



**A FLEXIBILIZAÇÃO DA CARGA HORÁRIA DE TRABALHO E O AUMENTO DA
PRODUTIVIDADE
FLEXIBILITY IN WORKLOAD AND INCREASE IN PRODUCTIVITY**

Gisele Conceição, Isabela Barbosa, Luana Madeira

Graduandas do Curso de Administração do Centro Universitário São Jose.

Marcos José Pereira Batista

Titulação Acadêmica: Prof. Especialista.

RESUMO

Este projeto de pesquisa tende a observar os impactos da flexibilização da carga horária de trabalho nas organizações e na qualidade de vida dos funcionários. A pesquisa irá abordar os desafios e oportunidades relacionados à aplicação de tecnologias digitais no âmbito empresarial, investigando de que maneira as instituições podem se ajustar a esse novo cenário com o intuito de se manterem competitivas no mercado. Através de uma abordagem qualitativa com uma pesquisa estruturada, serão mostrados os modelos de flexibilização e as preferências das pessoas. Espera-se que este projeto colabore para a compreensão acerca da adaptação organizacional referente a este tema.

Palavras-chave: Flexibilização, Tecnologias Digitais e organizações.

ABSTRACT

This research project tends to observe the impacts of flexible working hours in organizations and on the quality of life of employees. The research will address the challenges and opportunities related to the application of digital technologies in the business sphere, investigating how institutions can adjust to this new scenario in order to remain competitive in the market. Through a qualitative approach with structured research, flexibility models and people's preferences will be shown. It is expected that this project will contribute to the understanding of organizational adaptation regarding this topic.

Keywords: Flexibility, Digital Technologies and organizations.

INTRODUÇÃO:

A redução da carga horária de trabalho é uma prática nova no ambiente organizacional. Segundo Wellington (2018), em 2018, a empresa Perpetual Guardian da Nova Zelândia reduziu a carga de trabalho de todos os seus funcionários sem cortar seus salários. A organização constatou que a alteração resultou no aumento de produtividade e melhora na qualidade de vida dos colaboradores, além da redução dos níveis de estresse na equipe.

Essa técnica é bastante questionável para as instituições, algumas dúvidas em relação a produtividade da empresa quando comparada a diminuição do tempo de trabalho, ainda são pertinentes. Entretanto, é possível observar que essa redução mantendo o mesmo valor de salário resulta em um aumento no rendimento, além de gerar melhorias no nível do funcionário, do empregador e de toda a empresa.

É necessário relacionar a flexibilização e restrição da jornada de trabalho com as soluções positivas ou negativas. Além disso, compreender como essa renovação impacta na produtividade dos funcionários e conhecer as suas vantagens no mercado de trabalho é imprescindível para a qualidade de vida dos empregados e para a característica dos serviços oferecidos pela empresa.

Levando em conta os impactos da pandemia da Covid no ambiente organizacional, muitas empresas optaram por implementar o trabalho remoto e uma jornada ajustável para os empregados. Por conta disso, as medidas de flexibilidade no ambiente trabalhista estão sendo vistas atualmente pelas organizações como uma forma de diminuir os custos e aumentar a produtividade, porém ainda possui desafios.

Segundo dados da pesquisa PNAD-COVID-19 (2020), divulgada pelo IBGE, cerca de 10% da população ocupada, quase 9 milhões de pessoas, estavam trabalhando remotamente em julho de 2020. As empresas que aderiram ao home office são, em sua maioria, empresas de tecnologia, entidades públicas e as áreas administrativas das empresas de serviço. O perfil dos trabalhadores em home office era altamente escolarizado (Bridi et al., 2020).

“O surgimento do home office trouxe a oportunidade de inovação e um novo modelo de trabalho, se diferenciando do modo presencial, desde então muitas empresas começaram a implantar este formato remoto em seu ambiente corporativo, sobretudo com as pessoas do

ramo de TI. Ao longo do tempo este método foi entrando em ascensão e obtendo uma grande procura, principalmente em meados de 2020, devido às restrições de isolamento social.” (Sheila, 2023, p1)

Este modelo de trabalho está se tornando cada vez mais comum em determinadas empresas, por essa razão, analisar esse modelo se torna valioso para futuras transformações nas organizações que pretendem adotar essa prática.

O presente projeto de pesquisa tem por incentivo observar os resultados obtidos e apresentar os benefícios e dificuldades de implementação com a flexibilização da carga horária de trabalho para os funcionários e instituição.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

“Dar aos trabalhadores um grau de autonomia e controle sobre seu trabalho pode ter um efeito positivo no equilíbrio entre vida profissional e pessoal”, (ILO, 2007). Em conformidade, é importante compreender que acordos de trabalhos flexíveis promovem a autonomia dos trabalhadores para obter mais liberdade ao tomar decisões e ter harmonia entre trabalho e vida pessoal para desenvolver as atividades do dia a dia com excelência.

