

Empresas que trabalham com *Home Office* e os Impactos Causados em seu Ambiente Organizacional em Mossoró-RN

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.8043445>

Acelino Luiz Rodrigues Neto

Graduado em Administração

Faculdade Católica do RN

Orcid: <https://orcid.org/0009-0007-2438-3439>

Natália Queiroz da Silva Oliveira

Mestre em Administração, UECE

Faculdade Católica do RN

natyqs.queiroz@gmail.com

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-0463-5340>

Monikely de Oliveira Silva Paiva

Mestre em Administração, UFRN

Faculdade Católica do RN

monikely.paiva@professor.catolicadom.com.br

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-6769-9309>

Wendy Karla Medeiros de Souza Bezerra

Mestre em Engenharia de Produção, UFRN

Faculdade Católica do RN

wendy.bezerra@professor.catolicadom.com.br

Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-8528-5479>

Gabriel Leite de Freitas Junior

Mestre pela Universidade de Coimbra

Faculdade Católica do RN

gabriel.jr.freitas@gmail.com

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-7027-7051>

Resumo

A proposta da pesquisa é compreender sobre os questionamentos levantados em virtude do atual cenário, que surgiu diante da pandemia do covid-19, onde as empresas foram forçadas a inovar ou tomar medidas drásticas para não fechar as portas. Diante disso, o trabalho tem como objetivo geral entender o porquê algumas empresas resistem às mudanças e como isso pode afetá-las. Nesse sentido, realizamos a coleta de dados por meio de um questionário a fim de compreender por que isso acontece. O trabalho com pesquisa não probabilística por conveniência foi aplicado de forma estratégica, para pessoas que estão trabalhando de forma remota. O link para ter acesso ao formulário foi compartilhado através de pessoas com acesso a grupos sobre *home office*, coletando dados que por sua vez irá ajudar a responder essa pergunta. Os resultados apontam que o *home office* gerou certos impactos aos colaboradores, onde até é eminente a sensação de abandono, ansiedade, estresse em casa, ensino das crianças, espaços limitados e compartilhados. Além disso, notou-se que a ausência da rotina, sem contato humano, mesmo com vários canais de comunicação, a falta de estar em um mesmo espaço organizacional, é causa eminente de desconforto entre os colaboradores.

Palavras-chave: *Home office*. Covid-19. Ambiente organizacional.

Companies that work with Home Office and the Impacts Caused in their Organizational Environment in Mossoró-RN

Abstract

The purpose of the research is to understand the questions raised due to the current scenario, which arose in the face of the covid-19 pandemic, where companies were forced to innovate or take drastic measures not to close their doors. In view of this, the work has the general objective of understanding why some companies resist changes and how this can affect them. In this sense, we collected data through a questionnaire in order to understand why this happens. The work with non-probabilistic research for convenience was strategically applied to people who are working remotely. The link to access the form was shared through people with access to home office groups, collecting data that in turn will help answer this question. The results indicate that the home office generated certain impacts on employees, where the feeling of abandonment, anxiety, stress at home, teaching children, limited and shared spaces is even imminent. In addition, it was noted that the absence of routine, without human contact, even with several communication channels, the lack of being in the same organizational space, is an eminent cause of discomfort among employees.

Keywords: Home office. Covid-19. Organizational environment.

1 Introdução

O mercado de trabalho e suas evoluções constantes, andando sempre de mãos dadas com a inovação, atinge patamares antes não alcançados. Essas transformações exigem que as empresas modernas respondam rapidamente às mudanças e às expectativas dos seus clientes. É necessário, para tanto, que ela seja flexível para adaptar-se a novos rumos e até criar alternativas diferenciadas (SOBRAL; PECI, 2013).

Atualmente, o mundo passa por uma pandemia, que vem modificando fortemente as relações e estruturas. Segundo o Ministério da Saúde (2020), a pandemia causada pelo SARS-COV-2, o Covid-19, obteve seu primeiro caso registrado oficialmente em Wuhan, na China, em dezembro de 2019. De acordo com a OMS (Organização Mundial da Saúde), o vírus se espalha de várias formas, uma das principais é pelo ar. No Brasil, foram registrados centenas de milhares casos de óbitos, porém vale destacar que o segundo caso de óbito registrado, ocorreu com uma empregada doméstica, a qual contraiu o vírus em seu ambiente de trabalho (JACKSON *et. al*, 2020).

Para Freitas *et al.* (2020), o mundo não estava preparado para o cenário da pandemia (SARS-COV-2). Em virtude disso, foram necessárias algumas medidas de enfrentamento, tais como: suspensão das aulas presenciais, cancelamento de eventos, viagens, atribuição ao trabalho remoto e o *lockdown*, medida de protocolo de confinamento que impede que pessoas, informações ou cargas deixem uma área (CORRÊA FILHO; SEGALL-CORRÊA, 2020). Em um estudo realizado por Jackson *et al.* (2020), o isolamento social foi necessário devido à velocidade de contaminação do Covid-19, gerando dificuldade de manuseio da doença, recursos não suficientes, assim, ocasionando um colapso nos hospitais de emergências, forçando um ultimato.

De acordo com a Escola de Economia de São Paulo (FGV - EAESP) (2020), com os impactos causados pelas pelo Covid-19, a economia brasileira foi fortemente afetada, causando um declínio no Produto Interno Bruto (PIB) de 4,5%. Nesse sentido, providências foram tomadas, escolas tiveram suas aulas suspensas, empresas e comércios precisam manter suas portas fechadas e com isso a economia brasileira foi fortemente afetada, ocorrendo um aumento no índice de desemprego.

