

Pesquisa sobre o *home office*: análise sobre um dos tipos de flexibilização da jornada de trabalho mais utilizado nos últimos tempos

Research on the home office: analysis of one of the most used types of workday flexibility in recent times

Gisele dos Santos Pereira
Sonia Maria de Carvalho Silva

RESUMO

As novas tecnologias geraram modificações nas configurações do mundo global e imprimiram alterações nos processos de trabalho, rotinas e modalidades. Entre as novas formas de trabalho, nascida na década de 70, surgiu o *home office*, trabalho realizado na própria casa do trabalhador, que tem conseguido novos adeptos nos últimos anos. O presente artigo visa apresentar, prioritariamente, as principais vantagens e desvantagens geradas por essa modalidade da flexibilização da jornada de trabalho. A metodologia adotada classifica-se como bibliográfica e estudo de caso. A pesquisa de campo utilizou como instrumento um questionário, aplicado a 64 profissionais que trabalham em *home office*. As respostas dos participantes foram analisadas com base nos autores pesquisados e os resultados evidenciaram que a maioria deles se sente satisfeita e motivada, ao atuar em *home office*. Considera-se que são necessários estudos adicionais para ampliar conhecimentos neste campo, uma vez que se trata de um tema ainda pouco investigado no Brasil.

PALAVRAS-CHAVE: Home Office. Flexibilização da Jornada de Trabalho.

ABSTRACT

Although Brazil's banking sector is considered to be one of the largest revenues in the world, managers of private network agencies face a daily high level of demands and numerous challenges to overcome. The objective of the present work is to identify the challenges faced by some managers who face the challenge of adapting to the reality of the market that is constantly changing, being a highly competitive and computerized environment. Faced with so many challenges, it was intended to raise the main ones, based on a process of self-assessment, carried out by professionals who participated in field research. As for the purposes of the research, the methodology used is classified as bibliographical and field, being of a qualitative nature. The collected data were obtained through the application of a questionnaire, directed to the managers of two banks. Through the exploratory research, information was obtained on the managers' view that led to the analysis of the results, based on the authors surveyed. Finally, managers pointed out that the main challenge faced in the exercise of their functions is the constant pressure to achieve goals and achieve results.

KEYWORDS: Home Office. Flexible Working Hours.

1. INTRODUÇÃO

Este estudo tem o objetivo de analisar, principalmente, as vantagens e desvantagens geradas por um tipo específico de flexibilização da jornada de trabalho, o *home office*, além dos impactos causados sobre a motivação, satisfação, produtividade, inovação e criatividade, entendendo que se trata de uma modalidade de trabalho que tem crescido significativamente nos últimos anos.

Poder trabalhar de casa, ter horários flexíveis e autonomia sobre as tarefas profissionais tem sido cada vez mais uma vantagem buscada por profissionais de todas as áreas. E para as empresas, este novo modelo de cultura organizacional é também um benefício que pode reduzir custos, tanto para o empregado como para o empregador, além de fazer a diferença na hora de atrair e reter talentos.

No cenário atual as empresas se preocupam cada vez mais com o bem-estar de seus funcionários, esta pesquisa pretende demonstrar que o profissional que consegue conciliar sua vida pessoal e profissional, trabalhando dentro de casa, pode obter maior produtividade e gerar impacto positivo sobre sua própria imagem. Cabe identificar se eles se sentem motivados e se enxergam sua nova forma de trabalhar como algo prazeroso, sendo capazes de desenvolver suas habilidades, conhecimentos e experiências, entendendo a importância do seu trabalho dentro da nova configuração do mercado.

Robbins (1998) define a motivação como a vontade de empregar altos níveis de esforços em direção a metas organizacionais, condicionada pela capacidade do esforço de satisfazer alguma necessidade do indivíduo.

Quando os profissionais acreditam que estão recebendo resultados equivalentes a seus ímpetos, geralmente ficam satisfeitos. Quando acreditam que estão sendo tratados equitativamente, estão mais dispostos a trabalhar com maior empenho e dedicação. De outro modo, quando acreditam que estão dando mais do que estão recebendo, um estado de tensão e insatisfação se instala (DUBRIN, 2006).

A flexibilidade da jornada de trabalho gera benefícios para a empresa e pode desempenhar inúmeros papéis. Visa centralmente trazer uma solução maior para um problema econômico e retirar um entrave que impede o desenvolvimento ou a acumulação de capital nas empresas. É uma estratégia de largo alcance. Frequentemente, as descrições das razões

para o sucesso da flexibilização do tempo no mundo empresarial tendem a esquecer desse ponto crucial e desviam a atenção para outros aspectos (DAL ROSSO, 2017).

Aponta-se como justificativa para esta pesquisa a mudança das relações de trabalho e a escassez de estudos voltados para o surgimento de uma nova forma de gestão, mais moderna, flexível que não mais adota o trabalho realizado dentro das empresas como a única possibilidade de se manter no mercado de trabalho, dando aos profissionais maior liberdade e exigindo mais responsabilidade, pois esta modalidade de trabalho requer a gestão da própria carreira, uma postura mais autônoma, muito mais voltada para o bem estar gerado pela realização do trabalho.

Desta forma, um profissional que percebe a importância da sua atuação e toma posse das suas responsabilidades, se sente mais satisfeito e conseqüentemente, motivado. Neste contexto, ele trabalha mais intensamente quando necessário, não se importando quando é preciso trabalhar muitas horas dentro de um projeto, pois se sente parte fundamental dele, procurando dar o seu melhor, buscando sempre novas maneiras de promover o seu desenvolvimento profissional e passando a investir cada vez mais na sua capacitação.

A fim de buscar diferentes formas para a aplicabilidade deste tema serão abordados os tipos de flexibilização da jornada de trabalho mais utilizados nas organizações, dentre eles destacam-se: o *home office*, *flex time*, teletrabalho, e o banco de horas. Todas essas modalidades de trabalho flexível podem proporcionar, às organizações, maior competitividade, ao mesmo tempo em que permitem ao empregado equilibrar demandas profissionais, pessoais e familiares. (BAJZICOVA, 2013).

