

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DO SUDOESTE DA BAHIA (UESB)
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS (DCSA)
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

ALESSANDRA OLIVEIRA MONTEIRO

**INTERFERÊNCIAS, VANTAGENS E DESVANTAGENS DO *HOME OFFICE* PARA
CONTADORES**

VITÓRIA DA CONQUISTA – BA,
2023

ALESSANDRA OLIVEIRA MONTEIRO

**INTERFERÊNCIAS, VANTAGENS E DESVANTAGENS DO *HOME OFFICE* PARA
CONTADORES**

Monografia apresentada ao Departamento de Ciências Sociais Aplicadas (DCSA) como requisito parcial para obtenção do Grau de Bacharel em Ciências Contábeis pela Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB).

Área de Concentração: Contabilidade Geral

Orientador(a): Prof. Luciano Moura Costa Doria

VITÓRIA DA CONQUISTA – BA,

2023

ALESSANDRA OLIVEIRA MONTEIRO

**INTERFERÊNCIAS, VANTAGENS E DESVANTAGENS DO *HOME OFFICE* PARA
CONTADORES**

Monografia apresentada ao Departamento de Ciências Sociais Aplicadas (DCSA) como requisito parcial para obtenção do Grau de Bacharel em Ciências Contábeis pela Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB).

Área de Concentração: Contabilidade Geral

Vitória da Conquista, ____ / ____ / ____.

BANCA EXAMINADORA

Luciano Moura Costa Doria
Doutor em Modelagem Computacional pelo Senai Cimatec
Professor Assistente da UESB – Orientador

Márcia Mineiro de Oliveira
Doutora em Educação pela Universidade Federal da Bahia (UFBA)
Professora Adjunta da UESB

Kleber da Silva Cajaiba
Mestre em Ciências Contábeis pela Fundação Instituto Capixaba de Pesquisa em
Contabilidade, Economia e Finanças (FUCAPE)
Professor Substituto da UESB

FICHA CATALOGRÁFICA

M774i

Monteiro, Alessandra Oliveira.

Interferências, vantagens e desvantagens do *home office* para contadores. /
Alessandra Oliveira Monteiro, 2023.
115f.

Orientador (a): Dr.: Luciano Moura Costa Dória.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação), Universidade Estadual do
Sudoeste
da Bahia, Vitória da Conquista, 2023.

Inclui referências. F. 98 – 101.

1. Contadores – Trabalho *home office*. 2. Contabilidade e profissional contábil.
3. Teletrabalho e *Home office*. I. Dória, Luciano Moura Costa. II. Universidade
Estadual do Sudoeste da Bahia. III. T.

CDD. 657

Catálogo na fonte: Juliana Teixeira de Assunção – CRB 5/1890

UESB – Campus Vitória da Conquista – BA.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus pois foi ele quem me trouxe até aqui.

Agradeço a minha família, em especial ao meu esposo Izauvam, minha mãe Juscelina, minha irmã Eduarda e meu pai Jorge que me acompanharam e me deram suporte durante toda a minha caminhada.

Agradeço em especial à professora Márcia Mineiro que desde quando nos conhecemos teve um cuidado especial comigo, sem dúvidas, não conseguiria concluir esta monografia sem seus ensinamentos. Por toda paciência, apoio e boa vontade em ajudar de todas as formas possíveis para a realização deste trabalho.

Aos meus amigos que me ajudaram direta e indiretamente no decorrer desses anos, em especial aos que conheci aqui na universidade, Guilherme (uma das melhores pessoas que já conheci na vida), Cleide, Eri... não conseguiria citar todos, mas fica aqui meu agradecimento a vocês que participaram dessa conquista e torcem por mim.

Ao meu orientador Luciano Doria que se dispôs em me orientar e ajudar nessa caminhada e ao professor Kleber Cajaiba por aceitar participar da minha banca e contribuir com minha pesquisa.

A todos os professores da UESB que contribuíram para minha formação acadêmica no decorrer desses 5 anos de graduação.

Agradeço por fim, aos participantes do Grupo Focal Digital realizado e aos representantes do Sindicato de Contadores e Técnicos em Contabilidade de Vitória da Conquista (Sincontec), que se disponibilizaram em contribuir com a minha pesquisa.

Não fui eu que ordenei a você? Seja forte e corajoso! Não se apavore nem desanime, pois o Senhor, o seu Deus, estará com você por onde você andar". Josué 1:9.

RESUMO

A palavra “*home office*” traduzida significa: escritório em casa. O teletrabalho, mais conhecido como *home office*, é uma forma de relação de serviço na qual o funcionário atua a distância, mais especificamente dentro da própria casa. Com o início da pandemia esta modalidade se tornou realidade para os contadores, com o propósito de evitarem o contato com o vírus da covid-19. A pesquisa teve como finalidade analisar os reflexos que *home office* traz para a profissão e o profissional contábil. Tal como, demonstrar os fatores que o influencia e identificar as vantagens e desvantagens dessa modalidade de trabalho, segundo a percepção dos contadores. O estudo se justifica por se tratar de uma abordagem com enfoque em múltiplas áreas do conhecimento, na qual apresentará conceitos inéditos, elementos até então desconhecidos acerca dessa revolucionária modalidade de teletrabalho: o *home office*, e tem potencial em contribuir na mudança de padrões vistos até os dias de hoje, sobre a “nova” forma de trabalho humano do futuro. A metodologia utilizada na pesquisa foi uma investigação qualitativa pelo paradigma interacionista cujos objetivos são exploratórios. O procedimento utilizado foi um levantamento apoiado nos instrumentos de produção de dados: questionário eletrônico misto e grupo focal digital. Realizados com amostra sistemática dos Contadores que trabalharam em *home office* durante os anos de 2020 e 2023. Para a interpretação dos dados foi empregada a Análise de conteúdo francesa com 3 categorias *a priori*: Interferências, vantagens e desvantagens e 1 categoria *a posteriori*: experiências do *home office*. Dentre as percepções dos profissionais contábil, deduz-se que a modalidade oferece parcialmente pontos positivos e negativos, sendo majoritariamente positivos como: realização do próprio horário, redução de tempo no trânsito e redução dos gastos com transporte, todavia é necessário investigar para poder corroborar ou negar essa conjectura. A construção desta pesquisa foi relevante por estudar as vantagens, desvantagens e interferências que o *home office* causa ao profissional contábil, bem como questões relativas aos direitos trabalhistas, o estudo tem apoio em diversas ramificações de áreas do conhecimento, incluindo Sociologia, Psicologia aplicada à Contabilidade e a Informática. Além disso, ele adota uma abordagem crítica em relação aos direitos e à saúde física e psicológica dos trabalhadores, além da influência das tecnologias no ambiente de trabalho. No decorrer da pesquisa foram levantados pontos como a saúde do profissional e a ergonomia, assim como as benesses da tecnologia no trabalho e os impactos na vida do trabalhador. Em linhas gerais, inferiu-se que, embora tenham sido levantados pontos negativos relevantes, a pesquisa revelou uma leve tendência dos contadores reconhecerem mais vantagens que desvantagens, além de preferir trabalhar em *home office* em detrimento do trabalho presencial. Os pontos mais destacados foram a flexibilidade de horários, a redução de tempo no trânsito, redução de gastos com transporte e redução do tempo de deslocamento.

Palavras-chave: *Home office*; teletrabalho; pandemia; contadores.

ABSTRACT

The word "*home office*" translated means: *home office*. Teleworking, better known as *home office*, is a form of service relationship in which the employee acts remotely, more specifically within the home itself. With the beginning of the pandemic this modality became a reality for accountants, with the purpose of avoiding contact with the covid-19 virus. The research aimed to analyze the reflexes that *home office* brings to the accounting profession. As well as, demonstrate the factors that influence and identify the advantages and disadvantages of this type of work, according to the perception of accountants. The study is justified because it is an approach focusing on multiple areas of knowledge, in which it will present unpublished concepts, elements hitherto unknown about this revolutionary modality of telework: the *home office*, and has the potential to contribute to changing patterns seen to this day, on the "new" form of human work of the future. The methodology used in the research was a qualitative investigation by the interactionist paradigm whose objectives are exploratory. The procedure used was a survey supported by the instruments of data production: electronic mixed questionnaire and digital focus group. Performed with a systematic sample of accountants who worked in *home office* during the years 2020 and 2023. For the interpretation of the data, the French Content Analysis was used with 3 a priori categories: Interferences, advantages and disadvantages. Among the perceptions of accounting professionals, it is deduced that the modality offers partially positive and negative points, being mostly positive as: completion of the own schedule, reduction of time in traffic and reduction of transportation expenses, however it is necessary to investigate in order to corroborate or deny this conjecture. The construction of this research was relevant for studying the advantages, disadvantages and interferences that the *home office* causes to the accounting professional, as well as issues related to labor rights, the study has support in several branches of areas of knowledge, including Sociology, Psychology applied to Accounting and Informatics. In addition, it takes a critical approach to workers' rights and physical and psychological health, as well as the influence of technologies on the workplace. During the research were raised points such as the health of the professional and ergonomics, as well as the benefits of technology at work and the impacts on the life of the worker. In general, it was inferred that, although relevant negative points were raised, the survey revealed a slight tendency of accountants to recognize more advantages than disadvantages, and prefer to work in the *home office* over face-to-face work. The most highlighted points were the flexibility of schedules, the reduction of time in traffic, reduction of transportation expenses and reduction of travel time.

Keywords: *Home office*; teleworking; pandemic; accountants.

LISTAS DE QUADROS

Quadro 1 - Estado da Arte da Temática	24
Quadro 2 - Tipos de Teletrabalho	27
Quadro 3 - Possíveis Interferências no <i>home office</i>	29
Quadro 4 - Tipos de Ergonomia	30
Quadro 5 - Demonstração de critérios para composição da amostra	58
Quadro 6 - Relevância da idade na adaptação ao <i>home office</i>	76
Quadro 7 - Resultados da Pesquisa	91

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Gênero	62
Gráfico 2 - Faixa etária	64
Gráfico 3 - Tempo de atuação profissional	65
Gráfico 4 - Forma de trabalho em relação a pandemia	66
Gráfico 5 - Formação em Ciências Contábeis	67
Gráfico 6- Regime de trabalho durante o período da pandemia	68
Gráfico 7- Pontos positivos x negativos	69
Gráfico 8- Principais pontos positivos	70
Gráfico 9- Principais pontos negativos	71
Gráfico 10- Alteração no trabalho contábil	73
Gráfico 11 - <i>Home Office</i> para o Gênero Feminino	74
Gráfico 12- Idade x Adaptação	76
Gráfico 13- Orientação da empresa x Adaptação	78
Gráfico 14- Fornecimento de equipamento	78
Gráfico 15- Empresa x Adaptação funcionários	79
Gráfico 16- Termo de responsabilidade	80
Gráfico 17- Adaptação própria	80
Gráfico 18- Satisfação	81
Gráfico 19- Reflexos	82
Gráfico 20- Personalidade x percepção	84
Gráfico 21- Forma de interação	85
Gráfico 22- Comunicação	86
Gráfico 23- Suporte financeiro	87
Gráfico 24- Situação econômica	88
Gráfico 25- Modalidade preferida	88

LISTAS DE ILUSTRAÇÕES

Ilustração 1 - Teletrabalho e suas espécies	36
Ilustração 2 - Benefícios da tecnologia na Contabilidade	49
Ilustração 3 - Empoderamento da mulher na Contabilidade	63

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNPC	Cadastro Nacional de Peritos Contábeis
CNAI	Cadastro Nacional de Auditores Independentes
CRC	Conselho Regional de Contabilidade
IA	Inteligência Artificial
LER	Lesão do Esforço Repetitivo
MPV	Medida Provisória
SINCONTEC Conquista	Sindicato de Contadores e Técnicos em Contabilidade de Vitória da
TIC'S	Tecnologias da Informações e Comunicações

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	16
1.1 TEMA	17
1.2 PROBLEMATIZAÇÃO	18
1.2.1 Questão – Problema	18
1.2.2 Questões Secundárias	18
1.3 OBJETIVOS	19
1.3.1 Objetivo Geral	19
1.3.2 Objetivos Específicos	19
1.4 HIPÓTESE DE PESQUISA	20
1.5 JUSTIFICATIVA	20
1.6 RESUMO METODOLÓGICO	22
1.7 VISÃO GERAL	22
2 REFERENCIAL TEÓRICO	23
2.1 ESTADO DA ARTE	23
2.2 Marco Conceitual	26
2.3 Marco Teórico	31
2.3.1 INÍCIO DO TRABALHO	31
2.3.2 Home office e o Teletrabalho	33
2.3.3 EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO	38
2.3.3.1 Direitos no Home office	39
2.3.4 CONTABILIDADE E O PROFISSIONAL CONTÁBIL	43
2.3.6 AVANÇO DA TECNOLOGIA: SEUS REFLEXOS NO MUNDO DO TRABALHO.	46
2.3.6.1 Tecnologia na Contabilidade	47
2.3.7 SAÚDE DOS TRABALHADORES E HOME OFFICE	50
2.3.7.1 Ergonomia e Home Office	53
3 METODOLOGIA	56
4 ANÁLISE DOS DADOS	62
4.1 Perfil dos Participantes	62
4.2 Experiência com o Home Office	68
4.2.1 Gênero Femino	74
4.2.2 Adaptação	75
4.2.3 Reflexos do Home Office	81
4.2.4 Relações Interpessoais e Comunicação	84
4.2.5 Finanças	86
4.3 Experiência dos contadores em home office	89
4.4 Resumo dos resultados	91
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	93
REFERÊNCIAS	98
APÊNDICES	102
APÊNDICE A – Questionário	102

1 INTRODUÇÃO

Desde os primórdios da humanidade já havia por parte dos indivíduos a preocupação com o trabalho e a forma de manter sua subsistência, durante muito tempo o ofício foi visto apenas como forma de necessidade humana, por meio dele o homem mantinha seu sustento e convivência social.

Diante do contexto atual e a da conduta societária é perceptível que o mundo do trabalho passou por diferentes ciclos: os direitos trabalhistas, as formas de trabalho, o estilo de vida da população e as **tecnologias** vêm sendo cada vez mais modificadas. Atualmente, o processo de mudanças no interior das organizações é induzido pelas modificações constantes nas informações trabalhistas e pelo surgimento de novas tecnologias em diversas áreas a todo o momento, sendo necessário, assim, ser atualizado o tempo todo de acordo com a demanda mundial.

Um marco histórico atual que tem-se vivenciando é a pandemia¹ do COVID 19², ela contribuiu para transformar muitos paradigmas na sociedade mundial, no Brasil, principalmente, onde geralmente não encontramos auxílio/investimento para o desenvolvimento tecnológico e na propagação dos conhecimentos dos direitos trabalhistas da população. A pandemia impulsionou as organizações e funcionários a “transformar” muitos dos conceitos pré estabelecidos para que fosse possível as empresas se adequarem às exigências globais.

Concepções de que o trabalho remoto não funciona, que o funcionário não produz, a empresa fica impossibilitada de supervisioná-lo, ou até mesmo que o *home office* é somente “um mar de rosas”, apesar da lei 13.467/2017 que regulamenta o *home office* esses conceitos só foram modificados com a chegada do trabalho remoto no período pandêmico o qual ganhou maior notoriedade no Brasil e no mundo.

A implantação da modalidade de Teletrabalho (*home office*) foi fundamental para que as empresas pudessem dar continuidade às suas atividades de diversos ramos de atuação no Brasil e no mundo. Através desse movimento de instituição do **teletrabalho** é possível enxergar que algumas empresas estão transformando suas culturas e estruturas organizacionais. No tocante aos escritórios de Contabilidade e ao exercício contábil, não foi diferente, os profissionais da Contabilidade tiveram que se adaptar a essa nova forma de exercer a profissão.

¹ Pandemia é a disseminação mundial de uma nova doença. (Schueler, *online*, 2021).

² COVID 19 é uma infecção respiratória aguda causada pelo coronavírus SARS-CoV-2, potencialmente grave, de elevada transmissibilidade e de distribuição global. (Brasil, 2021)

Conseqüentemente, assim como todas as revoluções/transições, a implementação do *home office* trouxe consigo diversas conseqüências/efeitos/reflexos de grande relevância para a população e que devem ser estudados, aliás, serão estudados neste trabalho. Alguns desses **reflexos** são: o aparato tecnológico necessário e suficiente, o cuidado com a saúde mental e física dos profissionais (menor sociabilização, mudança de rotina e a sobrecarga de trabalho), os direitos trabalhistas até então pouco divulgados/difundidos, entre outros.

A adoção ao *home office* na pandemia trouxe um aumento em problemas físicos e emocionais entre os brasileiros, como o aumento na ansiedade e estresse (Janone,2021,*online*). Segundo (Rasmussen & Corbett, 2008; Ward & Shabba, 2001 *apud* Rafalski; Andrade, 2015) em contrapartida, o trabalho em *home office* e o teletrabalho, em geral, têm se disseminado como meios de trabalho eficientes e viáveis. São considerados modelos adaptados aos avanços tecnológicos e equivalentes quanto aos ganhos e às perdas de empregados e empregadores, um modo de trabalho a ser amplamente realizado no futuro.

Ou seja, é notória a necessidade de estudar sobre o *home office* contábil, especificamente suas **vantagens, desvantagens e interferências** segundo a **percepção** do contador, principalmente após o “*boom*” da pandemia e a necessidade das empresas de realocar seus funcionários em domicílio.

No decorrer do tópico introdutório, foram destacadas em negritos algumas palavras que são de suma importância serem entendidas para que haja uma compreensão completa do assunto que será investigado, por isso, seus conceitos serão explicados ao longo do marco conceitual. Neste capítulo, a seguir, serão apresentados o tema, objetivo, problematização, hipótese de pesquisa, justificativa, resumo metodológico e por fim, uma visão geral da monografia que foi elaborada.

1.1 TEMA

O tema desta pesquisa está relacionado à Contabilidade Geral, mais especificamente dentro da área trabalhista, dentre seus diversos aspectos, o *home office* contábil se destaca, esta modalidade de trabalho ainda em construção se faz presente no cotidiano de muitos Contadores, e durante a pandemia da COVID-19, nos escritórios de Contabilidade, essa modalidade de trabalho foi adotada para dar continuidade ao trabalho contábil em casa.

Para isso, com o título “Interferências, vantagens e desvantagens do *home office* para contadores”, pretende-se conhecer a percepção dos profissionais da Contabilidade a respeito dessa modalidade de teletrabalho e seus reflexos, ou seja, o que resulta de seu trabalho, demonstrar os fatores influenciam o *home office* para Contadores e de que forma o *home*

office vem sendo modificado no decorrer dos anos, além de estudar os três principais círculos temáticos do presente estudo: as vantagens, desvantagens e inferências do *home office*, ou seja, as implicações profissionais, os impactos na vida social e as questões psicológicas que o *home-office* traz a tona.

A presente pesquisa tem como principal parâmetro a Contabilidade Geral, que é a base das informações contábeis, na qual engloba o estudo da Contabilidade como um todo, desde as teorias até as técnicas, para mais, a pesquisa tem apoio de diversas ramificações de áreas do conhecimento como: a psicologia aplicada à Contabilidade, direito do trabalho, informática, sociologia etc. Então, depreende-se, que o atual tema seja capaz de revelar possíveis aspectos até então não vistos para a classe contábil, assim como para a população em geral.

1.2 PROBLEMATIZAÇÃO

O *home office* é uma modalidade de trabalho atual, inovadora e até agora, pouco explorada, é um conceito ainda em construção que ganhou maior notoriedade durante a pandemia e que traz questionamentos para o profissional contábil como: “Só é possível trabalhar presencialmente? Quais são meus direitos frente a essa modalidade de trabalho? Quais as possíveis vantagens e desvantagens encontradas na utilização do *home office*? O que é necessário para trabalhar remotamente? Quais são as possíveis consequências que o *home office* pode trazer para os Contadores?”

Sendo assim, é de suma importância o estudo acerca dos reflexos que o *home office* tem sob os Contadores, e principalmente, ao comparar pesquisas recentes que relatam o *home office* como a modalidade de trabalho do “futuro” e seus resultados, no qual são altamente diversificados, com base nisto surgem as as questões que propulsionam essa pesquisa e serão apresentadas a seguir:

1.2.1 Questão – Problema

Ao pensar a rotina do profissional contábil e suas atribuições, têm-se o seguinte questionamento acerca da sua percepção: Quais os reflexos do *home office* para a profissão e o profissional Contábil?

1.2.2 Questões Secundárias

-Quais fatores influenciam o *home office*, segundo os profissionais contábeis?

-Conforme os contadores, quais as vantagens e desvantagens dessa modalidade de trabalho para o profissional Contábil,?

-Qual é a percepção dos profissionais da Contabilidade a respeito dessa modalidade de teletrabalho e seus reflexos?

-De que forma o *home office* vem sendo modificado no decorrer dos anos?

Partindo dos questionamentos, é essencial buscar respostas que fundamentam a pesquisa. Sendo assim, levando em consideração as indagações acima, conta-se com o seguintes objetivos de pesquisa:

1.3 OBJETIVOS

Partindo dos questionamentos pertinentes ao assunto, conta-se com os seguintes objetivos de pesquisa:

Os objetivos de pesquisa têm como finalidade auxiliar o percurso investigativo, indicar o que se pretende dentro da pesquisa, o caminho mais estratégico a percorrer e os resultados que se pretendem alcançar até o término do estudo. O objetivo da presente pesquisa é analisar, segundo a percepção dos Contadores, os reflexos que o *home office* causa na profissão contábil, as suas possíveis vantagens, desvantagens e interferências, os fatores que influenciam essa modalidade de trabalho e como ela vêm se transformando no decorrer do tempo, seja pelo avanço tecnológico seja pela ampliação dos direitos trabalhistas.

1.3.1 Objetivo Geral

-Analisar os reflexos do *home office* para a profissão e o profissional Contábil, segundo a percepção dos profissionais contábeis.

1.3.2 Objetivos Específicos

Visando atender ao objetivo geral, têm-se os objetivos específicos:

-Demonstrar quais os fatores influenciam o *home office* para Contadores, segundo os profissionais contábeis.

-Identificar as vantagens e desvantagens dessa modalidade de trabalho, conforme o ponto de vista dos contadores.

-Evidenciar a percepção dos profissionais da Contabilidade a respeito dessa modalidade de Teletrabalho.

-Apresentar como o *home office* vem sendo modificado no decorrer dos anos.

1.4 HIPÓTESE DE PESQUISA

A hipótese da pesquisa é uma resposta antecipada à questão problema, para realização da presente pesquisa tem-se levantadas duas hipóteses.

No período pandêmico da COVID 19 tornou-se necessário a adaptação à novas formas de trabalho para que os profissionais contábeis não estivessem expostos ao vírus, o *home office* foi uma delas, tendo como premissa através da lei 13.467/2017, a modalidade de teletrabalho ganhou maior notoriedade a partir de 2019 com o início da pandemia. Diante do exposto tem-se as seguintes hipóteses:

Durante esse período, foi possível perceber, através de alguns relatos, que os Contadores em *home office* contábil, encontravam-se mais satisfeitos, após o retorno ao trabalho presencial, ficou ainda mais claro que os profissionais enxergavam o teletrabalho com mais vantagens que desvantagens. Entretanto, não seria científico propagar essa ideia de satisfação e produtividade, sem que fosse feita uma investigação científica.

Partindo dos relatos ouvidos por pessoas que tiveram a experiência do trabalho em casa, crê-se que o uso do *home office* para os profissionais da Contabilidade oferece majoritariamente pontos positivos, sendo entre eles, a realização do próprio horário, redução de tempo no trânsito, redução dos gastos com transporte, maior qualidade de vida e conforto. Partindo dessa possibilidade, é necessário uma investigação em relação aos pontos citados anteriormente, por isso esta pesquisa se materializa.

Tendo em vista a necessidade de um estudo empírico acerca dessa nova modalidade de trabalho, tem-se como justificativa de pesquisa:

1.5 JUSTIFICATIVA

A realização da justificativa da pesquisa tem como objetivo apresentar porque a pesquisa se torna relevante em caráter pessoal, acadêmico, profissional e social. Ou seja, a

importância do estudo que foi realizado tem para a sociedade em geral e os motivos que fizeram a pesquisadora se interessar pelo assunto em questão.

A presente pesquisa torna-se relevante ao investigar as vantagens, desvantagens e os reflexos do *home office* segundo a perspectiva do profissional contábil, as interferências que influenciam nessa modalidade de trabalho, e como a mesma vem sendo modificada ao decorrer dos anos com o avanço tecnológico e o maior controle trabalhista.

Sabe-se que, que o teletrabalho é um fenômeno que abrange grande parte dos países, principalmente após a pandemia, a transformação da perspectiva da sociedade sobre o *home office* e o aumento do conhecimento dessa modalidade de trabalho após esse período, fez com que a pesquisadora se interessasse pelo assunto. Desta forma, a provável constatação de que através desse estudo a visão da pesquisadora foi ainda mais transformada e o conhecimento adquirido foi edificante ao ponto de quebrar os paradigmas do senso comum, é o que justifica a pesquisa.

No que se refere ao âmbito social, essa pesquisa e suas informações serão disponibilizadas através dos meios digitais para que gestores, contadores e a população no geral possuem acesso aos conhecimentos adquiridos nesta pesquisa e os que tenham interesse em inteirar-se sobre o *home office* contábil sejam capazes de conhecer mais sobre a modalidade de trabalho que pode ser capaz de revolucionar o trabalho convencional, as vantagens e desvantagens da mesma e quais os direitos que cada um detém dentro dela. Portanto, o presente trabalho poderá contribuir não só com os Contadores, mas com a população em geral pois é um trabalho com uma abordagem multi referenciada a qual abrange diversas áreas do conhecimento como: psicologia, direito, informática, administração e sociologia.

Com relação ao contexto profissional, esse trabalho se justifica pelo propósito de apresentar um conceito que ainda está em construção, através dessa pesquisa será possível o profissional contábil conhecer seus direitos frente a essa modalidade de trabalho, as prováveis vantagens, desvantagens e interferências que influenciam essa modalidade de teletrabalho. Assim, a pesquisa contribuirá de diversas formas que afetarão positivamente a vivência da classe contábil, apontando novos elementos e ampliando conceitos ainda pouco estudados acerca do *home office* contábil que possibilita-ra os profissionais a desenvolverem seu senso crítico a respeito de seus devidos direitos trabalhista, e seu poder de escolha entre a modalidade comum de trabalho (presencial) ou a modalidade nova que é o objeto de estudo dessa pesquisa (*home office*).

Por conseguinte, relacionado aos acadêmicos fica evidente que a pesquisa possui elementos imprescindíveis que até o momento, foram pouco identificados em abordagens acadêmicas que se assemelham a este estudo. Sendo assim, essa pesquisa se justifica pelo propósito de agregar novos conhecimentos à produção e pesquisa sobre a temática que é possível ser a nova prática de trabalho do futuro.

Por fim, presume-se, que a atual pesquisa e o tema *home office* é de extrema relevância para a sociedade como um todo por se tratar de uma abordagem com enfoque em múltiplas áreas do conhecimento, na qual apresentou conceitos inéditos, elementos até então desconhecidos acerca da revolucionária modalidade de teletrabalho: o *home office*, que tem potencial em contribuir na mudança de padrões vistos até os dias de hoje sobre a forma do trabalho humano.

1.6 RESUMO METODOLÓGICO

Foi feita investigação qualitativa apoiada no paradigma interacionista, com pensamento construído pela lógica indutiva, de natureza teórico-empírica e cujos objetivos são exploratórios. Trata-se de uma pesquisa no campo epistemológico das Modalidades de trabalho contábil, mais especificamente dentro da área trabalhista da Contabilidade Geral, como também traz nuances de interdisciplinaridade com o Direito do trabalho, a Sociologia do trabalho e a Psicologia das organizações. Procedimentalmente realizou-se um levantamento apoiado com os seguintes instrumentos de produção de dados: questionário eletrônico misto e grupo focal digital. A pesquisa está delimitada espacialmente nos Contadores de Vitória da Conquista, estando limitada temporalmente aos anos pandêmicos de 2020 a 2023. O universo amostral é composto pelos Contadores que trabalharam em *home office* em Contabilidades internas ou externas durante os anos de 2020 a 2023, organizados em uma amostra probabilística, sistemática, por adesão. Para a interpretação dos dados foi usada a análise de conteúdo francesa e as categorias *a priori* são: interferências, vantagens e desvantagens e *a posteriori* a categoria: experiências do *home office*.

1.7 VISÃO GERAL

Ao final da investigação foi redigida uma monografia contendo 5 capítulos: o primeiro traz os elementos essenciais do projeto (objeto de estudo, problemática, objetivos, justificativa etc.), o segundo foi a sustentação teórica contendo o estado da arte, o Marco conceitual e o Marco teórico - foi subdividido em 9 partes: Início do trabalho, *home office* e o Teletrabalho, Evolução nos Direitos do trabalho, Direitos no *home Office*, Tecnologia no Trabalho,

Tecnologia na Contabilidade, Saúde dos Trabalhadores e *home Office* e por fim, Ergonomia e *home Office*. Em seguida, o terceiro capítulo apresentou as escolhas metodológicas, o quarto capítulo apresentou a análise dos dados e o quinto capítulo evidenciou as conclusões da investigação. Ainda foram incluídos ao final como elementos pós-textuais, as referências, os anexos e apêndices.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Para que o leitor possa compreender melhor sobre o tema desta pesquisa, é necessário ser atribuído os devidos significados a palavras e termos essenciais para o trabalho a fim de fundamentá-lo cientificamente, visto que esta pesquisa é destinada a toda população.

Neste capítulo serão abordados os tópicos: Estado da Arte, Marco Conceitual e Marco Teórico. Que trarão os conceitos relevantes da temática, os principais estudos encontrados sobre o tema e uma abordagem mais aprofundada do assunto.

2.1 ESTADO DA ARTE

“Interferências, vantagens e desvantagens do *home office* para contadores” é a temática da pesquisa. O Estado da Arte apresenta um resumo de publicações científicas recentes acerca da temática, objetivando identificar em qual nível de abordagem o assunto se encontra no momento em que a pesquisa será realizada.

