



O HOME OFFICE NO CONTEXTO DA PANDEMIA DO CORONAVIRUS: UM ESTUDO SOBRE A PERCEPÇÃO DOS MEMBROS DA AMPLA CONSULTORIA JUNIOR

GONÇALVES, *Fabício de Souza*
Centro Universitário Academia – UniAcademia
ALVES, *Sebastião Luiz*
Centro Universitário Academia – UniAcademia

Linha de Pesquisa: Administração de Recursos Humanos

RESUMO

Fundada em 2015, a Ampla Consultoria Junior presta consultoria empresarial na área de gestão. Esta pesquisa objetiva identificar a percepção dos membros da organização sobre o *home office* no contexto da pandemia do coronavírus. Trata-se de uma pesquisa de campo, em que foi realizada a aplicação de questionários destinados aos membros da organização como instrumento de coleta de dados. Os resultados principais apontam que a transição para o regime de trabalho remoto se deu de forma satisfatória para a empresa. Os principais aspectos positivos identificados pelos membros foram flexibilidade, segurança, comodidade e redução de custos com locomoção. Os principais desafios identificados foram comunicação insuficiente, ausência de relações sociais, dificuldade para diferenciar períodos de trabalho e períodos de tempo livre.

Palavras-chave: Medidas Restritivas de Segurança. Empresa Junior. Pandemia Covid-19. Teletrabalho.

1 INTRODUÇÃO

Para manter as atividades diante da pandemia do coronavírus, diversas empresas alteraram sua estrutura organizacional e passaram a exercer suas atividades de forma remota, em *home office*. Essa modalidade caracteriza-se como uma forma de trabalho flexível, decorrente das evoluções tecnológicas que aconteceram ao longo dos anos. As 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 (TASCETTO & FROELICH, 2019).

Sabe-se que o objetivo de uma empresa júnior é proporcionar ao estudante

aplicação prática de conhecimentos teóricos e complementar sua formação profissional, inserindo-o em um ambiente que possui uma estrutura semelhante à de uma empresa convencional. Sendo assim, a presente pesquisa tem o objetivo de identificar a percepção dos membros da Ampla Consultoria Junior sobre a adoção do home office no contexto da pandemia do coronavírus

A justificativa para a realização da pesquisa está na emergência dessa modalidade de trabalho mediante a crise sanitária que atingiu milhões de trabalhadores no país e no mundo. Se antes da pandemia o *home office* já era visto como uma tendência, agora, essa modalidade ganhou um espaço ainda maior no país e no mundo.

A pesquisa contou com o total de 13 participantes, sendo todos membros efetivados da organização. A coleta das informações se deu a partir da divulgação de um questionário *online*, elaborado através da plataforma Google Forms, compartilhado entre os dias 23 e 26 de Outubro de 2021. Trata-se de uma pesquisa participativa, já que o pesquisador encontra-se envolvido na situação investigada.

O artigo conta com cinco divisões; seguidamente a esta introdução é apresentado um contexto geral sobre a pandemia e o impacto causado no teletrabalho, e logo após é apresentado um panorama sobre o movimento empresa júnior. Posteriormente, é feita uma explanação sobre os parâmetros metodológicos utilizados na pesquisa. Em seguida é exposta uma análise dos dados levantados na pesquisa de campo, e por fim, são feitas as considerações finais.

2 A PANDEMIA DO CORONAVIRUS E O IMPACTO NO TELETRABALHO

A disseminação global do coronavírus levou a Organização Mundial de Saúde (OMS) a declarar situação de pandemia em 11 de março de 2020, bem como a incentivar os países à adoção de diversas medidas para conter a propagação do vírus, entre elas, o isolamento social. Desde então, tem-se buscado novas alternativas para o novo mundo que surgiu, inclusive no campo profissional. Segundo o IBGE (2020), em maio de 2020 eram 8.7 milhões de trabalhadores exercendo suas atividades de maneira remota.

A palavra *telecommuting*, que originou a palavra teletrabalho, foi criada pelo cientista norte-americano Jack Nilles em 1976. Segundo Nilles (1997, p.14, *apud* (SAKUDA, 2001, p. 37) “*telecommuting*” ou teletrabalho quer dizer “levar o trabalho aos trabalhadores, em vez de levar estes ao trabalho; se refere a atividades periódica fora do escritório central, um ou mais dias por semana, seja em casa ou em um centro de telesserviço”. A Organização Internacional do Trabalho (2013) define essa modalidade como a possibilidade de trabalhar fora do local de trabalho, inclusive na própria residência, o que permite adaptar as demandas familiares com os horários de trabalho.

Nota-se que o trabalho remoto não se trata de uma novidade. Porém, o que observa-se hoje é a virtualização do tempo e do espaço, já que o trabalho deixa de ser realizado em um espaço físico e se torna uma atividade que pode ser feita em qualquer hora e lugar. Por consequência, as organizações expandem suas fronteiras no espaço e tempo, já que os teletrabalhadores não estão mais restritos aos horários convencionais de uma empresa (BROCKLEHUST, 2001).

A pandemia do coronavírus (Sars-Cov-2) acelerou a adoção do *home office*, em virtude da necessidade de contenção do vírus por meio do isolamento social. Antes disso, a implementação deste novo modo de trabalho vinha acontecendo em um processo mais lento do que o esperado, devido principalmente à falta de cultura empresarial para gestão à distância (PYORIA, 2011).

Contudo, uma situação de pandemia produz impactos não apenas de ordem epidemiológica, mas também de ordens sociais, econômicas, políticas e diversas outros, como o trabalho. A adoção urgente do teletrabalho trouxe novos questionamentos sobre produtividade, gestão do tempo e saúde mental dos trabalhadores, que serão úteis mesmo após o fim do isolamento social, já que o trabalho remoto tende a continuar (LOSEKANN; MOURÃO, 2020).

Observa-se que a adoção do regime remoto de trabalho vem acompanhada de diversos obstáculos e desafios para as empresas e trabalhadores. Há, por exemplo, a necessidade urgente de estabelecer políticas e normas internas para implementar e assegurar o teletrabalho, além de uma revisão da segurança da informação. Além disso, há também necessidade de investimento em recursos para possibilitar o acesso às

ferramentas e equipamentos de comunicação remota (LOSEKANN; MOURÃO, 2020).

