

CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA
ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL IRMÃ AGOSTINA
CURSO TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO

Ana Luiza Moisés de Freitas

Matheus Cardoso de Sousa

Myrla Salomão Figueiredo

Thiago Pereira de Souza

**JORNADA LABORAL HÍBRIDA: UMA ANÁLISE SOBRE SEUS
BENEFÍCIOS**

São Paulo – SP

2024

Ana Luiza Moisés de Freitas

Matheus Cardoso de Sousa

Myrla Salomão Figueiredo

Thiago Pereira de Souza

JORNADA LABORAL HÍBRIDA: UMA ANÁLISE SOBRE SEUS BENEFÍCIOS

Desenvolvimento do Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Escola Técnica Estadual Irmã Agostina, orientado pelo Prof. Nilton de Vales Santos.

São Paulo – SP

2024

RESUMO

Os novos arranjos tecnológicos, econômicos e sociais produziram diferentes modificações no exercício do trabalho, comunicação e gerenciamento. Entre as novas formas de trabalho surgidas no último século está a jornada *home office*, serviço realizado a partir da própria residência e a jornada híbrida, trabalho onde parte da jornada é presencial na sede da empresa e a outra é feita de forma remota na comodidade da própria casa. A presente pesquisa se propõe a analisar os benefícios e os desafios sobre a adoção da jornada híbrida de trabalho sob a perspectiva dos profissionais que tiveram o contato com a modalidade de trabalho. Trata-se de uma pesquisa aplicada, de natureza quantitativa. A amostra é composta por 112 participantes que responderam um questionário com perguntas de múltipla escolha. Os resultados principais apontam que os participantes, em sua maioria, apresentam descontentamento e críticas tanto para o trabalho presencial quanto ao teletrabalho. Assim, é necessário discorrer sobre um novo conceito que esteja de acordo com as necessidades do colaborador.

Palavras-chave: Comunicação, Mobilidade, Tecnologias, Trabalho Presencial e Trabalho Remoto.

ABSTRACT

The new technological, economic and social arrangements have produced different changes in the exercise of work, communication and management. Among the new forms of work that have emerged in the last century are the home office journey, a service carried out from one's own home, and the hybrid journey work where part of the journey is in person at the company's headquarters and the other is carried out remotely in the comfort of the own house. This analysis aims to analyze the benefits and challenges of adopting hybrid working hours from the perspective of professionals who have had contact with the work modality. This an applied reseach, quantitative in nature. The sample consists of 112 participants who answered a questionnaire with multiple choice questions. The main results indicate that the majority of participants are dissatisfied and critical of both In-person work and teleworking. Therefore, it its necessary to discuss a new concept that meets the employee's needs.

Keywords: Communication, Mobility, Technologies, In-person Work and Remote Work.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Faixa etária dos participantes	17
Figura 2 - Gênero dos participantes.....	18
Figura 3 - Meio de transporte dos participantes	18
Figura 4 - Tempo gasto ao trabalho dos participantes.....	19
Figura 5 - Tempo gasto de trajeto para enriquecimento pessoal dos participantes.....	20
Figura 6 - Produtividade no trabalho presencial dos participantes	20
Figura 7 - Importância da interação com os colegas de trabalho na visão dos participantes	21
Figura 8 - Modalidade de trabalho e sua interferência na promoção de cargos na visão dos participantes	22
Figura 9 - Modalidade <i>home office</i> implica diretamente na comunicação entre colegas e líderes de equipe na visão dos participantes	22
Figura 10 - Modelo de trabalho ideal para os participantes	23

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)

Recursos Humanos (RH)

Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC)

Sumário

1. INTRODUÇÃO	8
2. JUSTIFICATIVA	8
3. OBJETIVOS	9
3.1.1. Objetivo Geral.....	9
3.1.2. Objetivo Específico	9
4. REFERENCIAL TEÓRICO	10
4.1. Mobilidade.....	10
4.2. Trabalho Presencial.....	11
4.2.1. Vantagens do Trabalho Presencial.....	12
4.2.2. Desvantagens do Trabalho Presencial.....	13
4.3. Trabalho Remoto.....	13
4.3.1. Vantagens do Trabalho Remoto.....	14
4.3.2. Desvantagens do Trabalho Remoto.....	15
4.4. Lei 13.467 de 13 de julho de 2017.....	15
5. MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA	16
5.1. Tipologia e descrição geral da pesquisa.....	16
5.2. Caracterização	16
5.3. População e Amostra	16
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	24
REFERÊNCIAS	25
APÊNDICE A – Faixa Etária	27
APÊNDICE B – Gênero	27
APÊNDICE C – Meio de Transporte	28
APÊNDICE D – Tempo Gasto ao Trabalho.....	28
APÊNDICE E – Tempo Gasto de Trajeto para Enriquecimento Pessoal.....	29
APÊNDICE F – Produtividade no Trabalho Presencial.....	29
APÊNDICE G – Importância da Interação com os Colegas de Trabalho	30
APÊNDICE H – Modalidade de Trabalho e sua Interferência na Promoção de Cargos.....	30
APÊNDICE I – Modalidade <i>Home Office</i> Implica Diretamente na Comunicação Entre Colegas e Líderes de Equipe	31
APÊNDICE J – Modelo de Trabalho Ideal	31

1. INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, o cenário de trabalho experimentou uma transformação significativa devido à crescente adoção do home office e a transição para modelos de trabalho híbridos. Embora essa mudança ofereça flexibilidade e eficiência, também apresenta desafios relacionados a socialização corporativa. Neste contexto, este trabalho se propõe a investigar a interseção complexa entre o sistema híbrido de trabalho e os desafios enfrentados pelas organizações na construção e manutenção de uma cultura corporativa sólida.

Por meio de uma análise aprofundada, examinaremos as vantagens desse modelo de trabalho, bem como os obstáculos que surgem ao promover a colaboração, coesão e socialização entre os membros da equipe. Esta pesquisa visa fornecer insights valiosos para líderes corporativos, profissionais de recursos humanos e todos interessados no futuro do trabalho, ao explorar as nuances da jornada laboral híbrida e seu impacto na dinâmica social das organizações.

2. JUSTIFICATIVA

Nos últimos anos, nota-se a adoção de novos formatos de escalas corporativas, como a jornada híbrida e o home office, em função da evolução da tecnologia na busca da praticidade e da melhoria da produtividade. Diante disso, surge a necessidade do aprofundamento em volta dos dilemas que circulam os benefícios e malefícios de tais jornadas.

Buscamos a análise para compreensão da nova construção dos ambientes organizacionais e quais os impactos para seu funcionamento. O estudo se solidifica principalmente na análise da peça-chave das corporações, seus colaboradores.

A pesquisa sobre a interação social na escala híbrida aborda a importância das relações pessoais, o bem-estar dos colaboradores e principalmente que estes indivíduos não percam a essência da cultura organizacional. Uma vez que, a evolução

da jornada laboral torna crucial o entendimento das relações interpessoais no ambiente corporativo.

O modelo híbrido mais popular no Brasil, adotado por 45% das empresas, é o que compreende dois dias de trabalho no escritório e três dias remotos por semana. Segundo o relatório da consultoria JLL, 14% das empresas entrevistadas preferem o trabalho 100% remoto. A pesquisa foi realizada no final de 2023 com 289 gerentes de RH em empresas sediadas em 13 países (Bruno Pavan, 2024).

3. OBJETIVOS

A seguir, são apresentados os objetivos gerais e específicos do trabalho.

3.1.1. Objetivo Geral

Estudar a importância das relações sociais dentro do mercado corporativo com o objetivo de melhorar o ambiente organizacional e a qualidade de vida do colaborador.

3.1.2. Objetivo Específico

Analisar os desafios da transição da jornada de trabalho presencial para o *Home Office*.

Localizar o ponto de equilíbrio entre qualidade de vida, conforto e produtividade para o colaborador e organização.

Analisar a adaptação dos indivíduos com a tecnologia corporativa para a promoção da interação social entre as equipes.

4. REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção é apresentado o referencial teórico que fundamenta as questões de pesquisa e justifica os objetivos do trabalho. O referencial aborda os conceitos fundamentais da Mobilidade, sobre o Trabalho Presencial e suas Vantagens e Desvantagens, Trabalho Remoto e suas Vantagens e Desvantagens e a Lei 13.467/2017 da CLT.

4.1. Mobilidade

Novas configurações no mundo global imprimem diferentes modificações nos processos de trabalho, rotinas e a gestão da informação. Assim como o trabalho é um produto de diferentes elementos históricos, políticos e sociais e, como objeto de estudo, se encontra em um cenário de diferentes áreas de saber, sujeito a interferências de mudanças em todos seus âmbitos. Os trabalhadores e as organizações, por consequência, precisam se adaptar aos novos modos de desenvolvimento de tarefas, conforme essas surgem e se estabelecem (ANDRADE; RAFALSKI, 2015).

