pesquisa exploratória, realizada com uma amostra não estatística, composta de 31 teletrabalhadores que voluntariamente se dispuseram a responder um questionário com 47 quesitos. A amostra foi obtida após o contato por e-mail com 1000 nomes, selecionadas pelos co-autores do paper, entre os presentes em cursos e palestras relacionadas com o tema. Embora a amostra não possa ser considerada representativa da população de teletrabalhadores brasileiros, a comparação com os dados do censo americano pode nos dar uma indicação de adequação dessa amostra.

Características dos Teletrabalhadores

Quesito	Pesquisa Exploratória – SP (2005)	Censo EUA (2000)
Pessoas com mais de 35 anos	81%	78%
Sexo Masculino	74%	53%
Escolaridade Superior ou Pós-Graduação	97%	68%
Trabalhadores Autônomos	36%	46%
Trabalham todos os dias em casa	68%	67%

Fonte: US Bureau of Census

No caso da pesquisa, 80% declararam que há três anos ou mais são teletrabalhadores baseados em casa, a maior parte (47%) entre três e cinco anos. Dois terços dos respondentes é “home-officer” 100% do tempo.

Na amostra, 71% são casados e 74% moram com os filhos. Dentre os que têm filhos, o percentual varia de 52% para um filho, 30% para dois e 17% para três. A presença de empregados na casa ocorre em pouco mais da metade dos pesquisados, dois quais 59% moram na casa. Alguns (23%) declararam outros tipos de moradores em casa. Esse indicador é importante para informar que o tamanho da residência deve levar em conta a possibilidade de famílias numerosas. No caso do Edifício Versatile Pinheiros, esse fato pode ter sido um dos limitadores para a atratividade dos compradores.

A maioria dos entrevistados mora em condomínios (68%) e em apartamentos (63%). Com relação à tipologia, 55% das residências têm três dormitórios, 32% quatro ou mais dormitórios e 53% dos imóveis possuíam dormitório de empregada originalmente. Pouco mais da metade (55%) tinham menos de 130m² de área privativa. A praticidade requerida pelos dias atuais pode ser um indutor para que a nova tipologia não seja privilégio de residências com grandes áreas.

Os respondentes já moravam no imóvel antes de se tornar um teletrabalhador baseado em casa, ou mudaram para este imóvel por outras razões, o que indica que o local de trabalho teve de ser adaptado. Aproximadamente dois terços dos “work places” têm uso dedicado.

Dentre os não exclusivos (36%), o compartilhamento se dá com quarto (46%) e sala (39%). Apenas 8% adaptaram o quarto de empregada. Segundo os pesquisados a escolha do ambiente a ser adaptado ocorre, respectivamente, pela infra-estrutura (tomadas, ponto de telefone, etc.), ausência de barulho e por não ter outro uso. Para 77% o ambiente do escritório não faz falta ao imóvel. Dentre os defeitos citados, deve ser registrado o fato de ser pequeno (para 74%) e situar-se longe do acesso principal da casa (17%).

Na amostra pesquisada chamou a atenção o desinteresse pela instalação de ar condicionado (63%), instalado apenas por 20% dos respondentes. Perguntados, informaram que não estão entre as razões os custos de instalação, razões técnicas ou inexistência de espaço.

Segundo os pesquisados, os condomínios onde residem têm acesso controlado, mas não restrição para receber pessoas, infra-estrutura para administrar o fluxo de correspondências e para instalação de banda larga. Dentre os meios de comunicação utilizados, 100% utilizam a Internet e o telefone (fixo ou celular). Quando necessitam contato pessoal, a maioria (54%) utiliza o escritório do interlocutor, 33% locam espaços (escritórios virtuais) e, apenas 13% recebem as pessoas em casa. Para 90%, os canais de comunicação são satisfatórios. Em geral, estimam que outros moradores do condomínio também trabalham em casa.

