

O TRABALHO HOME-OFFICE E HÍBRIDO COMO POTENCIALIZADORES DA GESTÃO DE PESSOAS EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR DE SÃO LUÍS-MA

Diogo Ramon Paiva Gomes¹, Erik Kawan Oliveira Sousa², João Gabriel Costa Silva³, Luiz Gustavo Araújo Clímaco dos Santos⁴, Marcos Willian Peres Lima⁵, Rayllan Franklin de Brito Santos⁶, Raquel Costa da Silva⁷

^{1-3,6}Graduandos do Curso de Ciências Contábeis (Faculdade EDUFOR), São Luís-MA.

⁴⁻⁵Graduandos do Curso de Administração (Faculdade EDUFOR), São Luís-MA.

⁷Mestra em Meio Ambiente (Universidade CEUMA), Docente da Faculdade Edufor, São Luís-MA.

Recebido em: 04/11/2023 - Aprovado em: 06/12/2023 - Publicado em: 11/12/2023

RESUMO

Introdução: O trabalho de forma remota já existe a muito tempo, mas com a chegada e a crise da pandemia da COVID-19, todo o mundo se viu na obrigação de ficar em isolamento social, o home-office se tornou uma das saídas que as Instituições de Ensino Superior adotaram para não parar suas atividades. Com o fim do isolamento e as atividades retornando as IES adotaram a maneira híbrida de trabalho, onde os trabalhadores têm uma maior flexibilidade, e os estudantes uma maior autonomia com a chegada da Educação a Distância (EAD). **Objetivo:** Essa pesquisa busca analisar a situação dos profissionais e alunos, e demonstrar se o trabalho híbrido pode auxiliar nos modelos de negócio e como esse formato de trabalho pode acrescentar valor às organizações. **Material e Métodos:** As contribuições deste estudo partiram de pesquisas bibliográficas e uma pesquisa de campo no âmbito quantitativo e qualitativo, numa IES localizada na cidade de São Luis-MA. **Resultados:** A partir dos dados bibliográficos e da pesquisa de campo, pôde-se notar que a implementação desses modelos de trabalho e estudo, trouxeram mudanças positivas no meio acadêmico, mas também precisam de mudanças para auxiliar num maior aproveitamento delas. **Conclusão:** A respeito ao trabalho home-office, observou-se uma adaptação positiva por parte dos profissionais da IES, trazendo à tona um aumento na flexibilidade e na autonomia, contribuindo para a melhoria do equilíbrio entre vida e trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho. IES. Flexibilidade. COVID-19.

Home-office and hybrid work as enhancers of people management in a higher education institution in São Luís-MA

ABSTRACT

Introduction: Remote work has existed for a long time, but with the arrival and crisis of the COVID-19 pandemic, everyone found themselves obliged to remain in social isolation, home-office became one of the solutions that Higher Education Institutions adopted so as not to stop their activities. With the end of isolation and activities returning, HEIs adopted a hybrid way of working, where workers have greater flexibility, and students have greater autonomy with the arrival of Distance Education (EAD). **Objective:** This research seeks to analyze the situation of professionals and students, and demonstrate whether hybrid work can help with business models and how this work format can add value to organizations. **Material and Methods:** The contributions of this study came from bibliographical research and field research in the quantitative and qualitative scope, in an HEI located in the city of São Luis-MA. **Results:** From the bibliographic data and field research, it was noted that the implementation of these work and study models brought positive changes in the academic environment, but they also needed changes to

help make better use of them. **Conclusion:** Regarding home-office work, a positive adaptation was observed on the part of IES professionals, bringing to light an increase in flexibility and autonomy, contributing to the improvement of the balance between life and work.

KEYWORDS: Work. HEI. Flexibility. COVID-19.

INTRODUÇÃO

Na última década mudanças nos postos de trabalho aceleraram-se em direção ao “digital”, principalmente com o surgimento em 2019 da SARS-CoV-2, popularmente conhecida como COVID19, trouxe consigo uma série de desafios para a sociedade em todo mundo. Além dos desafios de saúde pública, a pandemia acabou forçando organizações de todos os setores a adotar novos modelos de trabalho. Um desses modelos que ganhou destaque é o trabalho home-office e híbrido.

O trabalho home-office, ou “teletrabalho”, refere-se a prática de realizar as tarefas profissionais remotamente, a partir de casa ou de qualquer local. O trabalho híbrido, por sua vez, combina o trabalho presencial com o remoto, oferecendo flexibilidade tanto para empregadores como para trabalhadores.

O surgimento desses modelos de trabalho em meio a pandemia foi uma resposta a necessidade de distanciamento social e a busca por soluções que permitissem a continuidade das operações das organizações. As IES (Instituições de ensino superior), não foram exceção a essa tendência e, como resultado, tiveram que se adaptar rapidamente a esse novo ambiente de trabalho.

Ramos (2014), classifica essa forma de trabalho como uma convergência do estilo de trabalho virtual com o presencial, e não uma oposição em que a aprendizagem não se restringe mais ao ambiente de sala de aula, no que diz respeito aos métodos de ensino.

Com a criação da vacina contra o vírus da COVID-19 e com os colaboradores vacinados, as organizações começaram a aplicação do modelo híbrido de trabalho, onde os colaboradores poderiam alternar, trabalhando de forma presencial e remota. O meio educacional pode ser anexado ao que mais teve influência híbrida e com isso, mudanças em todas as escalas de trabalho necessitam ser feitas.

Este estudo tem como objetivo, demonstrar que o trabalho híbrido pode auxiliar nos modelos de negócio e como esse formato de trabalho pode acrescentar valor às organizações.

