

Um Novo Normal? A Adoção do Estilo Híbrido Pelas Empresas de Tecnologia Pós Pandemia do COVID-19

Michele Caroline Teixeira de Oliveira

Faculdade de Tecnologia de Garça - michele.oliveira3@fatec.sp.gov.br

Larissa Pavarini da Luz

Faculdade de Tecnologia de Garça - larissa.luz01@fatec.sp.gov.br

Resumo

No período de pandemia do COVID-19 muitos processos precisaram ser mudados ou adaptados para seguir os protocolos da Organização Mundial da Saúde, com a recomendação de manter isolamento social e evitar sair dos lares, muitas empresas de tecnologia adotaram o modelo de trabalho remoto. Com a perspectiva de retorno ao presencial quando a população estiver 100% vacinada contra o Coronavírus, os colaboradores já acostumados a trabalhar de forma remota receiam voltar ao trabalho presencial em suas organizações. Este artigo tem o objetivo de entender a percepção dos colaboradores quanto a volta ao presencial, se estão dispostos ao modo de trabalho híbrido, mesclando o presencial com o trabalho remoto. Utilizando o método de pesquisa quantitativa que tem como instrumento, a coleta de dados. Resultando em dados significativos quanto a percepção dos colaboradores e de suas organizações. Com a análise de dados, foi concluído que a maior parte das organizações da área de Tecnologia vão permitir o modelo de trabalho híbrido ou adoção do trabalho remoto.

Palavras-chave: COVID-19. Trabalho remoto. Híbrido.

A New Normal? Adoption of the Hybrid Style by COVID-19 Post Pandemic Technology Companies

Abstract

During the COVID-19 pandemic period, many processes needed to be changed or adapted to follow the World Health Organization protocols, with the recommendation to maintain social isolation and avoid leaving their homes, many technology companies adopted the remote work model. With the prospect of returning to face-to-face when the population is 100% vaccinated against Coronavirus, employees who are used to work remotely are afraid to return to face-to-face work in their organizations. This article aims to understand the perception of employees regarding the return to face-to-face, if they are willing to work in a hybrid way, mixing face-to-face with remote work. Using the quantitative research method that uses data collection as an instrument. Resulting in significant data regarding the perception of employees and their organizations. With the data analysis, it was concluded that most organizations will allow the hybrid working model or adopting remote working

Keywords: COVID-19. Remote Work. Hybrid.

1 Introdução

De acordo com Oliveira e Dresch (2021), o Brasil identificou a primeira contaminação pelo COVID-19 no final de fevereiro de 2020, enquanto a Europa já registrava centenas de casos. A declaração de transmissão comunitária no país veio em março. Em maio de 2020, pelo menos 11 estados brasileiros registraram *lockdown* em pelo menos uma cidade, segundo Souza (2020).

Com todas as restrições impostas pela OMS (Organização Mundial da Saúde), muitas empresas pararam seu funcionamento ou diminuíram seus horários de atendimento para redução da propagação deste vírus. Em contrapartida, a área de TI (Tecnologia de Informação) e dentre demais áreas, possibilitaram que seus profissionais trabalhassem de forma remota.

A área de TI é uma das que mais crescem nos últimos anos, segundo o levantamento do Banco Nacional de Empregos, o setor teve aumento de 63% no número de vagas em todo o país no ano de 2020. Para preencher todas essas vagas, o Governo de São Paulo disponibilizou mais de 9.000 vagas para cursos rápidos e gratuitos nas áreas de tecnologia e administração. (SZAFRAN, 2020)

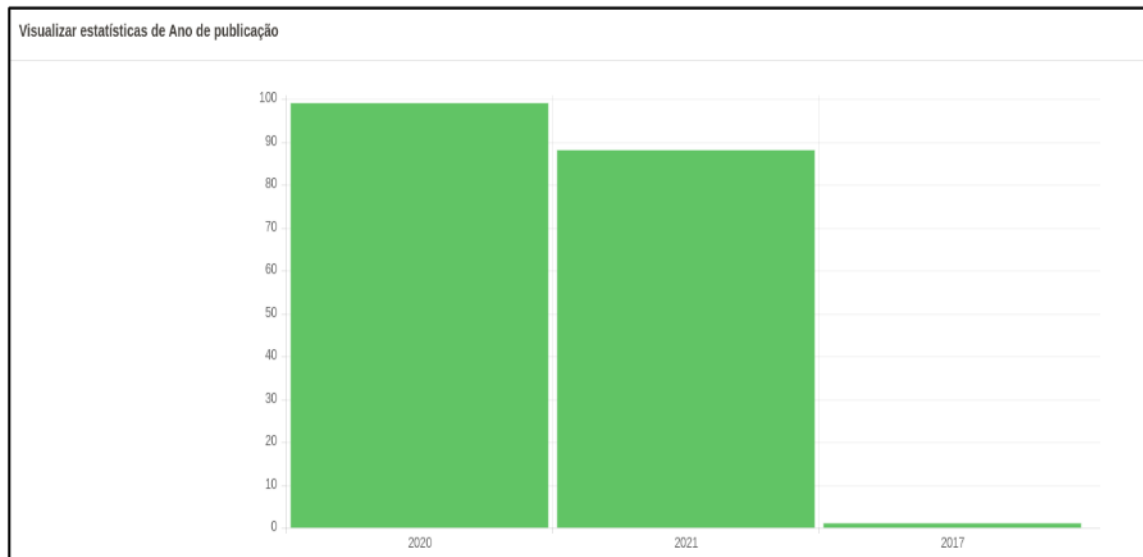
De acordo com Luz e Oliveira (2021) os profissionais de TI durante o trabalho remoto enfrentaram dificuldades de adaptação sendo as falhas de comunicação, a sensação de estar sempre trabalhando, dias mais exaustivos e a má gestão do tempo foram considerados problemas na adaptação do trabalho remoto, mas também obtiveram muitas vantagens, passam mais tempo com a família e tem uma melhoria na qualidade de vida. A maior parte, mantiveram a qualidade do produto e do trabalho que desenvolvem.