“Home office promove mais qualidade de vida aos colaboradores, diminui os custos das empresas e aumenta a produtividade para ambos”, (Alan Vital, 2022). A adoção também leva a redução do turnover, além de promover mais qualidade de vida aos funcionários, que não precisam acordar tão cedo pra enfrentar conduções lotadas, dessa forma conseguem ganhar mais tempo em casa para a família.

Segundo Carneiro e Ferreira (2007) “A redução de jornada propiciou melhor ajustamento entre vida profissional e particular, oferecendo tempo para cuidados com a saúde, família e outros assuntos.” Por consequência à redução da jornada de trabalho, o funcionário pode dedicar-se às tarefas não relacionadas a atividade profissional. Analisando a situação com mais cautela, é notório que um empregado rende muito mais quando não vive somente para o seu ofício.

Segundo Renata e Daniela (2022) “A redução da jornada de trabalho, com a implementação de um day-off, repercutiu positivamente na Qualidade de Vida no Trabalho e na produtividade dos trabalhadores.” De acordo com a citação acima, a redução do horário de trabalho pode levar a um aumento da produtividade. Funcionários descansados com melhor equilíbrio entre vida profissional e pessoal tendem a ser mais motivados, engajadas e focadas durante o horário de trabalho real. Isso pode melhorar a eficiência e a qualidade do trabalho realizado.

A partir da década de 1990, a flexibilidade mostrou-se como principal tendência, destacando-se, no Brasil, o "Banco de Horas", que ganhou espaço sob o argumento de que permitia melhor conciliação entre a vida pessoal e profissional dos trabalhadores." (CARNEIRO, T.L; FERREIRA, M.C, 2007)

A flexibilização da carga horária era pauta há trinta anos, quando o banco de horas foi regulamentado. E, nos dias atuais, urge a necessidade de um novo modelo de jornada de trabalho, considerando a atualidade e os avanços que tivemos até o momento.

O tema redução da jornada de trabalho abrange questões como a melhoria da produtividade (BOSCH; LEHNDORFF, 2001; PENCAVEL, 2014), das condições laborais e da qualidade de vida dos trabalhadores (MOCELIN, 2011). Conforme as menções acima, a redução da jornada de trabalho promove uma cultura de trabalho mais saudável.

Em relação ao aumento de produtividade, no livro de Frank Bosch "The Future of Work: Flexible Labour Markets and the Challenge to Economic Growth" (2001), Bosch argumenta que a flexibilização da carga horária de trabalho pode levar a um aumento da produtividade, pois permite que os funcionários se concentrem em suas tarefas mais importantes e reduz o estresse e a fadiga.

Friedrich Lehner é um economista alemão que também tem estudado a relação entre flexibilização da carga horária de trabalho e produtividade. Em seu livro "Flexible Work and Productivity" (2003), Lehner conclui que a flexibilização da carga horária de trabalho pode levar a um aumento da produtividade de 10% a 15%.

CORPO DO TRABALHO/DESENVOLVIMENTO

A redução da carga horária de trabalho tem se destacado como uma prática interessante nas organizações. Um exemplo notável é a iniciativa da Perpetual Guardian na Nova Zelândia, que, em 2018, optou por diminuir a carga horária dos funcionários sem redução nos salários. Segundo Wellington (2018), essa mudança não apenas impulsionou a produtividade, mas também aprimorou a qualidade de vida dos colaboradores, ao mesmo tempo que reduziu o nível de estresse na equipe.

Embora algumas organizações possam questionar a eficácia da redução da carga horária, evidências indicam que essa abordagem pode, na verdade, resultar em um aumento de desempenho, mesmo mantendo os salários inalterados. Essa aparente contradição destaca a necessidade de uma análise mais aprofundada sobre a interação entre tempo de trabalho e eficiência, sugerindo que menos horas podem se traduzir em maior produtividade.

É essencial compreender como a flexibilização ou restrição da jornada de trabalho está correlacionada com os resultados, sejam eles positivos ou negativos. Entender como essas mudanças impactam a produtividade é crucial para tomar decisões embasadas e implementar práticas que promovam um equilíbrio saudável entre vida profissional e pessoal.

REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico deste projeto de pesquisa abrange a compreensão acerca do tema relacionado a flexibilização da carga horária de trabalho, evidenciando a influência das condições de trabalho na produtividade e bem estar dos funcionários.

