



**FACULDADE DE TECNOLOGIA DE SUMARÉ – FATEC SUMARÉ
CURSO DE TECNOLOGIA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS
TRABALHO DE GRADUAÇÃO II**

Adriéli Fernanda Moreira de Moraes – RA: 2960892123032
Denise Silva de Souza – RA: 2960892123034
Matheus Aparecido da Costa – RA: 2960892123028

RELAÇÃO DO TRABALHO HÍBRIDO E A QUALIDADE DE VIDA

**SUMARÉ
Junho, 2024**

**FACULDADE DE TECNOLOGIA DE SUMARÉ – FATEC SUMARÉ
CURSO DE TECNOLOGIA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS
TRABALHO DE GRADUAÇÃO II**

Adriéli Fernanda Moreira de Moraes – RA: 2960892123032
Denise Silva de Souza – RA: 2960892123034
Matheus Aparecido da Costa – RA: 2960892123028

RELAÇÃO DO TRABALHO HÍBRIDO E A QUALIDADE DE VIDA

**Relatório do Trabalho de Graduação em
Gestão de Recursos Humanos,
desenvolvido em cumprimento à
exigência curricular do Curso Superior de
Tecnologia em Gestão de Recursos
Humanos da Fatec de Sumaré, sob a
orientação da Prof. Dr Douglas De Matteu.**

**SUMARÉ
Junho, 2024**

Adriéli Fernanda Moreira de Moraes
Denise Silva de Souza
Matheus Aparecido da Costa

RELAÇÃO DO TRABALHO HÍBRIDO E A QUALIDADE DE VIDA

Trabalho de graduação apresentado como exigência para obtenção do título de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade de Tecnologia de Sumaré.

Sumaré, 19 de Junho de 2024.

Banca Examinadora:

Douglas de Matteu (Presidente)
Doutor em "*Business Administration PhD*"
Fatec Sumaré

Adriana Cristina de Paiva
Especialista
Fatec Sumaré

Bruna Rodrigues Viotto da Cruz
Mestre
Fatec Sumaré

“A maior recompensa para o trabalho do homem não é o que ele ganha com isso, mas o que ele se torna com isso.”

John Ruskin

RESUMO

Com a pandemia em 2019, o trabalho híbrido se popularizou e ganhou destaque, visto que foi um modelo de trabalho que ganhou forças devido a necessidade de isolamento social e pode ampliar a qualidade de vida. O objetivo deste estudo é identificar se o trabalho híbrido tem impacto na qualidade de vida, se os colaboradores estão satisfeitos trabalhando neste modelo e demonstrando sua expansão enquanto qualidade de vida sobre a visão do colaborador. Para essa pesquisa exploratória descritiva e a pesquisa de campo, foi utilizado uma abordagem quantitativa e qualitativa pela plataforma Google Forms, onde o público-alvo foram os colaboradores de empresas de diversos ramos e setores da região metropolitana, e alunos da instituição Fatec Sumaré, alcançando uma amostra de 111 participantes. Após as análises, foi realizado um comparativo das respostas das pessoas que trabalham, já trabalharam e as que não trabalham no modelo híbrido, mediante a qualidade de vida, permitindo que responda conforme a satisfação atual de cada colaborador ou discente. Com isso, reforçamos que este modelo ainda está em funcionamento, visto que 46% dos pesquisados estão nessa modalidade ou já estiveram, representando quase metade da parcela, e 56% nunca trabalharam neste modelo. Nossa pesquisa mostra que trabalhar de forma híbrida tem sim sua influência na qualidade de vida, pois com base nas respostas da amostra a qualidade de vida e a satisfação é alta.

PALAVRAS-CHAVE: qualidade de vida; teletrabalho; trabalho híbrido.

ABSTRACT

With the pandemic in 2019, hybrid work became popular and gained prominence, as it was a work model that gained strength due to the need for social isolation and can improve quality of life. The objective of this study is to identify whether hybrid work has an impact on quality of life, whether employees are satisfied working in this model and demonstrating its expansion as a quality of life from the employee's perspective. For this descriptive exploratory research and field research, A quantitative and qualitative approach was used using the Google Forms platform, where the target audience were employees of companies from different branches and sectors in the metropolitan region, and students from the institution Fatec Sumaré, reaching a sample of 111 participants. After the analyses, a comparison was made of the responses of people who work, have worked and those who do not work in the hybrid model, through quality of life, allowing them to respond according to the current satisfaction of each employee or student. With this, we reinforce that this model is still in operation, given that 46% of those surveyed are in this modality or have been in the past, representing almost half of the share, and 56% have never worked in this model. Our research shows that working in a hybrid way does have an influence on quality of life, as based on the sample's responses, quality of life and satisfaction are high.

KEYWORDS: *home-office; hybrid work; quality of life.*

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

MP: Medida Provisória

CLT: Consolidação das Leis do Trabalho

COVID: Corona Virus Disease

USP: Universidade de São Paulo

ENAP: Escola Nacional de Administração Pública

OMS: Organização Mundial de Saúde

WHOQOL: World Health Organization Quality of Life

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	09
1.1. Problemática de estudo	09
1.2. Objetivos	09
1.3 Justificativa	10
1.4 Metodologia	11
2. REFERENCIAL TEÓRICO	12
2.1. Trabalho Híbrido	12
2.1.1 Trabalho Híbrido: A Outra Face	14
2.2. O Trabalho Remoto e a Covid 19	15
2.3. Adesão do Regime Híbrido Pós Pandemia	17
2.4. Qualidade de Vida	18
3. ANÁLISE DOS DADOS	21
3.1. Dados de Dimensionamento	21
3.2. Qualidade de Vida	25
3.3. Físico - Felicidade ou Satisfação	27
3.4. Nível de Independência	31
3.5. Psicológico - Satisfeito, Feliz ou Bem	32
3.6. Sociais	34
3.7. Meio Ambiente - Trabalho	35
3.8. Crenças Pessoais	37
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS	38
REFERÊNCIAS	40
APÊNDICE A - RELATÓRIO DAS ATIVIDADES E CARGA HORÁRIA DO TG	44

1. INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, as corporações passaram por uma transformação impulsionada pela necessidade de adaptação diante da pandemia da COVID-19. Uma das modalidades que ganhou destaque nesse contexto foi o trabalho híbrido, caracterizado pela flexibilidade e pela possibilidade de realizar atividades tanto presencialmente quanto remotamente, sendo importante analisar o trabalho híbrido entre diferentes perspectivas, levando em consideração o impacto na qualidade de vida.

Nesta pesquisa exploramos a definição e as características do trabalho híbrido, os aspectos positivos e negativos, analisando as vantagens, como por exemplo, maior flexibilidade, redução de custos operacionais e até mesmo perda de interações informais, tendo em vista a adesão ao regime de trabalho híbrido pós pandemia. Mediante as abordagens e análise de dados, fica mais fácil compreender as percepções e experiências dos colaboradores, observando uma adesão significativa durante a pandemia, especialmente entre os setores de prestação de serviço, comércio e indústria, com a Geração Y sendo a mais predominante.

A pesquisa evidencia a satisfação dos trabalhadores com essa modalidade, reforçando em tese sobre o ambiente de trabalho e bem-estar.

1.1 Problemática de estudo

Identificar, segundo opinião dos trabalhadores, qual o impacto do trabalho híbrido na qualidade de vida, englobando vida pessoal e profissional.

Na percepção dos colaboradores o modelo híbrido tem influência para que haja uma melhor qualidade de vida?

1.2. Objetivos

O objetivo deste artigo é identificar se o modelo de trabalho híbrido, segundo coleta de dados dos trabalhadores, agrega de fato na qualidade de vida e se esse modelo tem influência na vida pessoal.

1.1.1 Geral

Analisar o trabalho híbrido pelo ponto de vista dos colaboradores que atuam neste modelo de trabalho e verificar se na prática essa forma de trabalho trouxe significância positiva ou negativa na qualidade de vida.

1.2.2 Específicos

- Apresentar os conceitos do trabalho híbrido e qualidade de vida;
- Analisar através da coleta de dados e de pesquisas, se o modelo híbrido pós pandemia ainda está sendo a forma de trabalho mais aplicada pelos empregadores.
- Constatar qual a percepção dos trabalhadores desse modelo de trabalho, e se de fato agrega e proporciona uma maior qualidade de vida.

1.3. Justificativa

O presente estudo é sobre a expansão do trabalho híbrido e seu impacto na qualidade de vida dos colaboradores, considerando que este modelo é a junção de trabalhar de forma presencial e home-office, que ficou mais conhecido na época da pandemia , onde foi o período que acelerou a adoção deste modelo.

Nos dias de hoje a qualidade de vida se tornou um fator predominante na vida das pessoas, por essa questão a pesquisa é para demonstrar que o trabalho híbrido tem influência na qualidade de vida, e com isso, profissionais podem considerar este modelo em suas carreiras, tendo em vista os pontos positivos e negativos para trabalhar desta forma.

Apesar dos desafios, o trabalho híbrido continua a ganhar aceitação, inclusive pessoas buscam empregos nessa modalidade, por essa questão as empresas precisam adotar uma abordagem adaptativa, levando em consideração as preferências dos colaboradores para garantir o sucesso dessa modalidade de trabalho pós-pandemia.

As tendências indicam que o trabalho híbrido veio para ficar e continuará a evoluir à medida que as organizações se adaptam e buscam equilibrar a colaboração, flexibilidade e eficácia organizacional.

1.4 Metodologia

Este trabalho de graduação teve como intuito trazer uma pesquisa exploratória descritiva, com uma pesquisa teórica e um estudo de caso feito através de um formulário de respostas e apuração de resultados sobre o tema relação do trabalho híbrido e a qualidade de vida, e este estudo busca trazer os fatos a partir da coleta de informações, se afetam o dia a dia, a vida pessoal e a produtividade na vida laboral das pessoas.

Este estudo foi baseado em uso de fontes primárias e secundárias de uma pesquisa bibliográfica, baseada em artigos científicos, sites, entrevistas e livros especializados no assunto, com a finalidade de levantar informações com respaldo em fontes de confiança das quais se encontram em estágio de pesquisa e desenvolvimento por outras matérias, mas, não somente isso, também com intuito de despertar a curiosidade dos alunos e pesquisadores do tema a seguir retratado.

Este estudo está enquadrado na pesquisa qualitativa e quantitativa. A pesquisa dará resultados através de dados obtidos após uma pesquisa de campo, onde foi aplicado um questionário para pessoas que atuam ou atuaram nesta modalidade de trabalho híbrido e presencial, o que possibilitou encontrarmos padrões e as mudanças referentes a essas modalidades de trabalho.

Ao final deste estudo, temos em vista ter contribuído para uma compreensão mais ampla do trabalho híbrido, e seus efeitos individuais.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. TRABALHO HÍBRIDO

Trabalho híbrido é o termo designado a modalidade de trabalho onde há certa autonomia e/ou acordo entre organização e colaborador, onde o mesmo pode desempenhar todas as formas de trabalho desde as presenciais, teletrabalho ou trabalho de forma híbrida, esse modelo de trabalho foi impulsionado pela pandemia, onde o isolamento foi necessário e os trabalhos não puderam parar e sim se adaptar para manter suas atividades e assegurar a segurança de ambos (Brunetti, 2020).

A antiga MP 1.108, agora atual Lei 14.442 (2022) defende que o trabalho remoto e teletrabalho é a prestação de serviços do trabalhador fora das dependências do empregador, utilizando ferramentas de comunicação e tecnologia da informação.

Segundo o parágrafo 1º do artigo 75-B da Lei 14.442 o trabalho híbrido ainda é considerado como trabalho remoto/teletrabalho.

§ 1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.” Jusbrasil, incluído pela Lei nº 14.442, de 2022 – CLT

De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011, no artigo 6º, não se distingue o trabalho realizado no domicílio do empregado e o realizado a distância, e o realizado no ambiente do empregador, desde que estejam caracterizados antecipadamente na relação de emprego.