No que tange aos trabalhadores, surgiram desafios como a necessidade de aprendizado de novas tecnologias em um curto espaço de tempo, a implementação de novas formas de comunicação entre as equipes e a conciliação da vida familiar com o trabalho. A vida privada e a pública se misturaram, e as famílias passaram a dividir em um mesmo espaço as atividades de trabalho, escolares, domésticas e de lazer. Um dos maiores desafios na relação entre trabalhadores e empresas é o controle do tempo e do esforço de trabalho, e no regime de trabalho remoto esse desafio é intensificado (LOSEKANN; MOURÃO, 2020).

Por outro lado, o *home office* também traz oportunidades. Segundo Haubrich e Froehlich (2020) o exercício de atividades que exigem concentração pode ser mais produtivo no formato remoto de trabalho pelo foco e atenção obtidos em um local mais silencioso.

Segundo reportagem publicada pela revista Galileu (2020) pesquisas publicadas pela Universidade de Stanford mostram que os colaboradores que executaram suas atividades em *home office* tiveram ganho significativo de produtividade em suas atividades:

Uma empresa chinesa de telemarketing submeteu 250 funcionários a um teste: uma parte deles trabalharia de casa 4 dias por semana e o outro grupo ficaria 9 meses seguindo a rotina normal: da casa pro trabalho, do trabalho pra casa. A conclusão foi a seguinte: a turma que trabalhou do conforto do seu lar teve uma performance 13% melhor do que de costume. Esse número é motivado por duas questões principais – eles ficavam menos doentes e faziam menos pausas, além de conseguir realizar mais ligações devido ao ambiente silencioso que os cercava (REVISTA GALILEU, 2020).

De acordo com o SEBRAE (2020) para que haja trabalho em equipe mesmo em regime remoto, é necessário que o foco esteja no resultado; é preciso que haja um comum acordo entre gestor e colaborador em relação às prioridades a serem desempenhadas e o cronograma das entregas.

Para vencer a distância física e alinhar todos os colaboradores na busca do

mesmo objetivo, é necessário que os princípios e valores sejam definidos e compartilhados entre a equipe remota (GUPY, 2021).

3 O MOVIMENTO EMPRESA JUNIOR

Dentre o percentual de organizações que adotaram o *home office* está a empresa júnior. A empresa segue o modelo convencional, com diretoria executiva, conselho de administração, estatuto e regimentos próprios, além de possuir uma gestão autônoma em relação à entidade acadêmica na qual está vinculada. O principal objetivo de uma empresa júnior é promover experiência de mercado aos graduandos, fomentando o crescimento pessoal e profissional (AVENI; DEL FIACO; GOIS, 2016). Além disso

Contribui para a formação de um profissional cidadão, com uma visão mais ampla de sua formação, que não se restringe somente atender aos seus interesses pessoais e de carreira, mas a possibilidade de contribuir com suas ações, a construção de uma sociedade mais justa, solidária e digna de se viver para todos (OLIVEIRA, 2005, p. 19).

A integração do graduando em práticas profissionais é primordial, estabelecendo a principalidade do conhecimento aplicado como qualificador da aprendizagem. A empresa júnior é uma associação civil sem fins lucrativos altamente alinhada nesse contexto, pois permite que os estudantes ocupem funções organizacionais correspondentes às que se dedicarão no futuro profissional, além de promover a troca de conhecimentos com as empresas às quais prestarem serviços enquanto extensionistas. (BERTI; MACEDO ZILIOOTTO, 2012).

É possível notar o surgimento de uma nova perspectiva de formação profissional no mundo todo, em que as exigências no mercado e da sociedade estão sendo referências para a formação. Neste sentido, a empresa junior representa uma alternativa viável e inovadora, que pode exercer grande impacto na qualificação do profissional (OLIVEIRA, 2005). O mercado de trabalho tem exigido que os trabalhadores sejam

empreendedores, criativos, flexíveis, e que seus conhecimentos sejam progressivos e mutáveis. Espera-se, portanto, uma formação que esteja em constante atualização, de caráter inovador, inserida num contexto de trabalho cada vez mais individualizado, podendo ter diversos tipos de contrato, ou mesmo sem contrato algum, apenas como prestação de serviços. Nesse novo mundo o espaço virtual é a internet (BRIDI; LIMA, 2019).

3 METODOLOGIA

De acordo com Ander-Egg (1978, p. 28) a pesquisa científica consiste em um “procedimento reflexivo sistemático, controlado e crítico, que permite descobrir novos fatos ou dados, relações ou leis, em qualquer campo do conhecimento”. Deste modo, a metodologia de uma pesquisa científica pode ser classificada e definida de acordo com sua abordagem, finalidade e procedimentos técnicos empregados (GIL, 2010; VERGARA, 2006)

Para que determinado conhecimento seja considerado científico, é necessário determinar o método que possibilitou chegar a este conhecimento. Segundo Gil (1999), houve uma época em que muitos entendiam que o método poderia ser generalizado para todos os trabalhos científicos. No entanto, os cientistas atuais consideram a existência de uma diversidade de métodos, que são determinados pelo tipo de objeto a pesquisar e pelas hipóteses a descobrir.

Utilizando a classificação de Vergara (2006) este é um trabalho exploratório quanto aos seus fins, pois é realizado em uma área na qual há pouco conhecimento acumulado e sistematizado. Por sua natureza de sondagem, não comporta hipóteses que, todavia, poderão surgir durante ou ao final da pesquisa.

De acordo com Santos (1991) a pesquisa exploratória é o contato inicial com o tema a ser estudado, com os sujeitos a serem investigados e com as fontes secundárias disponíveis. Desta forma, o pesquisador deve ter uma atitude de receptividade às informações e dados da realidade social, bem como uma postura flexível e não

formalizada

Ainda sobre o método, a atual pesquisa pode ser classificada como qualitativa. Segundo Minayo e Sanches (1993) a investigação qualitativa trabalha com valores, crenças, representações, hábitos, atitudes e opiniões, enquanto a pesquisa quantitativa traz à luz dados, indicadores e tendências observáveis.

