

JORNADA DE TRABALHO FLEXÍVEL: UM ESTUDO POR MEIO DA ANÁLISE DE CLUSTER

Paula Lopez Mello¹

Dr. Rodrigo Marques de Almeida Guerra²

Me. Diego Luis Bertollo³

Dra. Maria Emilia Camargo⁴

Resumo

O objetivo desse estudo é analisar a formação de agrupamentos para as dimensões da jornada de trabalho flexível sob a ótica de estudantes universitários. Para tanto foi aplicado um questionário de escala de Likert de cinco pontos em uma amostra de 168 estudantes universitários de uma IES. A análise dos dados foi realizada com o auxílio do software estatístico IBM® SPSS®, através da estatística descritiva e análise de cluster. Os principais resultados obtidos com o estudo foram os seguintes: o agrupamento de estudantes possivelmente em optantes e não optantes da jornada de trabalho flexível, a verificação de que os estudantes que realizam as cargas horárias mensais mais altas são os que mais concordam com a flexibilização da jornada, a identificação por gênero das diferentes opções de flexibilização e também que o setor de atividade industrial é que mais concorda com a jornada de trabalho flexível.

Palavras chave: Flexibilização. Banco de horas. Home Office. Cluster.

Abstract

The objective of this study is to analyze the formation of clusters for the dimensions of the flexible working day from the perspective of university students. A five-point Likert scale questionnaire was applied to a sample of 168 university students from an HEI. Data analysis was performed using statistical software IBM® SPSS®, through descriptive statistics and cluster analysis. The main results obtained with the study were: the grouping of students possibly in opting and not opting for the flexible working day, the verification that the students who perform the highest monthly workloads are the ones who most agree with the flexibilization of the identification by gender of the different flexibility options and also that the industrial activity sector is the one that most agrees with the flexible working day.

Keywords: Flexibilization. Hour Bank. Home Office. Cluster

¹ Universidade de Caxias do Sul (UCS)

² Universidade de Caxias do Sul (UCS)

³ Universidade de Caxias do Sul (UCS)

⁴ Universidade de Caxias do Sul (UCS)

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A jornada de trabalho é o período do dia em que o colaborador se coloca a disposição diante de seu empregador, esse por sua vez em conformidade com o contrato de trabalho, ou seja, é o tempo que o empregador pode utilizar da força de trabalho do seu colaborador em um dia específico (DELGADO, 2014). Para tanto, o verbo “flexibilizar”, tem origem do latim “*flecto, flectis, flectere, flexi, flectum*” que significa curvar, dobrar, fletir e possui sentidos de conexão ou paralelos como: dirigir o rumo, mover, mudar e modificar (SILVA, 2002).

No desenvolvimento deste estudo foram analisadas quatro dimensões da jornada de trabalho flexível, a saber: Flexibilização da Jornada (FBX), *Home office* (HOFF), Compensação de horas (CHRS) e Motivação (MTV). Essa pesquisa teve como objetivo geral analisar a formação de agrupamentos para as dimensões da jornada de trabalho flexível sob a ótica de estudantes universitários, assim sendo, foi desenvolvido o seguinte problema: Qual é a formação de agrupamentos para as dimensões da jornada de trabalho flexível sob a ótica de estudantes universitários?

Para tanto, foram aplicados questionários quantitativos para estudantes de graduação de uma Instituição de Ensino Superior, localizada em Farroupilha/RS, e analisados por meio da estatística descritiva e análise *cluster* através do *software* estatístico IBM® SPSS® (*Statiscal Package for Social Science*), versão 20.0 para *Windows*.

REFERENCIAL TEÓRICO

Trabalho e sua contextualização na história

Segundo Martins (2000), a palavra trabalho vem do latim “*tripalium*” que seria um instrumento para a prática de tortura ou uma canga (trave de madeira utilizada sobre o pescoço dos de animais, para puxar o carro ou o arado), ou seja, algo torturante e pesado. Para Navarro e Padilha (2007) o trabalho tem caráter plural, é uma atividade laboral que propicia experiência psicossocial, ocupa parte fundamental do tempo e do espaço onde se desenvolve a vida contemporânea, não é apenas meio de satisfação das necessidades básicas, mas também fonte de identificação e de autoestima, de desenvolvimento dos potenciais e sentimento de integração na sociedade.

Ao pensar em trabalho a primeira forma a ser lembrada é a escravidão, onde o escravo era considerado apenas uma coisa, não tendo qualquer direito, muito menos trabalhista, seu único direito era o de trabalhar e o mesmo permanecia nessa condição em quanto vivesse ou deixasse de ser escravo (MARTINS, 2000). Esse por sua vez escolheu, ou teria sido direcionado a escolher, uma dinâmica que beneficia as concepções quantitativas do tempo, em detrimento das qualitativas que esse tempo poderia oferecer (ZANIN; GUEVARA; RODRIGUES, 2016).

Na contextualização histórica se fazem presente também a nível industrial, o Taylorismo, que desenvolveu métodos e organização do trabalho, aprofundou a divisão do trabalho, possibilitando o controle do tempo do colaborador pela gerência; seguido do Fordismo que introduziu a linha de montagem e uma nova forma de gestão da força de trabalho, existindo incentivos aos trabalhadores através de aumento de níveis salariais e o Toyotismo que tinha por objetivo produzir a baixos custos pequenas séries de produtos diversificados (NAVARRO; PADILHA, 2007).

