



UFRJ

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

**PRINCIPAIS IMPACTOS FINANCEIROS NA ADOÇÃO DO HOME OFFICE AOS  
SERVIDORES PÚBLICOS DA CIDADE DO RIO DE JANEIRO**

GABRIEL LOPES DA SILVA

Orientador: Prof. Dr. Álan Teixeira de Oliveira

**Rio de Janeiro**  
**2022**

**Gabriel Lopes da Silva**

**PRINCIPAIS IMPACTOS FINANCEIROS NA ADOÇÃO DO HOME OFFICE AOS  
SERVIDORES PÚBLICOS DA CIDADE DO RIO DE JANEIRO**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à faculdade de Ciências contábeis da Universidade Federal do Rio de Janeiro (FACC - UFRJ), como parte dos requisitos necessários à obtenção do grau de bacharel em Ciências Contábeis.

Orientador: Prof. Dr. Álan Teixeira de Oliveira

**Rio de Janeiro**

**2022**

SILVA, Gabriel Lopes, **Principais impactos financeiros na adoção do Home Office aos servidores públicos da cidade do Rio de Janeiro**. Trabalho de conclusão de curso - Graduação de Ciências contábeis da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Rio de Janeiro, 2022.

Gabriel Lopes da Silva

## RESUMO

Tendo em vista que diversas organizações públicas e privadas no mundo inteiro se viram obrigadas a adotar o Home office com a finalidade de manter o isolamento social, dar continuidade às atividades laborais e diminuir a proliferação da COVID-19, o objetivo do atual artigo é analisar os impactos financeiros na implementação do home office aos servidores públicos na cidade do Rio de Janeiro. Para tanto é necessário apresentar os principais aspectos relativos ao Home office, estudar o resultado no balanço publicados pela prefeitura do Rio de Janeiro no período pandêmico e levantar dados sobre como a forma de trabalho tem influência na melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores e na sustentabilidade do meio ambiente. Nesse sentido, o trabalho se configura como um estudo de natureza básica, abordagem qualitativa, descritiva e exploratória através de pesquisa documental e bibliográfica, no qual foram estudados os balanços publicados entre os anos de 2018 a 2021 da Cidade do Rio de Janeiro. Por conseguinte, foram analisados os dados levantados pelo autor e suas respectivas conclusões. Diante disso, verifica-se que no período estudado alguns elementos do orçamento público apresentaram resultados significativos, sendo assim, houve a diminuição das despesas com a prática do home office. O que impõe a constatação de que o trabalho remoto pode sim ter um impacto financeiro positivo na prática para as organizações e também contribuir na qualidade de vida dos funcionários, sendo benéfico para as empresas e para os trabalhadores.

Palavras-chave: Home-Office; Impacto Financeiro; Orçamento Público; Covid-19.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>4</b>
<b>1.1 Problematização.....</b>	<b>5</b>
<b>1.2 Objetivos.....</b>	<b>5</b>
<b>1.3 Justificativa .....</b>	<b>5</b>
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO .....</b>	<b>7</b>
<b>2.1 Home Office.....</b>	<b>7</b>
<b>2.2 Impactos positivos e negativos do trabalho remoto.....</b>	<b>8</b>
<b>2.3 Home Office no setor Público .....</b>	<b>10</b>
<b>2.4 Trabalho Remoto no Rio de Janeiro.....</b>	<b>12</b>
<b>2.5 Orçamento Público .....</b>	<b>13</b>
2.5.1 Etapas da Receita .....	14
2.5.2 Etapas da Despesa .....	15
<b>3 METODOLOGIA.....</b>	<b>17</b>
<b>4 RESULTADOS E DISCUSSÕES .....</b>	<b>19</b>
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>25</b>
<b>REFÊRENCIAS .....</b>	<b>27</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O modelo de home office ou teletrabalho surgiu nos Estados Unidos nos anos de 1970 originado pela crise do petróleo com a finalidade de amenizar os problemas causados pelo excesso de carros nas ruas, mas só se popularizou nos países mais desenvolvidos no início de 1990 quando as tecnologias começaram a avançar e se modernizar de forma rápida globalizada. No Brasil o home office surgiu oficialmente em 1997 no Seminário Home Office/Telecommuting – Perspectivas de Negócios e de Trabalho para o Terceiro Milênio, mas só em 2017 foi regulamentado pela CLT e se popularizou apenas durante a pandemia do COVID-19, onde a maioria das empresas adotaram essa forma de trabalho impactando tanto os aspectos pessoais dos empregados como as finanças de ambas as partes.

