



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO**  
**FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS - FACC**

**MARIANA SILVIA ROCHA DE MELO**

**NOVAS PERSPECTIVAS PARA O PROFISSIONAL CONTÁBIL: O HOME OFFICE  
VEIO PARA FICAR?**

**RIO DE JANEIRO**  
**2021**

**MARIANA SILVIA ROCHA DE MELO**

**NOVAS PERSPECTIVAS PARA O PROFISSIONAL CONTÁBIL: O HOME OFFICE  
VEIO PARA FICAR?**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade de Administração e Ciências Contábeis, como parte dos requisitos necessários à obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis.

**Orientador:** Mônica Visconti

**RIO DE JANEIRO**

**2021**

## **RESUMO:**

A pandemia da Covid 19 veio provocar uma série de mudanças na forma de viver da sociedade, a nível global. A necessidade de adotar medidas para conter a disseminação do vírus levou a que o isolamento social fosse implantado, impactando na forma como o indivíduo passou a trabalhar. Boa parte das empresas viram-se obrigadas a adotar o modelo de trabalho em home office para continuar a responder às necessidades dos seus clientes e a se manterem no mercado. Na área contábil, as empresas adotaram o mesmo modelo, facilitado pela utilização das tecnologias de informação e comunicação, que permitem ao profissional contábil dar assistência ao cliente, mesmo estando em casa. O trabalho tem como objetivo saber qual a opinião do profissional contábil em relação ao sistema de trabalho remoto e como esse sistema pode interferir no desempenho da sua atividade profissional. Para tal, além da metodologia de pesquisa bibliográfica, foi aplicado um questionário aos profissionais contábeis procurando saber a sua opinião em relação ao tema. Conclui-se que a maioria considera positivo e vê vantagens na adoção do home office, embora entenda que o modelo híbrido seja o mais adequado para o futuro.

**Palavras-Chave:** Profissional Contábil. Home Office. Desafios.

## **ABSTRACT**

The Covid 19 pandemic brought about a series of changes in the way of life of society at a global level. The need to adopt measures to contain the spread of the virus led to social isolation being implemented, impacting the way the individual started to work. Most companies were forced to adopt the home office work model to continue to respond to the needs of their customers and remain in the market. In the accounting area, companies adopted the same model, facilitated by the use of information and communication technologies, which allow the accounting professional to provide assistance to the client, even when at home. The work aims to know the opinion of the accounting professional in relation to the remote work system and how this system can interfere in the performance of their professional activity. To this end, in addition to the bibliographic research methodology, a questionnaire was applied to accounting professionals seeking to know their opinion on the topic. It is concluded that the majority considers it positive and sees advantages in adopting the home office, although they understand that the hybrid model is the most suitable for the future.

**Keywords:** Accounting Professional. Home Office. Challenges.

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Vantagens e Desvantagens do home office .....	15
--	----

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Idade dos respondentes .....	21
Gráfico 2 – Gênero .....	22
Gráfico 3 – Estado Civil .....	22
Gráfico 4 – Filhos .....	23
Gráfico 5 – Número de filhos.....	23
Gráfico 6 – Idades dos filhos.....	24
Gráfico 7 – Área de atuação.....	24
Gráfico 8 – Cargo que ocupa na empresa onde trabalha.....	25
Gráfico 9 – Tempo de trabalho na área contábil .....	26
Gráfico 10 – Trabalha/Trabalhou em home office .....	26
Gráfico 11 – Alteração do número de horas de trabalho em relação ao modelo remoto/presencial.....	27
Gráfico 12 – Produtividade no modelo home office.....	28
Gráfico 13 – Volume de trabalho solicitado em home office.....	28
Gráfico 14 – Grau de satisfação em relação ao trabalho em home office.....	29
Gráfico 15 – Nível da qualidade de vida.....	29
Gráfico 16 – Escala de recomendação do modelo home office (0-10).....	30
Gráfico 17 – Aspectos positivos do modelo home office .....	31
Gráfico 18 – Aspectos negativos do modelo home office.....	32
Gráfico 19 – Escolha preferencial .....	33

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>7</b>
<b>2</b>	<b>HOME OFFICE: CONCEITO E CONTEXTO</b> .....	<b>10</b>
	2.1 Home office: tendência em crescimento .....	12
	2.2 Legislação do modelo Home office .....	14
	2.3 Vantagens e desvantagens do modelo home office .....	15
<b>3</b>	<b>O PROFISSIONAL CONTÁBIL</b> .....	<b>17</b>
<b>4</b>	<b>METODOLOGIA</b> .....	<b>18</b>
<b>5</b>	<b>ANÁLISE DOS RESULTADOS</b> .....	<b>21</b>
<b>6</b>	<b>CONCLUSÕES</b> .....	<b>35</b>
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>37</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Embora venha sendo adotado há bastante tempo, o home office ou trabalho em casa ganhou uma nova dimensão desde o início do ano de 2020, como consequência das medidas de isolamento adotadas em quase todos os países visando conter a disseminação do vírus da Covid-19.

As medidas de distanciamento social adotadas levaram a uma modificação das estratégias, visando atender às novas demanda de trabalho e, segundo Lizote et al. (2020), as adaptações a essa nova conjuntura colocaram em posições extremadas a preocupação com a recessão econômica a nível global e a procura da contenção da pandemia a todo o custo. Setores públicos e privados recorreram ao home office, em praticamente todos os segmentos, como forma de mitigar o problema e tentar vencer essa batalha.

Tal medida só se tornou possível em função do desenvolvimento tecnológico, que permite novas formas de executar as tarefas profissionais como se o indivíduo estivesse no seu local de trabalho. Essas inovações tecnológicas contribuíram, sobremaneira, para que a sociedade mudasse econômica, social e culturalmente, empurrando os profissionais para um novo cenário que demanda as necessárias adaptações para a manutenção da sua atividade laboral, proporcionando esse novo modelo de negócio que é o home office que se traduz na realização da atividade laboral à distância, quando o trabalho é efetuado longe da empresa (CAVALCANTE; NETO, 2018).

A adoção algo repentina deste modelo de home office ocorrido durante a quarentena impôs aos profissionais e às suas famílias a adaptação a uma nova realidade e essas mudanças produziram diversos impactos na vida profissional dos brasileiros originando, inclusive, diversos estudos visando analisar os diferentes efeitos relacionados com a produtividade do trabalho perante a adoção do home office, no contexto pandêmico (MENDES; TELLECHEA; HASTENREITER FILHO, 2020).

A área contábil, com o desenvolvimento tecnológico existente, é uma das áreas que possibilita que os seus profissionais exerçam a sua atividade indiferentemente nas empresas ou no modelo home office. Ainda assim, essa mudança de hábitos ocorreu sobretudo em função da pandemia, pelo que com o



retorno à normalidade, os escritórios de contabilidade retomam a sua atividade presencial.

No entanto e considerando esses quase 2 anos onde o trabalho remoto se tornou comum, a questão que se coloca é: o modelo home office abre novas perspectivas para o profissional contábil?

Como objetivo geral, o trabalho procura esclarecer qual a opinião do profissional contábil em relação ao sistema de trabalho remoto e como esse sistema pode interferir no desempenho da sua atividade profissional.

Como objetivos específicos, definiram-se: conceituar home office; apresentar o que é a profissão contábil e a sua importância para a sociedade; esclarecer como o modelo home office impactou a profissão contábil.

Para atingir os objetivos propostos e responder a questão de pesquisa o presente estudo foi dividido da seguinte forma:

- O referencial teórico que alicerçou o estudo: foi feita uma revisão da literatura existente sobre a temática do trabalho, bem como foram pesquisados trabalhos acadêmicos já publicados que subsidiaram a monografia.
- Em seguida apresentar-se-á metodologia delimitando os métodos e técnicas utilizados para validar cientificamente a pesquisa e a análises dos dados.
- Finalmente, serão apresentados os resultados obtidos e as conclusões do estudo.

A justificativa para a abordagem desta temática está relacionada com a sua atualidade e com as alterações que os profissionais da área contábil tiveram em relação ao retorno às atividades presenciais, decorrentes da diminuição da disseminação do vírus e ao avanço da vacinação.

## 2 HOME OFFICE: CONCEITO E CONTEXTO

Conforme explicam Lins e Tonelli (2014), as formas de trabalho, historicamente falando, vêm sendo alteradas ao longo do tempo e isso ocorre desde que o trabalho artesanal foi substituído pelo trabalho industrial ou desde que as tarefas fragmentadas das linhas de montagem foram, em certa medida, substituídas pela produção organizada em equipes que passou a ser utilizada nas diversas indústrias. Essa linha de pensamento pode envolver também o trabalho efetuado nos próprios locais que, aos poucos, está sendo substituído pelo trabalho remoto.

O teletrabalho ou home office teve o seu surgimento no decorrer da década de 1970, em plena crise petrolífera onde o objetivo principal passou a ser a redução dos gastos com transporte e, como já nessa época a tecnologia começava a apresentar um desenvolvimento interessante, a opção passou pela realização do trabalho a partir de casa, tornando-se possível efetuar atribuir maior flexibilidade no trabalho, tanto em horários como em localização. Esse tema do home office ganhou maior dimensão a partir dos anos 1990, sobretudo nos países mais desenvolvidos, como decorrência da massificação tecnológica (HAUBRICH; FROEHLICH, 2020).

Rocha (2014) acrescenta que o home office surgiu como uma modalidade flexível de gestão, perante o crescimento, a mudança e o desenvolvimento do mercado, onde as distâncias deixavam de ser empecilhos para as negociações e para o desenvolvimento de projetos. Além disso, o capital humano começou também a ser mais valorizado e, para além da produtividade, as empresas focaram também na qualidade de vida dos seus funcionários e, nesse processo, conseguirem otimizar custos, diminuir gastos associados.

O crescente desenvolvimento do mercado de trabalho leva as organizações a buscar estabelecer metas para o seu segmento de mercado, mas o mercado competitivo deixou de ser apenas aquele que está próximo, agora é globalizado. Nesse sentido e conforme explicam Batista, Antunes e Lizuka (2012), as organizações buscam apresentar serviços e produtos de qualidade procurando se manter no mercado competitivo e globalizado e um dos diferenciais, é o capital humano.

A busca pela produtividade faz com que as organizações procurem adotar medidas de gestão que possibilitem também, maior qualidade de vida para os seus funcionários, já que o entendimento é que, partindo dessa concepção, o crescimento

será mais positivo. O home office surge como uma modalidade flexível que pode proporcionar ao profissional, uma maior qualidade de vida, aumentando a produtividade da empresa e a diminuição dos seus custos.

Na concepção do home office, o profissional pode desempenhar a sua função trabalhista enquanto desfruta da infraestrutura do seu ambiente doméstico. Contudo, esse novo modelo de gestão que é, por vezes, disponibilizado pelas empresas, exige do funcionário responsabilidades distintas, tais como a gestão do tempo, os meios de comunicação e a disciplina (SCHIRIGATTI; KASPRZAK, 2007).

