BRUNA SAIBRO DA ROCHA

HOME OFFICE:
O PONTO DE EQUILÍBRIO ENTRE A QUALIDADE DE VIDA E A PRODUTIVIDADE

Trabalho de Conclusão do Curso de Administração, do Cesuca Faculdade Inedi, apresentado como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Gelson Vanderlei Weschenfelder

Cachoeirinha

2014

Home office:

O ponto de equilíbrio entre a qualidade de vida e a produtividade

RESUMO

O objetivo central do decorrente trabalho é analisar e avaliar em quais segmentos de mercado é possível investir na ferramenta do *Home Office*, trazendo benefício para a organização em produtividade, bem como para o colaborador que deseja obter uma qualidade de vida maior, equilibrando a vida pessoal e profissional. Para tanto, utilizou-se como questionamento se seria o *Home Office*, o ponto de equilíbrio entre a qualidade de vida para o funcionário e o bom desempenho de produção para a organização no cenário atual do mercado de trabalho. Com a finalidade de se responder a tal questionamento foi realizado primeiramente uma pesquisa bibliográfica sobre os principais temas abordados e posteriormente uma pesquisa de campo de caráter descritivo através de entrevistas com profissionais que exerciam o *Home Office*. Os resultados indicam que é possível obter um ponto de equilíbrio entre a qualidade de vida e a produtividade, e poderia ser o *Home Office* uma alternativa, no entanto é fundamental que o gerenciamento de tempo, a prioridade de atividades e a disciplina estejam empregados a todo o momento, caso o contrário o tempo aparente flexível ficará ocioso e improdutível.

Palavras-Chave: *Home Office*; qualidade de vida; produtividade; equilíbrio; flexibilidade de horários.

ABSTRACT

The central goal of the resulting work is analyzing and evaluating market segments in which it is possible to invest in the *Home Office* Tool, bringing benefit to the organization in productivity as well as for the developer who wishes to obtain a higher quality of life, balancing personal and professional life. For this, we used as questioning whether it was the *Home Office*, the balance between quality of life for the employee and the good production performance for the organization in the present scenario of the labor market. In order to answer this question was first conducted a literature search on the key issues addressed and further a field survey of descriptive character through interviews with professionals who wielded the *Home Office*. The results indicate that it is possible to obtain a balance between quality of life and productivity and the *Home Office* could be an alternative, however it is essential for time management, priority activities and discipline are employed at all times, otherwise if the apparent time flexible will idle and improdutível.

Keywords: *Home Office*; quality of life; productivity; balance; schedule flexibility.

1 INTRODUÇÃO

Através do crescente desenvolvimento do mercado de trabalho, as organizações procuram estabelecer metas cada vez maiores para atingir seu nicho de mercado; no entanto para conduzir tal desempenho buscam profissionais que estejam atentos as mudanças do mercado, pois acreditam que através de colaboradores assim que encontrarão mecanismos para desenvolver e atingir seus objetivos. O mercado competitivo deixou de ser apenas nas regiões próximas, e passou a ser no mundo inteiro. Exemplo nítido desde desenvolvimento é a alta comercialização de matérias primas brasileiras vendidas no exterior. Por consequência disto, as organizações priorizam sua alta produtividade e desempenho a fim de quererem se destacar. De acordo com Batista, Antunes e Lizuka (2012) as organizações contemporâneas buscam a qualidade dos seus serviços e produtos para se manterem no mercado competitivo e globalizado, apostando no capital humano como seu diferencial.

Diversas organizações buscam encontrar formas de gestão que viabilizem maior produtividade para as mesmas, bem como maior qualidade de vida para seus colaboradores, pois entendem que é a partir desta concepção que resultarão em um crescimento positivo, bem como uma organização conceituada no mercado. Em meio a um cenário de mercado que busca a inovação a todo o momento a fim de se atingir o sucesso no meio empresarial, o *Home Office* surge como uma modalidade flexível de gestão que pode trazer qualidade de vida ao profissional, bem como uma produtividade constante a organização, podendo diminuir gastos e até mesmo o estresse dos colaboradores.

O presente artigo com base no que é apresentado e discutido procura responder a seguinte indagação: seria o *Home Office*, o ponto de equilíbrio entre a qualidade de vida para o funcionário e o bom desempenho de produção para a organização no cenário atual do mercado de trabalho? Para tal solução, tem como objetivo principal analisar e avaliar em quais segmentos de mercado é possível investir na ferramenta do *Home Office*, trazendo benefício para a organização em produtividade, bem como para o colaborador que deseja obter uma qualidade de vida maior, equilibrando a vida pessoal e profissional. Este artigo pretende analisar e descrever o que é o *Home Office*, averiguar o gerenciamento de tempo dos

profissionais que trabalham em tal modalidade, da mesma maneira que identificar e verificar o significado de qualidade de vida e produtividade dentro do *Home Office*.

Em um âmbito contemporâneo, a concepção do *Home Office*, segundo Schirigatti e Kasprzak (2007) permite que o profissional desempenhe suas funções trabalhistas compartilhando da infraestrutura de seu ambiente doméstico. No entanto essa nova maneira de gestão por vezes disponibilizada pelas corporações, exigem do colaborador distintas responsabilidades como gestão de tempo, meios de comunicação e disciplina.

Como explica Reis (2006), o novo profissional é levado a obter ou então a desenvolver uma estrutura adequada do seu próprio tempo disponível. O novo empresário desta geração é conduzido a trabalhar em diversas situações no seu dia a dia, ou seja, novas decisões e escolhas são tomadas a cada instante, e estas só podem ser estabelecidas através de informações que o próprio ambiente pode dispor. Rodeado de diversas informações e decisões, o profissional necessita estabelecer uma administração do seu próprio tempo. Cercado de muitos fatores sociais, como trabalho, escolaridade, família e casos pessoais, encontra-se arraigado a responsabilidades que demandam sua atenção. Estando propenso a diferentes situações, o profissional que busca excelência em todas suas atividades desempenhadas, procura por um ponto de equilíbrio. Baseado em uma qualidade de vida pessoal e uma qualidade de produtividade profissional, o empresário insaciavelmente busca ser completo e reconhecido.

Um bom profissional ao optar por trabalhar em casa, junto ao seu ambiente particular, tem a necessidade de converter algumas “rotinas” que desempenharia no escritório. Torna-se imprescindível que o colaborador saiba separar o tempo disponível para a família e o tempo de compromisso com o trabalho. É essencial também que o mesmo obtenha meios de comunicação favoráveis ao desempenho no trabalho, por estar longe dos demais funcionários é fundamental a presença de recursos que viabilizem estabilidade para as tarefas executadas.

O novo profissional no mercado de trabalho busca uma organização que disponibilize um bom ambiente, bem como viabilize um crescimento de carreira. O estereótipo de que trabalhar é somente executar algumas atividades e proporcionar a empresa uma boa produtividade já não é existente. O trabalho contemporâneo segundo Marques (2012) está sendo estudado de uma forma que não seja apenas uma atividade laboral, mas que proporcione ao trabalhador uma satisfação em

desenvolver as funções. A organização e o colaborador necessitam andar juntos, para que ambos possam desenvolver-se adequadamente, atingindo seus objetivos pré-estabelecidos.

Utilizou-se para o atual artigo, o método de pesquisa qualitativo, a partir de entrevistas, ou seja, busca-se uma análise qualitativa e não em quantidade. Para tanto, empregou-se também no decorrido artigo a pesquisa bibliográfica a fim de desenvolver uma análise teórica sobre os conceitos de *Home Office*, qualidade de vida e produtividade. O presente trabalho dispõe também de seções como metodologia, conceito de *Home Office*, qualidade de vida, produtividade, gestão de tempo, ponto de equilíbrio, análises de dados e considerações finais.

