



**Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"**

VICTOR TIROLI DA SILVA

**AS TRANSFORMAÇÕES DO TRABALHO: MUDANÇAS DOS MODELOS
APÓS PANDEMIA DO COVID-19**

**Assis/SP
2023**



**Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"**

VICTOR TIROLI DA SILVA

**AS TRANSFORMAÇÕES DO TRABALHO: MUDANÇAS DOS MODELOS
APÓS PANDEMIA DO COVID-19**

Projeto de pesquisa apresentado ao curso de Administração do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão.

Orientadora: Ma. Danielle Cristina Ferrarezi Barboza
Orientado: Victor Tirolli da Silva

**Assis/SP
2023**

AS TRANSFORMAÇÕES DO TRABALHO: MUDANÇAS DOS MODELOS APÓS PANDEMIA DO COVID-19

VICTOR TIROLI DA SILVA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação, avaliado pela seguinte comissão examinadora:

Orientadora: _____
Danielle Cristina Ferrarezi Barboza

Examinador: _____
Isaías Feliciano Augusto

Silva, Victor Tirolli da

S586t As transformações do trabalho: mudanças dos modelos após pandemia do covid-19 / Victor Tirolli da Silva. -- Assis, 2023.

102p. : il.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) -- Fundação Educacional do Município de Assis (FEMA), Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis (IMESA), 2023.

Orientadora: Profa. Ma. Danielle Cristina Ferrarezi Barboza.

1. Teletrabalho. 2. Recursos humanos. 3. Desempenho no trabalho. I Barbosa, Danielle Cristina Ferrarezi. II Título.

CDD 658.3

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a todos aqueles que me apoiaram, me deram suporte e me compreenderam, possibilitando o sucesso na minha vida acadêmica, principalmente ao meu avô Roberval José Tiroli e minha mãe Karine de Almeida Tiroli, aos quais tenho uma admiração infinita e foram as principais razões desta conquista.

AGRADECIMENTOS

O desenvolvimento deste trabalho de conclusão de curso contou com a ajuda de diversas pessoas, dentre as quais:

Agradeço primeiramente ao meu Deus pelas oportunidades, coragem, força de vontade, disposição e motivação diária proporcionada para que eu pudesse superar todos os desafios.

Agradeço a todos os meus familiares por me apoiarem durante o curso e ao longo da elaboração deste trabalho, e por tudo o que me ensinaram, e ainda ensinam. Em especial, agradeço aos meus avós, Roberval, Izildinha e Irene, aos meus pais, Karine e Vagner, minha irmã Laura, meu padrasto Luiz e minha namorada Camila por todo o suporte, atenção, paciência e motivação que me forneceram quando precisei.

Agradeço a minha orientadora, Prof.^a Danielle Cristina Ferrarezi Barboza, por todo auxílio, conselho, e por ter sido muito paciente, atenciosa, compreensiva e amiga em vários momentos.

Agradeço aos professores do curso de Administração-FEMA aos quais através dos seus ensinamentos permitiram que eu pudesse hoje estar concluindo este trabalho.

Agradeço aos meus companheiros de turma Stephany e Gabriel por todos nossos encontros diários, todas nossas trocas e nossa coragem para terminar no curso, mesmo com todas as adversidades do caminho. Nós fomos incríveis.

Agradeço aos meus amigos, pela compreensão das ausências e pelo afastamento temporário dentre eles: Luiz Henrique, Augusto, Felipe, Maria Eugênia, Maria Vitória, Paula e Heloise.

Agradeço a todos que participaram das pesquisas, pela colaboração e disposição no processo de obtenção de dados.

Agradeço a todos aqueles que foram compreensíveis comigo, entendendo que, em alguns momentos, eu estava atarefado e não pude dar a atenção necessária.

RESUMO

Introdução: A evolução das tecnologias e da Internet gerou e continua gerando muitas mudanças no mundo do trabalho, mas a chegada da pandemia do COVID-19 em março de 2020 acelerou as transformações nas formas de utilização das tecnologias de informação. Inicialmente, a estratégia mais eficaz empregada para combatê-la era a isolamento social, que envolvia a redução da circulação das pessoas e buscando reduzir e/ou prevenir a transmissão do vírus. Deste modo, o fechamento de estandes comerciais, escolas e igrejas foram fundamentais á conscientização geral da população acerca do problema e preservação da saúde coletiva, estendidas aos aspectos afetivo, econômico e social. Dessarte, com a globalização e a epidemia atual, o modelo de trabalho foi dividido em vertentes: presencial, híbrido e remoto. Devido a COVID-19, as organizações tiveram de se adaptar ao “novo normal”, logo que não se adaptaram tiveram de “fechar as portas”, e para isso a legislação teve de ser adaptada. Desta maneira, a partir da MP 1.109/2022, se pode apontar que os empregadores podem, a seu critério, alterar o regime de trabalho.

Objetivo: Analisar as transformações dos modelos de trabalho no mercado após pandemia da COVID-19 de Assis e Região. **Metodologia:** Este projeto se deu por meio de um questionário, oferecidos pela Google Forms, composto por escolha única ou múltipla escolha. Deste modo tal projeto analisou uma pesquisa quanti-qualitativa, do tipo descritivo e exploratório, com coleta de dados por meio de questionário, disponibilizados pela plataforma Google Forms, desenvolvido pela parceria orientadora e orientando. A presente pesquisa buscou atender o público estimado de 750 estudantes cursos de Administração, Arquitetura, Ciências Contábeis, Ciência da Computação, Direito, Engenharia Civil, Publicidade e Propaganda Tecnologia em Análise e Desenvolvimento de Sistemas da FEMA que trabalham formalmente por contrato de pessoa física ou jurídica. Foram analisados 32 (trinta e dois) registros de alunos. Para que esses estudos fossem realizados, foi necessário o emprego de três etapas para o desenvolvimento e análise, entre elas, descrever, categorizar e interpretar os dados, para que fossem gerados padrões, que foram usados para avaliar hipóteses relacionadas ao desempenho dos alunos. Assim, hipóteses e investigações puderam ser avaliados, sendo possível, confirma-las ou refutá-las. A partir do questionário foi possível verificar quais mudanças ocorreram e como estas afetaram os modelos de trabalho. Além de mostrar as tendências dos modelos de trabalho e desejos e intenções dos colaboradores na região de Assis/SP. Logo os dados confirmaram as hipóteses levantadas nesse projeto

Palavras-chave: Teletrabalho; Trabalho; Recursos Humanos; Desempenho Profissional.

ABSTRACT

Introduction: The evolution of technologies and the Internet has generated and continues to generate many changes in the world of work, but the arrival of the COVID-19 pandemic in March 2020 accelerated the transformations in the ways of using information technologies. Initially, the most effective strategy used to combat it was social isolation, which involved reducing the movement of people and seeking to reduce and/or prevent the transmission of the virus. In this way, the closure of commercial stands, schools and churches were fundamental to the general awareness of the population about the problem and preservation of collective health, extended to the affective, economic and social aspects. Thus, with globalization and the current epidemic, the work model was divided into aspects: face-to-face, hybrid and remote. Due to COVID-19, organizations had to adapt to the “new normal”, as soon as they did not adapt they had to “close their doors”, and for that the legislation had to be adapted. In this way, from MP 1.109/2022, it can be pointed out that employers can, at their discretion, change the work regime. **Objective:** To analyze the transformations of work models in the market after the COVID-19 pandemic in Assis and Region. **Methodology:** This project was carried out through a questionnaire, offered by Google Forms, consisting of single choice or multiple choice. In this way, this project analyzed a quantitative and qualitative research, of the descriptive and exploratory type, with data collection through a questionnaire, made available by the Google Forms platform, developed by the guiding partnership and guiding. This research sought to meet the estimated audience of 750 students taking courses in Administration, Architecture, Accounting Sciences, Computer Science, Law, Civil Engineering, Advertising and Propaganda Technology in Systems Analysis and Development at FEMA who formally work by contract with an individual or legal. Thirty-two (32) student records were analyzed. For these studies to be carried out, it was necessary to use three steps for development and analysis, including describing, categorizing and interpreting the data, so that patterns were generated, which were used to evaluate hypotheses related to student performance. Thus, hypotheses and investigations could be evaluated, being possible to confirm or refute them. From the questionnaire it was possible to verify which changes occurred and how they affected the work models. In addition to showing trends in work models and the desires and intentions of employees in the region of Assis/SP. Soon the data confirmed the hypotheses raised in this project

Keywords: Telework; Work; Human Resources; Professional performance.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1: Público Participante da Pesquisa	34
Figura 2: Idade dos Participantes da Pesquisa	35
Figura 3: Renda dos Participantes da Pesquisa	35
Figura 4: Escolaridade dos Participantes da Pesquisa	36
Figura 5: Contagio de COVID-19 dos Participantes da Pesquisa	37
Figura 6: Vacinação contra a COVID-19 dos Participantes da Pesquisa	38
Figura 7: Regime de Trabalho atual dos Participantes da Pesquisa	39
Figura 8: Regime de Híbrido antes da Pandemia segundo os Participantes da Pesquisa	40
Figura 9: Troca de Empregos durante a Pandemia segundo os Participantes da Pesquisa	40
Figura 10: Área de atuação dos Participantes da Pesquisa (em percentagem)	41
Figura 11: Área de atuação dos Participantes da Pesquisa	42
Figura 12: Adoção do Regime Híbrido no Período da Pandemia referente aos Participantes da Pesquisa	43
Figura 13: Benefícios do Home Office de acordo com os Participantes da Pesquisa	45
Figura 14: Problemas do Home Office de acordo com os Participantes da Pesquisa	46
Figura 15: Reduções Salariais durante a Pandemia, de acordo com os Participantes da Pesquisa	47
Figura 16: Desempenho do Rendimento durante a Pandemia, de acordo com os Participantes da Pesquisa	48
Figura 17: Aumento de Trabalho durante a Pandemia, de acordo com os Participantes da Pesquisa	49
Figura 18: Grau de tarefas a serem desenvolvidos pelos empregados durante a Pandemia, de acordo com os Participantes da Pesquisa	49

Figura 19: Trabalho extra desenvolvido pelos empregados durante a Pandemia, de acordo com os Participantes da Pesquisa	50
Figura 20: Estrutura fornecida pela empresa aos empregados durante a Pandemia, de acordo com os Participantes da Pesquisa	51
Figura 21: Ajuda de custo fornecida pela empresa aos empregados durante a Pandemia, de acordo com os Participantes da Pesquisa	52
Figura 22: Liderança no Regime Remoto durante a Pandemia, de acordo com os Participantes da Pesquisa	53
Figura 23: As reuniões no Regime Remoto durante a Pandemia, de acordo com os Participantes da Pesquisa	53
Figura 24: Conhecimento acerca da MP nº 1.108/2022 da Lei nº 13.467, de acordo com os Participantes da Pesquisa	54
Figura 25: Expectativas sobre o Home Office, de acordo com os Participantes da Pesquisa	55
Figura 26: Adoção do Regime Híbrido, de acordo com os Participantes da Pesquisa	57
Figura 27: Benefícios do Regime Híbrido, de acordo com os Participantes da Pesquisa.	58
Figura 28: Problemas enfrentados no Regime Híbrido, de acordo com os Participantes da Pesquisa	59
Figura 29: Reduções Salariais durante a Pandemia, no Regime Híbrido, de acordo com os Participantes da Pesquisa	60
Figura 30: Produtividade durante a Pandemia, no Regime Híbrido, de acordo com os Participantes da Pesquisa	61
Figura 31: Grau de tarefas a serem desenvolvidos pelos empregados durante a Pandemia, no Regime Híbrido, de acordo com os Participantes da Pesquisa	62
Figura 32: Estrutura da Empresa para desenvolvimento de tarefas durante a Pandemia, no Regime Híbrido, de acordo com os Participantes da Pesquisa.....	63
Figura 33: Estrutura fornecida para desenvolvimento de tarefas durante a Pandemia, no Regime Híbrido, de acordo com os Participantes da Pesquisa.....	64

Figura 34: Ajuda de Custo dado pelas empresas durante a Pandemia, no Regime Híbrido, de acordo com os Participantes da Pesquisa	65
Figura 35: Aumento na quantidade de Trabalho desenvolvido, no Regime Híbrido, durante a Pandemia, de acordo com os Participantes da Pesquisa	65
Figura 36: Trabalho extra desenvolvido pelos empregados durante a Pandemia, no Regime Híbrido, de acordo com os Participantes da Pesquisa.....	66
Figura 37: Conhecimento acerca da MP nº 1.108/2022 da Lei nº 13.467, no Regime Híbrido, de acordo com os Participantes da Pesquisa.....	67
Figura 38: Liderança no Regime Híbrido durante a Pandemia, de acordo com os Participantes da Pesquisa	68
Figura 39: As reuniões no Regime Híbrido durante a Pandemia, de acordo com os Participantes da Pesquisa	68
Figura 40: Expectativas sobre o Regime Híbrido, de acordo com os Participantes da Pesquisa	69
Figura 41: Estratégias adotadas pelas empresas no Regime Híbrido, de acordo com os Participantes da Pesquisa	70
Figura 42: Desejo do colaborador para adoção de Regime de Trabalho após a Pandemia, de acordo com os Participantes da Pesquisa	72
Figura 43: Desejo de Reuniões após a Pandemia, de acordo com os Participantes da Pesquisa	73
Figura 44: Estratégias válidas para Adoção na Empresa após Pandemia (em unidades)	74
Figura 45: Estratégias válidas para Adoção na Empresa após Pandemia, de acordo com os Participantes da Pesquisa (em porcentagem).....	75

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	12
1.1. COVID-19.....	14
1.2. MODELOS DE TRABALHO	16
1.3. TRABALHO REMOTO	20
1.4. TRABALHO HÍBRIDO	24
2. HIPÓTESE.....	29
3. PESQUISA	31
4. ANÁLISES E RESULTADOS.....	33
4.1. CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA.....	33
4.2. TRABALHO REMOTO	44
4.3. TRABALHO HÍBRIDO	56
4.4. INTENÇÕES E DESEJOS DO COLABORADOR APÓS PANDEMIA.....	71
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	76
6. REFERÊNCIAS.....	78
7. APÊNDICE A – TERMO DE AUTORIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO	84
8. APÊNDICE B – CARTA CONVITE	85
9. APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	86
10. APÊNDICE D – QUESTIONÁRIO DE PESQUISA	89

1. INTRODUÇÃO

A evolução das tecnologias e da Internet gerou e continua gerando muitas mudanças no mundo do trabalho, mas a chegada da pandemia do COVID-19 em março de 2020 (BRASIL, 2022), parece ter acelerado as transformações nas formas de utilização das tecnologias de informação. A população teve que se adaptar às novas realidades apresentadas nesse período, pois o COVID-19 repercutiu, intensamente, na vida cultural e social, no âmbito econômico, nos relacionamentos, na vida profissional, enfim no modelo de vida tradicional dos indivíduos e das famílias, sobretudo quanto às aglomerações.

Desse modo, se exigiu que as pessoas tivessem que ficar em casa e obrigou muitas a trabalharem em suas residências e com os recursos adaptados com o que possuíam. Logo se pôde verificar que a adaptação aconteceu de maneira rápida, por meio da inserção de ferramentas e situações como: compartilhamento de documentos, assinaturas eletrônicas, reuniões virtuais, multiverso e outras. O isolamento social, por conta da demanda a fim de extinguir a propagação do vírus, levou o trabalho à distância um contingente o qual não pode ser, ainda, contabilizado. Como se sabe, o trabalho remoto foi, em nossa recente realidade global, uma solução emergencial e necessária, tendo em vista os riscos aos quais seríamos submetidos pelo COVID, caso nos reuníssemos presencialmente. Trata-se de realidade pacífica. (POSSÍDIO; MARTINEZ, 2020, p.27)

Por outro lado, não podemos nos furtar a considerar o quanto muitas organizações (públicas e privadas) deixaram de gastar (e até lucrar) por conta de os seus colaboradores se encontrarem em suas respectivas residências. Há que levar em consideração, ainda, o fato de que muitos colaboradores (de algumas categorias fundamentais) tiveram, do dia para a noite, que arcar com custos altos a fim de fazer jus a um trabalho à distância realmente eficiente. (POSSÍDIO; MARTINEZ, 2020, p.28)

A relação desse mesmo profissional com a tecnologia foi outro gargalo. Enfim, o teletrabalho tem sido importante até os dias atuais em que o coronavírus se encontra mais arrefecido, mas há muito que ser estudado nesse quesito, mesmo porque estamos longe de uma regulamentação trabalhista que equipare todas as modalidades de trabalho

que já existem ou que vierem a existir. O que vinha a ser uma tendência futura virou realidade e, com o retorno do funcionamento de grande parte das empresas, ficam inúmeras dúvidas, entre elas: Qual será o modelo de trabalho mais indicado para a continuidade dos negócios? Qual a tendência? Quais são as expectativas dos colaboradores nesse novo ambiente?

Por conseguinte, este trabalho busca a solução da questão: Quais as foram às transformações dos modelos de trabalho após a pandemia do COVID-19? Dessa maneira, procura-se entender como era e como será o ambiente após esse período. Deste modo, espera-se que o entrevistado tenha sofrido quaisquer transformações no modelo de trabalho, frente à anterioridade desse período.

Esse objeto de estudo, pelo momento em que nos encontramos e tudo o que passamos nesses dois últimos anos, é, certamente, muito necessário às pesquisas na área de gestão, de um modo geral, mas, sobretudo, com foco na gestão de pessoas, mesmo porque, antes de qualquer alteração na configuração de exercício laboral, há que se considerar o ser humano em sua integralidade e dignidade. E a partir disso, o gestor conseguirá entender as transformações dos modelos e ambientes de trabalho da região de Assis/SP e desejos do colaborador, assim podendo por em prática diferentes e flexíveis modelos e atividades para o funcionário. O presente parte da ideia que os entrevistados tenham sofrido transformações nos seus modelos de trabalho.

1.1. COVID-19

O surto da doença, de acordo com Soeiro (2020, pág. 1), teve início em Wuhan, na China, e esses pacientes estavam relacionados ao mercado vasto mercado de animais vivos e frutos do mar, indicando que a proliferação do vírus dos animais para os seres humanos, posteriormente apresentando a transmissão de pessoa para pessoa. Segundo o autor, “trata-se de RNA vírus da ordem Nidovirales da família Coronaviridae” e contaminam apenas mamíferos. Esses vírus são extremamente patogênicos e causam síndromes gastrointestinais e respiratórias. Segundo Nóbrega (2022, p. 1), “os Coronavírus (CoV) são uma grande família de vírus que geralmente causam doenças leves a moderadas do trato respiratório superior”, e teve uma capacidade de contágio extremamente alta, afetando todas as partes do mundo.

A Pandemia, no Brasil, teve início no dia 20 de Março de 2020 com o registro do primeiro caso da doença. (BRASIL, 2022) Assim tal período foi instituído por meio de uma Portaria, e posterior Lei Federal, na qual na primeira, Portaria n.º 188, de 3 de fevereiro de 2020 é declarada Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (ESPIN), devido à disseminação do vírus e a infecção das pessoas por tal. (BRASIL, 2020) A Lei Federal n.º 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, trata sobre as providencias acerca do confronto ao Coronavírus, e instituiu a quarentena, sendo definida no Art. 2º, II, “restrição de atividades [...] de maneira a evitar possível contaminação ou propagação do novo coronavírus”. (BRASIL, 2020)

Num primeiro momento, se notou que a estratégia mais eficiente para o combate de tal seria o isolamento social de toda a população, evitando a transição das pessoas. Conforme Possídio e Martinez (2020, p.26), “o fechamento de estabelecimentos comerciais, escolas, igrejas, entre outros, foi essencial para contribuir com essa medida de contenção e conscientizar as pessoas da gravidade do problema e da necessidade de preservação de sua saúde e de toda a coletividade”, logo que neste instante, não se existiam as vacinas ainda. Com isso, são notórios os efeitos da pandemia nos âmbitos emocionais, econômicos e sociais do país e do mundo.

Já que inúmeras pessoas foram afetadas pelo momento, o Congresso Nacional aprovou o auxílio emergencial, abrangendo os que estão em situação de vulnerabilidade, concedidos em tal período em caráter emergencial. Perfazendo a meta de abrandar as repercussões econômicas provocadas pela pandemia do Coronavírus. (CAVALCANTE; DIAS; PÓLVORA, 2021, p.52).

O maior obstáculo no combate à COVID-19 aconteceu na maneira de dosar as ações protegendo o direito à saúde e a vida, e “evitando comprimir os demais direitos de modo desproporcional ou mesmo desnecessário”, de acordo com Ramos (2022, p. 42).

Em face aos trabalhadores e empresários, em 22 de março de 2020, o Governo Federal divulgou a Medida Provisória (MP) n. 927, a qual trata acerca das medidas trabalhistas ao enfrentamento da pandemia de importância internacional, dado pelo Decreto Legislativo n. 6, de 20 de março de 2020. Tal MP regula questões como: possibilidade de ajuste unilateral do regime de teletrabalho; necessidade imperiosa de trabalho nas dependências da empresa; antecipação de férias individuais, antecipação de férias individuais, licença com remuneração, aproveitamento e antecipação de feriados, banco de horas, diferimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), acordos e convenções coletivas, suspensão de exigências em segurança do trabalho. (POSSÍDIO; MARTINEZ, 2020, p.30-33)

Tais medidas encontraram-se válidas até 31/12/2020. (BRASIL, 2020)

Após inúmeros estudos, algumas empresas, entre elas Pfizer, Instituto Butantã e AstraZeneca, conseguiram desenvolver as vacinas por volta do final de 2021. Assim se tornou real tal flexibilização do isolamento. Por hora, de acordo Bresolin (2021, p.8), “os principais benefícios da vacinação contra a COVID-19 são a redução dos riscos de a pessoa vacinada ficar gravemente doente e a diminuição das chances de ela passar a doença para outras pessoas, caso seja infectada”, sendo já conhecido que a população encontrar-se-á imunizada após “2 (duas) semanas tanto da segunda dose da vacina (para vacinas com duas doses) quanto da vacina de dose única”. (BRESOLIN, 2021, p.8)

Para que houvesse tal flexibilização do isolamento e a população tentasse voltar à vida normal as pessoas imunizadas tiveram que seguir algumas medidas de proteção, logo que o vírus continua, ainda, em circulação, segundo Bresolin (2021, p.9):

- Usar máscaras corretamente, praticar distanciamento físico e manter todas as medidas de prevenção ao visitar pessoas não vacinadas;
- Evitar reuniões presenciais de médio e grande porte;
- Manter-se atentas aos sintomas da COVID-19, especialmente após o contato com alguém com suspeita ou confirmação da doença;
- Fazer o teste se tiverem sintomas da COVID-19. (BRESSOLIN, 2021, p.9)

Entretanto, para a volta do trabalho presencial, o cuidado não deve partir apenas dos colaboradores, mas também das organizações. São medidas adequadas para tal retorno, segundo Bresolin (2021, p.15): “adquirir e manter um bom estoque do material necessário para conter a propagação da COVID-19”, “reforçar, através de avisos e outros meios, a lavagem frequente das mãos, o distanciamento social”, “preparar e manter estações de lavagem das mãos com água e sabão e colocar higienizadores à base de álcool a 70% em cada local” de uso compartilhado e privado, como mesas, por exemplo.

1.2. MODELOS DE TRABALHO

Segundo o Dicionário Michaelis (TRABALHO, Dicionário Michaelis Online de Português), o trabalho pode ser definido como “conjunto de atividades produtivas ou intelectuais exercidas pelo homem para gerar uma utilidade e alcançar determinado fim; Atividade profissional, regular, remunerada ou assalariada, objeto de um contrato trabalhista”.

De acordo com Ferreira (2018, p. 26) “trabalho [...] é toda atividade humana na qual o homem transforma a natureza. É um processo dinâmico e histórico, em que, primeiramente, pensamos e, depois, realizamos”. Com isso, se nota que o labor é crucial á vida do trabalhador, logo que associam questionamentos da vida passada, presente e futura, relacionando as possibilidades de aposentadoria a fim de proporcionar uma qualidade de vida satisfatória. Destarte, também, associa a vida pública e privada, relações jurídicas e políticas, as quais transformam as culturas e tais conexões. problemas Ergonômicos, sofrimento, estresse, riscos, periculosidade, psicopatologias, todos são fatores relacionados diretamente ao processo e as relações e colaboram para as transformações das e modelos de gerenciamento das pessoas.

Segundo o autor, Ferreira (2018, p. 227), “O sujeito reconhece as suas necessidades, busca atendê-las, transformando que foi idealizado (objetivação) e, a partir disso, produz novas necessidades, desenvolve novos conhecimentos, capacidades e habilidades (subjetivação), o que transforma a natureza em produto social”. Por conseguinte, na condição, de uma face, o emprego possibilita o desenvolvimento e a feito humano, e é afamado como fonte de prazer, entretanto podendo originar sofrimento, insatisfações ligadas à proteção à vida, ao risco físico, aos salários, insatisfações simbólicas como empobrecimento, medo, violência e morte.

O histórico mais recente de regulamentação do trabalho foi pós Segunda Guerra Mundial, por meio da Lei Constitucional n. 9, de 28/02/1945, na qual, segundo Aguiar e Basile (2018, p.68), “a Justiça do Trabalho passou a fazer parte do Poder Judiciário, constituída pelo Tribunal Superior do Trabalho, Tribunais Regionais do Trabalho e Juntas de Conciliação e Julgamento” e, ainda, sobre o arranjo “sobre o poder normativo para decidir conflitos coletivos do trabalho, econômicos e jurídico”. Todavia a Emenda Constitucional de 1969 não se fez nenhuma modificação acerca dos temas ligados ao mundo do trabalho, vigentes até os dias atuais. (AGUIAR; BASILE, 2018, p.68)

Segundo o Art. 3º da CLT, é considerado empregado “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. A partir de então decorrem as ações disciplinares, conflitos, o turnover e as demissões das ações disciplinares previstas na legislação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). (BRASIL, 1943)

Conseqüentemente, por meio da globalização e pandemia atual, os modelos de trabalho podem ser divididos em três vertentes: o presencial, híbrido e remoto (teletrabalho, à distância e remoto propriamente dito). De acordo com Possídio (2020, p. 60), a atividade remota “é aquela que afasta o trabalhador do local de trabalho, dando a ele a oportunidade de realizar seus serviços em lugar diverso, entre o qual na sua própria residência”. O labor a distância proporciona e desenvolve novas pressões, podendo levar a uma nova classe de isolamento, bem como reprimindo, consideravelmente, a comunicação entre equipe e colaboradores, comprometendo a dimensão social do trabalho. Por outro lado, o labor presencial é caracterizado pelo oposto do híbrido, sendo moldado pela prestação do serviço no espaço físico, nas dependências da empresa. Afim de tal viabilização do modelo se encontram peças chaves para o seguimento, segundo Aguiar e Basile (2018, p. 21):

(a) produção em massa, calcada numa especialização restrita às tarefas e competências realizadas; (b) organização piramidal do trabalho (enquadramento hierárquico da mão de obra, com a separação entre as tarefas de concepção e realização do produto); (c) trabalho a tempo integral do trabalhador; (d) relação contratual baseada em nível elevado de subordinação e disciplina; e (e) presença do estereótipo do realizador do trabalho – homens adultos. (AGUIAR; BASILE, 2018, pág. 21)

Por fim a espécie Híbrida arranja as duas outras já citadas, e, combina o formato à distância e presencial. Conforme Costa (2022, p. 2), “O trabalho híbrido é a combinação do trabalho presencial com o remoto (...) tem por característica proporcionar flexibilidade e autonomia para os gestores e colaboradores quanto à organização de suas rotinas, buscando unir as potencialidades dos dois modelos de trabalho”. Para regulamentação de tais transformações dos modelos se criou a MP 1.109/2022, que regulamenta as obrigações dos trabalhadores em relação ao teletrabalho, que estabelece:

Art. 4º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1o, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

[...] § 2o A alteração de que trata o caput será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico. [...] Art. 5º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes, nos termos do disposto neste Capítulo. (BRASIL, 2022)

Por essa via, se conclui que, a partir da MP 1.109/2022, que se consegue aferir que o empregador poderá, de acordo com critérios próprios, mudar o regime de labor presencial para o teletrabalho, para o remoto e/ou para algum outro modelo de atividade à distância e, posteriormente, ocasionar o retorno ao modo de trabalho presencial, quando achar necessário, durante o período de Calamidade Pública vigente, referente à pandemia do COVID-19.

Assim, às empresas não se torna necessário o controle direto acerca das ações desenvolvidas, dando maior autonomia e fração das obrigações, buscando atingir o melhor resultado. (AGUIAR; BASILE, 2018, p. 25)

Entretanto é verdade que, segundo Aguiar e Basile, (2018, p.31), “O tipo de emprego, nesses últimos anos, mudou muito mais rápido do que e as características e a formação do trabalhador brasileiro”, tudo levado pela carência do emprego tradicional, que segundo o mesmo autor, “é um retorno pendular para outras modalidades de contratação”, visto que o trabalhador possui diversas maneiras de prestar seus serviços, não exclusivamente por meio de contratos de trabalho. Assim para tal adaptação, o autor afirma que “as novas práticas de relação contratual de trabalho destacam e trazem à discussão critérios e aspectos que merecem melhor análise e estudo pontual” analisando a pontuação equitativa e normativa e ajustes nas condições de trabalho e os novos ambientes. (AGUIAR; BASILE, 2018, p. 29)

1.3. TRABALHO REMOTO

De acordo com a Medida Provisória 1.108/2022 que atualizou o Artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 2022), “considera-se teletrabalho ou trabalho remoto 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”.