Esse estudo foi realizado em sites de periódicos, tais como: Google acadêmico, repositório de universidades nacionais e Scielo por se tratar de fontes de fácil acesso e entendimento. Ao pesquisar “*home office* contábil” no *site Scielo* não foi encontrado nenhuma pesquisa acadêmica, já ao pesquisar apenas o termo “*home office*” foram encontrados 35 trabalhos nacionais feitos de forma mais abrangente do que a presente pesquisa busca. Para mais, no Google acadêmico após pesquisar o título do trabalho “interferências, vantagens e desvantagens do *home office* para contadores” foram encontrados 890 trabalhos nacionais que envolvem o assunto de forma mais ampla do que essa pesquisa almeja.

Para tanto, foram selecionados alguns trabalhos científicos ligados à temática *home office* a propósito de embasar teoricamente esta pesquisa. Os trabalhos selecionados foram, uma tese, uma dissertação e um artigo, pois os mesmos se encaixam na temática e objetivo deste estudo de alguma forma e poderiam contribuir cientificamente para a realização da presente monografia. No quadro 1, serão apresentados alguns aspectos destes trabalhos.

Quadro 1 - Estado da Arte da Temática em novembro/2022

ESTADO DA ARTE			
TIPO	Dissertação	Artigo	Monografia
ANO	2015	2022	2021
AUTOR (ES)	Karen Yole	Eric Vinícius da Silva, Mateus Viane Kreich, Nicolas Meira Melo e Zilton Bartolomeu Martins	Gründler, Jaine de Matos
TÍTULO	Os impactos do teletrabalho na produtividade do negócio e qualidade de vida do colaborador	Trabalho remoto na contabilidade: Uma percepção de profissionais contábeis do estado de Santa Catarina	<i>Home office</i> durante a pandemia da COVID-19: percepção dos profissionais da contabilidade da cidade de Torres (RS) acerca deste modelo de trabalho
OBJETO	Teletrabalho	Trabalho remoto na Contabilidade	<i>Home office</i>
RESUMO IDEIA PRINCIPAL	O objetivo da dissertação é verificar se houve aumento na produtividade e qualidade de vida dos colaboradores que trabalham na modalidade de teletrabalho, demonstrar se a modalidade do teletrabalho tem como um dos propósitos ser benéfica tanto para a empresa quanto para o colaborador.	Este artigo teve como objetivo analisar a percepção de profissionais contábeis do estado de Santa Catarina acerca do trabalho remoto.	A monografia tinha como ideia principal conhecer a percepção dos profissionais da Contabilidade da cidade de Torres (RS) acerca do home office durante a pandemia da COVID-19. Além de descrever o que é home office, bem como os recursos que são necessários para a composição do mesmo; elencar os pontos positivos e negativos da modalidade home office e verificar a percepção dos profissionais quanto a produtividade na modalidade home office.
NÍVEL	Pós-Graduação lato sensu MBA	-	Graduação (TCC)
INSTITUIÇÃO	Fundação Getúlio Vargas - FGV	Revista Expectativa	Universidade do extremo sul catarinense - UNESC
LINK	https://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2016/04/120416_TCC-MBA-FGV-Karen-Yole.pdf	https://e-revista.unioeste.br/index.php/expectativa/article/view/29214/20987	http://repositorio.unesc.net/bitstream/1/8923/1/Jaine%20de%20Matos%20Gr%c3%bcndler.pdf
CONCLUSÕES	Foi verificado o quanto as relações de trabalho progrediram e as pessoas passaram a ser o recurso mais importante	Verificou-se que grande parte dos respondentes considera como principal causa de mudança para o trabalho remoto, a	Percebe-se que a maior parte dos profissionais responderam que a modalidade de trabalho oferece parcialmente pontos positivos e parcialmente pontos

	da organização, houve significativa mudança no conceito de produtividade associado aos trabalhadores desta era, segundo as respostas da pesquisa foi percebido que, para a maioria dos teletrabalhadores, houve a melhoria e aumento da produtividade, assim como a melhoria da qualidade de vida.	pandemia da COVID-19. A maior parte dos profissionais contábeis também concorda que o trabalho remoto cumpre requisitos para a prevenção da doença. Entretanto, mesmo sendo uma mudança excepcional, os respondentes apontaram que a adoção desta modalidade de trabalho foi favorável e pode-se afirmar que impactou positivamente em sua qualidade de vida.	negativos, sendo que os pontos positivos mais relevantes são realização do próprio horário de trabalho, redução do tempo no trânsito e redução de gastos com transporte. Os pontos negativos mais relevantes elencados foram a ausência de lugar adequado, interrupções dos familiares e redução do contato/diálogo com os colegas.
DATA DE ACESSO	18/11/2022	18/11/2022	10/10/2022

Fonte: Compilação da internet (2022) – organização própria

Os trabalhos acadêmicos apresentados no Quadro 1 proporcionaram uma maior visão acerca da temática em pesquisa. O primeiro trabalho, desenvolvido por Yole (2015), foi de grande importância para essa investigação ao evidenciar, no decorrer do seu desenvolvimento, como são os impactos do teletrabalho na vida de seus colaboradores, e que apesar de toda a globalização e desenvolvimento organizacional a preocupação com a qualidade de vida dos profissionais, em geral, ainda é pouco estudada e pensada por gestores.

O segundo trabalho, auxiliou a presente pesquisa, pois ele traz à tona a perspectiva de alguns profissionais que trabalham ou já trabalharam em *home office* sobre essa forma de teletrabalho, com isto foi possível a pesquisadora se basear em como conseguir a atenção do leitor e colaboradores da pesquisa para se interessarem pela a mesma.

Por fim, o terceiro trabalho apesar da similaridade do título com o trabalho anterior, o artigo possui uma abordagem diferente focado no período pandêmico, sendo assim ele trouxe alguns aspectos importantes como inspiração para o desenvolvimento da presente monografia, pois entendendo as circunstâncias em que se encontram os colaboradores que serão pesquisados é possível realizar uma melhor análise sobre as suas perspectivas

Estas publicações, cada uma de uma maneira específica, elucidaram a pesquisadora conceitos fundamentais, proporcionando assim, uma maior reflexão sobre o assunto aqui abordado. Com o intuito de aprofundar esta temática, a seguir, apresenta-se o Marco Conceitual.

2.2 MARCO CONCEITUAL

No Marco Conceitual, é apresentado e conceituados termos técnicos mencionados durante a pesquisa, com o propósito de deixar claro ao leitor, mesmo que não seja da área, os significados dessas expressões essenciais para o entendimento da pesquisa. São eles: Contabilidade, teletrabalho, *home office*, tecnologia, reflexos, interferências, percepções e ergonomia.

A **Contabilidade** e o conhecimento contábil, surgiu e foi aprimorada, a partir da necessidade do ser humano em controlar e registrar o acúmulo de bens através da contagem e controle do rebanho, bens e alimentos, nesse sentido, Sá afirma que: “A Contabilidade Geral é, portanto, a observação ampla e essencial do patrimônio, sem destacar a forma e a natureza da azienda”. (Sá; Sá 2005, p.94). Dessa forma a Contabilidade é uma ferramenta usada para registrar, controlar, demonstrar e auditar o patrimônio das entidades, com o intuito de fornecer informações essenciais para o desenvolvimento organizacional.

Posto isto, a concepção de **Contabilidade**, segundo Franco (1996 p. 19), “é uma ciência que busca registrar, classificar, demonstrar, auditar e analisar todos os fenômenos que ocorrem no patrimônio das entidades”, portanto, a Contabilidade é capaz de auxiliar o gerenciamento das organizações, a fim de se tomar decisões assertivas, além de registrar e controlar seu patrimônio

O trabalho humano e o agir contábil faz-se presente desde os primórdios da terra no cotidiano da sociedade, entretanto novas formas de trabalho foram construídas ao decorrer dos anos devido às demandas sociais, o **teletrabalho** e as formas de desempenhar o trabalho fora do ambiente organizacional é um exemplo disto. Tal como está previsto na constituição, Lei nº 13.467, de 13 de Julho de 2017, o teletrabalho configura-se:

Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho (Brasil, 2017, Artigo 75-B).

O trabalho prestado fora do ambiente do empregador é considerado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) como **teletrabalho**. É possível perceber, após investigação sobre o teletrabalho, que o mesmo é um tema discutido por vários autores, entretanto, eles não chegaram em consenso sobre as formas de teletrabalho. Para essa investigação, toma-se a aceção de (Jorge Neto e Cavalcante 2017).

Quadro 2 - Tipos de Teletrabalho

Teletrabalho em casa	Teletrabalho em telecentros	Teletrabalho nômade	Teletrabalho transnacional
O trabalhador realiza as tarefas em sua residência.	Quando os empregados se unem em locais interligados para realizar a prestação de serviço.	Trabalhadores não possuem lugares específicos para realizar a prestação de serviço, ora num lugar, ora noutro.	Trabalho realizado por diversos trabalhadores, em diversos países, para a realização de projetos.

Fonte: Inspirado em Jorge Neto e Cavalcante (2017) - Elaboração própria (2023).

Nesse contexto de inovação do trabalho, o **home office** que traduzido do inglês significa escritório em casa, configura-se como uma espécie de **teletrabalho** no qual o

empregado presta seu trabalho de dentro de sua própria casa, fazendo uso de recursos, aparatos e instrumentos tecnológicos juntamente com a empresa como se estivesse no próprio espaço corporativo. Segundo Costa (2021, p. 24), “*home office* é o teletrabalho realizado no domicílio do teletrabalhador; o espaço de trabalho na empresa é mudado para um escritório na residência do trabalhador”.

O *home office* é mediado pela **tecnologia** e sem ela o trabalho seria inviável, diante do cenário de trabalho do *home office*, é essencial para o trabalhador e empresa a utilização de instrumentos e técnicas específicas, para que seja possível a realização com excelência do trabalho prestado, o uso da **tecnologia** assim é imprescindível.

Segundo o dicionário Aurélio (2016), a **tecnologia** significa a “Ciência que estuda os métodos e a evolução num âmbito, teoria ou análise organizada das técnicas, procedimentos, métodos, regras, âmbitos ou campos da ação humana”. Ou seja, a **tecnologia** é tudo aquilo que é pensado e desenvolvido no intuito de aumentar a produtividade humana, facilitar o trabalho e amparar a sociedade de forma organizada. Desta maneira, o uso das tecnologias de informação e comunicação (TIC 'S) é de suma importância para o desenvolvimento do teletrabalho que é o trabalho distante do ambiente organizacional, visto que a necessidade de comunicação eficiente entre os colaboradores e gestores, já que ela não é feita da forma tradicional presencialmente.

No mundo contemporâneo, as relações de trabalho e a convivência social são feitas cada vez mais por intermédio da **tecnologia** e essas relações estão cada vez mais “distantes”, ao contrário do que se era acostumado a vivenciar há alguns anos, em que o contato físico era chave essencial. No *home office* não é diferente quando você trabalha apenas da sua própria casa sem contato físico com as pessoas que dividem o mesmo ambiente organizacional. As novas formas de trabalhar e de viver em sociedade implicam nas pessoas opiniões diferentes do que já eram “normais” de serem sentidas, isso podemos chamar de “**reflexos**”.

Um ponto importante a se discutir então são os **reflexos** que a nova forma de trabalhar remotamente, citada anteriormente, pode trazer para a vida humana. **Reflexos** neste trabalho monográfico estão significando três coisas: As **interferências**, as vantagens e as desvantagens que o trabalho feito de casa significa para cada pessoa, para cada trabalhador da área contábil. Ou seja, são os pontos positivos e negativos que cada pessoa identifica, além dos fatores que podem interferir no decorrer do labor.

As **interferências** que são citadas desde o tema do trabalho, significa as condições externas que podem afetar a percepção e a relação da pessoa com o *home office*, fazendo ela gostar mais ou menos dessa modalidade de trabalho, fazendo ela conseguir produzir mais ou

menos resultados nessa modalidade, sendo possível algum deles: ambiente adequado para o trabalho de casa, estrutura apropriada para o desempenho do trabalho, a rede de apoio doméstico quanto à separação das tarefas domiciliares do funcionário e o trabalho propriamente dito ou às condições físicas e psicológicas que o trabalho de casa pode ocasionar no empregado.

Em outras áreas, como psicologia e sociologia, **interferências** podem ser usadas para descrever a influência de fatores externos ou variáveis sobre um processo ou resultado específico. Por exemplo, em psicologia, as interferências podem se referir a fatores externos que afetam o desempenho de algo.

Quadro 3 - Possíveis Interferências no *home office*

Ambiente Adequado	Infraestrutura Física	Condições Físicas e Psicológicas	Interferências Diversas
Iluminação Correta	Espaço Físico Adequado	Saúde dos trabalhadores	Suporte Financeiro
Som Adequado	Computador Eficiente	Mudança na forma de comunicação	Orientações e Suporte
Temperatura Apropriada	Cadeira Adequada	Transtorno de Ansiedade/ Depressão	Cansaço/ Exaustão/ Solidão
Cômodo Separado (escritório)	Mesa Apropriada	Dores no corpo e Articulações	Distanciamento das Relações
	Mouse/ Teclado	Distúrbios do sono/ Falta de desconexão	Mudança no convívio social
	Internet de Qualidade	Burnout/ Estresse profissional	

Fonte: Elaboração Própria (2023).

Segundo (Robbins, 1943, p.104, tradução nossa) “A percepção pode ser definida como o processo pelo qual os indivíduos organizam e interpretam suas impressões sensoriais com a finalidade de dar sentido ao seu ambiente.” Ao explorar o mundo do *home office* contábil (trabalho de casa), reconhece-se também que existem **percepções** dos profissionais contábeis quanto ao teletrabalho. Conforme o dicionário Aurélio (2022), percepção representa “consciência (de alguma coisa ou pessoa), impressão ou intuição”, essa definição elucida o que são as percepções dos profissionais diante dessa nova forma de trabalhar que é o *home*

office, já no Dicionário Aulete (2023) percepção é “ Ato de perceber, ação de analisar, diagnosticar, avaliar. Apreensão pelos sentidos; sensação, senso”.

Os estóicos deram origem ao significado da palavra percepção: para eles a sensação é a percepção por meio do sensório ou da compreensão. Para Agostinho e São Tomás de Aquino – um certo conhecimento experimental. Com Telésio e Bacon seu significado separa-se da sensação. Bérghson diz: a percepção outra coisa não é senão uma seleção. Ela nada cria. Sua tarefa é eliminar do conjunto das imagens todas aquelas sobre as quais eu não teria nenhuma pretensão e depois eliminar tudo o que não interessa às necessidades dessa imagem que denomino corpo. Bolzano e Brentano enfatizaram a ação do pensamento ou do intelecto na percepção. Brentano identificava percepção e juízo ou crença. Em sentido semelhante a Husserl fazia a distinção entre a percepção e outros atos intencionais da consciência, com base em suas características de apreender o objeto. Na percepção, a coisa mesma está presente em seu ser, assim como está presente na coisa o sujeito que percebe (ABBAGNANO, 2012, p. 876).

Sendo assim, a **percepção** dos Contadores é o ponto principal a se observar nesta pesquisa, é através da percepção dos profissionais contábeis, opinião dos contadores, a forma que eles enxergam, o que eles pensam e sentem a respeito do assunto que se chegará em uma conclusão acerca dos pontos mais importantes sobre essa forma de trabalhar que é o *home office*.

A partir dos pontos positivos, negativos e interferências do trabalho remoto é discutível a **ergonomia** no trabalho. Podemos levar como premissa a citação de Abrahão *et al.*, 2009, p 19:

[...] ergonomia busca projetar e/ou adaptar situações de trabalho compatíveis com as capacidades e respeitando os limites do ser humano. Este ponto de vista implica em reconhecer a premissa ética da primazia do homem, cujo bem-estar deveria ser o objetivo maior da produção, uma vez que um dado trabalho pode adaptar-se ao ser humano. (Abrahão *et al.*, 2009, p.19).

Nesta pesquisa monografia será discutido sobre a ergonomia do empregado que é essencial para a sua saúde mental e física, a ergonomia aqui significa os mecanismos de adaptação do trabalho para que o mesmo seja agradável e dentro dos limites humanos, a fim de que seja possível manter a saúde e bem estar no decorrer do trabalho e no ambiente laboral. Segue no quadro 4 exemplos de ergonomia de acordo com seu objeto de estudo:

Quadro 4 - Tipos de Ergonomia

(Continua)

Ergonomia Física	Ergonomia Cognitiva	Ergonomia Organizacional
É o estudo que refere-se a anatomia humana, fisiologia, tais como: postura do trabalho, manuseio de	É o estudo que refere-se sobre os processos mentais, tais como: carga mental de trabalho, tomada de decisão,	É o estudo sobre comunicações, gerenciamento de recursos coletivos de trabalho,

materiais, movimentos repetitivos, distúrbios musculoesqueléticos relacionados ao trabalho, etc.	desempenho especializado, interação homem e computador, estresse profissional, etc.	trabalho em grupo, organização temporal do trabalho, cultura organizacional, gestão de qualidade, etc.
--	---	--

Fonte: Inspirado em Abrahão (2009) - Elaboração Própria 2023.

Após esclarecimento e conceituação de termos específicos utilizados no decorrer do trabalho, faz-se necessário um aprofundamento em alguns assuntos que envolvem a temática da pesquisa que serão tratados no Marco Teórico a seguir:

2.3 MARCO TEÓRICO

O Marco teórico abordará com uma dimensão mais aprofundada e complexa do assunto da pesquisa, ou seja, o início do trabalho, os direitos trabalhistas, as modalidades de trabalho, a Contabilidade, o avanço da tecnologia e o *home office* e suas decorrências físicas e mentais.

2.3.1 Início do trabalho

O trabalho existe desde o início da existência humana, quando os nossos ancestrais começaram a realizar atividades destinadas a atender às suas necessidades básicas de sobrevivência. O trabalho tem uma longa história com a evolução da sociedade, da tecnologia e das necessidades humanas, ele desempenhou um papel fundamental no desenvolvimento das civilizações, desde atividades básicas de caça e coleta até formas mais complexas de produção e especialização.

O trabalho é, antes de tudo, um processo entre o homem e a natureza, processo este em que o homem, por sua própria ação, medeia, regula e controla seu metabolismo com a natureza. Ele se confronta com a matéria natural como com uma potência natural. A fim de se apropriar da matéria natural de uma forma útil para sua própria vida, ele põe em movimento as forças naturais pertencentes a sua corporeidade: seus braços e pernas, cabeça e mãos. Agindo sobre a natureza externa e modificando-a por meio desse movimento, ele modifica, ao mesmo tempo, sua própria natureza. Ele desenvolve as potências que nela jazem latentes e submete o jogo de suas forças a seu próprio domínio. (Marx, 2013, p. 326-327).

Segundo Marx (2013), o trabalho é um processo fundamental que estabelece uma relação intrínseca entre o ser humano e a natureza. O ser humano molda o ambiente encontrado para que o mesmo seja útil para sua própria existência. Como consequência, o trabalho não apenas molda o mundo ao seu redor, mas também aprimora e transforma a própria essência do ser humano. Em suma, o trabalho é um processo de interação dinâmica

entre o homem e a natureza, com implicações profundas tanto para o mundo externo quanto para o ser humano.

O exercício laboral na antiguidade era exercido de forma braçal, quando nossos ancestrais aprenderam a interagir através da força com o ambiente natural para garantir sua sobrevivência. Exemplos como: a agricultura, domesticação de animais, caça e pesca, perduram e são moldes até os dias atuais. No início boa parte desse trabalho era escravizado, “Na Idade Moderna (1453-1798) a escravidão incrementou-se com o descobrimento da América. Os espanhóis escravizaram os indígenas, enquanto portugueses, ingleses, franceses e holandeses, além destes, traziam escravos da África para suas colônias e territórios recém-conquistados, entre estes o Brasil”. (Moura, 2016, p. 46). O trabalho escravo no Brasil alcançou seu auge com a descoberta da América, os portugueses faziam de escravos os povos indígenas que encontravam vivendo nas terras conquistadas além de trazer da África mais servos para que exercessem o labor nessas áreas.

A Idade Média foi marcada por uma economia predominantemente agrícola e rural. No campo religioso, o Cristianismo desempenhou um papel proeminente, exercendo uma influência significativa sobre a vida das pessoas. No âmbito econômico, o sistema de produção feudal era predominante, caracterizado por uma sociedade altamente hierarquizada e com limitadas oportunidades de ascensão social para os servos (Moura, 2016,). O trabalho no seu princípio era escravizado, os senhores feudais faziam muitos prisioneiros no intuito de trabalharem e cultivarem suas fazendas. Ao final da idade média com o início do comércio e a urbanização de municípios, a escravidão começou a “desaparecer”, as fugas de servos para as cidades aumentaram, e ,assim, com a circulação de mercadoria foi possível esse cenário de escravidão vir a desabar.

“Entretanto, esse trabalho livre propriamente dito, como expressão típica do capitalismo, em oposição aos regimes da escravidão e da servidão, e por que não dizer também das corporações de ofício, surgiu a partir do final do século XVIII, por ocasião da Revolução Industrial”. (Moura, 2016, p. 50). A industrialização em grande escala, trabalho em fábricas, urbanização, movimentos trabalhistas e sindicalistas, desenvolvimento de novas profissões, são exemplos de características após a Revolução Industrial que marcou o início de uma transformação profunda no universo laboral, essa evolução continuou ao longo dos séculos seguintes, com mudanças tecnológicas e sociais contínuas moldando o cenário laboral moderno.

A evolução do trabalho no Brasil é uma história marcada por mudanças significativas ao longo dos anos. Nos dias atuais, depois de muitas mudanças no mundo do trabalho, o

empregador se vê em uma situação mais “confortável” perante a sociedade, pois foram conquistados no decorrer dos anos diversos avanços como: a abolição da escravidão em 1888, a criação de Leis Trabalhistas no decorrer dos anos, com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, após a Constituição de 1988, e reformas trabalhistas.

O trabalho no Brasil continua a evoluir para se adaptar às mudanças sociais, econômicas e tecnológicas. Isso inclui questões relacionadas à terceirização, discussões sobre a formalização de empregos informais, o debate sobre os impactos da automação³ e da Inteligência Artificial (IA)⁴ nas relações de trabalho além da regulamentação⁵ do teletrabalho.

Está em casa quando não trabalha e, quando trabalha, não está em casa. O seu trabalho não é, portanto voluntário, mas forçado, trabalho obrigatório. O trabalho não é, por isso, a satisfação de uma carência, mas somente um meio para satisfazer as necessidades fora dele. (Marx, 2004, p. 83).

Conforme elucidada Marx, podemos pensar o trabalho ainda como algo “obrigatório” pois é através dele que as pessoas suprem suas carências e necessidades, não trabalhar é sinônimo de fracasso e miséria. As pessoas ainda são forçadas a saírem de casa para trabalharem mesmo sem quererem nos dias atuais, ou seja, a pessoa acaba sendo refém do trabalho, pois somente através dele que ela se sustenta na sociedade moderna em que as pessoas são compelidas a trabalhar não por escolha pessoal, mas por necessidade econômica ou social. Na perspectiva sociológica ou política, o trabalho é visto como o meio em que o homem despende energia e esforços a troco do que é essencial para sua sobrevivência, ou seja, é através do trabalho que o ser humano produz seu sustento e torna-se “importante” perante a sociedade, transformando-a.

No tópico seguinte será relatado pontos importantes sobre as formas de teletrabalho, especialmente sobre o *home office* que é fruto dessa evolução do trabalho humano no mundo.

2.3.2 Home office e o Teletrabalho

O *home office*, também conhecido como teletrabalho ou trabalho remoto, tem suas raízes em décadas passadas, não sendo possível definir ao certo o seu início. Segundo

³ Automação é um sistema que emprega processos automáticos que comandam e controlam os mecanismos para seu próprio funcionamento. (LabNetwork, *online*, 2022).

⁴ É um campo da ciência da computação que busca criar programas e sistemas que possam aprender, raciocinar, resolver problemas, reconhecer padrões, processar linguagem natural e tomar decisões de forma autônoma. (Loyola, *online*, 2022)

⁵ A regulamentação refere-se ao processo de estabelecer regras, diretrizes, normas ou leis que governam determinada atividade, o objetivo da regulamentação é fornecer estrutura, controle e padrões para garantir o funcionamento adequado e seguro de determinadas atividades.

Leonardo Duarte (2008), o termo teletrabalho surgiu durante a crise mundial do petróleo em meados na década de 70, as primeiras ocorrências deste tipo de trabalho são de quando o proprietário da estrada de ferro Penn, chamado de J.Edgard Thompson, pensou em usar o sistema privado de telégrafo de sua empresa para gerenciar divisões remotas, delegando a estas divisões um controle substancial no uso de equipamento e mão-de-obra no ano de 1857.

A proposta do teletrabalho surgiu nos anos 1970 como possível resposta à crise do petróleo, ao aumento dos problemas do trânsito nas grandes metrópoles e, ainda, no cenário de maior afluxo das mulheres ao mercado de trabalho. No entanto, é a partir dos anos 1990 que o tema ganha força nos países do chamado primeiro mundo, em virtude das crescentes sofisticação e massificação das tecnologias de informação e comunicação (TICs). (Costa, 2021, p. 17).

Costa (2021) explica que o teletrabalho surgiu por volta de 1970 após o grande aumento de problemas no trânsito em virtude da crise do petróleo. Porém, a partir de 1990 com o desenvolvimento e globalização das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC's) o trabalho remoto foi propagado de forma eficiente entre os países mais desenvolvidos.

O teletrabalho tem seu princípio em uma evolução gradual ao longo do tempo, impulsionada por avanços tecnológicos, mudanças sociais e econômicas. Na década de 70 o conceito de teletrabalho começou a ser explorado a partir do desenvolvimento do telefone e o do fax tornando possível em algumas situações o exercício do teletrabalho, dos anos 1980 à 1990 com o advento dos computadores e a expansão da Internet, abriram novas possibilidades para o teletrabalho, as pessoas agora podiam realizar uma variedade de tarefas profissionais em suas próprias casas.

Todavia, o teletrabalho cresceu significativamente apenas nas duas primeiras décadas do século XXI, os recursos de dispositivos móveis, conectividade de alta velocidade e ferramentas de colaboração *online* facilitaram ainda mais o trabalho remoto. As empresas passaram a adotar políticas de trabalho flexíveis, permitindo que os funcionários trabalhassem em casa ou em locais remotos.

Como afirma Jorge Neto e Cavalcante (2017):

Este fenômeno é decorrência das inovações tecnológicas e da expansão econômica mundial, “que provocaram a descentralização do trabalho, a propagação e modernização do trabalho a distância, que deixou de ser apenas o trabalho em domicílio tradicional, a fiscalização do serviço sem a presença física do fiscal, a flexibilização das jornadas, a preponderância da atividade intelectual sobre a manual, a ponto de considerar-se que as sociedades atuais não são mais terciárias (comércio) e sim quaternárias (informações/telecomunicações). O trabalho a distância é o gênero que compreende várias espécies, uma delas o teletrabalho. (Jorge Neto; Cavalcante, 2017, p.115)

O teletrabalho só ganhou maior relevância e popularidade com a globalização e o avanço da tecnologia e da internet. O mundo tem se tornado cada vez mais tecnológico, o

ritmo de vida da população cada vez mais agitado e rápido. Com todas essas mudanças, a globalização tecnológica e a ampliação das redes de comunicação, tem se tornado cada vez mais necessário a descentralização do trabalho e assim o surgimento do trabalho fora do ambiente organizacional.

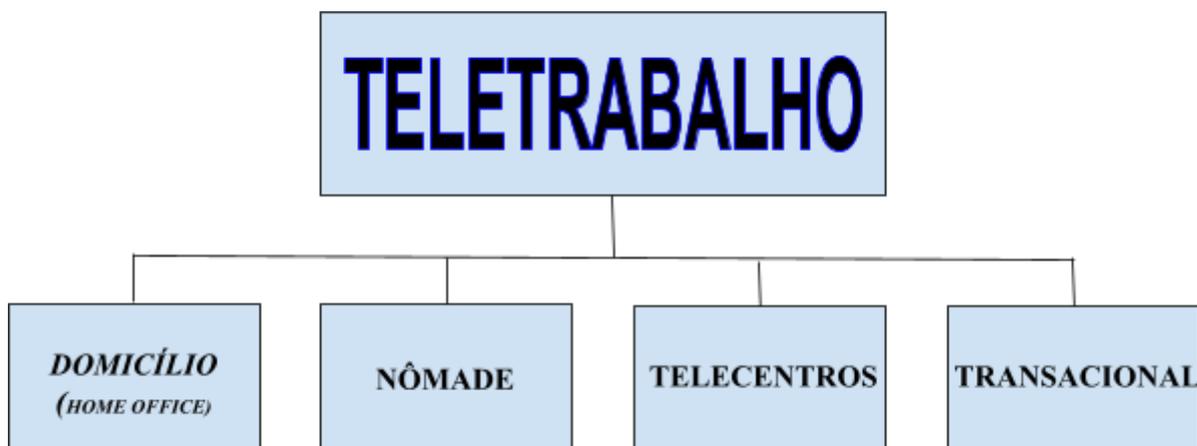
O *home office* surge dessa necessidade de descentralização, que nada mais é que o trabalho feito de casa (escritório em casa), principalmente após o evento epidêmico que obrigou os centros de trabalho a realocarem seus funcionários para que o contato físico fosse evitado, pois dentre os meios de evitar a propagação do vírus da COVID-19 o isolamento social era o mais eficaz segundo as organizações de saúde.

O advento da pandemia global da COVID-19, que começou em 2020, acelerou dramaticamente a adoção do teletrabalho em todo o mundo. Com as restrições de distanciamento social em vigor, muitas empresas tiveram que implementar o trabalho remoto para manter suas operações. Isso levou a uma mudança cultural significativa em relação ao trabalho remoto, com muitas empresas agora oferecendo opções de teletrabalho no futuro. Após as medidas de distanciamento social e *lockdowns*⁶, muitas empresas foram forçadas a adotar o trabalho remoto como forma de manter suas operações. Assim acelerou ainda mais a adoção generalizada do *home office* e levou muitas organizações a repensarem seus modelos tradicionais de trabalho. Embora as raízes do *home office* levem a décadas atrás, foi a evolução das tecnologias de comunicação e a necessidade criada pela pandemia que impulsionam sua adoção em larga escala.

Entretanto, ainda não há um consenso sobre quais são as espécies de teletrabalho existentes no mundo, os autores se contradizem ao levar em consideração critérios e características diferentes uns dos outros. Sobre teletrabalho Jorge Neto e Cavalcante (2017) dizem que o teletrabalho possui três espécies quando classificado quanto ao local da realização das tarefas do empregado: teletrabalho em domicílio em que o empregado realiza as atividades em casa (*home office*, o tema desta pesquisa); teletrabalho em telecentros, quando os empregados se unem em locais interligados com a empresa; teletrabalho nômade, que se dá quando o teletrabalhador realiza as atividades ora num lugar, ora noutro.