Segundo Dau (2021), há ainda opção de trabalho híbrido, quando as empresas dão aos funcionários a escolha de onde trabalhar, seja no escritório presencialmente ou em casa, ou ainda mesclam ambos os estilos. Este modelo de trabalho já era aplicado por algumas empresas há alguns anos e que nesse ambiente atual, se tornou uma boa opção. Um adendo, a Consolidação das Leis do Trabalhistas ainda não engloba esse tipo de trabalho, as empresas têm que seguir a Lei 13.467/17 estabelecida para o trabalho remoto.

No mês de agosto de 2021, em uma pesquisa estima-se que em dezembro deste mesmo ano toda a população brasileira será vacinada. (Garcia e Pinheiro,2021). O objetivo deste artigo é responder aos seguintes problemas de pesquisa: Seria o estilo híbrido o novo normal? Os profissionais de TI desejam retornar ao trabalho presencial pós pandemia?

Ao pesquisar as publicações dos últimos anos na plataforma da Scielo, com as palavras-chave 'Pandemia - TI' nos anos de 2021 e 2020, foram encontradas 195 publicações. Sendo assim, um tema em alta no momento e que vale mais pesquisas na área.

Figura 1: Base de Dados Scielo



Fonte: Search.Scielo(2021)

2 Material e Métodos

Foi utilizado o método de pesquisa quantitativa que tem como instrumento, a coleta de dados. A coleta de dados é realizada através de questionários que apresentam variáveis distintas, cujas análises são geralmente apresentadas através de tabelas e gráficos (FACHIN, 2003).

No período da coleta de dados (agosto a setembro de 2021), foi coletado o total de 52 respostas válidas para essa pesquisa. Foi disponibilizado um questionário *online* pelo *Google Forms* para funcionários da área de TI que começaram a trabalhar remotamente durante a pandemia do COVID-19, com perguntas objetivas sobre a situação empregatícia destes e se eles desejariam voltar a trabalhar presencialmente quando a Organização Mundial da Saúde autorizar as aglomerações.

Os dados serão apresentados em gráficos para serem analisados no final deste artigo. Quanto à finalidade, a pesquisa pode ser classificada como exploratória. O estudo exploratório tem por objetivo proporcionar familiaridade com o problema, maximizando o conhecimento do pesquisador em relação a este. Normalmente consiste no primeiro passo para quem pretende

estudar sobre um campo o qual não detém conhecimento suficientemente (SELLTIZ *et al*, 1967), servindo como ponto inicial para estudos futuros (COLLIS; HUSSEY, 2005).

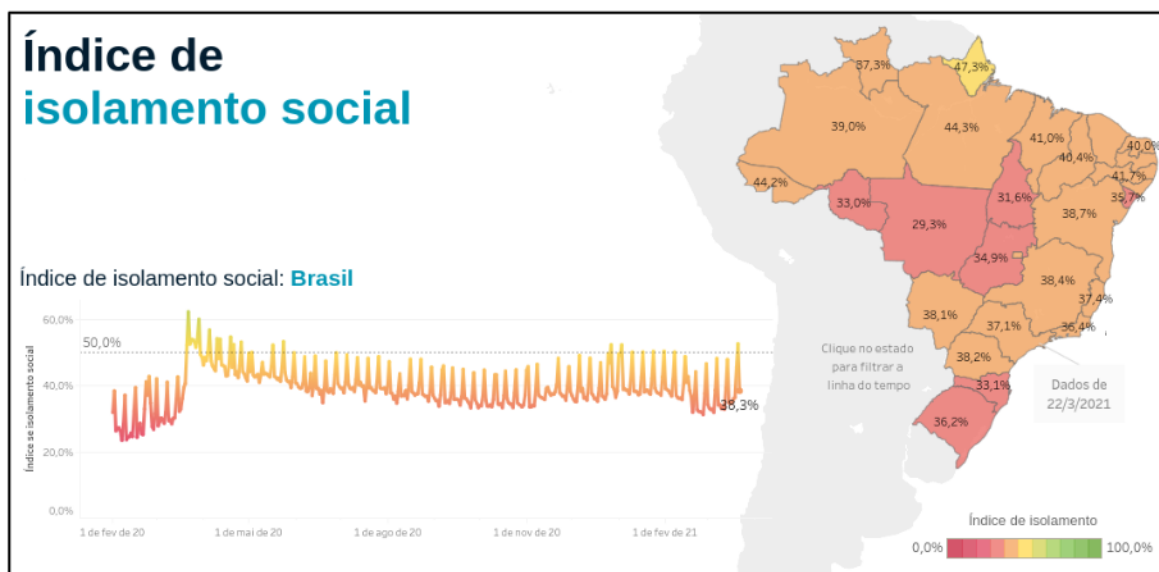
3 Referencial Teórico

3.1 Isolamento Social Como Estratégia Contra Vírus

De acordo com os autores Almeida *et al.* (2021), o encerramento de serviços não essenciais e a recomendação de que a população ficasse em casa emitida pela OMS, sendo permitida a circulação apenas para serviços essenciais (supermercados, farmácias e serviços de saúde) foram fundamentais para o combate ao avanço do vírus do COVID-19. Esta pesquisa destacou o rígido isolamento social como estratégia positiva para o menor número de mortes no Ceará.

Na Figura 2, observa-se o mapa de isolamento social no Brasil no período de Fevereiro/2020 até Fevereiro/2021, o mapa mostra o percentual da população que estava respeitando a recomendação de isolamento. O mapa do coronavírus existe para auxiliar as autoridades a direcionarem os recursos de segurança pública, comunicação e saúde.