2 METODOLOGIA

Com a finalidade de responder o problema de pesquisa, bem como atingir os objetivos deste trabalho, optou-se por desenvolver uma análise baseada no método qualitativo. De acordo com Ruiz (2011, p.137), método significa "[...] o conjunto de etapas e processos a serem vencidos ordenadamente na investigação dos fatos ou na procura da verdade." Tendo como base o referido método, o decorrente trabalho será fundamentado a partir de entrevistas, contendo perguntas semiestruturadas pelo entrevistador.

Para que a pesquisa fosse realizada foi utilizada a ferramenta que tem como objetivo uma abordagem focada na qualidade da pesquisa e não na quantidade como no método quantitativo. Para que os objetivos sejam elucidados e alcançados de maneira clara e específica, foi realizada uma pesquisa de campo de caráter descritivo com dois grupos distintos de pessoas, a fim de coletar informações sobre um determinado grupo e descrever o que se pesquisa, como corrobora Sampieri *et al* (2006):

> Do ponto de vista científico, descrever é coletar dados (para pesquisadores quantitativos, medir; para os qualitativos, coletar informações). Isto é, *em um estudo descritivo seleciona-se uma série de questões e mede-se ou coleta-se informações sobre cada uma delas, para assim (vale a redundância) descrever o que se pesquisa.* (SAMPIERI *et al*., 2006, p.101).

Para o autor, os dados qualitativos são constituídos de descrições profundas e completas de percepções, pensamentos, experiências e etc., sejam eles de forma individual ou em grupo, possuem como finalidade principal de sua coleta, a análise, a fim de responder a questão de pesquisa ou então gerar conhecimento.

Como descrito anteriormente, a pesquisa foi executada perante dois tipos distintos de grupo. O primeiro grupo constituído por pessoas que desempenham o *Home Office* e possuem uma empresa particular, ou seja, são autônomos e trabalham em casa; e o outro grupo constituído por pessoas que desempenham o *Home Office* também, no entanto são assalariadas, ou seja, respondem para uma determinada organização que possui um escritório fora de casa. De acordo com Ruiz (2011, p.50) “a pesquisa de campo consiste na observação dos fatos tal como ocorrem espontaneamente, na coleta de dados e no registro de variáveis presumivelmente relevantes para ulteriores análises”. O autor ainda descreve que a pesquisa de campo é realizada juntamente com uma pesquisa bibliográfica sobre o assunto em questão. Para ele a busca bibliográfica irá permitir o fundamento de um modelo teórico primário de referência, que irá amparar no estabelecimento nas variáveis e na elaboração do plano geral da pesquisa.

Para Roesch (2009) a pesquisa bibliográfica consiste na seleção, leitura e análise relevante do projeto, seguida de um relato descrito. Em complemento Ruiz (2011) explica que é necessário determinar as técnicas que serão empregadas na coleta de dados, pois deverão ser representativas o suficiente para apoiar as conclusões.

A técnica para coleta de dados no presente artigo foi baseada em entrevistas, sendo elas fundamentadas no método qualitativo e não quantitativo como elucidado anteriormente. Ruiz (2011) descreve a entrevista como uma técnica que é constituída pelo diálogo com o objetivo de reunir de determinada fonte, dados considerados importantes para a pesquisa em andamento. Ainda resalta a importância da pesquisa bem elaborada, juntamente com a seleção criteriosa dos informantes.

A entrevista sobre o decorrente trabalho foi executada com ambos os grupos de através do campo virtual. Tomou-se tal decisão, a partir da dificuldade de marcar um horário específico com os entrevistados. Os mesmos apresentaram questões como inviabilidade de horário, perante os demais compromissos, bem como apresentaram questões como incompatibilidade de agendas, já que uma

porcentagem dos entrevistados possui a necessidade de viajar rotineiramente. Como corrobora Sampieri *et. al* (2006), a entrevista pode ser executada a partir de cinco ferramentas distintas, sendo elas: gravação de áudio ou vídeo; anotações e notas; ditado digital; fotografias e simulações. Para o conseguinte trabalho, foi utilizado a última ferramenta, que introduz programas de computador para interagir com o entrevistado, tornando-se essencial e necessária em situações que se tornarem convenientes.

A entrevista foi dividida em duas partes, primeiramente foi executado um levantamento do perfil dos entrevistados, para com a finalidade de auxiliar na análise a ser feita, e posteriormente uma entrevista semiestruturada, ou seja, com perguntas pré-definidas pelo entrevistador, porém abertas, diferente do método quantitativo que trabalha com distintas categorias de questões, como explica Roesch (2009):

> Em entrevistas semi-estruturadas utilizam-se questões abertas, que permitem ao entrevistador entender e captar a perspectiva dos participantes da pesquisa. Dessa forma, o pesquisador não está predeterminando sua perspectiva através de uma seleção prévia de categorias de questões, como no caso de quem utiliza um método quantitativo. (ROESCH, 2009, p. 159).

Em uma mesma linha de pensamento, explica Sampieri *et al* (2006), a entrevista semiestruturada, possui como base um guia de assuntos ou questionamentos e o pesquisador tem a liberdade de introduzir mais questões a fim de obter uma maior coleta de informações sobre o tema e uma maior precisão do conceito estudado. No entanto, mesmo tratando-se de uma análise qualitativa, não se pode excluir a ideia e opção de se trabalhar linearmente com a análise quantitativa também, como corrobora Roesch (2009) a pesquisa qualitativa compõe uma amostra pequena com um alto grau de interação entre os indivíduos envolvidos, no entanto a mesma explica que não se pode excluir a alternativa de se trabalhar posteriormente com uma abordagem quantitativa para melhor e análise sobre os resultados encontrados, como explica:

> Mais tarde, quando se tiver adquirido conhecimento e construído uma intervenção bem-sucedida, a mudança pode ser implementada em larga escala [...]. Segundo este enfoque, delineamentos qualitativos e quantitativos usados em avaliação formativa e de resultados são formas complementares e não formas antagônicas de avaliação. (ROESCH, 2009, p.154)

Posteriormente, foi realizada uma análise baseado nas entrevistas executadas, a fim de responder o problema de pesquisa do decorrente trabalho, bem como concluir, portanto a apresentação dos resultados deste estudo. Para análise dos dados coletados, os mesmos foram agrupados segundo um significado comum entre as respostas obtidas através das entrevistas realizadas. A análise dos resultados foi utilizada como base no método quantitativo, para que haja uma melhor conclusão sobre as respostas coletadas.

3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Com o mercado em constante mudança, a necessidade de estar atento às novidades tanto tecnológicas, de gestão e empresariais é de fundamental importância para a organização que deseja reunir grande parte da fatia de mercado dentro do seu ramo. Tendo por base tal exemplo, é impossível não admitirmos que uma empresa conquista o sucesso empresarial através do empenho de seus colaboradores.

Como disse Jack Welch, executivo norte americano[1], “quem faz as coisas acontecerem são pessoas de carne e osso, não são cargos, títulos ou postos organizacionais” (ALCÂNTARA, 2001). Para tanto, em meio a este contexto surge uma nova modalidade de gestão que pode ser peça chave para o equilíbrio entre a qualidade de vida e a produtividade em uma organização. O presente artigo nas próximas páginas tem o objetivo de expor a revisão de literatura baseado em conceitos obtidos através de pesquisas bibliográficas contextualizando o mercado que vivemos no Século XXI.