Buscando responder a seguinte questão: “um plano de ação que envolva o trabalho híbrido pode potencializar o faturamento da organização e colaborar para o desenvolvimento pessoal e coletivo de seus colaboradores?”.

Os estudos aqui abordados terão como base autores que tratam do trabalho híbrido, como Sobratt e Fischer, bem como pesquisa de campo na Área educacional voltadas à temática híbrida/remota. Utilizaremos fontes de pesquisa bibliográfica, aliadas ao método quantitativo e qualitativo em forma de pesquisa de campo na área de uma instituição de Ensino Superior (IES), localizada na cidade de São Luís, Maranhão.

Trabalho home-office e híbrido nas IES

A origem da palavra Home-office, vem da língua inglesa que na sua tradução literal para a língua portuguesa significa “escritório em casa”, mas isso não limita que o trabalhador precisa trabalhar em casa, mas sim do local em que ele ache adequado, sendo esse local fora da empresa em que trabalha.

Home office, uma das modalidades de trabalho, é todo e qualquer trabalho intelectual, realizado em casa, com a utilização de tecnologias (computadores, tablets, smartphones, usando internet, banda larga, telefonia fixa e/ou móvel) que permitam receber e transmitir informações, arquivos de texto, imagem ou som relacionados à atividade laboral (Sobratt, 2020, p. 07).

Existe um termo que se assemelha muito com o home-office que é o “teletrabalho”, que é definido como “trabalho fora do escritório de uma empresa”, que geralmente é feito em casa, mantendo uma comunicação com a empresa via internet ou pelo telefone (Michaelis, 2021).

Já o trabalho híbrido tem diferenças em relação ao home-office, ele é uma modalidade de trabalho em que o trabalhador atua de forma presencial e remota, mesclando e otimizando as suas jornadas de trabalho (Grzegorzcyk, 2021). Destaca-se a tecnologia como catalisador dessa forma contemporânea de trabalho, afinal, o mundo não esperava que deveria adaptar-se rapidamente as mudanças nos postos de trabalho impostas pela pandemia.

Se faz necessário distinguir os principais pontos entre essas duas formas de trabalho, e quais impactos humanos e econômicos podem trazer às empresas que optam em utilizá-las de acordo com sua necessidade. O trabalho híbrido basicamente, remete uma “contrapartida” aos métodos tradicionais de trabalho, assim propondo rotinas mais maleáveis a profissionais e alunos de determinada instituição de ensino.

Para Bacich e Moran definem o modelo híbrido da seguinte forma:

Híbrido significa misturado, mesclado, blended. A educação sempre foi misturada, híbrida, sempre combinou vários espaços, tempos, atividades, metodologias, públicos. Agora esse processo, com a mobilidade e a conectividade, é muito mais perceptível, amplo e profundo (Bacich; Moran, 2015, p. 1).

Enquanto o “teletrabalho” é um modo de trabalho bem alocado na sociedade por ter mais “tempo de vida”, onde os postos de trabalho são variáveis e totalmente fora do que seriam “postos de trabalho convencionais”. Este formato, delimita-se a empresas que podem oferecer todo o trabalho que realizam de forma digital/a distância, tendo essa como principal desvantagem para empresas que não podem estruturar dessa forma (Rosenfield; Alves, 2011).

O trabalho híbrido tende a fortalecer a gestão de pessoas, mesclando forma remota e presencial tornando essa a principal diferença para o “teletrabalho”, assim contribuindo no aspecto humano, psicológico, financeiro e trabalhista.

Transição para o trabalho remoto

As IES tiveram que se adaptar rapidamente à transição para o trabalho remoto durante uma pandemia. Isso mudou investimentos em tecnologia, treinamento de pessoal e mudanças significativas nas práticas de ensino e administração (MELLO, 2020).

A transição para o trabalho home-office e híbrido na Instituições de Ensino Superior (IES), tem sido um tema de grande relevância, especialmente nos últimos anos. A pandemia da COVID-19 acelerou de uma forma significativa essa mudança. Forçando as IES a adotarem novas formas de operação (MELLO, 2020).

Antes da pandemia, o trabalho remoto nas IES era relativamente limitado, principalmente as funções administrativas e de suporte ao aluno. A transição ocorreu devido à pressão externa além da necessidade de manter a continuidade das atividades

acadêmicas e administrativas durante o distanciamento social.

O home office foi a solução adotada para uma parcela da força de trabalho e representou desafios significativos, principalmente, para empresas que contavam com o controle presencial de frequência como pilar das relações trabalhistas. Esse debate foi apenas iniciado e ainda estamos aprendendo a lidar com todas as mudanças provocadas pela pandemia. Trabalhadores buscam a adaptação em tempo recorde a um teletrabalho que não teve espaço de ser corretamente estruturado e planejado (Brant; Mourão, 2020, p.75).

Os desafios dessa transição foram muitos. A infraestrutura de tecnologia e a segurança de dados envolve preocupações primordiais, à medida que as IES atualizam seus sistemas de TI, para permitir o acesso remoto de forma segura e eficiente. Além disso, tanto professores quanto estudantes tiveram que se adaptar às novas tecnologias e métodos de ensino online. A criação de espaços de trabalho adequados em casa e a qualidade do acesso à internet também gerou questões críticas, afetando diretamente a experiência de trabalho home-office (Brant; Mourão, 2020).

Diante dessas transformações e com as pessoas voltando ao trabalho, após a pandemia da COVID-19, muitas IES estão adotando uma abordagem híbrida que combina trabalho presencial e remoto. Essa modalidade de trabalho permite que os funcionários escolham a melhor opção com base em suas necessidades e funções, mantendo a colaboração presencial necessária para algumas atividades (Nascimento, 2020).

