

CENTRO PAULA SOUZA
Etec CIDADE TIRADENTES – EXTENSÃO CEU ALTO ALEGRE
Técnico em Recursos Humanos

Jade Andrade de Souza

Priscila Vieira Costa

**O MODELO DE TRABALHO HÍBRIDO PARA MELHORIA DA QUALIDADE DE
VIDA DO COLABORADOR**

São Paulo

2024

Jade Andrade de Souza

Priscila Vieira Costa

**O MODELO DE TRABALHO HÍBRIDO PARA MELHORIA DA QUALIDADE DE
VIDA DO COLABORADOR**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso em Recursos Humanos da Etec Cidade Tiradentes - Extensão CEU Alto Alegre, orientado pela Prof. Danielle Claro Blasques, como requisito para obtenção do título de Técnico em Recursos Humanos.

São Paulo

2024

AGRADECIMENTO

Agradecemos a Deus pela nossa vida e por nos ajudar a ultrapassar todos os obstáculos encontrados ao longo do curso, a nossa família por sempre nos apoiarem e nos incentivarem sempre a ir atrás dos nossos objetivos, aos nossos maridos que nos incentivaram nos momentos difíceis e compreenderam nossa ausência enquanto nos dedicávamos a realização desse trabalho. Um agradecimento especial pelo nosso grupo de TCC por todo empenho e dedicação e por superar todas as dificuldades.

DEDICATÓRIA

Dedicamos este trabalho de conclusão às nossas professoras orientadoras Lilian Rocha e Danielle Claro, aos professores da área que ajudaram com alguma contribuição e todos os demais envolvidos para a realização e conclusão do trabalho.

“Para melhorar a qualidade de vida, melhore a qualidade de seus pensamentos.”

Brian Tracy, 2022

RESUMO

Este trabalho explora o impacto do modelo de trabalho híbrido na qualidade de vida dos colaboradores. Com a crescente adoção deste modelo, que combina trabalho remoto e presencial, surge a necessidade de compreender seus efeitos sobre o bem-estar dos profissionais. Por meio de uma revisão bibliográfica e análise de dados qualitativos, identificamos que o trabalho híbrido oferece benefícios como flexibilidade de horário, redução do tempo de deslocamento e maior autonomia. No entanto, também enfrenta desafios, incluindo a dificuldade de estabelecer limites entre vida pessoal e profissional e a comunicação intermitente. Concluimos que, apesar do modelo de trabalho híbrido poder promover a qualidade de vida, sua implementação requer políticas organizacionais que incentivem o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal.

Para entender os efeitos do trabalho híbrido na qualidade de vida, realizamos uma revisão bibliográfica e análise de dados qualitativos. Os resultados indicam que o trabalho híbrido proporciona benefícios significativos, como flexibilidade no horário de trabalho, redução do tempo de deslocamento e maior autonomia. Esses fatores contribuem para um melhor equilíbrio entre vida pessoal e profissional, aumento da satisfação no trabalho e produtividade.

Apesar dos benefícios, o modelo híbrido também apresenta desafios consideráveis. A dificuldade de estabelecer limites claros entre vida pessoal e profissional pode levar a um aumento do estresse e burnout. A comunicação intermitente e a sensação de isolamento são outros problemas comuns, que podem afetar a coesão da equipe e a eficiência do trabalho. Para enfrentar esses desafios, propomos várias melhorias e ferramentas que podem ser implementadas pelas organizações.

Primeiramente, é fundamental desenvolver políticas de comunicação eficazes. Utilizar plataformas de comunicação instantânea, como Slack e Microsoft Teams, e realizar reuniões regulares pode ajudar a manter todos os membros da equipe alinhados e reduzir a sensação de isolamento. Além disso, estabelecer horários de trabalho flexíveis permite que os colaboradores gerenciem melhor seu tempo, adaptando-se às suas necessidades pessoais e profissionais.

Fornecer um ambiente de trabalho adequado para o home office é essencial para garantir a produtividade e o conforto dos colaboradores. Isso inclui fornecer equipamentos adequados, como laptops, cadeiras ergonômicas e monitores. Além disso, o uso de tecnologias de colaboração, como Google Workspace, Asana e Trello, pode facilitar a coordenação de tarefas e projetos, melhorando a eficiência do trabalho em equipe.

Concluimos que o modelo de trabalho híbrido tem o potencial de melhorar significativamente a qualidade de vida dos colaboradores, mas sua implementação bem-sucedida exige uma abordagem estratégica e sensível às necessidades dos trabalhadores. As organizações devem adotar uma abordagem centrada no ser humano, oferecendo suporte e recursos que promovam o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. O sucesso do modelo híbrido depende da capacidade das empresas de inovar e adaptar suas práticas às novas demandas do mercado de trabalho.

Futuras pesquisas podem explorar como diferentes setores e tipos de funções se adaptam ao modelo híbrido e avaliar a eficácia das políticas implementadas a longo prazo. A qualidade de vida dos colaboradores deve permanecer uma prioridade nas discussões sobre o futuro do trabalho, garantindo que as inovações tecnológicas e organizacionais contribuam para um ambiente de trabalho mais saudável e equilibrado.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho, trabalho híbrido, bem-estar dos colaboradores, flexibilidade, equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

ABSTRAT

This paper explores the impact of the hybrid work model on employees' quality of life. With the increasing adoption of this model, which combines remote and in-person work, there arises the need to understand its effects on professionals' well-being. Through a literature review and qualitative data analysis, we identified that hybrid work offers benefits such as schedule flexibility, reduced commuting time, and greater autonomy. However, it also faces challenges, including the difficulty of establishing boundaries between personal and professional life and intermittent communication. We conclude that while the hybrid work model can promote quality of life, its implementation requires organizational policies that encourage balance between work and personal life.

To understand the effects of hybrid work on quality of life, we conducted a literature review and qualitative data analysis. The results indicate that hybrid work provides significant benefits, such as flexibility in work hours, reduced commuting time, and greater autonomy. These factors contribute to a better balance between personal and professional life, increased job satisfaction, and productivity.

Despite the benefits, the hybrid model also presents considerable challenges. The difficulty in establishing clear boundaries between personal and professional life can lead to increased stress and burnout. Intermittent communication and feelings of isolation are other common issues that can affect team cohesion and work efficiency. To address these challenges, we propose several improvements and tools that organizations can implement.

Firstly, it is fundamental to develop effective communication policies. Using instant messaging platforms such as Slack and Microsoft Teams and holding regular meetings can help keep all team members aligned and reduce the feeling of isolation. Additionally, establishing flexible work hours allows employees to better manage their time, adapting to their personal and professional needs.

Providing a suitable work environment for remote work is essential to ensure employees' productivity and comfort. This includes providing adequate equipment such as laptops, ergonomic chairs, and monitors. Moreover, the use of collaboration

technologies such as Google Workspace, Asana, and Trello can facilitate task and project coordination, improving team efficiency.

We conclude that the hybrid work model has the potential to significantly improve employees' quality of life, but its successful implementation requires a strategic approach sensitive to workers' needs. Organizations should adopt a human-centered approach, offering support and resources that promote work-life balance. The success of the hybrid model depends on companies' ability to innovate and adapt their practices to the new demands of the labor market.

Future research can explore how different sectors and types of roles adapt to the hybrid model and evaluate the effectiveness of implemented policies in the long term. Employee quality of life should remain a priority in discussions about the future of work, ensuring that technological and organizational innovations contribute to a healthier and more balanced work environment.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	12
1.1. Justificativa	12
1.2 Problemática	12
1.3 Hipóteses	12
1.4 Objetivo Geral	12
1.5 Objetivos Específicos	13
1.6 Metodologia	13
2. REFERENCIAL TEÓRICO	14
2.1 INTRODUÇÃO DO TRABALHO REMOTO NO MERCADO DE TRABALHO ...	14
2.2 CONCEITO DA QUALIDADE DE VIDA	16
2.3 SAÚDE MENTAL X TRABALHO	18
2.3.1 A importância da saúde mental no trabalho	19
2.3.2 Burnout.....	20
2.4 MODELO DE TRABALHO HÍBRIDO GANHANDO SEU ESPAÇO	20
2.4.1 Os líderes como orquestradores do trabalho híbrido	23
2.5 VANTAGENS DO MODELO DE TRABALHO HÍBRIDO	23
2.6 DESVANTAGENS DO MODELO DE TRABALHO HÍBRIDO	26
2.7 EMPRESAS QUE ADOTARAM O MODELO HÍBRIDO E COMO IMPLANTAR	27
3. ANÁLISE DE RESULTADOS	31
3.1 Faixa Etária	31

3.2 Modelo de trabalho atual	31
3.3 Home Office e Formato Híbrido	32
3.4 Preferência por modelo de trabalho a ser adotado pelas empresas	32
3.5 Mudança na qualidade de vida.....	33
3.6 Trabalho híbrido	33
3.7 Redução de estresse	34
3.8 Horários Flexíveis	34
3.9 Desgaste no transporte público.....	35
3.10 Qualidade de Vida	36
4.PROPOSTAS/SOLUÇÃO	37
CONCLUSÃO	38
REFERÊNCIAS.....	40

1. INTRODUÇÃO

O modelo de trabalho híbrido vem ganhando espaço no mercado de trabalho e durante a pandemia ficou ainda mais conhecido, tornando-se necessário pela sua versatilidade, assim vem abrindo novas oportunidades para os colaboradores.