Figura 2: Mapa de Isolamento Social



Fonte: Mapa Brasileiro da Covid 19 (2021)

3.2 Lei Trabalhista Sobre o Trabalho Remoto

De acordo com a Lei 12.551/2011 é considerado trabalho remoto todo serviço prestado fora das dependências da empresa, mediante o uso de tecnologias de comunicação e informação. Assim, desde que exista um contrato de trabalho estabelecido entre as partes, o empregado que exerce o teletrabalho ou o trabalho em *Home Office* tem, do ponto de vista jurídico, os mesmos direitos e deveres que qualquer outro funcionário da empresa que preste serviços presencialmente. (BRASIL, 2011).

De acordo com Agostini (2021), vale ressaltar que para ser considerado trabalho remoto, o colaborador precisa trabalhar de casa todos os dias e não poderá mesclar com o trabalho presencial. Essa modalidade de trabalho, que alterna o trabalho remoto e o presencial, é denominada como modelo híbrido. A Consolidação das Leis Trabalhistas não contempla este modelo de trabalho, não tem artigo ou capítulo que apresenta normas sobre essa jornada. Cabe às partes interessadas que acordem um contrato que beneficie ambas.

3.3 Vantagens e Desvantagens do Trabalho Remoto

De acordo com Luz e Oliveira (2021), as desvantagens do trabalho remoto são em sua maior parte falhas de comunicação, a resposta demorada dos colegas de equipes, a sensação de estar sempre trabalhando, dias mais exaustivos e a má gestão do tempo foram considerados problemas no adaptamento do trabalho remoto. Como vantagens, passam mais tempo com a família e tem uma melhoria na qualidade de vida. Apesar das dificuldades, o trabalho remoto traz muitos benefícios para o funcionário fisicamente e emocionalmente.

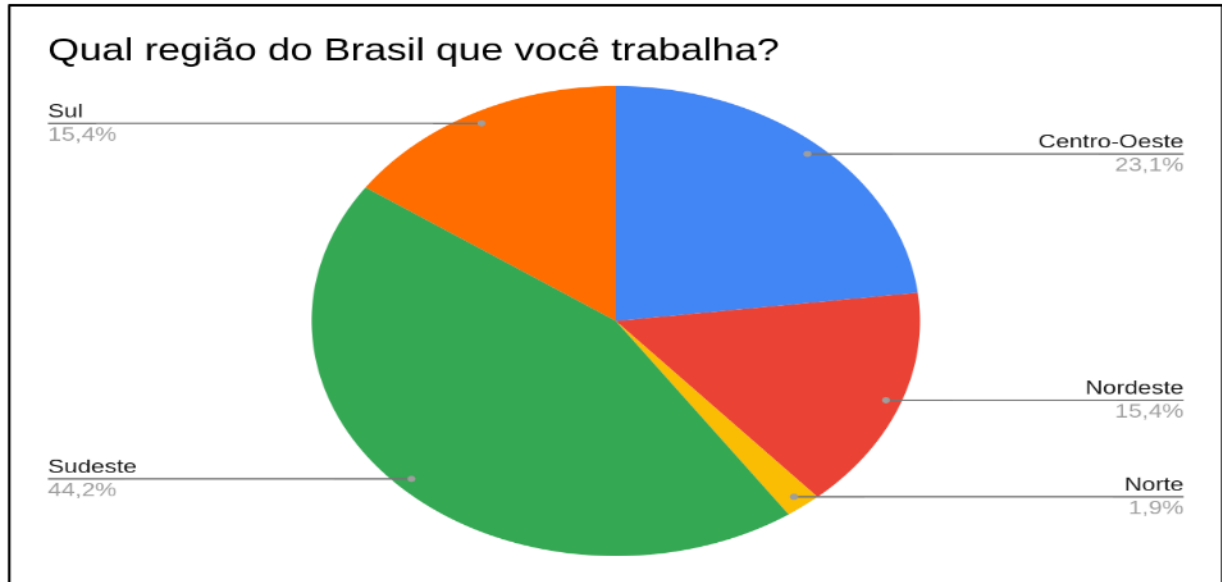
Segundo Sérgio (2021), o CEO (*Chief Executive Officer*) da *Salesforce*, Marc Benioff acredita que as pessoas são mais produtivas trabalhando de suas casas, estes conseguem realizar seus trabalhos em qualquer lugar e serem bem-sucedidos. Outras empresas como Facebook, Twitter e Brasileira XP adotaram o regime de teletrabalho permanente (TEIXEIRA, 2020).

4 Resultados e Discussões

Foram disponibilizadas cinco perguntas para os participantes, iniciando com informações para conhecermos a organização que trabalham e em seguida, perguntas referentes a percepção dos colaboradores quanto ao retorno ao trabalho presencial pós pandemia do

COVID-19. Como apresentado na Figura 3, das 52 respostas válidas, 23 são da região Sudeste, 12 da Centro-Oeste, 8 da região Sul, 8 do Nordeste e apenas 1 da região Norte do Brasil.