A partir de referências bibliográficas utilizadas pretende-se apontar as mudanças comportamentais, a satisfação de empregados e empregadores no cenário da flexibilização da jornada de trabalho, bem como o impacto positivo causado sobre a produtividade e resultados alcançados. Pretende-se ainda identificar os principais métodos de flexibilização de jornada de trabalho, identificando suas vantagens e desvantagens.

2. REVISÃO DE LITERATURA

2.1 Processo Histórico

Embora as relações humanas tenham existido desde o início dos tempos, a arte e a ciência de se tentar lidar com elas em organizações complexas são relativamente novas.

No começo as pessoas trabalhavam sozinhas ou em grupos tão pequenos que suas relações de trabalho poderiam ser facilmente resolvidas. Popularmente assumiu-se que sob

essas condições as pessoas trabalhavam numa realização e felicidade utópicas, mas essa forma de pensar é amplamente uma nostálgica reinterpretação da história.

As condições reais eram brutais e dolorosas. As pessoas trabalhavam da madrugada até o anoitecer, sob condições intoleráveis de doença, sujeira, perigo e escassez de recursos. Elas também tinham que trabalhar dessa forma para sobreviverem e muito pouco esforço foi devotado no sentido da satisfação no trabalho para essas pessoas. (DAVIS; NEWSTROM, 1992).

Em 1930 os EUA viviam uma crise econômica, e assim, a Kellogg Company – empresa norte americana, optou por reduzir a jornada de trabalho, visando ampliar suas vagas. Essa decisão surgiu como uma estratégia inédita e como uma forma inovadora de combater a recessão. (DAVIES; FRINK, 2014).

Já no Brasil, em 1943 ocorreu a consolidação das Leis do Trabalho (CLT), tendo representado um marco regulatório da relação entre empregadores e empregados, garantindo os direitos do trabalhador, determinou a jornada de trabalho de oito horas diárias e definiu o salário mínimo. (BRASIL, 1943).

Rafalski e Andrade (2015) apontam que ao longo do século XX, os empregados e empregadores estiveram em posições antagônicas ao discutirem a questão da jornada de trabalho que passou a ser objeto de discussões e regulamentações, no âmbito mundial. Assim sendo, enquanto as empresas trilhavam um caminho em busca de maior eficiência e aumento da sua produtividade, os trabalhadores lutavam por melhores condições de trabalho.

As mudanças que vêm ocorrendo na economia internacional, desde a década de 1970, tais como transformações tecnológicas, surgimento de novas empresas, abertura de novos mercados, globalização da economia, dentre outras, vêm atingindo de forma direta ou indireta, os postos de trabalho nas empresas, sejam elas de pequeno, médio ou grande porte, e repercutindo sobre o nível de emprego, marcando, assim, os termos da discussão acerca da flexibilização do trabalho. (BALTAR; e PRONE, 1996).

2.1.2 Jornada de Trabalho

Considera-se que a discussão e entendimento do tema da pesquisa em questão exige maior entendimento sobre conceitos considerados elementares, dentre eles destacam-se: jornada de trabalho, carga horária e o horário de trabalho.

Segundo o artigo 4º da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) a jornada de trabalho refere-se ao espaço de tempo em que o empregado pode prestar serviço ou

permanecer à disposição do empregador, num espaço de 24 horas. Corresponde à plena execução do contrato de trabalho.

O artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal define carga horária semanal como o número máximo de horas resultantes da soma das jornadas nos dias úteis da semana. A regra geral estabelecida, pela referida lei, define como regra 08 horas diárias, no limite de 44h semanais. A eventual redução pode ser estipulada em contrato ou por força de lei. O artigo 224 da CLT, define como 6 (seis) horas a duração normal do trabalho para algumas categorias específicas de profissionais, tais como: bancários, ferroviários, professores, etc., perfazendo um total de 30 horas semanais. Em relação ao *home office* a lei determina o seguinte:

Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Araújo (2005) coloca que o horário de trabalho se refere ao dever da permanência no local de trabalho durante todo o período do expediente. “[...] as normas sobre a duração do trabalho têm por objetivo primordial tutelar a integridade física do trabalhador, evitando-lhe a fadiga.” As jornadas de trabalho têm sido a causa do estresse, devido ao desgaste físico, ocasionado ao trabalhador. Esse quadro também é responsável, conseqüentemente, pelo surgimento de outras doenças. O autor ainda aponta que as normas jurídicas sobre a duração da jornada de trabalho consideram que, sob o ponto de vista econômico, o empregado descansado tem seu rendimento aumentado e a produção aprimorada. E, sob o ponto de vista social, o trabalhador tem necessidade de tempo para conviver com sua família e para cumprir seus compromissos sociais. (BARROS, 2013).

Diante do exposto, cabe colocar que a tradicional jornada de oito horas diárias de trabalho tem sido substituída por outras opções de jornada de trabalho, com cargas horárias diferenciadas, de acordo com as necessidades de cada ramo de atividade e de acordo com os interesses de cada instituição ou empresa.

Os autores pesquisados colocam que as novas tendências do mercado são responsáveis pelo surgimento de profissões inovadoras e criativas. E, quanto às profissões tradicionais, os gestores passaram a se conscientizar sobre a importância de atender as necessidades de seus colaboradores, proporcionando-lhes uma melhor qualidade de vida através de uma jornada de trabalho mais flexível, visando o alcance de maior produtividade por meio da oferta de

benefícios para o trabalhador que podem resultar, consecutivamente, em ganhos para a própria empresa.

