

**TRABALHO EM CASA: UMA MODALIDADE
DE FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO.****Autores:****Sonia Regina Hierro Parolin**

Doutoranda em Administração USP, Mestre em Administração UFRGS, Professora do Programa de Pós-graduação UnicenP, Professora do Curso de Administração da Unibrasil
Rua Dr. Correa Coelho, 744, ap. 602, Jardim Botânico, CEP 80210-350, Curitiba, Paraná
Tel: (41)361.4200

www.unibrasil.com.br

sparolin@bbs2.sul.com.br

fone para contato: (41) 262.1265/ 9968.3715

Fábio Faiad Bottini

Mestrando em Administração USP, Servidor do Banco Central do Brasil
Rua Dr. José de Queirós Aranha, 99, ap. 01, Vila Mariana, CEP 04106-060, São Paulo, SP
Tel: (11) 5539-4542

www.bcb.gov.br

fabio.faiad@bcb.gov.br

fone para contato: (11) 3491.6705

Carolina Harumi Koshima Beker

Mestranda em Administração USP
Rua Barroso Neto, 302, ap. 53, Butantã, CEP 05585-010, São Paulo, SP
Tel: (11) 3727-1089

chkbeker@usp.br

fone para contato: (11) 3727.1089

Sandra Regina Chalela Ayub

Mestre em Administração FECAP, Professora do Curso de Administração Unilago/ SP,
Consultora na área de RH

Rua Frederico Raia, 250, Jardim Fernandes, CEP 15090-310, São José do Rio Preto, SP

sayub@terra.com.br

fone para contato: (17) 227.4664/ 9771.3041

RESUMO

O período atual de instabilidade econômica brasileira afeta as relações de trabalho e a configuração do emprego, legitimada pelo panorama competitivo e pelo avanço tecnológico verificado em nosso país a partir da década de 90. Como consequência imediata, soma-se a nova concepção de flexibilização do trabalho, traduzida em diversas e crescentes modalidades, entre elas, o *Trabalho em Casa* ou *teletrabalho*. No entanto, suas tendências envolvem questões ainda pouco aprofundadas, relacionadas à qualidade de vida pelo maior convívio familiar, novas configurações nas relações sindicais, maiores ganhos de produtividade, menores custos administrativos para a empresa, entre outros. Com o propósito de contribuir com estas discussões, este estudo tem como objetivo investigar as vantagens e desvantagens sobre o *trabalho em casa*, para o trabalhador e para a empresa, a partir da percepção dos alunos do Programa de Pós-graduação em Administração da Universidade de São Paulo, na área de RH. A pesquisa apresenta-se como exploratória, de natureza quantitativa, e utiliza instrumento tipo *survey* para a associação entre as variáveis identificadas como vantajosas e desvantajosas para os trabalhadores e para as empresas. A análise dos dados é realizada pelas frequências das respostas frente ao constructo adotado.

Palavras-chave: flexibilização do trabalho, *trabalho em casa*, *teletrabalho*.

TRABALHO EM CASA: UMA MODALIDADE DE FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO

1. INTRODUÇÃO

O período atual de instabilidade econômica brasileira, fruto da mudança do panorama econômico mundial, de amplas e profundas conseqüências sociais, afeta diretamente a distribuição de renda e a configuração do emprego.

O emprego passa a ser um conceito em mutação com características visíveis nas empresas, tais como: imprevisibilidade e mudança contínua, organizações planas com trabalho concentrado em torno de processos, projetos e equipes (suprimindo grande parte das funções hierárquicas), foco na organização central, com crescente utilização de contratos e subcontratos, terceirização, alianças e empresas virtuais, contratação de mão-de-obra em tempo parcial, trabalho fora do sistema de seguridade social, flexibilidade na jornada de trabalho, necessidade de aprendizado contínuo, entre outras características.

Novas variáveis compõem esse quadro, entre elas, o fator do desemprego, a crescente instabilidade no emprego e o auto-gerenciamento de carreira voltado à empregabilidade. Nesta perspectiva, a preocupação passa a ser adequar a demanda de trabalho às flutuações econômicas (PICCININI, 2000).

Como conseqüência imediata à instabilidade do trabalho, soma-se a nova concepção de flexibilidade, “alimentada e legitimada” pelo panorama competitivo e pelo avanço tecnológico verificado em nosso país a partir da década de 90.

Como estratégia de reorganização do trabalho, a flexibilização ganha novas proporções para a empresa e para os trabalhadores em geral, diferenciando radicalmente as relações de trabalho e a oferta de mão-de-obra observada até metade do século vigente.