Ao passo que na industrialização, ainda que no seu início, as atividades empresariais urbanas criaram um cenário propício para o nascimento do Direito do Trabalho, o qual se mostrou de forma não sistêmica e incompleta, geralmente atendendo apenas às categorias mais organizadas e estruturadas nos grandes centros (PAULA, 2013).

De forma semelhante, no Brasil o período conhecido como “Estado Novo” (1937-1945) governado por Getúlio Vargas, possuiu grande atuação na área trabalhista e em 1943 foi criada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), uma forma de código que agrupava toda a legislação trabalhista existente no país até então e o surgimento nos moldes atuais da carteira de trabalho, passando essa a ser considerada o documento mais significativo na identificação do trabalhador brasileiro, promovendo a valorização do trabalho como forma de nacionalidade (D’ARAUJO, 2000).

A partir do surgimento das legislações que protegem as relações trabalhistas, a jornada de trabalho deixou de ser considerada apenas cumprimento de normas e passou a ser vista como uma ferramenta estratégica de gestão (FIDELIS, 2016).

Jornada de trabalho e Flexibilização

Entende-se por jornada de trabalho o tempo diário em que o colaborador fica à disposição do seu empregador (CORDEIRO; MOTA, 2015). Essa também pode

ser denominada de duração do trabalho e horário de trabalho, estas compreendem o espaço de tempo que o colaborador presta serviço à organização (MARTINS, 1999).

Conforme o Artigo 7º, Inciso XIII da Constituição Federal de 1988 (*Apud* SILVA, 2015, p. 71):

Até outubro de 1988, a jornada semanal permitida pelo ordenamento jurídico poderia ser de até 48 horas, exceto para algumas categorias diferenciadas. Com o advento da Constituição Federal de 1988, a duração do trabalho normal foi estabelecida como não superior a oito horas diárias e 44 horas semanais, facultada a compensação de horários e redução de jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Quanto à jornada flexível, antecipadamente fica estabelecido uma limitação para início e término das atividades laborais, dentro deste horário acordado é realizada em sua totalidade a jornada de trabalho, frequentemente estabelecida em oito horas diárias. (SANTOS; MACHADO, 2013).

Santos e Machado (2013, p. 149), afirmam que:

Jornada diária de 8 horas. Supondo que poderá iniciar das 7 horas às 9 horas com término das 16 horas às 18 horas. Neste período, o trabalhador cumprirá a sua jornada de até 8 horas diárias, podendo, em determinado dia, cumprir a jornada das 8 às 17 horas, com uma hora de intervalo para repouso ou alimentação; em outro dia, poderá iniciar a sua jornada das 9 às 18 horas e assim sucessivamente, observando sempre a sua jornada diária estabelecida contratualmente.

As horas excedentes de trabalho, geralmente conhecidas como horas extras, como a própria denominação descreve, são as horas realizadas além do horário contratual de trabalho, quando o colaborador tem registro de presença antes do início da sua jornada, ou após a finalização da mesma, o pagamento destas, conforme a constituição federal, deve possuir adicional de no mínimo 50% do valor da hora normal, quando ultrapassa em até duas horas do seu horário, sendo que tanto dissídios quanto acordos coletivos podem ter cláusulas que alterem esse percentual para mais (SILVA, 2015).

Relacionado a isso Fidelis (2016), afirma que para saber o valor da hora normal do colaborador é necessário dividir o valor do salário bruto mensal, pelo divisor correspondente, neste caso, a carga horária mensal, sendo que sobre esse valor encontrado é adicionado o percentual adicional da hora extra.

Para Sorj, Fontes e Machado (2007), as normas sociais que regem as relações entre trabalho e família são construídas pela sociedade e as políticas que são voltadas para esse alvo caracterizam como a sociedade sente e valoriza a conciliação dessas duas esferas. Quando o trabalho passa a ser desenvolvido excessivamente e por longos períodos de tempo ele gera ao colaborador fadiga física e psíquica, descansos se fazem necessários para que não haja prejuízo na saúde do colaborador e para que não ocasione insegurança (possibilidade de acidentes de trabalho), para que não ocorra queda de rendimento e consequentemente produtividade (PINTO, 2006).

Por sua vez, o maior ou menor período da jornada, duração semanal ou mensal do trabalho, age diretamente na melhoria ou não das condições internas de trabalho na organização, prejudicando ou aprimorando um plano de redução de riscos e malefícios próprios do ambiente de prestação de serviço. Ainda afirma que a ampliação da jornada (inclusive na forma de horas extras) realça extremamente as chances de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho e que sua redução contribui para a diminuição destes riscos (DELGADO, 2014).

Ressalta Oliveira (2011), que todos os funcionários têm direito a um descanso semanal de 24 horas consecutivas que, salvo de exceções de motivação pública ou extrema necessidade do serviço, deve ocorrer integral ou parcialmente em um domingo e também que entre duas jornadas de trabalho se faz a necessidade de onze horas consecutivas de descanso.

Segundo Brandi (2012), a flexibilização da jornada de trabalho é quando o empregador permite que o colaborador contratado para determinada função faça seu próprio horário, possuindo assim, metas a cumprir e relatórios a apresentar de sua produtividade. Para Vecchio (2008), a jornada flexível permite que os colaboradores tenham certa autonomia na escolha de seu horário de trabalho e não muda as tarefas executadas pelos funcionários, mas sim oferece uma forma de equilibrar a vida profissional e familiar das pessoas.