O Teletrabalho ou Home Office, em destaque no período da Pandemia do Coronavírus, já havia sido implantado no Brasil antes mesmo de tal. Segundo a Agência Senado, o pioneiro no país, a registrar experiências sobre a modalidade, foi o Tribunal Superior do Trabalho (TST), via projeto piloto de 2012, tendo a efetivação em 2013. Posteriormente, por meio da Reforma Trabalhista, no ano de 2017, a flexibilização do expediente se tornou real e já tinha aderentes, e com a Pandemia, em 2020, foi impulsionado, sendo tendência forte para consolidação após esse período. As instituições de Tecnologia da Informação e Sistemas são exemplos de trabalho que já utilizavam essa ferramenta. (AGÊNCIA SENADO, 2022)

A partir de tais mudanças promovidas pela pandemia do COVID-19, os empregadores e trabalhadores tiveram que encontrar maneiras para combinar a constância dos serviços e o isolamento social, transformando a residência do trabalhador uma dilatação da organização. (POSSÍDIO; MARTINEZ, Martinez, 2020, p.61)

Com o intuito de compensar a pauta entre empresas e colaboradores, o senador Fabiano Contato (PT-ES), apresentou o projeto de lei, PL 3.512/2020:

Para a realização do teletrabalho o empregador será obrigado a:

I – fornecer, em regime de comodato, e manter equipamentos tecnológicos e infraestrutura necessária e adequada à prestação do

trabalho, considerando a segurança e o conforto ergonômico e dos órgãos visuais do empregado;

II - reembolsar o empregado pelas despesas de energia elétrica, telefonia e de uso da internet relacionadas à prestação do trabalho.

§ 1º O fornecimento de equipamentos e de infraestrutura que trata o inciso I poderá ser dispensado por acordo coletivo.

§ 2º As disposições relativas a este artigo serão previstas em contrato ou termo aditivo escrito.

§ 3º As utilidades mencionadas neste artigo não integram a remuneração do empregado. (BRASIL, 2020)

Assim, esse projeto define ao empregador a demanda de manter e fornecer as ferramentas e a infraestrutura necessárias e adequadas à amortização do trabalho em processo de teletrabalho, conforme o disposto em acordo coletivo, bem como a reembolsar o colaborador por gastos de telefonia, energia elétrica e internet. Isso, na verdade, traz as mesmas garantias legais aos colaboradores em regime de Home Office, comparativamente, à jornada de trabalho dos trabalhadores em geral.

Por conseguinte, se deve salientar que o trabalho na residência, como empregado, não tem relação com as ações amadoras caseiras, logo que o primeiro demanda metas claras, realizáveis e disciplina para conciliação das ações de trabalho com sucesso. (MELLO, 1999, p. 17)

De acordo com Mello, (1999, p. 14), “conciliar casa e trabalho exige um elevado grau de organização e reavaliação do significado pessoal para o tempo (...) saber planejar (...) a capacidade profissional de realizar bons serviços para o mercado, sem haver a necessidade de ser empregado”. Assim, se torna necessário ter ciência que a conciliação de tarefas, no mesmo ambiente, sendo elas profissionais ou pessoais. O autor cita como vantagens neste modelo de trabalho:

- Podem-se recrutar funcionários a partir de uma área geográfica maior;

- Ocorre menos “turn over” de funcionários talentosos que por alguma razão necessitam mudar de local físico ou geográfico;
 - O absentéismo em virtude de doenças, tráfego ou tempo ruim é reduzido;
 - Os custos do escritório central podem diminuir, e, concomitantemente poderá haver aumento de produtividade e de eficácia;
 - O ambiente de trabalho torna-se mais flexível;
 - Os funcionários não precisam ir ao escritório todos os dias, e assim ganham tempo produtivo e têm menos “stress” provocados pelos congestionamentos no trânsito, pelas relações conflitantes no trabalho etc.;
 - Há mais tempo com a família e dedicação ao lazer e aos “hobbies”.
- (MELLO, 1999, p. 17)

Com isso se conclui que a movimentação dos especialistas no mercado tem sido semelhantes, logo que a empresa não hesita nas demissões, acerca dos quais não atendem as expectativas de tal, e/ou se os colaboradores sentem atração por novas oportunidades de trabalho, às vezes até mais interessantes. Entretanto, os trabalhadores modernos não balançam ao seguir regras da organização, bem como desejado pela mesma, logo que querem estabilidade e segurança. Por conseguinte, as organizações precisam que os colaboradores esforcem-se ao máximo e tenham envolvimento completo e consigam utilizar e criar uma identidade a qual se atrapalhe com a da própria empresa.

Conseqüentemente, a depressão global proporcionada pela pandemia promoveu mudanças acerca do ambiente de trabalho, fazendo, assim, com que muitos colaboradores pudessem experimentar mudanças que impactaram, desde seu trabalho e bem-estar, até sua produtividade. A produtividade do trabalho foi impactada de modo negativa por meio de: atenuação do comércio exterior e desaquecimento dos investimentos; erosão do capital humano e transformações no mercado de trabalho; grande volume de dívidas por parte de corporações e governos; dificuldades de adaptação e falta de capacitação do colaborador.

Por conseguinte, é possível concluir que houve mudanças distintas para melhor ou para pior, como por exemplo, a comodidade, a diminuição de tempo de trajetos e engarrafamentos e o aumento da carga de serviço associada aos afazeres domésticos. Por sua vez, a flexibilidade proporcionou benefícios aos trabalhadores, entre eles: economia de dinheiro em custos de transportes, melhora na produtividade, liberdade de escolha de horários e turnos (adaptar as pessoas para o melhor período de produtividade), gerenciamento das atividades (ao explorar todo o tempo o qual permanece em todo tempo na residência) mais eficientes. De outro lado, o home office apresentou novas pressões ao colaborador, deixando de ser o “paraíso” que se imaginava, e causou um isolamento social, contendo a comunicação entre colegas e equipes, comprometendo a socialização. Logo se podem notar outras desvantagens de tal modelo, sendo estas: perda de concentração por causa da família e tarefas do lar falta de infraestrutura adequada, perda da noção do todo, menor participação de algumas pessoas em reunião (casos no qual a pessoa não liga a câmera ou microfone para participação), sensação de trabalho onipresente, desenvolver o espírito empreendedor e falta de espaço adequado para conciliar vida pessoal e profissional. (AGÊNCIA SENADO, 2022)

Entretanto, é notório que essa modalidade fica inviável de aplicação em ramos de atividades como escolas de formação, setores da saúde, segurança, transportes, e outras as quais requerem o trabalho humano presencial. Por outra via, setores como administrativos, de TI, comunicações, se adaptaram muito bem ao novo modelo tendência, diante disso as empresas foram capazes de explorar cada característica para cada área específica da melhor maneira possível.

Essa transformação relacionada à nova demanda setorial se dá frente a três eixos: mudanças no trabalho remoto e suas interações virtuais; explosão de e-commerce e plataformas digitais; automação de processos e uso da Inteligência Artificial (IA).

O gestor pôde usar, a seu favor, ferramentas e conceitos para auxiliarem a fim de tornar o trabalho remoto mais eficaz e eficiente, por meio de apoio de gerenciamento, ferramentas e treinamentos apropriados, expectativas claras, ser capaz de controlar seu tempo, incentivar uma estratégia pessoal para trabalhar melhor (adaptabilidade) e confiança. (AGÊNCIA SENADO, 2022)

Outro fator a ser avaliado se dá pela implicação da diversificação das oportunidades de realização das funções, na residência do colaborador, acarretando em uma desigualdade de renda, ao passo que o home office tende a ser cada vez mais valorizado e o colaborador pode utilizar do profissional slash, no qual pode ter várias atividades ao mesmo tempo, sem mesmo limitações geográficas. Da mesma maneira que a desigualdade educacional e etária vem afetando a distribuição de renda de tal modalidade.

De acordo com Mello (1999, p.20), “ao adotar o teletrabalho, (...), pode reduzir custos, aumentar a produtividade, obter mais satisfação pessoal e, conseqüentemente, economizar espaço interno do escritório da empresa”, assim conseguindo obter melhor resultado ao funcionário e a empresa. Assim a empresa, a qual adota o modelo, capacita sua equipe, transfere tecnologias e faz a instalação de equipamentos básicos (computador, celular, internet, etc.) na residência do empregado.

Para as organizações, surgiram novas temáticas para tomarem atenção, entre elas conceitos como: aumento dos co-workers, ajustes de contrato, controle de jornadas, políticas de Reembolso do Vale Alimentação e Vale Refeição, responsabilidade do colaborador com os equipamentos da empresa, fornecimento de estrutura adequada e acompanhamento de resultados, por exemplo.

1.4. TRABALHO HÍBRIDO

Como visto, os modelos de trabalhos vem sofrendo inúmeras transformações a partir do mix entre os demais modelos já citados. Para Almeida e Costa (2021, p.2), “O trabalho híbrido é a combinação do trabalho presencial com o remoto, (...) tem por característica proporcionar flexibilidade e autonomia para os gestores e colaboradores quanto à organização de suas rotinas”, conseguindo a partir disto, unir as melhores características de cada modelo as quais poderão ser transformadas em benefícios para a organização, dentre eles aumento da produtividade, do rendimento do funcionário, e outros. Podemos notar que o modelo híbrido não esta relacionado apenas com o local de trabalho, mas sim

a qualquer lugar no qual esse trabalho possa ser desenvolvido de modo ágil e eficiente, com as condições adequadas para tal. (ALMEIDA; COSTA, 2021, p.2)

Por conseguinte, podemos analisar que a pandemia exigiu do trabalhador adaptações e que tanto o empregado quanto o trabalhador tiveram que investir tempo e dinheiro em tais mudanças. Por isso, houve uma transformação de atitudes culturais que proporcionaram a realização do modelo híbrido. Outra mudança importante são as inovações tecnológicas e informacionais que “transformaram a sociedade e a organização do trabalho. Por meio da robótica e da informática, tornaram-se possíveis o aumento da produção e a melhoria da qualidade dos produtos e serviços”. Essas transformações auxiliaram nas mudanças de modelo de trabalho e no pensamento do trabalho, logo que o último teve maior domínio do autoconhecimento e buscando maior autonomia e flexibilidade, proporcionado pelo trabalho híbrido, transformando a questão “trabalhadores submetidos a acelerados ritmos sofrem cada vez mais com o estresse, com o controle do modo, forma e método de trabalho, com o comprometimento das relações interpessoais e, em alguns casos, com o desrespeito à diversidade”. (FILHO; SANTOS, 2020, p.6)

A partir de 2022, o trabalho híbrido foi regulamentado por meio da Lei nº 14.442/2022, ora regido pelo regime pelo remoto, como nas questões referentes ao contrato de trabalho, ora pelo presencial como a resolução de despesas para volta do trabalhador a empresa, e assim possibilitou a realização de acordos entre o trabalhador e empresário sobre dias e/ou horas trabalhadas na empresa ou em qualquer ambiente. Assim viabilizou-se por meio do Art.75- B e Art. 75 - C, que: (BRASIL, 2022)

Art.75- B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo.

§ 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.

§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.

§ 3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação.

§ 4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento.

§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, bem como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

§ 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes.

§ 7º Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e nos acordos coletivos de trabalho relativos à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado. § 8º Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes da Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

§ 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais.”

“Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento de contrato individual de trabalho.

§ 3º O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese de o empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.” (NR).” (BRASIL,2022)

Por conta de novas demandas do mercado de negócios e trabalho, segundo Mello (1999, p.19), “já existem nas principais cidades do país, os Escritórios Virtuais, (...) que prestam os seguintes serviços para os profissionais que trabalham em casa”, dentre estes podemos considerar: Caixas Postais alugadas e endereço comercial; locação temporária de espaços/salas para atividades congêneres, escritório, cursos e palestras; serviços de digitação, cópias, fax e encadernação; assessoria trabalhista, fiscal e trabalhista. (MELLO, 1999, p. 19). Visto que já em 1999, existia a visão e prática já de tendências que se consolidaram durante e após pandemia do COVID-19.

Assim se conclui que o modelo de trabalho híbrido tem seu sucesso relacionado com a autonomia dada aos funcionários, flexibilidade da organização e adaptabilidade cultural da gestão.

Após a apresentação de todos os modelos de trabalhos podemos concluir que o trabalho híbrido tem como vantagens: liberdade e satisfação aos empregados, redução de atrasos e faltas, conciliação da vida profissional e pessoal, redução de custos para a organização, economia de espaço e otimização de recursos. Por outro lado apresenta alguns desafios entre eles: dificuldades com a gestão do tempo, comunicação e falta de estrutura.

Além das mudanças dos modelos de trabalho, a transformação do tipo de emprego e empregado tiveram alternâncias consideráveis. Desse modo, segundo Aguiar e Basile (2018, p.31) “o tipo de emprego mudou muito mais rápido do que as características e a formação do trabalhador brasileiro”, fortalecendo a ideia e realidade dos desequilíbrios

acerca dos potenciais empregados e as organizações, contribuindo eficientemente á informalidade e o desemprego.

A transformação tecnológica, que proporcionou a formação do modelo híbrido, tem o intuito de substituir os trabalhos operacionais e repetitivos por meio de robôs e inteligência artificial (IA), desta maneira, muitas vagas de emprego deixarão de existir e novas vagas serão criadas para novas funções que surgiram a partir de tal demanda. Desse modo, novas habilidades e competências deverão ser desenvolvidas pelos trabalhadores, evidenciando que o talento humano se torna, de acordo com Olegário (2021, p. 69), “o principal valor a ser investido nessa nova era digital”, contemplando a revolução da indústria 4.0, fundamentada nas mudanças de digitação e automatização do processo.

2. HIPÓTESE

Como se sabe, o trabalho remoto foi, em nossa recente realidade global, uma solução emergencial e necessária, tendo em vista os riscos aos quais seríamos submetidos pelo Covid, caso nos reuníssemos presencialmente. Trata-se de realidade pacífica.

Por outro lado, não podemos nos furtar a considerar o quanto muitas organizações (públicas e privadas) deixaram de gastar (e até lucrar) por conta de os seus colaboradores se encontrarem em suas respectivas residências. Há que levar em consideração, ainda, o fato de que muitos colaboradores (de algumas categorias fundamentais) tiveram, do dia para a noite, que arcar com custos altos a fim de fazer jus a um trabalho à distância realmente eficiente. A relação desse mesmo profissional com a tecnologia foi outro gargalo. Enfim, o teletrabalho tem sido importante até os dias atuais em que o coronavírus se encontra mais arrefecido, mas há muito que ser estudado nesse quesito, mesmo porque estamos longe de uma regulamentação trabalhista que equipare todas as modalidades de trabalho que já existem ou que vierem a existir. O que vinha a ser uma tendência futura virou realidade e, com o retorno do funcionamento de grande parte das empresas, ficam inúmeras dúvidas, entre elas: Qual será o modelo de trabalho mais indicado para a continuidade dos negócios? Qual a tendência? Quais são as expectativas dos colaboradores nesse novo ambiente?

A partir do momento de pandemia, diversas coisas se modificaram, entre elas as relações e modelos de trabalho. As organizações tiveram que se enquadrar com a finalidade de atender às demandas dos negócios, associadas às exigências e seguridade dos profissionais. A pandemia de Covid-19 propôs novos questionamentos sobre os formatos de trabalho. Com a implementação de novas tecnologias e a automação de processos, o colaborador e as empresas tiveram que se adaptar e desenvolver novas modalidades de trabalho, mais flexíveis, diversas e acessíveis, que rompem barreiras geográficas. As empresas encontraram vias como ao trabalho remoto ou home office, que puderam ser utilizados como alternativa possível para continuar as suas atividades.

Esse objeto de estudo, pelo momento em que nos encontramos e tudo o que passamos nesses dois últimos anos, é, certamente, muito necessário às pesquisas na área de

gestão, de um modo geral, mas, sobretudo, com foco na gestão de pessoas, mesmo porque, antes de qualquer alteração na configuração de exercício laboral, há que se considerar o ser humano em sua integralidade e dignidade. E a partir disso, o gestor conseguirá entender as transformações dos modelos e ambientes de trabalho da região de Assis/SP e desejos do colaborador, assim podendo por em prática diferentes e flexíveis modelos e atividades para o funcionário. A presente parte da ideia que os entrevistados tenham sofrido transformações nos seus modelos de trabalho.

3. PESQUISA

Este projeto analisa uma pesquisa qualitativa, do tipo descritivo e exploratório, com coleta de dados por meio de questionário, disponibilizados pela plataforma Google Forms, desenvolvido pela parceria orientadora e orientando. Os dados foram analisados com estatística simples, frequência de resposta e interpretados com o intuito de buscar entender as transformações do ambiente de trabalho, e com análise de conteúdo das respostas abertas. O seguinte trabalho busca responder a questão: Quais as foram às transformações dos modelos de trabalho após a pandemia do COVID-19? Para tal, espera-se que o entrevistado tenha sofrido quaisquer transformações no modelo de trabalho, frente à anterioridade desse período. A delimitação do público, Homens e Mulheres entre 18 e 65 anos, foi escolhida, pois abrange a População Economicamente Ativa (PEA) e maiores de idade, os quais já estavam e continuam no mercado de trabalho do período de pré e após Pandemia. Alunos dos Cursos de Administração, Ciências Contábeis, Engenharia Civil, Arquitetura, Ciências da Computação e Análise de Sistemas da Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA que trabalham formalmente por contrato de pessoa física ou jurídica. A amostra é não probabilística, uma vez que não se sabe quantos alunos estão dentro do perfil pesquisado. Dentre os principais objetivos de tal se tem: Entender quais as tendências e mudanças que ocorreram acerca do ambiente de trabalho, atentando sobre o modo ao qual ocorreu a adoção de modelos de trabalho, as dificuldades da adaptação dos colaboradores e benefícios e problemas para implementações de tais; Compreender as mudanças sobre aspectos da produtividade, alterações salariais e infraestrutura para desenvolvimento eficiente da função; Pretender desejos e tendências do pesquisado para o futuro do ambiente de trabalho. Este estudo traz benefícios aos participantes de refletir sobre suas atitudes e comportamentos diante das mudanças que o mundo do trabalho vem sofrendo. Para os administradores, os benefícios estão ligados à compreensão de como as pessoas estão se adaptando a essas mudanças e o que pode ser feito para preparar os profissionais para o futuro do trabalho. E para a ciência, o estudo traz a compreensão de fenômenos que ocorrem diante das crises, beneficiando a futuras tomadas de decisões. Por se tratar de uma pesquisa com alunos da FEMA, primeiramente, foi solicitada uma autorização para a Direção Acadêmica

para a realização do estudo e, posteriormente, o projeto foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), devido envolver seres humanos. Com a aprovação, em 28/04/2023, do CEP se deu início a coleta de dados em 04/05/2023. As respostas foram interpretadas globalmente, se estendendo para a área determinada no projeto, podendo ser segmentada a fim de entender a atuação para aspectos específicos como: renda, sexo e idade, proporcionando a revisão de novos métodos, categorias e conceitos ligados ao fenômeno, transformações dos modelos de trabalho após a Pandemia da COVID-19, estudado da sociedade, observando a diversidade presente. Por conseguinte, o objeto de estudo de cunho qualitativo é voltado para os indivíduos e suas interações/relações frente ao meio. (SOUZA; SANTOS, 2021, p.5).

4. ANÁLISES E RESULTADOS

Nesta parte, serão apresentados os resultados obtidos por meio de uma pesquisa aplicada desenvolvida pela parceria orientadora e orientando. Os dados foram coletados na amostra de estudantes da FEMA, em alguns cursos que serão listados a seguir.

4.1. CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

A presente pesquisa buscou atender o público estimado de 750 estudantes cursos de Administração, Arquitetura, Ciências Contábeis, Ciência da Computação, Direito, Engenharia Civil, Publicidade e Propaganda Tecnologia em Análise e Desenvolvimento de Sistemas da FEMA que trabalham formalmente por contrato de pessoa física ou jurídica. Foram analisados 32 (trinta e dois) alunos. Considerando uma pesquisa da ABMES (Associação Brasileira de Mantenedoras de Ensino Superior) sobre empregabilidade divulgada em julho de 2022, 69% (sessenta e nove por cento) dos graduandos — basicamente 7 (sete) em cada 10 (dez) — estão empregados, mesmo com o cenário da pandemia. (R7, 2022). Portanto, se esperou que 69% (sessenta e nove por cento) dos alunos respondam ao questionário, o que seria em torno de 750 (setecentos e cinquenta) do total de 1090 (mil e noventa). Entretanto, devido à falta de informação sobre alguns alunos por falta de respostas, apenas 32 (trinta e dois) registros de alunos foram analisados. Por meio dos dados coletados se tornou possível chegar às informações a seguir.

Na Figura 1 (um), a seguir, se vê que, dentre os 32 (trinta e dois) estudantes, 17 (dezessete) são mulheres, 14 (quatorze) homens e 1 (um) andrógino. Segundo o IBGE Educa (2023, n.p.), “A população brasileira é composta por 48,9% de homens e 51,1% de mulheres”, logo se pode analisar que os dados se encontram próximos ao esperado, sendo que o Instituto só considera os gêneros Masculino e Feminino, e tal pesquisa oferece a opção do pesquisado em declarar seu gênero de acordo com sua declaração pessoal e até mesmo a opção de não declaração do gênero. Desta maneira, a distinção

do gênero masculino, frente às informações do IBGE Educa, se deu a partir dos fatos citados anteriormente.

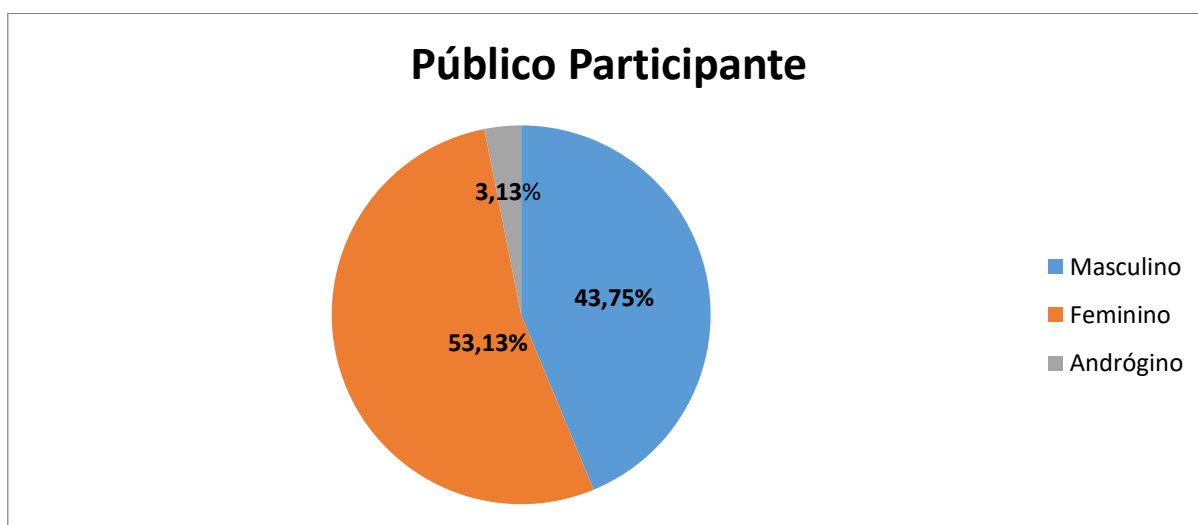


Figura 1: Público Participante da Pesquisa

Na Figura 2 (dois), a seguir, se vê que, dentre os 32 (trinta e dois) estudantes, 9 (nove) deles estão na faixa de 18-19 anos, 9 (nove) deles compreendidos na faixa 20-24 anos, 4 (quatro) deles na faixa 25-29 anos, 2 (dois) deles compreendidos na faixa 30-34 anos, 2 (dois) estão na faixa 35-39 anos, 4 (quatro) deles compreendidos na faixa 40-44 anos, 1 (um) na faixa 55-59 anos e 1 na faixa 60-64 anos. Assim evidenciando a predominância de um público mais jovem entre 18 a 24 anos.

Na Figura 3 (três), a seguir, se vê que, dentre os 32 (trinta e dois) estudantes, 15 (quinze) deles estão na faixa, do Imposto de Renda, até R\$ 1.903,98, 6 (seis) deles estão na faixa, do Imposto de Renda, de R\$ 1.903,99 a R\$ 2.826,65, 4 (quatro) deles estão na faixa, do Imposto de Renda, de R\$ 2.826,66 a R\$ 3.751,05, 1 (um) está na faixa, do Imposto de Renda, de R\$ 3.751,06 a R\$ 4.664,68 e 6 (seis) deles estão na faixa, do Imposto de Renda, acima R\$ 4.664,69.

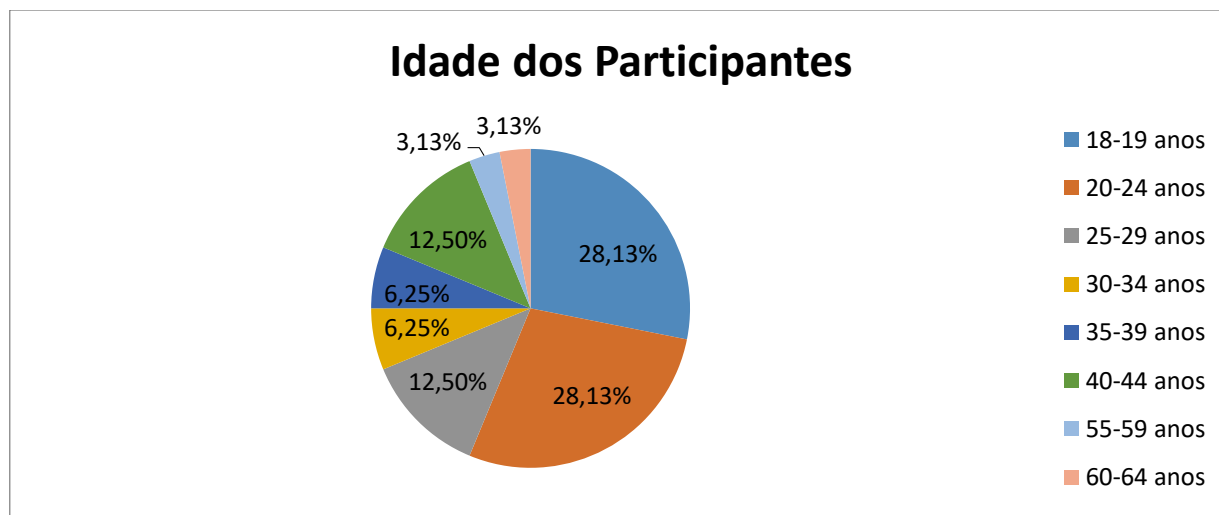


Figura 2: Idade dos Participantes da Pesquisa

A partir de então se pode perceber a predominância do público ao qual recebe até um salário mínimo e meio, e ficando assim abaixo da média nacional de salários dos brasileiros que é de 2.853,00. (UOL, 2023, n.p.)

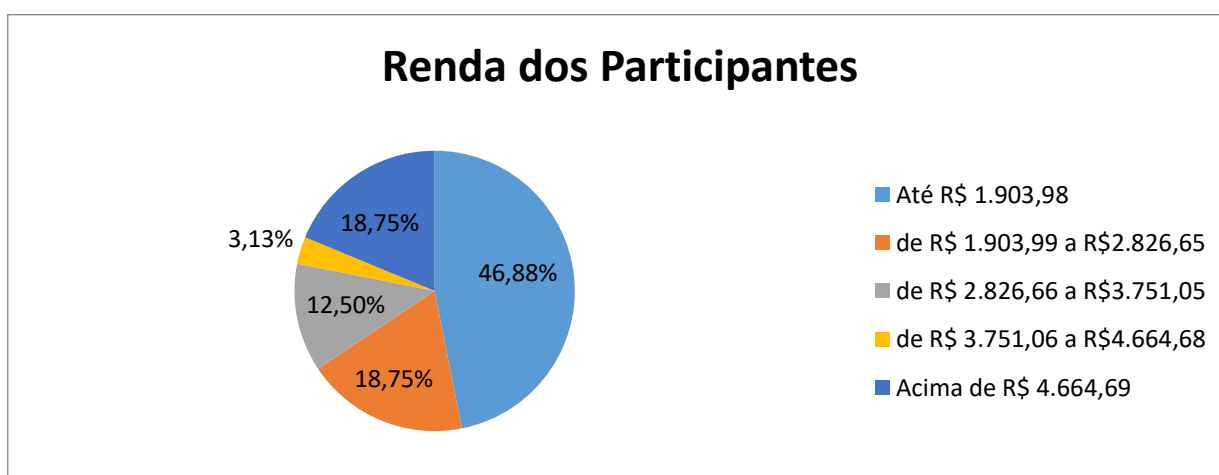


Figura 3: Renda dos Participantes da Pesquisa

Na Figura 4 (quatro), a seguir, se pode notar que, dentre os 32 (trinta e dois) estudantes, ao apresentar a Escolaridade de tais, 21 (vinte e um) possuem Ensino Superior Incompleto, 4 (quatro) possuem Ensino Superior Completo, 3 (três) possuem Especialização/Pós-Graduação e 4 (quatro) possuem Mestrado. De acordo com o IBGE (2019, n.p.), “46,6% da população de 25 anos ou mais de idade estava concentrada nos níveis de instrução até o ensino fundamental completo ou equivalente; 27,4% tinham o ensino médio completo ou equivalente; e 17,4%, o superior completo”. Assim apresentando um público da pesquisa predominantemente com Ensino Superior Incompleto e, com índices de instrução com graus superiores aos apresentados pelas informações referentes aos níveis nacionais.