Atualmente a busca por qualidade de vida cresceu significativamente, hoje os colaboradores prezam por tempo de qualidade com sua família e por um ambiente de trabalho harmonioso assim proporcionando qualidade de vida.

O modelo de trabalho híbrido traz a possibilidade de uma jornada de trabalho flexível, diminuindo tempo de trajeto da residência do colaborador para o trabalho, trazendo conforto para a rotina do colaborador.

1.1. Justificativa

Com o tema proposto buscamos apresentar que o modelo híbrido ajuda no desempenho e qualidade de vida do colaborador, apontando suas vantagens e pontos positivos. Demonstrar que esse formato de trabalho pode ser o mais desejado pela nova geração de colaboradores.

1.2 Problemática

O modelo de trabalho híbrido nas empresas impacta na qualidade de vida dos colaboradores?

1.3 Hipóteses

- O modelo de trabalho híbrido reduz o stress relacionado ao trajeto.
- A jornada híbrida dá ao colaborador um maior equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.
- O modelo híbrido proporciona ao colaborador uma maior flexibilidade referente ao ambiente em que ele precisa estar durante seu expediente nos dias de home office.

1.4 Objetivo Geral

Identificar se o modelo de trabalho híbrido impacta na qualidade de vida dos colaboradores.

1.5 Objetivos Específicos

- Identificar os pontos positivos no modelo híbrido
- Verificar quantas pessoas preferem esse modelo de trabalho
- Analisar os dados coletados
- Identificar se há ou não qualidade de vida nesse modelo

1.6 Metodologia

Serão utilizadas pesquisas bibliográficas e de campo em conjunto com a qualitativa, em que serão realizadas por meio de questionários no Google Forms para identificar maiores informações quanto ao tema, pois há o público-alvo de funcionários que trabalham ou já trabalharam com o modelo de trabalho híbrido. Com esse meio de pesquisa buscamos unificar as respostas dos questionários, analisar os dados e conteúdo das respostas.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 INTRODUÇÃO DO TRABALHO REMOTO NO MERCADO DE TRABALHO

Sobre o home office no Brasil de acordo com Pacini, Tobler, Bittencourt (2023), trabalhar de casa não é um fenômeno que teve início na era da pandemia. Segundo estudo de Barrero, Bloom, Buchmann e Davis (2021), a parcela de trabalhadores remotos no total da população ocupada dobrava a cada 15 anos antes de 2020. Mas o crescimento desta prática durante a pandemia foi equivalente a 30 anos de crescimento pré-pandêmico.

Alguns estudos vêm apontando que o home office elevou os níveis de bem-estar e satisfação com a vida de seus adeptos na comparação com os trabalhadores que continuaram a trabalhar presencialmente, gerando também economia de tempo e dinheiro com deslocamentos e disseminando a possibilidade de se trabalhar de qualquer lugar. (PACINI, TOBLER, BITTENCOURT 2023).

Além disso, de acordo com Bloom (2022), no novo modelo de trabalho remoto, as empresas passaram a perder menos funcionários em suas equipes e os feedbacks de satisfação com o trabalho também aumentaram. Nos Estados Unidos e na Europa as empresas são mais abertas ao trabalho remoto, enquanto na América do Sul a prática é ainda menos utilizada, seja por questão cultural, perfil do mercado de trabalho ou por carência de infraestrutura.

Conforme Time Pontotel (2024), nos últimos anos, o mercado empresarial passou por mudanças, principalmente em função da pandemia de covid-19, que forçou as empresas adotarem novos modelos de trabalho, como o trabalho remoto. Esta foi uma alternativa para que os funcionários pudessem trabalhar longe das dependências da empresa. Assim, o trabalho remoto ganhou novas diretrizes, principalmente em função da Lei 14.442, que oficializou algumas modalidades neste modelo.

Segundo Marques (2022), o trabalho remoto caiu nas graças dos brasileiros antes de 2020, já ouvíamos falar de pessoas que investiram no estilo nômade, que trabalhava de casa ou até mesmo que tinham trabalhos mais flexíveis, mesmo que contratados no modelo CLT presencial. Só que diferente do que vemos hoje, esses casos eram a exceção. Essa nova realidade, somada ao avanço tecnológico e a transformação digital, indica que a tendência não será passageira. Ainda que muitas empresas tenham retornado ao estilo presencial, as grandes corporações nacionais e

internacionais estão investindo cada vez mais na contratação de pessoas para trabalhar remotamente.

Chamamos de trabalho remoto o modelo que dá liberdade geográfica aos colaboradores. Sem as estruturas tradicionais e rígidas de um escritório, por exemplo, os profissionais podem trabalhar de casa ou de outros locais, como de coworkings, cafés e hotéis e ter mais tempo livre e a oportunidade de conhecer novos locais sem deixar de lado a vida profissional. (MARQUES 2022).

Proporções das empresas adotando o home office, conforme a pesquisa feita pela FGV (Fundação Getúlio Vargas). Em 2021, 57,5% das empresas afirmam ter adotado o modelo home office no Brasil, de forma parcial ou total, incluindo os que já adotavam essa modalidade antes da pandemia. Esse percentual diminuiu para 32,7% em outubro de 2022[4]. A Indústria e o Setor de Serviços, que se haviam se destacado durante a pandemia, quando atingiram proporções de adoção de home office por 72,4% e 65,5% das empresas, respectivamente, reduziram o uso do trabalho remoto para 49% e 40,3%.

Há diferenças perceptíveis entre os segmentos dentro dos grandes setores. No setor de serviços, 89,5% das empresas do segmento de Serviços de Informação e Comunicação adotaram ou já adotavam algum tipo de trabalho remoto em 2021. Atualmente esse percentual continua alto, mas caiu para 74,2%. Nos Serviços Prestados às Famílias, em que o uso do home office alcançou 36,7% das empresas durante a pandemia, a prática caiu a 12,8% em outubro (tabelas em anexo). Entre os Serviços Prestados às Famílias a maior redução do uso de home office ocorreu nos Serviços de Acomodação. (PACINI, TOBLER, BITTENCOURT 2023).

A proporção de colaboradores em trabalho remoto pouco se alterou entre 2021 e 2022, sugerindo que as empresas que mantiveram a prática possam ter aumentado o número de trabalhadores em regime remoto. Hoje, o maior percentual foi registrado na construção (40,9%) e o menor no Comércio (13,4%). No ano anterior essas proporções haviam sido de 23,3% e 11,2%, respectivamente. (PACINI, TOBLER, BITTENCOURT 2023).

Na percepção dos trabalhadores, entre 2021 e 2022 observa-se também uma diminuição da prática do trabalho remoto: o percentual de trabalhadores com algum dia em home office passou de 55,5% em 2021 para 34,1% em 2022. A redução do

percentual de trabalhadores em home office pode ser por influência da melhoria do quadro pandêmico, com redução das restrições à mobilidade urbana e retorno da vida próxima à normalidade. Em 2021, por mais que a pandemia começasse a ter números menos negativos no aspecto da saúde, ainda se vivia sob um clima de maior incerteza sobre a Covid-19. Em geral, a percepção das empresas e dos trabalhadores de que o fenômeno do home office tenderia a se reduzir drasticamente com o avanço da vacinação e o controle da pandemia parece ser diferente de um ano atrás. Os benefícios de qualidade de vida e produtividade é observado por ambos embora em magnitudes diferentes. O aumento da produtividade do home office parece estar fortemente relacionado com o nível de escolaridade e a consequente renda dos trabalhadores e de seu tipo de ocupação nos setores econômicos, pelo lado das empresas isso depende do investimento das empresas em ferramentas de gestão capazes de medir o desempenho e garantir a sustentabilidade desse modelo no longo prazo com uma revisão dos contratos de trabalho. (PACINI, TOBLER, BITTENCOURT 2023).

2.2 CONCEITO DA QUALIDADE DE VIDA

Segundo Costa (2024), a qualidade de vida no trabalho vem se popularizando atualmente no meio empresarial, tornou se essencial para garantir bons resultados e produtividade na organização. Ainda assim os resultados não são tão bons quanto esperasse. Nas pesquisas mostram que: - 9 em cada 10 brasileiros apresentam sintomas de ansiedade segundo pesquisa realizada pela representante brasileira do International Stress Management Association. Esses dados assustam devido aos gestores e profissionais de RH influenciarem diretamente os funcionários na realização de suas tarefas e pode afetar o clima organizacional. Atualmente ainda ocorrem constantemente casos de acúmulo de funções dos colaboradores, que trazem sobrecarga com jornadas extensas não apenas aos colaboradores, mas também aos da área de Recursos humanos.