A seguir, são apresentados os principais itens estudados:

1. Vantagens e desvantagens da mudança no mercado de trabalho para as empresas
2. Impacto da flexibilização da jornada de trabalho na produtividade dos funcionários
3. Home Office e suas mudanças nas organizações

VANTAGENS E DESVANTEGENS DA MUDANÇA NO MERCADO DE TRABALHO PARA AS EMPRESAS

Há muito tempo, o trabalho flexível era apenas um sonho para muitos profissionais. No entanto, com a chegada da pandemia, esse sonho se tornou realidade devido à falta de muitos trabalhadores doentes ou que faleceram. Sendo assim as empresas tiveram que se reinventar.

Com as mudanças no mercado de trabalho, as empresas começaram a enxergar algumas vantagens em oferecer flexibilidade aos seus colaboradores. É importante lembrar que as tecnologias dominavam todas as empresas e mudavam a rotina de milhares de trabalhadores.

Além disso, houve mudanças na cultura das empresas, que passaram a valorizar mais o bem-estar e a qualidade de vida dos profissionais. Com essas mudanças no dia a dia de trabalho, as empresas passaram a perceber que cada pessoa possui perfis diferentes e formatos distintos de trabalho, o que impactou a criatividade e a produção individual.

O que é o trabalho flexível?

Este tipo de trabalho foi concebido para maximizar a criatividade e a produtividade de cada colaborador. Para atingir esse objetivo, foi necessário flexibilizar os horários e reconfigurar os ambientes, visando extrair o melhor de cada profissional e aprimorar a eficiência das equipes de trabalho.

Esse novo modelo de trabalho enfatizou a flexibilidade e promoveu ambientes corporativos mais descontraídos.

As Vantagens do trabalho flexível:

1. Maior satisfação do funcionário.

Sem dúvida, o trabalho flexível proporciona uma maior satisfação ao empregado, uma vez que a empresa lhe concede autonomia e confiança. O profissional percebe o valor que a empresa atribui à liberdade de expressar suas opiniões e tomar decisões.

2. Conciliar vida pessoal e profissional.

Poder conciliar a vida pessoal e a profissional é uma das maiores vantagens do trabalho com flexibilidade. O fato de os trabalhadores poderem gerenciar seu tempo ajuda a

dedicar-se a outras tarefas pessoais ou profissionais, como a especialização nos estudos.

3. Aumenta a produtividade.

Devido à flexibilização na carga horária ou na localização das tarefas, o estresse diminui, permitindo que os funcionários trabalhem sem pressão e se concentrem na realização de novas tarefas. Isso, por sua vez, aumenta sua motivação e disposição para fazer cada vez mais.

4. Reduz faltas, atrasos e custos.

No trabalho flexível, as faltas e atrasos são menos frequentes, pois não há problemas relacionados a deslocamentos e cumprimento de horários. Além disso, as empresas economizam em gastos com transporte e alimentação.

Desvantagens do trabalho flexível

1. Queda de rendimento para alguns funcionários.

Nem todos conseguem administrar bem as tarefas devido à nova rotina. Por isso, quem trabalha neste formato deve gerenciar cuidadosamente o seu trabalho e as suas responsabilidades.

2. Dificulta a comunicação.

A comunicação online nem sempre é perfeita, seja devido a problemas técnicos, falta de internet ou dificuldade em expressar-se de forma eficaz através dos canais de comunicação virtual.

3. Não cumpre os prazos de entrega.

Um dos maiores medos dos líderes que adotam o trabalho flexível é o não cumprimento das entregas dentro do prazo. Para evitar isso, a liderança precisa acompanhar de perto a execução das atividades realizadas. No entanto, com o trabalho flexível, as ausências e atrasos são menos frequentes devido à falta de deslocamento e horários rígidos. Além disso, as empresas economizam em despesas de transporte e alimentação.

IMPACTO DA FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NA PRODUTIVIDADE DOS FUNCIONÁRIOS

A flexibilização da carga horária de trabalho é um assunto que vem sendo discutido há alguns anos no meio corporativo, e ganhou força durante a pandemia da Covid-19, quando houve a necessidade de adequação das empresas em decorrência da situação. Organizações, em maioria de médio e grande porte, têm aderido ao novo modelo, visando melhor qualidade de vida para o colaborador e, conseqüentemente, melhorando os resultados da empresa, com a redução dos custos e aumento de produtividade.

“A programação flexível pode ser efetivada de diversas maneiras, quais sejam: turnos diferentes, semana de trabalho com menos dias, duas pessoas trabalhando em mesmo cargo, dentre outras” (VOGELMANN, 2012, p. 28). Dentre as possibilidades citadas, a que mais satisfaz o interesse dos funcionários é a redução da carga horária semanal. Esse modelo de trabalho dá ao colaborador a oportunidade de dedicar-se as tarefas relacionadas à vida pessoal, à saúde, à família e outras pertinentes.