Banco de horas

Conforme Martins (1999), o banco de horas ou acordo de compensação de horas, consiste no ato do empregado trabalhar mais horas em determinado dia e, posteriormente, trabalhar por período inferior de horas para a compensação destas, ainda, permitindo o labor de um número superior de horas em período de maior produção e compensação destas no período de baixa produção. Salieta Barroso

(2004), que essa compensação não caracteriza horas extraordinárias, não existindo obrigação do empregador realizar pagamento das mesmas e que são integrantes de uma compensação de jornada laboral.

Como trata o parágrafo 2º do artigo 59 da CLT (*Apud* FREDIANI, 2011, p. 33):

Por meio de compensação ajustada por acordo ou convenção coletiva, hipótese conhecida como “banco de horas” com dispensa do pagamento do adicional de sobretempo, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela diminuição em outro, limitado ao período máximo de um ano, não ultrapassando o limite máximo de dez diárias.

Segundo Pina e Stotz (2010), as horas superiores ou inferiores realizadas da carga horária diária, são computadas como positivas ou negativas no banco de horas, ampliando ou reduzindo assim a jornada de trabalho, essa prática produz mudanças de maneira quantitativa e qualitativa na manutenção e método do tempo de trabalho e de não trabalho. Adotar o banco de horas proporciona formas de flexibilizar a jornada de trabalho, algumas vezes aliada à sua redução (PINA; STOTZ, 2010).

Para Tomaz e Najm Neto (2016), a flexibilização possibilitada pelo banco de horas torna-se uma medida necessária e legal para suprir os problemas decorrentes das longas jornadas e do o desgaste que proporcionam, os colaboradores acabavam privando-se da convivência familiar, do lazer, da educação e aperfeiçoamento profissional, dedicando-se somente, ao trabalho. O número de horas trabalhadas diariamente não deve exceder a capacidade física e emocional dos colaboradores, e a quantidade de repouso deve ser ajustada à qualidade de vida e saúde dos mesmos (TOMAZ; NAJM NETO, 2016).

Home office

O home office ou trabalho remoto tem por definição como o trabalho realizado à distância e por meio do uso das novas tecnologias de comunicação, ou seja, não necessariamente dentro do ambiente da organização e distante do gestor, a globalização e a reestruturação organizacional no qual as empresas buscam formas flexíveis de trabalho, são fatores que estimulam a prática do home office (NOGUEIRA; PATINI, 2012).

O desenvolvimento e o uso das tecnologias da informação e comunicações possibilitaram melhores condições para as organizações atuarem mundialmente, sendo possibilitada a formação de equipes integradas atuando em vários países (CIFARELLI; SOUZA, 2016).

Segundo Garcia (2017), o trabalho remoto ou também conhecido como *home office* é uma forma de trabalho a distância, comum dos tempos modernos, em que o avanço tecnológico permite o labor predominantemente fora do estabelecimento da organização (geralmente na própria residência do colaborador), mantendo o contato com este por meio de recursos eletrônicos e de informática, principalmente o computador e a internet.

O Artigo 6º da CLT normatiza que: “Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego”. Reforçado pelo parágrafo único seguinte: “Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”.

Ressaltam Cifarelli e Souza (2016), que os grandes deslocamentos realizados pelos colaboradores para chegarem aos seus locais de trabalho provocam o aumento do gasto de tempo e energia em meios de transporte, podendo reduzir a qualidade de vida dos profissionais, além do transporte gerar aumento da poluição ambiental e o maior emprego de energia.

Relações trabalhistas

Definem-se por relações trabalhistas assuntos ligados ao trabalho dos empregados que são negociadas e acordadas com o sindicato, é uma forma de relacionamento da empresa que conta com representantes como membros do sindicato para indicar as necessidades e desejos dos demais (CHIAVENATO, 2009).

Os sindicatos têm o dever de trabalhar para a promoção da melhoria das condições de vida dos trabalhadores, as normas devem prever a proteção mínima para manutenção dessas condições; as regras e atos devem servir para essa finalidade (CHOHFI; CHOHFI, 2011).

A realização de uma negociação coletiva, geralmente, é feita através dos sindicatos que aprovam em reunião com seus representantes quais as pretensões e necessidades dos colaboradores; após iniciam conversações com a organização para buscar a obtenção daquilo que os colaboradores definiram como objetivo de tais negociações (OLIVEIRA, 2006).

Conforme Pinto (2006), o acordo coletivo tem aplicabilidade limitada aos colaboradores da empresa ou empresas correspondentes à categoria que fazem parte, havendo estas se feito presentes das negociações. Já a convenção coletiva, possui abrangência maior, pois uma vez negociadas as condições de trabalho e outras disposições, entre o sindicato e a empresa, elas afetam todos os colaboradores e todas as empresas da categoria (PINTO, 2006).

Motivação

A palavra motivação vem do latim “*movere*” que significa mover, é um processo psicológico essencial no comportamento individual, junto com a percepção, atribuição, cognição, atitudes e aprendizagem, ela se sobressai como um importante processo no entendimento do comportamento humano; a motivação não é visível em si só, mas ela pode ser observada a partir do comportamento das pessoas (CHIAVENATO, 2014).

Quando o trabalho deixa de atender às satisfações pessoais, o único interesse que o colaborador sente em seu trabalho é a recompensa financeira, a caracterização de rotina que provém desse processo de alta especialização colabora para gerar a falta de interesse no colaborador e assim, ele se desvia de seu trabalho e passa a não sentir mais importância em si e na execução de suas funções (SILVA; RODRIGUES, 2007).

