

O HOME OFFICE E AS COOPERATIVAS DE CRÉDITO: IMPLEMENTAÇÃO DESTA MODALIDADE NA CONTEMPORANEIDADE¹

Luciana Celuppi Pelizzari²

Keila Daiane Ferrari Orso³

Gilberto Antônio Niederle⁴

Andressa Mara Pacheco de Oliveira Moschetta⁵

RESUMO

O *home office* é uma modalidade de trabalho flexível recente, em que as pessoas podem exercer suas atividades profissionais, fora do escritório/sede da empresa e em meio ao atual cenário mundial ocasionado pela pandemia da COVID-19, esta forma de trabalho tem sido amplamente difundida, indicando a necessidade de desenvolvimento de estudos que investiguem a percepção do funcionário em relação a tal modalidade, assim como os meios tecnológicos e de suporte oferecido pelo seu empregador. Com base nisso, está pesquisa investigou as implicações, preferências e percepções dos colaboradores de uma cooperativa de crédito frente ao *home office*, por meio da aplicação de questionários, com o objetivo de verificar as vantagens e desvantagens deste, assim como de uma sugestão de possível implementação desta modalidade de trabalho na referida cooperativa. Os resultados mostram que os colaboradores manifestam alto nível de aceitação do trabalho *home office*, onde as mulheres apresentam uma tendência maior de aceitação, revelando também que os mesmos se sentem amparados pelo empregador quanto ao suporte tecnológico oferecido. Esta pesquisa inédita com colaboradores, indica uma forte aceitação dos colaboradores diante de uma possível implementação integral dessa modalidade de trabalho, podendo ser um suporte teórico para que cooperativas de crédito possibilitem esta modalidade aos seus colaboradores.

Palavras-chave: Teletrabalho, *Home office*, Cooperativas, Vantagens e Desvantagens.

1 INTRODUÇÃO

O tele trabalho, termo difundido hoje como *home office*, surgiu da necessidade de enfrentamento de problemas relacionados a jornada de trabalho. Desde a década de 1970, Nilles (1994) e vários estudiosos ao redor do mundo têm se aprofundado no assunto para entender os possíveis impactos na vida dos trabalhadores.

O termo entrou pela primeira vez nos Estados Unidos da América – EUA em 1970 provocado pela crise do petróleo. A intenção era, na época, levar o trabalho para os trabalhadores, em vez de levar os trabalhadores para o local do trabalho, ou seja, um esforço

¹ Requisito para obtenção do título de especialista em MBA Gestão Comercial.

² Gerente Administrativo Financeiro da Cooperativa de Crédito de Livre Admissão de Associados Sicredi Região da Produção RS/SC/MG. E-mail: lucianacpelizzari@gmail.com.

³ Professora da disciplina de Metodologia da Pesquisa da UCEFF Faculdades. E-mail: keila@uceff.edu.br.

⁴ Docente da UCEFF. gilberto@uceff.edu.br.

⁵ Docente da UCEFF. andressa@uceff.edu.br.

para aliviar os problemas do tráfego e reduzir o consumo de energia. Logo depois o governo começou a financiar projetos para ver a possibilidade e eficácia do teletrabalho e em 1997, 10.000 pessoas já estavam trabalhando remotamente (AVERY, ZABEL; 2001).

Conforme Allen (2015), o tele trabalho é uma prática que envolve pessoas de uma mesma empresa/organização que substituem suas horas normais de trabalho dentro dos escritórios, para trabalhar fora desses ambientes, em geral, em casa, utilizando a tecnologia para desempenhar suas atividades de trabalho.

A evolução do teletrabalho, trabalho remoto ou *home office*, também estão ligados aos avanços tecnológicos e as mudanças na economia. Com estes recursos as necessidades ou oportunidades do trabalho remoto aumentaram. Desde a chegada dos computadores pessoais e celulares nas décadas de 1980 e 1990, a diminuição de preços e tamanhos destes equipamentos vem difundindo a mudança de cultura para o *home office* tanto para os empregadores como para empregados. Com os avanços dessas tecnologias, um número crescente de trabalhadores de escritório tem se adaptado a trabalhar fora deste (KIZZA, 2013).

Diante disso, os processos e a comunicação como um todo estão se tornando cada vez mais virtuais, os negócios estão mudando, a internet se tornou um meio de comunicação cada vez mais essencial e as empresas começaram a enxergar diferentes estratégias e novas formas de se relacionar com o mundo. O trabalho remoto ou *home office*⁶ difundiu-se pelo mundo e hoje em função da pandemia da COVID-19⁷, tal forma de trabalho antes tida como uma opção tornou-se uma necessidade até mesmo em ramos de serviços onde nunca havia sido inserida.