No que tange a mobilidade das cidades para o trabalhador é o ponto crucial para as noções de dignidade socioespacial, e é a expressão da satisfação ou insatisfação de locomoção no espaço. Portanto, como conciliar o direito à vida e as viagens cotidianas entre a casa e o trabalho, que tomam horas e horas? A mobilidade das pessoas é, afinal, um direito ou um prêmio, uma prerrogativa permanente ou uma benesse ocasional? Como há linhas de ônibus rentáveis e outras não, a própria existência dos transportes coletivos depende de arranjos nem sempre bem-sucedidos, e nem sempre claros, entre poder público e as concessionárias. E, para quem necessita acessar espaços mais distantes a partir do marco posicional das residências, o desafio complexifica-se pela necessidade de acessar os transportes para ampliar suas espacialidades para o trabalho (SOUZA, F. D. S. 2021). Por isso, pensar na mobilidade exige transformações nas condições urbanas de vida social, dentre eles a inflexão territorial de investimentos públicos em espaços da cidade desprovidos qualitativamente de serviços sociais, educacionais, culturais, segurança

e de saúde que promovem e garantem a dignidade dos seres humanos e que devem ser amplamente universalizados na dimensão de raça, classe e gênero (BARBOSA, 2015, pp. 180-181 citado por Souza, F. D. S. 2021).

4.2. Trabalho Presencial

O trabalho como o conhecemos está cada vez mais diferente devido à constante mudança no regime as organizações adotam. As novas tecnologias têm vindo a dar-nos a possibilidade de maior flexibilização relativamente ao local de trabalho. Desta forma, o ambiente presencial, que se caracteriza por ser aquele em que os colaboradores se deslocam ao escritório, mantêm o contacto pessoal com os seus colegas de equipe, chefias e clientes e onde passam todo o seu horário laboral, cada vez é menos comum.

O trabalho presencial é normalmente associado ao conceito de *commuting*, pelo facto de a maioria se deslocar para o seu local de trabalho e tendo, desta forma, de despendar tempo a ir de casa até ao escritório (Mattisson, Håkansson & Jakobsson, 2015). Este pode ser considerado um fator negativo neste tipo de regime, no entanto, Patini (2011) considera que o trabalho presencial ao ser uma forma de fortalecer as relações sociais entre os colaboradores e de manter a responsabilidade nas pessoas e de identificação com a empresa e postura no trabalho, pode ser visto como um regime que traz igualmente fatores positivos.

Segundo Jahncke e Hallman (2020) A pesquisa mostra que os escritórios tradicionais de plano aberto muitas vezes causam insatisfação dos funcionários devido a distrações, resultando em menor desempenho no trabalho e níveis de produtividade. Por outro lado, este tipo de escritório é muitas vezes considerado o melhor para trabalho intensivo e concentração quando os funcionários estão localizados em escritórios mais isolados.

4.2.1. Vantagens do Trabalho Presencial

Uma das principais vantagens em relação ao trabalho presencial é a oportunidade de interagir pessoalmente com os colegas. Segundo Moscovici (1994), nas empresas a interação humana ocorre em dois níveis simultâneos e interdependentes:

“O nível da tarefa é o que podemos observar, que é a execução das atividades individuais e em grupos. Já o socioemocional refere-se às sensações, aos sentimentos que são gerados pela convivência. Se esses sentimentos são positivos, o nível da tarefa é facilitado, gerando uma produtividade satisfatória.” (MOSCOVICI, 1994)

A interação socioemocional pode favorecer o resultado do trabalho e as relações interpessoais. Se os processos são construtivos, a colaboração e o afeto predominam, o que possibilita a coesão do grupo.

No ambiente de trabalho presencial, a comunicação tende a ser mais clara e eficaz. As interações face a face permitem que os funcionários compreendam as nuances da comunicação não verbal, como gestos, expressões faciais e tom de voz. Isso ajuda a evitar mal-entendidos e facilita a transmissão de informações importantes.

A comunicação se institui, a partir da atividade de trabalho, como necessidade do Ser que trabalha e para a realização do trabalho. Essa compreensão remonta à ontologia do Ser social como filosofia que reconhece o ser humano em sua totalidade objetivada nas relações sociais (LUKÁCS, 2012), isto é, a práxis humana como autoprodução do Ser social.

Essa totalidade humana constituída na autoprodução das relações sociais pode ser compreendida aos moldes em que Marx e Engels salientam na Ideologia Alemã (2007), ao afirmarem: “a linguagem nasce, tal como a consciência, do carecimento, da necessidade de intercâmbio com outros homens” (MARX; ENGELS, 2007, p. 34-35). Ou ainda, podemos ressaltar a passagem de Alexis Leontiev (2004, p. 92), em que se lê: “No trabalho os homens entram forçosamente em relação, em comunicação uns com os outros. Originariamente, as suas ações, o trabalho propriamente, e a sua comunicação formam um processo único [...]”. Os autores tratam a atividade de

trabalho e a atividade de comunicação – binômio comunicação e trabalho – como simultâneas e formadoras de um psiquismo único que é o do Ser humano.

4.2.2. Desvantagens do Trabalho Presencial

Uma das principais desvantagens do trabalho presencial é o tempo perdido no deslocamento diário para o escritório. Muitos trabalhadores enfrentam longos trajetos, o que pode ser estressante e consumir uma parte significativa de seu dia (SOUZA, F.D.S.2021).

O trabalho presencial muitas vezes impõe uma falta de flexibilidade na agenda dos funcionários. Isso pode ser especialmente problemático para aqueles que têm responsabilidades familiares ou compromissos pessoais que requerem uma programação mais adaptável.

O trabalho remoto, por outro lado, oferece uma flexibilidade maior para equilibrar a vida profissional e pessoal. Em emergências, como a pandemia de COVID-19, a falta de flexibilidade do trabalho presencial pode tornar difícil para as empresas se adaptarem rapidamente a circunstâncias imprevistas.

4.3. Trabalho Remoto

Atualmente, cada vez mais empresas têm visto o número de trabalhadores remotos aumentar devido ao contexto incerto induzido pela pandemia Covid-19. Isto porque, o trabalho remoto oferece muitos benefícios da perspectiva de gestão de recursos humanos. O primeiro que merece destaque é o aumento da produtividade dos funcionários quando é permitido trabalhar em casa (Popovici & Popovici, 2020). E segundo Bloom et al., (2014) o regime de trabalho remoto tem vindo a tornar-se cada vez mais comum nos Estados Unidos da América e na Europa, mas, continua a existir uma insegurança e ceticismo em relação à sua efetividade. Em alguns estudos são referidas vantagens do teletrabalho, sendo estas o aumento da produtividade, satisfação no trabalho, retenção dos colaboradores, atração e lealdade para com a organização (Babú, 2017).

O teletrabalho contribui para um maior compromisso com a organização e uma melhor relação entre trabalho e família, porém, esta relação pode também trazer alguns conflitos visto que o trabalho pode interferir com a família e vice-versa (Allen, Golden & Shockley, 2015).

Muitas organizações adotam o teletrabalho pois este oferece uma solução aos seus recursos humanos, como o recrutamento, retenção e flexibilidade. Adicionalmente, facilita algumas dificuldades, como o espaço de trabalho, estacionamento e a rapidez para entrar ao serviço (Babú, 2017). Estar constantemente ligado às tecnologias faz com que o colaborador realize mais horas no seu trabalho e que esteja sempre a atualizar o seu e-mail mesmo fora das horas laborais. Muitas vezes, estes acabam por fazer horas extra para conseguir terminar as suas tarefas em casa, o que significa que os colaboradores em teletrabalho realizam mais horas do que aqueles que se encontram no escritório (Babú, 2017). Perry, Rubino e Hunter (2018) referem alguns estudos em que se sugere que os colaboradores com maior flexibilidade para o seu local de trabalho demonstram uma maior satisfação e comprometimento para com a organização, um menor turnover, menor conflito entre trabalho-família, maior motivação para conseguir um melhor desempenho nas suas funções e são capazes de gerir de melhor forma os objetivos de trabalho de longo prazo.

4.3.1. Vantagens do Trabalho Remoto

As principais vantagens aos trabalhadores apontadas na realização do teletrabalho dizem respeito à flexibilização da jornada de trabalho; à organização do tempo de modo a melhor conciliar demandas sociais, familiares, laborais e de lazer; à economia de tempo com transporte casa-trabalho; e à autonomia para organização do modo de trabalhar, principalmente no que diz respeito ao espaço e ao tempo. Já as principais vantagens apontadas quanto às organizações ou empresas são a redução de custos com espaço físico, equipamentos e manutenção; o aumento da produtividade; a diminuição do absentéismo; e a retenção de talentos. Já do ponto de vista da comunidade, apontam-se como vantagens do teletrabalho a diminuição da circulação de automóveis nos mesmos horários; a diminuição da poluição urbana; o

desenvolvimento não centralizado das cidades; e o maior desenvolvimento das TIC (Tecnologia da Informação e Comunicação) (BARROS e SILVA, 2010; NOHARA, ACEVEDO, RIBEIRO et al., 2010; SILVA, 2000; TREMBLAY, 2002).