Pensando nesse aspecto, Reis (2006) explica que o profissional é direcionado a desenvolver uma estrutura que seja adequada ao seu próprio tempo disponível. É conduzido a trabalhar em situações em que decisões devem ser tomadas e que só podem ser estabelecidas através de informações que o próprio ambiente lhe disponibiliza e é rodeado dessas informações e dessas decisões, que o profissional tem que aprender a estabelecer uma administração do seu próprio tempo.

No mercado de trabalho atual, o profissional busca uma organização que lhe proporcione um bom ambiente e possibilidades de crescimento na carreira já que o estereótipo de apenas trabalhar e executar algumas atividades, visando apenas ser produtivo já não existe. Para Marques (2012), o trabalho contemporâneo estuda uma forma onde o trabalho não seja apenas uma atividade laboral, mas que possa proporcionar ao trabalhador uma satisfação no desenvolvimento da sua atividade.

Um dos elementos apontados por Tose et al. (2009) está relacionado com a questão de o home office poder dar alguma base de sustentação em relação ao recrutamento de profissionais, de talentos já que muitas destas pessoas não estão disponíveis para funcionarem dentro de horários de trabalho pré-definidos ou de não estarem dispostos a enfrentar trânsito ou viagens para realizarem determinados tipos de funções.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o trabalho remoto ou home office (termo mais recorrentemente utilizado no Brasil para designar esse modelo) define-se como as atividades que são realizadas em espaços diferentes dos escritórios centrais, sendo que a integração dos profissionais é mediada pelas diversas tecnologias digitais que hoje se encontram disponíveis e que vão desde o smartphone, o laptop, o computador desktop (OIT, 2017).

Adicionalmente, são ainda utilizadas expressões alternativas como teletrabalho, trabalho virtual, trabalho remoto que, indiscriminadamente, são

empregues na associação ao trabalho que é desenvolvido fora do tradicional cenário laboral (ZERBINI; ZERBINI, 2020).

Segundo Schirigatti e Kasprzak (2007), o home office, teletrabalho ou escritório em casa enquadra-se no modelo de trabalho flexível, que é capaz de abordar as práticas executadas pelo indivíduo no escritório e do ambiente de trabalho, dentro da própria casa do funcionário.

Existem diferentes denominações para o trabalho à distância e que, de acordo com Barros e Silva (2010) podem ser classificados como teletrabalhadores aqueles que exercem o home office tanto sendo empregados com vínculo empregatício, como aqueles que são autônomos.

Por sua vez, Schirigatti e Kasprzak (2007) consideram existir uma diferença entre o teletrabalho e o home office, já que o primeiro segue sendo um profissional que está subordinado a uma estrutura empresarial externa e que recebe os equipamentos necessários para poder executar as suas atividades.

O home office, no conceito de Barros e Silva (2010) encontra-se dentro do modelo do teletrabalho, devendo ser considerado uma modalidade onde o indivíduo pode ter ou não, um vínculo empregatício com a empresa, mas que exerce as suas funções em casa, juntamente com a sua vida pessoal e que trabalha remotamente, através das tecnologias que tem disponíveis.

Silva (2009) explica que o home office pode ser analisado na perspectiva de uma modalidade de gestão mais flexível e tridimensional: local, tempo meios. Para o autor

Uma forma de flexibilização em três dimensões: local, descentralização de um local único (escritório central) para qualquer outro local alternativo, quer seja casa, escritório virtual, escritório móvel ou carro; tempo, pela flexibilização do tempo, já que pode trabalhar nos horários mais convenientes; meios, pelo uso dos recursos de telecomunicações, como meio de transporte de comunicações (SILVA, 2009, p. 5).

## 2.1 Home office: tendência em crescimento

As inovações computacionais e tecnológicas que foram iniciadas a partir da chamada 3ª Revolução Industrial foram crescendo, fazendo com que inúmeras profissões ganhassem novas formas de atuar, flexibilizando a sua execução. A possibilidade de um funcionário poder executar o seu trabalho diretamente de casa e

em interligação à empresa à qual está, de alguma forma, vinculado, através do uso das diversas tecnologias, o chamado home office, ganha nova dimensão.

Relacionado a uma forma mais flexibilizada de exercer as funções profissionais em qualquer lugar e em qualquer tempo, o home office vem sendo adotado pelas organizações como decorrência da evolução tecnológica. Essa evolução, em particular o desenvolvimento e uso frequente da internet, proporcionaram novas formas de desenvolver o trabalho, tanto para as empresas como para os trabalhadores (TASCHETTO; FROEHLICH, 2019).

Conforme explicam Bernardino et al. (2009) essa modalidade de trabalho vem sendo adotada, cada vez mais, pelas organizações que tentam, dessa forma, suprir o gerenciamento e as estratégias empresariais na utilização de novas tecnologias e possibilitando formas flexíveis de gestão. Essa flexibilidade pode ser uma estratégia no longo prazo que possibilite suprir mão de obra, considerando eventuais alterações nos perfis demográficos dos trabalhadores.

O ambiente de alguma complexidade nos avanços tecnológicos e decorrentes da globalização inseriram transformações nas organizações contemporâneas perante um mercado competitivo e global. A modalidade de trabalho remoto, em home office, surge nesta era da informação, como uma nova forma de trabalhar e de gerir os negócios à distância, conectados à empresa sede pela tecnologia, procurando formas de maximizar os recursos e a competitividade (MELEK, 2017).

Para Basso e Barreto (2018) as alterações nas novas relações de trabalho decorrem da progressão da sociedade em direção a uma atividade intelectual. A justificativa para a utilização do home office leva em consideração o cenário em que as empresas se inserem e onde tópicos como distância, tempo, espaço, cultura fazem refletir sobre a sua praticidade.

De acordo com Ferreira Junior (2000), existem diversas vantagens apontadas à adoção do modelo home office, já que permite uma melhor acomodação dos horários que são dedicados ao trabalho e às responsabilidades familiares e domésticas, trazendo maior produtividade e possibilitando que estas esferas ganhem maior e melhor equilíbrio. Adicionalmente, a sua adoção permite reduzir os custos relacionados com o transporte entre o local de trabalho e a casa do trabalhador.

Em relação às desvantagens mencionadas, surge a tendência à super individualização do trabalho, que pode gerar o isolamento social, político e

profissional. Outra desvantagem associada é o aumento do número de horas que é dedicado ao trabalho (FERREIRA JUNIOR, 2000).

## 2.2 Legislação do modelo Home office

Tendência mundial ainda antes da pandemia da Covid 19, o modelo de trabalho em home office mostra-se flexível e potenciador de maior equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal, além dos aspectos associados à diminuição dos custos por parte dos empregadores. No entanto, apesar desses aspectos positivos associados ao modelo e segundo Lins e Tonelli (2014), o mesmo ainda apresentava baixa implementação e uma das principais razões para tal eram as barreiras legais.

Para a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que foi editada sob a Lei nº 13.467 de 2017, home office é conhecido como trabalho fora das acomodações da empresa com utilização de tecnologias e comunicação. A Organização Internacional do Trabalho (2011) complementa que é a prestação de serviço exercida com dependência jurídica. A presença do funcionário na empresa para realização de tarefas não descaracteriza o home office (Lei nº 13.467, 2017). Diante disso, não poderá haver qualquer tipo de renúncia aos direitos da prestação de serviço exercida com dependência jurídica. (HAUBRICH; FROEHLICH, 2020, p. 170).

Na opinião de Rafalski e Andrade (2015) a falta de incentivo, de reconhecimento e de apoio à adaptação do home office, bem como uma distorção perceptual desse modelo, classificado como atividade desqualificada e temporária, muitas vezes associada ao medo das consequências do reduzido contato pessoal, diário e direto, levaram a que essa modalidade não se consolidasse no Brasil, nem sofresse o impulso necessário para a sua implantação.

Apenas no ano de 2017, o trabalho em home office foi regulamentado de forma específica, tendo sido equiparado ao trabalho exercido presencialmente e onde se estabelece que é “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e comunicação, que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo” (BRASIL, 2017).

A pandemia da Covid 19 veio introduzir a Lei nº 14.020 de 2020, que aborda o teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, visando contemplar aqueles que viram a sua modalidade de trabalho alterada em função da pandemia e possibilitar ao empregador instituir o modelo de trabalho remoto durante esse

período e que teve como fundamento a apresentação de alternativas que auxiliassem as organizações a fazer face à crise de saúde pública e a evitar aglomerações (REIS et al., 2020).

### 2.3 Vantagens e desvantagens do modelo home office

O modelo home office tem sido alvo de inúmeros estudos que procuram medir os impactos da adoção do modelo em diversas áreas de atividade e em esferas distintas. Como informa Sakuda (2001), o teletrabalho era visto como uma oportunidade de aumentar o envolvimento das pessoas junto das suas comunidades, reduzir o consumo de energia, o trânsito e a poluição nas cidades, de diversificar as estruturas organizacionais e trabalhistas e de poder contribuir para o crescimento de alguns setores da economia. Contudo, sempre houve o receio dos impactos psicológicos nos trabalhadores, decorrentes da impessoalidade e do baixo envolvimento no trabalho.

Para Rocha e Amador (2018) embora existam inúmeros estudos que apontam as vantagens do modelo remoto e apenas enxerguem o modelo como a solução para diversos problemas existentes no mercado de trabalho, importa considerar que as condições e rotinas do modelo home office são distintas do trabalho convencional.

No levantamento de informações relacionadas às vantagens e desvantagens para empregado e empregador no modelo de home office, Filardi, Castro e Zanini (2020) encontraram, dentre outras, as seguintes situações:

**Quadro 1 – Vantagens e Desvantagens do home office**

<b>Vantagens</b>	<b>Desvantagens</b>
Flexibilidade de horários	Falta de treinamento específico
Melhoria da Produtividade	Isolamento social
Proximidade com a família	Custos dos equipamentos
Redução do tempo perdido em deslocamentos	Erros de seleção de tarefas
Autonomia na realização de tarefas	Percepção de perda de status
Maior qualidade do trabalho	Distração com atividades domiciliares
Concentração	Conflito entre vida familiar e profissional
Privacidade	Ausência de supervisão
Menor exposição à violência social	Falta de reconhecimento pelos pares

Gerenciamento por objetivos	Precarização e descontrole da carga de trabalho
Menor absenteísmo	Tecnologia falha
Redução de custos para a empresa	Dificuldade de desenvolvimento

Fonte: Fiardi; Castro; Zanini, 2020

O trabalho remoto é pois, desafiador, na medida em que é diferente de outros contextos laborais, onde a adequação do ambiente, dos instrumentos de trabalho, a definição de rotinas rígidas, em conjunto com a disciplina e a persistência podem facilitar a transição do trabalho em regime tradicional, para o modelo remoto. Embora gere alguns sentimentos de insegurança e de dificuldade de adaptação do entorno familiar à nova realidade, segundo Barros e Silva (2010) depois que o indivíduo se adapta ao home office, esse é um vínculo que se torna difícil de ser novamente extinto.