Nesse sentido, as cooperativas de crédito também necessitam adaptar-se ao momento atual flexibilizando a forma de trabalho, dando suporte tecnológico aos seus colaboradores para que os mesmos pudessem exercer suas funções à distância. Portanto, questiona-se: **Quais são as vantagens e desvantagens desta forma de trabalho em uma cooperativa de crédito do norte do estado do Rio Grande do Sul?**

Considerando a falta de/a necessidade de pesquisas acerca das implicações do teletrabalho, trabalho remoto ou *home office*, no desempenho das atividades individuais de prestadores e colaboradores de cooperativas de crédito, este estudo tem por objetivo geral analisar as implicações, preferências e percepções dos colaboradores, assim como as vantagens e desvantagens desta forma de trabalho em uma Cooperativa de Crédito no norte do estado do Rio Grande do Sul. Além disso, este trabalho apresenta como objetivo específico

⁶ Alguns autores fazem uso do trabalho remoto, outros por sua vez utilizam *Home Office*.

⁷ Covid-19 pandemia que se disseminou na China no ano de 2019.

sugerir uma possível implementação desta modalidade de trabalho nesta cooperativa de crédito em estudo.

Além disso, esta pesquisa tem como objetivo específico verificar a viabilidade do home office para a referida cooperativa, assim como sugerir ou não a implementação desta forma de trabalho nesta instituição.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 SURGIMENTO DO COOPERATIVISMO E SUAS PRÁTICAS TRABALHISTAS

O cooperativismo existe desde os primórdios da humanidade pois o homem sempre viveu em comunidade, onde um determinado grupo/número de pessoas se reúne para tomar decisões por um objetivo comum, o bem de todos.

O movimento cooperativista surgiu na Inglaterra em 1844 onde alguns tecelões fundaram uma cooperativa de consumo (CASTRO, 2009). Logo depois em 1848 nasce a primeira cooperativa de crédito na Alemanha fundada por Friedrich Wilhelm Raiffesisen para atender as necessidades dos agricultores daquela região. Ainda na Europa e inspirado nos alemães, o italiano Luigi Luzzatti organiza a constituição do primeiro banco cooperativo na Itália, em 1865.

Diante deste conjunto, nascem às primeiras ideias de que este tipo de organização pode dar certo, trazendo também um ambiente moderno de trabalho cooperativista, organizado e centrado no crescimento de toda uma comunidade.

O surgimento das primeiras cooperativas no Brasil foi em meados de 1847, segundo Miranda (et al, 2005, p. 12):

(...) porém, o cooperativismo surgiu oficialmente em 1847 no Brasil por intermédio do médico Francês Jean Maurice Faivre. Este fundou a colônia Santa Tereza Cristina no Sertão do Paraná, que durou por pouco tempo, mas foi muito importante para o florescimento do ideal cooperativista no Brasil.

O médico francês fundou na realidade uma colônia que usava os princípios cooperativistas como modelo. Mas a primeira cooperativa do Brasil foi fundada em 1891 na cidade de Limeira, em São Paulo e em 1895 no estado de Pernambuco, a Cooperativa de consumo de Caramagibe, e em 1902, no município de Nova Petrópolis, no Rio Grande do Sul, por intermédio do Padre Jesuíta Teodoro Amstadt que usava a doutrina cooperativista em seu trabalho missionário, baseado no modelo Alemão.

O padre levou as ideias cooperativistas, principalmente, as *raiffeseinianas*, patrocinando a organização de Caixas Rurais nas cidades gaúchas de Estrela e São José do Herval, sendo responsável direto pela criação de 26 cooperativas de crédito no estado (PINHO, 2004).

Segundo Oliveira *apud* Campos (1998, p. 55), “o padre montado em uma mula, conhecido como o pai dos colonos andou, durante muitos anos por essas estradas, levando ao lado da catequese e da assistência espiritual, os princípios do sistema de crédito cooperativista”.

O sistema cooperativista é uma das alternativas e formas mais avançadas de organização da sociedade, sua força não está concentrada nos resultados positivos, mas sim na união dos cooperados com um propósito de crescimento conjunto, onde toda comunidade cooperativista se coloca em igualdade.

Todos os trabalhadores de cooperativas estão sujeitos às mesmas normas de trabalhadores de outras organizações, ou seja, são regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT e que se igualam aos trabalhadores de instituições bancárias, mas a própria legislação diferencia o trabalho prestado pelos trabalhadores de cooperativas de crédito e de outras instituições financeiras, visto que diferem sua forma jurídica e finalidade social sendo que as atividades são de interesse comum e não visam lucros (BRASIL, 1943; PLANALTO, 2020).

Na atual conjuntura, em função da pandemia mundial causada pela Covid19 as empresas tiveram que se adaptar ao novo modelo de trabalho no home office porém, neste momento não existe política pré-definida sobre este tema em cooperativas de crédito.

2.2 HOME OFFICE: POLÍTICAS TRABALHISTAS

A Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, criada em 1943, hoje com mais de 70 anos tem como desafio adaptar-se e modernizar-se com as novas alterações feitas, tal como a inclusão do home office através da medida provisória - MP nº 927, após a Reforma Trabalhista no Brasil, ocorrida em 2017 (BRASIL, 1943; PLANALTO, 2020).

A forma de trabalho home office, recebeu uma série de regras previstas pela CLT depois da reforma de 2017, muitos aspectos do trabalho a distância foram regulamentados. A partir de tal reforma, considera-se o home office como uma prestação de serviços principal ou

totalmente fora das dependências da empresa, com a utilização de tecnologia da informação e comunicação que não configurem trabalho externo.

