

Home Office: Percepção dos Colaboradores e Gestora de uma Empresa Contábil na Pandemia da Covid-19

Home Office: Perception of Employees and Manager of an Accounting Company in the Covid-19 Pandemic

Home Office: Percepción de Empleados y Gerente de una Empresa de Contabilidad en la Pandemia del Covid-19

Recebido: 21/06/2022 | Revisado: 28/06/2022 | Aceito: 19/07/2022 | Publicado: 26/07/2022

Ricardo Aguiar Flores

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8798-3008>
Universidade de Caxias do Sul, Brasil
E-mail: raflores@ucs.br

Marta Elisete Ventura da Motta

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5551-2343>
Universidade de Caxias do Sul, Brasil
E-mail: mevmotta@ucs.br

Maria Emilia Camargo

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3800-2832>
Universidade Federal de Santa Maria, Brasil
E-mail: mariaemiliappga@gmail.com

Mariane Camargo Priesnitz

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0290-5802>
Universidade Federal de Santa Maria, Brasil
E-mail: dra.mariane@gmail.com

Aprígio Teles Mascarenhas Neto

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8418-0923>
Universidade Federal de Sergipe, Brasil
E-mail: adv.aprigioteles@gmail.com

Silvana Sandes Tosta

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3722-7770>
Universidade Federal da Bahia, Brasil
E-mail: silvanat@ufba.br

Resumo

A pandemia da Covid-19 tem gerado diversos impactos nos âmbitos social, econômico e político. O isolamento social como medida preventiva ao coronavírus fez com que organizações se reestruturassem, alterando a forma de exercerem as suas atividades laborais, aderindo ao home office. Diante desse cenário, o artigo tem como premissa identificar os reflexos do trabalho home office, nos aspectos qualidade de vida e produtividade, tanto para a organização contábil quanto para seus colaboradores, referente as possíveis vantagens e desvantagens desse modelo de trabalho, na percepção dos colaboradores e da gestora, em uma organização contábil na cidade de São Sebastião do Caí. A metodologia utilizada foi a pesquisa descritiva, exploratória, qualitativa e quantitativa, e um estudo de caso. Os resultados apontam que o home office foi benéfico para empresa durante o pico epidêmico, mas que com a queda gradual da pandemia, o trabalho remoto foi perdendo a sua importância. Também foi evidenciado que, para os colaboradores, existem mais pontos positivos do que negativos em relação ao trabalho em formato home office, dentre eles, a motivação e satisfação, na qual 52,17% afirmaram sentir-se motivados e satisfeitos, o que possivelmente refletiu no comprometimento e na produtividade, visto que cerca de 70% manifestaram estarem comprometidos e cerca de 61%, responderam que a sua produtividade aumentou atuando em home office.

Palavras-chave: COVID-19; Home office; Escritório.

Abstract

The Covid-19 pandemic has generated several impacts in the social, economic, and political spheres. The social isolation as a preventive measure against the coronavirus has led organizations to restructure themselves, changing the way they perform their work activities, adhering to the home office. Given this scenario, the article has the premise of identifying the consequences of home office work, in the aspects of quality of life and productivity, both for the accounting organization and its employees, regarding the possible advantages and disadvantages of this work model, in the perception of the employees and the manager, in an accounting organization in the city of São Sebastião do Caí. A

descriptive, exploratory, qualitative and quantitative research was carried out, in a case study. The results show that the home office was beneficial to the company during the epidemic peak, but that with the gradual decline of the pandemic, remote work lost its importance. It was also evidenced that, for the employees, there are more positive than negative points in relation to working in home office format, among them, the motivation and satisfaction, in which 52.17% said they felt motivated and satisfied, which possibly reflected in the commitment and productivity, since about 70% said they were committed and about 61%, responded that their productivity increased working in home office.

Keywords: COVID-19; Home office; Office.

Resumen

La pandemia de Covid-19 ha generado varios impactos en las esferas social, económica y política. El aislamiento social como medida preventiva de la enfermedad coronaria hace que las organizaciones se retraigan, alterando la forma de ejercer sus actividades laborales, aderindo a la oficina en casa. En este escenario, el artículo tiene como premisa identificar las consecuencias del trabajo de home office, en los aspectos de calidad de vida y productividad, tanto para la organización contable como para sus empleados, en cuanto a las posibles ventajas y desventajas de este modelo de trabajo, en la percepción de los empleados y del gerente, en una organización contable de la ciudad de São Sebastião do Caí. Se llevó a cabo una investigación descriptiva, exploratoria, cualitativa y cuantitativa, en un estudio de casos. Los resultados indican que la oficina en casa fue beneficiosa para la empresa durante el pico de la epidemia, pero que con la caída gradual de la misma, el trabajo a distancia fue perdiendo su importancia. También se evidenció que, para los empleados, hay más puntos positivos que negativos en relación al trabajo en formato home office, entre ellos, la motivación y la satisfacción, en la que el 52,17% dijo sentirse motivado y satisfecho, lo que posiblemente se reflejó en el compromiso y la productividad, ya que cerca del 70% manifestó estar comprometido y cerca del 61%, respondió que su productividad aumentó trabajando en home office. Para futuros estudios, se sugiere que se realicen investigaciones con varias organizaciones contables de Rio Grande do Sul y sus directivos.

Palabras clave: COVID-19; Oficina en casa; Oficina.

1. Introdução

No início de 2020, o Brasil e o mundo foram surpreendidos por uma nova doença causada por um novo coronavírus, o SARS-CoV-2, que se espalhou rapidamente se transformando em uma pandemia, forçando a população a adotar medidas de isolamento para combater o contágio e proliferação do vírus.

Nesta situação e com a alta capacidade de transmissão do coronavírus, diversas organizações, passaram a buscar novas alternativas para dar continuidade e desempenharem as suas atividades sem gerar maiores prejuízos. Milhões de trabalhadores tiveram suas atividades laborais afetadas e necessitaram se ajustar a uma nova forma de exercerem suas funções profissionais, sendo uma das medidas adotadas o home office.

Conforme Mendes et al., (2020), o home office surgiu na década de 1970 e trata-se de uma modalidade flexível de trabalho realizado na residência do trabalhador, possibilitada pelas evoluções tecnológicas das últimas décadas. Entre as modalidades de trabalho remoto, o home office se destaca como uma das mais populares, principalmente no atual contexto pandêmico.

O objetivo deste artigo é analisar a implementação e os reflexos do home office durante a pandemia do Covid-19, buscando responder quais as suas vantagens e desvantagens, nos aspectos: qualidade de vida e produtividade, identificando se essa modalidade de trabalho é vista como favorável tanto para a empresa quanto para os colaboradores.

A realização desta pesquisa justifica-se pela importância dessa modalidade de trabalho diante do momento crítico enfrentado pelo país e pelo mundo em meio a uma pandemia. Vista a importância atribuída ao Home Office para dar continuidade as atividades organizacionais e cargos profissionais, o presente estudo busca averiguar a realidade desta modalidade no atual contexto a partir da percepção de trabalhadores e gestores de um escritório de contabilidade inseridos neste cenário atípico.

Este estudo está subdividido em mais quatro tópicos além desta introdução. O segundo tópico apresenta estudos teóricos que abordam a implantação do Home Office em meio a pandemia e seus reflexos na percepção dos colaboradores e gestores das empresas. O terceiro tópico apresenta a metodologia adotada, abordando a pesquisa desenvolvida. O quarto tópico traz os resultados esperados da pesquisa. No quinto e último tópico são relacionadas às referências bibliográficas utilizadas.