Devido ao avanço da pandemia, a Fundação Getúlio Vargas (2020), realizou estudos com o Indicador Coincidente de Desemprego (ICD), que demonstraram um aumento no

índice de pontos de desemprego durante o mês de maio, de 0.6 para 92.5 pontos, proporcionando uma queda significativa nos lucros organizacionais, forçando uma posição para adaptar-se ao cenário pandêmico.

Diante de tal situação, a inovação torna-se uma necessidade, planos de ação de forma competitiva, mudanças devem ser planejadas, porém como consequência destas ações forçadas, a resistência a mudanças pode ser uma realidade (MEDEIROS *et al.*, 2014).

De acordo com Tozzi (2020), a empresa Google Brasil já possuía um planejamento sobre adaptação relacionado à questão do afastamento social que o Covid-19 proporcionou. Porém, grande maioria das empresas no Brasil não estava preparada para tal evento, gerando um impacto negativo nas organizações (SANTOS *et al.*, 2020).

Com o avanço da tecnologia e a inovação, foi desenvolvido o teletrabalho, ou como é mais conhecido, o *home office*. Elaborado pelo empresário John Edgar Thompson, no ano de 1857. Dono de uma empresa de estradas de ferro, Edgar utilizava o telégrafo para se comunicar com os colaboradores (WINTER, 2005).

De acordo com Graelm (2003), o mercado de trabalho está em constante mudança e adaptar-se a algo novo requer um pouco de esforço para a empresa e seus colaboradores, porém a organização deve identificar seus pontos positivos e negativos para assim, tomar uma decisão. Jordão (2020) acredita que as mudanças só são possíveis devido à tecnologia, que não para de evoluir.

A Confederação Nacional da Indústria (CNI) assegura que se as organizações resistirem às mudanças do ambiente externo e suas complicações, elas terão problemas futuros (SANTOS *et al.* 2020). Sendo assim, Taschetto e Froehlich (2019) acreditam que com a facilidade de acesso à tecnologia e o uso constante da internet, reforça-se a importância do teletrabalho como modalidade confiável e flexível. Nesse contexto, surge a seguinte pergunta, “Por que algumas empresas resistem às mudanças e como isso pode afetá-las?”. O presente trabalho tem como principal objetivo compreender o porquê de algumas empresas resistirem às mudanças e como isso pode afetá-las durante a pandemia.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (2019), o *home office* é caracterizado como a execução de atividades fora das comodidades da empresa e realizado com o auxílio de Tecnologia da Informação (TI), que já é realidade de várias famílias. Devido ao avanço da TI, não é totalmente necessário que todos os colaboradores trabalhem na empresa de forma presencial (CHIAVENATO, 2014).

Para a aplicação do *home office* são necessários alguns requisitos para os profissionais aplicarem em seu novo local de trabalho, ele deverá preparar um ambiente calmo, silencioso, com entradas de ar e principalmente confortável (DOS REIS *et al.*, 2020). Calcini e Andrade (2020), afirmam que aplicar a modalidade trabalho remoto em meio a pandemia foi a melhor forma para diminuir o avanço da doença. Segundo especialistas, a orientação é ficar em casa, sair somente se necessário, ter cuidado para não tocar na máscara ou olhos e usar sempre álcool em gel, porém os cuidados devem ser tomados também dentro de casa, ao chegar, tirar roupas e sapato, para evitar contaminações e higienizá-las (ZERBINI; ZERBINI, 2020).

2 Referencial Teórico

2.1 O ambiente Organizacional

Segundo Sandroni (1996), o ambiente organizacional é constituído por direção, planejamento, operação e controle. Já conforme Barros (2020), o ambiente organizacional é caracterizado, quando ocorre a execução de tarefas, dentro das comodidades da empresa, nesse sentido, Hanaysha (2016) afirma que ele se refere a atmosfera que move um conceito de organização, onde os colaboradores encontram tarefas para concretizar.

O ambiente organizacional é subdividido em duas categorias: ambiente organizacional interno e externo. O ambiente interno tem como objetivo definir estratégias de acordo com sua cultura, definindo o papel da empresa dentro de suas comodidades e o externo é responsável por estratégias de ação, de uma forma mais ampla fora de suas comodidades (SOBRAL; PECI, 2013).

O processo de adaptação às contínuas mudanças no meio ambiente chamado de administração estratégica (SCHENDEL; HOFER, 1979) exige dos gerentes não somente enfrentar as mudanças no ambiente organizacional, mas também lidar com mudanças causadas pelos processos internos da organização (GREINER, 1972).

A capacidade de reação e pró ação diante da organização é formada pela elevação de nível ao longo prazo e sua aspiração, chamado de proatividade e reatividade organizacional. A aspiração é um modo de habilidade que visiona como vantagem a competição. Os valores dessa habilidade são o conhecimento adquirido assimilado e aplicado na competitividade (COHEN; LEVITHAL, 1990). O processo de criatividade é influenciado por variáveis, que têm a possibilidade de inibir ou estimular dependendo do modo, suas características e habilidades (MARTINS; TERBLACHE, 2003).

