

## **Os Impactos do exercício do home office na produtividade dos profissionais da Localiza durante a pandemia de covid-19.**

Brenda Delgado  
Cristian Correna Carlo  
Davidson Oliveira  
João Pedro Ferreira Melo  
Rita de Cássia Costa

**Resumo:** o objetivo deste trabalho foi pesquisa identificar os pontos positivos e negativos que impactam a produtividade dos profissionais da Localiza no exercício do home office durante a pandemia de Covid-19. A metodologia deste estudo teve a natureza descritiva e qualitativa. Foi realizada pesquisa bibliográfica sobre os principais temas abordados e posteriormente uma pesquisa de campo realizada por um questionário online, enviado por e-mail para os profissionais que estão no exercício do o home office. Pode-se dizer que as mudanças impostas ao trabalho pela pandemia foram assimiladas na empresa, a tecnologia diminuiu a distância e reorganizou o senso de lugar e tempo, possibilitando a interação da equipe por plataformas virtuais. A grande maioria dos respondentes, 55% do total apontaram que a rotina do trabalho permanece organizada, já 50% apontaram como excelente os alinhamentos e a comunicação entre líder e equipe e 70% afirmaram que as ferramentas vêm atendendo bem suas necessidades, mas o home office ainda está em processo de adequação. Os profissionais pesquisados reportaram altos níveis de satisfação com seu trabalho em casa e uma boa percepção de que seu desempenho foi impactado positivamente com a nova modalidade. Foram apontados pelos respondentes vantagens e desvantagens do home office, dentre as vantagens ficou em destaque o tempo de deslocamento casa-trabalho sendo indicado por 45% dos respondentes como um elemento fundamental para a avaliação positiva do home office, outros pontos mais citados foram a qualidade de vida e a comodidade do seu ambiente pessoal sendo representado por 20% dos profissionais cada tópico. Por qualidade de vida e comodidade, entende-se passar mais tempo com a família, administrar melhor os seus horários, não ter o desgaste e estresse com congestionamento ou transporte público ineficiente além disso é possível se alimentar de forma mais saudável, com a comida feita na própria casa. Quanto aos desafios (desvantagens) citados na pesquisa foi o isolamento, a falta de contato com os colegas de trabalho foi apontada por 30% dos profissionais, já a falta de disciplina e organização foi relatado por 20% do total, e outros desafios citados na pesquisa foram os imprevistos e a dificuldade de separar a vida familiar da atividade profissional, sendo apontadas por 15% e 10% nesta ordem. Um ponto importante a ser relatado, é o fato de que apesar de todos os desafios, 55% dos entrevistados preferem dar continuidade no home office após a pandemia. Ao que parece, a produtividade não foi afetada no home office da Localiza, uma vez que as pessoas estão aprendendo a se educar ao separar trabalho, vida pessoal, lazer, tudo em um mesmo ambiente. Logo, podemos considerar o trabalho remoto como mais uma opção para a Localiza e outras empresas, reinventando o modo de trabalho para os futuros funcionários.

**Palavras-Chave:** Pandemia, Covid-19, Home office, produtividade, Localiza.



## 1 INTRODUÇÃO

Com o isolamento social causado pela pandemia de COVID-19, mudou radicalmente a maneira como as pessoas se relacionam com suas casas e com o trabalho. Essa nova realidade do momento trouxe consigo uma série de desafios e oportunidades.

Em todo o mundo, milhões de trabalhadores que jamais tinham trabalhado remotamente, tiveram suas atividades impactadas e precisaram transformar suas casas em escritório, e com a unificação dos ambientes, veio o dilema: como se manter produtivo, mesmo diante de um cenário de incertezas?

Uma organização que não se prepara para mudanças, certamente está fadada ao fracasso, e com este novo cenário muitas empresas tiveram que adotar práticas ágeis, capazes de produzir mais com menos e superar momentos críticos. No passado, algumas corporações resistiam em adotar o sistema de home office pelo receio do nível de comprometimento do colaborador e do desempenho em determinadas funções exercidas a distância.

Há mais ou menos 20 anos, uma das empresas que mais crescia e faturava era a Google, que esbanjava o seu sofisticado método de trabalho e desempenho de cada funcionário. Seu ambiente de trabalho era como a extensão do lar, os funcionários tinham, por exemplo, seis horas de trabalhos que deveriam de ser cumpridos da melhor forma possível e para que fosse satisfatório e prazeroso este período, a companhia Google mantinha em seu ambiente de trabalho salas para jogos, filmes, redes, puffs para deitar e até ambientes para que pudessem levar o seu Pet, isso fazia com eles se sentissem na própria casa e assim o trabalho já não seria uma obrigação e sim mais um momento de prazer.

Em países em que o trabalho e a cultura de fazer o melhor de si, fez com que as pessoas pudessem exercer o seu ofício dentro da própria casa, é normal uma casa nos USA ter pelo menos um lugar reservado para se ter o próprio escritório, e isso acontecia mesmo antes da facilidade da comunicação por internet, o que é diferente de lugares como o Brasil onde a cultura é: trabalho é trabalho e minha casa não é uma extensão dele. E aí está a grande dificuldade em começar a exercer o trabalho de casa.

Uma corporação no Brasil atingida fortemente pela necessidade de home office foi a Localiza. Uma empresa especializada em aluguel de carros no Brasil e na

América Latina, fundada em 1973, será a base para a nossa pesquisa. Devido a atual realidade do isolamento social, uma grande parte de seus colaboradores teve que se adaptar ao novo formato de trabalho, o "home office". Com base na recomendação do distanciamento social, os trabalhadores tiveram que se adequar a uma nova forma de executar suas atividades.

Dentro desta temática, objetivou-se com esta pesquisa *identificar os pontos positivos e negativos que impactam a produtividade dos profissionais da Localiza no exercício do home office durante a pandemia de Covid-19.*

Ao verificar qual a percepção desses trabalhadores frente a essas mudanças na sua produtividade, esta pesquisa pode ajudar a obter as informações relevantes para analisar e aprofundar o entendimento de como a produtividade dos profissionais da Localiza, e possivelmente de outras empresas, foi impactada pelo home office.

