

---

## NOVAS CARREIRAS EM CONTRASTE COM FORMAS DE TRABALHO TRADICIONAIS: *HOME OFFICE* E *FREELANCE*

Rhanna Ellen Silva Almeida\*  
Rhannah Santos Brasil\*\*  
Ursulla dos Anjos Nogueira\*\*\*

**Resumo:** Desde o início do século XXI, o modo e o ambiente de trabalho têm sido alterados e desenvolvidos para que acompanhassem as novas demandas de mercado surgidas em virtude da globalização. Os avanços tecnológicos tiveram uma grande influência sobre a vida do trabalhador. O fluxo de informações, cada vez mais intenso, exige que o colaborador tenha mais tempo à disposição da empresa e também uma ampla qualificação para atender às novas e diferentes necessidades que surgem no dia a dia corporativo. Para alcançar mais satisfação dos clientes, as empresas investem mais nos colaboradores de forma que o desempenho de suas atribuições esteja sempre melhorando. Com essa perspectiva, a autonomia e a flexibilidade do colaborador tem aumentado e novas formas de trabalhar surgiram. O presente artigo discute as alterações ocorridas nessas estruturas de trabalho e no que elas resultaram, apresentando as características de duas modalidades: a de *freelance* e a de *home office*. Desta forma, conclui-se que as mudanças nas estruturas de trabalho são necessárias e que elas ocorrem tanto pela globalização quanto pelas mudanças na sociedade. Além disso, considera-se que essa nova estrutura tende a focar na melhoria da qualidade de vida e bem estar dos colaboradores, o que por sua vez, leva a um aumento na produção, tanto dos colaboradores quanto da empresa. Demonstra, também, que mesmo com todos os avanços tecnológicos, deve haver um investimento no capital humano de uma empresa, uma vez que ele não pode ser completamente substituído.

**Palavras-chave:** Novas formas de trabalho. *Freelancer*. *Home-office*. Globalização. Bem-estar dos colaboradores.

**Abstract:** Since the beginning of the 21st century, the way of working and the professional environment have been changed and developed so it can keep up with the new demands of the market that were created by globalization. Technological advances have had a greater influence on the life of the worker. The information flow, increasingly intense, requires that the worker has more time available to the company and also a higher qualification to meet the new and different needs that arise in everyday corporative. To better satisfy customers' needs, today companies are investing more in their employees so that they can enhance their performance continually. With this perspective, the autonomy and flexibility of the employee has increased and new ways of working have emerged. This article discusses the changes that occurred in these work structures and in what they resulted, presenting the characteristics of two modalities: *freelance* and *home office*. In this way, it concludes that changes in work structures are necessary and that they occur both by globalization and by changes in society. In addition, it considers that this new structure tends to focus on improving the quality of life and well-being of employees, which leads to an increase in production, both employees and the company. It also shows that even with all technological advances, there must be an investment in the human capital of a company, since it cannot be completely replaced.

**Key-words:** New ways of working. *Freelancer*. *Home-office*. Globalization. Employees' welfare.

---

\* Discentes do curso de Línguas Estrangeiras Aplicadas às Negociações Internacionais – LEA-NI, do Departamento de Letras e Artes –DLA, da Universidade Estadual de Santa Cruz – UESC.

\*\* Discente do curso de Línguas Estrangeiras Aplicadas às Negociações Internacionais – LEA-NI, do Departamento de Letras e Artes –DLA, da Universidade Estadual de Santa Cruz – UESC.

\*\*\* Discente do curso de Línguas Estrangeiras Aplicadas às Negociações Internacionais – LEA-NI, do Departamento de Letras e Artes –DLA, da Universidade Estadual de Santa Cruz – UESC.

## 1 Introdução

O modo de trabalho vem sendo drasticamente alterado ao longo dos séculos XX e XXI. A estrutura e o processo de trabalho são muito diferentes comparados aos de 40 anos atrás. Segundo Heerwagen et al (2016), enquanto na década de 60 o modo de trabalho era mais individual e hierárquico e as organizações eram mais focadas em oferecer longas carreiras, nos anos 2010, o modo de trabalho é mais complexo cognitivamente.

Esse novo modo é baseado no trabalho colaborativo e em equipe, mais dependente de habilidades sociais e tecnologias e mais independente de locais fixos e distâncias geográficas, além de ter um ritmo mais acelerado. Já as organizações estão mais focadas em identificar as necessidades do cliente e ver pela perspectiva dele, estão mais dinâmicas e competitivas, com estrutura hierárquica mais horizontal e constantemente se atualizando.