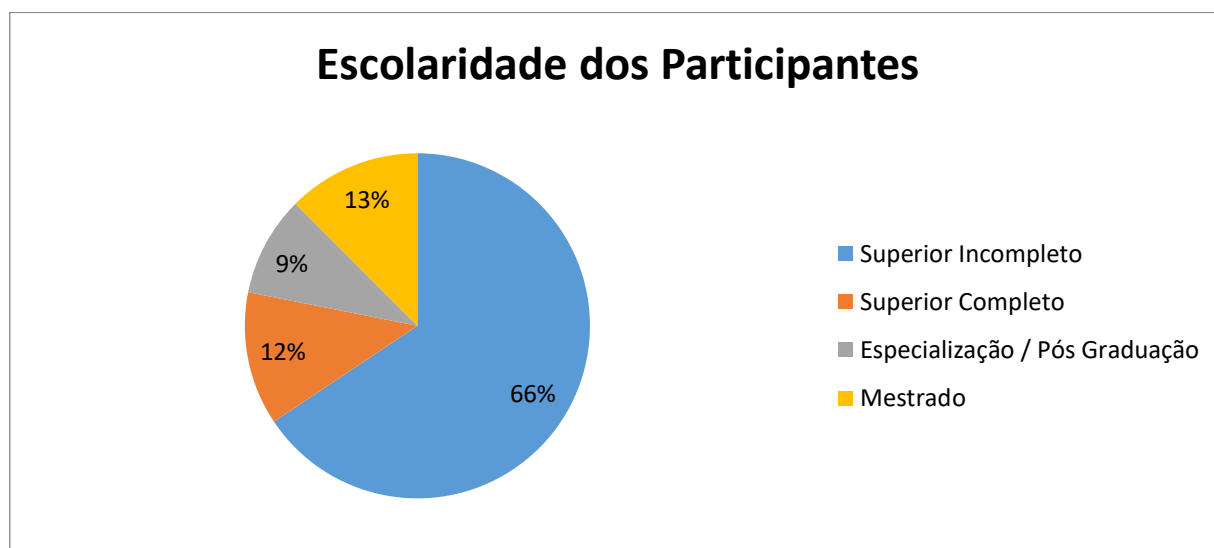


Figura 4: Escolaridade dos Participantes da Pesquisa

Na Figura 5 (cinco) a seguir, acerca do contágio da COVID-19, se vê que, dentre os 32 (trinta e dois) estudantes, 13 (treze) nunca contraíram a doença, 4 (quatro) não sabem se tiveram ou não a Doença, 14 (quatorze) contraíram a doença 1 (uma) vez e 1 (um) teve a doença 2 (duas) vezes. De acordo com o Painel Coronavírus (2023, n.p.), 17,54% (dezessete inteiros e cinquenta e quatro centésimos por cento) da população brasileira foi

afetado pelo menos 1 (uma) vez pelo vírus da COVID-19. Assim, se nota um equilíbrio entre os pesquisados que contraíram a doença pelo menos uma vez e os que nunca contraíram a doença, apresentando um número maior de infectados na região frente aos números nacionais.

Na Figura 6 (seis) a seguir, sobre a Vacinação, se vê que, dentre os 32 (trinta e dois) estudantes, 1 (um) não tomou nenhuma dose, 1 (um) tomou apenas 1 (uma) dose da vacina, 9 (nove) tomaram 2 (duas) doses da vacina e 21 (vinte e um) tomaram três doses da Vacina, sem especificidades de marcas de vacina. No Brasil, se tem 85,05% (oitenta e cinco inteiros e cinco centésimos por cento) da população se vacinou com 1 (uma) dose da vacina, 80,56% (oitenta inteiros e cinquenta e seis centésimos por cento) da população se vacinou com 2 (duas) doses da vacina e 50,52% (cinquenta inteiros e cinquenta e dois centésimos por cento) da população se vacinou com 3 (três) doses da vacina (dose de reforço). (GLOBO, 2023, n.p.)

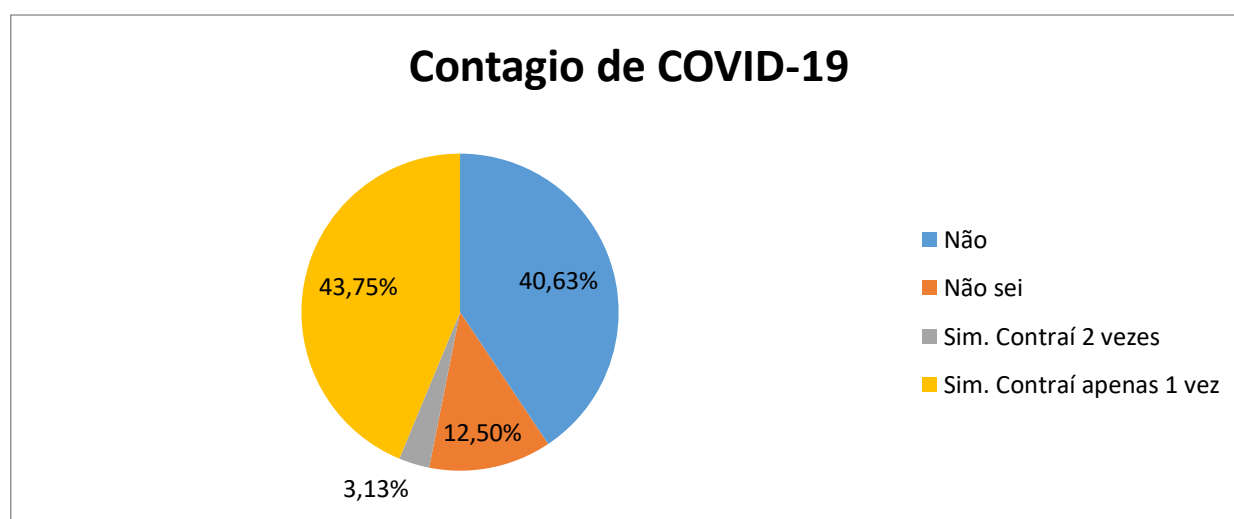


Figura 5: Contagio de COVID-19 dos Participantes da Pesquisa

Assim, se pode notar que grande parte da população se vacinou com pelo menos 1 (uma) dose da vacina contra a COVID-19, possibilitando um retorno ao regime presencial ou

híbrido mais seguro. Em comparação á vacinação nacional, vê que é vacinação é mais alta frente aos números nacionais.

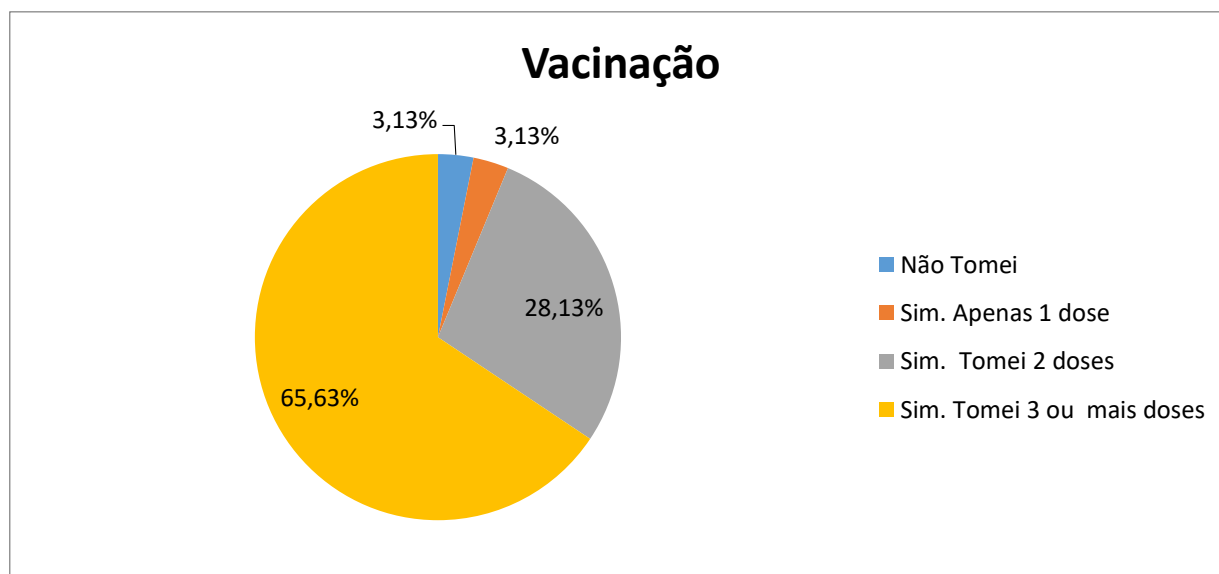


Figura 6: Vacinação contra a COVID-19 dos Participantes da Pesquisa

Na Figura 7 (sete), a seguir, no que diz respeito aos Regimes de Trabalho, atuais, dos pesquisados, se processa que, dentre os 32 (trinta e dois) estudantes, 4 (quatro) não exercem atividades remuneradas, 15 (quinze) trabalham no Regime CLT, 7 (sete) trabalham no Regime de Estagiário, 4 (quatro) trabalham no Regime Estatutário e 2 (dois) são autônomos. Segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) (2023, n.p.), há, no Brasil, 98,3 (noventa e oito milhões e trezentos mil) milhões de pessoas ocupadas, dentre 41,3 (quarenta e um milhões e trezentos mil) alocados no Regime CLT, 42% (quarenta e dois por cento), 600 (seiscentos) mil funcionários públicos, 0,6% (sessenta partes centésimas por cento) e 26 (vinte e seis) milhões de autônomos, 29,50% (vinte e nove inteiros e cinquenta centésimos por cento). Dessa forma se conseguiu atingir os índices referentes ao trabalho em regime de Consolidação das Leis Trabalhistas, os demais se encontraram distintos, com graus menores aos índices nacionais apresentados.

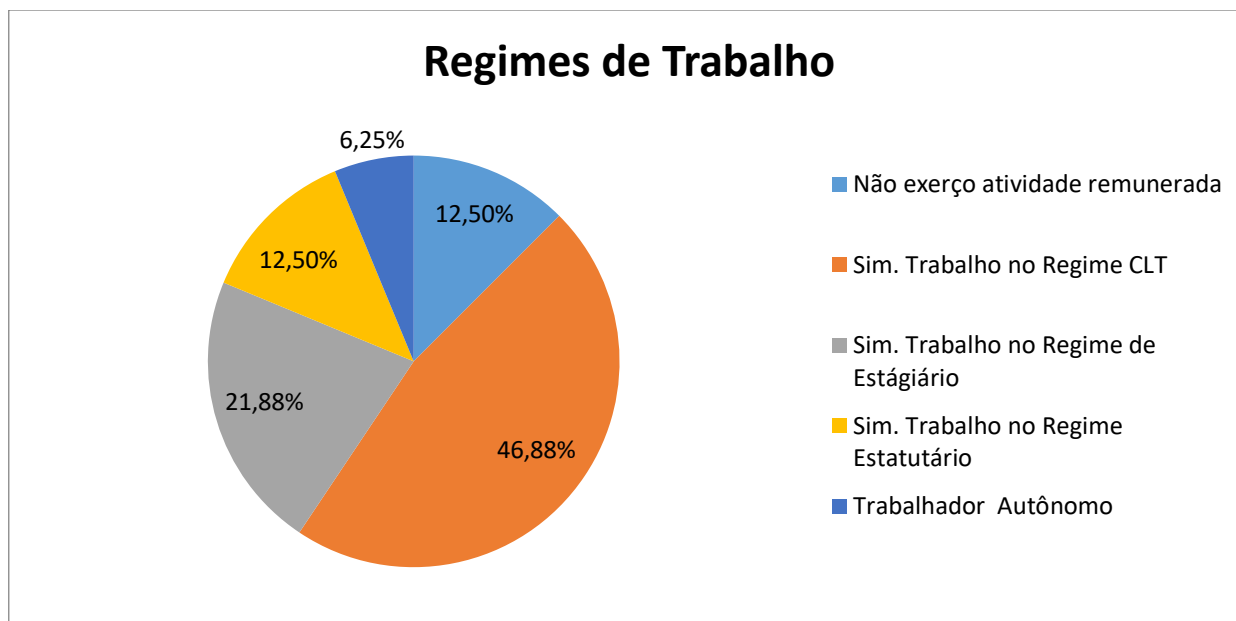


Figura 7: Regime de Trabalho atual dos Participantes da Pesquisa

Na Figura 8 (oito), em seguida, acerca da existência do regime híbrido nas organizações no período anterior à pandemia, se pode perceber que, dentre os 32 (trinta e dois) estudantes, 27 (dezessete) responderam que “Não havia o regime”, 2 (dois) responderam que “o regime se apresentava em testes” e 3 (três) responderam que o “Regime estava parcialmente implantado”. Conseqüentemente, se torna possível verificar que o Regime Presencial era predominante no período Pré Pandemia na Região de Assis - SP, e que, o modelo do Regime Híbrido era utilizado, esporadicamente em testes, nas áreas como Tecnologia, por exemplo, de acordo com dados coletados a partir do Questionário da Pesquisa.

Na Figura 9 (nove), a seguir, sobre a troca de empregos durante a Pandemia do COVID-19, se vê que, dentre os 32 (trinta e dois) estudantes, 20 (vinte) não trocaram de emprego, 10 (dez) trocaram de emprego 1 (uma) vez no período e 2 (dois) trocaram de emprego 2 (duas) vezes durante tal.

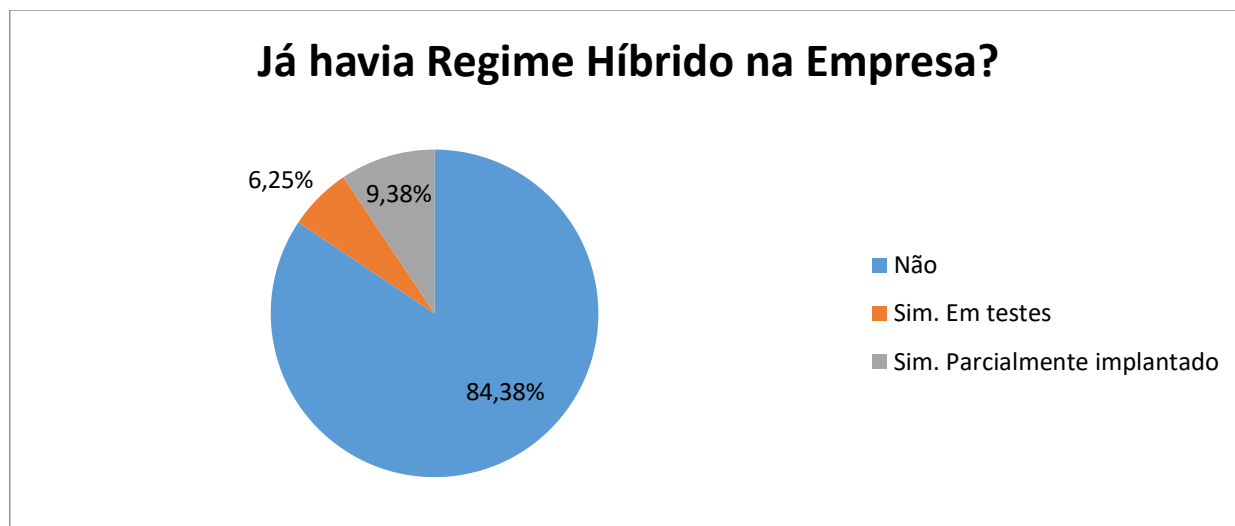


Figura 8: Regime de Híbrido antes da Pandemia segundo os Participantes da Pesquisa

Segundo o R7 (2023, n.p.), a Pandemia “fez com que 71,4% dos trabalhadores mudassem sua área de atuação”. Com isso se evidenciou um cenário distinto ao nacional, de tal região, logo que apresenta 62,50% (sessenta e dois inteiros e cinquenta centésimos por cento) dos pesquisados os quais não realizaram trocas de emprego.

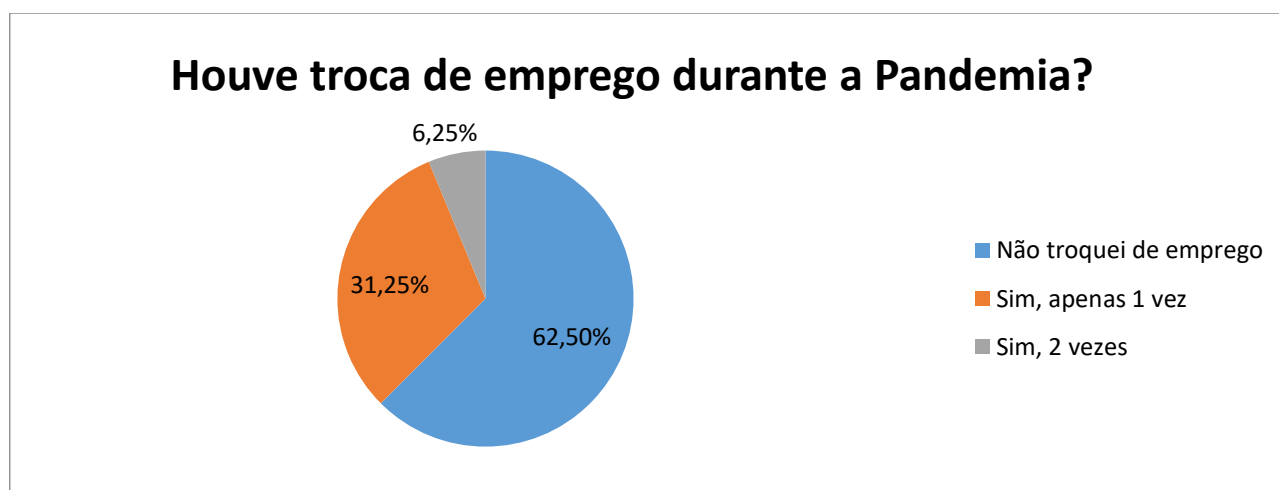


Figura 9: Troca de Empregos durante a Pandemia segundo os Participantes da Pesquisa

Na Figura 10 (dez), a qual é apresentada em seguida, referente ao departamento de atuação dos participantes do questionário da pesquisa, se pode evidenciar que, dentre os 32 (trinta e dois) estudantes, 1 (um) não atua em nenhum departamento (área), 1 (um) atua no setor Agropecuário, 1 (um) na área de Comércio, 1 (um) no departamento de Construção Civil, 1 (um) na área de Consultoria, 1 (um) no setor de Corretor de Seguros, 9 (nove) no setor da Educação, 1 (um) na área de Finanças, 1 (um) no setor de Imprensa, 2 (dois) na área da Indústria, 2 (dois) nos departamento de Órgãos Públicos, 1 (um) na área de Pet Shop, 2 (dois) no setor da Saúde, 1 (uma) na área de Secretária, 2 (dois) na área de Serviços, 3 (três) no setor de Tecnologias e 2 (dois) no setor de Transportes.

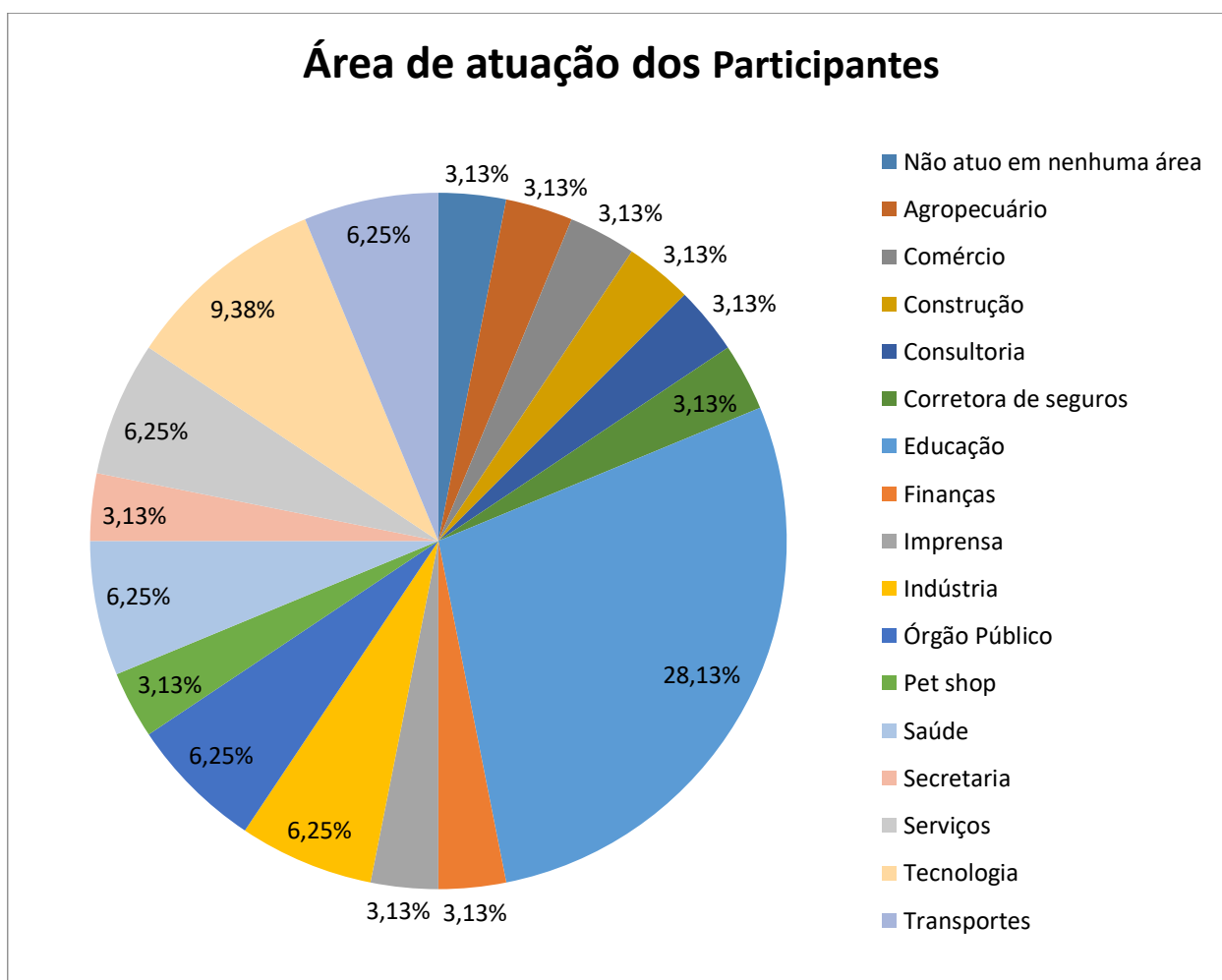


Figura 10: Área de atuação dos Participantes da Pesquisa (em porcentagem)

De acordo com o Portal G1(2022, n.p.), as áreas as quais apresentaram maior crescimento da oferta de oportunidades de trabalho, no ano de 2022, se encontram compreendidas por: alojamento e alimentação (1 milhão de vagas), serviços domésticos (931 mil), Comércio (2,4 milhões), Construção (753 mil), Indústria (1,2 milhão de pessoas), Administração Pública (893 mil). Desta maneira, as informações mostram que houve crescimento das vagas para áreas distintas após a retomada das atividades após a flexibilização da Pandemia do vírus da COVID-19.

Na Figura 11 (onze), a seguir, se refere ao departamento de atuação dos participantes da pesquisa. Todavia, tal apresenta os dados sobre a área de atuação dos participantes da pesquisa de maneira unitária, considerando a quantidade de profissionais pesquisados, se mostrando distinta á figura anterior a qual apresentou as informações em porcentagem e diferentemente, ao anterior, que utiliza do gráfico em barras, esta usa do gráfico de colunas.

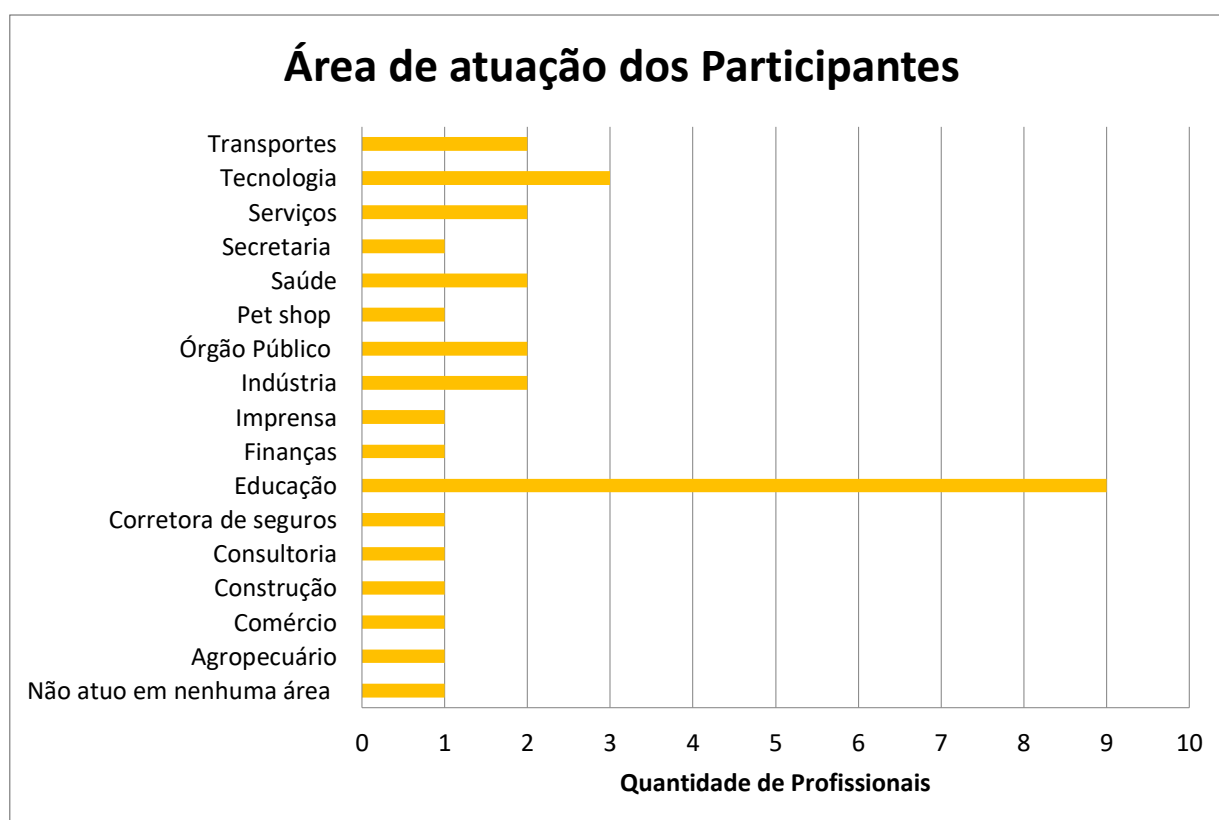


Figura 11: Área de atuação dos Participantes da Pesquisa

Na Figura 12 (doze) a seguir, referente à adoção nas organizações do Home Office aos colaboradores durante a Pandemia do COVID-19, se vê que, dentre os 32 (trinta e dois) estudantes, 5 (cinco) afirmaram que as atividades continuaram normalmente presenciais, 13 (treze) responderam que a empresa não funcionou durante tal período (se mantendo fechada), 6 (seis) afirmaram que a adoção do Home Office foi de 100% (cem por cento) e 8 (oito) responderam que a empresa adotou o Regime Híbrido. De acordo com a Agência Brasil (2020), “o trabalho em casa foi estratégia adotada por 46% das empresas durante a pandemia”, e completa que “no setor de comércio e serviços, 57,5% dos empregados passaram para o teletrabalho, nas pequenas empresas o percentual ficou em 52%”. A partir de então que a adoção do Regime Remoto ou Híbrido, na pesquisa, totalizou 43,75% (quarenta e três inteiros e setenta e cinco centésimos por cento) apresentando resultado regional levemente inferior ao apresentado pelos números nacionais.

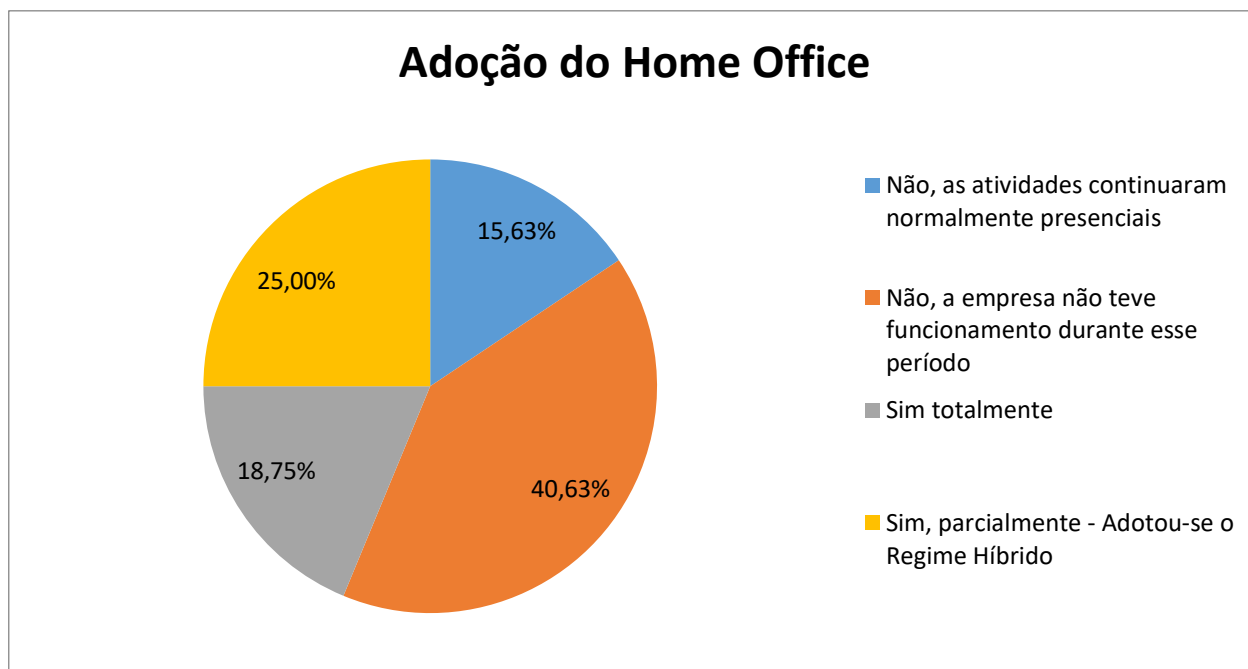


Figura 12: Adoção do Regime Híbrido no Período da Pandemia referente aos Participantes da Pesquisa

Outro fator de suma importância é a quantidade que empresas que mantiveram o não funcionamento durante o momento da Pandemia, que consolidou a extinção de tais organizações, segundo Contábeis (2021, n.p.), “mais de 600 mil empresas foram fechadas no Brasil entre maio e agosto de 2022”. Assim possibilitando concluir pelo cruzamento de dados, com a Figura 9, que todo o público o qual respondeu “não, a empresa não teve funcionamento durante esse período” teve pelo menos uma troca de emprego durante tal período, evidenciando o fechamento de tais empresas.