Chandler (1962), Emery e Tristy (1965), Duncan (1972), Lawrence e Lorsch (1973) e Kartz e Kahn (1987) defendem a teoria em que os enfoques estratégicos trabalham dentro das organizações e determinam o meio em atuam, isso corrobora com a ideia de Miles e Snow (1978) que consideram que o comportamento organizacional é intimamente relacionado à estratégia e seu ambiente inserido. Para Santos e Silva (2006), os colaboradores aplicam o código de conduta segundo a cultura organizacional da empresa. A influência da comunicação e meio social tem como objetivo aprimorar as habilidades da empresa durante seu gerenciamento (EPELBAUM; MICHAEL, 2004).

Segundo Santos e Silva (2006), para eficácia e eficiência de um ambiente organizacional é necessário criar planos de ação, que englobam pontos com bem-estar e satisfação dos colaboradores, assim também como um layout prático, para maior qualidade de vida e agilidade no trabalho.

2.2 Ambiente Operacional

O espaço operacional de uma empresa em si, é caracterizado pelas diversas formas de interação que estão ligadas diretamente à organização (SOBRAL; PECI, 2013). Sendo formado por componentes que geram uma consequência imediata no campo organizacional, influenciando o ambiente independente da sua aplicação (BATOCCHIO, 1999). De acordo com Sobral e Peci (2013), existe uma grande influência dos *stakeholders* sendo eles caracterizados da seguinte forma:

Quadro 1 – Administração: teoria e prática.

STAKEHOLDERS E SUAS CARACTERÍSTICAS	
Clientes	São pessoas ou conjuntos que formam uma organização, a importância deles influencia no contexto empresarial, distinguindo qual mercado deve se direcionar. A influência de ações gerenciais é de necessidade do mercado.
Fornecedores	São os responsáveis pela questão de reposição dos insumos, produção bens e serviços.
Grupos de interesses especiais	As organizações estabelecem elementos com integração de relações diretas em seu meio competitivo.
Concorrência	Considerada um marco de conflitos entre ramos industriais, a capacidade de lucrar é evidenciada com a intensidade de produção e tempo.

Fonte: Adaptado de Sobral e Peci (2013).

Vasconcellos Filho (1979) traz o ambiente operacional de uma forma resumida, especificando que é constituído pelo público externo, sejam eles clientes, fornecedores, distribuidores e governo, priorizando a identificação do tipo de relacionamento, com cada

público. A análise ambiental é feita por um contexto discursivo de divulgação das tendências observadas no ambiente externo com finalidade de melhor engajamento social e empresarial (TANNURI; GUILLERMINA, 2013). Já na visão de Certo e Peter (1993) existe uma maneira de identificar os problemas atuais ou futuros da organização, identificar também pontos que são visados como promissores, o atual processo que faz levantamento dos pontos abordados é chamado de análise ambiental.

Para Santos e Silva (2006), as organizações necessitam adotar uma conduta flexível para continuarem competitivas. Em uma organização que possui praticidade na troca de informações e flexibilidade para os colaboradores, produz um maior engajamento dos colaboradores (SANTOS; DA SILVA, 2006). Nesse sentido, o ambiente organizacional só se torna competitivo a partir do momento em que há a unificação de departamentos especializados dentro da empresa, agilizando uma ação que antes necessitava de horas com a departamentalização, sendo executada em minutos (ROCHA, 1987).

2.3 Ambiente contextual

O ambiente contextual é formado por um conjunto de fatores que influenciam dentro e fora da empresa, sendo de independência própria quando relacionado aos fatores econômicos, políticos-legais, socioculturais, demográficos ou tecnológicos.

Está explícito que o ambiente inserido em condições ou tendências pode afetar indiretamente a empresa apresentando, alterações ou desproporções. Os potenciais que influenciam em seu contexto são fatores: demográficos (dimensionam uma visão ampla do mercado e seus contribuintes), socioculturais (que acionam o comportamento e a influência de seus colaboradores), econômicos (são prestados atenção devido a correlação do PIB e as rendas de taxaço, níveis salariais, mudanças), político-sociais (em relação adequação de leis trabalhistas, estabilidade econômica, políticas econômicas), tecnológicos (influem em relação à demanda e fornecimento) (SOBRAL; PECI, 2008).

Concordando com a ideia dos autores, Andion e Fava (2002) declaram que ambiente contextual é constituído por fatores determinantes que irão agir, influenciando a empresa de uma forma indireta, afetando a economia, política, tecnologia e socioculturais. Possuindo a visão que os gestores devem levar em consideração a análise do ambiente contextual e seus aspectos socioculturais que estão relacionados com a população, legais são todos aqueles relacionados com o desenvolvimento de novas leis e impostos inseridos, econômicos com o

aumento de juros e inflação e, por fim, mas não menos importante, o tecnológico é ligado diretamente com desenvolvimento de novos avanços tecnológicos.

Para Abell e Hammond (1975), os fatores contextuais geram mudanças que continuam o comportamento de consumidores e a elaboração de marketing estratégico, que afetam as diferenças competitivas. Cobra (1975), diz, de maneira sintética, que as forças ambientais interferem no modo de como efetuam a produção do marketing, são elas: físicas (os costumes, as pessoas, o clima), as inovações tecnológicas (também influenciam de modo que possa a vir atrasar ou se protagonizar de uma forma, e logo após se tornar ultrapassada), a economia também é um marco que exige bastante cuidado, devido aos limites, à produção, aos compradores, à inflação, ao sistema político (é o que estimula as compras e inibe também), aos sistemas legais (normas, os poderes judiciários, executivo, legislativo) e às influências culturais (meios de comunicação).