Um dos fatores que contribuiu para essas mudanças foi a globalização, pois com o avanço nas comunicações e na tecnologia de informação, o trabalho se tornou menos centralizado.

As relações entre empregadores e empregados também vêm se alterando. O que um espera do outro é como um contrato psicológico, com foco no treinamento contínuo, no desenvolvimento de competências e no equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional, ainda mais quando poucos empregados esperam, ou querem trabalhar na mesma empresa ao longo de toda a vida.

Sobre o capital humano, Chiavenato (2014, p. 7) afirma que ele é:

[...] um conjunto de talentos, mas, para que possa ser ativado e produza efeitos, precisa atuar em um contexto organizacional que lhe dê estrutura, retaguarda e impulso. E aí vem o comportamento organizacional. O capital humano precisa trabalhar dentro de uma estrutura organizacional coesa e integrativa, de uma cultura organizacional agradável e envolvente e de um estilo de gestão que lhe dê impulso e alavancagem. Quando todos esses elementos estão juntos e conjugados, [...] têm-se todas as condições para o desempenho organizacional, em termos excepcionais.

Assim, as organizações estão criando e implementando novas estruturas de trabalho para fornecer a seus funcionários maior flexibilidade e comodidade, buscando aumentar a produtividade dos mesmos e, em consequência, a da própria organização.

Uma dessas estruturas é o *home office*, ou ainda, contrato por resultado, quando o colaborador tem a oportunidade de trabalhar na sua própria casa, tendo a obrigação de cumprir com metas previamente estabelecidas. Essa estrutura apresenta pontos positivos e negativos. Os primeiros são que, ao dispor de mais tempo com a família, o colaborador pode vir a apresentar maior rendimento e melhora em seu bem estar. Pode também ver maior valor na empresa em que trabalha. Já os segundos são que o colaborador terá uma menor interação com colegas de trabalho, pouco contato com o ambiente da empresa e ainda poderá ter dificuldade em concentrar-se nas atividades devido ao envolvimento familiar.

Outra estrutura que está crescendo cada vez mais é o trabalho como *freelancer*, quando a pessoa não deseja ter um vínculo formal e vitalício com a empresa, prestando, então, diversos trabalhos condizentes com sua formação e conhecimentos adquiridos por certo período de tempo e, assim, realiza diversos trabalhos temporários.

Essa estrutura também é vantajosa para as empresas, que ficam isentas dos custos e obrigações legais para com os funcionários e têm o trabalho realizado dentro do prazo. Por isso, vários sites de *freelancers* têm surgido e crescido, fenômeno mundialmente conhecido como *The Human Cloud*, como visto em Fox e O'Connor (2015).

Essas constantes atualizações tecnológicas obrigam os funcionários a se atualizarem mais frequentemente para se manterem no mercado, além de ter um grande impacto – muitas vezes negativo – nas vidas dos mesmos, que passam a ter um ritmo cada vez mais acelerado, com uma jornada aumentada pelo uso de ferramentas como os *smartphones*.

Mediante esse contexto, indaga-se: como o estilo de vida do trabalhador é alterado pelas novas formas de trabalho surgidas no século XXI? Dessa forma, este estudo objetiva identificar possíveis padrões nas formas de trabalho para o futuro, uma vez que a evolução dos modos e estruturas do trabalho se faz necessária para que acompanhe as mudanças ocorridas nas tecnologias e dentro da própria sociedade.

Este estudo, de caráter descritivo, exploratório e qualitativo, a partir do levantamento bibliográfico e da leitura prévia de artigos de jornais e revistas eletrônicas, baseia-se em teóricos como Chiavenato (2014) e em conceitos de Tement (2014), Heerwagen et al (2016), Maj (2006) e Meneghelli (2008) para descrever as mudanças ocorridas nos meios e ambientes de trabalho, nas novas formas de trabalho e estruturas organizacionais, bem como nas vidas e bem estar dos colaboradores.

O presente texto está estruturado em mais quatro seções, que explicam as causas das mudanças nas formas de trabalho, as principais mudanças, as diferenças entre novas modalidades de trabalho e suas características e os impactos que causam nas vidas dos colaboradores, seguidas das considerações finais e referências.

## **2 Motivos para as mudanças ocorridas no mercado de trabalho**

Com a globalização muitas transformações têm sido realizadas, especialmente no mundo dos negócios, onde há uma frequente disponibilidade e variedade de novos meios tecnológicos. Tais meios se apresentam como ferramentas facilitadoras no acesso à comunicação, na troca dinâmica de informações, e na otimização do tempo investido na busca de bons resultados nas negociações empresariais.