Segundo Barros (2010), há algumas vantagens e desvantagens para os teletrabalhadores tanto na vida pessoal como na profissional, como exemplo, menor necessidade de deslocamento, melhor ambiente de trabalho, menor custo, liberdade em utilizar de roupas mais confortáveis para executar suas funções, distanciamento do escritório e facilidade em cumprir as tarefas domésticas; e como desvantagens ele destaca o isolamento, aumento da jornada de trabalho, falta de suporte e impossibilidade de falta no “serviço” por motivo de doença. (Barros, 2010)

O modelo de trabalho híbrido se popularizou com a pandemia período em que passamos em 2019, a COVID-19, a qual as organizações precisaram se adaptar ao novo ambiente de trabalho devido ao vírus e por consequência a necessidade de isolamento. De acordo com o professor Hélio Zylberstajn da faculdade da USP, o trabalho híbrido voltou para ficar após essa era da pandemia, e acredita que não há impedimento das áreas de escritório, trabalho mais especializado ou trabalho em tecnologia da informação que não possam ser realizados a distância, visto que não possuem um sistema de produção e precisam ser contabilizados ou feitos de forma presencial. (USP, 2024).

De acordo com a palestra ministrada através do canal *Youtube* da Enap em parceria com a Microsoft sobre as principais tendências do mercado de trabalho global, incluindo o Brasil, Ricardo Wagner, diretor de marketing e operações da Microsoft Brasil, destaca que os colaboradores estão realizando a equação do “vale a pena”, o qual ponderam “se vale a pena morar longe do trabalho”, “se vale a pena morar longe da família”, e muitas das vezes esses questionamentos são ocasionados pela distância do trabalho; assim valorizando o bem-estar e a saúde do colaborador, fazendo que o mesmo não peça demissão para fazer essa equação valer a pena nos dias atuais. (ENAP, 2022)

É importante ressaltar que o modelo de trabalho híbrido para ser adotado com uma grande probabilidade de aceite, requer uma abordagem adaptativa por parte das empresas, levando sempre em consideração as preferências dos colaboradores, visto que são os mesmos que fazem a organização acontecer, e segundo Carvalho (2016), a ausência da qualidade de vida no trabalho, as práticas inadequadas de trabalho e o não compromisso da empresa são fatores que geram impacto na saúde física e emocional, impactando assim nos resultados finais o qual é o sucesso organizacional.

Segundo um estudo realizado por Nicholas Bloom, James Liang, John Roberts e Zhichun Jenny Ying em 2015, que foi titulado como “*Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment*”, em uma empresa chinesa, obtiveram como resultados o aumento da produtividade e a satisfação dos colaboradores, influenciando políticas nas organizações e práticas de trabalho.

O modelo de trabalho está passando por uma evolução significativa conforme as empresas se adaptam após a pandemia, visando encontrar equilíbrio entre colaboração, flexibilidade e eficácia organizacional (Cross, 2016).

2.1.1 TRABALHO HÍBRIDO: A OUTRA FACE

É importante destacar que há uma variedade de perspectivas sobre o trabalho híbrido, a considerar que nem só de pontos positivos cabe a um regime de trabalho; visto isso, abordaremos os pontos negativos em relação a modalidade do trabalho híbrido, já que ele pode levar a perda de criatividade e inovação segundo Bloom (2014) em um estudo realizado sobre a economia do trabalho em casa.

Apesar de não ser focado exatamente no trabalho híbrido, a pesquisa de Brent D. Rosso, Kathryn M. Strother, e Paul J. Ackerman (2013), titulada como “*Telework: Outcomes and Facilitators for Employees*” aponta como um dos resultados que os teletrabalhos estabelecem uma certa dificuldade de estabelecer limites entre a vida pessoal e profissional dos colaboradores.

Desigualdade de oportunidades e acesso são mencionadas na pesquisa de Slack (2021), onde destaca que quando há uma maior interação no ambiente físico da empresa ao invés do teletrabalho, por exemplo, se tem maiores chances de ganhar destaque de oportunidades de crescimento, visto que os que trabalham remotamente não estão presentes para desfrutar e aproveitar das oportunidades em comparação aos que trabalham presencialmente, assim achando que estão em desvantagem. Ainda relacionado a interação de equipes no trabalho, Jin, et al (2016), considera que uma dificuldade na interação, colaboração e comunicação eficaz entre os trabalhadores da parte que ficam em home office e outra no presencial pode levar a falta de clareza na mensagem e atrasos nas respostas.

Já pelo lado das interações informais, a pesquisa destaca que há uma falta nas ideias inovadoras, pois as mesmas podem surgir através das interações casuais entre os colaboradores, como em um bate papo em pausas para o café, por exemplo, onde praticamente é inexistente quando boa parte está remotamente, e segundo Gibbs (2017), manter a cultura organizacional coesa é difícil quando parte da equipe trabalha remotamente, pois as interações espontâneas que ocorrem no escritório são escassas.

A comunicação virtual é menos eficaz que a face a face, pois há uma falta de riqueza e complexidade das informações, e isso pode levar a mal entendido dificultando a entrega das mensagens, e salienta ainda sobre a sincronicidade, já que a interação face a face, a tomada de decisões e as soluções de problemas são evidenciadas de forma mais rápida, de acordo com o artigo intitulado "*Distance Matters*". (Olson, 2000)

Barreiras tecnológicas, como falta de tecnologia e infraestrutura de tecnologia da informação, podem prejudicar a produtividade do trabalho quando feito de modo híbrido. Conectividade a internet adequada, por exemplo, é um indicador que se não adequado, pode causar estresse durante a atividade laboral e afetar negativamente o rendimento e a qualidade desejada dos resultados. (Messenger e Gschwind, 2016)

Para as organizações, problemas de supervisão e gerenciamento são fatores complicados de se lidar quando se trata do teletrabalho, pois nem toda liderança está apta a adaptar-se às necessidades desse ambiente de trabalho diversificado, o que para isso contribuem a falta de comunicação clara e objetiva e a dificuldade em monitoramento do progresso do trabalho dos funcionários. (Gibbs, 2017)

O teletrabalho pode oferecer benefícios por um lado, porém há controvérsias, já que com ele podem surgir desafios como a dificuldade em manter a coesão da equipe como um todo. (Allen et al, 2015). De acordo com Allen (2020), pode haver um aumento do isolamento social do funcionário, levando a sentimentos de solidão e aumentar o estresse, visto que a separação física faz com que os colaboradores sintam-se menos suportados socialmente, o que pode haver consequências para a saúde mental e bem-estar do funcionário; dessa forma é válido destacar o quão importante é considerar na balança se resultará na eficácia ao implementar as práticas e políticas do modelo de trabalho a considerar pontos negativos e positivos.

2.2. O TRABALHO REMOTO E O COVID 19

Ao passar dos últimos tempos foi possível acompanhar uma mudança radical e abrupta logo quando voltamos no tempo e pensamos sobre o que se viveu na pandemia da COVID-19, esta mesma, que nos trouxe um novo cenário repentino com novos desafios para diversas áreas incluindo trabalho e educação, e indo mais além foi para todos ao redor do mundo, na educação por exemplo, pode-se

acompanhar uma acelerada na aplicação de métodos tecnológicos de ensino, comunicação, avaliação e sobre a forma de aprendizado (Viner et al, 2020).

Durante o período de isolamento foi necessário, e se tornou prioridade a implementação de medidas para uma reestruturação laboral, mas, não somente ela, como também a social. Onde após o período de encontro de um equilíbrio, muitas pessoas em funções das quais pudessem ser realizadas de forma remota, tiveram suas atividades realocadas a um novo formato, sendo o modelo híbrido (Pieve; Carloto, 2021 e Bridi, 2020).

O que pensar visto que a não muito tempo atrás existia-se uma ideia enraizada de que o trabalhador deveria estar dentro da corporação exercendo suas atividades, e isso mudou devido à drástica situação vivida pela humanidade da pandemia e que os estudos que vinham sendo feitos a passos mais moderados com o avanço tecnológico, este período de recolhimento mostrou que não necessariamente é a única opção existente de se trabalhar (Ferreira; Mantovani, 2019). Esta nova metodologia de trabalho, refletiu num ponto de busca das corporações em trazer o máximo de equilíbrio entre produtividade, benefícios, qualidade de vida e segurança (Barros; Silva, 2010).

De acordo com Chiavenato (2009), o que pode ser chamado de tesouro humano é constituído por um grande acervo intangível (capital humano, externo e interno) que não são visíveis aos olhos, mas, está imerso na empresa através de cada indivíduo, sendo recursos de intelecto essenciais do qual precisam ser continuados. Ainda assim, o autor ressalta que não se trata de algo perecível, é algo que vem sendo cuidadosamente lapidado ao longo do percurso, que deve ser desenvolvido e direcionado, fazendo com que isso que chamamos de tesouro, seja de fato um capital humano único com aptidões incomparáveis e que devem ser incentivadas.

Mas não pense que tudo saiu como o esperado com essa nova forma laboral disruptiva, esse período trouxe consigo algumas questões de como funcionaria a nova forma de controle das atividades cotidianas, que eram perceptíveis no ambiente corporativo, por exemplo, frequência, cumprimento de horário, entre outros detalhes nas empresas (Gonçalves, 2020).

Agora tendo em vista outro parâmetro, levar para casa o seu ambiente de trabalho fez com que o trabalhador perdesse sua percepção de tempo trabalhado e a criação de rotina reestruturada para atender sua nova realidade, além da forma de supervisionar tudo que estava acontecendo, sem contar a adaptação de muitas novas ferramentas que precisam ser utilizadas para manter a produtividade (Nascimento, 2020).

Contudo notou-se maior inserção dos trabalhadores em atividades de alinhamento e nas estratégias das organizações, onde os colaboradores em geral tiveram suas participações ampliadas e mostraram com resultados o que estava dando certo e onde precisavam dar mais atenção, com isso a participação de todos se tornou mais frequente em reuniões remotas realizadas de períodos em períodos para socialização das equipes (Oliveira, 2019).

2.3. ADESÃO DO REGIME HÍBRIDO PÓS PANDEMIA

Ainda que essa modalidade de trabalho tenha sido criada a partir dos avanços tecnológicos e tendo-se relatos dela por meados dos anos 70, segundo Eloy, (2021), houve a necessidade de maior flexibilização das organizações, visto que em meio a uma situação atípica não se poderia desacelerar o ritmo para que pudesse obter vantagem competitiva no olhar empresarial, com isso o investimento de inovação em Tecnologia da informação e proporcionar o aumento da autonomia do colaborador foram as opções do momento, permitindo novo direcionamento a acessibilidade para que o trabalho fosse executado de qualquer lugar, partindo disso o Home office e o trabalho híbrido, que estabeleceram seu momento (Mendes et al, 2020).

O trabalho híbrido depois da COVID-19, se tornou uma das modalidades mais desejadas pelos trabalhadores. É um modelo conhecido por ser uma forma positiva de trabalhar e tornou-se mais comum durante e após a pandemia devido às restrições do distanciamento social. (Zendesk, 2023).

Essa forma de trabalho, permite que os funcionários tenham mais flexibilidade no trabalho, comodidade, aumento na produtividade, trazendo uma maior qualidade de vida, visto que trabalhar em casa reduz o tempo gasto com deslocamento e há redução de custo operacionais, isso porque com menos funcionários presenciais, as despesas com energia, água, insumos de escritório e outras utilidades caem

drasticamente. Essa característica oferece ao funcionário a possibilidade de equilibrar melhor a vida profissional e a pessoal, de forma que ele consiga buscar mais bem-estar (Zendesk, 2023).

A adesão ao regime híbrido pós-pandemia pode depender de alguns fatores, pois é necessária uma estrutura para que o colaborador tenha condições de exercer as atividades fora da empresa, além disso é importante a avaliação de satisfação dos colaboradores, fazendo uma análise se o mesmo se sentiria motivado para encarar a rotina de trânsito e outros afins para trabalhar de forma presencial, mesmo que não sejam todos os dias da semana, visto que a ida e volta na empresa precisa fazer sentido. (Piai, 2022).