Na busca por alternativas de flexibilização que permitam uma diminuição de custos para as empresas (ganhos de competitividade) e mais trabalho para a sociedade, algumas modalidades surgiram e vem crescendo ao longo dos anos. Neste estudo, a flexibilidade será observada a partir de algumas modalidades. Em especial, apresenta um estudo sobre o *Trabalho em Casa* (associado ao *teletrabalho*), a partir de *survey* sobre o objeto em foco, como uma modalidade crescente de flexibilização do trabalho, e ainda pouco investigada.

2. PROBLEMA DE PESQUISA E OBJETIVO

O *Trabalho em Casa*, como uma das modalidades da flexibilização do trabalho, tem sido uma prática cada vez mais comum no Brasil, seja pela falta de empregos convencionais, seja pela terceirização de diversas atividades. Estima-se o número de trabalhadores em casa no país ultrapasse aos cinco milhões.

Na perspectiva das relações de trabalho, a investigação sobre o *Trabalho em Casa*, como um dos fenômenos que vem contribuindo para a transformação das relações de emprego, apresenta-se como relevante face às possíveis vantagens e desvantagens para o trabalhador e para a empresa, que vem sendo observadas, conforme maior detalhamento no item 3.2.

No entanto, suas tendências envolvem questões ainda pouco aprofundadas, que se relacionam à qualidade de vida pelo maior convívio familiar, novas configurações nas relações sindicais, maiores ganhos de produtividade, menores custos administrativos para a empresa, entre outros. Outras questões envolvem alguns mitos sobre o *trabalho em casa*, como trabalhar sempre em casa, utilizando-se da informática, manter-se isolado do ambiente da empresa, entre outros.

Diante do exposto, o problema de pesquisa pode ser assim apresentado: *Quais as vantagens e desvantagens do trabalho em casa, para o trabalhador e para a empresa, como uma das modalidades da flexibilização do trabalho?*

Com o propósito de contribuir com as discussões acerca da flexibilização do trabalho, este estudo tem como objetivo, portanto, *investigar as vantagens e desvantagens sobre o trabalho em casa, para o trabalhador e para a empresa, a partir da percepção dos alunos do Programa de Pós-graduação em Administração da Universidade de São Paulo, na área de RH.*

3. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

A seguir, apresenta-se breve histórico sobre a flexibilização do trabalho e suas diferentes modalidades. O destaque maior é destinado ao *trabalho em casa*, considerando o objeto em foco.

3.1. Histórico sobre a flexibilização do trabalho

Do final da Segunda Guerra Mundial até os anos 70 as economias desenvolvidas apresentavam um mercado de trabalho estruturado, com previsível distribuição de renda, baixo nível de desemprego e de inflação. O modelo de relações de trabalho fundamentava-se na busca pelo pleno emprego, no plano econômico, e na garantia e estabilidade do emprego, no plano do Direito do Trabalho (CHAHAD, 2003). De lá para cá, em função da internacionalização e interpenetração dos mercados, observa-se o crescimento heterogêneo do mercado de trabalho nos países desenvolvidos, pela sua polarização e informalização e uma tendência a des-sindicalização e desorganização dos sindicatos. No Brasil, a partir dos anos 90, observa-se a reorganização econômica de bases neoliberais, tendo como uma das plataformas de ação a abertura do país para a competição no mercado externo (PICCININI, 2000).

Pelas evidências disponíveis, percebe-se que o crescimento de formas flexíveis vem ocorrendo mais rapidamente do que o emprego total. As razões apresentadas estão centradas em três categorias, conforme Chahad (2003, p.46-49):

- a) Surgimento da produção flexível em razão das transformações tecnológicas (processos de produção, informática, robótica, meios de comunicação, entre outros), organizacionais e econômicas na evolução dos negócios no panorama mundial, dando surgimento à “produção flexível”. A lógica construída é a de que, por analogia à flexibilidade dos instrumentos de produção, segue a flexibilização dos recursos humanos, nas práticas trabalhistas e na política de remuneração. A oferta de mão-de-obra também ganha especialidades face ao avanço tecnológico, atendendo demandas cada vez mais específicas.
- b) Resposta do mercado à regulamentação imposta pelo setor público que, ao mesmo tempo que foram criadas para proteger o trabalhador, retardam o crescimento da produtividade. A excessiva regulamentação ignora as diversidades existentes entre locais, setores e circunstâncias de trabalho. Os benefícios da regulamentação são mais transparentes do que os custos.
- c) Erosão da doutrina do contrato de emprego “sem garantia” de estabilidade, proveniente das negociações coletivas entre empregadores e trabalhadores. O emprego “sem garantias” favorece ao empregador o exercício do comando de forma mais abusiva. O emprego “com garantias”, por outro lado, fica com o poder concentrado nas mãos de autoridades públicas, favorecendo o despotismo.