Segundo Bergamini (2013), se uma organização proporciona a seus funcionários flexibilidade quanto à maneira, horário e onde realizar suas atividades profissionais, os mesmos continuam trabalhando para honrar as suas necessidades e obrigações pessoais e simultaneamente cumprem seus compromissos profissionais.

MÉTODO DE PESQUISA

Para efeito dessa pesquisa, esse estudo pode ser caracterizado como sendo uma pesquisa quantitativa, de natureza descritiva, tendo sido obtido à estratégia de aplicação de instrumento de coleta de dados por meio de uma pesquisa *survey*.

A pesquisa quantitativa é caracterizada pela quantificação na coleta e tratamento de dados, usando técnicas estatísticas das mais simples às mais complexas, garantindo resultados sem distorções analíticas e interpretativas (DIEHL;

TATIM, 2004). Alguns dos principais objetivos da análise quantitativa são: medir, fazer comparações, examinar relações, fazer previsões, testar hipóteses, construir conceitos e teorias, explorar, controlar e explicar (WALLIMAN, 2014).

A população não se resume a denominação do termo utilizada para expressar o número de habitantes de um local, mas ao conjunto de elementos (empresas, produtos, pessoas, por exemplo) que possuem as características que serão objetos de estudo (VERGARA, 2016). Conforme Hair Jr. et al. (2009), além de determinar poder estatístico, o tamanho da amostra interfere na generalização dos resultados pela proporção entre observações e variáveis independentes. Nesse sentido, a razão jamais deve ficar abaixo de cinco para um, ou seja, para cada questão do instrumento de pesquisa, se faz necessário, no mínimo, cinco respostas válidas. (HAIR Jr. et al., 2009).

Para efeito dessa pesquisa, a amostra identificada foi de 150 pessoas, uma vez que o instrumento de coleta de dados apresentou 30 questões. Ou seja, considerando-se a obtenção de cinco respostas válidas por respondente, percebe-se que o presente estudo atinge a amostra mínima desejada.

Dados quantitativos são obtidos por meio das respostas de participantes e são codificadas, categorizadas e reduzidas a números para que esses dados possam ser utilizados numa análise estatística (COOPER; SCHINDLER, 2011).

O questionário desenvolvido para esta pesquisa possui 30 (trinta) questões, sendo as 10 (dez) primeiras para a identificação do perfil dos respondentes e da questão 11 (onze) à questão 30 (trinta) sobre o tema aqui discutido, as questões específicas foram desenvolvidas com base no referencial teórico.

As vinte questões específicas foram estruturadas em uma escala de *Likert* de cinco pontos, a saber: 1 - Discordo totalmente; 2 - Concordo totalmente; 3 - Neutro; 4 - Discordo totalmente; e 5 - Concordo totalmente. Dentro da escala de *Likert*, as questões encontram-se divididas em quatro dimensões: Flexibilização da jornada (FXB), *home office* (HOFF), compensação de horas (CHRS) e motivação (MTV).

Para efeito desse trabalho, um dos métodos utilizados na análise dos dados coletados será a análise de *clusters* ou por conglomerados, ou ainda análise de agrupamentos. Figueiredo Filho, Silva Jr. e Rocha (2012) afirmam que a análise de *clusters* realiza o agrupamento de acordo com o grau de proximidade recíproca (denominado de “distância/similaridade”). Existem diferentes formas de estimar quão “distantes/próximas” são as observações. A análise de *clusters* busca garantir o

máximo de homogeneidade dentro do agrupamento, simultaneamente maximizando a heterogeneidade entre os grupos (FIGUEIREDO FILHO; SILVA Jr; ROCHA, 2012).

Figura 1 – Questões específicas

| Questões | Dimensões |
|--|-----------|
| 11 - Tenho autonomia para escolha do meu horário de trabalho | FXB 1 |
| 12 - Estou satisfeito com minha jornada de trabalho | FXB 2 |
| 13 - Excedo minha capacidade física e mental durante minha jornada de trabalho | FXB 3 |
| 14 - As condições internas de trabalho são prejudicadas quando excedo minha jornada | FXB 4 |
| 15 - Gostaria de flexibilizar minha jornada de trabalho | FXB 5 |
| 16 - Tenho a possibilidade de trabalhar em casa | HOFF 1 |
| 17 - Sofro desgaste de tempo e energia para chegar até meu ambiente de trabalho | HOFF 2 |
| 18 - O uso de tecnologias de informação e comunicação facilitam o meu trabalho | HOFF 3 |
| 19 - A utilização do <i>home office</i> possibilita a flexibilização do meu trabalho | HOFF 4 |
| 20 - Sou a favor da utilização do <i>home office</i> | HOFF 5 |
| 21 - Gostaria de poder trabalhar mais horas em um dia, para folga-las em outro | CHRS 1 |
| 22 - Sou favorável a utilização da ferramenta de Banco de Horas | CHRS 2 |
| 23 - Adequar o período da minha carga horária me proporcionaria melhor convívio familiar | CHRS 3 |
| 24 - Tenho dias do mês, ou períodos do ano, onde o trabalho é mais concentrado e exigente. | CHRS 4 |
| 25 - As empresas confundem a produtividade com a quantidade de horas trabalhadas | CHRS 5 |
| 26 - Meu trabalho atende minhas satisfações pessoais | MTV 1 |
| 27 - Posso manifestar minhas ideias no meu ambiente de trabalho | MTV 2 |
| 28 - Me identifico com a empresa onde trabalho | MTV 3 |
| 29 - Falto com frequência ao trabalho e/ou já pensei em sair de lá | MTV 4 |
| 30 - O gestor da minha equipe preocupasse com a nossa satisfação | MTV 5 |

Fonte: Elaborado pelos autores (2017).