### **3 O PROFISSIONAL CONTÁBIL**

Sendo uma das mais antigas ciências existentes no mundo, a contabilidade, como qualquer outra ciência, foi evoluindo, estabelecendo normas até chegar à dinâmica de controle que apresenta na atualidade. Os diferentes conceitos foram variando permitindo o desenvolvimento de diversos estilos e modalidades existentes. Tal característica permitiu que, enquanto ciência, a contabilidade fosse ganhando o seu espaço no cenário econômico, por se tornar cada vez mais exigente no que diz respeito ao controle sobre o patrimônio (SILVA, 2011).

Nessa perspectiva e como destaca Kounrouzan (2017), o profissional contábil ganhou também a sua visibilidade e tem como funções, dentro do escritório contábil, o desenvolvimento, a apresentação, a gestão, a análise, dentre outras. Nesse sentido, o profissional contábil é a principal figura desta área e como tal, os seus princípios são também extremamente importantes, na medida em que deve existir uma consciência da responsabilidade perante a sociedade.

Inicialmente conhecido como guarda livros, o profissional contábil tinha como função naquela época, o efetuar o registro das informações e depois transmiti-las aos órgãos fiscais e empresas para que elas tomassem as decisões. No entanto, enquanto ciência social é suposto que o profissional contábil acompanhe as



demandas sociais e as inovações tecnológicas vêm alterando o comportamento e as necessidades do consumidor (LIMA, 2019).

Conforme explicam Oliveira et al. (2018) o mercado de trabalho exige que o profissional contábil apresente elevada competência individual e nesse sentido, deve entender-se que a formação de um contador comporte alguns traços de empreendedorismo na medida em que precisa estar sempre atualizado para acompanhar as evoluções e as demandas sociais, uma vez que com as ferramentas tecnológicas que tem ao seu dispor, pode ser influenciador de opiniões no que diz respeito à tomada de decisões nas organizações, atuando diretamente perante os riscos e desafios das organizações.

O profissional contábil, acompanhando a evolução da Contabilidade enquanto ciência social foi vivendo cada uma dessas revoluções, procurando se adequar e preencher as necessidades do mercado. Fischborne e Jung (2012) referem que o aumento da concorrência por vagas no mercado de trabalho exige que o profissional contábil se torne também responsável pelo seu próprio processo formativo, visando corresponder, de forma apta, às demandas cada vez maiores e mais exigentes e para conseguir se manter nesse mercado, é necessário maior qualificação, buscando o aperfeiçoamento.

O contador deve estar no centro e na liderança deste processo, pois, do contrário, seu lugar vai ser ocupado por outro profissional. Deve saber comunicar-se com as outras áreas da empresa. Para tanto, não pode ficar com os conhecimentos restritos aos temas contábeis e fiscais. O contador deve também ter formação cultural acima da média, inteirando-se do que acontece ao seu redor, na sua comunidade, no seu Estado, no seu país e no mundo. Deve ter um comportamento ético-profissional inquestionável, participar de eventos destinados à sua permanente atualização profissional e estar consciente de sua responsabilidade social e profissional (MARION, 2006, p. 33).

É função do profissional contábil procurar orientar as empresas, gerar informações que possam facilitar a tomada de decisão, qual a melhor forma de analisar as demonstrações contábeis e extrair informações que sejam relevantes para que o negócio possa funcionar e dentro do novo cenário econômico, as empresas vêm como fundamental estar de posse de informações que possam ser úteis à sua sobrevivência em momentos de crise.

A importância do trabalho do contador está, inclusive, bem expressa no contexto atual onde a crise econômica causada pela pandemia, por ter um contexto

diferente de outras crises, apresentou um impacto intenso e rápido, com a necessidade de criação de legislação nova e onde a atuação do contador se revela necessária ao nível do aconselhamento na tomada de decisões perante tanta medida emergencial (LIMA; FRABASILE; CAMPOS, 2020).

As pressões econômicas, bem como as questões políticas e sociais relacionadas com o encerramento de empresas e os problemas relacionados com as finanças governamentais, levaram as empresas e os profissionais contábeis a terem que adaptar-se a novos processos e rotinas de trabalho, em função das demandas de alteração à legislação que ocorreram durante esse período. Desta forma o modelo home office passou a ser uma alternativa para as empresas, no decorrer da pandemia, sobretudo durante o período mais crítico (SANTOS; RIBEIRO, CERQUEIRA; 2020).

Na atualidade, são diversas as funções dos profissionais contábeis, desde o especialista contábil financeiro, especialista contábil operacional, especialista contábil gerencial, perito contábil, auditor, etc. e o avanço das tecnologias de informação na área contábil tornaram o entendimento e a eficiência do profissional contábil absolutamente necessários para auxiliar as empresas na tomada de decisões. O contador passa a ser reconhecido como alguém indispensável no controle dessas mesmas informações que servem de base na gestão das organizações (SANTOS; SOUZA, 2010).

Segundo Linares et al. (2019) o aumento da concorrência no mercado da prestação de serviços contábeis deve fazer com que o profissional contábil esteja sempre atento às atualizações que são exigidas e ter, cada vez mais, conhecimento sobre as legislações e assim, conseguir prestar o serviço mais adequado à real situação do cliente, influenciando indiretamente as decisões que o cliente tenha que tomar na sua empresa.

Com a pandemia da Covid 19 e as restrições à mobilidade, a profissão precisou passar a ser desenvolvida no modelo home office, trazendo um novo desafio à categoria, considerando que inúmeras empresas de contabilidade vinham se adaptando, utilizando reuniões virtuais, assinaturas eletrônicas, troca de informações de forma digital. No entanto, muitos procedimentos ainda requerem a participação presencial e tiveram que ser ajustados para atender às medidas de isolamento decorrentes da pandemia (TAMURA, 2020).

Higa e Atolé (2015) explicam que os escritórios contábeis são locais físicos, onde os profissionais contábeis efetuam o atendimento dos seus clientes e desenvolvem os seus serviços junto às suas equipes, sempre que necessário. Contudo, com o passar do tempo, a contabilidade necessitou de encontrar formas mais eficientes e eficazes para fazer o controle do patrimônio das empresas.

Assim, a contabilidade virtual é um meio de suprir essas demandas, com a prestação não presencial de serviços contábeis e que pode ser dividida em contabilidade online e contabilidade digital. Duarte e Lombardo (2017) explicam que a contabilidade online presta os serviços básicos de contabilidade, aqueles serviços que são obrigatórios para fins legais, e principalmente, de escrituração. Já a contabilidade digital usa a tecnologia para otimizar os processos, possibilitando uma prestação de serviços mais ampla e completa, prestando consultoria, análise especializada e, caso seja necessário, maior acompanhamento das necessidades do cliente.

A contabilidade digital veio modernizar o tratamento das informações contábeis, agilizando os processos e além disso, possibilita a prestação dos serviços por parte dos profissionais contábeis, a partir do modelo home office ou à sua contratação, a partir de qualquer lugar (SÁ, 2009).

#### **4 – METODOLOGIA**

Vergara (2016) coloca que existem várias taxionomias de tipos de pesquisa, de acordo com os critérios que são utilizados pelos pesquisadores. No entanto, existem dois critérios considerados básicos que são: quantos aos fins e quanto aos meios.

Neste caso e quantos aos fins, a pesquisa é descritiva já que expõe características associadas a determinada população e em relação a um determinado fenômeno (VERGARA, 2016).

Quanto aos meios, a pesquisa adotada foi a pesquisa bibliográfica e a pesquisa de campo, com a aplicação de questionário.

No decorrer deste trabalho a metodologia foi dividida em duas partes: a primeira onde se realizou uma pesquisa bibliográfica. Este tipo de pesquisa faz um apanhado geral sobre trabalhos que já foram realizados, com informação relevante e

importante, que é capaz de fornecer dados atuais e relacionados com o tema. Outro aspecto importante é que antes de iniciar a pesquisa de campo, o primeiro passo é (LAKATOS; MARCONI, 2003, p. 158):

[...] a análise minuciosa de todas as fontes documentais, que sirvam de suporte à investigação projetada. A investigação preliminar – estudos exploratórios – deve ser realizada através de dois aspectos: documentos e contatos diretos. Os principais tipos de documentos são as fontes primárias: dados históricos, bibliográficos e estatísticos; informações, pesquisas e material cartográfico; arquivos oficiais e particulares; registros em geral; documentação pessoal (diários, memórias, autobiografias); correspondência pública ou privada etc; e as fontes secundárias: imprensa em geral e obras literárias.

Em outro momento, foi realizado trabalho de campo, que se constitui como um conjunto de ações que são orientadoras dos procedimentos de pesquisa, dentro de um determinado contexto, com o objetivo de compreender o objeto de investigação. Esta é a forma que é utilizada pela maior parte dos investigadores qualitativos para recolher os seus dados de pesquisa (GHEDIN; FRANCO, 2011).

Para a elaboração da pesquisa, foi aplicado um questionário relacionado com o tema, ao qual se obteve 87 respostas. O questionário, composto por 19 questões fechadas, foi aplicado online durante cinco dias no mês de setembro/2021, a partir da ferramenta Googleform e o público alvo eram profissionais contábeis que estão trabalhando em home office devido a pandemia de Covid 19.

Os dados coletados foram organizados de forma quantitativa para o levantamento do perfil dos participantes, bem como as suas opiniões e percepções perante o tema.

Nesse sentido, segundo Mattar (2007, p. 133) optou-se por uma técnica de amostragem não-probabilística por conveniência, justificada pela facilidade de acesso e de obtenção de informações.

O questionário teve como referência o trabalho de Souza (2020) onde foram inquiridos profissionais que estavam atuando no sistema de home-office. O diferencial é que no presente estudo apenas contabilistas foram entrevistados. Para a elaboração do questionário foi considerado também, pesquisas e trabalhos realizados anteriormente que possuem temas semelhantes ao abordado neste estudo, apresentados no referencial teórico.

O questionário foi estruturado de acordo com tópicos que norteiam as análises das respostas dos entrevistados. A definição de tópicos contribui para o melhor entendimento do instrumento de coleta de dados utilizado, esclarece como foram elaborados os questionamentos e como foram definidos os elementos e categorias de análise.

As primeiras questões tratam do perfil dos entrevistados, onde estão elencados fatores como: idade, gênero, estado civil, se possui filhos e quantos e a idade deles, área de atuação, cargo que ocupa na empresa, tempo de atuação.