4.3.2. Desvantagens do Trabalho Remoto

Os principais aspectos desvantajosos do teletrabalho levantados nessas pesquisas se referem à dificuldade de controle sobre os trabalhadores e à perda de sua integração e vínculo com a organização. Esses dois fatores apresentam forte conexão entre si, dizendo respeito à relação estabelecida entre o trabalhador e o demandante do trabalho. Essa relação tem trazido questões polêmicas tanto pelo lado dos que se preocupam apenas com a produtividade da empresa como dos que olham para os efeitos do trabalho. O medo de perda de controle dos funcionários por parte das empresas tem sido frequentemente apontado como o principal empecilho à implantação do teletrabalho (MELLO, 2000).

4.4. Lei 13.467 de 13 de julho de 2017

Em 2017 o teletrabalho passou a ser definido pela legislação, a fim de orientar os trabalhadores, por meio da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):

“Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.”

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.” (CLT, 2017, art. 75-b)

5. MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

Nesta etapa será apresentado o método de pesquisa que foi utilizado para a sua realização. Primeiro será relatado o tipo de pesquisa e a sua descrição geral, seguido da caracterização e descrição dos participantes. Logo após, caracterização e descrição do instrumento de pesquisa e para finalizar o procedimento de coleta e análise de dados.

5.1. Tipologia e descrição geral da pesquisa

Para realização da pesquisa foi utilizada uma abordagem quantitativa, para mensurar os dados obtidos sobre as jornadas de trabalho presencial e home office, com o intuito de identificar em qual desses contextos os indivíduos se sentem mais produtivos e a capacidade de gerenciar melhor o tempo. A natureza da pesquisa é empírica pois os dados serão analisados e trarão alguns resultados. O objetivo da pesquisa é descritivo e o método de pesquisa utilizado foi o levantamento de dados (survey), em busca de coletas dados e informações dos entrevistados, a partir de características e opiniões.

5.2. Caracterização

Para a realização do estudo foram escolhidos os indivíduos de nosso convívio na instituição de ensino e colaboradores das organizações que os autores trabalham tanto presencialmente como remotamente, a fim de conseguir fazer os levantamentos e análise de dados.

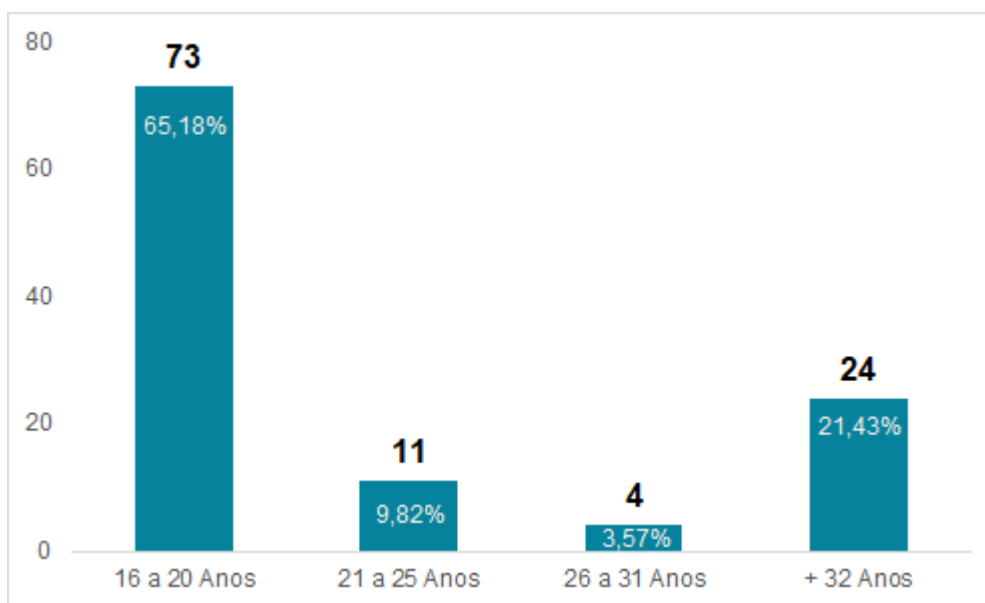
5.3. População e Amostra

A amostra desse estudo foi composta por indivíduos da instituição de ensino e colaboradores das organizações que os autores trabalham onde já tiveram contato

com o trabalho presencial e home office, com perfis variados, no que tange à idade, gênero, meio de transporte, tempo gasto no trajeto de casa ao trabalho e qual modelo de trabalho é o mais adequado na visão dos indivíduos. O questionário foi respondido por 112 participantes, que foram encontrados por meio da técnica da bola de neve. O questionário foi enviado para pessoas da instituição de ensino e do local de trabalho dos autores, e dos locais de trabalho dos orientadores.

As figuras a seguir apresentam o perfil da amostra, com relação a idade, gênero, meio de transporte, tempo gasto no trajeto de casa ao trabalho, o tempo gasto de trajeto poderia ser utilizado para enriquecimento pessoal, produtividade no trabalho presencial, interação presencial com os colegas de trabalho para manter a cultura organizacional, as jornadas de trabalho e interferências em promoções de cargo, modalidade *home office* e a comunicação entre líderes e colegas de equipe e qual jornada de trabalho ideal quando se trata de qualidade de vida e produtividade.

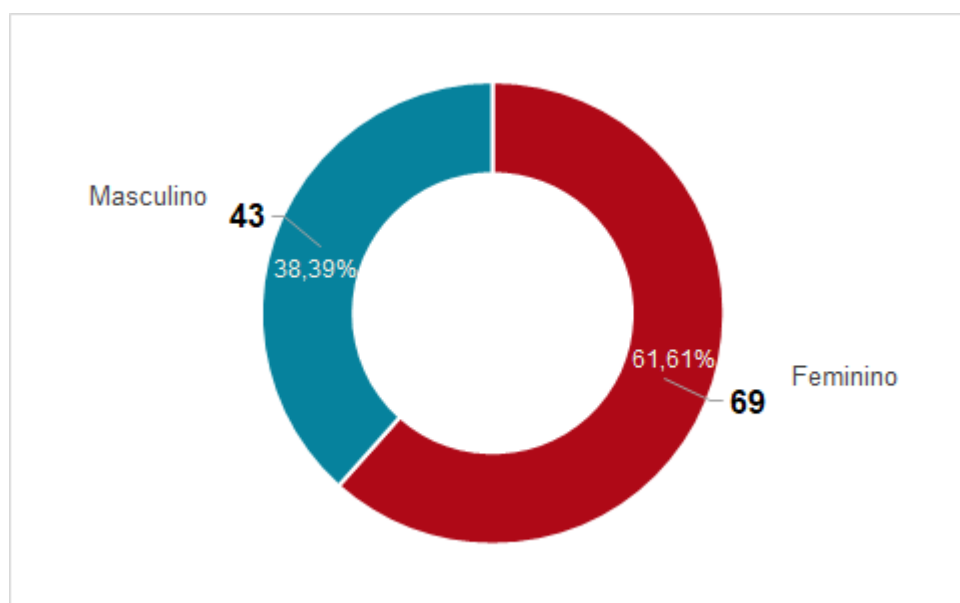
Figura 1 - Faixa etária dos participantes



Fonte: Os Autores (2024).

Dentre os participantes da figura 1, é possível verificar que a maioria são entre 16 a 20 anos que ocupa 65,18% da pesquisa, em seguida temos 21,43% aos que são acima de 32 anos, 9,82% para os de 21 a 25 anos e a minoria ocupando 3,57% da pesquisa de 26 a 31 anos. É possível perceber que a maioria dos participantes são mais jovens.

