

Ponta Grossa, Paraná, Brasil – 06 a 08 de junho de 2018

HOME OFFICE UNE QUALIDADE DE VIDA A PRODUTIVIDADE

Iolande Anita Straatsma Aardom - Especialista em Gestão da Qualidade e Segurança – CESCAGE. Endereço eletrônico: iolandeardoom@hotmail.com

Tamara Fernanda P. de Carvalho - Especialista em Economia e Finanças – Universidade Estadual do Norte do Paraná – UENP – tamaraferranda84@gmail.com

Daniele Mudrey Degraf - Mestre em Administração – Universidade do Vale do Itajaí - UNIVALI. Endereço eletrônico:dani_mudrey@yahoo.com.br

RESUMO

O presente trabalho visa estudar o novo modelo empresarial, *home office*, tal relevância torna-se oportuna neste momento onde o mundo passa por constantes transformações tecnológicas e econômicas, com o intuito de conhecer como os teletrabalhadores estão percebendo os efeitos de se trabalhar neste modelo e quais os níveis de satisfação ou insatisfação vivenciados por eles e pelas empresas. Partindo deste contexto, a problematização deste trabalho coloca em evidência as profundas modificações que as empresas devem fazer para conseguir se manter viva, e crescente no mercado, e se o modelo de trabalho *home office* deve ser adotado. O artigo também tenta analisar como fica a parte trabalhista deste novo modelo, principalmente devido a Reforma Trabalhista. A metodologia que será utilizada será a pesquisa quali-quantitativa de caráter exploratória, com o auxílio de bibliografia de vários autores. É importante destacar que alguns dos achados registraram forte inserção do *home office* na sociedade e suscitaram novas perspectivas de execução de tarefas distante da empresa por conta das novas tecnologias. Porém o tema por se mostrar intrigante e relevante, indica-se a necessidade de mais estudo e um maior aprofundamento.

Palavras Chaves: *Home Office*, qualidade de vida, produtividade, reforma trabalhista.

HOME OFFICE COMBINES QUALITY OF LIFE PRODUCTIVITY

ABSTRACT

The present work aims to study the new business model, home office, such relevance becomes timely at the moment where the world is going through constant technological and economic transformations, in order to meet as teleworkers are realizing the effects of working in this model and what levels of satisfaction or dissatisfaction experienced by them and by the companies. Based on this context, the problematization of this work demonstrates the profound changes that companies must do to stay alive, and growing in the market, and if the working model home office should be adopted. The article also tries to analyze what part of this new labour model, mainly due to Labor Reform. The methodology that will be used will be quali-quantitative research of exploratory character, with bibliography. It is important to note that some of the findings recorded strong insertion of the home office in society and reveal new vistas of distant tasks from the company for account of the new technologies. However, the theme by show intriguing and relevant, indicates the need for more study and deepening.

Key Words: Home Office, quality of life, productivity, labor reform.

Ponta Grossa, Paraná, Brasil – 06 a 08 de junho de 2018

1. Introdução

O presente estudo propõe aprender o modelo empresarial da atualidade, denominado *home office*, tal importância torna-se competente neste momento onde o mundo e as gerações estão em constantes transformações. A tecnologia, a produtividade e a qualidade de vida estão em batalhas constantes, o intuito é de conhecer como os teletrabalhadores estão percebendo os efeitos de se trabalhar neste modelo e quais os níveis de satisfação ou insatisfação vivenciados por eles e pelas empresas. Nos últimos anos houve um desequilíbrio econômico e financeiro de muitas empresas, um desenvolvimento maior no setor de terceirização de serviços, sendo assim as empresas estão adotando este modelo de trabalho que já estava sendo utilizado em outros países para cortar gastos, reter bons talentos e administrar essa nova geração de funcionários.

Observando este contexto, este trabalho evidencia a agitação econômica e financeira de muitas empresas, acentuado a qualidade de vida que hoje é um ponto importante para as pessoas escolherem trabalhar em determinadas empresas, e se as empresas deveriam adotar um novo modelo de trabalho para enfrentar tais ameaças já citadas.

O modelo de trabalho *home office* logo estará inserido na vida de milhões de brasileiros, sobretudo nas grandes cidades reprimidas pelo trânsito caótico. Embora haja várias vantagens e desvantagens para a empresa e para o teletrabalhador, o artigo também busca considerar como fica a parte trabalhista deste novo modelo, especialmente devido a Reforma trabalhista que está sendo reformulada.