Em resumo, a transição para o trabalho home-office e híbrido nas IES é um processo complexo que trouxe desafios significativos, mas também benefícios notáveis. A capacidade de se adaptar a novas formas de trabalho é essencial para a resiliência e o sucesso contínuo das instituições de ensino superior, à medida que enfrentam os desafios do mundo moderno.

Benefícios do Trabalho Home-Office e Híbrido

Apesar dos desafios enfrentados, a transição para o trabalho híbrido e home-office nas Instituições de Ensino Superior (IES), trouxe consigo uma série de vantagens e benefícios que vão além da simples adaptação às situações da pandemia. À medida que as IES avançam e se adaptam às demandas do mundo moderno, a transição para esses novos modelos de trabalho emergiu como uma resposta pragmática a necessidade de continuidade operacional durante a pandemia da COVID-19, esses modelos de trabalho apresentaram benefícios que podem moldar o futuro do ensino superior.

Um dos maiores benefícios dos trabalhos home-office e híbrido é a flexibilidade, que se destaca e pode gerar maior produtividade e redução de custos, sem deixar de lado a qualidade.

A flexibilidade é um conceito que desempenha um papel significativo em diversas áreas da vida contemporânea, desde o ambiente de trabalho até as práticas educacionais e o estilo de vida. No contexto brasileiro, o tema flexibilidade tem sido amplamente discutido e explorado por acadêmicos e profissionais, e uma contribuição notável vem de André Fischer, professor da Universidade de São Paulo (USP), em seu trabalho "Flexibilidade e Mudanças no Trabalho: O Caso de São Paulo" (Fischer, 2006).

De acordo com Fischer (2006), a flexibilidade pode ser compreendida como a capacidade de adaptação a diferentes situações, ambientes e demandas. No contexto do trabalho, a flexibilidade se torna particularmente relevante, uma vez que organizações enfrentam mudanças constantes nas dinâmicas do mercado, na tecnologia e nas

REVISTA CIÊNCIA & CONTEMPORANEIDADE

Revista Eletrônica Multidisciplinar da Faculdade Edufor

expectativas dos funcionários. Fischer (2006), argumenta que flexibilidade no trabalho envolve a capacidade de se ajustar a novas habilidades e competências.

Outra visão da flexibilidade é dada por Froehlich e Taschetto (2019) definem o home office da seguinte forma:

O home office caracteriza-se como uma forma de trabalho flexível, decorrente das evoluções tecnológicas que aconteceram ao longo dos anos. Estas evoluções, como o desenvolvimento e o uso frequente da Internet, proporcionaram uma nova forma de desenvolver o trabalho, tanto para as organizações, quanto para os trabalhadores.

Além de tudo isso, a flexibilidade no trabalho não se limita apenas ao ambiente organizacional. A tendência crescente do home-office, amplamente discutida durante a pandemia da COVID-19, exemplifica como as práticas de trabalho estão evoluindo para se tornarem mais flexíveis e adaptáveis às necessidades dos funcionários e das organizações. Essa flexibilidade no trabalho tem potencial de melhorar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, reduzir o estresse e aumentar a produtividade (Fischer, 2006).

No entanto, vale ressaltar que a flexibilidade no trabalho não é conceito unicamente positivo. Ela também pode trazer desafios, como necessidade de estabelecer limites claros entre o trabalho e a vida pessoal, bem como garantir que os trabalhadores remotos se sintam conectados e envolvidos com sua equipe e suas organizações (Fischer, 2006).

A flexibilidade desempenha um papel crucial no cenário contemporâneo, não apenas no contexto de trabalho, mas também em diversas esferas da sociedade brasileira. Como pontua Fischer (2006), a capacidade de adaptação e a disposição para abraçar novas formas de trabalho e de vida são aspectos fundamentais da flexibilidade, que têm implicações profundas para indivíduos, organizações e a própria sociedade como um todo.

Outros benefícios desses modos de trabalho estão relacionados a qualidade de vida das pessoas, no caso das IES, os alunos e professores. O conceito de (QVT), qualidade de vida no trabalho, está preocupado com o bem-estar geral e a saúde dos trabalhadores no desempenho das suas tarefas. Envolve tanto os aspectos físicos, ambientais e psicológicos que um local de trabalho possa oferecer a um funcionário (Chiavenato, 2004).

Segundo Luna (2014), os principais aspectos que são positivos para os colaboradores, que realizam seus trabalhos em casa, é a redução do estresse causado pelo trânsito decorrente do deslocamento para o trabalho nas grandes cidades. Ainda segundo Luna (2014), a convivência com a família, flexibilidade nos horários de trabalho e maior liberdade profissional, resultam em uma maior qualidade de vida, já para as organizações, existem melhorias quanto à redução de custos com infraestrutura e redução do absenteísmo, que significa a falta de pontualidade e assiduidade no cumprimento de um dever ou obrigação.

Apesar da existência de desafios, que impactam na aplicação desse método de trabalho em algumas organizações, as empresas deveriam enxergar o home-office e o trabalho híbrido como uma maneira de levar qualidade de vida para as pessoas que trabalham em sua organização, uma vez que os trabalhadores realizarão suas atividades profissionais em casa, perto da sua família, o que se torna uma forma de motivação.

Redução de custos operacionais com a utilização do (EAD) nas IES

Os custos operacionais que também são conhecidos como despesas operacionais, são todos os gastos que organização incorre como parte de suas atividades comerciais

regulares e diárias. Esses custos estão relacionados à manutenção e gestão de negócios, porém não incluem despesas relacionadas à produção de bens ou serviços.