Segundo Harumi (2022), a qualidade de vida não inclui apenas o bem-estar dos colaboradores, mas também melhoria no índice de retenção dos funcionários e tende a aumentar a produtividade. A qualidade de vida do colaborador estável beneficia ambas as partes tanto empresa quanto colaborador. A maioria das pessoas passam a maior parte do dia no trabalho, se esse colaborador fica em um ambiente em que não se sintam bem, valorizado, conseqüentemente tende a desenvolver doenças físicas

e psicológicas. Um colaborador que se sente parte importante da empresa e valorizado tende a ficar engajado, tem mais proatividade, uma dedicação maior e participação ativa na empresa, trazendo melhora nos resultados, vontade de crescimento de carreira e permanência na empresa.

A empresa que se preocupa com a saúde e bem-estar de seus funcionários, passa uma boa imagem no âmbito empresarial, pode diminuir a rotatividade de funcionários e ser reconhecida pelas pessoas que procuram emprego. (HARUMI 2022).

Qualidade de vida no trabalho é um índice de satisfação do colaborador no trabalho, medido a partir dos níveis de saúde e bem-estar, ambiente físico, interação social, crescimento pessoal entre outros. Também é conhecido como QVT e é essencial para a diminuição do turnover e o sucesso do negócio. (COSTA 2024).

Conforme Harumi (2022), o termo "Qualidade de Vida no Trabalho", também conhecido como "Quality of Life at Work (QWL)", tornou-se uma questão fundamental tanto para empregadores quanto para empregados.

Com o aumento do conhecimento sobre a qualidade de vida dentro das empresas, vem se tornando um tema mais popular e as empresas têm se preocupado mais com o bem-estar dos colaboradores. Com isso vem sendo criados programas que visam a melhoria do ambiente de trabalho e da qualidade de vida dos colaboradores, que também trazem outros benefícios tanto para os colaboradores quanto para as empresas e sociedade como um todo. Existem programas tanto para promover saúde física como: atividades físicas, alimentação saudável, ergonomia e para promover saúde mental dando apoio psicológico e ajudando a lidar com o estresse. Alguns programas também fornecem informações para questões financeiras, licenças remuneradas e flexibilidade de horários que também influenciam na qualidade de vida dos colaboradores. (FRANÇA 2023).

É importante que haja uma conscientização e seja mostrado a valorização dos funcionários, priorizar o bem-estar é fundamental para que os colaboradores tenham resultados eficazes nos programas. A qualidade de vida no trabalho pode ser entendida como o bem-estar físico, psicológico e social dos colaboradores em sua função. (FRANÇA 2023).

Quando se refere ao termo qualidade de vida, a definição vai além do nosso estado físico de saúde, precisamos estar bem como um todo incluindo nosso bem-estar emocional, ou seja, nossa perspectiva quanto as situações do dia a dia e/ou vida e situações que fogem do nosso controle como doenças e enfermidades. (ALMEIDA, GUTIERREZ, MARQUES 2012)

Segundo Haddad (2023), o termo "qualidade de vida" é amplamente utilizado na prática médica e na pesquisa em saúde desde os anos 1970, sendo considerado um importante desfecho para avaliar o bem-estar dos pacientes. No entanto, sua definição é complexa e multidimensional, variando de acordo com a percepção individual e os valores culturais. Diversas definições e tentativas de mensuração foram propostas ao longo dos anos, com destaque para a percepção do indivíduo sobre sua vida em relação a seus objetivos, expectativas e padrões culturais.

Aspectos como segurança, meio ambiente, independência, saúde e condições socioeconômicas são considerados na avaliação da qualidade de vida. No entanto, há uma falta de consenso sobre a definição precisa e a distinção entre conceitos relacionados, como "saúde" e "qualidade de vida relacionada à saúde". Muitos estudos não descrevem claramente esses conceitos, o que pode afetar a qualidade e interpretação dos resultados. (HADDDAD, 2023).

É importante aprofundar o debate sobre a qualidade de vida, considerando a variedade de conceitos e ferramentas de avaliação disponíveis. Esta é uma temática em constante evolução, que requer uma abordagem detalhada e contínua para melhor compreensão e aplicação na prática clínica e pesquisa em saúde. (HADDDAD, 2023).

2.3 SAÚDE MENTAL X TRABALHO

Defendendo a qualidade de vida através de um modelo de trabalho não podemos deixar de falar sobre saúde mental no trabalho, seguindo o artigo de Siqueira (2024), de acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), a saúde mental é um estado de bem-estar no qual o indivíduo é capaz de usar suas próprias habilidades, recuperar-se do estresse rotineiro, ser produtivo e contribuir com a sua comunidade. Ou seja, vai muito além da ausência de doenças mentais.

O bem-estar no ambiente de trabalho se torna fundamental em uma sociedade em que as pessoas passam mais tempo nas empresas do que em suas próprias casas. Um ambiente organizacional saudável é aquele no qual existe uma identificação do

colaborador com a cultura da empresa e onde há uma relação de companheirismo confiança entre os colegas de equipe, o que se chama de Employee Experience.

2.3.1 A importância da saúde mental no trabalho

Uma pesquisa realizada pelo instituto britânico de saúde mental Mind, revela que 90% das pessoas que ficaram longe do trabalho devido ao estresse não o citaram como razão de sua ausência. A pesquisa ainda aponta que a maioria dos profissionais que contaram sobre seus problemas mentais para seus empregadores foram discriminados ou, até mesmo, dispensados. Daqueles que disseram aos seus chefes sobre sua condição, 6% mencionaram ter sido forçados a sair e 2% foram demitidos. (SIQUEIRA, 2024).

Nesse cenário, promover um ambiente de trabalho saudável é uma forma de cuidar da saúde mental dos colaboradores e, conseqüentemente, ajudar a aumentar a produtividade da equipe, uma vez que as pessoas se sentem importantes para a empresa e, com isso, se dedicam mais aos seus afazeres. (SIQUEIRA, 2024).

Por isso, é essencial que as empresas abram espaço para debater sobre a saúde mental no trabalho e apoiem seus colaboradores no tratamento de transtornos psicológicos, evitando aumentar os índices de absenteísmo e presenteísmo. (SIQUEIRA, 2024).

Um artigo publicado pelo Conselho Nacional de Saúde (2023), O artigo aborda a grave situação dos transtornos mentais relacionados ao trabalho (TMRT) no Brasil, destacando que são a terceira maior causa de afastamento do trabalho e mostram tendência de crescimento. Na 342ª Reunião Ordinária do Conselho Nacional de Saúde (CNS), foram apresentados dados alarmantes sobre ansiedade, estresse e suicídio entre a população ativa, caracterizando a situação como epidêmica.

Pesquisadoras como Bandini (Unicamp), Araújo (UEFS) e Oliveira (UFPB) enfatizaram a urgência de políticas públicas para a saúde mental no trabalho, superando o estigma do sofrimento psíquico. Dados do IBGE (2019) indicam que 10,2% dos brasileiros adultos foram diagnosticados com depressão. O crescimento do suicídio, com 13 mil casos em 2019, sendo 77% entre homens e muitos relacionados ao trabalho, é particularmente preocupante.

Os setores mais afetados incluem agricultura, pecuária, pesca, segurança pública e construção civil. A subnotificação dos casos, devido ao medo e à falta de acolhimento, esconde a real dimensão do problema. As pesquisadoras sugerem políticas públicas que incluam a saúde mental nos espaços de trabalho e no SUS, formação de gestores, fortalecimento de entidades de representação trabalhista, criação de espaços de acolhimento e um aprimoramento da rede de saúde mental.

2.3.2 Burnout

Conforme Carlotto (2008), o burnout é um fenômeno psicossocial resultante do estresse crônico no trabalho, manifestando-se principalmente através da exaustão emocional, despersonalização e baixa realização profissional.

De acordo com Zhang (2022), O burnout não é apenas um problema individual, mas também organizacional, exigindo intervenções estratégicas para reduzir o estresse no local de trabalho e promover o bem-estar dos funcionários, conforme Codo (1999), a síndrome de burnout tem se mostrado uma importante questão de saúde ocupacional, afetando significativamente a qualidade de vida e a produtividade dos trabalhadores brasileiros.

De acordo com Tamayo (2000), a alta demanda de trabalho e a falta de recursos adequados são fatores críticos que contribuem para o desenvolvimento do burnout em profissionais de diferentes áreas no Brasil.