2. Referencial Teórico

2.1 Organizações Contábeis

De acordo com Casagrande (2016), a contabilidade caracteriza-se como instrumento responsável por fornecer o máximo de informações úteis e fidedignas, para auxiliar no processo de tomada de decisões, sejam elas pessoais ou de caráter profissional. Casagrande (2016) expõem ainda, que a contabilidade é fundamental para o sucesso dos negócios, pois ela é uma ferramenta que auxilia os administradores a tomarem constantemente decisões. Esse auxílio se dá através dos registros de dados econômicos e financeiros que são coletados, mensurados e posteriormente, apresentados nos relatórios ou documentos contábeis.

Conforme Dal Ri (2020), a contabilidade é uma das ciências mais antigas do mundo, ela surgiu desde o momento em que o homem começou a acumular riquezas e teve a necessidade de identificar procedimentos para determinar suas posses e mensurá-las da melhor forma possível, protegendo seus bens. Alves et.al. (2020), cita que as organizações contábeis são sociedades civis, que objetivam prestar serviços contábeis para outras organizações industriais, comerciais e prestadoras de serviços.

Alves et.al (2020), aponta ainda que a contabilidade se adapta as transformações e desenvolvimento da sociedade. Conforme ocorrem mudanças no ambiente como novas descobertas e progressos tecnológicos, a contabilidade se adapta e se desenvolve em resposta à essas mudanças. De acordo com Andrade (2020), mesmo na crise causada pelo Coronavírus, as empresas continuam buscando meios para dar continuidade ao seu negócio, criando atividades, diversificando operações e aprimorando a forma de vender. Assim sendo, o contador é fundamental para o esforço coletivo de fazer a economia continuar funcionando e manter os empregos de muitos brasileiros.

Dessa forma, a pandemia trouxe muitos desafios às organizações contábeis, desde buscar novas formas de execução de suas atividades como também de dar suporte as empresas, de diversos segmentos, as quais prestam serviços.

2.2 Contextualização da Pandemia

De acordo com a Organização Mundial da Saúde – OMS (2020), a COVID-19 é uma doença causada por um novo coronavírus denominado SARS-CoV-2. O primeiro caso da doença surgiu na cidade de Wuhan, na China, em dezembro de 2019. Em 30 de janeiro de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou que a epidemia da COVID-19 constituía uma Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional (ESPII) e, em 11 de março de 2020, uma pandemia. Segundo a Organização Pan-Americana da Saúde - OPAS (2020), a transmissão do novo Coronavírus ocorre pelo contato direto ou indireto de pessoas infectadas através de gotículas respiratórias, que são expelidas quando uma pessoa infectada tosse, espirra ou fala.

Aquino et.al. (2020), expõem que muitos países adotaram uma série de medidas com intuito de diminuir a propagação do vírus. Algumas dessas medidas incluem o isolamento de pessoas infectadas, incentivo a hábitos de higiene, o uso de máscaras e medidas graduais como o distanciamento social através do fechamento de escolas, universidades e locais de trabalho, proibindo eventos e demais tipos de aglomerações, suspendendo comércios não essenciais, restringindo viagens e uso de transporte público, conscientizando a sociedade para que permanecessem em suas casas, até a proibição total da circulação nas ruas, exceto para comprar alimentos, remédios ou procurar atendimento médico. Os resultados destas medidas estão ligados diretamente com as características socioeconômicas, culturais, políticas e de saúde de cada país.

Conforme a OPAS (2020), o Brasil confirmou o primeiro caso de Covid-19 no dia 26 de fevereiro de 2020. Desde então a doença se propagou rapidamente, por todo o país. No Brasil, o Ministério da Saúde declarou por meio da Portaria N° 188, no dia 03 de fevereiro de 2020, reconhecendo a emergência de Saúde Pública de Importância Nacional (ESPIN), conforme decreto n° 7.616, de 17 de novembro de 2011. Mesmo não havendo nenhum caso confirmando na época, essa ação teve como a finalidade de favorecer que medidas administrativas fossem tomadas de forma mais ágil para que o país começasse a se preparar no enfrentamento da pandemia, (Oliveira, Lucas & Iquiapaza, 2020).

Segundo a Secretaria da saúde do Estado do Rio Grande do Sul (2020), no dia 10 de março de 2020, ocorreu o primeiro caso de infecção pelo novo coronavírus. O Governador do Estado do Rio Grande do Sul, Eduardo Leite, através do Diário Oficial, instituiu o Decreto Nº 55.113 de 12 de março de 2020, que dispõe sobre medidas temporárias de prevenção ao contágio pelo COVID-19 no âmbito estadual. Em seguida, o Prefeito de São Sebastião do Caí, Clóvis Alberto Pires Duarte, estabeleceu o Decreto Nº 3.898, de 18 de março de 2020, que dispõe sobre as medidas temporárias de prevenção ao contágio pelo novo coronavírus (COVID-19), no município de São Sebastião do Caí, mesmo não havendo nenhum caso confirmado até aquele momento. Conforme site de notícias de São Sebastião do Caí (2020), os dois primeiros casos confirmados ocorreram no dia 01 de abril de 2020.

Conforme o Supremo Tribunal Federal (2020), por meio da decisão publicada na ADI Nº 6.341, no dia 15 de abril de 2020, delegou a responsabilidade de criar regras sobre saúde pública aos Estados, Distrito Federal e Municípios. Conforme informado no site do Governo do Estado do Rio Grande do Sul (2020), o governador Eduardo Leite criou um modelo de distanciamento controlado que entrou em vigor em maio de 2020. Este modelo prevê quatro estágios de controle, representados por bandeiras de diferentes cores, onde cada cor, sendo elas: amarela, laranja, vermelha e preta. A bandeira amarela indica o primeiro estágio, onde as medidas são mais flexíveis, e avançando até o último estágio, a bandeira preta, onde as restrições são maiores e mais rígidas. Cada nível de distanciamento controlado contém protocolos diferentes para cada região e envolvem regras que terão que ser adotadas conforme a bandeira. De acordo com Lemos e Lamb (2020), a vigência das bandeiras foi determinada e atualizada semanalmente nas sextas-feiras e que entrava em vigor a partir da 00:00 das terças-feiras, através da coleta de dados e da construção de índice de risco com base em indicadores de propagação da doença e de indicadores de capacidade do sistema hospitalar.

Devido a classificação das bandeiras determinadas pelo governo estadual, com atualização semanalmente, tornou-se desafiador para as organizações contábeis e as demais empresas se adequarem de forma rápida a estas mudanças, visto isso, grande parte das empresas buscou uma nova forma de dar continuidade nas suas atividades, uma das alternativas foi utilizarem o teletrabalho e ou home office.

2.3 Teletrabalho e Home Office

A consolidação das Leis do Trabalho discorre em seu Art. 75-B, considera teletrabalho a prestação de serviços em ambiente externo da organização, ou seja, das dependências do empregador, atuando por meio de TI. De acordo com Mello (1999), o teletrabalho é um modo de flexibilizar a forma como a atividade laboral é executada, facilitando para que ocorra um “convívio equilibrado da família, responsabilidades no trabalho, além de reduzir o stress e as despesas provenientes das constantes idas e vindas ao escritório tradicional”.