O nível de ruído foi considerado satisfatório para 65% dos respondentes, que não se sentem isolados em casa (84%). Afirmam que sua remuneração ficou estável (68%), assim como seu status (65%). Como vantagens, citam a diminuição de custos com vestuário e alimentação, economia de tempo nos deslocamentos, liberdade e possibilidade de ficar mais tempo com a família. Também alegam que passaram a trabalhar mais (73%).

Metade dos entrevistados acham que os demais moradores da casa não se sentem incomodados e dentre a outra metade o incômodo é pequeno. Da mesma forma, 55% se diz um pouco incomodada pelos demais moradores e 41% não identifica nenhum problema.

Constata-se também na pesquisa, que para os momentos de descanso, a grande maioria dos teletrabalhadores baseados em casa (68%), opta por sair para encontrar outras pessoas.

CONCLUSÕES

O teletrabalho baseado em casa, vem se difundindo não só no Brasil, mas em diversas partes do mundo, principalmente em razão da utilização de inovadores recursos em telecomunicações e tecnologias da informação. Profissionais, técnicos e trabalhadores em geral, instalados em suas casas, escritórios virtuais ou em outros espaços alternativos da própria organização, dispendo de equipamentos que os mantém conectados com a organização ou com uma rede de trabalhadores com os quais cooperam, podem processar informações (tarefas burocráticas e administrativas normalmente feito nos escritórios da organização), produzir idéias, desenvolver pesquisas e demais atividades rotineiras e intelectuais.

Portanto, não devemos nos esquecer que o teletrabalho consubstancia o ato de exercer atividades que podem ser realizadas em um domicílio ou algum local intermediário, visando a competitividade e flexibilidade nos negócios. Vive-se num século onde impera a globalização, a liberalização dos mercados e outras alterações ambientais que, para sobreviverem neste ambiente turbulento, exigem das organizações alternativas viáveis para os seus negócios, estruturas organizacionais e formas de trabalho. Dentro deste ambiente de

mutações, existem profissionais que perceberam a relevância das inovações nas organizações, como é o caso do teletrabalho.

Muitas das desvantagens apontadas ao teletrabalho, em geral, se referem, ao teletrabalho feito em casa, realizado por um profissional em período integral, normalmente pouco qualificado, que presta serviço para um empregador exclusivo, em condições contratuais ambíguas ou claramente desfavoráveis para o trabalhador. Ora, essa forma de teletrabalho não representa, na atualidade, nem a única nem a forma mais característica de teletrabalho. Portanto, novos estudos são requeridos para conhecer melhor a realidade que cerca o sistema de teletrabalho, o contexto organizacional virtual em que estão instalados e quem exerce a atividade remota.

O grande desafio que se apresenta ao sistema de teletrabalho é a gestão dos aspectos comportamentais. De uma forma geral, as empresas proporcionavam uma infraestrutura adequada, até por que sem isso não haveria trabalho. Contudo, os teletrabalhadores ressentiam-se de um sentimento de isolamento, falta de convivência pessoal com colegas de trabalho, falta de colaboração de pares e colegas. A comunicação virtual para quem trabalha em casa, pode requerer outras habilidades ainda a serem mais bem estudadas, para as quais ainda não se têm respostas adequadas.

A maioria dos estudos sobre teletrabalho afirma que os teletrabalhadores são mais produtivos e que a qualidade de vida melhorou. Estas constatações constituem-se em estímulos para ampliar o sistema de teletrabalho para outros processos (MELLO, 1999).

Com base nas experiências e na pesquisa realizadas, verificamos que o conflito com a família não ocorre, ao contrário, se houver uma razoável fronteira física entre o ambiente do teletrabalho e o residencial, a proximidade familiar pode ser um apelo para esse novo produto imobiliário (STARTUP JOURNAL, 2005). Da mesma forma, há que se levar em conta que o núcleo familiar necessita do espaço tradicionalmente oferecido e, portanto, o "home-office" deve ser adicionado à área residencial projetada. Além disso, conforme a pesquisa, é necessário verificar no público-alvo, qual é o tamanho das famílias.