2.4. QUALIDADE DE VIDA

Segundo publicado pela OMS (Organização Mundial da Saúde) a designação de qualidade de vida é o entendimento de sua localização na vida, no ambiente cultural e de valores em que se vive e a relação às suas expectativas, referenciais, objetivos e pensamentos. (Lacerda, 2021).

A qualidade de vida se relaciona com diversos aspectos que estão em torno de nossas vidas, que se relaciona com os sentimentos sobre as dimensões que incluem os domínios físico, psicológico, do nível de independência, do relacionamento social, das influências do ambiente e os aspectos de espiritualidade, religião e crenças pessoais (Gonçalves, 2024).

A designação da qualidade de vida, tem uma bagagem abrangente de ramificações de significados, onde há reflexos em aquisições de conhecimentos, experiências vividas, valores individuais e coletivos, sendo essa a prática social desenvolvida ao longo dos tempos. Um termo complexo e ao mesmo tempo singular, traz uma dificuldade em se desenvolver uma definição precisa, visto que tem ligação com o coletivo, mas, também há variação no individual e ainda correlacionado ao grau de satisfação do indivíduo (Minayo, 2000).

Apesar dos esforços em pesquisa para se obter definições mais claras, definir o conceito de bem-estar e qualidade de vida, ainda segue em desenvolvimento de

muitos estudos individuais para que possam ser correlacionados e chegar a algo mais preciso (Siqueira e Padovam, 2008).

Qualidade de vida no trabalho, baseia-se no grau de satisfação das necessidades tanto profissionais quanto pessoais que os membros de uma organização podem atingir, de acordo com a trajetória nesse ambiente imerso (Bowditch, 2002).

As ações tomadas por organizações têm impacto direto em qualidade de vida no trabalho, por isso, são em sua grande maioria realizados inúmeras reuniões para alinhamento e muito planejamento, tomando sempre cuidado com o futuro e seus impactos, e ao longo do percurso ainda se coletam elementos importantes para a estruturação dos recursos humanos, visto que cada passo terá uma consequência e conseqüentemente reflexos na qualidade de vida dos envolvidos (Oliveira e Limongi-França, 2005).

Há uma metodologia desenvolvida pela própria OMS, o WHOQOL-100 (*The quality of life of the world health organization*), que basicamente se trata de um questionário que contém 100 perguntas que avaliam os 6 campos: Físico, psicológico, nível de independência, relações sociais, ambiente e aspectos espirituais (Fleck et al, 1999).

O olhar para as variações que podem preceder alguns estímulos e podem indicar brecha de possíveis investigações de pontos que estão necessitando de um olhar mais observador, por exemplo, em casos situacionais, em relação ao poder de influência da família na tomada de decisões no trabalho, e a compreender determinados passos, como estresse, que pode trazer impacto na tomada de decisão e interferir no ambiente (Paschoal e Tamayo, 2005).

Silva e Marchi (1997), correlacionam que quanto mais engajado e valorizado o indivíduo se sente, mais suas atitudes serão positivas, melhorando o comprometimento, automaticamente diminuindo possível grau de estresse no ambiente de trabalho, impactando de forma positiva em níveis de absenteísmo e conseqüentemente rotatividade.

Siqueira e Padovam (2008), relatam que no trabalho o fator da tentativa de transformar um fluxo de rotina em uma experiência de atividade laboral, onde

através de habilidades específicas, desenvolvem, estabelecem metas, integram feedbacks claros e agilidade, pode-se causar no trabalhador uma experiência positiva e diferenciada, assemelhando até a uma atividade que ele goste muito de fazer rotineiramente e que nem se dá conta, causando repercussão positiva na vida do indivíduo.

A correlação de estar comprometido com o conceito de bem-estar no trabalho, pode ser visualizado a partir do momento em que é baseado em experiências que trazem prazer e somam de forma positiva na visão de relacionamento do indivíduo com a instituição, em outro caso, pode ter o efeito reverso causando frustração e sentimentos negativos, e com isso, refletindo no desempenho da atividade laboral (Siqueira e Padovam; 2008).

Contudo, chega-se a uma preocupação com as experiências vividas, onde, as positivas são as que causam maior resultado para a instituição e o indivíduo, onde a troca mútua traz maior desempenho na produtividade, e para o outro lado, o bem-estar e a satisfação de dever cumprido bem como a prevenção de possíveis patologias (Siqueira e Padovam; 2008).

Com as mudanças da humanidade, a conscientização e a contribuição do avanço tecnológico para propagação do conhecimento, se tornou claro que as pessoas não demonstram interesse apenas em compor o time de uma organização, a mesma precisa se sentir imersa em um ambiente que esteja lhe trazendo qualidade de vida, e as empresas notaram que seu time principal compõe esse diferencial, e isso é a sua vantagem competitiva (Canal, Annette Musse; 2022).

3. ANÁLISE DOS DADOS.

Com base na pesquisa da OMS, capturamos perguntas relacionadas ao tema de trabalho alinhado à qualidade de vida, tendo ao menos uma para cada domínio, assim fazendo a identificação da opinião do colaborador que trabalha em regime híbrido e presencial. Foi disponibilizado o questionário através da plataforma google forms e compartilhado via redes sociais.

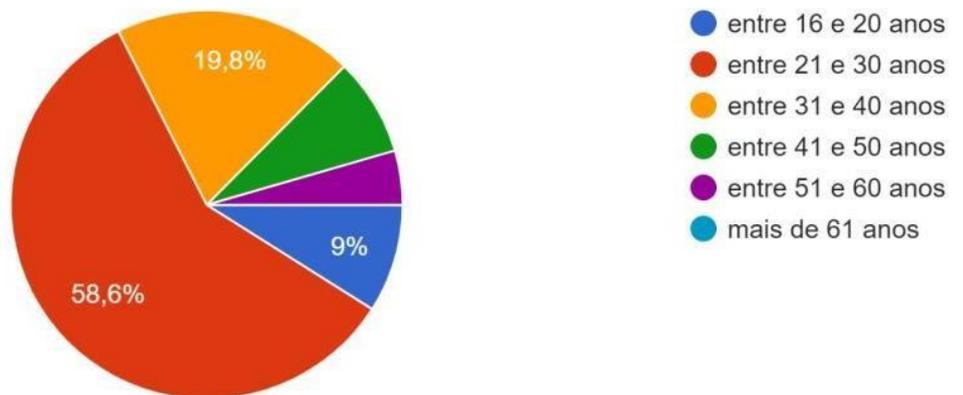
Na pesquisa da WHOQOL existem seis domínios, sendo eles: físico, psicológico, nível de independência, sociais, meio ambiente e crenças pessoais sobre os trabalhadores que atuam em regime híbrido. A partir deste ponto, analisaremos quais foram as respostas dos entrevistados.

3.1. Dados de Dimensionamento

Gráfico 1 - Idade

Idade

111 respostas

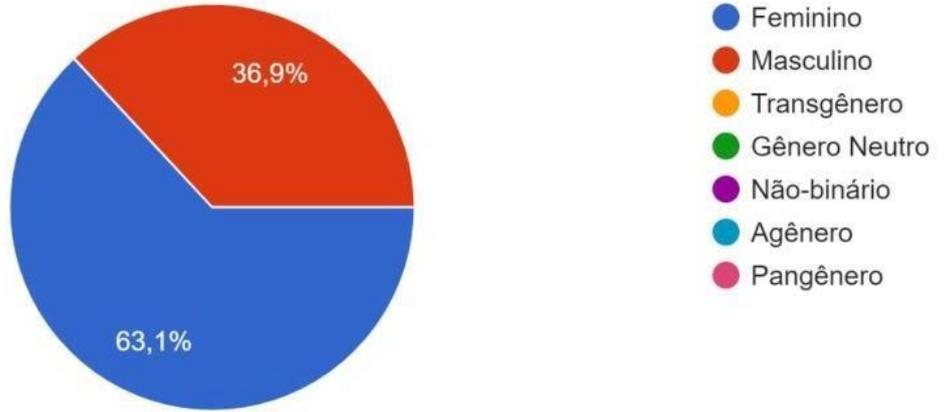


Fonte: Elaboração Própria, 2024.

De acordo com a análise do gráfico acima, foi identificado que o maior percentual de amostras das respondentes têm entre 21 e 30 anos de idade, contando com 58,6% (65 pessoas), e logo atrás temos os com idade entre 31 e 40 anos com 19,8% (22 pessoas).

Gráfico 2 - Gênero

Gênero
111 respostas

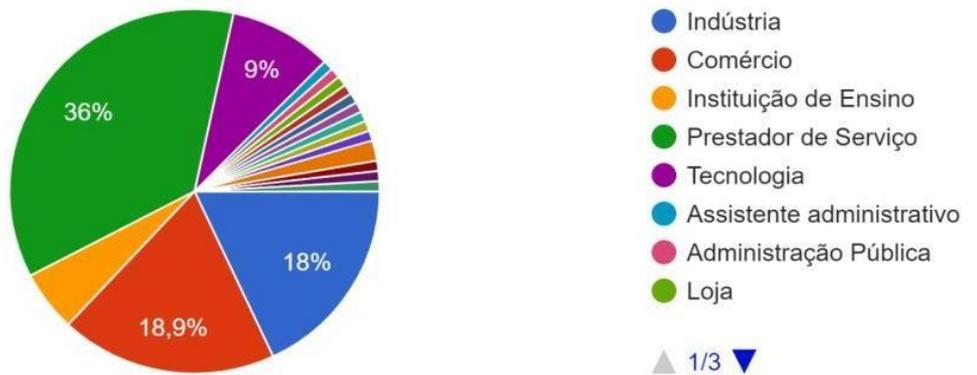


Fonte: Elaboração Própria, 2024.

Seguindo como próximo dado, a porcentagem por gênero segundo a coleta de dados mostra que dos 111 respondentes do questionário, 63,1% (70 pessoas) são mulheres, seguido por 36,9% (41 pessoas) dos homens.

Gráfico 3 - Qual o setor da organização que você trabalha(ou)?

Qual o setor da organização em que você trabalha(ou)?
111 respostas



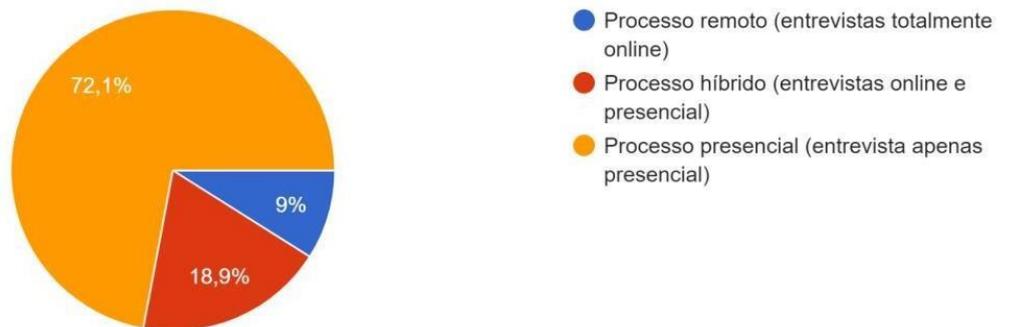
Fonte: Elaboração Própria, 2024.

Dentre todas as modalidades de trabalho, o setor com maior destaque foi o de prestação de serviços, que contou com 36% (39 pessoas), seguido por comércio e indústria com os respectivos 18,9% e 18% (21 e 20 pessoas) respectivamente bem acirrados. Os demais com menor parcela foram: tecnologia (9,0%), instituição de ensino (5,4%), administrativo (2,7%), e os demais todos com 1% cada, sendo respondidos como área da saúde, call center, atendimento clínico, imóveis, recursos humanos, administração pública, construção civil, jurídico, loja e transporte.

Gráfico 4 - Qual foi a sua forma de contratação?

Qual foi a sua forma de contratação?