⁶ Lockdowns traduzido do inglês significa “confinamentos”. Durante o período de pandemia, esses confinamentos foram necessários para evitar o contágio em massa de pessoas pelo coronavírus.

Ilustração 1 - Teletrabalho e suas espécies



Fonte: Inspirado em Jorge Neto e Cavalcante (2017) - Elaboração Própria (2023)

Já Costa (2021, p. 24) afirma de forma ampliada, que pode-se pensar em diferentes formas de organização do teletrabalho, dependendo do local onde ele é realizado. *Home office*: é o teletrabalho realizado no domicílio do teletrabalhador. Trabalho móvel: o trabalho é realizado por pessoas que estão constantemente se movimentando para a realização de suas tarefas, o escritório passa a ser qualquer lugar onde o teletrabalhador esteja. Escritórios compartilhados: espaços equipados com os recursos tecnológicos necessários ao teletrabalho, onde diversas empresas ou pessoas podem alugar espaço pelo tempo necessário (um dia, uma semana ou o período de um projeto), também chamados de espaços de *coworking*. Escritórios satélites: escritórios pertencentes à própria empresa, geralmente em áreas fora do centro, em locais de aluguel mais barato e de acesso mais fácil para os empregados. *Telecottages*: Os *telecottages* funcionam como locais onde é oferecido treinamento e disponibilizada infraestrutura⁷ e tecnologia para moradores e empresas da comunidade, e em praticamente todos os casos recebem ou receberam subsídios governamentais.

Mesmo após a pandemia, muitas empresas continuaram a adotar políticas de trabalho remoto, reconhecendo os benefícios tanto para empresa, pois cada vez menos funcionários nos escritórios significam menos necessidade de espaço físico, economia de energia, menor desgaste de equipamentos e economia em despesas relacionadas a escritórios e a capacidade de atrair talentos de diversas regiões, quanto para os funcionários, como por exemplo: economia de custos com deslocamentos e alimentação, maior flexibilidade de horários e localização. Assim elucida Silva (2009):

⁷ A infraestrutura nesse trabalho está se referindo aos equipamentos necessários para o desempenho eficiente da profissão contábil.

O teletrabalho e as facilidades que as tecnologias trazem para as profissões em geral são positivas, a desnecessidade de deslocamento para os grandes centros e a disponibilidade de localização traz conveniências. (Silva, 2009, p. 86).

Essas vantagens têm contribuído para a crescente adoção desse modelo de trabalho em muitas organizações. Entretanto, assim como toda mudança, o teletrabalho tem pontos positivos e negativos a serem discutidos. A transição para essa forma de trabalho pode ser desafiadora e exigir do profissional características que até então não eram tão exigidas e capacidade de se ajustar a essas novas exigências é crucial para ter sucesso no ambiente de trabalho remoto.

Teletrabalho não é um meio de eliminar o desemprego. Certamente a introdução do sistema tele descentralizado faz nascer a exigência de novas especialidades profissionais, assim como requer uma reciclagem profissional e uma revolução mental de que podem resultar cursos de aperfeiçoamento, com o conseqüente emprego de mais alguns formadores. (Masi, 2001, p.213, sic)

Como exposto acima, novas exigências são necessárias quanto à habilidade dos profissionais, o saber do uso da tecnologia e o saber digital é o ponto de partida para a continuação do trabalho remoto. Os desafios que são enfrentados perante a essas novas exigências estão relacionados à necessidade de configurar, manter e utilizar efetivamente tecnologias de comunicação e colaboração remotas. Conectividade confiável, configuração de equipamento e *software*⁸, uso de ferramentas de colaboração, proteção de dados, gerenciamento de documentos, suporte técnico remoto, entre outros, são exemplos de contratempos que o profissional deve estar preparado para lidar.

É importante notar que o sucesso do trabalho remoto depende da implementação de políticas e tecnologias eficazes para garantir a comunicação, a colaboração e a supervisão adequadas. Portanto, o *home office* não surgiu de uma única fonte, mas sim da convergência de avanços tecnológicos, mudanças nas práticas de negócios e eventos históricos que levaram a uma aceitação crescente dessa modalidade de trabalho. O cenário atual sugere que o *home office* provavelmente será uma parte permanente do cenário de trabalho em muitas organizações e setores.

Após ser apresentada as características dessa forma de trabalho a distância, no próximo tópico será falado um pouco sobre a evolução dos direitos do trabalhador.

⁸ Software traduzido do inglês significa “programas”, é uma coleção de instruções lógicas e códigos de programação que são executados por um computador ou dispositivo eletrônico para realizar tarefas específicas que precisam estarem bem configurados para que atinjam seus objetivos de forma correta e eficaz.

2.3.3 Evolução do Direito do Trabalho

Ao se pensar em direito do trabalho no Brasil, não é difícil imaginar que seja algo relativamente novo, principalmente no Brasil, em que boa parte dos últimos séculos o trabalho se resumia na escravização dos servos para os senhores feudais. Entretanto, a formação do direito do trabalho evoluiu de acordo com mudanças que ocorriam no cenário global, o que não é diferente dos dias atuais.

Alguns marcos históricos foram importantes para a o desenvolvimento dos direitos trabalhistas no Brasil como cita Moura:

A abolição da escravatura (13-5-1888) e a Proclamação da República (15-11-1889) são dois fatos históricos de suma importância para o início do estudo do trabalho no Brasil. A realidade do trabalho livre provocou a formação de novos paradigmas sociais. A realidade do trabalho livre provocou a formação de novos paradigmas sociais. (Moura, 2016, p.62)

Conquistas como a abolição da escravatura em 1888 e a Proclamação de República em 1889 foram eventos de suma importância para o avanço na construção dos direitos dos trabalhadores. A partir dos anos 1900, o aumento das indústrias no Rio de Janeiro e em São Paulo forma o estofa necessário ao surgimento, de forma mais intensa, de movimentos grevistas de trabalhadores. Diante da formação do operariado, fruto do crescente processo de industrialização, não demoraram a surgir, ainda que de forma incipiente, as primeiras leis de regulação do trabalho no Brasil. (Moura, 2016).

A autonomia do direito do trabalho surge a partir de sua ótica protetiva, distinguindo-o, por conseguinte, da igualdade formal do direito civil. Os princípios do direito do trabalho, estruturados a partir da ideia básica de proteção ao empregado, evoluíram significativamente nos anos 1940 e 1950. (Moura, 2016 p. 58)

Apenas em 1943, foi criada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que é um instrumento legal fundamental que visa proteger os direitos dos trabalhadores, regulamentar as relações de trabalho e promover um ambiente organizacional justo e equitativo no Brasil. Seu objetivo é garantir que os colaboradores tenham condições dignas de emprego e que os empregadores cumpram suas responsabilidades legais em relação aos seus funcionários. A CLT (1943) tem como propósito, consolidar e unificar a legislação trabalhista brasileira existente na época, estabelecer um conjunto único de normas e direitos ocupacionais, simplificando a legislação e tornando-a mais acessível e compreensível para trabalhadores e empregadores.

Também contribuiu para a formação do direito do trabalho a aprovação, em 1948, da Declaração Universal dos Direitos Humanos, que destaca, em seu art. XXIII, o direito de todo ser humano ao trabalho, à escolha do emprego, às condições justas de

trabalho e à proteção contra o desemprego; quanto ao salário, o direito à isonomia de remuneração a todo ser humano, sem distinção. (Moura, 2016, p.58)

O direito do trabalho no Brasil continua sendo moldado por diversos fatores, incluindo mudanças na legislação, na economia, nas relações de trabalho e nas demandas sociais. Na contemporaneidade é necessário que as Leis e o Direito estejam em constante evolução para se adaptar a essas mudanças e enfrentar novos desafios. As empresas, trabalhadores e legisladores necessitam estar atentos às tendências e aos desenvolvimentos na área para garantir que as leis e regulamentações sejam justas e eficazes na proteção dos direitos e no fomento de relações de trabalho saudáveis e produtivas.

Após exposto alguns marcos importantes para a evolução do direito do trabalho é relevante que seja discutido a respeito dos direitos que os trabalhadores têm, voltado especificamente ao *home office* e teletrabalho que é o tema principal desta pesquisa.

2.3.3.1 Direitos no *Home office*

Fazendo um levantamento no ordenamento jurídico brasileiro, percebe-se que pouco se encontra sobre os direitos dos trabalhadores frente ao *home office*, somente em 2017, no Brasil, o teletrabalho foi regulamentado (através da Lei n. 13.467), mais conhecida como Reforma Trabalhista, e mesmo assim ainda existem lacunas que deixam dúvidas quanto aos direitos do trabalhador em *home office*. Franco Filho *et al.* (2018, p.192) diz:

A reforma trabalhista, no que tange ao teletrabalho, buscou formalizar uma prática utilizada recorrentemente pelas empresas com o intuito, talvez principal, de se reduzir os custos da manutenção de toda uma estrutura para receber o empregado no âmbito da empresa, em contrapartida, trouxe em seu bojo alterações de algumas regras que imputam responsabilidades ao empregado que deveriam ser do empregador. Desse modo, esse tipo de trabalho passa a ter regulamentação própria.

A partir da normatização do Teletrabalho, o primeiro procedimento citado foi a conceituação do Teletrabalho e a diferenciação com o Trabalho externo.

De fato, ambos são realizados fora das dependências da empresa, porém, o trabalho externo é aquele realizado externamente em decorrência da obrigatoriedade dada a sua própria natureza, já o teletrabalho, embora pudesse ser realizado nas dependências da empresa, por opção do trabalhador e do empregador, passa a ser realizado fora das dependências da empresa. (Franco Filho *et al.*, 2018, p.194)

O trabalho externo se diferencia do Teletrabalho por ser feito obrigatoriamente fora das dependências do trabalhador, ou seja, não seria possível exercer completamente sua função sem ter que ir a campo realizá-lo. Já o teletrabalho ele pode ser realizado dentro das empresas, porém é preferido em comum acordo entre trabalhador e funcionário que o mesmo seja realizado fora da organização.

No trabalho feito a distância também está regulamentado pela CLT que o empregador fica dispensado de fazer controle de horas trabalhadas do seu empregado, entretanto esse empregado não tem direito a horas extras e nem adicionais noturnos quando o trabalho exercido. Nessa perspectiva, é simples notar a fragilidade do trabalhador quanto as suas horas trabalhadas, sem o controle da sua jornada de trabalho, é fácil acontecer de em horários inoportunos o empregador ter que resolver problemas “rápidos” por estar tudo ali acessível a ele em qualquer horário, ou até mesmo receber solicitações fora do horário de trabalho. Em relação à empresa pode-se questionar sobre o gerenciamento dos horários de trabalho do funcionário, pois não seria possível controlar se o mesmo estaria cumprindo com a carga horária combinada.

Na Lei n. 13.467, Art. 75-E. diz: “O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.”

É de responsabilidade da empresa fornecer informações quanto à saúde laboral de seus funcionários, essas informações devem ser passadas por escrito para o funcionário, que deverá assinar um termo de consentimento. Mesmo assim, é responsabilidade da empresa monitorar a saúde e se responsabilizar pelas devidas indenizações em caso de acidente de trabalho.

Fica obrigatório para a empresa fazer um contrato de trabalho a distância no caso do trabalho já ser iniciado nessa modalidade ou caso ele seja alterado no decorrer da jornada de trabalho, como dito no Art. 75-C da Lei n. 13.467:

A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. § 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. § 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

No entanto, com o advento da Pandemia Mundial tornou-se necessária a adequação das Leis para com a nova forma de trabalhar de casa. O *home office* já existia e também já existia a Lei n. 13.467 que o regulamenta, porém com a grande demanda dos trabalhadores irem para casa no intuito de não propagarem o vírus, surgiu a necessidade de uma medida provisória em caráter de emergência para proporcionar maior segurança aos trabalhadores.

A Medida Provisória (MPV) nº 927, de 22 de março de 2020, dispõe sobre as medidas trabalhistas que poderiam ser adotadas pelos empregadores para a preservação dos empregos

e manutenção das rendas para o enfrentamento do estado de calamidade pública e emergência de saúde pública decorrente do coronavírus (COVID 19).

Art. 4º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho. § 2º A alteração de que trata o caput será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

Conforme o art 4º da MPV Nº 927, ficava permitido ao empregador alterar o regime de trabalho de seus funcionários, desde que fossem avisados com antecedência de quarenta e oito horas de forma escrita ou eletronicamente. Além disso, ficou determinado que, para a adequada prestação do teletrabalho, deveria estar previamente escrito em contrato o reembolso dos dispêndios do trabalhador com equipamentos, infraestrutura e equipamentos tecnológicos, ou até trinta dias após a alteração do regime de trabalho.

§ 3º As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

§ 4º Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância: I - o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou II - na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

Ainda conforme o inciso 4º do artigo, ficava determinado que caso o funcionário não tivesse os equipamentos adequados e a infraestrutura necessária, era de responsabilidade do empregador fornecer em regime de comodato os equipamentos e pagar a terceirização dos serviços necessários para adaptação dos mesmo, sem que fosse descontado do salário do funcionário. No artigo 5º também fica estabelecido que o regime de trabalho remoto ficava permitido para estagiários e aprendizes.

Após a grande manutenção do *home office* e a grande oferta do trabalho feito fora das instalações físicas da empresa, após a pandemia, em 2022, tal situação levou à criação de uma Medida Provisória (MPV) nº 14.442, que altera alguns pontos cruciais da CLT.

Sancionada como Lei nº 14.442, a medida altera pontos importantes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), mais especificamente a lei apresenta uma nova definição de teletrabalho como:

Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo. § 1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

Essa alteração, supostamente, traria maior segurança jurídica ao trabalhador, ao alterar que o teletrabalho pode ser exercido fora do ambiente da empresa “preponderantemente ou não”.

Além disso, a nova definição prevê que empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por diferentes modelos de contratação: por jornada ou por produção ou tarefa. Com isso, é fácil perceber que os empregadores terão maior flexibilidade quanto aos honorários pagos aos funcionários ao justificar que o trabalho prestado por ele será apenas eventual sem necessitar de cumprir carga horária definida, apenas realizar “tarefas” pontuais e específicas. Ou seja, no princípio é pensado como liberdade e flexibilidade, mas no decorrer parece precarização do contrato e dos direitos do trabalho. O funcionário pode ficar frágil do ponto de vista de suas garantias trabalhistas, facilitando a exploração e a coação para produzir mais e para render mais (se auto-explorar, para ganhar por produção). Isso resulta não em enriquecimento pelo esforço da meritocracia, mas sim adoecimento, Burnout, Depressão, como é visto diariamente relatos de trabalhadores nessa situação.

A lei prevê ainda que as vagas de teletrabalho devem ser preenchidas preferencialmente por pessoas com deficiência ou por empregados que tenham filhos até 4 anos de idade, juntamente o teletrabalho pode ser adotado por estagiários e aprendizes. O objetivo dessa alteração seria, teoricamente, que os empregados tivessem mais segurança jurídica frente a essa modalidade de trabalho. Porém, essa transformação oferece às empresas a capacidade de contratar funcionários a um custo mais baixo, ao mesmo tempo em que proporciona aos trabalhadores a oportunidade de ganhar sua renda de forma “adicional”, já que são “somente” estagiários e o objetivo, ali, é adquirir experiência.

As regulamentações sobre o teletrabalho ainda estão em formação, pouco é tratado no ordenamento jurídico sobre estas e é pouco debatido com clareza pela sociedade. Acredita-se que com a crescente escolha ao regime de teletrabalho estas Leis devem ser adequadas às demandas sociais e políticas como vem sendo desde os primórdios.

Após a exposição dos direitos que os trabalhadores têm frente ao *home office*, é necessário falar da Contabilidade e do profissional contábil, pois é através dele que o estudo

desta pesquisa é concretizado, a partir da sua inserção no trabalho remoto e será tratado no tópico a seguir.

2.3.4 Contabilidade e o Profissional Contábil

Desde os tempos antigos, os homens expressavam por meio de desenhos e escritas rudimentares a contagem de animais, mais adiante na história humana os povos babilônicos, sumérios, mesopotâmicos e assírios, faziam sua escrituração por meio de gravuras em argilas, fiscalizando o número de bens e alimentos, o fato é que a Contabilidade tem sido uma ferramenta essencial para registrar e controlar os recursos das sociedades humanas. Conforme elucida Sá (2009, p. 68): “A escrita cuneiforme, da Mesopotâmia, basicamente contábil, surgiu no IV milênio antes de Cristo, sendo mais utilizada nesse sentido que para qualquer outra.

Mesmo nas eras pré-históricas, os seres humanos expressavam suas atividades econômicas e contavam seus bens de forma rudimentar, muitas vezes através de desenhos e escritas simples. Até mesmo antes da introdução da moeda como meio de troca, as sociedades já consideravam essencial o registro de seus ativos, valores e custos. A escrita de números e a contagem de recursos eram práticas que precederam o uso da moeda, que foi uma inovação posterior. Conforme expõem, Santos, Schmidt e Machado (2005, p.31):

A arqueologia da Contabilidade é fruto de estudos científicos de restos humanos desenvolvidos no período mesolítico (10.000 a 5.000 a.C.), ou seja, na pré-história, isto porque esses fatos ocorreram antes do aparecimento da escrita, sendo que as primeiras fichas de barro foram encontradas em 8.000 a.C. em Uruk, antiga cidade da Mesopotâmia e centro importante da civilização sumeriana. Nesse período, o sistema contábil era utilizado para controle de estoques de produtos agrícolas e animais, sendo registrados em fichas simples e complexas, através de caracteres cuneiformes, ou seja, a escrita em forma de cunha dos assírios, babilônios, medos e persas.

O sistema de Contabilidade de partidas dobradas, que é o alicerce da contabilidade moderna, foi mencionado pela primeira vez por Luca Pacioli, um frade italiano, em seu livro *"Summa de Arithmetica, Geometria, Proportioni et Proportionalità"* de 1494 mais especificamente na parte *"Tractatus XI de Computis et Scripturis"* que traduzido significa “Contabilidade por Partidas Dobradas”. Esse conceito revolucionou a Contabilidade até hoje, nele está descrito que para todo débito existe um crédito de mesmo valor.

No Brasil a história da Contabilidade segue uma trajetória que se relaciona com a evolução econômica, política e social do país ao longo dos séculos com influência de padrões já exercidos no exterior por países mais desenvolvidos economicamente e socialmente.

“A história da Contabilidade no Brasil iniciou-se a partir da época Colonial, representada pela evolução da sociedade e a necessidade de controles contábeis para o

desenvolvimento das primeiras Alfândegas que surgiram em 1530'. (Reis, Silva, Silva, 2008, p.1). Como afirmam os autores, durante o período colonial, a Contabilidade no Brasil era rudimentar e voltada principalmente para atender às necessidades das autoridades coloniais e do sistema de cobrança de impostos no intuito de desenvolver as primeiras alfândegas. Esses registros eram feitos manualmente, e as transações eram registradas em livros de contas simples, muito diferentemente do que é feito hoje em dia.

Com o advento da Revolução Industrial, as empresas começaram a se expandir e se tornaram mais complexas. A Contabilidade teve assim que se adaptar para lidar com a crescente complexidade das transações financeiras e empresariais. O século XX trouxe uma série de mudanças significativas na Contabilidade como corrobora a ideia de Franco (1999, p. 86), que afirma:

As expectativas da sociedade crescem continuamente, uma vez que ela vê a profissão contábil como capaz de enfrentar os desafios do futuro e de cumprir suas responsabilidades. A profissão tem, portanto, de avaliar e reconhecer até onde ela pode atender às expectativas da sociedade, sempre crescentes, adaptando-se às novas situações, seu crescimento será assegurado. Isso exigirá constante comparação entre as expectativas da sociedade e a capacitação dos membros da profissão para atender a essas expectativas. Ela terá, portanto, de atualizar constantemente seus conhecimentos para justificar sua afirmação de que pode atender às necessidades da sociedade.

A Contabilidade tende a se adaptar e se reinventar de acordo com as mudanças acontecidas no cenário mundial, o profissional contábil necessita se atualizar para atingir as expectativas que nele é empregada. Por isso, a partir da Revolução Industrial houve mudanças significativas para a profissão contábil. Entre os anos 70 e 90, o governo brasileiro começou a adotar medidas para regulamentar a Contabilidade no país. Em 1931, foi criado o Decreto 20.158, que estabeleceu as primeiras normas contábeis no Brasil. O Brasil passou por transformações econômicas significativas, como a industrialização e a expansão do setor de serviços. Isso aumentou a demanda por profissionais contábeis qualificados, levando ao fortalecimento da profissão contábil no país.

Através do Decreto-Lei 9.295 de 27 de maio de 1946, foram criados os Conselhos Federal e Regionais de Contabilidade, com a determinação de fiscalizar e reger a profissão contábil. Definiu-se o perfil dos contabilistas, contadores eram os graduados em cursos universitários de Ciências Contábeis; técnicos de Contabilidade eram os de nível médio, das escolas comerciais; e guarda-livros não tinham escolaridade formal, exerciam atividades de escrituração mercantil, passando a ser técnico contábil com a regulamentação da Lei 3.384/58. (Reis, Silva, Silva, 2008, p.8-9)

A partir da criação do Conselho Federal de Contabilidade (CFC), o Brasil começou a adotar padrões internacionais de Contabilidade e divulgação financeira, alinhando-se com as

normas internacionais de Contabilidade. O (CFC) desempenhou um papel importante na promoção da conformidade com essas normas.

É competente ao Conselho Federal de Contabilidade (CFC) fiscalizar e controlar as atividades financeiras, econômicas, administrativas, contábeis e orçamentárias dos Conselhos Regionais de Contabilidade (CRCs), conforme determina o art. 6º da Resolução CFC n.º 960/03, de 30 de abril de 2003, assim como instalar, orientar, inspecionar, aprovar seus orçamentos e programas de trabalho, julgando suas contas e neles intervindo quando indispensável ao estabelecimento da normalidade administrativa ou financeira e à observância dos princípios de hierarquia institucional (inciso XVII, art. 17, Resolução CFC n.º 960/03).

O contador é o profissional graduado em Contabilidade, uma área que lida com o registro, análise e interpretação das transações financeiras e econômicas de uma organização ou indivíduo. Os contadores desempenham um papel fundamental na gestão financeira, no auxílio na tomada de decisões por suas informações prestadas e no cumprimento de obrigações legais que as empresas são obrigadas a cumprir mensalmente, trimestralmente ou anualmente.

Art. 12 Os profissionais a que se refere este Decreto-Lei somente poderão exercer a profissão depois de regularmente registrados no órgão competente do Ministério da Educação e Saúde e no Conselho Regional de Contabilidade a que estiverem sujeitos. (Brasil, 1946)

Para se tornar um contador, é necessário obter uma formação acadêmica na área, como um diploma em Ciências Contábeis, além de obter a certificação do Conselho Regional de Contabilidade (CRC) que o habilita para realizar a profissão contábil. Muitos contadores também buscam certificações profissionais, como o Cadastro Nacional de Peritos Contábeis (CNPIC) ou Cadastro Nacional de Auditores Independentes (CNAI) , para aprimorar suas habilidades e credibilidade.

As leis estão em constante transformação, seja no cenário federal, estadual ou municipal, as tecnologias para desenvolvimento mais eficiente da profissão estão cada vez mais inovadoras e o Contador precisa conhecer todas essas transformações para que desempenhe sua função com maestria.

Sendo assim, os contadores desempenham um papel vital nas finanças e na gestão de negócios, ajudando as organizações a tomar decisões financeiras sólidas e a manter a integridade financeira. Eles desempenham um papel essencial em uma variedade de setores, desde empresas privadas e organizações sem fins lucrativos até agências governamentais e escritórios de contabilidade pública.

2.3.6 Avanço da tecnologia: seus reflexos no mundo do trabalho.

A tecnologia tem existido desde a fabricação de instrumentos que remonta à pré-história, quando os seres humanos começaram a desenvolver ferramentas e instrumentos rudimentares para facilitar suas atividades diárias e melhorar sua qualidade de vida. Marcos importantes como os instrumentos através da pedra lascada e de ossos que eram afiados através de batidas para criar bordas cortantes usadas para cortar carne, cortar vegetais, costura de roupas e realizar outras tarefas.

A técnica surgia então, junto com o homem, graças a fabricação dos primeiros instrumentos e a manifestação do intelecto humano na forma de sabedoria. De acordo com a Antropologia não há homem sem instrumento por mais rudimentares que sejam. São entidades que se autocompletam, de forma que se eliminando uma, a outra também desaparece por completo. (Veraszto, 2004 apud Veraszto, 2008, p. 64).

O avanço tecnológico tem sido uma característica marcante da sociedade moderna, trazendo uma série de transformações significativas em várias áreas da vida, com o rápido ritmo das inovações têm influenciado profundamente a sociedade, a economia e a cultura, moldando a forma como vivemos, trabalhamos e nos comunicamos.

“A Revolução Industrial provocou muitos efeitos no mundo inteiro; dentre eles, a aceleração do desenvolvimento tecnológico. O sentimento de que um dia a máquina iria substituir o homem em virtude do agigantamento da Automação.” (Silva, 2019, p.32). Outros autores corroboram o entendimento da Revolução Industrial ser a maior propulsora do progresso da tecnologia no mundo:

[...]entende-se a Revolução Industrial como a essência da mudança, difundindo o pendor da transformação da produção e do serviço, por meio da inserção de tecnologias, através dos séculos. Ainda, contemporaneamente, soma-se a esse fator de produção (tecnologia) a contratação de pessoas por competência técnica, por experiência ou por outras capacidades. O sucesso das empresas passa a depender da eficiência da organização entre capital, tecnologia e capacitação do trabalhador. (Masi, 2000, p.131).

Masi (2000) confirma a ideia de que a Revolução Industrial foi um marco importante na história do desenvolvimento da tecnologia no mundo, com toda mudança ocorrida na produção e de serviços, a sociedade passou a necessitar de novas tecnologias para suprir as carências do mundo do trabalho. Até os dias atuais, a tecnologia tende a se adaptar e evoluir conforme a necessidade da sociedade, do universo do trabalho, da saúde e dentre outras vertentes. Hoje a pessoa que quer ingressar no ambiente competitivo de trabalho, necessita se atualizar e inovar em tecnologias que “solucionem” o que as grandes empresas almejam, o profissional carece estar qualificado em lidar com as tecnologias existentes para que as empresas obtenham o sucesso esperado e o colaborador se destaque no meio organizacional.

Silva (2009) fortalece o pensamento aludido, de que a tecnologia produz excelência e eficiência nos resultados pretendidos e que os trabalhadores necessitam de conhecimentos que agreguem de forma efetiva futuros resultados desejados:

Não restam dúvidas de que a tecnologia está implantada na sociedade contemporânea, gerando benesses, riquezas, produtividade, eficiência, excelência, entre tantos outros benefícios. Porém, no outro extremo, encontram-se trabalhadores que não conseguem se inserir no mercado de trabalho, mediante a falta de conhecimento e oportunidades, em virtude da grande desigualdade social que assola o mundo, e ainda, aqueles que já estão empregados, mas devido à acirrada competitividade trabalham cada vez mais. (Silva, 2009, p. 48)

O autor supracitado reconhece os benefícios da tecnologia, mas também destaca os desafios relacionados à desigualdade social e à pressão sobre os trabalhadores em um mundo cada vez mais tecnológico e competitivo. Algumas pessoas não conseguem se inserir no mercado de trabalho devido à falta de conhecimento e oportunidades, por isso a importância da inclusão digital e do acesso igualitário à educação e ao treinamento para garantir que as vantagens da tecnologia sejam acessíveis a todos. Além disso, a competitividade no mercado de trabalho que devido a essas novas exigências podem levar a uma maior carga de trabalho para os empregados. Isso levanta preocupações sobre o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, bem como a necessidade de abordar questões como a jornada de trabalho excessiva e o estresse no ambiente de trabalho.

A tecnologia se faz necessária desde os primórdios da humanidade, é através dela que o ser humano vem moldando o mundo ao seu redor, facilitando a vida social e se aprimorando em diversos ramos do conhecimento. Sendo assim, é importante apresentar de que forma a tecnologia está presente na Contabilidade que é a área desta pesquisa.

2.3.6.1 Tecnologia na Contabilidade

Ao longo dos anos, a Contabilidade mudou muito, principalmente, na área técnica. Estas mudanças começaram no final do século XVIII e coincidiram com o início da revolução Industrial na Grã-Bretanha. O surgimento de grandes indústrias naquela época tornou a abordagem de fazer Contabilidade anterior inadequada para enfrentar os novos desafios econômicos e organizacionais colocados por este período de transformação. Neste contexto, a Contabilidade teve que se adaptar para atender às crescentes demandas das empresas industriais em expansão. Isto inclui o desenvolvimento de novos métodos de Contabilidade.

[...] o contador precisa estar ciente das inovações tecnológicas, incorporando-as não apenas nos procedimentos contábeis básicos, como também em situações que exijam uma análise contábil mais apurada e complexa. Dessa forma, procedimentos são necessários para que os resultados da informática aplicada à contabilidade sejam plenamente favoráveis à empresa e aos profissionais que atuam na área, visto que

este deve ser o objetivo principal de quem busca melhorar suas condições de trabalho, por meio da informatização.(Oliveira, 2000, p.28)

Conforme esclarece o autor supracitado, o profissional contábil, hoje, deve estar a par das mudanças tecnológicas que vem acontecendo, das formas inovadoras que colaboram com os processos da Contabilidade, que o profissional busque aprender a utilizá-los com o propósito de facilitar o seu trabalho e trazer mais fidedignidade aos seus resultados obtidos. O profissional que não acompanha esses novos conhecimentos, fica à mercê da sociedade, perdendo de captar novos clientes e se destacar no mercado de trabalho.

Ao longo do tempo, a Contabilidade continuou a evoluir, impulsionada pelos avanços tecnológicos, como a automatização dos processos contabilísticos e a introdução de sistemas contabilísticos informatizados. A globalização dos negócios também aumentou a complexidade das operações contábeis, tornando necessária a adoção de padrões contábeis internacionais. Hoje, a Contabilidade desempenha um papel crucial nas decisões de negócios e nos relatórios às partes interessadas. Evoluiu para uma disciplina altamente especializada que inclui não só a preparação de relatórios financeiros, mas também a análise de dados financeiros para apoiar o planejamento estratégico e a gestão eficaz das organizações. A seguir serão expostos alguns exemplos das formas que a tecnologia pode beneficiar os processos da Contabilidade:

Ilustração 2 - Benefícios da tecnologia na Contabilidade



Fonte: Elaboração Própria (2023).