Além disso, utilizou-se também uma pesquisa bibliográfica, por meio de consulta de livros e artigos científicos. Para Andrade (2010) uma pesquisa de campo implica, necessariamente, numa pesquisa bibliográfica preliminar. Ela é obrigatória nas pesquisas exploratórias, na delimitação do tema de um trabalho ou pesquisa, no desenvolvimento do assunto, nas citações, na apresentação das conclusões.

Quanto aos meios, o presente artigo classifica-se como uma pesquisa de campo, aplicada na empresa citada. Para a realização deste estudo, foi realizada a aplicação de questionários destinados aos membros da organização, como instrumento de coleta de dados. Tratou-se também de uma pesquisa participante, pois o pesquisador possui envolvimento e identificação com as pessoas investigadas.

4 ANÁLISE DA PESQUISA

Com base nos dados coletados por meio de um questionário respondido por 13 membros da empresa, foram obtidas informações sobre o perfil de cada um dos participantes, conforme disposto no quadro 1. Ressalta-se que a empresa conta com 15 membros efetivados atualmente.

Quadro 1 - Perfil dos membros da empresa.

Perfil dos Membros da Empresa		Valor Relativo	Valor Absoluto
Sexo	Feminino	76,9%	10
	Masculino	23,1%	3
	Outros	0,00%	0
Idade	19	23,0%	3
	20	15,4%	2
	21	15,4%	2
	22	15,4%	2
	23	15,4%	2



	24	15,4%	2
Cargo	Diretor	23,1%	3
	Assessor	23,1%	3
	Gerente	7,6%	1
	Projetista	46,2%	6
Tempo de atuação	1 a 6 meses	38,6%	5
	7 a 12 meses	15,4%	2
	13 a 18 meses	23,0%	3
	19 a 24 meses	23,0%	3
Carga horária semanal	01 a 05 horas	15,4%	2
	06 a 10 horas	46,2%	6
	11 a 15 horas	15,4%	2
	16 a 20 horas	15,4%	2
	21 a 25 horas	7,6%	1
	26 a 30 horas	0,0%	0
	Acima de 30 horas	0,0%	0

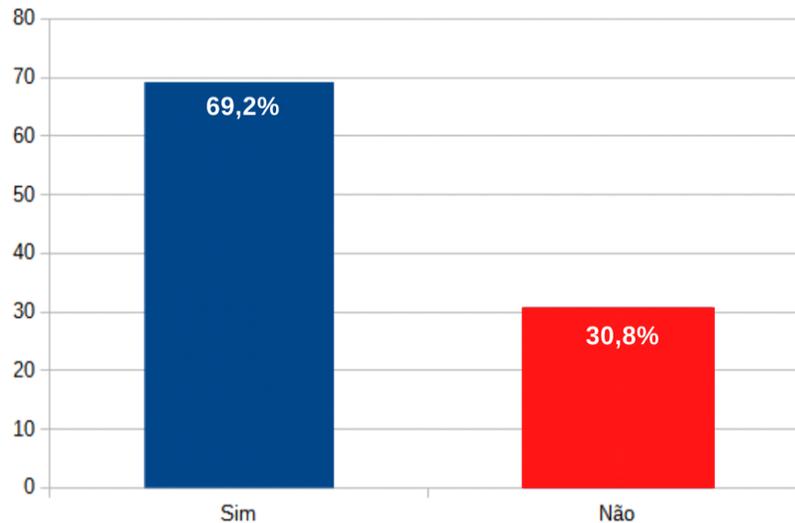
Fonte: dados da pesquisa (2021).

Como pode ser visto, os membros do sexo feminino representam 76,9% da empresa, e possuem entre 19 e 24 anos. Em relação à função desempenhada na empresa, a grande maioria dos membros atua como projetista, representando 46,2%. Quanto ao tempo de atuação, 38,6% possuem de 1 a 6 meses de casa.

Por fim, referente à carga horária semanal dedicada à empresa, 46,2% trabalham de 6 a 10 horas. É válido salientar que as empresas juniores oferecem uma jornada de trabalho flexível aos membros, para que a rotina de trabalho não impacte negativamente a graduação.

Dando prosseguimento, perguntou-se se os membros se sentiam satisfeitos com o regime de home office. O gráfico 1 ilustra as respostas obtidas.

Gráfico 1 – Satisfação dos membros em relação ao regime de home office

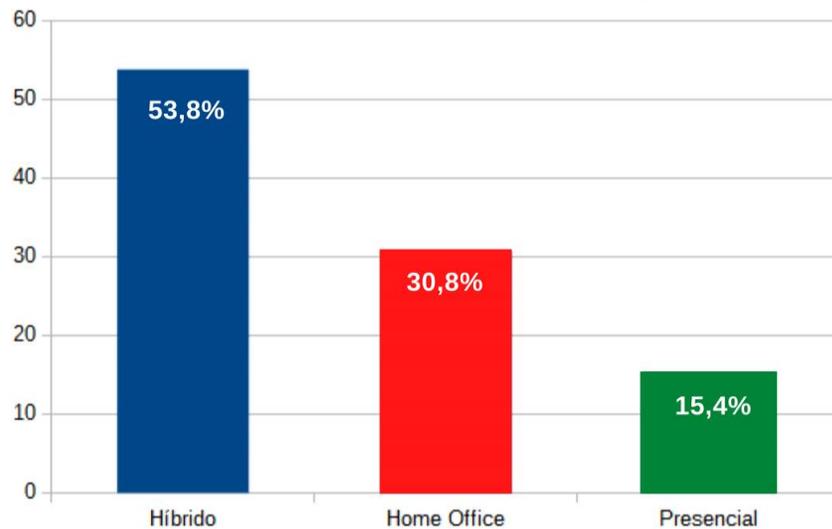


Fonte: dados da pesquisa (2021).

Como pode ser observado no gráfico, os dados coletados demonstram que 69,2% se sentem satisfeitos com o regime de trabalho atual.