Conforme Tavolaro (2023) é fundamental que os times de recursos humanos atuem para promover um ambiente de trabalho saudável, desenvolvendo ações com o intuito de melhorar as condições de trabalho, as relações interpessoais e a qualidade de vida da organização, entre as iniciativas, pode existir a criação de um canal de acolhimento e queixas, o estímulo ao diálogo sobre o tema, o desenvolvimento de programas e benefícios de bem-estar e a promoção de práticas de trabalho saudáveis

2.4 MODELO DE TRABALHO HÍBRIDO GANHANDO SEU ESPAÇO

Voltando a normalidade após pandemia tivemos algumas mudanças no mercado de trabalho, seguindo informações do Time Pontotel (2023), O modelo de trabalho híbrido representa a junção de duas formas de trabalho. Essa expressão é usada para determinar relações empregatícias mais flexíveis, em que se é permitido tanto o trabalho presencial quanto o remoto.

A forma de funcionamento do trabalho híbrido pode variar conforme as regras da organização. Algumas empresas permitem semanas seguidas de trabalho em home office, já outras optam por realizar essa divisão, intercalando semana a semana. (PONTOTEL, 2023).

Todavia, o que caracteriza o trabalho híbrido é essa alternância entre o remoto e o presencial. Sendo bastante interessante para empresas que não querem que a sua operação seja 100% remota, mas, ao mesmo tempo, também querem apostar nas vantagens do home office. (PONTOTEL, 2023).

Sobre a legislação, segundo a CLT, o trabalho remoto e o teletrabalho são formas de prestação de serviços externos que exigem formalização contratual. Embora o termo “home office” não seja mencionado na CLT, ele é entendido como trabalho realizado em casa, podendo ser teletrabalho/trabalho remoto ou não. (PONTOTEL, 2023).

Se o funcionário está em home office seguindo as diretrizes de teletrabalho ou trabalho remoto, ele se encaixa nessas categorias. No entanto, se estiver trabalhando em casa apenas em situações adversas, como enchentes ou greves, não é considerado teletrabalho e não precisa estar formalizado em contrato, mas pode ser adicionado por políticas internas da empresa ou aditivo contratual. (PONTOTEL, 2023).

A Lei 14.442, antiga MP 1.108, define o teletrabalho e trabalho remoto como a prestação de serviços fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e comunicação. A lei estabelece três categorias de teletrabalho: por tarefa, por produção e por jornada, sendo este último modelo sujeito ao controle de jornada. (PONTOTEL, 2023).

Assim, o trabalho híbrido ainda é considerado regime de trabalho remoto/teletrabalho, segundo o inciso 1 do artigo 75-B da Lei 14.442. Confira:

“§ 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.”

Ou seja, mesmo que o colaborador vá à empresa habitualmente, o trabalho remoto não é desconsiderado, sendo necessário seguir as mesmas condições trazidas pela Lei 14.442. (PONTOTEL, 2023).

Como a tecnologia pode ajudar nesse modelo de trabalho de acordo com Netshow.me (2021), a modalidade de trabalho híbrido permite que a empresa evolua em diversos processos e estratégias. Apostar nesse novo cenário pode ajudar, inclusive, na obtenção e retenção de talentos e profissionais interessados com as melhores novidades do mundo do trabalho. Além de estar antenada com os novos modelos de trabalho, a empresa também precisa prestar atenção na melhor tecnologia disponível para tornar isso possível. Algo fundamental nesse caminho é contar sempre com tecnologias e ferramentas que não vão te deixar na mão, sobretudo quando falamos da comunicação interna. Ela é um dos pilares da implementação do trabalho híbrido. Tanto na comunicação por escrito, quanto em reuniões e arquivos de vídeo, é importante ter uma plataforma que dê segurança para a empresa, os colaboradores e os clientes. A segurança e confiança precisam estar também na entrega dada pela plataforma imagine contar com a sua ferramenta de vídeo para uma apresentação importante para os colaboradores e ela simplesmente falha e não há um suporte disponível para te auxiliar. É um cenário bem complicado. Opte por ferramentas profissionais e que tenham boas tecnologia pode impedir que isso aconteça. (Netshow.me, 2021)

Segundo Matos (2022), as jornadas de trabalho híbridas já eram uma tendência, que foi acelerada pela pandemia, agradando as novas gerações de profissionais, como mostrou a Pesquisa de Clima Organizacional realizada pelo site Runrun.it

Dos 203 participantes, 75,2% apontaram sua preferência pelo trabalho híbrido, com idas menos frequentes ao escritório. A adesão ao modelo se deve a diferentes motivos, como a adaptação ao trabalho remoto, vantagens econômicas e até o aumento da produtividade em ambientes remotos.

Conforme Alves, (2022), após enviar suas equipes para casa no início da pandemia em 2020, a Apple e o Google adotaram o modelo híbrido de trabalho. O presidente da Apple, Tim Cook, comunicou em um e-mail que a partir de setembro de 2021, os funcionários trabalhariam três dias no escritório e dois dias em home office.

O Google decidiu que após a pandemia, 60% dos funcionários trabalhariam no escritório alguns dias por semana, 20% seriam transferidos para novos locais de trabalho e 20% trabalhariam remotamente em tempo integral. A empresa possui aproximadamente 140 mil funcionários em diversos países. (ALVES, 2022)

Destacando um pouco a Liderança no trabalho híbrido, conforme Matos (2022), ao trazer esse tema para a conversa, há dois aspectos a serem considerados:

1. Prosperidade dos gestores em comparação aos colaboradores

- A pesquisa Work Trend Index, conduzida pela Edelman Data X Intelligence com 31 mil pessoas em janeiro de 2021, revelou que os gestores estão conseguindo prosperar mais na carreira em comparação aos colaboradores que não têm poder de decisão.

2. Sobrecarga de trabalho como principal desafio

- Embora o estudo não apresente os motivos para essa disparidade, ele destaca a sobrecarga de trabalho como o principal vilão para que a experiência em home office seja prazerosa. Esse desafio afeta significativamente a satisfação e a produtividade dos colaboradores.

2.4.1 Os líderes como orquestradores do trabalho híbrido

A atenção aos pontos de maior sensibilidade no home office, como comunicação, conexão com a equipe e tarefas delegadas, deve ser prioridade dos líderes, principalmente para garantir o equilíbrio. “Em empresas onde alguns trabalham à distância e outros não, os trabalhadores remotos receberam menos promoções, menos capacitação e menos feedback sobre seu desempenho por estarem um pouco fora de vista”, afirma Eva Rimbau, professora de Recursos Humanos e Organização da Universidade Aberta da Catalunha e especialista em teletrabalho, em entrevista ao El País.

Por isso, ao adotar o trabalho híbrido, é importante que os gestores se preocupem em equilibrar os dias e quem vai ou não ao escritório, para evitar que apenas o que é visto seja levado em consideração. (MATOS 2022).

2.5 VANTAGENS DO MODELO DE TRABALHO HÍBRIDO

Conforme Poly (2021), o formato de trabalho flexível oferece muitas vantagens. Algumas delas são:

1. Contentamento profissional

Segundo o Estudo Global de Insights no Ambiente de Trabalho conduzido pela BCW, 62% dos colaboradores afirmam sentir-se mais eficientes e mais conectados com os colegas desde o início da pandemia, enquanto 60% desfrutam de um melhor equilíbrio

entre suas vidas profissionais e pessoais. Especificamente, os pais se beneficiaram do maior equilíbrio que o trabalho híbrido proporciona, conforme indicado por uma pesquisa da Hibob. (POLY, 2021).

2. Eficiência aumentada

O trabalho híbrido oferece às pessoas a oportunidade de se concentrarem sem distrações, tais como interrupções de outros membros da equipe, ruídos de fundo e conversas paralelas. Trabalhar em casa, especialmente se a empresa fornece o equipamento adequado, pode proporcionar a tranquilidade necessária e um ambiente mais confortável e familiar para a concentração.

Permitir que os colaboradores gerenciem seu próprio horário significa que podem planejar suas tarefas nos momentos em que se sentem mais produtivos, sem a necessidade de aderir ao horário tradicional das 9h às 17h. Além disso, economiza-se o tempo anteriormente gasto em deslocamentos. (POLY, 2021).

3. Redução de custos com escritórios

Com uma parcela significativa da força de trabalho atuando remotamente em qualquer momento, as empresas podem reduzir o espaço de escritório. Além disso, podem economizar em custos associados, como mobiliário, impostos comerciais, seguros e serviços públicos. Isso também resultou em um aumento na disponibilidade de escritórios compartilhados e espaços de trabalho multifuncionais. (POLY, 2021).

4. Acesso a talentos

Com uma variedade de opções híbridas disponíveis, as empresas têm acesso a um conjunto mais diversificado de possíveis colaboradores. À medida que o trabalho flexível se torna a nova norma, as empresas que oferecem flexibilidade terão vantagem na atração e retenção dos melhores talentos. A flexibilidade proporcionada pelo trabalho híbrido pode ajudar os pais a equilibrarem o trabalho e a vida pessoal, além de facilitar a inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. Além disso, as empresas têm menos restrições geográficas na contratação. (POLY, 2021).