Para Hair Jr. et al. (2009) a análise de agrupamentos se assemelha à análise fatorial na questão de avaliar estrutura, porém difere no sentido de que a primeira agrega objetos e a segunda está intimamente interessada em agregar variáveis (com base nas características que as mesmas possuem). Além disso, a análise fatorial faz os agrupamentos com base em padrões de variação (correlação) dos dados, já a análise de agrupamentos estabelece agregados com base em sua distância/proximidade (HAIR Jr. et al., 2009).

ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS DA PESQUISA

É possível usar estatística descritiva para apoiar uma interpretação dita subjetiva ou para desencadeá-la (VERGARA, 2016). Para tanto foram analisados os dados a seguir:

Conforme a pesquisa a carga horária mensal que possui maior número de praticantes é a carga mensal de 220 horas que conta com 122 respondentes (sendo 72,6%), ou seja, a maioria dos acadêmicos permanece nos seus locais de trabalho por um período maior de tempo, geralmente, 8.48 horas de segunda a sexta-feira.

Ao analisar faixa etária, verifica-se que a maioria dos respondentes encontra-se entre 23 e 29 anos, sendo 85 universitários (50,6% da amostra), a segunda maior concentração é entre os 17 e 22 anos, sendo 56 respondentes (33,3% da amostra), o que indica que o público mais jovem é o que mais busca um curso de graduação para prepara-se ou atualizar-se para o mercado de trabalho.

Quanto ao gênero dos respondentes, identifica-se um maior número de respondentes do gênero feminino 91 estudantes (53,2%) e 77 estudantes do gênero masculino (45,8%). Na opção de estado civil, a maioria 75,6%, ou seja, 127 respondentes declararam-se solteiros, contra 24,4%, 41 respondentes que se declaram casados ou pertencentes a uma união estável.

No que tange ao setor de atividade dos respondentes, nota-se que o maior percentual de respostas (40,5%) é referente à indústria com 68 estudantes; na sequência, o item serviço apresenta 58 respondentes (34,5%), seguido pela atividade de comércio com 39 respostas (23,2%); por fim, a atividade agrícola indica 3 respostas (1,8%).

Ao serem questionados quanto ao curso de cada um, a maior parte de respondentes cursa Administração, sendo 95 universitários representando 56,5% da amostra, seguido do curso de Ciências contábeis com 40 universitários (23,8%). Na sequência, o curso de Direito que conta com 10 respondentes (6%) e Gestão de Recursos Humanos com 8 respostas (4,8%). A opção de outros cursos conta com 15 universitários, representando 8,9%.

A análise de clusters/conglomerados ou ainda agrupamentos foi utilizada para compreender o movimento de aproximação e distância dos respondentes, compreendendo seus movimentos de aproximação como respostas e ideias similares, bem como seu distanciamento como respostas e ideias opostas.

Para efeito desse estudo, inicialmente não foi possível identificar o número de *clusters*. Para tanto, buscou-se realizar a aplicação do método hierárquico, tendo em vista a não existência de estudos anteriores que auxiliasse na identificação do número de agrupamentos.

Fávero et al. (2009, p. 224) sugerem a aplicação do seguinte método:

O método hierárquico não requer que o pesquisador conheça, *a priori*, o número de *clusters* para iniciar a partição, o que é uma vantagem sobre os métodos não hierárquicos. Mas uma desvantagem é que os objetos, uma vez agrupados, permanecerão no mesmo cluster. Uma alternativa seria utilizar o método hierárquico como exploratório e os resultados sugeridos dos agrupamentos serem inseridos no método não hierárquico para melhorar a solução final, tornando os métodos complementares, e não competitivos.

Ao utilizar o método hierárquico, como exploratório e simultaneamente ao método não hierárquico, os dados apontaram como solução o agrupamento em dois *clusters*, a saber: respondentes optantes e não optantes da jornada de trabalho flexível.

O resultado negativo indica possível agrupamento de respondentes não optantes pela jornada de trabalho flexível e de forma inversa, o resultado positivo indica possível agrupamento de respondentes optantes pela jornada de trabalho flexível.

Foi utilizado o método centróide para o agrupamento dos *clusters*, uma vez que é um método que se norteia pela distância entre os centróides, dando prioridade a menor distância entre estes (FÁVERO et al., 2009). O método centróide permite identificar se dois grupos distintos, pela menor distância entre seus pontos mais pertos, agrupam-se em um mesmo *cluster* (FÁVERO et al., 2009). Para Hair Jr. et al. (2009, p. 428), “quando dois agrupamentos são combinados, um novo centróide é computado, logo, os centróides de agrupamentos migram, ou se movem, conforme os agrupamentos são combinados”.

O método centroide difere do método *ward*, pois esse é um método de agrupamento hierárquico que utiliza a similaridade para juntar agrupamentos é calculada como a soma de quadrados entre os dois agrupamentos somados sobre todas as variáveis, inclina-se a resultar em agrupamentos de tamanhos aproximadamente iguais em consequência à sua minimização de variação interna (HAIR Jr. et al., 2009).

A maioria dos entrevistados (103 participantes que corresponde a 61,3%) possivelmente aglomerou-se como não optante pela jornada de trabalho flexível, se comparado aos 65 entrevistados (38,7%) que ficaram presumivelmente aglomerados como optantes pela jornada de trabalho flexível, conforme Figura 2.