Dando continuidade, o gráfico 2 ilustra a preferência dos pesquisados em relação aos regimes de trabalho remoto, presencial e híbrido.

Gráfico 2 – Preferência dos pesquisados em relação aos regimes de trabalho

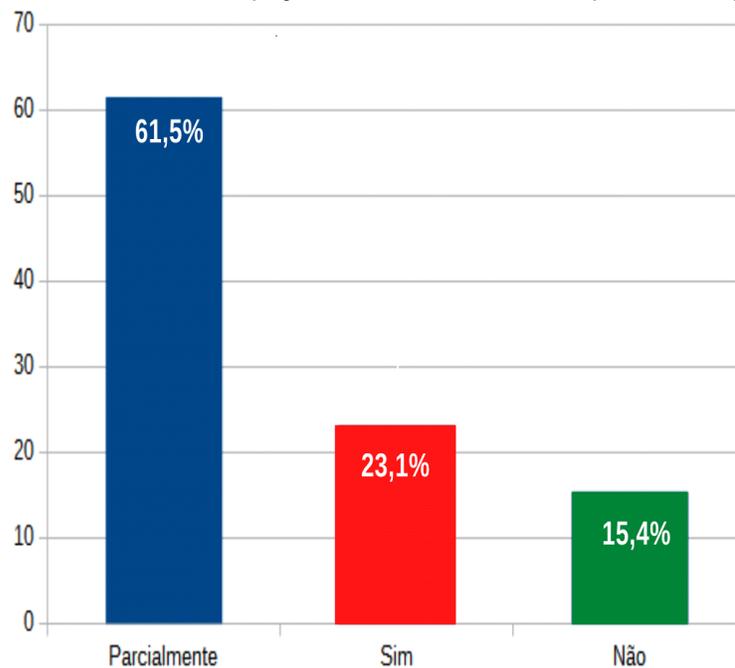


Fonte: dados da pesquisa (2021).

A maior parte dos entrevistados (53,8%) prefere o regime de trabalho híbrido. Entretanto, o home office ainda ficou à frente em relação ao regime presencial, com uma diferença de 30,8% para 15,4%. É importante esclarecer que os membros atuais não chegaram a vivenciar a modalidade presencial, pois o regime remoto já havia sido adotado antes dos mesmos serem efetivados.

Dando continuidade, buscou-se identificar se os membros possuíam um espaço estruturado em casa (com iluminação adequada, equipamentos adequados, livre de distrações, etc.) para exercer as atividades da empresa. Os resultados são ilustrados no gráfico 3.

Gráfico 3 – Existência de espaços estruturados em casa para realização das atividades



Fonte: dados da pesquisa (2021).

Observa-se que a grande maioria dos entrevistados possui um ambiente parcialmente estruturado, representando 61,5% das respostas obtidas.

Dando continuidade, buscou-se descobrir quais foram as ferramentas mais utilizadas para estabelecer comunicação com os demais membros da empresa. As respostas obtidas são apresentadas no quadro 2.

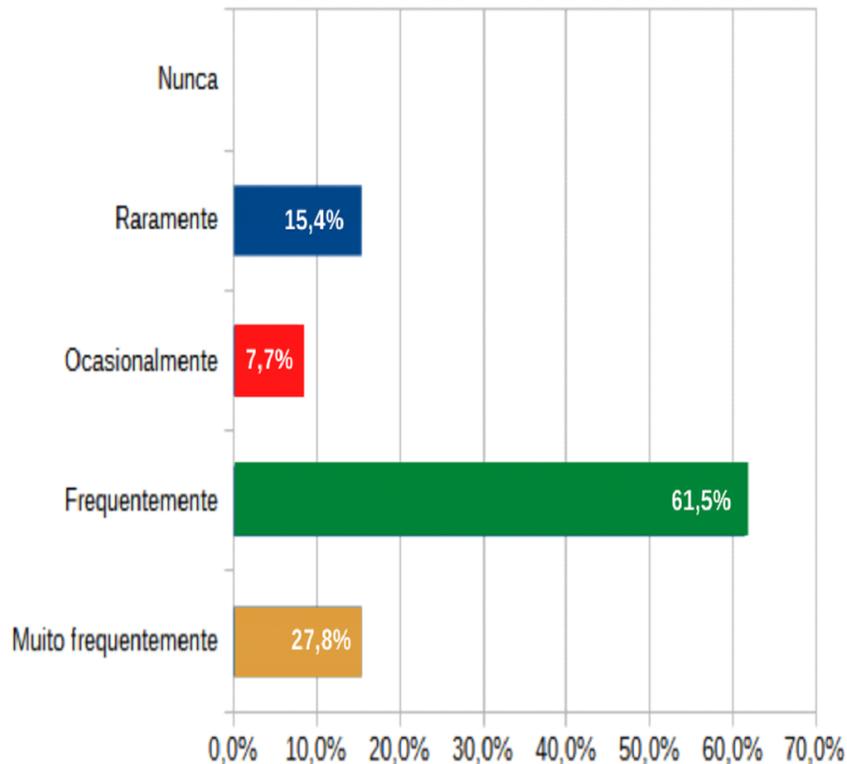
Quadro 2 – Ferramentas utilizadas para a comunicação

Participante	Resposta
1	Whatsapp, E-mail, Google Meet, Zoom.
2	Google Meet, Whatsapp, Teams, Zoom, E-mail
3	Whatsapp, Telegram, E-mail, Zoom, Google Meet, Teams etc
4	Whatsapp, Telegram, E-mail, Zoom, Google Meet.
5	Whatsapp, E-mail, Google Meet
6	Whatsapp e E-mail
7	Whatsapp, Telegram, Instagram e E-mail.
8	Whatsapp e E-mail
9	Whatsapp, E-mail, Instagram
10	E-mail, E-mail institucional
11	Principalmente Whatsapp
12	Whatsapp
13	Whatsapp, Telegram, E-mail, Zoom, Google Meet, Teams.

Fonte: dados da pesquisa (2021)

Buscou-se identificar também se os membros sentem que seus horários de trabalho são respeitados pelos gestores. Os resultados são expostos no gráfico 4.