3.1 DEFINIÇÃO DO *HOME OFFICE*

Para Alves (2008) o trabalho, a partir da teoria sociológica, é um espaço que favorece as relações socais, ou seja, é neste campo que o profissional investe uma generosa atenção, pois é no trabalho que os profissionais despendem a maior parte do tempo de sua vida. No entanto, de acordo com a autora, muitos são as mudanças

[1] Jack Welch, executivo norte americano: Em entrevista a Veja online em setembro de 2001.

associadas ao trabalho. Com o cenário de mercado em constante mudança, a necessidade de se destacar, bem como a importância de gerir o seu tempo disponível torna-se uma questão complicada para a maioria dos indivíduos, principalmente para aqueles que possuem companheiro (a) e filhos.

O *Home Office* é uma modalidade de trabalho que surge em meio a este contexto. Segundo Selby e Wilson (*apud* SCHIRIGATTI; KASPRZAK, 2007), o *Home Office*, teletrabalho ou escritório em casa pode enquadrar-se em um modelo de trabalho flexível, capaz de descrever e abordar todas as práticas executadas em um escritório e de um ambiente de trabalho, dentro da própria casa do indivíduo. Em relação ao nome dado esta modalidade, há diferentes denominações para o trabalho a distância, para Barros e Silva (2010) podem ser classificados como teletrabalhadores os que exercem o *Home Office* tanto empregados, como autônomos; entretanto para Schirigatti e Kasprzak (2007) há uma diferença entre teletrabalho e o *Home Office*, o primeiro como sendo um profissional subordinado a uma estrutura organizacional empresarial externa que recebe equipamentos necessários para a realização das atividades apresentadas. No entanto não é este o objetivo do decorrente trabalho. Mas não podemos descartar a real importância da necessidade da obtenção de equipamentos tecnológicos para o desenvolvimento do *Home Office*. Eles são base para as atividades desempenhadas pelos profissionais, pois é a partir destas ferramentas que o colaborador poderá exercer suas funções diárias remotamente, sem a necessidade de se deslocar até o local de trabalho, como define Nilles (*apud* HARA, 2011), em seu livro: “Fazendo do teletrabalho uma realidade”, onde elabora um conceito para o teletrabalho:

> Qualquer forma de substituir as viagens relacionadas com o trabalho mediante a utilização de tecnologias da informação como, telecomunicações e computadores; mover trabalho para os trabalhadores ao invés de mover os trabalhos para o trabalho (HARA, 2011, p.3).

De acordo com os comentaristas em uma reportagem da Organização Internacional do Trabalho – OIT há uma aparente contradição de uma sociedade informatizada, que acredita que para comunicar-se é necessária a presença física, e a tecnologia apresentada ao mercado em pleno Século XXI, que permite aos profissionais trabalhar adequadamente, bem como conciliar de maneira eficaz o equilíbrio entre o a vida profissional e pessoal ao desempenharem suas funções remotamente. Segundo Barros e Silva (2010) dentro do teletrabalho, o *Home Office*

pode ser considerado uma modalidade, onde o indivíduo pode ou não ter vínculo empregatício com a empresa, porém exerce suas funções em casa, juntamente com sua vida pessoal, através de tecnologias, ou seja, remotamente. No entanto para Rosenfield e Mello (*apud* SILVA, 2009) o *Home Office*, pode ser analisado como uma modalidade flexível de gestão, em três dimensões: local, tempo e recursos de telecomunicações, como explica:

> Uma forma de flexibilização em três dimensões: local, pela descentralização de um local único (escritório central) para qualquer outro local alternativo, quer seja casa, escritório virtual, escritório móvel ou carro; tempo – pela flexibilização do tempo – pois se pode trabalhar nos horários mais convenientes e do Meio, pelo uso de recursos de telecomunicações como meio de transporte das informações (SILVA, 2009, p.5)

Tendo como análise um nível macro, como salienta McGrath e Houlihan (*apud* BARROS; SILVA, 2010), o *Home Office* melhor se adapta a organizações que tenham um modelo de gestão que se diferencie do modelo convencional da organização moderna. A descentralização é reconhecida em maior nível dentro da organização, no que tais autores classificariam como modelo virtual ou pós-moderno, pois demanda um gerenciamento de tempo constantemente maior do que o tradicional.

3.2 QUALIDADE DE VIDA

De acordo com Silva (2009), há muito tempo o assunto a respeito das grandes cidades vem se tornando presente. Discussões sobre alta população, caos no trânsito urbano, poluição, violências e outras consequências da superpopulação no contexto atual, tornam-se praticamente normal. Situações estas que resultam em momentos de estresse para os indivíduos que necessitam deslocar-se de suas casas para o trabalho, ou então ficam preocupados com a insegurança, com tempo desperdiçado em filas de banco, longas espera no trânsito e demais situações impostas à sociedade em virtude do crescimento desordenado da população, bem como com a falta de organização. Condições estas que interferem grave e negativamente no indivíduo, resultando em pleno descontentamento, e prejuízo na qualidade de vida do mesmo.

Segundo Perin (*apud* BARROS; SILVA, 2010), a migração para o regime de teletrabalho é capaz de provocar mudanças psicológicas no indivíduo com a organização, bem como afetar na relação do mesmo com a sua família e sociedade. No entanto, torna-se pertinente ressaltar que através de uma gestão de tempo, o *Home Office* pode se tornar viável para um indivíduo que procura mais tempo de convívio com a família, sem deixar de realizar seus compromissos profissionais.

No cenário atual de mercado, as empresas estão evoluindo uma preocupação em relação à qualidade de vida de seus funcionários. Elas mostram-se atentas a gestão de multinacionais que buscam ser encontradas em pleno desenvolvimento, uma vez que acreditam que a qualidade de vida de seus funcionários são peças chaves e essenciais para a alta produtividade e consequentemente grande crescimento organizacional. Como comenta Batista, Antunes e Lizuka (2012) sobre a discussão em torno da qualidade de vida no trabalho:

> A discussão em torno da Qualidade de Vida no Trabalho coloca em evidência e reafirma a importância da satisfação dos empregados na gestão de pessoas, além disso, fomenta o debate sobre a necessidade de se pensar ou repensar as estruturas atuais de gestão (BATISTA; ANTUNES, LIZUKA, 2012, p.5).

De acordo com Fernandes (*apud* REIS, 2006), certas estratégias da QVT podem ser usadas com a finalidade de renovar as maneiras de organização do trabalho, sobressaindo, portanto, o nível de satisfação pessoal, e como consequência a elevação na produtividade nas empresas. É possível logo notar que a satisfação pessoal e a qualidade das atividades desenvolvidas pelo profissional, são de fundamental importância para o desenvolvimento das organizações que procuram se destacar em relação à produtividade.

Segundo Barros e Silva (2010) a qualidade de vida tem sido um dos argumentos mais usado pelos gestores das empresas para convencerem seus colaboradores a migrar para a modalidade do *Home Office*. Walton (*apud* BATISTA; ANTUNES; LIZUKA, 2012), elenca oito fatores que estariam relacionados e afetariam de modo expressivo a qualidade de vida e a satisfação do funcionário; dentre eles o mais significante para o tema proposto deste artigo seria o fator de número sete, que ressalta a importância do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional do colaborador. É através desde equilíbrio que o funcionário produziria adequadamente à organização, constantemente, e não de maneira variável, bem

como estaria satisfeito pessoalmente, o que consequentemente diminuiria possíveis picos de estresses e outras doenças.

3.3 PRODUTIVIDADE

Em meio ao contexto de mercado atual, com a globalização e forte concorrência entre as organizações, as empresas buscam se tornar líderes muitas vezes pela boa gestão, boa qualidade do produto ou serviço prestado, no entanto, não pode negar-se que o principal objetivo é a produtividade, liderar as vendas e conquistar o público alvo. De acordo com Barros e Silva (2010) o teletrabalho pode apontar significativas reduções ao custo do escritório, sendo ele a modalidade de trabalho escolhida por muitas empresas que detêm tal objetivo.

