



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE - POSGRAP
Exame de Proficiência em Língua Estrangeira - EPLE
Idioma: Língua Inglesa – PROVA 1

Why workers might eventually reject hybrid work

By Bryan Lufkin

21st September 2021

Hybrid has been heralded as the future of work. Research shows the majority of employees want their organisation to offer a mix of remote work and in-office time, and many see the hybrid workweek model as a path to better work-life balance.

Right now, companies around the world are experimenting with different types of hybrid set-ups, to see what suits their organisation best. Some companies remain on the fence, and when the possible downsides of hybrid work are discussed, most people generally assume pushback will come from the companies which decide it doesn't suit their needs.

But there could be reason to believe employees may actually be the ones who fall out of love with hybrid, despite its widely touted advantages.

Employees who often work from home could perceive a negative impact on their career, linked to a lack of interaction with colleagues and managers. Those who want to climb the ladder could feel compelled to spend more time in the office, so they're visible to the powers that be. Some people, meanwhile, could experience difficulties switching seamlessly between home and office work environments. [...]

Why hybrid's appeal may fade

First, the daily reality of juggling two workspaces could prove frustrating for workers.

“For the employees themselves, it is almost impossible to set up two workspaces that are well-equipped for all the different work tasks they need to do – books or other information sources are always in the wrong place, or they don't have a photocopier or fax at home,” says Anita Woolley, associate professor of organizational behaviour and theory at Carnegie Mellon University in Pennsylvania, US.

“So, no matter where they are working, they are almost always someplace trying to do something without some necessary tools.” Even if employees are able to choose their working location every day, Woolley says “it is nearly impossible to schedule tasks such that you are in the best place to complete them”.

Of course, some people may believe that these are inconveniences worth putting up with. But others – particularly younger workers with poor home-working set-ups – may well feel that the office is a better place for them to be productive. And some workers may feel like they genuinely collaborate more, get more done and come up with better ideas when they're able to communicate freely in person with their colleagues, especially when they're just a swivel of an office chair away. So, even if an employer offers remote-work days, some people may come in, anyway – or at least more than the minimum days mandated by management. [...]

Additionally, even if workers are highly productive at home, they risk no-one noticing that output. Without regular, sustained input from managers, employees who spend more time working remotely could begin to feel that they might become undervalued, even dismissed, if they continue spending less time in the office.

“[As a manager], I begin to say to myself: ‘Remind me, who’s Bryan? Can we not replace Bryan with cheaper labour someplace?’” says Anat Lechner, clinical associate professor of management at New York University.

Even if more staff are working from home more frequently than they did before the pandemic, the possibility of feeling marginalised, invisible and expendable is real – and some workers will take steps to avoid that. “People who are afraid of being totally forgotten will want to go into the office,” adds Lechner.

The power of facetime

Along with logistics, getting face-to-face with colleagues plays a major part in where people want to work.

Employees will likely feel compelled to go into the office to connect with their colleagues; making those social connections that facilitate workplace communication among teams, and make the work experience more enjoyable. Research shows people who feel more connected to their colleagues report a better overall experience at work, and that feeling lonely or disconnected from others has a correspondingly negative effect.

But employees will also have another crucial reason to get facetime in the office: climbing the career ladder. Studies have long shown the effect of ‘proximity bias’, which means that workers who spend more time with managers are more likely to rise through the ranks. While it leads to problems like presenteeism and burnout, experts believe that some workers will think that showing up to the office is a sacrifice worth making, if they want to get ahead. [...]

In the immediate, experts suggest employers need to keep a pulse on how workers are feeling about the hybrid-work model – and make sure they’re actually building new workplaces that support it. This means thinking extremely carefully about logistics, including proper scheduling, good project management tools, effective communication and more. Otherwise, some workers may find the new normal more frustrating than flexible.

Texto adaptado de: <https://www.bbc.com/worklife/article/20210920-why-workers-might-eventually-reject-hybrid-work>. Acesso em: 22 set. 2021.

QUESTÃO 1: Segundo o texto, sobre a relação dos empregados com o trabalho presencial, remoto e híbrido, é correto afirmar:

- A) Os empregados atualmente se apaixonam pelo trabalho híbrido.
- B) O número de acidentes por quedas de escada diminuiu com o trabalho remoto.
- C) Empregados mais ambiciosos preferem o trabalho presencial.
- D) Algumas pessoas vão sentir dificuldades de migrar do trabalho em casa para o escritório.

QUESTÃO 2: Administrar dois espaços de trabalho pode ser frustrante, de acordo com o texto. Assinale a alternativa abaixo que contém uma das razões elencadas.

- A) Trabalhadores mais jovens não têm uma copiadora ou fax em casa.

- B) Alguns trabalhadores acabarão sendo inconvenientes com outros ao irem ao trabalho presencial.
- C) Os profissionais mais velhos se sentem mais produtivos no escritório.
- D) É muito difícil programar atividades de forma que o empregado esteja no melhor lugar para realizá-las.