As estratégias de organizações estão relacionadas ao seu comportamento histórico, atitudes, influências, mobilizações de mudanças dentro da estrutura de poder e o real problema em que se insere, novos conceitos de realidade e novas questões requerem atenção (PETTIGREW, 1995).

Hart (1995) sugere que para o sucesso competitivo existir os fatores internos e externos são de suma importância, pois permitem que haja definição proativa estratégica. Corroboram com isso Menguc, Auh e Ozanne (2010), os quais afirmam que ambos os fatores complementam e trazem informação de desempenho social e capacidade de resolução.

2.4 As empresas, o modelo *Home Office* e os impactos causados em seu ambiente organizacional

Conforme Brik (2013), o *home office* existe desde os anos 1960 havendo relatos da modalidade, porém pela época não era uma realidade devido a tecnologia e a internet ainda estarem em evolução. Após o estabelecimento da internet e o avanço da tecnologia em função do tempo, é que foi possível o uso da modalidade. Para Fincato (2016), o *home office* é ainda mais antigo, em meados de 1791, há relatos sobre tal modalidade, que também não era possível devido à tecnologia de sua época.

Porém, atualmente, segundo Taschetto e Froehlich (2019), o *home office* é um trabalho executado fora das dependências da organização. Para Calcini (2020), o *home office* é uma modalidade de trabalho a distância, que se caracteriza por sua flexibilidade em função do

tempo e prioriza qualidade de vida sobre os colaboradores. Na visão de Menezes *et al.* (2020), mesmo que o colaborador adquira qualidade de vida com a modalidade remota, pode-se identificar uma grande falha na execução das tarefas devido ao relaxamento do operador por estar em casa. Não só de falhas vive o *home office*, um dos pontos positivos e que pode motivar o colaborador é o convívio maior que ele obterá com a família devido à modalidade (GONDIM; BORGES, 2020).

Calcini (2020), afirma que o uso da modalidade proporciona economia para as organizações em função de custos operacionais como energia, água e materiais do dia a dia, mantendo somente os custos fixos como aluguel do espaço e folha salarial. Para Menezes *et al.*, (2020), em função do tempo, devido ao avanço da tecnologia da informação (TI), o *home office* se tornará uma necessidade para as empresas, por conta da praticidade e da flexibilidade de suas ações. Em virtude de tal praticidade, Rafalski e Andrade (2015) afirmam que o *home office* e seu poder em fazer muito com poucos recursos possui todo potencial para ser tendência e tornar-se a modalidade do futuro.

A palavra *home office*, ao ser mencionada, é diretamente ligada ao trabalho à distância, trabalho de forma remota, que pode ser executado por colaboradores contratados ou de forma autônoma em sua residência, caracterizando o local de trabalho como ambiente operacional (OLIVEIRA, 2017). Segundo o Artigo 6º da CLT, que entrou em vigor dia 1 de maio de 1943, determina-se que não há diferença entre as modalidades de trabalho, seja ela executada em casa, de forma remota, ou trabalho realizado na empresa.

De acordo com o Artigo 75-B da CLT, o teletrabalho é uma modalidade de trabalho considerada flexível, pois o colaborador trabalha fora das comodidades da empresa, promovendo qualidade de vida e economia referente ao deslocamento. A execução das tarefas é realizada com o auxílio de telefones ou computadores conectados à internet.

De acordo com Mendonça (2010), a modalidade remota se caracteriza pela sua flexibilidade em questão de horários, proporcionando maior qualidade de vida para o colaborador da organização que adota o novo modo de trabalho, diretamente de sua própria casa. Porém para Morgan (2004), retrata que o conceito de trabalho flexível pode assumir diferentes conotações, entre as quais: locais flexíveis, horários flexíveis ou contratos flexíveis. O esforço de reestabelecer as fronteiras espaço temporais entre casa e trabalho leva os indivíduos a desenvolverem mecanismos como, por exemplo, estabelecimento de rituais especiais ou uso do *dress code* (TIETZE, 2002).

O colaborador que trabalha na modalidade *home office* deverá receber um plus salarial (CLT, 1943). Para Calcini (2020) as empresas que aplicam a modalidade teletrabalho, conseguem economizar, pois o ambiente antes utilizado para execução do trabalho estará reduzido ou totalmente vazio, isso por haver uma redução dos custos para a empresa.

O *home office* vem se popularizando nos últimos anos, devido a problemas externos que forçaram as empresas à inovação. O teletrabalho como conhecemos hoje, é um meio versátil, necessitando somente que os colaboradores a utilizar a modalidade, sejam escolhidos a dedo, com o critério de bater os requisitos que a organização expor (MENEZES *et al.*, 2020). Gondim e Borges (2020), argumentam sobre as empresas que já possuíam contato com a modalidade, eles afirmam que elas não sofreram tanto como as demais empresas do Brasil, isso porque muitas empresas nem sequer pensavam em aderir, isso devido a sua cultura, provavelmente engessada, porém em virtude da pandemia, sentiram-se forçadas.