Parece que ainda há uma certa restrição a receber visitas profissionais no ambiente residencial. Mas isso não invalida a sensação de que o espaço destinado ao trabalho em casa deve oferecer algum conforto. É recomendado que esse ambiente seja provido de infraestrutura tecnológica adequada, ainda que o ar condicionado não seja tão requisitado em regiões sem rigores climáticos extremos e, se possível, deve dispor de acesso independente ou pelo menos se situar próximo à entrada social.

Por outro lado, não parece claro que o mercado já reconhece o produto imobiliário associado com teletrabalho baseado em casa ("home-office"), com diferencial suficiente para a prática de preços superiores aos empreendimentos tradicionais. Há que se aguardar com a devida atenção à evolução desses fatores culturais. Além disso, em cidades com um grande número de imóveis usados vagos, como São Paulo, certamente haverá situações de adaptações dessas residências.

Esse novo ambiente por seu turno deverá provocar outras discussões importantes, especialmente com relação à legislação urbana e comercial e espera-se que os legisladores regulamentem em breve o zoneamento para esse tipo de uso misto de habitação.

BIBLIOGRAFIA

- “Analysis and Recommendations for Home-Based Businesses in Maricopa County”, Maricopa Association of Governments, Março, 2003.
- “Salas de apoio: uma nova opção dos condomínios”, Revista SECOVI-SP CONDOMINIOS, Agosto, 2004, pág. 04.
- CHRISTENSEN, CLAYTON M., “O Crescimento pela Inovação”, Editora Campus, 2003.
- Department of Employment and Economic Development of Minnesota, <http://www.deed.state.mn.us/lmi/publications/trends/0605/working.htm>
- <http://www.digitaldreamdoor.com/pages/quotes/woodyallen.html>
- LAVINAS, L., SORJ, B., LINHARES, L., JORGE, A., “Trabalho a Domicílio: novas formas de contratação”, Departamento de Políticas de Desenvolvimento, OIT Genebra, 1998.
- MARIOTTO, F. L. e PEREIRA-LEITE, L.R., “O Empreendedor num Ambiente Turbulento: Estudo de Caso da Construtora Adolpho Lindenberg no período 1960-80”, II Encontro de Estudos em Estratégia, ANPAD, 2005.
- MELLO, ALVARO, “Teletrabalho (Telework): o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora”, Quallitymark Ed., 1999.
- MILES, M. E., BERENS, G., WEISS, M. A., “REAL ESTATE DEVELOPMENT – Principles and Process”, Third Edition, Washington, DC, Urban Land Institute, 2000.
- PEREIRA, M. L. G., entrevista verbal, 2005.
- Revista Vencer, no. 71, ano VI, Agosto 2005, pág. 21.
- SILVA, R. T., “Acesso à infra-estrutura urbana e desigualdades sociais. Estudo de relações com o trabalho a domicílio.”, INFURB, USP, 2003.
- SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (Brasil) www.sobratt.com
- Startup Journal, The Wall Street Journal, www.startupjournal.com/howto/workhome/20050119-green.html, 2005.
- TACHIZAWA, T & MELLO, A. - Estratégias Empresariais e o Teletrabalho: um enfoque na realidade brasileira. Editora Pontal, Rio de Janeiro. 2003.
- US Bureau of Census 2000 <http://www.census.gov/population/www/cen2000/phc-t35.html> <http://www.census.gov/population/www/socdemo/workathome.html#dc>
- VILLA, SIMONE BARBOSA, “Apartamento Metropolitano, Habitações e Modos de Vida na cidade de São Paulo”, Dissertação de Mestrado, Departamento de Arquitetura e Urbanismo, Escola de Engenharia de São Carlos, Universidade de São Paulo, 2002.

Sobre los Autores:

Álvaro A. A. Mello, Sobratt Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades, alvaro@becaconsulting.com.br.

L. Ricardo Pereira-Leite, Faculdade de Arquitetura e Urbanismo da USP, ricardopleite@uol.com.br.