O fenômeno da era digital e do uso das novas tecnologias de informações é um caminho sem volta e a tendência é que o trabalhador não precise mais se deslocar até o local de trabalho, sendo viável se manter presente a todo o momento, via *on line*. No entanto, essa situação tem gerado muitas dúvidas nas empresas quanto ao cumprimento da legislação. Um bom exemplo disso se refere às horas extras e aos acidentes de trabalho, por exemplo, se tratando ainda de barreiras enfrentadas entre os empregadores e os empregados.

Inúmeras empresas já têm se adaptado a essa nova realidade, imposta pelo mercado. Elas permitem que o trabalho seja realizado em casa um dia por semana ou autorizam até mesmo que 100% das atividades sejam realizadas fora do local físico da empresa. Dentre elas estão a *American Express, Cisco, Diageo, Serasa Experian, P&G, Ticket*, dentre outras.

2.1.3 A Flexibilização da Jornada de Trabalho

Sobre o cenário atual, Biench (2011) cita que o escritório como único local de trabalho tem sido substituído por telecentros e escritórios domésticos. O termo “flexibilização” significa curvar, dobrar, etc. Flexibilizar, segundo o dicionário Aurélio, significa: tornar flexível.

Segundo Martins (2004), a flexibilização refere-se a um conjunto de regras, da relação entre o capital e o trabalho, que visa instituir mecanismos capazes de compatibilizar mudanças de ordem econômica, tecnológica ou social. Trata-se de um fenômeno de adaptação das leis trabalhistas, por conta das inovações tecnológicas inseridas nas empresas, objetivando uma seleção mais precisa de pessoal e o aumento da sua competitividade, sendo desta maneira, capaz de gerar mais vagas e de manter os já existentes.

Segundo Saraiva (2008), por meio de um acordo ou convenção coletiva de trabalho, a flexibilização pode possibilitar, em situações específicas, a redução salarial e a compensação de horários. Com o passar dos tempos surgiram as novas modalidades de trabalho que contribuem para o desenvolvimento da flexibilização, tais como o teletrabalho, o regime de trabalho em tempo parcial e o contrato de trabalho por tempo determinado. Portanto, por muito tempo um dos formatos mais comuns de flexibilização do trabalho se referiram apenas à prática de relativizar as normas que regem as relações de emprego. E, neste sentido, as relações trabalhistas acabaram por seguir um caminho de muitas negociações e poucas legislações protecionistas.

Atualmente a jornada de trabalho integral não é mais a regra. E, aos poucos, começaram a surgir os horários e locais flexíveis de trabalho, denominado de teletrabalho e *home office*, que passou a ser uma opção de força de trabalho (BIENCH, 2011).

Trabalho à distância, trabalho remoto, trabalho em casa, trabalho compartilhado e teletrabalho são considerados sinônimos da expressão *home office*. (IGBARIA e TAN, 1998; MELLO, 1999; JARDIM, 2003).

A tradução de *home office* significa “trabalho em casa”, mas cabe colocar que, ao contrário do que se pensa, trabalhar em casa não é tão fácil assim, pois podem surgir as pequenas interferências do cotidiano de uma família e dos afazeres da casa. Mesmo assim, atualmente o *home office* tem sido uma excelente opção para os profissionais desempregados e também para as empresas modernas, dado resultados positivos para ambos e abrindo novas oportunidades de geração de renda.

Estudos apontam que as organizações estão em constante mudança e essas alterações acabam exigindo adaptações na forma de gerir os negócios e processos que precisam ser revistos constantemente para se tornarem mais adequados às novas realidades.

O *home office* pode ser visto como uma forma de flexibilização, abrangendo três dimensões, onde a primeira seria o local, pois não existe mais um único local e sim vários locais onde o funcionário poderia exercer a sua função; a segunda dimensão está exatamente na flexibilização do horário de trabalho ou do tempo que o funcionário pode se dedicar a tarefa, e terceira dimensão relaciona-se com o meio de comunicação, uma vez que os dados e informações podem circular através de e-mails, internet, redes sociais, telefones, entre outros. (MELLO, 1999; ROSENFELD; ALVES, 2005).

Segundo Mello (1999); Lima, Fusco e Riça (2003), as organizações que adotam o trabalho remoto ou o *home office* evidenciam pontos positivos e negativos destes tipos de flexibilização da jornada de trabalho dentro de suas organizações. Destacam-se como algumas vantagens para os trabalhadores os seguintes pontos: flexibilidade no horário de trabalho; redução ou eliminação do tempo perdido no trânsito dos grandes centros urbanos; maiores oportunidades para a vida social e pessoal; O trabalho rende mais, já que não sofre as interrupções típicas do escritório; etc. E como desvantagens os autores apontam: falta de clareza na legislação; possíveis interrupções do trabalho por familiares ou problemas pessoais; possível perda de benefícios (transporte, refeição, automóvel da empresa); Isolamento do teletrabalhador dos demais funcionários; etc.

Pelas razões e fatos expostos acima é possível observar que a questão da flexibilização de horário e o *home office* não se refere a um tema tão novo assim, pois os empregadores já

demonstravam preocupação com essa questão, passando a ficarem focados no aumento da satisfação dos empregados, o que acaba por resultar no aumento da produtividade.

Neste sentido, Vecchio (2008) coloca que a programação flexível de horários pode ser implementada de várias formas, dentre elas destacam-se: a implantação de vários turnos e a adoção de semanas de trabalho com menos dias, por exemplo. E, o autor ainda pondera que o horário flexível pode ser utilizado por meio a realização do trabalho no domicílio do próprio trabalhador, como um dos benefícios mais comuns, capaz de proporcionar maior satisfação integral no trabalho.

Rodrigues (2006) aponta que a jornada de trabalho flexível consiste na divisão do período de trabalho em dois períodos: Primeiro período: a jornada é fixa e toda a força de trabalho deve estar operando e Segundo período: o horário de trabalho é flexível, ficando a cargo do trabalhador a melhor forma de cumprir a jornada prevista no contrato de trabalho.