Figura 3: Região do Brasil dos participantes

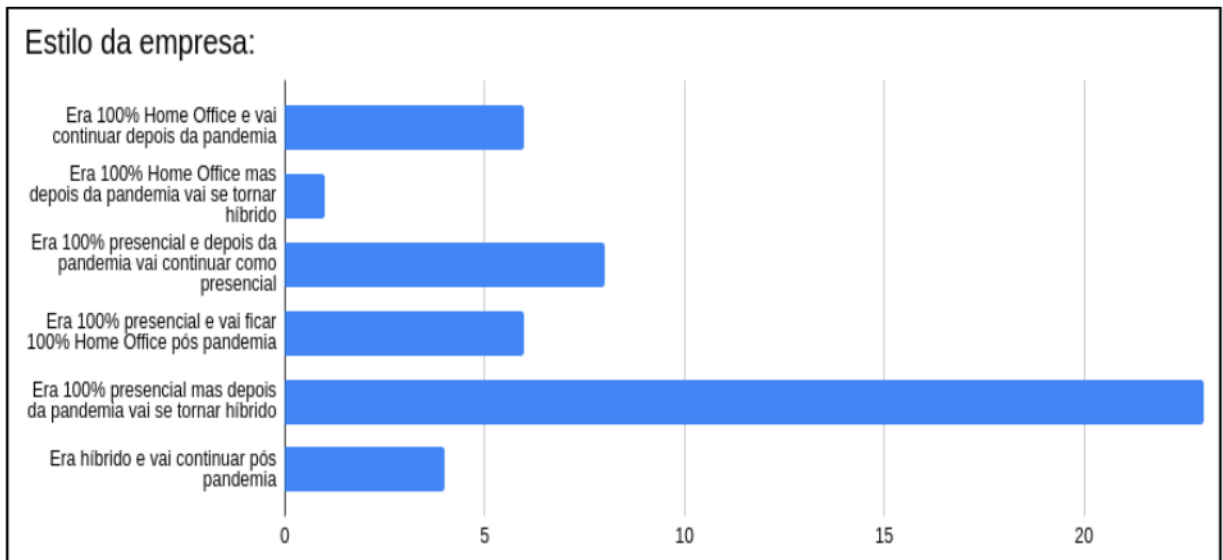


Fonte: Elaborado pelas autoras (2021)

Em seguida, foi questionado o estilo da empresa dos respondentes para a compreensão da realidade dos colaboradores. Nota-se na figura 4 a seguir, que vinte e três respondentes afirmaram que sua organização era inteiramente presencial, mas depois da pandemia vai se tornar híbrido. Dez participantes afirmaram que era totalmente *Home Office* e que iria permanecer nesse modelo pós pandemia.

Oito Respondentes afirmaram que suas organizações eram totalmente presencial e que vai continuar pós pandemia, e seis participantes afirmaram que a organização tinha como modelo de trabalho o presencial, mas que iria adotar o *Home Office* após a pandemia. Quatro afirmaram que era híbrido e vão adotar o trabalho remoto pós pandemia. E uma respondente, afirmou que era totalmente *Home Office*, mas que iriam adotar o estilo híbrido de trabalho.

Figura 4: Estilo da empresa dos participantes



Fonte: Elaborado pelas autoras (2021)

Na Figura 5 a seguir, pode-se observar o tamanho da organização que os participantes são colaboradores. Seis respostas condizem com organizações de 1 a 50 funcionários, quatro respostas correspondem organizações de 51 a 100 funcionários, dezenove respostas representam organizações com 101 a 300 funcionários, seis respostas correspondem às organizações de 301 a 600 funcionários.

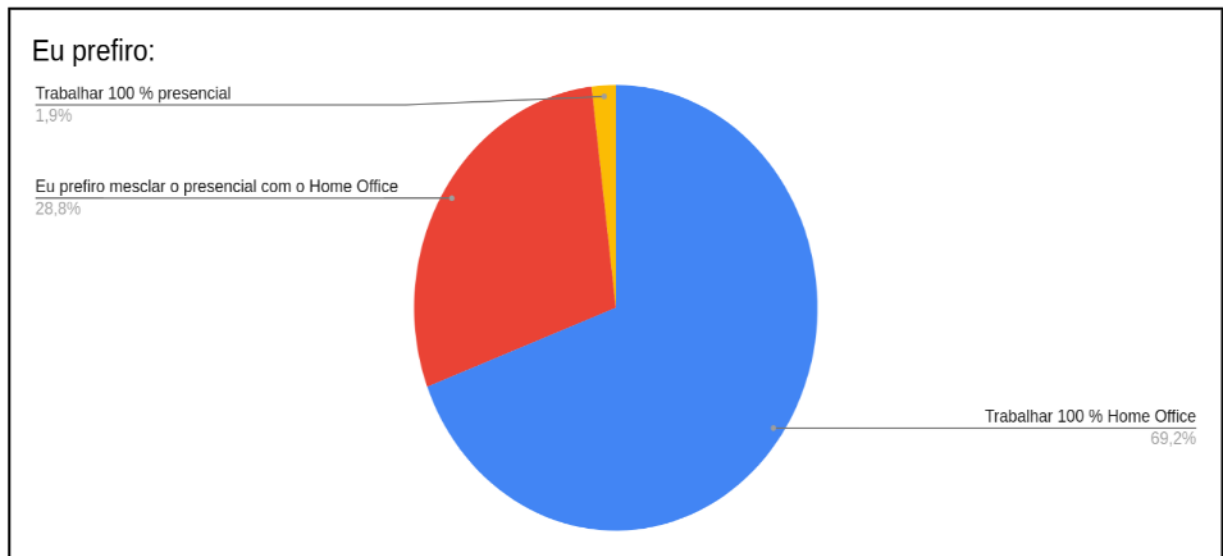
Figura 5: Tamanho da empresa dos participantes



Fonte: Elaborado pelas autoras (2021)

Na próxima figura, é apresentada informações referentes à percepção dos funcionários quanto à volta ao presencial pós imunização e pandemia. Nota-se que 36 participantes preferem trabalhar totalmente no modo *Home Office*, quinze respondentes preferem mesclar o presencial com o *Home Office*, o modelo híbrido. E somente um participante afirma que prefere trabalhar totalmente no presencial.