Muito tem-se discutido sobre o futuro da profissão contábil, se ela será substituída ou não pelas tecnologias. Segundo Oliveira (2000), na verdade, as novas tecnologias de informação e comunicação possibilitam para a Contabilidade diversas formas de facilitar e inovar os procedimentos feitos por ela, desde pequenos lançamentos feitos diariamente que compõem o registro dos fatos da empresa até grandes escriturações, fechamentos de balanço e fornecimento de relatórios que forneçam as informações mais essenciais para tomada de decisões assertivas dos gestores.

“A Contabilidade, assim como outros campos profissionais, avança de acordo com as necessidades da época e vem aprimorando a sua prática por meio da utilização da tecnologia” (Almeida, 2020, p.5). Percebe-se que a rotina e os procedimentos contábeis mudaram muito com o passar do tempo, a escrituração em livros físicos que era algo corriqueiro hoje em dia não é mais viável após a possibilidade da escrituração digital e o armazenamento em *software* contábeis.

“As inovações tecnológicas trazem consigo novos campos de trabalho e terminam com outros, assim como há obsolescência dos produtos tecnológicos, há obsolescência dos empregos devido à rápida transformação a qual a sociedade está imersa”. (Silva, 2009, p. 45).

Nesse contexto, o profissional contábil se vê na exigência de saber e utilizar essas novas formas de “fazer” Contabilidade, fato que é o propulsor a se pensar no “ fim da Contabilidade”, a qual, na verdade, se refere ao aprender os mecanismos das tecnologias que o mundo os força a saber. Conseqüentemente, a evolução da Contabilidade ao longo dos anos reflete a necessidade de adaptação às mudanças no ambiente de negócios e às crescentes exigências das empresas modernas. Continua a ser uma ferramenta essencial para o sucesso e a transparência no mundo dos negócios.

Fruto de toda transformação da sociedade, seja tecnologicamente, no mundo laboral e dentre outras mudanças, a saúde do trabalhador sofre reflexos que devem ser discutidos e serão abordados no tópico a seguir.

2.3.7 Saúde dos trabalhadores e *Home Office*

Embora a relação entre ocupação e bem-estar tenha sido discutida desde tempos antigos, as primeiras investigações formais dessa interação começaram na Europa durante o século XIX. “A medicina do trabalho, enquanto especialidade médica, surge na Inglaterra, na primeira metade do século XIX, com a Revolução Industrial” (Mendes; Dias, 1991, p. 341). No entanto, o foco principal não era necessariamente a promoção da saúde dos trabalhadores, mas sim a otimização dos processos de trabalho após a Revolução, era incluído na seleção de funcionários das fábricas os que teoricamente tinham menor probabilidade de sofrer acidentes ou doenças e o acompanhamento da saúde para minimizar problemas de ausência e esforços para facilitar o retorno rápido ao trabalho em casos de afastamento.

Situação essa, que não é muito diferente nos dias de hoje, quando, por exemplo, é deparado com vagas exigindo por apenas candidatos do sexo maculino, pois o mesmo não terá afastamento por tempo de maternidade ou porque o sexo masculino tem mais “resistência” psicologia e física para lidar com a pressão do ambiente de trabalho, conseqüentemente menos tempo afastados.

No período pandêmico a realidade de muitos trabalhadores tiveram que ser drasticamente mudadas, milhões de pessoas em todo o mundo tiveram que improvisar espaços em suas residências para exercer suas atividades profissionais. As dificuldades variaram amplamente, pois as circunstâncias das famílias são diversas e subjetivas. Alguns têm a sorte

Ide ter condições privilegiadas para o trabalho remoto, enquanto outros enfrentam desafios significativos nesse aspecto.

As fronteiras trabalho/casa(ou qualquer outro lugar onde o teletrabalhador possa conectar-se e trabalhar) desaparecem, bem como a noção de horário de trabalho e seus limites. A organização pode funcionar 24 horas, sete dias por semana, com teletrabalhadores on-line de qualquer lugar do planeta. (Costa, 2021, p. 23).

A saúde dos trabalhadores em regime de *home office* é um tema importante e desafiador, especialmente considerando os aspectos físicos, emocionais e sociais envolvidos nesse tipo de arranjo de trabalho. A partir do momento que o empregado passa a trabalhar dentro da sua própria casa, onde muitas vezes ficam confinados com a família, filhos, parentes e até animais domésticos, as pessoas passam a ficar sem seu próprio espaço, silêncio e nem privacidade. Além de o ambiente de trabalho estar ali 24 horas “à disposição” do trabalhador, propiciando a falta de desconexão do mesmo, até mesmo solicitações em horários inoportunos para o desenvolvimento de atividades de trabalho que corroboram para o aumento da carga de trabalho e conseqüentemente reflexos como estresse, distúrbios do sono, Burnout, ansiedade entre outros. Como elucida Silva (2009) o ser humano é afetado pela virtualização das relações sejam elas de trabalho ou social:

[...] a virtualização da vida e o afastamento dos locais de trabalho, fazem o homem esquecer a sua essência coletiva. O ser humano não foi feito para viver isolado, necessita estar presente, ter relações reais, seja no trabalho ou em família. (Silva, 2009, p. 86).

É importante ressaltar que esta situação incerta pode afetar a saúde mental e o bem-estar psicológico dos profissionais após o distanciamento das relações de trabalho, pois seu cotidiano e até mesmo as relações pessoais passam por mudanças drásticas ao se encontrarem confinados dentro de um cômodo da casa, sozinho, exercendo a sua atividade laboral. Apesar disso, é dever do empregador prestar todas as informações técnicas necessárias e suficientes para que o empregado possa trabalhar de forma segura, sem adoecer física e mentalmente.

No Art. 75-E da Lei n. 13.467 diz: “O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.” Sendo assim, é obrigação do patrão monitorar, precaver e instruir os funcionários quanto à saúde de cada um.

Os novos ritmos impostos pelas novas tecnologias e pela celularização, somados ao aperfeiçoamento dos mecanismos de controle do trabalho, logo se difundem para

toda a cadeia de produção, dada a capacidade do novo modelo de articulação com outros que preservam formas pretéritas de gestão da força de trabalho e velhas tecnologias e que são imprescindíveis ao funcionamento do todo. Trata-se de uma “cadeia de pressão” exercida por todo o complexo criado pelo novo modelo e que envolve o(a) trabalhador(a) nos mecanismos sutis de pressão, que dissimulam as causas das novas formas de acidentes e adoecimento. (Antunes, 2019, p. 267).

Conforme dito por Antunes (2019), os novos padrões mundiais de trabalho têm causado no trabalhador diversas consequências que os adoecem, o trabalho assalariado vem sofrendo transformações, o produto e o objeto de trabalho vem se tornando mais virtual. O que corrobora a ideia de Costa, (2021, p.34) que diz, “A eventual culpa por se tornar um *workaholic*, estar acima do peso ou emocionalmente desequilibrado não é atribuída aos ambientes de trabalho competitivos, da pressão por resultados, da invasão do tempo de lazer pelo trabalho: cabe ao indivíduo saber impor os limites, saber balancear as demandas conflitantes de trabalho e da família e tomar as iniciativas necessárias para manter seu bem-estar físico e psicológico”.

Talvez a lógica por trás do fomento ao *home office* é testar um meio que promova a produtividade/lucratividade/rentabilidade e corte de custos quando na realidade deveria ser: comodidade e qualidade de vida dos envolvidos. A mão de obra barata e a uberização dos profissionais torna uma rotina desgastante e adoecedora para muitos que precisam trabalhar e desempenhar seu papel na sociedade.

“Com o crescente número de doenças causadas pelo ambiente de trabalho, manter um equilíbrio emocional sustentável enquanto trabalha em casa é, sem dúvida, um desafio significativo. Afinal, a maioria das casas não foi projetada originalmente para ser um ambiente de trabalho. Pelo contrário, historicamente, as casas foram consideradas refúgios, lugares destinados ao convívio familiar e às atividades de lazer e *hobby*”.(Souza, 2021, p.14).

Entretanto, Trope (1999, p.78), cita característica que o trabalhador em *home office* precisa adquirir como uma boa saída para problemas enfrentados pelo trabalho que era feito distante de casa e agora não são mais:

Em função dos impactos psicológicos a que o teletrabalhador é submetido, este precisa possuir certas características, não tão fundamentais para o trabalhador tradicional, mas que passam a ser imprescindíveis em seu caso: capacidade de suportar a solidão, ótima capacidade de autonomia, bom senso de responsabilidade diante das missões que possuem prazo definido, boa organização pessoal, um bom ambiente familiar e disciplina pessoal para utilizar de forma correta seu horário flexível de trabalho, visto que sua família e amigos estão mais perto. (Trope, 1999, p. 78).

A autora supramencionada cita possíveis particularidades que os teletrabalhadores devem ter para evitar problemas de saúde futuros com o *home office* que os trabalhadores em regime tradicional (presencial) nem sempre precisam ter para “sobreviver” de maneira

saudável ao labor diário. Como, por exemplo, a capacidade de lidar com o fato de estar sozinho, isolado dentro de casa ou uma boa disciplina pessoal para organizar os afazeres laborais, os prazos e horários, ou um bom ambiente familiar com a organização necessária para não sofrer interferências indesejadas.

Masi (2000, p.265), cita possíveis pontos positivos que agregam valor na satisfação do trabalhador que está em casa e que também podem ajudar os colaboradores em *home office* a manterem sua saúde e satisfação, “Graças ao teletrabalho, é provável que o trabalhador hoje tirado de casa possa integrar-se ao quarteirão onde está o seu edifício, no edifício em que se situa o seu apartamento. A participação doméstica, administrativa e política terá tudo a ganhar. A vida social na empresa, sendo menos continuada e menos forçada, provavelmente passará a ser menos conflituosa e mais agradável”.

O trabalho em casa pode proporcionar para os empregados a oportunidade de estar mais próximo da família, de ter mais oportunidade de “cuidar” e estar mais antenado nas situações importantes do cotidiano do prédio da vizinhança e do bairro, por exemplo. O trabalhador que por muitas das vezes sai de casa forçado para trabalhar pela necessidade, se vê em uma posição mais confortável em que está mais próximo do que deseja e é importante.

Dessa maneira, o teletrabalho pode afetar de inúmeras formas a vida humana, pode causar diversos reflexos ao ser humano de forma positiva e negativa que será julgado subjetivamente por cada colaborador que está trabalhando de dentro da sua própria casa. Por isso, faz-se necessário a preocupação e cuidado com essas mudanças e futuros reflexos que a “nova” forma de trabalhar pode ocasionar as pessoas.

Dentre os estudos necessários voltados para a saúde do trabalhador, tem-se a ergonomia que será esclarecida no tópico seguinte.

2.3.7.1 Ergonomia e *Home Office*

Ainda não se tem certeza quanto à origem da ergonomia, mas é possível afirmar que a discussão sobre ergonomia é relativamente nova, e ela teve início com a necessidade de adequações do trabalho ao panorama social, através de movimentos sindicalistas principalmente, que buscavam discutir as más condições de trabalho da época.

Os relatos sobre as origens da ergonomia moderna, frequentemente são associados ao final da II Guerra Mundial e ilustram a sua vocação. Na época, a Royal Air Force (Real Força Aérea Britânica) buscava compreender porque equipamentos extremamente modernos, que deveriam facilitar a conduta dos pilotos da aviação, não eram operados com a eficiência e a eficácia esperadas (Wisner, 1994 apud, Abrahão *et al.*, 2009, p.21).

É possível perceber que atualmente a ergonomia tem sido discutida mais amplamente por empresas e funcionários, porém o conhecimento a respeito da mesma ainda é pouco difundido na sociedade como um todo. Segundo o autor e médico André Souza, a ergonomia é adaptação feita no trabalho com o objetivo de criar um ambiente mais agradável:

A palavra “ergonomia” tem origem grega, onde “ergon” significa trabalho, “nomos”, leis ou normas e, assim, temos uma ciência que orienta as regras para que o trabalho seja realizado. Um bom projeto de ergonomia remove as incompatibilidades entre o trabalho e o trabalhador, criando um ambiente adaptável. (Souza, 2021, p. 9,sic)

“O objetivo da ergonomia é estabelecer o ponto de equilíbrio entre produtividade e conforto, sem adoecer as pessoas, e por esse motivo existem estudos aprofundados em como adaptar às condições de trabalho às características do ser humano, e não ao contrário”. (Souza, 2021, p. 10). A ergonomia tornou até um meio das empresas passarem uma “boa visão” perante a sociedade, uma forma de demonstrar “cuidado” e “dedicação” com o bem estar para com seus funcionários. Algumas empresas estão mudando suas culturas organizacionais, adotando ambientes descontraídos e interativos no intuito de aumentar a produtividade e conseqüentemente a satisfação dos funcionários. Mas, talvez, na prática, a intenção das organizações em proporcionar esse aumento de produtividade seja apenas para que o empregado possa ficar responsável por cada vez mais e mais trabalho, ou seja, maior faturamento para os sócios, e não para promover a felicidade e conforto de seus funcionários como é dito na teoria.

O excesso de trabalho e desempenho agudiza-se numa autoexploração. Essa é mais eficiente que uma exploração do outro, pois caminha de mãos dadas com o sentimento de liberdade. O explorador é ao mesmo tempo o explorado. Agressor e vítima não podem mais ser distinguidos. Essa autorreferencialidade gera uma liberdade paradoxal que, em virtude das estruturas coercitivas que lhe são inerentes, se transforma em violência. Os adoecimentos psíquicos da sociedade de desempenho são precisamente as manifestações patológicas dessa liberdade paradoxal. (Han, 2015, p.30)

A partir dessa necessidade de produzir cada vez mais, pois o ambiente é “favorável” a isso, outro ponto a se pensar, é o desgaste, a sobrecarga de trabalho e o cansaço excessivo que podem causar doenças mentais,além das físicas. “O trabalho intelectual com o uso de computadores exige configurações ergonômicas para que a “máquina humana” tenha a melhor produtividade, sem adoecer.” (Souza, 2021, p. 19). Nesse caso, o *home office* pode comprometer a ergonomia e a saúde física do trabalhador, caso não haja na casa dele uma viabilização de mobiliário ergonômico como: uma cadeira adequada, a altura do computador e mesa correta, um mouse adequado ou iluminação e ventilação necessária.

Além disso, a exploração da mão de obra “virtualizada” pode desencadear um trabalhador workaholic⁹ com ansiedade, depressão, Burnout¹⁰, com problemas de coluna, dores articulares, Lesão do Esforço Repetitivo (LER)¹¹ provocada por movimentos extremamente repetidos por longo período de tempo, como por exemplo a digitação.

Por muitas vezes o trabalhador sequer sabe de ergonomia, nem a empresa está lá para averiguar questões como: postura que pode render doenças crônicas, lesões por esforços repetitivos, etc. Sendo que mesmo estando em casa a empresa ainda é responsável por informar quando a saúde laboral do funcionário, dar devidas orientação e monitorá-lo, no caso quaisquer tipo de acidentes de trabalho a empresa está obrigada a indenizá-los e dar todo tipo de suporte, que consta na legislação trabalhista na qual se refere ao trabalho remoto. (Lei nº 13.467, art. 75-E.).

⁹ Traduzido significa “viciado em trabalho”, são pessoas que, muitas vezes sem perceber, escolhem trabalhar de forma excessiva e passam a organizar toda a sua vida em torno de projetos intermináveis e tarefas inacabáveis. Elas desenvolvem uma obsessão profunda pelo trabalho, tem dificuldade em se desconectar de suas responsabilidades profissionais, mesmo durante férias, fins de semana e feriados. Em algumas situações, essa compulsão pelo trabalho pode levá-lo a negligenciar sua vida social e pessoal.

¹⁰ Segundo o Ministério da Saúde, Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional é um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade. A principal causa da doença é justamente o excesso de trabalho. Esta síndrome é comum em profissionais que atuam diariamente sob pressão e com responsabilidades constantes, como médicos, enfermeiros, professores, policiais, jornalistas, dentre outros.

¹¹ Denomina-se Lesão do Esforço Repetitivo ou simplesmente LER, a lesão causada pelo desempenho de atividade repetitiva e contínua, como tocar piano, dirigir caminhões, fazer crochê, digitar etc. A LER é uma lesão relacionada com a atividade da pessoa, e em alguns casos pode ser entendida como uma doença ocupacional [...]. Alguns fatores de risco contribuem para a instalação desta lesão, dentre eles: movimentos repetitivos, tracionamentos, postura incorreta, içamento de pesos etc. A LER, instala-se lentamente no organismo humano e muitas vezes passa despercebida ao longo de toda uma vida de trabalho e quando é percebida já existe um severo comprometimento da área afetada. A digitação intensa é uma das causas mais comuns da incidência da LER e é a que mais tem contribuído para o aumento do número de casos de doenças ocupacionais. (Alves, *online*, 2009).

3 METODOLOGIA

Para que a pesquisa seja considerada um trabalho científico é necessário que possua metodologia aplicada. Segundo Gil (2002, p. 162) é nessa parte que "descrevem-se os procedimentos a serem seguidos na realização da pesquisa", pois é através da metodologia que se expõe o estudo que se pratica, os caminhos que foram percorridos para que se possa alcançar ou não, os resultados esperados em uma pesquisa.

O trabalho foi feito com o desenvolvimento qualitativo de natureza teórica e aplicado na prática das modalidades de trabalho (teórico-empírico), mais especificamente no *home office* contábil, a fim de conhecer as percepções dos Contadores acerca do Teletrabalho que tornou-se realidade durante a pandemia no Brasil. A pesquisa teve como método científico que constitui o pensamento e que levou às conclusões desta pesquisa o indutivo, pois a partir dos dados analisados a pesquisadora refletiu sobre o assunto e chegou a uma determinada conclusão. Segundo Silva (2010, p.33), "a indução parte de registros menos gerais para enunciados gerais". Pode-se tomar como exemplo a Classificação da Contabilidade como ciência social". Os reflexos do *home office* devem ser estudados e analisados para que os profissionais contábil conheçam as vantagens e desvantagens no momento de escolher entre o trabalho convencional (presencial) e o trabalho remoto (*home office*).

Quanto à abordagem do problema, este estudo caracteriza-se como qualitativa, pois desenvolveu-se através deste trabalho uma investigação com o intuito de conhecer a percepção dos profissionais da Contabilidade a respeito das vantagens, desvantagens e interferências do *home office contábil*. A abordagem qualitativa busca entender as particularidades dos indivíduos ou entidades analisadas e não somente enumerar ou medir unidades. Tal como esclarecem Minayo, Deslandes e Gomes (2009, p.22) ao dizer que "a abordagem qualitativa se aprofunda no mundo dos significados".

Em relação aos objetivos, a pesquisa se caracteriza como exploratória. De acordo com Gil (2002 p. 41), estas pesquisas têm como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a constituir hipóteses. Pode-se dizer que estas pesquisas têm como objetivo principal o aprimoramento de ideias ou a descoberta de intuições. Desse modo, visto que a pesquisa teve o intuito de explorar os pontos positivos e negativos da modalidade *home office*, o que é essa modalidade de trabalho, bem como os recursos necessários para a composição da mesma, elencar e verificar a percepção dos profissionais quanto aos impactos na vida social e as questões psicológicas que implicam essa modalidade de trabalho.

A população deste estudo foi composta pelos Contadores que trabalharam em *home office* durante a pandemia do COVID 19 ou que já tiveram a experiência com o trabalho contábil em *home office*, entre os anos de 2020 e 2023. Em síntese, foi entendida a percepção¹² dos profissionais formados ou em formação nas Ciências Contábeis que já atuam na área e que trabalharam em *home office* principalmente durante e após o período pandêmico, pois presume-se que os mesmos tiveram que migrar para o trabalho em casa e tenha propriedade para citar os possíveis reflexos que o teletrabalho tem sob a profissão contábil, pois já vivenciaram as duas formas de trabalho.

O universo amostral da pesquisa foi escolhido, a princípio, através de uma lista que foi extraída do *Bing Maps* da Microsoft, instalou-se uma extensão no computador da pesquisadora para que fosse possível extrair os dados dos escritórios de Contabilidade de Vitória da Conquista que tivessem seus dados disponíveis na internet. O critério para a extração dos dados foi filtrar os achados em “escritório de Contabilidade em Vitória da Conquista” e a extensão gerou um arquivo em Excel com os dados das empresas, como: razão social, endereço, email e telefone. O objetivo dessa informação era que todos os funcionários contábeis do escritórios tivessem acesso ao questionário para que pudessem responder. A partir dessas informações a pesquisadora foi a campo aplicar o questionário eletrônico através de números de *whatsapp* disponíveis. Entretanto, muitos números para contato estavam desatualizados, outros não foram obtidos retorno, ou seja, a amostra não seria suficiente para a análise da pesquisa.

Então, foi necessário a pesquisadora entrar em contato com alguns representantes do Sindicato de Contadores e Técnicos em Contabilidade de Vitória da Conquista (Sincontec) no intuito de conseguir o contato atualizado dos profissionais do município para que colaborassem com a presente pesquisa.

Quanto ao procedimento principal de pesquisa foi feito um Levantamento, uma vez que foi realizada a aplicação de um instrumento de coleta de dados a um grupo de contadores, no intuito de gerar informações necessárias para as conclusões desta pesquisa acerca do Teletrabalho. Assim, como explica Mineiro (2020, p.287) “objetivo do levantamento é produzir descrições, predominantemente quantitativas ou numéricas, sobre alguns aspectos de uma população, coletando dados por meio de perguntas feitas às pessoas”. Além disso, para que a pesquisa tenha embasamento, foi realizada também pesquisa documental (leis), e

¹² Percepção neste trabalho significa a opinião dos contadores, a forma que eles enxergam, o que eles pensam a respeito do assunto.

levantamento bibliográfico. As principais leis que foram base para o conteúdo deste trabalho foram as leis nº 13.467, de 2017, lei nº 14.442, de 2022 e as Medidas Provisórias nº 927, de 22 de março de 2020 e a MPV nº 1.108, de 2022. Também foi utilizado para construção do alicerce teórico da pesquisa os principais autores: Antunes (2019), Costa (2021), Silva (2019) e Trope (1999).

No âmbito deste estudo, após a revisão bibliográfica, a pesquisadora realizou a coleta de dados para verificar a hipótese inicial, que sugere que os profissionais da Contabilidade percebem o *home office* com mais pontos positivos do que negativos e conseqüentemente estão mais satisfeitos com a experiência do trabalho em casa. Os indivíduos citados, são os profissionais da área contábil que atuam no município de Vitória da Conquista, que estão em formação ou já são formados em Ciências Contábeis, além de já terem trabalhado em *home office*. De um universo de profissionais que trabalham em escritórios de Contabilidade em Vitória da Conquista, composto por 250 profissionais aproximadamente, 31 responderam o questionário, O quadro 5 apresenta o resumo dos critérios de inclusão e exclusão para a composição da amostra investigada .

Quadro 5 - Demonstração de critérios para composição da amostra

Quantitativo do universo amostral a receber, responder e devolver o questionário respondido		31
Critérios de inclusão	Número de exclusões	
Possuir alguma experiência com o <i>home office</i>	2	
Trabalhar no Município de Vitória da Conquista	8	
Ser formado ou estar em formação no curso de Ciências Contábeis	3	
Quantitativo da composição amostral analisada (ou respostas válidas)		18

Fonte: Elaboração própria (2023)

Para alcançar esse objetivo, ela iniciou com a coleta de informações relevantes às leis que regem o teletrabalho e tópicos relacionados, a fim de embasar adequadamente sua análise.

Essa coleta de dados foi realizada através dos instrumentos: questionário eletrônico misto (questões abertas e fechadas) aplicados aos Contadores que tiveram a experiência no *home office* (colaboradores da pesquisa) e por meio de um grupo focal digital semi

estruturado, para melhor atender os objetivos da pesquisa. Tal como elucida Mineiro (2020, p.291) “questionários proporcionam um maior tempo ao respondente para elaborar suas respostas, para consultar registros e para consultar outros membros do grupo familiar (caso a investigação se aplique)”. Posto isto, foram utilizados questionários mistos e grupo focal digital semi estruturados, visto que pressupõe-se que esse tipo de coleta de dados propicia uma maior interação dos colaboradores de pesquisa, facilitando a exposição do seu ponto de vista e percepção sobre o assunto, além de proporcionar o contato com profissionais de todo o Brasil sem precisar do contato pessoal, fato que facilita a interação e disponibilidade dos participantes.

Depois procedeu à aplicação de um questionário eletrônico, misto via link pelo aplicativo Google Forms. Antes de sua aplicação, foi realizado o piloto que se fez necessário para que fosse possível identificar se o projeto inicial do questionário possuía falhas e modificá-lo, antes de ir a campo aplicar e ter contato com os colaboradores delimitados para o estudo. “O estudo de caso piloto auxilia os pesquisadores na hora de aprimorar os planos para a coleta de dados tanto em relação ao conteúdo dos dados quanto aos procedimentos que devem ser seguidos”(Yin, 2005, p. 100).

O primeiro instrumento utilizado foi o Questionário (*vide* Apêndice A) e o segundo o Grupo Focal Digital (*vide* Apêndice B).

O questionário teve como objetivo coletar a percepção dos profissionais contábeis acerca dos reflexos do *home office* para o trabalhador. Foram abordadas questões como pontos positivos e negativos do teletrabalho e influência na saúde, bem estar e finanças do colaborador. Com essas informações, identificou-se a opinião dos profissionais acerca do trabalho remoto.

O questionário foi utilizado por meio da plataforma *Google Forms* para tornar a experiência mais conveniente e simples para os participantes. Além de facilitar o acesso aos respondentes, pois o mesmo foi enviado através de um *link* ao universo amostral desejado para que pudessem responder. O formato utilizado foi o semiaberto ou misto, que combina perguntas abertas e fechadas, visando garantir uma maior consistência em relação à abordagem metodológica.

Ao aplicar o questionário, foram excluídos da amostragem os respondentes que não trabalharam em *home office* e que não são formados ou estão em vias de se formar em Ciências Contábeis, por isso, uma parte das respostas ao questionário não fazia parte do critério amostral almejado. Ao final do questionário foi incluída uma pergunta para identificar

dentre os respondentes quem teria disponibilidade de participar do Grupo Focal Digital que seria feito *a posteriori*. Foi obtido um total de 5 respostas positivas,

Também foi utilizado o Grupo Focal Digital como forma de produção de dados, também conhecido como “entrevista em grupo”. Para Barbour (2009, p.20), o Grupo Focal “se baseia em gerar e analisar a interação entre participantes”. A pesquisadora escolheu esse instrumento de coleta de dados com o objetivo de colher novas informações acerca do *home office* que não foi possível perceber através do questionário aplicado, por se tratar de uma reunião intimista com poucas pessoas depreende-se que os participantes fornecem dados importantes e consistentes para a Análise de Dados da pesquisa.

O grupo focal foi realizado em uma sala no *Google Meet*, no dia 31/10/2023, com duração de em média uma hora e meia e foi composto por 5 pessoas, sendo gravado o áudio mediante autorização legal. Os participantes assinaram de forma digital, um Termo de Autorização do Grupo Focal (*vide* Anexo A), bem como ratificaram a autorização de forma oral/gravada no início da reunião de grupo focal. Durante o Grupo Focal foram abordados pontos que já haviam sido tratados no questionário, esse fato foi utilizado no intuito de fazer uma triangulação de dados. Para Yin “Com a convergência de evidências, a triangulação dos dados ajuda a reforçar a validade do constructo do seu estudo de caso” (Yin, 2015, p. 125). Assim, o uso deste artifício tem a finalidade de trazer resultados para a pesquisa com maior embasamento e confiabilidade.

Para garantir a confiabilidade da investigação científica sobre o tema estudado, foi utilizado para a análise dos dados levantados no questionário e grupo focal, a análise de conteúdo francesa e as categorias *a priori* foram: interferências, vantagens e desvantagens. “[...] a análise de conteúdo aparece como um conjunto de técnicas de análise das comunicações, que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens”. (Bardin, 1997, p.38). Corroborando, Moraes (1999, p. 1) afirma que “essa análise, conduzindo a descrições sistemáticas, qualitativas ou quantitativas, ajuda a reinterpretar as mensagens e a atingir uma compreensão de seus significados num nível que vai além de uma leitura comum”. Assim, buscou-se entender de forma mais profunda o que estava no material obtido, além de compreender os pontos mais citados e recorrentes.

Durante a etapa de análise emergiram os pontos positivos que foram agrupados na categoria vantagens, assim como os pontos negativos que estão inclusos dentro da categoria desvantagens. Além disso, em função da riqueza qualitativa dos dados produzidos, surgiu mais uma categoria *a posteriori*: experiências do *home office*.

Para a realização da Análise de Conteúdo é importante que ela seja dividida em etapas. Os dados obtidos foram apresentados em tabelas e gráficos. Em relação ao questionário, gráficos de pizza e de barras foram usados para apresentar as respostas das perguntas fechadas, o gráfico de barra foi utilizado quando houve a possibilidade do entrevistado marcar mais de uma opção exposta. Ainda quanto ao questionário, foi feito o uso de quadros para as perguntas abertas no intuito de apresentar as incidências das respostas.

Além da análise, como mais uma forma de trazer confiabilidade para a pesquisa, foi utilizado a Dupla Hermenêutica, que segundo Giddens (2013), é a interação interpretativa mútua entre a ciência social e o objeto de estudo. Ou seja, a pesquisadora pediu que a amostra de colaboradores dos participantes originais, durante o Grupo Focal, interpretassem a análise que já havia sido feita *a priori*, sobre pontos que foram controversos achados nas respostas do questionário. Essa foi uma segunda interpretação para a análise que já havia sido feita inicialmente, no intuito de confirmar a análise ou refutá-la, isto é, a dupla hermenêutica.