Em resumo, de acordo com o questionário, a amostra se apresentou composta predominantemente por mulheres, de 18-24 anos, com nível de escolaridade superior incompleto, ao qual contraíram a COVID-19 por 1 (uma) ou 2 (duas vezes), tomaram pelo menos 3 (três) doses da vacina, trabalham no regime de Consolidação de Leis Trabalhistas, não tinham o modelo híbrido implantado, sendo a área de atuação a Educação.

4.2. TRABALHO REMOTO

Nesta seção do trabalho, os pesquisados, os quais se enquadram nas respostas específicas encontradas na Figura 12, a qual possibilitou, a partir de tais, responderem partes distintas do questionário e dirigidas à realidade de cada colaborador, sendo assim direcionado, neste caso, para questões as quais se relacionam à adoção do Regime Remoto pelas empresas de tais.

Na Figura 13 (treze), a qual se mostra apresentada em seguida, acerca dos principais benefícios relacionados para a adoção do Home Office, neste caso o pesquisado poderia assinalar duas alternativas dentre todas as apresentadas, podendo assim, se verificar que, dentre os 6 (seis) estudantes, a redução com tempo de transporte foi citada por 4 (quatro) vezes pelos pesquisados, as jornadas de trabalho mais flexíveis foi citada por 3 (três) vezes pelos pesquisados, ter mais tempo com a família e liberdade na maneira de fazer foram citadas por 2 (duas) vezes pelos pesquisados e aumento de produtividade foi citado apenas uma vez pelos pesquisados. De acordo com o Tecmundo (2022, n.p.), os 5

(cinco) principais benefícios do Home Office se encontram relacionados com: “liberdade e flexibilidade de horário”, “ menos distrações e interrupções”, “ economia de tempo e dinheiro”, “ mais tempo com a família, amigos e hobbies” e “ possibilidade de colaborar em projetos internacionais”. A partir de então, se torna possível analisar que os benefícios levantados a partir da pesquisa e os apresentados pelo Tecmundo se apresentam de maneira muito parecida, do meio deles se pode destacar: flexibilidade e liberdade de horário (jornadas mais flexíveis), economia de tempo e dinheiro (redução de tempo de transporte) e ter mais tempo com a família (mais tempo com a família, amigos e hobbies). Em vista disso, se pode verificar que a pesquisa, a partir do questionário desenvolvido pela orientadora em parceria com o orientando, se mostrou próxima às informações apresentados na bibliografia.

Na Figura 14 (catorze) a seguir, sobre os principais problemas acerca da adoção do Home Office, se vê que, dentre os 6 (seis) estudantes, as Distrações Pessoais (Redes Sociais e Celulares) foi citado 2 (duas) vezes, falta de contato adequado com as equipes e colegas de trabalho, ruídos, Outros membros da família que moram no mesmo ambiente e Dificuldade de acesso ao sistema da empresa, todas foram citados apenas 1 (uma) vez.

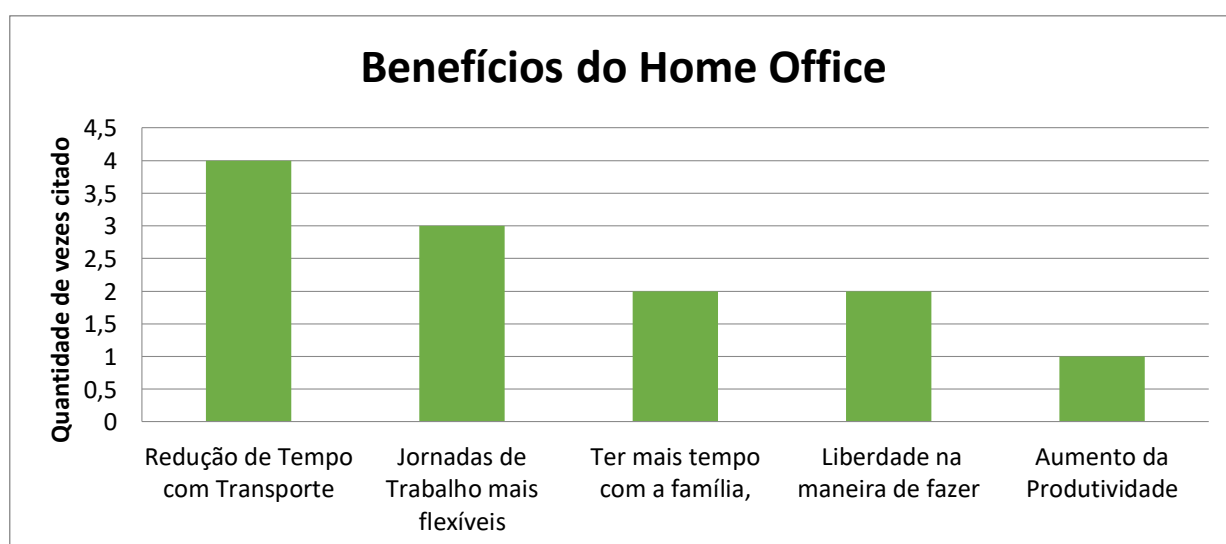


Figura 13: Benefícios do Home Office de acordo com os Participantes da Pesquisa

De acordo com o Ministério da Economia (2020, n.p.), “entre os principais desafios no trabalho remoto estão: as distrações que existem em casa e a falta de interação com colegas”, tal ainda cita que “também são apontados os problemas tecnológicos enfrentados e a falta de delimitação da fronteira entre vida pessoal e profissional”. A partir de então, se torna possível verificar que os problemas levantados na pesquisa e os encontrados no Ministério da Economia tem pontos em comum, dentre eles: as distrações pessoais (distrações que existem em casa), falta de contato adequado com os colegas de trabalho (falta de interação com colegas), dificuldades de acesso ao sistema da empresa (problemas tecnológicos enfrentados) e outros membros da família que moram no mesmo ambiente (delimitação da fronteira entre vida pessoal e profissional). Em vista disso, se pode verificar que a pesquisa, realizada a partir do questionário, se aproximou aos dados apresentados na bibliografia.

Na Figura 15 (quinze), apresentada a seguir, sobre a redução salarial durante o período da Pandemia, se vê que, dentre os 6 (seis) estudantes, 4 (quatro) não tiveram reduções e 2 (dois) tiveram reduções. De acordo com a CNN Brasil (2023, n.p.), “94%” das empresas brasileiras “dotaram a redução salarial para tentar contornar a crise provocada pela pandemia do novo coronavírus”.

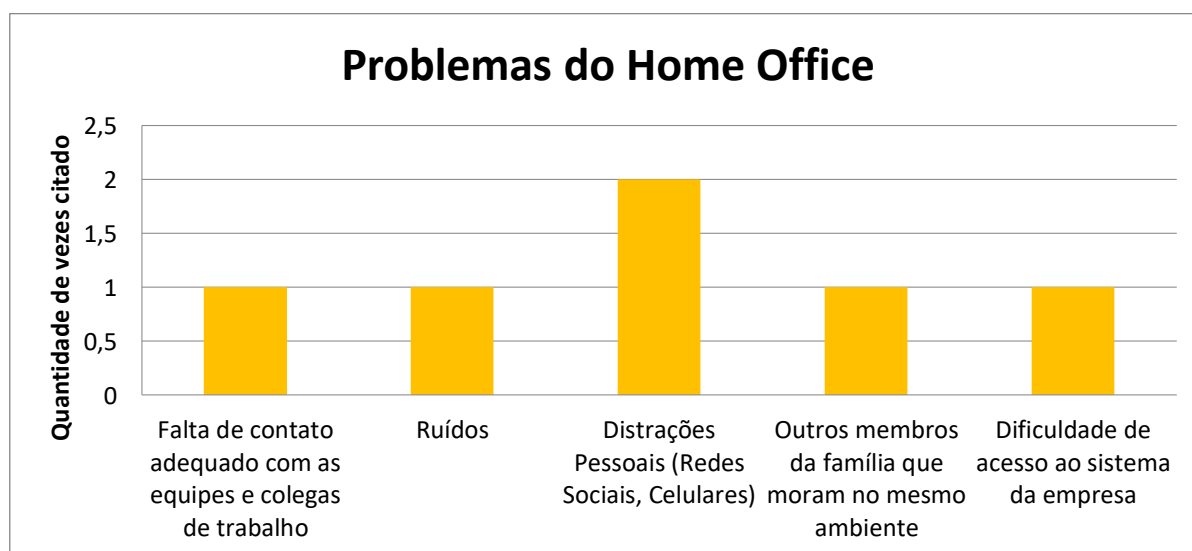


Figura 14: Problemas do Home Office de acordo com os Participantes da Pesquisa

Com isso, se nota que a porcentagem regional se apresentou abaixo do índice nacional, indicando uma menor taxa de redução salarial entre as empresas, em tal período, em Assis e Região.

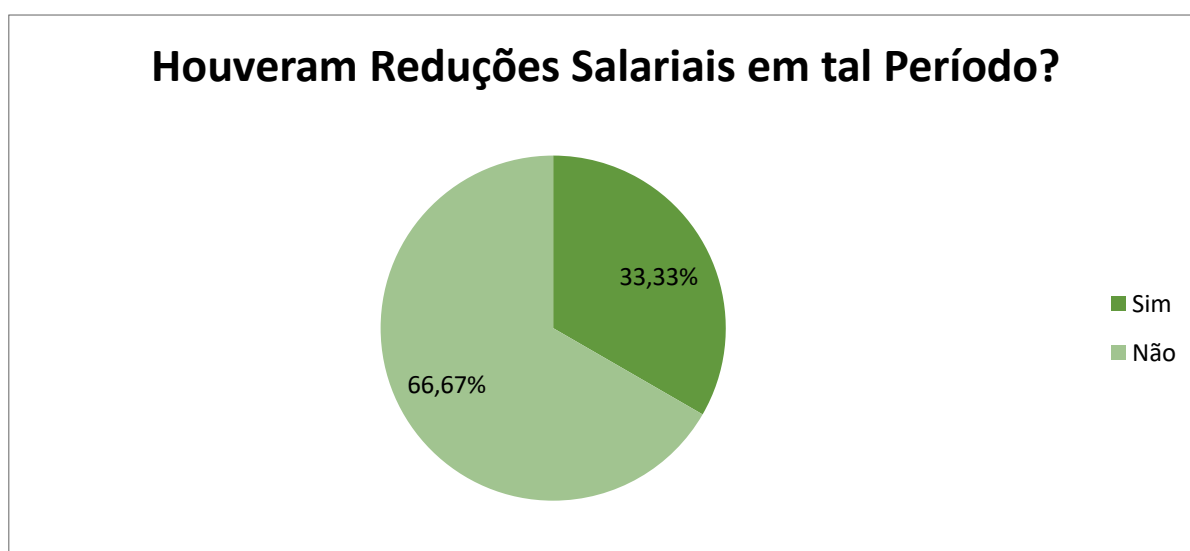


Figura 15: Reduções Salariais durante a Pandemia, de acordo com os Participantes da Pesquisa

Na Figura 16 (dezesesseis) a seguir, sobre o desempenho do rendimento dos empregados durante o período da Pandemia, se vê que, dentre os 6 (seis) estudantes, 3 (três) responderam que o rendimento melhorou, 2 (dois) se mantiveram os rendimentos iguais e 1 (um) afirmou que o desempenho piorou. De acordo com Senado Notícias (2020, n.p.), “Para 41%, o próprio rendimento laboral melhorou, enquanto que 19% apontam uma piora na produtividade. Para 38%, o desempenho não se alterou”. A partir de então, se nota que a porcentagem regional se apresentou acima do índice nacional do Senado Notícias indicando uma melhor produtividade pelos empregados na região de Assis, um resultado de piora de desempenho menor comparada a tal e uma menor taxa regional, entre os que não tiveram alteração no desempenho, comparada da Pesquisa citada anteriormente. Apesar das pequenas variações dos índices, se pode verificar que a

pesquisa elaborada pela orientadora e orientando, se aproximou do esperado, pesquisa do Senado Notícias, sendo satisfatória ao decorrer da primeira pesquisa.

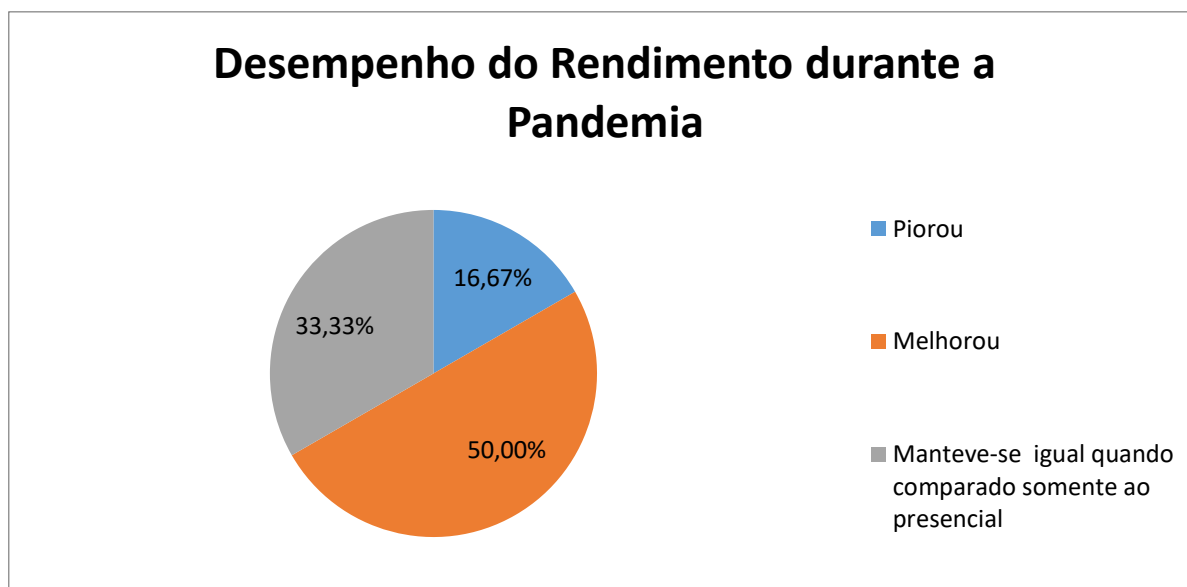


Figura 16: Desempenho do Rendimento durante a Pandemia, de acordo com os Participantes da Pesquisa

Na Figura 17 (dezessete) a seguir, sobre o aumento da carga de trabalho durante o período da Pandemia, se vê que, dentre os 6 (seis) estudantes, 3 (três) houve aumento, 2 (dois) não houve aumento nem diminuição e 1 (um) afirmou que esse aumento se deu em parte das atividades. Com isso, se pode notar que houve aumento ou se manteve a quantidade de trabalho desenvolvido no modelo Home Office, segundo os dados extraídos da pesquisa.

Na Figura 18 (dezoito), que se segue, considerando o grau de tarefas as quais puderam ser desenvolvidas no Regime Remoto durante o período da Pandemia, se pode notar que, dentre os 6 (seis) estudantes, 3 (três) responderam muitas tarefas, 2 (dois) responderam todas ou quase todas as tarefas e 1 (um) afirmou que pouquíssimas tarefas podem ser desenvolvidas no Home Office.

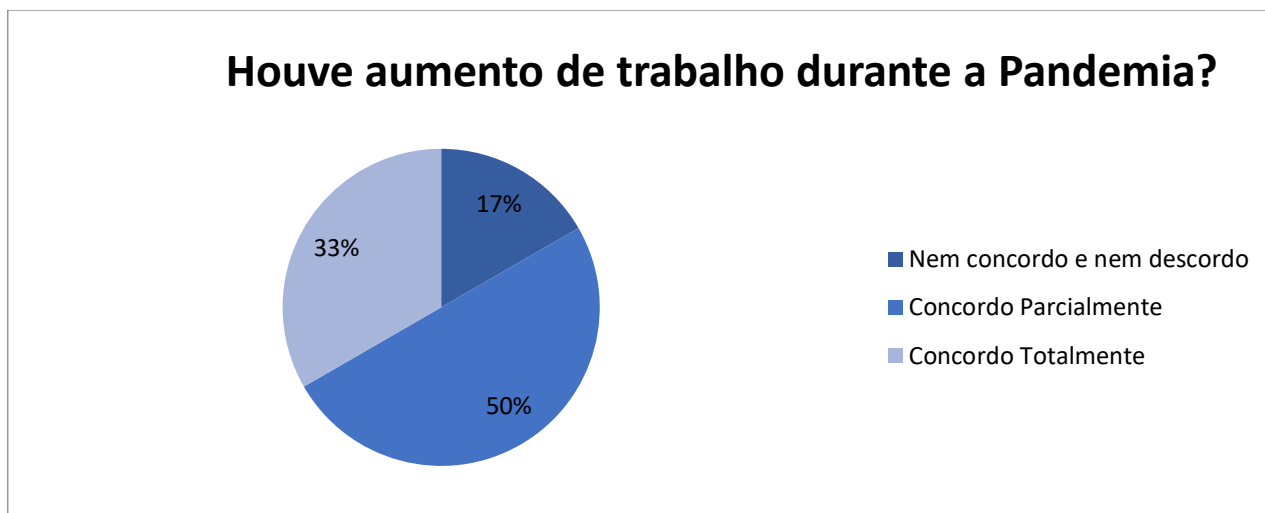


Figura 17: Aumento de Trabalho durante a Pandemia, de acordo com os Participantes da Pesquisa

A partir de então, se pode notar que muitas, quase todas ou todas as tarefas podem ser realizadas nesse regime, de acordo com os dados extraídos da pesquisa.

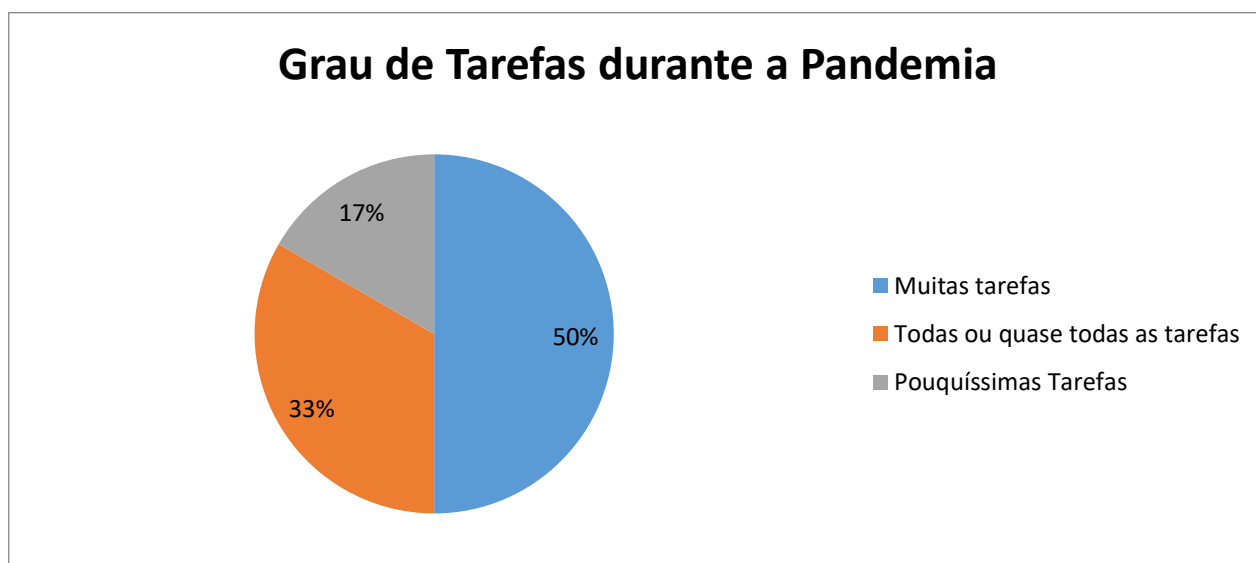


Figura 18: Grau de tarefas a serem desenvolvidos pelos empregados durante a Pandemia, de acordo com os Participantes da Pesquisa

Na Figura 19 (dezenove), em seguida, a qual expressa às respostas dos pesquisados, e considera a quantidade de horas extras trabalhadas no Regime Remoto durante o período da Pandemia, se vê que, dentre os 6 (seis) estudantes, 2 (dois) responderam que se trabalhou até 5 (cinco) horas extra semanais, 2 (dois) responderam que se trabalhou o mesmo numero de horas que no Regime Presencial e 2 (dois) afirmaram trabalhar menos frente ao Presencial. Segundo a revista Galileu (2020, n.p.), o “Home Office aumentou em 1,5 horas a jornada de trabalho” diário, chegando há 7,5 horas na semana. A partir de então, se pode notar que há equilíbrio das respostas dos pesquisados, acerca do, não podendo chegar à conclusão apresentada pela Galileu. Se tornando, neste quesito, inconclusiva.

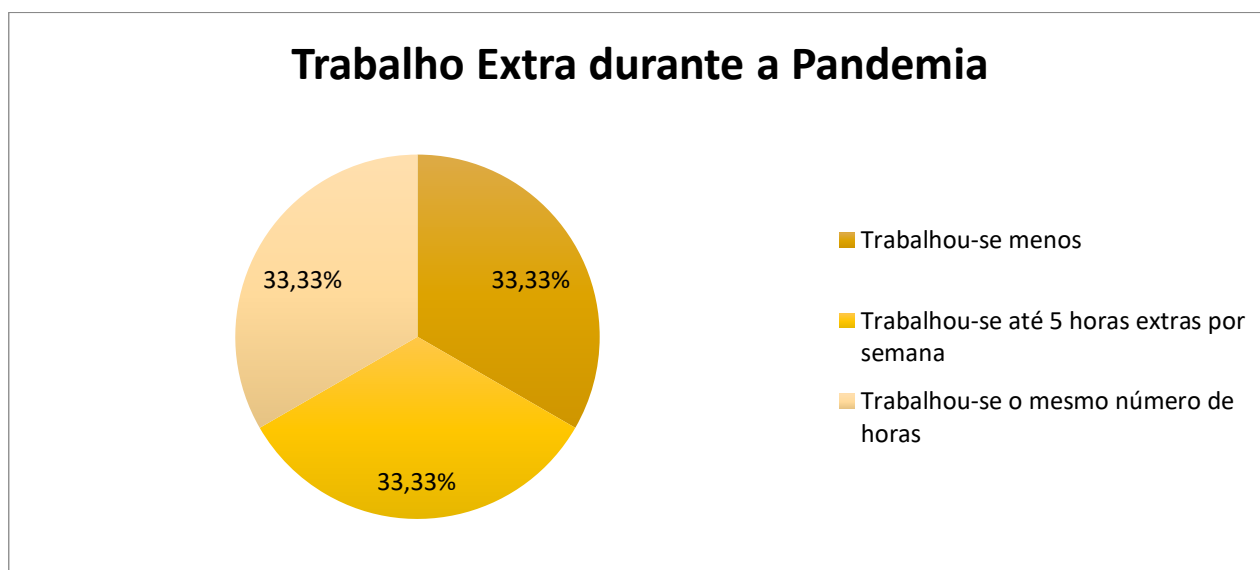


Figura 19: Trabalho extra desenvolvido pelos empregados durante a Pandemia, de acordo com os Participantes da Pesquisa

Na Figura 20 (vinte), que se mostra a seguir, acerca da estrutura possibilitada, por parte da organização, a fim do desenvolvimento correto das atividades no Regime Remoto durante o período da Pandemia, se pode ver que, dentre os 6 (seis) estudantes, 4 (quatro) responderam que toda estrutura foi fornecida e 2 (dois) responderam que não houve

estrutura suficiente, possibilitada pela empresa, com o objetivo do desenvolvimento das atividades.

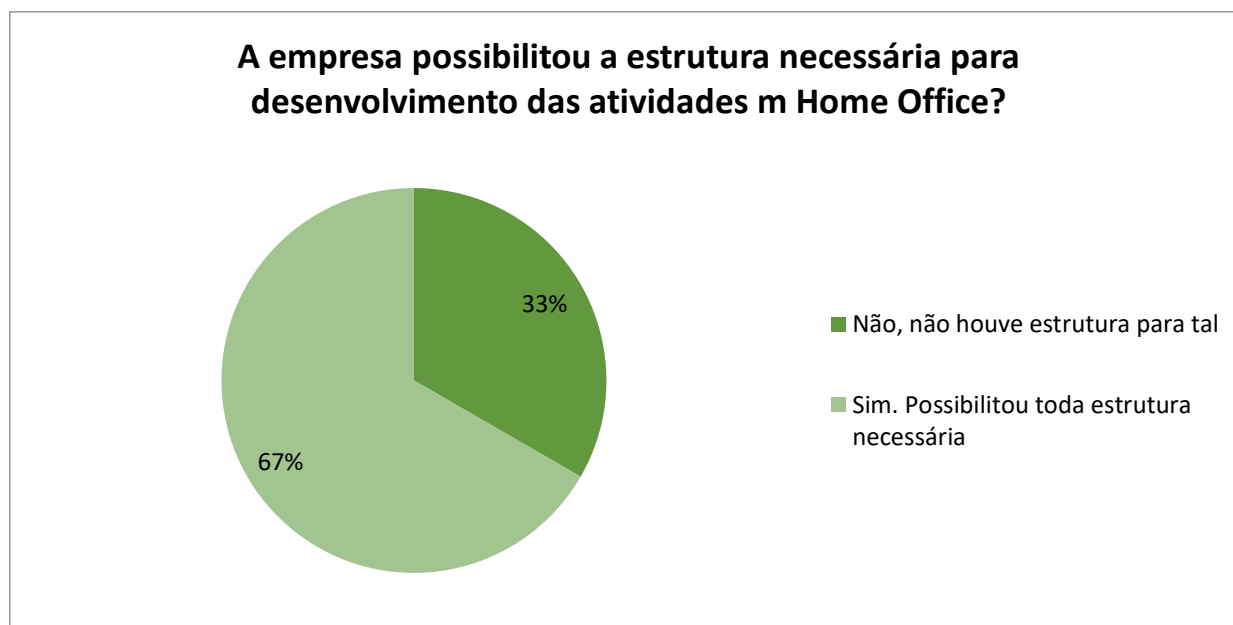


Figura 20: Estrutura fornecida pela empresa aos empregados durante a Pandemia, de acordo com os Participantes da Pesquisa

Já na Figura 21 (vinte e um), a seguir, a qual trata da ajuda de custo oferecida por parte da organização, a fim do desenvolvimento das atividades no Regime Remoto durante o período da Pandemia, se pode perceber que, dentre os 6 (seis) estudantes, 3 (três) responderam que não houve ajuda de custo e 3 (três) responderam que houve ajuda para compra de equipamentos. Em concordância com a Agência Brasil (2020, n.p.), “poucas empresas ofereceram suporte material aos funcionários para implantação do teletrabalho: 9% ajudaram nos custos de internet e 7%, nos custos com telefone”. Por meio de tais fatos, se pode notar que, a amostra regional se mostra distinta a apresentada pela da Agência Brasil, afirmando que 67% (sessenta e sete por cento) das empresas, de Assis e Região, ajudaram os colaboradores a ter toda infraestrutura necessária para desenvolvimento das atividades laborais e que 50% (cinquenta por cento) ajudaram na

compra de equipamentos como computadores, impressoras, mobílias e outros equipamentos que se mostraram importantes para a fluência das tarefas.