O home office caracteriza-se como uma forma de trabalho flexível, decorrente das evoluções tecnológicas que aconteceram ao longo dos anos. Estas evoluções, como o desenvolvimento e o uso frequente da Internet, proporcionaram uma nova forma de desenvolver o trabalho, tanto para as organizações, quanto para os trabalhadores. (TASCHETTO & FROEHLICH, 2019, p. 351)

Na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) o home office é regulamentado pelos artigos 75-A a 75-E. Segundo a CLT (2017, Art. 75-B) o Teletrabalho é definido como a prestação de serviço fora das dependências da empresa, de forma dominante, mesmo que o colaborador tenha que comparecer à empresa em reuniões, ou até mesmo prestar contas do serviço executado, não desconfigura o teletrabalho.

Sendo assim o comparecimento às dependências do empregador nas dependências da empresa de forma esporádica não desconfigura o regime de teletrabalho, podendo ser dispensados do controle de jornada e ser adotada uma jornada flexível ou híbrida, ponto que gera muitas discussões a respeito da saúde mental dos empregados, pois esta regra pode gerar sobrecarga de trabalho ou até a exploração por parte dos empregadores. Mesmo dos aspectos negativos que a regulamentação trouxe é importante também analisar os impactos financeiros e sociais que esse regime de trabalho proporciona.

## **1.1 Problematização**

Como consequência da pandemia de Covid-19 muitas empresas no mundo inteiro tiveram que adotar esse regime para continuar operando suas atividades sem ter que obrigar os funcionários a sair de casa e se arriscar em ser contaminado e disseminar ainda mais o vírus. Diante desse contexto ainda recente não temos muitas informações acerca dos impactos financeiros causados pela mudança do regime e se é benéfico economicamente manter os empregados em casa mesmo após o fim da pandemia.

## **1.2 Objetivos**

### **1.2.1 Objetivo Geral**

O objetivo geral deste trabalho é analisar e levantar informações a respeito das variações horizontais em alguns itens de custeio no orçamento público na Cidade do Rio de Janeiro, em especial os itens de custeio que são afetados pela locomoção e custos com servidores em exercício nas dependências dos órgãos públicos.

### **1.2.2 Objetivos específicos:**

- Abordar os aspectos importantes do home office.
- Estudar o resultado no balanço do Rio de Janeiro no período da Pandemia.
- Levantar dados sobre as mudanças na qualidade de vida dos trabalhadores e na melhoria da sustentabilidade do meio ambiente.

## **1.3 Justificativa**

Levando em consideração o atual cenário pandêmico onde a maioria das organizações tiveram que implementar o home office, esse estudo justifica-se pela sensibilidade do tema relativamente recente e com poucos artigos publicados e que já é realidade para muitos profissionais.

Sendo uma forma eficaz de diminuir alguns problemas relacionados com o deslocamento diário em massa de pessoas, como longos períodos em trânsito, os

gastos com combustíveis ou passagens e nas emissões de gases poluentes.

Dessa forma, é possível notar que esse estudo sobre os impactos financeiros com a implementação do home office, pode auxiliar os profissionais contábeis que fazem a gestão de caixa e publicam o balanço das organizações estudarem formas de diminuir os custos financeiros e consequentemente aumento dos lucros caso essa forma de teletrabalho apresente tais benefícios. Além de aumentar a qualidade de vida dos colaboradores.