Com base nos questionamentos deste trabalho, muitos autores apontam que muitas empresas até 2050 serão impulsionadas pelas novas ferramentas tecnológicas, a maioria da população mundial vai atuar no *home office*, pois as empresas que ambicionam serem competitivas e desejam evoluir constantemente, devem possuir visão atualizada dos melhores modelos de trabalho.

Portanto, este trabalho pretende estudar o modelo *home office*, suas vantagens e desvantagens e como este modelo será atingido pela nova Reforma Trabalhista, e mais especificamente conhecer como é praticado o trabalho *home office* atualmente no Brasil.

A pesquisa usará a metodologia quali-quantitativa de caráter exploratória, com o auxílio de bibliografia de vários autores, e um questionário com trinta questões de pesos variados.

Entretanto deve-se destacar que este artigo trará muitas novidades sobre esse tema, porém existe uma necessidade de maiores estudos sobre *home office*.

2. Home Office

Na tradução literal para a língua portuguesa, *home office* que é uma expressão inglesa, significa “escritório em casa”. Alguns trabalhadores independentes, conhecidos como freelances, também conhecem essa expressão com a sigla SOHO (*Small Office and Home Office*).

Ponta Grossa, Paraná, Brasil – 06 a 08 de junho de 2018

Este tema está bem ativo no Brasil, porém já este assunto é uma realidade em outros países. Nos últimos anos muitas empresas têm aderido a esse novo sistema de trabalho, quando seus funcionários não precisam ou não podem trabalhar no escritório, o trabalho profissional é desenvolvido em ambientes diferenciados e que utilizam o ambiente doméstico.

A Sobratt - Sociedade brasileira de teletrabalho e teleatividade (2013) desenvolve estudos desde sua formação em 1999, com a finalidade de promover e desenvolver o teletrabalho e as teleatividades no Brasil. Segundo a Sobratt hoje no Brasil encontra-se empresas em que os trabalhadores fazem *home-office* três dias por semana e os outros dois dias na sede, em estações usadas por quem estiver lá. Também explica que há vários tipos de arranjos dependendo das atividades exercidas e que é mais comum em empresas que contratam consultores para trabalhos pontuais ou projetos com tempo determinados já definidos. A Sobratt (2013) afirma já existir mais de três milhões de pessoas atuando nesta modalidade de trabalho no Brasil.

A abrangência e as consequências da adoção de políticas de *home office* no mundo foram investigadas por um estudo patrocinado pela *Dell* e batizado de *Global Evolving Workforce*. A pesquisa abordou 4.764 funcionários de pequenas, médias e grandes empresas em 12 países (África do Sul, Alemanha, Brasil, China, França, Emirados Árabes, EUA, Índia, Japão, Reino Unido, Rússia e Turquia). Em relação ao Brasil, o estudo mostra que 56% dos profissionais são liberados para fazer *home office*; desse contingente, 69% trabalham em casa por até 25% das horas semanais. Entre os benefícios relacionados à prática, 49% disseram sentir menos estresse, 45% dirigem menos, 33% dormem mais e 52% têm mais tempo para a família. Segundo dados do Rh Portal, O *Global Evolving Workforce* (2015), traz ainda outro dado significativo: 54% dos brasileiros se consideram mais produtivos ao trabalhar em casa.

Segundo a pesquisa *Home Office Brasil* edição 2016, feita com 325 empresas de diferentes segmentos e portes, de diversas regiões do país esse sistema vem evoluindo bastante. O interesse por parte das empresas também aumentou, o que reflete em um crescimento de 47% no número de participantes, em relação à primeira edição. A pesquisa apresentou três movimentos distintos de crescimento da prática em comparação ao estudo de 2014: 50% de aumento no número de empresas que estão implantando a prática, 15% de aumento no número de empresas que estão estudando a implantação da prática e de 28% de aumento na formalização da prática

Outro ponto relevante nesta tendência é que, mesmo com aumento do número de empresas participantes na segunda edição, a proporcionalidade das empresas praticantes e não praticantes acompanhou o crescimento, mantendo o índice de 37% de empresas que adotam a prática da modalidade de *home office*, segundo o consultor da pesquisa *Home Office Brasil*, Armando Zanolini Netto (2016).

A pesquisa também evidenciou o comportamento esperado pelas empresas que adotam a prática, junto aos elegíveis a modalidade de *home office* e,

Ponta Grossa, Paraná, Brasil – 06 a 08 de junho de 2018

destacaram-se o nível de independência (80%), aspectos tecnológicos (58%), compreensão de seu trabalho (54%) e produtividade (51%).