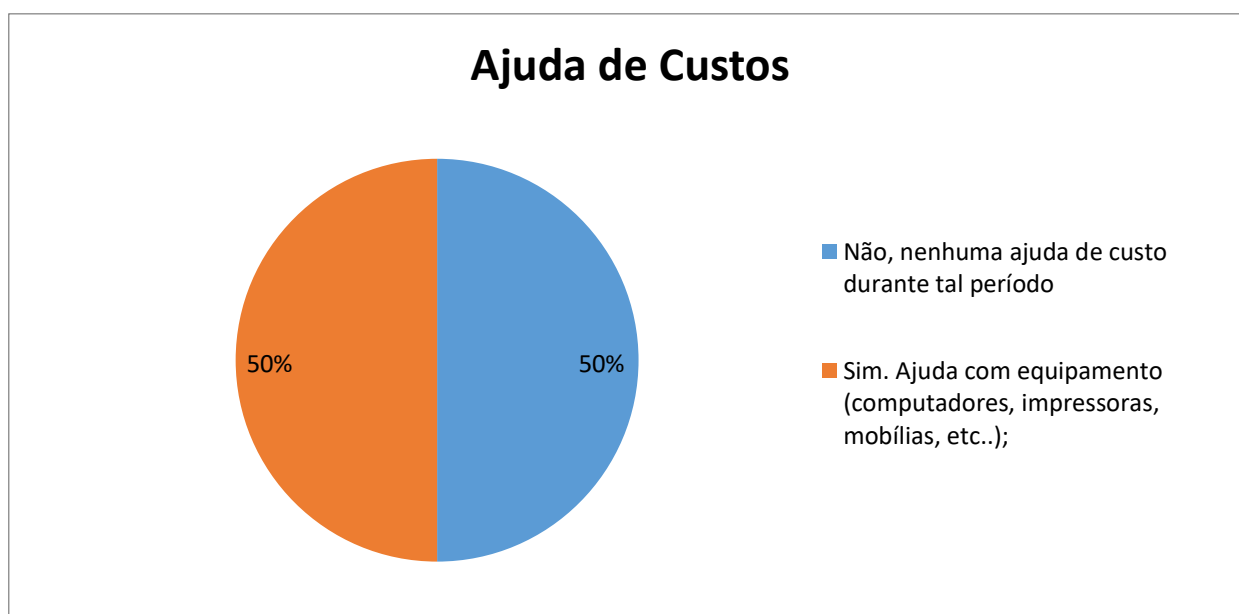


Figura 21: Ajuda de custo fornecida pela empresa aos empregados durante a Pandemia, de acordo com os Participantes da Pesquisa

Na Figura 22 (vinte e dois), a seguir, a qual analisa a adaptação das lideranças para o Regime Remoto durante o período da Pandemia, se pode notar que, dentre os 6 (seis) estudantes, 5 (cinco) responderam que se a liderança se adaptou ativamente, 1 (um) respondeu que a liderança ainda tem muito a melhorar para conseguir se adaptar a tal regime. Desta maneira, se pode notar que a liderança se adaptou de modo rápido e ativo durante o regime remoto. Entretanto, tais líderes tiveram que se adaptar a novos estilos e/ou modelos de liderança, segundo a Amcham (2022, n.p.), “a pandemia afetou a maneira de liderar ou fez repensar o estilo de liderança de 71%” dos líderes.

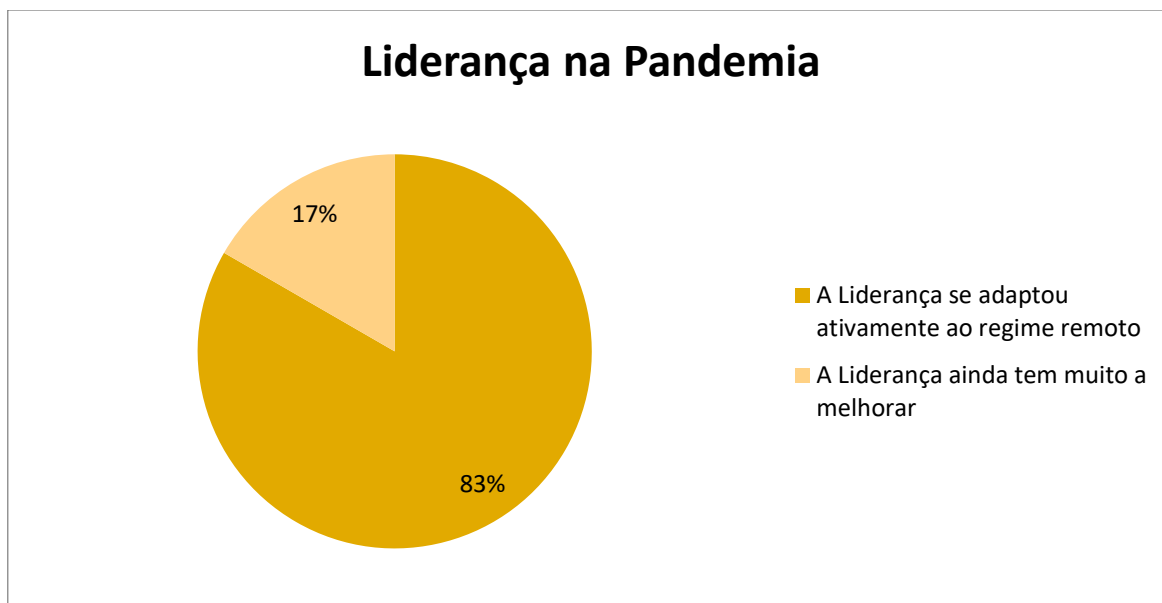


Figura 22: Liderança no Regime Remoto durante a Pandemia, de acordo com os Participantes da Pesquisa

Na Figura 23 (vinte e três) a seguir, sobre as reuniões no Regime Remoto durante o período da Pandemia, se vê que, dentre os 6 (seis) estudantes, todos responderam que as reuniões foram totalmente On-line por meio de plataformas como Google Meets, Microsoft Teams, Zoom e outras ferramentas.

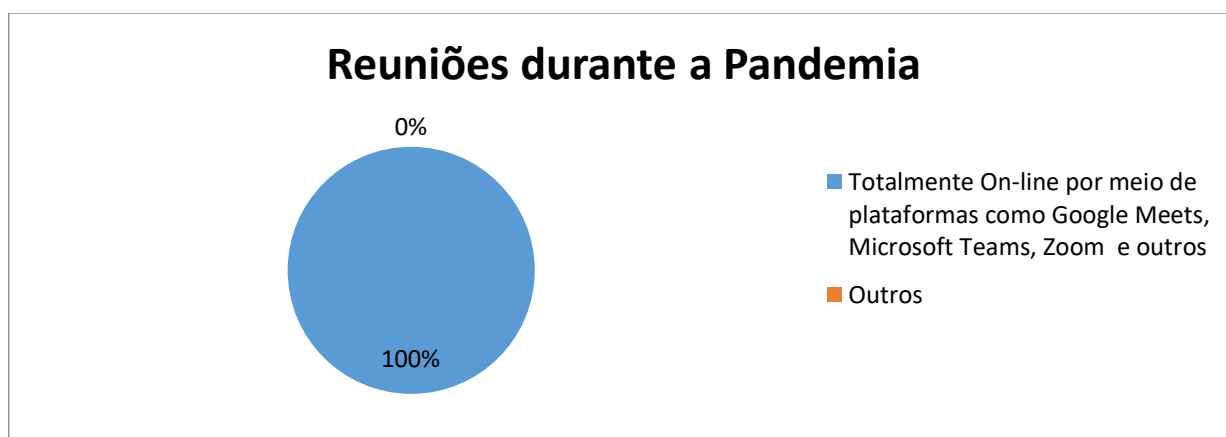


Figura 23: As reuniões no Regime Remoto durante a Pandemia, de acordo com os Participantes da Pesquisa

Em conformidade com o blog Zoho (2022, n.p.), as reuniões online possibilitaram benefícios como: “O número de participantes aumentou 13%”; “Cada reunião é encurtada em 12 minutos - 20% mais curta, e o horário de reuniões reduzido em 19 minutos, o que equivale a 12%”; “O número de convidados para cada reunião aumentou 14%”. Com isso, reforça que as reuniões online são mais produtivas e foram adotadas na região de Assis durante tal período.

Na Figura 24 (vinte e quatro) a seguir, sobre o conhecimento acerca da Medida Provisória nº 1.108/2022 da Lei nº 13.467/2017 que regulamenta o Regime Remoto e o Regime Híbrido que se regulamentou a partir da Pandemia, se vê que, dentre os 6 (seis) estudantes, 2 (dois) responderam que não sabia da existência de tal, 2 (dois) responderam que possuíam conhecimento parcial e 2 (dois) responderam que conhecem totalmente a MP e a Lei. Com isso, se pode notar que apenas 34% (trinta e quatro por cento) possuem conhecimento necessário da lei e com isso, podem reivindicar seus direitos com propriedade, sobre o Regime Remoto.

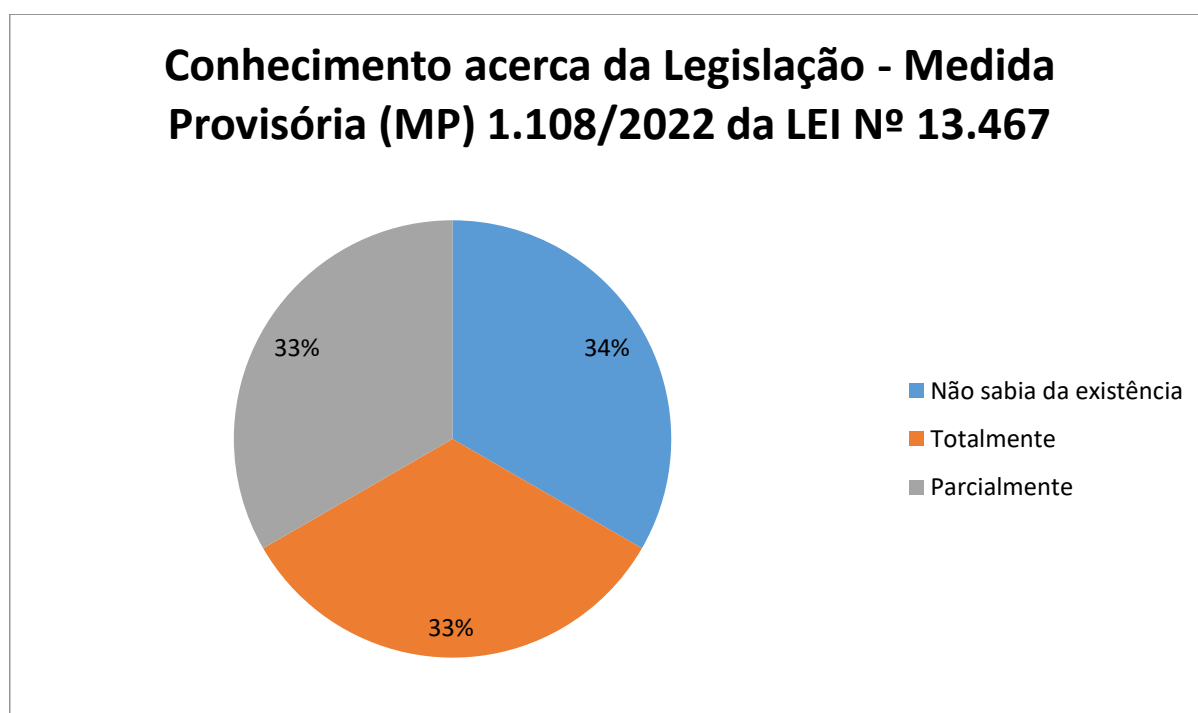


Figura 24: Conhecimento acerca da MP nº 1.108/2022 da Lei nº 13.467, de acordo com os Participantes da Pesquisa

Na Figura 25 (vinte e cinco), que é apresentada na sequência, a qual considera a expectativa gerada que se encontra atrelada ao Home Office na Pandemia, se pode perceber que, dentre os 6 (seis) estudantes, 4 (dois) responderam que o Home Office atendeu totalmente as expectativas do pesquisado, 2 (dois) responderam que o Home Office atendeu parcialmente as expectativas do pesquisado e 2 (dois) responderam que não sabem se o Home Office atendeu tais expectativas. De acordo com o olhar das empresas, na Agência Brasil (2020, n.p.), “apesar das dificuldades, 50% das empresas disseram que a experiência com o teletrabalho superou as expectativas e 44% afirmam que o resultado ficou dentro do esperado”. Partindo de tal exposto, se pode verificar que as expectativas acerca do Home Office foram atingidas tanto do lado do colaborador quanto da empresa.

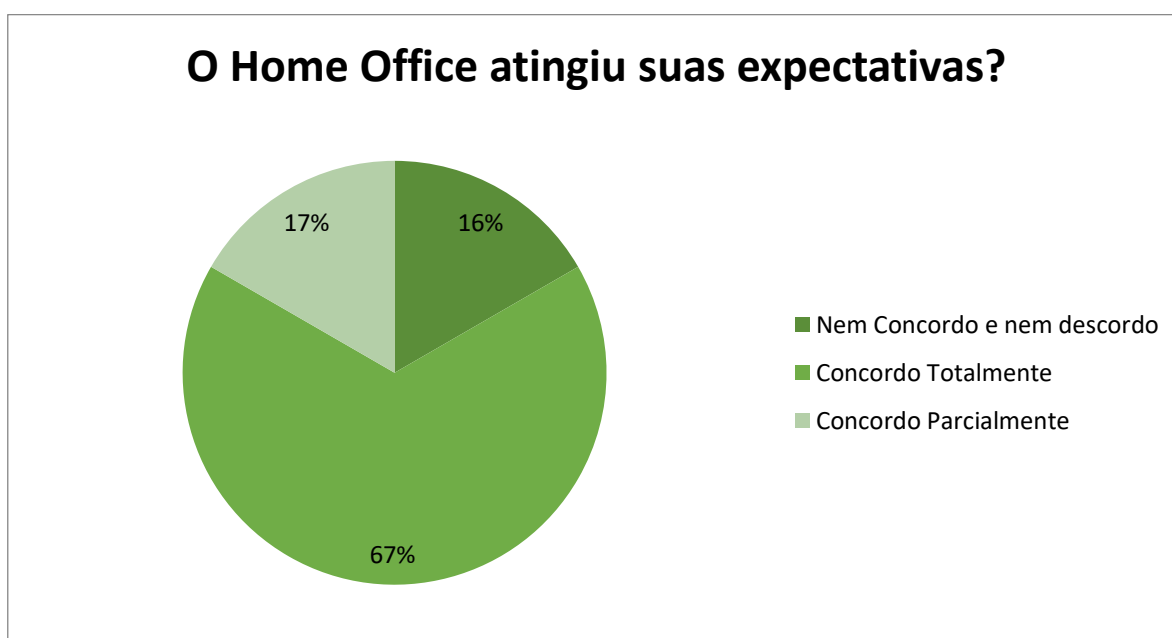


Figura 25: Expectativas sobre o Home Office, de acordo com os Participantes da Pesquisa

A final das contas, de acordo com as respostas encontradas a partir do questionário, os principais benefícios citados do Home Office foram à redução de tempo com transporte e

jornadas mais flexíveis, por outra via, os problemas foram distrações pessoais e falta de contato adequado com as equipes e colegas de trabalho. Ao considerar os graus de tarefas a serem desenvolvidos, foi possível verificar que foram muitos. Acerca da expectativa gerada pelo trabalho remoto, se pode notar que tais foram atendidas de modo total ou parcial. Por conseguinte, se podem resumir algumas informações sobre do público o qual as empresas adotaram o Regime Remoto, com base nas respostas listadas anteriormente, dentre elas, os empregados não sofreram reduções salariais durante a Pandemia, havendo um aumento de trabalho, aumento do rendimento (produtividade), houve ajuda de custo para aquisição de equipamentos, a liderança se adaptou de modo ativo, houve pouco ou nenhum conhecimento sobre a legislação acerca dos regimes remoto e híbrido e se vê que as expectativas acerca do Home Office foram atingidas, na Região de Assis.

4.3. TRABALHO HÍBRIDO

Nesta seção do trabalho, os pesquisados, os quais se enquadram nas respostas específicas da Figura 12, a qual possibilitou, a partir de tais, responderem partes distintas do questionário e dirigidas à realidade de cada colaborador, sendo assim direcionado responderam partes distintas do questionário, sendo assim direcionado, neste caso, para questões relacionadas à adoção do Regime Híbrido pelas organizações dos pesquisados que responderam ao questionário.

Na Figura 26 (vinte e seis), que se segue, levando em conta o modo ao qual se realizou a adoção do Regime Híbrido na Pandemia, se pode verificar que, dentre os 8 (oito) estudantes, 3 (três) responderam que o regime híbrido adotado foi parcial com 1 (um) ou 2 (dois) dias remotos, 2 (dois) que o regime híbrido adotado foi parcial com 3 (três) ou 4 (quatro) dias remotos, 1 (um) não adotou o regime híbrido, 1 (um) disse que voltou ao presencial após a Pandemia e 1 (um) respondeu que o trabalho se manteve presencial com designações esporádicas de trabalho remoto. Segundo o Monitor Mercantil (2022,

n.p.), “mostrou que 56% das organizações atuam com o formato híbrido”. Em outra face, se tem 62,50% (sessenta e dois inteiros e 50 centésimos por cento) da adoção do modelo, apresentando uma diferença de 7% (sete por cento) acima da estatística fornecida pelo Monitor Mercantil.

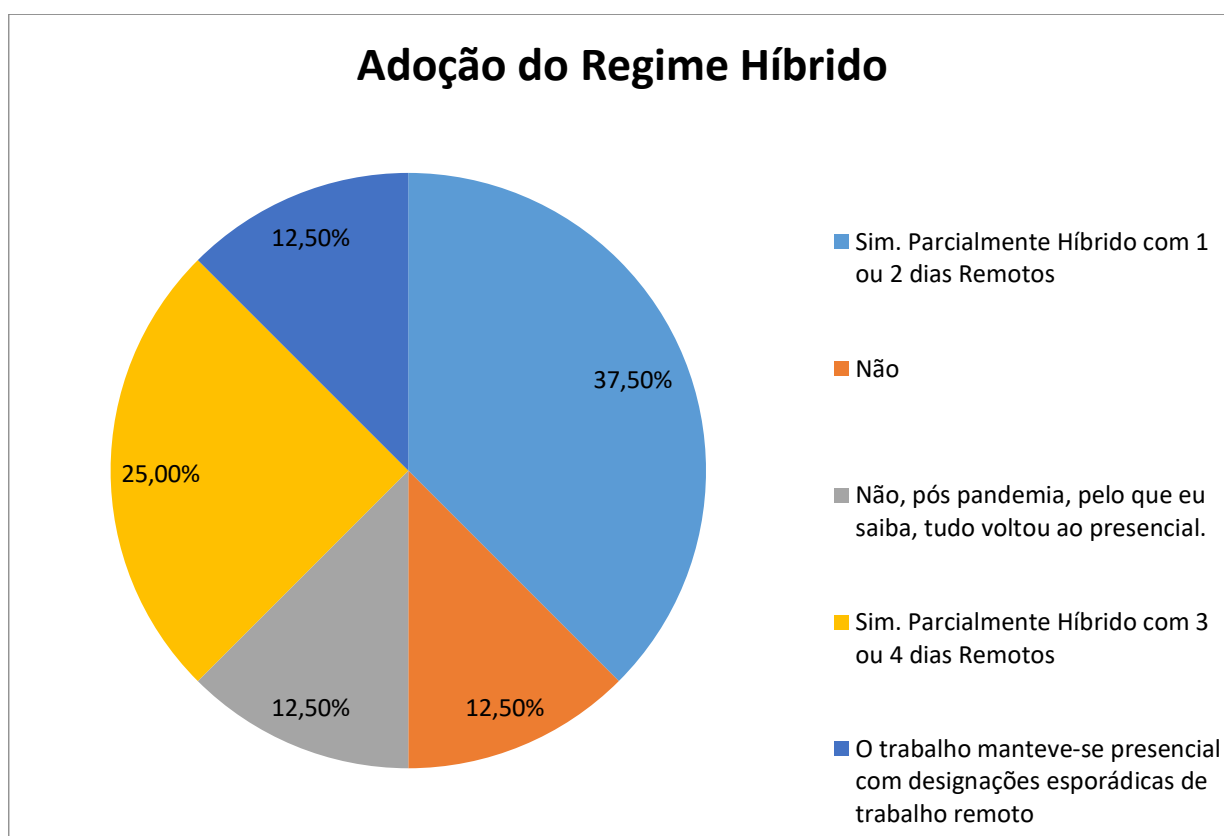


Figura 26: Adoção do Regime Híbrido, de acordo com os Participantes da Pesquisa

Na Figura 27 (vinte e sete), apresentada em seguida, a qual considera os principais benefícios acerca da adoção do Regime Híbrido, neste caso o pesquisado poderia assinalar duas alternativas, se vê que, dentre os 8 (oito) estudantes, a redução com tempo de transporte foi citada por 4 (quatro) vezes, as jornadas de trabalho mais flexíveis, ter mais tempo com a família e aumento da produtividade foram citada por 3 (três) vezes cada, se dedicar á projetos pessoais, liberdade na maneira de fazer e privacidade foram

citados por 1 (uma) vez cada. Em concordância com o portal FGV (2022, n.p.), os principais benefícios do Regime Híbrido são: “Anulação do tempo de deslocamento”, “Mais flexibilidade de horário”, “Poder trabalhar de casa”, “Estar perto da família”, “mais liberdade nas atividades cotidianas” e “Mais dedicação a projetos pessoais”. No fim das contas, é se torna possível verificar que os benefícios levantados se apresentaram de maneira semelhantes aos mostrados pelo portal FGV, destarte afirmando as propostas levantadas nas respostas do questionário de pesquisa desenvolvido pela orientadora em parceria ao orientando.

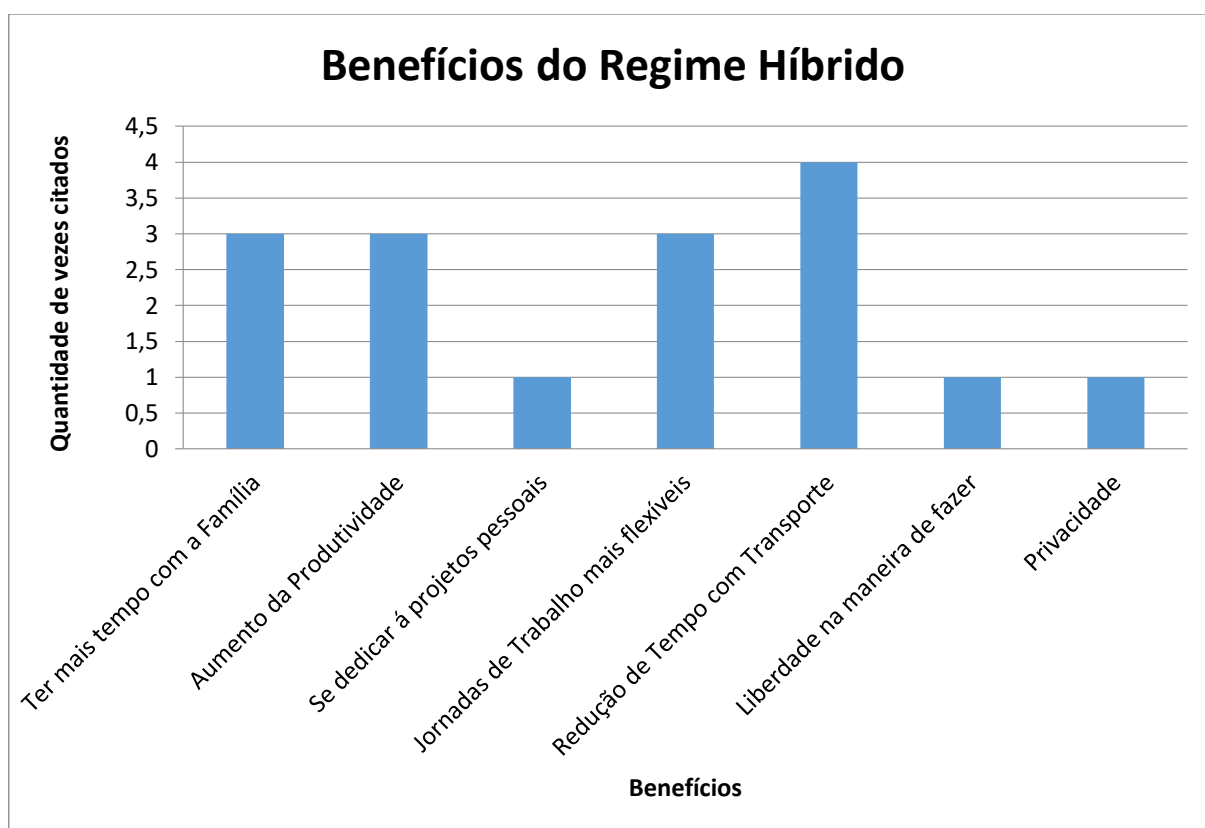


Figura 27: Benefícios do Regime Híbrido, de acordo com os Participantes da Pesquisa

Na Figura 28 (vinte e oito) a seguir, sobre os principais problemas enfrentados no Regime Híbrido, neste caso o pesquisado poderia assinalar duas alternativas, se vê que, dentre

os 8 (oito) estudantes, a falta de motivação, preocupações e ansiedade foram citadas por 4 (quatro) vezes, outros membros da família que moram no mesmo ambiente e necessidade de manipulação e acesso a documentos físicos foram citados por 3 (três) vezes cada, dificuldade de acesso ao sistema da empresa, distrações pessoais (Redes Sociais, Celulares) e falta de estrutura adequada para realização das atividades foram citadas por 2 (duas) vezes cada. De acordo com o portal FGV (2022, n.p.), os problemas mais comuns enfrentados pelos colaboradores frente ao regime híbrido são: “Falta de contato adequado com as equipes”, “Dificuldade de acesso à empresa”, “Ansiedade, preocupações ou falta de motivação”, “Outros membros da família que moram no mesmo ambiente”, “Infraestrutura ou local inadequado em suas casas”, “Distrações pessoais como celular e redes sociais” e “Necessidade de acesso e manipulação de documentos físicos”. Dessa maneira, se torna claro que foram levantados problemas enfrentados semelhantes aos encontrados no portal FGV, com isso, as propostas levantadas na pesquisa, pela orientadora em parceria ao orientando, se aproximam da realidade.

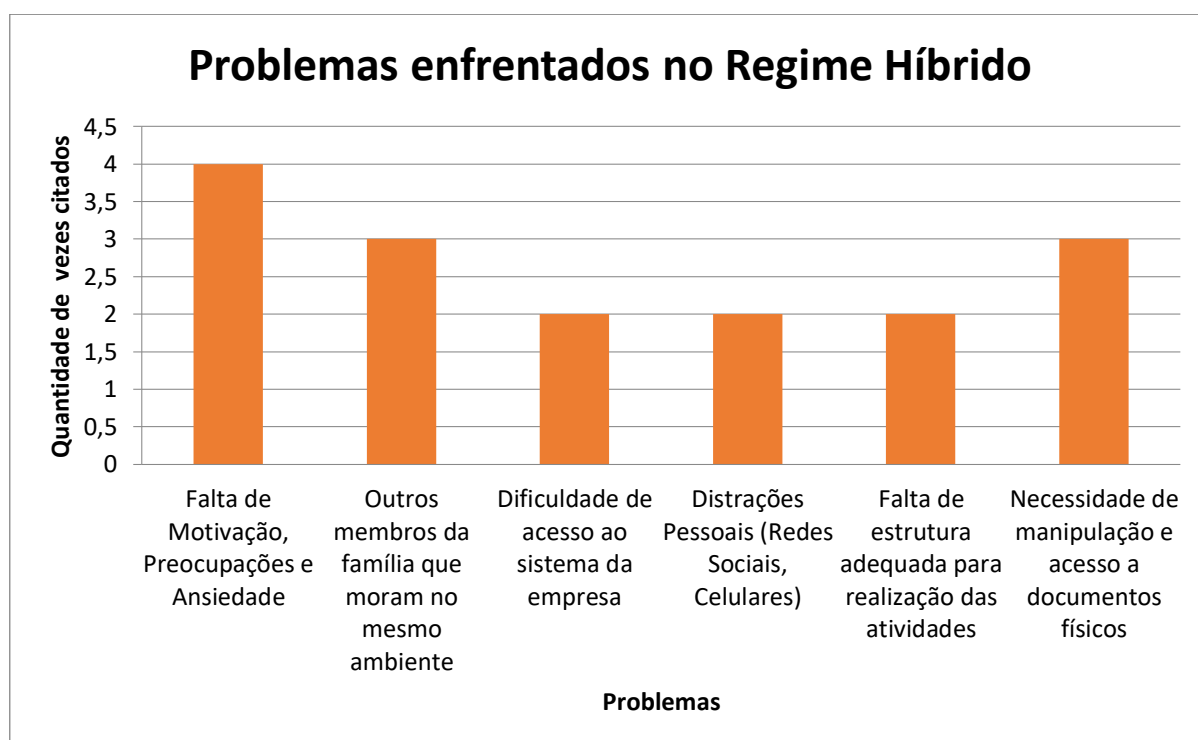


Figura 28: Problemas enfrentados no Regime Híbrido, de acordo com os Participantes da Pesquisa

Na Figura 29 (vinte e nove) a seguir, sobre a redução salarial durante o período da Pandemia, se vê que, dentre os 8 (oito) estudantes, 7 (sete) não tiveram reduções e 1 (um) teve reduções. Segundo a CNN Brasil (2022, n.p.), “94%” das empresas brasileiras “dotaram a redução salarial para tentar contornar a crise provocada pela pandemia do novo coronavírus”. Com isso, se nota que a porcentagem regional se apresentou abaixo do índice nacional, indicando uma muito menor taxa de redução salarial, em torno de 12,50% (doze inteiros e cinquenta centésimos) entre as empresas, em tal período, em Assis e Região.

