

ASPECTOS GERAIS SOBRE A FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO NO SÉCULO XXI

Data de aceite: 02/05/2023

Luis Gustavo Esse

Concluinte do curso de Administração,
da Universidade do Oeste Paulista
(UNOESTE).

RESUMO: Este trabalho tem por objetivo apresentar uma breve análise sobre o crescimento do trabalho remoto e o fim dos escritórios tradicionais, demonstrando como a pandemia do COVID-19 pode ter influenciado, a acelerar este fenômeno, transformando de forma permanente, as relações laborais. O presente trabalho visa ainda abordar sobre os principais desafios e mudanças que estão sendo percebidas, no ambiente empresarial, nesta retomada pós-pandemia. Desta forma, assim como observado em outros eventos globais, de grande impacto, este trabalho tem por objetivo demonstrar que, finalmente, as relações laborais adentraram no século XXI, graças as imensas transformações introduzidas durante os períodos de restrições e *lockdown*, em todo o planeta. Estaria, a humanidade, finalmente, ingressando em uma nova era, na qual as relações laborais se confundirão com a vida pessoal do indivíduo? Seria, realmente

saudável e benéfico ao trabalhador, o trabalho remoto que, embora existente desde os tempos anteriores a pandemia do COVID-19, este modelo somente ganhou força efetiva a partir deste último evento? O presente trabalho tem, portanto, objetivo de esclarecer estes questionamentos.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho Remoto. Pandemia. Relações de Trabalho. Vida Pessoal. Qualidade de Vida.

GENERAL ASPECTS ABOUT WORK FLEXIBILIZATION IN THE 21ST CENTURY

ABSTRACT: This research aims to present a brief analysis of the growth of remote work and the end of traditional offices, demonstrating how the COVID-19 pandemic may have influenced, to accelerate this phenomenon, permanently transforming industrial relations. The present work also aims to address the main challenges and changes that are being perceived, in the business environment, in this post-pandemic resumption. In this way, as observed in other global events of great impact, this work aims to demonstrate that, finally, labor relations have entered the 21st century, thanks to the immense transformations introduced during

the periods of restrictions and lockdown, all over the planet. Is humanity, finally, entering a new era, in which labor relations will be confused with the individual's personal life? Would remote work really be healthy and beneficial to the worker, which, although existing since the times before the COVID-19 pandemic, this model only gained effective strength from this last event? The present work therefore aims to clarify these questions.

KEYWORDS: Remote Work. Pandemic. Work relationships. Personal life. Quality of life.

INTRODUÇÃO

Quem nasceu e cresceu na segunda metade do século XX, se habituou a ideia, desde o início de sua vida laboral, ao trabalho em escritórios fechados, com uma inflexível jornada das oito até as dezoito horas, enfrentando, muitas vezes congestionamentos, transporte público lotado e, mesmo com todas estas adversidades, era importante chegar ao local de trabalho sempre bem vestido e com boa aparência, sendo isto uma regra, até pouco tempo atrás, para todos aqueles que precisavam trabalhar em um ambiente de escritório, independente do porte da empresa.

Ainda antes da pandemia, com o crescimento da participação da geração Y, também comumente chamados de *millenials*, no mercado de trabalho, algumas empresas começaram a flexibilizar o ambiente de trabalho, como forma de reter talentos desta geração. Segundo Ana Clara Amado Estevão dos Reis, um dos principais desafios, quando se trata de colaboradores da geração Y, está relacionado a sua menor preocupação com a estabilidade no trabalho, conforme segue (2020):

Neste sentido, é preciso ter atenção à geração dos Millennials, conhecida por demonstrar maior flexibilidade, adaptabilidade e menor preocupação com a estabilidade no trabalho (...). Esta geração não sente uma grande lealdade pela empresa onde trabalha, o que é confirmado neste estudo quando se percebe, de maneira geral, a indiferença apresentada pelos participantes com relação à intenção de permanecer na empresa. (REIS, 2020, p. 45).