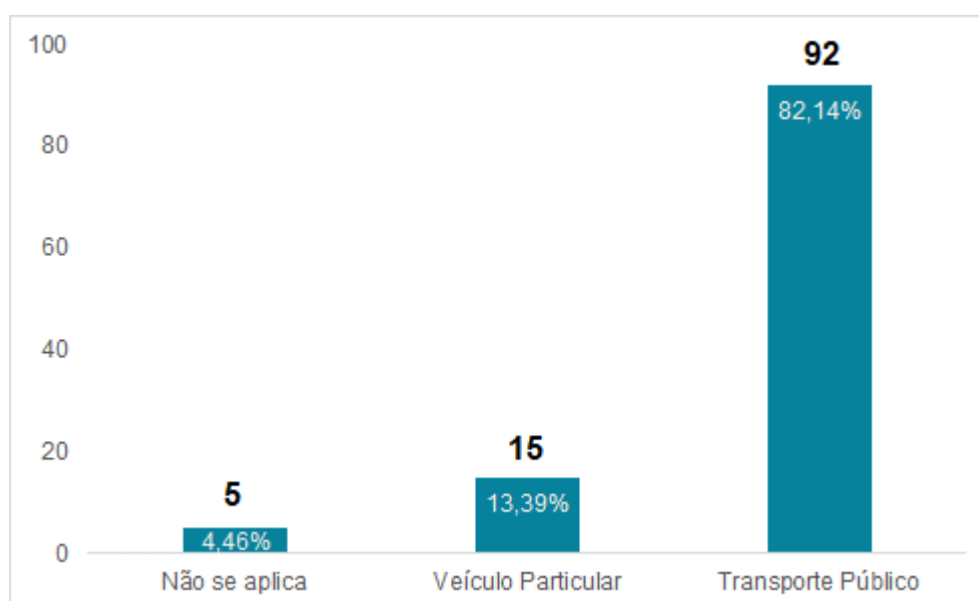
Figura 2 - Gênero dos participantes



Fonte: Os Autores (2024).

Conforme figura acima, a distribuição dos participantes por gênero resultou na maioria feminina com 61,61% e a população masculina com 38,39%.

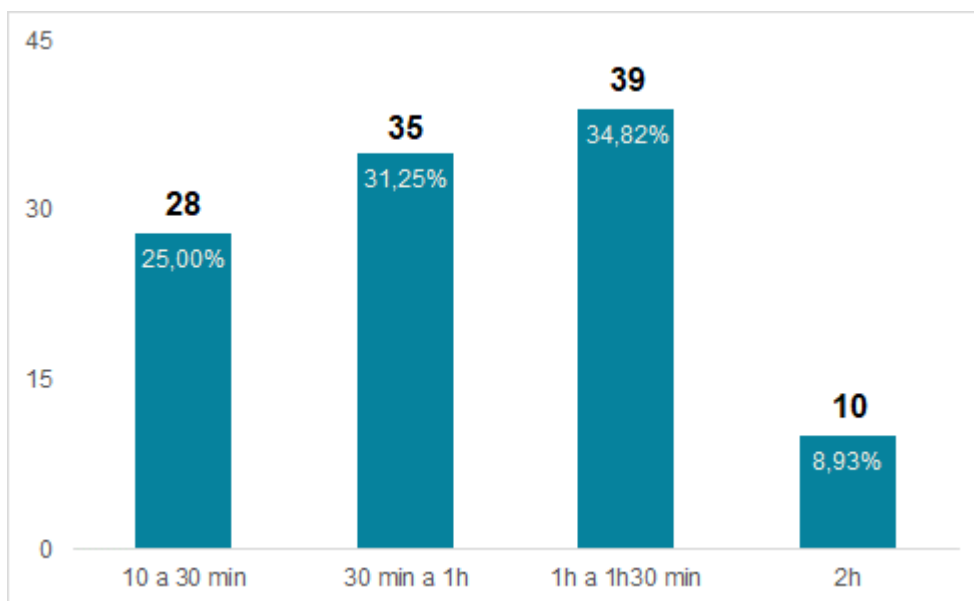
Figura 3 - Meio de transporte dos participantes



Fonte: Os Autores (2024).

Com relação ao meio de transporte dos participantes, ficou a maioria com 82,14% do transporte público, seguido do veículo particular com 13,39% e a minoria com 4,46% que não se aplica.

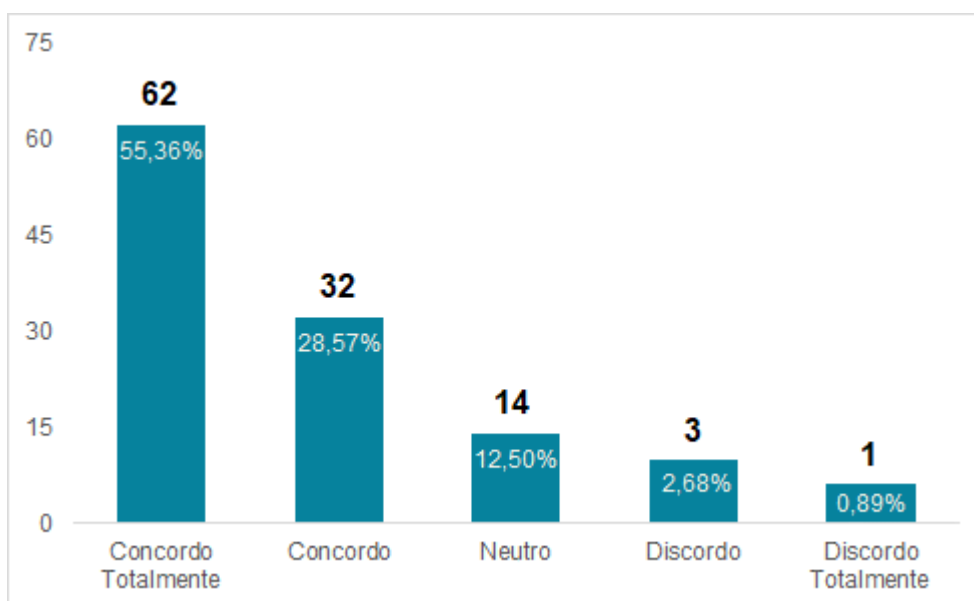
Figura 4 - Tempo gasto ao trabalho dos participantes



Fonte: Os Autores (2024).

De acordo com o tempo gasto ao trabalho dos participantes, ficou a maioria dividido entre 1h a 1h30 min com 34,82%, 30 min a 1h com 31,25%, 10 a 30 min com 25% e a minoria com 8,93% que levam até 2h.

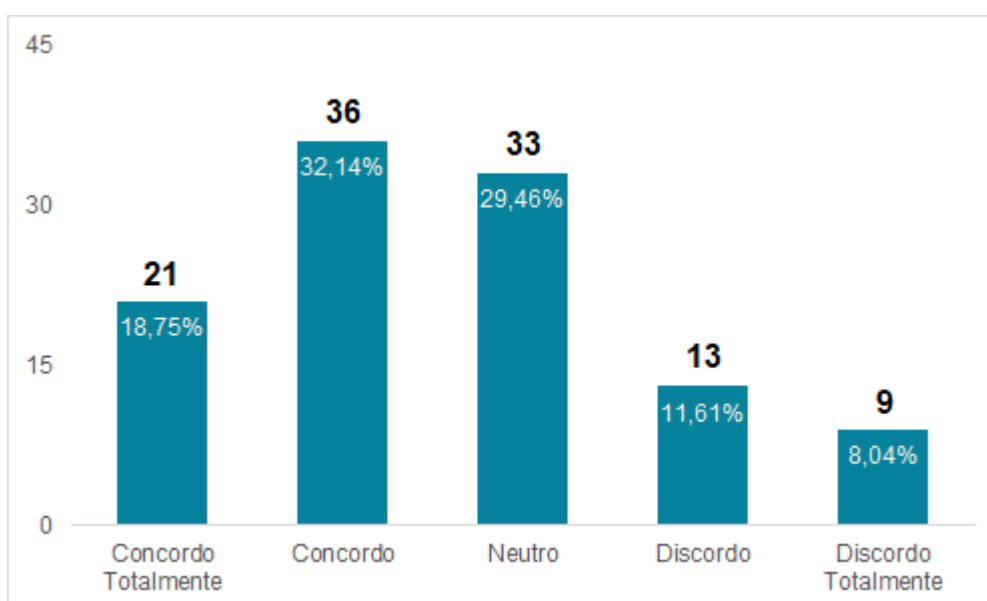
Figura 5 - Tempo gasto de trajeto para enriquecimento pessoal dos participantes



Fonte: Os Autores (2024).

Dentre os participantes da pesquisa, 55,36% concordam totalmente que o tempo gasto no trajeto ao trabalho poderia ser utilizado para enriquecimento pessoal, seguido do concordo com 28,57%, 12,50% da população é neutro e a minoria entre 2,68% que discordam e 0,89% discordam totalmente.