O estudo conduzido pela SAP Consultoria teve o apoio institucional da SOBRATT (Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades) e o patrocínio da GCONTT (Grupo de Consultoria em Teletrabalho).

De acordo com essa mesma pesquisa, com 200 empresas nacionais e multinacionais de vários segmentos e regiões do País, o modelo é mais experimentado pela área de tecnologia da informação, que lidera o ranking com 19,23%. Segundo o sócio proprietário da SAP, Sebastião Augusto Perossi, um dos fatores que podem dificultar a maior adesão do modelo *home office* é a legislação trabalhista, que ainda não é muito clara em relação ao assunto. "A falta de informação dos procedimentos do teletrabalho também interfere na anuência do modelo, já que no país existe um apego à cultura do trabalho presencial."

As novas tecnologias permitem que uma pessoa que trabalhe no regime de *home office* esteja em contato direto e permanente com colegas de trabalho e mesmo com superiores, podendo receber instruções mesmo não estando na sede da empresa.

Rodrigues (2011) afirma que o interesse e preocupação dos gestores por essa modalidade de trabalho está estimulando estudos sobre o assunto, por terem o entendimento que, atualmente, a organização que deseja ser competitiva, deve estar inteirada dentro de uma visão moderna em uma sociedade que se encontra em constante transformação.

2.1 Vantagens e desvantagens de trabalhar em casa

O interesse pela modalidade de trabalho em *home office* se dá pela percepção que se tem de que trabalhar em casa, segundo Costa (2004); Mann e Holdsworth (2003); Mello (1999); Trope (1999); Nilles (1997) poderá ser melhor do que em um escritório, por vários motivos: o sair cedo, enfrentar trânsito lento, condução lotada, percurso longo e demorado, uso de roupas adequadas, alimentação em restaurante, maior flexibilidade para desenvolver atividades ao longo do dia, estresse nas relações com superiores e colegas, etc..

Segundo a Pesquisa Home Office 2014, realizada pela SAP Consultoria em Recursos Humanos, a empresa Ticket teve benefícios com o *home office*, que trouxe uma economia de cerca de R\$ 3,5 milhões, no primeiro ano de adesão ao formato. Além da redução dos custos, houve ganhos também em produtividade, a Ticket estima um crescimento de 40% no número de vendas e incremento de 76% na receita proveniente dessas vendas, a agilidade e qualidade de vida para os colaboradores" ressaltou o gerente de recursos humanos da Ticket, Carlos Cavequi. O modelo também permitiu que as mulheres fiquem mais próximas de seus filhos após a maternidade e virou um fator de atração e retenção de talentos femininos.

Segundo o Sebrae, algumas vantagens de um escritório doméstico, são os pros pessoais: proximidade da família, maior independência, redução do estresse

Ponta Grossa, Paraná, Brasil – 06 a 08 de junho de 2018

decorrente do trânsito, alimentação mais saudável e mais qualidade de vida. Também há as vantagens profissionais: maior liberdade profissional, privacidade, desde que planejada, redução de custos (aluguel, transporte, refeição e infraestrutura básica), facilidade de obtenção de franquias que não exigem pontos comerciais, definição do próprio horário de trabalho, planejamento dos próprios rendimentos, rendimentos superiores aos níveis convencionais de mercado, e autogerenciamento profissional. E vantagens empresariais: economia com empregados e encargos sociais, facilidades de mudança do ramo de atividade, oferecimento de produtos e serviços melhores, com custos menores, vantagens fiscais para as microempresas, como a dispensa do IR, otimização de atividades, atendimento ao cliente 24 horas por dia e reforço à terceirização e à profissionalização de serviços.

O Sebrae enfatiza, que embora haja diversas vantagens, trabalhar em casa também oferece desvantagens para o profissional. Desvantagens pessoais e familiares: perda da privacidade pessoal, possibilidade de excesso de carga de trabalho, indefinição de horários de trabalho e lazer, se não houver planejamento e disciplina e tendência ao isolamento social. As desvantagens profissionais: falta de atualização profissional em processos gerenciais, ambiente de trabalho confinado (antissocial). E por fim as desvantagens empresariais: difícil sucessão, em caso de necessidade de transição, interferência de assuntos domésticos nos assuntos profissionais, preconceito no mercado formal, em caso de empresa não registrada e dificuldades de obtenção de créditos, em caso de empresa informal.

O principal ponto positivo do *home office*, é a realização do sonho de ser o seu próprio patrão, é gratificante do ponto de vista pessoal e vantajoso economicamente, mas apresenta algumas desvantagens, que podem ser minimizadas com a realização de um bom planejamento.