Como se analisa acima, se esta geração possui menor preocupação com a estabilidade no ambiente de trabalho, conclui-se, portanto, que a demissão não é um fator de preocupação para esta geração, ainda que, atualmente, a taxa de desemprego, em todo o mundo, tenha apresentado índices elevados. Por este motivo, observa-se que os fatores que motivam os *millenials*, no ambiente de trabalho, são um pouco mais complexos, do que os existentes nas gerações anteriores, conforme explica Ana Clara Amado Estevão dos Reis (2020):

Para atrair os Millennials, que estão no início das suas trajetórias profissionais, os empregadores devem traçar os seus processos de recrutamento enfatizando trabalhos interessantes, com significado, um ambiente de trabalho em equipa, e uma cultura de responsabilidade social. Isto, sem esquecer que os Millennials mais experientes também valorizam as condições de trabalho e os pacotes de remuneração. De maneira geral, esta geração valoriza o equilíbrio entre vida pessoal e trabalho (...). (REIS, 2020, p. 17).

Ao observar o trecho acima, devemos destacar, como palavras-chave, as seguintes: trabalhos interessantes, condições de trabalho e equilíbrio entre vida pessoal e trabalho. Nota-se, que estas palavras-chave em destaque, são fundamentais para desenvolver o presente estudo acerca do trabalho remoto e sua aceitação pelos trabalhadores, como será discorrido mais adiante.

Desta forma, é sabido que, para estes trabalhadores, este antigo anseio da Geração Y, de flexibilização das relações de trabalho, deverá ser empregado de uma outra forma, contudo, independente do contexto da pandemia ou não, percebemos que a flexibilização tornou-se uma palavra de ordem das relações laborais do século XXI. Acerca da importância da flexibilização, para os *millenials*, Leonor Nunes Homem de Freitas Ribeiro (2020), explica o seguinte:

(...) os autores concluíram que a flexibilidade no local de trabalho podia aumentar a intensificação do trabalho, uma vez que, os colaboradores ao reduzirem o seu horário laboral, acabavam por trabalhar horas extra como retribuição da flexibilidade oferecida. Alguns, aceitam esta flexibilidade, pois acaba por dar a liberdade de integrar a vida profissional e não profissional de maneira a atender às suas necessidades e permitir criar um equilíbrio perfeito entre a vida profissional e pessoal que desejam. (RIBEIRO, 2020, p. 2).

Nota-se, portanto, que a ideia não consiste em gostar ou não gostar de trabalhar, mas sim, em como trabalhar, em outras palavras, como pode-se observar acima, os *millenials* gostam de trabalhar com uma margem de liberdade, ou seja, a ideia de trabalhar em um escritório fechado, com horário pré-estipulado, de forma rígida e inflexível, como foi o padrão durante várias décadas, constitui-se, para esta geração, um verdadeiro pesadelo laboral, que os torna improdutivos e, por consequência, desmotivados.

Embora a flexibilização das relações laborais já estivesse sendo introduzida de forma gradual, antes da pandemia, o cenário atual tem servido como um importante cenário para poder se realizar uma adequada dosimetria desta flexibilização, em especial, no que diz respeito ao trabalho remoto, como restou comprovado em pesquisas recentes, aonde foi possível observar que a tendência é de flexibilização, jornada de trabalho híbrida, e não, somente, o trabalho remoto em tempo integral, conforme pesquisa feita pela revista Valor Investe (2020), cujo trecho se apresenta a seguir:

No entanto, analisando o longo prazo e pensando em um momento em que a vacina já tenha sido descoberta, 70% das pessoas optam pelo home office por no máximo duas vezes por semana. Estar em cargo de liderança de forma geral levou a uma menor demanda por dias de trabalho remoto. (VALOR INVESTE, 2020, s.p.).

Como se observa acima, o que os colaboradores tem buscado, na realidade, é a “quebra da rotina” e não a comodidade de se trabalhar em casa. Desta forma, é possível concluir que o principal desafio que se apresenta aos gestores, não é o de apenas controlar as equipes a distância, mas de como realizar este revezamento de jornada presencial e

remota (trabalho híbrido), de forma que todos se sintam satisfeitos com os seus respectivos horários e locais de trabalho, garantindo que este formato de trabalho seja justo e adequado para todas as partes envolvidas.