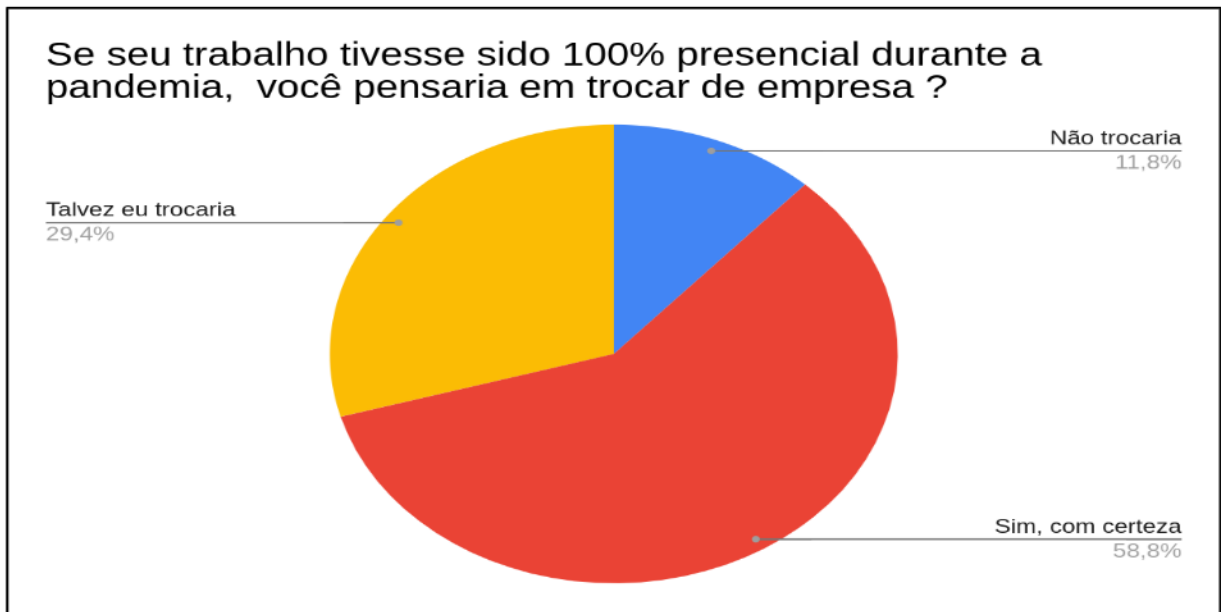
Figura 6: Preferência dos participantes



Fonte: Elaborado pelas autoras (2021)

Continuando na pesquisa pela percepção dos respondentes, trinta pessoas afirmam que se durante a pandemia tivessem que ter ido trabalhar presencialmente eles trocariam de empresa. Quinze afirmaram que cogitaram a troca de organização caso tivesse sido necessário trabalhar presencialmente e seis participantes não cogitaram essa opção. E um participante afirmou que trabalhou presencialmente durante a pandemia.

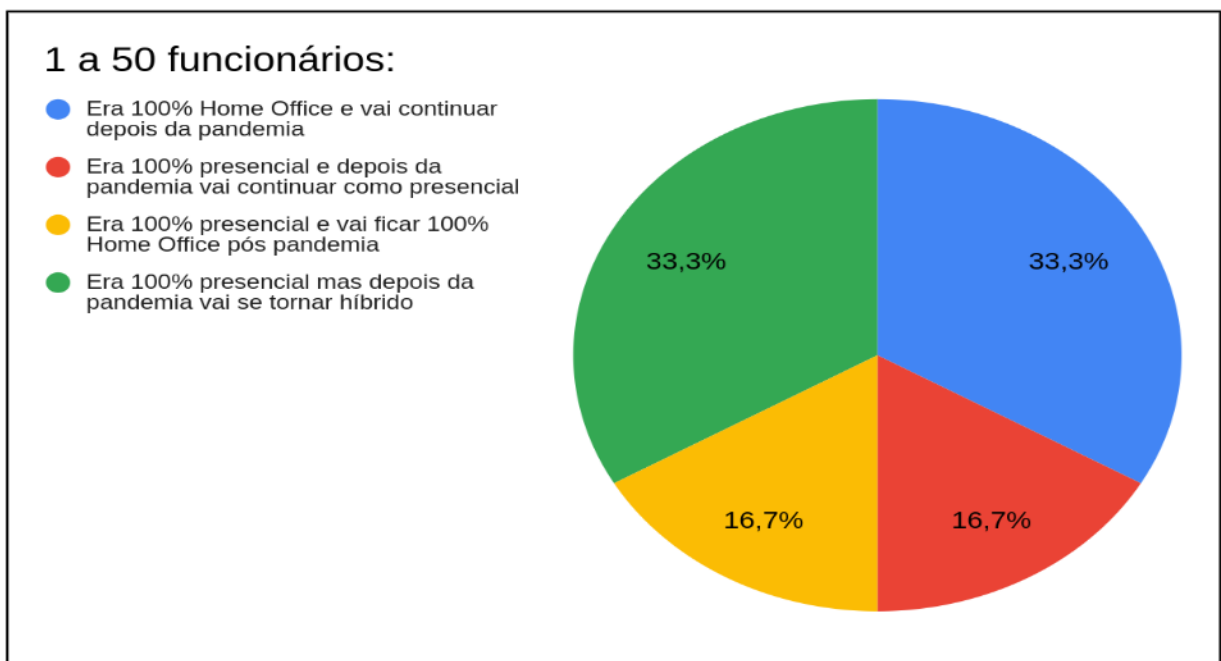
Figura 7: Percepção dos participantes sobre a troca de empresa



Fonte: Elaborado pelas autoras (2021)

Nas próximas figuras, vai ser apresentada uma relação com o tamanho da empresa e com o estilo de trabalho. Na figura 8, nota-se que dos participantes das organizações até 50 funcionários, só uma organização vai continuar no trabalho presencial pós pandemia. Duas organizações eram do estilo *Home Office* e vão continuar e dois participantes eram de empresas com trabalho presencial, mas que após pandemia vão adotar o modelo híbrido.