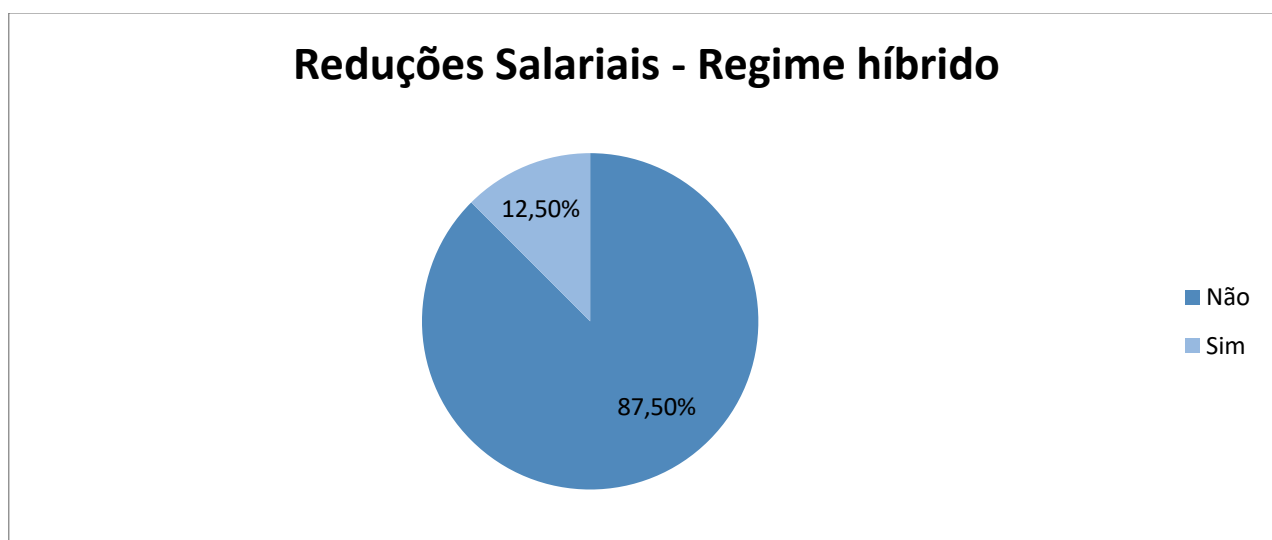


Figura 29: Reduções Salariais durante a Pandemia, no Regime Híbrido, de acordo com os Participantes da Pesquisa

Na Figura 30 (trinta), a qual se segue, leva em conta a produtividade desenvolvida pelos empregados durante o período da Pandemia, e partir de tal se pode verificar que, dentre os 8 (oito) estudantes pesquisados, 2 (dois) responderam que o rendimento melhorou, 5 (cinco) se mantiveram os rendimentos iguais e 1 (um) afirmou que o desempenho piorou.

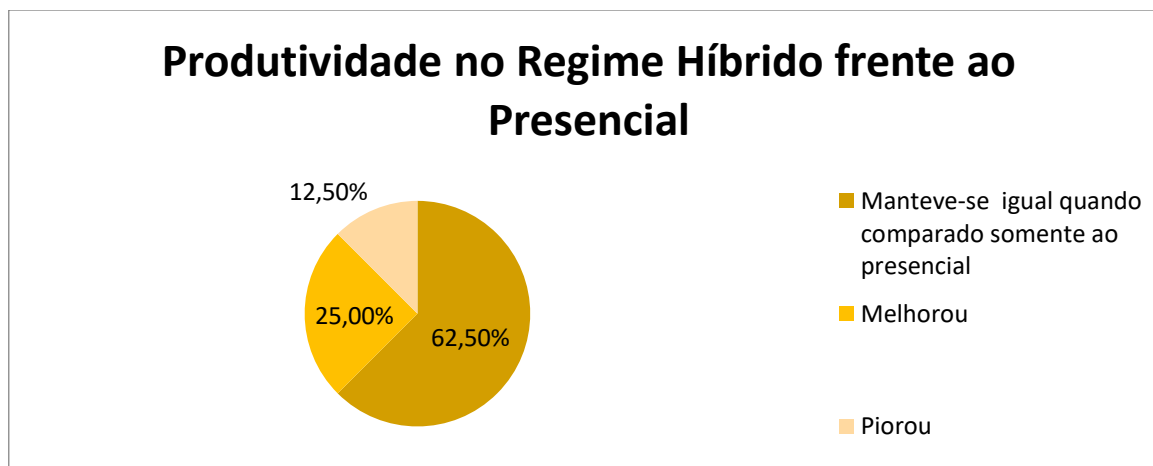


Figura 30: Produtividade durante a Pandemia, no Regime Híbrido, de acordo com os Participantes da Pesquisa

Em concordância com o Senado Notícias (2020, n.p.), “para 41%, o próprio rendimento laboral melhorou, enquanto que 19% apontam uma piora na produtividade. Para 38%, o desempenho não se alterou”. A partir de então, se nota que a porcentagem regional se apresentou distinta do índice nacional do Senado Notícias indicando uma produtividade igual pelos empregados na região de Assis em alta, um resultado de piora de desempenho ligeiramente menor comparada a tal e uma menor taxa regional, entre os que tiveram alteração maior no desempenho menor ao comparada a Pesquisa citada anteriormente. Apesar das pequenas variações apresentadas pelos índices, se pode verificar que a pesquisa elaborada pela orientadora e orientando, não se aproximou o esperado, pesquisa do Senado Notícias, mostrando um cenário distinto ao real, ao se tratar da produtividade desempenhada no regime híbrido durante a pandemia.

Na Figura 31 (trinta e um) a seguir, sobre grau de tarefas que puderam ser desenvolvidas no Regime Híbrido durante o período da Pandemia, se vê que, dentre os 8 (oito) estudantes, 3 (três) responderam muitas tarefas, 2 (dois) responderam algumas tarefas e 3 (três) todas ou quase todas as tarefas podem ser desenvolvidos. Com isso, se pode notar que muitas ou todas as tarefas podem ser realizadas nesse regime, de acordo com os dados extraídos da pesquisa. Logo se pode ver que “nenhuma tarefa” ou “poucas

tarefas” não foram citadas pelo menos 1 (uma) vez, evidenciando a maleabilidade para execução das tarefas.

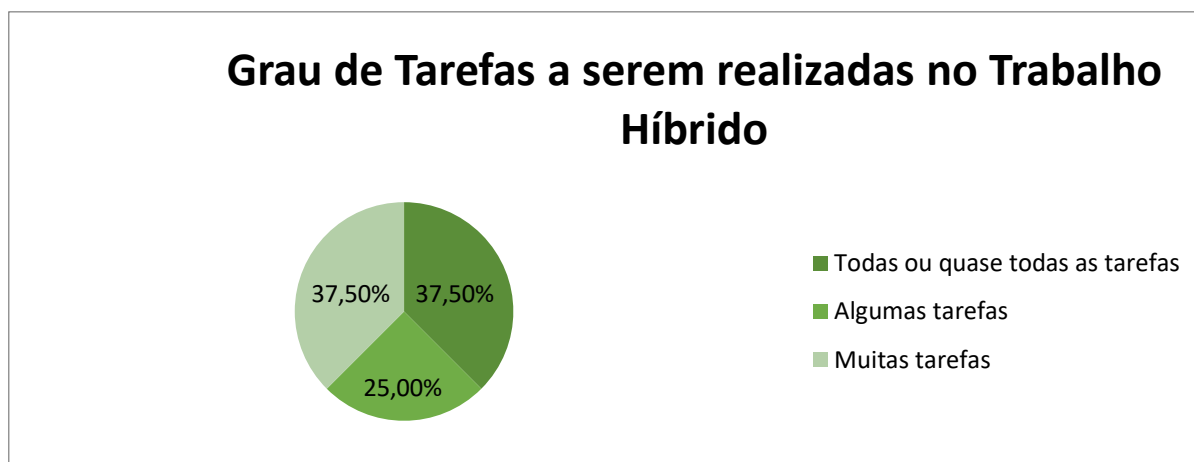


Figura 31: Grau de tarefas a serem desenvolvidos pelos empregados durante a Pandemia, no Regime Híbrido, de acordo com os Participantes da Pesquisa

Na Figura 32 (trinta e dois), apresentado na sequência, acerca da estrutura presente na organização a fim do desenvolvimento das atividades no Regime Híbrido durante o período da Pandemia, se pôde perceber que, dentre os 8 (oito) estudantes, 2 (dois) responderam que toda estrutura foi fornecida pela empresa, 3 (três) responderam que não houve estrutura suficiente para o desenvolvimento das atividades por parte da empresa e 3 (três) disseram que se faz necessário apenas à compra de produtos periféricos por parte da organização.

Na Figura 33 (trinta e três), que se segue, a qual considera a estrutura possibilitada pela organização para desenvolvimento das atividades e tarefas no modelo de Regime Híbrido durante o período da Pandemia, se vê que, dentre os 8 (oito) estudantes, 3 (três) responderam que toda estrutura foi fornecida, 4 (quatro) responderam que não houve estrutura suficiente para o desenvolvimento das atividades e 1 (um) disse que houve,

entretanto os gastos para aquisição de equipamentos foram divididos entre a organização com o colaborador.

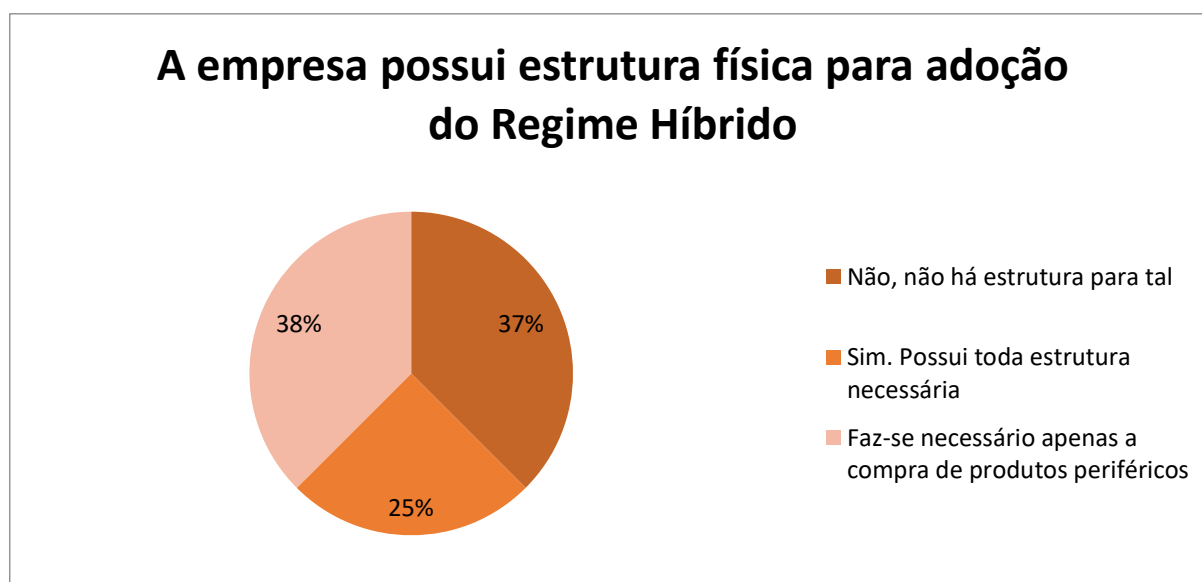


Figura 32: Estrutura da Empresa para desenvolvimento de tarefas durante a Pandemia, no Regime Híbrido, de acordo com os Participantes da Pesquisa

Já na Figura 34 (trinta e quatro), a seguir, sobre a ajuda de custo por parte da empresa, para desenvolvimento das atividades no Regime Híbrido durante o período da Pandemia, se vê que, dentre os 8 (oito) estudantes, 5 (cinco) responderam que houve ajuda para compra de equipamentos (computadores, impressoras, mobílias, etc...) e 3 (três) responderam que não houve ajuda durante tal período. Com isso, a partir de tal pesquisa, afirmar que as empresas não tinham toda estrutura física necessária para adoção de tal regime, sendo que 38% (trinta e oito por cento) tiveram que fazer a aquisição de produtos periféricos e apenas 25% (vinte e cinco por cento) possuía estrutura física para adoção imediata. Dessa forma, se pode verificar que 50% (cinquenta por cento) das empresas não possibilitaram estruturara para tal regime e 63% (sessenta e três por cento) das mesmas não ofereceram nenhuma ajuda de custo, notando que as empresas não

estavam preparadas para adoção de tal, fisicamente, e que não ajudam o colaborador com algum tipo de custo, na região de Assis.

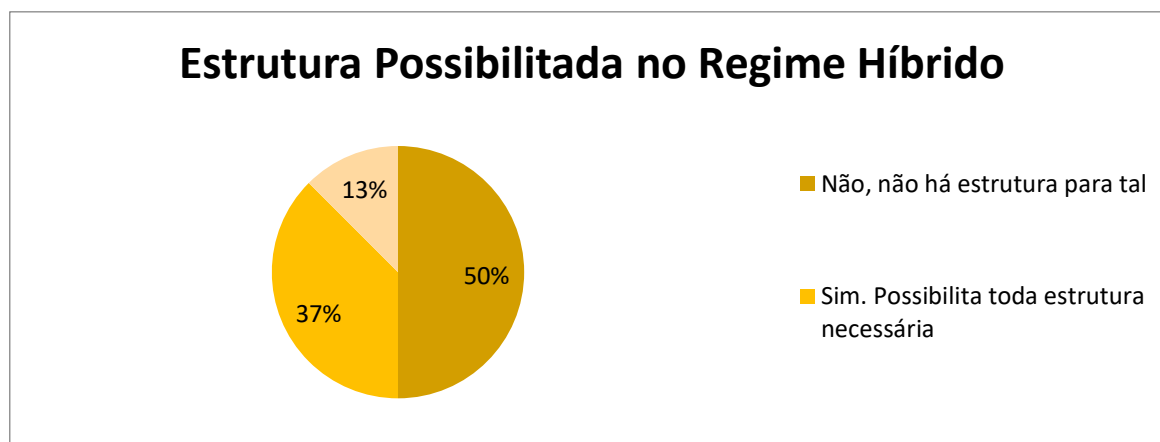


Figura 33: Estrutura fornecida para desenvolvimento de tarefas durante a Pandemia, no Regime Híbrido, de acordo com os Participantes da Pesquisa

Na Figura 35 (trinta e cinco) a seguir, sobre o aumento da quantidade de trabalho durante o Regime Híbrido durante o período da Pandemia, se vê que, dentre os 8 (oito) estudantes, 2 (dois) concordaram totalmente sobre o aumento de trabalho, 5 (cinco) concordaram parcialmente sobre o aumento de trabalho e 1 (um) não concorda e nem discorda sobre tal.

Na figura 36 (trinta e seis) a seguir, sobre a quantidade de horas extras trabalhadas no Regime Híbrido durante o período da Pandemia, se vê que, dentre os 8 (oito) estudantes, 4 (quatro) responderam que se trabalhou até 5 (cinco) horas extra semanais, 2 (dois) responderam que se trabalhou o mesmo numero de horas que no Regime Presencial e 2 (dois) afirmaram trabalhar menos frente ao Presencial.

Segundo o G1 (2022, n.p.), a Medida Provisória n °1.108/22, “poderá haver acordo individual entre empresa e trabalhador para definir os horários em que podem ser feitas as comunicações entre as partes, desde que assegurados os repousos legais”.

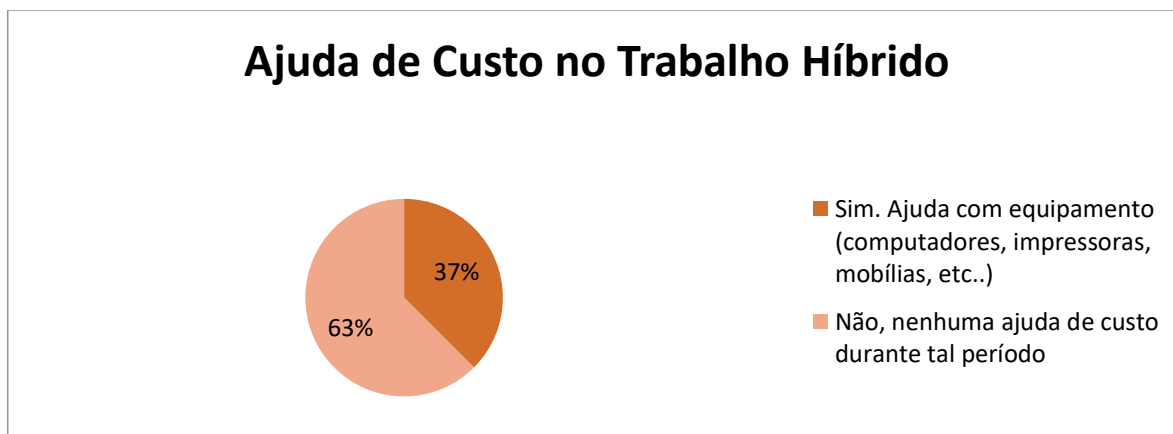


Figura 34: Ajuda de Custo dado pelas empresas durante a Pandemia, no Regime Híbrido, de acordo com os Participantes da Pesquisa

Devido à flexibilização, se pode notar que o colaborador acaba trabalhando mais tempo devido ao aumento da quantidade de trabalho.

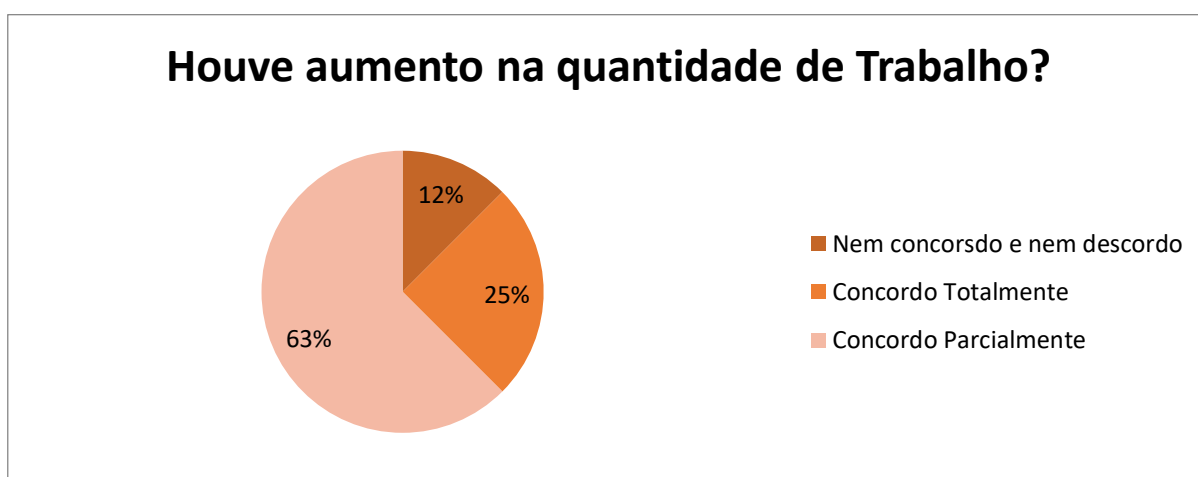


Figura 35: Aumento na quantidade de Trabalho desenvolvido, no Regime Híbrido, durante a Pandemia, de acordo com os Participantes da Pesquisa

Na Figura 37 (trinta e sete) a seguir, sobre o conhecimento acerca da Medida Provisória nº 1.108/2022 da Lei nº 13.467/2017 que regulamenta o Regime Remoto e o Regime Híbrido que se regulamentou a partir da Pandemia, se vê que, dentre os 8 (oito) estudantes, 3 (três) responderam que não sabia da existência de tal, 4 (quatro) responderam que possuíam conhecimento parcial e 1 (um) respondeu que não tem nenhum conhecimento sobre a mesma, mas sabia da existência.

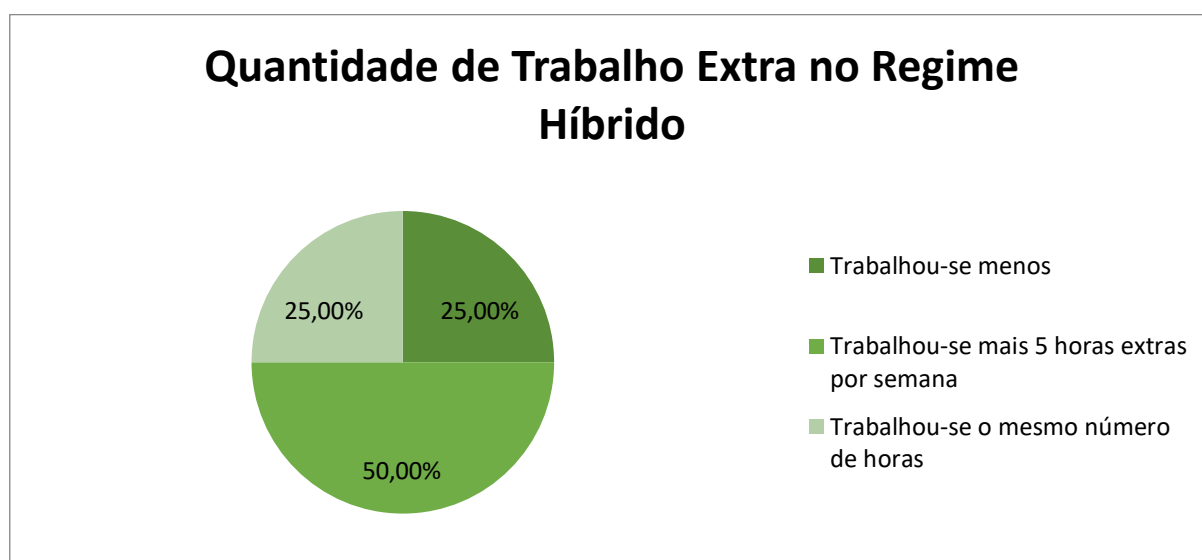


Figura 36: Trabalho extra desenvolvido pelos empregados durante a Pandemia, no Regime Híbrido, de acordo com os Participantes da Pesquisa

Com isso, se pode notar que nenhum pesquisado tem conhecimento total sobre a MP e a Lei e que 50% (cinquenta por cento) apenas possuem conhecimento parcial da lei e os outros 50% (cinquenta por cento) não sabia da existência ou sabia mas não possuía conhecimento a cerca de tal. Este resultado se mostra preocupante, logo que os trabalhadores não tem conhecimento necessário sobre as leis que regem seu regime de trabalho.

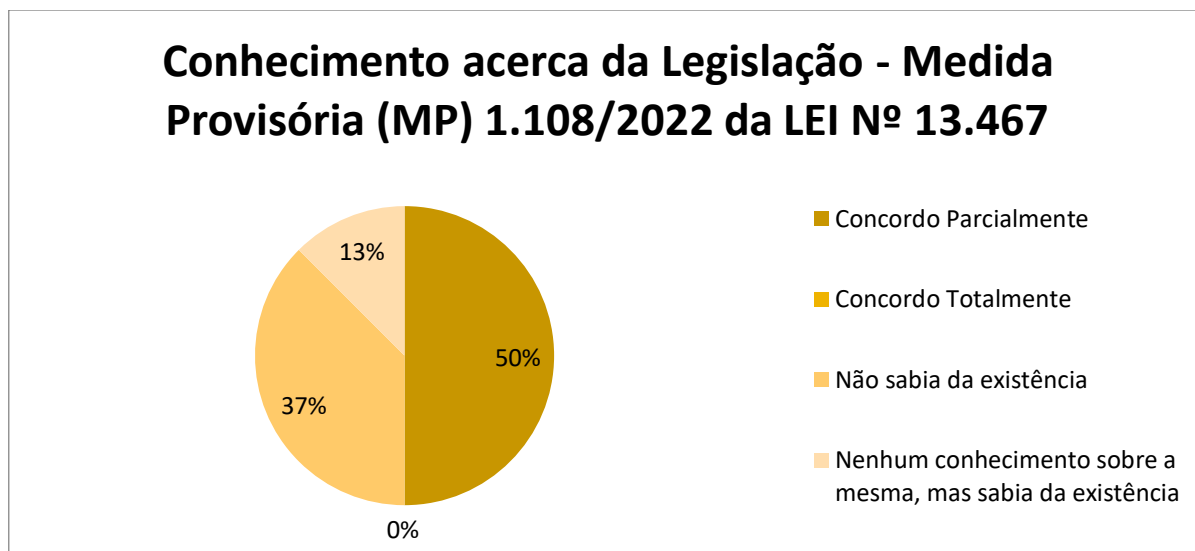


Figura 37: Conhecimento acerca da MP nº 1.108/2022 da Lei nº 13.467, no Regime Híbrido, de acordo com os Participantes da Pesquisa

Na Figura 38 (trinta e oito) a seguir, sobre a adaptação das lideranças para o Regime Híbrido durante o período da Pandemia, se vê que, dentre os 8 (oito) estudantes, 2 (dois) responderam que a Liderança se adaptou passivamente ao regime remoto, 4 (quatro) responderam que os gestores não são preparados (capazes) de realizar uma liderança remota que a liderança ainda tem muito a melhorar e 2 (dois) responderam que a Liderança ainda tem muito a melhorar.

A partir de então, se pode verificar que a liderança não se adaptou ao regime Híbrido e tem muito a melhorar, de acordo com os pesquisados. Dessa maneira tiveram que se adaptar a novos estilos e/ou modelos de liderança, segundo a Amcham (2022, n.p.), “a pandemia afetou a maneira de liderar ou fez repensar o estilo de liderança de 71%” dos líderes. Por conseguinte, se nota que o resultado da pesquisa, desenvolvida pela orientadora em parceria com o orientando, entrou concordância ao expressado pela Amcham.

Na Figura 39 (trinta e nove) a seguir, sobre as reuniões no Regime Híbrido durante o período da Pandemia, se vê que, dentre os 8 (seis) estudantes, 4 (quatro) responderam que foram somente presenciais e 4 (quatro) responderam que as reuniões foram

Totalmente On-line por meio de plataformas como Google Meets, Microsoft Teams, Zoom e outros.

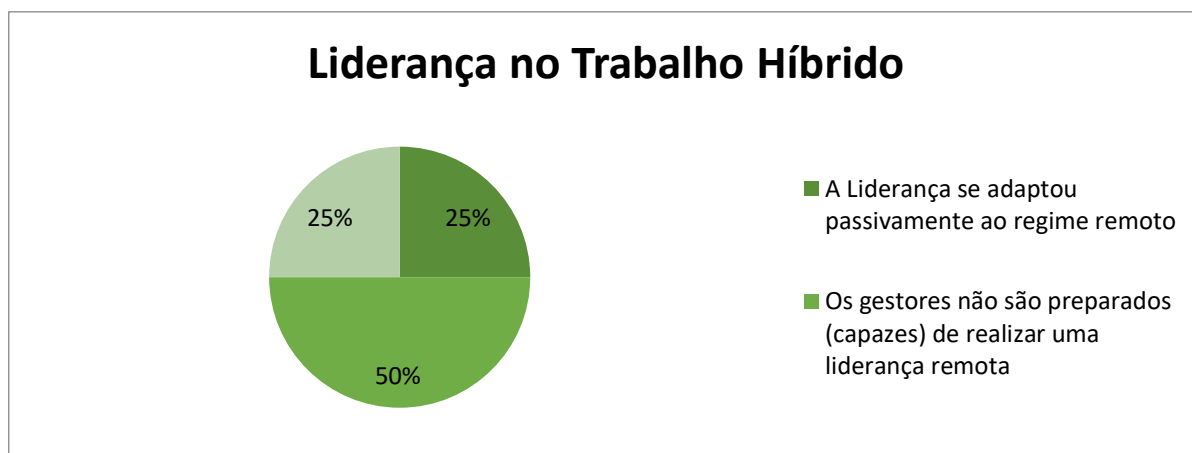


Figura 38: Liderança no Regime Híbrido durante a Pandemia, de acordo com os Participantes da Pesquisa

Com isso, reforça que as reuniões online e presenciais foram importantes para desenvolvimento de tal período, logo que ambas, online e presencial, foram adotadas seguindo as necessidades e temas decisivos para tais organizações durante o período da Pandemia do COVID-19.

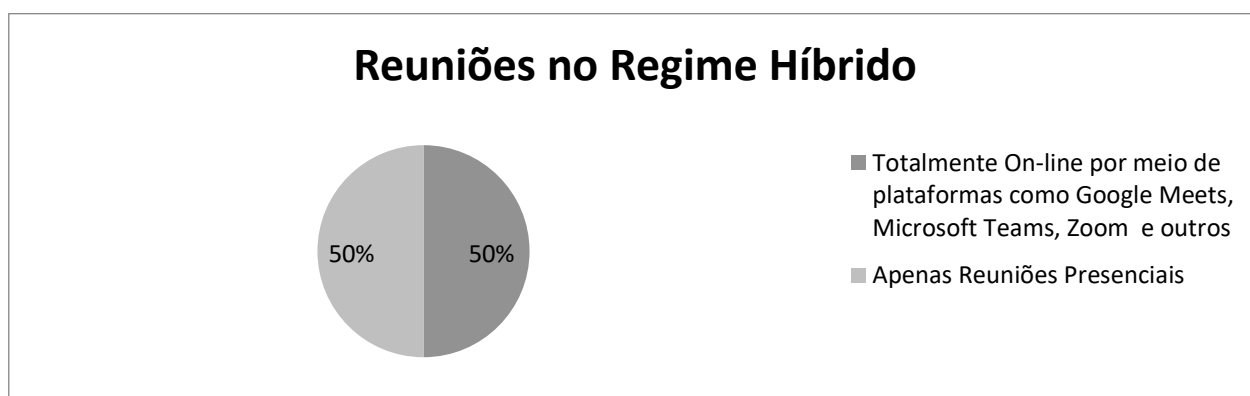


Figura 39: As reuniões no Regime Híbrido durante a Pandemia, de acordo com os Participantes da Pesquisa

Na Figura 40 (quarenta) a seguir, sobre a expectativa gerada sobre o Regime Híbrido na Pandemia, se vê que, dentre os 8 (oito) estudantes, 3 (três) responderam que o Regime Híbrido atendeu parcialmente as expectativas do pesquisado, 2 (dois) responderam que o Regime Híbrido atendeu totalmente as expectativas do pesquisado, 2 (dois) responderam que não sabem se o Regime Híbrido atendeu ou não tais expectativas e 1 respondeu que discorda parcialmente de tal expectativa. De acordo com o portal FGV (2022, n.p.) “As mulheres tendem a preferir os modelos mais remotos de trabalho, como home office integral e regimes híbridos com apenas 1 ou 2 dias presenciais na semana. Entretanto, tanto colaboradores como executivos apontam sua preferência pelo regime híbrido, com um ou dois dias por semana no escritório, como o melhor para a empresa maximizar a produtividade do seu pessoal”.