3. A Regulamentação do *Home Office* pela Reforma Trabalhista

Segundo a Revista Exame, no final de 2016, o governo Michel Temer enviou ao Congresso Nacional uma proposta de reforma trabalhista, que passou por análise na Câmara dos Deputados como o Projeto de Lei 6787/2016. A proposta busca alterar alguns pontos específicos na lei trabalhista, relacionados principalmente à jornada de trabalho. Em abril de 2017, foi apresentado um novo texto da reforma em comissão especial da Câmara. Esse projeto, escrito pelo relator Rogério Marinho, recebeu mais de 800 emendas, ou seja, muita coisa mudou em relação ao projeto original de Temer. Ao todo, o projeto de Marinho trouxe mais de 100 alterações para a CLT.

Enquanto o governo defende que as regras da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), elaborada nos anos 1940, já não mais atendem a todos os setores da economia, especialistas temem que a mudança resulte em precarização do trabalho. Desta forma é bastante relevante discutir sobre essa reforma trabalhista dentro do assunto principal deste trabalho, avaliando as mudanças que poderão surgir no *home office*.

Segundo a Revista Exame, a reforma trabalhista trouxe algumas disposições específicas referentes ao *home office*, que até então não eram tratadas pela

Ponta Grossa, Paraná, Brasil – 06 a 08 de junho de 2018

legislação. Desde 2011, a CLT prevê que não há distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o praticado à distância, o que inclui o *home office* ou teletrabalho. Sendo assim, a jurisprudência entendia, de modo geral, que o empregado em *home office* estava sujeito às mesmas regras dos demais trabalhadores da empresa, como, por exemplo, o controle de jornada, quando isso fosse possível na prática.

A reforma trabalhista atual prevê que o trabalho em *home office* não está mais sujeito ao controle de jornada, o que acaba por excluir esse trabalhador do recebimento de horas extras. Além disso, a prestação do serviço sob a forma de teletrabalho deve necessariamente estar prevista no contrato de trabalho para que possa ser executada. Para aqueles que já prestam serviço no estabelecimento da empresa, a mudança para o regime de *home office* somente é possível se houver comum acordo entre a empresa e o empregado e for feito um aditivo em seu contrato.

Outro aspecto importante diz respeito aos gastos com equipamentos, infraestrutura e despesas em geral para poder realizar o trabalho. Embora houvesse certa divergência, os tribunais trabalhistas entendiam que o empregador deveria arcar com os gastos referentes aos equipamentos e infraestrutura utilizados em *home office* para a execução do trabalho.

O empregador somente estaria isento de arcar com aqueles gastos que o empregado teria de qualquer maneira, como uma conta de internet que o trabalhador teria mesmo sem a prestação de serviço em *home office*. Com a reforma, a CLT passa a prever que essas despesas devem ser previstas no contrato. Ainda, uma questão de destaque diz respeito às normas de segurança do trabalho. A reforma exige que o empregador instrua seus funcionários quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Por fim, ressalvadas essas regras específicas, aplicam-se aos trabalhadores em *home office*, as mesmas regras destinadas aos demais, como aquelas relativas à remuneração, às férias, ao 13º salário, às verbas rescisórias, etc. O *home office* passa a ser regulamentado, prevendo negociações entre empregador e empregado quanto a responsabilidades sobre despesas relacionadas às funções, bem como contrato por tarefa, e não por jornada.

Até então, a única lei que tratava da modalidade de trabalho era de 2011, sancionada pela então presidente Dilma Rousseff, que previa os mesmos direitos da CLT para quem exercia o *home office*. Ela não definia, no entanto, as condições para a sua execução.

Com a aprovação da Reforma Trabalhista esse regime de trabalho passa a possuir regulamentação própria que dá maior segurança a empregados e empregadores e permite que seja mais utilizado. Assim como qualquer outro regime de trabalho o teletrabalho requer a anotação da Carteira de Trabalho do empregado e a celebração do seu contrato de trabalho, ponto que, aliás, precisará ser muito bem trabalhado neste regime.

Quanto aos demais direitos como férias e o acréscimo constitucional de um terço, a folga semanal remunerada, o décimo terceiro salário, aviso

Ponta Grossa, Paraná, Brasil – 06 a 08 de junho de 2018

prévio, licenças maternidade/paternidade e outros, o empregado que trabalha pelo regime de teletrabalho mantém os mesmos direitos dos demais empregados.

Empresas cada vez mais atentas às necessidades de seus colaboradores tendem a atrair os melhores colaboradores e a reter seus talentos.

