



**Faculdade de Tecnologia e Ciências Sociais Aplicadas (FATECS)  
Curso de Administração**

**O IMPACTO DO HOME OFFICE NO DESEMPENHO DE SERVIDORES  
PÚBLICOS**

**THE IMPACT OF HOME OFFICE ON THE PERFORMANCE OF PUBLIC  
EMPLOYEE**

Henrique Clerot de Almeida<sup>1\*</sup>

Igor Guevara Loyola de Souza<sup>2\*\*</sup>

**RESUMO**

Dado o momento de pandemia, diversas organizações adotaram formas remotas de trabalho para evitar contágio. O *home office* então traz consigo suas vantagens e desvantagens, o presente estudo buscou analisar se o desempenho dos colaboradores sofreu impactos positivos ou negativos devido à forma remota e inesperada. A pesquisa contou com 110 servidores públicos para analisar as hipóteses. Foi utilizada a Escala Geral de Desempenho no Trabalho (EGDT) para medir e comparar a percepção do desempenho dos colaboradores em situação de *home office* e presencial. Foi utilizado o teste T Student para a comparação e avaliação das respostas obtidas. Utilizou-se uma medida para coletar informações sobre as vantagens e desvantagens do trabalho remoto observadas pelos colaboradores. Foi observado que os níveis de desempenho se mantiveram muito próximos e com médias elevadas e que as vantagens percebidas confirmaram hipóteses de um aumento na qualidade de vida dos colaboradores. Concluiu-se que o trabalho remoto oferece um novo leque de opções tanto para redução de custos, aumento na qualidade de vida, maior segurança dos servidores públicos, sem afetar o desempenho individual.

**Palavras-chave:** Desempenho. Home office. Vantagens e Desvantagens. Trabalho remoto

**ABSTRACT**

Given the pandemic moment, several organizations have adopted remote ways of working to avoid contagion. The home office then brings its advantages and disadvantages, the present

---

<sup>1\*</sup>Henrique Clerot de Almeida aluno do curso de Administração. Trabalho apresentado ao Centro Universitário de Brasília como pré-requisito para obtenção de Certificado de Conclusão de Curso. E-mail: rickclerot@gmail.com

Banca realizada em 20/11/20, composta pelo professor-avaliador Prof. Dr. Me. Mauro Castro de Azevedo E Souza

<sup>2\*\*</sup>Igor Guevara Loyola de Souza Professor orientador do curso de Administração. Mestre em Administração pela Universidade de Brasília. E-mail: igor.souza@ceub.edu.br.

study sought to analyze whether the performance of employees suffered positive or negative impacts due to the remote and unexpected way. The survey counted on 110 public servants to analyze the hypotheses. The General Work Performance Scale (EGDT) was used to measure and compare the perception of the performance of employees in home office and on-site situations. . The Student T test was used to compare and evaluate the responses obtained. A second questionnaire to collect information on the advantages and disadvantages of remote work observed by employees. It was observed that the performance levels remained very close and with high averages and that the perceived advantages confirmed the hypothesis of an increase in the quality of life of the employees. It was concluded that remote work offers a new range of options both for cost reduction, increase in quality of life, greater security for public servants without affecting their performance.

**Key words:** Performance. Home office. Advantages and disadvantages. Remote work.

## 1 INTRODUÇÃO

O *home office* surgiu na década de 70, como efeito da crise do petróleo, mas foi apenas décadas depois que a modalidade ganhou força pelo mundo. Mas foi apenas em 1990 que tal estratégia avançou de fato, principalmente em países mais desenvolvidos, devido à massificação da tecnologia (BERNARDINO; CARNEIRO; ROGLIO; KATO, 2009; BOONEN, 2003; COSTA, 2007).

A tecnologia tem demonstrado um desenvolvimento constante desde o começo da história humana. Várias crises ocorreram através dos séculos, sempre influenciando a direção de tal avanço. No momento, nos encontramos em meio a uma pandemia de efeitos globais, a do COVID-19. Por conta disso, diversas empresas tiveram que suspender suas atividades presenciais por consequências das medidas adotadas para a contenção da mesma. Essa situação contribuiu para um cenário de grande aumento no número de colaboradores trabalhando de suas casas, o chamado *home office*. Com a pandemia do Covid-19 o *home office*, mesmo que mal visto por alguns, passou a ser visto como uma ótima forma de conter o contágio e proliferação do vírus ao mesmo tempo em que evita a total paralisação das empresas (SILVA; SANTOS; BARRETO JUNIOR, 2020).

Durante a pandemia, a casa torna-se o espaço vital para o trabalhador, o espaço em que se realizam a quase totalidade das atividades humanas essenciais. Para além do propósito habitacional, a residência converte-se no local em que o trabalhador desempenha suas atividades laborais (SILVEIRA; ROSSI; DE VUONO, 2020).

O trabalho a distância não é uma tarefa exercida por todos os profissionais. Para que seja feito com excelência, os colaboradores devem apresentar boa autodisciplina, organização, decisão e principalmente gostar de estar sozinhos na maior parte do tempo de trabalho (HANASHIRO; DIAS, 2002).

Diante deste cenário de Pandemia do coronavírus em que nos encontramos, e com o aumento de casos do COVID-19, o teletrabalho é a melhor e mais sensata opção para as empresas, pois assim estarão poupando a saúde de seus colaboradores, e mantendo em partes, as atividades da empresa (SILVA; SANTOS; JUNIOR, 2020).

O desempenho é um fator de importância implícita em qualquer organização, pois é através deste que se alcançam os objetivos e melhores resultados essenciais para o sucesso da organização. É a partir da perspectiva dos colaboradores que se desenvolvem as melhores estratégias e caminhos para que estes alcancem um maior nível de desempenho e com isso melhorem como coletivo na organização (SONNENTAG; FRESE, 2002).

Será que o home office influencia na produtividade dos colaboradores? Há maior percepção de segurança neste modelo de trabalho durante a pandemia? A partir destas

questões, este estudo tem como objetivo principal analisar o desempenho dos colaboradores após o início da pandemia da COVID-19, em situação de trabalho remoto e comparar com a situação presencial para avaliar se existe uma diferença significativa entre estes.

Este estudo tem sua importância relacionada ao bom funcionamento e desempenho da organização somado ao desempenho e qualidade de vida do colaborador. Tal estudo possui importância no âmbito acadêmico pois servirá como mais um instrumento de literatura sobre trabalho remoto e desempenho e será um apoio capaz de abranger outras áreas que venham a adotar tal mudança na situação de trabalho. Já no âmbito gerencial este estudo poderá contribuir com os objetivos de gestores que acabem precisando passar por mudanças na organização e possam através deste, revisar e avaliar as melhores alternativas para obter um bom desempenho de seus colaboradores com o *home office*. Do ponto de vista social, este estudo correlaciona o bom desempenho do colaborador com as possíveis melhorias obtidas ao adotar o trabalho remoto. Melhorias percebidas para a organização, colaborador e sociedade como um todo.

## **2 HOME OFFICE: VANTAGENS E DESVANTAGENS**

Existe uma diferença legal entre teletrabalho e *home office* por mais que possuam características e atributos semelhantes. Basicamente o teletrabalho consiste em um trabalho normatizado pela CLT que possui seus termos contratuais explícitos entre empregador e colaborador de que o trabalho será cumprido a distância. Já o *home office* consiste em algo mais flexível como, por exemplo, na situação atual onde os colaboradores foram impedidos de frequentar seus devidos locais de trabalho - portanto, acabam o fazendo de casa. Ambos utilizam das mesmas plataformas remotas e o uso frequente da Internet, proporcionando total acesso e capacidade de trabalhar a distância (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)” (CLT Art. 75-B).