Segundo Möller (2012) a estrutura organizacional das empresas, através da adoção da modalidade do teletrabalho passou-se a ser alterada positivamente, pois combina fatores de flexibilidade no horário da execução das atividades bem como onde tais funções são realizadas. O teletrabalho possibilitaria as organizações uma flexibilidade na busca por mercados de trabalho com condições mais favoráveis ao custo de desenvolvimento produtivo, como resalta a autora. O *Home Office* é elencado em tal questão como uma opção de superar barreiras físicas que poderiam tornar-se empecilho à produtividade, como explica:

> A discussão em torno da Qualidade de Vida no Trabalho coloca em evidência e reafirma a importância da satisfação dos empregados na gestão de pessoas, além disso, fomenta o debate sobre a necessidade de se pensar ou repensar as estruturas atuais de gestão (MÖLLER, 2012, p. 21).

Para Neto (*apud* SATT; CRISTELLO, 2009) a palavra produtividade pode ser empregada em diversas situações, no entanto possui um único objetivo comum: de estar relacionada ao rendimento de trabalho; e esse rendimento, portanto, ligado a inúmeras questões, sendo uma delas ressaltada como a qualidade de vida do colaborador. O grau de interesse que os funcionários empregam em suas atividades executadas, podem ser resumido em qualidade e quantidade, tornando-se estes papéis fundamentais para que o rendimento de uma organização vista sistematicamente possa ser atingida.

De acordo com Möller (2012) não há o que se questionar da modalidade do teletrabalho dentro das organizações como um excelente benefício, como explica:

> Não há o que se questionar que esta modalidade de prestação de serviço acarreta em benefícios para o empregador, visto que seu surgimento se deu a partir de uma adaptação das relações de trabalho às exigências que as próprias empresas padronizaram diante de uma nova estrutura de mercado criada (MÖLLER, 2012, p.51).

Conclui-se a partir disto que o teletrabalho poderia ser uma modalidade a ser seguida pelas empresas que acarretaria em uma produtividade alta, e consequentemente uma lucratividade elevada. No entanto, para Neto (*apud* SATT; CRISTELLO, 2009) a produtividade só será alcançada se os integrantes de uma organização rentabilizarem ao máximo seus recursos, ou seja, se as organizações não cederem recursos principalmente ao capital humano, não atingirão a lucratividade que seria o objetivo sistemático de uma organização, bem como obteriam colaboradores totalmente insatisfeitos e sem motivação nenhuma para executar suas atividades.

É de fundamental importância que a organização visualize e desempenhe suas atividades de forma sistemática, ou seja, como um todo. Se todos da empresa objetivarem ter uma boa qualidade de trabalho e a partir disso conquistarem a lucratividade, reunirão recursos tecnológicos, materiais e demais ferramentas necessárias a fim de impulsionar a empresa para o sucesso dentro do mercado competitivo.

3.4 GESTÃO DO TEMPO

Para Winter (*apud* MÖLLER, 2012) o teletrabalho seria uma vantagem para o profissional, pois o mesmo possuiria maior autonomia sobre seu tempo e o modo de realização de suas atividades; no entanto, para Costa e Trenmblay (*apud* BARROS; SILVA, 2010), a disponibilidade do teletrabalhador pode ser parcial, ou seja, não necessariamente estar em casa, com a família, significa que o mesmo conseguirá proporcionar atenção aos seus familiares durante o horário de trabalho. O fato de o indivíduo poder estar em casa e realizar suas funções em seu ambiente pessoal; exige do mesmo uma gestão do seu próprio tempo. Saber dividir e separar o tempo

para as atividades profissionais e as atividades com os familiares é fundamental. Os teletrabalhadores devem estabelecer limites e metas a serem alcançadas em uma determinada data. Torna-se de extrema importância a associação de tarefas à serem executadas e o tempo limite para cada uma delas. No entanto é considerável resaltar que cada indivíduo é diferente do outro, e cada um deve adotar seu estilo de gerenciamento de tempo que mais lhe beneficiará; como explica Mancini (2007):

> Como todas as pessoas são diferentes, cada uma deve adotar o estilo de gerenciamento de tempo que seja mais adequado às suas próprias necessidades. Alguns princípios até se aplicam à maioria de nós (como estabelecer prioridades, planejar com antecedência, delegar responsabilidades), mas outros precisam ser adaptados, levando em consideração as demandas individuais (MANCINI, 2007, p.19).

Outro fato de extrema relevância é o ambiente em que se trabalha. Se o individuo possui dentro da sua casa um escritório, ou um ambiente mais “profissional” e calmo, terá maior facilidade em desenvolver suas atividades do que o profissional que não possui tal ambiente. É importante que o profissional procure um bom ambiente, para que fique confortável, e o seu tempo torne-se mais produtivo, como explica Mancini (2007, p.72) “seu ambiente de trabalho é importante na administração do tempo. Se ele for eficiente e confortável, você poderá ser mais produtivo; caso contrário, pode roubar-lhe precisas horas”.

Outro fator considerável são as tecnologias que o individuo possui no auxilio a realização de suas atividades. Quanto maior as ferramentas tecnológicas utilizadas pelo profissional, maior será seu desempenho. De acordo com Menna (2008) as tecnologias potencializam a forma de controle sobre as atividades executadas pelos profissionais em qualquer ambiente que eles estejam, tornando-se possível consequentemente, tanto o profissional que possui ligação a uma organização externa a trabalhar em casa, quanto um indivíduo que trabalha como autônomo, gerir suas funções em qualquer lugar que achar necessário.

3.5 EQUILÍBRIO

Marsh e Musson, (*apud* BARROS; SILVA, 2010), corroboram que há uma dificuldade no que tange a separação da vida profissional e da vida doméstica que normalmente é vivida mais intensamente pelas mulheres. No entanto, como explica,

à medida que os homens teletrabalhadores passam a ficar mais tempo no seu ambiente pessoal, passam a conviver com a necessidade de estabelecer um equilíbrio entre as identidades de pais e profissionais.

Para Neto (apud SATT; CRISTELLO, 2009) o homem contemporâneo vive em constante mudança, a fim de conquistar seus objetivos e tornar-se realizado, deve, no entanto ser analisado integralmente, ou seja, sua vida pessoal, sua crença, educação e demais fatores em sua volta que interferem significativamente em seu contexto profissional, como explica Satt e Cristello (2009, p.16): “Se ele estiver tranquilo e satisfeito com sua vida pessoal, o lado profissional também estará realizado”.

Através do cenário atual de mercado, o ser humano está cercado de situações e decisões a serem tomadas, em âmbito profissional e pessoal, no entanto, certamente ambos interferem rigorosamente um no outro. Por muitas vezes o indivíduo precisa abrir mão do tempo com a família para estar trabalhando, com o objetivo de conquistar uma carreira de sucesso profissional. Ainda por outro lado é nítido visualizar que os profissionais que se deslocam ao trabalho e são expostos a outras situações durante o percurso possuem um nível mais elevado de estresse. No mundo contemporâneo a necessidade de ser bem sucedido tanto pessoalmente quanto profissionalmente é inevitável, há “cobrança” de todos os lados, seja dos familiares, amigos ou colegas de trabalho. Para Alves (2008):

> Os discursos sobre o teletrabalho referem-se à autonomia como um de seus elementos constitutivos nos dois sentidos do conceito: relativo à autogestão da situação de trabalho, quanto à dimensão do reconhecimento e emancipação pessoal, a partir do trabalho. Isso porque se atribui ao teletrabalho um caráter flexível e à distância dos centros de controle, o que tornaria o trabalho condicionado à gestão pessoal do tempo, do espaço e dos ritmos de trabalho, o que não significaria que tais aspectos estivessem descolados das chamadas dos chefes ou clientes (ALVES, 2008, p.71).