5. Saúde, segurança e bem-estar

Com menos pessoas nos escritórios e, conseqüentemente, nos transportes públicos, o distanciamento social é consideravelmente facilitado. Em áreas urbanas cada vez

mais congestionadas, o trabalho remoto também pode ser visto como uma oportunidade para reduzir a exposição à poluição prejudicial, acidentes de trânsito e atrasos que resultam em horas perdidas e aumento do estresse. Porém, as preocupações com a saúde e segurança ainda se aplicam aos trabalhadores remotos. As empresas e os gestores precisam garantir que os membros da equipe que trabalham fora do local sejam apoiados com equipamentos seguros e conhecimento sobre boas práticas de trabalho. (POLY, 2021).

Conforme Sacramento (2023), os resultados do relatório da Microsoft mostram que o trabalho híbrido será importante para atrair e manter talentos. Para a gestão de jovens talentos, as formas tradicionais de trabalho não correspondem à maneira como esses nativos digitais se conectam entre si e com seu ambiente. O trabalho híbrido nas empresas surge como uma boa maneira de integrar diferentes gerações na força de trabalho. Entre as principais vantagens estão:

- Para a empresa:

Amplia as oportunidades de recrutamento de talentos, atraindo candidatos de diversas localidades.

Melhora a experiência do funcionário, oferecendo a opção de trabalhar presencialmente e remotamente, promovendo bem-estar, engajamento e satisfação no trabalho, reforçando a imagem da empresa como empregadora.

Reduz a rotatividade e aumenta a produtividade, pois os trabalhadores percebem mais flexibilidade em seus horários e se sentem mais motivados para cumprir suas tarefas.

- Para o meio ambiente:

Permite economia de gastos em transporte, infraestrutura, equipamentos e manutenção, com espaços físicos sendo utilizados de forma mais eficiente.

Contribui para a agenda ESG, promovendo a sustentabilidade e reduzindo o impacto ambiental ao diminuir o tráfego e a pegada de carbono.

- Para o trabalhador:

Equilibra vida pessoal e profissional, economizando tempo e esforço com deslocamentos diários, proporcionando mais tempo livre para atividades de lazer e convívio com amigos e familiares.

Aumenta o bem-estar e a felicidade no trabalho, aliviando o estresse da rotina laboral e mantendo um equilíbrio saudável entre vida profissional e pessoal, o que torna as pessoas mais felizes e produtivas.

2.6 DESVANTAGENS DO MODELO DE TRABALHO HÍBRIDO

Segundo Poly (2021), existem as seguintes desvantagens no modelo de trabalho híbrido:

1. Desafios na igualdade de equipe

Equipes eficazes trabalham juntas em direção a objetivos comuns, com membros que se sentem valorizados. Manter a justiça e a igualdade é crucial, especialmente quando a equipe está em locais diferentes. Pode haver uma divisão entre aqueles com e sem acesso à tecnologia, gerando preocupações sobre perda de aprendizado e discriminação. (POLY, 2021).

2. Comunicação limitada entre equipes

O trabalho remoto pode levar os funcionários a focarem apenas em suas tarefas, limitando a interação com a equipe e outras áreas da empresa. Isso afeta o desenvolvimento profissional e pode resultar em perda de oportunidades de colaboração e troca de ideias. (POLY, 2021).

3. Dificuldade na separação entre trabalho e vida pessoal

Trabalhar remotamente pode aumentar a produtividade e oferecer flexibilidade, mas também pode dificultar a distinção entre trabalho e vida pessoal, levando a pressão constante e dificuldade em relaxar. (POLY, 2021).

4. Isolamento e desconexão da equipe

O trabalho remoto pode gerar sentimentos de isolamento e exclusão da cultura da empresa, impactando o apoio da equipe e a sensação de pertencimento. (POLY, 2021).

5. Custos adicionais

Embora economias possam ser feitas com menos espaço de escritório, tornar o trabalho híbrido eficiente e sustentável pode gerar custos adicionais. Isso inclui

investimentos em tecnologia, móveis ergonômicos e segurança para trabalhadores remotos. (POLY, 2021).

Conforme Sacramento (2023), essa modalidade permite aos profissionais a possibilidade de usufruir das vantagens de trabalhar em casa sem deixar de frequentar o escritório em determinados dias. Mas, ainda assim, também tem os seus riscos.

Segundo Sacramento (2023), algumas desvantagens desse formato de trabalho flexível são:

1. Para a empresa:

- Dificuldades no trabalho em equipe e liderança: Uma gestão eficiente é essencial para garantir uma experiência positiva no trabalho flexível, promovendo relações de trabalho melhores e o espírito de equipe, especialmente em equipes multiculturais.
- Segurança de dados: Trabalhar em dispositivos pessoais e plataformas online expõe os projetos e informações da empresa a ataques cibernéticos, colocando em risco dados importantes.

2. Para o trabalhador:

- Fadiga crônica: O trabalho híbrido pode levar ao esgotamento físico e mental devido à flexibilidade excessiva. Profissionais que não cuidam da ergonomia ou gerenciam mal o tempo podem sofrer lesões musculares, trabalhar horas extras ou fazer pausas longas demais, resultando em cansaço e insônia.
- Alta dependência da tecnologia: Trabalhar em casa significa depender de computadores e celulares para realizar tarefas e manter contato com a equipe. Problemas com energia ou internet podem interromper o trabalho até que sejam resolvidos.

2.7 EMPRESAS QUE ADOTARAM O MODELO HÍBRIDO E COMO IMPLANTAR

Segundo Alves, (2022), milhares de grandes empresas no Brasil, incluindo Petrobras, TOTVS, Stefanini, Estepar, Enjoei, Locaweb e Vitacom, anunciaram publicamente sua preferência pelo modelo de trabalho híbrido. Em uma pesquisa divulgada recentemente em um portal de recursos humanos oferecido pela Google Cloud, representantes dessas empresas discutiram a adoção do modelo híbrido e seus planos para os próximos anos.

- 44% dos entrevistados trabalham em empresas que já adotaram o modelo híbrido e 9% em empresa que decidiram seguir com 100% remoto
- 43% das pessoas trabalham em companhias que definiram que pretende adotar o modelo híbrido e 47% se sentem confiantes trabalhando dessa forma;
- Economia de tempo com o transporte é o maior benefício para o home office para 67% dos entrevistados;
- O café com os colegas de trabalho é um dos hábitos que os entrevistados mais sentem faltam ao trabalhar home office, citado por 50% dos participantes.

Entrando no foco como em como implantar o modelo nas empresas, de acordo com Dias/GUPY (2023) É fundamental implementar um modelo de trabalho híbrido que incentive a produtividade, o engajamento e a colaboração entre funcionários. Para isso, é necessário ter uma base sólida de ferramentas de comunicação digital que garanta a produtividade e o foco dos colaboradores. Além disso, é importante que essa plataforma seja regularmente atualizada, promovendo interações entre funcionários e diretores.

Conforme Redação Coalize (2023), fazer o formato híbrido de trabalho funcionar efetivamente demanda planejamento e envolve pesquisas com os funcionários, aquisição das ferramentas adequadas e investimento na cultura organizacional. Aqui estão os passos essenciais para estruturar um modelo de trabalho híbrido:

1. Realize pesquisas com os funcionários

- Comunicação é a chave, ao implementar o trabalho híbrido, converse com os trabalhadores e faça pesquisas acerca de como eles gostariam de trabalhar. Entender as preferências e necessidades dos funcionários é crucial para desenvolver um modelo que funcione para todos.

2. Adquira as ferramentas adequadas

- Ferramentas de comunicação digital: Invista em plataformas de comunicação e colaboração que garantam a produtividade e o foco dos colaboradores, como Microsoft Teams, Slack, Zoom e Google Workspace.
- Sistemas de gestão de projetos: Use ferramentas como Trello, Asana ou Jira para organizar tarefas e projetos, garantindo que todos estejam alinhados e no caminho certo.

- Segurança digital: Assegure que todos os dados e comunicações sejam seguros com VPNs, autenticação de dois fatores e outros protocolos de segurança.

3. Invista na cultura organizacional

- Promoção do engajamento: Crie oportunidades para interações regulares entre funcionários e diretores, como reuniões semanais, feedbacks frequentes e eventos virtuais.
- Treinamento e desenvolvimento: Ofereça programas de treinamento contínuo para ajudar os funcionários a se adaptarem às novas ferramentas e métodos de trabalho.
- Flexibilidade e suporte: Garanta que os funcionários tenham flexibilidade para equilibrar suas responsabilidades profissionais e pessoais, e ofereça suporte para questões de saúde mental e bem-estar.

4. Estabeleça políticas claras

- Diretrizes de trabalho: Defina expectativas claras sobre horários de trabalho, disponibilidade e comunicação.
- Políticas de uso de espaço: Determine quantos dias por semana os funcionários devem estar no escritório e como os espaços físicos serão utilizados.
- Avaliação contínua: Monitore regularmente a eficácia do modelo híbrido e esteja aberto a ajustes com base no feedback dos funcionários e nas necessidades da empresa.