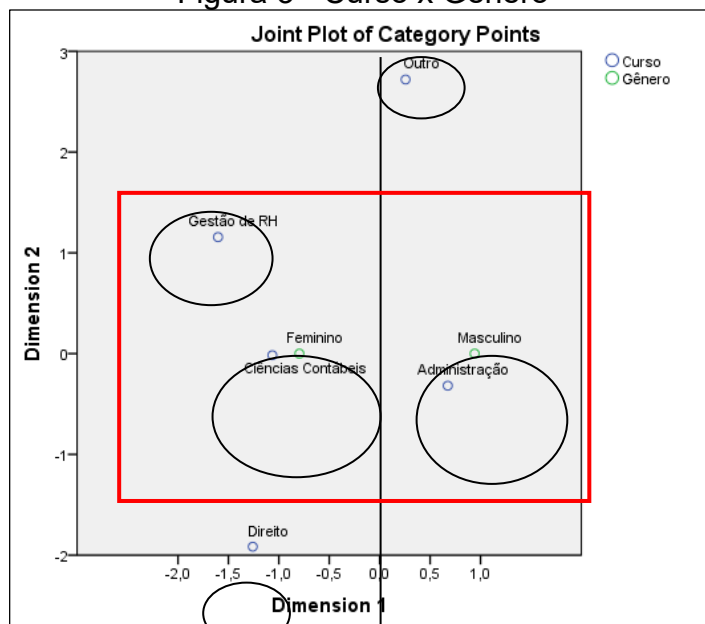
Figura 2 - Número de casos em cada cluster

| | | |
|---------|-------------|---------|
| Cluster | Não optante | 103,000 |
| | Optante | 65,000 |
| Valid | | 168,000 |
| Missing | | 0,000 |

Fonte: Base de dados da pesquisa (2017).

Ao ser analisado o gênero e o curso verificou-se que o gênero masculino ficou mais próximo ao curso de administração, indicando que a maioria dos homens cursam administração, bem como o gênero feminino ficou mais próximo ao curso de ciências contábeis, indicando que a maioria das mulheres cursam ciências contábeis. A opção outros cursos que ficou mais afastado dos demais, esse distanciamento pode ser pressuposto devido à ampla diversidade de opções de cursos.

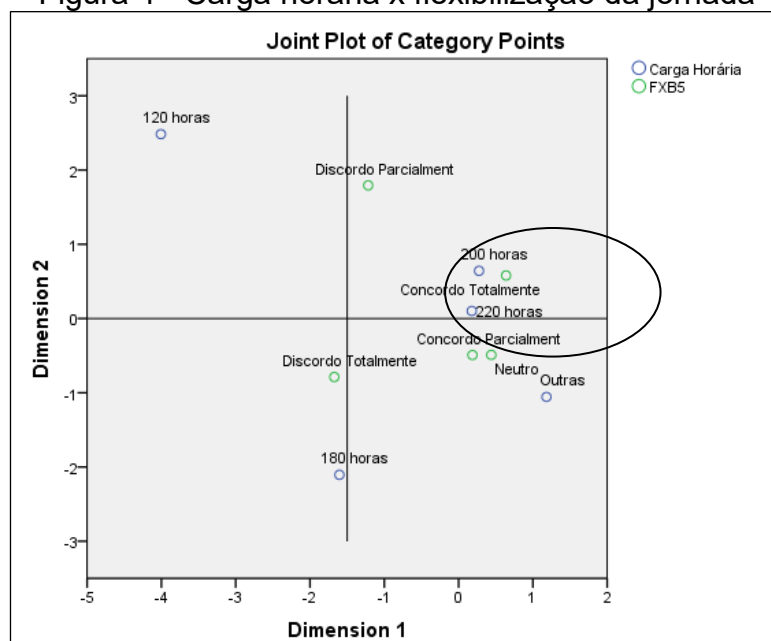
Figura 3 - Curso x Gênero



Fonte: Base de dados da pesquisa (2017).

Outra percepção pode ser a seguinte: os cursos de Administração, Gestão de Recursos Humanos e Ciências contábeis ficarem muito próximos, indicado a similaridade de estudo destas áreas afins. Além de ser possível verificar que o gênero feminino ficou aglomerado nos cursos de Gestão de Recursos Humanos, Ciências contábeis e Direito, sendo que esse último encontra-se mais isolado nos dois extremos negativos do gráfico (Figura 3) o que pode ter influenciado nos resultados da pesquisa.

Figura 4 - Carga horária x flexibilização da jornada



Fonte: Base de dados da pesquisa (2017).

Ao cruzar o elemento “carga horária” com a variável FBX5 (*Gostaria de flexibilizar minha jornada de trabalho*), é possível identificar que os participantes que possuem as maiores cargas horárias mensais (220 e 200 horas) são os que mais se aproximam da opção “concordo totalmente”, indicando que esse seria o possível público-alvo de uma jornada de trabalho flexível, conforme figura 4.

Situação essa que reforça a afirmação de Zanelli (2011) de que, permanecer muitas horas trabalhando gera interferência direta na vida dos colaboradores, podendo influenciar na capacidade de conciliação entre a vida profissional e a familiar. O que possivelmente explicaria o motivo dos respondentes com maior carga horária optarem pela flexibilização da mesma.