MÉTODOS

A presente pesquisa foi realizada através de consulta a artigos, livros e conteúdos jornalísticos que abordassem este tema, independente do período de elaboração destes materiais, haja vista que, o objetivo em questão, deste trabalho, é abordar diversos pontos relacionados ao trabalho remoto, principalmente com foco a geração mais afetada por este novo modelo de trabalho: a Geração Y (*millenials*).

A análise de materiais anteriores a pandemia do COVID-19, foi crucial para compreender quais eram as ideias e expectativas em torno do trabalho remoto, naquele momento, bem como analisar o que estava sendo empregado nesta forma de trabalho e o perfil destes empregadores, confrontando esta realidade, com a realidade vivida a partir da pandemia do COVID-19, quando a prática do trabalho remoto se intensificou.

Desta forma, houve uma preferência por trabalhos acadêmicos produzidos por renomadas instituições nacionais e internacionais, para compor o referencial bibliográfico deste trabalho, sendo portanto, a metodologia empregada para o desenvolvimento da presente pesquisa, a bibliográfica, que de acordo com Antônio Joaquim Severino (2007), consiste em:

(...) registro disponível, decorrente de pesquisas anteriores, em documentos impressos, como livros, artigos, teses etc. Utilizam-se dados de categorias teóricas já trabalhadas por outros pesquisadores e devidamente registrados. Os textos tornam-se fontes dos temas a serem pesquisados. O pesquisador trabalha a partir de contribuições dos autores dos estudos analíticos constantes dos textos (SEVERINO, 2007, p. 122).

RESULTADOS

Conforme identificado na parte introdutória, verifica-se que o principal desafio atual, na migração do modelo atual de escritórios, para a expansão do modelo de *home office*, está na flexibilização das relações de trabalho. Com este novo enfoque, dá-se maior importância a produtividade e menor importância a questões transversais do ambiente de trabalho, como a vestimenta, horário de trabalho, dentre outras questões anteriormente consideradas relevante, no ambiente de trabalho totalmente presencial. Em outras palavras, esta nova modalidade de trabalho tem enfoque maior em resultados e, devido a sua característica de isolamento, pouco ou nada tende a se importar com o indivíduo, haja vista que, dependendo do modelo de *home office* adotado pela empresa, não se há qualquer necessidade de contato visual com o trabalhador, desde que ele apresente os resultados esperados pela empresa, conforme explica Josiane Ribeiro Menna (2008):

O mercado de trabalho moderno tem acompanhado a velocidade das transformações tecnológicas nas empresas. Neste contexto de novas demandas organizacionais, tais como flexibilidade e aumento de produtividade, os trabalhadores precisam compreender o que é deles esperado, e responder a essa expectativa da mesma forma rápida com que as mudanças acontecem. (MENNA, 2008, p. 29).

No trecho em destaque acima, percebemos duas variantes de crucial importância: primeiro, o empregador precisa deixar claro o que ele busca do colaborador; segundo, o colaborador deve ter plena convicção de que será capaz de entregar aquilo que é buscado pelo seu empregador. Em outras palavras, esta modalidade de trabalho requer, acima de tudo, muita disciplina, conforme explica Josiane Ribeiro Menna (2008):

Não ter um horário de trabalho definido, não enfrentar o trânsito para deslocamento até a empresa e poder gerenciar o seu tempo de acordo com seu próprio ritmo de produtividade parece ser algo bastante sedutor para a maioria dos trabalhadores. No entanto, estas vantagens têm uma contrapartida no trabalho e na vida dos trabalhadores remotos: autodisciplina, isolamento, o escritório invadindo a sua casa e a vida da sua família. Administrar estas questões é apresentado como grande desafio destas pessoas. (MENNA, 2008, p. 53).