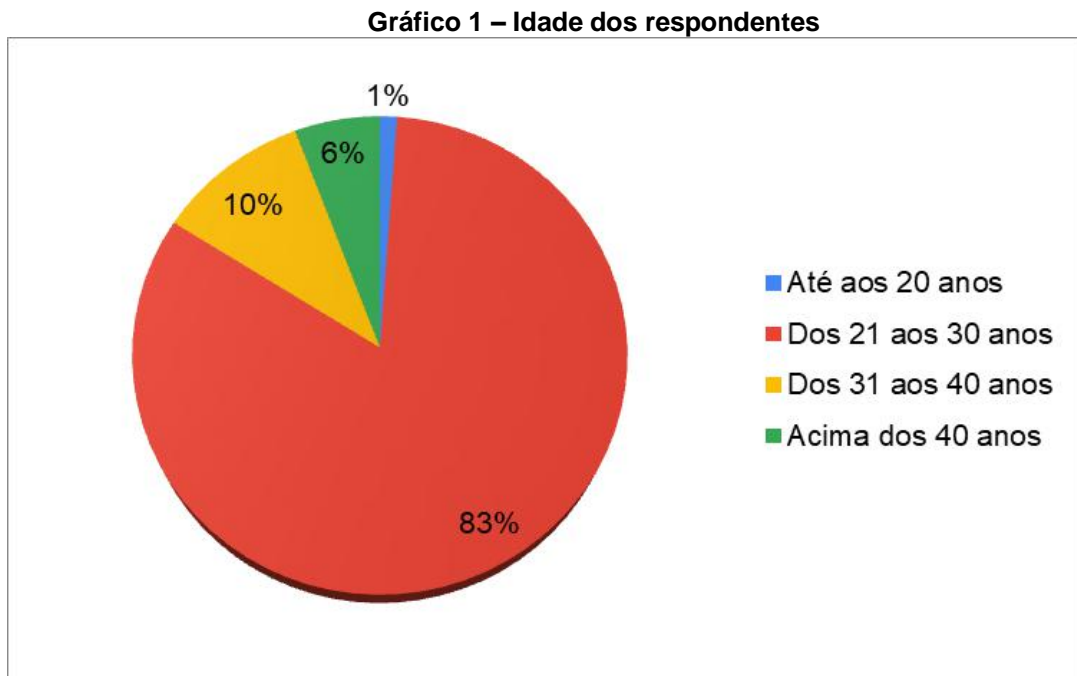
Em seguida estão as questões sobre o nível de satisfação com o home office, ritmo e carga de trabalho, bem como o questionamento sobre a produtividade no regime de home office.

## 5 ANÁLISE DOS RESULTADOS

As 19 questões colocadas aos respondentes são apresentadas na sequência a seguir e os resultados das mesmas são apresentados em gráficos que possibilitam uma melhor visualização deles.

As questões a seguir buscam identificar o perfil dos entrevistados:

A primeira questão corresponde às idades dos respondentes, conforme o gráfico 1.

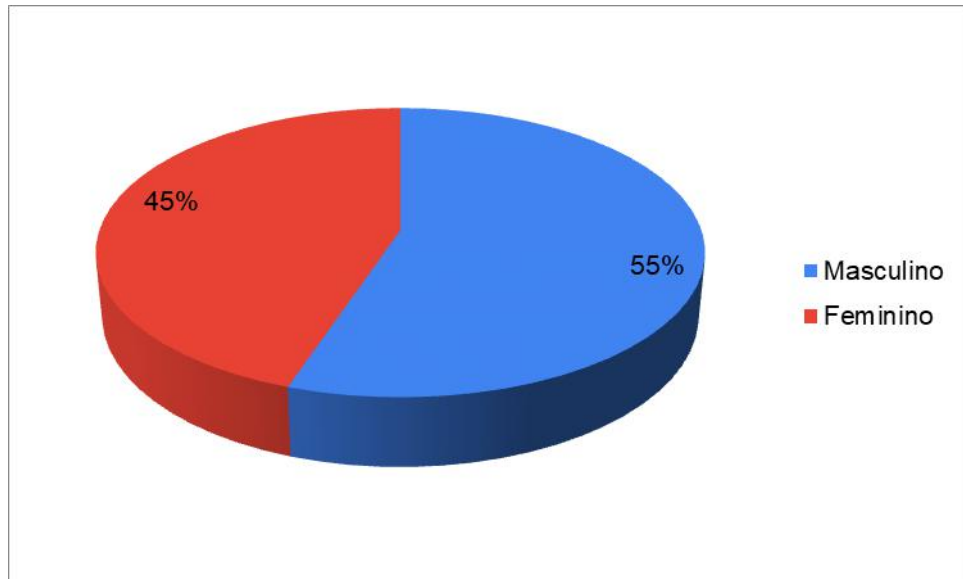


Fonte: Elaboração própria, 2021

Verifica-se que 83% dos respondentes têm idades entre os 21 e os 30 anos, com as idades compreendidas entre 31 e 40 anos, com 10% de representatividade nesta pesquisa. Apenas um dos respondentes tem menos de 20 anos.

O gráfico 2 apresenta a divisão por gênero, com uma distribuição quase igualitária.

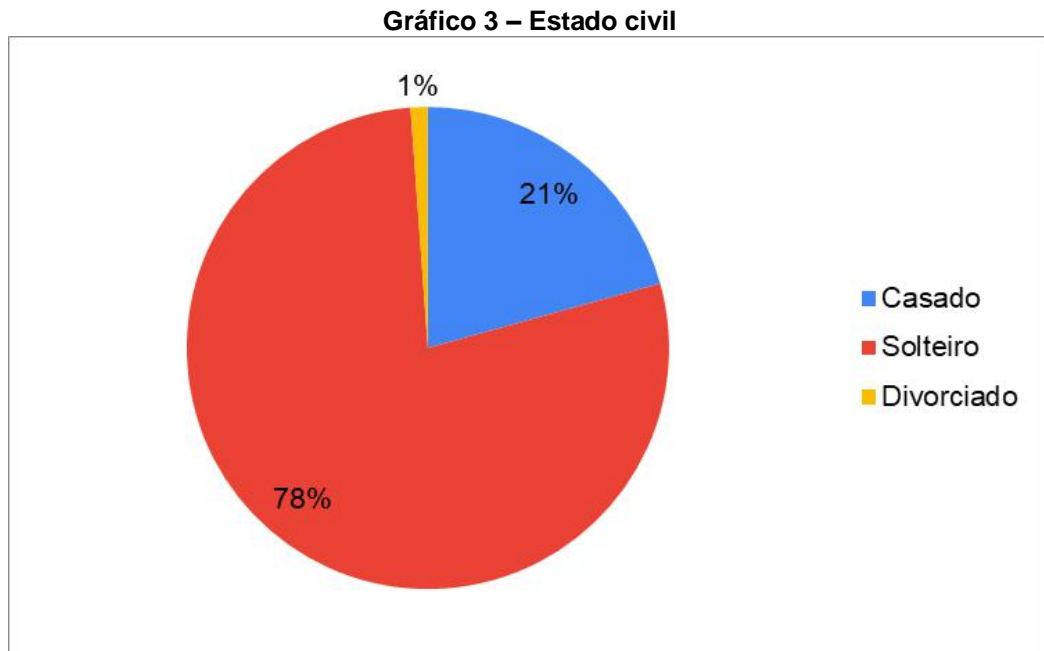
**Gráfico 2 - Gênero**



Fonte: Elaboração própria, 2021

Nesta questão, 55% dos respondentes são do sexo masculino e 45% representam o sexo feminino.

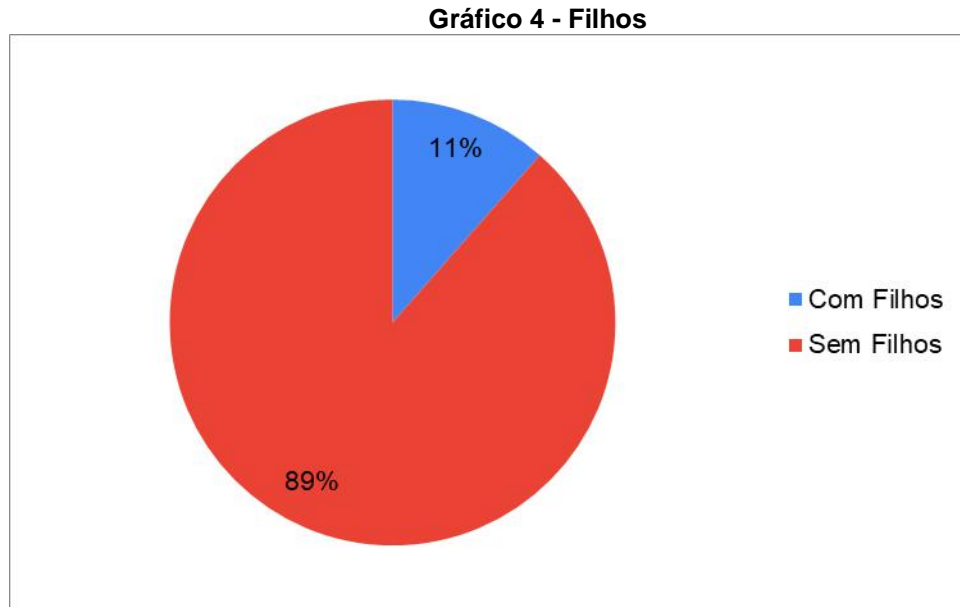
Já no que diz respeito ao estado civil dos respondentes, a distribuição é como segue.



Fonte: Elaboração própria, 2021

78% dos indivíduos que responderam ao questionário são solteiros, 21% são casados e apenas 1 deles é divorciado.

A pergunta 4 remetia para a constituição da família, se o respondente tinha filhos ou não. Dos 87 inquiridos, 89% deles não têm filhos, conforme gráfico indicativo.



Fonte: Elaboração própria, 2021

Do universo de respondentes que referiram ter filhos e em relação à quantidade, obtiveram-se as seguintes respostas:



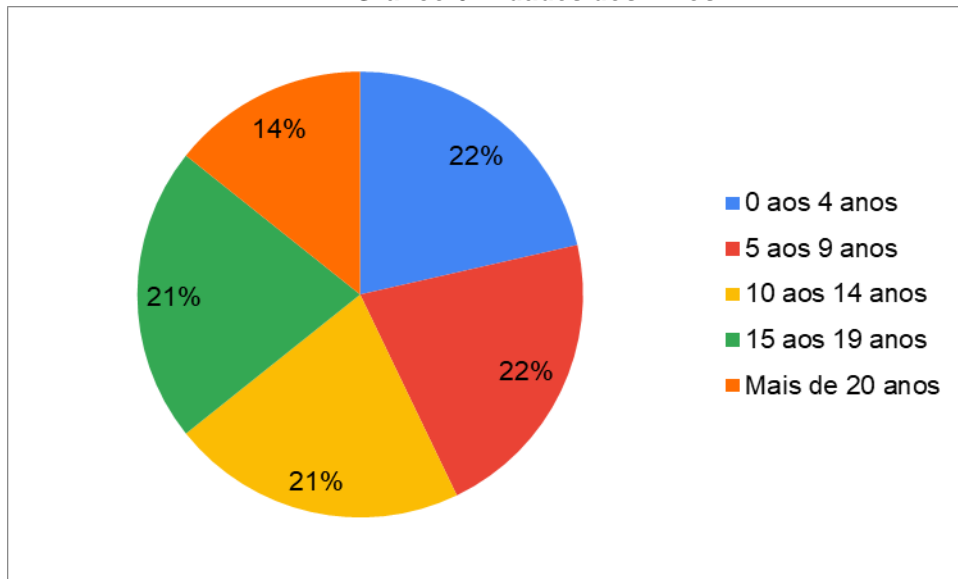
Fonte: Elaboração própria, 2021

A larga maioria dos indivíduos que responderam à pesquisa têm apenas um filho (70%) e apenas um dos respondentes tem 3 filhos.