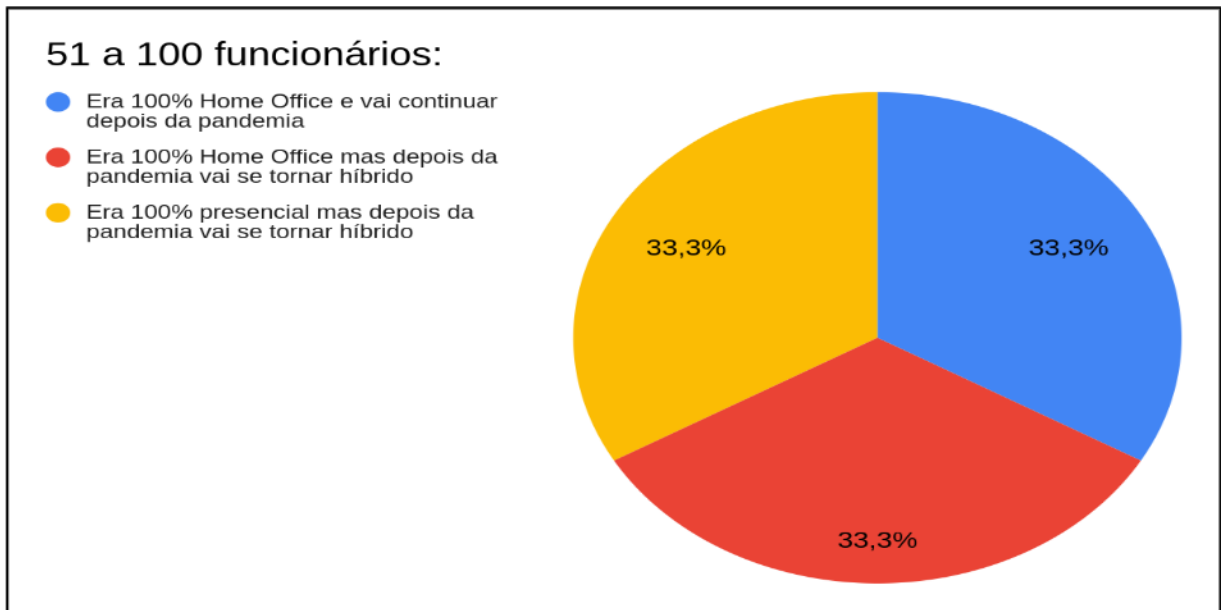
Figura 8: Estilo das empresas de 1 a 50 funcionários



Fonte: Elaborado pelas autoras (2021)

Na figura 9 a seguir, dos participantes das empresas de 51 a 100 funcionários dois deles afirmam que a empresa era 100% trabalho remoto e vai permanecer após a pandemia. Um participante afirma que era presencial, mas vai se tornar *Home Office* e também um deles, afirma que era totalmente *Home Office* e vai se tornar híbrido.

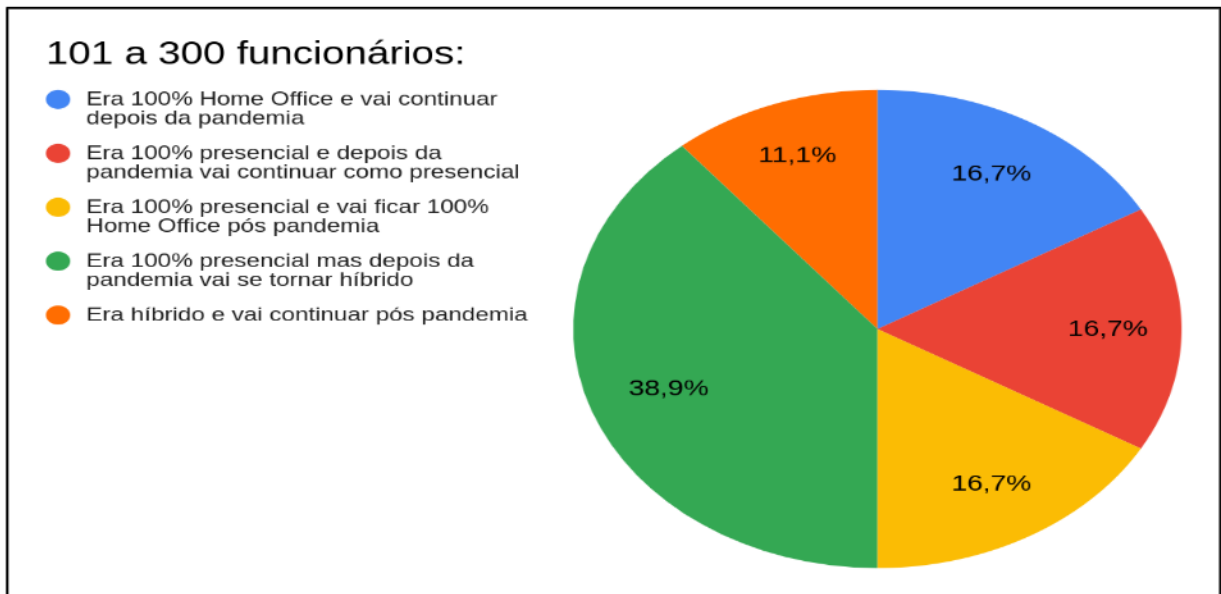
Figura 9: Estilo das empresas de 51 a 100 funcionários



Fonte: Elaborado pelas autoras (2021)

Na figura 10 a seguir, dos participantes das empresas de 101 a 300 funcionários, quatro deles afirmam que a empresa era totalmente *Home Office* e vai permanecer após a pandemia. Três deles afirmam que era totalmente presencial mas que irão adotar o *Home Office*, dois afirmaram que já era totalmente híbrido e vai permanecer após a pandemia, sete destes afirmaram que era totalmente presencial mas que iriam adotar o híbrido e somente três afirmaram que sempre foi presencial e que vai permanecer.