O home office é uma modalidade de trabalho ajustada entre empresa e funcionário, onde ambos devem estar de comum acordo. A MP 927, traz ajustes trabalhistas que poderão ser adotados pelos empregadores para preservação do emprego e da renda para o enfrentamento do estado de calamidade pública em função da pandemia do Covid19. Prevê que o empregado e o empregador poderão afirmar acordo individual escrito ou por meio eletrônico e que deve ser informado com no mínimo 48 horas de antecedência ao início desta atividade (BRASIL, 1943).

Deve-se fazer um aditivo de contrato de trabalho onde constem as regras definidas em conjunto como utilização de máquinas adequada para o desempenho e a responsabilidade do uso e manutenção das mesmas, suporte técnico para eventual necessidade, utilização de internet, bem como a obrigação da empresa treinar seu funcionário para trabalhar remotamente, tanto em sistema operacional fora da empresa como alertar sobre os riscos ergonômicos entre outros decorrentes das atividades realizadas em casa. Este aditivo deve ser firmado previamente ou em um prazo de até 30 dias contado da data de mudança do regime de trabalho (PLANALTO, 2020).

Caso o empregado não possua equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária a empresa poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e serviços de infraestrutura necessária e adequada a prestação do home office. A MP 927 prevê ainda que não podendo oferecer equipamentos em regime de comodato, o período de jornada normal de trabalho será calculado como tempo de trabalho a disposição da empresa, caso a mesma precise.

De acordo com as regras atuais da CLT, a prestação de serviços no formato home office precisa estar descrita em contrato individual de trabalho, assim com o retorno para trabalho presencial, tudo isso deve ser registrado em aditivo de contrato de trabalho.

Corroborando com os pressupostos da CLT e da MP 927, Silva (2009) afirma que o home office atribui flexibilidade na prestação de serviços entre empregado e empregador, e a contraprestação por meio do pagamento de seu salário. Ainda para o autor, a relação trabalhista através do home office não desqualifica o sistema empregatício, já que este estará qualificado através de contrato ou aditivo.

2.3 VANTAGENS E DESVANTAGENS

O home office pode ser visto como uma forma de flexibilização, envolvendo três aspectos, onde o primeiro é local de trabalho, visto que não existe mais um único local e sim vários locais onde o funcionário/colaborador pode exercer a sua função; o segundo é a flexibilização do horário de trabalho ou do tempo de dedicação ao desempenho da tarefa, e o terceiro é a relação direta com os meios de comunicação, uma vez que os dados e informações podem ser transitados por meio de e-mails, redes sociais, entre outros (MELLO, 1999; ROSENFELD E ALVES, 2005).

Os empregados podem ter uma redução no nível de tensão e um maior equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Ferreira (1997) resalta também uma melhoria significativa em suas vidas particulares, podendo se dedicar à prática de esportes ou outras diversões. Neste sentido, o sentimento de confiança que o trabalhador sente com relação à empresa faz com que intensifique sua satisfação pessoal.

As organizações que adotam o trabalho remoto ou o home office evidenciam vários pontos positivos e negativos deste tipo de flexibilidade dentro de suas organizações. Silva (1998) enumera vantagens para os envolvidos, direta ou indiretamente, no Teletrabalho. Para os teletrabalhadores, o autor entende como vantagens a redução de deslocamentos, diminuição das viagens diárias no trânsito dos grandes centros, o tempo que sobra, pode ser utilizado para o lazer, melhoria da qualidade de vida, diminuição do stress associado ao local do trabalho e também a questão da flexibilidade de horários de trabalho justamente para quem tem filhos pequenos e dependem da supervisão dos adultos.

Já para as empresas, o autor relata que há um aumento de produtividade, o trabalhador não se atrasa para chegar ao trabalho e com isso ganha tempo para trabalhar, redução das despesas em utilização ou manutenção dos serviços internos, flexibilidade no planejamento e estruturação de trabalho, recrutamento mais eficiente e mais objetivo, sem falar na redução de absenteísmo.

Ainda para Silva (1998), as desvantagens para os teletrabalhadores são as seguintes: isolamento social e profissional, os trabalhadores enfrentam a solidão, existe a perda dos contatos informais no local de trabalho, redução das oportunidades profissionais, pode levar o trabalhador ao esquecimento no caso de promoções, problemas familiares: a adaptação ao ambiente familiar pode originar problemas de relacionamento com os membros da família, o vício do trabalho, o teletrabalho cria as condições para o abuso do horário de trabalho.

Já, para empresas, o autor afirma que as desvantagens se encontram na maior dificuldade em controlar e supervisionar o trabalho, riscos de segurança e confidencialidade da informação, uma vez que o resultado ou produto do teletrabalho é transportado por meios de telecomunicações, o sistema de transporte é vulnerável e pode facilitar perdas de informação ou mesmo atos mal-intencionados e prejudiciais à empresa.

3 METODOLOGIA

Para elucidar os objetivos aqui apontados, foi utilizado o método de estudo de caso, com caráter exploratório, que tem por objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema de pesquisa, por meio do levantamento bibliográfico e entrevistas com pessoas que vivenciam esta experiência de trabalho (GIL, 1994).