Já em relação às idades dos filhos, obteve-se a seguinte distribuição.

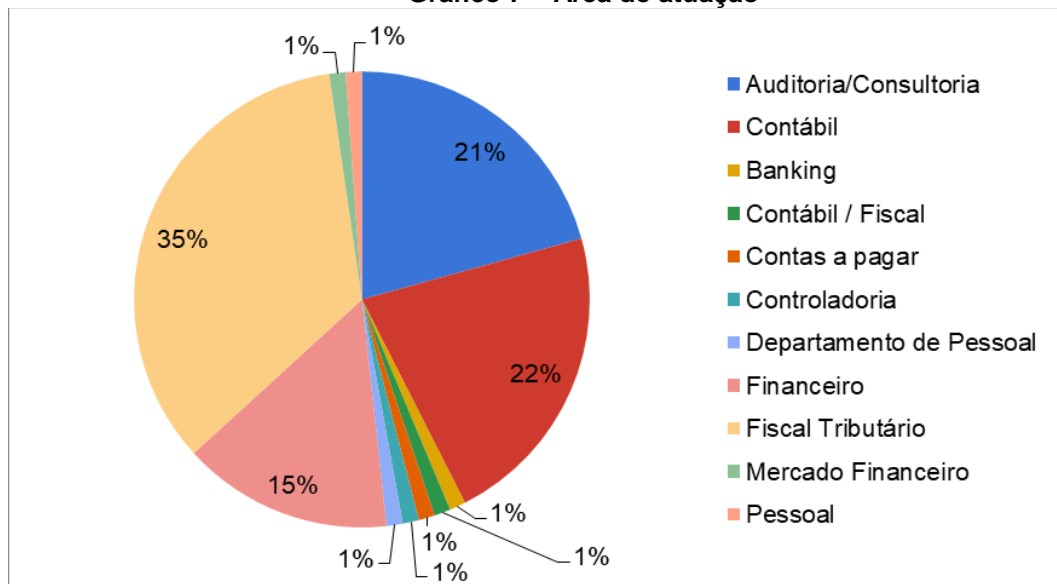
**Gráfico 6 – Idades dos filhos**



Fonte: Elaboração própria, 2021

Em seguida, foi perguntado qual a área de atuação de cada um dos respondentes dentro da Contabilidade, uma vez que esta atividade engloba diferentes departamentos.

**Gráfico 7 – Área de atuação**

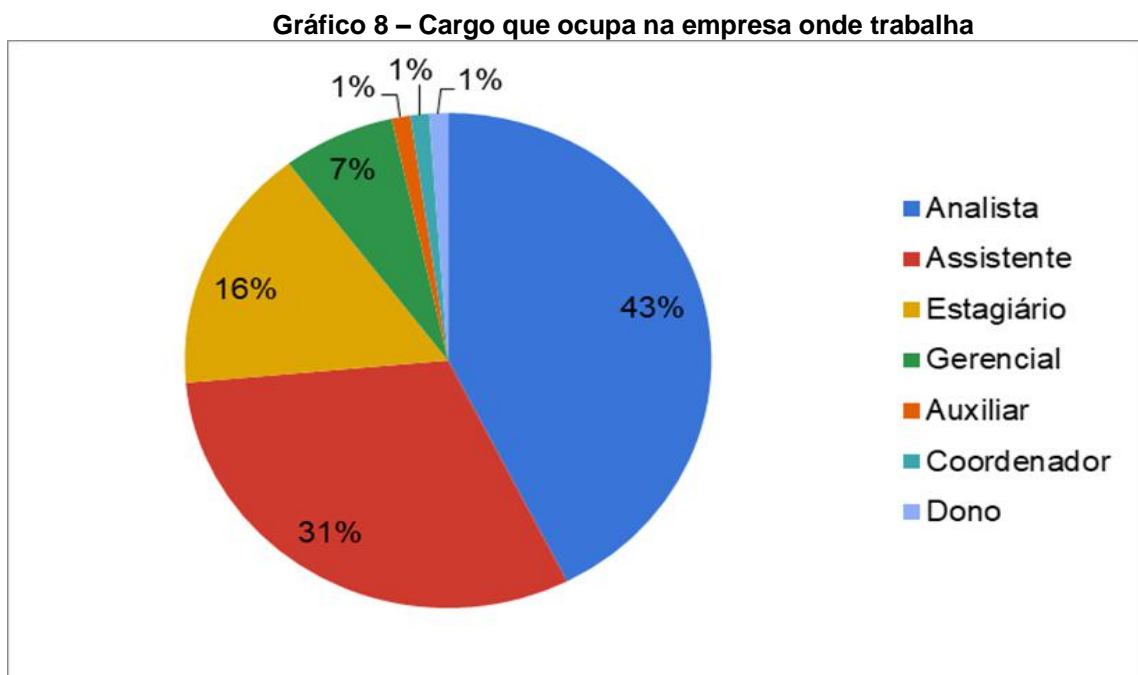


Fonte: Elaboração própria, 2021

Dentro da área de atuação na profissão contábil, 35% dos inquiridos desenvolve a sua atividade na área Fiscal/Tributário, 22% trabalham na área contábil sem especificar e 21% trabalham em auditoria/consultoria.

São ainda mencionadas as áreas de Contas a Pagar, Mercado Financeiro, Banking, Contas a Pagar, Pessoal, Departamento de Pessoal, Financeiro.

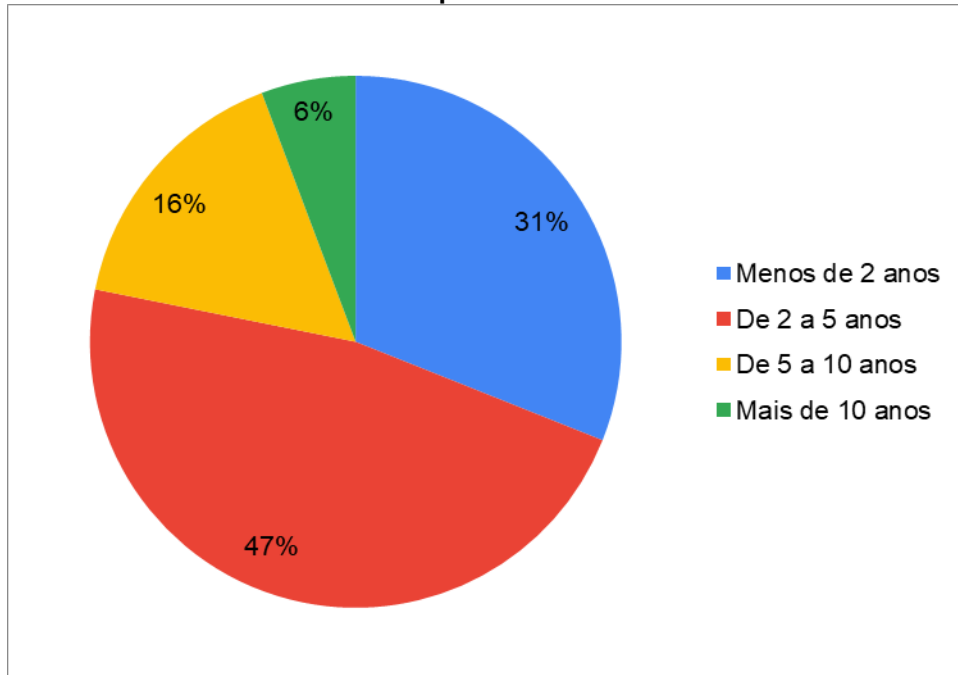
O gráfico 8 refere-se à questão do cargo que a pessoa ocupa na empresa onde trabalha.



Fonte: Elaboração própria, 2021

Dos inquiridos, 43% desempenham a função de analista, enquanto 31% executam a função de assistente. Do universo inquirido, 16% ainda estão estagiando, enquanto 7% desempenham função gerencial.

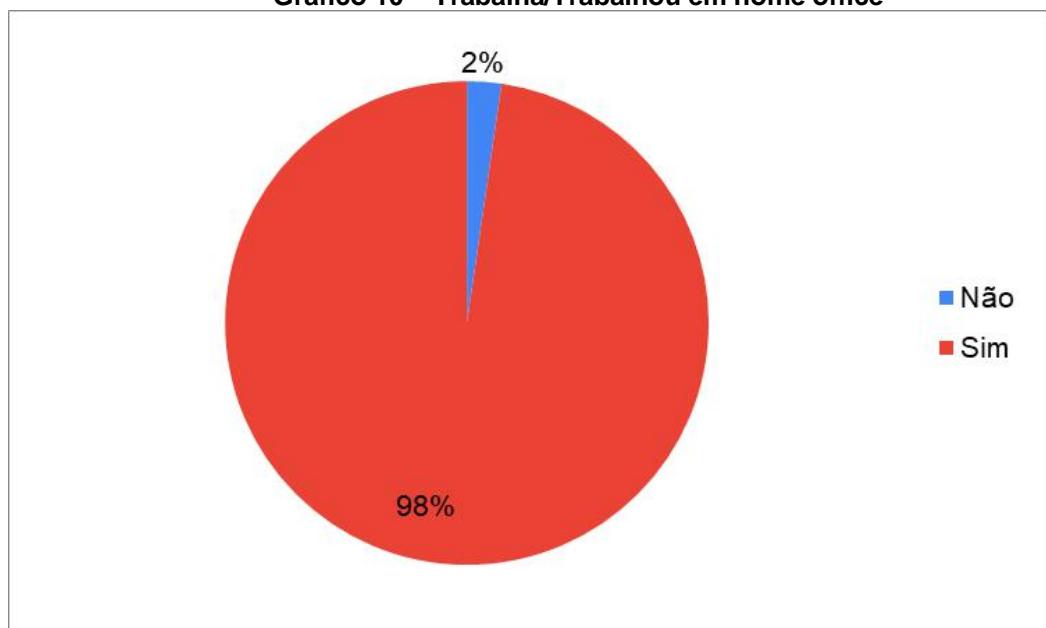
O gráfico 9 apresenta o tempo de trabalho que cada um dos inquiridos tem na área contábil.

**Gráfico 9 – Tempo de trabalho na área contábil**

Fonte: Elaboração própria, 2021

Das 87 pessoas que responderam ao questionário, a maioria (47%) trabalha na área contábil entre 2 e 5 anos e 31%, há menos de 2 anos. O restante dos inquiridos trabalha há mais de 5 anos nesta área de atividade.

Agora entrando mais na temática abordada pelo trabalho, foi perguntado se o responde trabalha ou trabalhou no modelo de home office.