É nítido que o profissional ainda trabalhando em um escritório, fora de casa necessita de uma administração do próprio tempo a fim de conseguir desempenhar todas as suas tarefas. Imaginemos, pois, um profissional que trabalha em *Home Office*, ou seja, exerce suas atividades dentro de casa, com a interferência de diversas situações, ligações, filhos, companheiro (a) e etc.; este, provavelmente deverá ter uma autogestão de tempo ainda maior, elencando suas prioridades no dia a dia. No entanto, no momento em que o profissional conseguir estabelecer suas

atividades a serem desenvolvidas primeiramente, conseguirá obter um bom equilíbrio, não deixando, portanto de conquistar o sucesso profissional e pessoal, já que “ganhará” o tempo de deslocamento para exercer suas tarefas e passará a aproveitar o tempo ao lado da família sem estresse, ao menos o motivo de trânsito e situações adversas do dia a dia não poderia mais prevalecer.

De acordo com Andrade e Tiago (*apud* REIS 2006, p. 26), “o sucesso profissional está alinhavado com o sucesso pessoal”, no entanto não podemos deixar de citar também que o fato do individuo conseguir separar a vida pessoal da profissional é de fundamental importância para o equilíbrio. Trabalhando em um ambiente fora ou dentro de casa, é prioritário que o colaborador saiba dividir aspectos relevantes ao âmbito profissional e ao pessoal, separando um do outro, pois existirá um momento certo para cada um.

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A análise de resultados foi divida em quatro momentos distintos para maior entendimento sobre os mesmos. O primeiro momento é composto de um breve resumo de como foi desenvolvida a entrevista, as perguntas, bem como quem foram os respondentes da mesma. O segundo momento é composto dos resultados gerais, sendo eles de grande parte desenvolvidos a partir de análise quantitativa, como descrito na metodologia do decorrente trabalho, ou seja, é realizada uma análise geral sobre os principais dados associados a análise.

O terceiro momento é constituído pelo agrupamento de respostas semelhantes divididas em três setores distintos (melhor explicado no primeiro momento). As respostas deste momento são compostas por questionamentos como: tempo em atividade; segmento de mercado dentro do *Home Office*; vantagens e desvantagens do *Home Office* e troca do *Home Office* por outro tipo de inserção profissional. Já o quarto momento é constituído pelas respostas também semelhantes, no entanto semelhantes no grupo inteiro de entrevistados. Sendo este momento composto por respostas parecidas de perguntas como: gestão de tempo, disciplina, meios de comunicação; sucesso profissional e pessoal; qualidade de vida; produtividade e equilíbrio no *Home Office*.

4.1 PRIMEIRO MOMENTO: A ENTREVISTA

Para uma melhor análise sobre os resultados obtidos, como exposto anteriormente, será utilizada uma metodologia quantitativa, bem como um agrupamento das respostas semelhantes dos entrevistados a fim de se responder o problema de pesquisa do decorrente trabalho. A entrevista ao ser elaborada foi separada em duas partes; a primeira tomada com base em características do entrevistado, tendo como questionamentos a idade, profissão, escolaridade, estado civil e atividade profissional em exercício, e a segunda composta pelas perguntas semiestruturadas, ou seja, perguntas abertas sobre como é o trabalho em *Home Office*, os horários proporcionados por ele, bem como gestão de tempo, qualidade de vida, produtividade, equilíbrio e disciplina.

A entrevista foi aplicada em dois grupos. Um grupo fundamentado por pessoas que trabalham em casa e são autônomos, e outro grupo por pessoas que também trabalham em *home office*, no entanto, possuem ligação com uma empresa, ou seja, são assalariados.

4.2 SEGUNDO MOMENTO: ANÁLISE DE RESULTADOS GERAIS

De acordo com as informações obtidas 75% dos entrevistados são autônomos, sendo esta porcentagem constituída por pessoas que trabalham com os seguintes seguimentos: vendas (comércio; construção civil; licitações), assessoria contábil, informática, designer, desenvolvimento de aplicativos móveis (tecnologia) e entretenimento (música). Nota-se um elevado grau de diversidade de segmentos que podem ser trabalhados a partir do *Home Office*, e estes são constituídos e consumidos de diferentes maneiras; bem como é através do *Home Office* que é possível encontrar um alto grau de flexibilidade, como corrobora Harvey (*apud* SCHIRIGATTI; KASPRZAK, 2007) quando relata que a flexibilidade está presente em diversos campos de trabalho, e envolve portanto diversos processos, mercados, tecnologias, produtos e padrões de consumo distintos. Os outros 25% dos entrevistados são constituídos por assalariados ligados à política, assessoria e educação.

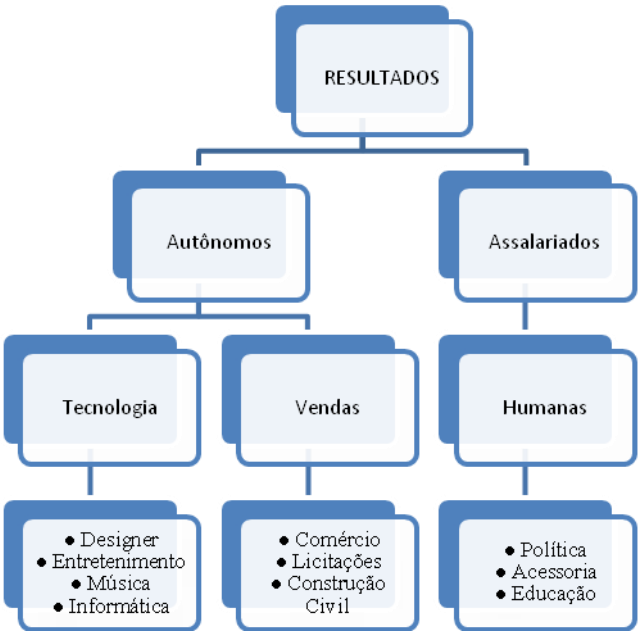

Figura 1: Setores.
Fonte: A autora.

Com o objetivo de ilustrar quais setores foram encontrados dentro da pesquisa realizada e em qual grupo o setor se enquadra, como está descrito acima; a figura 1 apresenta em forma de organograma e de maneira resumida, os setores identificados nas entrevistas efetuadas, a fim de proporcionar uma maior compreensão sobre a análise feita.

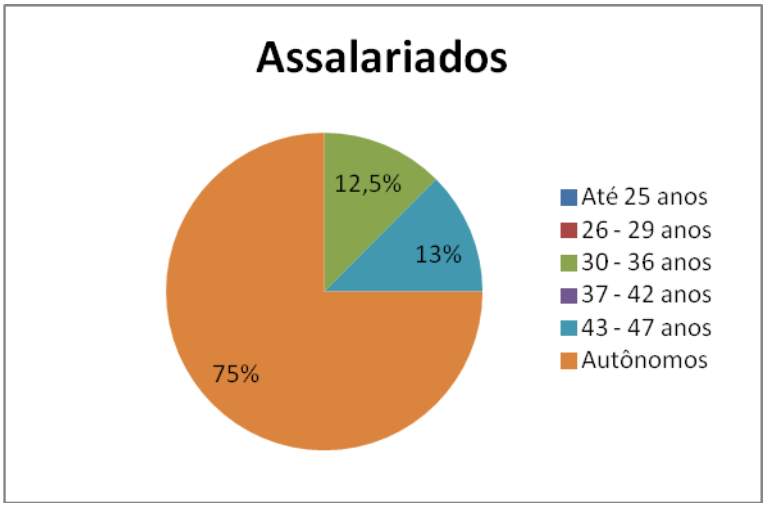

Gráfico 1: Assalariados.
Fonte: A autora.