Para Booner (2003), além da flexibilidade o trabalho remoto e híbrido, reduz custos decorrentes do enxugamento da infraestrutura empresarial (o que responde aos imperativos da competitividade), contribui para enfrentamento das mazelas sociais. O auto destaca as reduções de custos com a estrutura da empresa como aluguéis, manutenção de salas, limpeza etc. Ele também ressalta a questão da competitividade, uma organização mais flexível pode se destacar entre as outras e atrair mais clientes, além de elevar a sua reputação que ele menciona como "mazelas sociais".

Quando falamos dos custos de operação das instituições de ensino superior (IES), podemos destacar os custos de manutenção de salas, acompanhamento de alunos e professores, além dos relacionados a limpeza e higiene.

Com a pandemia as IES, sofreram um grande impacto, por conta do distanciamento social onde pessoas tiveram a necessidade de se isolarem e por conta desse cenário as aulas foram suspensas. Uma das alternativas que as IES adotaram foi o uso de um sistema de ensino a distância (EAD), segundo Maia e Meirelles (2003), os elementos centrais do ensino EAD, consistem na separação física entre professor e aluno, na utilização de meios técnicos de comunicação de mão dupla, na qual o aluno pode se beneficiar. Já o ministério da educação (MEC), conceitua a EAD afirmando que que é uma forma de ensino que possibilita a autoaprendizagem, com a utilização de recursos didáticos, apresentados em diferentes suportes de informação e veiculados pelos vários meios de comunicação (Brasil, 2013).

Com o fim da pandemia da COVID-19, as IES continuaram a utilização do modelo EAD de ensino, onde parte das aulas são de forma online. Segundo a Portaria Nº 2.117 (2019), dispõe sobre a oferta de carga horária na modalidade de Ensino a Distância (EAD), em cursos de graduação presenciais ofertados por Instituições de Educação Superior (IES), pertencentes ao Sistema Federal de Ensino.

A lei também define um percentual de atividades de ensino a distância:

Art. 2º As IES poderão introduzir a oferta de carga horária na modalidade de EaD na organização pedagógica e curricular de seus cursos de graduação presenciais, até o limite de 40% da carga horária total do curso.

Além de reduzir custos a utilização do ensino a distância (EAD), é regido por lei estabelecida em 06 de dezembro de 2019. Apesar de ser uma forma flexível de ensino e ter várias outras vantagens o EAD tem suas dificuldades em relação ao comprometimento dos alunos. Segundo Valente (2015), no Ensino Híbrido a responsabilidade da aprendizagem passa a ser do estudante, e ele deve assumir uma postura mais participativa, desenvolvendo projetos, resolvendo problemas, criando oportunidades para a construção do seu próprio conhecimento. Assim o professor tem uma função de mediador daquele estudante que busca aprender.

MATERIAL E MÉTODOS

Na metodologia, a pesquisa do presente artigo corresponde a três etapas principais: a primeira compreende um levantamento bibliográfico sobre o tema, a segunda uma pesquisa de campo, nos aspectos qualitativos e quantitativos e a terceira uma análise dos dados coletados. Esses métodos são de grande importância a serem relacionados, uma vez que:

As fases da pesquisa de campo requerem, em primeiro lugar, a realização de uma pesquisa bibliográfica sobre o tema em questão. Ela servirá como primeiro passo, para se saber em que estado se encontra atualmente o problema, que trabalhos já foram realizados a respeito e quais são as opiniões reinantes sobre o assunto (Marconi; Lakatos, 2003, p.188).

Como o autor destaca antes de começar uma pesquisa de campo, em primeiro lugar é de suma importância realizar um levantamento bibliográfico sobre o tema, para entender em que estado se encontra o problema de pesquisa e que outros trabalhos científicos já realizados trazem de opiniões sobre o tema. A pesquisa de campo pode ser entendida como uma pesquisa que é realizada a partir de informações que são obtidas “em campo”, onde os fenômenos ocorrem em situação natural (Rodrigues, 2011).

A pesquisa de campo do presente trabalho foi realizada em uma Instituição de Ensino Superior, localizada na cidade maranhense de São Luís, com o foco no levantamento de dados quantitativos e qualitativos, com a finalidade de obter informações, por meio de um questionário feito de forma online com alunos e professores sobre o trabalho Home-office e híbrido.

Em relação ao levantamento qualitativo que corresponde a:

Onde não emprega procedimentos estatísticos na abordagem da pesquisa. É utilizada para investigar um determinado problema de pesquisa, cujos procedimentos estatísticos não podem alcançar devido à complexidade do problema como: opiniões, comportamentos, atitudes dos indivíduos ou grupo (Rodrigues, 2011, p. 56).

Foi feita uma única questão dentro do formulário, onde o participante da pesquisa deixou o seu ponto de vista sobre a seguinte questão: Na sua opinião, cite algumas vantagens e desvantagens do trabalho híbrido/remoto após a pandemia do COVID-19.

O que diz a respeito sobre a parte do levantamento quantitativo, foram elaboradas quatro questões objetivas onde o participante da pesquisa tinha que escolher entre duas alternativas, sim ou não. O método quantitativo corresponde a:

A pesquisa quantitativa é um método de pesquisa social que utiliza a quantificação nas modalidades de coleta de informações e no seu tratamento, mediante técnicas estatísticas, tais como: percentual, média, desvio-padrão, coeficiente de correlação, análise de regressão, entre outros (Michel, 2005).

O objetivo central da pesquisa de campo deste trabalho é fazer uma análise dos pontos de vista, tanto dos profissionais que atuam de forma remota e híbrida na instituição, como os estudantes que usam esses meios para estudar. Olhando tanto da perspectiva do trabalhador, como exemplo o professor, como do receptor que é o estudante.