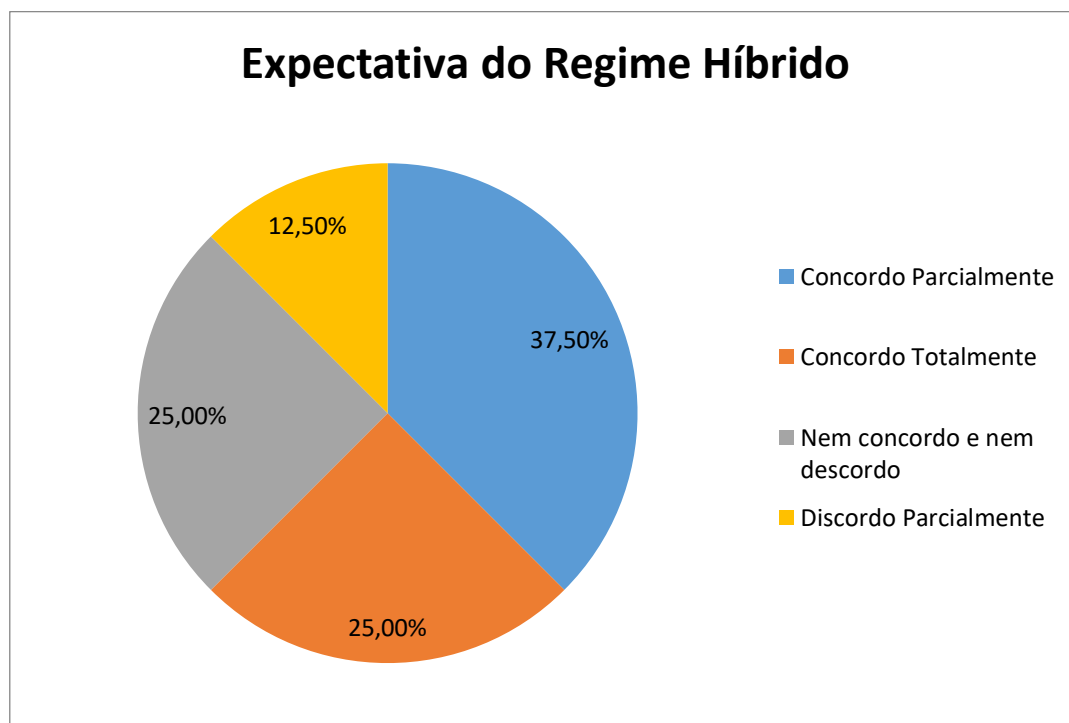


Figura 40: Expectativas sobre o Regime Híbrido, de acordo com os Participantes da Pesquisa

Do lado da empresa é possível identificar que a maioria dos líderes “(79%) planeja autorizar que seus funcionários dividam o tempo entre escritórios corporativos e trabalho remoto, se a atividade permitir. E 76% declararam que provavelmente deixariam os funcionários trabalhar em casa ou em um espaço compartilhado, com o mesmo salário”, segundo a Agência Senado (2022, n.p.). Com isso se pode identificar que o trabalho híbrido é uma tendência muito forte que teve, com a Pandemia, uma aceleração na sua implantação. Logo que fica evidenciado pelas posições favoráveis a tal modelo, dos colaboradores e das organizações, acerca e tal tema.

Na Figura 41 (quarenta e um) a seguir, sobre as principais estratégias adotadas pelas empresas no Regime Híbrido, neste caso o pesquisado poderia assinalar duas alternativas, se vê que, dentre os 8 (oito) estudantes, os pontos digitais, plataformas para gerenciamento de tarefas e equipes e comunicação online foram citados por 3 (três) vezes cada, e reuniões online foi citado por 7 (sete) vezes.

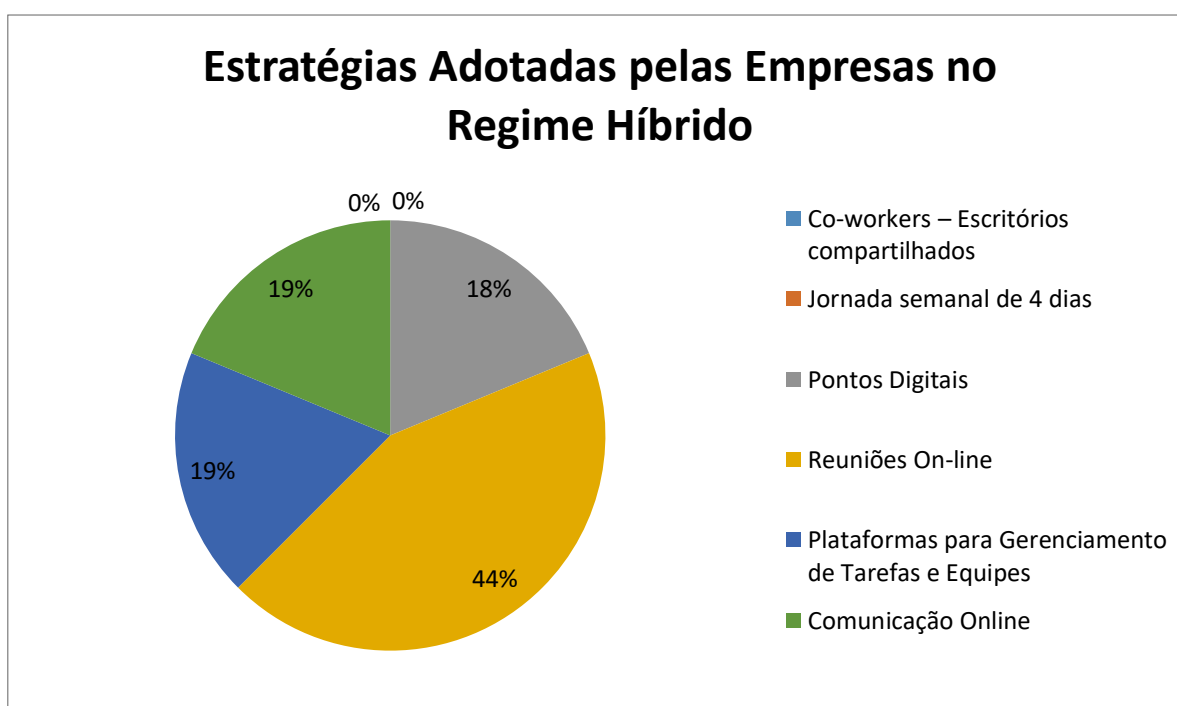


Figura 41: Estratégias adotadas pelas empresas no Regime Híbrido, de acordo com os Participantes da Pesquisa

Segundo o Terra (2022, n.p.) “á medida que a força de trabalho evolui, as organizações estão redesenhando suas estratégias para melhor acomodar as necessidades de seus colaboradores”, e é este cenário que vem sendo desenhado a para a implantação desse regime, por meio das estratégias citadas anteriormente e as que podem vir a surgir.

Por fim, se podem resumir algumas informações acerca do público o qual as empresas adotaram o Regime Híbrido, com base nas respostas listadas anteriormente, a adoção do regime se da com 1 (um) ou 2 (dois) dias remotos, os benefícios sendo redução de tempo de transporte e ter mais tempo com a família, os problemas foram falta de motivação, preocupações e ansiedade e outros membros da família que moram no mesmo ambiente. Os empregados, não sofreram reduções salariais durante a Pandemia, houve um aumento de rendimento (produtividade), muitas ou todas as tarefas podem ser realizadas em tal regime, houve aumento de trabalho e se trabalho pelo menos 5 horas extras, não houve estrutura física necessária por parte das organizações e não houve ajuda de custo, a liderança não se adaptou ao regime híbrido e tem muito a melhorar, houve pouco ou nenhum conhecimento sobre a legislação acerca dos regimes híbrido e se vê que as expectativas acerca do Regime Híbrido foram atingidas, na Região de Assis.

4.4. INTENÇÕES E DESEJOS DO COLABORADOR APÓS PANDEMIA

Nesta seção do trabalho, todos os pesquisados responderam a última parte do questionário e tal se destina ao entendimento do qual como o colaborador deseja que certas situações ocorram após o período da pandemia.

Na Figura 42 (quarenta e dois) a seguir, se vê que, dentre os 32 (trinta e dois) estudantes, 15 (quinze) declaram a preferência pela adoção do regime presencial integral, 9 (nove) preferem o regime híbrido com 1 (um) ou 2(dois) dias por semana no escritório, 6 (seis) declararam a preferência pelo regime híbrido com 3 (três) ou mais dias por semana no escritório, e 2 (dois) preferem o Regime 100%(cem por cento) remoto.

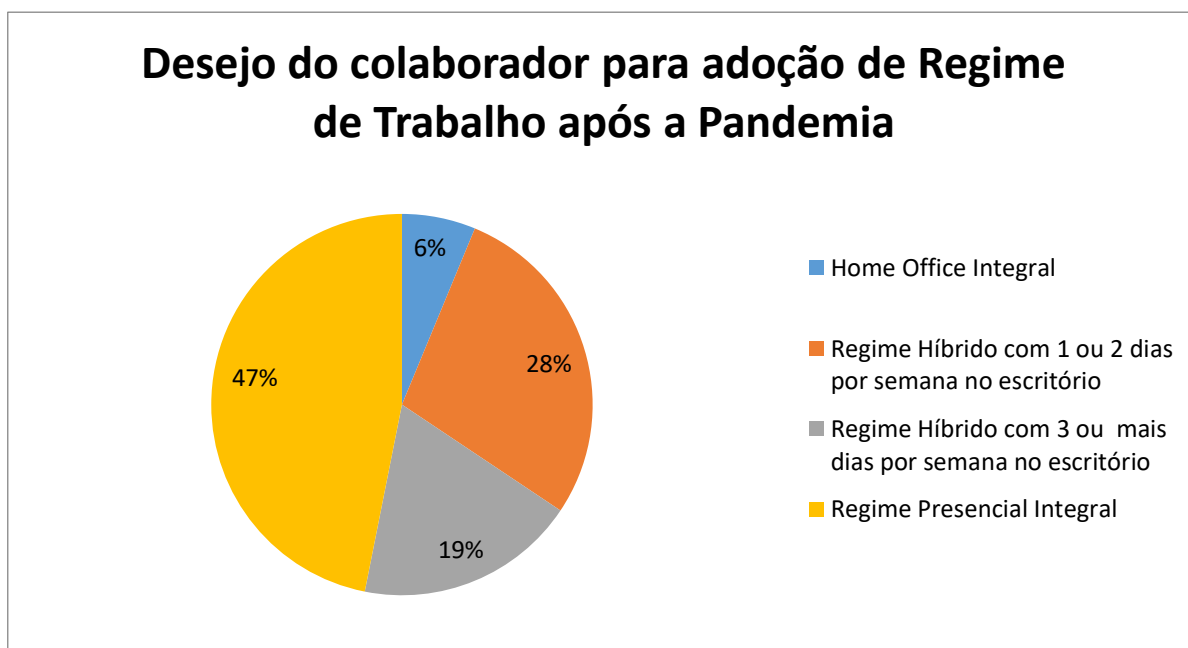


Figura 42: Desejo do colaborador para adoção de Regime de Trabalho após a Pandemia, de acordo com os Participantes da Pesquisa

Assim se nota que 53% (cinquenta e três por cento) dos pesquisados preferem a adoção de Regime Híbrido ou Remoto, contra 43% (quarenta e três por cento) que preferem o presencial integral. Em concordância com o Consultor Jurídico (2022), “57% dos profissionais que atuam em diversas áreas têm a intenção de mudar para o trabalho híbrido”. A partir destes dados, se pode notar que o desejo de mudança de regime é real e os números da pesquisa se aproximam dos mostrados no Consultor Jurídico.

Na Figura 43 (quarenta e três) a seguir, sobre o desejo acerca de modos para realização de reuniões no período após a Pandemia, se vê que, dentre os 32 (trinta e dois) estudantes, 17 (dezessete) responderam que as reuniões devem ser de livre escolha (remota ou presencial), 8 (oito) responderam que as reuniões tem que ocorrer de modo 100% (cem por cento) presenciais, 4 (quatro) responderam que as reuniões devem ocorrer de maneira somente remota e 3 (três) disseram que as reuniões devem ocorrer de modo presencial obrigatória para quem tiver no escritório e remota para os demais. De acordo

com a CNN (2022) “No atual momento, onde há uma retomada das reuniões presenciais, a porcentagem de encontros virtuais caiu para 78,4%”.

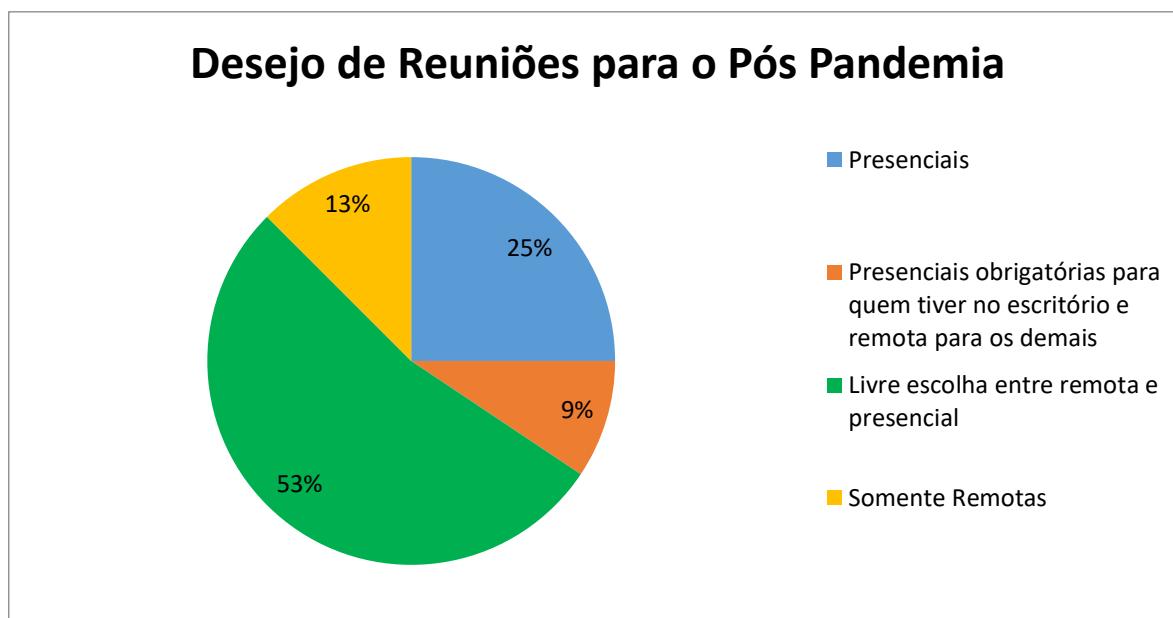


Figura 43: Desejo de Reuniões após a Pandemia, de acordo com os Participantes da Pesquisa

Dessa forma, se torna possível verificar um desejo de livre escolha, entre reuniões remotas e presenciais, entre os pesquisados, de 53% (cinquenta e três por cento), apenas 25% (vinte e cinco por cento) desejam as reuniões 100% (cem por cento) presenciais, se mostrando, de modo geral, a pesquisa se mostra próxima aos dados da CNN, na qual mostra a adesão de 79% (setenta e nove por cento) para o remoto.

Na Figura 44 (quarenta e quatro), a qual se segue, acerca as estratégias válidas para adoção por parte da empresa após Pandemia, neste caso o pesquisado poderia assinalar duas alternativas, se pode perceber que, dentre os 32 (trinta e dois) estudantes, a Comunicação Online foi citada por 18 (dezoito) vezes, as Plataformas para gerenciamento de tarefas e equipes foram citadas por 15 (quinze) vezes, o Ponto Eletrônico foi citado por 13 (treze) vezes, Reuniões Online foi citada por 8 (oito) vezes, Jornada de trabalho mais

flexível foi citado por 6 (seis) vezes e Jornada de trabalho de 4 (quatro) dias foi citado por 4 (quatro) vezes. A partir de então se pode verificar que a comunicação online foi item mais citado entre os pesquisados, apresentando 28,13% (vinte e três inteiros e treze centésimos por cento), seguido pelas plataformas de gerenciamento de tarefas e equipes, com 23,44% (vinte e três inteiros e quarenta e quatro centésimos por cento) e o ponto eletrônico, com 20,31% (vinte inteiros e trinta e um centésimos por cento). Isso pode ser evidenciado a partir de Terra (2022, n.p.), em “As empresas estão apostando em equipamentos eletrônicos para aumentar o nível de produtividade e de mobilidade das equipes. A adoção de dispositivos móveis, no entanto, pode ser otimizada para melhores resultado e, também, maior segurança de dados”.

Na figura 45 (quarenta e cinco), a seguir, as informações referentes às estratégias válidas para a adoção na organização após a Pandemia foram expressos em porcentagem. Por conseguinte se vê que a tecnologia se torna uma aliada de extrema importância para o desenvolvimento eficiente das atividades, tanto híbridas quanto remotas. Por fim se podem notar estratégias, citadas pelos pesquisados, as quais podem ser adotadas pelas empresas após a Pandemia, em ordem de frequência das respostas, comunicação Online, plataformas para gerenciamento de tarefas e equipes, ponto eletrônico, reuniões Online, jornadas mais flexíveis e jornadas de trabalho de 4 dias .

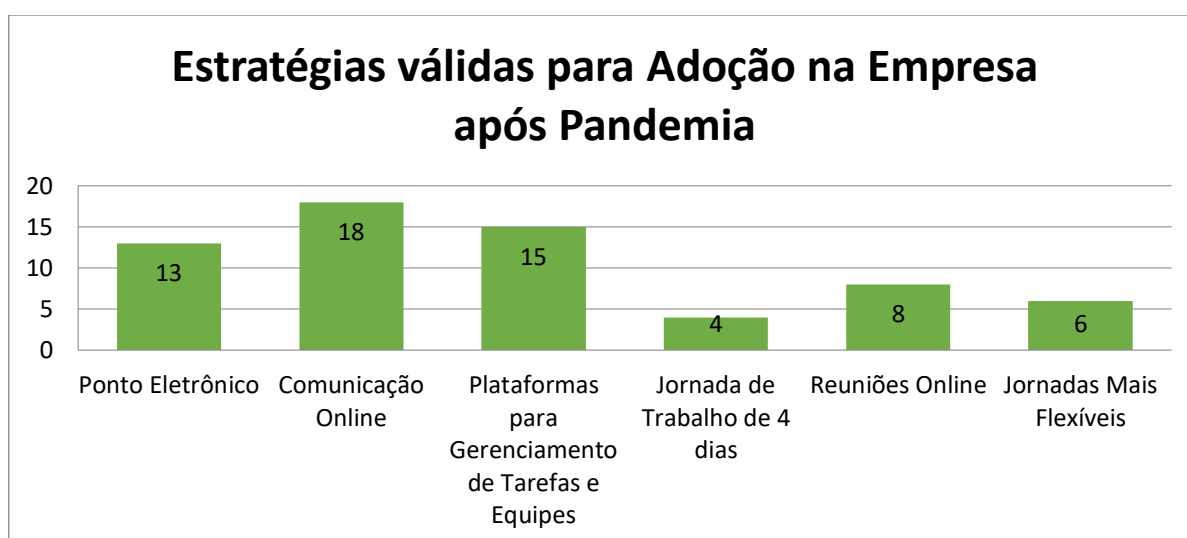


Figura 44: Estratégias válidas para Adoção na Empresa após Pandemia (em unidades)

Por fim se podem notar estratégias, citadas pelos pesquisados, as quais podem ser adotadas pelas empresas após a Pandemia, em ordem de frequência das respostas, comunicação On-line, plataformas para gerenciamento de tarefas e equipes, ponto eletrônico, reuniões On-line, jornadas mais flexíveis e jornadas de trabalho de 4 dias .

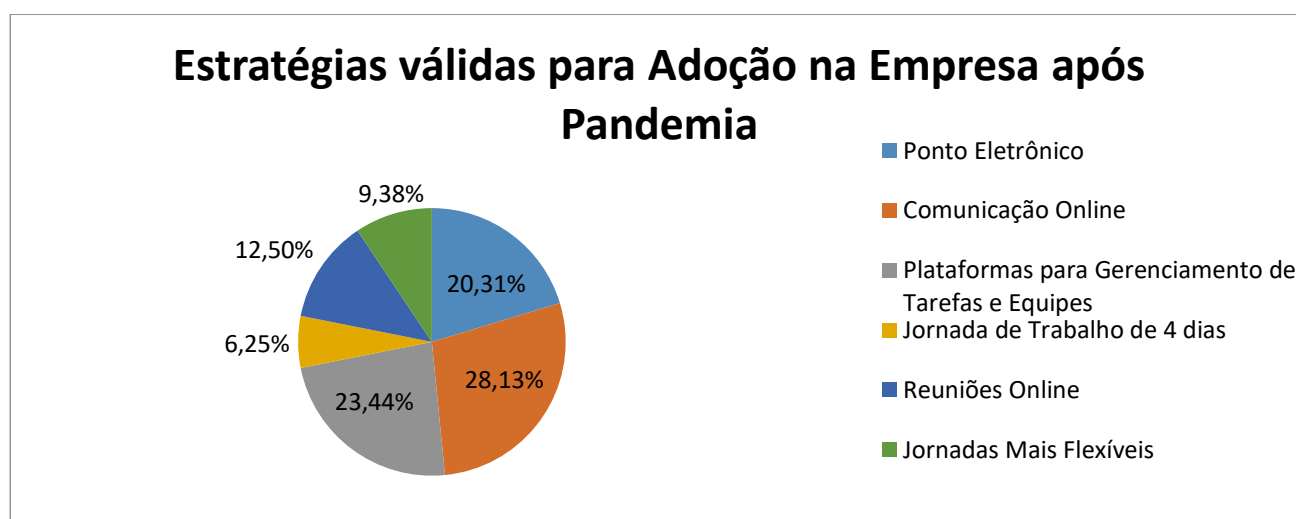


Figura 45: Estratégias válidas para Adoção na Empresa após Pandemia, de acordo com os Participantes da Pesquisa (em porcentagem)

Os entrevistados desejam que o regime híbrido seja adotado após o período de pandemia e as reuniões sendo de livre escolha por parte do colaborador, entre remotas ou presenciais.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir deste projeto, se analisou que a transformação proposta de regime presencial para o híbrido já esta em andamento na região de Assis/SP, assim que o último não havia sido implantado antes da pandemia. A amostra se apresentou composta predominantemente por mulheres, de 18-24 anos, com nível de escolaridade superior incompleto, ao qual contraíram a COVID-19 por 1 (uma) ou 2 (duas vezes), tomaram pelo menos 3 (três) doses da vacina, trabalham em regime CLT, não tinham o modelo híbrido implantado, sendo a área de atuação a Educação. Para o regime remoto, se notou que os principais benefícios do Home Office foram à redução de tempo com transporte e jornadas mais flexíveis, por outra via, os problemas foram distrações pessoais e falta de contato adequado com as equipes e colegas de trabalho. Os graus de tarefas a serem desenvolvidos foram muitos e a expectativa acerca do trabalho remoto foram atendidas de modo total ou parcial. Os empregados não sofreram reduções salariais durante a Pandemia, havendo um aumento de trabalho, aumento do rendimento (produtividade), houve ajuda de custo para aquisição de equipamentos, a liderança se adaptou de modo ativo, houve pouco ou nenhum conhecimento sobre a legislação acerca dos regimes remoto e híbrido e se vê que as expectativas acerca do Home Office foram atingidas, na Região de Assis. Para o híbrido, a adoção do regime se da com 1 (um) ou 2 (dois) dias remotos, os benefícios sendo redução de tempo de transporte e ter mais tempo com a família, os problemas foram falta de motivação, preocupações e ansiedade e outros membros da família que moram no mesmo ambiente. Os empregados, não sofreram reduções salariais durante a Pandemia, houve um aumento de rendimento (produtividade), muitas ou todas as tarefas podem ser realizadas em tal regime, houve aumento de trabalho e se trabalho pelo menos 5 (cinco) horas extras, não houve estrutura física necessária por parte das organizações e não houve ajuda de custo, a liderança não se adaptou ao regime híbrido e tem muito a melhorar, houve pouco ou nenhum conhecimento sobre a legislação acerca dos regimes híbrido e se vê que as expectativas acerca do Regime Híbrido foram atingidas, na Região de Assis. Por conseguinte os desejos dos colaboradores de Assis e Região compreendem a adoção de do regime

híbrido para o período de após pandemia e as reuniões sendo de livre escolha por parte do colaborador, entre remotas ou presenciais.

O presente trabalho conseguiu atingir os objetivos propostos, sobre as transformações dos modelos de trabalho no mercado após a pandemia da COVID-19 de Assis e Região, e suas vertentes.

Com base neste trabalho, algumas outras pesquisas relacionadas ao mesmo tema podem surgir, tais como: analisar um maior número de pesquisados (aumento do raio de pesquisa), entender como ocorreram às transformações psicológicas dos trabalhadores da região e entender a visão da empresa com a volta á normalidade.

6. REFERÊNCIAS

AGUIAR, Antônio C.; BASILE, César Reinaldo O. **Negociação coletiva de trabalho**. Editora Saraiva 2018. E-book. ISBN 9788553601547. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553601547/>. Acesso em: 10 mar. 2023.

ALMEIDA, D. C. B. **O trabalho híbrido na Administração Pública: produtividade e inovação em tempos de pandemia**. LABORO ENSINO DE EXCELÊNCIA, Faculdade Laboro, MA, v. 1, n. 1, p. 1-4, fev./2021.

AMCHAM. **71% DOS EXECUTIVOS RECONHECEM QUE PRECISAM MUDAR O ESTILO DE LIDERANÇA, APONTA PESQUISA AMCHAM**. Disponível em: <https://www.amcham.com.br/noticias/gestao/71-dos-executivos-reconhecem-que-precisam-mudar-o-estilo-de-lideranca-aponta-pesquisa-amcham>. Acesso em: 25 mai. 2023.

BEM ESTAR. **Mapa da vacinação contra Covid-19 no Brasil**. Disponível em: <https://especiais.g1.globo.com/bemestar/vacina/2021/mapa-brasil-vacina-covid/>. Acesso em: 24 mai. 2023.

BRASIL. AGÊNCIA BRASIL. **Home Office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia**. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia>. Acesso em: 24 mai. 2023.

BRASIL. AGÊNCIA SENADO. **Perspectiva de trabalho híbrido no pós-pandemia mobiliza organizações e legisladores**. Fonte: Agência Senado. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2022/03/perspectiva-de-trabalho-hibrido-no-pos-pandemia-mobiliza-organizacoes-e-legisladores>. Acesso em: 16 ago. 2022.

BRASIL. CONGRESSO NACIONAL. **Medida Provisória nº 1109, de 2022**. Disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/152407>. Acesso em: 19 out. 2022.

BRASIL. CORONAVÍRUS BRASIL. **Painel Coronavírus**. Disponível em: <https://covid.saude.gov.br/>. Acesso em: 24 mai. 2023.

BRASIL. LEGISLAÇÃO PRESIDENCIA. **Decreto Legislativo nº 6 de 20 de março de 2020**. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=DLG&numero=6&ano=2020&ato=b1fAzZU5EMZpWT794#:~:text=MPV%20986%2C%20DE%2029%2F06,enfrentamento%20%C3%A0%20pandemia%20de%20coronav%C3%ADrus>. Acesso em: 23 set. 2022.

BRASIL. IBGE EDUCA JUVENS. **Conheça o Brasil - População Quantidade de homens e mulheres**. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18320-quantidade-de-homens-e-mulheres.html#:~:text=Segundo%20dados%20da%20PNAD%20Cont%C3%ADnu,51%2C1%25%20de%20mulheres>. Acesso em: 24 mai. 2023.

BRASIL. IPEA. **Indicadores mensais do mercado de trabalho**. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/category/mercado-de-trabalho/#:~:text=Ap%C3%B3s%20o%20ajuste%20sazonal%2C%20embora,2%25%20em%20rela%C3%A7%C3%A3o%20a%20fevereiro>. Acesso em: 24 mai. 2023.

BRASIL.MINISTÉRIO DA ECONOMIA. **Pesquisa revela desafios de servidores durante trabalho remoto devido à pandemia**. Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2020/dezembro-1/pesquisa-revela-desafios-de-servidores-durante-trabalho-remoto-devido-a-pandemia>. Acesso em: 25 mai. 2023.

BRASIL. REPÚBLICA DO BRASIL. **Medida Provisória n.º 1.108, de 22 de maio de 2022**. Dispõe sobre a regulamentação do teletrabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm#art6. Acesso em: 09 set. 2022.

BRASIL. SENADO NOTÍCIAS. **Pesquisa do DataSenado aponta aumento da produtividade em decorrência do teletrabalho na pandemia**. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2020/10/02/pesquisa-do-datasenado-aponta-aumento-da-produtividade-em-decorrencia-do-teletrabalho-na-pandemia>. Acesso em: 25 mai. 2023.

BRASIL. PLANALTO. **DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 5 jul. 2023.

BRASIL. PLANALTO. **Lei Nº 13.979, de 6 de Fevereiro de 2020**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm. Acesso em: 6 mar. 2023.

BRASIL. PRESIDENCIA DA REPUBLICA. **Lei Nº 14.442, de 2 de Setembro de 2022.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14442.htm. Acesso em: 10 mar. 2023.

BRASIL. SENADO FEDERAL. **Projeto de Lei nº 3512, de 2020.** Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143001>. Acesso em: 20 set. 2022.

BLOG ZOHO. **Como a pandemia impactou no número de reuniões online.** Disponível em: <https://www.zoho.com/blog/pt-br/workplace/como-a-pandemia-impactou-no-numero-de-reunioes-online.html>. Acesso em: 25 mai. 2023.

CAVALCANTE, Elizabeth Nantes; DIAS, Maria José da Silva ; PÓLVORA, Valdice Neves; **"Isolamento Social, Sistemas Inteligentes, Saúde Digital e Aplicativos no Enfrentamento à Covid-19"**, p. 48 -67. In: **Gestão 4.0, Disrupção e Pandemia.** São Paulo: Blucher, 2021.