Contudo este artigo limita-se a destacar impactos financeiros e sociais utilizando-se de balanços públicos publicados, fontes bibliográficas e pesquisas com a finalidade de levantar informações a respeito das mudanças do regime de trabalho.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 Home Office

O trabalho remoto chamado de home office ou teletrabalho surgiu nos anos 70, no cenário de crise nos Estados Unidos, o objetivo era diminuir a circulação de pessoas que estavam causando problemas no trânsito. Grande parte das empresas passou a optar por essa forma de trabalho que dava maior flexibilidade em termos de localização e horários trazendo maior qualidade de vida ao profissional, podendo aumentar sua produtividade e diminuir gastos com o transporte do colaborador até a empresa, além de energia elétrica, vestuários e alimentação etc.

Segundo Rafalski e Andrade (2015, p. 433) o trabalho remoto pode ser entendido como a forma de trabalho exercida pelo profissional em casa, ou seja, em que a pessoa não precisa se deslocar até a empresa, mantendo contato com seus colegas de trabalho ou superiores hierárquicos através do computador ou celular.

Mesmo antes da pandemia da COVID-19, o processo de adesão de organizações brasileiras à modalidade de trabalho em domicílio já estava em curso. Entretanto, persistia a rejeição por parte de grande parte das empresas no país, em especial as mais conservadoras (FLASH, 2020). A falta de reconhecimento, medo do baixo contato pessoal e o não incentivo fizeram com que a consolidação desta modalidade não fosse impulsionada no Brasil nos últimos anos, há também uma repulsa por parte dos gestores nesse modelo pela falta de confiança nos colaboradores.

Com a reforma trabalhista de 2017 o teletrabalho foi regulamentado e o equiparou juridicamente ao trabalho realizado presencialmente e posteriormente, por meio da Lei no 13.467 de 2017 que também altera a CLT, o teletrabalho – e consequentemente o home office – foi regulamentado, estabelecendo que deve ser compreendido como

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 (BRASIL, 2017).



Com isso, podemos perceber que historicamente as formas de trabalho tem se modificado ao longo do tempo desde a industrialização. E mais recentemente devido à pandemia as medidas provisórias 927 e 936 de 2020 e posteriormente a Lei nº 14.020 de 2020 abordam o teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância com mais detalhes e amplitude, com a finalidade de contemplar aqueles que tiveram sua modalidade de trabalho alterada por conta do COVID-19.

## 2.2 Impactos positivos e negativos do trabalho remoto

Além das vantagens citadas anteriormente como a diminuição no uso de transportes públicos e conseqüentemente a poluição das cidades, temos diversos estudos que buscam avaliar os impactos de forma geral nas organizações e na população, contudo nunca foi o foco das pesquisas o impacto psicológico sobre os trabalhadores, motivados pela impessoalidade e baixo desenvolvimento no trabalho (Sakuda, 2001, p. 37).

Entre os inúmeros desafios do trabalho à distância podem ser destacados as mudanças na relação do indivíduo com seu trabalho, a alteração na rotina e nos hábitos, a dificuldade em separar os aspectos do trabalho e da vida privada, possíveis problemas de autoidentificação, aumento a propensão de sentimentos subjetivos. Além disso, sem o devido monitoramento, adaptação e cuidado necessários, há a possibilidade de perda de conhecimento tácito e explícito da organização (SAKUDA; VASCONCELOS, 2005).

A seguir podemos destacar diversas vantagens e desvantagens do modelo de trabalho estudados ao longo dos anos pelos autores destacados:

Quadro 1 – Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho

<b>Autores</b>	<b>Vantagens</b>	<b>Desvantagens</b>
Soares (1995)	Flexibilidade de horários; melhoria da produtividade e qualidade do trabalho; poder ficar próximo à família e redução no tempo de deslocamento.	Conflito trabalho e vida familiar; baixo desenvolvimento e motivação; falta treinamento específico; isolamento social; tecnologia falha, mais trabalho.