Conforme Silva e Moreira (2020), logo após a pandemia atingir números de contágio acima da média foi necessária uma adaptação das empresas ao novo cenário, desenvolvendo planos de ação para conter uma possível falência. Ainda segundo os autores, ao investir em um novo formato, a empresa deverá aplicar treinamentos de adaptação para os colaboradores e disponibilizar tecnologia da informação caso o mesmo não possua, já o colaborador terá que se adaptar aos problemas externos como upgrade da internet e o aumento da conta de luz.

Segundo Taschetto e Froehlich (2019), mesmo que o *home office* signifique trabalho remoto, trabalho em casa, a organização precisa estabelecer os limites de trabalho, para não ultrapassar as barreiras pessoais de cada colaborador. De acordo com o Artigo 62 da CLT, um dos critérios que impede o colaborador de receber por hora extra é a modalidade remota, pois ele não possui controle se sua jornada de trabalho. Discordando disso, Calcini (2020) afirma que a empresa por possuir um registro do início, meio e fim da jornada do colaborador pode calcular o valor da hora extra.

Segundo pesquisas realizadas sobre o *home office*, foi identificado o grau de satisfação perante os colaboradores de uma empresa que já utilizava a tecnologia da informação. Em consequência da migração para a modalidade remota, notou-se um aumento na produtividade, na motivação e uma maior qualidade de vida (SILVA; MOREIRA, 2020). Tais informações são para entrar no assunto sobre a utilização da modalidade, que entrou em destaque no ano de 2020 devido à pandemia do novo coronavírus, o COVID-19, que gerou impactos globais,

forçando as organizações a adotarem o *home office* como meio alternativo para manterem-se competitivas (MENDES *et al.*, 2020).

3 Metodologia

Segundo Marconi e Lakatos (2010), a pesquisa científica é necessária na busca de respostas para perguntas propostas de uma forma científica, seguindo o pensamento do autor, o presente estudo é classificado como descritivo, com natureza quantitativa. Para observar isso, foi realizada uma pesquisa de campo e aplicado um questionário a fim de compreender o porquê de algumas empresas resistirem às mudanças, como isso pode afetá-las durante a pandemia e a importância do *home office* diante do cenário pandêmico.

A pesquisa, por sua vez, foi realizada em empresas que durante a pandemia utilizaram-se da modalidade remota, localizadas no Rio Grande do Norte, na cidade de Mossoró. Para a coleta dos dados utilizou-se como instrumento o *Google Forms*, que foi essencial para o desenvolvimento da pesquisa e constituição do *corpus*, tendo em vista a situação atual da pandemia, buscando entender o porquê algumas empresas resistem às mudanças e como isso pode afetá-las.

A escolha das empresas ocorreu a partir de um levantamento daquelas que estão seguindo o modelo *home office* na cidade. O trabalho com pesquisa não probabilística por conveniência foi aplicado em pessoas-chave, com sujeitos que possuíam acesso a grupos de pessoas que estão em *home office*, nos quais foi compartilhado o *link* para o formulário durante os dias 21 de abril até 02 de maio de 2021. O formulário foi composto por dois blocos, o de caracterização do perfil dos respondentes e o bloco que aborda o *home office*, possuindo 32 perguntas, conforme apresentado no quadro 2.

Quadro 2 – perguntas do formulário

Caracterização do perfil dos respondentes
Qual seu nome?
Qual sua idade?
Em qual empresa trabalha?
A empresa em que trabalha é:
Qual o setor de atividade na qual a empresa em que você trabalha atua?
Qual o porte da empresa?
Qual a quantidade de funcionários?
Qual sua função na empresa?
Trabalha em qual setor?
Sobre o <i>Home office</i>
A empresa onde trabalha está em <i>home office</i> :
Para a empresa a adaptação ao <i>home office</i> foi fácil.
A empresa rapidamente migrou para o <i>home office</i> .

O home office é viável para a empresa
Descreva as principais dificuldades de adaptação:
Caso tenha marcado a opção outros na questão anterior, por favor descrever:
A empresa realizou algum tipo de mudança em sua estrutura?
Caso tenha marcado a opção sim, qual o tipo de mudança na estrutura?
A empresa realizou algum tipo de mudança nos processos?
Caso tenha marcado a opção sim, qual o tipo de mudança nos processos?
Houve reorganização dos setores/departamentos?
A empresa realizou readaptação nas funções?
Quais os impactos do home office para a estrutura organizacional?
Me adaptei facilmente ao home office
Estou satisfeito com o trabalho remoto
O home office facilitou as minhas atividades operacionais
A empresa prestou suporte diante as dificuldades do home office
A empresa forneceu os equipamentos necessários
A empresa forneceu treinamento
A empresa forneceu apoio psicológico
Estou satisfeito (a) com o suporte oferecido
Qual o meio para o suporte operacional ofertado pela empresa?
Prefiro o trabalho remoto.

Elaborado pelos autores (2021)

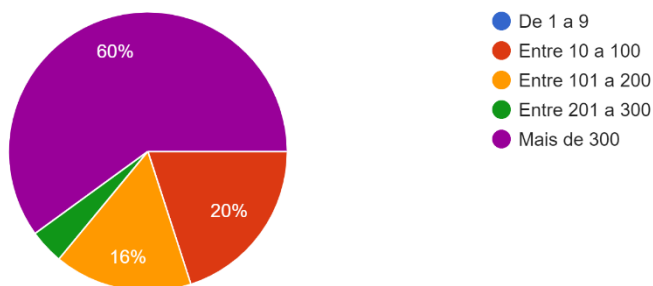
Com relação a análise dos dados coletados foi realizada uma análise descritiva com auxílio do Microsoft Excel observando como os respondentes perceberam os impactos no ambiente organizacional.