Por meio da relação entre o FBX5 “Gostaria de flexibilizar minha jornada de trabalho” com o gênero dos respondentes, é possível verificar que as mulheres são as que concordam totalmente em flexibilizar a jornada de trabalho. Desta forma, pode-se inferir que a escolha da flexibilização por parte das mulheres tenha ocorrido em função da elevada rotina diária que, muitas vezes, ultrapassa o horário de expediente.

Ao relacionar a variável HOFF5 “Sou a favor da utilização do home office” com o gênero dos respondentes, pode-se verificar que os homens são os mais favoráveis ao *home office*. Esse fato sugere um maior desejo e, possivelmente, maior possibilidade de acessar e produzir o seu trabalho remotamente.

Quando relacionados os cursos analisados com a variável CHRS2 “Sou favorável à utilização da ferramenta de Banco de Horas”, percebeu-se que o curso de Administração e Direito ficam mais próximos ao “concordo parcialmente”, enquanto Ciências contábeis e Gestão de RH ficam mais próximas ao “concordo totalmente”, demonstrando que a ferramenta de banco de horas é bem aceita pelos respondentes.

Ao cruzar o setor de atividade dos respondentes com a variável FBX5 “Gostaria de flexibilizar minha jornada de trabalho”, pode-se perceber que o setor da indústria, onde a flexibilização da jornada torna-se mais complicada, devido às máquinas, esteiras e as linhas de produção, é o que “concorda totalmente” com essa possibilidade, já o comércio mantém-se “neutro”, uma vez que seu horário de atendimento adequar-se com os horários do seu público alvo (clientes), que também trabalham em diferentes horários e a atividade de serviço “concorda parcialmente”.

Baseado na análise dos dados obtidos neste estudo é possível analisar que a maioria presumidamente não optante pela jornada de trabalho flexível pode ter sido influenciada pelo período de instabilidade política, econômica e social do país, bem como na indecisão da nova legislação trabalhista que traz insegurança e receio ao desconhecido.

É válido salientar que a flexibilização da jornada nesta pesquisa descrita, refere-se à compensação de horas, com a utilização de ferramentas como o banco de horas e facilidades como o *home office* assim como possível reflexo destes na motivação, em momento algum a pesquisa faz menção a forma de trabalho de contrato intermitente (que seria uma forma de regularização do trabalho conhecido como “bico”, onde o funcionário fica a disposição da empresa, é chamado quando necessário e somente é pago pelas horas realizadas).

Embora a maior parte da amostra tenha possivelmente se agrupado de forma não optante a jornada de trabalho flexível, é importante ponderar que o agrupamento como “concordo parcial e totalmente” na questão “Sou favorável à utilização da ferramenta de Banco de Horas” predominou. Outro fator que pode ter determinado a maioria ter se posicionado como possível não optante o pela jornada de trabalho, pode ter sido a falta de compreensão do instrumento de pesquisa.

Os horários das indústrias costumam ser mais rígidos justamente para a “máquina não parar”, por mais que hoje em dia exista muita automação industrial, muitas empresas ainda trabalham com o fator de mão de obra humano e por mais

automatizada que uma máquina seja também se faz necessário o operador (em menor quantidade, mas necessário).

Essa rigidez no horário pode ser determinante para o resultado da opção pela flexibilização pelo setor de atividade industrial, pois uma vez que o seu papel é tão importante para o trabalho em equipe em geral, o operador não pode afastar-se, por exemplo, para levar seu filho que está doente numa consulta, ou fazer um curso de especialização num horário específico que compreenda dentro da sua jornada.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A jornada de trabalho flexível tem sido um tema amplamente discutido na atualidade, uma vez que permite gerar acordos com o empregado, o empregador e demais órgãos fiscalizadores e sindicais, isso pode proporcionar autonomia e flexibilidade no cumprimento da jornada de trabalho, seja por meio de compensação de horas com o uso de ferramentas, como exemplo: banco de horas e facilidades como, por exemplo: o *home office*.

O estudo teve por objetivo geral analisar a formação de agrupamentos para as dimensões da jornada de trabalho flexível sob a ótica de estudantes universitários, para tanto foi desenvolvido o seguinte problema: Qual é a formação de agrupamentos para as dimensões da jornada de trabalho flexível sob a ótica de estudantes universitários?

As principais formações identificadas foram: o agrupamento de estudantes possivelmente em optantes e não optantes da jornada de trabalho flexível, a verificação de que os estudantes que realizam as cargas horárias mensais mais altas (220 e 200 horas mensais) são os que mais concordam com a flexibilização da jornada. A identificação por gênero, onde as mulheres são mais propensas a flexibilizar a jornada de trabalho, enquanto os homens são mais favoráveis ao *home office* e também que o setor de atividade industrial é que mais concorda com a jornada de trabalho flexível.

Esse trabalho também pode gerar importantes implicações gerenciais, a saber: melhor tomada de decisão por parte dos gestores das empresas, melhor controle e gestão da jornada de trabalho, retenção de talentos (uma vez trabalhando em uma empresa que oferece a flexibilidade, sintam-se confortáveis e não tenham interesse de buscar novas oportunidades no mercado) e compreensão de que os funcionários possuem pontos de vista diferentes.