O excesso de facilidade e enorme fluxo de informações disponíveis trouxeram para o mercado uma maior exigência quanto à qualificação dos trabalhadores e a qualidade dos serviços, cada vez mais, demandando melhor desempenho e flexibilidade por parte do trabalhador. Essas exigências vão desde a disponibilidade (disponibilidade integral e várias horas extras) até a habilidade de desempenhar várias tarefas ao mesmo tempo, em áreas de conhecimento variadas na empresa.

A necessidade de estar por dentro das novidades tecnológicas causa uma dependência da tecnologia que passa a influenciar diretamente as relações profissionais (como o profissional é visto e tratado). Além disso, percebe-se que, com o passar do tempo, ocorre uma supervalorização tecnológica, devido a sua funcionalidade, e uma desvalorização do capital humano da empresa.

Essa alteração na forma de execução de tarefas pode ser identificada nos índices de informatização de processos e no grande número de desempregados oriundos, justamente, da substituição de pessoas por máquinas que geram resultados mais rápidos e melhores.

Segundo Carvalho (2010, p. 154), "o emprego é uma invenção da era industrial que exigia força humana em massa e trabalho repetitivo que, com o avanço tecnológico, foi substituído pela máquina. A tecnologia destrói empregos burros e cria trabalhos inteligentes".

Outro reflexo da globalização foi o surgimento das multinacionais (empresas que possuem matriz em um determinado país, mas atuam em forma de filiais em outros que não o

seu de origem) que também geram um impacto nas mudanças da forma de trabalhar em boa parte do mundo. Esse tipo de empresa, principalmente, é mais exigente quanto às características anteriormente mencionadas do profissional, por se tratarem de empresas que possuem maior poder e influência no mercado.

As necessidades impostas por essas organizações provocaram, também, uma mudança de pensamento nos profissionais, além de gerar uma maior concorrência entre os interessados em uma posição e entre os que já atuam na empresa. Como é o caso da queda de interesse dos funcionários em construir uma carreira na empresa, optando por terem um currículo e uma vivência empresarial diversificados. De acordo com Moreira (2016),

Se a promessa de estabilidade antes os atraía, hoje os profissionais talentosos querem experimentar novos desafios em seus cargos, ter autonomia suficiente para fazer acontecer e participar das decisões que os afetam. Querem ser avaliados individualmente, recompensados de acordo com aquilo que entregam às companhias e realmente ter tempo para equilibrar trabalho e vida pessoal.

A consolidação do capitalismo tem transformado o mercado de trabalho em um verdadeiro ambiente de competição, onde é exigido das empresas cada vez mais agilidade em seus resultados, produtos inovadores, técnicas diferenciadas e alta tecnologia aplicada. Essas exigências são direcionadas, principalmente, para os colaboradores, que são os responsáveis por desempenhar as ações necessárias para a obtenção desses resultados.

Esse sistema econômico também proporciona às empresas a possibilidade de ampliar a rede de conexão e contatos e acelera o processo de terceirização de serviços, o que em alguns casos, potencializa os resultados da empresa e a economia de recursos.

Em contrapartida, essa ação afeta o quadro de funcionários, uma vez que torna desnecessários os serviços destes na organização, já que o seu trabalho será realizado pelo parceiro terceirizado.

Os pontos anteriormente mencionados contribuem diretamente com as transformações no mercado, na nova forma de atuação das empresas e na construção do novo perfil dos profissionais.

Em meio a uma sociedade que tem como característica o constante e dinamizado fluxo de trabalho, foi identificada, pelas empresas, em especial, as grandes corporações, a necessidade de adaptação para atender às demandas dos seus colaboradores. Essas adaptações,

voltadas para melhorias nas condições de trabalho e valorização do profissional, tendo em vista seu valor e suas necessidades no ambiente empresarial, trouxeram ao mercado uma nova forma de apresentação do ambiente de trabalho e dos métodos utilizados em prol do alcance de bons resultados, ao mesmo tempo em que asseguram o bem-estar do profissional.

### **3 Mudanças nas organizações**

No mundo contemporâneo, muito se fala sobre o bem-estar e a satisfação total do cliente. Uma vez que a garantia de um serviço de qualidade satisfatória está diretamente ligada ao desempenho dos colaboradores na organização, verifica-se a necessidade de adaptação das empresas no tratamento dos seus agentes, os grandes responsáveis pela realização dos serviços.