4 Resultado e Análise de Dados

O estudo alcançou 25 (vinte e cinco) respostas, a partir das quais foram feitas descrições dos dados coletados na pesquisa para a demonstração dos resultados.

A população dos sujeitos possuía em média 26 a 35 anos, atuando em sete empresas diversas dentro da cidade de Mossoró, sendo 93% das empresas privadas e os demais 7% públicas; trabalhando em ramos de atividades variados, atingindo 63% da média prestadores de serviços, 16% são outros e 12% na indústria. O primeiro gráfico (Cf. Figura 1) demonstra que as empresas entrevistadas possuem portes variados, com 64% de empresas de grande porte detendo, em média, mais de 300 funcionários; 28% em empresas de médio porte, possuindo sua folha de pagamento de 100 a 200 colaboradores e os demais 8% de pequeno porte atuando com um número de 10 a 100 funcionários.

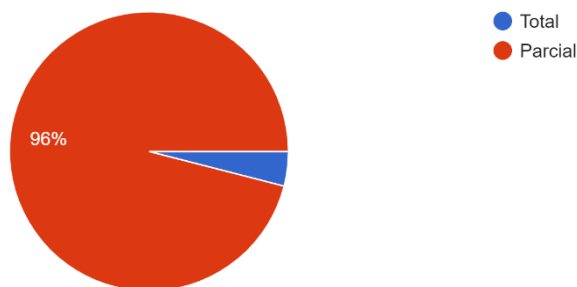
Figura 1 - Quantidade de funcionários



Fonte: Elaboração própria (2021)

A pesquisa identificou que na segunda figura (Cf. Figura 2) 96% dos colaboradores durante o período de aplicação da pesquisa, nas empresas selecionadas dentro da cidade de Mossoró, estavam trabalhando de forma parcial, sendo 4% da população em *home office* total. Segundo Sobral e Peci (2013), a adaptação às mudanças pode acarretar certa resistência, porém, com base nos dados coletados, pode-se identificar que em uma escala de satisfação onde 1 (um) é discordo totalmente e 5 (cinco) é concordo totalmente.

Figura 2 – A empresa onde trabalha está em *home office*?

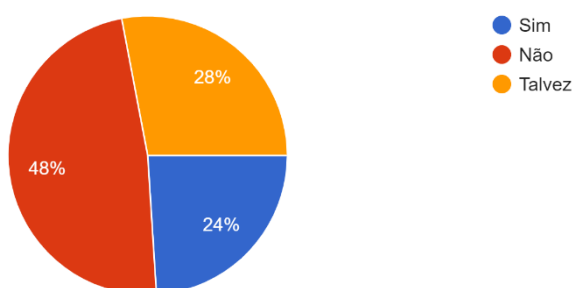


Fonte: Elaboração própria (2021)

A pesquisa expõe que 40% concordam parcialmente que foi fácil a adaptação ao *home office*, 24% discordam parcialmente, 20% discordam totalmente e 12% concordam totalmente. Segundo a pesquisa, a adaptação foi parcialmente fácil, porém houve dificuldades, como 28% da população acusando a falta de local apropriado, 28% falta de suporte, 28% outros problemas e 16% falta de equipamentos. Para as pessoas que optaram pela opção outros, os principais problemas relatados foram a falta de comunicação pessoal, treinamentos e falta de tecnologia para suprir a alta demanda dos atendimentos e pedidos, tendo que se conectar a setores da empresa de imediato, dependendo do serviço solicitado pelo cliente.

Com relação às empresas, segundo a pesquisa, pode-se identificar que na terceira figura (Cf. Figura 3) 48% delas não realizaram mudanças, 28% escolheram o talvez e 24% optaram por sim; para que os que escolheram a opção outros, as respostas que entraram em destaque foram a melhoria do sinal de internet, espaçamento dos bancos demarcados, refeitórios novos abertos, acrílico de separação, material individual, álcool por toda fábrica, delimitação de espaços, aquisição de uma nova plataforma para atender a nova demanda e revezamento entre funcionários.

Figura 3 – A empresa realizou alguma mudança em sua estrutura?



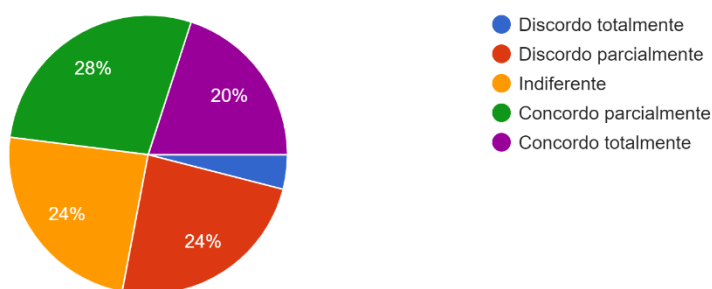
Fonte: Elaboração própria (2021)

Segundo a pesquisa, o *home office* gerou certos impactos aos colaboradores, tais como a sensação de abandono, ansiedade, *stress* em casa, ensino das crianças, espaços limitados e compartilhados, ausência da rotina, falta de contato humano, mesmo com vários canais de comunicação, a falta de estar em um mesmo espaço organizacional (empresa), falta de comprometimento e impactos financeiros. No caso da indústria, o pessoal da fábrica não teria como produzir em casa, pela estrutura estar toda montada.