Com a pesquisa realizada e os dados coletados a partir do questionário online e das

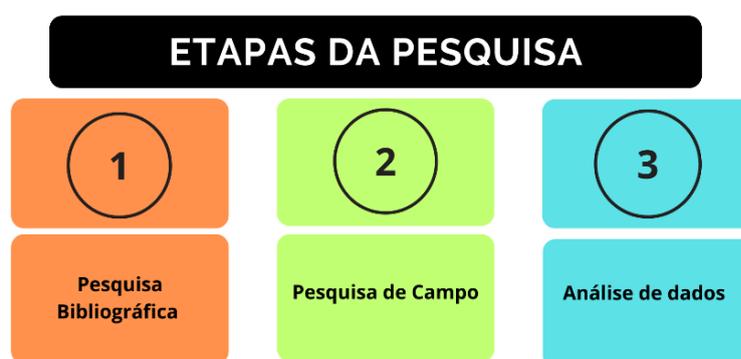
REVISTA CIÊNCIA & CONTEMPORANEIDADE

Revista Eletrônica Multidisciplinar da Faculdade Edufor

pesquisas bibliográficas referentes ao tema, podemos chegar aos resultados.

A figura 1 mostra de forma didática as três etapas da metodologia usada no presente artigo, sendo a primeira etapa constituída por pesquisa bibliográfica para o levantamento do referencial teórico e fundamentação. A segunda etapa foi constituída pela pesquisa no campo, mediante autorização prévia do diretor da instituição de ensino superior e explicação ética sobre os aspectos legais da pesquisa científica, bem como explicação das etapas para a coleta de dados. E na terceira e última etapa foi realização da compilação e análise dos dados obtidos através da estatística simples tabulada por meio de questionários online com perguntas abertas e fechadas e aplicadas através da plataforma Google Formulários.

Figura 1. Artigos científicos utilizados para a construção do corpus do estudo.



Fonte: Elaborado pelos pesquisadores, 2023.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

O quadro 1 mostra de forma esquematizada as questões que fazem parte do questionário online, nos aspectos quantitativos e qualitativos que foram usados como forma de pesquisa de campo, com alunos e professores de uma (IES), Instituição de Ensino Superior, localizada em São Luís, capital do estado do Maranhão.

Quadro 1. Quadro esquematizado com detalhe das questões online.

Questões quantitativas	Objetivo da questão
1.Você acha que o trabalho híbrido/remoto é melhor que o trabalho de forma convencional?	De forma objetiva responder se depois da adoção do trabalho/estudo home-office e híbrido, se tornou uma forma melhor de estudar e trabalhar em relação ao modelo 100% presencial.
2.Você sente que sua produtividade no trabalho/estudos, aumentou com a adoção da maneira híbrida/remota?	Analisar se os alunos/ professores se sentem mais produtivos depois da aparição desse meio de trabalho/estudos.
3.Em relação a colaboração e trabalho em equipe, você acha que sua habilidade na área diminuiu após a adoção do trabalho híbrido/remoto?	Saber se após o distanciamento por conta da pandemia os alunos/professores sentem que diminuíram as suas habilidades de trabalhar/estudar em equipe.
4.Você é a favor da continuidade do trabalho híbrido/remoto após o período de combate e a pandemia do COVID-19?	Levantar a hipótese de remoção do trabalho/estudos home-office e híbrido nas IES.

Questão qualitativas	Objetivo da questão
Na sua opinião, cite algumas vantagens e desvantagem do trabalho híbrido/remoto em relação ao trabalho convencional/presencial?	Analisar os pontos de vista e opiniões dos alunos/professores, sobre as possíveis vantagens e desvantagens desse modo de trabalho/estudo nas IES.

Fonte: Elaborado pelos pesquisadores, 2023.

Apresentação e análise dos resultados obtidos

Este tópico tem como objetivo apresentar os resultados que foram obtidos a partir do questionário realizado de forma online e analisar os dados coletados, com a finalidade de conhecer a percepção, benefícios e os desafios que profissionais e alunos que tem relação com o trabalho home-office e híbrido.

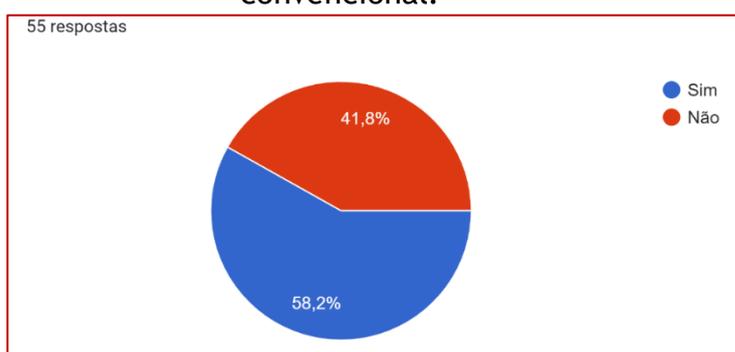
Com base na pesquisa bibliográfica, foi elaborado um questionário, as perguntas foram divididas em 4 (quatro), quantitativas e 1 (uma), qualitativa.

Na primeira parte do questionário, aprestam-se os dados referentes ao perfil do participante. Antes da primeira pergunta quantitativa temos um formulário, onde os respondentes informam se são profissionais ou alunos da instituição.

Participaram do questionário 55 pessoas, entre alunos e profissionais. Onde 19 dos participantes são profissionais e 36 são estudantes. Percebe-se que (34,54%), dos participantes são profissionais que atuam ou já atuaram de maneira híbrida ou remota. Já os (65,46%), dos participantes são estudantes que estudam de maneira híbrida ou remota.

A pergunta 1 questiona qual seria o melhor meio de trabalho entre o remoto, fora das instalações da organização, ou o híbrido que combinada a forma remota com a presencial.

Figura 2. Você acha que o trabalho híbrido/remoto é melhor que o trabalho de forma convencional?