REFERÊNCIAS

- BARROSO, F. T. **Novo contrato de trabalho por prazo determinado**. 1. ed. Curitiba: Juruá, 2004.
- BERGAMINI, C. W. **Motivação nas organizações**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2013.
- BRANDI, A. C. D. A flexibilização da jornada de trabalho e sua evolução: aspectos relevantes. **Revista Científica Eletrônica do Curso de Direito**, Garça - SP, jul. 2012.
- CHIAVENATO, I. **Remuneração, benefícios e relações de trabalho**: como reter talentos na organização. 6. ed. Barueri: Manole, 2009.
- CHIAVENATO, I. **Comportamento organizacional**: a Dinâmica do Sucesso das Organizações, 3 ed. Barueri: Manole, 2014.
- CHOHFI, T., CHOHFI, M. C. **Relações sindicais e negociações trabalhistas**. Rio de Janeiro: Forense. 2011.
- CIFARELLI, R. A., SOUZA, M. A. T. A implantação do teletrabalho apoiado na responsabilidade social corporativa: um estudo de caso em empresa de tecnologia. **Revista Metropolitana de Governança Corporativa**. São Paulo, v. 1, n. 2, p. 69-83, 2016.
- COOPER, D. R., SCHINDLER, P. S. **Métodos de Pesquisa em Administração**. 10. ed. Porto Alegre: Bookman, 2011.
- CORDEIRO, J., MOTA, A. **Direito do trabalho na prática**: da admissão à demissão. 3. ed. São Paulo: Rideel, 2015.
- D'ARAUJO, M. C. **O estado novo**. Rio de Janeiro: Zahar, 2000.
- DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.
- DIEHL, A. A., TATIM, D. C. **Pesquisa em ciências sociais aplicadas**: métodos e técnicas. São Paulo: Prentice Hall, 2004.
- FAVERO, L. P. et al. **Análise de dados**: modelagem multivariada para tomada de decisões. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.
- FIDELIS, G. J. **Gestão de pessoas**: rotinas trabalhistas e dinâmicas do departamento de pessoal, 4. ed. São Paulo: Érica, 2016.
- FIGUEIREDO FILHO, D. B.; SILVA JÚNIOR, J. A.; ROCHA, E. C. Classificando regimes políticos utilizando análise de conglomerados. **Opinião Pública**. Campinas, v. 1, n. 18, p.109-128, jun. 2012.
- FREDIANI, Y. **Direito do trabalho**. Barueri, SP: Manole, 2011.
- GARCIA, G. B. **CLT comentada**. 2. ed. São Paulo: Método, 2017.
- HAIR Jr., J. F.; BLACK, W.; BABIN, B. J.; ANDERSON, E.; TATHAM, R. L. **Análise multivariada de dados**. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.
- MARTINS, S. P. Breve histórico a respeito do trabalho. **Revista da Faculdade de Direito**. Universidade de São Paulo, v. 95, p. 167-176, 2000.
- MARTINS, S. P. **Contrato de trabalho de prazo determinado e banco de horas**: Lei nº 9.601/98. São Paulo: Atlas, 1999.
- NAVARRO, V. L.; PADILHA, V. Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo. **Revista Psicologia & Sociedade**, p. 14-20 v. 19, 2007.
- NOGUEIRA, A. M.; PATINI, A. C. Trabalho remoto e desafios dos gestores. **RAI Revista de Administração e Inovação**. São Paulo v. 9, n. 4, p. 121-152, 2012.
- OLIVEIRA, A. **Manual da prática trabalhista**. 45. ed. São Paulo: Atlas, 2011.
- OLIVEIRA, R. F. B. Os princípios do direito e a flexibilização das normas trabalhistas. Themis - **Revista da Escola Superior da Magistratura do Estado do Ceará**, Fortaleza, p. 401-428, 2006.
- PAULA, C. A. R. Setenta anos da CLT. Brasília: **Revista TST**, v. 79, n. 1, 2013.

- PINA, J. A.; STOTZ, E. N. Participação nos lucros ou resultados e banco de horas: intensidade do trabalho e desgaste operário. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, p.162-176, 19 nov. 2010.
- PINTO, A. P. **Direito do trabalho, direitos humanos sociais e a Constituição Federal**. São Paulo: LTr, 2006.
- SANTOS, M. S. T.; MACHADO, M. A. **Departamento de pessoal modelo**. 2. ed. São Paulo: IOB, 2013.
- SILVA, A. A. **Flexibilização das relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.
- SILVA, M. **Administração de departamento de pessoal**. 14. ed. São Paulo: Érica, 2015.
- SILVA, W.; RODRIGUES, C. C. **Motivação nas organizações**. São Paulo: Atlas, 2007.
- SORJ, B.; FONTES, A.; MACHADO, D. C. Políticas e práticas de conciliação entre família e trabalho no Brasil. **Cadernos de pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 573-594, 2007.
- TOMAZ, R. G.; NETO, M. Flexibilização da jornada de trabalho: compensação de jornada – banco de horas. **Revista de Direitos Sociais, Seguridade e Previdência Social**, v. 2, p. 152-173, 2016.
- VECCHIO, R. P. **Comportamento organizacional: conceitos básicos**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.
- VERGARA, S. C. **Métodos de pesquisa em administração**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2015.
- WALLIMAN, N. **Métodos de pesquisa**. São Paulo: Saraiva, 2014.
- ZANELLI, J. C. **Estresse nas organizações de trabalho: compreensão e intervenção baseado em evidências**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed 2011.
- ZANIN, F. L.; GUEVARA, A. H.; RODRIGUES, A. Tempo para trabalhar, tempo para viver a vida: As possibilidades de uma vida a ser vivida fora da centralidade do trabalho. **Pensamento & Realidade**. v. 31, n. 2, p. 109, 2016.