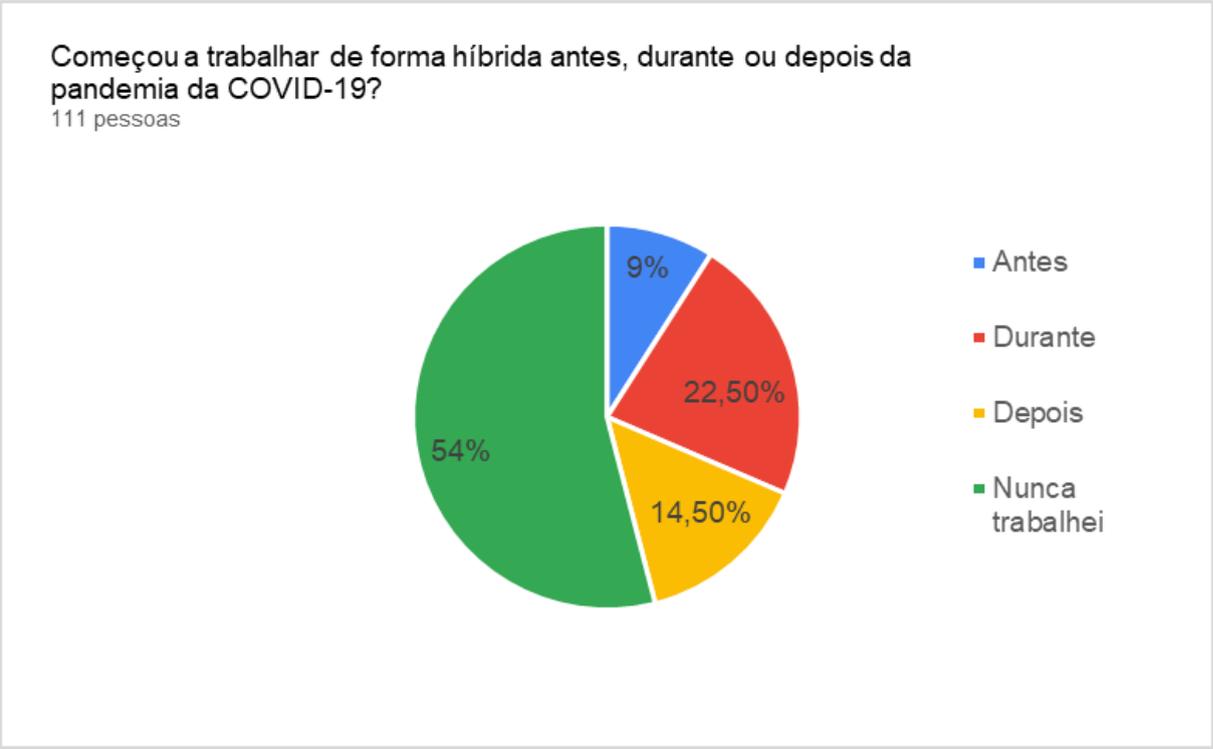
111 respostas



Fonte: Elaboração Própria, 2024.

O processo de contratação dos respondentes foram a maior parte através de processo presencial, contabilizado em 72,1% (80 pessoas) das respostas, seguido por processo híbrido, onde houveram entrevistas online e presencial, com 18,9% (21 pessoas), e por fim, processo de contratação somente remoto, das quais as entrevistas foram realizadas de forma virtual, contando com 9% (10 pessoas) dos dados.

Gráfico 5 - Começou a trabalhar de forma híbrida antes ou depois da pandemia da COVID-19?



Fonte: Elaboração Própria, 2024.

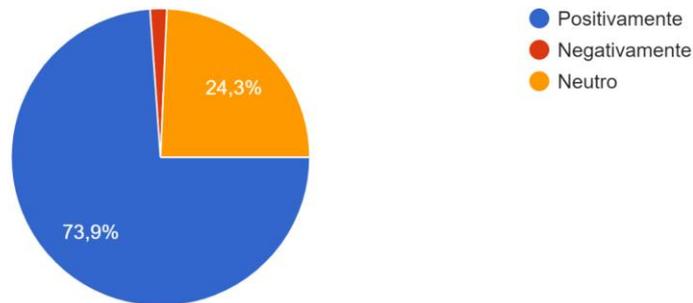
Dos 111 pesquisados, 54% nunca trabalharam de forma híbrida, e 46% dos demais que trabalharam, visto que o cenário necessitava de isolamento social, onde 22,5% trabalharam durante a pandemia, 14,5% depois e 9% trabalharam antes da COVID-19.

3.2. Qualidade de Vida

Gráfico 6 - Para você, trabalhar influencia de que forma na vida pessoal?

Para você, trabalhar influencia de que forma na vida pessoal?

111 respostas



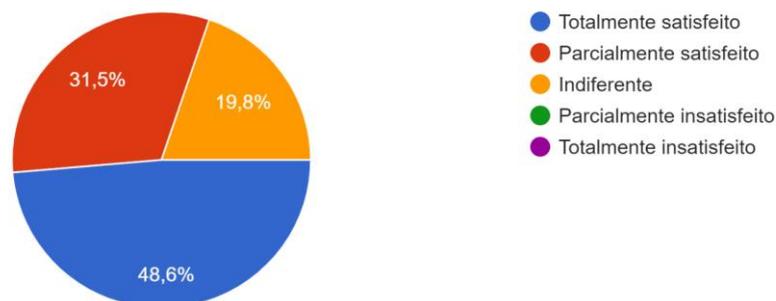
Fonte: Elaboração Própria, 2024.

Segundo dados obtidos, boa parcela das respostas afirmam que trabalhar influencia positivamente a vida pessoal do colaborador 73,9% dos dados (82 pessoas), em contrapartida, 1,8% (2 pessoas) acreditam que pode afetar a vida pessoal negativamente, e 24,3% (27 pessoas) consideram não ter diferença. Segundo Barros, 2010; há influência das mudanças na forma de trabalho contendo vantagens e desvantagens, que são para o funcionário e reflete na empresa, exemplo, no caso do trabalho em casa, o funcionário não tem que enfrentar o deslocamento, trânsito etc, e pra empresa pode ser uma redução de custo com vale transporte.

Gráfico 7 - Qual o seu nível de satisfação com o seu trabalho?

Qual o seu nível de satisfação com o seu trabalho?

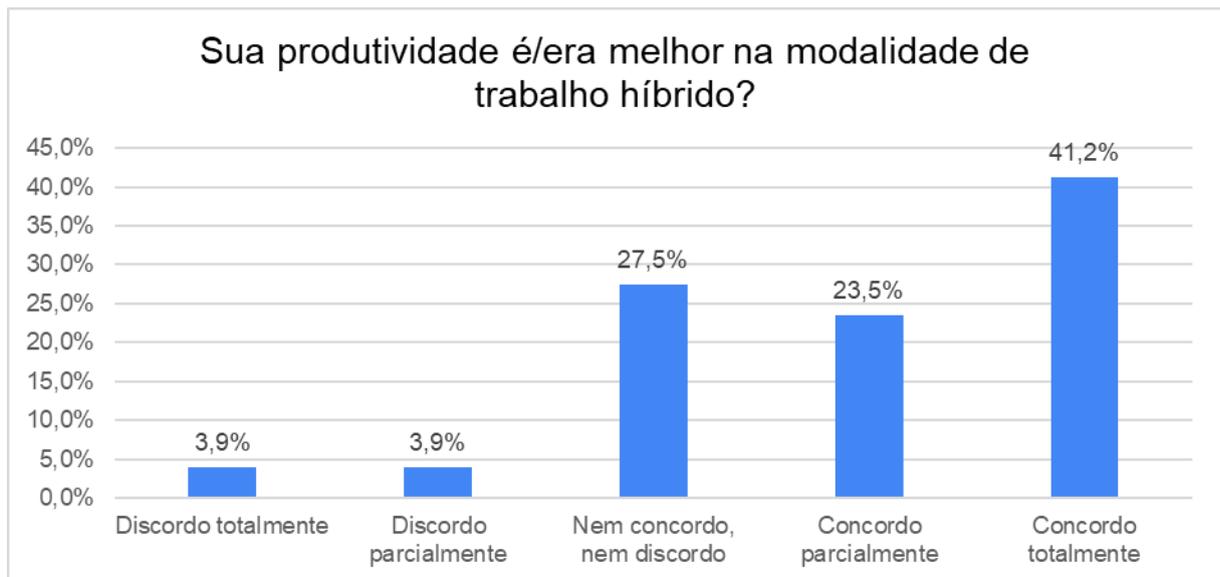
111 respostas



Fonte: Elaboração Própria, 2024.

Segundo análise, 48,5% (54 pessoas) dos trabalhadores consideram que há uma ótima satisfação com o seu trabalho, seguindo abaixo desse percentual, contamos com 31,5% (35 pessoas) com resposta apenas parcialmente satisfeitos, e 19,8% (22 pessoas) seguem com o pensamento de ser indiferente sua satisfação com o trabalho.

Gráfico 8 - Sua produtividade é/era melhor na modalidade de trabalho híbrido?

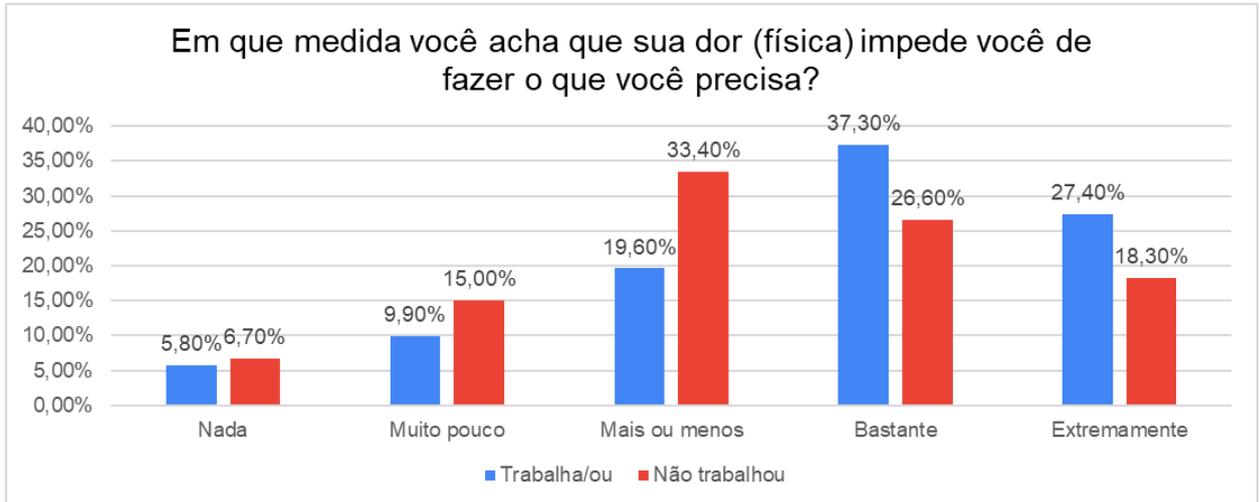


Fonte: Elaboração Própria, 2024.

Dos 111 respondentes, 51 que atuam/atuaram nessa modalidade de trabalho híbrido, tendo como respostas às variáveis **1** - Discordo totalmente, **2** - Discordo parcialmente, **3** - Nem concordo e nem discordo, **4** - Concordo parcialmente e **5** - Concordo totalmente, 64,7% concordam totalmente e parcialmente que a sua produtividade é maior. Já por outro lado, obteve 7,8% dos que afirmam que discordam totalmente e parcialmente que a sua produtividade é/era melhor. Enquanto 27,5% responderam que não houve melhora nem piora na sua produtividade. Barros (2010), nos apresenta que as influências na rotina causam o impacto em sua produtividade, ocasiona um certo nível do senso de responsabilidade e gera um grau de estresse, o que pode resultar em catapultar a um excelente desempenho ou levar a uma enorme queda de desempenho fazendo-o ficar abaixo do esperado.

3.3. Físico - Felicidade ou Satisfação

Gráfico 9 - Em que medida você acha que sua dor (física) impede você de fazer o que você precisa?