Um dos impactos discutíveis da flexibilização do trabalho no Brasil, e também no cenário internacional, relaciona-se a duas vertentes. Uma delas, defende sua importância para a promoção do emprego e para limitar o ritmo de crescimento do desemprego. Outra vertente acredita tratar-se de um expediente para retirar os direitos trabalhistas, satisfazendo, com isso, a necessidade de lucros das empresas, sem nenhum impacto

positivo sobre o nível de emprego (CHAHAD, 2003). Para Ramalho (1995), as formas de flexibilização nos países subdesenvolvidos ocasionaram o aumento do mercado informal e o desemprego, com efeitos devastadores sobre a oferta de empregos.

A concepção de “preservar constantemente a flexibilidade” está presente nos administradores com várias concepções. Uma delas, está relacionada ao debate atual sobre os altos custos provenientes dos encargos contratuais, tornando mais fácil o ajuste dos recursos humanos e a dispensa do trabalhador. Outras, relacionam-se ao esforço constante para aumentar ou preservar a imagem de liberdade de tomar decisões que possam acrescentar opções de ações para o futuro, num quadro de situações contingenciais, ou de crise. Adotam as diretrizes que acreditam que os auxiliarão a realizar o que querem fazer, ao mesmo tempo que mantém o espaço para mudanças de curso frente a acontecimentos inesperados. (ECCLES; NOHRIA, 1998, p. 53).

Para as organizações, portanto, a flexibilização do trabalho está intimamente relacionada ao planejamento estratégico, principalmente na identificação de oportunidades e ameaças com relação a análise ambiental, mais especificamente, às oscilações nas condições de mercado. Ao tornarem-se mais competitiva, acreditam estar contribuindo para reduzir o desemprego.

Para os sindicatos, até a década de 80, a prática da flexibilidade tratava-se de uma “forma de cortar salários, de remover leis que protegiam os ganhos dos menos qualificados, de enfraquecimento da barganha coletiva, de privatização dos serviços públicos, entre outros prejuízos” (CHAHAD, 2003, p. 44).

Conforme Piccinini (2000), ao citar Courault (1983), existem três tipos de flexibilidade que atingem com intensidades variadas os setores produtivos, como sendo: a) flexibilidade técnica (regulação da produção pelos fatores técnicos que orientam a organização); b) social (grau de flexibilidade na gestão das pessoas, compatível com as exigências da organização técnica e econômica da produção); e c) econômica (grau de adaptação, de evolução ou de reação do sistema produtivo). Boyer (1987) define a flexibilização do trabalho como aptidão de um sistema ou subsistema de reagir às pressões do meio ambiente, de forma variada, pontuando a adaptabilidade, a polivalência do trabalhador, a flexibilidade das leis que regem os contratos de trabalho, a flexibilidade dos salários e a jurídica, considerando a possibilidade das empresas de realizarem dedução de boa parte dos encargos sociais e fiscais.

Chahad (2003, p. 50) adota os seguintes padrões flexíveis de trabalho: a) flexibilidade numérica quanto à força de trabalho (trabalho temporário, trabalho em tempo parcial, *job sharing*, terceirização ou subcontratação e *lay-off*); b) flexibilidade quanto à duração do tempo de trabalho (horas extras, banco de horas, jornada de trabalho flexível, turnos de trabalho e semana reduzida de trabalho); c) flexibilidade funcional; d) flexibilidade quanto aos custos do trabalho; e e) flexibilidade quanto ao local de trabalho.

Para fins deste estudo, adotou-se a tipologia referente a flexibilidade quanto ao local de trabalho, conforme Chahad (2003), diretamente relacionada ao *trabalho em casa*, como uma variável do trabalho informal.

3.2. O trabalho em casa: uma modalidade de flexibilização do trabalho

O *trabalho em casa* é uma modalidade da flexibilização quanto ao tempo de trabalho, e pode ser concebido como uma modalidade de subcontratação (PASTORE, 2004). Em função dos objetivos propostos neste estudo, esta modalidade será mais detalhada, considerando, ainda, que sua prática vem sendo associada às outras formas de flexibilização do trabalho.

O conceito de *telework* dá origem ao termo *trabalho em casa*. O prefixo “tele” significa “distância”, portanto *telework* significa “trabalhar a distância” (MELLO, 1999).

Surgiu nos Estados Unidos, tendo sido adotado o termo “*telecommuting*” para melhor defini-lo. Torna-se importante destacar que, em inglês, o deslocamento diário feito pelo trabalhador até o seu local de trabalho (tanto a ida quanto a volta) é denominado “*commuting*”. Logo, “*telecommuting*”, que não teria uma tradução adequada em português, seria entendido como “deslocar-se para o trabalho através de *e-mails*, *internet*, telefone, fax, *bip*, *pager* e outros meios de telecomunicação, ao invés de fisicamente”. Ou seja, é a mesma definição de *trabalho em casa* (outro termo bastante usado é “*teletrabalho*”).