Desta forma, as etapas de pesquisa ocorreram em dois momentos:

- Levantamento bibliográfico sobre surgimento do cooperativismo, políticas de trabalho dentro de cooperativas, normativas existentes acerca do home office, assim como vantagens e desvantagens desta modalidade de trabalho.
- Construção e aplicação de questionário sobre vantagens e desvantagens do trabalho home office.

3.1 CONSTRUÇÃO E APLICAÇÃO DE QUESTIONÁRIO

Para elucidar os objetivos dessa pesquisa, desenvolveu-se por meio do método exploratório um questionário sobre a percepção e preferência de funcionários de cooperativas de crédito, que foi enviado eletronicamente para colaboradores de uma cooperativa na cidade de Sarandi, localizada no norte do estado do Rio Grande do Sul.

Para tanto, utilizou-se da ferramenta *Google Forms* para desenvolvimento do questionário que foi enviado aos colaboradores da referida cooperativa. Junto ao mesmo, enviou-se um e-mail que continha uma explicação sobre o tema e objetivos da pesquisa.

Como referência para a amostragem, verificou-se a quantidade de colaboradores que a cooperativa em questão possuía e elegeu-se um percentual de inquiridos, considerando a sede da mesma, assim como as agências da área de atuação. Deste modo foi definido que 20% de colaboradores dos dois segmentos (sede e agência), respeitando a quantidade de homens e mulheres que trabalham hoje, seria o alvo da pesquisa.

O questionário foi enviado para 77 colaboradores da cooperativa de crédito, na faixa etária dos 25 aos 57 anos. Destes 33 colaboradores responderam ao mesmo. Destes, 66,7% são do sexo feminino e 33,3% do sexo masculino, o que corresponde a uma amostra válida do total de colaboradores (60,55% mulheres e 39,45% homens). A maior parte desses colaboradores estão alocados na sede da cooperativa (69,7%), enquanto que 30,3% estão alocados nas agências. 36,4% dos inquiridos tinham de 1 a 5 anos de casa (maior percentual) e apenas 3% destes tinham menos de 1 ano de casa (menor percentual).

No desenvolvimento das perguntas do questionário, buscou-se identificar idade, sexo, lotação (sede ou agência), bem como as perguntas sobre aceitação, percepção e preferência do trabalho home office. Para verificar a aceitação, fez-se uso da **pergunta 1** “qual o seu grau de aceitação do trabalho home office hoje?”, com respostas que variam dentro de uma escala de 5 pontos: aceito fortemente, aceito, aceito parcialmente, rejeito e rejeito fortemente.

Para verifica a percepção das dificuldades atuais, fez a **pergunta 2** “qual a sua dificuldade em executar o trabalho home office? Considere a escala de 1 a 5, onde 1 é muito baixa dificuldade e 5 muito alta dificuldade?”. Para verificar o grau de aceitação do suporte atual para o home office, fez-se uso da **pergunta 3**: “qual o seu grau de aceitação do suporte tecnológico oferecido pela cooperativa para as suas necessidades durante o home office?”, com respostas que variam dentro de uma escala de 5 pontos: aceito fortemente, aceito, aceito parcialmente, rejeito e rejeito fortemente.

Para verificar a aceitação de um modelo futuro de trabalho home office fez-se uso da **pergunta 4**: “qual o seu grau de aceitação de um possível modelo de trabalho home office permanente para o futuro na cooperativa?” com respostas que variam dentro de uma escala de 5 pontos: aceito fortemente, aceito, aceito parcialmente, rejeito e rejeito fortemente.