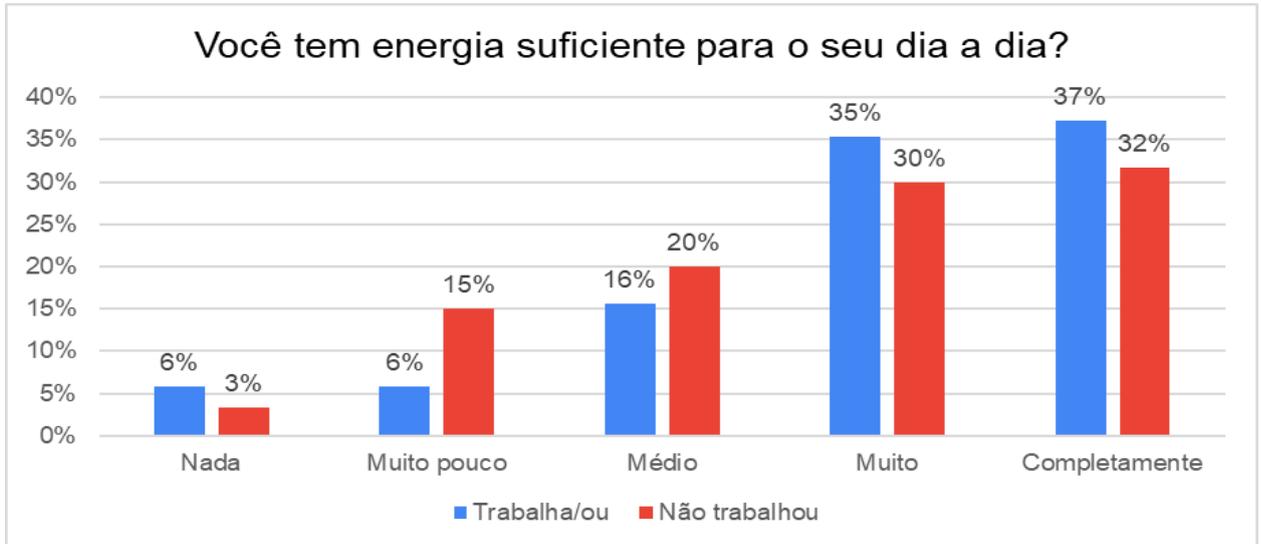


Contabilizado os 111 respondentes, 51 dos que pertencem ao grupo dos que trabalham ou trabalharam na modalidade híbrida mais da metade, com 64,7%, confirmam que a dor física os impede bastante ou extremamente de fazer o que é necessário. Em contrapartida, os que acreditam que a dor física não os impede de nada ou que por muito pouco, contabilizados em 15,7%. Os outros 19,6% não souberam afirmar a proporção que a dor física pode os afetar, respondendo como alternativa mais ou menos.

Em relação às pessoas que não atuam nessa modalidade de trabalho presencial, com 44,9%, acreditam que a dor física os afeta bastante ou de maneira extrema. Em compensação, 21,7% responderam que a dor não os impede de realizar o que é necessário. Com 33,4%, não souberam quantificar se a dor o afeta mais ou menos.

Em relação aos dois lados, pode-se observar através dos dados coletados que as pessoas que trabalham na modalidade híbrida, ao sentirem dores físicas, acreditam que isso os impede de realizar as suas tarefas.

Gráfico 10 - Você tem energia suficiente para o seu dia a dia?

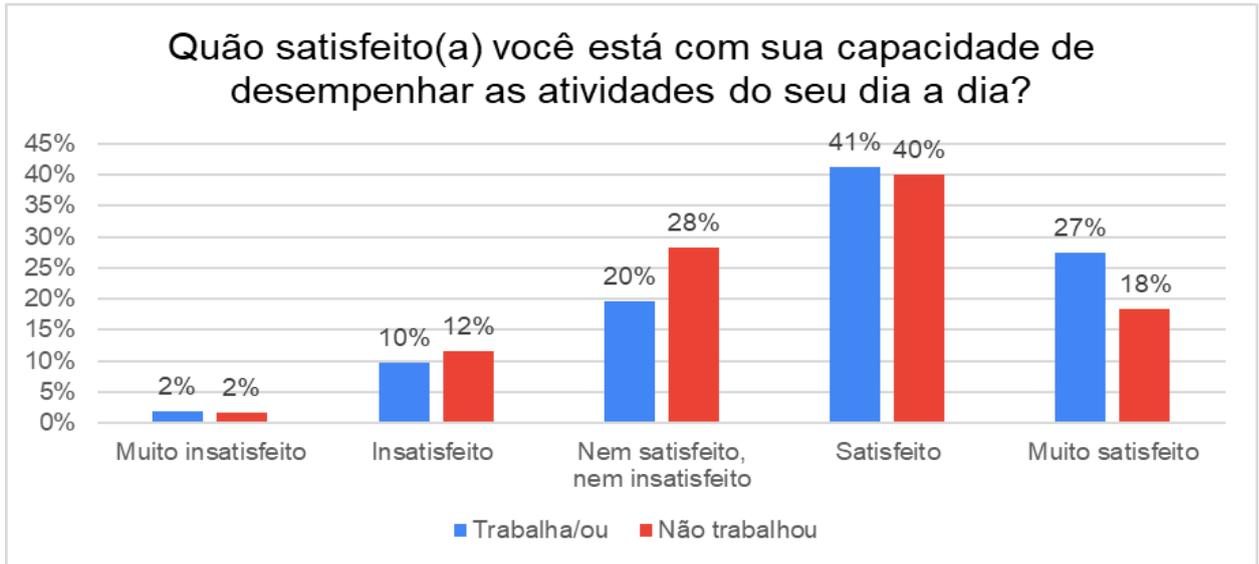


Fonte: Elaboração Própria, 2024.

Ainda sobre o aspecto físico, observa-se através dos dados que 72% das pessoas do grupo que trabalha ou já trabalharam de forma híbrida responderam que tinham energia suficiente para o seu dia, contra 12% que disseram não ter ou ter muito pouca energia, com média energia, teve-se outras 16% que disseram que não sentiram alteração. Já com o grupo que não trabalha nessa modalidade de trabalho, pode-se perceber que 62% têm consciência de ter energia o suficiente para o dia, já 18% informaram que não tem nada ou muito pouca energia e 20% não sentem que falta e nem que sobra energia.

Se compararmos, pode-se observar pelos dados que o grupo que trabalha de forma híbrida demonstrou ter mais energia quando comparado com o grupo que não trabalha cerca de 10% de diferença, e também pode-se ver que os níveis de falta ou baixa de energia são menores, contabilizando 6% se comparado ao do outro grupo.

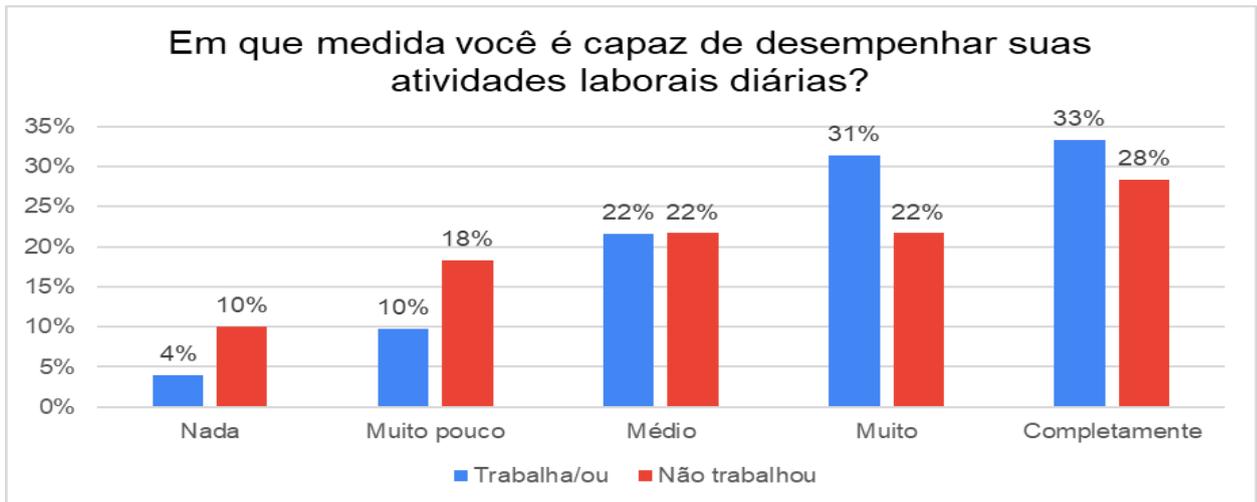
Gráfico 11 - Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade de desempenhar as atividades do seu dia a dia?



Fonte: Elaboração Própria, 2024.

Em relação a satisfação sobre a capacidade em desempenhar as atividades diárias, observa-se que 12% das pessoas do grupo que trabalham ou já trabalharam de forma híbrida responderam que estão insatisfeitos ou muito insatisfeitos, 20% não estão nem satisfeitos e nem insatisfeitos, e por outro lado, observa-se que 68% estão satisfeitos ou muito satisfeitos com essa capacidade. Em contrapartida, o grupo dos que não trabalharam de forma híbrida, boa parte do percentual, contando com 58% tem as pessoas que alegaram estarem satisfeitos ou muito satisfeitos, já sob outro enfoque, tem-se 14% de insatisfação ou muita insatisfação, e 28% acreditam que não estão nem satisfeitos e nem insatisfeitos com tal capacidade. Portanto, pode-se observar que o grupo dos respondentes que trabalham ou já trabalharam de forma híbrida tende a mostrar um nível maior de satisfação em comparação com o grupo dos que não trabalham nessa modalidade, e também é destacado que eles se sentem menos insatisfeitos visto aos resultados dos que não trabalham de forma híbrida.

Gráfico 12 - Em que medida você é capaz de desempenhar suas atividades laborais diárias?



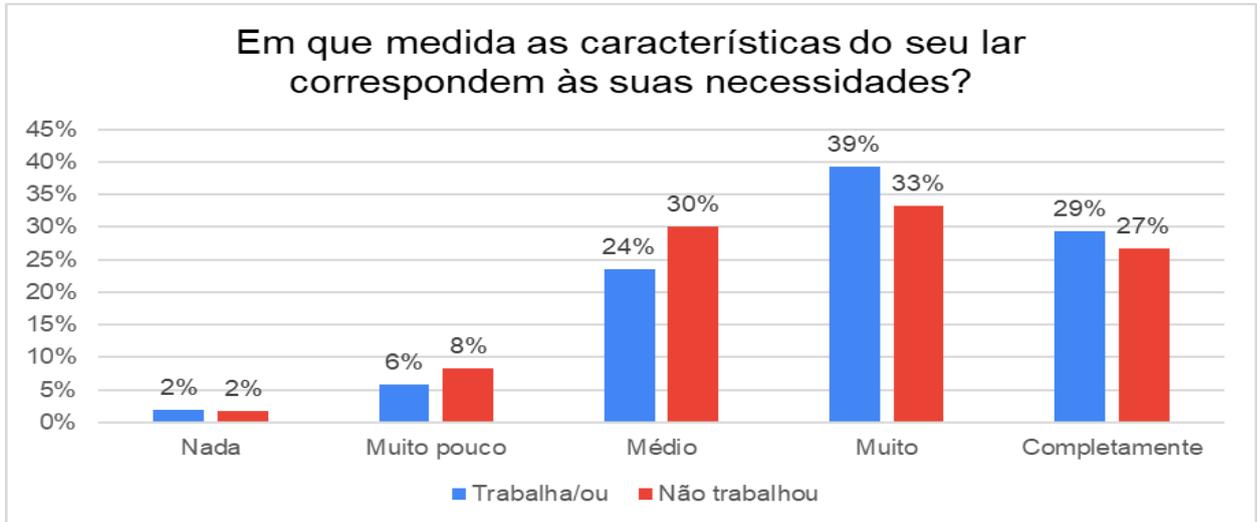
Fonte: Elaboração Própria, 2024.