Nos Estados Unidos, foi criada a sigla SOHO (*Small Office Home Office*) para definir essa nova fatia do mercado de trabalho, cada vez mais presente no mercado norte-americano. Segundo Mello (1999), o SOHO já ultrapassa os 427 bilhões de dólares e os 27 milhões de trabalhadores envolvidos. No Brasil, estima-se que este segmento seja responsável por 15% das vendas de equipamentos de informática e, no espaço de 5 anos, venha responder por 40% do mercado nacional.

O *trabalho em casa* altera substancialmente as formas de planejamento e controle sobre os trabalhadores. A gestão do processo de trabalho nesta modalidade altera: os procedimentos do processo de seleção de pessoal, a estruturação do ambiente de trabalho, as tecnologias adotadas, o suporte de telecomunicações, e os procedimentos de avaliação do desempenho.

Os trabalhadores em casa podem ser divididos em dois tipos: a) os que trabalham em tempo integral onde residem; e b) os que têm emprego, mas não precisam ir diariamente à empresa e podem, esporadicamente, exercer as atividades profissionais em suas residências. Ambos os tipos de trabalhadores em casa precisam contar com uma boa estrutura tecnológica, adquirindo os equipamentos necessários para utilizar no dia-a-dia.

Mello (1999), apresenta doze regras para o *trabalho em casa*, como pré-requisitos indispensáveis para a “boa realização desse trabalho”. Estas proposições, sob a ótica do empregador, tornam-se altamente compensadoras, se comparadas ao dispêndio em treinamentos de pessoal em empresas de estrutura tradicional, para o alcance das capacidades apresentadas por Mello. Pela ótica do trabalhador, essas capacidades podem surgir como alternativas de manter as relações de trabalho, face ao desemprego ou ao sub-emprego.

Para Mello (1999), portanto, as doze regras para o *trabalho em casa* são:

1. *Automotivação*, pois o trabalhador em casa é mais sensível a distrações e dispersão (e, além disso, o isolamento pode afetá-lo psicologicamente);
2. *Autodisciplina*, porque o ambiente do *trabalho em casa* não está sujeito ao mesmo controle físico e visual que ocorre no ambiente da empresa;
3. *Competências e preparação*, face que o *trabalho em casa* exigirá competências específicas e o aprendizado sobre o funcionamento desse novo sistema;
4. *Flexibilidade e espírito de inovação*, uma vez que, quem não tem facilidade em se adaptar a novas situações, não será produtivo no *trabalho em casa*;
5. *Formas de socialização*, em razão de que o *trabalho em casa* força, de certa forma, o isolamento (são sugeridas soluções mistas como alternar *trabalho em casa* e no escritório ou determinar reuniões físicas periódicas);
6. *Voluntariado*, ao passo que as pessoas que trabalham em casa não devem ser indicadas à força, mas sim por vontade das mesmas;
7. *Ambiente familiar*, em vista que a família deva ser considerada na análise;
8. *Combate aos exageros*, haja vista que o ambiente de isolamento pode gerar a dependência em relação à gula, ao álcool e às drogas;
9. *Ambiente adaptado*, para que haja uma clara separação entre o ambiente de trabalho e as atividades familiares;

10. *Formação*, no intuito de que há grande necessidade de intenso treinamento dos funcionários, dos seus gerentes e até das famílias envolvidas;
11. *Sistema experimental*, em virtude de ser mais prudente começar com uma equipe de voluntários, criar um sistema inicial e experimentar alternativas mistas;
12. *Regra Principal*: o *trabalho em casa* não é um prêmio e também não é uma punição, mas tão somente uma forma diferente de trabalhar.

Robbins (2002) também usa o termo “*telecommuting*”: situação onde os funcionários trabalham em suas casas, pelo menos dois dias por semana, em seus computadores vinculados ao sistema da empresa a que pertencem, com horário flexível, total liberdade para usarem a roupa que quiserem e longe de qualquer interrupção por parte dos colegas de trabalho.

O autor sustenta que três tipos de trabalho são mais adequados ao “*telecommuting*”: tarefas de tratamento rotineiro de informações; atividades móveis; tarefas profissionais ou relacionadas com conhecimento. Como exemplos, ele cita os escritores, advogados, analistas, profissionais de *telemarketing*, representantes de serviços aos clientes, agentes de viagens e especialistas em suporte técnico de produtos.

Já De Masi (1999) usa o termo *teletrabalho* para se referir ao *trabalho em casa*. Para ele, o mesmo se constitui “*transferindo para casa as práticas a executar - em papel, disquete, por telefone*” etc. O autor cita as conclusões de um grupo de pesquisadores americanos financiados pela National Science Foundation, onde o gasto de um trabalhador em casa pode ser 11 vezes menor do que o trabalhador no escritório, se este utilizar-se de veículos públicos para seu deslocamento. Se o referido trabalhador utilizar carro próprio, a relação passa a ser de 1 para 29.