Referente à satisfação junto ao *home office* em uma escala de 1 (um) discordo totalmente e 5 (cinco) para concordo totalmente, 28% da população escolheu concordo parcialmente, 24% foi indiferente, 24% discordam parcialmente e 20% concordam totalmente. De acordo com Da silva e Moreira (2020), o *home office* proporciona flexibilidade para os colaboradores, portanto, segundo a pesquisa, 28% concordam totalmente sobre essa flexibilidade, outros 28% discordam parcialmente, 16% são indiferentes e os outros 16% discordam totalmente. Conforme Menezes *et al.*, (2020), em função do tempo, devido ao avanço da tecnologia da informação (TI), o *home office* se tornará uma necessidade para as empresas, por conta da praticidade e da flexibilidade de suas ações.

Referente à satisfação do suporte diante as dificuldades do *home office*, a quarta figura (Cf. Figura 4) apresenta que 28% foram indiferentes, 24% concordaram totalmente, 24% concordaram parcialmente, 16% discordaram parcialmente e 8% discordaram totalmente; já para os meios de suporte, 36% foi pelo WhatsApp, 32% pelo chat do próprio sistema, 20% por e-mail, 6% presencial e 6% por telefone.

Figura 4 – Estou satisfeito com o trabalho?



Fonte: Elaboração própria (2021)

Segundo a pesquisa, 28% concordam totalmente que as empresas forneceram equipamentos necessários para atuação do *home office*, outros 28% concordam parcialmente com a entrega dos equipamentos, 20% foram indiferentes, 12% discordam parcialmente e 12% discordam totalmente. Diante da surpresa do *home office*, algumas empresas realizaram treinamentos, de acordo com a pesquisa, 40% concordam parcialmente que houve o treinamento, 24% discordam totalmente, 16% foram indiferentes, 12% concordam totalmente e 8% discordam parcialmente. Conforme Santos e Silva (2006) é necessário criar planos de ação, que englobam pontos com bem-estar e satisfação dos colaboradores, assim também como um layout prático, para maior qualidade de vida e agilidade no trabalho.

Para as pessoas que sofreram com a pandemia, algumas empresas ofereceram apoio psicológico, a pesquisa identificou que 36% concordam totalmente, 32% discordam totalmente, 20% foram indiferentes e 22% concordam parcialmente.

Por fim, para fechar a demonstração de resultado, 24% da população concorda totalmente que prefere a modalidade remota, 24% concordam parcialmente, 24% discordam totalmente, 20% discordam parcialmente e 8% foi indiferente.

5. Considerações Finais

Ao iniciar a pesquisa, constatou-se que havia uma dificuldade em entender o porquê de inovar. Adaptar-se a algo novo ou até mesmo sair da zona de conforto geraria certa resistência das empresas, diante disso a pesquisa teve como objetivo geral entender o porquê as empresas resistem às mudanças e como isso pode afetá-las durante a pandemia.

Em resposta ao objetivo deste estudo, percebeu-se que as empresas resistem às mudanças devido ser algo novo, seja em razão de uma dificuldade de readaptação a cultura organizacional, um possível engessamento e inflexibilidade para a inovação, ou em virtude de percepções e identificações pessoais com o novo momento, o que acaba levando a uma dificuldade/desconforto na adaptação para os colaboradores.

Os colaboradores entrevistados ajudaram a identificar que sobre a questão de adaptação durante a pandemia, 20% dos participantes admitiram que estão totalmente satisfeitos com o trabalho remoto e outros 24% estão parcialmente satisfeitos, levando a entender que sim, é viável o *home office*, tanto para as empresas como para os colaboradores.

A pesquisa partiu do pressuposto de que as empresas resistem às mudanças, uma vez que sair da zona de conforto não é processo fácil. Durante a pesquisa, verificou-se que as mudanças atingiram não só as empresas de pequeno porte, como também de grande porte. Então, com a pesquisa, houve a confirmação de que 48% das empresas entrevistadas não realizaram mudanças em sua estrutura devido a sua cultura organizacional, na qual houve a necessidade da inovação por conta da pandemia.

Referente à pergunta problema, que foi exposta na introdução, a qual questiona o “por que algumas empresas resistem às mudanças e como isso pode afetá-las?” foi respondida, de forma clara, apontando que as empresas aqui estudadas, resistem devido à dificuldade na inovação, podendo, inclusive, leva-las à falência.

Diante da metodologia proposta, percebe-se que a pesquisa foi aplicada durante pouco tempo e em virtude de dificuldades no desenvolvimento do trabalho, alcançou-se uma margem pequena de pessoas. Estima-se que se fosse aplicada por pelo menos um mês, obteríamos maior precisão de seus resultados, o que acaba por constituir a principal orientação para estudos futuros: ampliar o tempo de pesquisa e número de empresas.