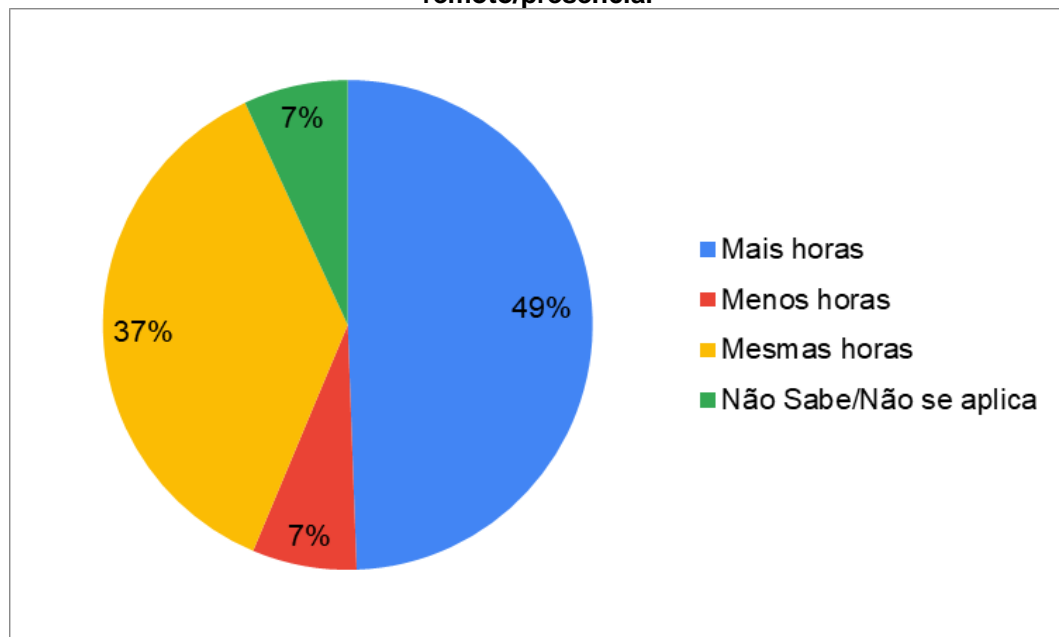
**Gráfico 10 – Trabalha/Trabalhou em home office**

Fonte: Elaboração própria, 2021

Conforme resultados do gráfico 10, pode verificar-se que das pessoas que responderam ao questionário, praticamente todas trabalharam em home office, o que considerando o período de pandemia, reflete o contexto atual.

A questão seguinte, apresentada no gráfico 11, remete para o número de horas que o indivíduo trabalha, considerando o modelo home office, por comparação ao modelo tradicional.

**Gráfico 11 – Alteração do número de horas de trabalho em relação ao modelo remoto/presencial**



Fonte: Elaboração própria, 2021

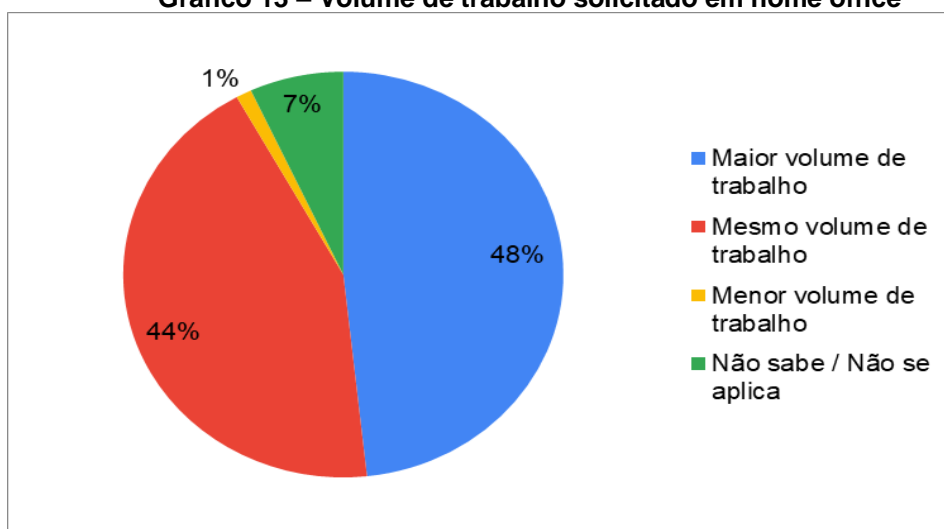
49% dos respondentes declaram trabalhar mais horas do que aquelas que trabalhava no modelo tradicional, enquanto 37% declaram que trabalham o mesmo número de horas que anteriormente. Somente 7% informaram que trabalham menos horas do que habitualmente, no sistema remoto.

Em relação à produtividade, uma das questões que sempre se menciona quando o tema é o trabalho remoto e como é possível verificar no gráfico 12, são 40% aqueles que referem serem tão produtivos neste modelo, como no modelo de trabalho tradicional, realizado na empresa. Já 36% referem que se tornaram mais produtivos trabalhando em casa do que no escritório. Apenas 16% indicam problemas de produtividade, declarando terem se tornado menos produtivos trabalhando no sistema remoto.

**Gráfico 12 – Produtividade no modelo home office**

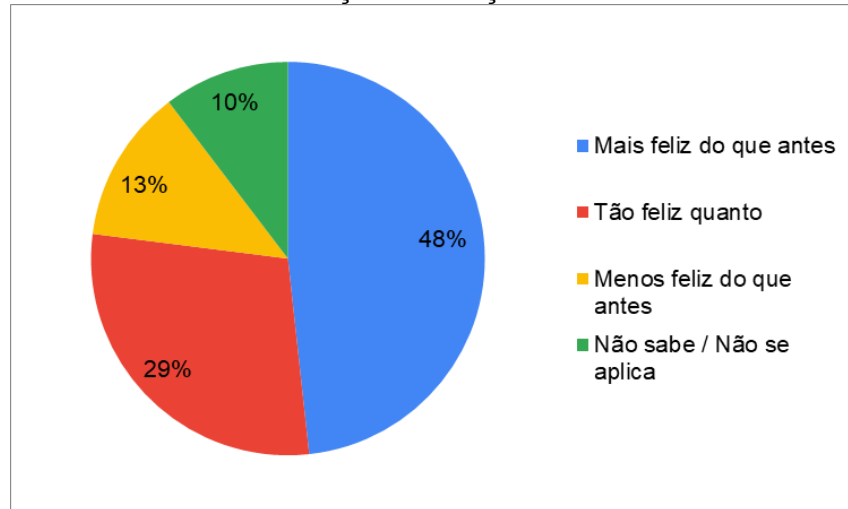
Fonte: Elaboração própria, 2021

Outra questão referida tem a ver com o volume de trabalho que é produzido quando em home office. Neste caso e como pode verificar-se no gráfico 13, 48% declara que lhe é solicitado efetuar maior volume de trabalho do que aquele que fazia no sistema tradicional. Aqueles que recebem o mesmo pedido em relação ao volume de trabalho representam 48% do universo inquirido e apenas 1% deles indica ser menos solicitado. 7% dos inquiridos não sabe mensurar.

**Gráfico 13 – Volume de trabalho solicitado em home office**

Fonte: Elaboração própria, 2021

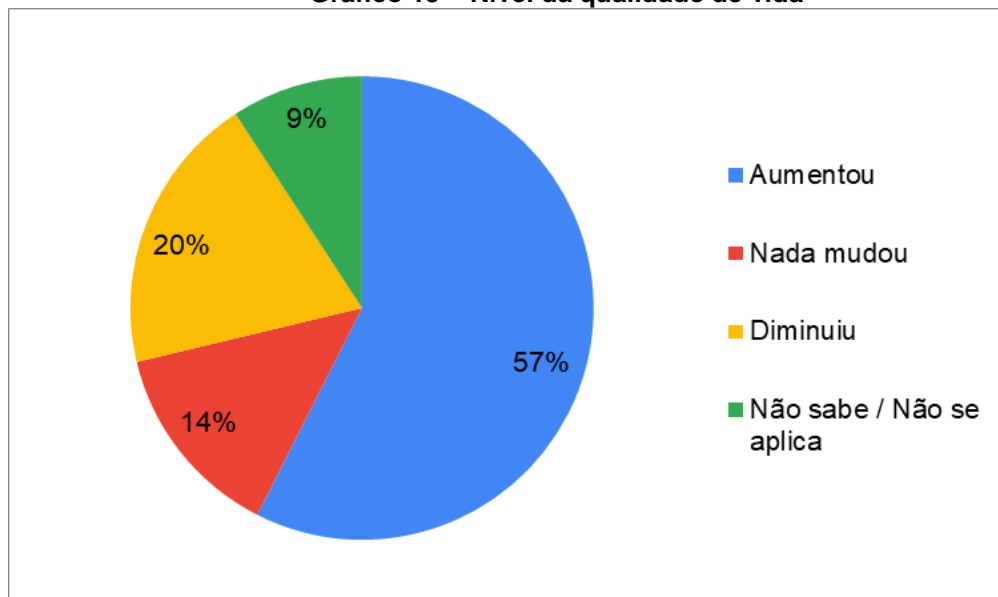
O gráfico 14 reflete o grau de satisfação que os inquiridos têm em relação ao modelo home office, por comparação ao modelo tradicional.

**Gráfico 14 – Grau de satisfação em relação ao trabalho em home office**

Fonte: Elaboração própria, 2021

48% dos inquiridos declaram que se sentem mais felizes com o fato de trabalharem remotamente, em sua casa, do que se deslocarem para a empresa e desempenharem a sua tarefa. 29% indicam que se sentem tão felizes como se estivessem trabalhando no modelo tradicional. Já 13% indicam se sentirem menos felizes do que antes do trabalho em home office.

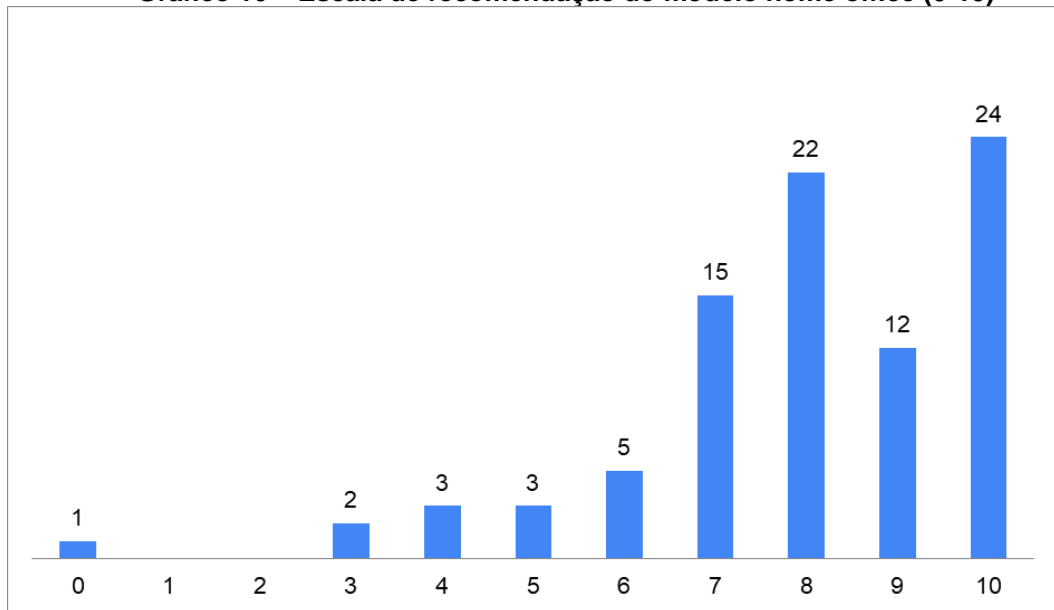
Em relação à questão relacionada com o nível da qualidade de vida, considerando o trabalho em home office e sabendo que esse é uma das vantagens frequentemente referidas para a adoção deste modelo, os resultados foram os seguintes:

**Gráfico 15 – Nível da qualidade de vida**

Fonte: Elaboração própria, 2021

Dos inquiridos, 57% declaram que a sua qualidade de vida aumentou, por comparação ao período anterior à adoção do modelo de home office. 14% declaram que não sentiu nenhuma diferença em relação a esse aspecto, enquanto 20% sente que a sua qualidade de vida diminuiu após a adoção do modelo de home office.