Carneiro e Ferreira (2007), avaliando a redução da jornada de trabalho e sua relação com a melhoria da qualidade de vida em uma organização pública, verificaram que não houve diminuição da produtividade em virtude da redução da jornada semanal de 40 para 35 horas. Pelo contrário, os relatos dos entrevistados indicaram que a produtividade dos empregados foi igual ou maior na jornada reduzida.

É evidente que um funcionário que possui flexibilidade em sua carga horária se torna mais motivado, produtivo e engajado, pois não trabalha sobrecarregado e consegue conciliar as duas atividades sem prejuízos.

Atualmente, uma empresa consegue operar com esse modelo de trabalho sem prejuízos, graças ao avanço da tecnologia que permite que as pessoas se conectem e executem suas tarefas com rapidez.

HOME OFFICE E SUAS MUDANÇAS NAS ORGANIZAÇÕES

Trabalhar em casa tornou-se uma tendência significativa no cenário profissional contemporâneo, impulsionado pela rápida evolução da tecnologia e pela necessidade de flexibilidade no local de trabalho.

No Brasil este modelo de trabalho não era o ponto forte nas empresas, pois poucas tinham experiência de forma sistematizada com o mesmo, mas algumas já adotavam essa práticas desde 2010, porém as organizações que já utilizavam o Home Office são

empresas de ponta. Na maioria dessas empresas, o modelo híbrido era o mais praticado, ou seja, alguns dias da semana o colaborador trabalhava presencialmente e nos outros dias remotamente. (Sabrina, 2023, p 13).

O home office teve um aumento significativo no Brasil, principalmente devido às transformações trazidas pela pandemia da COVID-19. As empresas foram obrigadas a adotar um modelo de trabalho remoto para assegurar a segurança dos funcionários e continuar operando apesar das limitações de deslocamento. Do mesmo modo, outros fatores também contribuíram para o aumento do home office, tais como, a melhoria da infraestrutura tecnológica no país, a percepção da eficiência do trabalho remoto pelas empresas podendo ser mais econômico, os benefícios da flexibilidade para os funcionários e a capacidade de conciliar o trabalho com vida pessoal.

Vantagens do Trabalho Home Office

1. Flexibilidade de horário de trabalho

Ajustar a agenda dos funcionários de acordo com a sua preferência, desde que cumpram prazos e entreguem resultados.

2. Redução do deslocamento

Diminui os custos e tempo de locomoção para o trabalho, além de contribuir para uma melhor qualidade de vida dos funcionários.

3. Economia de custos

Redução dos gastos da empresa com transporte, escritórios e operacionais, e dos colaboradores com alimentação e roupas.

4. Aumento da produtividade

Maior concentração dos empregados em suas tarefas por conta da ausência de interrupções.

5. Conforto

Maior comodidade na execução do trabalho por estar em casa.

Desafios do trabalho home office

1. Isolamento social

Pode despertar um sentimento de solidão e afetar o bem - estar emocional e a motivação dos funcionários.

2. Dificuldades da comunicação

Pode ser desafiadora, ocorre a falta de clareza e diminuição da coesão da equipe.

3. Gerenciamento de tempo

Pode apresentar dispersão do ambiente doméstico e dificuldades em gerenciar efetivamente o tempo, resultando no não cumprimento dos prazos.

4. Falha na infraestrutura tecnológica

Interrupções no trabalho por conta da internet e outros aspectos, resultando na diminuição da produtividade;

5. Ergonomia

A falta de configurações de trabalho adequados em casa pode levar a problemas ergonômicos e resultar em desconforto físico e problemas de saúde a longo prazo.

O trabalho remoto produz efeito na produtividade e na satisfação do trabalhador dependendo de vários fatores, incluindo a natureza do trabalho, a cultura da empresa, as condições de trabalho remoto e a adaptação individual dos funcionários.

Avalia-se que os colaboradores se sentem mais motivados e produtivos ao trabalhar em ambientes em que se sentem confortáveis, trazendo benefícios diretos e indiretos às empresas em que trabalham. Porém, percebe-se a necessidade de os colaboradores não ficarem muito isolados, sem contato social dentro da corporação, pois isso pode afetar seu desempenho e satisfação em realizar suas tarefas, logo recomenda-se que as empresas busquem alternativas e estratégias que possam atender tais necessidades. Observa-se, também, a relevância de se atentar ao perfil do colaborador antes de sua contratação, pois isso irá contribuir para sua adaptação ao modelo de trabalho remoto - considerando, inclusive, seu acesso à internet e equipamentos em bom funcionamento, caso a empresa não forneça tais auxílios. (Sheila, 2023, p 14).