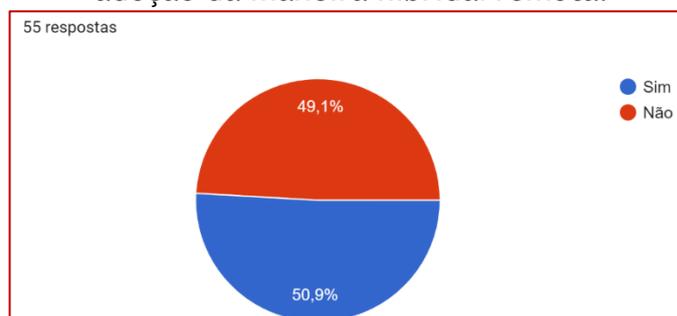
Fonte: Elaborado pelos pesquisadores, 2023.

Como demonstra o gráfico, com (41,8%), das respostas foram que o trabalho nessas modalidades não é o melhor modelo. Os (58,2%), votaram que essas modalidades são melhores que a forma presencial de trabalho/estudos.

Esses modelos se mostram em vantagem em relação a forma tradicional presencial. Segundo Sobratt (2020), são meios de trabalho que podem ser feitos de casa, com a utilização de tecnologias usando a internet que permitem receber e transmitir informações relacionadas a atividade laboral.

A pergunta 2 questiona se a produtividade dos participantes se mostrava maior com a adoção desses modelos de trabalho/estudo.

Figura 3. Você sente que sua produtividade no trabalho/estudos, aumentou com a adoção da maneira híbrida/remota?

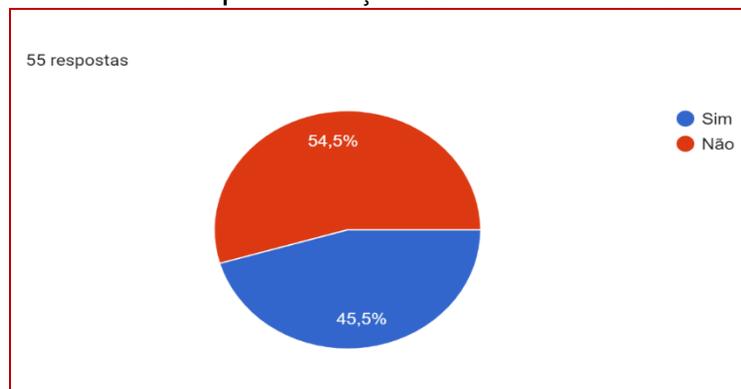


Fonte: Elaborado pelos pesquisadores, 2023.

Como mostra o gráfico 2, com (50,9%), das respostas sim, pouco mais da metade dos participantes sente que sua produtividade aumentou após o uso dos modelos remoto e híbrido. O restante dos participantes (49,1%), não acham que sua produtividade aumentou depois da adoção. De acordo com Sobratt (2020), a produtividade pode ser considerada mais um benefício de se trabalhar em casa, pois muitos se sentem mais focados e produtivos em suas residências sem a tensão que geralmente encontram no ambiente de trabalho.

A pergunta 3 busca saber se a colaboração e habilidade de trabalho em equipe dos participantes teve uma diminuição após a adoção desses modelos de trabalho/estudo.

Figura 4. Em relação a colaboração e trabalho em equipe, você acha que sua habilidade na área diminuiu após a adoção do trabalho híbrido/remoto?

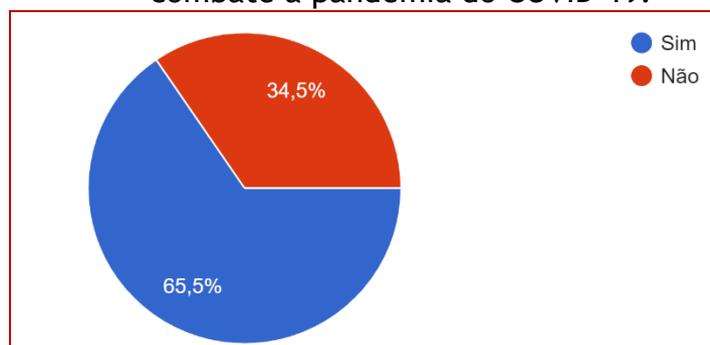


Fonte: Elaborado pelos pesquisadores, 2023.

Como demonstra o gráfico (54,5%), dos participantes votaram que não ouviu uma diminuição da sua habilidade de realizar trabalhos em grupo. Já (45,5%), dos participantes votaram que sim, a sua habilidade diminuiu em decorrência a prática desses modelos de trabalho/estudo. Um fator que acaba afetando o estudante ou profissional em relação ao trabalho de equipe é a comunicação que é fundamental.

Sobratt (2020), coloca a comunicação como uma forma de melhoria no clima organizacional relacionado ao vínculo dos colaboradores com a empresa. Segundo a Revista Gestão & Conexões (2020), a comunicação é considerada um desafio aos colaboradores pela falta de contato com os demais, o que torna o relacionamento entre os colaboradores mais difícil e frio. A pergunta 4 busca saber se após a pandemia da COVID-19, os participantes aprovam a continuidade desses modelos de trabalho/estudos.

Figura 5. Você é a favor da continuidade do trabalho híbrido/remoto após o período de combate à pandemia do COVID-19?



Fonte: Elaborado pelos pesquisadores, 2023.

Como apresentado no gráfico 5 (65,5%), dos participantes votaram sim para a continuidade desses modelos, enquanto (34,5%), votaram que não aprovam essa permanência.

Podemos analisar a pesquisa realizada na pandemia da COVID-19 pelo IBGE que estimou que cerca de 8,6 milhões brasileiros estavam trabalhando remotamente, isso representa aproximadamente 12,4% da população ocupada no país (Senado, 2020).