**Gráfico 16 – Escala de recomendação do modelo home office (0-10)**



Fonte: Elaboração própria, 2021

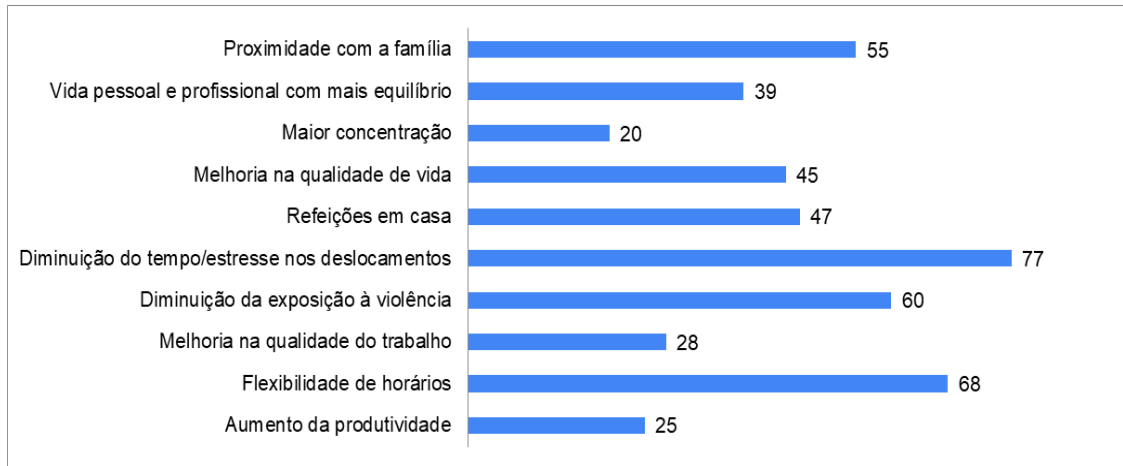
O gráfico 16 representa uma escala de recomendação do inquirido em relação à adoção do modelo de home office. Essa escala vai de 0 a 10, onde o zero significa que não recomenda de todo e 10 significa que recomenda completamente.

Verifica-se que a grande maioria dos inquiridos escolhe valores acima da metade (5) para recomendar a adoção do modelo, sendo que 24 dos 87 inquiridos recomenda completamente a adoção desse modelo.

O gráfico 17 discorre sobre os diversos aspectos positivos em relação ao trabalho em home office, quando sugeridos. Os aspectos positivos sugeridos são aqueles que estudos diversos apontam como sendo os mais referidos por trabalhadores sujeitos a essa modalidade.

Os respondentes podiam assinalar mais do que um aspecto que considerassem positivo. Assim:

**Gráfico 17 – Aspectos positivos do modelo home office**



Fonte: Elaboração própria, 2021

Dos 87 inquiridos, 77 referem a diminuição do tempo e do estresse nas deslocações de casa para o trabalho e vice-versa como o aspecto mais positivo. Outro aspecto bastante mencionado é a flexibilidade de horário, algo frequentemente referido como aspecto positivo já que fica ao critério do trabalhador a gestão do próprio tempo para a realização das suas tarefas.

A diminuição da exposição à violência é outro dos aspectos bastantes vezes referidos para a avaliação positiva do trabalho em home office.

Proximidade com a família, a possibilidade de fazer as refeições em casa e o aumento da qualidade de vida são outros aspectos positivos bastante referidos.

Estas considerações surgem na linha do pensamento expresso por Tachizawa e Mello (2003, p.18) quando indicam que as vantagens do home office podem ser percebidas no fato de que “a função profissional é exercida a partir da residência do funcionário, que assim, pode reduzir custos, aumentar a produtividade, obter maior satisfação pessoal e, conseqüentemente, economizar espaço interno do escritório da empresa”.

Mas o modelo de home office não apresenta apenas aspectos positivos. Existem diversos aspectos negativos que são geralmente referidos quando se aborda esta matéria.

Dos diversos aspectos negativos mencionados, os mais referidos estão representados no gráfico 18.

**Gráfico 18 – Aspectos negativos do modelo home office**



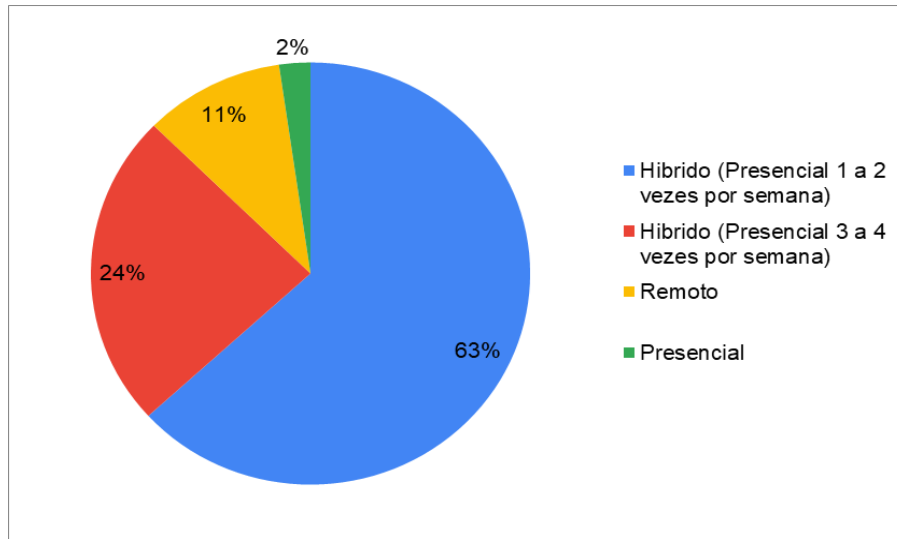


Fonte: Elaboração própria, 2021

O aspecto negativo mais mencionado (42 pessoas) é a diminuição da concentração durante o trabalho efetuado em home office, já que as distrações são mais frequentes e depende bastante do ambiente de trabalho que o inquirido consegue criar em sua casa.

Outro aspecto negativo mencionado por 39 pessoas é o acúmulo de tarefas de casa com as do trabalho. A solidão é o terceiro aspecto mais mencionado negativamente, quase tantas vezes como o estresse. Outros aspectos referidos são a pouca privacidade, as condições de trabalho inadequadas e a dificuldade em equilibrar o desempenho da atividade profissional com a vida pessoal, uma vez que ambas são efetuadas no mesmo espaço.

As desvantagens mencionadas pelos respondentes encontram eco na opinião de Rafalski e Andrade (2015) que entendem que há que levar em consideração a existência de desvantagens na adoção deste modelo e que envolvem desde a dificuldade em conseguir estabelecer um ponto de equilíbrio entre a produtividade e a qualidade de vida, a necessidade de ajustar para o ambiente doméstico algumas das rotinas que eram executadas no escritório, os limites das infraestruturas tecnológicas, o aumento das horas de trabalho e o aumento do volume do mesmo, além da análise efetiva em relação aos aspectos financeiros, tanto para o empregador como para o funcionário, no que diz respeito aos seus benefícios.



Fonte: Elaboração própria, 2021

O gráfico 19 tem a ver com a escolha preferencial, ou seja, o que os inquiridos escolheriam caso lhes fosse dada essa opção, entre a realização do trabalho em home office ou no modelo tradicional.

63% referem que gostariam que o sistema fosse híbrido, ou seja, que pudessem realizar parte do seu trabalho em casa e deslocarem-se ao local de trabalho de uma a duas vezes por semana.

24% também escolheriam o sistema híbrido, no entanto, consideram que o sistema presencial fosse aumentado para 3 a 4 vezes por semana.

11% optariam apenas pelo sistema remoto e apenas 2 % dos respondentes, se tivessem a opção, escolheriam o sistema presencial.

O que se pode reter desta pesquisa é que na sua maioria, os respondentes viram vantagens decorrentes do trabalho remoto, uma vez que praticamente todos eles tiveram essa experiência em função da pandemia da Covid 19. Embora assinalem também algumas desvantagens, já devidamente mencionadas, de uma forma geral as respostas são positivas, quer em relação às vantagens quer em relação à recomendação do modelo de home office.

Ainda assim, a maioria prefere um modelo híbrido que contemple o modelo remoto e o presencial, variando apenas no número de vezes em que teriam que se apresentar na empresa.

O que se pode inferir é que o profissional contábil vê com bons olhos a possibilidade de manter o modelo de trabalho em casa, considerando aspectos que tem a ver com a qualidade de vida, a proximidade da família, evitar perdas de tempo

e de dinheiro com deslocamentos mas considera importante manter um contato pessoal com o local de trabalho, o que considerando as respostas obtidas pode estar relacionado com questões de isolamento, diminuição da concentração, inadequação do espaço para o trabalho em home office.

## 6 CONCLUSÕES

A pandemia da Covid 19 veio alterar as relações de trabalho e as circunstâncias em que o mesmo veio a ser executado. Com a exigência das medidas de isolamento social, a maioria das empresas viu-se obrigada a adotar o home office como forma de manter o seu negócio a funcionar, tendo que adaptar-se ao novo “normal”.

Praticamente todas as áreas de atividade tiveram que colocar os seus funcionários, ou parte deles, trabalhando no sistema remoto e a área contábil não foi exceção.

A globalização e o desenvolvimento tecnológico imprimem características às empresas que proporciona que, apesar dos funcionários não se encontrarem nas instalações das empresas, estas possam continuar a desenvolver a sua atividade e a prestar os serviços aos seus clientes.

Hoje em dia, o contato entre cliente e fornecedor está facilitado pela internet e por inúmeros aplicativos, computadores e softwares que permitem manter a comunicação e qualquer informação pode ser prestada pelo profissional mesmo que este não se encontre nas instalações da empresa, pelo que o modelo home office é facilmente ajustável a essa situação.