Para Robbins (2005) os benefícios gerados com a adoção do horário flexível e do trabalho realizado em casa são inúmeros, dentre eles destacam-se: a redução do absenteísmo; o aumento da produtividade; a redução de gastos com horas extras; a diminuição da hostilidade em relação à chefia; a redução do congestionamento de trânsito nos locais de trabalho; a eliminação da falta de pontualidade; o aumento da autonomia e da responsabilidade dos funcionários, gerando o aumento da satisfação e o aumento da produtividade do trabalhador.

2.1.4 Tipos de Flexibilização da Jornada de Trabalho

Javallier (1986), sob o ponto de vista jurídico, propõe algumas classificações sobre a flexibilização, definidas a partir do critério da finalidade. Sendo assim, o autor indica três classes de flexibilidade, a saber: *Flexibilidade de Proteção* – reconhece o direito do trabalho como flexível e adaptável. Portanto, qualquer adaptação feita ocorre em benefício do trabalhador; *Flexibilidade de Adaptação* – se dá a partir do processo de negociação coletiva das normas legais rígidas e das novas circunstâncias, se trata de uma adaptação da autonomia coletiva; *Flexibilidade de Desregulamentação* – refere-se à perda de benefícios trabalhistas, garantidos pela lei ou a sua troca por outros direitos menos favoráveis ao trabalhador.

Nos últimos anos, os empregadores passaram a entender que o desempenho dos empregados, a manutenção da competitividade das empresas, a satisfação e bem-estar no trabalho devem caminhar juntos, pois todos se encontram intimamente interligados, sendo um consequência ou gerador do outro.

Conforme mencionado anteriormente, os avanços tecnológicos propiciaram o surgimento de novas práticas de flexibilização do trabalho, porém elas surgiram como uma forma de superar as tradicionais divergências históricas ocorridas entre os interesses dos empregados e empregadores. Essas novas práticas, também conhecidas como os principais tipos de flexibilização da jornada de trabalho que os autores mais descrevem, são:

- *TELETRABALHO OU TELEWORK*: Segundo Nilles, (1997), é todo aquele tipo de função que independe de localização geográfica utiliza de ferramentas telecomunicacionais e de informação para assegurar um contato direto entre o teletrabalhador e o empregador. Cattani; Holzmann (2002) acrescentam que Teletrabalho significa, literalmente, trabalho a distância, através de equipamentos telemáticos, que pode ser realizado a partir de casa ou em centros que disponibilizem material utilizando as novas tecnologias da informação, tais como: a *internet*, o *e-mail* ou a videoconferência.
- *HOME OFFICE*: Surgiu baseado na nova visão de local de trabalho e em decorrência do avanço tecnológico e é definido por Rafalski e Andrade (2015) como um conjunto de atividades que o indivíduo realiza a partir da sua casa, ou seja, sem necessidade de estar presencialmente no espaço físico onde se situa a empresa que o emprega. Permite a flexibilidade de horários; a diminuição de custos tanto para o empregado como para o empregador; exige maior maturidade do profissional; aumento da produtividade e redução do gasto de tempo, pois o empregado não precisa se deslocar.
- *FLEXTIME OU JORNADA FLEXÍVEL*: Segundo Chahad (2003), consiste em dividir a jornada de trabalho total, seja diária, semanal, mensal, semestral ou anual em dois períodos. Em um primeiro período, a jornada é fixa e toda a força de trabalho deve estar operando. No segundo período, o horário de trabalho é flexível, ficando a critério do trabalhador.
- *BANCO DE HORAS*: Ainda como conceito de flexibilidade, porém com maiores vantagens para o empregador que para o empregado, Chahad (2003) o define como um sistema pelo qual a empresa pode coordenar a utilização da sua mão de obra de acordo com a sazonalidade da demanda por seus bens e serviços. A adoção do banco de horas, para as empresas, torna-se uma grande vantagem, pois reduz o pagamento de horas extras.

Cabe lembrar que, dentre todas as modalidades de flexibilização da jornada de trabalho, aqui elencadas, a pesquisa de campo realizada foi aplicada apenas com profissionais que realizam o *home office*.

2.1.5 Vantagens de Desvantagens da Flexibilização

Entre resultados positivos da flexibilização, Dal Rosso (2017), diz que para a empresa, contabilizam-se a redução do absenteísmo, das horas extras e da rotatividade e o desaparecimento do hábito de chegar tarde. Para os trabalhadores, já foi apontada a possibilidade de relacionar mais facilmente as condições de vida, o que repercute na oferta de mão de obra e no desempenho.

Uma análise simples sobre a realidade vigente nos meios corporativos permite afirmar que os horários e locais fixos de trabalho ainda são o padrão. Porém, atualmente cada vez mais as organizações têm optado pela adoção de diferentes modalidades de flexibilização, que permitem ao trabalhador optar, parcialmente, pelas formas em que pretende trabalhar. (SPECTOR, 2006).

Vecchio (2008) afirma que “horário flexível refere-se a uma programação das tarefas que permite aos colaboradores alguma liberdade para determinar o horário de trabalho”. Cabe colocar que, a escolha pelo melhor horário de trabalho torna-se algo relativo, pois existem pessoas que produzem melhor pela manhã e outras que são mais produtivas a partir do final da tarde, sendo que a possibilidade de escolha pelo período a ser trabalhado poderia contribuir para a satisfação pessoal e profissional do trabalhador.

Portanto, segundo Bergue (2010) os fatores pessoais e outros mais podem servir de argumento em defesa da flexibilização do horário de trabalho e do *home office* que passa a ser considerada, pelo empregador, como alternativas capazes de gerar o bom desempenho do trabalhador.

Robbins (2005) cita alguns benefícios gerados a partir da implantação das modalidades de flexibilização: redução do absenteísmo; aumento da produtividade; redução de gastos com horas-extras; diminuição da hostilidade em relação à chefia redução do congestionamento de trânsito nos locais de trabalho; eliminação da falta de pontualidade; aumento da autonomia e responsabilidade dos funcionários, o que pode levar ao aumento da satisfação.