Pérez, Sanchez e Carnicer (2007)	Autonomia para organizar tarefas; economia de custos e espaço; empregado por conta própria; flexibilidade de horários e nas relações de trabalho; gerenciamento por objetivos; liberdade; melhoria da produtividade e qualidade do trabalho; menor absenteísmo e oportunidade para deficientes.	Custos de equipamentos; dificuldade de desenvolvimento, de motivação e organizacionais; erros de seleção de tarefa; isolamento profissional; mudanças na estrutura organizacional; percepção de perda status e problemas psicológicos.
Freitas (2008)	Concentração; refeições em casa; flexibilidade de horários; maior interação com a família; menos interrupções; privacidade; redução de custos para a empresa e para o empregado; redução no tempo de deslocamento; segurança e silêncio.	Aumento custo de água e luz; dificuldade de controle; distração com atividades domiciliares; falta de infraestrutura; isolamento profissional e social e receio de má avaliação.
Barros e Silva (2010)	Flexibilidade de horários; melhoria da produtividade; menos exposição violência/stress em deslocamentos; redução custos para a empresa e para o empregado.	Conflito trabalho e vida familiar; falta infraestrutura e supervisão; isolamento profissional e cobrança.
Nohara, Acevedo, Ribeiro et al. (2010)	Autonomia para organizar tarefas; maior interação com a família; melhor qualidade de vida; menos stress em deslocamentos e redução no tempo de deslocamento.	Conflito trabalho e vida familiar; dificuldade controle; falta de reconhecimento colegas de trabalho e de supervisão; isolamento; mais trabalho.
Gaspar et al. (2011) Nogueira e Patini (2012)	Autonomia para organizar tarefas; flexibilidade de horários; maior interação familiar; melhor planejamento das atividades; melhor qualidade e produtividade no trabalho; menos stress em deslocamentos e redução de custos do empregado.	Dificuldade de controle e de avaliação de desempenho; falta de infraestrutura e isolamento profissional.
Costa (2013)	Autonomia para organizar tarefas e flexibilidade de horários. Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal; flexibilidade de horários; melhor qualidade de vida e redução no tempo de deslocamento.	Conflito trabalho e vida familiar; dificuldade desenvolvimento; falta supervisão; isolamento social; maior cobrança, montar estrutura em casa.

Mello, Santos, Shoiti et al. (2014)	Melhor qualidade de vida; melhoria da produtividade e qualidade do trabalho; oportunidade para pessoas com deficiência e redução de custos para a empresa.	
Hislop et al. (2015)	Autonomia para organizar tarefas; equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e flexibilidade de horários.	Isolamento social.
Eom, Choi, Sung (2016)	Equilíbrio trabalho/vida pessoal; melhor qualidade, produtividade no trabalho; redução poluição/tempo deslocamento.	Isolamento profissional e social e não adequação ao teletrabalho.
Villarinho e Paschoal (2016)	Melhor qualidade de vida, produtividade; menos interrupções, stress e tempo em deslocamentos.	Isolamento social e tecnologia falha.
Aderaldo, Aderaldo e Lima (2017)	Amadurecimento profissional dos jovens.	Precarização e descontrole da carga de trabalho.

Fonte: adaptado Revista Valore, Volta Redonda, 5 (edição especial): p. 160-191 (2020)

### 2.3 Home Office no setor Público

Segundo o ministério da Economia durante o período da pandemia de covid 19 o governo federal economizou R\$ 1,419 bilhão com trabalho remoto dos servidores públicos. O Ministério da Economia divulgou em agosto de 2021 um levantamento onde analisa cinco itens de custeio entre março de 2020 a junho de 2021, os itens são separados por:

Tabela 1 – Economia do Home Office no setor Público no Brasil

<b>Itens de custeio</b>	<b>Economia*</b>
Diárias	R\$ 450.240.059
Passagens e despesas com locomoção	R\$ 512.630.210
Serviços de água e esgoto	R\$ 5.947.113
Serviços de cópias e reproduções de documentos	R\$ 57.770.977
Serviços de energia elétrica	R\$ 392.910.132
<b>Total</b>	<b>R\$ 1.419.498.491</b>