De acordo com Meneghelli (2008),

A reestruturação nos processos organizacionais, nas estratégias e na cultura das organizações empresariais fazem parte do novo cenário das empresas. A ampliação do ganho de escala, a conquista de novos mercados de consumidores e a necessidade de produzir os preços cadentes para ampliar faixas de mercado e enfrentar a concorrência só se realizarão se a organização estiver num ambiente de trabalho cooperativo, onde prevalecem a segurança do emprego e a contínua formação e qualificação do pessoal.

Partindo desse pressuposto, as corporações buscam desenvolver uma política de flexibilidade nos expedientes, criação de espaços que promovam um maior bem-estar aos funcionários, além de mudanças constantes em busca de melhores resultados e meios para a realização das suas tarefas.

Esses espaços têm por objetivo maior promover a interação dos funcionários, estimular a troca de ideias e despertar o comprometimento com a empresa a partir da oferta de um ambiente agradável que ameniza a tensão e o *stress* diário (JUNGUES, 2013). Todas essas ações têm o intuito de estimular a criatividade, internalizar os valores da empresa e, por fim, tornar mais prazerosa a vida do servidor no ambiente em que desempenha as suas funções.

Outro ponto abordado pelas organizações é a flexibilidade de horários e dias de trabalho (moderadamente). Tal ação se dá devido aos imprevistos na rotina de um trabalhador

do século XXI, principalmente para aqueles que vivem nas grandes capitais e necessitam utilizar meios de transporte para se deslocar até o local de trabalho.

Em São Paulo, por exemplo, foi comprovado por uma pesquisa do Ibope que, dependendo do local onde o trabalhador mora, sua ida para o serviço pode demorar mais de duas horas. "Em 2015, os moradores da capital gastavam 2h38min em congestionamentos, tempo que passou para 2h58min" (DIÓGENES, 2016).

Sabendo dessas condições, se o empregador não oferecer certa flexibilidade de horário, as consequências poderão significar uma queda no desempenho do profissional e uma piora nos relacionamentos interpessoais. Supõe-se que o fato de passar quatro horas do seu dia preso no trânsito quando poderia estar sendo produtivo, pode causar ao funcionário a necessidade de lidar com reclamações ao chegar à empresa, acerca de situações sob as quais o mesmo não possui controle.

Pensando nisso, as empresas estão investindo em seu capital humano por meio da construção de espaços bem arejados, *design* agradável, cores adequadas, equipamentos e atividades que ajudam a relaxar, como por exemplo, a ginástica laboral, o que tem por objetivo manter o rendimento dos funcionários. Em uma pesquisa do Portal Love Mondays<sup>1</sup>, foi identificado que " [...] as empresas que investem nesses benefícios são as que possuem maior satisfação dos seus funcionários [...] essas medidas contribuem para produtividade dos funcionários e das organizações, já que eles se sentem mais motivados e dispostos" (MIOZZO, 2016).

Além dessa mudança organizacional, ocorre uma transformação estrutural nas empresas, por meio da adoção de uma estrutura horizontal e linear ao invés de hierárquica. Segundo Heerwagen et al (2016, tradução nossa), isso ocorre pois "hierarquias são ineficientes e não respondem rápido às demandas de mudanças do mercado, como pressão para a redução dos ciclos e inovação contínua. As hierarquias têm sido substituídas por unidades mistas de grupos organizacionais com menos níveis e mais descentralização na tomada de decisões"<sup>2</sup>.

A ideia de Heerwagen deixa claro que a mudança da estrutura da organização de hierárquica para horizontal se mostra interessante e estimulante, pois oferece ao funcionário

---

<sup>1</sup> Plataforma onde profissionais buscam vagas de emprego e informações sobre o ambiente de trabalho em empresas.

<sup>2</sup> "Hierarchies are cumbersome and cannot respond quickly to changing market demands, such as pressures for reduced cycle time and continuous innovation. Hierarchies are being replaced by cross unit organizational groupings with fewer layers and more decentralized decision making." (Heerwagen *et al*, 2016).



uma maior facilidade de comunicação e maior participação na tomada de decisão (dependendo da função que desempenha). Portanto, é possível supor que esses fatores desencadeiem certa redução da pressão por resultados, fazendo com que o trabalho e as informações fluam naturalmente, de forma harmônica e, principalmente, colaborativa.

Por fim, como exemplo da postura compreensiva das organizações, convém citar a modalidade *home office/work*, que significa “escritório em casa”. O profissional que trabalha com essa modalidade é chamado *home worker*, definido pelo Dicionário de Cambridge (2017, tradução nossa) como "a pessoa contratada por uma empresa e que realiza seu trabalho em sua casa, ao invés de realizá-lo em um escritório da companhia ou fábrica"<sup>3</sup>.