Gráfico 4 – Seus horários de trabalho são respeitados pelos gestores da empresa?



Fonte: dados da pesquisa (2021).

Observa-se que na empresa junior em questão, 61,5% dos participantes sentem que frequentemente seus horários de trabalho são devidamente respeitados. De maneira geral, os gestores ainda estão descobrindo a medida certa da distribuição de tarefas, evitando, por tentativa e erro, os extremos da sobrecarga e do afrouxamento de metas (LOSEKANN; MOURÃO, 2020).

Na sequência, foi solicitado que os participantes citassem aspectos positivos percebidos no home office, conforme exposto no quadro 3.

Quadro 3 – Aspectos positivos do home office

Participante	Resposta
1	O fato de não precisar se deslocar, comodidade, pequenas pausas
2	Evitar o deslocamento
3	Comodidade e segurança
4	Economia de tempo, facilidade em resolver problemas, horários flexíveis
5	Facilidade de participar de reuniões
6	Flexibilidade de horário.
7	Flexibilidade para quem precisa morar em outra cidade.
8	Flexibilidade, comodidade, maior aproveitamento do tempo
9	Agilidade; Praticidade; Velocidade
10	Flexibilidade, redução de custos e maior rendimento
11	Flexibilidade, liberdade e menos stress
12	Liberdade, menos custos, maior organização
13	Rendimento, liberdade, flexibilidade

Fonte: dados da pesquisa (2021).

A maioria dos participantes citou a flexibilidade como um dos principais pontos positivos, além de vantagens como: redução de custos, comodidade, e facilidade em resolver problemas.

Os participantes também foram convidados a citar os aspectos negativos do home office. Os resultados são apresentados no quadro 4.

Quadro 4 – Aspectos negativos do home office

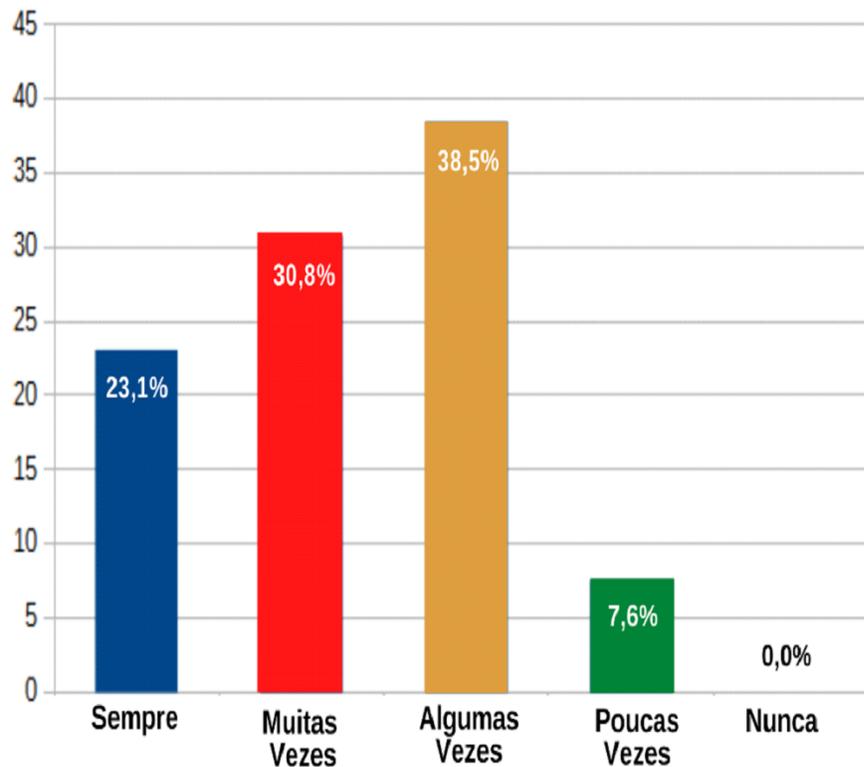
Participante	Resposta
1	Falta de motivação e falta de relações sociais
2	Excesso de atividades e tarefas e ausência de tempo fixo para realização das mesmas
3	Não ter horário de trabalho, aumento da ansiedade por poder fazer várias coisas ao mesmo tempo, atenção difusa, cansaço e esgotamento mental
4	Passar muito tempo em frente a tela do computador, falta de contato com as pessoas, não sair de casa com frequência, não ter muita privacidade devido aos ruídos causados pela família e depender do sinal de Internet que nem sempre funciona bem.
5	Falta de comunicação
6	Excesso de trabalho.
7	Ter crianças em casa que demandam constante atenção e o fato da assistência técnica do provedor de internet não ser imediata para pessoas físicas,
8	Falta de interação com a equipe
9	O trabalho fica bem mais perto de nós, sobrecarga, muitas horas na frente das telas e comunicação mais impessoal.
10	Solidão, comunicação insuficiente
11	Clima organizacional desfavorável
12	Stress
13	Distância entre as pessoas

Fonte: dados da pesquisa (2021).

Nota-se que os pontos mais citados foram o excesso de trabalho, falta de comunicação, e ausência de relações sociais.

Quando questionados sobre a motivação perante o desempenho das atividades diárias da empresa, a maioria dos membros respondeu que se sentem motivados em algumas vezes, representando 38,5% dos votos totais.

Gráfico 5 – Motivação perante às atividades

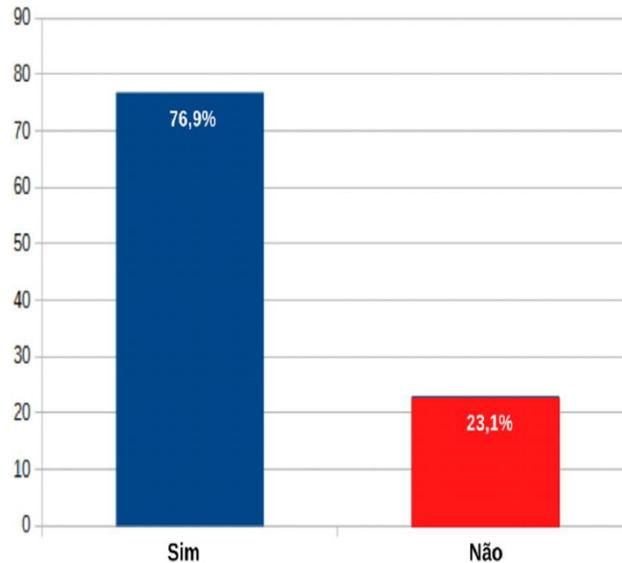


Fonte: dados da pesquisa (2021).