4. Metodologia e análise dos dados

Este trabalho seguiu a metodologia quali-quantitativa de caráter exploratória a fim de obter conhecimento dos impactos causados ao empregado e empregador através do referencial teórico de vários pesquisadores dentro do tema teletrabalho/*home-office*, exemplos reais e de um questionário.

As pesquisas exploratórias visam prover ao pesquisador de maior conhecimento sobre o tema ou problema de pesquisa permitindo geração de questões de pesquisa, é particularmente útil quando se tem uma noção vaga do fenômeno ou problema de pesquisa servindo para se familiarizar e compreender os objetivos a serem alcançados (MATTAR, 2005, p.84).

O estudo da literatura pertinente ajudou o estudo e análise exploratória do tema e planejamento do trabalho, representou uma fonte indispensável de informações sobre o *home-office* conceituando-o teoricamente. Por ser um resumo geral sobre os principais trabalhos já realizados, revestidos de importância, foram capazes de fornecer dados atuais e relevantes relacionados com o tema (MARCONI e LAKATOS, 2009).

Com a utilização da bibliografia de vários autores a respeito do assunto estudado é possível uma reflexão científica, só assim iniciando então outros métodos para se chegar ao objetivo pesquisado.

O estudo, a análise e a interpretação de como é o trabalho no ambiente *home office* e as relações produzidas por ele entre as equipes, o indivíduo, a família e os envolvidos, o desenvolvimento da carreira, conhecimento de satisfação ou insatisfação foram analisadas por meio de um questionário aplicado a 100 trabalhadores de diversas áreas, pois segundo Marconi e Lakatos (2009, p. 86) “é um instrumento de coleta de dados constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador”.

Foi realizado uma pesquisa de opinião com a elaboração de um questionário estruturado de perguntas fechadas, contendo 30 questões que buscaram captar a percepção de trabalhadores em regime tradicional de escritório e também de teletrabalhadores. Foi selecionada a plataforma de e-mails, sendo assim, preenchimento e devolução do questionário estruturado online. Isto permitiu que as respostas fossem recebidas com mais eficiência, armazenando os dados em um arquivo digital, pois os questionários eletrônicos apresentam altas taxas de resultados rápidos das respostas e custos menores que os aplicados por meio físico, facilitam o envio do mesmo e-mail para vários endereços de uma só vez, permitem maior controle dos questionários enviados, asseguram maior

Ponta Grossa, Paraná, Brasil – 06 a 08 de junho de 2018

abrangência territorial e atestam o sigilo e privacidade aos respondentes (BARUCH e HOLTOM, 2008).

Os trabalhadores que fizeram parte desta pesquisa são brasileiros, com idade entre 18 e 65 anos, da região Sul. A amostragem foi por conveniência e foram obtidas 100 respostas, sendo 68 de profissionais que nunca exerceram atividades de *home-office* e 32 que atuam ou já atuaram na modalidade.

Os dados coletados através do questionário foram analisados qualitativa e quantitativamente buscando responder às questões da pesquisa. Segundo Rampazzo (2005, p.59) “a pesquisa qualitativa busca uma compreensão individualizada dos fatos e a quantitativa busca uma compreensão coletiva dos fatos”. O questionário segue a uma sequência lógica de acordo com o objetivo da pesquisa. A partir do referencial teórico, foram escolhidos os seguintes fatores sobre a percepção do trabalhador: relacionamentos interpessoais, autogestão, autodesenvolvimento e carreira, envolvimento de familiares, nova Reforma trabalhista e os aspectos financeiros.

Foi utilizada a escala de não e sim para as variáveis de opinião onde não corresponde a “discordo plenamente” e sim a “concordo plenamente”. Dessa forma, acredita-se que o respondente tenha maior facilidade na definição de seu grau de concordância, além de proporcionar maior facilidade na mensuração das respostas do questionário. As perguntas foram criadas através de uma pesquisa bibliográfica usando algumas revistas e sites.

A primeira pergunta permite identificar quais pessoas nunca exerceram atividades em *home office* daquelas que atuam ou já atuaram nessa modalidade de trabalho. A maioria das perguntas identificam a intensidade produtiva do trabalho em *home office*, nas vantagens e desvantagens, na qualidade de vida que o *home office* pode trazer e o grau de importância no trabalho dessa natureza avaliado de 0 a 10. A pergunta 24, procura captar o desejo das pessoas que nunca atuaram em *home office*, em passar a fazê-lo, onde a aceitação desse modelo foi bastante satisfatória, 79% dos entrevistados.