Esse modelo confere ao trabalhador maior autonomia, comodidade, redução de estresse e oportunidade de proximidade com a família. Já para a empresa, aumenta a economia e a chance de poder contar com uma maior disponibilidade do funcionário.

Ao mesmo tempo, essa modalidade permite uma menor interação com colegas de trabalho, contato com ambientes exteriores à empresa e em alguns casos aumenta a dificuldade em concentrar-se nas atividades devido ao envolvimento familiar. Fatores que normalmente irão variar de acordo com a personalidade do profissional.

No entanto, essa forma de trabalho tem mostrado bons resultados. Estes são evidenciados em uma pesquisa feita pela multinacional estadunidense Ford em meados de 2016, por meio da implementação de um programa baseado no *home office*, de forma parcial (uma ou duas vezes por semana, por um período de seis meses). De acordo com Carlos (2016),

Os resultados do período de experiência revelam ganho de qualidade de vida e mais produtividade dos empregados, bem como aumento da motivação e engajamento. Bem mais que uma vantagem, a flexibilidade é uma realidade. Dos 57 participantes do projeto piloto, 85% trabalharam um dia por semana em *home office* e 15%, dois dias. Segundo avaliação dos supervisores houve ganho de produtividade de 26% e em 100% dos casos a liderança não sentiu qualquer impacto na qualidade de entrega dos trabalhos. Os empregados apontaram como fator positivo dessa flexibilidade a percepção de que trabalham em uma companhia que acredita neles [...]

---

<sup>3</sup> “a person who does paid work in their home, and not in a company's office or factory.” (CAMBRIDGE DICTIONARY, 2017).



De acordo com as informações apresentadas, fica claro que o desenvolvimento e a aplicação de alta tecnologia para potencializar os resultados de uma organização não bastarão, caso aquele que fornece a base para a realização das atividades não possua o seu espaço e valor reconhecidos nessa cadeia produtiva da qual também é participante.

#### **4 Características das novas modalidades de trabalho**

Investir mais nos recursos humanos, no ambiente e nos *stakeholders* significa operar grandes mudanças na empresa. A partir deste novo século, as alterações nas relações de trabalho e na forma que este é organizado, assim como avanços tecnológicos têm acompanhado e também influenciado, de maneira recíproca, o desenvolvimento das novas maneiras de trabalhar, como as alternativas já citadas dos *freelancers* ou *house workers*. Essas mudanças estão relacionadas à flexibilidade e à autonomia dadas aos empregados de realizarem seu trabalho na hora (não no prazo) e no espaço que escolherem, tanto em casa como no espaço formal de trabalho, desde que tenha as ferramentas necessárias.

De acordo com Tement (2014, tradução nossa), "em outros termos, hoje em dia empregados têm aumentado sua autonomia em relação às suas ações e sua flexibilidade com relação ao horário e local de trabalho"<sup>4</sup>.

Outra característica que influencia cada vez mais o ambiente de trabalho é a aceleração dos processos tecnológicos, sociais e organizacionais. O *'know-how'* e o conhecimento geral do trabalho se renovam mais rapidamente que antes, o que obriga o funcionário a atualizar-se mais frequentemente. Portanto, podemos concordar com Alvin et al (2010) que a habilidade de se adaptar é mais importante que o próprio conhecimento técnico.

A terceira característica é a intensificação do trabalho. Enquanto a jornada de trabalho aumenta, os prazos diminuem e os intervalos ficam mais curtos; é exigido do trabalhador muito mais esforço e produtividade, ou seja, ele acaba por trabalhar mais. Além disso, os trabalhadores usam outras ferramentas que os deixam 'presos' ao trabalho, mesmo nas horas vagas. Ferramentas como o *smartphone* integram-se cada dia mais na vida profissional de uma porcentagem crescente de pessoas.

---

<sup>4</sup>"In other terms, nowadays employees have increased autonomy with regard to their action and flexibility regarding working time and working location". (TEMENT, 2014)

As novas formas de trabalho são potenciais agentes de redefinição das barreiras entre o trabalho e a vida privada do trabalhador, afetando assim sua saúde e bem-estar.

Dentre as tendências do mercado, estão as novas maneiras de realização do trabalho, que fogem do tradicional ambiente da empresa, promovendo mais comodidade e bem-estar para os trabalhadores. Existem duas principais que possuem destaque, são elas: *freelance* e *home office*.