As perspectivas futuras do home office apontam para uma continuidade e até mesmo uma expansão desse modelo de trabalho. Várias tendências e fatores sugerem que o home office se tornará uma parte permanente do cenário profissional global, sendo uma realidade que veio para ficar. Como a sociedade continua a evoluir e se adaptar a essa mudança, é imperativo que empresas e trabalhadores colaborem para criar um ambiente de trabalho remoto que seja produtivo, saudável e sustentável a longo prazo.

METODOLOGIA E PLANO DE AÇÃO

O tipo de pesquisa utilizada no presente artigo foi descritiva e exploratória, realizar uma pesquisa geral sobre o assunto proposto com o objetivo de compreender os resultados da flexibilização da jornada de trabalho e mostrar como impacta na produtividade dos funcionários.

A linha de abordagem da pesquisa é qualitativa, houve um levantamento geral sobre o assunto pesquisado através de artigos e questionário, mostrando as soluções na teoria e na prática.

1. Apuração das Pessoas Participantes

A primeira etapa da metodologia consiste na seleção das pessoas que participarão da pesquisa estruturada. Serão escolhidos homens e mulheres de diferentes idades que trabalham em áreas distintas e possuem interesse na flexibilização.

2. Coleta de Dados

A coleta de dados será realizada por meio de variadas fontes, combinando entrevistas, análise documental e bibliográfica. As principais fontes de dados incluirão:

- Entrevistas com funcionários selecionados de diferentes empresas. Serão realizadas entrevistas que viabilizará obter informações detalhadas sobre as práticas de flexibilização da carga horária de trabalho e sua relação com a produtividade.
- Análise de documentos e bibliografias sobre o tema e correlação com a entrevista realizada. Essa análise fornecerá informações sobre as diretrizes e os resultados da implementação da flexibilização nas empresas.

3. Análise dos Dados

A interpretação dos dados será feita de forma analítica, com o objetivo de identificar, temas e relações significativas entre os padrões de flexibilização e as estratégias nas empresas analisadas. Técnicas de análise de conteúdo serão aplicadas para organizar e categorizar as informações coletadas.

4. Discussão dos Resultados e Conclusões

A discussão dos resultados da pesquisa se dará considerando os objetivos específicos do assunto, levando em conta o contexto teórico e prático referente à

flexibilização da carga horária nos dias atuais. Serão expostas considerações sobre como isso contribui para as empresas.

5. Contribuições do Projeto

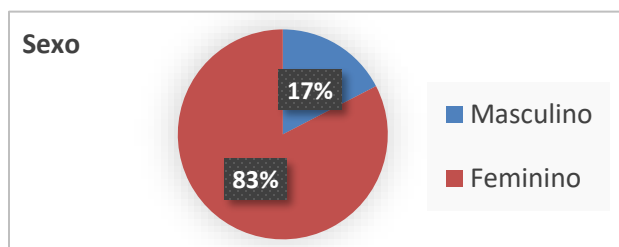
Espera-se que esse projeto possa contribuir para o progresso no entendimento da flexibilização da carga horária de trabalho em empresas e o crescimento da produtividade. A pesquisa também poderá resultar em sugestões para práticas corporativas que estimulem a implementação de tecnologias digitais e a valorização do capital humano, no âmbito da Flexibilização.

PESQUISA DE CAMPO

Para este estudo que visa identificar os desafios da flexibilidade da carga horária nas empresas, foi elaborado um pequeno formulário online feito no Google forms, disponível no período de 02/11/2023 a 08/11/2023. Abrangeu três grupos de whatsapp dos alunos da Faculdade São José e outros funcionários de organizações diferentes da Zona Oeste do Rio de Janeiro, recebendo respostas de 23 pessoas diversas. Foram disponibilizadas 7 perguntas para os participantes, as três primeiras relacionadas ao perfil das pessoas e as quatro seguintes são focadas na escolha dos modelos de trabalho. Os resultados indicarão as dificuldades de adaptação das instituições e a compreensão do posicionamento dos colaboradores a respeito do tema.

Como transmitido na figura 1, é perguntado a identidade de gênero dos Participantes, essa questão é feita em respeito à liberdade de expressão, sendo 23 respostas válidas, 19 do sexo feminino e 4 do sexo masculino.