## **2 METODOLOGIA**

Este estudo tem objetivo exploratório e abordagem qualitativa. Trata-se de um estudo de casos na empresa Localiza, em Belo Horizonte.

Foi realizada uma pesquisa bibliográfica para a identificação de impactos na produtividade citados em pesquisas de outros autores e a posterior elaboração do questionário semi estruturado para aplicação na Localiza. O questionário se valeu de perguntas aos colaboradores da empresa a fim de identificar os pontos positivos e negativos dos impactos do home office na produtividade dos colaboradores.

Os dados coletados foram classificados e agrupados a fim de identificar as questões mais relevantes e descrever os principais pontos desta pesquisa.

## **3 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **3.1 O home office como estratégia nas empresas**

Segundo um estudo conduzido na Faculdade Dom Bosco chamado [...]

[...] uma organização que não se prepara para mudanças, certamente está fadada ao fracasso diante de um mercado cada vez mais instável e dinâmico. Nesse cenário, as empresas que buscam se manter competitivas são obrigadas

a desenvolver processos inovadores, bem como adotar práticas ágeis e implementar uma cultura de excelência, capaz de produzir mais com menos e superar momentos críticos, conquistando dessa forma a satisfação e lealdade de seus clientes. (ASSIMI & MARQUES, apud NASCIMENTO, 2020)

É importante para a sociedade ter em mente o fato de que precisamos de nos reinventar dia após dia, pensar na ideia de fazer da própria casa o seu local de trabalho há muito pouco tempo atrás era somente ideias futuristas de desenho animado como *The Jetsons*, criado e exibido pela primeira vez em 1962 e em uma versão mais atualizada aqui no Brasil no ano de 1984.

Não estamos muito distantes destas datas, mas é certo que o temor de poder exercer bem o ofício no próprio lar continua sendo algo para o profissional liberal, mas dentro de uma organização? Como sabemos, o brasileiro não tem um costume de ter em casa um ambiente separado para exercer atividades profissionais, casa é casa e o trabalho que fique bem longe da minha casa, mas aí retornamos as palavras do texto citado acima: “*Uma organização que não se prepara para mudanças, certamente está fadada ao fracasso*”, já não podemos deixar isso como algo exclusivo para as empresas, todos nós precisamos estar preparados ou pelo menos dispostos a mudanças. (NASCIMENTO, 2020)

Nos dados coletados em uma publicação no SEBRAE (2001).

“O objetivo de tudo isso para as empresas é reduzir ou eliminar custos desnecessários, gerar mais produtividade, se relacionar melhor com seus clientes, construindo alternativas de geração de valor para todas as partes que compõem o ecossistema de negócios.” (COELHO, 2018, s/p)

Nesse contexto, uma das estratégias adotadas pelas empresas para gerar mais resultados é o modelo de trabalho *Home Office* (home = lar; office = escritório). Esse formato tem crescido muito nos últimos anos e é uma prática ou modelo empresarial onde o trabalho é desenvolvido em um espaço alternativo ao escritório da empresa, de forma integral ou periódica. (COELHO, 2001).

No Brasil, a prática ainda é recente, mas apresenta tendência de crescimento. Segundo dados da última edição da Pesquisa Home Office Brasil (COELHO, 2001), 20% das empresas pesquisadas adotam o modelo de trabalho há menos de um ano,

60% entre um e cinco anos e 20% o utilizam há mais de cinco anos. Alguns dados interessantes:

- 37% das empresas pesquisadas possuem a prática de *home office*;
- 85% dessas empresas apontam como principal ganho da prática o aumento da satisfação e do engajamento dos colaboradores;
- 66% das empresas consideram a modalidade de *home office* como ferramenta para enfrentar épocas de crise econômica;
- 23% das empresas praticantes promoveram redução de espaço físico nos últimos dois anos;
- 80% das empresas praticantes implantaram a modalidade de *home office* nos últimos 5 anos;
- 89% das empresas utilizam a prática como estratégia para atração de colaboradores.

A pesquisa sustenta que, se as empresas, de um modo geral conseguissem contratar pessoas que estivessem interessadas em fazer as empresas crescerem financeiramente e este potencial econômico fosse dividido de forma justa com os empregados, não precisaria de existir cartão de ponto para controlar horário e produtividade dos funcionários e nem funcionários para controlar funcionários.

As empresas que adotaram e tem adotado este método de trabalho tem tido uma economia satisfatória, rendimento positivo e grande parte dos colaboradores, pois deixam de ser apenas funcionários, mas passam a ser colaboradores, estão mais satisfeitos, menos stress da pressão do ambiente de trabalho que é um pouco escravocrata e assim mais livres para exercer o ofício que foi contratado. (COELHO, 2018).

### **3.2 O home office na Pandemia: Os benefícios do Home Office e sua produtividade na pandemia.**

Em meio a pandemia de covid-19 muitas empresas foram obrigadas a se reinventar para não fechar as portas, grande parte migraram os colaboradores para o sistema home office devido ao distanciamento social. A expressão inglesa, traduzida no português significa “escritório em casa”, o trabalho profissional é desenvolvido em

ambientes diferenciados compartilhando a infraestrutura do ambiente doméstico com o seu escritório de trabalho. Conforme Carvalho (2021):

Expressões como trabalho flexível e *home office* se tornaram muito populares nos anos mais recentes e são utilizados por um número cada vez maior de profissionais atuantes no mercado de trabalho. Em tempos em que dificilmente esquecemos o trabalho, estando conectados o tempo todo através de aparelhos eletrônicos, existe realmente uma separação entre “trabalho” e “casa”? (CARVALHO, 2021, s/p)

Essa extensão do trabalho para casa ou para qualquer local que não seja o ambiente tradicional de trabalho tem suas vantagens e desvantagens como vamos ver abaixo, tem pessoas que fazem do trabalho a sua vida pessoal, mas de qualquer forma, sim que pode haver separação entre trabalho e casa.