Em outro ponto de vista, é possível analisarmos a relação entre os setores e as idades dos entrevistados. Tratando-se do grupo dos assalariados, que totalizam

25%, esta porcentagem está dividida igualmente entre 30 -36 anos e 43 e 47 anos e trabalham com a área de humanas, como exposto para maior entendimento no gráfico acima.

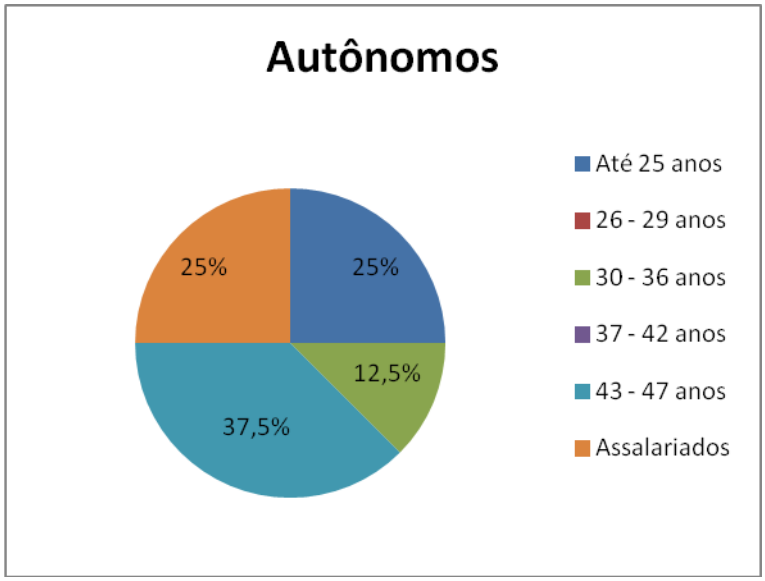

Gráfico 2: Autônomos.
Fonte: A autora.

Entretanto, o grupo de autônomos está dividido em: 25% possuem idade até 25 anos e estão ligados a área de tecnologia; 12,5% possuem idade entre 30 e 36 anos e estão ligados a área de vendas e 37,5% possuem idade entre 43 e 47 anos, estando ligados a área de vendas e tecnologia; como elucidado no gráfico acima.

4.3 TERCEIRO MOMENTO: RESULTADOS PRIMÁRIOS

A Análise seguinte foi desenvolvida através da semelhança de respostas recolhidas por três diferentes setores. A mesma também possui como objetivo ressaltar a grande influência que os setores trabalhados possuem com o *Home Office*. Como elucidado pela figura 1 da página dois, os setores foram divididos em: Tecnologia, Vendas e Humanas. Posteriormente, é possível encontrar semelhantes respostas aproximadas encontrados em todos os setores.

Autônomos – Tecnologia: Tratando-se do setor tecnológico, é possível notar que a maioria dos entrevistados, não possuem filhos ou então os filhos não moram em casa, característica fundamental quando relacionada com as principais

vantagens apresentadas pelos mesmos, como: tranquilidade, conforto, segurança e otimização de tempo. No entanto, torna-se nítido com a continuidade das respostas que o fator domicílio impeça por vezes reuniões com colaboradores, sócios e clientes; criando assim a necessidade de saídas e viagens rotineiramente.

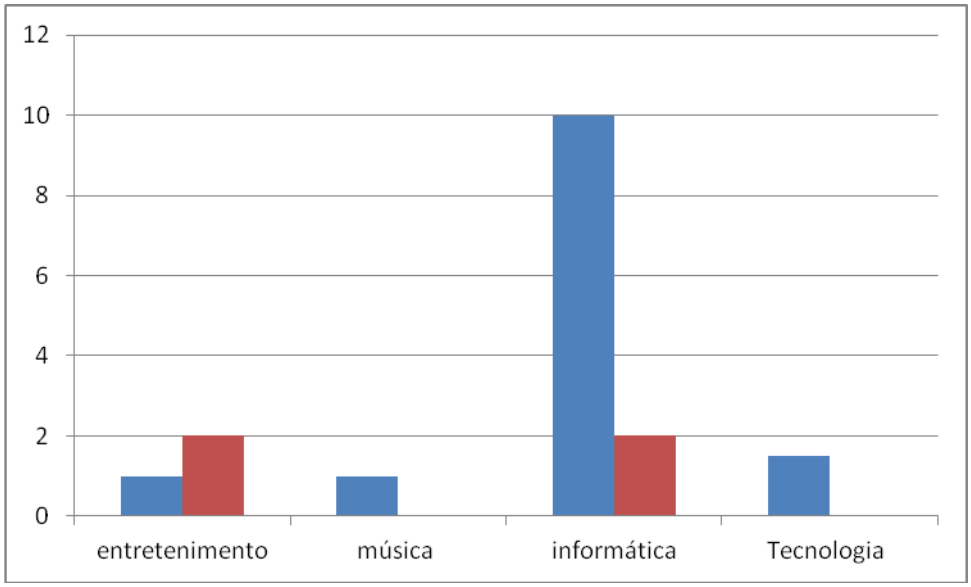

Gráfico 3: Tempo de atividade.
Fonte: A autora.

Em relação ao setor, a maior parte dos entrevistados que trabalham com designer, entretenimento e música possuem até dois anos de atividade, entretanto os que trabalham com o ramo de informática (T.I) já estão em atividade um período bem maior, em média uns dez anos, como exemplificado no gráfico acima.

Quando questionados em relação a exercer suas funções em um escritório externo, as respostas dos entrevistados foram bem divergentes, 34% voltaria a trabalhar fora somente por uma remuneração mais alta, a mesma porcentagem só trocaria se o espaço comercial fosse relativamente perto de sua residência, e 32% não trocaria o *Home Office*. Nota-se, portanto, uma relevância e um equilíbrio nas respostas obtidas, quando os entrevistados resaltam e atribuem importância aos problemas gerados pelas grandes cidades, como: trânsito, violência e ambientes coorporativos barulhentos.

Autônomos – Vendas: Dentro deste setor encontram-se vendas relacionadas a produtos alimentícios, a construção civil e vendas governamentais (licitações). Nota-se que os entrevistados que trabalham nesta área possuem suas empresas em média há quinze anos. Neste setor faz-se necessário uma observação

sobre o tempo de empresas que a maioria dos entrevistados possui. Verifica-se através das respostas obtidas que grande porcentagem desta área possui sua organização por consequência das mesmas terem sido fundadas por seus pais, e passada de geração em geração.

Outro ponto de suma importância é o destaque que os entrevistados deram ao *Home Office* como um facilitador para a analise de alguns processos, bem como a agregação de custo benefício; sendo que por vezes alguns dos processos de vendas são executados pela internet e necessitam de uma análise e um controle maior. Outros pontos como a agilidade de informação e a questão de não pagar aluguel foram levantadas pelos entrevistados, principalmente em relação às vendas de produtos alimentícios que exigem um local maior para o armazenamento dos produtos.

Assalariados – Humanas: Este setor é constituído por pessoas que trabalham com a educação, política e assessoria; foi assim denominado pelos profissionais manterem contato direto com pessoas. Diferente dos demais setores descritos acima, este grupo pertence aos entrevistados que possuem vínculo com alguma empresa (carteira assinada); e estas propiciam o *Home Office* como alternativa de trabalho. A presente pesquisa não se deteve em saber quais os processos estão vinculados ao lado da organização que disponibiliza o trabalho em casa, e sim, o ponto de vista produtivo do trabalho e da qualidade de vida.