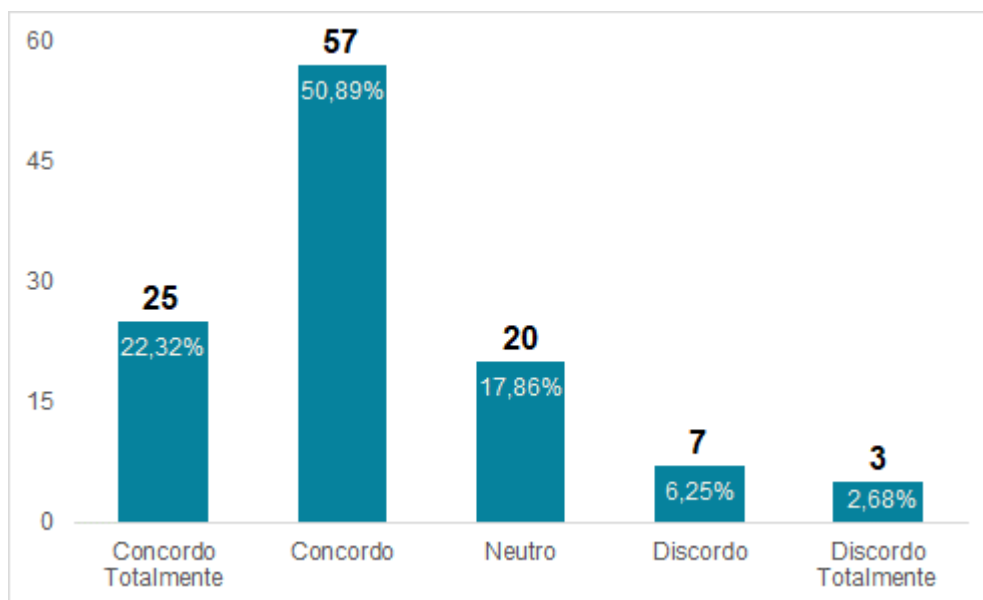
Figura 6 - Produtividade no trabalho presencial dos participantes



Fonte: Os Autores (2024).

Com relação a produtividade no trabalho presencial dos participantes, 32,14% concordam, sendo a maioria, seguido do neutro com 29,46%, 18,75% concordam totalmente, 11,61% discordam e a minoria com 8,04% que discordam totalmente.

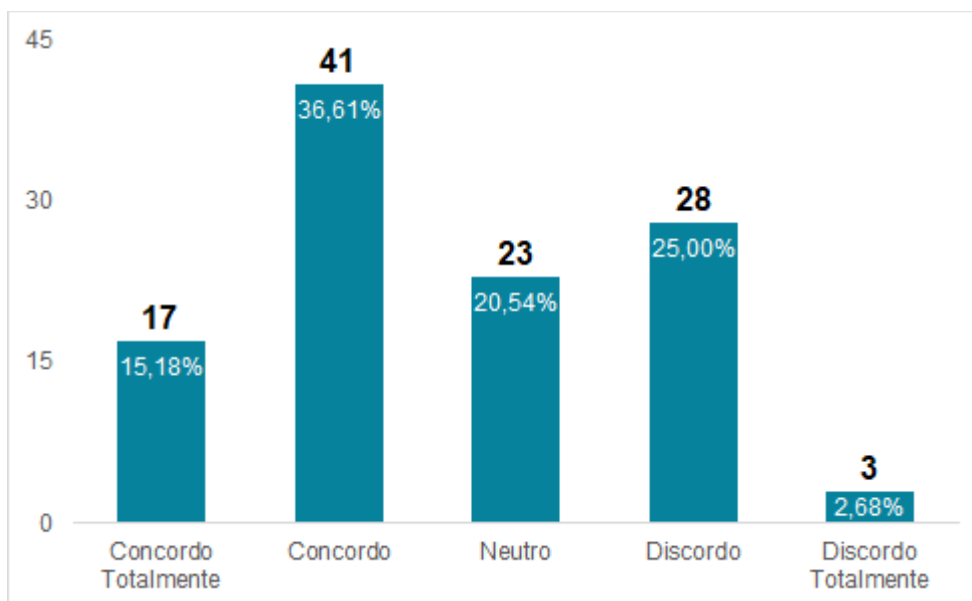
Figura 7 - Importância da interação com os colegas de trabalho na visão dos participantes



Fonte: Os Autores (2024).

Referente a interação social com os colegas de trabalho para manter a cultura organizacional da empresa, a maior parte da amostra 50,89% concordam, seguido de 22,32% que concordam totalmente, 17,86% que são neutro, 6,25% que discordam e 2,68% discordam totalmente.

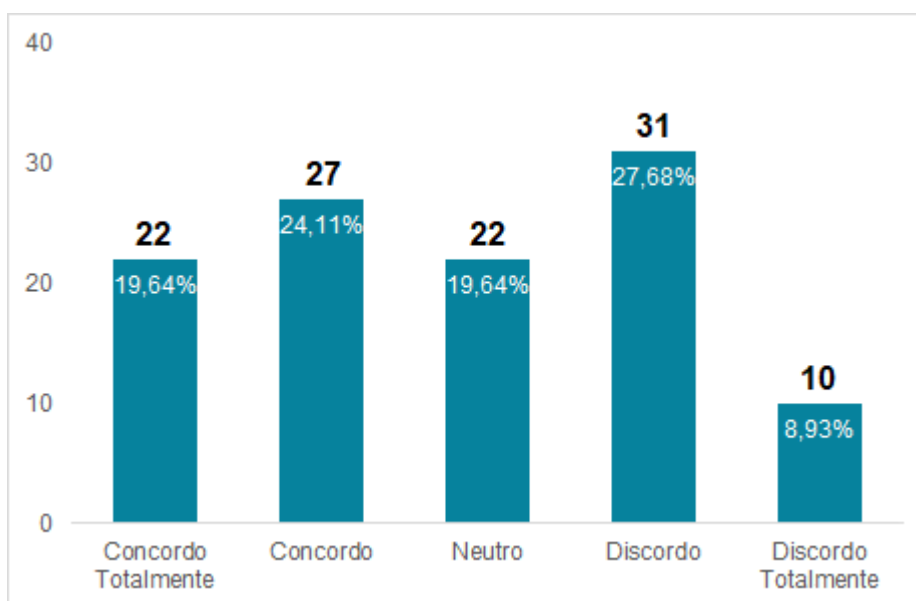
Figura 8 - Modalidade de trabalho e sua interferência na promoção de cargos na visão dos participantes



Fonte: Os Autores (2024).

De acordo com a amostra de 112 participantes e com relação ao modelo de trabalho se interfere no reconhecimento e promoção de cargo, 36,61% concordam, 25% discordam, 20,54% são neutros, 15,18% concordam totalmente e 2,68% discordam totalmente.

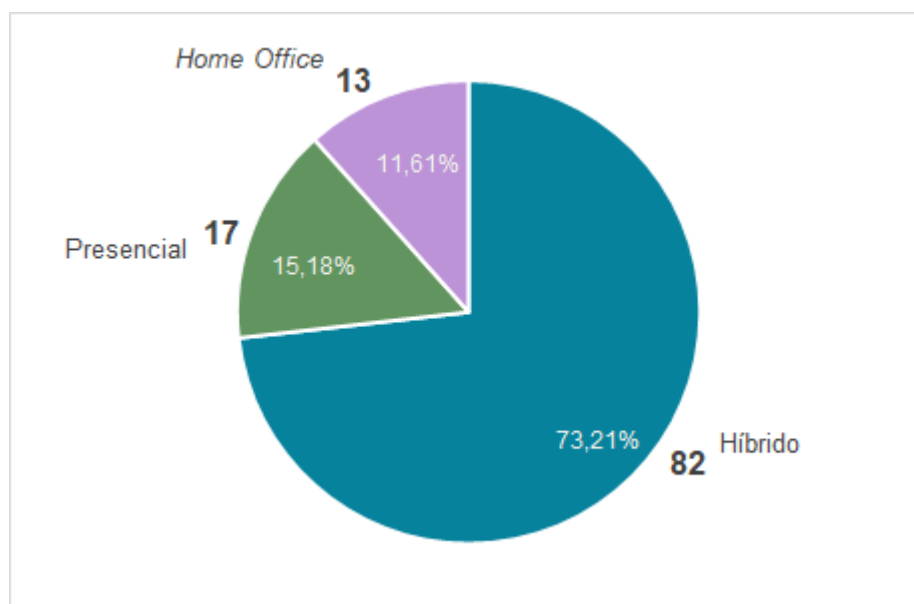
Figura 9 - Modalidade *home office* implica diretamente na comunicação entre colegas e líderes de equipe na visão dos participantes



Fonte: Os Autores (2024).

Com relação a modalidade de trabalho *home office* se implica diretamente na comunicação entre colegas e líderes de equipe, ficou a maioria dividido entre discordo com 27,68% e concordo com 24,11%, seguido do concordo totalmente e neutro com os mesmos 19,64% e a minoria com 8,93% que discordam totalmente. É possível perceber uma boa distribuição de opiniões.

Figura 10 - Modelo de trabalho ideal para os participantes



Fonte: Os Autores (2024).

A maioria dos participantes (73,21%) preferem a modalidade de trabalho híbrida, seguido de 15,18% que preferem a modalidade de trabalho presencial e a minoria ocupando 11,61% que preferem a modalidade de trabalho *home office*.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se que o desenvolvimento do presente estudo possibilitou uma análise da implementação do modelo de trabalho híbrido, qual oferece benefícios tanto para os trabalhadores quanto para as empresas e principalmente a sociedade como um todo.