Quando temos que lidar com as vantagens e desvantagens de estar trabalhando em casa, precisamos ter bem definido o horário de trabalho e buscar o melhor local da casa para exercê-lo, e assim fazer com que as desvantagens também se tornem vantagens para uma melhor produtividade do seu trabalho. Segue abaixo as vantagens e desvantagens citadas por LUCHETTA (2020):

### 3.2.1 Vantagens

- **Estabelecer os próprios horários:** Quando se estar em um trabalho home office que não dependa de terceiros, há uma vantagem muito grande porque existem pessoas que produzem muito mais em determinados horários ao longo do dia e isso facilita muito na produtividade e criatividade de cada pessoa.
- **Sem trânsito:** Enfrentar o trânsito todos os dias produz um stress muito grande, quando vai dirigindo ou pilotando, nunca se pode esquecer que o vizinho é uma arma engatilhada, e quando se usa o transporte público, tem que ter paciência e um grande incentivo para sair de casa todos os dias e pegar ônibus cheio, fazer viagens em pé, esperar até que chega, muitas coisas e não ter que passar por todo esse processo todos os dias é algo muito, muito positivo.

- **Economia Financeira:** Há um aumento de gastos na residência, porém não ter que gastar com transporte público ou privado, desgastes dos veículos, alimentação em restaurantes que nem sempre fazem bem a saúde, na ponta do lápis, a economia é significativa.
- **Conforto e comodidade:** Trabalhar em casa não te exige uma vestimenta adequada, nem uma cadeira que talvez não seja a que mais se adequa a você, sabemos bem o local da casa que é mais confortável até mesmo para exercer suas atividades e desempenho.
- **Qualidade de Vida:** Se não há uma necessidade de interação com outros companheiros de trabalho para a sua produtividade, se pode ter uma excelente qualidade de vida, concentrando no objetivo do trabalho é possível compartilhar com vida familiar, esportes e alimentação saudável, sem dúvida também há um ganho na produtividade em geral.

### 3.2.2 Desvantagens

- **Queda na produção:** Estamos vivendo momentos que nem sempre pode-se escolher trabalhar em casa ou não, existem pessoas que não se adaptam ao novo sistema pois em casa também se tem muitas distrações fazendo com que caia a produtividade. Para isso é muito importante não procrastinar e ter muita disciplina com o horário de trabalho para executar o serviço ao qual foi contratado.
- **Misturar trabalho com lazer:** Não saber dividir o momento de trabalho com o momento de lazer também é muito complicado, ainda hoje tem muito comentários como: se está em casa então pode fazer tudo, dando a entender que estar trabalhando em casa é o mesmo que receber sem fazer nada sendo que na verdade, a maior parte das pessoas trabalham em casa do que quando estavam somente no escritório.
- **Trabalho excessivo:** Para algumas pessoas trabalhar em casa é algo que não termina nunca pois mistura as tarefas da casa com o trabalho e por muitos outros motivos a pessoa se pega refazendo o trabalho por



medo de errar e não conseguem definir o horário de terminar o seu horário de trabalho, principalmente se este for qualificado pela produtividade.

- **Trabalhar muito pouco:** assim como tem pessoas que trabalham excessivamente, temos outras que não conseguem exercer todas as suas atividades dando prioridade as tarefas que não estão relacionadas ao trabalho, perdendo a qualidade no serviço prestado e baixando muito sua produção laboral.
- **O isolamento social:** Somos pessoas e precisamos exercer nosso papel na sociedade e o isolamento social nos impede de ter contato com o próximo, com a vida que passa muito rápido e isso também não é bom. (LUCHETTA,2020)

A consistência e melhoria nas vantagens e a redução das desvantagens é suportada pelo nível de maturidade dos profissionais que adotaram esta nova modalidade, permitindo uma mudança na cultura organizacional da empresa, passando a cada dia, valorizar a qualidade de vida, a produtividade, o conforto e a redução de estresse de seus funcionários.

### **3.3 A estratégia de home office da Localiza**

Com o decreto da pandemia do novo coronavírus no país, a Localiza agiu rapidamente para garantir a segurança e a saúde de seus colaboradores, fornecedores e clientes. No primeiro momento criaram um programa de gestão de crise, onde analisaram o cenário e os desdobramentos que impactam o negócio e, a partir da gestão dos riscos, criaram um plano de contingência com foco na prevenção e no cuidado. (Localiza, 2021)

Essa atuação contribuiu para a criação de um ambiente de alta performance com engajamento de forma remota, contribuindo para a saúde das pessoas e assegurando os resultados.

Aos colaboradores que continuaram atuando de forma presencial, os cuidados com a saúde foram intensificados. De instalações de equipamentos que garantem o

conforto a procedimentos de limpeza e higienização constantes, para reduzir ao máximo a exposição e o risco de contágio dos colaboradores e garantir que o cliente seja atendido com atenção e em segurança.

Devido ao isolamento social, a Localiza precisou fechar significativamente suas agências em todo o Brasil, agências que permaneceram abertas seguiram regime mínimo de serviço, com escala de trabalho e carga horária reduzida, disponibilizou da frota para auxiliar a locomoção dos colaboradores aos seus locais de trabalho, fez implementação massiva do trabalho remoto para os colaboradores das áreas administrativas, com ações de suporte material, psicológico, financeiro e jurídico.

O ano de 2020 trouxe muitos impactos para as empresas, a Localiza, como muitas outras aderiu a medida provisória 936/20 editada pelo governo durante a pandemia, ela possibilitou a empresa, a reduzir a jornada de trabalho e, proporcionalmente, o salário, assim como suspender temporariamente o contrato de trabalho. Ocorreu também alguns desligamentos de pessoas para abrandar o impacto no seu negócio.

A empresa reduziu a equipe ao mínimo essencial nas filiais e na matriz, cerca de 90% do time foi para o regime de trabalho remoto, incluindo profissionais das agências. Em torno de 3,8 mil colaboradores passaram a trabalhar remotamente, a empresa buscou medir a experiência do time, na nova dinâmica de trabalho, e garantir os resultados diante de um cenário tão desafiador. A empresa implementou novos protocolos de segurança, ajustou as metas e alinhou os benefícios ao seu novo momento, houve também uma preparação na trilha de desenvolvimento e implantaram uma plataforma de serviços para registrar e tratar o ponto eletrônico remotamente. (Localiza, 2021)

Com o cenário de readaptação a organização potencializou o lado digital para uma melhor interação com o cliente no aplicativo ou nos sites. As lojas de seminovos foram fechadas e, neste período, as vendas foram online. O site foi atualizado para ser mais interativo, aumentando a possibilidade de avaliar os veículos de troca, incrementaram o atendimento de leads, além de criar a opção de entrega do carro na casa do cliente.