Assim, o trabalhador em *home office* ao pontuar com maior nota as questões a favor desta modalidade, vem comprovar o que os autores Kugelmass (1996) e Tietze (2005) afirmaram em suas pesquisas, confirmando que o trabalhador em *home office* desenvolve maior autoconfiança e independência, ganhando mais tempo para a família e para o desenvolvimento de relações sociais livrando-se do desgaste físico e psicológico devido ao tempo de deslocamento para o trabalho e que o trabalho em casa é mais produtivo, sem comprometimento da capacidade de avaliação de seu trabalho.

Entretanto, o trabalhador que não usa *home office* tem maior grau de concordância que a distância do ambiente de trabalho de escritório reduz a intimidade e desumaniza a relação com seus colegas de trabalho e o espírito de equipe. Conforme Barros (2007) indica em sua teoria que os indivíduos se tornam mais individualistas.

Desta forma, o questionário mostrou que a maioria que ainda não trabalha em *home office* gostaria de experimentar essa nova modalidade de trabalho e quem

Ponta Grossa, Paraná, Brasil – 06 a 08 de junho de 2018

trabalha em casa tem apresentado uma produtividade superior à de quando estava na empresa física. Os trabalhadores *home office* também apresentam elevados valores de concordância (grau de importância acima de 7,0) para questionamentos como custo e qualidade de vida serem melhores no *home office*, porém as vezes trabalham mais de 8 horas por dia.

Os respondentes têm elevada discordância (grau de importância inferior a 3) em considerar que as atividades desenvolvidas em *home office* sejam classificadas como de menor criatividade. Esta questão está em discordância com o autor por considerar como desvantajoso para a carreira do teletrabalhador: o controle exercido pela organização por meios tecnológicos, a cobrança por resultados e ressalta ainda que as atividades podem ser classificadas de menor criatividade comprometendo seu desenvolvimento profissional (TIETZE, 2005).

A pesquisa também classificou como grau mediano de importância (valor 5,0 – 6,0) 12% dos entrevistados, indicando que nem concordam e nem discordam de que o *home office* traz isolamento ao trabalhador, podendo gerar desmotivação, assim como sua progressão profissional, criando insegurança quanto à remuneração devido ao distanciamento da sede da empresa. Quanto aos aspectos domésticos, o tempo livre não aumenta, mas é somente uma mudança na rotina diária, podendo afetar todas as pessoas da família, onde as mulheres terão mais dificuldade para separar as atividades profissionais da rotina doméstica, mas poderão ficar mais tempo com os filhos.

O questionário também evidenciou que 32% da amostra que trabalham em *home office* sentem satisfação em ser um teletrabalhador, independente de terem gastos. Na última questão em que é perguntado “Caso você NÃO exerça atividades em *home office*, você gostaria de exercê-la? Esta pergunta identifica o grau de expectativa e importância em atuar neste modelo. O valor médio foi de 8, indicando disposição a trabalhar nessa modalidade. Praticamente 22% são totalmente contrários ao *home office*, mas quase 60% são totalmente favoráveis.

5. Conclusão

Com relação a finalidade a que se propôs este artigo, efetivou-se de forma absoluta o alcance dos objetivos predeterminados. O estudo fez-se eficaz para um maior entendimento desse novo modelo de trabalho, as vantagens e desvantagens do teletrabalho, e como ficará essa modalidade de serviço com a nova reforma trabalhista. Quanto à disponibilidade e acessibilidade de informações, pode-se afirmar a respeito da bibliografia existente, que existem poucos livros exclusivos sobre o assunto no Brasil e poucos sites sobre o tema avaliado com boas referências. Entretanto, identificou-se outros materiais como artigos, reportagens em jornais, teses e dissertações de grande valor tornando possível a análise e contextualização do referencial teórico.

As transformações tecnológicas, econômicas e financeiras do mundo empresarial atual requerem a quebra dos paradigmas, onde, pode-se trabalhar em qualquer lugar que atenda as especificações que aquela atividade precisa e não mais atendendo a burocracia e tendência da sociedade. O trabalhar e o

Ponta Grossa, Paraná, Brasil – 06 a 08 de junho de 2018

residir exigem do espaço necessidades distintas. A proposta deste artigo também foi evidenciar exemplos que estão dando certo de *home office*.

O modelo de trabalho no Brasil aos poucos está se atualizando, tentando entrar na mesma passada que a tecnologia, apesar da CLT brasileira estar defasada e passando por reformulações a Reforma trabalhista. O *home office* vem acontecendo aos poucos e será reforçado pelos valores dos *millenials* (Geração Y), que valorizam mais o tempo para fazer o que gostam do que ficarem escravos de um sistema de trabalho antiquado. Aliás, esta questão do estilo de vida é algo a ser analisado com maior profundidade, já que poucas pessoas hoje em dia não se dão conta de como estão alçadas ao tempo, ao dinheiro ao local de trabalho, a imagem.