Diante do desafio de manter os colaboradores motivados, os líderes da Ampla vem buscando novas formas de engajá-los, por meio de imersões, dinâmicas e reuniões virtuais. Essa é uma condição fundamental para que os membros executem as suas funções com qualidade e eficiência, de modo que essa característica deve ser estimulada, principalmente para que as metas da empresa junior sejam alcançadas ao fim de cada gestão.

Continuando o estudo, buscou-se identificar se os indivíduos acreditam que o trabalho remoto dificulta a criação e manutenção de vínculos com os demais membros da empresa. A grande maioria atestou a veracidade desta hipótese (76,9%), conforme exibido no gráfico 6.

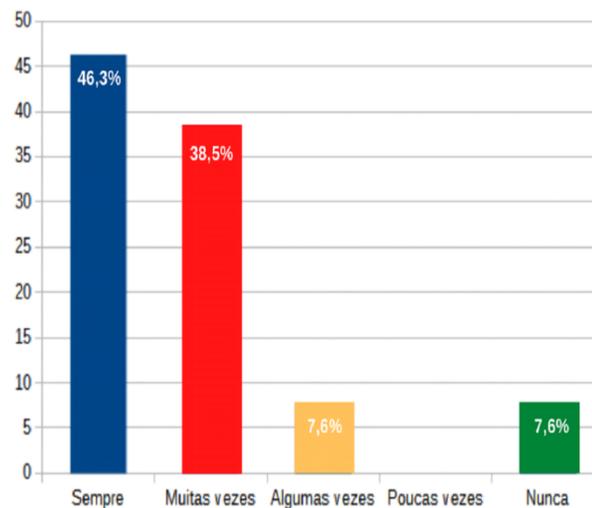
Gráfico 6 - O home office como agente dificultador da criação e manutenção de vínculos



Fonte: dados da pesquisa (2021).

Dando prosseguimento, buscou-se identificar se os participantes enfrentaram dificuldades para diferenciar períodos de trabalho e períodos tempo de tempo livre. Verificou-se que 46,3% dos pesquisados tiveram sempre essa dificuldade, conforme exposto no gráfico 7.

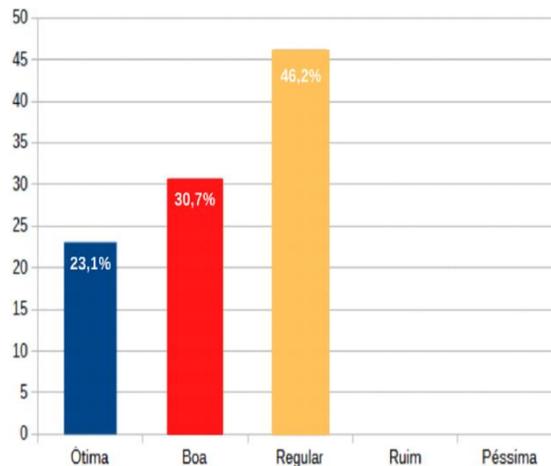
Gráfico 7 – Dificuldades para diferenciar períodos de trabalho e períodos de tempo livre



Fonte: dados da pesquisa (2021)

Buscou-se identificar também como os membros avaliam a comunicação interna na empresa. A maior parte avaliou a comunicação como regular, conforme mostra o gráfico 8.

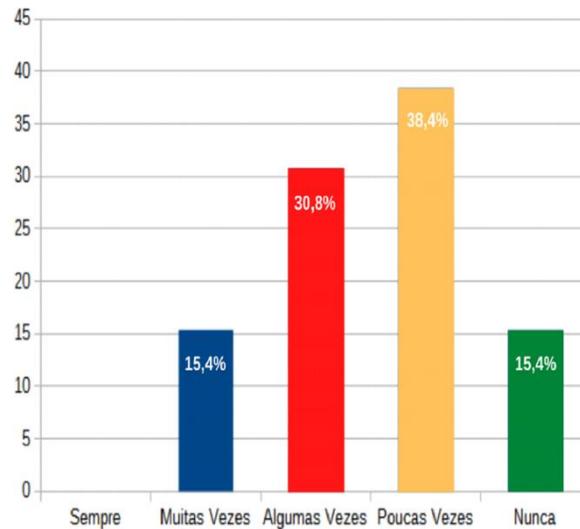
Gráfico 8 – Como você avalia a comunicação interna na empresa durante o home office?



Fonte: dados da pesquisa (2021)

Dando continuidade, questionou-se se os membros se sentiam sobrecarregados em relação ao trabalho desempenhado em casa, e 38,4% responderam em poucas vezes. Os resultados são apresentados no gráfico 9.

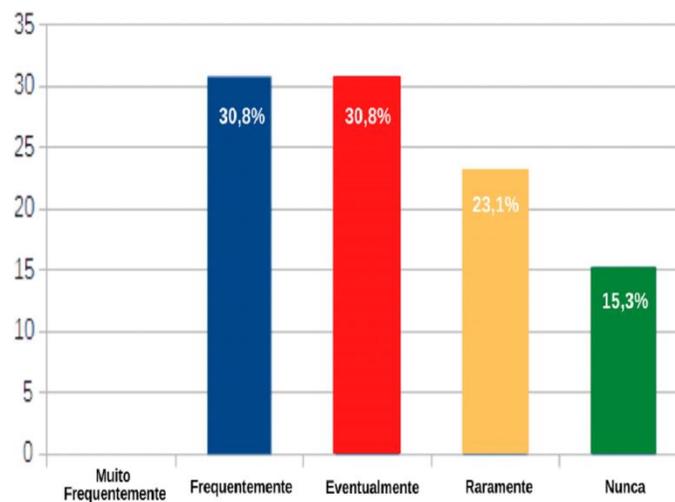
Gráfico 9 – Sobrecarga de trabalho



Fonte: dados da pesquisa (2021)

Buscou-se descobrir também se participantes enfrentaram dificuldades para manter o foco em suas atividades remotas e a maioria dos votos dividiu-se entre frequentemente (30,8%) e eventualmente (30,8%) conforme dados apresentados no gráfico 10.