Mello (1999) discorre, que há indícios do surgimento do teletrabalho nos Estados Unidos em 1857, na companhia Estrada de Ferro Penn. Nesta época, a empresa usava o seu sistema privado de telégrafo para gerenciar o pessoal que estava distante do escritório central, ao ser delegado aos funcionários o controle no uso de equipamento e na mão de obra. Em outras palavras, a organização seguia o fio do telégrafo e a empresa acabou por transformar-se num complexo de operações descentralizadas (Mello, 1999)

Conforme Filho (2015), o teletrabalho é todo e qualquer trabalho realizado a distância, fora do escritório da empresa, com o uso de tecnologias da informação e comunicação, que permitam trabalhar em qualquer lugar, recebendo e transmitindo informações, arquivos de texto, imagens ou som relacionados a atividade laboral. Filho e Brasil (2019 p.122) apontam que apesar de não ser o único modo de desempenho das atividades nesta forma de trabalho, é muito comum que o teletrabalho se desenvolva sob a forma de home office, com uso constante de aparelhos eletrônicos como computadores e celulares, podendo sofrer monitoração de aplicativos comuns nestes recursos.

De acordo com Silva (2009), o Home Office mostra-se além de uma questão do âmbito tecnológico uma questão social e organizacional, sendo uma modalidade de trabalho que integra a flexibilidade de tempo, local e comunicação. A Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011, reconhece o *home office* como modalidade de trabalho e estabelece como relação de subordinação jurídica:

Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego (BRASIL, 2011).

Filho e Brasil (2019), apontam que no teletrabalho o desempenho das atividades passa a ser desenvolvido em local distinto do estabelecimento empregador por intermédio de tecnologias de informação e comunicação, ou seja, caracteriza-se pela descentralização das atividades desenvolvidas na sede do estabelecimento empresarial. Nascimento, Torres e Nery (2020) argumentam que no Brasil, onde há ainda uma cultura baseada no controle e não nos resultados, o home office não era visto com uma perspectiva competitiva e por muito tempo foi considerado como inviável. Todavia, com a chegada da pandemia, instituições públicas, privadas e todo setor comerciário foram obrigados a se reinventar com a obrigatoriedade das medidas de prevenção ao coronavírus. Neste contexto, o home office surge como uma das poucas alternativas viáveis para dar continuidade as atividades de diversas empresas, sem gerar perdas significativas.

De acordo com Santos (2020), com o surgimento da pandemia da Covid-19, no início de 2020, a sociedade como um todo, foi surpreendida sendo obrigada a adotar o distanciamento social, as pessoas necessitaram mudar sua forma de viver, de trabalhar e de se relacionar entre si. Os serviços considerados não essenciais foram fechados ou suspensos, por meio de decretos estaduais e municipais. Nesse contexto, para dar continuidade as suas atividades, muitas empresas foram obrigadas a se adaptar e se adequar as restrições impostas pelos órgãos governamentais.

Lizote et. al. (2020), argumenta que mesmo havendo uma estrutura organizada para o home office, tanto para a empresa quanto para os colaboradores, pode haver dificuldades, dessa forma em uma condição adversa, como é na pandemia, podem ocorrer consideráveis problemas. Nessa perspectiva, muitos trabalhadores não tinham experiência com o trabalho home office e nem o hábito de usar tecnologias com esta finalidade. Conforme Mendes et al., (2020), no decorrer desse período de pandemia e as incertezas trazidas com ele, diversos profissionais tiveram que renovar as suas rotinas de trabalho, demandando novas competências e técnicas para realizarem suas atividades laborais, na modalidade home office.

Grande parte das organizações não estavam preparadas estruturalmente para adoção do home office de forma repentina. Alguns dos desafios que surgiram com o home office foram relacionados a mudança de local de trabalho, a estrutura, equipamentos e tecnologia necessários para a sua execução. Feita a implementação do home office, surge a necessidade dos gestores e suas equipes em manter a produtividade apesar do distanciamento (Santos et.al., 2020).

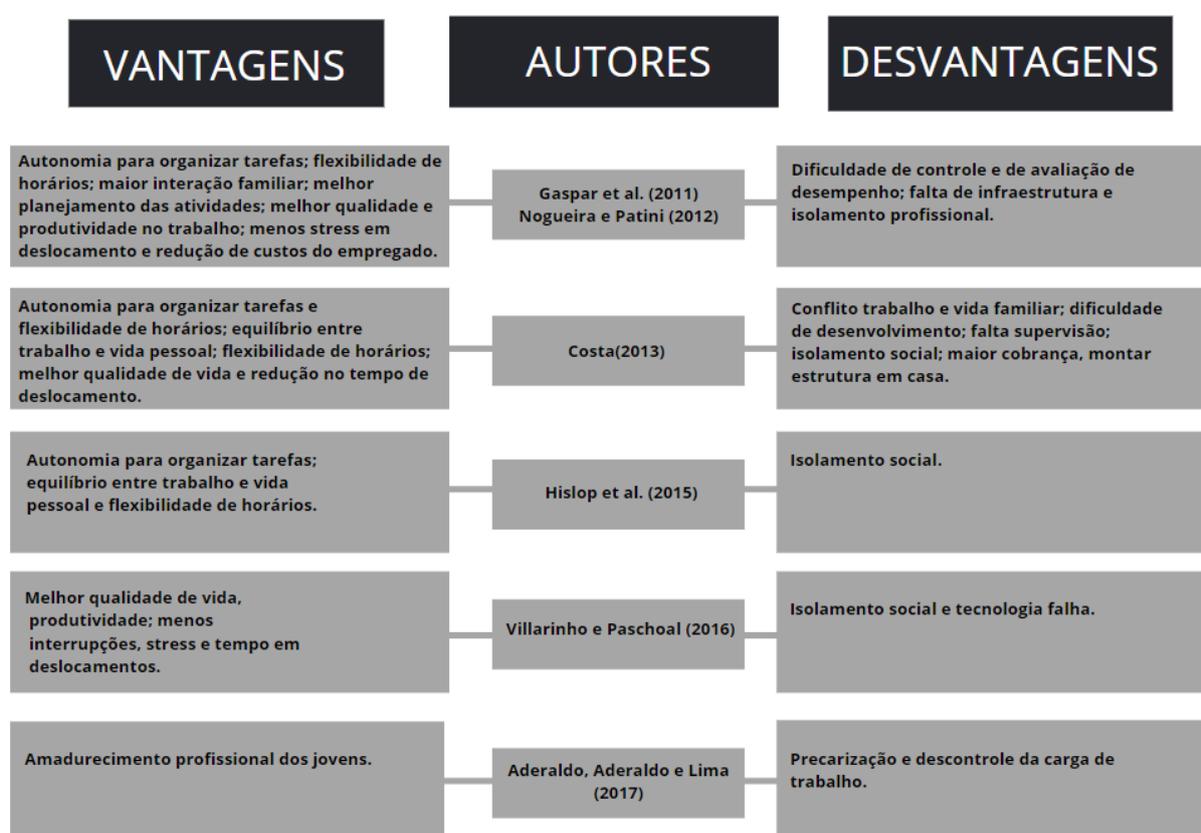
Para Satt e Cristello (2020), a produtividade somente será alcançada quando os membros da organização fizerem uso pleno de seus recursos, ou seja, é preciso que seja investido no capital humano, para que a empresa alcance seus objetivos e tenha colaboradores satisfeitos e motivados para realizarem suas atividades laborais. Satt e Cristello (2021), mencionam ainda que a palavra produtividade pode ser utilizada em situações diversas, havendo, no entanto, o objetivo comum de estar ligada ao rendimento de trabalho, esse rendimento tem ligação com uma questão muito importante, que é a qualidade de vida do colaborador. O nível envolvimento dos trabalhadores nas atividades que exercem pode ser resumido em qualidade e quantidade, que se tornam aspectos fundamentais para que o desempenho da organização seja visto de forma sistemática.

Hara (2011) já considerava algumas desvantagens para as empresas como aumentos dos riscos de confidencialidade das informações, diminuição do foco na empresa por parte dos colaboradores, maior dificuldade de supervisionar e controlar o trabalho dos funcionários e resistência as mudanças, uma vez que os gestores tradicionais podem sentir uma redução da sua

capacidade de comandar por não estar rodeado de seus subordinados. De acordo com Santos et.al. (2020), esse novo cenário exigiu dos gestores estratégias para manter a produtividade dos colaboradores. Eles terão que enfrentar alguns desafios com o distanciamento social, como monitorar as atividades e fornecer o apoio necessários aos seus subordinados, assim como, precisa também buscar promover momentos de interação social com a equipe e despertar motivação no funcionário.

A literatura aponta como vantagens do home office a flexibilização dos horários dedicados ao trabalho laboral e as atividades domésticas, reduz os custos e o tempo com o deslocamento de casa para o trabalho e vice-versa, resultando em um aumento na produtividade. Por outro lado, como desvantagens, são destacadas a individualização do trabalho, que pode ocasionar isolamento social e profissional trazendo desmotivação ao colaborador, e como ponto negativo do home office está o aumento de horas dedicadas ao trabalho (Lemos et al., 2020).

Figura 1. Vantagens e desvantagens do home office para empregado e empregador.



Fonte: Elaborada pelo autor com base em Mendes, Hastenreiter Filho e Tellechea (2020).

Mendes et al., (2020), apontam os horários de trabalho mais flexíveis, maior independência para organizar e realizar suas atividades laborais, como as principais vantagens do home office, impactando positivamente na satisfação do colaborador. A satisfação com o trabalho home office é reflexo na economia de tempo de deslocamentos de ida e volta ao trabalho, diminuindo o estresse e melhorando a qualidade de vida (Mendes et al., 2020). Lemos et al., (2020) discorrem que, para os trabalhadores que tem filhos, as questões do trabalho invadem a vida familiar tanto positivamente quanto negativamente, pois ao mesmo tempo que há um ganho financeiro, o tempo dedicado ao trabalho limita a atenção à família. A dificuldade para gerenciar o tempo destinado a família e ao trabalho, ocorrem quase diariamente e se dão pelo conflito entre os afazeres domésticos e profissionais (Lemos et al., 2020).

De acordo com Santos et.al. (2020) o Governo Federal por meio do Ministério da Economia tem orientado e dado dicas aos servidores que estão em home office. Dentre as dicas, recomenda-se que os servidores estabeleçam uma agenda diária,

começando pelas atividades mais difíceis ou as que exijam mais concentração e criatividade; definir o horário de trabalho e lazer; vestir uma roupa adequada e confortável; preparar e organizar seu local de trabalho deixando a área iluminada, ventilada, sempre limpa e livre de objetos que distraem; manter o foco e não se distrair com redes sociais, TV ou celular; e, planejar pequenos intervalos, para beber água, alongar-se ou dá um oi para quem ama. Na Figura 1 apresenta-se as vantagens e desvantagens do home office para empregado e empregador. De acordo com a Figura 1, é possível observar que vários autores, em diferentes períodos de publicação, estão em conformidade e fazem apontamentos semelhantes, com relação as vantagens e desvantagens da adoção do home office.

3. Aspectos Metodológicos

3.1 Delineamento Da Pesquisa

De acordo com Pimentel (2020), a metodologia trata-se de um conjunto de normas e procedimentos para realização de uma pesquisa, é o estudo dos métodos e técnicas a serem seguidas. Conforme Silva et al., (2020), toda pesquisa deve ter como base uma teoria que fundamenta o ponto de partida para investigação bem-sucedida do problema.

Quanto aos objetivos, este estudo caracteriza-se como uma pesquisa descritiva e exploratória. De acordo com Gil (2019, p. 26), as pesquisas descritivas têm por objetivo descrever características de determinado fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis. Na pesquisa exploratória, o objetivo é proporcionar maior entendimento do assunto tornando-o mais claro e compreensível. Assim, buscou-se definir as vantagens e desvantagens através da experiência de profissionais atuando em home office em meio a uma pandemia, em um escritório de contabilidade localizado na cidade de São Sebastião do Caí, estado do Rio Grande do Sul.

Quanto à forma de abordagem do problema, a pesquisa foi classificada como qualitativa e quantitativa. Gerhardt e Sliveira (2009), apontam que a pesquisa qualitativa se baseia no aprofundamento da compreensão de um grupo social, de uma empresa, enquanto a pesquisa quantitativa se preocupa com a representatividade numérica, de forma que os resultados podem ser quantificados.

3.2 Coleta de Dados

O procedimento foi realizado em duas etapas, uma entrevista, de natureza qualitativa, com o gestor da empresa e a outra foi aplicado aos colaboradores, um questionário, de natureza quantitativa. A entrevista foi realizada de forma presencial com a gestora da empresa, onde foram aplicadas 5 (cinco) questões dissertativas. O questionário foi criado através da plataforma *Google Forms* e enviado, aos respondentes, por meio do aplicativo WhatsApp. A pesquisa teve início na data de 24/10/2021 e encerrou-se o prazo de envio das respostas no dia 01/11/2021, com retorno de 23 (vinte e três) respostas.

3.3 Tratamento dos dados

Os dados coletados foram tratados da seguinte forma: a parte qualitativa da pesquisa foi tratada de forma descritiva, evidenciando-se a percepção da gestora do escritório e a parte quantidade foi tratada através de percentuais.

4. Resultados e Discussões

4.1 Entrevista com a Gestora

A entrevista, com a gestora da empresa, foi realizada no dia 01/11/2021 com duração de 30 a 45 minutos e buscou-se evidenciar a sua percepção quanto as questões que envolvem a prática do home office. O perfil da entrevistada se enquadra na

faixa etária de 51 a 60 anos, possui ensino superior completo, atuando como sócia, administradora e contadora, e trabalhando na área há 34 anos. As respostas foram transcritas e estão apresentadas no Quadro 1.

Quadro 1. Resultados da entrevista com a Gestora.

Pergunta	Resposta
Você considera que o modelo (home office) trouxe benefícios para a organização? Explique.	“Sim, alguns. No momento da pandemia foi de grande importância porque o trabalho pode ser entregue nos prazos e a empresa conseguiu se adequar, com a tecnologia e a segurança das informações, para atender as demandas dos clientes em tempo hábil. Outro ponto positivo é na economia de tempo com as reuniões virtuais comparadas com as reuniões presenciais.”
Houve redução de despesas e custos? Podes contextualizar e exemplificar?	“Apenas quando a empresa optou pela redução da carga horária em (25%). Houve também uma pequena redução em relação ao vale transporte, visto que o colaborador ficava em casa e não utilizava o vale, e as reuniões virtuais tiveram redução de custos porque não se fazia necessário o deslocamento até a empresa.”
Qual sua percepção referente ao comprometimento e engajamento dos colaboradores em atuar em home office? Podes contextualizar e exemplificar?	“Eu acho que o comprometimento foi o mesmo, não vejo diferença. O serviço continuou sendo entregue nos prazos, os indicadores estavam em dia e os horários de acesso eram cumpridos conforme determinado pela empresa.”
Podes elencar ou discorrer as dificuldades enfrentadas pela empresa quanto a implantação do home office?	“Foram muitas. No início foi bem difícil de organizar o número de pessoas no escritório conforme as determinações iam mudando, os documentos solicitados pelos clientes muitas vezes estavam na casa do colaborador, a utilização do telefone pessoal dos colaboradores para assuntos da empresa, nem todas as atividades podem ser feitas remotamente, falhas técnicas nas reuniões, a comunicação entre cliente e colaborador quando o cliente liga e não conseguimos repassar a ligação, entre outras.”
Qual a possibilidade de manter o home office na sua empresa? Justifique.	“Pode ser mantido. A empresa entende que não há problema em manter, dependendo do setor e do cargo que o colaborador ocupa, o que sempre será analisado com antecedência para garantir que haja pessoas na empresa quando necessário para fins de reuniões. Mas para manter como definitivo, a opção do home office, foi necessário investir em segurança da informação, equipamentos, licença e pessoal especializado para garantir a segurança e a acessibilidade.”

Fonte: Resultados coletados da Pesquisa (2021).

Pode-se inferir de forma geral, na percepção da gestora, que no momento do pico da pandemia, a alternativa do home office foi crucial para dar continuidade nas atividades da empresa, porém dadas as dificuldades enfrentadas, somadas ao aumento de custos da manutenção do home office e com a pandemia perdendo força, o trabalho a distância só será adotado em casos específicos ou por alguma eventualidade, apesar do comprometimento ter se mantido o mesmo. Além disso, os benefícios que a empresa usufrui até hoje, são mínimos.

4.2 Pesquisa Com os Colaboradores

4.2.1 Perfil dos colaboradores

Na Tabela 1, apresenta-se o perfil dos respondentes, com relação à faixa etária, gênero, estado civil, escolaridade, se continua estudante e tempo de atuação na área.

Tabela 1. Perfil dos respondentes.

Perfil	Respostas	Respondentes:	%
Faixa etária:	De 21 a 30 anos.	13	56,52
	De 31 a 40 anos.	8	34,78
	De 41 a 50 anos.	1	4,35
	De 51 a 60 anos.	1	4,35
	Acima de 61 anos	0	0,00
	Total	23	100%
Gênero:	Masculino.	6	26,09
	Feminino.	17	73,91
	Outro.	0	0,00
	Total	23	100%
Estado civil:	Solteiro (a).	15	65,22
	Casado (a).	8	34,78
	Divorciado (a).	0	0,00
	Viúvo (a).	0	0,00
	Total	23	100%
Escolaridade:	Superior completo.	14	60,87
	Superior incompleto.	9	39,13
	Total	23	100%
Continua estudando? Se sim, qual curso?	Análise de sistemas	1	4,35
	Ciências contábeis	7	30,43
	Especialização RH	1	4,35
	Não	12	52,17
	MBA em Gestão Tributária	1	4,35
	Comércio exterior	1	4,35
	Total	23	100%
Tempo de atuação na área?	De 1 a 10 anos	9	39,13
	De 11 a 20 anos	8	34,78
	De 21 a 30 anos	5	21,74
	De 31 a 40 anos.	1	4,35
	Total	23	100%

Fonte: Resultados coletados da Pesquisa (2021).

Com base nos dados dos entrevistados nota-se que a maioria são jovens na faixa etária entre 21 e 30 anos, mulheres, solteiras, com ensino superior completo e sem continuidade dos estudos no momento, e com atuação na área entre 1 a 10 anos.

4.2.2 Comprometimento

O primeiro questionamento foi elaborado com intuito de identificar como o colaborador avalia a sua capacidade de comprometimento atuando em home office. Conforme Viana et al. (2013), as pessoas se atraem por situações profissionais ou de trabalho que lhes permitam maior flexibilidade e autonomia, de modo que as empresas se tornam mais dependentes do grau de envolvimento e comprometimento dos colaboradores com seus objetivos de negócios. De acordo com a pesquisa realizada em junho de 2020, pela Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Atuária da Universidade de São Paulo (FEA USP), sobre a satisfação e desempenho na migração para o home office, 94% dos respondentes se consideraram comprometidos com suas organizações, indicando que a prática do home office não interferiu nessa questão. Na Tabela 2, apresenta-se o nível de comprometimento.

Tabela 2. Nível de comprometimento

Classificação	Respondentes	Percentual
Muito baixo	0	0,00%
Baixo	1	4,35%
Nem alto e nem baixo	6	26,09%
Alto	12	52,17%
Muito alto	4	17,39%
Total	23	100%

Fonte: Resultados coletados da Pesquisa (2021)

Verificou-se que (52,17%) dos entrevistados mostrou-se com um nível de comprometimento alto, (26,09%) sentiram-se tão comprometidos atuando remotamente quanto presencialmente, (17,39%) com nível muito alto e apenas (4,35%) consideraram o seu nível de comprometimento baixo, ou seja, cerca de (70%) dos colaboradores sentiram-se comprometidos ao atuarem em home office. Portanto, o presente estudo apurou resultados condizentes com a pesquisa realizada pela FEAUSP.

4.2.3 Estrutura

Considerando que ocorreu mudança de estrutura entre outras, buscou-se identificar a satisfação com relação as instalações e ao conforto de seu trabalho remoto. Conforme Santos et.al (2020), a implementação do home office trouxe desafios tanto para a empresa quanto para os colaboradores. De acordo com Mendes et al., (2020), é mais difícil de encontrar condições favoráveis de ergonomia e infraestrutura no ambiente de casa em comparação ao local de trabalho, visto que há uma falta de infraestrutura das residências para receber o home office alinhada a pouca atenção das organizações para o quesito conforto. Na Tabela 3, apresenta-se os índices de satisfação com estrutura.

Tabela 3. Índices de satisfação com estrutura.

Classificação	Respondentes	Percentual
Muito baixo	2	8,70
Baixo	3	13,04
Nem alto e nem baixo	8	34,78
Alto	8	34,78
Muito alto	2	8,70
Total	23	100%

Fonte: Resultados coletados da Pesquisa (2021).

Conforme os dados na Tabela 3, constata-se que houve equilíbrio na satisfação dos colaboradores com relação as instalações e ao conforto do trabalho home office, sendo que (34,78%) mostraram-se com nível de satisfação alto, (34,78%) demonstraram indiferença, (13,04%) apresentaram satisfação de nível baixo, (8,70%) manifestaram nível de satisfação muito baixo e (8,70%) apontaram nível de satisfação muito alto. Segundo o estudo realizado por Dallabrida (2020), os resultados apontam que (63,6%) dos respondentes consideraram ter instalações adequadas, enquanto (18,2%) as consideraram parciais e o mesmo percentual de (18,2%) apontaram que as instalações não são adequadas. Deste modo, os resultados das duas pesquisas estão em concordância.

4.2.4 Novas Habilidades

A próxima indagação busca evidenciar a percepção do colaborador no que diz respeito ao desenvolvimento de novas habilidades atuando em home office. Lima (2020), destaca como o contexto da pandemia exigiu, dos profissionais, o

desenvolvimento de novas habilidades como o uso das tecnologias da informação e comunicação, que impactam especialmente trabalhadores mais velhos. Os índices de desenvolvimento de novas habilidades estão apresentados na Tabela 4.

Tabela 4. Índices de desenvolvimento de novas habilidades.

Classificação	Respondentes	Percentual
Muito baixo	0	0,00
Baixo	4	17,39
Nem alto e nem baixo	13	56,52
Alto	6	26,09
Muito alto	0	0,00
Total	23	100

Fonte: Resultados coletados da Pesquisa (2021).

Concluída a análise da tabela 4, constatou-se que apenas 26,09% dos colaboradores perceberam o desenvolvimento de novas habilidades, já a maioria, formada pelo (73,91%), não constataram desenvolvimento algum.

4.2.5 Saúde e bem-estar

Questionou-se aos respondentes quanto à sua saúde e bem-estar atuando remotamente, cujos índices de satisfação com saúde e bem-estar, estão apresentados na Tabela 5. Ferreira (2021), aponta que o estresse ocasionado pela pandemia não pode ser acrescido de outras preocupações por uma gestão inadequada, tendo isso em vista a empresa e seus gestores devem se preocupar com a saúde física e mental de todos os seus colaboradores.

Tabela 5. Índices de satisfação com saúde e bem-estar.

Classificação	Respondentes	Percentual
Muito baixo	1	4,35
Baixo	2	8,70
Nem alto e nem baixo	12	52,17
Alto	7	30,43
Muito alto	1	4,35
Total	23	100

Fonte: Resultados coletados da Pesquisa (2021).

Constata-se que não houve reflexos na saúde e bem-estar em (52,17%), enquanto (30,43%) consideram que os reflexos foram altos, (8,70%) baixos. Já, (4,35%) consideram que os reflexos foram muito altos e muito baixos. Conforme reportagem do G1 (2021), uma pesquisa realizada pela Fundação Dom Cabral em parceria com a Grant Thornton e a Em Lyon Business School com 1.075 respondentes, apontou que (58%) afirmaram ser mais produtivos em home office, porém houve uma queda no bem-estar. Portanto, conclui-se que os resultados da pesquisa citada estão em desacordo com a questão.

4.2.6 Benefícios para organização

Buscou-se investigar a percepção dos colaboradores quanto aos benefícios da implantação do home office para a organização, cujos resultados estão apresentados na Tabela 6. Luna (2014) mencionava que o home office apresenta desvantagens como falta de clareza na legislação, dificuldade em implantar a cultura empresarial, insegurança quanto ao vazamento de informações sigilosas da organização. Dutra e Girasole (2020) contrapõem que, o modelo de home office e de teletrabalho podem ser mais produtivos e menos custosos, visto que os colaboradores poderiam economizar tempo de

deslocamento entre suas casas e local de trabalho, além de gerar uma economia para as empresas, que poderiam ter espaços físicos menores reduzindo custos, por exemplo, com aluguéis.

Tabela 6. Benefício para organização.

Classificação	Respondentes	Percentual
Muito baixo	0	0,00
Baixo	5	21,74
Nem alto e nem baixo	10	43,48
Alto	8	34,78
Muito alto	0	0,00
Total	23	100

Fonte: Resultados coletados da Pesquisa (2021).

Observa-se que (43,48%) dos participantes responderam que o modelo home office não trouxe benefícios para organização, (34,78%) consideraram que os benefícios foram altos e (21,74%) perceberam que houve poucos benefícios. Portanto, conclui-se que houve conflito entre o apontamento de Dutra e Girasole (2020), contudo, as desvantagens apontadas por Luna (2014) vão de encontro aos (65,22%) dos respondentes que acreditam que o modelo trouxe poucos benefícios para a empresa.

4.2.7 Gastos Pessoais

Investigou-se a percepção dos colaboradores quanto ao aumento de gastos pessoais atuando em home office. Os resultados sobre os gastos pessoais estão descritos na Tabela 7. De acordo com a pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Economia da fundação Getúlio Vargas (FGV IBRE), gastos com internet, água, alimentação e energia, que tendem a crescer substancialmente no verão, podem ficar até 25% mais altos com o home office. Esse acréscimo vai depender do número de pessoas em casa e da rotina do trabalho, uma vez que mais tempo em casa utilizando equipamentos eletrônicos, pode representar um aumento no orçamento doméstico.

Tabela 7. Gastos pessoais.

Classificação	Respondentes	Percentual
Muito baixo	1	4,35%
Baixo	5	21,74%
Nem alto e nem baixo	10	43,48%
Alto	7	30,43%
Muito alto	0	0,00%
Total	23	100%

Fonte: Resultados coletados da Pesquisa (2021).

Conforme os resultados apurados, (43,48%) não perceberam aumento de gastos pessoais, (30,43%) notaram um alto acréscimo em suas despesas, já (21,74%) constataram que esse aumento foi baixo e (4,35%) muito baixo. Assim sendo, conclui-se que cerca (57%) dos respondentes estão em concordância com a pesquisa do FGV IBRE.

4.2.8 Motivação e Satisfação

Ferreira (2021) afirma que os profissionais se sentem motivados em função da qualidade de vida e da maior disponibilidade de tempo para outras atividades, como convívio familiar, lazer, atividades físicas e estudos. Marqueze e Moreno

(2005) definem que a satisfação no trabalho é o resultado da avaliação que o trabalhador tem sobre seu trabalho e está relacionada ao tratamento justo e respeitoso na qual os trabalhadores são submetidos.

Desta forma, buscou-se investigar o nível de motivação e satisfação, dos colaboradores, ao atuarem remotamente, cujas respostas estão mostradas na Tabela 8.

Após a análise da tabela 8, verificou-se que (39,13%) se mostraram com nível alto de motivação e satisfação ao atuarem em home office, o mesmo percentual de (39,13%) se mostrou indiferente com a questão, em seguida (13,04%) demonstraram-se muitos motivados e satisfeitos, enquanto (4,35%) manifestaram-se com nível de motivação e satisfação baixo e muito baixo. De acordo com o estudo feito por Dallabrida (2020), os resultados apontam que (72,7%) dos respondentes tiveram um aumento em sua satisfação e motivação, enquanto (27,3%) não tiveram. Sendo assim, se desconsiderarmos aqueles que responderam de forma neutra (nem alto e nem baixo), os resultados das duas pesquisas tornam-se similares.

Tabela 8. Motivação e satisfação.

Classificação	Respondentes	Percentual
Muito baixo	1	4,35%
Baixo	1	4,35%
Nem alto e nem baixo	9	39,13%
Alto	9	39,13%
Muito alto	3	13,04%
Total	23	100%

Fonte: Resultados coletados da Pesquisa (2021).

4.2.9 Redução Salarial

Questionou-se aos respondentes sobre sua satisfação quanto a redução salarial promovida pelo Governo Federal através da Lei 14.020, de 6 de Julho de 2020. De acordo com a Seção III que trata da Redução Proporcional de jornada de trabalho e de Salário, no seu art 7°.

Art. 7° Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1° desta Lei, o empregador poderá acordar a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, por até 90 (noventa) dias, prorrogáveis por prazo determinado em ato do Poder Executivo, observados os seguintes requisitos (BRASIL, 2020).

O posicionamento dos respondentes quanto à redução salarial está descrito na Tabela 9.

Tabela 9. Redução salarial.

Classificação	Respondentes	Percentual
Muito baixo	5	21,74%
Baixo	10	43,48%
Nem alto e nem baixo	8	34,78%
Alto	0	0,00%
Muito alto	0	0,00%
Total	23	100%

Fonte: Resultados coletados da Pesquisa (2021).

Verificou-se que (43,48%) dos respondentes sentiram-se insatisfeitos com a redução salarial incentivada pelo governo, seguido de (34,78%) que se mostraram indiferentes e (21,74%) demonstraram muita insatisfação com a medida.

4.2.10 Satisfação do cliente

Inquiriu-se aos respondentes quanto a percepção de satisfação do cliente com o trabalho home office dos colaboradores do escritório (Tabela 10), visto que, conforme Santos et.al (2017), as empresas encontram-se em um mercado competitivo onde precisam realizar um trabalho de atendimento e satisfação das necessidades dos clientes, para que possam superar a concorrência. Santos et. al (2017), apontam ainda, que a principal função do atendente é representar a organização junto aos clientes, esclarecendo dúvidas, fornecendo informações, solucionando problemas, sendo assim é imprescindível um tratamento que traga satisfação, segurança e tranquilidade ao cliente.

Tabela 10. Satisfação do cliente.

Classificação	Respondentes	Percentual
Muito baixo	1	4,35%
Baixo	2	8,70%
Nem alto e nem baixo	17	73,91%
Alto	3	13,04%
Muito alto	0	0,00%
Total	23	100%

Fonte: Resultados coletados da Pesquisa (2021).

A partir dos resultados apurados, observa-se que (73,91%) dos respondentes consideram que não houve mudança na satisfação do cliente com os serviços prestados, seguido de (13,04%) que perceberam um nível alto de satisfação, enquanto (8,70%) apresentaram uma percepção de baixa satisfação e (4,35%) muito baixa. Segundo a pesquisa realizada em junho de 2020, pela Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Atuária da Universidade de São Paulo (FEA USP), sobre a percepção dos colaboradores quanto a satisfação dos clientes com os serviços prestados através do home office, (16%) consideraram que os clientes não tiveram a mesma satisfação, (20%) não percebeu diferença, enquanto (64%) acreditam que a satisfação aumentou. Desta forma, nota-se que ocorreu uma disparidade, visto que neste estudo a maioria dos respondentes manifestou que não houve influência na satisfação do cliente.

4.3 Produtividade

Segundo Oza (2017), produtividade pode ser definida como o processo que busca adquirir, através do potencial do empregado motivado, o máximo de sua capacidade com o mínimo de tempo e esforço. Desse modo, questionou-se como os colaboradores avaliam a sua produtividade atuando em home office. As respostas dos respondentes quanto à produtividade estão na Tabela 11.

Tabela 11. Produtividade.

Classificação	Respondentes	Percentual
Muito baixo	0	0,00%
Baixo	2	8,70%
Nem alto e nem baixo	7	30,43%
Alto	12	52,17%
Muito alto	2	8,70%
Total	23	100%

Fonte: Resultados coletados da Pesquisa (2021).

Conforme os dados da tabela 10, constata-se que (52,17%) responderam que são muito produtivos atuando em home office, seguido de (30,43%) que consideram ter o mesmo desempenho tanto remotamente quanto presencialmente. Já (8,70%) avaliaram sua produtividade sendo baixa e o mesmo percentual, de (8,70%), avaliou seu desempenho como muito alto. De acordo com a pesquisa citada no tópico 6.2.4, do presente estudo, (58%) dos respondentes consideraram que houve aumento na sua produtividade indo de encontro com os resultados apresentados na tabela 11.

5. Considerações Finais

O presente artigo levantou um estudo sobre trabalho em home office, bem como a relação que o mesmo possui com a qualidade de vida e produtividade. Teve como proposta apresentar a percepção de colaboradores e gestores, de um escritório contábil, sobre os reflexos da adoção do home office em meio a pandemia da COVID-19, buscando responder quais as suas vantagens e desvantagens e se essa modalidade de trabalho é vista como benéfica para ambos.

Devido ao momento crítico enfrentado pelo país e pelo mundo, em meio a uma pandemia, o home office mostrou-se como uma alternativa viável e de grande importância para dar continuidade as atividades de várias empresas, visto isso, essa pesquisa mostra-se relevante, pois evidencia, a partir da visão de trabalhadores e da gestora, os impactos da implementação do home office de forma inesperada.

Utilizou-se, primeiramente, de pesquisas bibliográficas relacionadas ao tema. O referencial teórico buscou apresentar desde o conceito do home office, contextualização da pandemia até as vantagens e desvantagens dessa modalidade de trabalho. Após, apresentou-se os dados coletados da entrevista com a gestora, seguida dos dados da pesquisa aplicada aos colaboradores por meio de um questionário. A entrevista foi formada por cinco questões dissertativas, buscando responder questões como benefícios para organização, redução de despesas e custos, comprometimento dos colaboradores, dificuldades enfrentadas e o futuro do home office na empresa. Já, o questionário, foi composto por dez questões objetivas relacionadas a vários aspectos envolvendo o home office, onde destacaram-se o comprometimento, saúde e bem-estar, motivação e satisfação, redução salarial e produtividade.

Os resultados da entrevista com a gestora apontam que, a alternativa do home office foi crucial para dar continuidade nas atividades da empresa em meio a pandemia, porém também surgiram muitas dificuldades, como aumento de custos para manutenção, a segurança das informações e até mesmo a organização de revezamento de colaboradores atuando presencialmente. Em relação a produtividade e comprometimento dos colaboradores, mencionou que não ocorreu queda no desempenho, e que todas as atividades estavam sendo entregues nos devidos prazos. Ainda afirmou que o home office pode ser adotado, porém em casos específicos ou por alguma eventualidade. Os respondentes do questionário apontaram vários aspectos positivos com relação ao trabalho remoto, dentre eles a motivação e satisfação, na qual 52,17% afirmaram sentir-se motivados e satisfeitos, o que possivelmente refletiu no comprometimento e na produtividade, visto que cerca de 70% manifestaram estarem comprometidos e cerca de 61%, responderam que a sua produtividade aumentou atuando em home office.

Como aspecto negativo, destaca-se que 65,22%, dos respondentes, demonstraram insatisfação quanto a redução salarial promovida pelo Governo Federal. Já, com relação a saúde e bem-estar e aos benefícios trazidos para a organização, os resultados apontaram respectivamente, que a maioria, formada por 52,17% e 43,48%, consideraram que não houve reflexos nesses aspectos. Dessa forma, conclui-se que o home office foi benéfico, para a empresa, enquanto a pandemia esteve no seu auge e que o custo-benefício para manter essa modalidade, de forma integral, se torna alto. Por outro lado, é evidenciado que para os colaboradores, o home office trouxe benefícios, indicando uma certa preferência a essa modalidade de trabalho.

O estudo apresentou limitações quanto ao tamanho da amostra, visto que seria interessante pesquisar outros gestores de outras organizações contábeis. Sugere-se, para estudos futuros, a realização de pesquisa com várias organizações contábeis no Rio Grande do Sul e seus gestores.

Referências

- Alves, B. P. F. & et. al. (2000). Contabilidade: as primeiras percepções relacionadas à crise de covid-19. *Revista Mythos*, 40-45.
- Andrade, V. (2020). Contabilidade e pandemia. Portal Contábeis. <https://www.contabeis.com.br/artigos/6179/contabilidade-e-pandemia-como-as-empresas-estao-sobrevivendo/>
- Aquino, E. M. M. L. L. & et.al. (2020). Medidas de distanciamento social no controle da pandemia de COVID-19: potenciais impactos e desafios no Brasil. *Ciência & Saúde Coletiva*, 1-45.
- Brasil. (2011). Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Diário Oficial da União. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm.
- Brasil. (2020). Lei Nº 14.020, de 06 de Julho de 2020. Diário Oficial da União. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm.
- Casagrande, D. J. (2016). A importância da contabilidade como ferramenta gerencial nos processos estratégicos e decisórios das organizações. Fundação Getúlio Vargas (FGV) - Ribeirão Preto – SP. <https://simtec.fatectq.edu.br/index.php/simtec/article/download/249/237/>.
- Dal Ri, G. L. (2020). Profissionais da Contabilidade são essenciais em períodos de crise. At soluções empresariais. <https://www.contabeis.com.br/noticias/43224/profissionais-da-contabilidade-sao-essenciais-em-periodos-de-criese/#:~:text=Com%20os%20desafios%20e%20incertezas,para%20a%20continuidade%20dos%20neg%C3%B3cios> .
- Dallabrida, P. R. I. (2020). Home Office uma alternativa segura diante da pandemia (COVID-19). Universidade Estácio de Sá. <https://monografias.brasilecola.uol.com.br/administracao-financas/home-office-uma-alternativa-segura-diante-da-pandemia-covid-19.htm>.
- Dutra, N. & Girasole, Y. L. (2020). As novas tendências trabalhistas no Brasil: home office e teletrabalho. Baptista Luz Advogados. <https://baptistaluz.com.br/institucional/home-office-teletrabalho/>.
- Filho, J. C. M. (2018). Desafios da gestão de pessoas na área de home Office. *Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento*. 03(11), 70-81.
- Filho, J. S. F. L. & Brasil, A. L. S. (2019). O conceito legal de teletrabalho e suas repercussões nos direitos do empregado. *Revista Juris UniToledo, Araçatuba, SP*, 01, 111-126.
- Filho, L. B. S. (2015). Teletrabalho uma recente modalidade de emprego: a legislação brasileira confere direitos? Universidade Tiradentes – UNIT. <https://openrit.grupotiradentes.com/xmlui/bitstream/handle/set/1312/TCC-ARTIGO-UNIT.pdf?sequence=1>.
- Fundação Getúlio Vargas Instituto brasileiro de economia – FGV IBRE. (2020). Despesas com home office podem representar aumento de 25% nas contas para as famílias. <https://portalibre.fgv.br/noticias/despesas-com-home-office-podem-representar-aumento-de-25-nas-contas-para-familias>.
- G1 Portal de notícias. (2021). Produtividade aumenta entre profissionais em home office mas bem-estar esta em queda diz, pesquisa. <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2021/05/06/produtividade-aumenta-entre-profissionais-em-home-office-mas-bem-estar-esta-em-queda-diz-pesquisa.ghtml>.
- Gerhardt, T. E. & Silveira, D. T (org). (2009). Métodos de pesquisas. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. <http://www.ufrgs.br/cursopgdr/downloadsSerie/derad005.pdf>.
- Gil, A. C. (2019). *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social*. Atlas.
- Governo do Estado do Rio Grande do Sul. (2020). Morador de Campo Bom é o primeiro caso confirmado de coronavírus no Estado. <https://estado.rs.gov.br/morador-de-campo-bom-e-o-primeiro-caso-confirmado-de-coronavirus-no-estado>.
- Hara, C. L. (2011). Home Office e as Tecnologias de Acesso Remoto. FATEC – Faculdade de Tecnologia de São Paulo, SP. Disponível em: <http://www.fatecsp.br/dti/tcc/tcc0004.pdf>.
- Lemos, A. H. C., Barbosa, A. O. & Monzato, P. P. (2020). Mulheres em home office durante a pandemia da covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família. *RAE-Revista de Administração de Empresas | FGV EAESP*, 60(6), 388-399.
- Lemos, L. & Lamb, L. (2020). Grupos de Trabalho do Comitê de Dados. Secretaria de Planejamento, Governança e Gestão. <https://planejamento.rs.gov.br/upload/arquivos/202103/19193336-comite-dados-19mar-1ano.pdf>.
- Lima, A. F. N. (2020). Como a pandemia de covid-19 impacta o mundo do trabalho. 2020. Escola de comunicações e artes universidade de São Paulo. <http://www3.eca.usp.br/noticias/como-pandemia-de-covid-19-impacta-rela-es-de-trabalho>.
- Lizote, S. A. & et. al. (2020). Bem-Estar Subjetivo e Home Office em Tempos de Pandemia. <https://congressosp.fipecafi.org/anais/20UspInternational/ArtigosDownload/2795.pdf>.
- Marqueze, E. C. & Moreno, C. R. C. (2005). Satisfação no trabalho – uma breve revisão. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*. 30(112), 69-79.
- Mello, A. (1999). Teletrabalho (telework): o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora. https://crasp.gov.br/wp/wp-content/uploads/17_11_2004_TELETRABALHO_O_TRABALHO_EM_QUALQUER_LUGAR_E_A_QUALQUER_HORA.pdf.
- Mendes, D. C., Hastenreiter Filho, H. & Tellechea, J. (2020). A Realidade do trabalho home office na atipicidade pandêmica. *Revista Valore*, 5, 160-191.
- Nascimento, A. P. P. M., Torres, L. G. R. & Nery, S. M. (2020). Home Office: Prática de Trabalho Promovida pela Pandemia do COVID-19. <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos20/6930120.pdf>.

OPAS (2022). Brasil confirma primeiro caso de infecção pelo novo coronavírus. Organização Pan-Americana da Saúde Brasil. https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=6113:brasil-confirmaprimeirocasodeinfeccaopeلونovocoronavirus&Itemid=812#:~:text=No%20dia%20de%20fevereiro,a%20notifica%C3%A7%C3%A3o%20de%20caso%20suspeito.

Organização Pan-Americana da Saúde Brasil. (2020). Transmissão do SARS-CoV-2: implicações para as precauções de prevenção de infecção. https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/52472/OPASWBRACOV1920089_por.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Pimentel, M. R. (2020). Home Office: Nível de conhecimento de tecnologias para a implantação nas organizações de profissionais da contabilidade na microrregião de Manhaçu. <http://pensaracademico.facig.edu.br/index.php/repositorioctcc/article/view/2522>.

Prefeitura Municipal de São Sebastião do Caí. (2021). Caí tem primeiros casos confirmados de coronavírus. <http://www.saosebastiaodocai.rs.gov.br/site/2020/04/01/cai-tem-primeiros-casos-confirmados-de-coronavirus/>.

Santos, E. A. C. & et.al. (2020). Home Office: Ferramenta para continuidade do trabalho em meio a pandemia COVID-19. <http://idaam.siteworks.com.br/jspui/bitstream/prefix/1172/1/HOME%20OFFICE%20-%20FERRAMENTA%20PARA%20CONTINUIDADE%20DO%20TRABALHO%20EM%20MEIO%20A%20PANDEMIA%20COVID-19.pdf>.

Santos, M. & et. al. (2017). Satisfação de clientes: análise do atendimento prestado pelas empresas no comércio de São João Del Rei – MG. XIV Simpósio de excelência de gestão e tecnologia - SETGET. <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos17/542539.pdf>.

Satt, G. P. M. & Cristello, E. M. (2009). Motivação Versus Produtividade: O impacto do fato motivação na produtividade das organizações. Anuário da Produção Científica dos Cursos de Pós-graduação. <http://sare.anhanguera.com/index.php/anupg/article/view/3135/1162>.

Secretaria da Saúde do Estado do Rio Grande do Sul (2020). Bandeiras e protocolos: entenda o modelo de distanciamento controlado. <https://estado.rs.gov.br/bandeiras-e-protocolos-entenda-o-modelo-de-distanciamento-controlado>.

Silva, J. C. F., Eiroz, R. F. L.H. & Belém, S. J. R. (2020). Estudo do estresse no ambiente de trabalho home office devido à pandemia do COVID-19. <http://conicsemp.org.br/anais/files/2020/trabalho-1000005382.pdf>.

Silva, J. R. (2009). Home Officer: um surgimento bem-sucedido da profissão pós-fordista, uma alternativa positiva para os centros urbanos. <http://www2.pucpr.br/reol/index.php/urbe?dd99=pdf&dd1=2650>.

Supremo Tribunal Federal. (2020). STF confirma competência dos Estados, DF e Municípios para criar regras sobre saúde pública. <http://www.imap.org.br/noticias/view/stf-confirma-competencia-dos-estados-df-e-municipios-para-criar-regras-sobre-saude-publica>.

Viana, M. A. & et. al. (2013). Grupos Geracionais e Comprometimento: Discussões e descobertas em uma Universidade Pública Federal. IV Encontro de gestão de pessoas e relações de trabalho – ENGPR. <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EnGPR22.pdf>.