QUESTÃO 3: Entre alguns dos problemas que os empregados têm ao pensar no trabalho remoto, podemos citar:

- A) Os trabalhadores altamente produtivos em casa arriscam o seu output, ou seja, a sua produção.
- B) Os trabalhadores altamente produtivos em casa acabam se tornando desvalorizados por seus empregadores.
- C) Os empregadores acabam marginalizando os empregados que vão para o escritório todos os dias.
- D) O medo de serem esquecidos e invisibilizados, o que faz com que muitos trabalhadores queiram voltar ao escritório.

QUESTÃO 4: Em relação ao poder das interações no escritório, é correto afirmar que:

- A) Passar mais tempo com os superiores pode ter impacto positivo para os empregados mais ambiciosos por ascensão na empresa.
- B) Foi provado que a conexão estabelecida entre colegas melhora a experiência no trabalho, apesar de não ser agradável.
- C) Com o uso do Facetime, os empregados conseguiram estabelecer maiores momentos de conexão com seus colegas de trabalho.
- D) Apesar da flexibilidade ser uma opção, é importante que o empregador mantenha o pulso para que todos possam usar o Facetime.

QUESTÃO 5: Sobre o trabalho híbrido, de acordo com o primeiro parágrafo do texto, é correto afirmar que:

- A) A maioria dos trabalhadores rejeita essa modalidade, pois entende que nada substituirá o trabalho presencial.
- B) A maior parte dos empregadores quer adotar a modalidade de trabalho híbrido, mas não encontram apoio dos empregados.
- C) Empregados e empregadores concordam que o trabalho híbrido pode prejudicar o nível de produtividade.
- D) A maioria dos trabalhadores, de acordo com pesquisa, gostaria de cumprir rotina de trabalho híbrida.

QUESTÃO 6: O texto apresenta alguns pontos que podem contribuir para que o interesse pelo trabalho híbrido diminua, por parte dos trabalhadores. São eles:

- I) O salário é menor na modalidade híbrida de trabalho.
- II) As despesas com conta de energia aumentaram.
- III) Dificuldade de lidar com a logística de dois ambientes.
- IV) Medo de se tornar invisível e descartável.

- A) As alternativas III e IV estão corretas.
- B) As alternativas I e III estão corretas.
- C) Somente a alternativa IV está correta.
- D) Somente a alternativa II está correta.

QUESTÃO 7: Sobre algumas opiniões a respeito do trabalho presencial em escritórios, considerando-se a expressão “... when they’re just a swivel of an office chair away...”, é correto afirmar que:

- A) Muitos trabalhadores não possuem condições adequadas para trabalhar de suas casas e preferem trabalhar em escritórios, pois há cadeiras ergonômicas giratórias.
- B) Jovens trabalhadores demonstram preferência pelo trabalho remoto, pois acreditam que a proximidade com os outros funcionários pode provocar conflitos.
- C) Há quem se sinta improdutivo, principalmente quando as pessoas estão a apenas um passo das cadeiras dos outros funcionários.
- D) Para alguns, a comunicação é facilitada especialmente porque, em muitos escritórios, os trabalhadores estão a apenas um giro da cadeira do seu colega.

QUESTÃO 8: A respeito da interação face a face:

- I) As pessoas que trabalham em contato direto com colegas, em interações presenciais, afirmam terem melhores experiências e rendimento no ambiente de trabalho.
- II) Há pessoas que acreditam que o contato direto, face a face, pode ser negativo, pois há maiores chances de haver conflitos, o que pode ser evitado na modalidade remota.
- III) Para alguns que almejam subir na carreira, é importante a interação presencial no ambiente de trabalho, com seus chefes, por conta da visibilidade de seus esforços.
- IV) De acordo com peritos no assunto, empregadores devem ficar atentos para elementos como: comunicação efetiva, logística, bons instrumentos de gestão de projetos etc.

- A) Somente a alternativa IV está correta.
- B) Somente as alternativas I e II estão corretas.
- C) Alternativas I, III e IV estão corretas.
- D) Alternativas II, III e IV estão corretas.

QUESTÃO 9: De acordo com o texto, quais são alguns dos aspectos logísticos necessários à construção do modelo híbrido de trabalho?

- A) Programação orçamentária, boa ferramenta de gestão e comunicação efetiva.
- B) Programação adequada, bom instrumento de gestão de projeto e comunicação eficaz.
- C) Programação própria, um bom gerente de projetos e comunicação eficiente.
- D) Programação propositiva, uma boa ferramenta para gerir projetos e comunicação apropriada.

QUESTÃO 10: De acordo com o texto, é correto afirmar que:

- I. Pessoas que se sentem mais conectadas aos colegas relatam experimentar mais efeitos negativos, correspondentes à solidão e desconexão do outro.
- II. É importante que os empregadores saibam como seus funcionários estão se sentindo em relação ao modelo híbrido, certificando-se que estão realmente construindo um ambiente de trabalho sustentável.
- III. Estudos mostram que empregados que passam mais tempo com gerentes têm maior probabilidade de subir hierarquicamente na carreira.

- A) As alternativas I e II estão corretas.

- B) As alternativas I e III estão corretas.
- C) As alternativas II e III estão corretas.
- D) Apenas a alternativa II está correta.