Referências

- BATOCCHIO, Antônio; BIAGIO, Luiz Arnaldo. **A importância da avaliação do capital intelectual na administração estratégica**. ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO–ENEGERP, v. 19, 1999.
- BRASIL. **Decreto de Lei nº 5.492, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis de trabalho. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452compilado.htm. Acesso em: 18 jun. 2021.
- BRIK, Marina Sell; BRIK, Andre. **Trabalho Portátil: produtividade, economia e qualidade de vida no home office das empresas**. Curitiba, PR: Edição do autor, 2013.
- CALCINI, Ricardo; ANDRADE, Dino Araújo de. **Home office e os riscos trabalhistas**. 2020.
- CHANDLER, Alfred Dupont. *Strategy and structure: Chapters in the history of the industrial enterprise*. MIT Press, 1990.
- CORRÊA FILHO, Heleno Rodrigues; SEGALL-CORRÊA, Ana Maria. Lockdown ou vigilância participativa em saúde? Lições da Covid-19. *Saúde em Debate*, [S.L.], v. 44, n. 124, p. 5-10, mar. 2020. **FapUNIFESP** (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/0103-1104202012400>. Acesso em: 18 jun. 2021.
- CORRÊA, Vagner Marcondes; SOARES, Nathalia Maria. O PAPEL DA COMUNICAÇÃO DENTRO DO AMBIENTE ORGANIZACIONAL. **Revista Interface Tecnológica**, v. 17, n. 1, p. 699-707, 2020.
- SILVA, Antonio Rafael; MOREIRA, João Padilha. INFRAESTRUTURA HOME OFFICE. **SEMINÁRIO DE TECNOLOGIA GESTÃO E EDUCAÇÃO**, v. 2, n. 2, 2020.
- REIS, Túlio Baita et al. A PRÁTICA DO HOME OFFICE EM PERÍODOS DE ISOLAMENTO SOCIAL. **Boletim P&D**, v. 3, n. 5, p. 10-12, 2020.
- EMERY, Fred E.; TRIST, Eric L. The causal texture of organizational environments. **Human Relations**, v. 18, n. 1, p. 21-32, 1965.
- FINCATO, Denise Pires. A regulamentação do teletrabalho no Brasil: indicações para uma contratação minimamente segura. **Revista Jurídica Luso-brasileira**, 2016.
- FREITAS, André Ricardo Ribas; NAPIMOGA, Marcelo; DONALISIO, Maria Rita. Análise da gravidade da pandemia de Covid-19. **Epidemiologia e Serviços de Saúde**, v. 29, p. e2020119, 2020.
- GONDIM, Sonia; DE OLIVEIRA BORGES, Lívia. Significados e sentidos do trabalho do home-office: desafios para a regulação emocional. **Central de Conteúdo Covid-19. Secad Educação Continuada. Artmed Editora. SBPOT**, 2020.
- JACKSON FILHO, José Marçal et al. A saúde do trabalhador e o enfrentamento da COVID-19. **Rev bras saúde ocup.**, v. 45, p. e14, 2020.
- JORDÃO, Rafaela Garcia de Santana Rodrigues. Os impactos da crise e o crescente protagonismo do trabalho remoto no mundo pós-coronavírus. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, v. 24, n. 1, p. 197-206, 2020.
- LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade Metodologia do. **Trabalho Científico**. São Paulo: Atlas, 7 ed. 2010.
- MEDEIROS, Daiane Oliveira; DE MORAES, Rosilda Alves; DA SILVA MÜLLER, Carlos André. **Inovação e resistência à mudanças: Comparação entre restaurantes Epp's**. CNEG–Congresso Nacional e excelência e gestão.
- MENDONÇA, Marcelo. **A inclusão dos “home-officers” no setor residencial no município de São Paulo**. Tese de doutorado, Universidade de São Paulo, SP, Brasil.
- MORGAN, R. Telewornig: an assessment of the benefits and challenges. **European business review**, v.16, n.4, p.344-357, 2004.
- BARROS, Sara Catarina Nobrega de. **A Influência das Recompensas e do Ambiente Organizacional na Retenção dos Colaboradores**. 2020. Tese de Doutorado.
- OIT. Organização Internacional do Trabalho. Alternativas que podem facilitar a conciliação entre o Trabalho e a família. Disponível em: http://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_229656/lang-pt/. Acesso em: 18 jun. 2021.
- OLIVEIRA, Daniela Ribeiro de et al. **Do fim do trabalho ao trabalho sem fim: o trabalho e a vida dos trabalhadores digitais em home office**. 2017.
- RAFALSKI, Julia Carolina; DE ANDRADE, Alexsandro Luiz. Home-office: aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa. **Temas em Psicologia**, v. 23, n. 2, p. 431-441, 2015.
- SANTOS, Ester Amaral Cunha et al. **Home Office: Ferramenta para continuidade do trabalho em meio a pandemia COVID-19**. 2020.
- SANTOS, Fabiano da Silva. **Análise de ambiente organizacional para implantação de gestão do conhecimento: um enfoque na Companhia de Informática do Paraná-CELEPAR**, 2009.

TANNURI, Guilhermina *et al.* **Indicadores de desempenho ambiental evidenciados nos relatórios de sustentabilidade: uma análise à luz de atributos de qualidade**, 2013.

TASCHETTO, M., FROEHLICH, C. 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. Tese de Doutorado. ALVES, Fernanda Portes; LISBOA, 2019.

TIETZE, Susanne. Discourse as strategic coping resource: managing the interface between “home” and “work”. **Journal of organization change management**, v.18, n.1, p.48-68, 2005

VASCONCELLOS FILHO, Paulo de. Análise ambiental para o planejamento estratégico. **Revista de Administração de empresas**, v. 19, n. 2, p. 115-127, 1979.

Data de Submissão: 13/10/2022

Data de Aceite: 15/05/2023