Mello (1999) salienta algumas vantagens e desvantagens que o *trabalho em casa* pode proporcionar, tanto na perspectiva do trabalhador quanto da empresa, conforme quadro 01 abaixo:

Quadro 01: Vantagens e desvantagens do *trabalho em casa*, baseado em Mello (1999).

VANTAGENS	DESVANTAGENS
<ul style="list-style-type: none"> • Seleção dos trabalhadores em área geográfica maior; • <i>Turnover</i> dos trabalhadores talentosos é menor; • Absenteísmo por estresse, conflitos, doenças e outras razões é reduzido; • Custos com escritório central são reduzidos; • Tendência ao aumento de produtividade e eficiência; • Ambiente de trabalho mais flexível; • Trabalhadores com mais tempo para a família e <i>hobbies</i>; 	<ul style="list-style-type: none"> • Visão distorcida e/ou preconceituosa de parentes e amigos dos trabalhadores; • Tédio, em virtude do isolamento social; • Distração com os membros familiares e invasão do espaço profissional; • Gerenciamento ruim do tempo por desatenção e desorganização dos horários de trabalho; • Férias, feriados e fins de semana podem se tornar dias de trabalho, pois muitos empregados têm o hábito de não parar de trabalhar, como os <i>workaholics</i>.

As vantagens e desvantagens apresentadas por Mello (1999) podem ser questionadas nas suas perspectivas pela ótica do empregador ou do trabalhador. Algumas desvantagens apresentadas podem ser consideradas altamente vantajosas para o empregador, como o hábito de trabalhar aos finais de semana, feriados, etc. O isolamento social, aqui compreendido somente no aspecto relacionado ao convívio no ambiente de trabalho, pode ser concebido como redução de custos com programas de integração, redução do custo com o tempo gasto com “conversas paralelas”, ao telefone, em navegação na internet, etc.

De Masi (1999) é, notadamente, um grande defensor do *trabalho em casa*, e ele baseia sua opinião em algumas vantagens, conforme a seguir:

- *Para o trabalhador* - a flexibilidade, a produtividade, a criatividade, autonomia, condições físicas para o trabalho, relações familiares, boa vizinhança e maior acesso ao

trabalho para deficientes físicos, pessoas na terceira idade e donas de casa, por exemplo);

- *Para a coletividade* - redistribuição social e geográfica do trabalho, redução do volume de trânsito, estímulos à criação de novos trabalhos, revitalização dos bairros, redução da poluição e das despesas de manutenção viária e eliminação das horas de pico.

De acordo com Robbins (2002), o *trabalho em casa* sugere alguns aspectos que podem ser positivos e alguns riscos. Como possíveis vantagens, o autor cita o caso da empresa *Cisco Systems*, que declara ter conseguido um aumento de produtividade de 25%, a retenção de pessoas-chave e uma economia em despesas indiretas de quase um bilhão de dólares. Além destes objetivos declarados, a *Cisco* desejava também aumentar a flexibilidade e o moral dos seus funcionários.

Como dificuldades, ele cita que muitos trabalhadores podem perder reuniões importantes e relações informais que levavam a novas idéias. Outros possíveis riscos poderiam ser: dificuldades para os funcionários serem lembrados na hora das promoções e dos aumentos salariais; desvantagem nas políticas da empresa; baixa produtividade em função das distrações da casa (como filhos e vizinhos, por exemplo).

De Masi (1999), aponta alguns entendimentos que não podem ser confundidos com *trabalho em casa* (ou *teletrabalho*), tais como: a) ficarem todos para sempre em casa (apenas algumas tarefas se prestam a essa sistemática; por motivos técnicos, organizacionais ou mesmo humanos); b) significa informática (a informática e a telecomunicação são apenas ferramentas à disposição do *teletrabalho*); c) anarquia (a forma de controle, que antes era presencial e passa a ser por resultados); d) isolamento (aumentam os relacionamentos em família, na vizinhança, no quarteirão, etc.); e) meio de eliminar o desemprego (cria alguns tipos de emprego mas elimina outros, contribuindo apenas uma mudança global dos tipos de trabalhos e empregos existentes, não necessariamente aumentando ou diminuindo o nível de emprego).

Mello (1999) destaca seis mitos do *Trabalho em Casa*, sob o enfoque da sua gerência. Ao mesmo tempo, tenta desmistificá-los, demonstrando que há muita confusão e desinformação acerca do tema:

- *Não se sabe se o trabalhador em casa está de fato trabalhando* - o autor lembra que o mais importante é escolher as “pessoas certas” (referindo-se a perfil mais adequado ao trabalho auto-gerenciável), estabelecer as metas corretas e examinar os resultados obtidos. Se a pessoa está, ao mesmo tempo, ouvindo música ou assistindo à TV, isso passa a não mais importar;
- *Não há contato com o empregado* - algumas pessoas podem trabalhar todo o tempo em casa, mas o mais comum é que o tempo seja dividido entre o *trabalho em casa* e as reuniões no escritório (ou mesmo uma parte do *trabalho em casa* e outra parte do trabalho realizada dentro da fábrica). As gerências devem estar preparadas para lidar com as negociações de quantas horas se trabalha em casa e quantas horas se passam no escritório;
- *Haverá sobrecarga para os que ficam no escritório* – o autor afirma que isso só acontecerá se não houver um planejamento adequado do *trabalho em casa* (o que é condição *sine qua non* para se implementar uma experiência do tipo);
- *Trabalhadores em casa dão trabalho extra aos gerentes e são inconvenientes* - não há excesso de carga de trabalho para os gerentes e nem inconveniência, mas sim, a mudança na forma de gerenciamento (a mudança mais significativa é como se comunicar com os trabalhadores em casa). Mudam, portanto, o planejamento e a organização das reuniões;

- *Todo mundo vai querer adotar o trabalho em casa* - há funções que, por sua natureza, não podem ser transferida para casa, bem como há pessoas que não se adaptariam à essa situação;
- *O trabalho em casa custa caro* - há diversas formas de, com o *trabalho em casa*, reduzir custos de manutenção e transporte, entre outros. Além disso, se houver aumento de produtividade e criatividade, o próprio incremento do trabalho já compensa os custos de telecomunicação para se realizar o *trabalho em casa*.

4. METODOLOGIA

Conforme exposto no item 2, este estudo tem como objetivo *investigar as vantagens e desvantagens sobre o trabalho em casa, para o trabalhador e para a empresa, a partir da percepção dos alunos do Programa de Pós-graduação em Administração da Universidade de São Paulo, na área de RH.*

Em função da natureza do objeto em estudo, a pesquisa apresenta-se como exploratória, visando contribuir para o debate sobre o tema, e para a formulação de hipóteses em estudos posteriores mais abrangentes (GIL, 1999). O enfoque quantitativo é utilizado visando a exploração da associação entre as variáveis identificadas, definindo-se pelo tipo *survey*.

A identificação das variáveis de pesquisa deu-se pelas evidências apresentadas no item 3.3, nos aspectos referentes às vantagens e desvantagens do *Trabalho em Casa*, para o trabalhador e para a empresa, conforme quadro 02 abaixo.

Quadro 02: Variáveis de referência sobre as vantagens e desvantagens do *Trabalho em Casa* e as variáveis operacionais.

VARIÁVEIS DE REFERÊNCIA	VARIÁVEIS OPERACIONAIS (questões)	
	VANTAGENS	DESVANTAGENS
1. Trabalhador (TRAB)	01, 02, 05 e 10	04, 06, 07, 09 e 10
2. Empresa (EMP)	04, 08 e 10	03, 09 e 10

A opção da composição da amostra, conforme especificado mais acima, é caracterizada como intencional (GIL, 1999). Justifica-se pelo fato de presumir-se que os alunos da área de RH em Programas de Pós-graduação possuem conhecimento mais amplo sobre o assunto; muitos atuam na área de RH em empresas, no magistério, ou em consultorias próprias, caracterizando-se, portanto, de uma amostra de especialistas.

O *lay out* do instrumento foi elaborado em três partes. A primeira parte, referente aos dados biográficos dos respondentes, apresentou questões fechadas com um conjunto de alternativas de respostas (opções para marcar “X”) sobre: profissão, sexo, faixa etária, tempo de experiência profissional, curso que frequenta na FEA/USP e uma escala de percentual de tempo de trabalho realizado em casa. A segunda parte foi composta de 10 questões fechadas com opção de resposta em escala Likert de quatro pontos, variando de “concordo plenamente” para “discordo plenamente”. A terceira parte caracterizou-se por espaço livre destinado à observações pelos respondentes (GIL, 1999).

O tratamento dos dados foram realizados pelas frequências, e a análise foi efetuada considerando o constructo apresentado. Para tanto, os extremos da escala foram somados de forma a constituir os dados de análise das vantagens e desvantagens para o trabalhador e para a empresa, sendo considerado os percentuais de “C” (concordo) e percentuais de “D” (discordo).

As limitações encontradas referem-se a escassez de bibliografia e pesquisas de referência sobre o tema. Inclusive, destaca-se que a abordagem do *Trabalho em Casa*, como modalidade de flexibilização do trabalho ainda é pouco disseminada na sociedade em geral.

5. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Inicialmente, apresenta-se o perfil da amostra naqueles dados relevantes aos objetivos do estudo. Na seqüência, os resultados da pesquisa são analisados frente ao constructo adotado.

A amostra é constituída com maioria de mulheres (53,57%) e com faixa etária concentrada entre 30 e 39 anos (46,43%), portanto, relativamente jovem. Acrescenta-se que 46,43% dos respondentes estão no mercado de trabalho há mais de 15 anos, o que permite inferir que possuem vivência profissional diversificada e enriquecida pelas turbulências que marcaram o macro-ambiente na última década. A tabela 01 abaixo apresenta o perfil da amostra nos aspectos referentes ao curso que frequentam na FEA/USP, à profissão que exercem e ao tempo que destinam ao *Trabalho em Casa*.

Tabela 01: Perfil da amostra

CURSO %		PROFISSÃO %		TEMPO T. C. %	
MBA RH	32.14	Professor	28.57	Zero	7.14
MS. RH	32.14	Consultor	35.71	Entre 1% e 25%	32.14
DOUT. RH	35.71	Trabalhador empr. privada	25	Entre 26% e 50%	28.57
Outros	---	Trabalhador empr. pública	3.57	Entre 51% e 75%	17.86
		Outros	7.14	Entre 75% e 100%	14.29

Pelo perfil da amostra, percebe-se que as atividades profissionais da maioria dos respondentes são professores e consultores. Possivelmente, estes dados justifiquem o percentual de tempo destinado ao *Trabalho em Casa* pois, usualmente, são categorias cujos profissionais costumam adotar a prática do *Home Office*, conforme Mello (1999).

Os resultados apresentados a seguir, consideram a concentração das questões pelas respectivas variáveis de referência.

A tabela 02 abaixo apresenta os resultados das variáveis operacionais referentes às vantagens (V) e desvantagens (D) do *Trabalho em Casa* para os trabalhadores (TRAB) e para as empresas (EMP).

Tabela 02: Vantagens e desvantagens do *Trabalho em Casa* para os trabalhadores e para as empresas.

VARIÁVEIS OPERACIONAIS	%		TRAB.		EMP.	
	D.	C.	V.	D.	V.	D.
01. maior qualidade de vida.	39,28	60,71	X		X	
02. sindicatos são favoráveis.	85,72	14,29	X			X
03. produtividade menor que na empresa.	64,29	35,71		X		X
04. custos inferiores para a empresa.	21,43	78,57		X	X	
05. convívio familiar aumenta qualidade de vida e produtividade.	50	50	X		X	
06. menos chances aumento salarial, promoções e outras vantagens.	42,86	57,14		X	X	
07. menos força de negociação salarial.	28,57	71,42		X	X	
08. empresa retém mais talentos.	28,57	71,42	X		X	
09. regulamentação insuficiente.	7,14	92,86		X		X
10. tendência de crescimento no país.	14,29	85,71	X	X	X	X

Pela percepção dos respondentes, o *Trabalho em Casa* traz maior qualidade de vida. No entanto, percebe-se que não há clareza se o convívio familiar tem relação com a produtividade do trabalho, conforme vantagens apontadas por Mello (1999), De Masi (1999) e Robbins (2002). As relações familiares devem ser consideradas nos aspectos conflituosos que sobrecarregam a convivência doméstica. As formas de socialização nessa modalidade de flexibilização do trabalho devem prever situações mistas, não extremistas ou radicais de convívio, evitando o isolamento (do lar ou do ambiente da empresa) ou a dispersão.

Segundo os respondentes, o *Trabalho em Casa* traz menor custo para a empresa e maior probabilidade da empresa reconhecer os diferentes talentos, face às maiores especificidades do trabalho. Estes dados apresentam-se como vantajosos tanto ao trabalhador quanto à empresa, se os custos com o ambiente de trabalho não forem repassados ao trabalhador, se a produtividade não for considerada em relação ao tempo integral de dedicação do trabalho (inclusive finais de semana e feriados), e se não houver perdas salariais à longo prazo. Sendo assim, as empresas precisarão buscar cada vez mais formas de redução de custos, flexibilização de suas operações, retenção de seus melhores quadros etc. O *Trabalho em Casa* poderá atender a essa demanda.

Com certeza, há um grande espaço para esse crescimento, pois as economias brasileira e mundial poderão em um cenário de turbulência (haja vista a possibilidade de os juros norte-americanos serem aumentados no curto prazo).

As oscilações e incertezas provenientes desse cenário, dão origem a uma série de novas experiências nos domínios da organização industrial, da vida social e política. Desenha-se novos processos de acumulação, com bases em sistema de regulamentação política e social distintas. Nesse sentido, para Harvey (1989),

“A *acumulação flexível*, como vou chamá-la, é marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apóia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional” (HARVEY, 1989, p.140).

O crescimento das formas flexíveis de trabalho, e o *Trabalho em Casa* se enquadra nesse contexto, vem ocorrendo mais rapidamente do que o emprego total.