Uma parte considerável das pessoas que atuam no modelo híbrido, em dados, 64% responderam que são capazes de desempenhar por completo suas atividades laborais, já 14% dos que responderam informaram que tem uma certa dificuldade onde afirmaram não ter nada ou tem muito pouca capacidade de cumprir com as atividades, e já a outra parcela, os 22% estiveram na média. Já o grupo das pessoas que não atuam nessa modalidade, têm 50% respondendo que conseguem cumprir e são capazes de desempenhar suas atividades, contra 28% que se julgam não capazes ou muito pouco capazes de cumprir sua jornada laboral diária, e 22% consideraram como média a sua capacidade de desempenhar as suas atividades.

Em comparação aos dois grupos, há uma disparidade em relação na medida de aumento da capacidade de cumprir as atividades laborais, contando com 14% quando comparado ao grupo que não trabalha desta forma. Sob a perspectiva de pouca ou muito pouca capacidade, observa-se que o grupo das pessoas que trabalham de forma híbrida também levam vantagem visto que seu percentual é menor. E não pode-se deixar de observar que em ambos os casos 22% afirmaram estar na média em cumprir suas jornadas diárias.

Nível de Independência

Gráfico 13 - Em que medida as características do seu lar correspondem às suas necessidades?

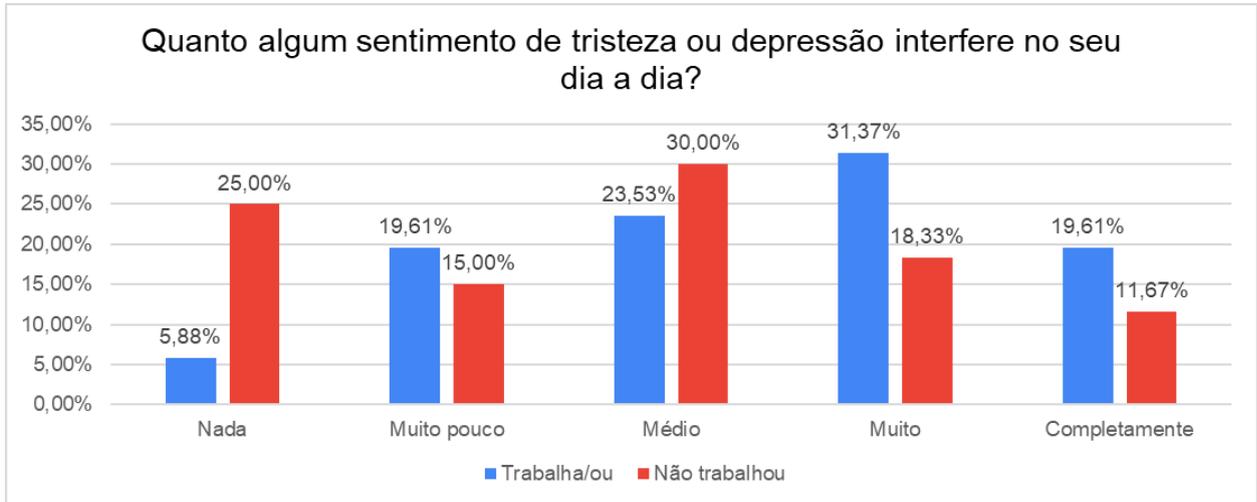


De acordo com a análise de dados, para aqueles que trabalham ou trabalharam de forma híbrida, observa-se que a maioria, contabilizado em 68%, está satisfeita ou completamente satisfeita com a correspondência das características do lar mediante as necessidades. Uma parcela menor, 24% expressa nível de satisfação médio, enquanto apenas 8% sente que seu lar corresponde muito pouco e nada. Já os que não trabalham, a maioria, com 60% está satisfeita ou muito satisfeita, 30% está com nível de satisfação médio, e apenas uma minoria com 10% se sente muito pouco satisfeito ou quase nada.

No modelo de trabalho híbrido se tem uma diferença de 8% em medida das características do lar corresponderem às suas necessidades. Com baixa medida às características do lar, os dois modelos apresentam resultados parecidos.

3.4. Psicológico - Satisfeito, Feliz ou Bem

Gráfico 14 - Quanto algum sentimento de tristeza ou depressão interfere no seu dia a dia?



Fonte: Elaboração Própria, 2024.

Aqui nesta questão, o grupo das pessoas que atuam na modalidade híbrida apresentam uma tendência em ter seu dia afetado muito ou completamente em caso de sentimentos negativos chegarem, contando com 50,98% segundo a coleta de dados, os outros 25,49% informaram que não tem, ou se tiver, influência em pouca medida. No grupo dos que não trabalham nessa modalidade, 40% afirma em respostas que não afetam nada ou muito pouco, 30% dizem que tem relevância média o sentimento para o seu dia, e seguido por muito ou completamente os outros 30%. Em comparação às pessoas que trabalham em outra modalidade, que não o híbrido, são menos afetadas pelos sentimentos de tristeza e depressão, totalizando quase 21% de diferença.

Gráfico 15 - Quão satisfeito(a) você está com o apoio que você recebe da sua família e amigos?



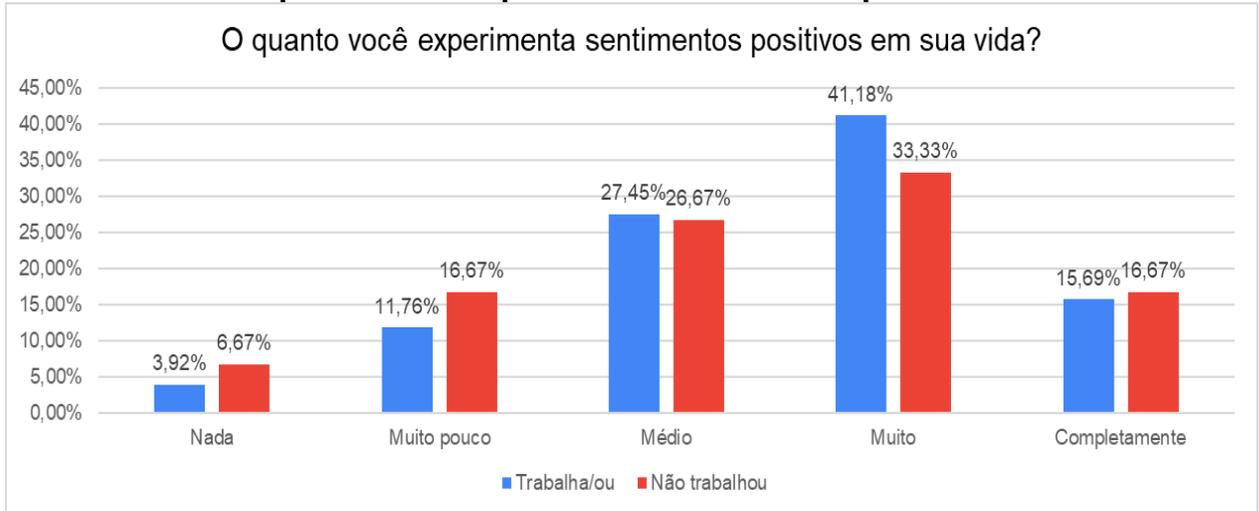
Fonte: Elaboração Própria, 2024.

A maioria das pessoas que trabalham ou já trabalharam de forma híbrida está satisfeita com o apoio que recebem de sua família e amigos, pois houve um percentual de 84,32% o que mostrou que estão muito satisfeitos visto em relação ao percentual total. Enquanto apenas 11,76% estão neutros, nem satisfeitos e nem insatisfeitos, e há uma pequena porcentagem de 3,92% que indicou estar insatisfeita. Já as pessoas que não trabalham de forma híbrida, houveram 83,33% das pessoas que responderam que se sentem satisfeitas, e a porcentagem de pessoas que não estão nem satisfeitas nem insatisfeitas é de 15,00%, e 1,67% que estão insatisfeitos.

Esses resultados demonstram que as pessoas que trabalham de forma híbrida e as que não trabalham têm um suporte de suas famílias e amigos, o que contribui positivamente para sua experiência de trabalho, porém as pessoas que trabalham de forma híbrida podem sentir uma maior valorização desse apoio, mesmo que em parcela pequena, sendo superior em apenas 0,99%, devido à necessidade de equilibrar múltiplos ambientes de trabalho.

3.5. Sociais

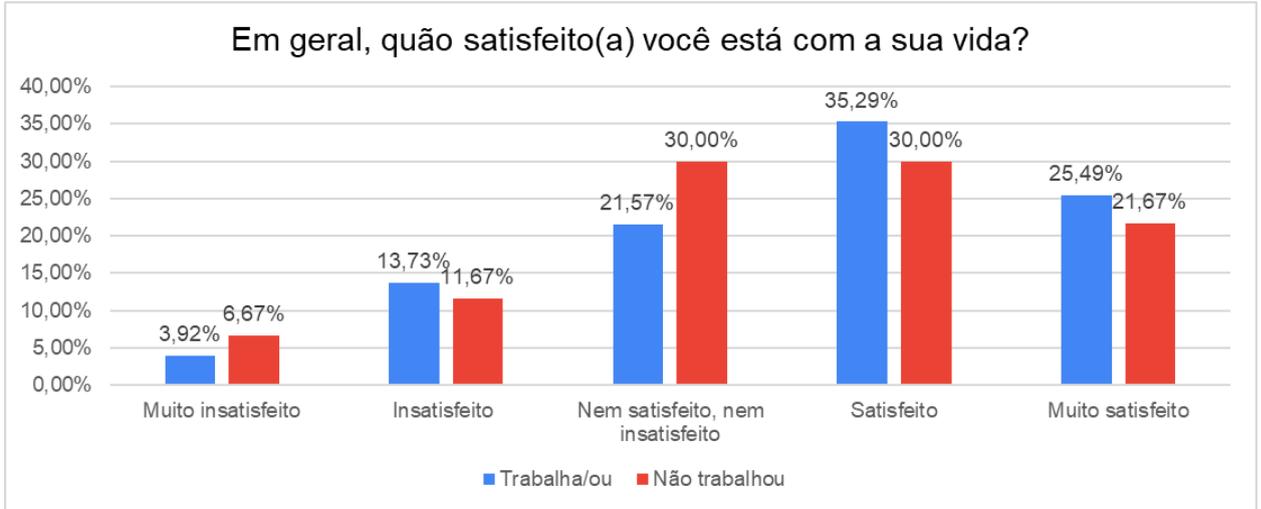
Gráfico 16 - O quanto você experimenta sentimentos positivos em sua vida?



Fonte: Elaboração Própria, 2024.

A porcentagem de pessoas trabalham de forma híbrida e que experimentam muito ou completamente dos sentimentos positivos em sua vida, é a somatória de mais da metade, contando com 56,87%; já os que tendo nada ou muito pouco sentimentos positivos, soma-se 15,68%, e os que experimentam de forma média, foi contabilizado em 27,45%. Sobre as pessoas que não trabalham de forma híbrida, os que experimentam muito ou completamente dos sentimentos positivos contam com metade do percentual, sendo de 50%, e os que tendo nada ou muito pouco desses sentimentos positivos, soma-se em 23,34%. De forma média, tem 26,67%. Com relação a questão de experimento desses sentimentos positivos, as pessoas que trabalham de forma híbrida levam vantagem sobre esses sentimentos positivos, com 6,85% a mais que os que não atuam nessa modalidade de trabalho.

Gráfico 17 - Em geral, quão satisfeito(a) você está com a sua vida?