De acordo com o Business Dictionary (2017, tradução nossa), **Freelance** é definido como:

Modalidade na qual o trabalhador presta seus serviços para várias empresas, diferente do modelo tradicional no qual o vínculo empregatício é realizado com apenas uma empresa. Desse modo, os *freelancers* (nome dado às pessoas que trabalham dessa forma) são considerados empregados independentes, já que contam com a liberdade de escolher em qual projeto e/ou empresa desejam estar associados.<sup>5</sup>

Trabalhos como *freelancer* eram vistos anteriormente como uma fonte de renda extra, mas em tempos de crise, se mostra como uma opção para quem deseja um emprego dinâmico.

De acordo com a Forbes (2016, tradução nossa), “uma pesquisa feita em larga escala nos Estados Unidos mostrou que o número de *freelancers* está crescendo rapidamente; atingiu 55 milhões no ano de 2016[...] representando 35% da mão de obra americana nesse ano”.<sup>6</sup>

Isso mostra que a busca pela autonomia e a superação de novos desafios são as características que guiam os profissionais contemporâneos, que por meio do acompanhamento dessas tendências mercadológicas, buscam aliar à realização pessoal a satisfação profissional.

Na modalidade *home office*, já abordada anteriormente, não há necessidade do profissional preocupar-se com a quantidade de serviços prestados e clientes contratados, uma vez que a demanda pelos seus serviços virá da empresa contratante, o que lhe confere a vantagem de ter seus direitos garantidos, como promoção e férias.

---

<sup>5</sup> “Working on a contract basis for a variety of companies, as opposed to working as an employee for a single company. Freelancers are often considered to be self-employed, and have freedom to pick and choose their projects and companies they would like to be associated with.” (BUSINESS DICTIONARY, 2017).

<sup>6</sup> “A large-scale survey of the freelance economy shows that the number of freelance workers is growing quickly, with the number of U.S. freelancers hitting 55 million this year [...] Freelancers now make up 35% of the U.S. workforce.” (FORBES, 2016).

## 5 O impacto das novas formas de trabalho

Tendo em vista que as novas formas de trabalho afetam significativamente o lado privado do dia a dia do profissional que escolhe permanecer e gerar resultados de dentro de sua casa, algumas afirmativas são feitas a respeito do futuro da relação que esse trabalhador mantém com seu trabalho. Propõe-se, então, que ‘a flexibilidade no trabalho se relacionará com a integração que ocorre do trabalho com a vida pessoal’.

Os arranjos feitos no trabalho causados pela flexibilidade estão associados a um *blurred boundaries* entre o trabalho e o tempo com a família. E a flexibilidade no trabalho diz respeito a uma questão física (já que o trabalhador tem a alternativa de trabalhar em casa) e temporal (pois estando em casa, os trabalhadores realizam suas tarefas nos horários que preferirem, como nos fins de semana). Tais arranjos criam uma cultura *always on* nos funcionários, como se sempre estivessem trabalhando.

Maj afirma que, nos Estados Unidos, os empregados que têm mais acesso a arranjos de trabalho flexíveis são mais satisfeitos e comprometidos com seu trabalho e com a própria empresa (MAJ, 2006)<sup>7</sup>. A flexibilidade do trabalho é encarada mais positivamente quando desejada pelos empregados do que pelos empregadores, uma vez que é considerada como um fator motivador e que promove benefícios ao trabalhador, tornando-se cada vez mais uma nova demanda.

Segunda proposição: ‘A demanda por conhecimento se relacionará com a integração que ocorre entre o trabalho e o tempo particular’

Cada vez mais os trabalhadores devem realizar mais tarefas que antes em um prazo cada vez mais curto (CARDOSO, 2013), logicamente, isso só é possível se o indivíduo usar mais do tempo livre que teria com a família, por exemplo, ou esforçar-se mais para acelerar os processos. O que também toma mais do seu tempo já que, assim, ele é exposto a mais estresse e pressão do que deveria e fica, constantemente, pensando sobre os problemas do trabalho. Ou seja, a jornada permanece nos pensamentos dos trabalhadores mesmo depois que esta se encerra.

Terceira proposição: ‘a integração entre o trabalho e a vida familiar se relacionará negativamente com a saúde física e mental’.

---

<sup>7</sup> "Employees in the United States who have more access to flexible work arrangements are significantly more satisfied with their jobs and are also more committed to their company (MAJ, 2006, p. 426)".

Segundo Tement (2014), os estudos realizados sobre o tema mostram que quanto mais os indivíduos separam a vida pessoal da profissional (e o tempo que dedicam a elas) menos exaustão, queixas sobre a saúde e sintomas de depressão eles apresentam.