Ao seguir esses passos, sua empresa estará bem-posicionada para implementar um modelo de trabalho híbrido que promove a produtividade, o engajamento e a colaboração entre todos os colaboradores. (COALIZE, 2023)

Conforme Redação Coalize (2023), estratégias para uma liderança eficaz no modelo híbrido:

1. Equilibrar a carga de trabalho

- Distribuição justa: Garanta que as tarefas sejam distribuídas de maneira equilibrada para evitar que alguns colaboradores fiquem sobrecarregados.
- Monitoramento contínuo: Utilize ferramentas de gestão de projetos para monitorar e ajustar a carga de trabalho conforme necessário.

2. Melhorar a comunicação e o suporte

- Reuniões regulares: Promova reuniões frequentes para discutir desafios, progressos e oferecer suporte.
- Feedback contínuo: Forneça feedback regular e construtivo para ajudar os colaboradores a se desenvolverem e se sentirem valorizados.

3. Fomentar o desenvolvimento profissional

- Oportunidades de crescimento: Assegure que todos os colaboradores tenham acesso a oportunidades de desenvolvimento e crescimento, não apenas os gestores.
- Mentoria e coaching: Implemente programas de mentoria e coaching para apoiar o desenvolvimento de habilidades e a progressão na carreira.

4. Promover o bem-estar e a saúde mental

- Recursos de apoio: Disponibilize recursos para apoiar a saúde mental e o bem-estar dos colaboradores, como programas de assistência e workshops sobre gestão de estresse.
- Flexibilidade: Ofereça flexibilidade no horário de trabalho para ajudar os funcionários a equilibrarem suas responsabilidades pessoais e profissionais.

5. Criar uma cultura de inclusão

- Ambiente colaborativo: Desenvolva um ambiente de trabalho inclusivo onde todos se sintam valorizados e ouvidos.
- Diversidade: Promova a diversidade e a inclusão em todas as equipes e níveis da organização

Implementando essas estratégias, os líderes podem enfrentar os desafios do trabalho híbrido de maneira eficaz, garantindo que todos os colaboradores, independentemente de seu nível hierárquico, possam prosperar e se sentir satisfeitos em seu ambiente de trabalho. (COALIZE, 2023)

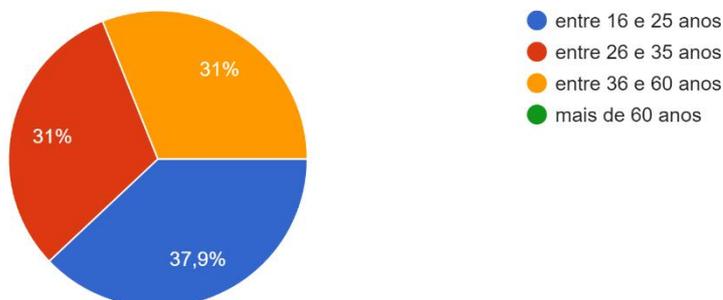
3. ANÁLISE DE RESULTADOS

Foi realizado uma pesquisa com amostragem de 58 pessoas sendo os perfis que trabalham ou já trabalhou de maneira remota, o questionário foi feito no Google forms, e disponibilizado nas redes sociais (WhatsApp e LinkedIn). O objetivo da pesquisa foi identificar a visão dos colaboradores sobre o modelo de trabalho híbrido e se tem alguma melhoria na vida pessoal e profissional.

3.1 Faixa Etária

Qual sua faixa etária?

58 respostas

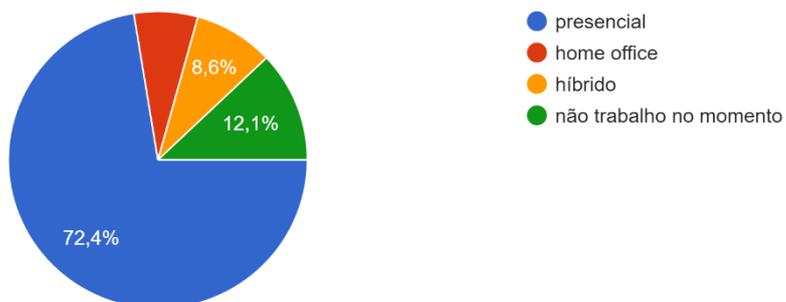


Nesse gráfico informa que a maioria das pessoas 37,9% que responderam à pesquisa possuem entre 16 e 25 anos

3.2 Modelo de trabalho atual

Em qual modelo de trabalho você atua no momento?

58 respostas

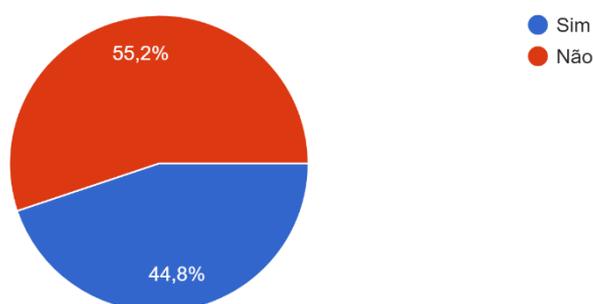


No gráfico acima vemos que a maioria das respostas 72,4%, são de pessoas que trabalham no formato presencial, com isso entendemos que atualmente muitas empresas ainda não aderiram ao formato de trabalho híbrido ou home office

3.3 Home Office e Formato Híbrido

Você já trabalhou em home office ou no formato híbrido?

58 respostas

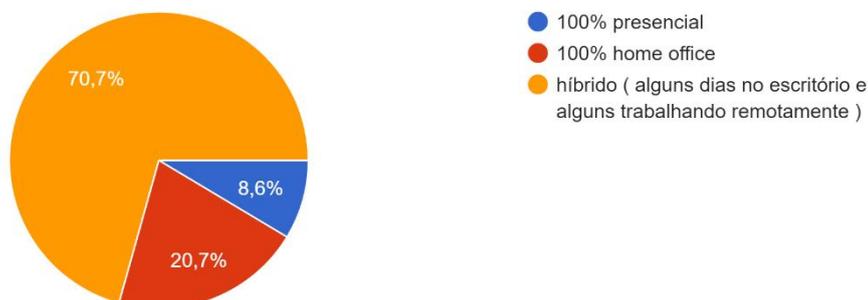


No gráfico acima notamos que pouco mais da metade das pessoas que responderam 55,2%, já trabalhou em home office ou no formato de trabalho híbrido

3.4 Preferência por modelo de trabalho a ser adotado pelas empresas

Em sua opinião, qual o melhor modelo de trabalho a ser adotado pelas empresas?

58 respostas

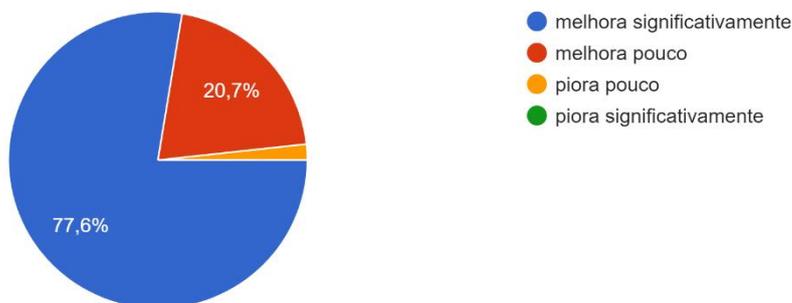


Conforme pesquisa realizada podemos notar que a maioria das respostas foram de 70,7%, que acreditam que o melhor modelo de trabalho a ser adotado pelas empresas seria o híbrido, enquanto apenas 8,6% preferem o formato presencial.

3.5 Mudança na qualidade de vida

Como você avalia a mudança na qualidade de vida com o formato de trabalho híbrido?

58 respostas



Notamos no gráfico anterior que a maioria das pessoas acreditam que o formato híbrido seria o melhor a ser adotado pelas empresas, no gráfico acima notamos que 77,6% acreditam que o formato híbrido melhora significativamente a qualidade de vida, com isso entendemos que a maioria das pessoas acreditam que o formato híbrido possui impacto positivo na qualidade de vida.

3.6 Trabalho híbrido

Em relação ao trabalho híbrido, você:

58 respostas

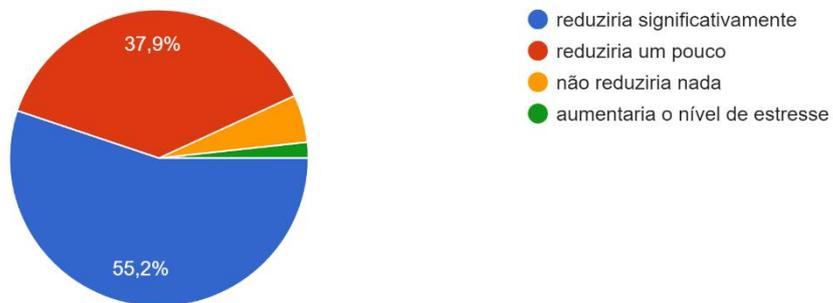


Segundo o gráfico acima de 74,1% afirmaram que o trabalho híbrido não atrapalha em nada nas suas atividades profissionais. De acordo com pesquisa realizada pela IWG com o Serviço Nacional de Saúde (NHS) do Reino Unido, mostrou que 79% dos entrevistados que realizam o trabalho híbrido tiveram aumento na produtividade em relação ao período anterior à pandemia. (CARNIERI 2023)

3.7 Redução de estresse

Você acha que o trabalho no modelo híbrido reduziria o nível de estresse?