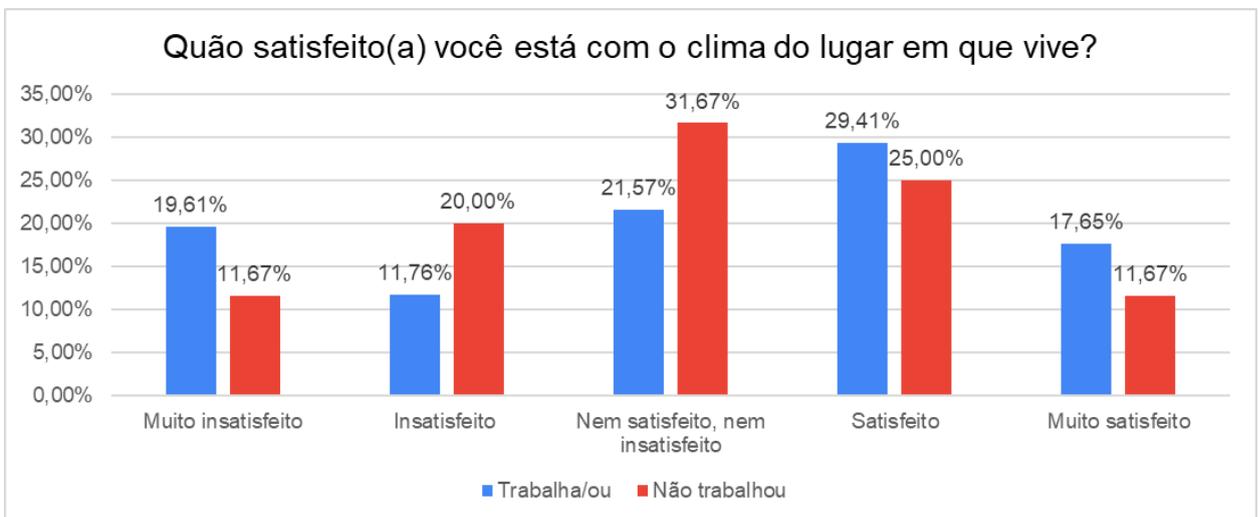


Fonte: Elaboração Própria, 2024.

De modo geral, os trabalhadores da modalidade híbrida estão mais satisfeitos ou muito satisfeitos, somando-se em 60,78%, com a sua vida do que os trabalhadores de outros regimes de trabalho, que somou-se em 51,67%. Já o percentual de insatisfação para os trabalhadores que atuam no regime híbrido foi de 17,65%, enquanto dos outros modelos de trabalho foi de 18,34%, onde o trabalho híbrido levou vantagem mais uma vez sobre a satisfação com a sua vida.

3.6. Meio Ambiente - Trabalho

Gráfico 18 - Quão satisfeito(a) você está com o clima do lugar em que vive?

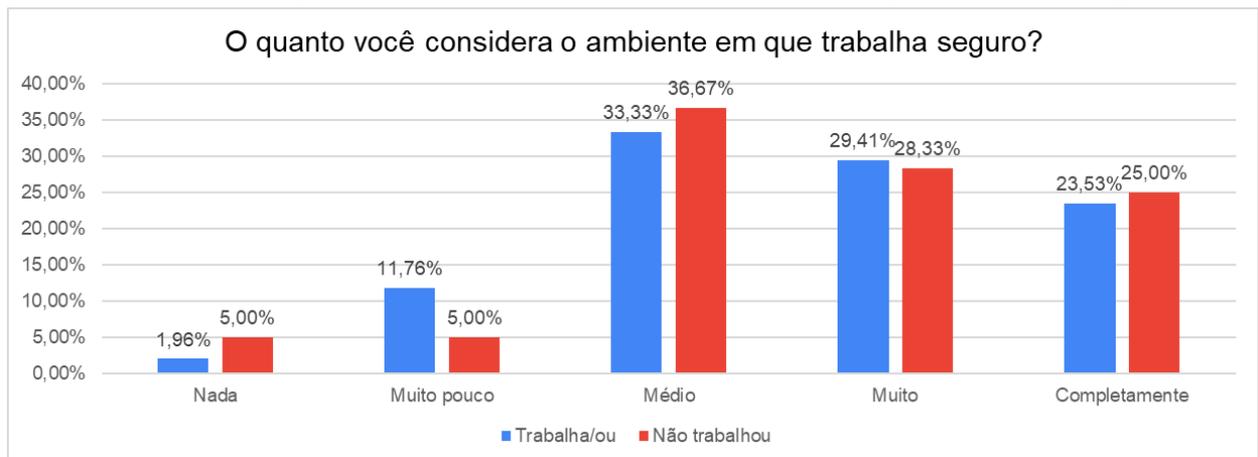


Fonte: Elaboração Própria, 2024.

De acordo com a satisfação com o clima do lugar em que vive, 47,06% dos trabalhadores que atuam ou já atuaram na modalidade de trabalho híbrido, acreditam que estão satisfeitos, e por outro prisma, tem-se 31,37% que consideram que estão insatisfeitos com o clima do lugar em que vivem; como média, 21,57% afirmam estar nem satisfeitos e nem insatisfeitos. Já os trabalhadores de outra modalidade de trabalho, ou que não atuaram no regime híbrido, se tem 36,67% que dizem estar satisfeitos, 31,66% alegam estarem nem satisfeitos e nem insatisfeitos, e com percentual também de 31,67% dizem estarem insatisfeitos com o clima.

Pode-se observar que os trabalhadores do regime híbrido atuam com mais satisfação visto que consideram o lugar em que vivem melhor, tendo com percentual maior que em relação aos que não trabalham nessa modalidade, contabilizados em 10,39%.

Gráfico 19 - O quanto você considera o ambiente em que trabalha seguro?

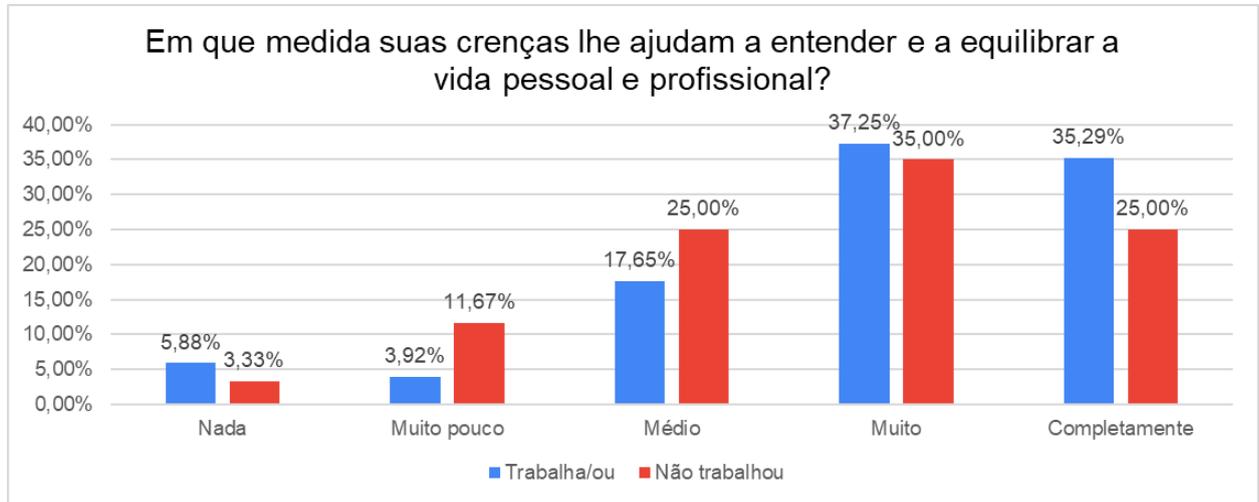


Fonte: Elaboração Própria, 2024.

Com os dados obtidos, foi possível analisar e identificar que 52,94% das pessoas que trabalham de forma híbrida, expressam um nível satisfatório que considera o ambiente de trabalho seguro, 33,34% o consideram mediano, e 13,72% não consideram nada seguro ou muito pouco seguro, visto que as pessoas que não trabalham nesta modalidade de trabalho, 53,33% considera que é seguro o ambiente em que trabalha, 36,67 mediano e 10% qualificam que não é nada seguro ou muito pouco. Comparando as respostas entre aqueles que trabalham ou já trabalharam de forma híbrida e os que não trabalham, os dois grupos se encontram na categoria mediana, mas há uma porcentagem significativa onde ambos se sentem seguros.

3.7. Crenças Pessoais

Gráfico 20 - Em que medida suas crenças lhe ajudam a entender e a equilibrar a vida pessoal e profissional?



A medida que as crenças os ajudam a entender e a equilibrar a vida pessoal e profissional é bem alta, visto que houve uma porcentagem 72,54% das pessoas que trabalham ou já trabalharam de forma híbrida e 60% das pessoas que não trabalham desta forma. Dos que consideraram que ajudam a entender e equilibrar a vida pessoal e profissional de forma mediana, temos 17,66% das pessoas que trabalham ou já trabalharam e 25% das pessoas que não trabalham nesta modalidade de trabalho. Das pessoas que trabalham neste modelo de trabalho híbrido, 9,8% consideram que essa questão não os ajudam, e por outro lado, dos que não atuam nesse modelo, 15% consideram que as crenças não muito os ajudam nesse quesito. Essa comparação mostra que, em geral, a maioria das pessoas em ambos os grupos acredita que suas crenças os ajudam a entender e equilibrar a vida pessoal e profissional, mas há algumas diferenças nas taxas, com uma leve vantagem para aqueles que trabalham de forma híbrida.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

No presente trabalho abordamos a relação do trabalho híbrido alinhado a qualidade de vida dos trabalhadores, onde segundo Brunetti (2020), é uma modalidade de trabalho que traz mais autonomia e pode promover uma forma de acordo e laço maior com o funcionário, já que não necessariamente o trabalhador vai enfrentar a mesma rotina de um mesmo local, pode trabalhar de casa, do escritório, de outras regiões, permeado pelas modalidades de trabalho, presencial e home-office conforme acordo firmado entre as partes.

Chegou-se a algumas constatações após a coleta de dados que os setores que mais tiveram respondentes foram respectivamente os setores de prestação de serviço, comércio e indústria, e com a Geração Y tendo o maior destaque das respostas onde segundo os dados totalizou em 58,6%, seguidos pela geração X com 19,8% do total dos respondentes da pesquisa.

Quanto a problemática de impacto positivo e negativo, chegamos a conclusão de que os respondentes acreditam que trabalhar é uma forma de se obter qualidade de vida, e conforme coleta de dados, as respostas positivas ficaram em torno de 73,9% e isso nos faz chegar a conclusão de que os influencia suas vidas positivamente, em contrapartida, quase não se tiveram respondentes afirmando de forma negativa sobre sua vida e totalizaram as respostas em porcentagem de 1,8%, e houveram as pessoas que relataram que não faz diferença ou que não faz nenhuma mudança significativa, com um percentual de 24,3%. Quanto à percepção dos trabalhadores na qualidade de vida, 80,2%, quase em sua totalidade dos respondentes escolheram as opções positivas de satisfação ou parcialmente satisfeitos, enquanto por outro lado 19,8% responderam que não fazia diferença em sua percepção da qualidade de vida.

A respeito do cumprimento dos objetivos propostos, o de apresentar o conceito que se tornou o trabalho híbrido, conseguimos trazer através dos nossos pesquisados, sendo a média de quase metade das pessoas, onde as mesmas começaram a trabalhar nessa modalidade de trabalho durante a pandemia (22,5%) um número bem expressivo quando comparamos com o antes (9%) e depois (14,5%). Com base na análise realizada, pode-se chegar a conclusão que as pessoas que estão no grupo das que atuam ou atuaram de forma híbrida se sentem bem nessa modalidade de trabalho devido às análises serem sempre um pouco diferentes, favorecendo-os nessa questão. Apresentando somente um ponto de observação, que seria a questão física, onde dores e sentimentos podem afetar o desempenho quando comparados ao outro

grupo dos que não trabalham nessa modalidade, que a porcentagem é menor. O que reforça a teoria de Barros (2010), onde o mesmo diz que se a pessoa é imersa em um ambiente hostil com problemas na comunicação, a probabilidade de ser ter problema no desenvolvimentos das atividades, problemas com relações interpessoal os afetará. O mesmo acontece quando imerso em um ambiente com maior comunicação ou que não tenha que sofrer, como por exemplo, deslocamentos longos, trânsito e etc, a pessoa pode sentir que tenha mais energia para desenvolver suas atividades diárias, e para a empresa também traz benefícios que incluem até redução de gastos nesse modelo de trabalho.

A coleta de dados nos apresentou dados que reforçaram a teoria de Silva e Marchi (1997) que a sensação de pertencimento e que a forma de se encarar a vida e o trabalho podem influenciar no potencial, no engajamento e contaminar o ambiente, e propagar outros colaboradores levando a um clima mais agradável, visto que boa parte das perguntas que relacionamos da pesquisa da OMS para nossa coleta de dados estavam em parcialmente satisfeitas, com exceção de alguns casos específicos, como o ambiente seguro e a relação ao quanto de sentimentos e sensações tristes influenciam no desenrolar e desempenho do dia a dia.