De uma maneira geral, os pontos negativos destes modelos flexíveis da jornada de trabalho são o isolamento profissional, menor controle de supervisão, falta de concentração, dificuldade em separar a vida profissional da vida pessoal, má gestão do tempo para entregas

e falta de metodologia. Por tudo isso, os especialistas sinalizam que a implementação destes novos modelos exige um mapeamento das áreas, adequação, adaptação e conscientização dos funcionários ao novo modelo.

3. METODOLOGIA

Em termos metodológicos, inicialmente foi realizado um estudo bibliográfico sobre o tema em questão: a flexibilização da jornada de trabalho. O estudo bibliográfico serviu como ponto de partida para a pesquisa de campo sobre, especificamente, o *home office*, pois pretendia-se identificar as principais vantagens e desvantagens geradas por essa modalidade de flexibilização, uma vez que ela é vista de maneira diferenciada, de acordo com a percepção de cada pessoa.

A pesquisa de campo tem como objetivo conseguir informações e dados sobre um problema, pelo qual se busca uma resposta e/ou solução, além da confirmação de uma hipótese, que se pretenda confirmar. Pretende-se ainda, descobrir novos fenômenos ou correlacioná-los. (LAKATOS; MARCONI, 2003).

Assim sendo, a pesquisa de campo desenvolvida pode ser classificada como sendo de natureza quantitativa, na medida em que os dados foram obtidos por meio de um questionário dentro de um universo amostral, caracterizando a natureza exploratória do método adotado. (RICHARDSON, 1999).

Para a execução da pesquisa foi adotado o método quantitativo, com a finalidade principal de identificar as vantagens e desvantagens, apontadas por profissionais que atuam em suas próprias casas. O método quantitativo é caracterizado pelo emprego da quantificação. Tanto com a coleta de informações, quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas, desde as mais simples como percentual, média e desvio padrão, assim como outras mais complexas, como o coeficiente de correlação e análise de regressão. (RICHARDSON, 1999).

O questionário aplicado foi respondido por 64 profissionais, durante o mês de maio de 2018, sendo eles: autônomos, vinculados a empresas privadas e a instituições públicas que trabalham em suas casas integralmente ou parcialmente, vinculados a modalidade de flexibilização pesquisada. O referido questionário foi composto por 3 (três) perguntas sobre o perfil dos profissionais e, em seguida, foi composto por 9 (nove) perguntas fechadas, referentes a: inovação; criatividade; produtividade; motivação; satisfação; vantagens e desvantagens, visando atingir diretamente os objetivos da presente pesquisa. Cabe ressaltar

que, para a elaboração do questionário, baseou-se nas indicações dos autores pesquisados visando atingir os objetivos pré-definidos.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

O questionário aplicado na pesquisa de campo foi respondido por profissionais que trabalham na modalidade: *home office*. os quais mantêm três vínculos diferentes, são eles:

- *Autônomos que* atuam nas seguintes áreas: Gastronomia (venda de quentinhas, salgadinhos, bolos, sorvetes e doces para festas em geral), Beleza (cabelereiras, manicures, depiladoras e designer de sobrancelhas), Artesanato (artesãs que fazem trabalhos manuais), Revendedoras de produtos de beleza (Avon, Natura e Mary Kay); Educação (professores particulares) e Tecnologia da Informação (atualização de *home-page* e desenvolvimento de *softwares*);
- *Profissionais com vínculo a Instituições Públicas:* Educação (professores do Ensino a Distância);
- *Profissionais com vínculo em Empresas Privadas:* Contabilidade (consultor); Tecnologia da Informação (designer gráfico); Educação (professores de línguas, professor conteudista, tradutor).

4.1 DESCRIÇÃO DOS RESULTADOS

Como já foi mencionado, o questionário aplicado na pesquisa de campo foi respondido por 64 profissionais que atuam na modalidade: *home office*. A tabela 1 apresenta os três vínculos mantidos por eles, a área de atuação de cada um e os valores absolutos e relativos da amostra constituídos por aqueles que responderam o referido questionário, conforme segue:

VÍNCULO	ÁREA DE ATUAÇÃO	QUANTIDADE DE RESPONDENTES (valor absoluto)	PERCENTUAIS DA AMOSTRA (valor relativo)
PROFISSIONAIS AUTÔNOMOS	Gastronomia (venda de: quentinhas, salgadinhos, bolos, sorvetes e doces para festas em geral)	03	5%
	Beleza (cabelereiras, manicures, depiladoras e designer de sobrancelhas)	06	9%
	Artesanato (Artesãs que fazem trabalhos manuais)	02	3%
	Revendedoras de Produtos de Beleza (Avon, Natura e Mary Kay)	05	8%
	Educação (Professores Particulares)	03	5%
	Tecnologia da Informação (atualização de <i>home-page</i> e desenvolvimento de <i>softwares</i>)	06	9%
TOTAL		25	39,5%

PROFISSIONAIS DE INSTITUIÇÕES PÚBLICAS	Educação (Professores do Ensino a Distância)	27	42%
TOTAL		27	42%
PROFISSIONAIS DE EMPRESAS PRIVADAS	Contabilidade (Consultor)	01	1,5%
	Tecnologia da Informação (Designer Gráfico)	01	1,5%
	Educação: Professores de Línguas	06	9%
	Educação: Professores Conteudistas	03	5%
	Educação: Tradutor	01	1,5%
TOTAL		12	18,5%
TOTAL GERAL		64	100%

Tabela 01 – Quantidade de Profissionais que participaram da pesquisada, por área de atuação:

Fonte: Pesquisa de Campo Aplicada aos Profissionais - Elaborado pelos autores (2018).