Fonte: Ministério da Economia - 2021

A transformação digital dos serviços públicos possibilitou que, mesmo durante a pandemia, os cidadãos brasileiros não deixassem de ser atendidos em razão do trabalho remoto dos servidores públicos decorrente das restrições sanitárias, Caio Marlo Paes de Andrade – Secretário especial de desburocratização, Gestão e Governo digital. (MINISTÉRIO DA ECONOMIA, 2021)

Atualmente, cerca de 190 mil servidores estão trabalhando de forma remota, o que representa 32% do total de servidores ativos do Executivo Federal. A experiência gerou respostas positivas durante o período, possibilitando a manutenção do modelo mesmo pós pandemia. O ME também afirma que o programa de Gestão aumenta a produtividade e a qualidade das entregas e reduz despesas de custeio, representando uma mudança na cultura ao substituir o controle de frequência por controle de produtividade que contribui para aprimorar a qualidade dos serviços públicos.

A experiência com as atividades realizadas remotamente em função da pandemia abriu nova perspectiva para repensarmos as formas de trabalho do futuro. Oportunidades nesse sentido foram criadas e devem permanecer no período pós-pandemia. É evidente que muitas atividades presenciais vão voltar a ser realizadas quando as restrições sanitárias acabarem, mas a realização de eventos em formato on-line, por exemplo, é uma realidade que deve continuar gerando economia com deslocamentos, ainda que em menor escala. Aliado a isso, a aceleração do processo de transformação digital pelo qual o Estado brasileiro está passando vem somar ao teletrabalho, incrementado a economia de gastos no governo, destaca o secretário Caio Mario Paes de Andrade. (MINISTÉRIO DA ECONOMIA, 2021)

Analisando os dados da divulgação, podemos notar que a maior economia são os itens de Passagens e despesas com locomoção e Viagens, por conta de o trabalho remoto possibilitar uma interação de forma virtual sem a necessidade de locomoção e estadias, além da quebra de paradigma de que as reuniões só poderiam acontecer presencialmente, temos nessa questão uma oportunidade excelente de continuar economizando mesmo pós pandemia. Com o resultado positivo o Ministério da economia define pela instrução Normativa nº 65 algumas mudanças de adequação dos servidores públicos ao teletrabalho, são elas:

- Pelo sistema atual, é preciso de aprovação do ministro após todo o programa estruturado. Com as alterações, o ministro autoriza e os secretários definem os aspectos técnicos.

- Até o momento, o "home office" é exclusivo para cargo efetivo. Com as alterações, passam a valer também para cargo efetivo, cargo em comissão, empregados públicos, contratados temporários.
- Atualmente, não há regras claras e objetivas para acompanhamento e controle, mas, com as mudanças, serão estabelecidos métodos acompanhamento e controle obrigatoriamente por sistema.
- despesas com internet, energia elétrica, telefone e outras semelhantes são de responsabilidade do participante que optar pela modalidade de teletrabalho.
- Todo o programa de gestão será executado por meio de um sistema informatizado que, ao mesmo tempo, garantirá transparência e o devido acompanhamento das entregas.
- O teletrabalho será implantando em locais onde não haja prejuízo do atendimento ao público. Entre as atividades que, preferencialmente, poderão ser executadas de forma remota estão as que demandam maior esforço individual e menor interação com outros agentes públicos.
- A adoção do teletrabalho não poderá ocorrer caso as atividades exijam a presença física do participante na unidade ou que sejam executadas externamente.
- O participante terá responsabilidades e atribuições a cumprir, como permanecer disponível para contatos telefônicos, checar regularmente sua caixa de e-mail e comparecer ao órgão sempre que convocado.

#### **2.4 Trabalho Remoto no Estado do Rio de Janeiro**

No dia 27 de março de 2020 a secretaria de Estado da casa civil e Governança do Estado do Rio de Janeiro pública no edital a resolução SECCG nº 90 que dispõe sobre as novas regras do trabalho remoto, como medida de prevenção ao contágio pelo novo coronavírus. Segundo a publicação fica instituído as novas regras aplicadas aos agentes públicos conforme os principais pontos:

Art. 1º- Fica instituído o trabalho remoto – home office para os agentes públicos em exercício na Secretaria de Estado da Casa Civil e Governança até o dia 06 de abril de 2020, nos dias estabelecidos pela chefia imediata.