Tal afirmação é corroborada por Sonnentag (2012, tradução nossa), que diz que “o desapego psicológico refere-se ao desengate mental do trabalho fora do horário de expediente”<sup>8</sup>.

Quarta proposição: ‘A integração que ocorre entre o trabalho e a vida particular se relacionará negativamente com o bem-estar’.

Esta acrescenta à quarta preposição o fato de que os indivíduos que mais diferenciam o trabalho da vida pessoal apresentam um nível maior de vigor e ânimo para o trabalho em geral.

Essas preposições são generalizações sobre o possível futuro que as novas formas de trabalho reservam aos trabalhadores; estão baseadas na lógica e em pesquisas feitas sobre as experiências dos profissionais que escolheram a alternativa de trabalhar em casa como sua forma de trabalho; exemplificam que as mudanças nas formas de trabalho moldam o estilo de vida do trabalhador e encaminham para uma maior produtividade, desde que aliadas ao bem-estar pessoal.

## **6 Considerações finais**

A globalização trouxe a necessidade de acompanhar as novidades tecnológicas, o que acaba por causar uma dependência das novas tecnologias, alterando o modo de vida dos trabalhadores e influenciando diretamente as relações profissionais.

De acordo com Black e Lynch (2003), tais mudanças representam benefícios significativos na produtividade. Porém, essas tecnologias causaram uma desvalorização do capital humano, com a crescente substituição de pessoas pelas máquinas, que geram melhores resultados, o que por sua vez, leva as pessoas a buscarem cada vez mais conhecimentos sobre diversas áreas de forma que consigam manter-se no mercado.

---

<sup>8</sup> “*Psychological detachment refers to mental disengagement from work during off-hours*” (SONNENTAG, 2012).

Segundo Ouye (2010, p. 01), as mudanças nas formas de trabalho “são mais pronunciadas em empresas de tecnologia”. No entanto, elas se adequam também aos demais tipos de empresas, ao passo que a tecnologia avança e as relações de trabalho e relacionamento mudam.

O espaço físico de trabalho deixa de ser um lugar imutável, fixo e impessoal para dar espaço a um maior conforto, além de criar, no colaborador, maior valor e estima pela empresa em que trabalha.

Ao flexibilizar a jornada de trabalho, seja pela modalidade de *house worker*, de *freelancer*, ou de alguma outra que não foi citada nesta pesquisa, as empresas conquistam mais e mais adeptos, uma vez que empresas que valorizam seu capital humano são mais bem vistas por consumidores e colaboradores.

Para o colaborador, adotar tais mudanças exige uma melhoria da sua capacidade intelectual e conhecimento técnico e promove maior bem estar, dando-lhe, também, mais oportunidades no mercado.

Sendo assim, é possível considerar que uma nova estrutura de trabalho, alterada tanto pelas mudanças na sociedade quanto pela própria globalização, é necessária e altera o modo de vida das pessoas. Essa estrutura tende a focar numa melhora na qualidade de vida dos trabalhadores para que, dessa forma, haja um aumento na produção dos mesmos e, por conseguinte, das organizações. É, também, uma forma de incentivar e demonstrar que mesmo com o uso de diversas tecnologias, o trabalho humano não pode ser descartado ou mesmo completamente substituído (CARMO *et al*, 2015).

Vale ressaltar que este estudo é apenas uma revisão bibliográfica e que estudos mais aprofundados sobre o tema poderão surgir devido à sua relevância e à velocidade com que as estruturas de trabalho se alteram.

## 7 Referências

BLACK, E. S; LYNCH, L. M. **What's driving economy?** The Benefits of Workplace Innovation. University of California. [On-line]. Disponível em: <http://escholarship.org/uc/item/5x37d6w8#page-3>. Publicado em: 01 jun. 2003. Acesso em: 07 fev. 2016.

BUSINESS DICTIONARY. **Freelance definition**. [On-line]. Disponível em: <http://www.businessdictionary.com/definition/freelance>. Acesso em: 14 ago. 2017.

CAMBRIDGE DICTIONARY. **Home worker definition**. [On-line]. Disponível em: <http://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/home-worker>. Acesso em: 14 ago. 2017

CARDOSO, A. C. M. **Organização e intensificação do tempo de trabalho**. Sociedade e Estado. V. 28, no. 2. Brasília: Departamento de Sociologia da Universidade de Brasília, 2013. [On-line]. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-69922013000200009](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69922013000200009). Acesso em: 13 ago. 2017.