Essa solução na pandemia que era temporária acabou se tornando permanente dentro de algumas empresas. Um estudo realizado pela Fundação Instituto de Administração (FIA) em abril de 2020 coletou dados de 139 pequenas, médias e grandes empresas no Brasil, revelou que esses modelos de trabalho foram adotados por 46% das empresas durante a pandemia e que continuam sendo usados nos dias atuais (Mello, 2020).

A questão 5 é uma questão qualitativa, onde os participantes deixaram suas opiniões e pontos de vista sobre as vantagens e desvantagens que apresentam os modelos híbrido e remoto de trabalho/estudos. Assim, foram questionados sobre as vantagens e desvantagens do trabalho/estudo híbrido/remoto em relação ao trabalho convencional/presencial.

Métodos qualitativos fornecem dados muito significativos e densos, mas, também, muito difíceis de se analisarem. Na análise das respostas dos participantes podemos notar que cada um tem suas opiniões formadas a respeito do tema.

Nas respostas dos alunos participantes do questionário em relação as vantagens desses modelos híbridos e remotos podemos citar trechos como:

[...] “Maior flexibilidade e mais concentração. Melhor aproveitamento do tempo”.

[...] “Horários flexíveis, e conforto”.

[...] “Redução de deslocamento, o que economiza tempo e reduz o estresse”.

As opiniões são diferentes, cada participante tem seu ponto de vista, mas, podemos observar que todas as respostas têm uma relação com a flexibilidade que esses meios de estudo proporcionam.

Em relação as desvantagens a maioria das respostas têm uma grande relação com o interesse individual dos alunos e com o foco na realização das atividades. A flexibilidade de horário é uma grande vantagem, porém os alunos sentem que isso acaba fazendo com que acabem procrastinando e deixando para a última hora a realização das atividades educacionais. Como pontua Valente (2015), no Ensino Híbrido a responsabilidade da aprendizagem passa a ser do estudante, e ele deve assumir uma postura mais

REVISTA CIÊNCIA & CONTEMPORANEIDADE

Revista Eletrônica Multidisciplinar da Faculdade Edufor

participativa, desenvolvendo projetos, resolvendo problemas, criando oportunidades para a construção do seu próprio conhecimento.

Na visão dos profissionais as respostas também apresentam relações, cada um deixou a sua opinião em relação as vantagens e desvantagens do trabalho híbrido e remoto, abaixo alguns trechos das respostas:

[...] “Vantagem: Redução de custos, aumento da produtividade e otimização do tempo”.

[...] “Vantagens: pode ser feito no conforto da sua casa, de forma mais calma e tranquila”.

[...] “Vantagem: maior praticidade e conforto”.

Podemos observar que tanto na visão dos estudantes como dos profissionais esses modelos se mostram flexíveis e essa é a maior vantagem citada nas respostas do questionário. Indo de acordo com o que Fischer (2006), onde ele destaca a flexibilidade como uma das maiores vantagens desses meios.

Segundo Froehlich e Taschetto (2019), O home office caracteriza-se como uma forma de trabalho flexível, decorrente das evoluções tecnológicas que aconteceram ao longo dos anos. Estas evoluções, como o desenvolvimento e o uso frequente da Internet, proporcionaram uma nova forma de desenvolver o trabalho, tanto para as organizações, quanto para os trabalhadores.

Sobratt (2020) afirma: que os profissionais se sentem motivados em função da melhoria da qualidade de vida e da maior disponibilidade de tempo para outras atividades, como convívio familiar, lazer, atividades físicas e estudos.

Em relação as desvantagens os profissionais citaram em suas respostas na maioria das vezes uma desorganização nos horários de trabalho, por se tratar de formas de trabalho onde os profissionais fazem os próprios horários isso acaba fazendo com que o profissional não otimize o seu tempo e acabem atrasando o trabalho.

Podemos analisar que tanto a pesquisa quantitativa como a qualitativa, ambas tiveram uma visão positiva em relação ao meio remoto e os modelos híbridos. As respostas dos participantes do questionário têm grande semelhança pois, apontam de forma positiva o uso desses meios, mas, apresentam seus pontos fracos e precisam de melhorias e aperfeiçoamentos.

A pesquisa de campo realizada na Instituição de Ensino Superior (IES), revelou percepções importantes sobre a implementação do trabalho home-office e modelos híbridos. Os resultados obtidos destacam a relevância crescente dessas modalidades de trabalho, proporcionando benefícios tanto para os colaboradores quanto para as instituições

CONCLUSÃO

O trabalho home-office e híbrido nas Instituições de Ensino Superior não apenas se mostrou viável, mas também oferece oportunidades significativas para melhorar os modelos de negócio e potencializar o faturamento. A flexibilidade, a eficiência operacional e a expansão da oferta educacional são algumas das vantagens que podem ser exploradas pelas IES. No entanto, é importante lembrar que a implementação bem-sucedida desses modelos requer investimentos em tecnologia, treinamento e adaptação cultural. Aqueles que abraçam essas mudanças com visão estratégica podem colher os benefícios a longo prazo.

REVISTA CIÊNCIA & CONTEMPORANEIDADE

Revista Eletrônica Multidisciplinar da Faculdade Edufor

A respeito ao trabalho home-office, observou-se uma adaptação positiva por parte dos profissionais da IES, trazendo à tona um aumento na flexibilidade e na autonomia, contribuindo para a melhoria do equilíbrio entre vida e trabalho. No entanto, é importante ressaltar os desafios identificados durante a pesquisa. A necessidade de organização e planejamento por parte principalmente dos estudantes, surgiram como pontos críticos a serem envolvidos. Além disso, a adaptação às novas tecnologias digitais e a criação de estratégias para a promoção do engajamento e interação são aspectos que devem ter uma atenção contínua.