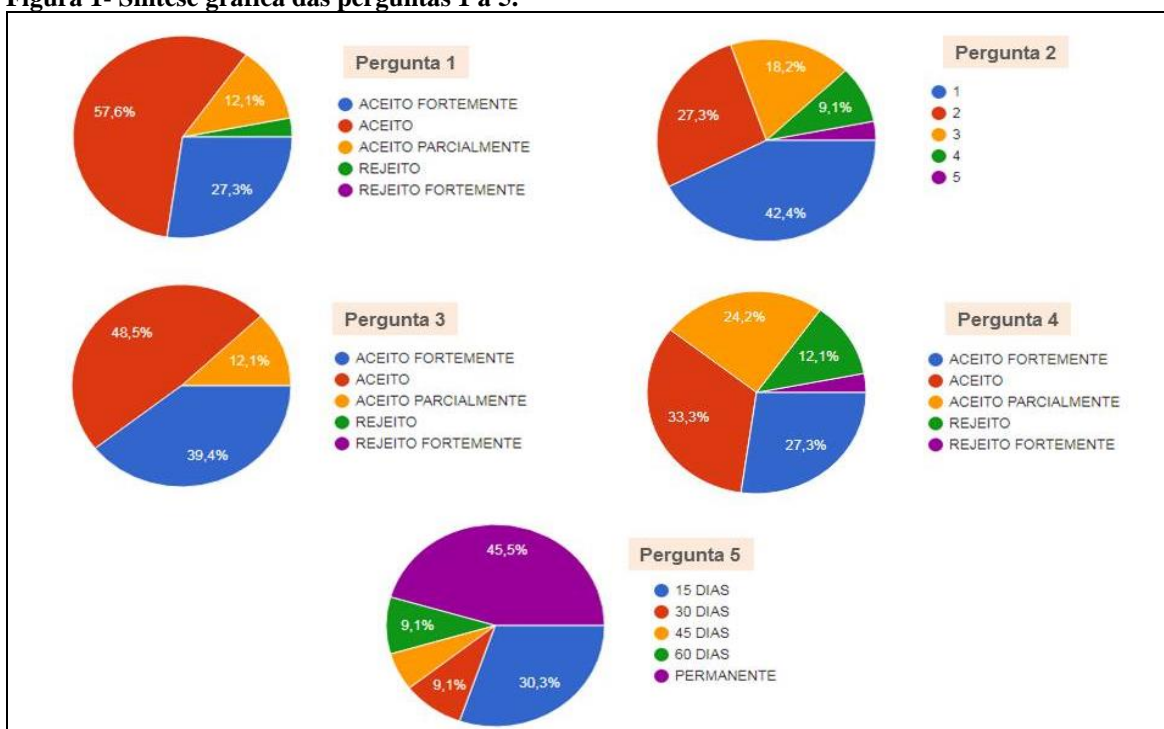
Como última pergunta, buscou-se verificar quanto tempo os colaboradores poderiam e gostariam de dedicar ao home office, com a **pergunta 5** “na sua percepção, caso a cooperativa faça o uso de home office, quanto tempo você acha que poderia dedicar-se a este tipo de trabalho?”, com a possibilidade das seguintes repostas: 15 dias, 30 dias, 45 dias, 60 dias e integralmente.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Tendo em vista o objetivo proposto nesta pesquisa de analisar as implicações, preferências e percepções dos colaboradores, assim como as vantagens e desvantagens, assim

como de uma possível implementação desta modalidade de trabalho em uma cooperativa de crédito, apresenta-se então os resultados encontrados. A Figura 1 apresenta a síntese gráfica das respostas referentes às perguntas 1 a 5. Para a *pergunta 1*, o maior percentual de respostas (57,6%) indicou que os colaboradores aceitam o trabalho home office.

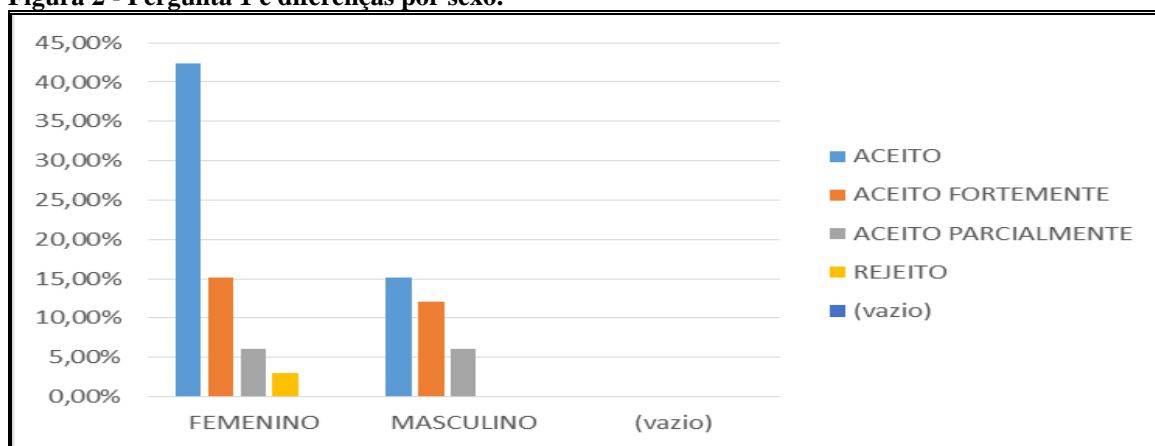
Figura 1- Síntese gráfica das perguntas 1 a 5.



Fonte: Dados do estudo (2020).

Para a *pergunta 2*, o maior percentual de respostas (42,4%) indicou que os colaboradores têm baixa dificuldade para executar o trabalho home office.

Figura 2 - Pergunta 1 e diferenças por sexo.