CARMO, D. R; SANTANA, L. C. de; TRIGO, A. C. **A valorização do capital humano nas organizações: um estudo de caso da R&B Comercial**. Vol 02, n° 02. Cairu: Revista de Iniciação Científica, 2015. P. 133-155. [On-line]. Disponível em: [http://www.cairu.br/riccairu/pdf/artigos/2/09\\_VALORIZACAO\\_CAPITAL\\_HUMANO.pdf](http://www.cairu.br/riccairu/pdf/artigos/2/09_VALORIZACAO_CAPITAL_HUMANO.pdf). Acesso em: 13 ago. 2017.

CARVALHO, de A. M. O impacto da tecnologia no mercado de trabalho e as mudanças no ambiente de produção. **Evidência**. Araxá: 2010, n.6. [On-line]. Disponível em: <http://www.uniaraxa.edu.br/ojs/index.php/evidencia/article/view/215/201>. Acesso em: 07 fev. 2016. p. 153-172.

CHIAVENATO, I. **Comportamento organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações**. 3 ed. São Paulo: Manole, 2014.

FORBES. **New Survey: freelance economy shows rapid growth**. [On-line]. Disponível em: <https://www.forbes.com/video/5159972740001/>. Publicado em: 6 out. 2016. Acesso em: 15 ago. 2017.

FOX, K. O'CONNOR, J. **Five ways work will change in the future**. The Guardian. [On-line]. Disponível em: <https://www.theguardian.com/society/2015/nov/29/five-ways-work-will-change-future-of-workplace-ai-cloud-retirement-remote>. Publicado em: 29 nov. 2015. Acesso em: 07 mar. 2016.

HEERWAGEN, J; KAMPSCHROER, K; KELLY, K. **The changing nature of organizations, work, and workplace**. WBDG, a program of The National Institute of Building Sciences. [On-line]. Disponível em: <https://www.wbdg.org/resources/chngorgwork.php>. Publicado em: 10 mai. 2016. Acesso em: 25 jun. 2016.

JUNGUES, C. **Um cantinho para o intervalo**. Gazeta do Povo. [On-line]. Disponível em: <http://www.gazetadopovo.com.br/economia/pos-e-carreira/um-cantinho-para-o-intervalo>. Publicado em: 2013. Acesso em: 14 ago. 2017.

MAJ, K. **New systems of work organization and workers' health**. V. 32. Scand J Work Environ Health, 2006. p.421-430. [On-line]. Disponível em: [http://www.sjweh.fi/show\\_issue.php?issue\\_id=105](http://www.sjweh.fi/show_issue.php?issue_id=105). Acesso em: 25 jun. 2016.

MENEGHELLI, L. **O ambiente das organizações na era da globalização**. Instituto Catarinense de Pós-Graduação. [On-line]. Disponível em:

<http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev01-03.pdf>. Publicado em: 23 out. 2008. Acesso em: 07 fev. 2016.

MIOZZO, J. **7 empresas que investem no bem-estar dos funcionários no Brasil**. Info Money. [On-line]. Disponível em: <http://www.infomoney.com.br/carreira/noticia/5634133/empresas-que-investem-bem-estar-dos-funcionarios-brasil>. Publicado em: 11 out. 2016. Acesso em: 14 ago. 2017.

MOREIRA, W. **O fim do plano de carreira nas empresas**. Caput Consultoria. [On-line]. Disponível em: <http://caputconsultoria.com.br/artigos288-o-fim-do-plano-de-carreira-nas-empresas/>. Publicado em: 2016. Acesso em: 12 ago. 2017.

OUYE J. A. **Five trends that are dramatically changing work and the workplace**. Knoll Workplace Research, 2010. 14 p. [On-line]. Disponível em: [https://www.knoll.com/media/18/144/WP\\_FiveTrends.pdf](https://www.knoll.com/media/18/144/WP_FiveTrends.pdf). Acesso em: 07 fev. 2016.

SONNENTAG, S. **Psychological detachment from work during leisure time: the benefits of mentally disengaging from work**. SAGE Journals. [On-line]. Disponível em: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/09637214111434979>. Publicado em: 20 mar. 2012. Acesso em: 08 fev. 2016.

TEMENT, S. **New ways of working and their effects: a personal issue or a corporate social responsibility concern?** University of Maribor. [On-line]. Disponível em: <http://www.irdo.si/skupni-cd/cdji/cd-irdo-2014/referati/b-tement.pdf>. Publicado em: 2014. Acesso em: 08 fev. 2016.