58 respostas

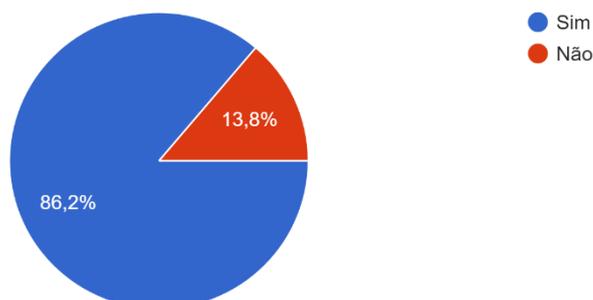


Segundo o gráfico acima 55,2% disseram que o modelo de trabalho híbrido reduziria o nível de estresse, enquanto 37,9% acreditam que reduziria um pouco. Apesar de muitas empresas projetarem o retorno ao presencial em 2024, é inegável que o trabalho híbrido caiu no gosto dos trabalhadores. Inclusive, de acordo com pesquisa realizada pela IWG com o Serviço Nacional de Saúde (NHS) do Reino Unido, a modalidade traz muitos ganhos para a saúde mental dos colaboradores. Conforme falado no gráfico anterior que nessa mesma pesquisa mostrou aumento de produtividade, dentre as razões apontadas estão o menor nível de estresse e o fato de evitar deslocamentos constantes. (CARNIERI 2023)

3.8 Horários Flexíveis

Gostaria de ter horários mais flexíveis para executar seu trabalho?

58 respostas

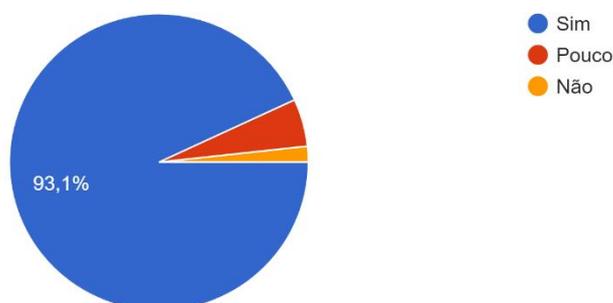


Segundo o gráfico 86,2% dos entrevistados afirmam que gostariam de ter horários flexíveis para executar suas tarefas profissionais. É o que aponta o estudo Talent Trends Brasil 2023 realizado pelo PageGroup, empresa especializada em recrutamento. Segundo o levantamento, 75% dos trabalhadores brasileiros entrevistados consideram a possibilidade de alternar dias de trabalho presencial e à distância como o fator mais importante no ambiente corporativo. O percentual ficou acima da média global, de 72%, trabalhar no modelo híbrido é a principal escolha dos profissionais também quando comparado com a alternativa de carga horário flexível. O estudo da PageGroup entrevistou aproximadamente 70 mil pessoas que atuam em empresas de diferentes portes e segmentos entre novembro de 2022 e janeiro de 2023, em 37 países. (LIMA 2023)

3.9 Desgaste no transporte público

A utilização do transporte público para ir e vir do trabalho, gera desgaste?

58 respostas

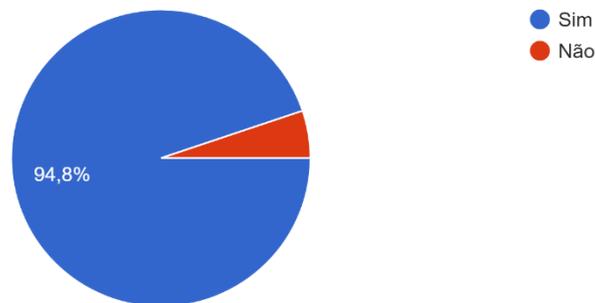


De acordo com o gráfico acima 93,1% dos entrevistados afirmam que o transporte público gera desgaste tanto físico, quanto emocional. Uma pesquisa da CNI sobre a utilização dos meios de transporte e a mobilidade urbana no Brasil mostra que 43% dos moradores dos principais centros urbanos do país consideram o transporte público ruim ou péssimo. (BONIN 2023)

3.10 Qualidade de Vida

Atualmente você preza pela sua qualidade de vida?

58 respostas



Conforme o gráfico acima 94,8% dos entrevistados prezam por sua qualidade de vida. Tem sido crescente o interesse das pessoas em qualidade de vida. Houve um aumento na conscientização sobre a importância da saúde física e mental, impulsionando a procura por serviços e produtos relacionados a isso. Também temos visto que a tendência de um estilo de vida saudável está impulsionando o mercado de alimentos naturais, atividades que nos façam mexer o corpo, tecnologia para a saúde e bem-estar. (ALVES 2023)

4.PROPOSTAS/SOLUÇÃO

Políticas de Comunicação Eficaz: Implementação de canais de comunicação claros e eficientes, como plataformas de comunicação instantânea (Slack, Microsoft Teams) e reuniões regulares para alinhar expectativas e fornecer feedback contínuo.

Horários Flexíveis: Estabelecimento de horários de trabalho flexíveis para permitir que os colaboradores gerenciem melhor seu tempo e equilibrem suas responsabilidades pessoais e profissionais.

Suporte à Saúde Mental: Oferecimento de programas de bem-estar e suporte à saúde mental, como sessões de terapia, workshops de mindfulness e acesso a aplicativos de meditação (Headspace, Calm).

Treinamento e Desenvolvimento: Investimento em programas de treinamento contínuo e desenvolvimento profissional para garantir que os colaboradores se sintam capacitados e valorizados. Plataformas como Coursera, Udemy e LinkedIn Learning podem ser úteis.

Ambiente de Trabalho Adequado: Fornecimento de equipamentos e mobiliário adequados para o trabalho remoto, como laptops, cadeiras ergonômicas e monitores, para garantir um ambiente de trabalho confortável e produtivo.

Tecnologias de Colaboração: Utilização de ferramentas de colaboração online, como Google Workspace, Asana e Trello, para facilitar o trabalho em equipe e o gerenciamento de projetos, mesmo à distância.

CONCLUSÃO

A pesquisa sobre a qualidade de vida dos colaboradores através do modelo de trabalho híbrido revelou que essa abordagem pode trazer múltiplos benefícios tanto para os colaboradores quanto para as organizações. A seguir, destacamos as principais melhorias e contribuições observadas. A flexibilidade proporcionada pelo trabalho híbrido permitiu que os colaboradores tivessem um melhor equilíbrio entre suas vidas pessoais e profissionais, resultando em maior satisfação no trabalho e potencialmente reduzindo a rotatividade, além de aumentar a retenção de talentos. Além disso, a redução do tempo de deslocamento e a possibilidade de trabalhar em um ambiente mais confortável ajudaram a aumentar a produtividade dos colaboradores, permitindo que eles se dedicassem mais às suas tarefas, sem o desgaste diário de longos trajetos.

Para as empresas, o modelo híbrido também pode resultar em uma redução significativa nos custos operacionais, como despesas com manutenção de escritórios, utilidades e outras infraestruturas físicas. A possibilidade de contratar talentos de qualquer localização geográfica amplia o pool de candidatos qualificados e oferece uma flexibilidade estratégica para as equipes. A implementação de tecnologias de comunicação e colaboração, como Slack, Microsoft Teams, Google Workspace, Asana e Trello, não apenas melhorou a coordenação e eficiência das equipes, mas também incentivou uma cultura de inovação dentro das organizações. Esta adaptação às novas formas de trabalho não só fortalece a capacidade de resposta às mudanças, mas também prepara as empresas para enfrentar desafios futuros de maneira mais eficaz.

Oferecer programas de bem-estar, suporte à saúde mental e acesso a recursos como sessões de terapia e aplicativos de meditação contribuiu significativamente para a criação de um ambiente de trabalho mais saudável. Essas iniciativas não só ajudam a mitigar o estresse e a prevenir o burnout, mas também promovem um bem-estar geral entre os colaboradores, aumentando sua motivação e produtividade. Investir em treinamento e desenvolvimento contínuo, utilizando plataformas como Coursera, Udemy e LinkedIn Learning, tem sido essencial para manter os colaboradores atualizados e motivados. Isso não apenas aumenta suas competências, mas também impulsiona a capacidade de inovação e adaptação das empresas às mudanças rápidas no ambiente de trabalho contemporâneo.