Por meio desta pesquisa, foi possível identificar o elevado tempo dispendido pelo colaborador na locomoção para o seu local de trabalho. Neste contexto, a adoção da modalidade híbrida permite ao colaborador desfrutar de uma maior flexibilidade de horário, possibilitando a conciliação entre sua vida profissional e pessoal, com o objetivo de otimizar o desempenho em ambas. Com isso, pode-se observar dentre os colaboradores uma melhora significativa na qualidade de vida ao que se reduz os estressantes e longos períodos passados em trânsito, permitindo que esse tempo seja utilizado em atividades paralelas que contribuem para o enriquecimento pessoal além do aumento da produtividade.

Os dados coletados possibilitam analisar que elementos como a interação social e comunicação com líderes e colegas de trabalho continuam indispensáveis para a manutenção da cultura organizacional, de modo que o contato realizado presencialmente é crucial para alcançar um desempenho aprimorado e pode na maioria das vezes contribuir para o reconhecimento do trabalho prestado.

Além dos fatos citados, nota-se que a modalidade proporciona as empresas redução significativa de custos estruturais, como aluguel de maiores prédios, água luz e serviços de limpeza. Colabora para a redução da circulação de automóveis, redução da poluição urbana e maior aproveitamento das tecnologias de informação e comunicação.

Nesse contexto a análise dos benefícios da jornada laboral híbrida mostra que a implantação do modelo se equipara ao, tão buscado por estudiosos da área, ponto de equilíbrio entre a qualidade de vida do colaborador e a sua produtividade para as empresas, onde se torna possível diminuir a carga horaria utilizada com a mobilidade sem perder a integridade da cultura organizacional da empresa, com profissionais mais dispostos e motivados.

REFERÊNCIAS

Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley K. M. (2015). How Effective is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40-68.

Alexis Leontiev. (2004). *O Desenvolvimento do Psiquismo*. São Paulo: Centauro.

ANDRADE, A. L. D.; RAFALSKI, J. C. Home-Office: Aspectos Exploratórios Do Trabalho A Partir De Casa. 2015, *Temas Em Psicologia*, Santa Catarina, V. 23, N.

SOUZA, F. D. S. (2021). Jornadas Desiguais: da mobilidade urbana precária ao home office enquanto opção de fuga do tempo gasto no trânsito na área metropolitana do Rio de Janeiro. *Espaço e Economia. Revista brasileira de geografia econômica*, (22).

Babú, D., A. (2017). *The Overall Potential of Telecommuting*. Lisboa: Lisboa: Faculdade de Ciências Sociais e Humanas do Instituto Universitário de Lisboa – ISCTE.

BARBOSA, Jorge. A mobilidade urbana no processo de metropolização: um ensaio crítico sobre as condições da condição social do espaço urbano no contemporâneo. In. FERREIRA, Álvaro; RUA, João; MATTOS, Regina (Org.). *Desafios da metropolização do espaço*. Rio de Janeiro: Editora Consequência, pp. 171-186, 2015.

Bloom, N., Liang, J., Roberts J. & Ying, Z. (2014). *Does Working from Home Work?*

BARROS, A. M.; SILVA, J. R. G. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil. *Cadernos EBAPE.BR*, Rio de Janeiro, v. 8, n. 1, p. 71-91, 2010.

Bruno Pavan. (09 de março de 2024). *Isto É Dinheiro*. Fonte: *IstoÉDinheiro*. Disponível em: <https://istoedinheiro.com.br/trabalho-hibrido-e-adotado-por-86-das-empresas-no-brasil-mostra-pesquisa/>

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) - ARTIGO 6 - Do trabalho em domicílio e a distância. Disponível em: http://www.cltlivre.com.br/artigos_clt/artigo-6o-da-clt-do-trabalho-em-domicilio-e-a-distancia. Acesso em: 04 março de 2024.

Jahncke, H., & Hallman, M., D. (2020). Objective Measures of Cognitive Performance in Activity Based Workplaces and Traditional Office Types. *Journal of Environmental Psychology*, 72.

LUKÁCS, G. *Para uma ontologia do ser social I*. São Paulo: Boitempo, 2012.

Mattisson, K., Håkansson, C., & Jakobsson, K. (2015). Relationships Between Commuting and Social Capital Among Men and Women in Southern Sweden. *Environment & Behavior*, 47(7), 734 –753.

MARX, K.; ENGELS, F. *A ideologia alemã*. São Paulo: Boitempo, 2007.

MELLO, A. *Teletrabalho (telework): o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora*. São Paulo: Qualitymark, 2000.

MOSCOVICI, Fela. *Equipes Dão Certo*. Rio de Janeiro: José Olympio, 1994.

NOHARA, J. J. et al. O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores. *Revista de Administração e Inovação*, v. 7, n. 2, p. 150-170, 2010.

Patini, A., C., G. (2011). *O Trabalho Remoto e o Desafio dos Gestores*. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

Perry, S. J., Rubino, C., & Hunter, E., M. (2018). Stress in remote work: two studies testing the Demand-Control-Person model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 577-593.

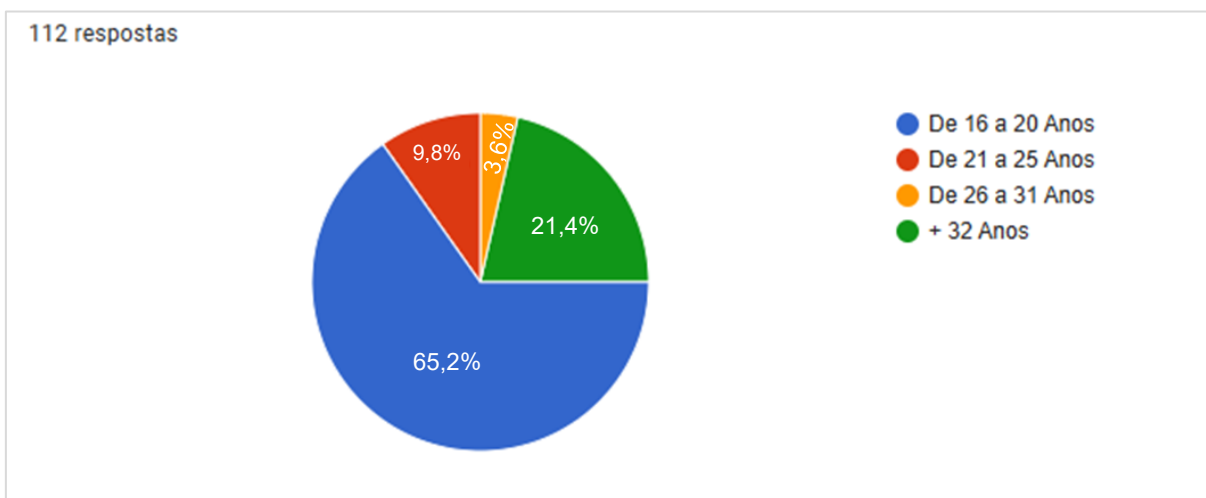
Popovici, V., & Popovici, A., L. (2020). Remote Work Revolution: Current Opportunities and Challenges for Organizations. "Ovidius" University Annals, Economic Sciences Series, 468-472. Evidence from a Chinese Experiment. *The Quarterly Journal of Economics*. 165–218.

SILVA SOUZA, FLAVIA. *Jornadas Desiguais: da mobilidade urbana precária ao home office enquanto opção de fuga do tempo gasto no trânsito na área metropolitana do Rio de Janeiro*. Open Edition Journals, 2021.

SOUZA, F. D. S. (2021). *Jornadas Desiguais: da mobilidade urbana precária ao home office enquanto opção de fuga do tempo gasto no trânsito na área metropolitana do Rio de Janeiro*. Espaço e Economia. *Revista brasileira de geografia econômica*, (22).

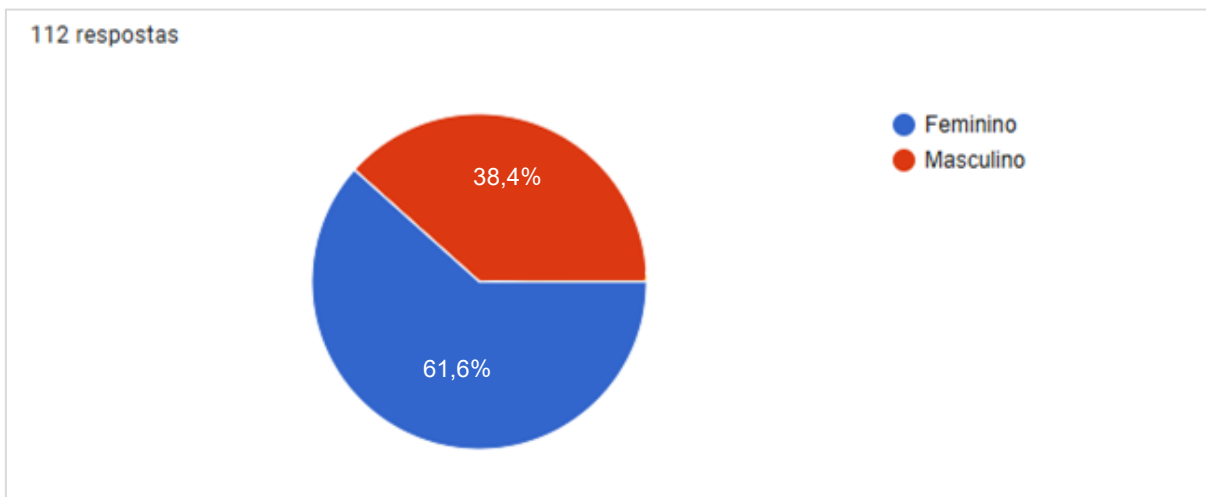
TREMBLAY, D. G. Organização e satisfação no contexto do teletrabalho. *Revista de Administração de Empresas*, v. 42, n. 3, p. 54-65, 2002.

APÊNDICE A – Faixa Etária



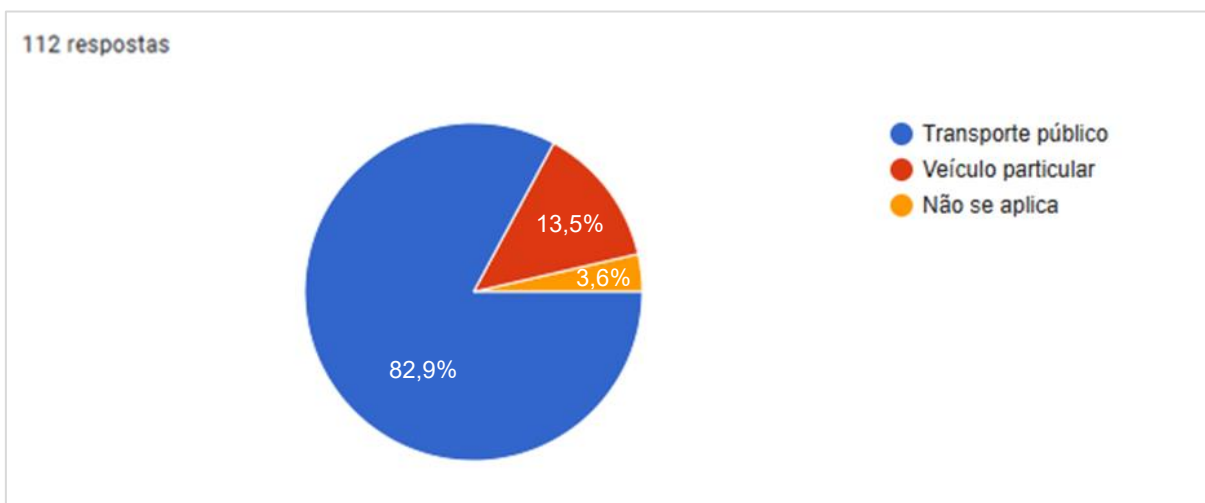
Fonte: Os Autores (2024)

APÊNDICE B – Gênero



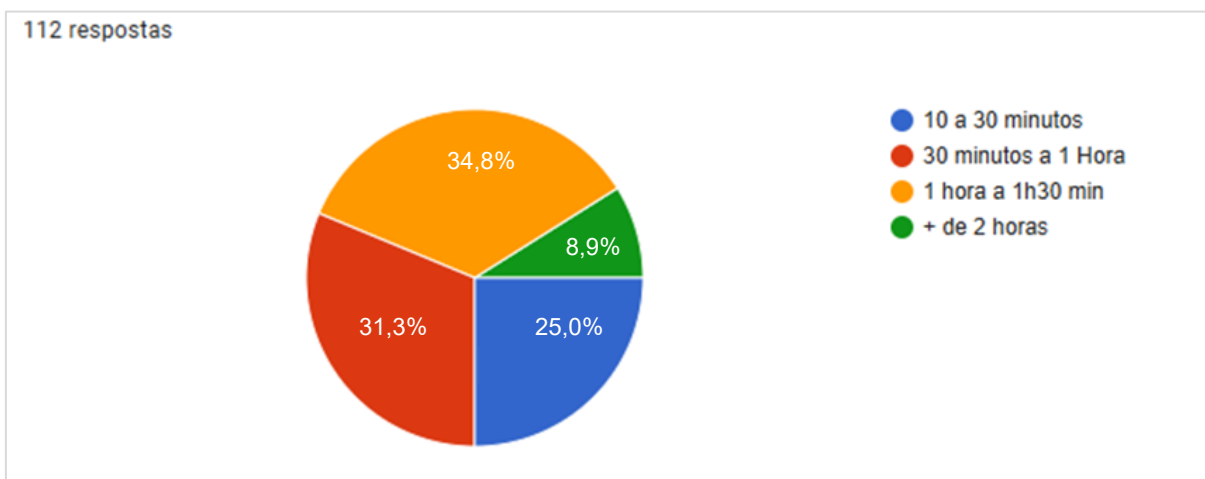
Fonte: Os Autores (2024)

APÊNDICE C – Meio de Transporte



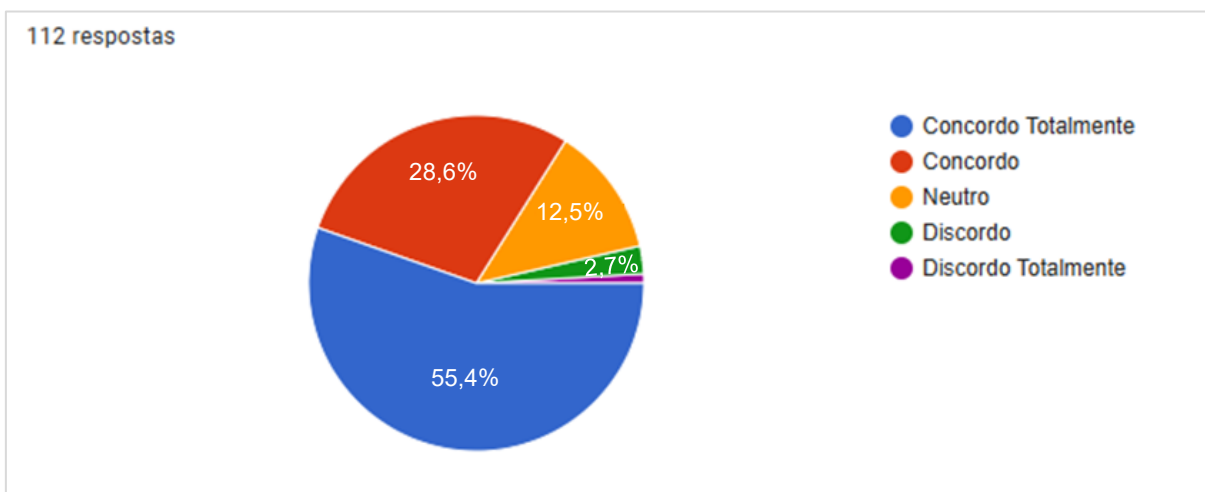
Fonte: Os Autores (2024)

APÊNDICE D – Tempo Gasto ao Trabalho



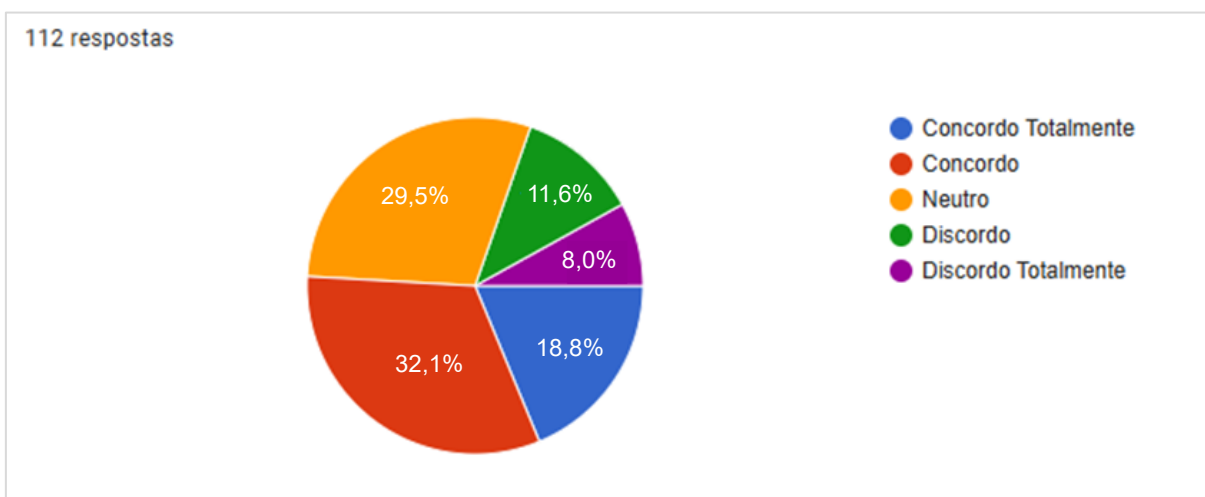
Fonte: Os Autores (2024)

APÊNDICE E – Tempo Gasto de Trajeto para Enriquecimento Pessoal

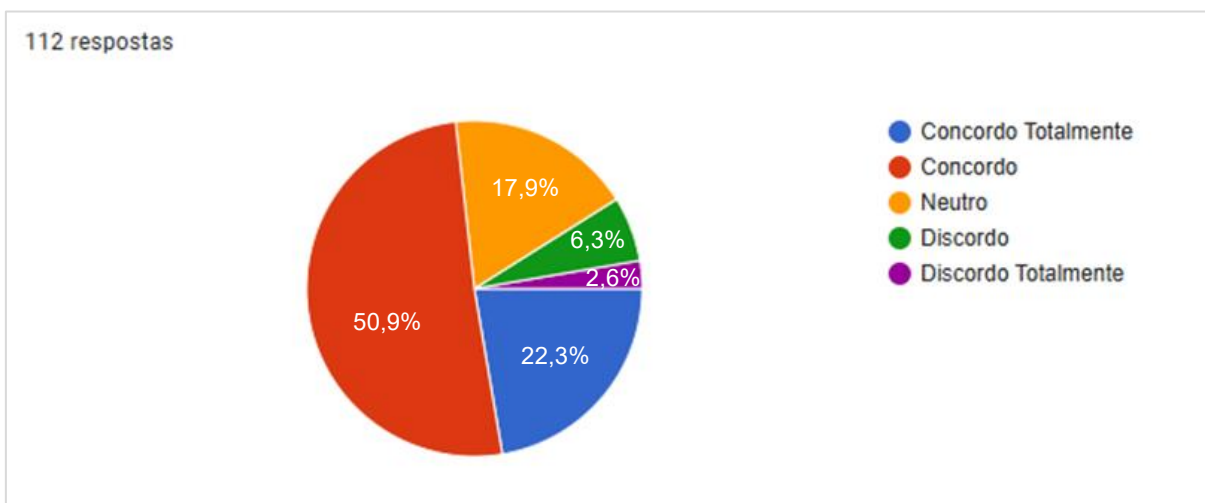


Fonte: Os Autores (2024)

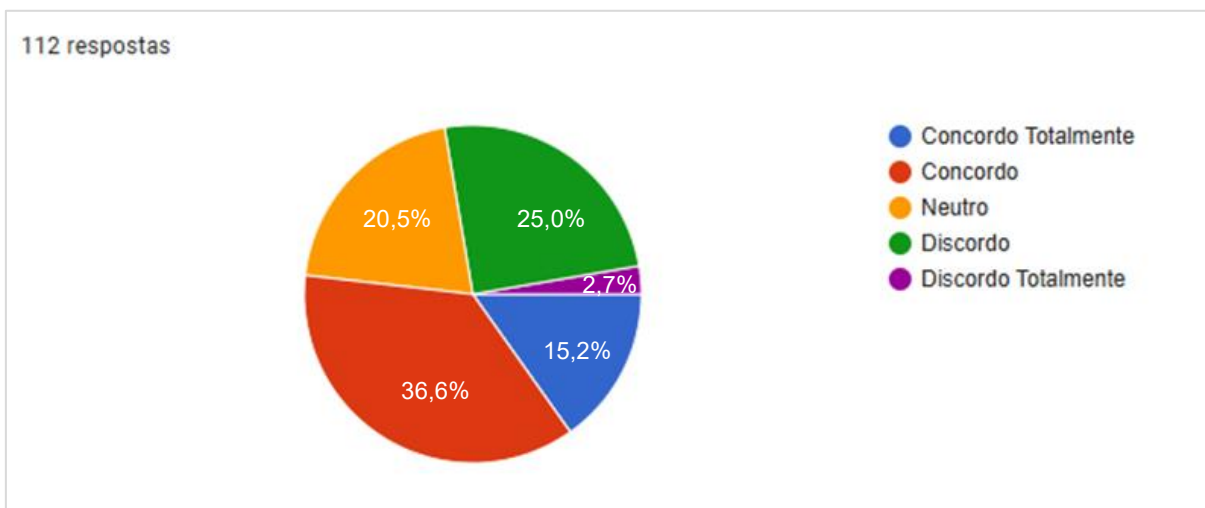
APÊNDICE F – Produtividade no Trabalho Presencial



Fonte: Os Autores (2024)

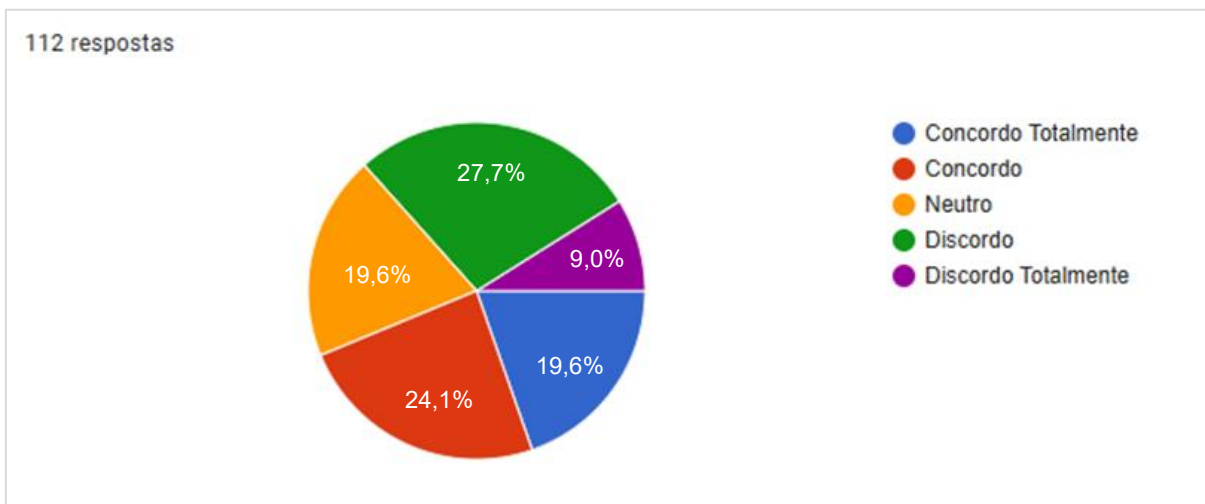
APÊNDICE G – Importância da Interação com os Colegas de Trabalho

Fonte: Os Autores (2024)

APÊNDICE H – Modalidade de Trabalho e sua Interferência na Promoção de Cargos

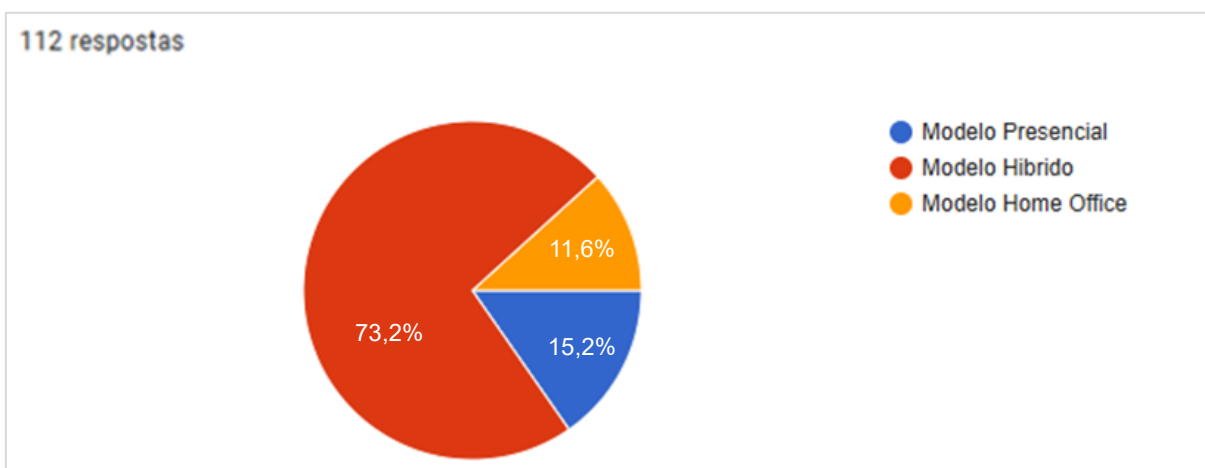
Fonte: Os Autores (2024)

APÊNDICE I – Modalidade *Home Office* Implica Diretamente na Comunicação Entre Colegas e Líderes de Equipe



Fonte: Os Autores (2024)

APÊNDICE J – Modelo de Trabalho Ideal



Fonte: Os Autores (2024)