Enquanto isso, nas agências de alugueis criou um comitê para desenhar estratégias de saúde e segurança voltadas para colaboradores, clientes e parceiros. Com protocolos de segurança, adequando a infraestrutura física e segurança com a frota, ações de suporte e automatização de diversos processos.

Em uma entrevista ao site consumidor moderno, o atual Presidente Executivo do Conselho, Eugênio Mattar, pontua os aprendizados garantidos diante da crise durante o isolamento, ressaltando a cultura organizacional do negócio:

“A cultura da companhia é muito importante, mas isso reforçou o cuidado que teremos que ter daqui para a frente. Crescer é importante, mas, se o crescimento acontecer de forma desordenada, sem cuidar da cultura, pode se perder quando vier uma crise”, diz o executivo. “Estamos muito confiantes por estarmos encontrando um mar de novas oportunidades. Nesse momento de turbulência podemos identificar os bons marinheiros” (FARIA, 2009)

A Localiza vem mantendo a interação de seu time através de plataformas online e vem garantindo seus resultados, neste novo formato de trabalho, apesar de toda diversidade, houve um aumento de 17 pontos percentuais na produtividade, o que prova que o trabalho remoto não só funciona, como que, na localiza, ele é de alta performance independentemente de onde trabalham.

#### **4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS**

O objetivo deste tópico é apresentar e analisar os dados coletados através da pesquisa de campo realizada, permitindo conhecer a percepção dos trabalhadores a respeito das vantagens e desvantagens do home office.

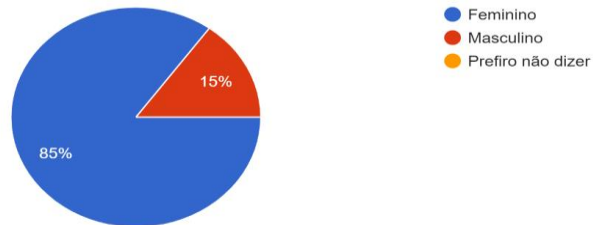
As entrevistas foram realizadas remotamente pela plataforma *Google Forms* e contou com 17 questões divididas entre as categorias: a) perfil, b) desempenho profissional, c) condições de trabalho e por último duas questões abertas para o trabalhador relatar as vantagens e desvantagens do home office.

##### **4.1 Perfil dos respondentes**

O Gráfico 01 abaixo mostra o resultado da questão nº 1, que tem como objetivo delimitar o percentual de homens e mulheres que responderam ao questionário. Todos os gráficos apresentados advêm do questionário, portanto, tem como *fonte* os autores desta pesquisa.

### Gráfico 01 – Gênero dos Respondentes.

Qual o gênero que você se identifica?  
20 respostas

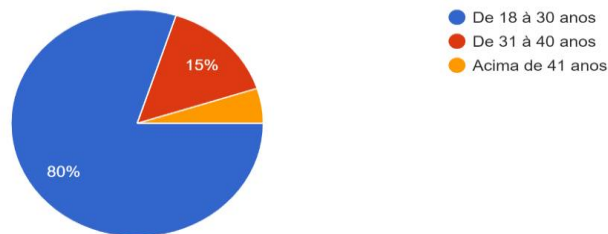


Fonte: autores.

Conforme dados acima, a maioria dos respondentes foi de mulheres, ou seja, 17 respondentes que corresponde a 85% e no caso dos respondentes homens, a participação na pesquisa foi de 3 que equivalente a 15% do total.

### Gráfico 02 – Faixa etária dos Respondentes.

Qual a sua faixa etária?  
20 respostas

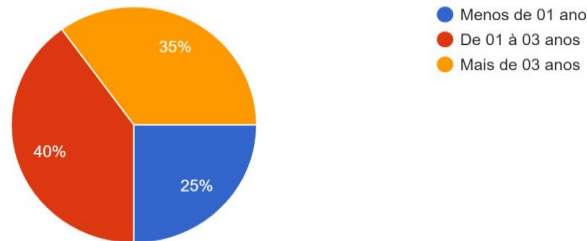


Fonte: autores.

Na questão n° 2 conforme demonstra o Gráfico 02 acima, a maior participação na pesquisa foi na faixa etária entre 18 e 30 anos, com 16 pessoas, ou 80% do total de respondentes. Na sequência foram 3 pessoas entre 31 e 40 anos, 15 % do total. E apenas 1 pessoa acima de 41 anos, representando 5% do total.

### Gráfico 03 – Tempo de Trabalho.

Há quanto tempo trabalha na empresa?  
20 respostas



Fonte: autores.

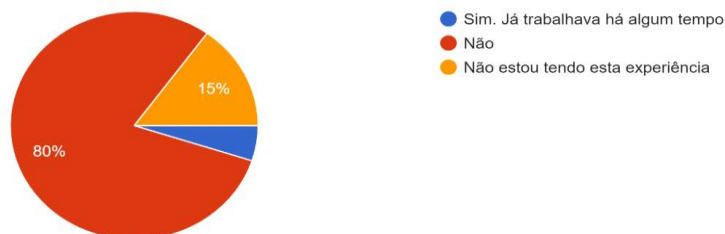
O Gráfico 03 acima demonstra o percentual de trabalhadores em relação ao tempo que estão atuando na empresa, sendo que do total dos respondentes: 40% (8 respondentes) atuam na empresa entre 1 a 3 anos, 35% (7 respondentes) estão há mais de 3 anos e 25% (5 respondentes) estão atuando na empresa a menos de 1 ano.

## 4.2 Desempenho Profissional

A questão n° 1, Gráfico 04, buscou identificar se os trabalhadores já haviam trabalhado em home office anteriormente.

### Gráfico 04 – Experiência prévia com *home office*.

1. Você já trabalhava em Home Office?  
20 respostas



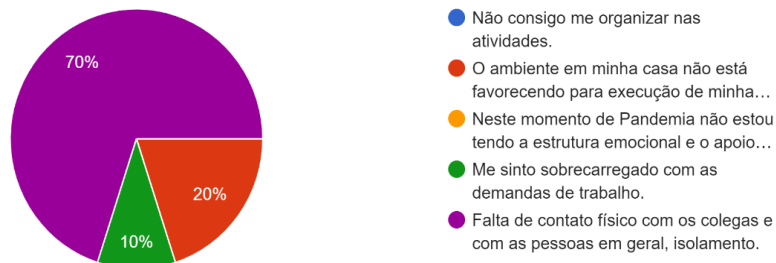
Fonte: autores.

Considerando um total de 17 respondentes (já que 3 pessoas (15%) não entenderam a questão, as respostas foram canceladas), 94,11% (16 respondentes) afirmam que não trabalhava em home office e 5,88% (1 respondente) disse já ter trabalhado em home office.

A proposta da questão n° 2, Gráfico 05, foi identificar a maior dificuldade dos trabalhadores em executar o trabalho em home office.

Gráfico 05 – Avaliação do home office.

2. Qual sua maior dificuldade para executar o trabalho em Home Office  
20 respostas



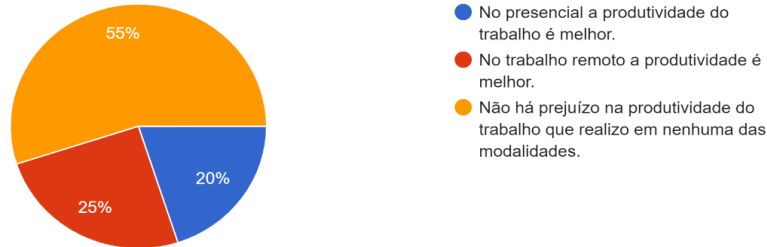
Fonte: autores.

Foi verificado nos dados acima, que 70% (14 respondentes) sentem falta de contato físico com os colegas e com as pessoas em geral, 20% (4 respondentes) acham que o ambiente em casa não está favorecendo para execução de sua rotina e 10% (2 respondentes) se sentem sobrecarregados com as demandas de trabalho.

Logo a seguir o resultado da questão n° 3 no Gráfico 06, buscou abordar a opinião dos trabalhadores com relação a sua produtividade desenvolvida de forma presencial e remota.

### Gráfico 06 – Alteração na produtividade do trabalho.

3. Considero que, minha produtividade em home office é maior ou igual a da atividade presencial.  
20 respostas



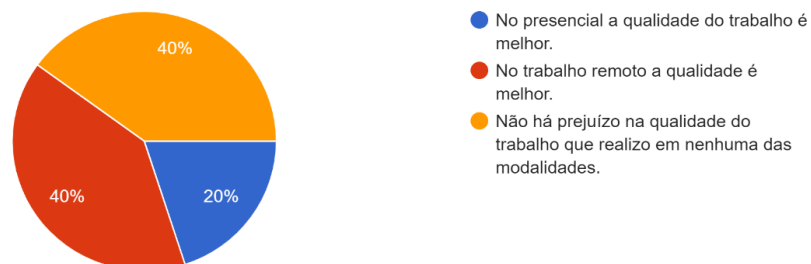
Fonte: autores.

Foi observado no gráfico acima que 55% (11 respondentes) afirmam que não há prejuízo na produtividade do trabalho que realizam em nenhuma das duas modalidades (presencial e remoto), já 25% (5 respondentes) disseram que no trabalho remoto a produtividade é melhor e 20% (4 respondentes) responderam que no presencial a produtividade do trabalho é melhor.

Ainda com base na opinião dos trabalhadores, a questão nº 4 do Gráfico 07 buscou abordar a qualidade do trabalho desenvolvido por eles de forma presencial e remota.

### Gráfico 07 – Alteração na qualidade do trabalho.

4. Considero que, atuando em home office a qualidade do meu trabalho é maior ou igual a da atividade presencial.  
20 respostas



Fonte: autores.

Com base nos dados acima, verificou -se que do total dos participantes, 8 trabalhadores (40%) responderam que no trabalho remoto a qualidade é melhor, 8 (40%) afirmaram não terem sentido prejuízo quanto a qualidade do trabalho levando

em consideração as duas modalidades (presencial e remoto) e 4 (20%) disseram que a qualidade do trabalho é melhor no trabalho presencial.

### 4.3 Condições de Trabalho

O gráfico abaixo mostra o resultado da questão nº1, Gráfico 08, buscou abordar o percentual de pessoas que gostaram ou não de ter que trabalhar em casa sozinho.

Gráfico 08 – Expectativa sobre o home office.

1. Infelizmente, é costume no Brasil você vigiar a produtividade dos funcionários ou ter a necessidade de ser vigiado, para que vejam a sua p...r a notícia de ter que trabalhar em casa sozinho?  
20 respostas



Fonte: autores.

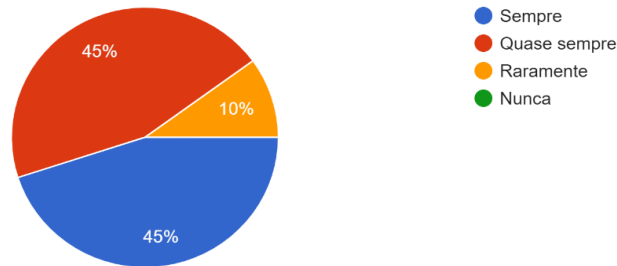
Pelo gráfico acima foi observado que 40% (8 respondentes) não sentiram normal ao saber que iriam trabalhar de casa. 35% (7 respondentes) ficaram felizes com a notícia e 25% (5 respondentes) se sentiram tristes por terem que trabalhar sozinhos.

A questão nº 2 do Gráfico 09, buscou delimitar o percentual de pessoas que estão conseguindo dividir as questões do trabalho e domésticas harmonicamente.



### Gráfico 09 – Misturar trabalho com lazer.

2. Está conseguindo dividir as questões de trabalho e domésticas harmonicamente ou são conflitantes?  
20 respostas



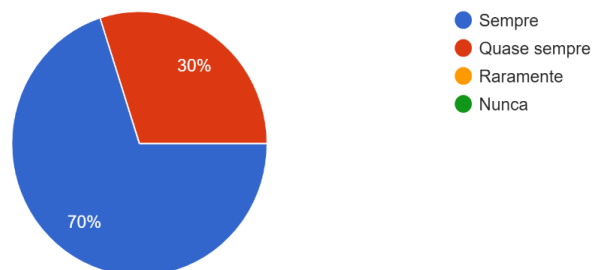
Fonte: autores.

Foi observado nos dados acima que 45% (9 respondentes) conseguem dividir harmonicamente o trabalho com as questões domésticas. 45% (9 respondentes) quase sempre conseguem dividir as questões domésticas com o trabalho e 10% (2 respondentes) raramente conseguem dividir as tarefas trabalho e domésticas.

O Gráfico 10 aborda a questão nº 3 que tem como objetivo identificar se as ferramentas dadas para o trabalho home office atendem às suas necessidades.

### Gráfico 10 – Avaliação das ferramentas durante o home office.

3. As ferramentas para executar o trabalho Home office atendem bem a sua necessidade?  
20 respostas



Fonte: autores.

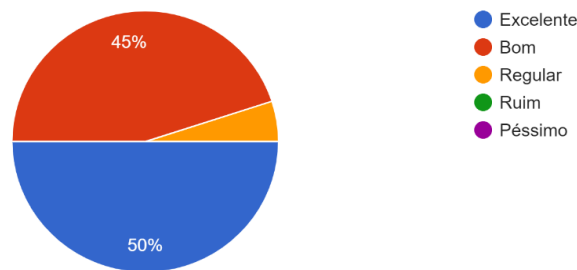
De acordo com o gráfico acima 70% (14 respondentes) responderam que sempre atendem e 30% (6 respondentes) disseram que quase sempre.

O propósito da questão nº 4 no Gráfico 11, foi identificar como os trabalhadores avaliam as comunicações e os alinhamentos durante o home office.

Gráfico 11 – Avaliação da comunicação durante o home office.

4. Como você avaliaria as comunicações e alinhamentos recebidos da empresa durante esse período de home office?

20 respostas



Fonte: autores.

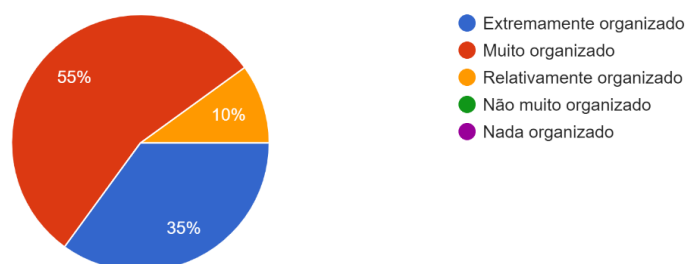
Considerando o total de respondentes da pesquisa (20), verificou-se que 50% (10 respondentes) afirmaram que as comunicações e os alinhamentos estão excelentes. 45% (9 respondentes) declararam que as comunicações durante o home office estão boas e 5% (1 respondente) disse que a comunicação está regular.

Logo abaixo no Gráfico 12, mostra o resultado da questão nº 5, que buscou identificar se as rotinas do trabalho permaneceram organizadas e eficientes após a adoção do home office.

Gráfico 12 – Avaliação da organização.

5. As rotinas de trabalho da empresa permaneceram organizada e eficientes após a adoção do home office?

20 respostas



Fonte: autores.

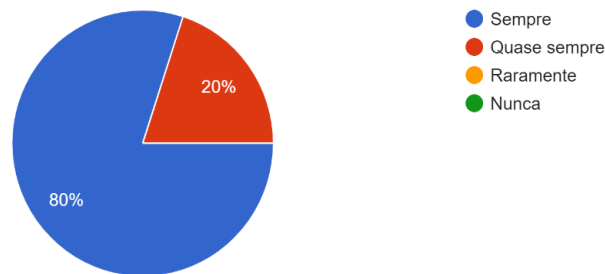
Com base nos dados acima, 55% (11 respondentes) afirmam que as rotinas do trabalho permanecem muito organizadas, já 35% (7 respondentes) afirmam que a rotina de trabalho está extremamente organizada e 10% (2 respondentes) declaram que a rotina está relativamente organizada.

O objetivo da questão n° 6, Gráfico 13, foi identificar se os trabalhadores estão recebendo todas as informações necessárias referente ao desempenho no trabalho.

Gráfico 13 – Desempenho durante home office.

6. Em home office, venho recebendo adequadamente todas as informações necessárias ao meu desempenho no trabalho?

20 respostas



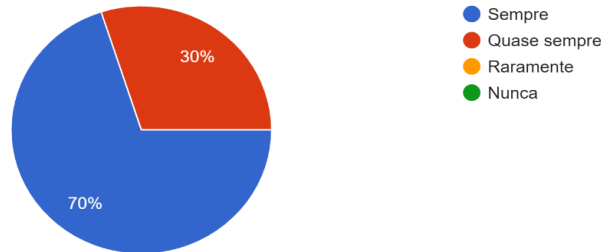
Fonte: autores.

Considerando o total de respondentes, 80% (16 respondentes) disseram que sempre recebem as informações do desempenho e 20% (4 respondentes) quase sempre recebem as informações necessárias de desempenho.

No mesmo sentido da questão anterior, a questão n° 7 do Gráfico 14, busca identificar se os respondentes estão participando das definições de suas metas em home office.

### Gráfico 14 – Avaliação das metas.

7. Venho participando igualmente das definições das minhas metas de trabalho em home office?  
20 respostas



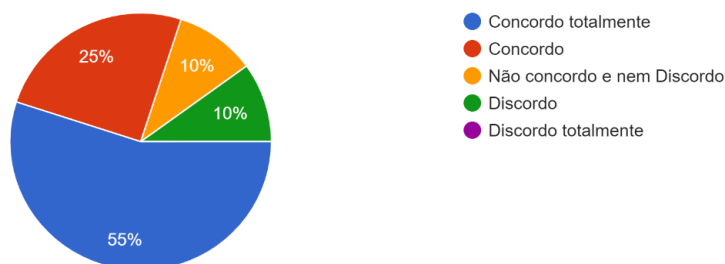
Fonte: autores.

Os dados do gráfico acima mostram que para 70% (14 respondentes) afirmam que sempre participam das definições de suas metas e 30% (6 respondentes) disseram que quase sempre participam das definições das metas.

De forma objetiva verifica-se no Gráfico 15, se os trabalhadores concordam com a possibilidade de continuar ou não no trabalho remoto pós pandemia.

### Gráfico 15 – Home office ou presencial?

8. Você é a favor da continuidade do home office após esse período de combater à pandemia da covid-19?  
20 respostas

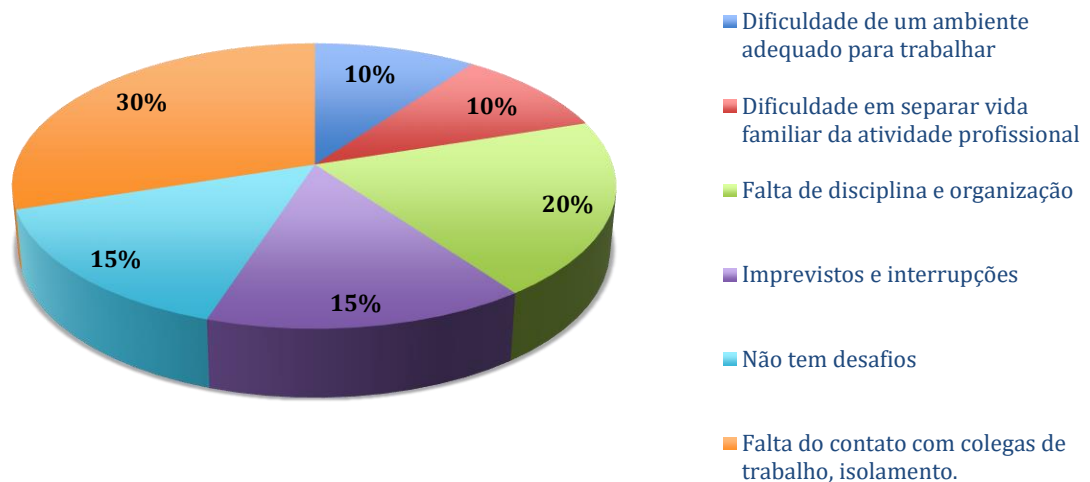


Fonte: autores.

Do total de respondentes, 55% (11 respondentes) afirmam que concordam totalmente com home office após pandemia, outros 25% (5 respondentes) concordam em manter com trabalho home office, para 10% (2 respondentes) não concordam e nem discordam e 10% (2 respondentes) discordam em manter com home office após a pandemia.

Os gráficos a seguir correspondem às questões 9 e 10 as perguntas foram abertas, ou seja, os respondentes descreveram seus desafios e vantagens de forma livre.

Gráfico 16 – Aspectos que dificultaram o home office.



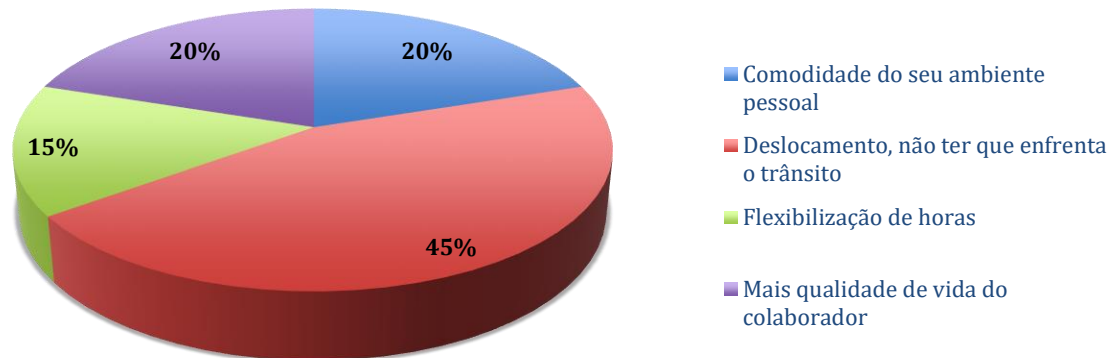
Fonte: autores.

Quanto às desvantagens, a questão n° 9 do Gráfico 16, buscou identificar quais os maiores desafios com relação a trabalhar em home office. Para o relatório geral, optou-se em destacar as 6 (seis) respostas mais citadas pelos trabalhadores.

As dificuldades apontadas pelos respondentes no gráfico acima foram as seguintes: para 30% (6 respondentes) a maior dificuldade foi a falta de contato com os colegas de trabalho, 20% (4 respondentes) disseram ter menos disciplina no trabalho remoto, 15% (3 respondentes) relataram ter mais interrupções trabalhando remotamente, 15% (3 respondentes) afirmaram não achar desafios no home office, 10% (2 respondentes) têm dificuldade em separar a vida familiar da atividade profissional e 10% (2 respondentes) relataram dificuldade de um ambiente adequado para trabalhar.

Frisa-se que a pergunta n°10, representada no Gráfico 17, trata-se de uma questão aberta (igual a anterior), o objetivo desta questão é identificar quais as maiores vantagens com relação a trabalhar em home office.

Gráfico 17 – Aspectos que facilitaram o home office.



Fonte: autores.

O fator deslocamento foi o aspecto facilitador mais apontado, com 45% (9 respondentes), a comodidade do seu ambiente pessoal foi indicado por 20% (4 respondentes), mais qualidade de vida foi destacada por 20% (4 respondentes) e a flexibilidade de horas foi apontado por 15% (3 respondentes).

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Desde o início da pandemia o vírus do Covid-19 mostrou-se de alta capacidade de transmissão. Isso fez com que o mundo tivesse que se adaptar rapidamente, sendo o isolamento um dos meios mais eficazes. Neste contexto, muitas empresas se viram obrigadas a adotar o regime home office.