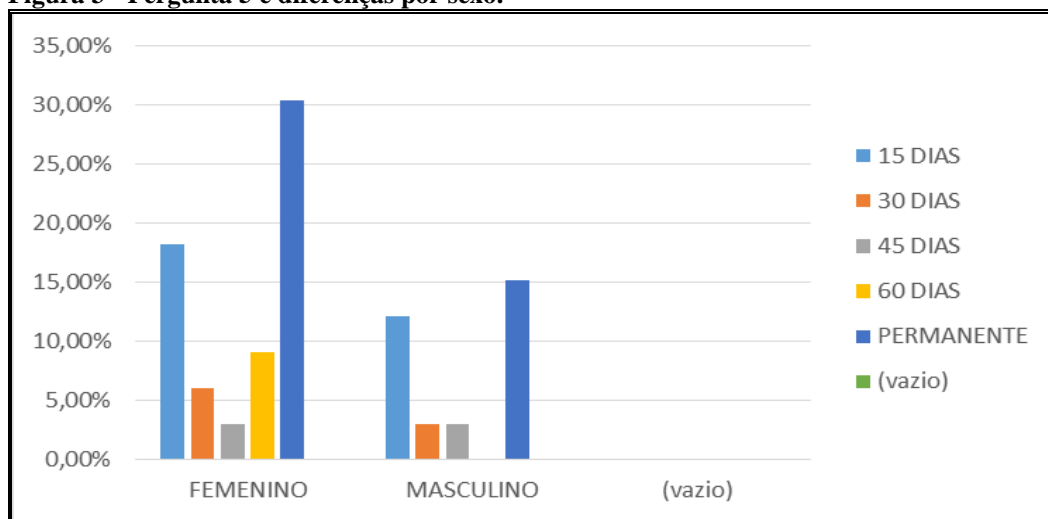


Fonte: Dados do estudo (2020).

Na Figura 2, pode-se observar o grau de aceitação do trabalho home office, distribuído entre sexo (pergunta 1). A maior aceitação desta forma de trabalho ocorre no sexo feminino (42,42%), isso se dá diante da predominância feminina na cooperativa, no entanto a literatura que aborda este modelo de trabalho até o momento, não faz referências a distinções entre sexo para a preferência do modelo de trabalho, ou seja, o estudo aqui apresentado mostra evidências para diferenças entre sexo na escolha de modelo de trabalho, onde as mulheres tendem a ter uma melhor aceitação ao trabalho home office.

Corroborado com isso, a Figura 3 mostra que a maioria dos colaboradores tendem a preferir o trabalho home office no modelo permanente (pergunta 5), onde para o sexo feminino (30,30%), seguido também da maior preferência por este modelo pelos homens (15,15%).

Figura 3 - Pergunta 5 e diferenças por sexo.



Fonte: Dados do estudo (2020).

Para a *pergunta 3*, o maior percentual de respostas (48,5%) indicou aceitar o suporte tecnológico oferecido pela cooperativa, seguido de 39,4% que aceitam fortemente o mesmo. Para a *pergunta 4*, 33,3% dos colaboradores aceitam a implementação de um possível trabalho home office permanente, seguido de 27,3% que aceitam fortemente tal implementação. Por fim, para a *pergunta 5*, a maior parte dos inquiridos (45,5%) indicou que poderia dedicar-se permanentemente ao trabalho home office, caso seja implantado futuramente.

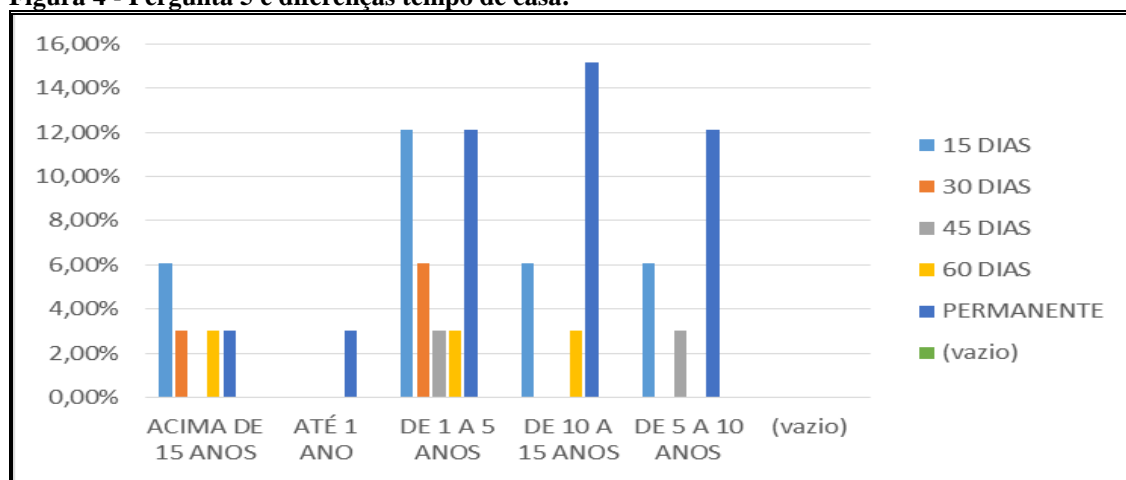
Isso mostra como a percepção dos colaboradores está de acordo com Ferreira (1997). O mesmo enfatiza uma melhora significativa em suas vidas particulares, e o sentimento de

confiança que o trabalhador sente com relação à empresa faz com que intensifique sua satisfação pessoal.

As empresas que adotam este tipo de trabalho percebem vários pontos positivos. Silva (1998) entende como vantagens a redução de deslocamentos, diminuição das viagens diárias no trânsito dos grandes centros, o tempo que sobra, pode ser utilizado para o lazer, melhoria da qualidade de vida, diminuição do stress associado ao local do trabalho e também a questão da flexibilidade de horários de trabalho justamente para quem tem filhos pequenos e dependem da supervisão dos adultos, visto que hoje o quadro de colaboradores da referida cooperativa tem sua maioria mulheres.