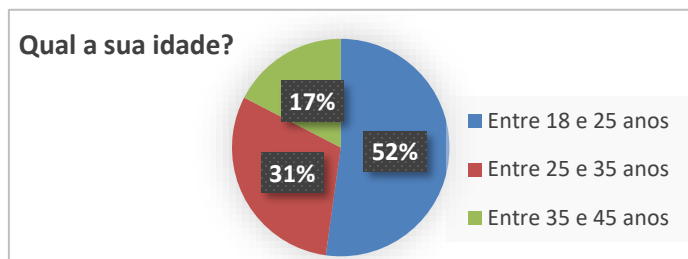
Figura 1 – Sexo dos participantes



Fonte: Elaborado pelas autoras (2023).

Em seguida, na figura 2, é perceptível a idade dos participantes, 12 tem entre 18 à 25 anos, 7 tem entre 25 à 34 anos e por último 4 tem entre 35 à 45 anos.

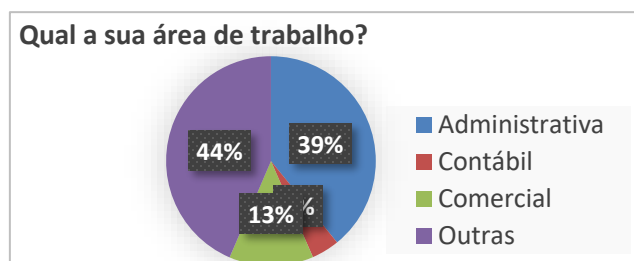
Figura 2 – Idade dos Participantes



Fonte: Elaborado pelas autoras (2023).

Na Figura 3, é questionado qual a área de trabalho dos participantes, 10 trabalham em outras áreas, 9 colaboradores administrativos, 3 na área comercial e 1 em contábil.

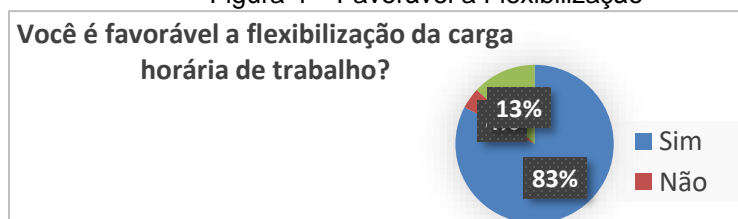
Figura 3 – Área de Trabalho



Fonte: Elaborado pelas autoras (2023).

Na Figura 4 a seguir, pergunta se as pessoas são favoráveis a flexibilização da carga horária de trabalho, 19 responderam que sim, 3 responderam talvez e 1 respondeu que não.

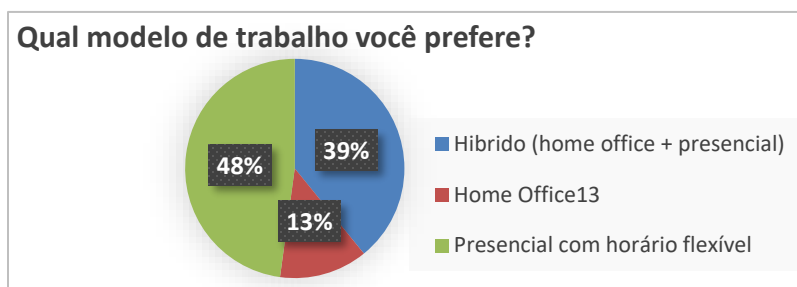
Figura 4 – Favorável a Flexibilização



Fonte: Elaborado pelas autoras (2023)

Nota-se na Figura 5 a seguir que foi perguntado qual o modelos de trabalho as pessoas preferem. 11 optam pelo modelos presencial com horário flexível, 9 híbrido e somente 3 preferem home office.

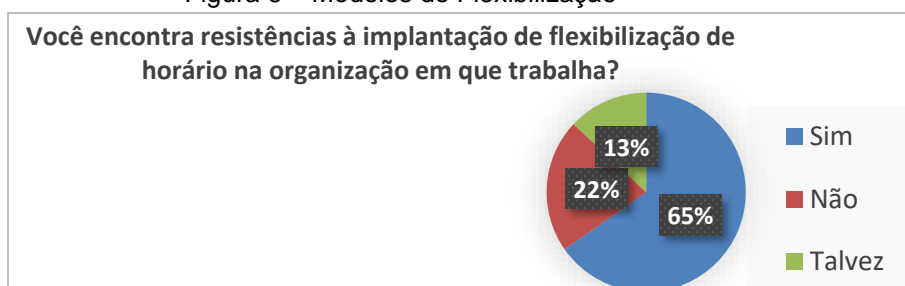
Figura 5 – Preferencia do modelo de trabalho



Fonte: Elaborado pelas autoras (2023)

Na Figura 6, pode-se observar que foram perguntados sobre qual modelo de flexibilidade mais se adequa a realidade das pessoas, 11 responderam redução da jornada de trabalho semanal, 10 responderam Carga horária diária flexível e 2 responderam Home Office.