Quanto aos modelos híbridos, a combinação de atividades presenciais e remotas se apresenta como uma forma promissora. Essa flexibilidade promove um ambiente de trabalho mais dinâmico e adaptável. Em momentos presenciais a interação olho no olho ainda tem um maior valor, especialmente para atividade que exigem das pessoas uma maior colaboração e criatividade.

Ao considerar os benefícios e os desafios associados a essas modalidades, as IES podem desenvolver estratégias mais eficazes para melhorar a produtividade, promover o bem-estar dos colaboradores e alunos e continuar oferecendo um ambiente acadêmico de qualidade, além de acrescentar valor a organização.

Conclui-se que esses meios realmente agregaram valor as IES, e podem ser aperfeiçoados para um melhor aproveitamento deles. Uma abordagem completa, considerando a tecnologia, comunicação, bem-estar, treinamento, colaboração, avaliação e segurança, é essencial para aprimorar e tornar eficaz esses modelos flexíveis e dinâmicos.

REFERÊNCIAS

- ALVES, G. **Trabalho e subjetividade: o “espírito do toyotismo” na era do capitalismo manipulatório.** São Paulo: Boitempo, 2011.
- BACICH, L.; MORAN, J. **Aprender e ensinar com foco na educação híbrida.** Revista Pátio, nº 25, junho, 2015, p. 45-47.
- BOONEN, E & G **Economia e Gestão, Belo Horizonte, v. 2 e 3, n. 4 e 5, p. 106-127, dez. 2002/jul. 2003.**
- BRASIL. **Orientação para implantação e prática do Teletrabalho e Home Office.** São Paulo, 2020. P 20.
- BRANT, Raquel; MOURÃO, Helena Cardoso. **Desafios do teletrabalho na Pandemia covid-19: Quando o home vira office.** Caderno de Administração, v. 28, n. Edição E, p. 71- 75, 2020.
- BRASIL. **Decreto N.º 2.494 Decreto N.º 2.494 Decreto N.º 2.494, de 10 de fevereiro de 1998.** Regulamenta o Art. 80 da LDB (Lei n.º 9.394/96).
- CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- FISCHER, André Luiz. **Flexibilidade e mudanças no trabalho: o caso de São Paulo.** São Paulo em Perspectiva, v. 2, pág. 109-121, 2006.

REVISTA CIÊNCIA & CONTEMPORANEIDADE

Revista Eletrônica Multidisciplinar da Faculdade Edufor

FROEHLICH, Cristiane; TASCHETTO, Maira. **Teletrabalho sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos do Vale do Sinos e Paranhana no Rio Grande do Sul.** Vale do Sinos e Paranhana: Recape - Revista de Carreiras e Pessoas, 2019.

GRZEGORCZYK M., MARINIELLO M., NURSKI L., SCHRAEPEN T. (2021). **Blending the physical and virtual: a hybrid model for the future work.** In Policy Contribution. Issue nº14/21.

HAUBRICH, Deise Bitencourt; FROEHLICH, Cristiane. **Benefícios e desafios do home office em empresas de tecnologia da informação.** Revista Gestão & Conexões, v. 9, n. 1, p. 167-184, 2020.

IBGE. O IBGE apoiando o combate à COVID-19. 2020. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>.

LUNA, R. A. **Home Office um novo modelo de negócio e uma alternativa para os centros urbanos.** Revista Pensar Gestão e Administração, v. 3, n. 1, p. 1-12, julho de 2014.

MAIA, Marta de; MEIRELLES, Fernando de Souza. **Educação a Distância e o Ensino Superior no Brasil.** Revista Brasileira de Aprendizagem Superior no Brasil em Aberta e a Distância, São Paulo, dez., 2003, pp.1-19.

MARCONI, M. D.; LAKATOS, E. V. **Fundamentos de metodologia científica.** 5. ed. São Paulo, Atlas, 2003.

MELLO, Daniel. **Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia.** 2020.

MELLO, Daniel. **Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia.** 2020.

NASCIMENTO, Ana Paula Pereira Maiato; TORRES, Luiz Gustavo Ramos; NERY, Suzana Maia. **HOME OFFICE: PRÁTICA DE TRABALHO PROMOVIDA PELA PANDEMIA DO COVID-19.**

Portaria MEC nº 2.117, de 06 de dezembro de 2019 - ABMES.

RAMOS EL. **A Qualidade de Vida no Trabalho: dimensões e repercussões na saúde do trabalhador de enfermagem de terapia intensiva [dissertação].** Rio de Janeiro (RJ): Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Faculdade de Enfermagem; 2009. **Revista Gestão & Conexões**, Vitória, ES, Brasil. e-ISSN: 2317-5087. DOI 10.47456 - Classificação Qualis 2017-2020.

RODRIGUES, Auro de Jesus, **Metodologia científica.** Aracaju: Unit, 2011.

SOBRATT. Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades. **Orientação para a implantação e prática do teletrabalho e home office.** Disponível em:

<https://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2020/12/Cartilha-Teletrabalho.pdf>. Acesso em 20 de nov. 2023.

REVISTA CIÊNCIA & CONTEMPORANEIDADE

Revista Eletrônica Multidisciplinar da Faculdade Edufor

VALENTE, José Armando. Prefácio. In: BACICH, Lilian; TANZI NETO, Adolfo; TREVISANI, Fernando de Mello (orgs.). **Ensino híbrido: personalização e tecnologia na educação**. Porto Alegre: Penso, 2015, p. 13-17.

Autor correspondente:

Raquel Costa da Silva

E-mail: raquel.silva@edufor.edu.br.

Conflitos de interesse:

Não há.