Como se observa, este modelo de trabalho confere ao colaborador, poderes de gestão, em maior ou em menor grau, no que diz respeito ao gerenciamento da execução de seus trabalhos, conferindo, ao colaborador, maior ou menor grau liberdade, neste aspecto. Em paralelo a este “novo poder”, conferido ao colaborador, abriu-se margem a transformação do trabalhador celetista em prestador de serviços, dependendo do grau de flexibilização que tenha sido adotado pela empresa. Neste sentido, é importante observar a existência, ou não, das elementares configuradoras do vínculo empregatício, conforme explicadas por Luis Gustavo Esse (2021):

Neste caso, ainda que, em tese, exista uma vedação legal, em virtude da existência da pessoa jurídica, para caracterizar o MEI como empregado, não podemos esquecer, que a prestação de serviços é realizada por uma pessoa física, e, em razão deste fato, é possível a caracterização do vínculo empregatício da pessoa física, que desempenha a função, junto a empresa contratante da prestação de serviços, caso configuradas as elementares que configuram o vínculo empregatício (subordinação, habitualidade, onerosidade e pessoalidade). (ESSE, 2021, p. 3).

Neste sentido, sendo possível que o colaborador execute suas tarefas, com determinado grau de liberdade, de forma que sejam afastadas as elementares de subordinação, habitualidade, onerosidade e pessoalidade, é perfeitamente possível que a relação de emprego seja transformada em prestação de serviços. Esta transformação, por sua vez, atribui um maior grau de liberdade nas relações de trabalho, uma vez que afasta a interferência estatal, existente nas relações de emprego, conforme explica Bruna de Siqueira Pinhatti (2017):

Em uma relação de emprego caberia ao Estado intervir na relação, para assim, proteger a parte hipossuficiente. No caso da relação de prestação de serviços, não há uma intervenção direta do Estado, desse modo, cabe ao próprio prestador de serviço fazer uma análise minuciosa do contrato que está assinando, pois só assim, terá a certeza de que está ocorrendo uma relação benéfica para todas as partes que compõem a relação contratual. (PINHATTI, 2017, p. 26).

Como destacado no trecho acima, este modelo de contratação, afasta a aplicabilidade das regras do direito do trabalho, contudo, exige que o contratado fique mais atento e seja mais ativo na reivindicação de seus direitos, uma vez que, ao contrário do que ocorre em uma relação de trabalho convencional, nesta modalidade de contratação, as partes possuem total liberdade de negociação, assim sendo, é importante que o prestador fique atento para não acabar sendo indevidamente explorado neste modelo de contratação que visa, sobretudo, os resultados. Desta forma, poderia a empresa cobrar resultados extraordinários do colaborador e este nada poderia exigir, em regra, por conta da relação de prestação de serviços, que, em tese, nestes casos, afastaria a interferência estatal. Por este motivo, exige-se das partes, um maior grau de respeito e senso de justiça, para que esta relação seja benéfica, conforme explica Bruna de Siqueira Pinhatti (2017):

Logo, conclui-se que a modalidade de trabalho, exercida como prestação de serviço por pessoa jurídica ou por pessoa física, sem vínculo empregatício, se bem executada, é benéfica para ambas as partes e movimentada a economia. No entanto, carece de regulamentação legal. Traz mais liberdade para tanto para quem contrata quanto quem está prestando o serviço, desde que observados os fatores que não torne o contrato extremamente benéfico para uma parte e excessivamente oneroso para a outra(..). (PINHATTI, 2017, p. 27).

Desta forma, percebemos que existe um “filtro de seleção” no trabalho remoto, que naturalmente inviabiliza certos colaboradores a trabalharem nesta modalidade, uma vez que, exige-se destes colaboradores, um nível mais elevado de compreensão e organização, que muitas vezes não é observado em todos os colaboradores, além disso, é preciso que o trabalho possa ser desempenhado de forma completamente digital ou externa a empresa, ou seja, caso haja algum tipo de dependência física da organização, isto, naturalmente, inviabiliza o trabalho remoto. Desta forma, o trabalho remoto somente será possível, se o colaborador puder realiza-lo de forma que não necessite da presença da equipe, mas apenas do apoio e suporte da equipe. Sobre este nível educacional mais elevado, Fernanda Landolfi Maia, Rodrigo Müller e Kellen Aparecida da Silva Bernardo (2020), explicam o seguinte, a respeito da pesquisa que realizaram sobre o nível de escolaridade dos profissionais de secretariado que trabalhavam em *home office*, durante a pandemia do COVID-19:

Sobre o grau de escolaridade dos participantes, as respostas indicaram que a maioria 89% possui graduação e algum nível de pós-graduação (lato sensu ou stricto sensu), 8% está cursando ensino superior. Os que possuem curso superior incompleto e segundo grau completo são 1% cada. (MAIA, 2020, p.