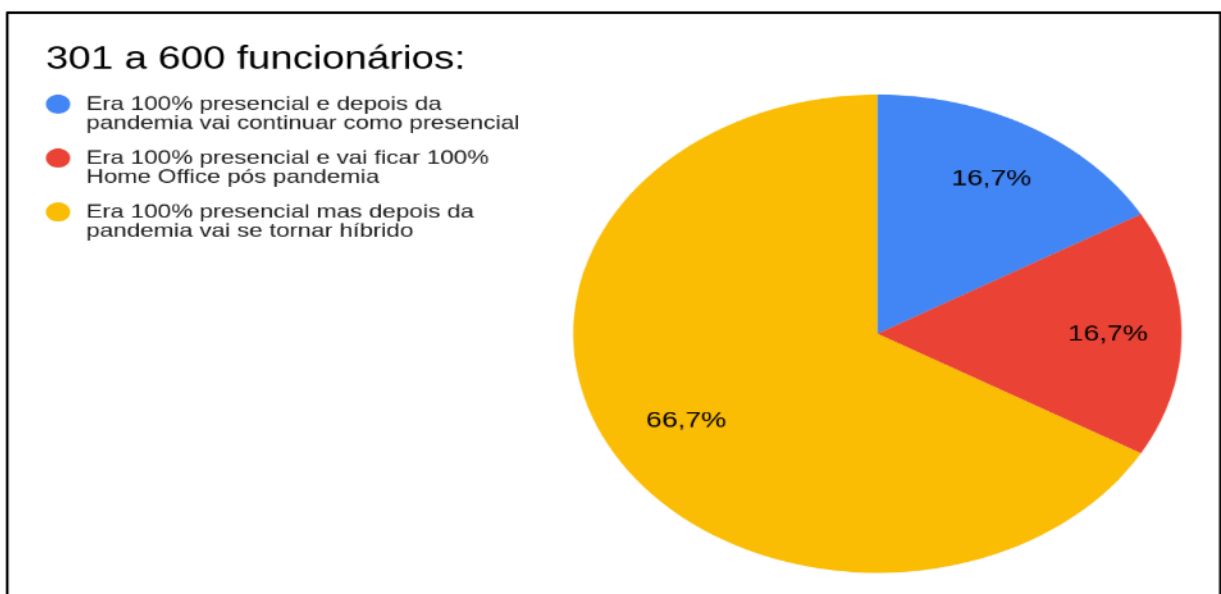
Figura 10: Estilo das empresas de 101 a 300 funcionários



Fonte: Elaborado pelas autoras (2021)

Na próxima figura, é apresentado a relação das empresas de 301 a 600 funcionários, dos seis participantes dessas organizações, somente um deles afirmou que o modelo de trabalho era totalmente presencial e continuará, e um deles também afirmou que era totalmente presencial, mas irá adotar o *Home Office* e 4 participantes afirmaram que era totalmente presencial mas irão adotar o estilo de híbrido de trabalho.

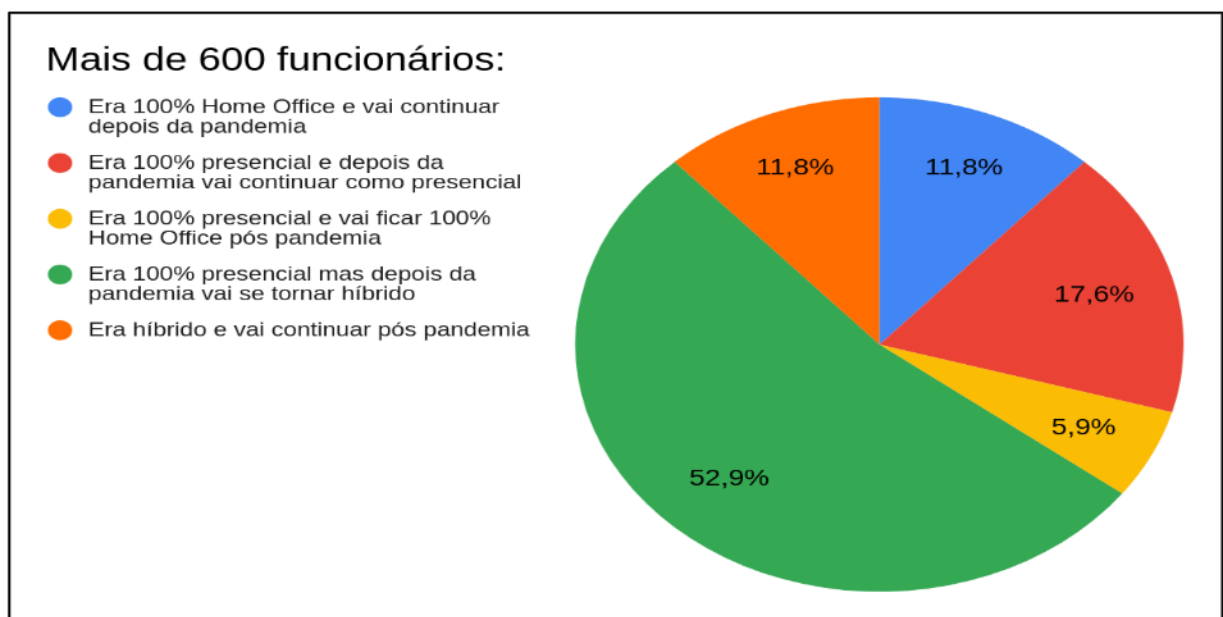
Figura 11: Estilo das empresas de 301 a 600 funcionários



Fonte: Elaborado pelas autoras (2021)

Na figura 12 a seguir, participantes que são funcionários de empresas de grande porte com mais de 600 funcionários, dos dezessete respondentes, nove participantes afirmaram que era do estilo presencial mas que irão adotar o híbrido, outros dois participantes afirmaram que já trabalhavam de forma híbrida e que iriam continuar, dois deles afirmaram que era totalmente *Home Office* e que iria permanecer, três respondentes afirmaram que era totalmente presencial e que iria continuar e somente um participante afirmou que totalmente presencial mas que iriam adotar o *Home Office*.