Dentre tantas vantagens o aumento do tempo livre, que reduz o tempo de deslocamento em grandes centros urbanos, a flexibilidade de local e horário, a melhoria da qualidade de vida, a chance de combinar trabalho com outras atividades, maior proximidade da família, e do stress causado pelo ambiente muitas vezes tumultuado do escritório. O *home office* pode ser realmente produtivo, só depende do teletrabalhador e de um bom espaço para trabalhar

O teletrabalho também traz novas oportunidades de emprego, reduzindo as restrições geográficas e permitindo o desenvolvimento de regiões afastadas. Oferece a chance de emprego a deficientes físicos, possibilitando a adaptação de escritórios domésticos a fim de evitar deslocamentos difíceis e aproveitando o potencial desta força de trabalho. A redução do transporte para o trabalho diminui além dos congestionamentos, a emissão de gases poluentes pelos veículos, favorecendo ao meio-ambiente.

Ao analisar estes dados, é simples entender porque muitos trabalhadores acabam ficando tão estressados no dia a dia, mas o que muita gente acaba não percebendo é como o *home office* está surgindo como uma solução para estes e outros problemas da vida contemporânea. Sustentabilidade, convívio, conexão entre trabalho e lazer, e trabalho remoto estão entre as tendências dessa geração. O *home office* não tem nada a ver com passar o dia de pijama em frente ao computador assistindo seriados, tem a ver com reservar e organizar um espaço próprio para o trabalho em casa, ser disciplinado com horários, metas e entregas, pois um comportamento contrário apenas atrapalha o rendimento e ajuda a perpetuar a imagem equivocada de que trabalho em casa não é sério.

Durante a pesquisa muitos entrevistados, identificaram diversas barreiras no processo de transição do trabalho presencial para o remoto como, por exemplo, as questões culturais dos colaboradores e gestores frente ao modelo de trabalho atual, a insegurança das empresas em relação à Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e, principalmente, a falta de conteúdos e experiências reais deste modelo de negócio no mercado brasileiro, gerando a falta de conhecimento da área de Recursos Humanos para o processo de transição.

Muitos dos entrevistados apontaram que, atualmente, a flexibilidade no trabalho já é uma realidade no mercado e a possibilidade de atuação remota facilitada pelas ofertas tecnológicas torna-se impossível não querer aderir. Essa

Ponta Grossa, Paraná, Brasil – 06 a 08 de junho de 2018

afirmativa, inclusive, vai de acordo com outro dado apontado pela pesquisa de que 61% dos entrevistados acreditam que poderão trabalhar remotamente a partir de dispositivos móveis.

Portanto, as organizações que estiverem abertas ao novo terão mais chances de sobreviver e os indivíduos que se arriscarem a trabalhar com maior autonomia, responsabilidade e que buscarem a qualificação constante também terão maiores vantagens para a evolução na carreira. Recomenda-se, para futuros estudos, pesquisas sobre o tema relacionando-o as mudanças na qualidade de vida do trabalhador, ou a fatores motivacionais. Outro aspecto que pode ser objeto de pesquisa refere-se a casos práticos nas organizações, a fim de medir as reais vantagens do teletrabalho ao gestor, bem como ao colaborador. Já que este é um tema recente, e há certa carência de estudos a seu respeito, ainda há muito a ser explorado.

Referências

BARROS, A. M. *As implicações do teletrabalho para os indivíduos e para a sua forma de atuação na empresa: um estudo de caso dos teletrabalhadores da Shell Brasil.* Rio de Janeiro/RJ. 2007. Dissertação (Mestrado) Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

BARUCH, Y.; HOLTOM, B. C. *Survey response rate levels and trends in organizational research.* Human Relations, v. 61, n. 8, p. 1139-1160, 2008.

COSTA, I. S. A. *Poder/saber e subjetividade na construção do sentido do teletrabalho.* Rio de Janeiro/RJ. 2004. Tese (Doutorado em Administração) Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas - EBAPE.

KUGELMASS, J. *Teletrabalho: novas oportunidades para o trabalho flexível.* São Paulo: Atlas, 1996.

MANN, S.; HOLDSWORTH, L. *The psychological impact of teleworking: stress, emotions and health.* New Technology, Work and Employment. Vol. 18, Issue: number 3, p. 196-211 Nov.2003.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. *Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados.* 7. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MATTAR, F. N. *Pesquisa de marketing: metodologia, planejamento.* 6. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MELLO, Á. A. A. *Brasil - 16 anos de teletrabalho: realizações e desafios.* Seminário promovido pela BRITCHAM sobre: o teletrabalho: novas perspectivas para a gestão do trabalho e suas contribuições para a mobilidade urbano-corporativa, São Paulo, 1999. http://www.britcham.com.br/download/291013_alvaro_mello.pdf - acesso Novembro de 2017.

NILLES, J. M. *Fazendo do teletrabalho uma realidade.* São Paulo: Futura, 1997.

RAMPAZZO, L. *Metodologia científica: para alunos dos cursos de graduação e pós-graduação.* 3. ed. São Paulo: Loyola, 2005.

SOBRATT - Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividade. *SOBRATT: O Teletrabalho no Brasil 16 anos: 1997 a 2013*
<http://www.crasp.gov.br/crasp/conteudo/Apresenta%C3%A7%C3%A3o%20%C3%81lvaro%20Mello.pdf>. Acesso em: janeiro 2018.

Ponta Grossa, Paraná, Brasil – 06 a 08 de junho de 2018

_____*Relatório SOBRATT Estudo de Estratégias de Gestão de Mobilidade via Teletrabalho e Teleatividades no estado de São Paulo. Resolução SMA n 24 de 10 de abril de 2013. http://www.sobratt.org.br/arquivos/Teletrabalho_e_Teleatividades_SMA_Ago20131.pdf. Acesso em janeiro, 2018.*

RODRIGUES, A. C. B. *Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho*, São Paulo/SP. 2005. Dissertação de mestrado ao Departamento do Direito do Trabalho e da Seguridade Social, Universidade São Paulo.

TIETZE, S. *Discourse as strategic coping resource: managing the interface between “home” and “work”*. Journal of Organization change management, 2005 v. 18, n. 1, p. 48-62. Acesso em: janeiro, 2018.

TROPE, A. *Organização virtual: impactos do teletrabalho nas organizações*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.

ABRHSP. *Teletrabalho e Home Office*. Disponível em: <https://abrhsp.org.br/geral/noticias/teletrabalho-e-home-office/> Acesso em: Janeiro de 2018.

DIARIO COMERCIO INDUSTRIA & SERVIÇO. *Home office une qualidade de vida a produtividade*. Disponível em: <https://www.dci.com.br/2.254/home-office-une-qualidade-de-vida-a-produtividade-1.556371/3.118745>. Acesso em: janeiro de 2018.

EXAME. *Reforma trabalhista mudou as regras para Home Office*. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/carreira/reforma-trabalhista-mudou-as-regras-para-home-office-entenda/>. Acesso em: outubro de 2017.

GLOBO. *Nova lei trabalhista cria regras para Home office*. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/nova-lei-trabalhista-cria-regras-para-home-office-entenda.ghtml>. Acesso em: outubro: de 2017.

GUIA TRABALHISTA. *Regulamentação do teletrabalho home office pela reforma trabalhista*. Disponível em: <https://trabalhista.blog/2017/08/04/a-regulamentacao-do-teletrabalho-home-office-pela-reforma-trabalhista/> Escrito por Sergio Fernandes Junior, Portal Contábeis. Acesso em: outubro de 2017.

NOTICIAS EMPRESARIAS. *Home office une qualidade de vida a produtividade*. Disponível em: <https://www.sitecontabil.com.br/noticias/artigo.php?id=429>. Acesso: outubro de 2017.

RH PORTAL. *Home Office o futuro das relações profissionais reside no Trabalho Remoto*. Disponível em: <http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/home-office-o-futuro-das-relaes-profissionais-reside-no-trabalho-remoto/> Acesso em: outubro de 2017.

SAP CONSULTORIA. *Pesquisa home office Brasil 2014 e 2016*. Disponível em: <http://sapconsultoria.com.br/homeoffice/> Acesso em: dezembro de 2017.

SEBRAE. *Vantagens e Desvantagens do Home Office*. Disponível em: <http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/vantagens-e-desvantagens-do-home-office,78f89e665b182410VgnVCM100000b272010aRCRD/>. Acesso em: outubro de 2017

SELEÇÃO DRAFT. *Home office o futuro das relações profissionais reside no trabalho remoto*. Disponível em: <https://projetodraft.com/home-office-o-futuro-das-relacoes-profissionais-reside-no-trabalho-remoto/>. Acesso em: outubro de 2017.