Apesar da pesquisa acima retratar a realidade de apenas uma categoria profissional, este resultado confirma a tese acima levantada, no que diz respeito a escolaridade destes profissionais e também confirma os abusos que podem decorrer deste modelo de trabalho, uma vez que, a mesma pesquisa identificou que 28% (vinte e oito por cento) dos colaboradores entrevistados, trabalhavam mais de oito horas por dia (MAIA, 2020, p. 129). Outro ponto suscitado pelo referido estudo, diz respeito ao controle de jornada pelas empresas, aonde, 16% (dezesesseis por cento) dos entrevistados afirmaram que havia sim algum tipo de controle de jornada, por parte dos empregadores, mesmo estando estes trabalhando em regime de *home office* (MAIA, 2020, p. 130). Desta forma, embora o panorama pré-pandêmico do trabalho remoto, fosse objetivar a produtividade, em detrimento a outras variantes típicas do trabalho mediante subordinação, verifica-se que, mesmo nesta modalidade de trabalho, antigas estruturas laborais continuaram sendo mantidas, em menor grau, como por exemplo, o cumprimento de horário.

CONCLUSÃO

Embora não seja algo novo, o trabalho remoto tem sido tratado como uma novidade pelos gestores, em especial por aqueles mais resistentes a esta modalidade de trabalho. O rompimento do velho paradigma, do empregado, cumprindo horário e trabalhando conforme as exigências de seu empregador, tem dado lugar a contratos de trabalho mais flexíveis, a fim de se estabelecer uma relação “ganha-ganha” entre patrão e empregado, aonde o empregado tende a aceitar remuneração menor, desde que isso se traduza em maior satisfação com o ambiente e condições de trabalho, e o empregador acaba aumentando a produtividade do colaborador, ainda que este trabalhe menos, o que, automaticamente, se reverte em maior lucratividade para a empresa: se o colaborador trabalha menos horas, conseqüentemente ganha menos, porém, se produz mais, conseqüentemente melhora significativamente a relação “custo x benefício” do contrato de trabalho.

Ocorre que, o que aparentemente parece ser algo bastante benéfico, para ambas as partes, pode não assim ser, no longo prazo, haja vista que a demanda por produtividade sempre tenderá a acentuar-se e, o colaborador, na necessidade incessante de atender a esta demanda, tenderá a trabalhar cada vez mais, com o mesmo salário, reduzindo-se assim, substancialmente, o valor de sua mão-de-obra.

Outro ponto de grande preocupação, está relacionado ao esfriamento das relações humanas. Como sabido, uma pessoa adulta dedica significativamente parte de seu tempo, no trabalho, convivendo com colegas de trabalho, que muitas vezes, acabam se tornando amigos que acompanham o indivíduo ao longo de sua vida adulta. Em um ambiente de trabalho remoto, o trabalho tende a ser cada vez mais individual, reduzindo substancialmente o contato com outros indivíduos, uma vez que aquela famosa “pausa

para o cafezinho”, passa a ser feita de forma individual, sem a companhia dos colegas de trabalho, isolando o indivíduo o que, no longo prazo, pode afetar significativamente sua estima e relações sociais.

Por este motivo, não podemos esquecer da pirâmide das necessidades de Maslow, que em seu terceiro nível apresenta, as relações sociais, como uma necessidade humana (MUÑOZ, 2010, p.3), ou seja, considerando que a pessoa adulta dedica, pelo menos, um terço de dia, nas atividades laborais, deixar este indivíduo, durante este período, sem qualquer contato social, você estaria prejudicando diretamente uma significativa parcela de suas necessidades pessoais o que, no longo prazo, prejudicaria sua motivação e, por consequência, acarretaria no desencadeamento de diversos problemas de saúde, em especial, relacionados a saúde mental do indivíduo.