O questionário aplicado foi composto por uma primeira parte, contendo 3 perguntas sobre o perfil dos profissionais pesquisados, conforme consta na tabela 2. Segue, abaixo, o resultado obtido:

CARACTERÍSTICAS DOS RESPONDENTES	OPÇÕES	PERCENTUAIS
GÊNERO	Masculino	28%
	Feminino	72%
ESCOLARIDADE	Escolaridade inferior ao Ensino Médio completo ou Ensino Médio incompleto	17%
	Ensino Médio Completo	38%
	Ensino Superior ou níveis acima	45%
FAIXA ETÁRIA	De 18 a 25 anos	16%
	De 26 a 35 anos	41%
	De 36 a 45 anos	27%
	De 46 a 55 anos	12%
	Acima de 56 anos	4%

Tabela 02 - Perfil da população pesquisada:

Fonte: Pesquisa de Campo Aplicada aos Profissionais - Elaborado pelos autores (2018).

Um dos principais objetivos do questionário aplicado foi identificar, principalmente, as vantagens e desvantagens do trabalho *home office*. Portanto, segue abaixo os percentuais obtidos por meio da aplicação do questionário, segundo a visão dos profissionais que participaram da pesquisa:

- ✓ 48% considera que a adoção do *home office* é favorável aos trabalhadores; 33% considera favorável ‘às vezes’ e 19% não considera favorável;
- ✓ 34% atua no *home office* há meses, 14% atua há 1 ano, 12% atua de 1 a 2 anos, 19% atua de 2 a 5 anos e 21% atua há mais de 5 anos;
- ✓ 61% considera que tem mais liberdade e que seu trabalho ficou mais propício à *inovação* e à *criatividade*, 22% respondeu ‘às vezes’ e 17% respondeu ‘ não’ tem mais liberdade;

- ✓ 37% considera que o *home office* aumenta a *produtividade*, 34% respondeu ‘às vezes’ e 29% respondeu ‘não’ aumenta a *produtividade*;
- ✓ 72% acredita que o *home office* gera mais *motivação*, 17% acredita que gera ‘às vezes’ e 11% acredita que não gera *motivação*;
- ✓ 27% se sente ‘muito satisfeito’ com esta modalidade de trabalho, 33% se sente ‘satisfeito’, 36% se sente ‘parcialmente satisfeito’ e 16% se sente ‘insatisfeito’;
- ✓ 39% optou pelo ‘horário flexível’ como uma preferência entre as modalidades de horário flexível na empresa e o *home office*, 55% optou pelo *home office* e 16% respondeu ‘tanto faz’.

O quadro 1 apresenta as principais *vantagens* geradas pelo *home office*, enumeradas pela ordem de prioridade, segundo a visão dos profissionais que participaram da pesquisa de campo:

Principais vantagens geradas pelo <i>home office</i>, apontadas pelos profissionais que participaram da pesquisa de campo e listadas pela ordem de prioridade
1º - Proporciona melhor <i>gestão de tempo</i> (ex: eliminação do tempo perdido no trânsito). O trabalho rende mais
2º - Permite que o profissional trabalhe nos <i>períodos do dia</i> em que se sente mais produtivo (gera flexibilidade no horário de trabalho)
3º - Gera economia - roupas, alimentação, deslocamento, etc.
4º - Ocorre o processo de <i>auto responsabilização</i> sobre as demandas, na execução de tarefas e cumprimento de prazos (<i>aumento da autonomia</i>). Gera <i>motivação e satisfação</i>
5º - Diminui o cansaço e o estresse (proporciona menos <i>desgaste físico e emocional</i>)
6º - Alinha a <i>vida pessoal</i> com o trabalho (disponibilidade para <i>lazer, estudo, atividade física</i> , etc.)
7º - Afeta positivamente sobre seu desempenho (<i>aumenta a produtividade</i>)
8º - Se sente mais seguro

Quadro 1 - Principais *vantagens* geradas pelo *home office*:

Fonte: Pesquisa de Campo Aplicada aos Profissionais - Elaborado pelos autores (2018).

O quadro 2 apresenta as principais *desvantagens* geradas pelo *home office*, enumeradas pela ordem de prioridade, segundo a visão dos profissionais que participaram da pesquisa de campo:

Principais desvantagens geradas pelo <i>home office</i>, apontadas pelos profissionais que participaram da pesquisa de campo e listadas pela ordem de prioridade
1º - Gera <i>perda de algumas vantagens trabalhistas</i> – transporte, refeição, férias, etc.
2º - Gera <i>aumento de despesas</i> – energia elétrica; aquisição e manutenção de equipamentos necessários para a realização do trabalho; montagem do espaço de trabalho; etc.
3º - Dificuldade em separar a <i>vida profissional</i> da <i>vida pessoal</i>
4º - Falta de <i>concentração</i> (constantes interrupções de familiares, telefone, etc.)
5º - Falta de <i>metodologia</i> para realizar as tarefas livremente (exige muita disciplina)
6º - Falta de um <i>controle de produção</i> (inexistência de uma supervisão direta)
7º - Causa <i>isolamento profissional e social</i>
8º - Má <i>gestão do tempo</i> para entregas das tarefas e <i>cumprimento dos prazos</i>

Quadro 2 - Principais *vantagens* geradas pelo *home office*:

Fonte: Pesquisa de Campo Aplicada aos Profissionais - Elaborado pelos autores (2018).

4.2 ANÁLISE DOS DADOS PESQUISADOS

Conforme a pesquisa desenvolvida que contou com a participação de 64 profissionais, sendo 42% deles autônomos, 39,5% vinculados a Instituições Públicas e 18,5% vinculados a Empresas Privadas. Cabe ressaltar que os profissionais vinculados a Instituições Públicas realizam suas atividades na modalidade *home office*, parcialmente.