Este trabalho foi muito importante para nosso aprofundamento no tema, pois conseguimos de forma satisfatória chegar a um veredito das questões que havíamos pensado no começo, e reforçar que o trabalho híbrido mesmo após o fim da pandemia ainda está em pleno funcionamento e seguindo seu curso conforme o mercado demanda e tendo a sua parcela, mesmo que pequena, de crescimento constante.

REFERÊNCIAS

- ALLEN, T. D. G.; BRYANT, P. C.; VARDAMAN, J. M. **Desafios na manutenção da coesão da equipe: uma perspectiva de liderança.** *Journal of Management Studies*, v. 52, n. 4, p. 531-566, 2015.
- ALLEN, T. D. G.; GOLDEN, Timothy D.; SHOCKLEY, Kristen M. **Telework: Outcomes and Facilitators for Employees.** In: ALLEN, Tammy D.; EBY, Lillian T.; SHOCKLEY, Kristen M. (eds.). *The Oxford Handbook of Work and Family*. New York: Oxford University Press, p. 331-348, 2016.
- ALLEN, T. D. G. **Impacto do isolamento social no bem-estar dos funcionários: implicações para a saúde mental no local de trabalho.** *Journal of Occupational Health Psychology*, v. 25, n. 2, p. 127-137, 2020.
- AMARAL, D. J.; SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. **Relações entre percepção da estrutura organizacional e bem-estar de profissionais de uma empresa em processo de privatização.** In: RIBEIRO, J.; LEAL, I. (Orgs.). *Actas do 5º Congresso Nacional de Psicologia da Saúde*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, p. 671-677, 2004.
- BARROS, Alexandre Moço; SILVA, José Roberto Gomes da. **Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil.** *Cadernos EBAPE.BR*, v. 8, n. 1, p. 71-91, 2010.
- BLOOM, Nicholas; LIANG, James; ROBERTS, John; YING, Zhichun Jenny. **Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment.** *The Quarterly Journal of Economics*, v. 130, n. 1, p. 165-218, 2015.
- BOWDITCH, James L. **Elementos do comportamento organizacional.** Tradução de José Henrique Lamendorf. São Paulo: Pioneira Thomson, 305 p, 2002.
- BRASIL. Decreto-Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, **para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos.**
- BRASIL. Decreto-Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera Consolidação das Leis do Trabalho.**
- BRIDI, Maria Aparecida et al. **O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19.** Curitiba: Universidade Federal do Paraná, Paraná, Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade, 2020.
- BRUNETTI, Alexandre Augusto. **A pandemia: home office, conferências e os desafios profissionais.** *Revista Ubiquidade*, Jundiáí, v. 3, n. 2, p. 51-60, 2020.
- CANAL, Annette Musse. **As repercussões dos diferentes formatos de trabalho na qualidade de vida no trabalho: um estudo em empresa do setor de defesa.** Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação), Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2022.

- CHIAVENATO, Idalberto. **Remuneração, benefícios e relações de trabalho: como reter talentos na organização.** São Paulo: Manole, 2009.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa.** São Paulo: Manole, 2009.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de Recursos Humanos: Fundamentos Básicos.** 7. ed. São Paulo: Manole, 2009.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos: o capital humano das organizações.** 9. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.
- CROSS, Rob; GRANT, Adam; REBELLON, Maria. **Collaborative Overload.** *Harvard Business Review*, 2016. Disponível em: <https://www.robcross.org/wp-content/uploads/2021/04/HBR-Collaborative-Overload.pdf>. Acesso em: 07 abr. 2024.
- DA PIEVE, Denise Ribeiro da Fonseca; CARLOTO, Andréa Fão. **Da pandemia da Covid-19 ao avanço da racionalidade neoliberal sobre o trabalho.** *Brazilian Journal of Development*, v. 7, n. 2, p. 12442-12453, 2021.
- DEL MASSA, Heloá Cristina Oliveira; DAMIAN, Ieda Pelogia Martins; VALENTIM, Marta Lígia Pomim. **Competência em informação no apoio à Gestão do Conhecimento.** *Informação & Sociedade*, v. 28, n. 1, 2018.
- ELOY, E. B. **Teletrabalho: o avanço das tecnologias sobre as relações de trabalho. 2021.**
- ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (ENAP). **Frontend - "O futuro do Trabalho"**. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=4UFYknTfalQ>. Acesso em: 17 fev. 2024.
- FERREIRA, Isadora Silva; MANTOVANI, Camila Maciel Campolina Alves. **Organizações em movimento: relações e práticas profissionais no contexto de trabalho remoto**, v. 8, n. 2, 2019.
- FRANÇA, A. C. L.; RODRIGUES, A. L. **Stress e trabalho: guia básico com abordagem psicossomática.** São Paulo: Atlas, 1997.
- FLECK, Marcelo Pio de Almeida et al. **Aplicação da versão em português do instrumento de avaliação da qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL 100).** *Revista Saúde Pública*, São Paulo, v. 33, 1999.
- GASQUE, Kelley Cristine Gonçalves Dias; COSTA, Sely Maria de Souza. **O pensamento reflexivo no letramento informacional nas pesquisas de pós-graduação.** *Comunicação da Informação, Gestão da Informação e Gestão do Conhecimento*, 2018.
- GIBBS, A. **Maintaining Organizational Culture Cohesion in Remote Work Environments.** *Journal of Remote Work*, v. 12, n. 3, p. 45-58, 2017.
- GONÇALVES, Guilherme da Silva; MOREIRA, João Padilha; STEFFEN, Mario Oscar. **Como trabalhar em tempos de COVID-19.** *Seminário de Tecnologia, Gestão e Educação*, v. 2, n. 2, 2020.

JIN, L.; KOLB, C.; JIA, L. **Challenges of Virtual Teams: A Literature Review. In: Proceedings of the International Conference on Management Science and Engineering Management**, 2016.

MENDES, D. C.; HASTENREITER FILHO, H. N.; TELLECHEA, J. **A realidade do trabalho home office na atipicidade pandêmica**. Revista Valore, v. 5, p. 160-191, 2020.

MINAYO, Maria Cecília de Souza; HARTZ, Zulmira Maria de Araújo; BUSS, Paulo Marchiori. **Qualidade de vida e saúde: um debate necessário**. Ciência & Saúde Coletiva, Rio de Janeiro, v. 5, n. 1, 2000. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-81232000000100002>. Acesso em: 09 abr. 2024

MIRANDA, Roberto Campos da Rocha; COSTA, Sely Maria de Souza. **Gestão do conhecimento estratégico: metodologia e aplicações**. 2018.

MESSENGER, J. C.; GSCHWIND, L. **Causar estresse durante a atividade laboral e afetar negativamente o rendimento e a qualidade desejada dos resultados**. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, v. 29, n. 5, p. 913-915, 2016.

NASCIMENTO, Paulo Tromboni et al. **Visão sistêmica da gestão na e após a Coronacrise: recomendações para a gestão do teletrabalho**. 2020.

OLIVEIRA, Maria Cleidia Klein et al. **Gestão de equipes que atuam em home office: desafios reais em ambientes de trabalho virtuais**. 2019.

OLIVEIRA, M. T. D.; LUZ, L. P. D. **Um novo normal? A adoção do estilo híbrido pelas empresas de tecnologia pós pandemia do COVID-19**. 2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL. **OMS e OIT publicam novas diretrizes sobre saúde mental no trabalho**. 19 out. 2021. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/201450-oms-e-oit-publicam-novas-diretrizes-sobre-sa%C3%BAde-mental-no-trabalho#:~:text=Novas%20diretrizes%20globais%20da%20Organiza%C3%A7%C3%A3o%20Mundial%20da%20Sa%C3%BAde,e%20outros%20fatores%20que%20criam%20ang%C3%BAstia%20no%20trabalho>. Acesso em: 07 abr. 2024.

OLSON, Gary M.; OLSON, Judith S. **Distance Matters. Human-Computer Interaction**, v. 15, n. 2, p. 139-178, 2000. Disponível em: <https://www.ics.uci.edu/~corps//phaseii/OlsonOlson-DistanceMatters-HCIJ.pdf>. Acesso em: 06 abr. 2024.

PIAI, Bruno. **O 'pós-pandemia' chegou. O trabalho híbrido tende a manter sua força?** RHPRAVOCE, 18 de abril de 2022. Disponível em: <https://rhpravoce.com.br/redacao/o-pos-pandemia-chegou-o-trabalho-hibrido-tende-a-manter-sua-forca/>. Acesso em: 07 abr. 2024.

PASCHOAL, Tatiane; TAMAYO, Álvaro. **Impacto dos valores laborais e da interferência família-trabalho no estresse ocupacional**. Psicologia: Teoria e Pesquisa, vol. 21, no. 2, p. 173-180, 2005. ISSN 0102-3772.

SILVA, Marco Aurélio Dias da; MARCHI, Ricardo de. **Saúde e qualidade de vida no trabalho**. São Paulo: Best Seller, 1997.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias; PADOVAM, Valquiria Aparecida Rossi. **Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho.** Psicologia: Teoria e Pesquisa, jun. 2008, vol. 24, no. 2, p. 201-209. ISSN 0102-3772.

SLACK. ***The State of Remote Work: The Future of Work is Here.*** 2021. Disponível em: <https://slack.com/state-of-remote-work-2021>. Acesso em: 20 maio 2024.

USP. **Modelo híbrido de trabalho chegou para ficar.** Jornal da USP, 2024. Disponível em: <https://jornal.usp.br/atualidades/modelo-hibrido-de-trabalho-chegou-para-ficar/>. Acesso em: 5 mar. 2024.

VINER, R. M. et al. ***School closure and management practices during coronavirus outbreaks including COVID-19: a rapid systematic review.*** The Lancet Child & Adolescent Health, v. 4, n. 5, p. 397-404, 2020. Disponível em: [https://www.thelancet.com/journals/lanchi/article/PIIS2352-4642\(20\)30095-X/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lanchi/article/PIIS2352-4642(20)30095-X/fulltext). Acesso em: 5 mar. 2024.

ZIVIANI, Fabricio et al. **O impacto das práticas de gestão do conhecimento no desempenho organizacional: um estudo em empresas de base tecnológica.** Perspectivas em Ciência da Informação, v. 24, n. 1, p. 61-83, 2019.

ZENDESK. **Modelo de trabalho híbrido, vantagens, urgências e tendências.** Zendesk, 24 de novembro de 2023. Disponível em: <https://www.zendesk.com.br/blog/modelo-trabalho-hibrido/>. Acesso em: 07 de abril de 2024.

WHOQOL GROUP. ***The World Health Organization Quality Life Assessment (WHOQOL). Position paper from the World Health Organization.*** Social Science & Medicine, v. 41, n. 10, 1995.

APÊNDICE A - RELATÓRIO DAS ATIVIDADES E CARGA HORÁRIA DO TG II

Aluno (a): Adriéli Fernanda Moreira de Moraes R.M.: 2960892123032
 Aluno (a): Denise Silva de Souza R.M.: 2960892123034
 Aluno (a): Matheus Aparecido da Costa R.M.: 2960892123028

Dia e Horário da Orientação: Às segundas-feiras das 20h40 às 20h50
 Título do Trabalho: Relação do Trabalho Híbrido e a Qualidade de Vida
 Professor(a) Orientador(a): Douglas de Matteu

ATIVIDADES REALIZADAS

1	Introdução	10 h
2	Pesquisa bibliográfica.....	10 h
3	Fundamentação Teórica.....	30 h
4	Análise dos Dados	15 h
5	Conclusão	5 h
6	Total de horas despendidas com o Trabalho de Graduação.....	80 h

Assinatura do(a) aluno(a)

Assinatura do(a) Prof.(a) Orientador

Assinatura do(a) aluno(a)

Assinatura do(a) aluno(a)

Sumaré, Junho, de 2024