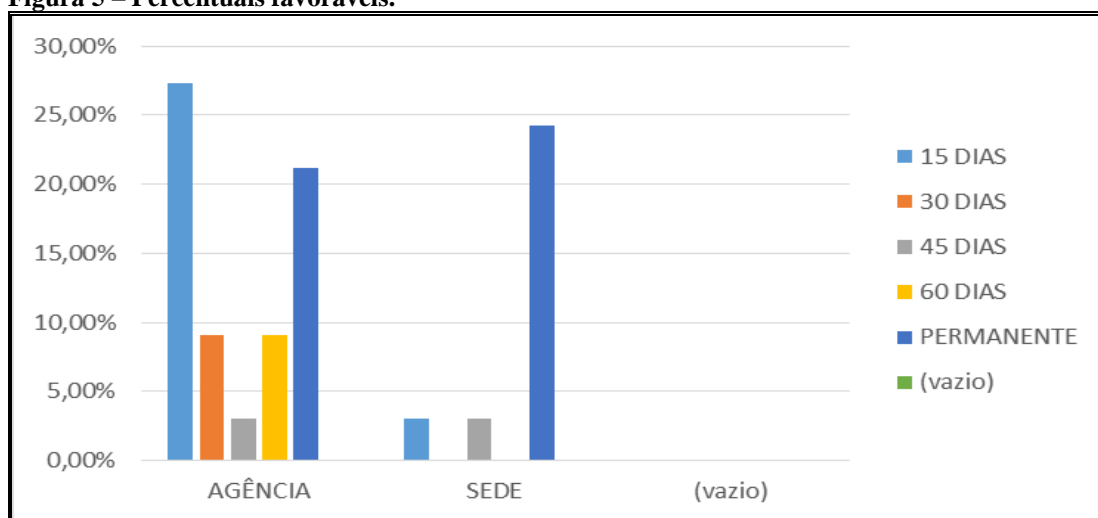
Analisando ainda a pergunta 5, sobre a percepção de quanto tempo de trabalho o colaborador poderia dedicar ao trabalho home office, percebe-se que os inquiridos com maior tempo de casa (10 a 15 anos) têm maior preferência pelo modelo permanente (15,15%), seguidos dos inquiridos com 5 a 10 anos de casa e de 1 a 5 anos de casa, ambos com 12,12% (Figura 4).

Figura 4 - Pergunta 5 e diferenças tempo de casa.



Fonte: Dados do estudo (2020).

Em paralelo a isso, ao analisar-se a Figura 5, percebe-se que os maiores percentuais de respostas favoráveis ao trabalho home office no modelo permanente, são de colaboradores alocados na sede (24,24%). No entanto, para os colaboradores alocados nas agências o maior percentual de respostas indicou o trabalho home office no modelo de 15 dias (27,27%) o que pode indicar que os colaboradores que tem contato diário com o público ainda preferem mantê-lo, embora possam executar suas atividades remotamente.

Figura 5 – Percentuais favoráveis.

Fonte: Dados do estudo (2020).

4.2 VANTAGENS E DESVANTAGENS PERCEPÇÃO DOS COLABORADORES

O questionário aplicado aos colaboradores nos trouxe várias posições quanto as vantagens e desvantagens de uma possível aplicação do home office na cooperativa.

As respostas ao questionário apontaram para um cenário favorável a uma possível implantação do *home office* na cooperativa. Isso evidencia o que Ferreira (1997) e Silva (1998) nos dizem com relação a uma melhor qualidade de vida no seu ambiente familiar, bem como melhor ajuste com horários de trabalho, visto que não há perda de tempo com o deslocamento do mesmo. E como a maior parte dos colaboradores são mulheres, onde as mesmas possuem outra jornada de trabalho em casa e a demanda de filhos diminui também o absenteísmo o que nos remete a pergunta de número 1.

No questionário os homens também demonstraram preferência pelo trabalho *home office*, sendo que neste formato podem também contribuir com atividades corriqueiras do dia-a-dia de suas casas.

Pode se evidenciar nas respostas também que existe colaboradores que não concordam com a possibilidade do *home office*, visto que o isolamento social e profissional pode ser um dos fatores mais fortes para não se sentir bem em trabalhar longe do local de trabalho. Sem falar na adaptação em trabalhar em ambiente familiar. Hoje, conforme questionário, 57,6% dos colaboradores da referida cooperativa aceitam trabalhar no modo home office.

4.3 MEIOS PARA POSSÍVEIS IMPLEMENTAÇÕES

Para propor a implementação do home office foi realizada uma pesquisa junto aos colaboradores da referida cooperativa. Como sugestão de implementação deste modelo de trabalho num primeiro momento terá que ter descrito em contrato que a empresa poderá trabalhar no sistema home office quando necessário.

Deverá haver por parte da empresa um modelo de contratação no qual o *home office*, em tempo parcial ou integral, se configure como um dos itens do contrato de trabalho. Desta forma cumprindo com o que a lei pede.

O setor de gestão de pessoas terá que deixar claro que a empresa estará contratando pessoas com perfil neste tipo de trabalho. Ainda o GP da empresa poderá estar contatando sua equipe para uma avaliação para o desempenho do *home office* com mais eficácia, para ver se existem colaboradores interessados nesta modalidade de trabalho.