Após apresentação dos procedimentos metodológicos utilizados no desenvolvimento da pesquisa, é necessário salientar as dificuldades encontradas no decorrer do percurso investigativo. Primeiramente, entre as limitações deste estudo destacou-se a exiguidade de tempo. Bem como, a dificuldade em obter respostas ao questionário eletrônico e a limitação da pesquisadora que, por não contar com uma equipe e recursos financeiros, não teve como analisar um universo maior. A falta de informações do CRC e Sindicato sobre os profissionais também foi um fator limitante para a pesquisa, acredito que um cadastro unificado seria muito útil, pois se existe, ele não foi disponibilizado, assim foi preciso criar novas estratégias para chegar aos profissionais. Além disso, foi necessário incluir questões no questionário para excluir pessoas que recebessem o *link* e que não fossem pertencentes ao seu universo amostral

No tópico a seguir apresenta-se a Análise de Dados contendo os principais dados obtidos através desse trabalho e os respectivos resultados encontrados

4 ANÁLISE DOS DADOS

Neste capítulo é apresentado o resultado obtido com a coleta de dados que foi aplicada, esses dados serão analisados e comparados com a prática. A seguir serão apresentados três tópicos e três subtópicos que examinam os dados coletados, o último é a síntese e conclusões dos dados obtidos na investigação da presente pesquisa.

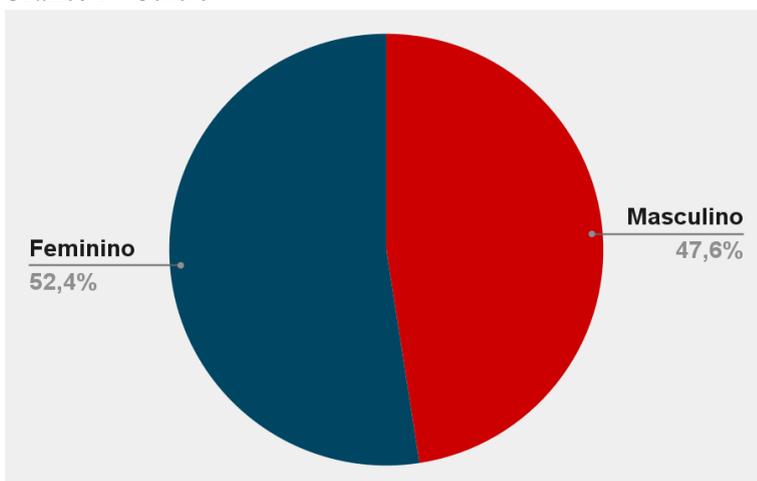
4.1 PERFIL DOS PARTICIPANTES

A profissão contábil é composta por indivíduos de diferentes gêneros, etnias, faixas etárias e formações acadêmicas e profissionais. A partir disso, é necessário compreender o perfil dos Contadores que estão em atuação no mercado de trabalho e que já possuíram alguma experiência com o *home office*, pois estes são os indivíduos que compõem o universo amostral desta pesquisa.

Os respondentes foram questionados sobre gênero, faixa etária, tempo de atuação profissional, vínculo empregatício antes, durante e após a pandemia e a formação acadêmica.

No início do questionário foi perguntado quanto ao gênero, os resultados sumarizados estão no gráfico 1.

Gráfico 1 - Gênero

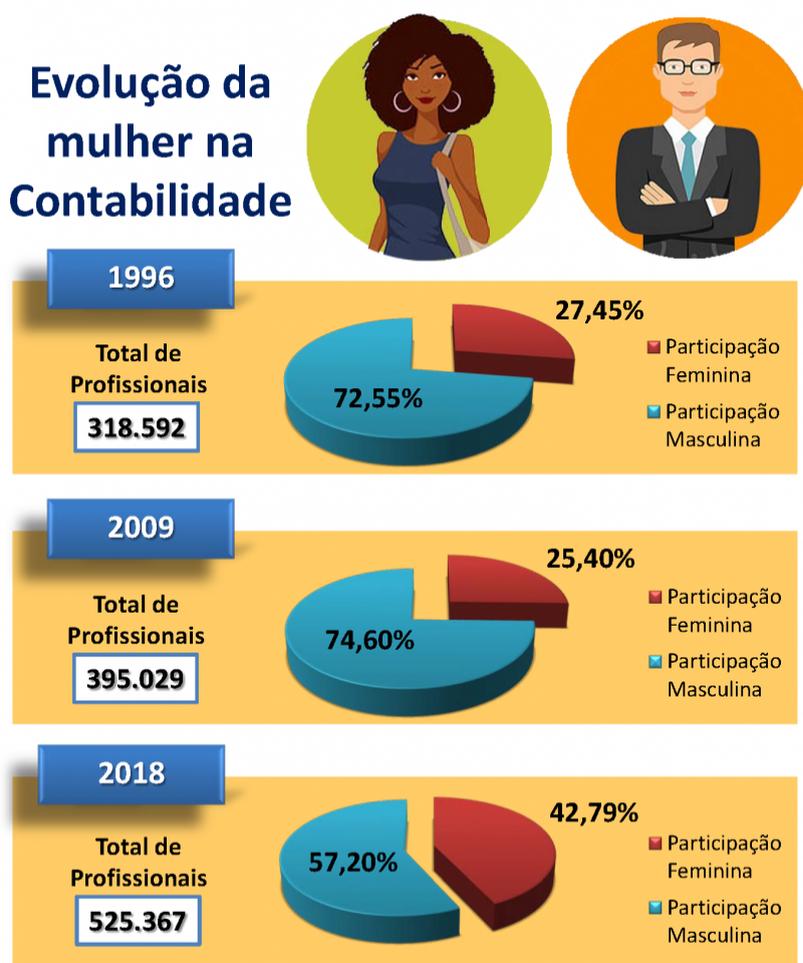


Fonte: Dados da Pesquisa – Elaboração Própria (2023)

Conforme mencionado no gráfico 1, percebe-se que há uma leve predominância do gênero feminino entre os respondentes da pesquisa. 52,4% corresponde ao gênero feminino e 47,6% ao masculino, isso demonstra que as Empresas Contábeis vêm mudando a sua percepção com relação às mulheres, que encontram, cada vez, mais espaço no mercado de trabalho. Uma pesquisa realizada pelo Conselho Federal de Contabilidade, em 1996, apontou

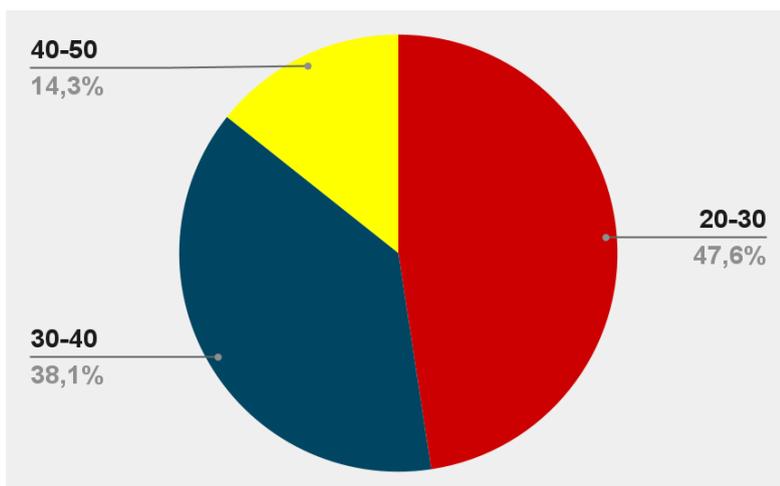
que a participação da mulher no cenário contábil era de 27,45%, enquanto a dos homens era de 72,55%. Após 22 anos, os profissionais da Contabilidade com registro ativo representam 525.367 mil. Desses, 300.555 (57,20%) são do gênero masculino e 224.812 (42,79%) são do gênero feminino. E esse número não para de crescer, segundo Santos (*online*, 2018) em reportagem na página institucional do Conselho Federal de Contabilidade (CFC).

Ilustração 3 - Empoderamento da mulher na Contabilidade.



Fonte: Conselho Federal de Contabilidade (CFC). 2018.

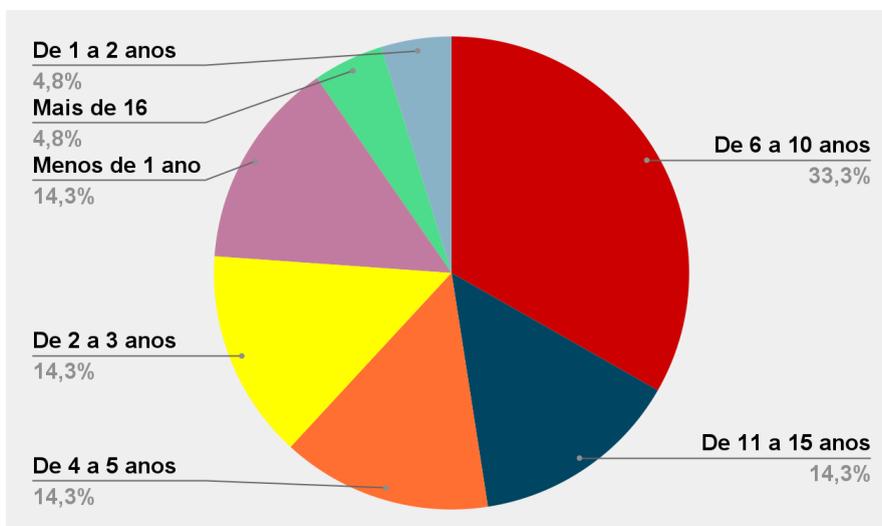
Dessa forma, no que diz respeito ao gênero, a amostra deste estudo está em conformidade com a tendência geral que tem sido reconhecida na profissão.

Gráfico 2 - Faixa etária

Fonte: Dados da Pesquisa – Elaboração Própria (2023)

Verificou-se um predomínio de pessoas mais jovens com um percentual de 47,6% dos respondentes entre a faixa etária de 20 à 30 anos, 38,1% entre 30 à 40 anos e apenas 14,3% entre 40 e 50 anos, nenhum respondente selecionou a opção “50+”.

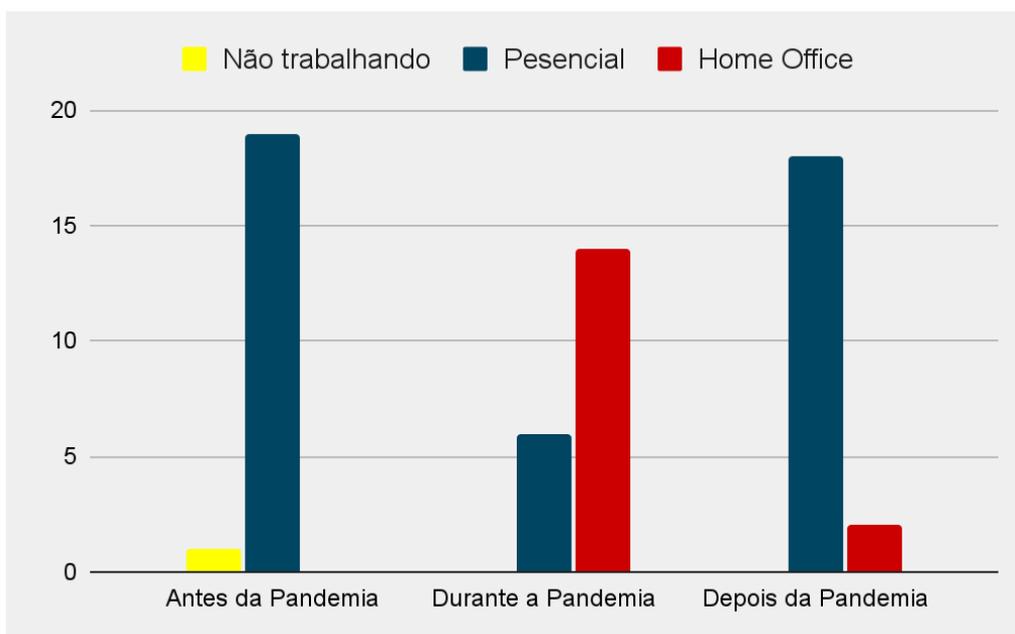
É notável assim, que estão formando, cada vez mais, profissionais na área contábil, essa nova geração já tende a nascer “imersos” no mundo tecnológico atual, são pessoas que têm contato com os aparatos tecnológicos desde muito novos, ou seja, estes profissionais propendem a lidar melhor com o trabalho cada vez mais tecnológico e inovador que é imposto à Contabilidade, principalmente no *home office* contábil o qual é uma forma de exercer a profissão contábil mediada pela tecnologia. De acordo com dados do (CFC, 2014) existem 491 mil profissionais registrados no Brasil nos 27 Conselhos Regionais de Contabilidade (CRCs) espelhados pelo país e cerca de 135 mil desses profissionais estão na faixa etária de até 35 anos. Esse resultado remete ao que foi identificado através do Gráfico 2, no qual predominaram a faixa etária de idades menores entre 20 e 30 anos.

Gráfico 3 - Tempo de atuação profissional

Fonte: Dados da Pesquisa – Elaboração Própria (2023)

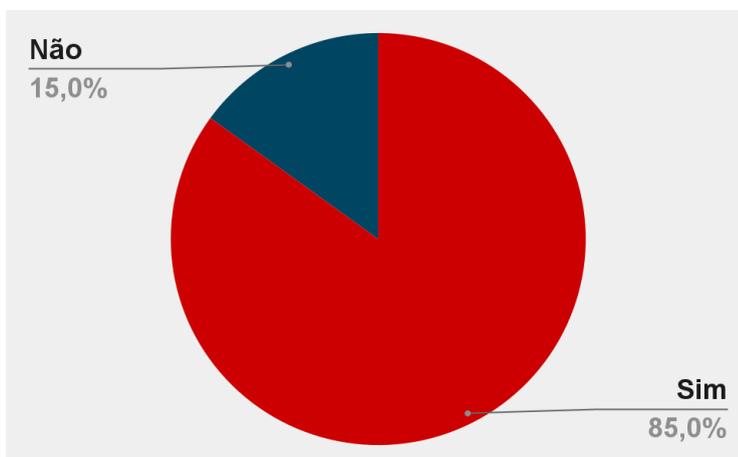
Os respondentes também foram questionados a respeito do seu tempo de atuação profissional. Verificou-se que a maior parte deles atuam no mercado de 6 a 10 anos equivalente a 33,3%, atrelando as respostas supracitadas tende a concluir que os profissionais da área começam a trabalhar desde muito cedo, provavelmente, desde o início da graduação na área.

Em segundo lugar, ficou paralelamente os profissionais que trabalham de 11 a 15, os que trabalham de 4 a 5, os que trabalham de 2 a 3. Em seguida, os que trabalham a menos de um ano com 14,3% das respostas cada, por fim 4,8% das respostas para quem trabalha a mais de 16 anos e de 1 a 2 anos na área. De modo geral, pode-se depreender que a maioria dos respondentes tem uma larga experiência na área e estão inseridos há muitos anos no mercado de trabalho. Isso revela também que há uma permanência na carreira. Esses profissionais permanecem por algum motivo, talvez boa remuneração, talvez gosto pessoal, a baixa rotatividade de carreiras é um bom indicador.

Gráfico 4 - Forma de trabalho em relação à pandemia

Fonte: Dados da Pesquisa – Elaboração Própria (2023)

O fato de que todos os respondentes tiveram experiência com o *home office* durante ou após a pandemia, pode influenciar na percepção de cada um pois, depreende-se que a forma inesperada e imediatista que foi a alteração da forma de trabalhar das pessoas com o início da pandemia, pode ter afetado negativamente a adaptação ao trabalho de casa, pois não foi algo planejado e pensado para ser executado da forma mais correta e eficiente possível. Pode-se inferir também que após a pandemia as empresas estariam preferindo adotar o *home office* como forma de trabalho, aumentando o número de pessoas que trabalham remotamente após a pandemia, como pode ser constatado no gráfico 4 em que algumas pessoas começaram a trabalhar somente em *home office* após a pandemia.

Gráfico 5 - Formação em Ciências Contábeis

Fonte: Dados da Pesquisa – Elaboração Própria (2023)

Outro critério da pesquisa foi identificar quem era formado ou estava em formação em Ciências Contábeis, pois o interesse desta pesquisa é apenas em quem fosse efetivamente da área Contábil. Dentre os respondentes foram obtidas 21 respostas, dentre elas 3 pessoas que equivalem a 15% não faziam parte deste critério e 18 pessoas equivalente a 85% conferiam com o critério pré estabelecido. Este quantitativo é que passou a ser o total do universo amostral analisado.

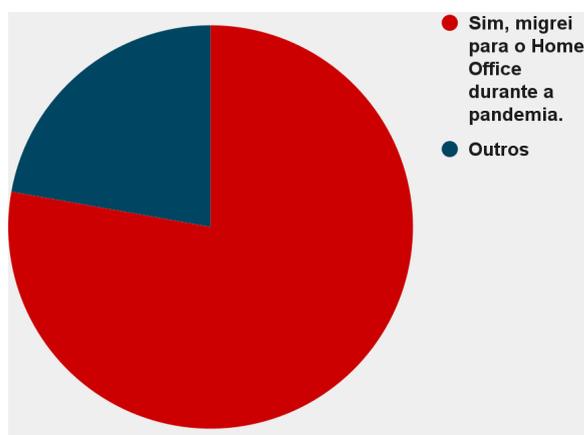
Um dos achados da pesquisa revela que parte das pessoas que trabalham em escritórios de Contabilidade, sejam internas ou externas, não são formados na área e não estão em formação. Fato que corrobora essa ideia, é que para desempenhar as atividades da Contabilidade como entrega de declarações para a Receita Federal basta a assinatura do contador “responsável” pela empresa, ou seja, não é necessário que todos os funcionários que operam na Contabilidade sejam devidamente graduandos em Ciências Contábeis. Essa descoberta levanta questionamentos quanto às oportunidades que os recém formados na profissão contábil têm frente ao mercado de trabalho, já que parte destas vagas são compostas por profissionais que não têm formação na área. Além disso, questionamentos como: “Entre um formado e um não formado quem terá um salário maior?” surgem. É possível pensar que o profissional não formado pode se sujeitar com mais facilidade a aceitar receber menos já que não tem uma formação para exercer aquilo, além de se sujeitar a tudo o que for imposto caso não queira perder o emprego. Isso é uma forma de precarizar e oprimir no trabalho. E também de invisibilizar a relevância do profissional, já que qualquer um sem formação pode atuar. São fatos que no momento não puderam ser respondidos mas que devem ser temas para pesquisas futuras que objetivem a melhora da profissão contábil.

4.2 EXPERIÊNCIA COM O *HOME OFFICE*

O *home office*, que é o objeto de estudo desta pesquisa, é avaliado de forma subjetiva para cada trabalhador. A experiência do trabalho em casa é definida em vantagens e desvantagens dependendo da situação em que cada colaborador se encontra. Diversas variáveis são encontradas no percurso do labor, que podem influenciar ou não, a satisfação e o desempenho do trabalho em *home office*. Essas variáveis podem ser identificadas como: a forma adaptação ou não ao trabalho em casa, os reflexos a saúde física e mental, a situação financeira, as dificuldades e facilidades enfrentadas diferentemente pelo gênero feminino ou masculino, a própria personalidade do profissional (extrovertido x introvertido), dentre outras variáveis que serão entendidas através das respostas obtidas.

A partir desta constatação, buscou-se entender a percepção que cada profissional tem acerca dessa experiência, compreender quais os fatores que mais influenciam na sua percepção, perceber quais os principais reflexos que essa modalidade de trabalho traz para a vida profissional e pessoal de cada indivíduo.

Gráfico 6- Regime de trabalho durante o período da pandemia



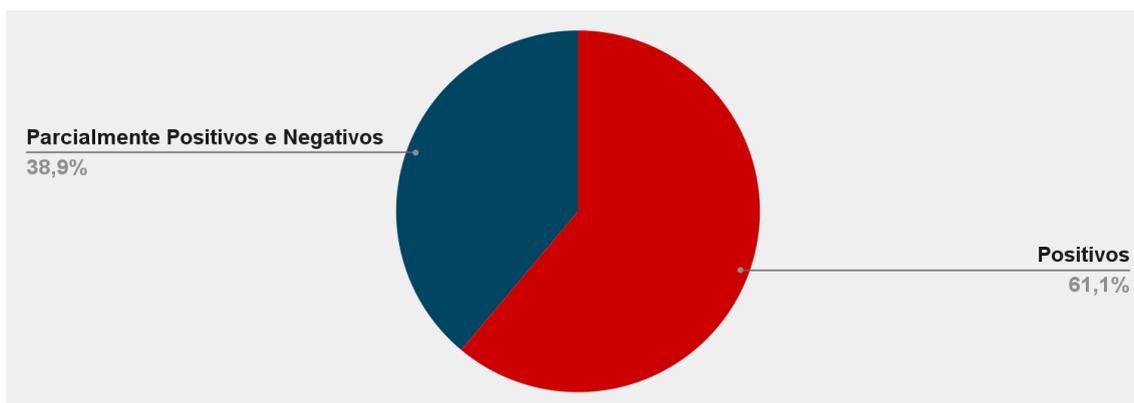
Fonte: Dados da Pesquisa – Elaboração Própria (2023)

Verificou-se que 77,8% dos respondentes migraram para o *home office* durante a pandemia. Como o *home office* não foi algo planejado, nesse contexto de pandemia, é possível depreender-se que a experiência vivenciada pelo trabalhador pode ter sido influenciada negativamente, pois não houve um planejamento prévio para suprir todas as necessidades oriundas do trabalho remoto. Nenhum respondente marcou a opção “Já trabalhava em *home Office* antes da pandemia”. Os outros 22,2% dos respondentes informaram situações diversas que tiveram seu regime de trabalho no período da pandemia. (opção “outros”):

Segundo o conteúdo das respostas “outros”, a pesquisa se deparou com uma informação que revela insegurança laboral à vida dos contadores em plena emergência sanitária. Aproximadamente 22% da amostra, disse que não ficou em *home office* no auge da pandemia, mas sim permaneceu realizando trabalho presencial. Como forma de mascarar a situação, um colaborador revelou: “Não. Trabalhei no escritório, porém, sem atendimento presencial” (Colaborador 2). Isso mostra que a única coisa diferente foi não atender ao público externo, porém a convivência interna com os colegas de trabalho continuava existindo. Se durante o trajeto ao trabalho, por transporte coletivo, um desses contadores fosse contaminado, iria infectar todos os colegas do escritório, visto que o vírus sempre teve alta taxa de propagação e a cada variante esse poder de alastramento era aumentado. Os outros colaboradores que marcaram “outros” disseram que não trabalharam em *home Office*, quando muito apenas uma semana.

Essa informação leva a alguns questionamentos, que infelizmente, para o momento ficarão sem respostas. Porém, poderão ser alvo de futuras investigações. Por que, mesmo diante de um caos sanitário, em que houve mais de 700 mil mortes, preferiu-se fingir um isolamento social no trabalho que de fato não aconteceu? Será que a produtividade e o lucro valeriam mais que as vidas, para os chefes destes escritórios? Será que os próprios funcionários preferiam assim? Apenas conjecturas críticas que emergem na análise.

Gráfico 7- Pontos positivos x negativos



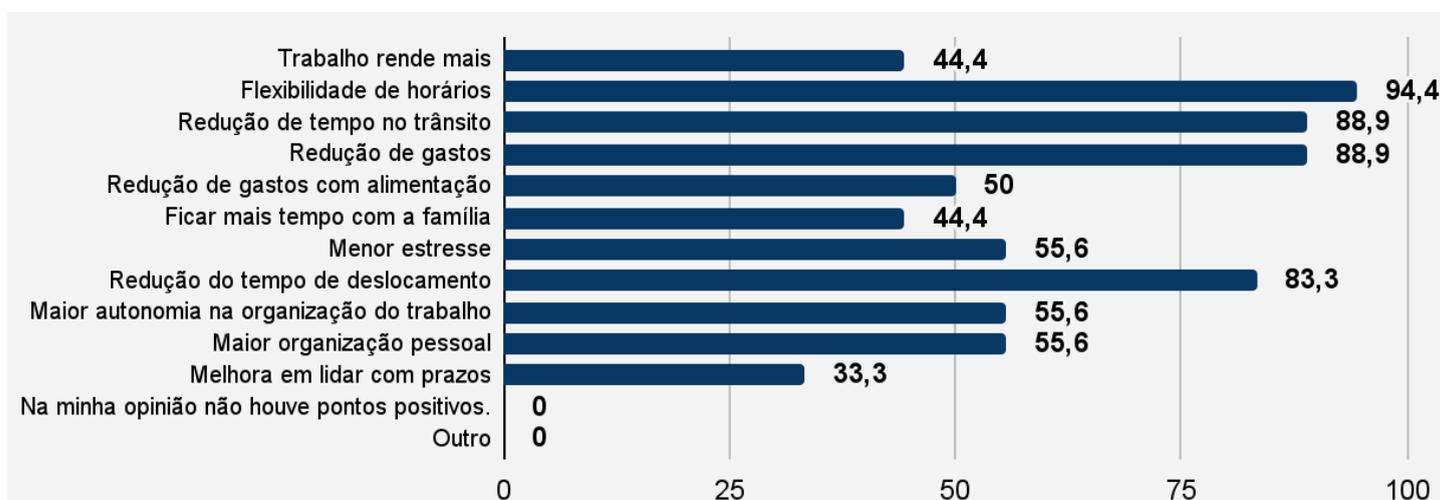
Fonte: Dados da Pesquisa – Elaboração Própria (2023)

Segundo a percepção dos Contadores, no geral, houve mais pontos positivos do que pontos negativos com 61,1% das respostas. 38,9% acredita que houve parcialmente pontos positivos e negativos. E ninguém marcou a opção “Negativos”. Pode-se concluir então, que no geral, o *home office* aponta mais pontos positivos para a vida do trabalhador, segundo o

público investigado. Essa inferência foi corroborada no Grupo Focal Digital, a pesquisadora questionou os participantes quanto à maioria dos pontos positivos ou negativos, e os respondentes concordaram haver mais pontos positivos e que preferem o *home office* como forma de trabalho.

Sendo assim, nos gráficos 8 e 9 serão apresentados quais foram os principais pontos negativos e positivos destacados pelos respondentes.

Gráfico 8- Principais pontos positivos



Fonte: Dados da Pesquisa – Elaboração Própria (2023)

Dentre os pontos positivos mais relevantes é possível destacar os três mais votados pelos profissionais contábeis, que foram:

- 1º “Flexibilidade de horários” com 94,4% das respostas;
- 2º “Redução de tempo no trânsito empatado com a “Redução de gastos com transporte” que obteve 88,9% de respostas;
- 3º “Redução de tempo de deslocamento” com 83,3% das respostas.

Conforme exposto no Gráfico 8, notou-se que os pontos mais votados pelos profissionais envolvem a flexibilidade de horários e a economia de gastos com transporte e alimentação, além da redução de tempo com deslocamento entre casa e trabalho. Ao se pensar a rotina da maioria da população a qual enfrenta trânsito, e diversas interferências como dias de chuva, a não “obrigatoriedade” de ter que sair de casa todos os dias cedo, voltar tarde e “perder” horas do dia parado no trânsito é realmente uma vantagem a se pensar.

Além disso, esse tempo todo no trânsito traz gastos quanto a combustível e manutenção do veículo que, de certa forma, estando trabalhando de casa, o indivíduo não

teria, assim, o dinheiro “sobraria” para gastos mais relevantes. Tudo isso, gira em torno da flexibilidade de horários, pois ao já “acordar” e “dormir” no espaço de trabalho, o profissional tem mais autonomia quanto seus horários, permite ter uma organização em relação a suas tarefas de forma mais facilitada pois tem mais tempo “sobrando” ao não ter que se deslocar.

Além desses pontos, outros foram destaques como: Menor estresse, melhor organização pessoal e maior autonomia na organização do trabalho. Ou seja, pode-se analisar que ao estar em casa o trabalhador se sente menos estressado e com maior autonomia para realização do trabalho, então, conseqüentemente consegue, em tese, executar suas tarefas de forma mais organizada e eficiente. Outro ponto citado foi que o trabalho rende mais, provavelmente seja por essa oportunidade de estar mais autônomo e menos estressado, além de poder estar perto da família, que foi mais um ponto positivo votado pelos respondentes. O fato de ter mais tempo e estar próximo da família também contribui para maior satisfação e sensação de “felicidade” do trabalhador.

Gráfico 9- Principais pontos negativos



Fonte: Dados da Pesquisa – Elaboração Própria (2023)

Foram constatados os pontos negativos mais expressivos no trabalho remoto, os três mais votados foram:

1º ” Dificuldade em desconectar em horários de descansos” com 61,1% das respostas;

2º “Aumento nos gastos domésticos (luz, internet etc)” com 50% de respostas;

3º “Ausência de espaço adequado” e “Interrupções familiares”, com 44,4% das respostas.

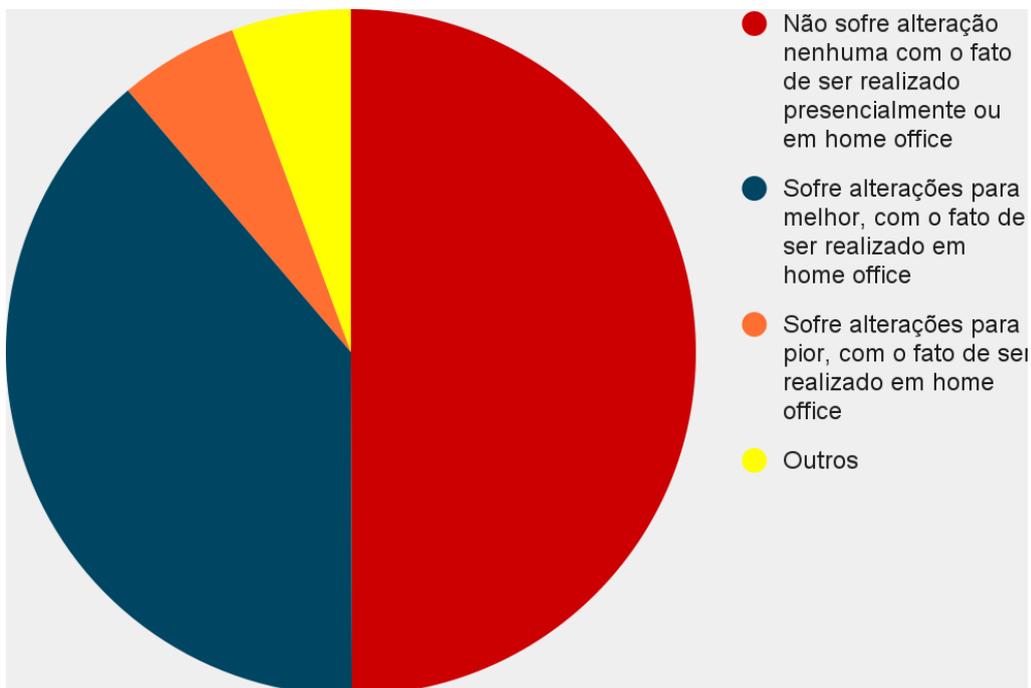
O ponto que mais chamou a atenção foi a dificuldade dos trabalhadores em se desconectar do trabalho, como já foi dito anteriormente em alguns pontos da pesquisa, o trabalhador de certa forma fica vulnerável e “disponível” 24 horas por dia ao estar em casa, muitas vezes é recebido demandas fora do horário de trabalho e o profissional se sente no dever de fazer, pois existe um preconceito com o teletrabalho ao depreender que quem está em casa “não está trabalhando de verdade, está fingindo”.