Novamente neste setor a questão sobre flexibilidade de horário e tempo extra foram levantadas como sendo características marcantes do trabalho em *Home Office*. Entretanto um ponto divergente das demais áreas pesquisadas e apontada pelos entrevistados é a falta de equipe no próprio local para apoio e conversas mais rápidas, o que pode ser encontrado em um ambiente organizacional fora de casa; como corrobora a autora Alves (2008) em seu estudo de caso, ao relatar que os trabalhadores em *Home Office* também se queixaram sobre o isolamento, a falta de troca de informações, bem como a troca de experiências que poderiam ser trocadas entre os profissionais. Outro aspecto levantado pelos respondentes foi o de sempre estarem disponíveis para o trabalho, seja ele particular ou profissional, exigindo, portanto, um alto grau de administração de tempo.

Ao serem questionados sobre a troca de ambiente de trabalho, ou seja, se os mesmos trocariam o trabalho em *Home Office* por outro tipo de inserção profissional, como trabalhar em um escritório fora de casa, os entrevistados negaram, podendo

tal opção somente ser aceita se a vantagem financeira fosse superior às que já possuem. Já em relação ao tempo de trabalho nesta atividade, houve respostas divergentes, tendo entrevistados que exercitam tal atividade a menos de cinco anos (50%) e até dez anos (50%).

4.4 QUARTO MOMENTO: RESULTADOS SECUNDÁRIOS

Na análise fora realizada em cima das respostas semelhantes dos entrevistados. Tal análise é apresentada de forma a reunir todas as áreas, diferentemente de como exposto acima. A decisão sobre a forma de apresentação das respostas obtidas foi efetuada a partir de respostas congruentes entre si, não permitindo a separação entre os setores.

Em relação à gestão de tempo, praticamente todos os entrevistados foram unanimes em suas respostas. Apresentaram a afirmação de que mesmo não trabalhando em um escritório fora de casa, os mesmos possuem uma rotina senão igual, de forma bem linear a mesma. Primeiramente são solucionadas questões de caráter profissional, para então, posteriormente, fora do horário comercial, serem influenciados pelas questões de caráter pessoal. Entretanto é válido resaltar que o *Home Office* proporciona um horário flexível de trabalho, dando assim, portanto, a alternativa dos profissionais terminarem suas tarefas trabalhistas mais cedo quando acharem o mesmo necessário, sem precisar dar explicações a alguma pessoa superior a eles; como corrobora Alves (2008) em seu estudo de caso:

> [...] a liberdade, e a possibilidade de simultaneidade entre as tarefas são enfatizadas; na prática, os mesmos teletrabalhadores buscam formas diversas de delimitar e separar os tempos e os espaços de trabalho e de não-trabalho, embora essa delimitação sempre seja flexível, elástica e reversível. (ALVES, 2008, p.210).

Quando questionados se acreditam que gestão de tempo, meios de comunicação e disciplina são fundamentais para quem trabalha em *Home Office*, as respostas foram semelhantes, no entanto foram apresentados diferentes pontos. Quando a gestão de tempo, os meios de comunicação e a disciplina não são usados de forma correta, o tempo disponível torna-se improdutivo, tendo como tendência a perda de tempo com distrações, correndo, portanto, em lado oposto a produtividade.

Estes três fatores tornam-se indispensáveis para o bom andamento do Home Office e a distinção entre as tarefas profissionais e pessoais.

Com a finalidade de buscar opiniões baseadas em experiências, foi questionado aos entrevistados o que eles acreditariam ser a qualidade de vida e a produtividade, temas essenciais discutidos neste decorrente trabalho. A qualidade de vida pelos entrevistados foi traduzida como trabalhar naquilo que se gosta, com horários flexíveis, bem como possuir tempo para estar com a família em momentos de lazer; conceito similar trazido pelo autor Marques (2012) quando diz que a qualidade de vida pode ser resultado da adoção de uma jornada flexível de trabalho, pois é capaz de transmitir ao profissional uma adequação das atividades pessoais e profissionais. No entanto é resaltado pelos respondentes que a produtividade é uma consequência da execução de um trabalho que a pessoas sentem “prazer” em realizar. Para os trabalhadores em *Home Office*, a produtividade está relacionada diretamente com a motivação pelo trabalho, que muitas vezes é encontrada com o tempo de lazer com a própria família.

Quando questionados os entrevistados, se os mesmos acreditariam que o *Home Office* poderia proporcionar uma melhor qualidade de vida para o colaborador e consequentemente uma produtividade constante e satisfatória para a organização, ou seja, se o *Home Office* poderia ser considerado como um ponto de equilíbrio, 75% das respostas foram positivas. Além de o *Home Office* ser visto como um ponto de equilíbrio foi resaltado questões como a alimentação, sendo esta de melhor qualidade quando se possui um horário mais flexível, bem como horas de deslocamento da própria casa ao escritório, convertidas em estudo e organização. Entretanto foi resaltado pelos respondentes que para o *Home Office* tornar-se um ponto de equilíbrio entre a qualidade de vida e a produtividade é essencial à disciplina e um tempo de adaptação, que varia de pessoa para pessoa.

Como última análise, os entrevistados foram indagados em relação ao sucesso profissional e pessoal. Os trabalhadores deveriam responder se acreditavam que no mundo contemporâneo a necessidade de ser bem sucedido tanto pessoalmente quanto profissionalmente é inevitável, vem como se os mesmos acreditavam que o sucesso profissional estava alinhavado ao pessoal. Os respondentes levantaram mais uma vez a ideia de se trabalhar com aquilo que se gosta de fazer, a partir disto o sucesso pessoal viria consequentemente. Entretanto, expuseram que nem sempre o sucesso profissional e pessoal caminham juntos,

sendo estes levados separadamente por algumas pessoas. É importante resaltar que 25% dos profissionais responderam que não existe uma necessidade de ser bem sucedido pessoalmente quanto profissionalmente, e sim um desejo, sendo este conquistado através de persistência e dedicação em relacional ao âmbito profissional e tempo de lazer ao âmbito pessoal.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo levantou um estudo sobre o trabalho em *Home Office*, bem como a relação que o mesmo possui com a qualidade de vida, e a produtividade. O referencial teórico buscou apresentar desde o conceito do *Home Office*, da gestão de tempo, da qualidade de vida, da produtividade, até o ponto de equilíbrio que poderia haver entre os dois. O *Home Office* pode ser considerado um aliado para os profissionais que necessitam de um tempo flexível maior durante o seu dia, bem como uma produtividade constante dentro de sua organização. No entanto foi nítido na análise de resultados apresentado anteriormente, que para tanto é de suma importância a adaptação ao novo modelo de trabalho, que se mostra totalmente distinto aos demais, que são realizados em um escritório fora de casa. Outras questões como a qualidade de tempo que se torna aparente em um trabalho em casa são fundamentais para quem busca a produtividade, já que distrações devem ser evitadas e prioridades elencadas.

Foi diagnosticado no presente artigo que o trabalho em casa pode ser executado por profissionais de diferentes áreas, e não somente em área tecnológica. No entanto, cada setor possui uma necessidade distinta. Por exemplo, no caso nos profissionais que executam atividades envolvendo vendas de produtos alimentícios, a necessidade de se estar disponível um tempo maior para os clientes é presente, já que o mesmo é um fornecedor. Quem trabalha na área de humanas e tecnologia necessitam estar por muitas vezes fora de casa em reuniões e viagens, pois tem maior interatividade com terceiros, tendo estes diferentes horários profissionais. Por esta razão é perceptível que grande parte dos trabalhadores em *Home Office* possua o dever de estar fora de casa para encontrar-se com fornecedores e clientes; tornando-se assim essencial a flexibilidade de horário.