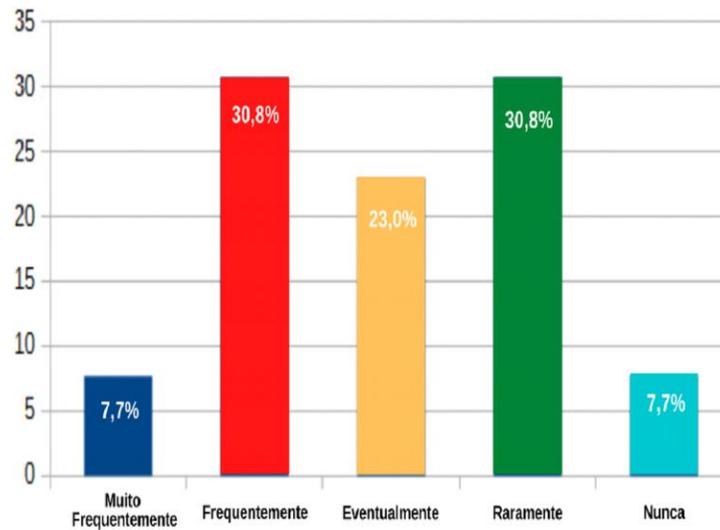
Gráfico 10 – Há dificuldade para manter o foco?



Fonte: dados da pesquisa (2021)

Ainda sobre o tema, buscou-se identificar se os participantes vivenciaram distrações causadas pela presença de familiares, e as respostas mais predominantes foram frequentemente e raramente, como mostrado no gráfico 11.

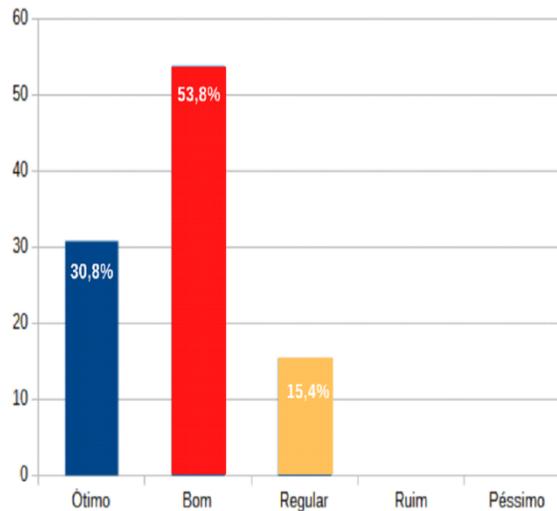
Gráfico 11 – Há distrações causadas pela presença de familiares?



Fonte: dados da pesquisa (2021)

Quando indagados a respeito do clima organizacional da empresa, a maioria afirmou considerá-lo como bom (53,8%) ou ótimo (30,8%). Os resultados são apresentados abaixo, no gráfico 12.

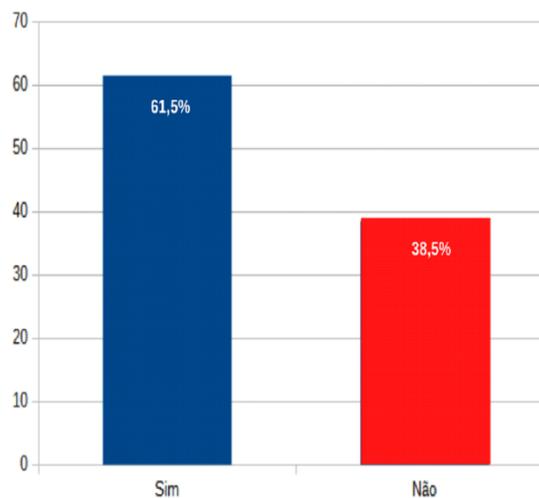
Gráfico 12 – Avaliação do clima organizacional na empresa junior



Fonte: dados da pesquisa (2021)

Também questionou-se se os membros acreditavam que o home office impedia o desenvolvimento de vínculos e da sensação de pertencimento na empresa, e 61,5% afirmaram acreditar que sim. Os resultados são apresentados no gráfico 13.

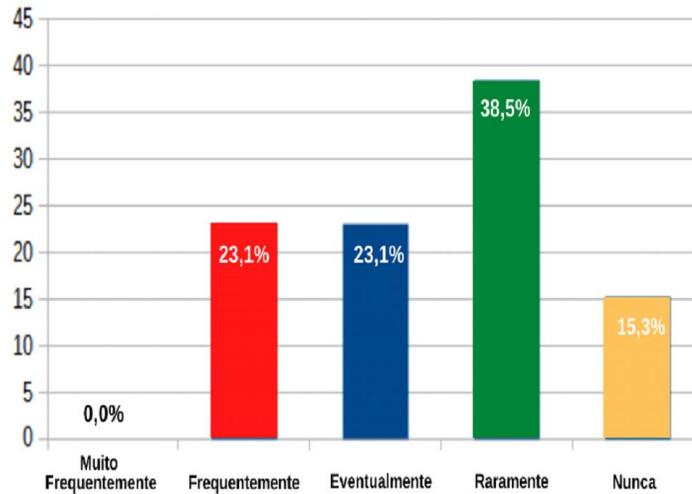
Gráfico 13– Na sua opinião, o home office impediu o desenvolvimento de vínculos e da sensação de pertencimento na empresa?



Fonte: dados da pesquisa (2021)

Buscou-se identificar também se o home office impediu o desenvolvimento do trabalho em equipe, e a grande maioria dos membros respondeu raramente (38,5%).