Figura 6 – Modelos de Flexibilização



Fonte: Elaborado pelas autoras (2023)

Em seguida na Figura 7, pergunta-se sobre a resistência da implantação da flexibilização nas organizações. 15 responderam que sim, encontram resistências, 5 responderam que não e 3 talvez.

Figura 7 – Resistências da Flexibilização



Fonte: Elaborado pelas autoras (2023)

CONCLUSAO DA PESQUISA DE CAMPO

Os resultados obtidos a partir da pesquisa ilustrada nas figuras anteriores proporcionam uma visão significativa sobre a percepção e preferências dos participantes em relação à flexibilização da carga horária de trabalho.

Com esse estudo direcionado aos colaboradores, destaca uma predominância significativa de participantes do sexo feminino, evidenciando uma maior participação deste grupo na pesquisa. Uma distribuição etária variada, com uma concentração de participantes entre 18 e 25 anos. Quanto à área de trabalho, destaca a presença tanto em áreas administrativas quanto em setores comerciais, contábeis e outras áreas. A atitude favorável dos participantes em relação à flexibilização da carga horária de trabalho, indicando uma tendência positiva em aceitar e adotar modelos de trabalho mais flexíveis. A preferência pelo modelo de trabalho se destaca a predileção por modelos presenciais com horários flexíveis, no entanto, é interessante notar que uma parcela significativa expressa preferência por modelos híbridos. A redução da jornada de trabalho semanal é a escolha predominante, indicando uma inclinação para soluções que proporcionem uma distribuição mais equitativa do tempo de trabalho. Por fim, aborda a resistência à implementação da flexibilização nas organizações, a maioria dos participantes reconhece alguma forma de resistência, sugerindo que a adoção dessas práticas pode enfrentar desafios culturais ou organizacionais.

A flexibilização da carga horária de trabalho não é apenas uma adaptação à dinâmica transformadora do ambiente profissional, mas também uma estratégia que pode impactar significativamente a produtividade dos colaboradores. Ao oferecer horários de trabalho mais flexíveis, os funcionários têm a oportunidade de equilibrar suas responsabilidades profissionais e pessoais. Além de ajustar suas jornadas de acordo com seus picos de produtividade e preferências pessoais.

Como o objetivo deste estudo é promover o conhecimento da flexibilização no mercado de trabalho, faz-se importante essas recomendações para as organizações:

1. Carga Horária Ajustável: Explorar horários alternativos e semanas de trabalho limitadas, conforme as necessidades dos funcionários.
2. Ambiente de Trabalho Remoto: Estabeleça modelos de trabalho híbrido e home office, fornecendo recursos adequados para facilitar o serviço fora do escritório.
3. Cultura Organizacional Flexível: Integre a flexibilidade na cultura organizacional.

RESULTADOS OBTIDOS

Este estudo tem como objetivo apurar e analisar a mudança do cenário empresarial, investigando de que forma a transição do meio físico para o digital afeta a forma como as organizações criam e entregam valor. Por meio da nossa pesquisa, foram obtidos os seguintes resultados:

- 1. Compreensão da Transformação Digital nas Empresas:** Compreender que a transformação digital nas empresas é necessária tanto para que a flexibilização da jornada se torne realidade, quanto para o aumento de produtividade dos funcionários, em menor tempo.
- 2. Preferência dos Diferentes Modelos de Trabalho:** Há alguns modelos de flexibilização possíveis para uma organização. Dentre as mencionadas na nossa pesquisa, a que mais atende as necessidades do colaborador é o modelo presencial com horário flexível.
- 3. Identificação de Desafios e Benefícios da Flexibilização:** O maior desafio em relação a transição da era física para digital da flexibilização é a resistência quanto as mudanças. Algumas empresas encontram dificuldades em se adaptar à nova realidade. Quanto aos benefícios, a satisfação do colaborador impacta diretamente na produtividade da organização.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A flexibilização da carga horária de trabalho é um tema importante para a atualidade, visto que possui benefícios para o empregador e empregado. No mundo tecnológico em que vivemos, é possível que as empresas adotem diferentes modelos de flexibilidade com intuito de diminuir custos e aumentar a produtividade dos funcionários.