Neste sentido, talvez este seja o motivo pelo qual, a pesquisa apresentada pela Revista Valor Investe, tenha apontado que o colaborador brasileiro tenha apresentado maior preferência pelo modelo de *home office* híbrido, ao invés do trabalho totalmente remoto ou totalmente presencial, pois, neste modelo, parte daquele contato com os demais colegas de trabalho ainda seria preservado, porém, o colaborador não ficaria constantemente preso ao ambiente de trabalho, tendo alguma flexibilidade que o permita “sair da rotina”, tornando mais prazerosa sua jornada de trabalho.

Por fim, é certo que, independente do modelo adotado, o trabalho remoto tornou-se uma realidade irreversível, pois ele permite a estruturação de grandes escritórios ocupando o menor espaço possível, além de permitir a presença nacional de grandes corporações, com custos reduzidos, uma vez que não há mais a necessidade de se manter um escritório físico em cada cidade de atuação, bastando apenas que exista, naquela localidade, um colaborador da empresa representando-a. De qualquer forma, o trabalho remoto jamais deverá ser encarado como uma diminuição do trabalho, como alguns acreditavam, haja vista que, conforme ficou demonstrado neste trabalho, este modelo de trabalho tende a cobrar maior produtividade dos colaboradores e, por consequência, tende então a exigir maior desempenho individual dos colaboradores o que, automaticamente se traduz em aumento do volume de trabalho e, muitas vezes, no aumento de horas dedicadas ao trabalho, haja vista que este modelo tende a reduzir a ociosidade do tão a exigir maior desempenho individual dos colaboradores o que, automaticamente se traduz em aumento do volume de trabalho e, muitas vezes, no aumento de horas dedicadas ao trabalho, haja vista que este modelo tende a reduzir a ociosidade do trabalhador, permitindo que dedique a totalidade do seu tempo a execução do trabalho.

REFERÊNCIAS

ESSE, L. G. **Aspectos gerais sobre as relações trabalhistas e o microempreendedor individual como prestador de serviços a outra pessoa jurídica.** Colloquium Socialis. ISSN: 2526-7035, 5(3), 1–6. Disponível em: <https://revistas.unoeste.br/index.php/cs/article/view/4215>. Presidente Prudente: UNOESTE, 2021.

MAIA, F.L. MÜLLER, R. BERNARDO, K. A. S. **O trabalho remoto no secretariado: Panorama da realidade brasileira a partir do cenário da COVID-19.** Disponível em: <http://e-revista.unoeste.br/index.php/expectativa>. Cascavel: UNOESTE, 2020.

MENNA, J. R. **Trabalho Remoto: modos de inserção e adaptação à organização do trabalho numa empresa de tecnologia.** Porto Alegre: UFRGS, 2008.

MUÑOZ, M.P.V. FUENTE, F.V. **La Pirâmide de Necesidades de Abraham Maslow.** Madrid: Universidad Complutense, 2010.

PINHATTI, B.S. **O surgimento do trabalho remoto e a prestação de serviços para empresas do exterior: uma análise da questão tributária internacional.** Porto Alegre: UFRGS, 2017.

REIS, A.C.A.E. **A percepção sobre o ajustamento organizacional dos millenials ao mercado de trabalho em Portugal.** Porto: UCP, 2020.

RIBEIRO, L.N.H.F. **Os Millennials E O Trabalho: Exploração Das Relações Entre Horas Extraordinárias, Autoeficácia, Envolvimento e Desempenho No Trabalho.** Lisboa: ISEG, 2020.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do Trabalho Científico.** São Paulo, SP: Cortez, 2007

VALOR INVESTE. **Fundos imobiliários de escritório vão sofrer com o home office? Entenda.** Disponível em: <https://valorinveste.globo.com/produtos/fundos-imobiliarios/noticia/2020/07/08/fundos-imobiliarios-de-escritorios-vao-sofrer-com-o-home-office-entenda.ghtml>. Publicado em: 8 jul. 2020. Acessado em: 8 ago. 2022.