Junto do *home office* vem também certos benefícios tanto para os colaboradores quanto para as organizações. Estudos demonstram que se os colaboradores trabalharem de suas residências, as empresas conseguem economizar de 30% até 70% do seu espaço físico (BRIK, 2013). Devido ao fato de permitirem que o colaborador seja mais autônomo quanto a sua rotina, por mais que exija uma maior responsabilidade do mesmo, infere em um maior desempenho final visto que este pode utilizar seu tempo de forma mais flexível para se adaptar melhor aos horários de maior motivação dando assim mais dedicação às demandas exigidas. Observa-se que, possivelmente, a redução do absenteísmo seja o maior benefício econômico. Os funcionários que trabalham com *home office* faltam menos o serviço, usam menos licenças, dando, assim, retorno sobre salários (KUGELMASS, 1996).

O teletrabalho é uma forma de substituição parcial ou total da frequência com que o colaborador precisa ir até a organização para cumprir sua jornada de trabalho, por tecnologia de telecomunicações, com auxílio de computadores e outros equipamentos disponíveis no mundo do trabalho (como fax, notebook, equipamentos de teleconferência, telefone fixo e celulares) (MELLO, 1999).

“As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito” (artigo 75-D). Já o *home office* acaba sendo mais flexível em questões contratuais e se caracteriza como trabalho remoto de maneira eventual, por exemplo em momentos de afastamento

social como o COVID-19 vem proporcionando, ou emergências menores onde o colaborador pode trabalhar remotamente durante alguns dias e retornar à organização depois. Porém o *home office* poderá ser caracterizado como teletrabalho a partir do momento em que as idas do colaborador à organização não sejam mais eventuais. Legalmente ambos teletrabalho e *home office* não são considerados em qualquer hipótese trabalho externo.

“[...] prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com utilização de tecnologias de informação e comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)” (CLT Art. 75-B).

Exceto em casos de ponto eletrônico para controlar a jornada de trabalho por parte da empresa, os colaboradores não possuem direito ao adicional de horas extras, intervalo intrajornada, interjornada, dentre outros, visto que estes controlam sua própria jornada. Os colaboradores que não forem enquadrados em teletrabalho, ou seja *home office*, terão os mesmos direitos trabalhistas de colaboradores da modalidade de prestação de serviços presencial. Sendo assim de suma importância que o empregador ajuste o controle de jornada de tais colaboradores, adotando por exemplo controle por metas. No decorrer do estudo será usado *home office* como principal fonte. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)” (CLT Art. 75-B).

O avanço da tecnologia vem modificando e adaptando todo o ambiente de trabalho tradicional para que estes se expandam juntos. A crescente taxa de geração de novos empregos de teletrabalho e/ou *home office* deve ser capaz de incitar uma reavaliação das políticas públicas, sendo capaz de acabar incentivando ainda mais tal categoria de emprego de trabalho à distância. Sabendo que com tal cenário, as organizações deixam de ser totalmente dependentes de seu espaço físico e geográfico e dependam menos de horários fixos para as jornadas de seus colaboradores para cumprir as metas e demandas, já que as mesmas podem ser operadas de qualquer lugar e a qualquer hora. (LIMA; FUSCO; RIÇA, 2003)

Há cerca de 50 anos, o *home office* nascia como uma forma de superar a crise do petróleo. Com ele, é possível obter uma maior flexibilidade tanto física quanto em questões de tempo. Uma organização pode ter mais colaboradores exercendo suas devidas funções sem ocupar o espaço físico de seus escritórios e se assim acordado, os colaboradores por sua vez possuem uma maior autonomia para gerir suas horas de trabalho e dividi-las ao longo do dia da maneira que melhor se adaptarem (BERNARDINO; CARNEIRO; ROGLIO; KATO, 2009; BOONEN, 2003; COSTA, 2007).

Com o avanço da tecnologia que acelera cada vez mais, o *home office* vinha crescendo e se encaixando no mercado e mais uma vez, durante a crise de pandemia do COVID-19, ganhou força suficiente para se instaurar em uma grande porção do mesmo.

Temas como distância do trabalho, quantidade de funcionários, espaço físico e tempo acabam se tornando de menor relevância ao adotar a tecnologia a favor da organização, abrindo espaço para investimento em áreas mais intelectuais do que manuais (BASSO; BARRETO, 2018).

O conceito principal do *home office* é de levar o trabalho ao colaborador, não o colaborador até seu trabalho. Devido a sua prática ser à distância, para obter um melhor controle sobre o trabalho, o *home office* influenciou diretamente na evolução e aprimoramento de ferramentas de controle externo - como ponto eletrônico para contabilizar horas trabalhadas- e ferramentas de controle por resultados - como entregas de relatórios referentes às demandas cumpridas, tarefas pré-estabelecidas (TROPE, 1999).

Havia cerca de 20 milhões colaboradores brasileiros trabalhando em seu domicílio (IBGE, 2010). Sendo um número bem expressivo de colaboradores em tal condição de

trabalho. Presume-se que tal número tenha se tornado mais expressivo devido às condições de afastamento social impostas pela pandemia.

Tomando este contexto, o *home office* vem se desenvolvendo recentemente no âmbito das empresas privadas, devido à evolução e maior presença de tecnologias da informação (TI) no ambiente de trabalho, contribuindo assim para a flexibilidade organizacional e de processos de gerenciamento, obtendo uma maior eficiência na gestão (BOONEN, 2008). Segundo a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Televendas, dentre as vantagens de adotar o *home office* encontram-se: economia de recursos gerados pelo menor consumo nos locais de trabalho, melhora da qualidade de vida para os trabalhadores e a melhoria da mobilidade urbana, devido à redução do fluxo das vias públicas (SOBRATT, 2016).

Quadro 1 - Benefícios do teletrabalho

<b>Benefícios percebidos para os colaboradores</b>	
Brik e Brik (2013)	Menor exposição ao trânsito; maior autonomia; saúde e menos estresse; motivação, engajamento e produtividade; presença na criação e na educação dos filhos; segurança; economia; ambiente mais agradável para trabalhar.
Filardi e Castro (2017)	Qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho; produtividade; flexibilidade de horário; criação de novas formas de trabalho padronizado; conhecimento real da demanda de trabalho; menos exposição à riscos.
Hau e Todescat (2018)	Qualidade de vida em família; autonomia na organização do tempo livre; evitar estresse com deslocamento; maior concentração; ambiente de trabalho flexível; menos interrupções; aumento da produtividade; flexibilidade na escolha de residência; autonomia no ritmo de trabalho; redução de custo com alimentação, vestuário e deslocamento; retorno mais rápido depois de uma licença médica; ausência de clima de competição entre funcionários.

Fonte: Haubrich; Froehlich, 2020

Os benefícios do *home office* percebidos para os colaboradores são: menor exposição à riscos de acidentes de trabalho, menor exposição ao trânsito, maior e melhor qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho, maior janela para criação de formas de trabalhar, conhecimento real da demanda de trabalho, menos tempo ocioso de trabalho resultante da maior autonomia do ritmo de trabalho, reduções de custos com transporte e alimentação, melhor recuperação e retorno mais rápido após licença médica. Quanto à qualidade de vida fora do trabalho, os colaboradores de *home office* gozam de uma vantagem de serem mais presentes, por exemplo, na criação e educação dos filhos, além de possuírem mais facilidade para resolver questões familiares (BRIK; BRIK, 2013; FILARDI; CASTRO, 2017; HAU; TODESCAT, 2018)

Quadro 2 - Benefícios do teletrabalho

<b>Benefícios percebidos para a organização</b>	
Kugelmass (1999)	Produtividade; redução do absenteísmo; serviços ao cliente; moral e satisfação no emprego; relógio biológico; retenção e recrutamento; segurança do empregado; amenização de desastre; benefícios ambientais.
Rabelo (2000)	Redução de custos com instalações físicas; menos encargos fixos para a empresa relativos à presença de trabalhadores; acréscimo de eficiência produtiva; criação de formas flexíveis de trabalho, como trabalho em tempo parcial e trabalho partilhado; evolução tecnológica da empresa devido a utilização sistemática de novas tecnologias da informação e telecomunicação; eliminação de custos e de tempo gasto em deslocamento até o trabalho; aumento de produtividade e realização profissional em virtude da autonomia ganha; menos encargos de transportes públicos; melhorias ambientais com a redução da poluição e do tráfego urbano; maiores oportunidades de trabalho para deficientes físicos, que têm dificuldades de entrar no mercado de trabalho tradicional; aparecimento de novas atividades baseadas na utilização intensiva das novas tecnologias emergentes; aumentos de qualidade de vida pelo avanço tecnológico da comunicação de dados, como o ensino à distância.
M. S. Brik e A. Brik (2013)	Economia; produtividade; atração e retenção de talentos; redução de absenteísmo; expansão geográfica; inclusão; continuidade dos serviços; sustentabilidade.
Hau e Todescat (2018)	Maior motivação dos funcionários; aumento na produtividade; diminuição do absenteísmo e/ou da rotatividade; redução dos custos com infraestrutura; maior alcance na seleção do home office.