Tendo como principal indagação: se seria o *Home Office*, o ponto de equilíbrio entre a qualidade de vida para o funcionário e o bom desempenho de produção para a organização no cenário atual do mercado de trabalho; é nítido, através dos conceitos estudados e posterior entrevista realizada com os profissionais que trabalham em casa, que o *Home Office* possibilita uma flexibilidade de horários superior do que quando se trabalha em um escritório fora de casa. Viabiliza também uma maior generalidade sobre diversos assuntos, sejam eles profissionais ou pessoais. Entretanto, a dedicação ao trabalho, a gestão de tempo e a priorização de atividades tornam-se fundamentais para quem deseja obter rendimento no seu trabalho e também qualidade de vida. O *Home Office* pode ser visto como uma alternativa de equilíbrio entre a produtividade e a qualidade de vida, no entanto as questões elencadas acima são essenciais para que o tempo aparentemente flexível não se torne ocioso, baixando assim a produtividade e acumulando atividades a serem executadas.

Um ponto de suma importância a ser relatado no presente artigo, é o fato de que 37,5% dos entrevistados não trocaria o *Home Office* por outro tipo de inserção profissional, ou seja, trabalhar fora de casa; somente 25% aceitariam caso a remuneração fosse superior a que os profissionais atualmente ganham. 12,5% dos entrevistados aceitariam trabalhar fora de casa nem nenhuma restrição. Entretanto o mesmo percentual de 12,5% aceitaria trabalhar fora de casa, no entanto somente se o local fosse próximo de sua casa, diminuindo o tempo no trânsito, bem como possibilitando uma gestão de tempo maior.

Outro ponto de importante análise é a diferença entre os profissionais que trabalham em casa e possuem carteira assinada com alguma organização, e aqueles profissionais que são assalariados. Dada a presente pesquisa conclui-se que não há grande distinção entre os dois profissionais, somente o fato de aqueles trabalhadores assalariados necessitarem prestar respostas a algum superior; diferentemente daqueles que trabalham como autônomos. No entanto a flexibilidade é relativamente à mesma em ambas as partes.

A qualidade de vida e a produtividade conceituada no presente artigo, a partir do conceito apresentado no referencial teórico e nas respostas obtidas têm por significado realizar o trabalho que se gosta e consequentemente se obterá a produtividade. A produtividade está intimamente relacionada à motivação do trabalho; e essa motivação pela maioria dos entrevistados é encontrada em um

período que o profissional passa com a família, em seu tempo livre. A flexibilidade que é encontrada no trabalho em *Home Office*, também é vista como uma qualidade de vida possibilitando posteriormente uma produtividade elevada.

Através da pesquisa realizada no decorrente estudo, recomenda-se para futuros trabalhos, a busca dos benefícios que o *Home Office* trás para dentro das organizações de grande porte, que proporcionam aos seus funcionários a alternativa de se trabalharem em casa, com o tempo mais flexível; bem como de que maneira às tarefas executadas pelos profissionais em casa são contabilizadas. Como o presente trabalho limitou-se a entrevistar os profissionais que excutam o trabalho em *Home Office*; apresenta-se como pesquisa futura, uma possível entrevista com as empresas de grande porte que possibilitam tal gestão aos seus colaboradores; obtendo-se, portanto, uma pesquisa completa, tendo a visão dos profissionais que executam as tarefas, bem como da organização que integra a corpo de funcionários trabalhadores em *Home Office*.

REFERÊNCIAS

ALCÂNTARA, Eurípedes. O erro é do jogo: trágico é não tentar. **Revista Veja on-line**. 2001. Disponível: <http://veja.abril.com.br/120901/p_110.html> Acesso: 20 mai. 2014.

ALVES, Daniela Alves de. **Gestão, produção e experiência do tempo no teletrabalho.** 2008. Tese (Doutorado em Sociologia)- UFRGS – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS.

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

BATISTA, Maria Bethânia; ANTUNES, Ludmila Cândido; LIZUKA, Edson Sadao. Qualidade de vida no trabalho e a produção acadêmica: visita aos Anais dos ENANPAD's de 2001 a 2011. In: **ENCONTRO DA ANPAD,** 36, Rio de Janeiro: ANPAD, 2012.

HARA, Caroline Lumi. ***Home Office* e as tecnologias de Acesso remoto**. 2011. Monografia (Tecnólogo em Processamento de dados)- FATEC – Faculdade de Tecnologia de São Paulo, São Paulo, SP.

MANCINI, Marc. **Como administrar eu tempo:** 24 lições para se tornar proativo e aproveitar cada minuto no trabalho. Rio de Janeiro: Sextante, 2007.

MARQUES, Carolina Sampaio. **Motivação e Qualidade de Vida no Trabalho:** um estudo sobre a flexibilização de carga horária em universidades públicas. 2012. Especialização (Especialista em Gestão Pública)- UFRGS – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS.

MENNA, Josiane Ribeiro. **Trabalho remoto:** modos de inserção e adaptação à organização do trabalho numa empresa de tecnologia. 2008. Monografia (Departamento de Ciências Administrativas)- UFRGS – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS.

MÖLLER, Millene. **Teletrabalho:** os efeitos das evoluções tecnológicas nas relações de trabalho. 2012. Monografia (Bacharel em Direito)- UFRGS – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS.

OIT. **Vantagens do trabalho a distância.** 2013. Disponível: <http://www.oitbrasil.org.br/content/vantagens-do-trabalho-distancia> Acesso: 23 mai. 2014.

REIS, Roberta Teixeira. **Gestão do tempo e qualidade de vida como fatores de produtividade no trabalho.** 2006. Monografia (Curso de Administração)- UNICEUB – Centro de Universitário de Brasília, Brasília, DF.

ROESCH, Sylvia M. A. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração:** guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

RUIZ, João Álvaro. **Metodologia científica:** guia para eficiência nos estudos. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

SAMPIERI, Roberto Hernández; COLLADO, Carlos Fernández; LUCIO, Pilar Baptista. **Metodologia de Pesquisa.** 3. ed. São Paulo: McGraw-Hill, 2006.

SATT, Gabriela P. Magalhães; CRISTELLO, Eduardo Mathias. Motivação Versus Produtividade: O impacto do fato motivação na produtividade das organizações. **Anuário da Produção Cientifica dos Cursos de Pós-graduação.** São Paulo, v. IV, n. 4, 2009. Disponível em:

<http://sare.anhanguera.com/index.php/anupg/article/view/3135/1162> Acesso em: 23 abr. 2014.

SHIRIGATTI, Elisangela Lobo; KASPRZAK, Luis Fernando Fonseca. *Home Office*: origem, conceito e inferências sobre o significado social do novo modelo de trabalho flexível. **Revista Cientifica de administração**, Paraná, v.8, n.8. jan./jun. 2007. Disponível em: <http://www.faculdadeexpoente.edu.br/upload/noticiasarquivos/1208992587.PDF> Acesso: 25 abr. 2014.

SILVA, Rogério Ramalho da. *Home Officer*: um surgimento bem-sucedido da profissão pós-fordista, uma alternativa positiva para os centros urbanos. **Revista Brasileira de Gestão Urbana**, Paraná, v.1, n.1, p.85-94, jan-jun, 2009. Disponível em: < http://www.redalyc.org/pdf/1931/193114456008.pdf> Acesso em: 16 abr. 2014.