Conclui-se que o modelo de trabalho híbrido pode ter impactos significativos na qualidade de vida dos colaboradores. Aspectos como flexibilidade no horário, redução do tempo de deslocamento, maior autonomia e equilíbrio entre vida pessoal e profissional emergem como vantagens percebidas. No entanto, desafios como a dificuldade de estabelecer limites entre trabalho e vida pessoal, comunicação intermitente e sensação de isolamento também foram identificados.

REFERÊNCIAS

ALVES, Tiago. **Nem home nem office**. Gente, 2022.

ALMEIDA, Marco; GUTIERREZ, Gustavo; MARQUES, Renato. **Qualidade de vida**. Edições Each, 2012.

INFOMONEY, equipe. 3 set 2023 09h03. **Trabalho híbrido: modelo é 'queridinho' dos profissionais brasileiros, revela pesquisa**. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/minhas-financas/trabalho-hibrido-modelo-e-o-queridinho-dos-profissionais-brasileiros-revela-pesquisa/>. Acesso em: 7 NOV. 2023.

LOUREIRO, Michele. Atualizado em 12 jun 2023, 09h35 - Publicado em 9 jun 2023, 07h00. **O home office flopou?**. Disponível em: <https://vocerh.abril.com.br/futurodotrabalho/o-home-office-flopou/mobile>. Acesso em: 7 NOV. 2023.

FREITAS, Tainá. Jornalista da StartSe, 24 de julho 2023. **Conheça o modelo de trabalho adotado por 29 empresas brasileiras**. Disponível em: <https://www.startse.com/artigos/modelo-de-trabalho-empresas-remoto-hibrido-presencial/>. Acesso em: 1 NOV. 2023.

ZANATTADO, Pedro. CNN Brasil Business e BROTERODA Mathias CNN em São Paulo, 13/09/2022 às 09:00. **Modelo de trabalho híbrido é usado por 56% das empresas no Brasil, diz estudo**. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/modelo-de-trabalho-hibrido-e-usado-por-56-das-empresas-no-brasil-diz-estudo/>. Acesso em: 28 OUT. 2023.

COSTA, Dedila. **Qualidade de vida no trabalho: 5 melhores dicas**. 22 de janeiro de 2024. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/qualidade-de-vida-trabalho#:~:text=Qualidade%20de%20vida%20no%20trabalho%20%C3%A9%20um%20%C3%ADndice%20de%20satisfa%C3%A7%C3%A3o,e%20o%20sucesso%20do%20neg%C3%B3cio>. Acesso em: 09 de abril de 2024.

HARUMI, Karina. **Qualidade de Vida no Trabalho: Você sabe o que significa esse conceito?**. 02 de fevereiro de 2022. Disponível em: <https://blog.casadodesenvolvedor.com.br/qualidade-de-vida-no-trabalho/>. Acesso em: 09 de março de 2024.

HADDAD, Danielli. **A importância do conceito de qualidade de vida, sua aplicação na prática clínica e pesquisa na área da saúde.** 24 de outubro de 2023. Disponível em: <https://pt.linkedin.com/pulse/import%C3%A2ncia-do-conceito-de-qualidade-vida-sua-aplica%C3%A7%C3%A3o-cawmf>. Acesso em: 12 de março de 2024.

POLLY. **Os benefícios e desafios do modelo de trabalho híbrido.** 2021. Disponível em: <https://pt-br.workplace.com/blog/5-benefits-of-hybrid-work#:~:text=Vantagens%20do%20trabalho%20h%C3%ADbrido&text=De%20acordo%20com%20o%20Estudo,as%20vidas%20profissional%20e%20pessoal>. Acesso em: 14 de maio de 2024.

SACRAMENTO, Tatiana. **O que é trabalho híbrido? Vantagens, riscos e como implementar.** 19 de abril de 2023. Disponível em: <https://thinkworklab.com/guias/tudo-sobre-trabalho-hibrido/>. Acesso em: 14 de maio de 2024.

SERRANO, Layane. Publicado em 4 de julho de 2023 às, 15h20. **Empregados preferem home office ou trabalho híbrido; empresas, o presencial. Como ter um consenso?.** Disponível em: <https://exame.com/carreira/empregados-preferem-home-office-ou-trabalho-hibrido-empresas-o-presencial-como-ter-um-consenso/>. Acesso em: 18 OUT. 2023.

PACINI, Stefano; TOBLER, Rodolpho; BITTENCOURT, Viviane Seda. **Tendências do home office no Brasil. Portal FGV,** 16 mar. 2023. Disponível em: <https://portal.fgv.br/artigos/tendencias-home-office-brasil>. Acesso em: 11 jun. 2024.

PONTOTEL. 26 março 2024. **Trabalho remoto.** Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/trabalho-remoto/>. Acesso em: 11 jun. 2024.

MARQUES, Daniele. **Trabalho remoto: entenda o conceito e como funciona.** Educa Mais Brasil, 12 dez. 2022. Atualizado em: 15 dez. 2022. Disponível em: <https://www.educamaisbrasil.com.br/educacao/carreira/trabalho-remoto-entenda-o-conceito-e-como-funciona>. Acesso em: 11 jun. 2024.

SIQUEIRA, Sabrina. **Saúde mental no trabalho.** Blog Solides, 6 jan. 2023. Disponível em: <https://blog.solides.com.br/saude-mental-no-trabalho/>. Acesso em: 11 jun. 2024.

NETSHOW.ME. **Trabalho híbrido**. Netshow.me Blog, 2 set. 2021, 17:46. Disponível em: <<https://netshow.me/blog/trabalho-hibrido/>>. Acesso em: 11 jun. 2024.

MATOS, Évilin. **Trabalho híbrido**. Blog Runrun.it, 15 dez. 2022. Disponível em: <<https://blog.runrun.it/trabalho-hibrido/>>. Acesso em: 11 jun. 2024.

DIAS, Guilherme. **Modelo híbrido de trabalho**. Blog Gupy, 31 jul. 2023. Disponível em: <<https://www.gupy.io/blog/modelo-hibrido-de-trabalho>>. Acesso em: 11 jun. 2024.

COALIZE. **Trabalho híbrido**. Coalize, 23 set. 2023. Disponível em: <<https://www.coalize.com.br/trabalho-hibrido>>. Acesso em: 11 jun. 2024.

CARNIERI, Helena. **Trabalho híbrido beneficia saúde mental**. Corretora do Futuro, 01 dez. 2023, 10:30. Disponível em: <<https://corretoradofuturo.redelojacorr.com.br/comunidade/trabalho-hibrido-beneficia-saude-mental/>>. Acesso em: 11 jun. 2.

LIMA, Liliane. "**Modelo Híbrido ou Carga Horária Flexível: O Que os Profissionais Preferem?**". Seu Dinheiro, 3 de setembro de 2023. Disponível em: <https://www.seudinheiro.com/2023/carreiras/modelo-hibrido-ou-carga-horario-flexivel-o-que-os-profissionais-preferem-lils/>. Acesso em: 11 de junho de 2024.

BONIN, Robson. "**Quatro em cada 10 brasileiros consideram transporte público ruim**". Veja, 10 de agosto de 2023. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/coluna/radar/quatro-em-cada-10-brasileiros-consideram-transporte-publico-ruim?utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign=eda_vejamercao_audiencia_institucional-Performance-Max&gad_source=1&gclid=CjwKCAjwvIWzBhAIEiwAHHWgvanWtOI1yJsY3MnlyoGetEPCWyG7ucsZBOWcvff5cWKTH2sz-AqzYBoCO7gQAvD_BwE>. Acesso em: 11 de junho de 2024.

ALVES, Luana. "**Busca por qualidade de vida aumenta e mercado chama atenção dos investidores**". Terra, 8 de dezembro de 2023, 17h26. Disponível em: <https://www.terra.com.br/vida-e-estilo/saude/busca-por-qualidade-de-vida-aumenta-e-mercado-chama-atencao-dos-investidores,ee3b60dd2fe57e927bec8798a627f71aat2dkcg1.html>. Acesso em: 11 de junho de 2024.

CARLOTTO, M. S.; CÂMARA, S. G. Preditores da síndrome de burnout em trabalhadores de enfermagem. *Revista de Psicologia*, v. 9, n. 2, p. 21-29, 2008.

Zhang, Y., & Parker, S. K. Reorienting job crafting research: A hierarchical structure of job crafting concepts and integrative review. *Journal of Organizational Behavior*, v. 43, n. 3, p. 321-339, 2022.

CODO, wanderley.; MENEZES, ione. *O que é burnout*. São Paulo: Cortez, 1999.

Tamayo, M. R. (2000). *Relação entre a síndrome de burnout e os valores organizacionais no pessoal de enfermagem de dois hospitais públicos*. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Universidade de Brasília, Brasília.

TAVOLARO, Renata. **Como o estresse se torna Síndrome de Burnout**. *RH Pra Você*, 31 jul. 2023. Disponível em: <https://rhpravoce.com.br/colab/como-o-estresse-se-torna-sindrome-de-burnout/>. Acesso em: 12 jun. 2024.