Além dessa desvantagem, existem todos os gastos e toda a problematização da infraestrutura necessária para o desenvolvimento do trabalho em casa. Ao ficar em casa 24 horas do dia, os gastos com energia e água aumentam significativamente ao que era consumido antes, pois a pessoa passava cerca de 9 horas do seu dia fora de casa para trabalhar e agora não mais. Bem como, a necessidade de ter um espaço adequado para a realização do trabalho se torna uma desvantagem, pois envolve diversas variáveis, uma internet de qualidade que custa caro dependendo da condição financeira do trabalhador, o funcionário necessita de um cômodo separado para evitar incômodos, barulhos e interrupções durante o período de trabalho e muitas vezes as circunstâncias das famílias não permitem isso.

Hoje em dia muitas pessoas moram em apartamentos minúsculos com 4, 5 pessoas, animais de estimação, crianças etc. Também é necessário para o desenvolvimento do trabalho um computador de qualidade, que suporte os programas e *softwares* contábeis e diversas outras ferramentas para desempenho do trabalho que custa caro e muitas vezes não é fornecido pelas empresas, é necessário também uma mesa com altura correta para evitar problemas físicos como de postura e equipamentos ergonômicos. Todos esses fatores são desvantagens na realização do *home office*, que aliado à falta de apoio das empresas quanto ao auxílio com gastos e com os equipamentos corretos pode tornar inviável o trabalho para algumas pessoas.

Outros pontos negativos destacados foram a questão da falta de contato e a dificuldade de comunicação com os colegas de trabalho e clientes, além da falta de separação entre tarefas do trabalho e tarefas domésticas. Essa questão também atravessa a questão de gênero, na qual geralmente as mulheres se sobrecarregam mais com os afazeres domésticos, conseqüentemente sofrem mais com a separação entre afazeres de casa e do trabalho. Ao estarem mais perto de todos os afazeres à vista, o trabalhador sente dificuldade em separar e organizar o tempo dedicado exclusivamente para casa tarefa, tornando-se também uma desvantagem.

Na resposta “outros” foi citado como ponto negativo a falta de fornecimento de treinamentos para os funcionários lidar com o uso dos equipamentos tecnológicos em casa.

Gráfico 10- Alteração no trabalho contábil

Fonte: Dados da Pesquisa – Elaboração Própria (2023).

Procurou-se saber dos Contadores se com o trabalho contábil executado em *home office* haveria alguma alteração de como é feito presencialmente. 50% dos entrevistados responderam que não há nenhuma alteração com o fato do trabalho ser feito em *home office*. 38,9% dos respondentes concordam que o trabalho sofre alterações positivas, para melhor desenvolvimento do trabalho, em comparação ao que era feito presencialmente.

5,6% relatou que o trabalho sofre alterações para pior. Houve também resposta na opção outros em que o respondente relata que o trabalho sofre alterações que são determinadas (boa ou ruim) de acordo a capacidade organizacional do funcionário e da empresa. Esse fato revela a relevância do planejamento e apoio fornecidos pela empresa em que se trabalha, a importância também da boa organização pessoal, como afirma Trope (1999) o trabalhador em *home office* necessita de características para que o trabalho funcione de forma correta como por exemplo, “ótima capacidade de autonomia, bom senso de responsabilidade diante das missões que possuem prazo definido, boa organização pessoal, um bom ambiente familiar e disciplina pessoal para utilizar de forma correta seu horário flexível de trabalho, visto que sua família e amigos estão mais perto” (Trope, 1999, p.78)

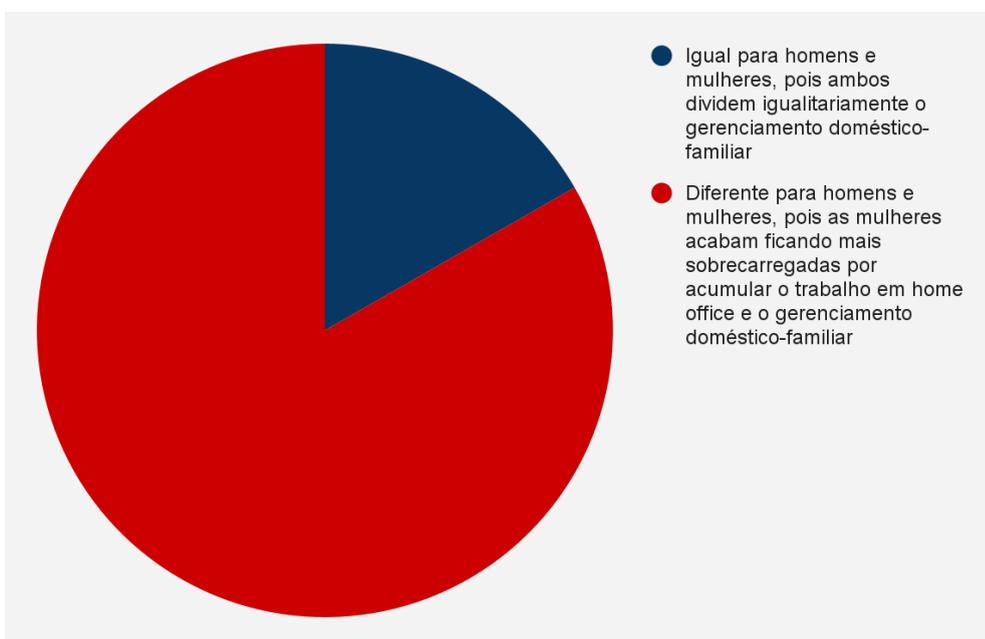
Pode-se entender que o trabalho, de modo geral, não sofre alterações pelo fato de ser realizado remotamente, tendendo a melhorar dependendo da situação de cada indivíduo.

4.2.1 Gênero Feminino

O *home office* pode apresentar diferenças para homens e mulheres devido a uma série de fatores. Essas disparidades podem ocorrer por causa das dinâmicas sociais, culturais e econômicas que afetam os indivíduos de gêneros distintos de formas distintas. Por exemplo: a divisão do trabalho não remunerado e o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, pois as mulheres ainda enfrentam uma carga desproporcional de trabalho não remunerado, como cuidar da casa e da família. No *home office*, essa responsabilidade adicional pode afetar as mulheres de maneira desigual em comparação aos homens. Além do que, o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal pode ser mais desafiador para as mulheres, que, muitas vezes, precisam equilibrar as tarefas domésticas e o trabalho remoto, o que pode aumentar o estresse e a carga de trabalho. Portanto, é importante reconhecer que o *home office* pode não ser uma experiência igual para ambos os gêneros e que as disparidades de gênero podem desempenhar um papel significativo na forma como as pessoas vivenciam o trabalho remoto.

Por isso, foi questionado aos profissionais se, segundo a percepção, deles houve alguma diferença para homens e mulheres no trabalho remoto:

Gráfico 11 - *Home Office* para o Gênero Feminino



Fonte: Dados da Pesquisa – Elaboração Própria (2023)

Foi verificado que 83,3% dos respondentes concordam que o *home office* é diferente para homens e mulheres, pois as mulheres acabam ficando mais sobrecarregadas ao acumular

o trabalho em *home office* e o gerenciamento doméstico-familiar. Essa questão é importante ser discutida porque ela tem várias vertentes, ao mesmo tempo que é ótimo poder ter pai e mãe em casa, quando se tem filhos, animal doméstico etc, esses fatores demandam muita atenção e cuidado dos responsáveis, que não poderão se "dedicar" ao trabalho como a empresa quer, pois precisam se dedicar aos filhos/afazeres.

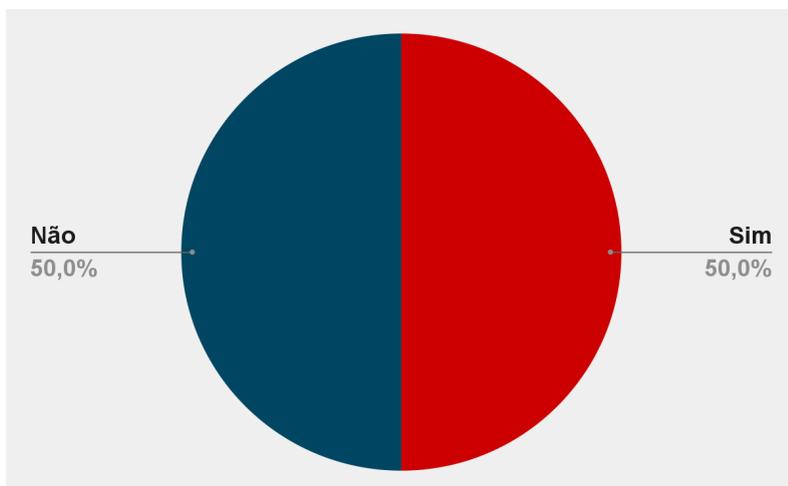
Assim nasce o questionamento, quais as possíveis consequências nesses casos? A questão de gênero também vai atravessar essa situação, pois geralmente na sociedade patriarcal, sobra para a mulher esse cuidado, como constatado nas respostas obtidas. Então, a mulher vai precisar de rede de apoio gratuita? paga?. Esse gerenciamento no lar junto com o trabalho, simultaneamente cobrando diferentes produtividades da mulher vai impor-lhe uma realidade complexa. Cada família vai ter uma composição, então, as empresas vão preferir dar emprego para quem não tenha essas questões, gerando mais uma forma de exclusão, como já acontece, por exemplo, com casos de funcionárias e a possibilidade de gravidez 16,7% dos entrevistados responderam que o *home office* é igual para homens e mulheres já que os dois dividem igualmente as tarefas do lar e família.

Ninguém marcou a opção "Diferente para homens e mulheres, pois os homens acabam ficando mais sobrecarregados por acumular o trabalho em *home office* e o gerenciamento doméstico-familiar" .

4.2.2 Adaptação

Depreende-se que um fator importante para o desenvolvimento do trabalho em *home office* é a adaptação do trabalhador e da empresa. A adaptação de cada pessoa pode variar de acordo a cada situação, por exemplo: pessoas que lidam melhor com aparatos tecnológicos, pessoas que têm maior conhecimento de sistemas, *softwares* em geral tende a terem mais facilidade para se adaptar ao *home office*, pois essa forma de trabalhar é totalmente mediada pela tecnologia e instrumentos tecnológicos. Além disso, algumas empresas oferecem flexibilidade e apoio, enquanto outras podem ser mais rígidas ou menos favoráveis ao *home office*, pessoas que receberam maior suporte, auxílio e instruções da empresa em que trabalham tendem também a se adaptar de forma mais eficiente ao *home office*, pois boa parte das responsabilidades perante a lei são destinadas ao empregador visando atender às necessidades do trabalhador e conseqüentemente uma melhor adaptação, como, por exemplo, o fornecimento da infraestrutura tecnológica para seus funcionários desenvolverem o trabalho.

Gráfico 12- Idade x Adaptação



Fonte: Dados da Pesquisa – Elaboração Própria (2023)

Foi questionado aos profissionais se eles consideram suas idades relevantes para sua adaptação, ou não, ao *home office*. 50% dos entrevistados responderam que “Sim” e 50% responderam que “Não” foi relevante o fator idade.

Após, foram questionados o “por quê” de ser ou não relevante, apresentado as respostas no quadro 6 abaixo:

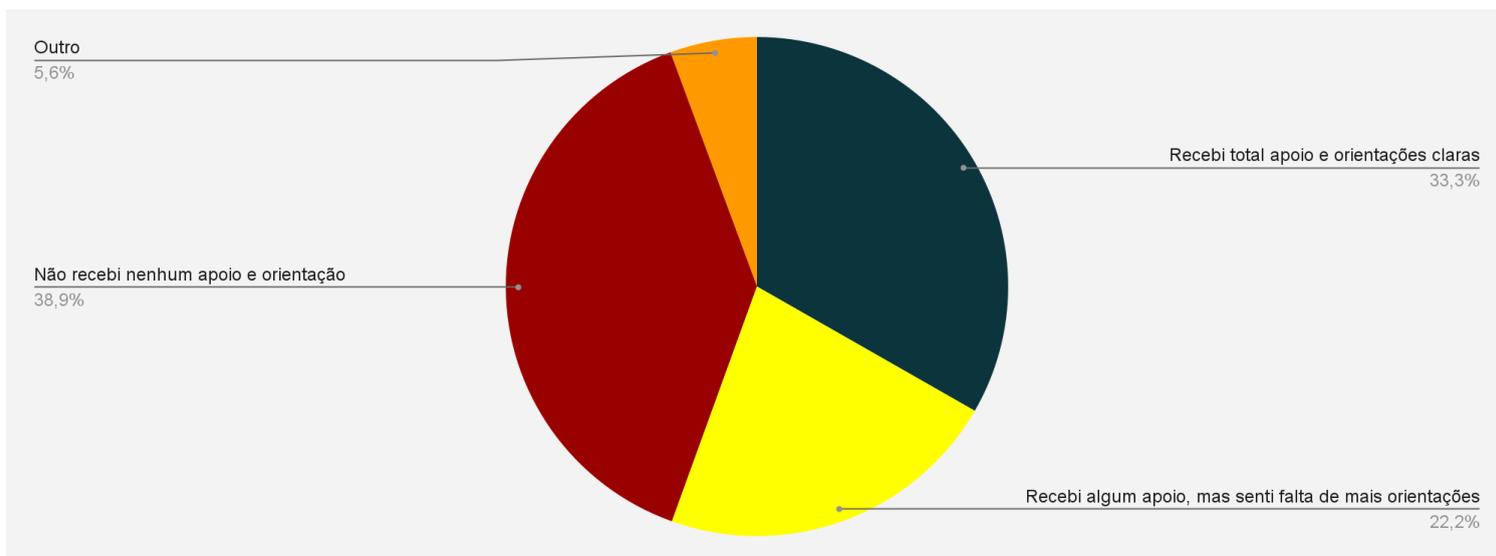
Quadro 6 - Relevância da idade na adaptação ao *home office*

Colaborador	Por que sua idade foi relevante (ou não) na sua adaptação (ou não) ao <i>home office</i> ?	Incidências	Resumo
1	Não acho que influencia	Dos que disseram não: I- Contato recorrente e familiaridade com o uso das tecnologias, II- Idade não é um fator relevante.	No geral os profissionais concordam que as pessoas mais novas já nascem imersas no mundo tecnológico, as quais têm mais acesso e familiaridade com os equipamentos tecnológicos, logo a nova geração tem mais facilidade em se adaptar ao <i>home office</i> .
2	Comecei a trabalhar <i>home office</i> por que estava grávida e ainda estava no final da pandemia		
3	Pela flexibilidade do horário		
4	Creio que pessoas mais idosas podem ter um pouco de dificuldade na adaptação às novas tecnologias		
5	facilidade com os aparatos tecnológicos		
6	Mais contato/domínio de tecnologias para o trabalho remoto		
7	Entendo que não há diferença		
8	Não vejo a idade sendo como fator de bloqueio para o <i>home office</i>	Dos que disseram sim: I- Pessoas mais novas se adaptam melhor, II- Nova geração tem mais contato e	
9	Não foi relevante por já ter familiaridade com as ferramentas necessárias para o trabalho remoto.		

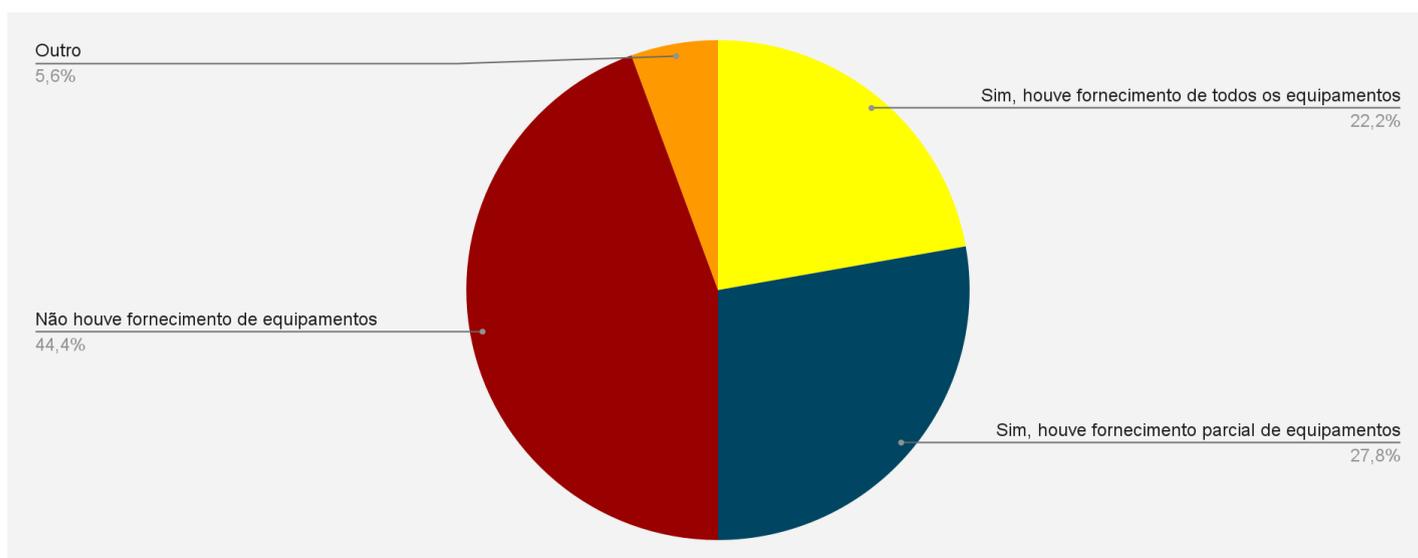
10	Por não ter compromissos com afazeres domésticos (pagava para fazer) e por ser jovem, a tendência é que aguento mais a "pressão" atribuída. Foi o meu caso.	consequentemente mais facilidade	
11	Entendo que o fator idade, não é influente na questão do <i>home office</i> .		
12	Minha geração tem mais facilidade ao acesso a tecnologia		
13	Tenho mais maturidade para desempenhar meu papel		
14	Pessoas que não possuem tanto contato com tecnologia tende a ter mais dificuldade		
15	Não		
16	Não foi relevante.		
17	Creio que pessoas mais novas se adaptam a qualquer ambiente de trabalho		
18	Em questão de estar todo momento utilizando a tecnologia atual, então reuniões on-line, assinatura digital, foi super tranquilo.		

Fonte: Elaboração Própria (2023)

Verificou-se que a maioria dos profissionais concordam com o fato de que quem tem uma faixa etária menor e mais contato com os aparelhos tecnológicos tendem a se adaptar melhor e mais facilmente ao *home office*. O teletrabalho é totalmente executado por meio das tecnologias de informação e comunicação (Tic 's), portanto é necessário que os profissionais saibam lidar com essa tecnologia, sem ela o trabalho não acontece. A nova geração chamada "geração Z" nascidas, em média, entre a segunda metade da década de 1990 e o ano de 2010 é conhecida por já nasceram imersas nesse mundo tecnológico, pois desde que são bebês já têm acesso e contato com os equipamentos tecnológicos. São essas pessoas que tendem a ter mais facilidade com o trabalho em *home office*, confirmado pelas respostas apresentadas no Quadro 6.

Gráfico 13- Orientação da empresa vs Adaptação

Fonte: Dados da Pesquisa – Elaboração Própria (2023)

Gráfico 14- Fornecimento de equipamento

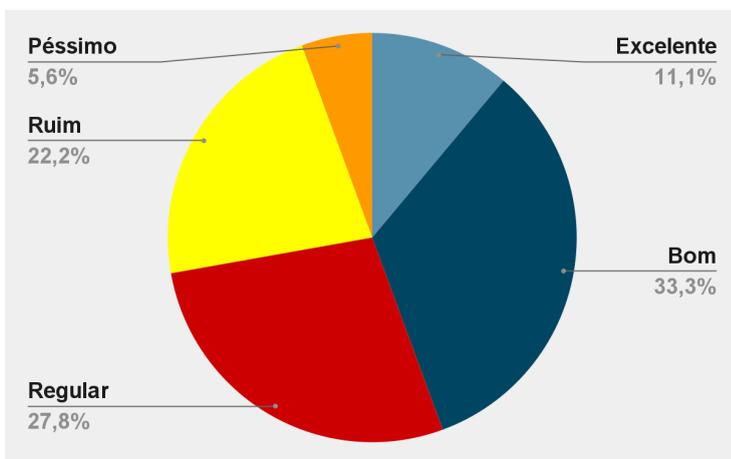
Fonte: Dados da Pesquisa – Elaboração Própria (2023)

No geral, foi constatado que os profissionais não obtiveram o apoio e orientações necessárias advindas da empresa, incluindo o fornecimento de equipamentos para o desenvolvimento do trabalho remoto que é previsto na lei nº 13.467, a qual diz que caso a pessoa não tenha acesso à infraestrutura e equipamentos necessários para a adequada realização do trabalho é de responsabilidade da empresa o fornecer os equipamentos em regime de comodato. Esse fato pode ser constatado como, mais um, fator de interferência para o *home office*. A instrução e fornecimento de infraestrutura básica, é vital para uma boa

adaptação e adequação ao trabalho remoto, que não ocorrendo, se torna um ponto negativo percebido pelos profissionais.

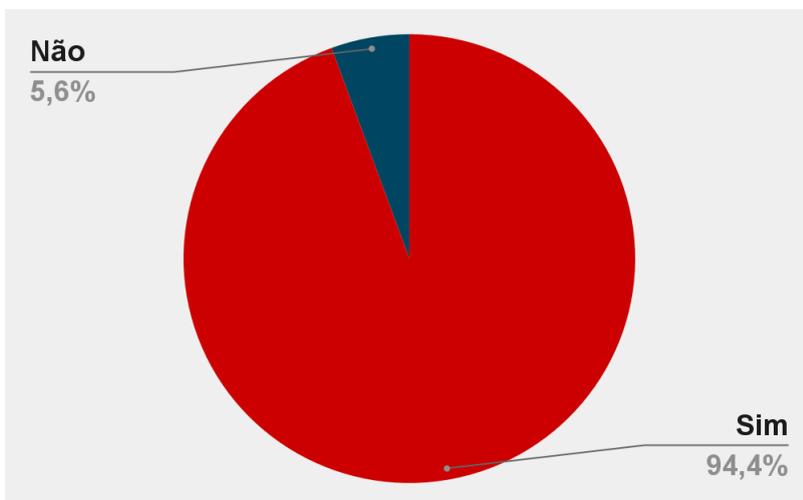
No conteúdo das respostas “outros” foi citado que como não houve mudança para a casa durante a pandemia e o trabalho foi realizado no próprio escritório, embora não estivesse havendo atendimento direto ao público, assim foi utilizada somente a estrutura do próprio escritório.

Gráfico 15- Empresa x Adaptação funcionários



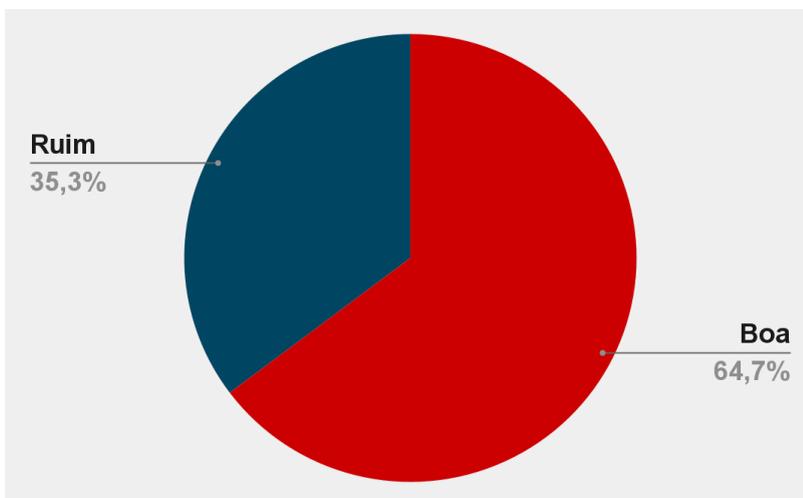
Fonte: Dados da Pesquisa – Elaboração Própria (2023)

Corroborando com os gráficos 14 e 15 foi identificado que a maioria das respostas obtidas concordam que a empresa em que trabalharam remotamente lidou de forma “regular”, “ruim” e “péssima” (o que totaliza 55,6%), revelando o despreparo dos escritórios contábeis para ofertar o *home Office*, podendo inclusive, ser fator para que o funcionário-contador não reconheça como interessante essa modalidade de trabalho, dificultando sua adaptação ao *home office*. Essa forma de lidar/tratar os funcionários é um fator que interfere negativamente na percepção do trabalhador, causando certa sensação de “abandono” dentro da própria casa, sem o suporte necessário, sem orientações e sem a “boa vontade” de ser auxiliado pelos responsáveis da organização.

Gráfico 16- Termo de responsabilidade

Fonte: Dados da Pesquisa – Elaboração Própria (2023)

Mais um ponto que não foi cumprido pelas empresas foi o fornecimento de um termo de responsabilidade aos funcionários que é previsto no Parágrafo Único do Art 75-E da Lei 13.467 de 2017. Apenas 5,6% dos respondentes relataram que receberam da empresa um de Responsabilidade para assinatura informando as responsabilidades quanto às precauções que os funcionários deveriam tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. 94,4% dos respondentes responderam que não receberam o termo de responsabilidade. Esse fato corrobora a ideia de “abandono” dos trabalhadores remotos e a influência negativa que as empresas exercem na percepção dos funcionários.

Gráfico 17- Adaptação própria

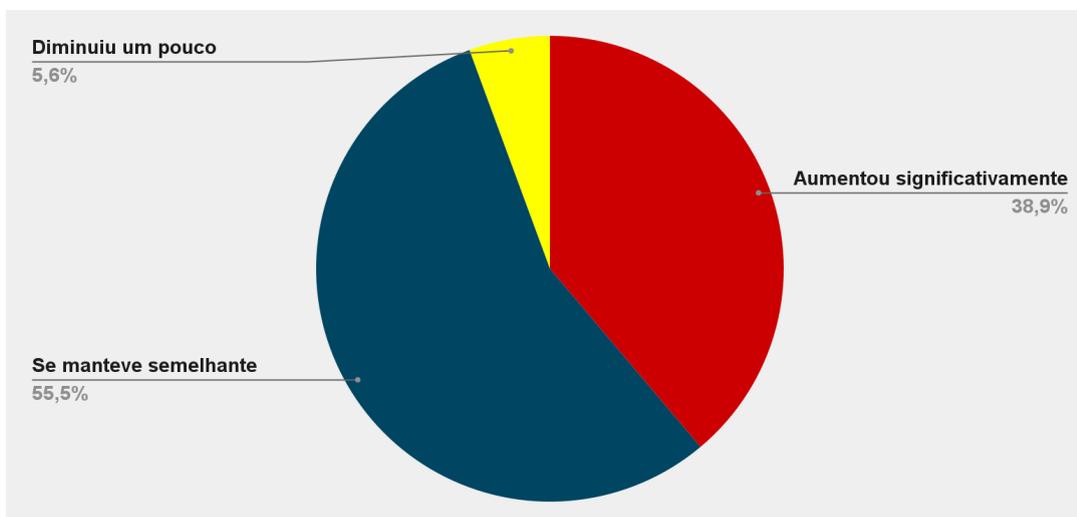
Fonte: Dados da Pesquisa – Elaboração Própria (2023)

Já em relação à adaptação própria ao teletrabalho, os respondentes afirmam que consideram “Boa” com 64,7% e 35,3% consideram “Ruim”. Todos os fatores apresentados até aqui, influenciaram na adaptação de cada um. Algumas pessoas possuem o conhecimento adequado das tecnologias que facilitam o desempenho do trabalho remoto, mesmo não recebendo o apoio da empresa, porém outros que sentiram falta do suporte da empresa, revelando que não o receberam, destarte, influenciando negativamente na sua adaptação. Além disso, não são todas as pessoas, e supõe-se, empiricamente, que seja a minoria, que têm a infraestrutura necessária em casa para o desempenho de suas funções laborais e a falta de fornecimento desses equipamento se torna mais um motivo para a adaptação ser percebida de forma ruim pelos profissionais contábeis.

4.2.3 Reflexos do *Home Office*

Buscou-se entender quais os principais reflexos que o *home office* causou na saúde física e mental dos trabalhadores, segundo a percepção de cada um. É sabido que trabalhar em casa foi algo relativamente novo para boa parte da população, principalmente após a pandemia que foi um evento de caráter imediato e emergencial, e para o qual não foi possível haver um preparo prévio para desempenhar o trabalho em caso, sem contar que não foi algo discutido e combinado entre as partes, ele simplesmente tinha que acontecer devido a forças maiores e mais importantes que era o contágio ao vírus altamente letal (coronavírus). Sendo assim, alguns puderam lidar bem com o isolamento, enquanto outros puderam (e podem) sentir solidão, ansiedade dentre outras questões emocionais.