Figura 12: Estilo das empresas com acima de 600 funcionários



Fonte: Elaborado pelas autoras (2021)

Nota-se, portanto, que independentemente do tamanho da empresa, da pequena para grande porte, decidiram mudar e adotar o 100% *Home Office* ou modelo híbrido. É relevante considerar também, que muitos colaboradores não desejam voltar ao presencial e caso tivessem que ter ido trabalhar presencialmente durante a pandemia, eles trocariam de emprego.

5 Conclusão

Segundo Half (2020) em sua pesquisa, as empresas que não oferecem opção de trabalho remoto, ao menos parcial, podem perder a preferência de seus funcionários, em especial as mulheres. Segundo a pesquisa, inclusive, 63,8% declaram que gostariam de trabalhar mais dias da semana em casa do que no escritório.

Nos dados anteriormente apresentados na seção Resultados e Discussões, 44,2% dos participantes eram do estilo de trabalho totalmente presencial, mas que adotaram o trabalho remoto por causa da pandemia e após a imunização contra o vírus, vão adotar o estilo híbrido. E somente 15,4% dos participantes trabalhavam presencialmente e vão continuar neste modelo. Afirmar que todas as empresas um dia irão trabalhar de forma híbrida é muito radical, mas nota-se que esta modalidade veio para ficar.

O trabalho remoto fornece muitas vantagens e muitos desafios como visto anteriormente, mas ao mesclar o trabalho remoto com o presencial abre um leque maior de benefícios para o colaborador e a organização. De acordo com Prado (2021), qualidade de vida, flexibilidade, redução de custos e a possibilidade de interagir com os colegas de equipe nos dias no escritório e passar mais tempo com a família nos dias de trabalho remoto são benefícios consideráveis desse estilo de trabalho.

Portanto, o estilo híbrido pode ser considerado normal para os próximos anos, bastando que as organizações forneçam equipamentos adequados e adotem processos e tecnologias para garantir a segurança de todos.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, I.L.; et al. **Isolamento social rígido durante a pandemia de COVID-19 em um estado do nordeste brasileiro**. Acta Paul Enferm. 2021;34:eAPE 02531.

BRASIL. **L12551**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm>. Acesso em: 1 set. 2021.

COLLIS, J.; HUSSEY, R. **Pesquisa em Administração: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

DAU, Gabriel. **Veja o que é e como funciona o modelo de Trabalho Híbrido**. Disponível em: <<https://www.jornalcontabil.com.br/veja-o-que-e-e-como-funciona-o-modelo-de-trabalho-hibrido/>>. Acesso em: 30 ago. 2021.

FACHIN, O. **Fundamentos de metodologia**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

GARCIA, M; PINHEIRO, L **Em coletiva da OMS, ministro da Saúde diz ser “possível garantir” que toda a população brasileira será vacinada até o fim de 2021**. Disponível em:<<https://g1.globo.com/bemestar/coronavirus/noticia/2021/04/30/em-coletiva-da-oms-ministro-da-saude-diz-ser-possivel-garantir-que-toda-a-populacao-brasileira-sera-vacinada-ate-o-fim-de-2021.ghtml>>. Acesso em: 30 ago. 2021.

HALF, R. **Home Office agrada a maioria: como será a volta ao escritório?** Disponível em: <<https://www.roberthalf.com.br/blog/tendencias/Office-office-agrada-maioria-como-sera-volta-ao-escritorio>>. Acesso em: 7 set. 2021.

LUZ, L. OLIVEIRA, M. C. T. I Workshop de Iniciação Científica e Tecnológica. **Gerenciamento de projetos em tempos de trabalho remoto e isolamento social**. 2021.

OLIVEIRA, K; DRESCH, D.. **PRIMEIRO CASO DE COVID-19 NO BRASIL COMPLETA UM ANO**. Primeiro caso de covid-19 no Brasil completa um ano. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2021-02/primeiro-caso-de-covid-19-no-brasil-completa-um-ano>>. Acesso em: 30 ago. 2021.

PRADO, R. **Trabalho híbrido: conheça os Prós e Contras**. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/trabalho-h%C3%ADbrido-conhe%C3%A7a-os-pr%C3%B3s-e-contras>>. Acesso em: 7 set. 2021.

SELLTIZ, C. et al. **Métodos de pesquisa nas relações sociais**. São Paulo: Herder, 1967.

SÉRVIO, G. **Marc Benioff, da Salesforce, sobre adesão global ao Home Office: “Funcionários são muito mais produtivos.”** Disponível em: <<https://olhardigital.com.br/2021/08/26/pro/marc-benioff-da-salesforce-sobre-adesao-global-ao-Home-Office-Office-office-funcionarios-sao-muito-mais-produtivos/>>. Acesso em: 1 set. 2021.

SOUZA, Marina. **Coronavírus: 11 estados brasileiros registram lockdown em pelo menos uma cidade**. Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2020/05/20/coronavirus-11-estados-brasileiros-registram-lockdown-em-pelo-menos-uma-cidade>>. Acesso em: 30 ago. 2021.

SZAFRAN, Vinicius. **As vagas para o setor de tecnologia da informação crescem 63% em um ano**. Disponível em: <<https://olhardigital.com.br/2020/09/28/coronavirus/vagas-para-o-setor-de-tecnologia-da-informacao-crescem-63-em-um-ano/>>. Acesso em: 30 ago. 2021.

TEIXEIRA, L.A. **Empresas decidem fixar o Home Office na rotina mesmo após a pandemia**. Disponível em: <<https://gq.globo.com/Prazeres/Poder/noticia/2020/05/empresas-decidem-adotar-o-Home-office-na-rotina-mesmo-apos-pandemia.html>>. Acesso em: 1 set. 2021.