Quanto ao perfil dos profissionais que participaram da pesquisa de campo, identificou-se o seguinte: a maioria (72%) é pertencente ao gênero feminino, dado que demonstra que essa modalidade de trabalho é mais ocupada por mulheres, dentro da amostra utilizada; a escolaridade que prevalece é o Ensino Superior ou Níveis acima (45%), fato que se justifica pela participação expressiva de profissionais vinculados a área da Educação; a faixa etária predominante do grupo é de 26 a 35 anos (41%), sendo que os menores percentuais foram detectados nas faixas etárias dos profissionais mais jovens (de 18 a 25 anos) e dos mais idosos (acima de 56 anos).

Por meio da aplicação do questionário foi possível observar que, de modo geral, a maioria dos profissionais que participou da pesquisa considera a adoção do *home office* favorável ao trabalhador; atua no *home office* acima de 2 e de 5 anos; considera que: tem mais liberdade e que seu trabalho ficou mais propício à *inovação* e à *criatividade*; para eles o *home office* aumenta a *produtividade* e gera mais *motivação*; se sentem ‘muito satisfeitos’ e ‘satisfeitos’ com esta modalidade de trabalho e eles optaram pelo ‘*home office*’ como uma preferência entre as modalidades de flexibilização da jornada de trabalho.

As três principais vantagens geradas pelo *home office*, segundo a visão dos profissionais que participaram da pesquisa de campo são: proporciona melhor gestão de tempo (Ex: eliminação do tempo perdido no trânsito); o trabalho rende mais, permite que o profissional trabalhe nos períodos do dia em que se sente mais produtivo (gera flexibilidade no horário de trabalho) e gera economia - roupas, alimentação, deslocamento, etc.

As três principais desvantagens geradas, segundo a visão dos profissionais que participaram da pesquisa de campo são: gera perda de algumas vantagens trabalhistas – transporte, refeição, férias, etc.; gera aumento de despesas – energia elétrica, aquisição e manutenção de equipamentos necessários para a realização do trabalho, montagem do espaço de trabalho, etc. e sente dificuldade em separar a vida profissional da vida pessoal.

Por meio dos resultados, foi possível confirmar os reflexos positivos gerados pela prática de flexibilização da jornada de trabalho pesquisada, o *home office*. Cabendo reforçar que a referida modalidade exige dos profissionais maior comprometimento, disciplina e um alto grau de responsabilidade, na medida em que o processo de produção, o cumprimento dos prazos e a definição da carga horária a ser cumprida, por exemplo, fica sob a total

responsabilidade do próprio profissional. E, segundo os profissionais pesquisados o *home office* gera motivação, aumento significativo da produtividade, estimula a criatividade e inovação e promove o fortalecimento do compromisso assumido com a organização, quando o profissional não é autônomo. Portanto, os profissionais que atuam na modalidade *home office*, estando vinculados ou não a uma organização, realizam uma melhor organização do seu tempo o que acaba por viabilizar as suas atividades pessoais, conforme aponta Bajzikova e Tal. (2013).

Considera-se que o resultado obtido encontra amparo nos estudos já realizados por Barros e Silva (2010), Martin e MacDonnell (2012), nos quais os referidos autores apresentaram a flexibilização do trabalho, especificamente nas modalidades *home office* e *telework*, como uma ferramenta para retenção de funcionários, uma vez que permite aos profissionais equacionarem ou equilibrarem o trabalho com a vida pessoal.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Atualmente tornou-se um grande desafio para os trabalhadores conseguir equilibrar rotinas laborais, demandas pessoais e familiares. Cabe lembrar que as difíceis e desafiadoras relações profissionais que, até bem pouco tempo, ocorriam no espaço físico da empresa que possuía um endereço fixo, uma cultura própria, horários fixos, regras, normas e metas pré-determinadas. Porém, os desafios do mundo moderno começaram a fazer com que essa realidade fosse repensada.

Os avanços tecnológicos ocorridos nos últimos anos fizeram com que as organizações pudessem implantar, de forma mais efetiva, as práticas de flexibilização do trabalho, permitindo que seus colaboradores possam cumprir uma carga horária mais flexível e ou realizar suas tarefas, totalmente ou parcialmente em casa. Além disso, há de se considerar os índices crescentes de desempregados que passaram a ter que usar do seu poder criativo e inovador para gerar novas fontes de renda.

Após a condução desta pesquisa, os resultados demonstraram que os profissionais que atuam no *home office* estão satisfeitos, se sentem motivados e mais produtivos, tendo sido possível confirmar que esta modalidade de trabalho influencia diretamente sobre a qualidade de vida do profissional. Sendo assim, verifica-se que o *home office*, possibilita a manutenção dos profissionais no mercado, permitindo que eles contribuam para a redução das taxas de desemprego no país.

Os resultados do presente estudo também serviram para comprovar as interferências positivas, sob os âmbitos afetivo e emocional, ocorridas com os profissionais que atuam na

modalidade de trabalho pesquisada. Portanto, conclui-se que o *home office* contribui com a diminuição do estresse e viabiliza o estabelecimento de um vínculo direto entre os profissionais, seus familiares e clientes. Observou-se ainda que este tipo de vínculo causa nos profissionais uma sensação de identificação e pertencimento, além de lhes exigir maior disciplina e senso de responsabilidade, uma vez que, eles atuam profissionalmente em defesa de seus próprios interesses, realidade que contribui com o desenvolvimento da sua nova atividade.

Conclui-se ainda que, a crise do país e o aumento do número de desempregados, se apresentam como as principais causas do surgimento o *home office* que acaba por exigir do profissional maior comprometimento, porém ela foi uma forma que os profissionais acharam de se manter no mercado. Eles encontraram nessa nova modalidade de trabalho como uma nova alternativa que lhes permite manter maior equilíbrio entre a atividade profissional e pessoal do profissional que passa a atuar em casa.

Por tudo isso, entende-se que esta pesquisa pode vir a contribuir para a realização de novas pesquisas que pretendam discutir, mais profundamente, acerca das vantagens e desvantagens geradas pelo *home office*, sob a ótica de novos sujeitos que têm recorrido a essa modalidade de trabalho por estarem desempregados, mas também para pesquisar sobre a visão de gestores que pretendam flexibilizar a jornada de trabalho em suas empresas.