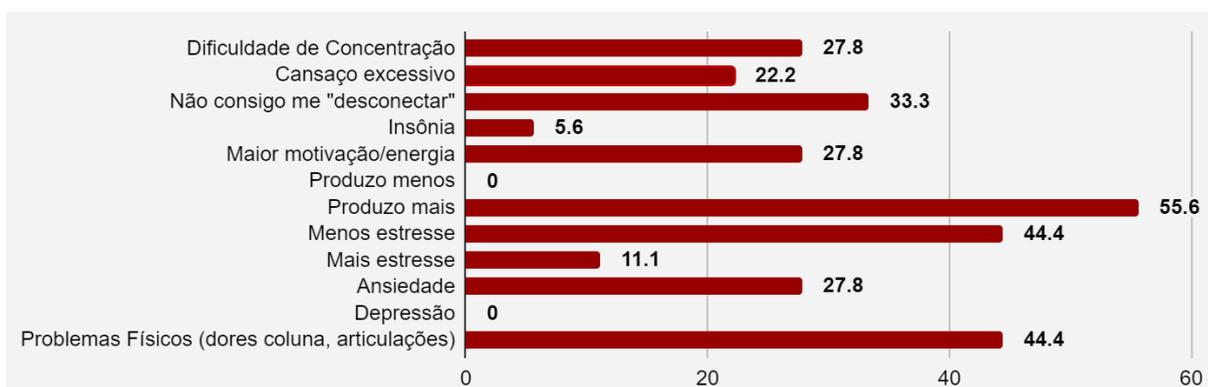
Gráfico 18- Satisfação



Fonte: Dados da Pesquisa – Elaboração Própria (2023)

Em relação à satisfação no desempenho do trabalho, 55,5% dos profissionais relataram que se manteve semelhante ao que já era quando trabalhava presencialmente. Já 38,9% relatou que a sua satisfação aumentou significativamente e apenas 5,6% relatou que a satisfação diminuiu um pouco. É possível notar que, no geral, o *home office* influencia positivamente na satisfação do trabalhador com seu desempenho laboral, afetando uma pequena parte dos profissionais de forma negativa em relação à satisfação. Essa ideia é corroborada quando Masi, (2000), cita que ao trabalhar de casa é agregado valor na satisfação do trabalhador, pois ele que é tirado de casa todos os dias obrigatoriamente, passa a poder interagir com a casa, família e vizinhança, ao trabalhar em *home office*.

Gráfico 19- Reflexos



Fonte: Dados da Pesquisa – Elaboração Própria (2023)

Foi questionado aos profissionais contábeis, quais os reflexos que eles percebem após o início do trabalho em casa. Os 3 reflexos mais votados foram:

- 1º “Produzo mais” com 55% dos votos dos entrevistados;
- 2º “ Menos Estresse” e “ Problemas físicos (dores coluna, articulações) com 44% das respostas paralelamente;
- 3º “Maior motivação/energia” e “Ansiedade” com 27,8% dos votos.

Sendo assim, é possível notar que os reflexos mais votados dizem sobre a saúde mental dos trabalhadores, ao sentir menos estresse e mais motivados com mais energia (27% das respostas) para desenvolverem suas funções laborais, conseqüentemente produzem mais. Entretanto, isso reflete na saúde física do mesmo, ao produzir mais em casa é gerado no funcionário o fator de problemas físicos referente a movimentos repetitivos e por estarem em uma mesma posição durante horas do dia.

O que chamam de "ubiquidade" é não ter fronteira espacial, nem temporal isso acontece no *home office*. Esse fator junto com a "necessidade" de rapidez/agilidade e novidade, são mais fatores que compõem o cansaço crônico que a sociedade vem experimentando, corroborando o que diz Han (2017). O fato de terem votado em problemas físicos como dores na coluna e articulações validam essa ideia, aportando efeitos cuja causa é mais profunda e totalizante: um sistema de produção pautado na autoexploração, na ubiquidade, na globalização, na rapidez e no consumo (de tudo e de todos). Afeta processos que já existem há algum tempo e aqueles considerados "novidade". Assim, o neoliberalismo "é um sistema normativo que ampliou sua influência ao mundo inteiro, estendendo a lógica do capital a todas as relações sociais e a todas as esferas da vida" (Dardot; Laval, 2016, p. 7)

Além disso, a energia psíquica do ser humano é variável, mas é limitada, ela se esgota, principalmente nesse meio ubíquo, ágil, cheio de novidade, as pessoas tentam descansar e não conseguem, porque essa energia não se repõe facilmente (Csikszentmihalyi, 1999). Essa constatação também explica os reflexos "não consigo me desconectar" com 33,3% das respostas, seguido por "ansiedade" votado com 27,8% e "cansaço excessivo" com 22,2% das respostas. A dificuldade de "desconexão" também é fruto da ubiquidade e da mistura entre vida privada e vida profissional que cria uma sutil e cruel forma de poder e controle mascarada sob o nome de "transparência" (e que se estende a diversos âmbitos da sociedade - o governo e grandes corporações, por exemplo). Na vida do indivíduo no *home office*, patrão, funcionário e sua família, "cada um e todos são expostos à visibilidade e ao controle, e, quiçá, adentrando inclusive a esfera privada. Essa supervisão total degrada a *transparent society* a uma sociedade de controle desumana, na qual todos controlam todos." (Han, 2016, p. 61). Logo, ninguém se desconecta, todos controlam todos é a sufocante vigilância permanente.

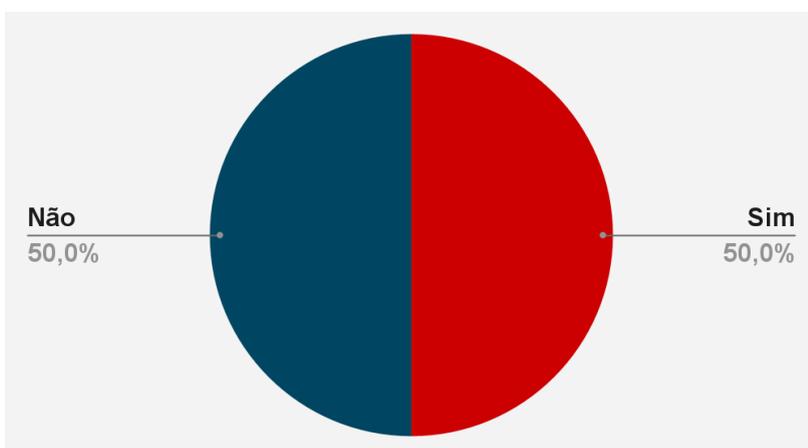
Na realidade analisada, os colaboradores investigados informaram no grupo focal que não se sentiam "vigiados" em casa como se sentiam (se sentem) na empresa, por isso era muito menos estressante a rotina laboral. Enquanto as notícias, mundo afora (Stefano; Tobler; Bittencourt, 2023) indicam uma progressiva busca dos patrões para ofertar *home office*, pela "produtividade" ser relativamente maior e porque conseguem, de forma remota, "vigiar/controlar" seus funcionários o tempo todo, graças aos inúmeros dispositivos e plataformas digitais (basta um *smartphone* cedido pela empresa, que disponha de aplicativos para controlar localização, escutar/ver o ambiente - abrindo câmera e microfone, lendo mensagens, acessando arquivos, por exemplo), na realidade local - segundo informado no

Grupo Focal, os patrões não deram instrumentos eletrônicos/digitais para seus funcionários (nem mesmo em comodato) e nem sabem como operar essas “digitalidades” que lhes permitem a “supervisão” à distância. Assim, foi relatada a resistência e insistência dos donos dos escritórios para que o *Home Office* acabasse logo (ou sequer existisse de fato), dessa forma eles pudessem exercer o controle sob seus funcionários e sua produtividade à moda antiga: “com o olho do dono”. No Grupo Focal ficou claro como os profissionais se sentiam “melhor” psicologicamente e mais motivados ao estarem em casa e por consequência disso produziam mais. Porém, pelo fato de não terem uma estrutura adequada, surgiram dores nas costas e coluna, por ficarem muito tempo sentados em um lugar não apropriado.

4.2.4 Relações Interpessoais e Comunicação

A relação de trabalho e a comunicação é algo essencial para o desenvolvimento da profissão contábil. É necessário que dentro do ambiente organizacional tenha uma sinergia entre todos os setores que compõem uma Contabilidade, seja ela externa ou interna, para que as informações contábeis sejam completas e sem erros. Com a implementação do *home office* as formas de se comunicar e se relacionar com as pessoas mudaram completamente, foi necessário se adaptar a novos mecanismos de comunicação para que ela aconteça de forma saudável e eficiente. Cada indivíduo tem uma personalidade única, com diferentes níveis de extroversão, introversão, motivação e preferências. Alguns podem desenvolver-se trabalhando de forma independente em casa, enquanto outros podem sentir falta da interação social do escritório. Sendo assim, procurou-se entender quais os reflexos dessa “nova” forma de comunicação, no *home office*, causou para a profissão contábil, além de entender se a individualidade de cada um influenciou de alguma forma.

Gráfico 20- Personalidade x percepção

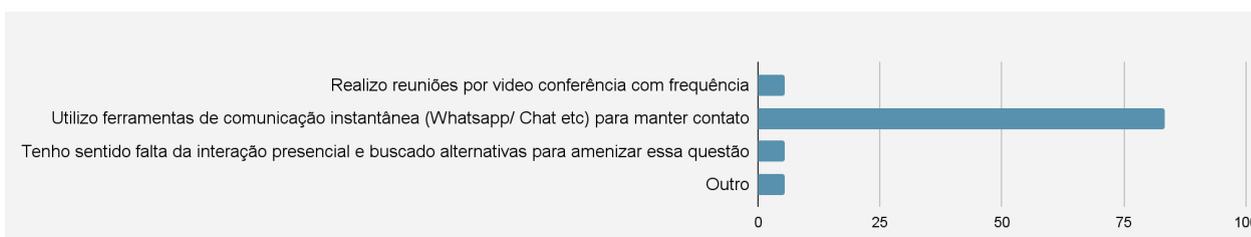


Fonte: Dados da Pesquisa – Elaboração Própria (2023)

Quando questionados sobre sua personalidade atrelada a sua percepção ao *home office*, 50% dos profissionais responderam que a personalidade individual, seja ela mais introvertida ou extrovertida, não influenciou ou influenciou paralelamente a sua percepção. Este ponto levanta questionamento como: será que parte desse sucesso do teletrabalho não envolve também a personalidade do profissional? Os mais introvertidos parecem ter mais facilidade com ele, pois o mesmo não se importa de estar sozinho dentro de um cômodo de sua própria casa, enquanto os mais extrovertidos, falantes e comunicativos podem sentir mais dificuldades ao estar em *home office*, pois estará sozinho sem a relação e comunicação que se identifica e que é corriqueira no dia a dia dentro da empresa que trabalha.

Através do Grupo Focal foi possível entender que as pessoas mais extrovertidas sentiram falta do contato presencial com colegas e clientes, entretanto essa falta de interação não influenciou na sua adaptação ao *home office*. Enquanto as mais introvertidas gostaram do fato de não ter contato presencial com ninguém. Sugere-se que essa questão da personalidade e “o êxito” ou “a facilidade” em lidar com o *home office* possa ser investigado do ponto de vista da Psicologia, em função dos indícios aqui apontados.

Gráfico 21- Forma de interação

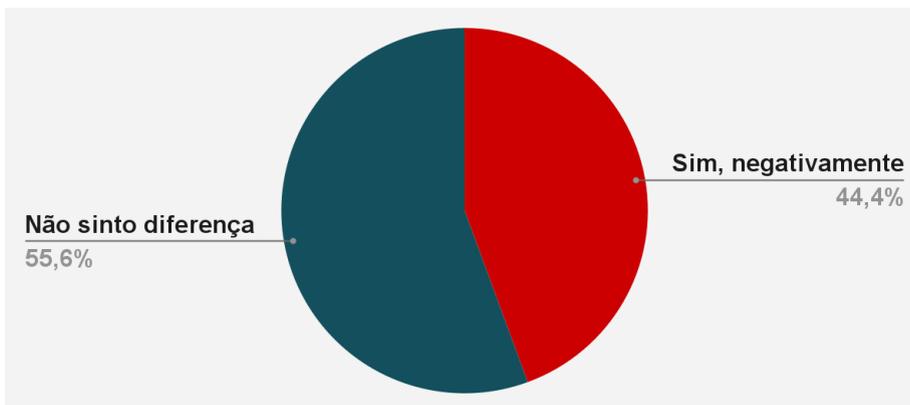


Fonte: Dados da Pesquisa – Elaboração Própria (2023)

Percebe-se que na maioria dos casos, os profissionais usaram como meio de comunicação ferramentas como: *Whatsapp e Chats Online* para manter o contato com clientes e os colegas de trabalho. Alguns citaram que realizam reuniões por videoconferência, outros dizem ter sentido falta da interação presencial e buscaram alternativas para amenizar essa questão. O que corrobora o resultado do Gráfico 21, pois as pessoas mais comunicativas e interativas sentiram mais falta do contato presencial com colaboradores e clientes. Estar em casa pode ser interpretado como algo “solitário” para alguns trabalhadores, e esse sentimento pode gerar doenças psicológicas nos profissionais, isso requer cuidados antecipados por parte

da empresa para preveni-las, ou mesmo contar com um suporte de profissional da psicologia para realizar atendimentos periódicos e acompanhar a equipe que esteja em *home office*. Na resposta “outros” o colaborador 3 citou “não senti falta na época”

Gráfico 22- Comunicação



Fonte: Dados da Pesquisa – Elaboração Própria (2023)

Foi questionado também aos profissionais se houve diferença na comunicação entre a equipe de trabalho, comparando com a forma que era no trabalho presencial. 55% dos respondentes afirma que não sentiu diferença na comunicação. Já 44% dos profissionais relatam que houve uma influência negativa na comunicação entre os colegas de trabalho. Nenhum marcou a opção “Sim, positivamente”. Pode-se depreender então que o trabalho remoto, no geral, influencia negativamente a comunicação interna de colaboradores. Esse fato ficou ainda mais claro no decorrer do Grupo Focal Digital no qual as pessoas citaram exemplos de quando o sinal de *wi-fi* travava e a comunicação era interrompida, pois a internet de casa não tinha a mesma qualidade do trabalho.

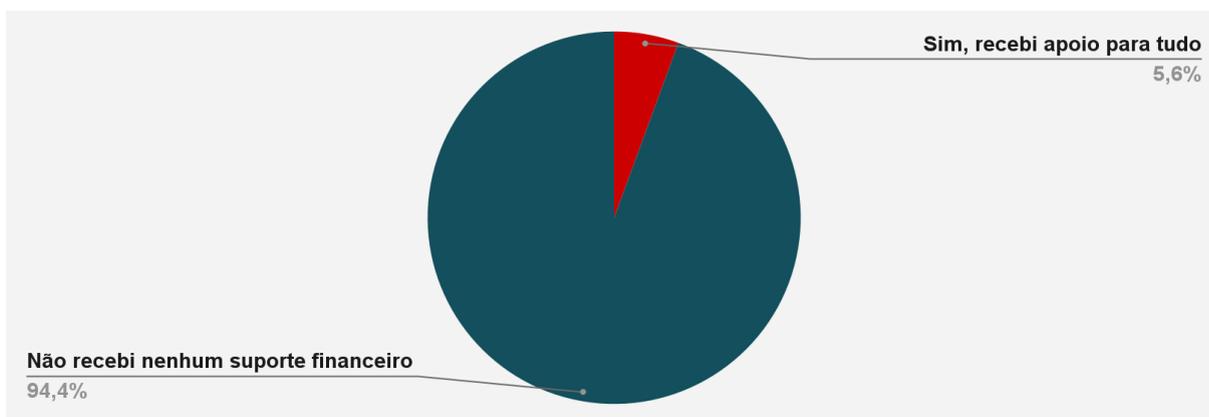
4.2.5 Finanças

Outro fator que pode influenciar a percepção de cada trabalhador é a sua situação financeira diante do trabalho em casa, por esse motivo, a pesquisa também tentou identificar se o colaborador recebeu alguma assistência financeira para o desempenho do *home office* da empresa que trabalha.

Talvez pessoas que têm a saúde financeira inferior tenham mais dificuldades em lidar com o *home office* do que as que tenham uma boa situação financeira. Por exemplo, para obter uma cadeira confortável para trabalhar em casa, ou um bom computador que não trave e

agilize o seu trabalho sem estresse e perda de tempo, ou até mesmo para pagar um sinal de internet de maior qualidade, que não caia e não atrapalhe o desempenho do trabalho.

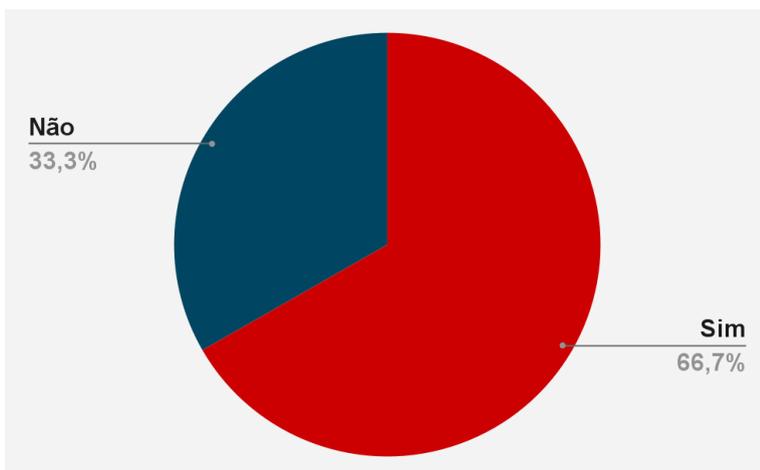
Gráfico 23- Suporte financeiro



Fonte: Dados da Pesquisa – Elaboração Própria (2023)

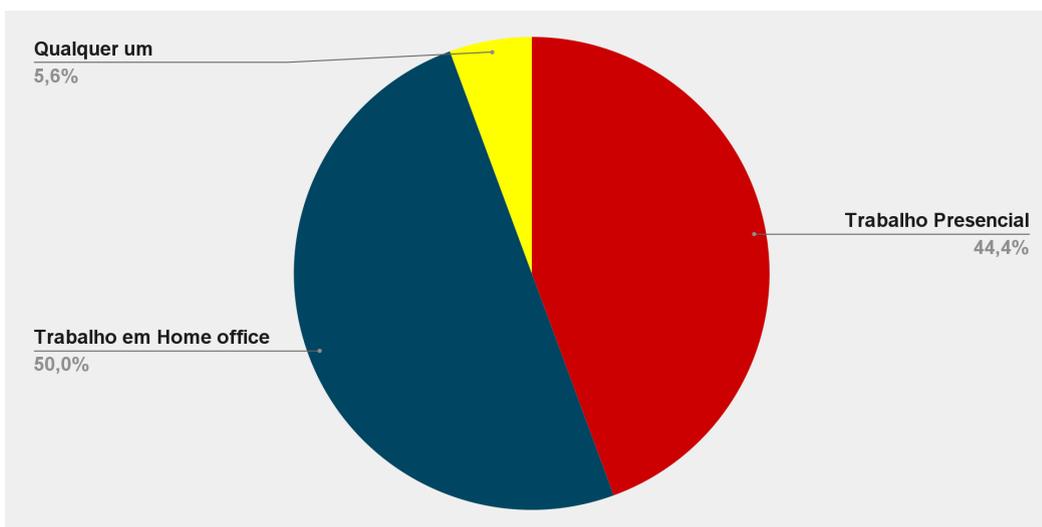
Verificou-se que os profissionais não receberam nenhum suporte financeiro para o desenvolvimento do trabalho em *home office*. 94,4% dos respondentes relataram que não obtiveram nenhuma ajuda financeira quanto aos gastos com energia, internet ou para manutenção dos equipamentos usados.

Pode-se concluir que é mais um fator de interferência no *home office* o fato do indivíduo não ter condições financeiras para obter uma máquina de qualidade, pagar uma internet de excelência ou até mesmo “montar” um espaço adequado em sua casa, com uma cadeira apropriada, uma mesa própria etc. Esse fato ficou ainda mais claro após confirmação da falta de apoio que os funcionários recebem da empresa através do Grupo Focal. Foi relatado o recebimento de telas/monitores apenas, nenhum suporte com luz e internet, por exemplo, não foi recebido.

Gráfico 24- Situação econômica

Fonte: Dados da Pesquisa – Elaboração Própria (2023)

Corroborando a análise feita do gráfico 23, 66,7% dos respondentes confirmaram a ideia de que a sua situação econômica influenciou no seu trabalho em *home office*. 33,3% informou que não houve influência. Pode-se inferir então, que no geral, as situações econômicas diversas dos trabalhadores influenciam, sim, positivamente ou negativamente a percepção dos profissionais dependendo de como ela se encontra no momento do teletrabalho.

Gráfico 25- Modalidade preferida

Fonte: Dados da Pesquisa – Elaboração Própria (2023)

Por fim, foi questionado aos profissionais após a experiência deles com o teletrabalho, qual a modalidade eles escolheriam e 50% disseram preferir o trabalho em *home office*, enquanto 44,4% preferem o trabalho presencial, como é feito tradicionalmente e apenas 5,6%

informou que não tem um modelo de trabalho preferido. É possível perceber assim, que há uma parcialidade de pontos positivos e negativos. Entretanto, mesmo os profissionais reconhecendo que existem muitos pontos negativos no *home office* - tais como a dificuldade em desconectar do trabalho em horários de descanso/ não comercial, o aumento de gastos com luz e energia doméstica e a falta de um espaço adequado para a realização do trabalho (Vide Gráfico 8), a maioria ainda prefere o *home office*.

No Grupo Focal Digital, foi confirmado esse resultado ao serem questionados se concordam, que, embora tenham sido levantados muitos pontos negativos, a pesquisa revelou uma leve tendência dos contadores a preferir o *home office*, e todos os participantes desse instrumento de produção de dados concordaram. Os profissionais, mesmo reconhecendo a existência de muitos pontos negativos no labor em *home office*, relataram que preferem estar em *home office* por mais motivos, como por exemplo, a economia com transporte e alimentação, a flexibilidade de horários e estar sob menos estresse em casa.

4.3 EXPERIÊNCIA DOS CONTADORES EM *HOME OFFICE*

Ao final do questionário foi colocada a seguinte pergunta: “*Conte um pouco sobre sua experiência com o home office. (fique livre para falar coisas boas ou ruins)*”. O objetivo da questão era deixar um espaço aberto para que os respondentes falassem o que achassem pertinente ao assunto e que possivelmente não teria sido citado nas questões anteriores.

Algumas falas chamaram a atenção. Um Colaborador de pesquisa citou: “*muitas vezes já havia passado o horário do expediente e o patrão solicita algo, por saber que está tudo ali a sua disposição, ou até mesmo você se lembra de algo e mesmo fora do horário de expediente vai lá fazer "rapidinho"*” (Colaborador 2, Questionário, grifo no original). Essa fala é importante, pois ela confirma a falta de desconexão e sobrecarga do trabalho em *home office*, citada no decorrer do trabalho.

Por fim, esse mesmo colaborador terminou dizendo “*Mesmo assim, ainda sou a favor do home office, acredito se bem organizado tem mais pontos positivos do que negativos, tanto para o trabalhador quanto para empresa*”(Colaborador 2, Questionário). Após mencionar pontos positivos e negativos, o colaborador de pesquisa terminou dizendo que mesmo elencando muitos pontos negativos ele ainda prefere estar em *home office*. Mais uma vez a fala corrobora os resultados encontrados de que o trabalhador, em maioria, prefere o *home office* que o trabalho tradicional, mesmo reconhecendo pontos negativos relevantes.

Outro colaborador citou “*eu me sentia tenso no ambiente presencial, então ficar em home office me ajudou emocionalmente*”(Colaborador 5, Questionário), essa fala revela o conforto mental que é possível ter ao trabalhar de casa (especialmente quando o ambiente de trabalho é tóxico, como a fala leva a inferir. De igual forma, se o ambiente em casa é tóxico, trabalhar presencialmente é uma forma de ausentar-se de conflitos por algum tempo), no corpo da pesquisa foram apresentados os principais reflexos do *home office* segundo a percepção dos profissionais contábeis, como por exemplo: menos estresse e mais motivação ao estar em casa. Esse fato corrobora a ideia dos achados da pesquisa, os quais dizem que ao estar em casa, o funcionário pode se sentir mais livre, flexível em relação ao horário, e autônomo de suas ações e decisões. Essas características ajudam na manutenção da saúde psicológica do trabalhador. Ao estar longe das dependências do empregador, a “pressão” exercida no ambiente de trabalho, por uma vigilância e cobrança constante (Deleuze, 1992), é mais amena sem o contato físico.

Outra fala que chamou a atenção da pesquisadora foi: “*A experiência foi muito proveitosa, mas eu já tinha familiaridade com as ferramentas necessárias, para os colegas que não tinham a mesma experiência, não foi positiva a experiência, pois a empresa não disponibilizou treinamentos*”(Colaborador 18, Questionário). O colaborador de pesquisa afirma que para trabalhadores que não têm familiaridade com as ferramentas tecnológicas necessárias para o desenvolvimento do *home office*, a adaptação pode não ter sido tão proveitosa como a dele, que já tinha experiências com os aparatos tecnológicos, pois a empresa em que ele labora não forneceu treinamentos suficientes para as pessoas trabalharem de casa.

Como exigir excelência no trabalho de quem não recebeu formação adequada ao que lhe é cobrado fazer? É certo que no período de maior caos pandêmico, não havia possibilidades de atuar formativamente, nem ofertar o suporte adequado (infraestrutura, apoio logístico, profissionais multidisciplinares), os escritórios contábeis - e o mundo - foram pegos desprevenidos. Foi um momento de temporização e ações paliativas, muitas vezes, improvisadas e atabalhoadas. Porém, passada urgência e emergência, há que se refletir para melhorar a ação contábil relativa ao *home office*, em prol do bem-estar dos profissionais da área, em nome da reputação e qualidade da Ciência Contábil, a qual não é feita de improvisos, atropelos, nem de sacrifícios dos seres humanos que a ela devotam seu intelecto, mas que envolve preparo, planejamento e zelo com todos os detalhes.

No geral, com as respostas obtidas as pessoas consideram o *home office* uma experiência boa, necessária, com alguns pontos positivos e negativos, mas a pesquisa revelou que os colaboradores desta investigação preferem trabalhar de casa.

4.4 RESUMO DOS RESULTADOS

Com base na análise do questionário, do grupo focal e das pesquisas realizadas junto à literatura, procurou-se resumir os resultados para avaliar se os objetivos apresentados foram devidamente abordados e se a hipótese foi corroborada ou negada.

Quadro 7- Resultados da Pesquisa

(Continua)

PROPOSTA INVESTIGATIVA	RESULTADOS ALCANÇADOS
<p>Objetivo Geral: I- Analisar os reflexos do <i>home office</i> para a profissão e profissional Contábil, segundo a percepção dos profissionais contábeis.</p> <p>Objetivos Específicos: I- Demonstrar quais os fatores influenciam o <i>home office</i> para Contadores, segundo os profissionais contábeis.</p> <p>II- Identificar as vantagens e desvantagens dessa modalidade de trabalho, conforme o ponto de vista dos contadores.</p> <p>III- Evidenciar a percepção dos</p>	<p>I- Os profissionais contábeis da amostragem afirmam que o <i>home office</i> apresenta reflexos positivos para a profissão contábil, ao produzirem mais estando em casa, pois estão sob menos estresse e os mesmos têm maior motivação/energia quando se está em casa (Vide Gráfico 19).</p> <p>I- Os profissionais reconhecem haver interferências no <i>home office</i>, por exemplo pelo fato de serem do gênero feminino e as mulheres se sobrecarregarem com os trabalhos domésticos e profissional (Vide Gráfico 10), o fator idade na adaptação (Vide Gráfico 12), a questão dos conhecimentos tecnológicos no manuseio dos equipamentos necessários para o <i>home office</i> (Quadro 6), a alteração na comunicação com clientes e colegas de trabalho (Vide Gráfico 22), bem como o apoio da empresa e fornecimentos de equipamentos de qualidade (Vide Gráfico 14 e Gráfico 15).</p> <p>II- Foram constatadas as principais vantagens: “Flexibilidade de horários”, “Redução de tempo no trânsito”, “Redução de gastos com transporte” e “Redução de tempo de deslocamento” (Vide Gráfico 8). As desvantagens foram: “Dificuldade em desconectar do trabalho em horários de descanso”, “Aumento nos gastos domésticos (luz, internet etc)”, “Ausência de espaço adequado” e “Interrupções familiares” (Vide Gráfico 9).</p>

<p>profissionais da Contabilidade a respeito dessa modalidade de Teletrabalho</p> <p>IV- Apresentar como o <i>home office</i> vem sendo modificado no decorrer dos anos.</p>	<p>III- Os Contadores percebem o <i>home office</i> com mais vantagens que desvantagens e no geral preferem trabalhar em <i>home office</i> (Vide Gráfico 7 e Gráfico 25). Entretanto, foram reconhecidos muitos pontos negativos que são tratados como desvantagens e interferências que influenciam negativamente no trabalho de casa (Vide Gráfico 9).</p> <p>IV- O <i>home office</i> já existe há muitos anos, entretanto ele não era viável pela grande maioria das empresas, com a globalização das tecnologias ele se tornou possível de acontecer, mas a adoção massiva do <i>home office</i> no isolamento rendeu a maior adoção desse modelo de Teletrabalho. No Brasil, o <i>home office</i>, foi regulamentado em 2017 na Reforma trabalhista através da Lei 13.467/17, a partir disso, com o início da pandemia houve a necessidade da criação de medidas provisórias e Leis que alterassem pontos previstos em Lei como a descrição do Teletrabalho e a forma que tratava do controle de ponto, horas extras e previsão de recursos para custear uma estrutura que garantisse condições mínimas para que o funcionário pudesse cumprir a jornada em casa.</p>
<p>Hipótese de Pesquisa:</p> <p>I- Partindo dos relatos ouvidos por pessoas que tiveram a experiência do trabalho em casa, crê-se que o uso do <i>home office</i> para os profissionais da Contabilidade oferece majoritariamente pontos positivos, sendo entre eles, a realização do próprio horário, redução de tempo no trânsito, redução dos gastos com transporte, maior qualidade de vida e conforto.</p>	<p>(Corroborada) Os profissionais afirmaram que existem mais pontos positivos do que negativos no trabalho em <i>home office</i> (Vide Gráfico 7). Os pontos mais citados foram a flexibilidade de horários, a economia de gastos com transporte e alimentação, bem como a diminuição do tempo de deslocamento (Vide Gráfico 8). Confirmaram também que após a experiência em <i>home office</i> preferem o trabalho em casa do que de forma presencial (Vide Gráfico 25).</p>

Fonte: Dados da Pesquisa – Elaboração Própria (2023)

Assim, feita a análise dos dados obtidos foi possível atingir todos os objetivos propostos na pesquisa e também testar a hipótese, a qual foi corroborada. Para terminar, serão apresentadas as considerações finais da monografia.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a globalização das tecnologias e a necessidade de adaptação do ser humano, surgiu também a necessidade de descentralização do trabalho. O *home office* é uma modalidade de trabalho em que os funcionários realizam suas tarefas profissionais a partir de suas residências, em vez de se deslocarem para um escritório ou local de trabalho físico. Essa modalidade de trabalho permite que as pessoas realizem suas atividades de emprego de forma flexível, por meio da utilização das tecnologias como computadores e da internet.