Quando idealizada esta pesquisa, procurou-se analisar os impactos da adoção do home office sob a produtividade dos profissionais da Localiza. A pesquisa utilizou-se de 20 respondentes todos profissionais que atuam nesse novo regime de trabalho.

Pode-se dizer que as mudanças impostas ao trabalho pela pandemia foram assimiladas na empresa, a tecnologia diminuiu a distância e reorganizou o senso de lugar e tempo, possibilitando a interação da equipe por plataformas virtuais. A grande maioria dos respondentes, 55% do total apontaram que a rotina do trabalho permanece organizada, já 50% apontaram como excelente os alinhamentos e a comunicação entre líder e equipe e 70% afirmaram que as ferramentas vêm

atendendo bem suas necessidades, mas o home office ainda está em processo de adequação. Os profissionais pesquisados reportaram altos níveis de satisfação com seu trabalho em casa e uma boa percepção de que seu desempenho foi impactado positivamente com a nova modalidade.

Foram apontados pelos respondentes vantagens e desvantagens do home office, dentre as vantagens ficou em destaque o **tempo de deslocamento** casa-trabalho sendo indicado por 45% dos respondentes como um elemento fundamental para a avaliação positiva do home office, outros pontos mais citados foram a **qualidade de vida** e a **comodidade do seu ambiente pessoal** sendo representado por 20% dos profissionais cada tópico. Por qualidade de vida e comodidade, entende-se passar mais tempo com a família, administrar melhor os seus horários, não ter o desgaste e estresse com congestionamento ou transporte público ineficiente além disso é possível se alimentar de forma mais saudável, com a comida feita na própria casa.

Quanto aos desafios (desvantagens) citados na pesquisa foi o **isolamento**, a falta de contato com os colegas de trabalho foi apontada por 30% dos profissionais, já a **falta de disciplina e organização** foi relatado por 20% do total, e outros desafios citados na pesquisa foram os imprevistos e a **dificuldade de separar a vida familiar da atividade profissional**, sendo apontadas por 15% e 10% nesta ordem. Um ponto importante a ser relatado, é o fato de que apesar de todos os desafios, 55% dos entrevistados preferem dar continuidade no home office após a pandemia.

Segue abaixo o quadro apresentando as principais vantagens e desvantagens citadas pelos profissionais pesquisados.

Quadro 1 – Resumo das Principais Vantagens e Desvantagens do Home Office na Localiza.

Vantagens	Desvantagens
Deslocamento. Não ter que enfrentar o trânsito. (45%)	Falta de contato com os colegas de trabalho, Isolamento. (30%)
Comodidade do seu ambiente pessoal. (20%)	Falta de disciplina e organização. (20%)
Mais qualidade de vida do colaborador. (20%)	Imprevistos e interrupções (15%)
Flexibilização de horas. (25%)	Dificuldade de separar vida familiar da atividade profissional. (10%)

Fonte: autores.

A produtividade parece não ter sido influenciada no home office da Localiza, uma vez que as pessoas estão aprendendo a se educar ao separar trabalho, vida pessoal, lazer, tudo em um mesmo ambiente. Logo, podemos considerar o trabalho remoto como mais uma opção para a Localiza e outras empresas, reinventando o modo de trabalho para os futuros funcionários.

De fato, recentemente, a Localiza decidiu que, quando a pandemia permitir, vai migrar para um ambiente de trabalho híbrido. A principal motivação alegada pela Empresa para adoção deste novo sistema foi o fato de permitir maior flexibilização do trabalho, torna os empregados mais engajados e produtivos e os ganhos serão em termos de qualidade e produtividade. (Localiza, 2020)

Assim, ao final desta pesquisa, acredita-se ter atingido o objetivo proposto. Percebe-se que a crise apresentou uma oportunidade única de reinventar o local de trabalho, coisas que antes pareciam impossíveis se mostraram surpreendentemente viáveis. É provável que, atendendo o desejo de alguns colaboradores por flexibilidade, essas mudanças também representem oportunidades de relações de trabalhos diversificadas, mais adaptadas às necessidades individuais das pessoas, contribuindo para atrair e reter os melhores talentos.

## REFERÊNCIAS

CARVALHO, Luís. Estudo confirma benefícios de trabalhar em casa. Revista Terra online. 2021.

Disponível:([https://www.areah.com.br/vibe/trabalho/materia/170467/1/pagina\\_1/estudo-do-confirma-beneficios-de-trabalhar-em-casa.aspx](https://www.areah.com.br/vibe/trabalho/materia/170467/1/pagina_1/estudo-do-confirma-beneficios-de-trabalhar-em-casa.aspx)). Acesso em: 23 Abril. 2021.

COELHO, Rosani. Administração moderna home office como estratégia para geração de resultados. Sebrae. 2018. Disponível:(<https://sebraers.com.br/momento-da-empresa/home-office-como-estrategia-para-geracao-de-resultados/>). Acesso em: 24 Abril. 2021.

FARIA, Rodrigo. Apesar da pandemia, a Localiza se prepara para acelerar estratégias.

LOCALIZA. Boletim Cuidando de você. Retrospectiva covid-19. Belo Horizonte: 2021.

LOCALIZA. Políticas e procedimentos internos. Belo Horizonte: 2020.

LUCHETTA, Leonardo. (2020) “publicado na pág. web: tudoparahomens.com.br 25 de março de 2020. Disponível:(<https://tudoparahomens.com.br/as-vantagens-e-as-desvantagens-de-trabalhar-em-casa/>). Acesso em: 13 junho. 2021.



NASCIMENTO, Ana Paula; TORRES, Luiz Gustavo; NERY, Suzana Maia. Home office: Prática de trabalho promovida pela pandemia do covid-19. 2020. Disponível:(<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos20/6930120.pdf>) Acesso em: 24 Abril. 2021.

REVISTA, **Consumidor moderno online.** 2009. Disponível:(<https://www.consumidormoderno.com.br/2020/10/09/apesar-da-pandemia-a-localiza-se-prepara-para-acelerar-estrategias/>) Acesso em: 26 Abril. 2021.