Outra percepção firmemente destacada pelos estudantes é a de que a legislação trabalhista é insuficiente e que os sindicatos parecem não estar de acordo com essa nova realidade. Os respondentes apontam que os sindicatos não concordam com o incremento do *Trabalho em Casa*, e percebem que teriam dificuldades nas negociações salariais se tal incremento fosse efetivado.

Os dados apontados demonstram uma acentuada percepção de que o *Trabalho em Casa* tende a crescer no país. As vantagens e desvantagens, a longo prazo, ainda são pouco dimensionadas, ou não podem, ainda, ser apontadas como tal.. O próprio quadro da instabilidade do emprego e do crescente desemprego na atualidade, não permitem aquilatar se essa modalidade irá se fixar como uma tendência real de flexibilização do trabalho, ou se trata-se de uma flexibilização circunstancial em função da incerteza desse quadro.

Além disso, a atual legislação trabalhista brasileira, não é suficiente para lidar com a realidade do *Trabalho em Casa*. Como a reforma trabalhista está na agenda do Congresso Nacional para o ano de 2005, as futuras discussões parlamentares devem contemplar as vantagens e desvantagens no nível mais amplo do trabalho.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As transformações que vêm ocorrendo nas relações de emprego apresentam uma tendência de crescimento de alternativas ao modelo formal. As alternativas vêm sendo consideradas tendo como parâmetros os ganhos de competitividade com redução de custos, inclusive relacionados ao trabalho.

A flexibilização da produção introduziu novos métodos de racionalização, reestruturação e intensificação do controle do trabalho, apoiado na flexibilização dos processos de trabalho, dos mercados, dos produtos e dos padrões de consumo. Desta forma,

coloca-se em confronto direto com a rigidez taylorista-fordista, pelo surgimento de novos setores, novos serviços financeiros, novos mercados, intensificação da inovação, etc.

No centro dessa transformação de proporções gigantescas, esta a alteração e reconfiguração do trabalho e do perfil do trabalhador. A acumulação flexível forja o trabalhador flexível, com regime e contratos de trabalho também mais flexíveis.

Dessa reestruturação, surgem inúmeras novas práticas de relação de trabalho, ainda pouco dimensionadas nas suas conseqüências na relação emprego-renda, trabalho-renda e futuro do trabalho, pelo curto espaço de tempo em que essas transformações vêm ocorrendo.

Este estudo, ao tratar sobre as vantagens e desvantagens do *Trabalho em Casa*, preocupou-se em contribuir singelamente com esse debate, face à preocupação maior com o cenário de desemprego e precarização do trabalho no país.

Cabe ao estado diminuir o trabalho informal e o impacto do desemprego; cabe à sociedade apontar diretrizes e novas alternativas que não apresentem perdas ao trabalhador, que garantam a longevidade e competitividade das organizações.

Por último, se as diversas modalidades de flexibilização do trabalho vem se consolidando como alternativas viáveis, ressalta-se a urgência da atualização da legislação trabalhista, de forma a suportar estas novas formas de trabalho, como o *Trabalho em Casa* ou *teletrabalho*.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Associação das Empresas de Prestação de Serviço Temporário. **O trabalho temporário em São Paulo, no ABC e no Rio de Janeiro: naturezas e tendências**. 1. ed. São Paulo:Gráfica e Editora Real, 1977. 393 p.
- BOYER, R. **Flexibilité du travail: des formes contrastées des effets mal connus**. Les Cahiers Économiques de Bruxelles, n. 113, 1º trimestre, 1987, p. 207-245.
- CHAHAD, J. P. Z. As modalidades especiais de contrato de trabalho na CLT e a flexibilidade do mercado de trabalho brasileiro. *In* CHAHAD, J. P. Z.; CACCIAMALI, M^a C. (Orgs.). **Mercado de trabalho no Brasil: novas práticas trabalhistas, negociações coletivas e direitos fundamentais no trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.
- DE MASI, D. **O futuro do trabalho – fadiga e ócio na sociedade pós-industrial**. Rio de Janeiro: Editora José Olympio, 2001.
- ECCLES, R. G. & NOHRIA, N. **Assumindo a responsabilidade: redescobrimo a essência da administração**. Harward Business School, RJ: Editora Campus, 1998.
- GIL, A. C. **Pesquisa social**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- HARVEY, D. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. Trad. Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. São Paulo: Loyola, 1989.
- MELLO, A. **Teletrabalho – o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora**. Rio de Janeiro: Editora Qualitymark, 1999.
- PASTORE, J. **Tecnologia e emprego**. Ministério da Ciência e tecnologia. Disponível em <http://www.mct.gov.br/CEE/revista/Parcerias5/tecnoemp.htm>>. Acesso em 28 abr. 2004.
- PICCININI, V. C. **O trabalho flexível na indústria calçadista**. Publicação GINET/PPGA/ UFGRS, 2000.
- ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Editora Prentice Hall, 2002.