Fonte: Haubrich; Froehlich, 2020

Em se tratando do lado dos benefícios obtidos pela organização, percebe-se os seguintes benefícios: produtividade, reduções nos custos de infraestrutura por parte das instalações, menos encargos fixos relativos à frequência (presença) dos colaboradores, redução do absenteísmo, segurança dos colaboradores, investimentos em novas tecnologias de telecomunicação e informação, sustentabilidade e responsabilidade social, segurança, expansão geográfica (tornando-se virtual), mais facilidade para atrair de novos colaboradores, mais facilidade com recrutamento, retenção de colaboradores e inclusão de portadores de necessidades especiais (que enfrentam muitas dificuldades para se inserir no mercado e visto que em casa, estes já estão adaptados) (BRIK; BRIK, 2013; FILARDI; CASTRO, 2017; HAU; TODESCAT, 2018).

Baseado nas hipóteses de Daniels (2001), os benefícios percebidos por parte dos colaboradores são: maior disponibilidade para trabalhar mesmo estando com um nível tolerável de indisposição, facilidade para ministrar assuntos familiares sem perder um dia de serviço, assim como maior presença no lar e com a família, redução de custos e tempo com

locomoção, implicando também em menos tempo ocioso, maior autonomia para gerir horários e metas e menos distrações. Já por parte das organizações são citados benefícios como: maior produtividade e desempenho, melhor retenção de colaboradores, custos fixos dos setores afetados pela virtualização reduzidos, baixo absenteísmo devido à maior resiliência a perturbações de climas externos ou situações adversas. Por último Daniels ainda enfatiza benefícios sociais como: redução da poluição e congestionamento urbano, provisão de oportunidades de emprego em áreas rurais e uma maior atividade empreendedora visto que autônomos podem ter seus negócios iniciados de forma virtual também.

O *home office* possui também seus malefícios derivados principalmente do isolamento e maior conforto gerado pelo trabalho a distância por mais que pareça controverso. Para que tudo ande nos seus devidos trilhos e funcione da melhor forma possível, o colaborador que trabalha em tal situação obviamente precisa assumir suas responsabilidades e se comprometer a cumprir o trabalho proposto através da auto motivação, uma vez que estarão expostos a desconcentrações decorrentes do espaço propício a estas ao seu redor (BOONEN 2003).

E por muitas vezes isso se faz concreto, porém desvantagens colaterais podem ser percebidas juntamente com o excesso de comprometimento. O colaborador deve manter uma gestão articulada entre trabalho e família, para que este consiga compatibilizar metas da empresa e demandas familiares, o colaborador acaba tendo tendência ao isolamento profissional, estando diretamente ligada à desvantagens provenientes da má administração da sua autonomia causando situações de trabalho em excesso, possíveis desvantagens competitivas entre cargos e tarefas (ROSENFELD; ALVES, 2011, p.222).

Quadro 3 - Dificuldades do teletrabalho

<b>Dificuldades percebidas para os colaboradores</b>	
Brik e Brik (2013)	Distrações e tentações; filhos, amigos, família e pets; isolamento; procrastinação e criação de vício em trabalho; falta de suporte técnico; preconceito; organização; ruídos domésticos.
Filardi e Castro (2017)	Inadaptação ao modelo; perda do vínculo com a organização; falta de comunicação imediata; problemas de infraestrutura tecnológica e de controle; diferenças na relação trabalhador tradicional x home office e volta do funcionário ao trabalho tradicional.
Hau e Todescat (2018)	Visão preconceituosa; afastamento do campo profissional e menor oportunidade de carreira; maior volume de trabalho devido ao aumento de produtividade; dificuldade de caracterizar acidentes de trabalho; isolamento social; falta de legislação específica; dificuldade de concentração; aumento dos custos devido ao trabalho em casa; distração com o ambiente familiar; gerenciamento falho do tempo em virtude da desatenção e da desorganização de horários de trabalho.

Fonte: Haubrich; Froehlich, 2020

Notam-se tais malefícios percebidos em se tratando dos colaboradores em *home office*: distrações com familiares e amigos, procrastinação, a não adaptação ao trabalho à distância, maior facilidade em cair no quadro de trabalho compulsivo, menor suporte técnico em caso de

falhas provenientes do sistema, possível desorganização, possível diminuição de vínculo com a organização, visão preconceituosa tanto dentro da organização com colaboradores que trabalham presencialmente quanto preconceito vindo da sociedade, maior volume de trabalho devido ao aumento do desempenho, maior acúmulo de demandas em caso de má administração da rotina de trabalho (BRIK; BRIK, 2013; FILARDI; CASTRO, 2017; HAU; TODESCAT, 2018).

#### Quadro 4 - Dificuldades do teletrabalho

##### Dificuldades percebidas para a organização

Kugelmass (1999)	Resistência da administração; interrupções na supervisão; abuso por parte do empregado; coordenação e disponibilidade de trabalhadores; resistência do empregado; isolamento do funcionário; lealdade organizacional; vício em trabalhar; objeções do sindicato; barreiras à promoção; desigualdade.
Rabelo (2000)	Dificuldade de supervisão e de apuração de resultados; aumento dos custos de comunicação; possibilidade de isolamento social e profissional; impactos negativos no ambiente familiar se não houver disciplina no processo e condição adequada de trabalho; necessidade de distinção entre as atividades profissionais e as do lar; perda de sentimento de vínculo com o grupo profissional e com o empregador; possibilidades de impactos negativos na ascensão profissional e na formação adequada; sensação de disponibilidade permanente para o empregador
Brik e Brik (2013)	Medo gerencial; formas de processos de recrutamento e seleção; custo com a implementação; menor ‘credibilidade’; incompatibilidade tecnológica; dados sigilosos.
Hau e Todescat (2018)	Falta de legislação; vulnerabilidade de dados e recursos; diversidade de contratos de trabalho para administrar; objeções dos sindicatos; aumento de custos/investimentos a curto prazo.office.

**Fonte:** Haubrich e Froehlich (2020)

Os desafios enfrentados pelas organizações: vulnerabilidade de dados visto que estes ficam em sua maioria na “nuvem”, controvérsias na legislação com teletrabalho e *home office*, diversidade de contratos para cargos iguais, resistência da administração para implantação do modelo, isolamento dos colaboradores, desigualdade em cargos equivalentes, dificuldade na supervisão de horas cumpridas possibilitando abuso por parte do colaborador, maior dificuldade em ascensão de cargos, provável custo elevado em investimentos na área de tecnologia à curto prazo (BRIK; BRIK, 2013; FILARDI; CASTRO, 2017; HAU; TODESCAT, 2018).



Por autonomia em seu sentido filosófico, entende-se liberdade para escolher, para se auto governar, para seguir valores próprios e agir por estes para alcançar seus objetivos . Porém ao trazê-la para o ambiente de trabalho, a autonomia não pode ser levada como liberdade absoluta mas sim como a liberdade para escolher entre agir por responsabilidade própria ou seguir normas ou ordens pré estabelecidas para cumprir uma mesma tarefa assumindo eventuais erros ou o devido reconhecimento proporcionado por tal escolha. A autonomia pode ser influenciada também por fatores como hierarquia, para tratar de certas tomadas de decisões, e demandas que exijam que dois ou mais colaboradores se unam e trabalhem em equipe ou participem de reuniões da organização mesmo que em ambiente virtual. Fora as exceções, o colaborador trabalhando de *home office* tem sua autonomia para cumprir as demandas e prazos da forma e com os horários que preferir. As relações também se tornam mais flexíveis devido ao fato de que o trabalho está sempre acessível por meio virtual permitindo seu acesso independente às questões temporais e espaciais (ROSENFELD; ALVES, 2011).

## **2.1 Ergonomia e Qualidade de Vida no *Home Office***

A Associação Internacional de Ergonomia (International Ergonomics Association – IEA) define ergonomia como uma ciência que busca entender as relações entre os seres humanos e outros elementos ou sistemas. Os ergonomistas contribuem para o planejamento, projeto e a avaliação de tarefas, postos de trabalho, produtos, ambientes e sistemas de modo a criar e/ou aumentar a compatibilidade com as necessidades, habilidades e limitações das pessoas (ABERGO, 2016).

De maneira geral, a ergonomia possui diferentes domínios de especialização dentro do seu escopo. Sendo estes domínios: físico, cognitivo e organizacional. O domínio físico está relacionado com às características da anatomia humana, antropometria, fisiologia e biomecânica em sua relação a atividade física. Os tópicos relevantes incluem o estudo da postura no trabalho, manuseio de materiais, movimentos repetitivos, distúrbios músculo-esqueléticos relacionados ao trabalho, projeto de posto de trabalho, segurança e saúde (ABERGO, 2016).

Já o domínio cognitivo, se relaciona com processos mentais, tais como percepção, memória, raciocínio e resposta motora conforme afetem as interações entre seres humanos e outros elementos de um sistema. Os tópicos relevantes incluem o estudo da carga mental de trabalho, tomada de decisão, desempenho especializado, interação homem computador, stress e treinamento conforme esses se relacionem a projetos envolvendo seres humanos e sistemas (ABERGO, 2016).

Por fim, o domínio organizacional está ligado à otimização dos sistemas sócio técnicos, incluindo suas estruturas organizacionais, políticas e de processos. Os tópicos relevantes incluem comunicações, gerenciamento de recursos de tripulações (CRM - domínio aeronáutico), projeto de trabalho, organização temporal do trabalho, trabalho em grupo, projeto participativo, novos paradigmas do trabalho, trabalho cooperativo, cultura organizacional, organizações em rede, teletrabalho e gestão da qualidade (ABERGO, 2016).

A ergonomia tem como propósito, melhorar a concepção e interação do ser humano com os ambientes, máquinas, instrumentos e sistemas de produção através do estudo das necessidades práticas e o conjunto de conhecimentos a respeito do desempenho do homem em atividade (LAVILLE 1977).

A ciência da ergonomia e a dinâmica do trabalho se atualizam de forma que acompanhe o avanço tecnológico. O ser humano vive e trabalha em ambientes que são caracterizados através de suas medidas físicas, como por exemplo, condições de temperatura, luminosidade, sonoridade e vibrações. Então a ergonomia entra no meio determinando certos limites através de níveis perigosos e características ótimas para os ambientes em que se insere garantindo assim um cenário favorável para o bem estar do ser humano (PANERO; ZELNIK, 2015).

Alcançar um bom nível de qualidade de vida no trabalho impacta diretamente o desempenho do colaborador, e pelo fato do ambiente de *home office* ser a própria casa do mesmo, é possível pular algumas etapas que seriam mais difíceis de se alcançar na organização como conforto, comodidade e segurança. Visto que em casa, o colaborador por ajustar perfeitamente a configuração do seu ambiente como por exemplo: altura das superfícies de trabalho, iluminação, espaço livre para sua cadeira e caso se torne necessário até mesmo quantidade e altura de prateleiras (PANERO; ZELNIK, 2015). Proporcionando assim a condição ideal para o aumento de desempenho esperado que acompanha uma boa QVT.

## 2.2 Desempenho

O conceito de desempenho vem de um conjunto de comportamentos dos indivíduos no trabalho que por fim são capazes de gerar resultados para a organização em que se inserem. A partir de tal conhecimento, o desafio dos gestores se torna entender o que induz seus colaboradores a aumentarem seu desempenho e, oferecer os melhores métodos e ferramentas para alcançar tal nível de desempenho desejado (LIMA, 2018).

Condições de saúde organizacional, cultura, valores organizacionais e clima organizacional, devem ser levados em conta para uma melhor compreensão do desempenho dos colaboradores e não avaliar somente suas variáveis individuais como envolvimento, comprometimento, motivação e satisfação no trabalho (QUEIROGA; BORGES ANDRADE; COELHO JUNIOR, 2015).

O desempenho pode ser dividido em dois fatores, sendo estes: 1- Desempenho voltado para contexto; e 2- Desempenho voltado para tarefas. O fator voltado para as contexto refere-se à produtividade do colaborador através de comportamentos que não estão diretamente ligados ao seu trabalho necessariamente, como por exemplo proatividade, altruísmo, responsabilidade, espontaneidade entre diversos outros. Já o fator de desempenho voltado para as tarefas, inclui os comportamentos que são necessários para a execução direta do trabalho (SONNENTAG; FRESE, 2002).

Tendo em vista a importância da compreensão do seu desempenho, as organizações visam a busca de melhores maneiras para mensurar seus resultados e associar aos fatores que mais impactam tal desempenho. Isso pode ser feito através de avaliações dos gestores, avaliações pessoais, avaliação dos pares, de uma entidade externa avaliadora, avaliação 360° entre outras menos usuais (PEIXOTO; CAETANO, 2013).

O objetivo deste estudo é medir o nível de desempenho dos colaboradores, porém cabe ressaltar que é relevante também avaliar o desempenho no âmbito gerencial.

“Os indicadores de desempenho organizacional tendem a mostrar resultados, produtos ou serviços produzidos pela organização, enquanto os de desempenho de indivíduos e equipes preocupam-se com o comportamento essencial para produzir estes produtos ou serviços” (SONNENTAG; FRESE, 2002).

### 3 METODOLOGIA

A pesquisa realizada possui uma abordagem quantitativa, cujo objetivo foi de medir e comparar o desempenho de colaboradores que estão trabalhando em situação de *home office* e presencialmente.

Quadro 5

Objetivos da pesquisa	Abordagem	Instrumentos	Amostragem	Amostra	Análise
Analisar o desempenho de colaboradores em situação de trabalho presencial	Quantitativa	Escala de desempenho no trabalho e Escala de vantagens x desvantagens do <i>home office</i>	Não probabilística por acessibilidade	Servidores , Bancários, funcionários de TI	Estatística descritiva e inferencial
Analisar o desempenho de colaboradores em situação de trabalho <i>home office</i>					
Comparar os níveis de desempenho obtidos nas duas situações					

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

O instrumento de pesquisa foi composto pela Escala Geral de Desempenho no Trabalho (EGDT) (Apêndice A) - contendo 20 itens - e pela Escala de avaliação dos trabalhadores quanto às vantagens e desvantagens do teletrabalho - que continha 40 itens (Apêndice B). Utilizou-se uma escala tipo Likert de cinco pontos: (1) Discordo totalmente; (2) Discordo em parte; (3) Não discordo nem concordo (4) Concordo em parte; e, (5) Concordo totalmente. O questionário do estudo foi elaborado e aplicado pela plataforma do Google Forms e a sua divulgação foi realizada por meio de um link compartilhado no aplicativos WhatsApp e Instagram no período de 1 à 11 de outubro de 2020.

A amostragem da pesquisa foi não probabilística por acessibilidade. Participaram dessa amostra servidores públicos de diversas localidades do Brasil. A análise dos dados foi

realizada através de uma estatística descritiva e inferencial, com a aplicação do teste paramétrico de comparação de grupos, o Teste-T. Para a análise quantitativa deste estudo, foi utilizado o *software JASP* que é um programa gratuito de código aberto para análises estatísticas.

A amostra do presente estudo foi constituída por 110 servidores públicos de diversas regiões do Brasil. 99 (90%) dos respondentes eram de órgãos federais. A pesquisa alcançou todos os estados Brasileiros, sendo a grande maioria dos respondentes residentes no Distrito Federal (90%), seguido de Goiás (2,7%) e Minas Gerais (2,7%). Os 4,6% restantes foram divididos entre Rio de Janeiro, Paraíba, Espírito Santo, Amapá e Ceará. A faixa etária dos servidores ficou entre 25 e 70 anos tendo como idade média 45 anos.

Os respondentes relatam uma média de 13 anos de trabalho, sendo o menor de 1 ano e o que trabalha a mais tempo tendo 37 anos de serviço público. Os órgãos em que os respondentes trabalham foram: Anatel, Anvisa, Autarquias, Banco do Brasil, Caesb, Caixa Econômica Federal, Câmara dos Deputados, Câmara Federal dos Deputados, CEF, Conselho tutelar, Correios, Ministério da Economia, Ministério da Justiça, MPDFT, PMDF Secretarias de Estado, Justiça, Segurança e do Tesouro, Secretaria da Educação, Senado Federal, SERPRO, TCU, TJDF, TRF, Tribunal de Justiça e Tribunal Superior do Trabalho.

Foram utilizados dois fatores, tarefa e contexto, para a avaliação dos resultados obtidos no EGDT. Sendo o fator 1(Desempenho voltado para tarefas) representado pelos itens (1, 2, 3, 5, 7, 9, 10, 15 e 20) e tendo como objetivo medir o nível de desempenho voltado para as tarefas através dos comportamentos necessários para o cumprimento destas. O fator 2 (Desempenho voltado para o contexto) conteve os itens (4, 6, 8, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18 e 19) buscou medir a proatividade e outros comportamentos que não estão necessariamente associados ao trabalho.

#### 4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A primeira parte do estudo constituiu-se em avaliar o nível de desempenho dos colaboradores e logo após separar aqueles que estão em situação de *home office* e presencial.

Tabela 1 - Escala de desempenho (EGDT)

Itens	Média	Desvio Padrão
Executo minhas tarefas dentro dos prazos previstos	4,826	0,427
Executo adequadamente tarefas difíceis	4,688	0,604
Executo meu trabalho levando em conta a estrutura e as políticas da organização	4,771	2,521
A realização do meu trabalho contribui para o alcance da missão e objetivos da	4,862	0,461

<b>Organização</b>		
<b>Realizo o meu trabalho com economia de recursos (material, financeiro e humano)</b>	4,716	0,734
<b>Procuo atualizar meus conhecimentos técnicos para realizar meu trabalho</b>	4,569	0,699
<b>Executo meu trabalho de acordo com o que é esperado pela Organização</b>	4,771	0,484
<b>Contribuo com alternativas para a solução de problemas e a melhoria de processos da Organização</b>	4,550	0,776
<b>Planejo a execução do meu trabalho definindo ações, prazos e prioridades</b>	4,532	0,688
<b>Planejo ações de acordo com minhas tarefas e rotinas organizacionais</b>	4,587	0,697
<b>Estabeleço contato com outras pessoas ou equipes para atingir os objetivos organizacionais</b>	4,688	0,754
<b>Tomo iniciativas para melhorar meus resultados no trabalho</b>	4,661	0,641
<b>Adapto minha rotina às alterações das metas da Organização</b>	4,596	0,682
<b>Soluciono dúvidas de meus colegas quando sou solicitado</b>	4,862	0,440
<b>Executo adequadamente tarefas rotineiras</b>	4,752	0,655
<b>Utilizo meu conhecimento teórico/prático para realizar meu trabalho</b>	4,835	0,500
<b>Busco novas soluções para problemas que possam surgir em meu trabalho</b>	4,624	0,755
<b>Executo minhas atribuições prevendo os seus resultados</b>	4,817	0,455
<b>Aproveito oportunidades que possam melhorar meus resultados de trabalho</b>	4,670	0,695
<b>Esforço-me para realizar as tarefas que me são destinadas</b>	4,890	0,393

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

A análise dos dados da escala de desempenho (EGDT) (Tabela 1) que continha 20 itens, este foi dividida em dois fatores:

Tabela 2 - Fatores do desempenho

<b>Fatores</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>
<b>Desempenho voltado para tarefas</b>	4,726	0,404

<b>Desempenho voltado para contexto</b>	4,310	0,366
---	-------	-------

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

- **Fator 1 - Desempenho voltado para tarefas:** Este fator contém os itens (1, 2, 3, 5, 7, 9, 10, 15 e 20) e teve como objetivo medir o nível de desempenho voltado para as tarefas através dos comportamentos necessários para o cumprimento destas. Obtendo uma média alta de 4,726 e desvio padrão 0,404.
- **Fator 2 - Desempenho voltado para o contexto:** Tal fator contendo os itens (4, 6, 8, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18 e 19) buscou medir a proatividade e outros comportamentos que não estão necessariamente associados ao trabalho. Constatou-se média 4,310 e desvio padrão 0,366.

Ambas as médias acabaram sendo consideradas altas (entre 4 e 5) e tiveram desvios padrão relativamente baixos, assumindo portanto que houve uma resposta positiva em relação às ações dos colaboradores e que estes conseguiram cumprir com suas metas e obrigações ao mesmo tempo em que contribuem positivamente para as organizações tanto em situação de *home office* como trabalhando presencialmente.

Foram obtidos os seguintes valores P e significância dos fatores de desempenho após correlacionar com as variáveis: nível de escolaridade; tempo de trabalho (em anos); nível do cargo ocupado; situação de trabalho. Foi utilizado o teste T Student para analisar os dados a seguir e testar se as médias possuem algum grau de igualdade.

Tabela 3: valor de P e Significância

Dimensões	Classificações	Média	Desvio Padrão	Valor P	Significância	Médias são diferentes ?
<b>Situação de trabalho</b>						
Tarefas	<i>Home office</i>	4,729	0,411	0,873	0,05	NÃO
	<i>Presencial</i>	4,711	0,374			
Contexto	<i>Home office</i>	4,327	0,350	0,230		
	<i>Presencial</i>	4,205	0,455			
<b>Nível de escolaridade</b>						
Tarefas	Médio	4,498	0,377	0,157	0,05	NÃO
	Superior	4,740	0,404			
Contexto	Médio	4,252	0,345	0,688		
	Superior	4,314	0,369			
<b>Nível do cargo ocupado no órgão</b>						
Tarefas	Médio	4,765	0,345	0,492	0,05	NÃO
	Superior	4,708	0,431			

Contexto	Médio	4,383	0,262	0,158		
	Superior	4,276	0,403			
<b>Tempo de trabalho</b>						
Tarefas	<12 anos	4,726	0,442	0,991      0,05      NÃO		
	>12 anos	4,727	0,366			
Contexto	<12 anos	4,269	0,418	0,236		
	>12 anos	4,353	0,302			

Fonte: Henrique Clerot de Almeida (2020)

Os respondentes apresentaram médias altas para o trabalho em home office (M = 4,729; DP = 0,411) e para o trabalho presencial (M = 4,711; DP = 0,374), quando analisadas a partir do fator tarefas. Apesar do contexto apresentar médias menores, estas também foram altas para home office (M=4,327, DP=0,350) e presencial (M = 4,205; DP = 0,455)

A partir dos resultados do Teste T Student, infere-se que a dimensão situação de trabalho (*home office* ou presencial) apresentou médias iguais para tarefas ( $p=0,873$ ,  $\text{sig} < 0,05$ ) e para contexto ( $p=0,230$ ,  $\text{sig} < 0,05$ ). Evidencia-se que não houve uma diferença estatisticamente significativa entre as médias e, com isso, é possível assumir - para esta amostra - que o nível de desempenho auto avaliado pelos colaboradores é similar para ambas as situações de trabalho.

Para o nível de escolaridade, os respondentes apresentaram médias altas para o nível médio (M = 4,498; DP = 0,377) e para o nível superior (M = 4,740; DP = 0,404), quando analisadas a partir do fator tarefas. Apesar do contexto apresentar médias menores, estas também foram altas para nível médio (M=4,252, DP=0,345) e superior (M = 4,314; DP = 0,369).

A partir dos resultados do Teste T Student, infere-se que a dimensão nível de escolaridade (médio ou superior) apresentou médias iguais para tarefas ( $p=0,157$ ,  $\text{sig} < 0,05$ ) e para contexto ( $p=0,688$ ,  $\text{sig} < 0,05$ ). Evidencia-se que não houve uma diferença estatisticamente significativa entre as médias e, com isso, é possível assumir - para esta amostra - que o nível de desempenho auto avaliado pelos colaboradores é similar para ambas as situações de trabalho independente do nível de escolaridade destes.

No nível do cargo ocupado no órgão (médio ou superior) os respondentes apresentaram médias altas para o nível médio (M = 4,765; DP = 0,345) e para o nível superior (M = 4,708; DP = 0,431), quando analisadas a partir do fator tarefas. No fator contexto para nível médio (M=4,383 DP=0,262) e superior (M = 4,276; DP = 0,403), apesar deste apresentar médias maiores, as anteriores também foram consideradas altas.

A partir dos resultados do Teste T Student, infere-se que a dimensão nível do cargo ocupado (médio ou superior) apresentou médias iguais para tarefas ( $p=0,492$ ,  $\text{sig} < 0,05$ ) e para contexto ( $p=0,158$ ,  $\text{sig} < 0,05$ ). Evidencia-se que não houve uma diferença estatisticamente significativa entre as médias e, com isso, é possível assumir - para esta amostra - que o nível de desempenho auto avaliado pelos colaboradores é similar para ambos os níveis de cargos ocupados.

Por fim no tempo de trabalho (até 12 anos de trabalho ou acima de 12 anos de trabalho) os respondentes apresentaram médias altas para o tempos inferiores a 12 anos (M = 4,762; DP = 0,442) e para o superiores a 12 anos (M = 4,727; DP = 0,366), quando analisadas a partir do fator tarefas. No fator contexto para inferiores a 12 anos (M=4,269 DP=0,418) e

superiores a 12 anos ( $M = 4,353$ ;  $DP = 0,302$ ), apesar de apresentar médias menores, estas também foram consideradas altas.

A partir dos resultados do Teste T Student, infere-se que a dimensão tempo de trabalho (até 12 anos de trabalho ou acima de 12 anos de trabalho) apresentou médias iguais para tarefas ( $p=0,991$ ,  $sig < 0,05$ ) e para contexto ( $p=0,236$ ,  $sig < 0,05$ ). Evidencia-se que não houve uma diferença estatisticamente significativa entre as médias e, com isso, é possível assumir - para esta amostra - que o nível de desempenho auto avaliado pelos colaboradores é similar para os colaboradores independente do tempo de trabalho destes.

Para os colaboradores que responderam estar trabalhando em situação de *home office* foi feito um segundo questionário para avaliar sua percepção sobre as vantagens e desvantagens. Na Tabela 4 estão os resultados das vantagens e desvantagens do trabalho em home office.

Tabela 4 - Vantagens x Desvantagens

<b>Itens</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>
<b>Reduzi meu gasto com transporte</b>	4,819	0,604
<b>A redução no tempo de deslocamento é um benefício</b>	4,660	0,741
<b>Montei a minha própria estrutura em casa</b>	4,638	0,890
<b>Tenho menos stress em deslocamentos</b>	4,617	0,856
<b>Tenho maior interação com a família</b>	4,553	0,899
<b>Gosto de fazer as refeições em casa</b>	4,479	0,959
<b>Estou menos exposto à violência</b>	4,447	0,899
<b>Tenho autonomia para organizar minhas tarefas</b>	4,415	1,031
<b>Estou menos exposto à poluição</b>	4,351	1,114
<b>A flexibilidade de horários é um benefício</b>	4,319	1,322
<b>Eu me sinto mais seguro trabalhando em casa</b>	4,213	1,217
<b>A tecnologia disponível está adequada</b>	4,170	0,935



<b>A qualidade de vida melhorou</b>	4,117	1,234
<b>Possuo maior flexibilidade nas relações de trabalho</b>	3,968	1,102
<b>Meu ambiente de trabalho é silencioso</b>	3,915	1,179
<b>A minha produtividade no trabalho aumentou</b>	3,894	1,222
<b>Tenho maior privacidade</b>	3,851	1,466
<b>Eu me sinto motivado com o teletrabalho</b>	3,840	1,362
<b>Houve aumento no meu custo de água e luz</b>	3,809	1,378
<b>A qualidade do meu trabalho aumentou</b>	3,702	1,243
<b>Tive economia nos meus custos</b>	3,649	1,358
<b>Falto menos ao trabalho</b>	3,649	1,564
<b>Consigo fazer outros trabalhos por conta própria</b>	3,50	1,342
<b>Meu trabalho é gerenciado por metas</b>	3,479	1,389
<b>A cobrança dos resultados é maior para os teletrabalhadores</b>	3,468	1,412
<b>Tenho menos interrupções quando trabalho</b>	3,277	1,469
<b>As atividades domiciliares são uma fonte de distração</b>	3,191	1,461
<b>O crescimento no órgão se tornou difícil</b>	2,702	1,335
<b>Houve mudanças na estrutura organizacional do órgão</b>	2,670	1,520
<b>Minha vida social está prejudicada</b>	2,649	1,584
<b>Há conflito entre o trabalho e vida familiar</b>	2,468	1,443
<b>Não tive a infraestrutura necessária para o teletrabalho</b>	2,372	1,414
<b>Tenho dificuldades de concentração em casa</b>	2,309	1,407
<b>Tive treinamento específico para começar o teletrabalho</b>	2,213	1,319
<b>O meu desenvolvimento no órgão foi prejudicado</b>	2,138	1,258

<b>Tenho receio de uma má avaliação</b>	2,021	1,444
<b>Não me adequiei ao teletrabalho</b>	1,968	1,299
<b>Não tenho o reconhecimento dos meus colegas de trabalho</b>	1,915	1,341
<b>Percebo que tive perda de status com o teletrabalho</b>	1,915	1,250
<b>Meu gestor passa tarefas que não posso executar</b>	1,745	1,154

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Para análise dos dados obtidos, os itens (40) do questionário da escala de vantagens e desvantagens no *home office* (tabela 4) foram descritos da maior média para a menor.

Os itens com o maior nível de concordância e consequentemente as maiores médias (maiores que 4,5) foram: Reduzi meu gasto com transporte (M = 4,819; DP = 0,604); A redução no tempo de deslocamento é um benefício (M = 4,660; DP = 0,741); Montei a minha própria estrutura em casa (M = 4,638; DP = 0,890); Tenho menos stress em deslocamentos (M = 4,617; DP = 0,856); Tenho maior interação com a família (M = 4,553; DP = 0,899), constatando estes como maiores vantagens percebidas no estudo.

Também com médias altas (maiores que 4,0) foram obtidos os seguintes itens: Gosto de fazer as refeições em casa (M = 4,479; DP = 0,959); Estou menos exposto à violência (M = 4,447; DP = 0,899); Tenho autonomia para organizar minhas tarefas (M = 4,415; DP = 1,031); Estou menos exposto à poluição (M = 4,351; DP = 1,114); A flexibilidade de horários é um benefício (M = 4,319; DP = 1,322); Eu me sinto mais seguro trabalhando em casa (M = 4,213; DP = 1,217); A tecnologia disponível está adequada (M = 4,170; DP = 0,935); A qualidade de vida melhorou (M = 4,117; DP = 1,234). Constatando mais uma vez a alta taxa de concordância com as vantagens percebidas no trabalho *home office*. Maior autonomia, melhor qualidade de vida, melhores condições questões de saúde como poluição, violência e estresse, redução de custos com deslocamento e consequentemente maior aproveitamento do tempo foram as vantagens mais relevantes para os respondentes.

As médias com pontuações moderadas (menores que 4,0 e maiores que 3,0) indicando um nível mais disperso de concordância foram: Possuo maior flexibilidade nas relações de trabalho (M = 3,968; DP = 1,102); Meu ambiente de trabalho é silencioso (M = 3,915; DP = 1,179); A minha produtividade no trabalho aumentou (M = 3,894; DP = 1,222); Tenho maior privacidade (M = 3,851; DP = 1,466); Eu me sinto motivado com o teletrabalho (M = 3,840; DP = 1,362); Houve aumento no meu custo de água e luz (M = 3,809; DP = 1,378); A qualidade do meu trabalho aumentou (M = 3,702; DP = 1,243); Tive economia nos meus custos (M = 3,649; DP = 1,358); Falto menos ao trabalho (M = 3,649; DP = 1,564); Consigo fazer outros trabalhos por conta própria (M = 3,50; DP = 1,342); Meu trabalho é gerenciado por metas (M = 3,479; DP = 1,389); A cobrança dos resultados é maior para os teletrabalhadores (M = 3,468; DP = 1,412); Tenho menos interrupções quando trabalho (M = 3,277; DP = 1,469); As atividades domiciliares são uma fonte de distração (M = 3,191; DP = 1,461).

Por fim, o menor nível de concordância (menores que 3,0) foram os itens O crescimento no órgão se tornou difícil (M = 2,702; DP = 1,335); Houve mudanças na estrutura organizacional do órgão (M = 2,670; DP = 1,520); Minha vida social está prejudicada (M = 2,649; DP = 1,584); Há conflito entre o trabalho e vida familiar (M = 2,468; DP = 1,443); Não tive a infraestrutura necessária para o teletrabalho (M = 2,372; DP = 1,414); Tenho dificuldades de concentração em casa (M = 2,309; DP = 1,407); Tive treinamento específico para começar o teletrabalho (M = 2,213; DP = 1,319); O meu desenvolvimento no órgão foi prejudicado (M = 2,138; DP = 1,258); Tenho receio de uma má avaliação (M = 2,021; DP = 1,444); Não me adequiei ao teletrabalho (M = 1,968; DP = 1,299); Não tenho o reconhecimento dos meus colegas de trabalho (M = 1,915; DP = 1,341); Percebo que tive perda de status com o teletrabalho (M = 1,915; DP = 1,250); Meu gestor passa tarefas que não posso executar (M = 1,745; DP = 1,154). Indicando em sua maioria, desvantagens do home office mas sem necessariamente afetar o desempenho dos colaboradores.

Concordando portanto com os quadros 1 e 3 de vantagens e desvantagens do teletrabalho. Sendo possível também assumir que o nível de desempenho dos colaboradores não foi diminuído com a troca do trabalho presencial para o *home office* visto que as maiores desvantagens citadas anteriormente obtiveram as menores médias (menores que 3) do questionário mostrando assim um baixíssimo nível de concordância entre os colaboradores.

A não adequação ao trabalho, desenvolvimento prejudicado, ausência de infraestrutura e conflitos familiares não obtiveram médias altas o suficiente para serem considerados relevantes no desempenho dos colaboradores. Por outro lado, a qualidade de vida geral teve sua média considerada ótima (acima de 4,5) através da segurança, redução de custos, melhor gerenciamento de tempo, maior interação familiar implicando diretamente no resultado positivo alcançado no estudo.

## 5 CONCLUSÃO

Este estudo buscou avaliar o nível de desempenho dos colaboradores e comparar este com as situações de trabalho presencial e home office por meio da Escala Geral de Desempenho no Trabalho (EGDT) e identificar se as vantagens e desvantagens do trabalho remoto possuem impacto direto ou indireto para tal desempenho, para este foi utilizado um questionário estruturado com 40 itens para os colaboradores em situação de home office avaliando sua percepção acerca de fatores como qualidade de vida, interação familiar, segurança e dificuldades enfrentadas no período em que o trabalho tornou-se remoto durante a quarentena do COVID-19.

Os resultados se mostraram positivos e destacaram médias altas de desempenho para os colaboradores de home office deixando-os ligeiramente à frente dos colaboradores em situação de trabalho presencial. Com isso infere-se que o trabalho remoto em tempos de quarentena foi uma boa solução para manter um bom desempenho dos servidores e acabou funcionando como um teste para possíveis implementações futuras de cargos home office nos órgãos públicos, podendo assim reduzir certos custos sem que estes prejudiquem a produtividade e desempenho das atividades ali exercidas.

As limitações encontradas durante o estudo foram principalmente o tempo e o número relativamente baixo de respondentes. A amostra foi composta em sua maioria por respondentes de Brasília, o que limita as conclusões do estudo..

Como agenda futura, propõe-se a aplicar as escalas também com os gestores para obter uma melhor e mais completa visão do todo e poder dimensionar ainda mais os impactos no

desempenho dos colaboradores. Propõe-se também a não se limitar apenas a servidores públicos e sim ampliar para as mais diversas organizações e áreas visto que as vantagens percebidas no home office podem melhorar principalmente a qualidade de vida dos colaboradores sem um impacto negativo no seu desempenho.

## REFERÊNCIAS

BASSO, D. de M.; Barreto Junior, I. F.,. O teletrabalho e a supressão de seus direitos na Reforma Trabalhista. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, v. 41, n. 1, p. 59-76, 2018.

BELLINI, C. G. P., et. al (2011). Teletrabalho no desenvolvimento de sistemas de informação: Um estudo sobre o perfil dos teletrabalhadores do conhecimento. **Revista Ciências Administrativas**, 17(3), 1029-1052.

BERNARDINHO, A. F., Carneiro, J. M. de S., Roglio, K. de dea; Kato, H. T. Teletrabalho e gestão de recursos humanos: Análise em uma organização de tecnologia da informação. In: Encontro de Administração da Informação, 2., Recife, **Anais...** Recife, 2009.

BOONEN, Eduardo Magno. **As várias faces do teletrabalho**. Revista Economia & Gestão, v. 2, n. 4, 2002.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 2017**” (CLT Art. 75). Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm) . Acesso em: 20 set. 2020.

BRIK, M. S., & Brik, A. **Trabalho portátil: Produtividade, economia e qualidade de vida no home office das empresas**. Curitiba: Edição do autor, 2013.

CASTAÑON, José Alberto Barroso et al. **O home office e a ergonomia nas condições de trabalho e saúde de arquitetos e engenheiros**. Blucher Engineering Proceedings, v. 3, n. 3, p. 643-654, 2016.

DANIELS, K; LAMOND, D.; STANDEN, P. (2001). **Teleworking: Frameworks for Organizational Research**. Journal of Management Studies. 38. 46-59. 10.1111/1467-6486.00276.

DA SILVA SANTOS, Fabrício Henrique; DOS SANTOS MIRANDA, Mauricio; JUNIOR, Braulio Monti. **A importância do contrato de teletrabalho durante a pandemia do COVID-19**. Revista InterCiência-IMES Catanduva, v. 1, n. 4, p. 2-2, 2020.

FILARDI, F., Castro, R. M. P. de (2017). **Análise dos resultados da implantação do teletrabalho na administração pública: Estudo dos casos do SERPRO e da Receita Federal**. Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, São Paulo, SP, Brasil, 41.

GATTI, Daniele Pala et al. **Home Office: vantagens, desvantagens e desafios para empresas e funcionários**. Revista de Administração do UNIFATEA, v. 16, n. 16, 2018.

HANASHIRO, D. M.; DIAS, Wellington Fonseca. **O Sistema de teletrabalho: algumas implicações de um ambiente virtual**. ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 26º, 2002.

HAU, F., & Todescat, M. (2018). **O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores: Vantagens e desvantagens em um estudo de caso**. Revista de Gestão e Tecnologia, v. 8, n. 3, p. 37-52.

HAUBRICH, D. B., & Froehlich, C. (2020). **Benefícios e Desafios do Home Office em Empresas de Tecnologia da Informação**. Revista Gestão & Conexões, v. 9, n. 1, p. 167-184.

KUGELMASS, J. **Teletrabalho**: Novas oportunidades para o trabalho flexível: Seleção de funcionários, benefícios e desafios, novas tecnologias de comunicação. São Paulo: Atlas, 1996.

LIMA, Carolina Porto de. **O impacto do clima organizacional no desempenho do trabalho dos funcionários de uma concessionária de veículos premium**. 2018. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/195038/001091512.pdf?sequence=1>  
Acesso em: 01 nov. 2020.

LIMA, F. U.; FUSCO, J. P. A.; RIÇA, R. A tecnologia transforma o teletrabalho domiciliar em diferencial de competitividade. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA E PRODUÇÃO, 23., **Anais...** Ouro Preto MG, 2003.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Resultados**. Disponível em: <http://censo2010.ibge.gov.br/resultados>

KUGELMASS, Joel. **Telecommuting**: A manager's guide to flexible work arrangements. New York: Lexington books, 1995.

LAVILLE, Antoine. **Ergonomia**. São Paulo: EPU: Editora da Universidade de São Paulo, 1977.

PANERO, Julius; MARTIN, Zelnik. **Dimensionamento humano para espaços interiores**: um livro de consulta e referências para projetos. Barcelona: Editorial Gustavo Gili, 2013.

PEIXOTO, Adriano LA; CAETANO, Antônio. Avaliação de desempenho. **O trabalho e as organizações**: Atuações a partir da Psicologia, p. 528-555. 2013.

QUEIROGA, F., BORGES-ANDRADE, J. E., E COELHO JUNIOR, F. A. Desempenho no trabalho: Uma proposta de avaliação geral por meio de autopercepções. In K. Puente-Palacios e A. Peixoto, **Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho - Um olhar a partir da psicologia**. p. 36-45. Porto Alegre. Artmed.2015

RABELO, Air. (2002). **Quais as vantagens e desvantagens do teletrabalho e das organizações virtuais na era da informação?**. Revista de Administração FACES Journal, v. 1, n. 1.

ROSENFELD, Cinara L.; ALVES, Daniela Alves de. **Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho**. Dados, v. 54, n. 1, p. 207-233, 2011.

SILVEIRA, Suzana Maria Loureiro; ROSSI, Renan Alarcon; DE VUONO, Gabriel Dib Daud. **Pandemia:(mesmos) modos de morar e trabalhar?**. Revista Políticas Públicas & Cidades–ISSN, v. 2359, p. 1552.

**SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEVENDAS – SOBRATT**. Aprovada resolução que regulamenta o teletrabalho no Poder Judiciário. 2016.

SONNENTAG, Sabine; FRESE, Michael. Performance concepts and performance theory. **Psychological management of individual performance**, v. 23, n. 1, p. 3-25, 2002.

TROPE, A. **Organização virtual: Impactos do teletrabalho nas organizações**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.

#### ANEXO A – ESCALA DE DESEMPENHO

Itens	Média	Desvio Padrão
Executo minhas tarefas dentro dos prazos previstos		
Executo adequadamente tarefas difíceis		
Executo meu trabalho levando em conta a estrutura e as políticas da organização		
A realização do meu trabalho contribui para o alcance da missão e objetivos da Organização		
Realizo o meu trabalho com economia de recursos (material, financeiro e humano)		
Procuro atualizar meus conhecimentos técnicos para realizar meu trabalho		
Executo meu trabalho de acordo com o que é esperado pela Organização		
Contribuo com alternativas para a solução de problemas e a melhoria de processos da Organização		
Planejo a execução do meu trabalho definindo ações, prazos e prioridades		
Planejo ações de acordo com minhas tarefas e rotinas organizacionais		

<b>Estabeleço contato com outras pessoas ou equipes para atingir os objetivos organizacionais</b>		
<b>Tomo iniciativas para melhorar meus resultados no trabalho</b>		
<b>Adapto minha rotina às alterações das metas da Organização</b>		
<b>Soluciono dúvidas de meus colegas quando sou solicitado</b>		
<b>Executo adequadamente tarefas rotineiras</b>		
<b>Utilizo meu conhecimento teórico/prático para realizar meu trabalho</b>		
<b>Busco novas soluções para problemas que possam surgir em meu trabalho</b>		
<b>Executo minhas atribuições prevendo os seus resultados</b>		
<b>Aproveito oportunidades que possam melhorar meus resultados de trabalho</b>		
<b>Esforço-me para realizar as tarefas que me são destinadas</b>		

Fonte: PORTO, 2018

## ANEXO B – QUESTIONÁRIO VANTAGENS X DESVANTAGENS

<b>Itens</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>
<b>Reduzi meu gasto com transporte</b>		
<b>A redução no tempo de deslocamento é um benefício</b>		
<b>Montei a minha própria estrutura em casa</b>		
<b>Tenho menos stress em deslocamentos</b>		
<b>Tenho maior interação com a família</b>		
<b>Gosto de fazer as refeições em casa</b>		
<b>Estou menos exposto à violência</b>		
<b>Tenho autonomia para organizar minhas tarefas</b>		

<b>Estou menos exposto à poluição</b>		
<b>A flexibilidade de horários é um benefício</b>		
<b>Eu me sinto mais seguro trabalhando em casa</b>		
<b>A tecnologia disponível está adequada</b>		
<b>A qualidade de vida melhorou</b>		
<b>Possuo maior flexibilidade nas relações de trabalho</b>		
<b>Meu ambiente de trabalho é silencioso</b>		
<b>A minha produtividade no trabalho aumentou</b>		
<b>Tenho maior privacidade</b>		
<b>Eu me sinto motivado com o teletrabalho</b>		
<b>Houve aumento no meu custo de água e luz</b>		
<b>A qualidade do meu trabalho aumentou</b>		
<b>Tive economia nos meus custos</b>		
<b>Falto menos ao trabalho</b>		
<b>Consigo fazer outros trabalhos por conta própria</b>		
<b>Meu trabalho é gerenciado por metas</b>		
<b>A cobrança dos resultados é maior para os teletrabalhadores</b>		
<b>Tenho menos interrupções quando trabalho</b>		
<b>As atividades domiciliares são uma fonte de distração</b>		
<b>O crescimento no órgão se tornou difícil</b>		
<b>Houve mudanças na estrutura organizacional do órgão</b>		
<b>Minha vida social está prejudicada</b>		
<b>Há conflito entre o trabalho e vida familiar</b>		



<b>Não tive a infraestrutura necessária para o teletrabalho</b>		
<b>Tenho dificuldades de concentração em casa</b>		
<b>Tive treinamento específico para começar o teletrabalho</b>		
<b>O meu desenvolvimento no órgão foi prejudicado</b>		
<b>Tenho receio de uma má avaliação</b>		
<b>Não me adequei ao teletrabalho</b>		
<b>Não tenho o reconhecimento dos meus colegas de trabalho</b>		
<b>Percebo que tive perda de status com o teletrabalho</b>		
<b>Meu gestor passa tarefas que não posso executar</b>		

Fonte: FILARDI; CASTRO, 2017