O profissional contábil deve estar preparado para corresponder às demandas e necessidades dos clientes, mas, perante este novo cenário, também tem que estar preparado a responder ao seu próprio desafio que é trabalhar em casa. Esta é uma questão importante quando se analisa algumas das desvantagens mencionadas pelos participantes da pesquisa, onde aspectos como a concentração, a solidão ou a diminuição da produtividade vêm à tona.

Considerando os aspectos teóricos expostos ao longo do trabalho e de acordo com alguns autores, o modelo home office abre novas perspectivas no mercado de trabalho já que questões como a distância e o tempo deixam de ser consideradas um problema. Mas estes são aspectos na perspectiva do profissional, importando saber qual a perspectiva do cliente, se o mesmo se sente confiante e seguro com as suas informações, considerando que o profissional contábil tem acesso, em muitas situações, a informações confidenciais. Outros ainda preferem tratar os assuntos da sua empresa, presencialmente, pelo que seriam necessários alguns ajustes.

Ainda assim e em função dos resultados, apesar de se sentir confortável com o modelo remoto, o profissional contábil sente ser importante apresentar-se na empresa 1 a 2 vezes por semana.

Foi também possível concluir, em função dos dados coletados que o profissional contábil é positivamente influenciado pelo trabalho remoto, em inúmeros aspectos e, apesar de mencionar algumas desvantagens, boa parte deles sente-se feliz com o modelo, recomendando a sua adoção.

No entanto, como a população do estudo limitou-se a 87 pessoas, generalizações não devem ser feitas.

Considerando a importância que o profissional contábil tem, na sua função social, ao contribuir para o desenvolvimento das empresas, proporcionando informações que auxiliam os gestores a tomarem as melhores decisões, seja no modelo remoto ou no tradicional, o mais importante é que o trabalho possa ser desenvolvido com qualidade.

## REFERÊNCIAS

- BASSO, D.; BARRETO, I. O teletrabalho e a supressão de seus direitos na Reforma Trabalhista. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**. 41, p. 59-76, 2018. Disponível em: <<https://indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/4301>>. Acesso em: 19.set.2021.
- BATISTA, M.; ANTUNES, L.; LIZUKA, E. **Qualidade de Vida no Trabalho e a Produção Acadêmica**: Visita aos Anais dos ENANPAD's de 2001 a 2011. In: ENANPAD, XXXVI, Rio de Janeiro. CD-ROM ANPAD. 2012.
- BRASIL. **Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020**. Diário Oficial da União, Brasília, 07 jul. 2020. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/Lei/L14020.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Lei/L14020.htm)>. Acesso em: 06 out. 2021.
- CAVALCANTE, Jouberto; NETO, Francisco. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2018.
- FERREIRA JUNIOR, J. Telecommuting: o Paradigma de um Novo Estilo de Trabalho. **RAE-Revista de Administração de Empresas**,40(3),8-17, 2000. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rae/a/5kPDvDWSWtcBmQnm7rKnvhq/?lang=pt>>. Acesso em: 18.set.2021.
- FILARDI, Fernando; CASTRO, RACHEL M. P.; ZANINI, Marco Tulio F. **Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública**: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. Cadernos EBAPE.BR, v. 18, no 1, Rio de Janeiro, Jan./Mar. 2020.
- FISCHBORN, N; JUNG, C. Perfil e expectativas de alunos de Ciências Contábeis e a relação com as demandas do mercado. **Revista Eletrônica de Ciências Contábeis**, Taquara, 6 (1), 1-18. 2012.
- GHEDIN, Evandro; FRANCO, Maria Amélia Santoro. **Questões de método na construção da pesquisa em educação**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2011.
- HAUBRICH, D. B.; FROEHLICH, C. Benefícios e Desafios do Home Office em Empresas de Tecnologia da Informação. **Revista Gestão & Conexões**, Vitória, v. 9, n. 1, jan./abr. 2020.
- HIGA, Neusa; ALTOÉ, Stella. **Contabilidade em processo**: da escrituração à controladoria. Curitiba: InterSaber, 2015.
- LAKATOS, Eva; MARCONI, Marina. **Fundamentos de metodologia científica**, 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.
- LIMA, Ana. **Perspectiva da profissão contábil**: a percepção de estudantes do curso de Ciências Contábeis. 2019.

LIMA, B.; FRABASILE, D.; CAMPOS, E. **Coronavírus: gráficos mostram como a pandemia afeta a economia brasileira**. Época Negócios – economia, em 24 Abr. 2020. Disponível em: <<https://epocanegocios.globo.com/Economia/noticia/2020/04/coronavirus-graficos-mostram-como-pandemia-afeta-economia-brasileira.html>>. Acesso em: 22.set.2021.

LINARES, Érica; CARDOSO, Matheus; SCHMIDT, Wellington; ROCHA, Luis. **Marketing interno contábil**: Estratégias utilizadas pelos gestores e percebidas pelos colaboradores de um escritório contábil na cidade de Artur Nogueira–SP. 2019. Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos20/17130281.pdf>>. Acesso em: 12 mar. 2021.

LINS, J. TONELLI, M. J. **O futuro do trabalho**: Impactos e desafios para as organizações no Brasil. São Paulo: EAESP-FGV/PwC, 2014.

LIZOTE, Suzete Antonela; TESTON, Sayonara Fátima; MARTENDAL, Brenda Castro; TOBIAS, Julio César; ASSI, Sílvia Ribeiro. **Bem-Estar Subjetivo e Home Office em Tempos de Pandemia**. São Paulo, jul. 2020

MARION, J. **Contabilidade básica**. (8 Ed.). São Paulo, Atlas, 2006.

MELEK, M. A. **Trabalhista! O que mudou?** Reforma Trabalhista, 2017. Curitiba: Estudo Imediato, 2017.

MENDES, Diego; HASTENREITER FILHO, Horácio; TELLECHEA, Justina. A realidade do trabalho home office na atipicidade pandêmica. **Revista Valore**, Volta Redonda, 5 (edição especial), 160-191.2020 Disponível em: <<https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/655/456>>. Acesso em: 14.set.2021.

OIT. **Relatório da OIT destaca oportunidades e desafios na expansão do trabalho a distância**. 2017. Recuperado de <https://nacoesunidas.org/trabalhando-a-qualquer-hora-em-qualquer-lugarnovo-relatorio-destaca-oportunidades-e-desafios-na-expansao-dotrabalho-a-distancia/>. Acesso em: 12.set.2021.

OLIVEIRA, Alisson; FELTRIN, Juliane; BENEDETTI, Thiago. **Contabilidade digital**: Flamarion – Escritório de Contabilidade – UniSALESIANO, Lins-SP. 2018.

RAFALSKI, Julia; ANDRADE, Alexsandro. **Home-Office**: Aspectos Exploratórios do Trabalho a partir de Casa. Temas em Psicologia, v. 23, n. 2, p. 431-441, 2015.

ROCHA, B. S. da. **Home office**: O ponto de equilíbrio entre a qualidade de vida e a produtividade. 2014. 28f. Trabalho de Conclusão do Curso (Bacharelado em Administração) - Cesuca Faculdade Inedi. Cachoeirinha, 2014.

SÁ Antônio. **Profissionalismo e tecnologia na contabilidade**, 2009. Disponível em <<https://coad.jusbrasil.com.br/noticias/2145700/lopes-de-sa-profissionalismo-e-tecnologia-em-contabilidade>>. Acesso em 03.out2021.

SANTOS, Gervásio F.; RIBEIRO, Luiz Carlos S.; CERQUEIRA, Rodrigo B. **Modelagem de impactos econômicos da pandemia COVID-19**: aplicação para o estado da Bahia. 2020. Disponível em:

<[https://www.researchgate.net/profile/Gervasio-Santos/publication/341078147\\_Modelagem\\_de\\_impactos\\_economicos\\_da\\_pandemia\\_a\\_Covid-19\\_aplicacao\\_para\\_o\\_estado\\_da\\_Bahia/links/5ead8cd792851cb2676daf90/Modelagem-de-impactos-economicos-da-pandemia-Covid-19-aplicacao-para-o-estado-da-Bahia.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Gervasio-Santos/publication/341078147_Modelagem_de_impactos_economicos_da_pandemia_a_Covid-19_aplicacao_para_o_estado_da_Bahia/links/5ead8cd792851cb2676daf90/Modelagem-de-impactos-economicos-da-pandemia-Covid-19-aplicacao-para-o-estado-da-Bahia.pdf)>. Acesso em: 28 set. 2021.

SANTOS, Maria Lúcia dos; SOUZA, Marta Alves de. **A Importância do Profissional Contábil na Contabilidade Gerencial**: Uma percepção dos conselheiros do CRCMG. E-Civitas, v. 3, n. 1, 2010. Disponível em: <<https://revistas.unibh.br/dcjpg/article/view/56/33>>. Acesso em: 15 mar. 2021.

SCHIRIGATTI, Elisângela; KASPRZAK, Luis. **Home Office**: Origem, Conceito e Inferências Sobre o Significado Social do Novo Modelo de Trabalho Flexível. Revista Científica de Administração e Sistemas de Informação. Curitiba, v. 8, n. 8, 2007. Disponível em: <<http://www.faculdadeexponente.edu.br/upload/noticiasarquivos/1208992575.PDF>>. Acesso em: 18.out.2021.

SOUZA, Guilherme Leite Ribeiro Miguel De. **Impacto do home office na qualidade de vida do trabalhador e o reflexo na sua produtividade**. Monografia de graduação em Ciências Contábeis. Faculdade de Administração e Ciências Contábeis- FACC-UFRJ, 2020.

TACHIZAWA, T.; MELLO, A. **Estratégias empresariais e o teletrabalho**: um enfoque na realidade brasileira. Rio de Janeiro: Pontal. 2003.

TAMURA, Márcio. **Home office**: Será esse o futuro da contabilidade no pós pandemia? Jornal Contábil. 2020. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/home-office-sera-esse-o-futuro-da-contabilidade>. Acesso em: 23 set. 2021.

TASCHETTO, M.; FROEHLICH, C. Teletrabalho sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos do Vale do Sinos e Paranhana no Rio Grande do Sul. p. 349-375, ed. Revista de Carreiras e Pessoas, 2018. Disponível em <<https://doi.org/10.20503/recape.v9i3.39652>>. Acesso em: 20.set.2021.

TOSE, M. G. L. e S. et al. Organização, trabalho e tecnologia: o impacto do teletrabalho na dimensão subjetiva dos sujeitos. **In**: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÃO DE TRABALHO, 2., 2009, Curitiba. Anais...Curitiba: Engpr, 2008. p. 1-16.

VERGARA, Sylvia Constante. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 16. Ed. São Paulo: Atlas, 2016.

ZERBINI, T.; ZERBINI, T. **Home office**: O papel da ciência, orientações médicas e cuidados com o ambiente. In: Orientações para o Home office durante a Pandemia da COVID-19 –volume 1. 2020. SBPOT (1)Artmed Editora.