Art. 2º - Para efeitos desta Resolução, considera-se: Este texto não

substitui o publicado na Edição Extra do D.O.E.R.J de 27.03.2020

Art. 3º- O trabalho remoto – home office definido por meio desta Resolução deve observar as seguintes diretrizes:

I - O trabalho remoto – home office não constitui direito subjetivo do agente público, podendo ser revogado a qualquer tempo;

II - O agente público deverá permanecer acessível e disponível, devendo comparecer ao local de trabalho quando solicitado;

IV - O trabalho remoto – home office deve ser realizado de forma compatível com a respectiva jornada de trabalho estabelecida em lei ou outro instrumento da relativa categoria funcional;

V - A jornada laboral em trabalho remoto – home office deverá ser cumprida preferencialmente no município em que estiver localizada a repartição pública em que o agente público estiver lotado ou em localidade com distância nunca superior a cem quilômetros (100 Km) desse município. (RIO DE JANEIRO, 2020)

Em resumo, o artigo estabelece novas regras logo no início da pandemia no Brasil, deixando claro que a maioria dos servidores desde março de 2020 até o final da pandemia no início de 2022 atuaram em regime de home office, o que não temos informação até a data do atual estudo é se já tivemos a volta dos servidores ou se continuam trabalhando fora das dependências dos órgãos públicos.

## **2.5 Orçamento Público**

Para entendermos melhor como funciona os itens de custeio das despesas públicas, precisamos entender como funciona o orçamento público. Iremos separar em duas fases, a fase das Receitas e as Despesas que será o foco do Estudo.

A receita e a despesa orçamentárias assumem, na Administração Pública, fundamental importância, pois representam o montante que o Estado se apropria da sociedade por intermédio da tributação e a sua contrapartida aos cidadãos por meio da geração de bens e serviços. Também se torna importante em face de situações legais específicas, como a distribuição e destinação da receita entre as esferas governamentais e o cumprimento dos limites legais para a realização de despesas, impostos pela Lei Complementar no 101/2000 – Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF). (SECRETÁRIA DO TESOUREIRO, 2008)

### 2.5.1 Etapas da Receita

As receitas orçamentárias são as disponibilidades de recursos que ingressam durante o exercício e que aumentam o saldo financeiro da instituição, essas receitas pertencem ao Estado e estão previstas na Lei Orçamentaria Anual (LOA). E na execução das receitas temos as seguintes etapas:

#### 2.5.1.1 Previsão

Compreende a previsão de arrecadação da receita orçamentária constante da Lei Orçamentaria Anual (LOA), resultante de metodologias de projeção usualmente adotadas, observada as disposições constantes na Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF). (SECRETÁRIA DO TESOURO, 2008)

Esta fase tem como objetivo levantar todas as possíveis fontes de receitas que trarão recursos financeiros e estimar a arrecadação do exercício.

#### 2.5.1.2 Lançamento

Segundo a Lei 4320/1964, art.53 o lançamento é definido como ato da repartição competente, que verifica a procedência do crédito fiscal e a pessoa que lhe é devedora e inscreve o débito desta.

Essa etapa também confere que quaisquer outras rendas com vencimento determinado em lei, regulamento ou contrato deverá ser lançada, mas que nem todas as receitas passarão pela etapa de lançamento como as doações em dinheiro.

#### 2.5.1.3 Arrecadação

É quando os contribuintes pagam os valores devidos aos agentes arrecadadores, é neste momento que a receita é realizada e há entrada de capital aos agentes arrecadadores e instituições financeiras autorizadas.

#### 2.5.1.4 Recolhimento

Ocorre quando os agentes que arrecadarão e instituições financeiras autorizadas repassam os recursos para as contas específicas do Tesouro.