O *home office* pode ser praticado de forma temporária, como em situações de emergência, conforme ocorreu durante a pandemia da COVID-19, quando muitas empresas adotaram essa abordagem para garantir a continuidade das operações, enquanto os escritórios estavam fechados. Também pode ser uma prática regular, em que os funcionários trabalham remotamente em tempo integral dentro de suas residências.

A adoção em larga escala do *home office*, principalmente durante a pandemia, traz à tona questionamentos importantes, sobre as vantagens, desvantagens, as interferências que impactam o trabalho feito de casa e, até mesmo, as experiências vividas pelos contadores nessa modalidade laboral. Esses questionamentos impulsionaram o desenvolvimento desta pesquisa, por ser relevante à sociedade contemporânea ao tratar de forma mais aprofundada alguns reflexos que o *home office* traz para a vida dos profissionais contadores, pessoas ligadas a uma ciência social que se aplica à sociedade. Logo, compreender o entorno de vida da coletividade e os fenômenos que lhe transpassam é também: compreender a Contabilidade enquanto ciência-organismo vivo que afeta e é afetado pelas transformações sócio-político-histórico-econômicas; expandir seu horizonte de conhecimentos; e assegurar-lhe mecanismos de refletir criticamente a contemporaneidade em facetas e áreas do conhecimento multirreferenciais.

Como nenhuma pesquisa parte do zero, foi levantado no decorrer da pesquisa, trabalhos literários relevantes que tratam a respeito da temática, o Referencial Teórico foi dividido em: Estado da Arte, Marco Conceitual e Marco Teórico. Inicialmente, no Estado da Arte foram apresentados trabalhos científicos que inspiraram e nortearam a autora no desenvolvimento deste trabalho, em seguida no Marco Conceitual, foram conceituadas palavras essenciais para o entendimento da pesquisa e que foram utilizadas no decorrer investigativo e, por fim, o Marco Teórico, em que foram citados diversos autores que embasaram teoricamente a pesquisa.

O Marco Teórico foi dividido estrategicamente em alguns tópicos que foram de suma importância para o desenvolvimento desta monografia, no intuito de trazer um viés crítico e pouco tratado em trabalhos acadêmicos. Para começar, foi tratado sobre o início do trabalho, apresentando marcos importantes que mudaram a forma de trabalhar humana, por seguinte, foi apresentado a modalidade de trabalho que é tema deste trabalho e seus aspectos, o *home office*. Além disso, foi abordado sobre os direitos dos trabalhadores frente ao trabalho remoto, as benesses e impactos das tecnologias para o profissional contábil e também os reflexos do trabalho em *home office* para a saúde do trabalhador com foco na ergonomia.

A pesquisa foi realizada através de uma abordagem qualitativa e apoiada no paradigma interacionista, visto que, o objetivo era coletar informações a respeito da percepção dos profissionais da área contábil, sobre o assunto estudado. Os objetivos definidos são de cunho exploratório, pois verificou-se que há poucas pesquisas acadêmicas que tratam sobre as modalidades de trabalho, mais especificamente o *home office* e suas decorrências. A pesquisa se apoia multirreferencialmente com aportes do Direito do trabalho, da Sociologia do trabalho e da Psicologia das organizações. O que demonstra a transdisciplinaridade desta pesquisa.

Foi realizado como principal instrumento de produção de dados o questionário eletrônico misto, o qual foi apoiado por grupo focal digital. Em paralelo, foi feito um levantamento bibliográfico de autores que embasaram teoricamente a pesquisa. A amostra foi delimitada espacialmente aos Contadores de Vitória da Conquista, que tiveram experiência com o *home office* entre o período de 2020 a 2023. Na interpretação dos dados foi utilizada a análise de conteúdo francesa com categorias *a priori*. Entretanto, em função da riqueza qualitativa dos dados produzidos, emergiu mais uma categoria *a posteriori*.

O objetivo geral da pesquisa foi analisar os reflexos que o trabalho em *home office* traz para a profissão e profissional contábil, e foi possível identificar que os profissionais reconhecem pontos positivos, negativos e interferências no labor em *home office*, porém o fato do trabalho contábil ser realizado em casa não sofre alteração nenhuma. Também identificou-se que é possível que o trabalho contábil seja feito mediado pelas tecnologias, como é necessário no *home office*, da mesma forma que presencial, tendendo ainda a ser realizado de forma mais produtiva em casa, pois o profissional contábil reconhece estar mais motivado, com mais energia e satisfeitos trabalhando da sua própria casa.

Com base em tudo o que foi tratado inicialmente, a pesquisadora buscou também responder os objetivos específicos elencados no início do trabalho que procuravam identificar as vantagens, desvantagens e interferências do *home office* para o profissional contábil,

segundo a percepção dos Contadores da amostra. Assim sendo, percebeu-se que mesmo as pessoas reconhecendo os pontos negativos do *home office*, todos os fatores que influenciam negativamente o desenvolvimento da sua atividade, os respondentes ainda preferem, em maioria, trabalhar em *home office* por ter certo “alento” em não ter que sair de casa obrigatoriamente todos os dias, fazendo chuva ou sol, estando doentes ou não, ter que deixar filho e família em casa e ficar fora o dia todo. Trabalhar em casa ajuda de certa forma à saúde mental do trabalhador, pois o profissional contábil afirma receber menos pressão do ambiente de trabalho quando se está “longe” dele, além de se estressar menos e conseqüentemente se sentirem mais satisfeitos e motivados.

A amostra de Contadores percebe como desvantagens, no *home office*, a dificuldade em se desconectar do trabalho em horários descansos, logo, existe uma certa sobrecarga de trabalho por ele estar “online” e “disponível” 24 horas do dia para o trabalho. Além disso, reconhecem que seus gastos domésticos aumentam ao ficar o tempo todo dentro de casa consumindo energia e internet, bem como existe o fator da falta de um espaço adequado para trabalhar, a dificuldade de separar os afazeres domésticos e do trabalho profissional, as situações são diversas e subjetivas.

Por outro lado, o trabalhador enxerga pontos positivos, como o fato de ter horários mais flexíveis estando em *home office*, não ter que pegar trânsito durante horas do dia para se locomover entre casa e trabalho e economizar com transporte e combustível, além de sofrer menos “estresse” e “pressão” do ambiente de trabalho quando estão em suas próprias residências, logo sentem mais satisfação em exercer a profissão.

O trabalhador reconhece, também, que há diversas interferências que reflete no trabalho em casa, como a adaptação ao uso das tecnologias que mediam o trabalho em *home office*, bem como o apoio e orientações da empresa para com o funcionário, à disposição de infraestrutura necessária, a situação financeira de cada um ao influenciar no poder dispor ou não de equipamentos de qualidade em casa e a diferença na comunicação entre os colegas de trabalho e clientes. Entretanto, essas interferências não influenciaram no fato de os contadores considerarem que produzem mais em casa, e que o trabalho contábil em si, não sofre alteração ao ser feito remotamente.

No geral houve um certo equilíbrio entre os pontos positivos e negativos, com predominância dos pontos positivos com 61,1% das respostas. E 38,9% dos profissionais acreditam que houve parcialmente pontos positivos e negativos. Corroborando, foi constatado que 50% das pessoas, após ter a experiência com o *home office*, preferem trabalhar

remotamente, enquanto 44,4% preferem o trabalho presencial. Esse resultado suscita a inferência de que existem parcialmente pontos positivos e negativos, sobressaindo um pouco mais as vantagens que as desvantagens, variando de acordo com a subjetividade de cada indivíduo.

Além disso, buscou-se apresentar, como o *home office* tem sido modificado no decorrer dos anos, e percebeu-se que, apesar desta modalidade de trabalho não ser “nova”, se trata de uma modalidade ainda em construção, a qual tem muitas lacunas na previsão dos direitos trabalhistas e muitos paradigmas que devem ser desvelados. O *home office* já era previsto em lei, no Brasil, desde 2017, porém o ordenamento jurídico deixavam muitas brechas e dubiedade para interpretação, foi após o início da pandemia da COVID-19 que algumas alterações foram feitas na lei e medidas provisórias foram constituídas para garantir o mínimo de segurança jurídica para os profissionais. Entretanto, ainda há muito o que mudar, para que o profissional se sinta realmente preservado trabalhando de forma remota.

Paralelamente, foi testada a hipótese de pesquisa em que a autora acreditava que o *home office* apresentava mais vantagens que desvantagens, segundo relatos ouvidos por profissionais da área contábil, após a experiência do trabalho remoto durante a pandemia. A hipótese foi corroborada, pois os profissionais contábeis da amostra investigada afirmaram que majoritariamente existem mais pontos positivos no teletrabalho, como por exemplo: A economia com transporte, combustível e alimentação, maior flexibilidade de horários e redução de tempo no transporte de casa para o trabalho.

Após todo conteúdo estudado e exposto, é possível afirmar que este trabalho é de grande valia para a comunidade acadêmica e profissional, assim como para a sociedade como um todo, por tratar de assuntos pertinentes com uma abordagem crítica e apoiada em várias ramificações de áreas do conhecimento. Verifica-se que pouco é tratado academicamente sobre questões de relações de trabalho e suas decorrências. Esses assuntos são de extrema relevância e abrem espaço para contribuições significativas para a compreensão e melhoria do ambiente de trabalho, além de promover a equidade entre funcionários e patrões. Acredita-se que os profissionais precisam reagir criticamente às práticas e discursos que vêm lhe sendo impostos pela sociedade como um todo.

Com a realização de todos os objetivos e a conclusão da análise de dados, apesar das limitações investigativas (exiguidade de tempo e dificuldade na obtenção de respostas), a pesquisadora alcançou o que almejava com o desenvolvimento do trabalho. Concomitantemente a pesquisadora ganhou experiência/conhecimento que ajudarão, sem dúvidas, a continuidade da vida acadêmica e profissional.

Como uma sugestão de pesquisa futura, propõe-se que os pesquisadores expandam o universo investigado, no intuito de identificar se existem controvérsias entre públicos diferentes a respeito do *home office*. Espera-se também que sejam realizadas mais pesquisas com viés crítico às relações de trabalho contábil e o mundo do trabalho, bem como que o corpo acadêmico abrace temáticas como essa, a fim de trazer contribuições para o universo trabalhista.

REFERÊNCIAS

ABBAGNANO, Nicola. **Dicionário de filosofia**. 6. ed. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2012.

ABRAHÃO, Júlia Issy *et al.* **Introdução à ergonomia: da prática à teoria**. São Paulo: Blucher, 2009.

ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy *et al.* **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, 2009.

ANTUNES, Ricardo. **Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil IV: Trabalho digital, autogestão e expropriação da vida**. São Paulo: Boitempo, 2019.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

BARBOUR, Rosaline. **Grupos Focais**. 1 ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. Tradução de Luís Antero Reta e Augusto Pinheiro. Lisboa: Edições 70, 225. 1977

BRASIL. **Decreto-Lei nº 9.295**, de 27 de maio de 1946. Cria o Conselho Federal de Contabilidade, define as atribuições do Contador e do Guarda-livros, e dá outras providências. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del9295.htm>. Acesso em: 29 set. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.467**, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em: 08 nov. 2022.

BRASIL. **Lei nº 14.442**, de 2 de setembro de 2022. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14442.htm>. Acesso em: 05 set 2023.

BRASIL. **Medida Provisória nº 927**, de 22 de Março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid 19) e dá outras providências. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm>. Acesso em: 05 set. 2023.

BRASIL. **Medida Provisória Nº 1.108**, de 25 de março de 2022. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação de que trata o § 2º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943. Disponível em:

<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/mpv/mpv1108.htm>. Acesso em: 05 set. 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. **O que é a Covid-19?** Saiba quais são as características gerais da doença causada pelo novo coronavírus, a Covid-19, de 08 de abril de 2021. Disponível em: <<https://www.gov.br/saude/pt-br/coronavirus/o-que-e-o-coronavirus#:~:text=A%20Covid%20D19%20%C3%A9%20uma,transmissibilidade%20e%20de%20distribui%C3%A7%C3%A3o%20global.>>>. Acesso em: 02 out. 2023.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **A tecnológica, o teletrabalho e a reforma trabalhista**. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/152291/2019_cavalcante_jouberto_tecnologica_teletrabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 12 dez. 2022.

Contabilidade no Brasil possui 490 mil profissionais. Disponível em: <<https://www.crcsc.org.br/noticia/view/3167>>. Acesso em: 24 out. 2023

COSTA, Isabel de Sá Affonso da. **Teletrabalho: discurso, narrativas e identidades**. 1. ed. Curitiba: Appris, 2021.

DUARTE, Leonardo. **A Origem do Teletrabalho**. 2008. Disponível em: <<http://www.viajus.com.br/>>. Acesso em: 10 set. 2023.

FILHO, Georgenor de Souza Franco *et al.* **Reforma trabalhista: perspectivas do mundo do trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018.

FRANCO, Hilário. **A evolução dos Princípios Contábeis no Brasil**. São Paulo: Atlas, 1988.

FRANCO, Hilário. **Contabilidade Geral**. 23. ed. São Paulo: Atlas, 1996

GAMA, Ruy. **A tecnologia e o trabalho na história**. São Paulo: Nobel Edusp, 1987

GIDDENS, Anthony.. **A constituição da sociedade**. 3. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2013.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projeto de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do Cansaço**. Tradução de Enio Paulo Giachini. Petrópolis: Vozes, 2015.

IUDICIBUS, Sérgio de. **Teoria da Contabilidade**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

JANONE, Lucas. **Estudos relacionam problemas de saúde físicos e mentais com o home office**. 2021. Disponível em:

<<https://www.cnnbrasil.com.br/saude/estudos-relacionam-problemas-de-saude-fisicos-e-mentais-com-o-home-office/>>. Acesso em: 25 out. 2022.

LAB NETWORK. **Curiosidades sobre automação**. Disponível em: <<https://www.labnetwork.com.br/noticias/curiosidades-sobre-automacao/>>. Acesso em: 2 out. 2023.

LOYOLA, Sidney. **O que é Inteligência Artificial?** Disponível em: <<https://pt.linkedin.com/pulse/o-que-%C3%A9-intelig%C3%Aancia-artificial-sidney-loyola-m-sc->>. Acesso em: 2 out. 2023.

MARX, Karl. O capital. Livro I. **O processo de produção do capital**. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013.

MÁSCULO, Francisco. **Ergonomia**: Trabalho adequado e eficiente. Rio de Janeiro: Elsevier/ABEPRO, 2011.

MASI, Domenico de. **A sociedade pós-industrial**. 3. ed. São Paulo: Senac, 2000.

MASI, Domenico De. **O Futuro do Trabalho**: Fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. Rio de Janeiro: UNB José Olimpio, 2001.

MAY, Tim. **Pesquisa Social**: Questões, métodos e processos. Trad Carlos Alberto Silveira Netto Soares. - 3.ed. Porto Alegre: Artmed, 2004.

MENDES, René; DIAS, Elizabeth Costa. **Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador**. Revista de Saúde Pública, v. 25, p. 341-349, São Paulo. Disponível em: <https://www.scielo.org/article/ssm/content/raw/?resource_ssm_path=/media/assets/rsp/v25n5/03.pdf>. Acesso em: 3 out. 2023.

MINEIRO, Márcia. Pesquisa de Survey e Amostragem: Aportes Teóricos Elementares.

Revista de Estudos em Educação e Diversidade - REED, v. 1, p. 284-306, 2020.

Disponível em:

<<https://periodicos2.uesb.br/index.php/reed/article/download/7677/5424/16344>>. Acesso em: 27 set. 2022.

MORAES, R. Análise de conteúdo. **Revista Educação**, Porto Alegre, v. 22, n. 37, p. 7-32, 1999.

MOURA, Marcelo. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

OLIVEIRA, Edson. **Contabilidade Informatizada**: Teoria e Prática. São Paulo: Atlas, 2000.

RAFALSKI, JC; ANDRADE, AL. Home-office: aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa. **Temas em Psicologia**, v. 2, pág. 431–441, 2015. Disponível em:

<<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/tp/v23n2/v23n2a13.pdf>>. Acesso em: 05 nov. 2022.

REIS, Aline de Jesus; SILVA Selma Leal da; SILVA Cleide Carneiro Alves da. **A história da contabilidade no Brasil**. 2008. Disponível em: <<https://revistas.unifacs.br/index.php/sepa/article/view/299/247>>. Acesso em: 25 set. 2023.

ROBBINS, Stephen R. **Comportamento organizacional**. Tradução: Reynaldo Marcondes. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

SÁ, Antônio Lopes de. **Ética Profissional**. São Paulo: Atlas, 2007.

SÁ, Antônio Lopes de. **História Geral e das Doutrinas da Contabilidade**. São Paulo: Atlas, 2009.

SANTOS, Fabricio. **O empoderamento das mulheres na contabilidade**. 2018. Disponível em: <<https://cfc.org.br/noticias/o-empoderamento-das-mulheres-na-contabilidade/>>. Acesso em: 09 out. 2023.

SANTOS, José Luiz dos; SCHMIDT, Paulo. **Fundamentos da Teoria da Contabilidade**. São Paulo: Atlas, 2005.

SANTOS, José Luiz dos; SCHMIDT, Paulo. **História da Contabilidade**. São Paulo: Atlas, 2008.

SCHUELER, Paulo. **O que é uma pandemia**. Disponível em: <<https://www.bio.fiocruz.br/index.php/br/noticias/1763-o-que-e-uma-pandemia>>. Acesso em: 2 out. 2023.

SILVA, Gabriela Rangel da. **Tecnologia e relação de trabalho: impactos na vida do trabalhador contemporâneo**. Curitiba: Juruá, 2019.

SOUZA, André Aguerri da Pimenta. **Aspectos ergonômicos; home office; cuidados com sua saúde física e mental**. São Paulo: AMB, 2021.

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

Veraszto, Estéfano Vizconde *et al.* **Tecnologia: Buscando uma definição para o conceito**. **Revista Prisma**, v. 7, p. 1646-3153, 2008. Disponível em: <<https://brapci.inf.br/index.php/res/download/80832>>. Acesso em: 4 out. 2023

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

ZGIET, Jamila. **Saúde mental e moral capitalista do trabalho: a dialética das alienações**. 1. ed. Curitiba: Appris, 2021.

APÊNDICES

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO

02/10/2023, 14:02

HOME OFFICE CONTÁBIL

HOME OFFICE CONTÁBIL

Meu nome é Alessandra Oliveira Monteiro, sou estudante do X semestre do curso de Ciências Contábeis da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB) e sob a orientação do Professor Doutor Luciano Moura Costa Doria estou realizando uma pesquisa de levantamento (*Survey*) no intuito de produzir informações, para que seja possível identificar os reflexos do “*home office*” na rotina profissional do contador, verificar quais os fatores que influenciam essa modalidade de trabalho, e conhecer as percepções dos profissionais acerca do “*home office contábil*”. Para tanto, solicito sua colaboração em responder às questões a seguir que levam aproximadamente 8 minutos.

Ao responder, o(a) senhor(a) declara estar ciente e esclarecido(a) de:

- que não há qualquer ônus ou risco em sua participação;
- que seu anonimato e sigilo estão assegurados;
- que sua participação é livre e voluntária;
- que as informações coletadas são passíveis de divulgação, porém sua identidade será mantida em sigilo.

Desde já agradeço a sua valiosa colaboração.

* Indica uma pergunta obrigatória

1. E-mail *

2. Você concorda em participar? *

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

Critério amostral

Incluir o texto

02/10/2023, 14:02

HOME OFFICE CONTÁBIL

3. A empresa que você trabalha ou trabalhou em *Home Office* é do município de Vitória da Conquista? *

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

BLOCO 1 - PERFIL PARTICIPANTES

4. Qual o seu Sexo? *

Marcar apenas uma oval.

Feminino *Pular para a pergunta 9*

Masculino *Pular para a pergunta 10*

5. Qual a sua faixa etária? *

Marcar apenas uma oval.

20-30

30-40

40-50

50+

02/10/2023, 14:02

HOME OFFICE CONTÁBIL

6. Há quanto tempo você realiza trabalho contábil (não importa se presencial ou *home office*) *

Marcar apenas uma oval.

- Menos de um ano
- De 1 a 2 anos
- De 2 a 3 anos
- De 4 a 5 anos
- De 6 a 10 anos
- De 11 a 15 anos
- Mais de 16 anos.

7. Marque apenas uma questão por coluna, escolhendo aquela que melhor represente sua situação de **trabalho contábil** em relação a época de **pandemia** *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Não Presencial	Presencial	Home Office
Antes da Pandemia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durante a Pandemia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Depois da Pandemia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Você está em formação ou já é formado (a) em Ciências Contábeis? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

BLOCO 2.1 - EXPERIÊNCIA COM HOME OFFICE - FEMININO

02/10/2023, 14:02

HOME OFFICE CONTÁBIL

9. Você acha que funções como: gerenciar o lar, filhos, família, afazeres domésticos etc. influenciou de alguma forma o *home office* para as mulheres? *

Marcar apenas uma oval.

- Positivamente
- Negativamente
- Não influenciou

BLOCO 2- EXPERIÊNCIA COM HOME OFFICE

10. Durante a pandemia, você foi obrigado(a) a trabalhar em regime de *Home Office*? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim, migrei para o Home Office durante a pandemia.
- Já trabalhava em Home Office antes da pandemia.
- Outro: _____

11. Você acha que funções como: gerenciar o lar, filhos, família, afazeres domésticos etc. fazem com que a percepção do trabalho em *home office* seja... Marque a alternativa que melhor representa sua opinião: *

Marcar apenas uma oval.

- Igual para homens e mulheres, pois ambos dividem igualmente o gerenciamento doméstico-familiar
- Diferente para homens e mulheres, pois os homens acabam ficando mais sobrecarregados por acumular o trabalho em home office e o gerenciamento doméstico-familiar
- Diferente para homens e mulheres, pois as mulheres acabam ficando mais sobrecarregadas por acumular o trabalho em home office e o gerenciamento doméstico-familiar
- Outro: _____

02/10/2023, 14:02

HOME OFFICE CONTÁBIL

12. Na sua percepção, o *home office*, no geral, trouxe mais pontos negativos ou positivos para o profissional contábil? *

Marcar apenas uma oval.

- Negativos
- Positivos
- Parcialmente negativos e parcialmente positivos

13. Na sua percepção, qual (ais) os pontos positivos mais relevantes durante a realização do *home office*? (Permitido selecionar mais de uma alternativa) *

Marque todas que se aplicam.

- Trabalho rende mais
- Flexibilidade de horários
- Redução de tempo no trânsito
- Redução de gastos com transporte
- Redução de gastos com alimentação
- Ficar mais tempo com a família
- Menor estresse
- Redução do tempo de deslocamento
- Maior autonomia na organização do trabalho
- Maior organização pessoal
- Melhora em lidar com prazos
- Na minha opinião não houve pontos positivos.
- Outro: _____

02/10/2023, 14:02

HOME OFFICE CONTÁBIL

14. Na sua percepção, qual (ais) os pontos negativos mais relevantes durante a realização do *home office*? (Permitido selecionar mais de uma alternativa) *

Marque todas que se aplicam.

- Excesso de trabalho
- Excesso de carga horária
- Ausência de espaço adequado
- Aumento dos gastos domésticos (luz, internet)
- Dificuldade para se desconectar nos horários de descansos
- Interrupções familiares
- Redução de contato/diálogo com os colegas
- Adaptação à utilização de tecnologias e ferramentas remotas
- Falta de contato presencial com colegas de trabalho e clientes
- Falta de separação dos afazeres domésticos e do trabalho
- Mais estresse
- Mais pressão
- Acúmulo de atividades
- Ausência de equipamentos necessários
- Falta de silêncio
- Na minha opinião não houve pontos negativos
- Outro: _____

15. O trabalho contábil, na sua opinião... Marque a alternativa que melhor lhe representa *

Marcar apenas uma oval.

- Não sofre alteração nenhuma com o fato de ser realizado presencialmente ou em home office
- Sofre alterações para melhor, com o fato de ser realizado em home office
- Sofre alterações para pior, com o fato de ser realizado em home office
- Outro: _____

02/10/2023, 14:02

HOME OFFICE CONTÁBIL

16. Após sua experiência em *Home Office*, qual das modalidades de trabalho você escolheria? *

Marcar apenas uma oval.

- Trabalho presencial (tradicional)
- Trabalho em home office
- Qualquer um

ADAPTAÇÃO

17. Você considera sua idade relevante na sua adaptação (ou não) ao *home office*? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

18. Porque sua idade foi relevante (ou não) na sua adaptação (ou não) ao *home office*? *

19. Você recebeu da empresa que trabalha, para assinatura, algum termo de responsabilidade com instruções em relação a sua saúde em casa? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

02/10/2023, 14:02

HOME OFFICE CONTÁBIL

20. Você recebeu apoio ou orientações da empresa/escritório de Contabilidade para a transição ao *Home Office* durante a pandemia? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim, recebi total apoio e orientações claras
- Recebi algum apoio, mas senti falta de mais orientações
- Não recebi nenhum apoio ou orientação
- Outro: _____

21. A empresa que você trabalha forneceu os equipamentos tecnológicos e de infraestrutura em regime de comodato? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim, houve fornecimento de todos os equipamentos
- Sim, houve fornecimento parcial dos equipamentos
- Não houve fornecimentos dos equipamentos
- Outro: _____

22. Como você avalia a forma como a empresa em que você trabalha lidou com a adaptação dos funcionários ao *home office*? *

Marcar apenas uma oval.

- Excelente
- Bom
- Regular
- Ruim
- Péssimo
- Outro: _____

02/10/2023, 14:02

HOME OFFICE CONTÁBIL

23. Como você percebe a sua adaptação ao *home office*? *

Marcar apenas uma oval.

- Boa
- Ruim
- Poderia ser melhor

SAÚDE/ SATISFAÇÃO e BEM-ESTAR

24. Comparando com períodos em que não havia *home office*, como você considera sua satisfação com o trabalho *

Marcar apenas uma oval.

- Aumentou significativamente
- Se manteve semelhante
- Diminuiu um pouco
- Diminuiu significativamente.
- Outro: _____

02/10/2023, 14:02

HOME OFFICE CONTÁBIL

25. Na sua opinião, quais são os reflexos do *home Office* para a saúde do profissional? (Permitido selecionar mais de uma alternativa) *

Marque todas que se aplicam.

- Dificuldade de Concentração
- Cansaço excessivo
- Não consigo me "desconectar"
- Insônia
- Maior motivação/energia
- Produzo menos
- Produzo mais
- Menos estresse
- Mais estresse
- Ansiedade
- Depressão
- Problemas físicos (dores coluna, articulações etc.)
- Outro: _____

RELAÇÕES INTERPESSOAIS E COMUNICAÇÃO

26. Considerando sua experiência com *Home Office*, você acredita que sua personalidade (seu jeito de ser mais introvertida(o) ou mais extrovertida(o)) influenciou na sua percepção sobre o *home office*? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não
- Outro: _____

02/10/2023, 14:02

HOME OFFICE CONTÁBIL

27. Como você lidou ou tem lidado com a interação com colegas de trabalho, clientes e gestores enquanto trabalha em *home office*? *

Marcar apenas uma oval.

- Realizo reuniões por videoconferência com frequência
- Utilizo ferramentas de comunicação instantânea (Whatsapp/ Chat etc) para manter contato
- Tenho sentido falta da interação presencial e buscado alternativas para amenizar essa questão
- Outro: _____

28. Você sente alguma diferença na qualidade da comunicação entre a equipe durante o *home office* em comparação ao trabalho presencial? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim, negativamente
- Sim, positivamente
- Não sinto diferença

FINANÇAS

29. Você recebeu algum tipo de suporte financeiro em relação as despesas oriundas do *home office* (internet e energia etc.), da empresa/ escritório que trabalha? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim, recebi apoio para tudo
- Recebi algum apoio, mas não foi suficiente
- Não recebi nenhum suporte financeiro
- Outro: _____

02/10/2023, 14:02

HOME OFFICE CONTÁBIL

30. Você acredita que a sua situação econômica influenciou no trabalho em *home office* (infraestrutura em aparatos tecnológicos, ambiente confortável etc.) *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não
- Outro: _____

ESPAÇO ABERTO

Caso deseje, utilize este espaço para fazer comentários adicionais sobre o *home office*, como sugestões ou aspectos que não foram abordados nas questões anteriores (momento desabafo).

31. Conte um pouco sobre sua experiência com o *Home Office*. (fique livre para falar coisas boas ou ruins)

32. Você tem interesse em participar de um Grupo Focal para discutirmos mais sobre o assunto? *

O Grupo Focal será uma reunião de um grupo pequeno pelo Google Meet em que falaremos sobre o *home office*.

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

APÊNDICE B - TERMO DE AUTORIZAÇÃO GRUPO FOCAL

31/10/2023, 10:13

Termo de de Autorização Grupo Focal

Termo de de Autorização Grupo Focal

* Indica uma pergunta obrigatória

1. Eu, aceito participar do Grupo Focal realizado para a pesquisa intitulada "Interferências, vantagens e desvantagens do *home office* para Contadores", realizada por Alessandra Oliveira Monteiro aluna do curso de Ciências Contábeis da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia - UESB. *

Estando ciente, esclarecido e assegurado quanto:

-Aos objetivos, procedimentos, riscos e benefícios referentes ao estudo acima apontado, tal como consta nos Termos de Consentimento e/ou Assentimento Livre e Esclarecido (TCLE e/ou TALE);

-A inexistência de custos ou vantagens financeiras a quaisquer das partes envolvidas na pesquisa; e

- O cumprimento das normas pertinentes, leia-se, Resoluções 466/2012 e 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde; Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA (Lei N.º 8.069/1990), Estatuto do Idoso (Lei N.º 10.741/2003) e Estatuto das Pessoas com Deficiência (Decreto N.º 3.298/1999, alterado pelo Decreto N.º 5.296/2004),

AUTORIZO, através do presente documento, e CONSINTO COM A UTILIZAÇÃO, em favor dos membros e assistentes da pesquisa acima indicada, apenas para fins de estudos científicos (livros, artigos, slides e transparências), a captura e utilização de fotos e de gravações (sons e imagens)

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

31/10/2023, 10:13

Termo de de Autorização Grupo Focal

2. Assinatura *

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários