

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA**  
**Faculdade de Tecnologia de São Sebastião**  
**Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial**

**CLARICE FORNAZARO GUIZELINI**

**PERCEPÇÃO DO TRABALHADOR SOBRE O MODELO DE TRABALHO EM**  
***HOME-OFFICE***

**São Sebastião**

**2014**

**CLARICE FORNAZARO GUIZELINI**

**PERCEPÇÃO DO TRABALHADOR SOBRE O MODELO DE TRABALHO EM  
*HOME-OFFICE***

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Tecnologia de São Sebastião, como exigência parcial para obtenção do título de Tecnólogo em Gestão Empresarial.

**Orientador: Prof. Dr. José Renato Kitahara**

**São Sebastião**

**2014**

**CLARICE FORNAZARO GUIZELINI**

**PERCEPÇÃO DO TRABALHADOR SOBRE O MODELO DE TRABALHO EM  
*HOME-OFFICE***

Apresentação de Trabalho de Graduação à Faculdade de  
Tecnologia de São Sebastião como condição parcial para a  
conclusão do curso de Tecnologia em Gestão Empresarial

São Sebastião, 13 de Junho de 2014

**BANCA EXAMINADORA**

---

PROF. Dr JOSÉ RENATO KITAHARA

---

PROF.<sup>a</sup>. Me. SORAYA MIRA REIS

---

PROF. Me. ADRIANO SCALA PANDOLFI

MÉDIA FINAL: 10,0

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus pela vida e por ter me ajudado a concluir este trabalho.

Ao meu Prof. Dr. José Renato Kitahara, por ter me orientado com excelência, sabedoria, dedicação e muita paciência.

Aos meus pais, Paulo e Maria, irmãs e sobrinha, Cida, Isaura e Carina que muito me incentivaram.

A minha família, meu marido Dalton pelo companheirismo e incentivo constante, especialmente meus filhos Fábio, André e Bruno pela prontidão e disposição.

A todos que responderam aos e-mails enviados e repassaram prontamente contribuindo para resultado da pesquisa.

E em especial a Viviane Monteiro Guizelini que além do incentivo e contribuição, incondicional, também me dará um neto em Junho que se chama Vitor e já é a alegria da nossa casa.

## RESUMO

A presente pesquisa visa contribuir para o entendimento do trabalho em regime de *home-office*, conceituando-o por uma perspectiva teórica que apoiou a formulação do questionário da pesquisa empírica. As respostas foram analisadas por métodos estatísticos quali-quantitativos que resultaram em uma comparação das percepções de trabalhadores e não trabalhadores *home-office*, bem como os impactos e efeitos provenientes do mesmo. Neste procurou-se contemplar aspectos que visem o entendimento específico do indivíduo quanto sua interação e integração ao modelo de trabalho remoto. A amostra por conveniência possui 234 casos onde 155 profissionais atuam ou já atuaram em *home-office* e 79 nunca o fizeram. Alguns aspectos da conclusão decorrente dos dados empíricos confirmam a maioria dos comportamentos preconizados pela teoria como: satisfação pelo horário ser flexível, oportunidade de ficar mais tempo com os filhos, diminuição do estresse do dia a dia, aumento na produtividade, entre outros. Também revelado na pesquisa, como desvantagem, o fato de se trabalhar por períodos mais longos diariamente, complexidade de adaptação à rotina da casa, aumento nos gastos domésticos. 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 para a necessidade de mais estudo e um maior aprofundamento.

**Palavras-chave:** Teletrabalho. *Home-office*. Trabalho solitário. Motivação no trabalho.

## **ABSTRACT**

This research aims to contribute to the understanding of the work under the home-office, conceptualizing it for a theoretical perspective that supported the development of the empirical research. Questionnaire answers were analyzed by quali-quantitative statistical methods that resulted in a comparison of the perceptions of home-office workers and not-home-office workers, as well as the impacts and effects from the same. This is sought include specific aspects aimed at understanding the individual and his/her interaction and integration with remote working model. A sample by convenience has 234 cases in which 155 professionals work or have worked in home-office and 79 never did. Some aspects of the conclusion from the empirical data confirm most of the behaviors advocated by the theory as: satisfaction by flexible hours shift, the opportunity to spend more time with their children, reduce the stress of everyday life, increased productivity, among others. Also revealed in the survey, the disadvantage of working for longer periods daily, complexity of adaptation to the household routine, increase in domestic spending. Importantly, some of the findings reported strong set of home-office in society and raised new perspectives for the application of remote tasks of the company due to the new technologies. But the issue, out to be intriguing and relevant, indicates the need for further study and develop further.

**Keywords:** Telecommuting. *Home-office*. Work alone. Work motivation.

## LISTA DE TABELAS

|            |  |    |
|------------|--|----|
| Tabela 1:  | Considerações que apresentam diferença nas respostas dos respondentes que atuam ou não em <i>home-office</i> .....     | 30 |
| Tabela 2:  | Considerações que não apresentam diferença nas respostas dos respondentes que atuam ou não em <i>Home-office</i> ..... | 32 |
| Tabela 3:  | Testes de validação da Análise Fatorial.....   | 34 |
| Tabela 4:  | Matriz dos componentes rotacionados – Todos os respondentes.....   | 35 |
| Tabela 5:  | Capacidade explicativa dos fatores referentes à Tabela 4 .....   | 37 |
| Tabela 6:  | Matriz dos componentes rotacionados – Respondentes Não- <i>Home-office</i> .....                                       | 37 |
| Tabela 7:  | Capacidade explicativa dos fatores referentes à Tabela 6 .....   | 39 |
| Tabela 8:  | Matriz dos componentes rotacionados – Respondentes <i>Home-office</i> .....  | 39 |
| Tabela 9:  | Capacidade explicativa dos fatores referentes à Tabela 8 .....   | 41 |
| Tabela 10: | Análise da correlação entre P27, P28 e P29.....  | 42 |

## SUMÁRIO

|       |  |    |
|-------|--|----|
| 1     | INTRODUÇÃO .....   | 1  |
| 1.1   | JUSTIFICATIVA DO TEMA .....  | 3  |
| 1.2   | PROBLEMA .....   | 4  |
| 1.2.1 | Hipótese .....   | 5  |
| 1.3   | OBJETIVOS .....  | 5  |
| 1.3.1 | Objetivo Geral e Perguntas de Pesquisa .....   | 6  |
| 1.3.2 | Objetivos específicos .....  | 7  |
| 1.4   | ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO .....  | 8  |
| 2     | REFERENCIAL TEÓRICO .....  | 10 |
| 2.1   | CONCEITO DE TELETRABALHO EM <i>HOME-OFFICE</i> .....   | 10 |
| 2.2   | INSTRUMENTOS OU EQUIPAMENTOS UTILIZADOS PARA<br>EXECUÇÃO DE ATIVIDADES EM <i>HOME-OFFICE</i> ..... | 12 |
| 2.3   | CARACTERÍSTICAS ESPECÍFICAS PARA O INDIVÍDUO QUE<br>TRABALHA EM <i>HOME-OFFICE</i> .....           | 13 |
| 2.4   | VANTAGENS E DESVANTAGENS .....   | 14 |
| 2.4.1 | Benefícios diferentes percebidos pelas mulheres e homens .....                                     | 16 |
| 2.4.2 | Vantagens e desvantagens para o indivíduo .....  | 17 |
| 2.4.3 | Vantagens e desvantagens para a organização .....  | 19 |
| 2.4.4 | Vantagens e desvantagens para a família e relações sociais .....                                   | 21 |
| 2.4.5 | Vantagens e desvantagens financeiras e para a carreira .....                                       | 23 |
| 3     | PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS .....  | 25 |
|       | RESULTADOS E DISCUSSÃO .....   | 30 |
| 4     | CONSIDERAÇÕES FINAIS .....   | 44 |
|       | REFERÊNCIAS .....  | 47 |
|       | APÊNDICE A – Questionário da pesquisa .....  | 52 |



## 1 INTRODUÇÃO

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); Kugelmass (1996); 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..

Barros (2007); Tietze (2005); Puma (2007) concordam que o *home-office* pode ser muito mais do que uma simples mudança de local onde se escolhe trabalhar. A percepção que é tudo de bom poderá, com o passar do tempo, ser repensada assim que ficam aparentes os efeitos positivos e negativos do *home-office*.

O local onde antes era do convívio familiar, agora divide espaço com o escritório *home-office*. A comunicação face a face é substituída pela virtual com uma sociabilidade eletrônica e o horário de início e término das atividades profissionais, assim como a própria carreira, passa a ser autogerido pelo trabalhador e pouco pela gerência da empresa. Esses fatores influenciam a percepção sobre o *home-office* (SPRITZER, 2008).

O teletrabalho, termo também usado com o mesmo significado de *home-office*, envolve trabalhar remotamente em relação ao empregador ou em relação a um local de trabalho tradicional, por uma parte significativa do tempo, podendo ser período integral ou parcial (COSTA, 2004 e BARROS, 2007).

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 (2013), hoje no Brasil encontramos 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.

Nas últimas décadas os processos de reestruturações das organizações aumentaram rapidamente e a reconfiguração das relações de trabalho demandou um acompanhamento de perto dos efeitos, requerendo um maior conhecimento das consequências dessas mudanças (SOBRATT, 2013).

Analistas e pesquisadores salientam a importância dos locais em que o trabalho remoto é realizado, pois sempre envolverão o processamento eletrônico de informações e de telecomunicações, afirma Costa (2004).

Segundo Sullivan (2000), o uso da tecnologia nos processos de trabalho estimula o desenvolvimento das relações no mundo virtual, impacta a família inteira, seu ambiente familiar incluindo o orçamento econômico da família. Puma (2007) concorda e complementa, explicando que o *home-office*, causa problemas nas dinâmicas de espaço e tempo, podem abrir novas oportunidades para o desenvolvimento do ser humano com possibilidades de ganho de qualidade de vida, e que por outro lado há outros fatores que podem trazer consequências tanto boas quanto ruins para os envolvidos.

Os relacionamentos interpessoais, intrapessoais e a autogestão são fatores relevantes apontados nas teorias estudadas, devido aos seus impactos serem de grande importância na vida do teletrabalhador. O perfil do teletrabalhador passa a ser fundamental, explica Nilles (1997), porque o trabalhar em casa pode influenciar a carreira, pode desenvolver novos hábitos de alimentação, causar desmotivação e solidão. Somando-se a estes, outros fatores relevantes também apontados pelo mesmo autor, dizem respeito aos relacionamentos que envolvem os familiares, porque o trabalhador em *home-office* necessita de um consenso familiar, de uma delimitação de espaço, de horários compartilhados e controle de sons e ruídos que influenciam a sua concentração.

A presente pesquisa tem o seu foco na verificação desses fatores apontados como causadores dos principais impactos ao se trabalhar em *home-office*, buscando identificar, em um estudo empírico, a realidade de profissionais que atuam no Brasil.

## 1.1 JUSTIFICATIVA DO TEMA

Segundo Morgan (2004), até o ano de 2050, impulsionadas pelas novas ferramentas tecnológicas, a maioria da população mundial vai atuar em teletrabalho e home-office.

A Sobratt (2013) afirma já existir mais de três milhões de pessoas atuando nesta modalidade de trabalho no Brasil.

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.

O modelo de ambiente de trabalho à distância da organização que adota *home-office*, torna possível a comunicação e interação através de *e-mail*, *skype*, telefone e outros equipamentos que a inovação tecnológica trouxe (SOBRATT, 2013; LISTER e HARNISH, 2011). Com esta comunicação e interações feitas sem o contato pessoal cara a cara, tornam possível a ocorrência de problemas de relacionamentos entre equipes, entre o indivíduo com os seus familiares e até com ele mesmo.

A relevância deste estudo torna-se clara 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.

Mello (2013) declarou em sua palestra ministrada no seminário promovido pela Britcham<sup>1</sup> (Câmara Britânica de Comércio e Indústria no Brasil), onde se discutiram os principais aspectos do teletrabalho nas perspectivas social, econômica e tecnológica que contribuirão para uma gestão eficiente: “Não houve um período de mudanças sequer parecido com o que a humanidade está prestes a viver,

---

<sup>1</sup> Britcham (Câmara Britânica de Comércio e Indústria no Brasil) - Associação nacional sem fins lucrativos, cujo objetivo é incrementar as relações entre Brasil e Reino Unido, promover debates e atuar no desenvolvimento de oportunidades de negócios para a comunidade empresarial britânica e brasileira. Fundada em 1916 é a única reconhecida por ambos os governos.

portanto, todos nós deveríamos nos preocupar com o futuro, pois teremos de passar o resto de nossas vidas nele”.

## 1.2 PROBLEMA

Segundo Nilles (1997), no local de trabalho tradicional em uma organização predomina o contato direto entre os colaboradores, assim, este trabalho sendo transferido para dentro da residência do trabalhador traz mudanças nas relações interpessoais de trabalho. Com este contato pessoal diminuído ou até em alguns casos, inexistentes, poderá causar impactos importantes e relevantes na vida do trabalhador.

As equipes tendem a se fragmentarem devido ao convívio ser eventual. Assim, se por um lado a fragmentação favorece a diminuição de conflitos, por outro encontra dificuldade em agregar as pessoas em uma organização, a fim de que tenham motivação para a execução dos trabalhos e alcancem produtividade.

O número de trabalhadores nesta modalidade vem aumentando rapidamente, tornando significativo o estudo de seus impactos, visto que não somente as organizações e os seus funcionários são afetados, mas também os familiares, o meio ambiente e a sociedade (MELLO, 1999).

Segundo Jackson (1999), mesmo com toda a tecnologia, o trabalho virtual não consegue captar confiança nesses relacionamentos. Mann, Varey e Button (2000) concordam que a comunicação somente virtual pode ser mais flexível, porém a expressão de sentimentos fica nula, diminui a intimidade e impede o estreitamento das relações de amizade entre colegas de trabalho.

Puma (2007), em sua teoria, afirma haver complexidade em se trabalhar no ambiente doméstico e observa a existência de vantagens e desvantagens, como também a necessidade da autogestão das atividades diárias, do tempo e da carreira.

Há teletrabalhadores que tiveram seus gastos aumentados por conta da implantação do *home-office*, gastos estes com equipamentos e serviços. O teletrabalho eliminou o escritório físico diminuindo os gastos com transporte, mas

por outro lado, afirma Sakuda (1999), o trabalhador não teve alguns direitos garantidos pela legislação trabalhista como o vale-refeição, horas extras e outros aditivos para serviços executados no espaço doméstico.

A mudança física do local de trabalho exige adaptações fazendo-se necessário encontrar dentro dos novos ambientes, aquelas que tragam a possibilidade de um bom relacionamento entre as pessoas envolvidas que compartilham o mesmo ambiente. Podendo este ambiente estar em um contexto familiar ou empresarial.

### **1.2.1 Hipótese**

Os artigos de pesquisa apontam que o *home-office* é um modelo de trabalho já utilizado em muitas empresas, principalmente por aquelas mais competitivas e os indivíduos mais próximos das inovações tecnológicas percebem e querem participar ativamente destes processos inovadores (PAIVA, 2008).

O *home-office* traz propostas de flexibilidade de horário, de restar mais tempo para as relações sociais e familiares, de autogestão, de liberdade e independência, de menos estresse no dia a dia, de conformidade com legislação, entre outros benefícios, que despertam o desejo de muitos indivíduos em trabalhar em casa por valorizarem esses fatores.

As questões levantadas no estudo com base na teoria estudada e comparada com a pesquisa de opinião, responde qual a percepção que o indivíduo tem sobre o *home-office* e se ele oferece mais vantagem do que desvantagem.

## **1.3 OBJETIVOS**

Estudar o modelo de trabalho em *home-office*, conhecer seus benefícios, averiguar se existem desvantagens e quais são como também suas consequências para os teletrabalhadores, verificar como está o conhecimento e percepção dos trabalhadores em geral quanto ao modelo de trabalho.

### 1.3.1 Objetivo Geral e Perguntas de Pesquisa

Estudar o modelo home-office e averiguar, como são impactados os relacionamentos entre o indivíduo com sua equipe, sua liderança e a empresa.

A carreira profissional do teletrabalhador poderá ser afetada por não estar face a face com a estrutura da organização?

O relacionamento em equipes virtuais é diferenciado da clássica relação chefia-colaborador, caracterizada por uma hierarquia definida, pelo uso do mesmo espaço físico e com os processos de atividades e tarefas de execução contínuas.

O *home-office* contribui para o progresso profissional de quem usa?

Conhecer os relacionamentos com os envolvidos da casa no dia a dia de um trabalhador em *home-office* com o objetivo de se entender quais são os fatores relevantes que produzem satisfação ou insatisfação.

Qual o grau de satisfação do teletrabalhador nessa modalidade de atividade?

Segundo Smaha (2009) o trabalho em casa torna as relações entre demandas pessoais, familiares e profissionais muito próximas e por vezes se misturam causando problemas na adaptação.

O *home-office* está ajudando a relação familiar?

Será possível trabalhar em *home-office* sem ser muito incomodado somente com a separação de um local apropriado e sem ruídos?

Segundo Mann, Varey e Button (2000), o *home-office* traz mudanças que necessitam ser observadas no meio empresarial, individual e social, por conta da flexibilidade de horário e individualização das tarefas, pois acarretam uma mudança na forma de gestão, a qual se vê inserida em uma autogestão do tempo e da carreira. Os autores ressaltam que o teletrabalhador poderá sentir-se isolado, ainda que possa ter a sensação de independência.

A individualização das atividades poderá trazer a sensação de isolamento e de independência?

O *home-office* está ajudando a relação social do teletrabalhador?

A disciplina de horário por ser flexível poderá ser vista como vantagem?

A utilização de equipamentos e de softwares por parte dos administradores, moderadores e usuários é de relevante atenção por parte das organizações quando há a intenção de se implantar o *home-office*, com isso os custos podem vir a ser uma preocupação dos teletrabalhadores (PAIVA, 2008).

Os gastos domésticos sofrerão aumento com equipamentos e serviços?

### **1.3.2 Objetivos específicos**

Pesquisar partindo da percepção de trabalhadores em *home-office* e dos trabalhadores em ambientes tradicionais, quais as vantagens e desvantagens apontadas por eles em se trabalhar no ambiente doméstico, as possíveis implicações no compartilhamento da relação profissional e pessoal com os colegas de trabalho, integrantes da família que compartilham o ambiente doméstico e pessoas envolvidas no dia a dia.

Conhecer e entender como é praticado o trabalho em *home-office* atualmente no Brasil, qual o grau de satisfação de quem já trabalha e qual a disposição em atuar nesta modalidade por indivíduos que nunca trabalharam.

Averiguar se os custos de se trabalhar em *home-office* afetaram a situação econômica do teletrabalhador e se foram compartilhados com a empresa.

Revelar se existe sentimento de isolamento e se o teletrabalhador desenvolveu problemas psicológicos por conta de a comunicação ser somente virtual.

Conhecer o quanto a carreira do teletrabalhador foi desenvolvida e influenciada pelo *home-office*, averiguando se houve crescimento ou não.

## 1.4 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

### Capítulo 2.1 – Conceito de teletrabalho em *home-office*

Apresentação teórica sobre o assunto *home-office*, conceito, definição, características e aspectos, aplicação atual no contexto organizacional; familiar e social extraída das teorias de vários autores.

### Capítulo 2.2 – Instrumentos ou equipamentos utilizados para execução de atividades em *home-office*

São relacionados nomes de alguns instrumentos e equipamentos úteis da TIC (Tecnologia da Informação e Comunicação) mais utilizados para execução das tarefas em *home-office* junto com informações para se obter segurança e qualidade do serviço.

### Capítulo 2.3 – Características específicas para o indivíduo que trabalha em *home-office*

Informações sobre algumas características importantes que são necessárias para a formação do perfil de um teletrabalhador.

### Capítulo 2.4 – Vantagens e desvantagens

Apresentação de vantagens e desvantagens do *home-office* em um contexto amplo onde se encontra envolvido o indivíduo teletrabalhador com questões: administrativas, trabalhistas, organizacionais, familiares e sociais.

#### 2.4.1 – Benefícios diferentes percebidos pelas mulheres e homens

Neste capítulo são descritos alguns achados identificados na revisão teórica quanto às percepções diferentes entre homens e mulheres sobre o *home-office*.

#### 2.4.2 - Vantagens e desvantagens para o indivíduo

As vantagens e desvantagens apontadas por autores quanto a aspectos que afetam a pessoa do teletrabalhador.

#### 2.4.3 - Vantagens e desvantagens para a organização



As empresas que adotam o *home-office* sentem os benefícios, mas também encontram dificuldades na gestão, neste capítulo algumas delas são descritas para uma melhor compreensão da dinâmica de sua implantação.

#### 2.4.4 - Vantagens e desvantagens para a família e relações sociais

Neste capítulo procurou-se detalhar alguns pontos relevantes identificados pelos autores que possam trazer problemas de adaptação do indivíduo com seus familiares e seus relacionamentos sociais, assim como relatar os pontos favoráveis valorizados que trazem satisfação.

#### 2.4.5 - Vantagens e desvantagens financeiras e para a carreira

Apresentação de algumas das dificuldades para o desenvolvimento da carreira profissional bem como a preocupação econômica percebida nas pesquisas desenvolvidas pelos autores por se trabalhar em casa, identificação de quais gastos e necessidades de serviços e equipamentos a influenciam e qual seu impacto.

### Capítulo 3 - Procedimentos metodológicos

É apresentado o tipo de pesquisa utilizado, o instrumento utilizado para a obtenção dos dados primários, o modo como foi aplicado à pesquisa, o conteúdo abordado e o que se esperou obter dos resultados. Também, o método utilizado para análise quantitativa e qualitativa da ocorrência do fenômeno *home-office*.

### Capítulo 4 - Resultados e discussão

É apresentado neste capítulo o desenvolvimento explicativo dos dados tabulados em forma de tabelas com comentários sobre os resultados e seu contraste com os posicionamentos dos autores pesquisados na revisão teórica.

### Capítulo 5 - Considerações finais

Os resultados são apresentados, comentado e finalizado com sugestão para novas e futuras pesquisas sobre o assunto.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

A tecnologia da informação e o avanço das telecomunicações são hoje canais viabilizadores da criação de um mundo de novos relacionamentos. A internet passou de algo visto como modismo para a mais importante rede global de comunicação popularizada e virtualizada dentro de novos espaços, alcançando características amplas envolvendo o homem com o computador, seus relacionamentos e comportamentos, não apenas para entretenimento, e sim muito mais para o trabalho e trabalho em qualquer lugar e qualquer hora (PAIVA, 2008).

### 2.1 CONCEITO DE TELETRABALHO EM *HOME-OFFICE*

O conceito de teletrabalho é definido por vários autores que concordam semelhantemente entre eles que o modelo envolve trabalhar remotamente em relação ao empregador por uma parte do tempo significativo e com recursos eletrônicos. (COSTA, 2004; SOBRATT, 2013; RESEDÁ, 2007; FELSTEAD et al., 2003). Também concordam sobre o uso das novas tecnologias como característica do trabalho remoto os autores Van Horn e Storen (2000, p.3), dizendo que “trabalhar em casa, longe do local de trabalho do empregador, usa-se essencialmente recursos da tecnologia de informação, tais como a internet, computadores ou telefones”, também Lafferty e Whitehouse (2000, p. 236), concordam e dizem que “o uso da tecnologia de comunicação e da computação contribuem para trabalhar longe de um local central”.

Segundo o relatório da SOBRATT (2013) as atividades remotas existem há muito tempo sendo executadas de várias formas e possuindo várias rotinas. Vendedores, consultores, acadêmicos, caracterizadas por adaptações feitas que incluam questões de logísticas, mobilidade, custos, rapidez e eficiência.

O teletrabalho recebe alguns outros nomes: trabalho na era virtual, o trabalho da era da informação, o trabalho na organização virtual, o local de trabalho da era da informação.

O trabalho a distância não determina um local específico para trabalhar, isso é definido de acordo com as características das atividades

desenvolvidas pelo trabalhador e das necessidades da empresa. O teletrabalho pode ser desenvolvido no domicílio do trabalhador, em escritórios descentralizados da própria empresa, em áreas gratuitas ou pago de utilização de computadores e acesso à Internet (telecentros, cybercafés, bibliotecas, centros de convivência, etc.), das salas de espera ou mesmo do escritório de clientes. (SOBRATT, 2013 p. 147)

Outras características são apresentadas para se conceitualizar a forma de trabalhar como teletrabalho, segundo Nilles (1997) o teletrabalho foi introduzido na década de 1970 como um meio de relevante contribuição para empregados em viagem. Day e Burbach (2011) apresentam em seus estudos semelhante conclusão a respeito desta afirmação e concordam que as novas tecnologias da informática (TIC) são utilizadas para a comunicação dos trabalhadores que viajam a trabalho explicando que elas permitem a interação uns com os outros virtualmente.

Resedá (2007) ao estudar sobre o assunto comenta que não é de hoje que o teletrabalho é utilizado como uma nova forma de exercício da atividade em vários países e explica que no Brasil as empresas estão se rendendo a esta forma de exercício da atividade, aceitando discussões para encontrar propostas na legislação trabalhista onde caberiam: inclusão de pagamento de horas extras, vale alimentação, adicionais que cubram gastos com serviços e com equipamentos.

O fenômeno do teletrabalho e o trabalho em domicílio *home-office* tornaram-se frequentes nas últimas décadas em face da invenção, aperfeiçoamento e generalização de novos meios comunicacionais, ao lado do advento de novas fórmulas organizacionais e gerenciais de empresas e instituições. Aborda Cavalcante e Jorge Neto (2012) no âmbito jurídico trabalhista considerando dados relevantes cruzados pela SOBRATT.

A partir de dados gerais sobre o acesso dos brasileiros a computadores e a Internet levantados por diferentes pesquisas de diferentes instituições (PNAD/IBGE, TIC Domicílios, TIC Empresas, Painel IBOPE/NetRatings), [...] foi realizado alguns cruzamentos que permitem fazer uma estimativa também genérica de que o Brasil, conta com aproximadamente 10 milhões e seiscentos mil teletrabalhadores em 2008. [...] (CAVALCANTE e JORGE NETO, 2012 p. 38).

A SOBRATT realizou em 2011 o I Seminário de Teletrabalho na Cidade de São Paulo, sendo participantes a Prefeitura do Estado de São Paulo e FIESP - Federação das Indústrias do Estado de São Paulo para discussões sobre os temas

Teletrabalho, empregabilidade de pessoas com deficiência física ou mental e oportunidades de trabalho.

Nesse seminário onde a discussão permeou as vantagens possíveis de serem obtidas pelas pessoas e pelas empresas que adotarem o *home-office*, houve um discurso otimista quanto à integração e inclusão de pessoas.

As explicações foram muitas, incluído dado histórico das tecnologias do passado em uma linha do tempo ocorrido nas últimas três décadas, onde máquinas de escrever e calculadora de mesa eram importantes ferramentas de trabalho, há menos de vinte anos os *e-mails* não eram populares, há menos de dez anos não havia vídeos *online* nem redes sociais e poucas pessoas utilizavam *smartphone* há cinco anos atrás. Hoje com a acessibilidade e popularidade dos *softwares* e suas operações serem simples, permitem interações pessoais e profissionais com rapidez e agilidade, economia e pouco impacto ambiental. Os resultados comparativos entre empresas atuais que possuem suas estruturas empresariais e operacionais em grandes centros urbanos foram estimulados no discurso onde foram apresentadas reais vantagens para quem adotar o *home-office*, pelos ganhos em competitividade e baixos impactos ambientais causados pela locomoção dos funcionários. As empresas governamentais assinalaram também sentirem a necessidade de estarem atualizadas com inovações e soluções inteligentes que tragam benefícios para sociedade e meio ambiente (SOBRATT, 2013).

Na observação dos conceitos apresentados nota-se a relevância do assunto sendo clara a discussão quanto aos seus benefícios ou não e sua evolução. Nos demais capítulos serão explanados as vantagens e desvantagens do trabalho em *home-office*, características e perfis exigidos do indivíduo para se trabalhar nesta modalidade, equipamentos e serviços mais utilizados, fruto de pesquisa de vários autores.

## 2.2 INSTRUMENTOS OU EQUIPAMENTOS UTILIZADOS PARA EXECUÇÃO DE ATIVIDADES EM *HOME-OFFICE*

As atividades para serem executadas a distância necessitam muitas vezes apenas de PCs notebooks, câmera de vídeo, acesso a internet com velocidade rápida, telefone comum e celular, smartphones, tablets, pdas (Assistente Digital Pessoal), soluções de tele e web conferências (transitando voz, dados e vídeo) (SOBRATT, 2013; LISTER e HARNISH, 2011).

*Softwares* avançados para prover controle, autenticação e segurança no acesso às informações, identificação biométrica, bloqueios de diversos tipos e horários e de ações não autorizadas, rastreamento de *logs* (registros de eventos) no sistema, gestão automática de produtividade etc. (SOBRATT, 2013; LISTER e HARNISH, 2011).

A forma de trabalho em *home-office*, onde o profissional exerce suas tarefas em sua casa, o papel da tecnologia de segurança da informação passa a ser fundamental, tanto para as atividades das empresas e dos teletrabalhadores; Lister e Harnish (2011) salientam a importância e o dever da empresa em ter segurança total entre os pontos conectados, com controle automático da banda utilizada feito com até 40 kbps de banda, em qualquer tipo de rede.

A facilidade de utilização dos equipamentos e dos softwares por parte dos administradores, moderadores e usuários é de relevante atenção por parte das organizações quando há a intenção de se implantar o *home-office*, pois tanto a manutenção e evolução, como a integração dos teletrabalhadores com a equipe e os demais sistemas já existentes na organização devem ser observados para se alcançar resultados positivos e eficientes.

### 2.3 CARACTERÍSTICAS ESPECÍFICAS PARA O INDIVÍDUO QUE TRABALHA EM *HOME-OFFICE*

Para Nilles (1997), a autodisciplina é uma característica importante, já que o teletrabalhador não é submetido a um controle rígido e constante e sugere que o trabalhador tenha o que chamou de “partida automática para o trabalho”.

Bredin (1996) reforça esse aspecto dizendo que o teletrabalhador deve ser o administrador de seu tempo, de seu trabalho, de forma efetiva e sendo frequente a busca por desafios e mantendo-se sempre motivado.

“O Trabalhador em (*home-office*) precisa ter a capacidade de se automotivar, pois estará sempre exposto a distrações promovidas pelo ambiente à sua volta.” (BOONEN, 2003, p. 125).

Considerado uma vantagem competitiva, o comprometimento é outra importante característica que um teletrabalhador deve ter. Cada vez mais as organizações precisam de pessoas que invistam no trabalho e que se identifiquem com os valores organizacionais (BREDIN, 1996).

## 2.4 VANTAGENS E DESVANTAGENS

O cenário que se apresentará no Brasil em 2014 segundo a Sobratt (2013) é de uma população de 201.032.714 habitantes, sendo 102 milhões de brasileiros com acesso a Internet, 58% dos usuários da Internet móvel é por motivos pessoais e 20% são por motivos profissionais. Quanto a políticas públicas somente 11% dos teletrabalhadores terão elas estabelecidas e 64% ainda estarão na informalidade.

Diante de relevante cenário faz-se necessário à compreensão de tal modalidade de trabalho *home-office*, suas implicações tanto para o indivíduo como para a organização e seus reflexos para a sociedade e meio ambiente, entende-se que toda mudança traz algum impacto.

Segundo a Sobratt (2013) empresas com estruturas administrativas mais conservadoras são as que mais reforçam dúvidas e questionamentos quanto a esses impactos e alguns deles estão listados abaixo se valendo saber que são estes permeados e reforçadas com resistência por alguns gestores em posição de gerenciamento.

Questionamentos, absolutamente legítimos, incluem a garantia da plenitude da comunicação interpessoal horizontal e vertical e da produtividade, os riscos de interrupções dos serviços em áreas essenciais, os custos de implementação para as empresas, o controle sobre eventuais desvios de conduta, a disposição e capacidade do corpo gerencial de adaptação ao novo modelo, responsabilidades de natureza legal trabalhista, segurança e

saúde ocupacional, o receio do administrador quanto à imagem pública da instituição e diversas questões de ordem psicossocial, como a expectativa de se trabalhar menos (SOBRATT, 2013, p.14).

O modelo de trabalho chamado de teletrabalho ou trabalho na modalidade (*home-office*) segundo Trope (1999); Sobratt (2013) e Mello (1999) apresenta vantagens e desvantagens.

A implantação do teletrabalho altera significativamente a forma como a empresa organiza suas funções, controles e infraestrutura, assim como produz alterações na dinâmica do indivíduo no seu sistema de auto-regulação e na sua sociabilidade. Alguns autores Nilles (1997), Kugelmass (1996) e Mello (1999) entendem que essa nova relação de trabalho produz benefícios recíprocos quando há entendimento entre as partes no tocante a cumprimento de contratos trabalhista individual ou coletivo.

Como desvantagens pode ser apresentado:

Sentimento de isolamento social e/ou tédio; menos possibilidades para desenvolvimento profissional e obtenção de promoções, por estarem distante dos superiores e colegas de trabalho; quebra de barreiras entre as esferas do trabalho e da família; dificuldade em controlar o tempo para trabalhar; o sentimento do coletivo e de pertencer à organização pode ser enfraquecido; o teletrabalho pode ter uma conotação de condições de empregos menos favoráveis, em termos de regalias econômico-sociais; a falta de suporte técnico para a realização da atividade (MANN e HOLDSWORTH, 2003; MELLO; TROPE, 1999; SAKUDA, 1999; KUGELMASS, 1996).

Jonhson et al. (2007) detalha e assinala a importância de se equilibrar responsabilidades pessoais e profissionais quanto aos gastos em equipamentos e serviços bem como a formalização dos contratos contemplando horas extras, vale refeição e benefícios idênticos aos de profissionais em ambiente de escritório, visto que se assim não forem poderá ser classificado o modelo de trabalho em *home-office* como desvantagem para o indivíduo beneficiando apenas a organização.

Como vantagens pode ser apresentado:

Em relação às organizações e a sociedade a instituição do teletrabalho desafia hábitos consolidados e as interações sociais do indivíduo. Segundo Nilles (1997), para a sociedade, a diminuição dos preços praticados no mercado de imóveis, a maior participação dos empregados em atividades sociais, a melhoria do meio ambiente, a redução do custo de energia e a menor dependência dos combustíveis fósseis são consequências positivas da implantação do teletrabalho.

Embora não haja dúvida de que tecnologias da informação e comunicação (TIC) estão mudando as maneiras que as pessoas trabalham, ainda não houve grandes mudanças em padrões de áreas de desenvolvimento econômico, mais notadamente as grandes cidades é que sentem a necessidade de trabalhar a mobilidade urbana implementando o *home-office* (SOBRATT, 2013).

Vários autores entendem que os benefícios do home-office são:

Redução do estresse, mais tempo para a família e filhos, mais tempo para atividades esportivas, redução da poluição, menos carros na rua, inclusão de mão de obra de deficientes e aposentados, maior compartilhamento de conhecimento, entre outros (SOBRATT, 2013; MELLO, 1999; TREMBLAY, 2002 e KUGELMASS, 1996).

#### **2.4.1 Benefícios diferentes percebidos pelas mulheres e homens**

“As mulheres visualizam seus papéis domésticos e maternais como centrais e constroem a ideia do teletrabalho como uma possibilidade de conciliar suas atividades profissionais com seus papéis domésticos.” e por outro lado “Os homens adotam o teletrabalho por razões individuais e relacionadas ao trabalho” (SULLIVAN e LEWIS, 2001).

As mulheres são mais suscetíveis a perceber os custos pessoais - e não somente os benefícios associados ao teletrabalho na modalidade *home-office* (RODRIGUES, 2011).



Entretanto a autora aponta que as mulheres teletrabalhadoras tendem a ter mais dificuldades do que os homens para separar as atividades profissionais da rotina doméstica (RODRIGUES, 2011).

Encontrar um equilíbrio na divisão entre a vida profissional e a doméstica se torna mais complexo pelas mulheres. Observa o autor que os homens teletrabalhadores ao conviverem com o *home-office* estão igualmente sentindo essa necessidade de no mesmo espaço da casa, estabelecer um melhor equilíbrio entre suas identidades como pais e profissionais (SPRITZER, 2008).

Segundo Tremblay (2002) o teletrabalho geralmente é mais aceito por pessoas com filhos do que o contrário, pois a redução do tempo gasto em deslocamentos é mais valorizada, por viabilizar aumento do tempo com a família, se tornando fundamental, no caso das mulheres.

Há uma propensão de as mulheres aderirem mais ao *home-office* é o entendimento de Perin (1999) o autor explica que tal fato ocorre porque as mulheres tendem a assumir maior número de tarefas da casa, tornando-as menos disponíveis para a organização. Também avaliam que os homens mesmo participando mais ativamente em casa, estes assumem no máximo 40% das atividades.

#### **2.4.2 Vantagens e desvantagens para o indivíduo**

Kugelmass (1996) identifica que o tempo para o lazer, para praticar esportes, para os cuidados pessoais é percebido como vantagens e possibilita para o indivíduo: uma maior dedicação dos pais para com os filhos, redução do nível de stress, do desgaste físico e psicológico, o autor completa ainda afirmando que a flexibilidade de horário proporcionada pelo *home-office* disponibiliza a integração familiar.

Para Haddon (1998) o trabalho por obter flexibilidade de horário traz um sentimento de liberdade para priorizar outras atividades que o indivíduo gostaria de realizar o autor interpreta esta liberdade como sendo uma ilusão, e explica

concluindo que o teletrabalhador terá que negociar sua demanda e horários com supervisores, familiares, colegas e clientes.

Por outro lado Tietze (2005) diz que os indivíduos por conta do horário ser flexível eles passaram a ter mais liberdade para organizar suas atividades podendo ser uma vantagem dependendo de cada um, mas que isso também exigiu maior responsabilidade e autocontrole.

Barros (2010) entende que as jornadas longas de trabalho não explícitos em contrato e ocasionadas justamente pelo horário flexível, pode se revelar imensurável o seu custo, quando não se consegue definir os limites entre tempo e espaço de trabalho compartilhado com vida pessoal e por tornar o teletrabalhador individualista.

O teletrabalhador tem a sensação de obrigação à autogestão é o relato de Tremblay (2002) explica que o teletrabalhador na tentativa de adaptação sente dificuldade em se organizar tornando-se este fato um problema complexo que exige uma nova lógica para trabalhar o tempo e o espaço, inclusive na exigência de formalizar ajustes contratuais bem definidos com a organização.

Entretanto para Barros (2010) os indivíduos interpretam como vantagem do *home-office* a maior autonomia para organizar o trabalho, a flexibilidade para gerir o próprio tempo e acabam percebendo maior qualidade de vida, principalmente, quando essa qualidade de vida inclui relações sociais e tempo para praticar atividades físicas.

Segundo Boonen (2003) o teletrabalhador sente falta de ter com quem discutir assuntos profissionais, sente a necessidade de conversar com colegas de trabalho pessoalmente até por conta da sociabilidade e relação interpessoal, logo para se sociabilizar, encontra fora do ambiente da organização uma maneira de compensar essa necessidade, complementa Jackson (1999) que os trabalhadores sentem também a necessidade de confiança recíproca.

Tanto Jackson (1999) como para Kugelmass (1996) ambos concordam que o teletrabalhador está satisfeito e não se sente isolado com as interações feita somente virtual nas equipes, eles possuem na verdade um sentimento de liberdade e de independência.

Ainda em se tratando de vantagens do modelo *home-office* para o indivíduo Boonen (2003) e Mello (1999) percebem em seus estudos que o tetrabalhador se torna mais produtivo quando pode dar um curso mais tranquilo às suas ideias, porque esta tranquilidade influencia positivamente os resultados.

Resumindo o indivíduo segundo os autores sentem vantagens em ter horário flexível, liberdade e autonomia para gerir seu dia a dia, podem se dedicar mais aos papéis de pais, sentem uma redução do nível de estresse, do desgaste físico, pode dar um curso mais tranquilo as suas ideias “ser mais criativo”, e sente como desvantagens a responsabilidade da auto gestão, a distância dos colegas, a falta de discutir assuntos de trabalho face a face de confiança recíproca e longas jornadas de trabalho.

### **2.4.3 Vantagens e desvantagens para a organização**

As empresas na busca da competitividade adotam o *home-office*, esta adoção explica a Sobratt (2013) tem sido motivada nas empresas pela busca da sustentabilidade e crescente competitividade de mercado.

Os casos observados no mercado e na bibliografia demonstram que essa modalidade vem de encontro às exigências de um mundo empresarial moderno, traçado na eficiência e no lucro, incluindo responsabilidades sociais e ambientais (SOBRATT, 2013).

As empresas que conseguiram difundir suas inovações tecnológicas alcançaram ganhos sobre os custos e viram seus produtos e serviços aumentarem a receita segundo Castells (1999) o motivo principal foram os investimentos em sistemas de informação e comunicação e dos modelos de organizações flexíveis.

Um questionamento levantado por Nilles (1997) sobre o teletrabalho: "Será que vale a pena?" e a resposta vem por ele mesmo dizendo ser "inquestionável" a validade da prática e afirma exemplificando com sua própria experiência, a qual demonstra que projetos de teletrabalho dão retorno às organizações em um prazo máximo de um ano, mesmo considerando os custos com a implantação.

Aparece com uma vantagem para a empresa que adota o *home-office* o corte de despesas com espaço no escritório, a redução das faltas dos trabalhadores, atração captação e retenção de talentos (MELLO, 2012).

O *home-office* exige uma gestão diferenciada do modelo tradicional para o modelo virtual, uma organização já descentralizada vai se adaptar à modalidade com mais rapidez, facilitando o planejamento, o desenvolvimento das atividades e levar os teletrabalhadores a uma maior autonomia (MCGRATH e HOULIHAN, 1998).

Em uma visão holística Costa (2004) relaciona pontos que dificultam a implantação do *home-office*: dificuldade de gerenciar os teletrabalhadores, mensurar custos de implantação e manutenção do teletrabalho junto com a gestão administrativa, financeira, recursos humanos juntamente com a gestão de talentos, ausência de propostas com inovações contratuais que atendam e satisfaçam tanto o teletrabalhador e a legislação trabalhista brasileira.

Segundo Felstead et al (2003) a comunicação exclusivamente virtual não produz sentimento nem comprometimento com a equipe os teletrabalhadores e os seus supervisores imediatos encontram na operacionalização das tarefas, alguns pontos que dificultam suas ações, e justificam este fato por talvez não estarem presentes com os membros da equipe.

A ausência de comunicação face a face distancia o indivíduo da organização, impossibilitando a construção de uma identidade, tanto do trabalhador como da organização. Para Galpin e Sims (1999) esse fator força um aumento da confiança entre o trabalhador e a organização.

Por outro lado, essa ausência de comunicação face a face causa perda de vínculo com o grupo de colegas afirma Kugelmass (1996); Mello (1999) e Nilles (1997) podendo levar o indivíduo a ter problemas psicológicos como a desmotivação e a sensação de solidão.

A organização é afetada com a possível falta de comprometimento no modelo *home-office* resultando em perda de identificação do teletrabalhador com a mesma e a diminuição de compartilhamento de valores do indivíduo, afirmam (WARD e SHABHA, 2001).

A baixa interdependência nas execuções das atividades e a maior autonomia de decisão fazem com os teletrabalhadores sintam-se mais satisfeitos com a sua condição de liberdade, segundo Golden (2007) e Veiga (2005) o nível de satisfação tende a ser proporcional ao número de horas dedicadas ao trabalho à distância, ainda quando esse número de horas é excessivo, a questão mais importante é a queda da satisfação em função da sensação de isolamento.

Barros (2010) considera uma desvantagem especialmente as dificuldades de manter a visibilidade profissional e de estabelecer limites para a auto cobrança.

No entanto as organizações promovem seus funcionários para o regime *home-office*, argumentando a retenção de talentos e a melhoria da qualidade de vida dos indivíduos, principalmente a possibilidade de os funcionários conciliarem as atividades profissionais com a vida pessoal. Bentley e Yoong (2000) e Patrickson (2002) ressaltam a vantagem dos funcionários mais próximos da aposentadoria poder dedicar-se a outras atividades, sem deixar de contribuir com o seu conhecimento acumulado.

A melhoria na qualidade de vida com a flexibilidade de horários e a realização de atividades de interesse pessoal tem sido argumentos muito usados pelas empresas para convencerem funcionários a mudarem para essa modalidade (TREMBLAY, 2002).

Para Nilles (1997, p. 30), o argumento utilizado é “que os benefícios do teletrabalho chegam não somente aos empregadores, mas a funcionários e a comunidade”.

#### **2.4.4 Vantagens e desvantagens para a família e relações sociais**

O equilíbrio entre vida familiar e trabalho, a economia de tempo com deslocamentos casa-escritório, a flexibilidade de horários, a autonomia e a redução de gastos com transporte e vestuário, são vantagens ressaltadas por Costa (2004, p. 44) que complementa com uma frase marcante dizendo “o home-office liberta as pessoas para relações sociais mais verdadeiras”.

Relatando quase os mesmos benefícios os autores: Kugelmass (1996); Mann Holdsworth (2003); Mello (1999); Nilles (1997) e Trope (1999) complementam que o *home-office* oferece: maior autonomia, autoconfiança, independência e liberdade; melhor qualidade de vida; redução do estresse devido à permanência em congestionamentos no trânsito; menos interrupções durante o trabalho; redução de tempo e despesas com o deslocamento casa-trabalho proporcionando maior tempo para investir na família e nas relações sociais.

Entretanto a disponibilidade do (a) teletrabalhador (a) para os filhos pode ser apenas parcial; contrapõe Costa (2007) e Tremblay (2002) dizendo que a maior proximidade da família não significa que ele ou ela sempre conseguirá exercer livremente o cuidado com os filhos durante o horário de trabalho.

Segundo Barros (2010) é apontada por teletrabalhadores quanto a sua percepção de desvantagem: consequências trazidas para a sua vida pessoal por estarem mais tempo solitários em um local sem a presença dos colegas de trabalho.

Outro aspecto observado em relação à casa diz respeito a aparente desarrumação com trabalho por todos os lados ressalta Johnson et al (2007) por haver a percepção e um sentimento de falta de privacidade da família em relação ao *home-office*, as chamadas por telefone, *skype* é outro elemento pelo qual o trabalho pode invadir o espaço da casa, no momento em que os indivíduos da casa tiverem que atender se o teletrabalhador estiver ausente.

O fato de o sistema familiar ser afetado pelo *home-office* a ponto de o teletrabalhador ter que negociar com os familiares seus horários e espaço afirma Kugelmass (1996, p.87) se mostra como desconfortável e ruim, pois, “Não só o ambiente físico é alterado pelo uso do espaço doméstico para fins profissionais, como a apropriação do mesmo para fins divergentes: trabalho e/ou descanso”.

Os teletrabalhadores por vezes se mostram com dificuldade de equilibrar os limites de espaço e tempo que separam o trabalho da rotina doméstica, trabalhando por períodos longos além das horas previstas na jornada normal das empresas, passando este tempo de trabalho compartilhando e dividindo o espaço de casa com os familiares (TIETZE, 2005).

#### **2.4.5 Vantagens e desvantagens financeiras e para a carreira**

As novas configurações do trabalho, as interferências tecnológicas propiciaram um fortalecimento e uma automotivação aos teletrabalhadores que desenvolveram o seu perfil profissional, seu desempenho e comprometimento em relação ao trabalho com a empresa e vice-versa independente da organização, essa sensação de independência foi ocasionada através dos processos organizacionais, compartilhamento de conhecimentos, rapidez e constância na execução das atividades e integração adaptada à vida pessoal (BOONEN, 2003 e BARROS, 2010).

Há dificuldade principal para a ascensão da carreira surge pelo fato da falta de visibilidade na empresa ressalta Mann; Varey e Button (2000) e pela inexistência de parâmetros de avaliação de desempenho que sejam compatíveis com as características do *home-office*.

As organizações precisam estabelecer os contratos de trabalho afirmam os autores Steil e Barcia (2001) e Boonen (2003) explicando que eles se apresentam como muito importantes, pois quando existem incertezas e riscos, como é o caso da implementação do teletrabalho, os acordos ou contratos de trabalho entre empregador e empregado devem ser compartilhadas as legalidades, os direitos e deveres, nos quais cada parte se compromete a tratar a outra de maneira justa, porque são elas que cobrem questões emocionais, psicológicas, questões ligadas ao sentimento de lealdade e de pertencimento e quando não cumpridos, esses contratos desencadeiam fortes reações.

A excessiva cobrança por resultados é apontada por Tietze (2005) e Barros (2007) como prejudicial para a carreira do teletrabalhador esse controle por meios tecnológicos, além de destacarem ainda que as atividades poderão ser atribuídas de menor criatividade, comprometendo o desenvolvimento do profissional inclusive desmotivando-o. Entretanto Kugelmass (1996) ressalta que os teletrabalhadores apresentam um sentimento de autoconfiança e de independência com a individualização das atividades do trabalho.

O olhar organizacional raramente considera os impactos na vida do teletrabalhador, ao passo que os impactos percebidos por estes são muitas vezes

impossíveis de mensurar como o caso dos custos do estresse, atitudes comportamentais relacionadas ao trabalho como seu próprio desempenho e envolvimento em um contexto familiar (COSTA, 2004 e PUMA, 2007).

Bredin (1996) coloca muito bem o aspecto quanto à falta de convivência com colegas, relacionando que quando não existe a troca de informações, sejam elas formais ou informais, é desencadeado um processo que causa desmotivação comprometendo o crescimento deste profissional.

Além de fatores pessoais entre organização e colaboradores que dizem respeito ao desenvolvimento da carreira, existem também fatores econômicos relevantes que afetam a vida do indivíduo e a sua família.

A ideia de que o teletrabalho baseado em casa mais difundida poderia substituir o trabalho tradicional e assim oferecer vantagens sociais, incluindo a redução do consumo de energia, menos congestionamento do tráfego e menos emissões de poluentes dos veículos teve uma atração duradoura desde a crise do petróleo no início da década de 1970 (BAINES, 2002).

Ocorre uma percepção definida como perda financeira quanto ao aumento dos gastos com energia, com equipamentos, serviços de internet e os relacionados a recursos tecnológicos bem como os gastos domésticos com alimentação também sofrem um ligeiro aumento que vem revelando ao teletrabalhador um impacto negativo. Mann; Varey e Button (2000) acreditam que a empresa deixa a desejar quanto ao suporte para solucionar esses problemas.

O aumento ou redução constatado quanto aos custos, tem sua relação com deslocamentos por serem menores e gastos com alimentação que por vezes os indivíduos por estarem em casa passam a comer mais ou redirecionam esses gastos para outros comércios, shopping, supermercados e estabelecimentos comerciais próximos de suas residências (NILLES, 1997).

Os gastos com deslocamentos, refeições e outros custos tendem a cair com a prática do teletrabalho afirma (KUGELMASS, 1996).



### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa quali-quantitativa de caráter exploratória obteve conhecimento dos impactos causados ao trabalhador através do referencial teórico de vários pesquisadores dentro do tema teletrabalho/home-office

As pesquisas exploratórias visam prover o 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 apanhado 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. Conforme afirma Medeiros (2011, p. 38) “em primeiro lugar, cumpre destacar que a pesquisa se constitui num procedimento formal para aquisição de conhecimento sobre a realidade”.

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 trabalhadores e teletrabalhadores.

A parte empírica da pesquisa utilizou dados de fonte primária. Como definido por Mattar (2005, p.159), “Os dados primários são aqueles que ainda não foram antes coletados. Eles são pesquisados com o objetivo de atender às necessidades específicas da pesquisa em andamento”.

O questionário 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”.

O questionário composto por perguntas fechadas (estruturada) oferecendo opções limitadas de resposta, sendo facilmente sistematizadas e submetidas à análise estatística. O *survey* mostra-se mais útil aos estudos exploratórios e descritivos do que aos explicativos e a amplitude da pesquisa é definida por quantos respondentes consigo consultar e seu aprofundamento em qual nível de informação que consigo extrair dos mesmos (OLIVEIRA, 2013).

Foi realizado um *survey* de opinião com a elaboração de um questionário estruturado de perguntas fechadas, de múltipla escolha, contendo 30 questões que buscaram captar a percepção de trabalhadores em regime tradicional de escritório e também de teletrabalhadores.

Foi escolhida a plataforma *Google Docs* como ferramenta de estrutura, envio, acesso, preenchimento e devolução do questionário estruturado *on line*. Esta ferramenta disponibiliza a opção de envio automático para os respondentes via correio eletrônico, além de permitir o preenchimento das respostas automaticamente, armazenando os dados em um arquivo digital.

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

As consultas eletrônicas por serem mais rápidas, melhores, obterem custos baixos e facilidade de condução, se tornaram mais populares do que os meios tradicionais de questionários (EVANS e MATHUR, 2005; SCHONLAU et al., 2001).

O questionário foi enviado por meio eletrônico a vários respondentes via e-mail e as respostas ficaram armazenadas automaticamente facilitando a coleta dos dados por meio de um arquivo digital.

A população amostrada é a brasileira, com preponderante participação de trabalhadores da região Sudeste (São Paulo e Rio de Janeiro). A amostragem foi por conveniência e foram obtidas 234 respostas, sendo 79 de profissionais que nunca exerceram atividades de home-office e 155 que atuam ou já atuaram na modalidade home-office.

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 que é a análise dos fatores divididos em grupos de trabalhadores e não trabalhadores. A pesquisa teve o seu foco na análise dos impactos causados pelo trabalho em *home-office*. A partir do referencial teórico, foram escolhidos os seguintes fatores sobre a percepção do trabalhador: relacionamentos interpessoais e intrapessoais, autogestão, autodesenvolvimento e carreira, envolvimento de familiares e os aspectos financeiros:

- **Relacionamentos interpessoais e intrapessoais do trabalhador em *home-office*.**

Implica em verificar, na ótica do trabalhador, como acontecem os relacionamentos com os seus colegas de trabalho, vizinhos e amigos fora do trabalho.

Verificar se existe isolamento, como é o relacionamento social e qual é a representação social para o trabalhador nesta modalidade de trabalho.

- **Autogestão do trabalhador em *home-office*.**

Conhecer como o trabalhador organiza seu dia de trabalho, equacionando o período de oito horas normais de trabalho diário com outras atividades que não estejam relacionadas ao trabalho, somente pelo fato de estar em um ambiente que não é a empresa.

Conhecer qual é a vantagem do *home-office* quanto ao autocontrole, autodisciplina, separação do tempo para o lazer e organização do espaço.

- **Autodesenvolvimento e carreira do profissional em *home-office*.**

Verificar o impacto do *home-office* quanto ao crescimento profissional. Se existe desvantagem ou não, pelo fato de que raramente o trabalhador estar face a face com os seus colegas de equipe e superiores.

Conhecer qual o comprometimento do trabalhador, qual o grau de confiança, segurança e importância da comunicação virtual.

- **Envolvimentos de familiares e domésticos da casa no dia a dia juntamente com o trabalhador em *home-office*.**

Conferir quais as implicações provenientes deste modelo de trabalho no dia a dia, envolvendo a rotina dos indivíduos da família.

Verificar como é o relacionamento familiar e o compartilhamento do espaço da casa.

- **Aspectos financeiros.**

Investigar quais os impactos financeiros para o trabalhador decorrentes do trabalho em *home-office*.

Tempo, horas trabalhadas, horas extras.

Contrato de trabalho, leis trabalhistas.

Gastos com equipamentos, suporte e internet.

Foi utilizado o *software* IBM SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) para o processamento da Estatística Descritiva, Teste t de Student e a Análise Fatorial dos dados amostrais.

Foi adotado o Nível de Confiança de 95% nos testes estatísticos.

Foi utilizada a escala de 0 a 10 para as variáveis de opinião onde 0 corresponde a “discordo plenamente” e 10 a “concordo plenamente”. Dessa forma,

acredita-se que o respondente tenha maior facilidade na definição de seu grau de concordância, além de proporcionar maior flexibilidade de tratamento estatístico das informações.

O Teste t de Student foi aplicado para identificar diferenças de opinião entre respondentes que atuam versus quem não atua em *home-office*. Ele permite estabelecer quantitativamente e um determinado nível de confiança, a existência, ou não, da diferenciação.

A Análise Fatorial foi usada para examinar as respostas às perguntas do questionário na busca de padrões ou relações latentes dessas várias manifestações dos respondentes e assim, identificar características comportamentais. Isso é, a Análise Fatorial busca identificar grupos de variáveis que guardam relacionamento entre si, denominados Fatores e eles apoiam o entendimento comportamental característico, caso existente. Testes de validação foram utilizados para garantir que a existência dessas relações seja estatisticamente significativa ao nível de significância estabelecido (95%). O tamanho da amostra com 234 casos praticamente atende a proporção mais aceitável de 10 vezes mais observações que a quantidade de variáveis da análise, já que são 26 variáveis de opinião, bem superior à proporção mínima de 5 vezes (HAIR et al, 2005).

Para facilitar a interpretação dos fatores resultantes da Análise Fatorial foi utilizada a rotação VARIMAX, pois ela é a que fornece uma separação mais clara dos fatores (HAIR et al, 2005).

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

As perguntas do questionário de pesquisa estão disponíveis no Apêndice A.

Os dados foram submetidos a um Teste t de Student buscando identificar em quais perguntas ocorreram diferenças de opinião dos respondentes que nunca atuaram em home-office, assinalados com NÃO, daqueles que atuam ou já atuaram em home-office, assinalados com SIM (coluna P26), apresentados na Tabela 1.

A coluna N representa a quantidade de respondentes, com os respectivos valores da média da percepção dos respondentes e os desvio-padrão que representam a variabilidade das respostas e permitem perceber o grau com o qual os respondentes concordam com as afirmações questionadas.

Tabela 1: Considerações que apresentam diferença nas respostas dos respondentes que atuam ou não em *home-office*

|     | Sig  | P26 | N   | Média | Desvio-Padrão | Pergunta   |
|-----|------|-----|-----|-------|---------------|--|
| P3  | ,023 | Não | 79  | 6,44  | 2,546         | 3-O modelo de trabalho em <i>Home-office</i> poderá desenvolver no profissional um sentimento de autoconfiança e de independência?   |
|     |      | Sim | 155 | 7,20  | 2,030         |  |
| P4  | ,017 | Não | 79  | 6,03  | 2,689         | 4-A tecnologia permite conexões entre os membros da equipe descentralizada, a distância da empresa; a comunicação é somente virtual e não face a face, este meio de comunicação poderá impossibilitar a expressão de sentimentos reduzindo a intimidade e desumanizando a relação entre colegas. |
|     |      | Sim | 155 | 5,10  | 2,799         |  |
| P5  | ,002 | Não | 79  | 5,78  | 2,942         | 5-Na sua visão de trabalho em <i>Home-office</i> , o trabalhador encontrará dificuldades de sentir o espírito da equipe pelo fato de não estar presente face a face.   |
|     |      | Sim | 155 | 4,37  | 3,367         |  |
| P6  | ,003 | Não | 79  | 6,46  | 2,674         | 6-A ausência de um desgaste físico, psicológico e a economia de tempo poderão ser considerados como uma melhor qualidade de vida provinda do trabalho em <i>Home-office</i> e por conta disso sobrar tempo para desenvolver relacionamentos sociais.   |
|     |      | Sim | 155 | 7,54  | 2,495         |  |
| P8  | ,003 | Não | 79  | 5,72  | 2,935         | 8-Você concorda que o local de trabalho influencia a produtividade, portanto o trabalho no modelo <i>Home-office</i> tenderá a ser mais produtivo.   |
|     |      | Sim | 155 | 6,88  | 2,722         |  |
| P17 | ,022 | Não | 79  | 6,59  | 2,345         | 17-Há possibilidade da existência de parâmetros de avaliação de desempenho compatíveis com as características do trabalho em <i>Home-office</i> .  |
|     |      | Sim | 155 | 7,34  | 2,308         |  |
| P18 | ,002 | Não | 79  | 7,09  | 2,548         | 18-O trabalho em <i>Home-office</i> possibilita ao trabalhador ter um tempo a mais com sua família.  |
|     |      | Sim | 155 | 8,14  | 2,065         |  |
| P19 | ,040 | Não | 79  | 5,63  | 2,622         | 19-O trabalho em <i>Home-office</i> traz para a família do trabalhador uma necessidade de compartilhar o espaço físico da casa antes utilizado só por familiares; esse compartilhamento poderá ser complicado em termos de espaço.   |
|     |      | Sim | 155 | 6,44  | 2,926         |  |

O valor de Sig indica a existência de diferença significativa na opinião dos respondentes atuantes e não atuantes em *home-office* quando os valores de Sig são menores que 5%, correspondente ao critério de corte adotado (Nível de Confiança de 95%) e indicaram diferenças significativas de opinião.

No geral percebe-se que, todos responderam com concordância às afirmações questionadas, pois as notas são predominantemente acima de 5,0.

Vale observar na tabela 1 a percepção do não trabalhador em pontuar com maior concordância que o trabalhador de *home-office* ocorre somente nas perguntas P4 e P5. Nas demais, ocorre o inverso.

Assim, o trabalhador em *home-office* ao pontuar com maior nota as demais questões 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.

Por outro lado, o trabalhador que não usa *home-office* tem maior nível 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 (2010) indica em sua teoria que os indivíduos se tornam mais individualistas.

As demais perguntas, ainda que possuam valores de médias diferenciadas ao compararem-se os dois grupos estudados, estatisticamente não apresentam diferença significativa dentro do Nível de Confiança de 95% que foi estabelecido para o teste, isso é não existe diferença significativa na percepção dos respondentes. A Tabela 2 apresentam os resultados obtidos:

Tabela 2: Considerações que não apresentam diferença nas respostas dos respondentes que atuam ou não em *Home-office*

|     | Sig  | P26 | N   | Média | Desvio-<br>Padrão | Pergunta  |
|-----|------|-----|-----|-------|-------------------|---|
| P1  | ,286 | Não | 79  | 5,23  | 2,506             | 1-O trabalho no modelo <i>Home-office</i> por ser individualizado poderá trazer ao trabalhador um isolamento.   |
|     |      | Sim | 155 | 4,83  | 2,971             |   |
| P2  | ,070 | Não | 79  | 5,08  | 2,521             | 2-O indivíduo que trabalha exclusivamente no modelo <i>Home-office</i> poderá ao longo do tempo sentir-se isolado e esse sentimento levá-lo a uma desmotivação surgindo problemas psicológicos.   |
|     |      | Sim | 155 | 4,39  | 2,800             |   |
| P7  | ,833 | Não | 79  | 6,06  | 2,910             | 7-Na sua percepção o trabalhador em <i>Home-office</i> poderá em algum momento ser mal interpretado por colegas que trabalham no escritório da empresa como por exemplo: terem a sensação de trabalharem mais do que o colega em <i>Home-office</i> .   |
|     |      | Sim | 155 | 6,14  | 2,572             |   |
| P9  | ,081 | Não | 79  | 6,84  | 2,498             | 9-É comum e frequente o trabalhador em <i>Home-office</i> permanecer trabalhando fora do horário normal, padrão de oito horas por dia.  |
|     |      | Sim | 155 | 7,40  | 2,241             |   |
| P10 | ,054 | Não | 79  | 7,13  | 2,323             | 10-A flexibilidade de horário para o trabalhador no modelo <i>Home-office</i> implicará em ele fazer uma autogestão eficiente; permitindo a execução das atividades tanto pessoais como do trabalho em si nas suas horas mais produtivas: Será possível ele ir ao supermercado ou pegar as crianças na escola, ou até mesmo trabalhar para mais de um empregador. |
|     |      | Sim | 155 | 7,76  | 2,391             |   |
| P11 | ,787 | Não | 79  | 6,01  | 2,729             | 11-Você concorda que no trabalho em <i>Home-office</i> o tempo livre não aumenta e sim há apenas uma mudança na rotina diária de trabalho.  |
|     |      | Sim | 155 | 6,12  | 3,307             |   |
| P12 | ,179 | Não | 79  | 5,49  | 2,773             | 12-As mulheres que trabalham em <i>Home-office</i> poderão ter mais dificuldades para separar as atividades profissionais da rotina doméstica.  |
|     |      | Sim | 155 | 6,05  | 3,378             |   |
| P13 | ,302 | Não | 79  | 4,70  | 2,255             | 13-Atualmente o trabalhador em <i>Home-office</i> tem descrito em seu contrato de trabalho quais são seus horários, remuneração, horas extras e outros aspectos legais e relevantes?  |
|     |      | Sim | 155 | 5,07  | 2,789             |   |
| P14 | ,571 | Não | 79  | 5,10  | 2,795             | 14-A construção da identidade do trabalhador e da organização poderão ser afetadas quando as atividades forem exclusivamente realizadas em <i>Home-office</i> .   |
|     |      | Sim | 155 | 4,86  | 3,125             |   |
| P15 | ,649 | Não | 79  | 3,10  | 2,384             | 15-Há possibilidade de o trabalhador em <i>Home-office</i> ter suas atividades exercidas classificadas como de menor criatividade.  |
|     |      | Sim | 155 | 3,26  | 2,963             |   |
| P16 | ,117 | Não | 79  | 5,16  | 2,817             | 16-O trabalhador em <i>Home-office</i> pouco aparece na organização pessoalmente, essa falta de visibilidade poderá dificultar sua ascensão profissional.   |
|     |      | Sim | 155 | 4,52  | 3,067             |   |
| P20 | ,106 | Não | 79  | 4,49  | 2,764             | 20-A rotina doméstica ficará comprometida pelo trabalho em <i>Home-office</i> a ponto de todos na residência serem afetados.  |
|     |      | Sim | 155 | 5,16  | 3,074             |   |
| P21 | ,299 | Não | 79  | 6,77  | 2,631             | 21-O trabalho em <i>Home-office</i> para as profissionais mulheres poderá ser considerado uma vantagem, já que elas poderão estar por mais tempo perto dos filhos.  |
|     |      | Sim | 155 | 7,15  | 2,673             |   |
| P22 | ,873 | Não | 79  | 5,54  | 2,664             | 22-O fato de se trabalhar em <i>Home-office</i> contribuirá de alguma maneira para que se gaste mais com supermercado ou algum comércio próximo da residência do trabalhador.   |
|     |      | Sim | 155 | 5,61  | 2,875             |   |
| P23 | ,966 | Não | 79  | 7,22  | 2,463             | 23-Os gastos domésticos para o trabalhador em <i>Home-office</i> poderão sofrer alterações com energia elétrica, internet e outros.   |
|     |      | Sim | 155 | 7,20  | 2,585             |   |
| P24 | ,883 | Não | 79  | 5,01  | 2,584             | 24-Há possibilidade de existir alguma insegurança por parte do trabalhador em <i>Home-office</i> quanto à sua remuneração, por ele estar continuamente distante da sede da empresa.   |
|     |      | Sim | 155 | 4,95  | 2,948             |   |
| P25 | ,326 | Não | 79  | 6,00  | 2,717             | 25-O trabalhador em <i>Home-office</i> que não recebe vale alimentação, horas extras, nem vale transporte, tem uma perda salarial representativa.   |
|     |      | Sim | 155 | 5,61  | 3,206             |   |



Assim, os respondentes têm elevados valores de concordância (avaliação acima de 7,0) que os trabalhadores em *home-office* trabalham mais de 8 horas por dia (P9), mas que poderão ser mal interpretados por seus colegas de trabalho tradicional de que esses trabalham mais tempo (P7), mas que mesmo assim, poderão administrar melhor seu tempo, podendo entremear as atividades profissionais e domésticas de forma mais flexível (P10). Os gastos com energia elétrica e internet poderão aumentar decorrente das atividades em *home-office* (P23). Concordam com os autores (MANN; VAREY e BUTTON, 2000 e SAKUDA, 1999).

Os respondentes têm elevada discordância (avaliação inferior a 3,5) em considerar que as atividades desenvolvidas em *home-office* sejam classificadas como de menor criatividade (P15). 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).

Os respondentes classificaram com avaliação mediana (no entorno de 5,0 – 6,0) indicando que nem concordam e nem discordam de que o *home-office* traz isolamento ao trabalhador (P1) podendo gerar desmotivação (P2), além do que, a identidade do trabalhador e da organização poderá ser afetada (P14), assim como sua progressão profissional (P16), criando insegurança quanto à remuneração devido ao distanciamento da sede da empresa (P24). Quanto aos aspectos domésticos, o tempo livre não aumenta, mas é somente uma mudança na rotina diária (P11), podendo afetar todas as pessoas da família (P20), onde as mulheres terão mais dificuldade para separar as atividades profissionais da rotina doméstica (P12), mas poderão ficar mais tempo com os filhos (P21). Os gastos domésticos com supermercados e comércio poderão aumentar (P22) e existe uma perda financeira devido a não receber vale-alimentação, horas extras e vale transporte (P25). Observações apresentadas nas diversas teorias dos autores (MANN; VAREY e BUTTON, 2000; SAKUDA, 1999; TIETZE, 2005; BOONEN, 2003; TREMBLAY, 2002; COSTA, 2004, 2007 e PUMA, 2007).

Outra análise dos dados, baseado na Análise Fatorial, buscou identificar fatores latentes que agrupem as variáveis do estudo em construtos, que correspondem às perguntas do questionário e que correspondam a percepções dos respondentes que possam ser consideradas homólogas.

Os dados foram analisados em três perspectivas: análise de todos os dados sem distinção da forma de trabalho, análise dos dados dos respondentes não *home-office* e análise dos dados dos respondentes *home-office*. As três perspectivas apresentaram capacidades explicativas assemelhadas, respectivamente 65,9%, 67,9% e 68,5%, compreendidas em 7 fatores cada uma delas.

Os testes de validação realizados para considerar se os resultados da Análise Fatorial possam ser adequados para as conclusões do presente estudo indicam adequabilidade, já que os valores do Teste KMO de adequação amostral, chamado de Medida de Adequação Amostral, são superiores a 60%, e aceitável para estudos exploratórios. O Teste de Esfericidade de Bartlett é significativo (Sig menor que 5%), para indicar que as variáveis constituintes dos fatores encontrados são correlacionadas podendo considerá-las construtos válidos, com Nível de Confiança de 95% (HAIR et al, 2005). Os resultados estão apresentados na Tabela 3 que segue:

Tabela 3: Testes de validação da Análise Fatorial

| Teste  |      | Respondentes |                        |                    |
|--|------|--------------|------------------------|--------------------|
|  |      | Todos        | Não <i>Home-office</i> | <i>Home-office</i> |
| Teste Kaiser-Meyer-Olkin de adequação amostral |      | 0,837        | 0,690                  | 0,818              |
| Teste Esfericidade de Bartlett                 | Sig. | 0 %          | 0 %                    | 0 %                |

A Tabela 4 apresenta os fatores resultantes da análise da amostra dos respondentes, sem considerar o estilo de trabalho dos mesmos. Os fatores são agrupados de acordo com o maior valor das cargas fatoriais correspondentes a cada variável determinada pela pergunta do questionário:

Segundo Hair et al (2005), para um Nível de Confiança de 95% e 250 casos amostrais, cargas fatoriais acima de 0,35 são consideradas significativas e, portanto,

os valores das cargas fatoriais presentes nas tabelas 4, 6 e 8 atendem por que o menor valor encontrado foi 0,412, da Tabela 6.

Tabela 4: Matriz dos componentes rotacionados – Todos os respondentes

|     | Fator       |             |             |             |             |             |             |
|-----|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|     | 1           | 2           | 3           | 4           | 5           | 6           | 7           |
| P4  | <b>,805</b> | ,126        | ,101        | ,089        | ,142        | -,029       | ,115        |
| P2  | <b>,793</b> | -,094       | ,107        | ,205        | ,121        | ,096        | ,052        |
| P1  | <b>,749</b> | -,014       | ,116        | ,334        | ,141        | ,047        | ,016        |
| P14 | <b>,664</b> | -,036       | ,467        | ,044        | -,008       | -,018       | -,033       |
| P5  | <b>,659</b> | -,069       | ,451        | ,085        | -,001       | -,125       | -,063       |
| P7  | <b>,471</b> | ,247        | ,404        | ,174        | -,146       | -,007       | ,076        |
| P18 | -,004       | <b>,819</b> | -,050       | ,039        | ,082        | ,153        | -,166       |
| P21 | ,009        | <b>,720</b> | ,083        | ,231        | ,144        | -,145       | ,016        |
| P10 | ,214        | <b>,706</b> | -,175       | ,035        | ,085        | -,195       | ,271        |
| P6  | -,323       | <b>,634</b> | -,023       | -,024       | ,070        | ,410        | -,281       |
| P17 | ,034        | <b>,560</b> | ,274        | -,238       | -,074       | ,067        | ,081        |
| P3  | -,061       | <b>,538</b> | ,012        | ,081        | ,053        | ,443        | ,252        |
| P8  | -,179       | <b>,475</b> | -,167       | -,119       | ,230        | ,475        | ,336        |
| P16 | ,347        | -,058       | <b>,706</b> | ,243        | -,117       | -,051       | -,161       |
| P15 | ,287        | -,100       | <b>,650</b> | ,236        | -,022       | ,069        | -,011       |
| P25 | ,124        | ,196        | <b>,606</b> | -,189       | ,221        | -,041       | ,255        |
| P24 | ,155        | ,030        | <b>,571</b> | ,379        | ,288        | ,135        | ,179        |
| P12 | ,182        | ,118        | ,130        | <b>,781</b> | -,014       | ,110        | ,033        |
| P19 | ,186        | ,050        | ,078        | <b>,753</b> | ,192        | -,009       | ,205        |
| P20 | ,368        | -,091       | ,242        | <b>,690</b> | ,042        | ,008        | ,232        |
| P23 | ,145        | ,189        | ,061        | ,022        | <b>,803</b> | -,004       | ,271        |
| P22 | ,100        | ,064        | ,025        | ,170        | <b>,772</b> | ,118        | -,197       |
| P13 | ,076        | -,013       | ,065        | ,090        | ,037        | <b>,845</b> | ,028        |
| P11 | ,007        | -,052       | ,142        | ,239        | -,028       | ,019        | <b>,743</b> |
| P9  | ,171        | ,255        | -,099       | ,259        | ,114        | ,304        | <b>,502</b> |

As questões foram agrupadas pela Análise Fatorial segundo as respostas com concordância entre os respondentes, tendo formado 7 fatores com sentido e coerência. Cada bloco de perguntas agrupadas está detalhado na Tabela 4. Os fatores foram identificados de acordo com as definições estabelecidas no referencial teórico, encontrando evidências de aderência à teoria explorada no trabalho, conforme segue:

- **Isolamento** - demonstra preocupação com o distanciamento da equipe e da organização, relacionamentos interpessoais e intrapessoais - Primeiro bloco de perguntas P4, P2, P1, P14, P5 e P7.

- **Autogestão** - demonstra preocupação com tempo com os filhos, espaço, melhor qualidade de vida, liberdade, autoconfiança - Segundo bloco de perguntas P18, P21, P10, P6, P17, P3 e P8.
- **Auto desenvolvimento** - demonstra preocupação com a carreira, remuneração, insegurança por estar ausente na empresa - Terceiro bloco de perguntas P16, P15, P25 e P24.
- **Rotina doméstica** - demonstra preocupação com o envolvimento de familiares no dia a dia - Quarto bloco de perguntas P12, P19 e P20.
- **Econômico** - demonstra preocupação com o aumento dos gastos domésticos - Quinto bloco de perguntas P23 e P22.
- **Contratual** - demonstra preocupação com aspectos legais - Sexto bloco formado com a P13.
- **Horas trabalhadas** - demonstra uma preocupação com as horas diárias de trabalho - Sétimo bloco de perguntas P11 e P9.

A Tabela 5 apresenta o percentual de capacidade explicativa de cada fator presente na Tabela 4. As 25 perguntas foram capazes de explicar 65,926% do fenômeno estudado, cada fator contribuiu com os valores apresentados na Tabela 5. Destacam-se as contribuições individuais de algumas das perguntas do questionário pela sua capacidade de percepção de parte do fenômeno, como por exemplo, a pergunta P13, que sozinha explicou 6,261% do fenômeno e as variáveis P9, P11, P22 e P23 com mais de 3% cada uma. Indicando uma forte concordância com os aspectos financeiros provocados pelo trabalho em *home-office*, isso é, os respondentes concordam que o tempo livre não aumenta e que os contratos estão em conformidade com a legislação. Segundo a teoria dos autores (NILLES, 1997; KUGELMASS, 1996; MANN; VAREY e BUTTON, 2000 e MELLO, 2013).

Tabela 5: Capacidade explicativa dos fatores referentes à Tabela 4

| Fator | Capacidade explicativa |             | Perguntas constituintes do fator |
|-------|------------------------|-------------|----------------------------------|
|       | % da variância         | % acumulada |                                  |
| 1     | 14,539                 | 14,539      | P4, P2, P1, P14, P5, P7          |
| 2     | 12,787                 | 27,326      | P18, P21, P10, P6, P17, P3, P8   |
| 3     | 9,984                  | 37,310      | P16, P15, P25, P24               |
| 4     | 9,772                  | 47,082      | P12, P19, P20, P23               |
| 5     | 6,469                  | 53,551      | P23, P22                         |
| 6     | 6,261                  | 59,812      | P13                              |
| 7     | 6,114                  | 65,926      | P11, P9                          |

A Tabela 6 apresenta os fatores resultantes da análise da amostra dos respondentes que nunca trabalharam em *home-office*. Os fatores são agrupados de acordo com o maior valor das cargas fatoriais correspondentes a cada variável determinada pela pergunta do questionário:

Tabela 6: Matriz dos componentes rotacionados – Respondentes Não-Home-office

|     | Fator       |             |             |             |             |             |             |
|-----|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|     | 1           | 2           | 3           | 4           | 5           | 6           | 7           |
| P5  | <b>,843</b> | -,159       | -,136       | ,052        | -,023       | ,143        | ,031        |
| P16 | <b>,758</b> | -,083       | ,233        | -,209       | -,317       | -,047       | ,100        |
| P4  | <b>,702</b> | ,082        | ,253        | ,296        | ,310        | -,047       | -,047       |
| P7  | <b>,675</b> | ,177        | ,088        | ,188        | ,055        | ,302        | -,038       |
| P14 | <b>,618</b> | -,108       | ,366        | ,131        | -,183       | -,294       | ,099        |
| P15 | <b>,437</b> | ,044        | ,280        | -,427       | ,241        | ,124        | -,154       |
| P8  | -,286       | <b>,793</b> | -,172       | ,084        | ,131        | ,048        | ,136        |
| P3  | ,008        | <b>,723</b> | ,067        | ,132        | ,012        | -,031       | ,181        |
| P6  | -,049       | <b>,679</b> | -,069       | ,123        | -,478       | ,265        | ,129        |
| P9  | ,104        | <b>,622</b> | ,104        | ,084        | ,533        | -,057       | ,094        |
| P19 | -,011       | ,087        | <b>,848</b> | -,019       | -,016       | ,132        | ,065        |
| P2  | ,407        | -,255       | <b>,643</b> | ,190        | ,177        | -,094       | ,107        |
| P1  | ,529        | -,180       | <b>,559</b> | ,055        | ,159        | ,010        | -,064       |
| P20 | ,319        | -,054       | <b>,511</b> | -,170       | ,457        | ,028        | -,006       |
| P12 | ,266        | ,208        | <b>,504</b> | ,165        | ,167        | ,301        | -,428       |
| P10 | ,117        | ,161        | ,193        | <b>,821</b> | ,078        | ,025        | ,125        |
| P17 | ,196        | ,158        | -,144       | <b>,640</b> | -,013       | ,375        | ,103        |
| P18 | ,105        | ,491        | ,037        | <b>,504</b> | -,397       | ,149        | -,010       |
| P11 | -,076       | ,032        | ,078        | ,001        | <b>,718</b> | ,092        | ,125        |
| P22 | ,084        | -,141       | ,275        | ,009        | ,160        | <b>,757</b> | ,115        |
| P21 | ,055        | ,309        | -,100       | ,349        | -,191       | <b>,696</b> | ,087        |
| P23 | -,120       | ,130        | ,196        | ,284        | ,065        | ,177        | <b>,677</b> |
| P25 | ,123        | ,195        | -,161       | ,164        | ,090        | -,006       | <b>,635</b> |
| P24 | ,164        | ,304        | ,462        | -,229       | -,031       | ,106        | <b>,528</b> |
| P13 | -,024       | ,335        | ,126        | -,284       | ,237        | ,310        | <b>,412</b> |

As questões foram agrupadas pela Análise Fatorial segundo as respostas com concordância entre os respondentes, tendo formado 7 fatores com sentido e

coerência. Cada bloco de perguntas agrupadas está detalhado na Tabela 6. Os fatores foram identificados de acordo com as definições estabelecidas no referencial teórico, encontrando evidências de aderência à teoria explorada no trabalho, conforme segue:

- **Isolamento** - demonstra preocupação com o distanciamento da equipe e da organização, relacionamentos interpessoais e intrapessoais, atividades de menor criatividade - Primeiro bloco de perguntas P5, P16, P4, P7, P14 e P15.
- **Autogestão** - demonstra preocupação com local, espaço, produtividade, melhor qualidade de vida, liberdade, autoconfiança - Segundo bloco de perguntas P8, P3, P6, e P9.
- **Rotina doméstica** - demonstra preocupação com o envolvimento de familiares no dia a dia - Terceiro bloco de perguntas P19, P2, P1, P20 e P12.
- **Flexibilidade de horário** - demonstra preocupação com as atividades a serem executadas e administração de rotinas no dia a dia - Quarto bloco de perguntas P10, P17 e P18.
- **Horas trabalhadas** - demonstra preocupação com as horas diárias de trabalho - Quinto bloco formado com a pergunta P11.
- **Econômico** - demonstra preocupação com o aumento dos gastos domésticos - Sexto bloco de perguntas P22 e P21.
- **Auto desenvolvimento** - demonstra preocupação com a carreira, remuneração, insegurança por estarem ausentes na empresa, aspectos legais e contratuais - Sétimo bloco de perguntas P23, P25, P24 e P13.

A Tabela 7 apresenta o percentual de capacidade explicativa de cada fator presente na Tabela 6. As 25 perguntas foram capazes de explicar 67,956% do fenômeno estudado, cada fator contribuiu com os valores apresentados na Tabela 7. Destacam-se as contribuições individuais de algumas das perguntas do questionário pela sua capacidade de percepção de parte do fenômeno, como por exemplo, a pergunta P11 que sozinha explicou 7,122% do fenômeno e as variáveis P21 e P22 com mais de 3,5% cada uma. Indicando uma forte concordância com os aspectos

financeiros provocados pelo trabalho em *home-office*, concordam também que o tempo livre não aumenta, mas por outro lado valorizam estar perto dos filhos por estar em casa. Os indivíduos que não atuam em *home-office* têm a percepção que sobrarão mais tempo para a família apesar de a rotina de trabalho ser a mesma, confirmando o que diz os autores (TREMBLAY, 2002; BARROS, 2010 e KUGELMASS, 1996).

Tabela 7: Capacidade explicativa dos fatores referentes à Tabela 6

| Fator | Capacidade explicativa |             | Perguntas constituintes do fator |
|-------|------------------------|-------------|----------------------------------|
|       | % da variância         | % acumulada |                                  |
| 1     | 14,620                 | 14,620      | P5, P16, P4, P7, P14, P15        |
| 2     | 11,605                 | 26,225      | P8, P3, P6, P9                   |
| 3     | 11,249                 | 37,474      | P19, P2, P1, P20, P12            |
| 4     | 8,845                  | 46,319      | P10, P17, P18                    |
| 5     | 7,710                  | 54,029      | P11                              |
| 6     | 7,122                  | 61,151      | P22, P21                         |
| 7     | 6,805                  | 67,956      | P23, P25, P24, P13               |

Tabela 8: Matriz dos componentes rotacionados – Respondentes *Home-office*

|     | Fator       |             |             |              |             |             |             |
|-----|-------------|-------------|-------------|--------------|-------------|-------------|-------------|
|     | 1           | 2           | 3           | 4            | 5           | 6           | 7           |
| P16 | <b>,784</b> | ,164        | -,118       | ,268         | -,079       | -,002       | ,003        |
| P15 | <b>,738</b> | ,244        | -,049       | ,195         | -,004       | -,084       | ,036        |
| P25 | <b>,605</b> | ,184        | ,173        | -,100        | ,161        | ,060        | -,099       |
| P24 | <b>,583</b> | ,165        | ,055        | ,441         | ,207        | ,147        | ,023        |
| P7  | <b>,523</b> | ,375        | ,051        | ,072         | -,104       | ,273        | -,005       |
| P2  | ,222        | <b>,786</b> | -,039       | ,175         | ,063        | ,087        | ,200        |
| P4  | ,207        | <b>,785</b> | ,157        | ,106         | ,164        | ,033        | -,079       |
| P1  | ,237        | <b>,714</b> | ,096        | ,345         | ,116        | ,044        | ,029        |
| P14 | ,585        | <b>,611</b> | -,137       | ,007         | ,045        | ,037        | ,060        |
| P5  | ,537        | <b>,598</b> | -,145       | ,184         | ,004        | ,001        | -,049       |
| P18 | ,000        | ,010        | <b>,808</b> | -,060        | ,184        | -,144       | ,146        |
| P10 | -,081       | ,180        | <b>,761</b> | -,003        | ,001        | ,204        | -,308       |
| P21 | ,141        | ,103        | <b>,747</b> | ,186         | -,045       | ,083        | -,176       |
| P6  | -,078       | -,329       | <b>,627</b> | -,066        | ,099        | -,308       | ,381        |
| P3  | ,054        | -,079       | <b>,623</b> | ,068         | ,068        | ,249        | ,313        |
| P8  | -,224       | -,018       | <b>,543</b> | -,162        | ,314        | ,267        | ,299        |
| P12 | ,230        | ,086        | ,081        | <b>,771</b>  | ,053        | ,146        | ,189        |
| P19 | ,106        | ,260        | ,064        | <b>,697</b>  | ,142        | ,316        | -,036       |
| P20 | ,312        | ,391        | -,026       | <b>,686</b>  | ,041        | ,229        | ,017        |
| P17 | ,423        | -,113       | ,266        | <b>-,498</b> | ,036        | ,319        | ,233        |
| P22 | ,055        | ,048        | ,067        | ,106         | <b>,842</b> | -,120       | ,120        |
| P23 | ,060        | ,211        | ,177        | ,081         | <b>,829</b> | ,221        | -,154       |
| P11 | ,121        | ,030        | ,028        | ,238         | -,077       | <b>,723</b> | -,033       |
| P9  | -,041       | ,148        | ,203        | ,222         | ,277        | <b>,566</b> | ,171        |
| P13 | -,010       | ,136        | ,066        | ,093         | -,010       | ,060        | <b>,863</b> |

A Tabela 8 apresenta os fatores resultantes da análise da amostra dos respondentes que têm atividades em *home-office*. Os fatores são agrupados de acordo com o maior valor das cargas fatoriais correspondentes a cada variável determinada pela pergunta do questionário:

As questões foram agrupadas pela Análise Fatorial segundo as respostas com concordância entre os respondentes, tendo formado 7 fatores com sentido e coerência. Cada bloco de perguntas agrupadas está detalhado na Tabela 8. Os fatores foram identificados de acordo com as definições estabelecidas no referencial teórico, encontrando evidências de aderência à teoria explorada no trabalho, conforme segue:

- **Auto desenvolvimento** - demonstra preocupação com a carreira, remuneração, insegurança por estar ausente na empresa - Primeiro bloco de perguntas P16, P15, P25, P24 e P7.
- **Isolamento** - demonstra preocupação com o distanciamento da equipe e da organização, relacionamentos interpessoais e intrapessoais - Segundo bloco de perguntas P2, P4, P1, P14 e P5.
- **Autogestão** - demonstra preocupação com local, espaço, produtividade, melhor qualidade de vida, liberdade, autoconfiança - Terceiro bloco de perguntas P18, P10, P21, P6, P3 e P8.
- **Rotina doméstica** - demonstra preocupação com o envolvimento de familiares no dia a dia - Quarto bloco de perguntas P12, P19, P20 e P17.
- **Econômico** - demonstra preocupação com o aumento dos gastos domésticos - Quinto bloco de perguntas P22 e P23.
- **Horas trabalhadas** - demonstra uma preocupação com as horas diárias de trabalho - Sexto bloco de perguntas P11 e P9.
- **Contratual** - demonstra preocupação com aspectos legais - Sétimo bloco formado com a pergunta P13.



A Tabela 9 apresenta o percentual de capacidade explicativa de cada fator presente na Tabela 8. As 25 perguntas foram capazes de explicar 68,530% do fenômeno estudado e cada fator contribuiu com os valores apresentados na Tabela 7. Destacam-se as contribuições individuais de algumas das perguntas do questionário pela sua capacidade de percepção de parte do fenômeno, como por exemplo, a pergunta P13 que sozinha explicou 5,800% do fenômeno e as variáveis P22, P23, P11 e P9 com mais de 3,0% cada uma. Indicando uma forte concordância com os aspectos financeiros provocados pelo trabalho em *home-office*, concordam também que o tempo livre não aumenta e que acabam trabalhando mais horas que o padrão, há também uma concordância em questão de o contrato de trabalho estar em conformidade com a legislação. Há uma valorização por parte dos respondentes que atuam em *home-office* em ter no seu contrato os aspectos legais definidos e cumpridos. Adere à teoria dos autores (RESEDÁ, 2007; COSTA, 2004; TREMBLAY, 2002; STEIL e BARCIA, 2001; BOONEN, 2003).

Tabela 9: Capacidade explicativa dos fatores referentes à Tabela 8

| Fator | Capacidade explicativa |             | Perguntas constituintes do fator |
|-------|------------------------|-------------|----------------------------------|
|       | % da variância         | % acumulada |                                  |
| 1     | 13,468                 | 13,468      | P16, P15, P25, P24, P7           |
| 2     | 13,000                 | 26,468      | P2, P4, P1, P14, P5              |
| 3     | 12,630                 | 39,098      | P18, P10, P21, P6, P3, P8        |
| 4     | 10,079                 | 49,178      | P12, P19, P20, P17               |
| 5     | 7,150                  | 56,328      | P22, P23                         |
| 6     | 6,402                  | 62,730      | P11, P9                          |
| 7     | 5,800                  | 68,530      | P13                              |

Concluindo a percepção dos trabalhadores em *Home-office*, a Tabela 10 apresenta a análise de correlação entre as opiniões referentes às perguntas P27 a P29.

A avaliação dos resultados indica não existir uma correlação significativa ao Nível de Confiança de 95% entre a quantidade de dias semanais trabalhados, o tempo que o trabalhador já o faz em *home-office* e o seu grau de satisfação, porque os valores de Sig superiores a 5% indicam que a correlação não é significativa. Assim, não existe uma relação proporcional entre o grau de satisfação em trabalhar

em home-office com a quantidade de dias semanais que se exercem atividades em home-office ou tempo que já vem trabalhando dessa maneira.

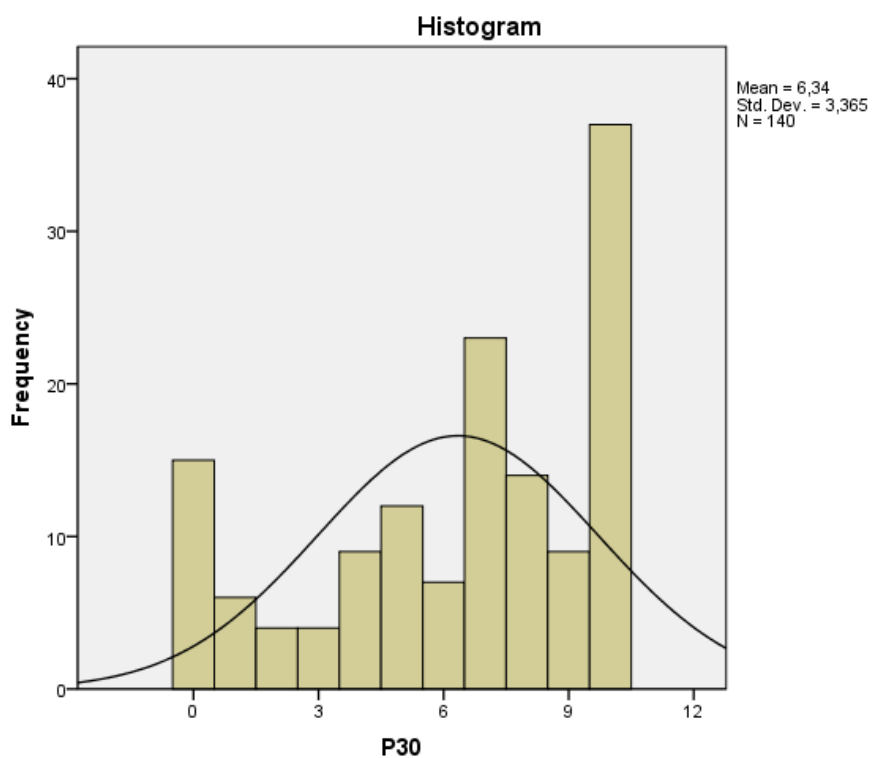
Tabela 10: Análise da correlação entre P27, P28 e P29

| Correlação de Spearman's rho |                           | P27   | P28   | P29   |   |
|------------------------------|---------------------------|-------|-------|-------|---|
| P27                          | Coeficiente de correlação | 1,000 | -,103 | ,121  | 27-Caso afirmativo na questão 26, quantos dias por semana exerce suas atividades em <i>Home-office</i> ?  |
|                              | Sig                       |       | ,214  | ,144  |   |
|                              | N                         | 152   | 146   | 148   |   |
| P28                          | Coeficiente de correlação | -,103 | 1,000 | -,040 | 28-Em caso afirmativo na questão 26 há quanto tempo você exerce suas atividades em <i>Home-office</i> ?   |
|                              | Sig                       | ,214  |       | ,630  |   |
|                              | N                         | 146   | 147   | 144   |   |
| P29                          | Coeficiente de correlação | ,121  | -,040 | 1,000 | 29-Em caso afirmativo na questão 26 indique o seu grau de satisfação em trabalhar em <i>Home-office</i> . |
|                              | Sig                       | ,144  | ,630  |       |   |
|                              | N                         | 148   | 144   | 150   |   |

Os respondentes no total de 155 da amostra que trabalham em *home-office* sentem satisfação em ser um teletrabalhador, não existindo interferência nas respostas, uma com a outra, ou seja, não importa se o trabalhador trabalha por um ano ou mais, se um dia por semana ou mais.

Na questão 30 em que é perguntado “Caso você NÃO exerça atividades em *Home-office*, você gostaria de exercê-las?” ela identifica o grau de expectativa em atuar dessa maneira. O valor médio foi de 6,64, indicando propensão a desejar trabalhar nessa modalidade, entretanto, o desvio-padrão de 3,365 que indica uma relativa variabilidade nessa percepção. O histograma da Fig. 1 apresenta a distribuição das respostas da amostra.

Praticamente 10% são totalmente contrários ao home-office, mas quase 20% são totalmente favoráveis. O valor médio da propensão em atuar em home-office 6,34 indica boa predisposição dos trabalhadores tradicionais que venham a tornar-se teletrabalhadores, como a distribuição permite perceber.



**GRÁFICO 1:** Histograma do grau de intenção de trabalhar em *home-office* (P30)

#### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivo contribuir para o entendimento do modelo de trabalho em *home-office* bem como conhecer os impactos causados para quem nele atua. Nessa intenção, procurou-se explorar como através de suas práticas e experiências, os trabalhadores percebem o quanto são afetados. Buscou-se analisar as respostas do questionário aplicado, visando construir uma interpretação capaz de identificar as percepções mais valorizadas em comum ao fenômeno do *home-office*.

Deve-se ter em vista o caráter exploratório da pesquisa. A sua descrição teve o critério na composição das questões afirmativas de modo a formarem fatores coerentes e que fizessem sentido a grupos tanto de trabalhadores atuantes como não atuantes de forma clara e objetiva.

A pesquisa permitiu esclarecer questões que envolvessem mais o trabalhador e sua interação e integração ao modo e forma de trabalhar em *home-office*, não tendo a intenção de um aprofundamento em questões que envolvessem a organização, logo ficando como intenção e sugestão para continuidade desta pesquisa uma exploração que vise um maior conhecimento em como as organizações estão percebendo a prática do *home-office*.

As questões analisadas apontam que, de forma geral, os trabalhadores em *home-office* estão satisfeitos tanto na forma como no modo de se praticar as atividades, não tendo sido encontradas diferenças relevantes com as teorias já existentes.

Nesse sentido a situação do *home-office* reforça a percepção de uma mudança rápida de conceitos tradicionais sobre locais únicos para se trabalhar, para locais variados e sem a concepção de que estar presente fisicamente esteja sendo valorizado.

A pesquisa enxerga uma nota somente um pouco mais alta, tendendo para um concorda mais forte, as questões que caracterizam uma desvantagem do *home-office* somente para os aspectos que envolvem horas trabalhadas a mais diariamente, a complexidade de adaptação do *home-office* a rotina da casa e os gastos domésticos que tendem a aumentar por conta dos serviços necessários com

conexões rápidas, equipamentos e alimentação. Quanto aos não trabalhadores em *home-office*, eles têm a percepção que a distância do ambiente de trabalho impacta negativamente o espírito em equipe.

Um aspecto que poderia ter se revelado contraditório talvez fosse quanto ao classificar as tarefas de menos criativa, mas que a pesquisa revelou forte discordância em comum apontando como uma percepção caracterizada como vantagem, pois as organizações já enxergam este profissional como comprometido com a organização e de alta confiança.

A análise revelou o que já eram afirmadas nas teorias dos autores pesquisados quanto às vantagens do *home-office*. Os fatores que envolvem a autogestão, parâmetros de avaliação de desempenho, tempo a mais com a família e filhos, flexibilidade de horário, diminuição do estresse do dia a dia, a autoconfiança e independência são valorizados pelos trabalhadores, bem como percebem que por estarem no ambiente doméstico há um importante aumento na produtividade.

Em geral a pesquisa responde que o *home-office* já está inserido na sociedade, já está ajudando o trabalhador através de meios tecnológicos a descobrir novas perspectivas de como executar tarefas distante da empresa, já está sendo aceito e se adaptando ao convívio familiar.

Quanto aos relacionamentos sociais e o sentimento de isolamento, não se mostraram questões relevantes já que, tanto trabalhadores como não trabalhadores, têm uma percepção praticamente igual, com um mínimo de diferença. Estes aspectos já se mostram inseridos no contexto do *home-office* como questões já trabalhadas ou já resolvidas tanto que há uma expectativa positiva por parte dos não trabalhadores em *home-office* demonstrando desejo de ser um teletrabalhador.

O tema sobre *home-office* abordado neste trabalho teve o propósito de discutir e refletir sobre o fenômeno, quais seriam os impactos bem como suas vantagens e desvantagens com o intuito de conhecer e contribuir para uma continuidade de futuras pesquisas, reconhecendo que muitas outras reflexões podem se somar a esta, conforme as necessidades e percepções que forem surgindo, também observando que esta pesquisa refletiu sobre uma pequena parte

de ocorrência do fenômeno e que por ser relativamente um assunto novo se mostra inexplorado.

## REFERÊNCIAS

BAINES, Susan. New technologies and old way of working in the home of the self-employed teleworker. **New Technology, Work and Employment**, v. 17, 2002.

BARROS, Alexandre Moço. **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.

\_\_\_\_\_; SILVA, da José Roberto Gomes. **Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração *home-office***: estudo de caso na Shell Brasil. Cadernos EBAPE. BR, Rio de Janeiro, v. 8, n. 1, artigo 5, Março 2010.

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

BENTLEY K.; YOONG, P. Knowledge work and telework: an exploratory study. **Internet Research: Electronic Networking Applications and Policy**, v. 10, n. 4, p.346-356, 2000.

BOONEN, Eduardo. As várias faces do teletrabalho **E & G Economia e Gestão**, Belo Horizonte, v. 2 e 3, n. 4 e 5, p. 106-127, dez. 2002/jul. 2003.

BREDIN, Alice. **The virtual office survival handbook**. New York: John Wiley & Sons, 1996.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. São Paulo: Paz e Terra, 1999, vol. I.

COSTA, Isabel de Sá Affonso. **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**.

\_\_\_\_\_. Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades. **Revista de Administração Pública**, v. 41, n.1, p. 105-124, 2007.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. O fenômeno do teletrabalho: uma abordagem jurídica trabalhista **In: Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XV, n. 100, Maio, 2012 - [http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=11504&revista\\_caderno=25](http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11504&revista_caderno=25).

DAY, F.C.; BURBACH, M. E. **Telework considerations** for public managers with strategies for increasing utilization, Communications of the IBIMA, 2011, 1-18. DOI:10.5171/2011.880212

EVANS, J. R.; MATHUR, A. The value of online surveys. **Internet Research**, v. 15, n. 2, p. 195-219, 2005.

FELSTEAD, A.; JEWSON, N.; WALTERS, S. Managerial control of employees working at home. **British Journal of Industrial Relations**, v. 4, n. 1-2, p. 241-264, 2003.

GALPIN, Sean; SIMS, David. Virtual working: social and organisational dynamics. **Edited by Paul Jackson. University of Portsmouth.** UK. London Routledge, 1999.

GOLDEN, T. D. Co-workers who telework and the impact on those in the office: understanding the implications of virtual work for co-worker satisfaction and turnover intentions. **Human Relations**, v. 60, n. 11, p. 1641-1667, 2007.

HADDON, L. The experience of teleworking. In: JACKSON, P. F.; VAN DER WIELEN, J. M. (Org.). **Teleworking: international perspectives from telecommuting to the virtual organization.** London: Routledge, 1998. p. 136-143.

HAIR, Jr Joseph F; ANDERSON, Rolph E.; TATHAM, Ronald L.; BLACK, William C. Análise Multivariada de Dados. 5ª ed. Tradução Adonai Schlup e Anselmo Chaves Neto. Porto Alegre: Bookman, 2005. 593 p. ISBN.85-363-0482-0.

JACKSON, Paul. Virtual working: social and organizational dynamics. Edited by Paul Jackson. **University of Portsmouth.** UK. London. Routledge, 1999.

JOHNSON, Laura; ANDREY, Jean; SHA W, Susan. Mr. Dithers Comes to Dinner: Telework and the merging of women's work and home domains in Canada. Gender, Place and Culture: **A Journal of Feminist Geography.** Vol. 14, Issue: Number 2, p. 141-161, Abril 2007.

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

LAFFERTY, George; WHITEHOUSE, Gillian. Telework in Australia: findings from a national survey in selected industries. **Australian Bulletin of Labour**, vol. 26, n. 3, 2000.

LISTER, Kate; HARNISH, Tom. The State of Telework in the U.S.: How individuals, **Business, and Government Benefit**, 2011.

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

\_\_\_\_\_ ; VAREY, R.; BUTTON, W. An exploration of the emotional impact of teleworking via computer-mediated communication. **Journal of Managerial Psychology**, v. 15, n. 7, 2000.

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, Fauze Najib. **Pesquisa de marketing**: metodologia, planejamento. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MCGRATH, P.; HOULIHAN, M. Conceptualizing telework: modern or postmodern? In: JACKSON, P. F.; VAN DER WIELEN, J. M. (Org.). **Teleworking**: international perspectives from telecommuting to the virtual organization. London: Routledge, 1998. p. 56-59.

MEDEIROS, J. B. **Redação científica**: a prática de fichamentos, resumos, resenhas. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MELLO, Álvaro Augusto Araújo. 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, 2013. [http://www.britcham.com.br/download/291013\\_alvaro\\_mello.pdf](http://www.britcham.com.br/download/291013_alvaro_mello.pdf) - acesso Maio de 2014.

\_\_\_\_\_; MARQUES, Fernando Rodrigues. **Sustentabilidade manifestada pelo teletrabalho**. Julho 2012  
<http://www.revistabsp.com.br/edicao-julho-2012/> acesso em janeiro 2014.

\_\_\_\_\_. **Teletrabalho (telework)**. O trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.

MORGAN, R. **Teleworking**: an assessment of the benefits and challenges. *European Business Review*, v. 16, n. 4, p. 344-357, 2004.

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

OLIVEIRA, C. S. Virgílio. **Pesquisa empírica**: survey ICHS UFF Instituto de Ciências Humanas e Sociais da Universidade Federal Fluminense, 2013.

PAIVA, Ângela Maria Martins. **Os significados da virtualização do trabalho**: manifestações discursivas das percepções tecnológicas, processuais e pessoais nas relações intra-organizacionais. Belo Horizonte/ MG. 2008. Dissertação (Mestrado) curso de administração pela Universidade FUMEC – FACE Faculdade de Administração, Economia e Ciências Contábeis.

PATRICKSON, M. Teleworking: potential employment opportunity for older workers? **International Journal of Manpower**, v. 23, n. 8, p. 704-715, 2002.

PERIN, C. Work, space and time on the threshold of a new century. In: JACKSON, P. F.; VAN DER WIELEN, J. M. (Org.). **Teleworking**: international perspectives from telecommuting to the virtual organization. London: Routledge, 1999, p. 40-55.

PUMA, Milena Mercedes. **Espaço e tempo no trabalho** - um estudo com homens que trabalham em casa. Rio de Janeiro/RJ. 2007. Dissertação (Mestrado). COPPEAD/ Universidade Federal do Rio de Janeiro.

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

RESEDÁ, Salomão. O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, n. 126, abr./jun. 2007.

<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23040-23042-1-PB.pdf>  
acesso em Janeiro 2014.

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho**: a tecnologia transformando as relações de trabalho, São Paulo/SP. 2011. Dissertação de mestrado ao Departamento do Direito do Trabalho e da Seguridade Social, Universidade São Paulo.

SAKUDA, Ojima L. Telework in Business Centres and Virtual Offices in Brazil in Anais da II SIMPOL – II **Simpósio de Administração da Produção, logística e Operações Industriais** FGV Fundação Getulio Vargas, São Paulo, 1999.

SCHONLAU, M.; FRIKER JR., R. D.; ELLIOT, M. N. Conducting research surveys via e-mail and web. **Rand corporation**, Santa Monica, 2001.

SMAHA, Hágata Crystie. **Trabalho e família no contexto do teletrabalho**: O olhar de Teletrabalhadores e seus coresidentes - Rio de Janeiro/RJ. 2009 Dissertação (mestrado) Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas – **EBAPE**.

**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 Janeiro 2014.

\_\_\_\_\_. 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](http://www.sobratt.org.br/arquivos/Teletrabalho_e_Teleatividades_SMA_Ago20131.pdf)> acesso em Janeiro, 2014.

SPRITZER, Tiago Almeida. **Uma análise empírico-exploratória acerca do impacto do teletrabalho na carreira do teletrabalhador**. Rio de Janeiro/RJ. 2008. Dissertação (mestrado) Gestão Empresarial. Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas - **EBAPE**.

STEIL, Andréa Valéria; BARCIA, Ricardo Miranda. Um modelo para análise da prontidão organizacional para implantar o teletrabalho. **Revista Administração**, v. 36, n. 1, p. 74-84, mar. 2001.

SULLIVAN, Cath. Space and the intersection of work and family in homeworking households. **Community, Work & Family**. VI. 3, Issue 2, p. 85-204, Agosto, 2000.

\_\_\_\_\_); LEWIS, Susan. Home-based telework, gender and the synchronization of work and family: perspectives of teleworkers and their co-residents. **Gender, Work and Organization**. v. 8, Issue 2, Abril, 2001.

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

TREMBLAY, D. Balancing work and family with telework? Organizational issues and challenges for women and managers. **Women in Management Review**, v. 17, n.3-4, 2002.

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

VAN HORN, Carl; STOREN, Duke. Telework: coming of an age? Evaluating the potential benefits of telework. In: **Telework and the new workplace of the 21st century**. Washington: Department of Labor, 2000.  
[http://icma.org/en/icma/knowledge\\_network/documents/kn/Document/11448/Telework\\_and\\_the\\_New\\_Workplace\\_of\\_the\\_21st\\_Century](http://icma.org/en/icma/knowledge_network/documents/kn/Document/11448/Telework_and_the_New_Workplace_of_the_21st_Century) [www.dol.gov/asp/telework/toc.htm](http://www.dol.gov/asp/telework/toc.htm)

VEIGA, J. F. The impact of extent of telecommuting on job satisfaction: resolving inconsistent findings. **Journal of Management**, v. 31, n. 2, p. 301-318, 2005.

WARD, N.; SHABHA, G. Teleworking: an assessment of socio-psychological factors. **Facilities**, v. 19, n. 1-2, p. 61-70, 2001.

## APÊNDICES

### APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO DA PESQUISA

As perguntas 1 a 25 e 30 são respondidas em uma escala de 0 a 10 onde (zero) corresponde a Discordo Totalmente e 10 a Concordo Totalmente com a afirmação.

A pergunta 26 permite identificar as pessoas que nunca exerceram atividades em *Home-office* daquelas que atuam ou já atuaram nessa modalidade de trabalho.

As perguntas 27 a 29 identificam a intensidade do trabalho em *Home-office* na quantidade de dias semanais que atuam em *Home-office* e o tempo em anos que já vem atuando dessa forma e também o seu grau de satisfação no trabalho dessa natureza.

A pergunta 30 procura captar o desejo das pessoas que nunca atuaram em *Home-office*, em passar a fazê-lo.

1. O trabalho no modelo *Home-office* por ser individualizado poderá trazer ao trabalhador um isolamento.
2. O indivíduo que trabalha exclusivamente no modelo *Home-office* poderá ao longo do tempo sentir-se isolado e esse sentimento levá-lo a uma desmotivação surgindo problemas psicológicos.
3. O modelo de trabalho em *Home-office* poderá desenvolver no profissional um sentimento de autoconfiança e de independência?
4. A tecnologia permite conexões entre os membros da equipe descentralizada, a distância da empresa; a comunicação é somente virtual e não face a face, este meio de comunicação poderá impossibilitar a expressão de sentimentos reduzindo a intimidade e desumanizando a relação entre colegas.
5. Na sua visão de trabalho em *Home-office*, o trabalhador encontrará dificuldades de sentir o espírito da equipe pelo fato de não estar presente face a face.

6. A ausência de um desgaste físico, psicológico e a economia de tempo poderão ser considerados como uma melhor qualidade de vida provinda do trabalho em *Home-office* e por conta disso sobrar tempo para desenvolver relacionamentos sociais.
7. Na sua percepção o trabalhador em *Home-office* poderá em algum momento ser mal interpretado por colegas que trabalham no escritório da empresa como por exemplo: terem a sensação de trabalharem mais do que o colega em *Home-office*.
8. Você concorda que o local de trabalho influencia a produtividade, portanto o trabalho no modelo *Home-office* tenderá a ser mais produtivo.
9. É comum e frequente o trabalhador em *Home-office* permanecer trabalhando fora do horário normal, padrão de oito horas por dia.
10. A flexibilidade de horário para o trabalhador no modelo *Home-office* implicará em ele fazer uma autogestão eficiente; permitindo a execução das atividades tanto pessoais como do trabalho em si nas suas horas mais produtivas: Será possível ele ir ao supermercado ou pegar as crianças na escola, ou até mesmo trabalhar para mais de um empregador.
11. Você concorda que no trabalho em *Home-office* o tempo livre não aumenta e sim há apenas uma mudança na rotina diária de trabalho.
12. As mulheres que trabalham em *Home-office* poderão ter mais dificuldades para separar as atividades profissionais da rotina doméstica.
13. Atualmente o trabalhador em *Home-office* tem descrito em seu contrato de trabalho quais são seus horários, remuneração, horas extras e outros aspectos legais e relevantes?
14. A construção da identidade do trabalhador e da organização poderão ser afetadas quando as atividades forem exclusivamente realizadas em *Home-office*.
15. Há possibilidade de o trabalhador em *Home-office* ter suas atividades exercidas classificadas como de menor criatividade.
16. O trabalhador em *Home-office* pouco aparece na organização pessoalmente, essa falta de visibilidade poderá dificultar sua ascensão profissional.
17. Há possibilidade da existência de parâmetros de avaliação de desempenho compatíveis com as características do trabalho em *Home-office*.

18. O trabalho em *Home-office* possibilita ao trabalhador ter um tempo a mais com sua família.
19. O trabalho em *Home-office* traz para a família do trabalhador uma necessidade de compartilhar o espaço físico da casa antes utilizado só por familiares; esse compartilhamento poderá ser complicado em termos de espaço.
20. A rotina doméstica ficará comprometida pelo trabalho em *Home-office* a ponto de todos na residência serem afetados.
21. O trabalho em *Home-office* para as profissionais mulheres poderá ser considerado uma vantagem, já que elas poderão estar por mais tempo perto dos filhos.
22. O fato de se trabalhar em *Home-office* contribuirá de alguma maneira para que se gaste mais com supermercado ou algum comércio próximo da residência do trabalhador.
23. Os gastos domésticos para o trabalhador em *Home-office* poderão sofrer alterações com energia elétrica, internet e outros.
24. Há possibilidade de existir alguma insegurança por parte do trabalhador em *Home-office* quanto à sua remuneração, por ele estar continuamente distante da sede da empresa.
25. O trabalhador em *Home-office* que não recebe vale alimentação, horas extras, nem vale transporte, tem uma perda salarial representativa.
26. Você já exerce ou exerceu atividades em *Home-office* total ou parcialmente?
27. Caso afirmativo na questão 26, quantos dias por semana exerce suas atividades em *Home-office*?
28. Em caso afirmativo na questão 26, há quanto tempo você exerce suas atividades em *Home-office*?
29. Em caso afirmativo na questão 26, indique o seu grau de satisfação em trabalhar em *Home-office*.
30. Caso você NÃO exerça atividades em *Home-office*, você gostaria de exercê-las?