Este estudo representa uma valiosa contribuição acadêmica sobre o *home office*, tratando-se de uma temática bem atual, portanto, ainda pouco abordada no campo científico. Logo, acredita-se ainda que os resultados alcançados possam contribuir para incentivar a realização de novas pesquisas que considerem o *home* como uma alternativa, surgida por conta da crise não só do Brasil, mas do contexto mundial que tem levado os profissionais a buscar novas profissões e novas fontes de renda.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Edmir neto de. *Curso de Direito administrativo*. São Paulo:Saraiva, 2005.

BAJZIKOVA, L.; Sajgalikova, H.; Wojcak, E.; Polakova, M. (2013), “*Are flexible Work arrangements attractive enough for knowledge-intensive businesses?*”, *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, Vol. 99, pp. 771-783.

BALTAR, Paulo Eduardo de Andrade; Proni, Marcelo Weishaupt. Sobre o regime de trabalho no Brasil: rotatividade da mão-de-obra, emprego formal e estrutura salarial. In: Oliveira, Carlos Alonso B.; Mattoso, Jorge Eduardo Levi. *Crise e trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado?*2ed. São Paulo: Scritta, 1996.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito de Trabalho*. 9 ed. São Paulo: LTR, 2013.

BARROS, A. M.; Silva, J. R. G. (2010) “*Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração homeoffice: estudo de caso na Shell Brasil*”, Cadernos EBAPE.BR, Vol. 8, Num. 1, pp. 71-91.

BIECH, Elaine. *O Manual de Liderança da ASTD* (American Society for Training & Development); Elsevier Brasil, 2011.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de Maio de 1943. *Aprova a consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943, 122º da Independência e 55º da República.*

CAMINO, Carmen. *Direito individual do trabalho*. 4 ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

CHAHAD, J. P. Z. As modalidades especiais de contrato de trabalho na CLT e a flexibilidade do mercado de trabalho brasileiro. In: CHAHAD, J. P. Z.; CACCIAMALI, M^a C. (Orgs.). *Mercado de trabalho no Brasil: novas práticas trabalhistas, negociações coletivas e direitos fundamentais no trabalho*. São Paulo: LTr, 2003.

DAL ROSSO, Sadi. *O Ardil da Flexibilidade – Os trabalhadores e a teoria do valor*; Boi Tempo editorial, 2017.

DAVIES, A. R.; Frink, B. D. (2014), “*The origins of the ideal worker: the separation of work and home in the United States from the market revolution to 1950*”, Work and Occupations, Vol. 41, Num. 1, pp. 18-39.

DAVIS, Keith & Newstrom John W. *Comportamento humano no trabalho*. São Paulo: Pioneira, 1992.

DUBRIN, Andrew J. *Fundamentos do comportamento organizacional*. São Paulo: Pioneira Thompson Learning, 2006.

IGBARIA, M.; TAN, M. *The Virtual Workplace*, Idea Group Publishing, London – 1998.

JARDIM, C. C.da S. *O Teletrabalho e suas atuais modalidades*. São Paulo: LTR Editora, 2003.

KWASNICKA, Eunice Laçava. *Teoria geral da administração: uma síntese*. 3^a ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LAKATOS, E. M. e Marconi, M. A. *Fundamentos da Metodologia Científica*. 5a. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. *Qualidade de vida no trabalho: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial*. 2^a Ed. São Paulo: Atlas, 2004.

JAVALLIER, Jean-Claude. *Manual de Droit Du Travail*. Paris, Librairie Generale de Droit et

Jurisprudence, 1986, p. 55-57 e “Ordre Juridique, relations professionnelles et flexibilité. Approches comparatives et internationales”. *Droit Social*. Paris (1): 56-65, Jan, 1986

LIMA, F. U.; FUSCO, J. P. A.; RIÇA, R. A tecnologia transforma o teletrabalho domiciliar em diferencial de competitividade. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA E PRODUÇÃO, 23, Ouro Preto, MG, 2003. *Anais XXIII ENEGEP* 2003.

MARTIN, B. H.; MACDONNELL, R. (2012), “*Is telework effective for organization? A meta-analysis of empirical research on perceptions of telework and organizational outcomes*”, *Management Research Review*, Vol. 35, Num. 7, pp. 602-616.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 24. Ed. São Paulo: Atlas, 2008. Flexibilização das condições de trabalho. 4. Ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MELLO, A. A. A. *Teletrabalho (Telework): O Trabalho em Qualquer Lugar e a Qualquer Hora*. São Paulo: Qualitymark, 1999.

NILLES, Jack M. *Fazendo do Teletrabalho uma realidade: um guia para telegerentes e teletrabalhadores*. Futura, São Paulo, 1997. - Título original: Making Telecommuting Happen, 1994.

RAFALSKI, J. C., & De Andrade, A. L. (2014). *Medidas psicológicas em contexto de aposentadoria* (Relatório preliminar de pesquisa não publicado). Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória.

RICHARDSON, Roberto J. *Pesquisa social: métodos e técnicas*. São Paulo: Atlas, 1999. 334 p.

ROBBINSs, Stephen. *Comportamento Organizacional*. 8ªed. Rio de Janeiro: LTC, 1998.

RODRIGUES, Marcus Vinícius Carvalho. *Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial*. 8ª Ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

ROSENFELD, C. L.; ALVES, D. A. de. Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. *DADOS – Revista de Ciências Sociais*, v. 54, n. 1, p. 207-233, 2011.

SARAIVA, Renato. *Direito do Trabalho: versão universitária*. São Paulo: Método, 2008.

VECCHIO, Robert P. *Comportamento Organizacional: conceitos básicos*. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

VIGNOLI, Vanessa de Almeida. *Flexibilização da Jornada de Trabalho: Importância e Limitações*. (Dissertação). 2010. Universidade de São Paulo. Faculdade de Direito. 98p.