Horários de trabalho flexíveis surgiram como uma resposta dinâmica às necessidades atuais. As empresas, principalmente as de grande porte, têm utilizado esse modelo para melhorar a qualidade de vida de seus colaboradores, o que acabou beneficiando a empresa. Um estudo de Carneiro e Ferreira (2007) destaca que jornadas de trabalho mais curtas não afetam a produtividade, mas levam ao aumento da eficiência. A flexibilidade no horário de trabalho ou na organização do trabalho promove a motivação, a produtividade e o envolvimento, criando um ambiente propício ao desenvolvimento profissional.

Bosch, em seu livro "The Future of Work: Flexible Labour Markets and the Challenge to Economic Growth" (2001), destaca que a flexibilidade horária pode impulsionar um aumento na produtividade, mencionando a redução do estresse e da fadiga como fatores influentes. Lehner, autor de "Flexible Work and Productivity" (2003), quantifica esse potencial, concluindo que a flexibilização pode melhorar a eficiência laboral em uma faixa notável de 10% a 15%.

Em conjunto, essas análises constituem uma narrativa convincente sobre os benefícios da flexibilização da carga horária de trabalho, não apenas para os indivíduos, mas também para as organizações que buscam uma vantagem competitiva.

As perspectivas futuras indicam uma continuidade e expansão do trabalho flexível. A colaboração entre empresas e trabalhadores é crucial para moldar um futuro do trabalho que equilibre eficiência operacional e bem-estar individual.

É de extrema necessidade que haja investimento e planejamento das empresas no intuito de flexibilizar e escolher o melhor modelo que se encaixe nos seus padrões de serviços, além de investigar a escolha dos funcionários a respeito desse protótipo.

REFERÊNCIAS

MOCELIN, D. G.. Redução da jornada de trabalho e qualidade dos empregos: entre o discurso, a teoria e a realidade. **Revista de Sociologia e Política**, v. 19, n. 38, p. 101–119, fev. 2011

JUNIOR, GT; SALTORATO, P; ROSA, KLS. **A flexibilização do trabalho como regra no capitalismo: conceituação e proposições teórico-analíticas**. 2023. Disponível em: < <https://www.scielo.br/j/cebape/a/rfzDSSJckMDFg6y6NMywBhh/>> Acessado em: 30 mai. 2023

SOARES, RENATA; PENONI, DANIELA. **Flexibilização da jornada de trabalho, produtividade e qualidade de vida no trabalho em uma organização prestadora de serviços de saúde: um estudo de caso**. 2022. Disponível em: <<https://revistas.utfpr.edu.br/rbqv/article/view/12887>> Acessado em: 24 jun. 2023

CARNEIRO, Thiago Lopes; FERREIRA, Mário César. Redução de jornada melhora a qualidade de vida no trabalho?: A experiência de uma organização pública brasileira. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Florianópolis, v. 7, n. 1, p. 131-157, jun, 2007.

DIAS, Sabrina; Batista, Stefany. **A EVOLUÇÃO DO HOME OFFICE**. 2023. 40f. TCC (Técnico em Administração) - CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA/ ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL IRMÃ AGOSTINA, São Paulo, 2023.

VOGELMANN, Elenice Meira. **Flexibilização da carga horária como forma de motivação organizacional**. 2012. 53 f. Especialização em Gestão Pública, na Escola de Administração - UFRGS, Porto Alegre, 2012

SOARES, R. C. F.; PENONI, D. C. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, Ponta Grossa, v. 14, e12887, 2022. DOI: <http://dx.doi.org/10.3895/rbqv.v14.12887>. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/rbqv/article/12887>. Acessado em: 03 dez. 2023.

Empresa da Nova Zelândia testa jornada de quatro dias sem reduzir salário. E o resultado agrada. Época Negócios, 2018. Disponível em: <<https://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2018/07/empresa-da-nova-zelandia-testa-jornada-de-quatro-dias-sem-reduzir-salario-e-o-resultado-agrada.html>> Acessado em: 24 jun. 2023.

BRIDI, Maria Aparecida. **A flexibilização do trabalho como regra no capitalismo: conceituação e proposições teórico-analíticas.** 2023. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/cebape/a/rfzDSSJckMDFg6y6NMywBhh/>> Acessado em: 30 mai. 2023

CARTA DE CONJUNTURA, 2021. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/tag/pnad-covid-19/>>. Acessado em: 24 jun. 2023.

MURAMATSO, Sheila; DOS SANTOS, Thais; LUIZ, Denilson. Viabilidade do home office para profissionais da área da tecnologia da informação. **Rev. Faetec Zona Sul**, São Paulo, v. 9, n. 7, p. 1, jun, 2023.

BOSH, Frank. (2001). The Future of Work: Flexible Labour Markets and the Challenge to Economic Growth.

LEHNER, Friedrich. (2003). Flexible Work and Productivity.