Observa-se que a organização e o planejamento são essenciais para o bom funcionamento do *home office*. O colaborador juntamente com seu chefe direto precisa estabelecer horários, as metas, a entrega, os horários de descanso para que possa atender de forma clara e objetiva as necessidades da organização.

Em a empresa optando por trabalho home office em período parcial ou integral, não há necessidade de se ter espaço físico para todos os trabalhadores, visto que se trabalhando nesta modalidade parcial poderá ser operado em escalas, não necessitando de ambientes para todos, com isso diminuído custos fixos como aluguel, luz, água, telefone, entre outros.

Com tudo, a empresa deverá oferecer tecnologia compatível com a do escritório físico, bem como treinamento sobre o *home office*. Poderá oferecer através de treinamentos online dentro da plataforma de trabalho da própria empresa, facilitando a busca pelo conhecimento do assunto por parte do empregado/colaborador.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa conseguiu elucidar os objetivos propostos, por meio da identificação da percepção e preferência dos colaboradores, frente a modalidade de trabalho home office.

Identificou-se também uma tendência de maior aceitação desta modalidade em mulheres, assim como a positiva aceitação da implementação de tal modalidade na cooperativa objeto de estudo desta pesquisa, indicando que para a mesma, a implementação desta nova forma de trabalho apresenta grandes vantagens.

Com base nisso e diante do cenário mundial atual, causado pela pandemia da COVID-19, esta pesquisa sugere que o home office seja implementado como forma de trabalho, verificando individualmente com cada colaborador, a sua preferência pelo trabalho integral ou parcial nesta modalidade.

Esta pesquisa limita-se à cooperativa objeto de estudo, indicando a necessidade de pesquisas futuras com a finalidade de verificar as percepções e preferências dos colaboradores, de diferentes regiões. No entanto, os resultados aqui apresentados, abrem precedentes para possíveis implementações futuras do home office em cooperativas de crédito, onde pesquisas adicionais podem expandir tal implementação para outros ramos de trabalho.

REFERÊNCIAS

ALLEN, T.D; GOLDEN, T.D.; SHOCKLEY, K.M. **Qual a eficácia do teletrabalho?** Avaliando o status de nossas descobertas científicas. *Ciência psicológica de interesse público*, pg. 40-68, vol. 16 (2), 2015.

AVERY, C.; ZABEL, D. . **O local de trabalho flexível: Um manual de informações e pesquisas.** Westport, CT: Quorum, 2001.

BRASIL. Decreto Nº 5.452, de 01 de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: (http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm), acesso em 18 de julho de 2020.

BRASIL. Lei nº 5.764 de 16 de dezembro de 1971. Define a Política Nacional de Cooperativismo, institui o regime jurídico das sociedades cooperativas, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5764.htm>. Acesso em: 07 de agosto de 2020.

CAMPOS, G. L. R. **Cooperativismo agrário e integração econômica: a agricultura familiar no mercosul.** Passo Fundo: EDIUPF, 1998. 151 p.

CASTRO, Luiz Humberto de. **Cooperativa de Crédito.** Ed. Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – SEBRAE, 2009.

FERREIRA, J. **Telecommuting: o novo paradigma do trabalho.** Disponível em <<http://www.revista.unicamp.br/infotec/artigos/ferreira.html>> acesso em 24 de agosto de 2020.

GIL, A.C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 4 ed. São Paulo: Atlas, 1994. 207 p.

KIZZA, J.M. **Questões éticas e sociais na era da informação.** Londres, Inglaterra: Springer-Verlag, 2013.

LINDSEY, R. **Alastrando plano olímpico de Los Angeles toma forma.** New York Times, 1984.

MELLO, A. A. A. **O uso do Teletrabaho nas empresas de Call Center e Contact Center multicientes atuantes no Brasil:** estudo para identificar as forças propulsoras, restritivas e contribuições reconhecidas. 278f. Tese de doutorado apresentada à Faculdade de Economia e Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, 2011.

NILLES, J.M. **Fazendo o teletrabalho acontecer:** um guia para telemanagers e telecommuters. Van Nostrand Reinhold , Nova Iorque, 1994.

MIRANDA, Isabela Tamine Parra. *et al.* **Os Princípios do Cooperativismo e o Cooperativismo de Crédito no Brasil.** v. 2, n. 1. p. 7-19, Maringá: Maringá Management: Revista de Ciências Empresariais, 2005.

PINHO, D. B. **O cooperativismo no Brasil:** da vertente pioneira à vertente solidária. São Paulo: Saraiva, 2004. 357 p.

PLANALTO. Medida Provisória nº 927. Disponível em: (www.planalto.gov.br > ccivil_03 > _ato2019-2022), acesso em 17 de julho de 2020.

SILVA, J. R. **Home Office:** um surgimento bem sucedido da profissão pós-fordista, uma alternativa positiva para os centros urbanos. Revista Brasileira de Gestão Urbana, Curitiba, 2009.

SILVA, A. *et all.* **Estudo do Teletrabalho em Portugal.** Lisboa: FUNDETEC, 1998.