CNN BRASIL. **Quase 95% das empresas no Brasil adotaram redução salarial para contornar crise.** Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/quase-95-das-empresas-no-brasil-adotaram-reducao-salarial-para-contornar-crise/>. Acesso em: 25 mai. 2023.

CONSULTOR JURÍDICO. **58% dos profissionais do país consideram adotar trabalho híbrido ou remoto.** Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-mar-24/58-profissionais-pais-consideram-trabalho-hibrido-ou-remoto>. Acesso em: 30 mai. 2023.

CONTÁBEIS. **Empresas fechadas: dados da Economia mostram que número subiu quase 25% em um ano.** Disponível em: <https://www.contabeis.com.br/noticias/52924/fechamento-de-empresas-sobre-quase-25-em-um-ano/#:~:text=Pelos%20dados%2C%20mais%20de%20600,melhora%20no%20cen%C3%A1rio%20da%20pandemia>. Acesso em: 24 mai. 2023.

COSTA, Danielle; ALMEIDA, Bruna. **O trabalho híbrido na Administração Pública: produtividade e inovação em tempos de pandemia** . Laboro , Faculdade Laboro, MA, v. 1, n. 1, p. 1-4, mar./2022. Disponível em: <http://repositorio.laboro.edu.br:8080/jspui/handle/123456789/259>. Acesso em: 19 out. 2022.

FERREIRA, Adriana, et al. **Trabalho e sociabilidade** Edição (a partir da 2 ed.). Local: Grupo A, 2018.

FILHO, Rodolfo, P. e CLAIZ Maria Pereira Gunça dos Santos. **As Inovações Tecnológicas e o Assédio Moral Organizacional**. Disponível em: Minha Biblioteca, Editora Saraiva, 2020.

GALILEU. **Home office aumentou em 1,5 hora a jornada de trabalho — e pais sofrem mais**. Disponível em: <https://revistagalileu.globo.com/Sociedade/Comportamento/noticia/2020/12/home-office-aumentou-em-15-hora-jornada-de-trabalho-e-pais-sofrem-mais.html>. Acesso em: 25 mai. 2023.

G1. **Mudanças em regras para home office e trabalho híbrido começam a valer; entenda**. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2022/03/28/mp-que-regulamenta-o-home-office-e-publicada-entenda.ghtml>. Acesso em: 29 mai. 2023.

MELLO, Álvaro. **Teletrabalho (telework: o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora)** 1. ed. São Paulo: Beca e-Work, 1999. p. 1-81.

MONITOR MERCANTIL. **Para brasileiro, trabalho híbrido é tão importante quanto salário**. Disponível em: <https://monitormercantil.com.br/para-brasileiro-trabalho-hibrido-e-tao-importante-quanto-salario/>. Acesso em: 25 mai. 2023.

NÓBREGA, Gláucio. **Covid-19: O Que Todo Médico Precisa Saber**. Rio de Janeiro : Thieme Brazil, 2020. E-book. ISBN 9786555720242. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555720242/>. Acesso em: 08 set. 2022.

OLEGARIO, Danilo. **Educação pós-pandemia: A revolução tecnológica e inovadora no processo da aprendizagem após o coronavírus**. Grupo Almedina (Portugal), 2021. E-book. ISBN 9786586618495. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786586618495/>. Acesso em: 10 mar. 2023.

PORTAL FGV. **Modelo híbrido é preferência entre colaboradores e executivos, aponta estudo**. Disponível em: <https://portal.fgv.br/noticias/modelo-hibrido-e-preferencia-entre-colaboradores-e-executivos-aponta-estudo>. Acesso em: 25 mai. 2023.

PORTAL G1. **Emprego: as 9 áreas em que brasileiros mais encontram trabalho**. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2022/08/06/emprego-as-9-areas-em-que-brasileiros-mais-encontram-trabalho.ghtml>. Acesso em: 30 jun. 2023.

POSSÍDIO, Cyntia; MARTINEZ, Luciano. **O trabalho nos tempos do Coronavírus**. Editora Saraiva, 2020. E-book. ISBN 9786555591279. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555591279/>. Acesso em: 19 out. 2022.

RAMOS, André de C. **Direitos humanos na pandemia: desafios e proteção efetiva**. Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786553622890. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553622890/>. Acesso em: 07 mar. 2023.

R7. **Pesquisa: 7 em cada 10 estudantes estão empregados após a faculdade**. Notícias.r7.com. Educação. 19/07/2022. Disponível em: <<https://noticias.r7.com/educacao/pesquisa-7-em-cada-10-estudantes-estao-empregados-apos-a-faculdade-19072022>>. Acesso em: 24 fev. 2023.

R7. **Sete de cada dez trabalhadores mudaram de ramo na pandemia**. Disponível em: <https://noticias.r7.com/economia/sete-de-cada-dez-trabalhadores-mudaram-de-ramo-na-pandemia-29062022>. Acesso em: 24 mai. 2023.

SOEIRO, Alexandre. **Covid-19: temas essenciais**. Editora Manole, 2020. E-book. ISBN 9786555760385. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555760385/>. Acesso em: 02 mar. 2023.

SOUSA, J. R. D; SANTOS, S. C. M. D. Análise de conteúdo em pesquisa qualitativa: modo de pensar e de fazer. **Pesquisa e Debate em Educação**, Juiz de Fora - MG, v. 1, n. 1, p. 1-21, out./2021. Disponível em: <file:///C:/Users/AjudanteADM/Downloads/31559-Texto%20do%20artigo-134370-1-10-20210128.pdf>. Acesso em: 16 fev. 2023.

TECMUNDO. **5 benefícios do trabalho remoto para devs**. Disponível em: <https://www.tecmundo.com.br/mercado/248589-5-beneficios-trabalho-remoto-devs.htm>. Acesso em: 25 mai. 2023.

TERRA. **Modelo de trabalho híbrido: veja como as empresas se adaptam**. Disponível em: <https://www.terra.com.br/economia/dinheiro-em-dia/modelo-de-trabalho-hibrido-veja-como-as-empresas-se-adaptam,60262ee610881134caaa5a6b43d3284eovotevxf.html>. Acesso em: 29 mai. 2023.

TERRA. **Tecnologia ajuda empresas a gerenciar o regime híbrido.** Disponível em: <https://www.terra.com.br/byte/tecnologia-ajuda-empresas-a-gerenciar-o-regime-hibrido,57e12e0109c0c198ac9364c8dc50a097dx0c783d.html>. Acesso em: 30 mai. 2023.

TRABALHO. *In*: DICIO, **Dicionário Michaelis Online de Português.** Melhoramentos, 2023. Disponível em: <<https://michaelis.uol.com.br/>>. Acesso em: 16/02/2020.

UOL - ECONOMIA. **Após três anos, renda do brasileiro ainda não retomou nível pré-pandemia.** Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2023/04/02/rendimento-medio-nao-supera-nivel-pre-pandemia.htm#:~:text=O%20que%20aconteceu-,O%20sal%C3%A1rio%20m%C3%A9dio%20dos%20brasileiros%20ficou%20em%20R%24%202.853%20no,encerrado%20em%20fevereiro%20de%202023>. Acesso em: 24 mai. 2023.

7. APÊNDICE A – TERMO DE AUTORIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO

DECLARAÇÃO

DECLARO que tenho **CIÊNCIA E AUTORIZO** o desenvolvimento da Pesquisa “AS TRANSFORMAÇÕES DO TRABALHO: MUDANÇAS DOS MODELOS APÓS PANDEMIA DO COVID-19”, com objetivo Analisar as transformações dos modelos de trabalho no mercado após pandemia da COVID-19 de Assis e Região, a ser conduzida pelo Sr (a) Victor Tirolli da Silva orientado pelo Prof.^a Ma. Danielle Cristina Ferrarezi Barboza, junto a esta Instituição, após aprovação do CEP.

DECLARO ainda, que esta instituição está ciente de suas corresponsabilidades como Instituição Coparticipante deste Projeto de Pesquisa e de seu compromisso no resguardo da segurança e bem estar dos participantes de pesquisa nela recrutados, dispondo de infraestrutura necessária para a garantia de tal segurança e bem estar.

Declaro que conheço, cumprirei e farei cumprir os Requisitos da Resolução 466/12 e suas complementares e como esta instituição tem condições para o desenvolvimento deste Projeto, **AUTORIZO SUA EXECUÇÃO.**

Por ser verdade, firmo o presente.

Assis, ___ de fevereiro de 2023.

Eduardo Augusto Vella Gonçalves, Diretor do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis -
IMESA.

8. APENDICE B – CARTA CONVITE

Olá, meu nome é Victor Tirolli da Silva, sou estudante do 4º ano do curso de Administração da Fema, e estou desenvolvendo um Trabalho de Conclusão de Curso intitulado “As Transformações do Trabalho: mudanças dos modelos após pandemia do COVID-19”, com a orientação da Profa. Ma. Danielle Cristina Ferrarezi Barboza.

Caso você esteja trabalhando formalmente, por contrato de pessoa física ou jurídica, ou estagiando, e vivenciou o período de pandemia trabalhando, te convido a responder um questionário que está disponível no link <https://forms.gle/xpmraz8YFy5jBrH59> até o dia 04/05/2023.

A sua participação é muito importante, não só para os resultados do meu trabalho, mas por trazer informações sobre como as organizações atuam diante das crises.

Desde já agradeço!

Qualquer dúvida é só entrar em contato por e-mail victor.tirolli@gmail.com ou celular (18)99706-8067, que estarei à disposição para esclarecer.

9. APÊNDICE C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Título da Pesquisa: “AS TRANSFORMAÇÕES DO TRABALHO: MUDANÇAS DOS MODELOS APÓS PANDEMIA DO COVID-19”

Nome do Pesquisador: Victor Tirolli da Silva

Nome da Orientadora: Ma. Danielle Cristina Ferrarezi Barboza

1. **Natureza da pesquisa:** O Sr.(a) está sendo convidado (a) a participar desta pesquisa que tem como objetivo analisar as transformações dos modelos de trabalho no mercado após pandemia da COVID-19 de Assis e Região.
2. **Participantes da pesquisa:** Alunos dos cursos de Administração, Arquitetura, Ciências Contábeis, Ciência da Computação, Direito, Engenharia Civil, Publicidade e Propaganda Tecnologia em Análise e Desenvolvimento de Sistemas da Fema que trabalham formalmente por contrato de pessoa física ou jurídica. A delimitação do público, Homens e Mulheres entre 18 e 65 anos, foi escolhida, pois abrange a População Economicamente Ativa (PEA) e maiores de idade, os quais já estavam e continuam no mercado de trabalho do período de pré, durante e após Pandemia do COVID- 19. A amostra é não probabilística, uma vez que não se sabe quantos alunos estão dentro do perfil pesquisado.
3. **Envolvimento na pesquisa:** Ao participar deste estudo o (a) Sr.(a) permitirá que o (a) pesquisador(a) aplique um questionário de caracterização com tema sobre as transformações do trabalho: mudanças dos modelos após pandemia do COVID-19. O(A) Sr.(a) tem liberdade de se recusar a participar e ainda se recusar a continuar participando em qualquer fase da pesquisa, sem qualquer prejuízo. Sempre que quiser poderá pedir mais informações sobre a pesquisa através do telefone da pesquisadora e, se necessário ao Comitê de Ética em Pesquisa, que é o órgão que avalia se não há problemas na realização de uma pesquisa com seres humanos.
4. **Sobre a coleta de dados:** A coleta de Dados dar-se-á por meio da plataforma Google Forms, através de um questionário desenvolvido pelo orientando com parceria da orientadora. O questionário está dividido em 3, e cada participante responderá apenas

uma delas ao responder se atua com home office, presencial ou híbrido. O participante poderá levar em média 15 (quinze) minutos para responder o questionário, porém não apresenta cronometragem de tempo, nem tempo limite.

5. **Riscos e desconforto:** A participação nesta pesquisa não infringe as normas legais e éticas. Os procedimentos adotados nesta pesquisa obedecem aos Critérios da Ética em Pesquisa com Seres Humanos conforme Resolução nº 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde. A pesquisa oferece riscos mínimos ao participante em caso de vazamento de dados, entretanto será garantido o anonimato do participante, sendo utilizadas apenas informações referentes à pesquisa via questionário, sem identificação pessoal em nenhum momento. Assim terão acesso à essas informações o pesquisador e seu assessor. Incomodo e desconforto com cansaço.
6. **Confidencialidade:** Todas as informações coletadas neste estudo são estritamente confidenciais. Somente a pesquisadora e seu orientador terão conhecimento de sua identidade e nos comprometemos a mantê-la em sigilo ao publicar os resultados dessa pesquisa.
7. **Benefícios:** Ao participar desta pesquisa o Sr(a) o benefício de refletir sobre suas atitudes e comportamentos diante das mudanças que o mundo do trabalho vem sofrendo. Para os administradores, os benefícios estão ligados à compreensão de como as pessoas estão se adaptando a essas mudanças e o que pode ser feito para preparar os profissionais para o futuro do trabalho. E para a ciência, o estudo traz a compreensão de fenômenos que ocorrem diante das crises, beneficiando a futuras tomadas de decisões.
8. **Pagamento:** O Sr(a) não terá nenhum tipo de despesa para participar desta pesquisa, bem como, não haverá nenhuma remuneração por sua participação.

Após estas informações, solicitamos o seu consentimento de forma livre e esclarecida para participar desta pesquisa. **Ao clicar em ENVIAR, no final do questionário, manifesto o consentimento em participar da pesquisa.**

DECLARAÇÃO DO PARTICIPANTE

Tendo em vista os itens acima apresentados, eu _____, de forma livre e esclarecida, ao clicar em ENVIAR, no final do questionário, manifesto meu consentimento em participar da pesquisa.

DECLARAÇÃO DO(A) PESQUISADOR(A)

Eu, Danielle Cristina Ferrarezi Barboza declaro que forneci todas as informações referentes ao projeto de pesquisa supramencionado.

Assinatura do(a) Pesquisador(a)

Assinatura do(a) Orientador(a)

Pesquisadora: Ma. Danielle Cristina Ferrarezi Barboza, danielle.barboza@fema.edu.br e (18)3302-1055.

Orientador: Victor Tirolli da Silva, victor.tirolli@gmail.com e (18)99706-8067.

CEP/FEMA - Comitê de Ética em Pesquisa da Fundação Educacional do Município de Assis:

Avenida: Getúlio Vargas, 1200 - Vila Nova Santana – Assis/SP.

Fone: (18) 3302-1055 – ramal 1096 - e-mail: comitedeetica@fema.edu.br

Horário de atendimento: das 8h às 12h e das 14h às 17h.

10. APÊNDICE D – QUESTIONÁRIO DE PESQUISA

1. DECLARAÇÃO DO PARTICIPANTE

Tendo em vista os itens acima apresentados, eu (preencher com seu nome), de forma livre e esclarecida, ao clicar em ENVIAR, no final do questionário, manifesto meu consentimento em participar da pesquisa.

Favor Preencher com o Nome Completo

2. Qual seu gênero? Marcar apenas uma opção.

Feminino

Masculino

Prefiro não dizer

Outros _____

3. Sua idade está compreendida em qual faixa etária? (escolha apenas 1 resposta)

Marcar apenas uma oval.

18-19 anos

45-49 anos

20-24 anos

50-54 anos

25-29 anos

55-59 anos

30-34 anos

60-64 anos

35-39 anos

65-69 anos Mais de 70 anos

40-44 anos

4. Qual sua Faixa de Renda, de acordo com as Faixas estabelecidas pela Receita Federal para Declaração de Imposto de Renda no ano de 2022? (escolha apenas 1 resposta). Marcar apenas uma oval.

Até R\$ 1.903,98

de R\$ 1.903,99 a R\$2.826,65 de R\$ 2.826,66 a R\$3.751,05 de R\$ 3.751,06 a R\$4.664,68

Acima de R\$ 4.664,69

5. Qual é seu nível de escolaridade? (escolha apenas 1 resposta). Marcar apenas uma oval.

Sem escolaridade Fundamental Incompleto Fundamental Completo Médio Incompleto

Médio Completo Superior Incompleto Superior Completo

Especialização / Pós Graduação Mestrado

Doutorado

6. Você já contraiu a COVID-19? (escolha apenas 1 resposta). Marcar apenas uma ova/.

Sim. Contraí apenas 1 vez

Sim. Contraí 2 vezes

Sim. Contraí 3 ou mais vezes

Não

Não sei

7. Você tomou a vacina da COVID-19? (Resposta Opcional). Marcar apenas uma oval.

Sim. Apenas 1 dose Sim. Tomei 2 doses

Sim. Tomei 3 ou mais doses

Não tomei nenhuma dose da vacina

8. Você trabalha ou realiza algum tipo de estágio? (escolha apenas 1 resposta).
Marcar apenas uma oval.

Sim. Trabalho no Regime CLT

Sim. Trabalho no Regime Estatutário

Sim. Trabalho no Regime “Part-time” — Meio Período Sim. Trabalho no Regime de Estagiário(a)

Não exerço atividade remunerada Trabalhador(a) Autônomo(a)

9. Já havia o regime de Trabalho Híbrido, na sua empresa, antes da Pandemia do *
COVID-19? (escolha apenas 1 resposta). Marcar apenas uma oval.

Sim. Totalmente implantado Sim. Parcialmente implantado Sim. Em testes

Não

10. Você trocou de emprego durante Pandemia do COVID-19 (escolha apenas 1
resposta). Marcar apenas uma oval.

Sim, apenas 1 vez Sim, 2 vezes

Sim, 3 ou mais vezes Não troquei de emprego

11. Qual o setor de atuação da Empresa a qual você atua? (escolha apenas 1
resposta). Marcar apenas uma oval.

- Indústria
- Consultoria
- Finanças
- Saúde
- Educação
- Tecnologia
- Serviços
- Transportes
- Construção
- Comércio
- Agropecuário

Outro: _____

12. Na empresa que você trabalha adotou-se, no período da Pandemia do COVID-19, o Home Office? (escolha apenas 1 resposta). Marcar apenas uma oval.

- Sim totalmente (Pular para a pergunta 13)
- Sim, parcialmente - Adotou-se o Regime Híbrido(Pular para a pergunta 26)
- Não, as atividades continuaram normalmente presenciais (Pular para a pergunta 42)
- Não, a empresa não teve funcionamento durante esse período (Pular para a pergunta 42)

Pular para a pergunta 42

TRABALHO REMOTO

De acordo com Possídio (2020, p. 60), a atividade remota “é aquela que afasta o trabalhador do local de trabalho, dando a ele a oportunidade de realizar seus serviços em lugar diverso, entre o qual na sua própria residência”. O labor a distância proporciona e

desenvolve novas pressões, podendo levar a uma nova classe de isolamento, bem como reprimindo, consideravelmente, a comunicação entre equipe e colaboradores, comprometendo a dimensão social do trabalho

13. Quais os principais benefícios que o Home Office proporcionou para você, colaborador? (Selecione até 2 respostas). Marque todas que se aplicam.

Redução de Tempo com Transporte Ter mais tempo com a família Jornadas de Trabalho mais flexíveis Aumento da Produtividade Liberdade na maneira de fazer Privacidade

Se dedicar a projetos pessoais

14. Quais os principais problemas que você enfrentou no Home Office? (Selecione até 2 respostas). Marque todas que se aplicam.

Dificuldade de acesso ao sistema da empresa

Falta de contato adequado com as equipes e colegas de trabalho Falta de Motivação, Preocupações e Ansiedade

Outros membros da família que moram no mesmo ambiente Distrações Pessoais (Redes Sociais, Celulares)

Falta de estrutura adequada para realização das atividades Necessidade de manipulação e acesso a documentos físicos Ruídos

15. Houveram reduções de salariais durante o Período da Pandemia do COVID-19? (escolha apenas 1 resposta). Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

16. Como você avalia sua produtividade no Regime de Home Office? (escolha apenas 1 resposta). Marcar apenas uma oval.

Melhorou

Manteve-se igual quando comparado somente ao presencial Piorou

17. A quantidade de trabalho aumentou no regime de Home Office? (escolha apenas 1 resposta). Marcar apenas uma oval.

Concordo Totalmente

Concordo Parcialmente

Nem concordo e Nem descordo

Discordo Parcialmente

Discordo Totalmente

18. Apresente o grau tarefas as quais você acredita que podem ser realizadas no Home Office? (escolha apenas 1 resposta). Marcar apenas uma oval.

Pouquíssimas Tarefas Poucas tarefas Algumas tarefas Muitas tarefas

Todas ou quase todas as tarefas

19. Quanto se trabalhou/ trabalha extra durante o período de Home Office? (escolha apenas 1 resposta). Marcar apenas uma oval.

Trabalhou-se menos

Trabalhou-se o mesmo número de horas Trabalhou-se até 5 horas extras por semana Trabalhou-se mais 5 horas extras por semana

20. A Empresa possibilitou estrutura física para adoção do regime de Home Office? (escolha apenas 1 resposta). Marcar apenas uma oval.

Sim. Possibilitou toda estrutura necessária

Sim. Os gastos para equipamentos foram divididos com os colaboradores

Não, não houve estrutura para tal

21. A Empresa possibilitou alguma ajuda de custos aos colaboradores durante o regime de Home Office? (escolha apenas 1 resposta). Marcar apenas uma oval.

- Sim. Ajuda com equipamento (computadores, impressoras, mobílias etc.); Sim. Ajuda com gastos em contas (Água, Energia, Internet)
- Sim. Ajuda com gastos em contas (Água, Energia, Internet) e equipamentos (computadores, impressoras, mobílias etc.)
- Não, nenhuma ajuda de custo durante tal período
- A Liderança se adaptou ativamente ao regime remoto
- A Liderança se adaptou passivamente ao regime remoto A Liderança ainda tem muito a melhorar
- Os gestores não são preparados (capazes) de realizar uma liderança remota

23. Você possui conhecimento sobre a legislação referente ao Teletrabalho e Home Office, encontradas Medida Provisória (MP) 1.108/2022 da LEI N° 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017, que regulamenta o teletrabalho e altera regras do auxílio-alimentação (o popular vale-refeição ou vale-alimentação). (escolha apenas 1 resposta). Marcar apenas uma oval.

- Totalmente Parcialmente
- Nenhum conhecimento sobre a mesma, mas sabia da existência
- Não sabia da existência

24. O regime de Home Office atingiu suas expectativas de resultados? (escolha apenas 1 resposta). Marcar apenas uma oval.

- Concordo Totalmente
- Concordo Parcialmente
- Nem concordo e nem discordo
- Discordo Parcialmente
- Discordo Totalmente

25. Como foram realizadas as reuniões no período da COVID-19? (escolha apenas 1 resposta). Marcar apenas uma oval.

- Totalmente On-line por meio de plataformas como Google Meets, Microsoft Teams, Zoom e outros
- Apenas reuniões de muita urgência sendo presenciais e demais On- line
- Apenas Reuniões Presenciais

Pular para a pergunta 42

TRABALHO HÍBRIDO

Conforme Costa (2022, p. 2), "O trabalho híbrido é a combinação do trabalho presencial com o remoto (...) tem por característica proporcionar flexibilidade e autonomia para os gestores e colaboradores quanto à organização de suas rotinas, buscando unir as potencialidades dos dois modelos de trabalho".

26. A Empresa na qual você adota o Regime de Trabalho Híbrido? (escolha apenas 1 resposta). Marcar apenas uma oval.

- Sim. Parcialmente Híbrido com 3 ou 4 dias Remotos
- Sim. Parcialmente Híbrido com 1 ou 2 dias Remotos
- Outro _____

27. Quais os principais Benefícios que o Trabalho Híbrido proporciona para você, * colaborador? (Selecione até 2 respostas). Marque todas que se aplicam.

- Redução de Tempo com Transporte
- Ter mais tempo com a família
- Jornadas de Trabalho mais flexíveis
- Aumento da Produtividade

- Liberdade na maneira de fazer
- Privacidade
- Se dedicar á projetos pessoais

28. Quais os principais problemas que você enfrentou / enfrenta no Trabalho * Híbrido? (Selecione até 2 respostas). Marque todas que se aplicam.

- Dificuldade de acesso ao sistema da empresa
- Falta de contato adequado com as equipes e colegas de trabalho
- Falta de Motivação, Preocupações e Ansiedade
- Outros membros da família que moram no mesmo ambiente
- Distrações Pessoais (Redes Sociais, Celulares)
- Falta de estrutura adequada para realização das atividades
- Necessidade de manipulação e acesso a documentos físicos

29. Como você avalia sua produtividade no Regime de Trabalho Híbrido? (escolha * apenas 1 resposta). Marcar apenas uma oval.

- Melhorou
- Manteve-se igual quando comparado somente ao presencial

30. Houveram reduções de salariais durante o Período da Pandemia do COVID-19? (escolha apenas 1 resposta). Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

31. Apresente o grau tarefas as quais você acredita que podem ser realizadas no * Trabalho Híbrido? (escolha apenas 1 resposta). Marcar apenas uma oval.

- Pouquíssimas Tarefas

- Poucas tarefas
- Algumas tarefas
- Muitas tarefas
- Todas ou quase todas as tarefas

32. A Empresa possui estrutura física para adoção do regime de Trabalho Híbrido? (escolha apenas 1 resposta). Marcar apenas uma oval.

- Sim. Possui toda estrutura necessária
- Faz-se necessário apenas a compra de produtos periféricos
- Não, não há estrutura para tal
- Não, muitos equipamentos teriam que ser trocados

33. Você possui conhecimento sobre a legislação referente ao Teletrabalho e Home Office, encontradas Medida Provisória (MP) 1.108/2022 da LEI N° 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017, que regulamenta o teletrabalho e altera regras do auxílio-alimentação (o popular vale-refeição ou vale-alimentação). (escolha apenas 1 resposta). Marcar apenas uma oval.

- Totalmente Parcialmente
- Nenhum conhecimento sobre a mesma, mas sabia da existência
- Não sabia da existência

34. A quantidade de trabalho aumentou no regime de Trabalho Híbrido? (escolha apenas 1 resposta). Marcar apenas uma oval.

- Concordo Totalmente
- Concordo Parcialmente
- Nem concordo e nem discordo
- Discordo Parcialmente
- Discordo Totalmente

35. Quanto se trabalha extra, em média semanal, durante o período de Trabalho Híbrido? (escolha apenas 1 resposta)

Marcar apenas uma oval.

- Trabalhou-se menos
- Trabalhou-se o mesmo número de horas
- Trabalhou-se até 5 horas extras por semana
- Trabalhou-se mais 5 horas extras por semana

36. A Empresa possibilitou / possibilita estrutura física para adoção do regime de Home Office? (escolha apenas 1 resposta). Marcar apenas uma oval.

- Sim. Possibilita toda estrutura necessária
- Sim. Os gastos para equipamentos são divididos com os colaboradores
- Não, não há estrutura para tal

37. A Empresa possibilitou / possibilita alguma ajuda de custos aos colaboradores durante o regime de Trabalho Híbrido? (escolha apenas 1 resposta). Marcar apenas uma oval.

- Sim. Ajuda com equipamento (computadores, impressoras, mobílias etc.)
- Sim. Ajuda com gastos em contas (Água, Energia, Internet)
- Sim. Ajuda com gastos em contas (Água, Energia, Internet) e equipamentos (computadores, impressoras, mobílias etc.)
- Não, nenhuma ajuda de custo durante tal período

38. Como você avalia a confiança na Liderança no Regime de Trabalho Híbrido? (escolha apenas 1 resposta). Marcar apenas uma oval.

- A Liderança se adaptou ativamente ao regime remoto
- A Liderança se adaptou passivamente ao regime remoto

- A Liderança ainda tem muito a melhorar
- Os gestores não são preparados (capazes) de realizar uma liderança remota

39. Como foram realizadas as reuniões no período COVID-19? (escolha apenas 1 resposta). Marcar apenas uma oval.

- Totalmente On-line por meio de plataformas como Google Meets, Microsoft Teams, Zoom e outros
- Apenas reuniões de muita urgência sendo presenciais e demais On- line Apenas Reuniões Presenciais
- Livre escolha entre remota e presencial

40. O regime de Trabalho híbrido atingiu ou está atingindo suas expectativas de resultados? (escolha apenas 1 resposta). Marcar apenas uma oval.

- Concordo Totalmente
- Concordo Parcialmente
- Nem concordo e nem discordo
- Discordo Parcialmente
- Discordo Totalmente

41. A Empresa adota alguma das estratégias de modelo para o Trabalho Híbrido? (escolha todas as opções que você costuma utilizar). Marque todas que se aplicam.

- Co-workers — Escritórios compartilhados Jornada semanal de 4 dias
- Pontos Digitais Reuniões On-line
- Plataformas para Gerenciamento de Tarefas e Equipes Comunicação Online
- Pular para a pergunta 42
- Ambiente após Pandemia

42. Como você deseja que seja o modelo de Trabalho adotado em sua empresa no Período de Pós Pandemia? (escolha apenas 1 resposta)

Marcar apenas uma oval.

Home Office Integral

Regime Híbrido com 1 ou 2 dias por semana no escritório Regime Híbrido com 3 ou mais dias por semana no escritório Regime Presencial Integral

43. Como você gostaria que fossem realizadas as reuniões no período pós COVID-19? (escolha apenas 1 resposta). Marcar apenas uma oval.

Presenciais

Presenciais obrigatórias para quem tiver no escritório e remota para os demais Livre escolha entre remota e presencial

Somente Remotas

44. Quais estratégias você considera válida para adoção em sua empresa, no Período de Pós Pandemia da COVID-19. Marque todas que se aplicam.

Ponto Eletrônico Comunicação Online

Plataformas para Gerenciamento de Tarefas e Equipes Jornada de Trabalho de 4 dias

Reuniões Online

Co-workers — Escritórios compartilhados Jornadas Mais Flexíveis