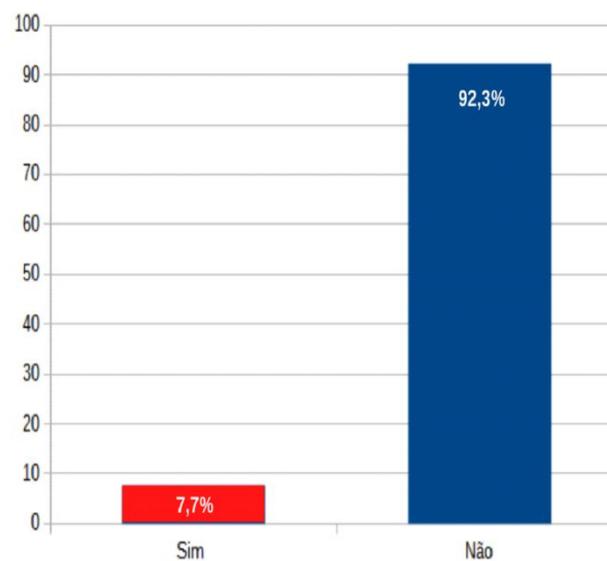
Gráfico 14 – O home office impediu o desenvolvimento do trabalho em equipe na empresa?



Fonte: dados da pesquisa (2021)

Quando indagados se o home office afetou negativamente a qualidade dos serviços prestados aos clientes, 92,3% dos membros informaram que não, conforme ilustra o gráfico 15.

Gráfico 15 - O home office afetou a qualidade dos serviços ?



Fonte: dados da pesquisa (2021)

Atualmente a Ampla adota a métrica NPS para avaliar a satisfação dos clientes, e vem atingindo índices altamente satisfatórios, tornando-a uma empresa junior de impacto. No contexto atual, em que o consumidor se depara com diversas opções de produtos e serviços, a empresa busca investir na qualidade de seus serviços para se diferenciar em meio à concorrência.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho remoto no Brasil ainda não possui um padrão de gestão para a implementação, e as medidas restritivas de segurança foram um fator decisivo para que muitas organizações sobrevivessem. Diante disso, o presente estudo propôs investigar a percepção dos membros da Ampla Consultoria Junior acerca do tema, com base em suas vivências diárias.

Os principais benefícios obtidos na adoção do home office na empresa investigada são: flexibilidade, segurança, comodidade, e redução de custos com locomoção. Os principais desafios identificados são : comunicação insuficiente, ausência de relações sociais, dificuldade para diferenciar períodos de trabalho e períodos tempo de tempo livre.

Percebe-se que as recentes mudanças no mercado de trabalho fizeram com que as empresas adquirissem novas formas de trabalhar. Entretanto, o home office ainda está em processo de adequação. Para superar os desafios oriundos da distância física , é necessário que os princípios e valores da empresa estejam bem definidos, e que os gestores compartilhem os mesmos entre toda a equipe remota. Essa atitude pode fazer com que todos os colaboradores remem na mesma direção.

O home office proporciona opções de mudança para a vida de muitos profissionais, além de uma perspectiva de autogerenciamento de sua carreira. Entretanto, se trata de uma novidade para a maioria dos brasileiros, e estes precisam assimilar e gerenciar de maneira harmônica as novas oportunidades que esta nova modalidade proporciona.

BROCKLEHURST, M. **Power, identity and new technology homework: implications for 'new forms' of organizing.** *Organization Studies*, v. 22, n. 3, 2001.

Gonçalves Caldeira Brant Losekann, R., & Cardoso Mourão, H. (2020). **DESAFIOS DO TELETRABALHO NA PANDEMIA COVID-19: QUANDO O HOME VIRA OFFICE.** *Caderno De Administração*, 28, 71-75.

ANDRADE, M. M. **Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação.** São Paulo, SP: Atlas, 2010.

MINAYO, M. C. S. & SANCHES, O. **Quantitative and Qualitative Methods: Opposition or Complementarity?** *Cad. Saúde Públ.*, Rio de Janeiro, 9 (3): 239-262, jul/sep, 1993.

SANTOS, J. V. T. **A construção da viagem inversa. Ensaio sobre a investigação nas ciências sociais.** *Cadernos de Sociologia*. Porto Alegre: 3 (3), p. 55-88, janeiro/julho 1991.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** São Paulo: Atlas, 2006.

ANDER-EGG, E. **Introducción a las técnicas de investigación social: para trabajadores sociales.** 7. ed. Buenos Aires: Humanitas, 1978.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

Taschet to, M., & Froehlich, C. (2019). Teletrabalho sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos do Vale do Sinos e Paranhana no Rio Grande do Sul. **Revista de Carreiras e Pessoas**, 9(3), 349-375. Disponível em <<https://doi.org/10.20503/recape.v9i3.39652>>. Acesso em: 31 de set. de 2021.

Home office: denúncias de excesso de trabalho aumentam em 4.205% em 2020. **Rede Brasil Atual**. 29 de jul. de 2021. Disponível em <https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2021/07/home-office-denuncias-excessos-trabalho-mpt>>. Acesso em: 1 de nov. de 2021.



MEDRADO, Marília. Como manter uma cultura organizacional forte no home office. **Gupy**. 19 de fev. de 2021. Disponível em <<https://www.gupy.io/blog/cultura-organizacional-forte-home-office>>. Acesso em: 3 de nov. de 2021.

Trabalhar de casa aumenta a produtividade, aponta pesquisa. **Galileu**. Disponível em: <<http://revistagalileu.globo.com/Revista/Common/0,,ERT318576-17770,00.html>>.

Acesso em: 5 de nov. de 2021.

OMS declara emergência de saúde pública de importância internacional por surto de novo coronavírus. **Organização Pan-Americana da Saúde**. Disponível em :<<https://www.paho.org/pt/news/30-1-2020-who-declares-public-health-emergency-novel-coronavirus>>. (Acesso em 01/Set/2021).

Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD COVID19. **IBGE**. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/investigacoes-experimentais/estatisticas-experimentais/27947-divulgacao-mensal-pnadcovid2.html?=&t=o-que-e>>. (Acesso em 01/Set/2021).