#### 2.5.2 Etapas da Despesa

Podemos classificar as despesas orçamentárias em três etapas:

- Planejamento;
- Execução; e
- Controle e Avaliação

##### 2.5.2.1 Planejamento

A etapa do planejamento abrange a fixação da despesa orçamentária, a descentralização de créditos, a programação orçamentária e financeira e o processo de licitação. Na fixação da despesa é o processo onde insere-se o processo de planejamento e medidas para realização de situações desejadas tendo em vista os recursos disponíveis.

##### 2.5.2.2 Execução

Prevista em lei federal de nº 4.320/1964, os estágios da execução são o Empenho, a Liquidação e o Pagamento.

##### 2.5.2.3 Empenho

É o ato emanado de autoridade competente que cria a obrigação de pagamento. O empenho, que consiste na reserva de dotação orçamentária para um fim específico, é formalizado mediante a emissão de um documento denominado Nota de Empenho, do qual deve constar o credor e a importância da despesa, bem como os demais dados necessários ao controle da execução orçamentária.



#### 2.5.2.4 Liquidação

É o procedimento que verifica a liquidez e certeza da obrigação, ou seja, verifica o objeto do pagamento, o valor a ser pago e a quem deve ser pago (LEI 4320, Art.63, 1964). Como às vezes a liquidação pode demorar, o Manual de Contabilidade Aplicada ao Setor Público prevê o “empenho em liquidação”, que corresponde a um empenho cujo fato gerador já ocorreu (ou seja, o fornecedor já entregou o material, ou o prestador já executou o serviço), mas cujo processo de liquidação ainda está em andamento. Isso é importante para evitar dupla contagem do passivo financeiro.

#### 2.5.2.5 Pagamento

Consiste na entrega de recurso financeiros ao credor, por meio de crédito em conta corrente e só pode ser efetuado após a regular liquidação da despesa.

#### 2.5.2.6 Restos a Pagar

Devido à natureza da execução orçamentária, pode ocorrer de o empenho de uma despesa se dar em determinado exercício, mas sua liquidação e/ou pagamento só ocorrer em outro exercício. Quando isso ocorre, é preciso inscrever esses empenhos em restos a pagar, e não efetuar sua anulação (L4320, Art.36. 1964).

Mesmo que para fins orçamentários essas despesas consideram-se realizadas, mas não liquidadas em sua totalidade e quando forem liquidadas em exercícios subsequentes serão consideradas despesas extra orçamentárias.

### 3 METODOLOGIA

Tendo em vista que o objetivo do atual estudo é analisar os impactos nas contas públicas da cidade do Rio de Janeiro com a adoção do Home office entre os anos de 2020 e 2021 por consequência da pandemia causada pelo Corona vírus a finalidade do estudo é a básica estratégica onde procuramos avançar com o desenvolvimento e conhecimento. Para a realização deste trabalho o procedimento adotado foi, em primeiro momento, a pesquisa descritiva que tem como principal objetivo descrever características de determinadas populações ou estabelecimento da relação entre as variáveis segundo Gill (2017). De outra forma, Andrade (2010) destaca que a pesquisa descritiva se objetiva em observar os fatos, analisá-los, registrá-los e interpretá-los, sem, no entanto, os dados serem manipulados pelo pesquisador, e sim apenas estudados.

Nesse primeiro momento foi levantado todas as informações que temos disponíveis atualmente sobre como as empresas privadas e públicas conseguiram uma resposta positiva nas finanças adotando o teletrabalho, utilizando-se de balanços contábeis dos últimos 3 anos e comparando as despesas que poderiam ser afetadas pela mudança na forma de trabalho.

O Procedimento para coleta de dados utilizadas foram as pesquisas bibliográficas e documental, através de pesquisas feitas em materiais disponibilizados na internet, artigos, livros e a partir de materiais que não receberam tratamento analítico ainda. Esse tipo de meio é explicado por Gil (2017) que a pesquisa bibliográfica é desenvolvida mediante material já elaborado, como livros e artigos, porém em sua época não era tão frequente o uso da internet, e apesar de todos os estudos exigirem trabalho dessa natureza, há pesquisas desenvolvidas exclusivamente por meios de fontes bibliográficas, é o caso de estudos contábeis.

A abordagem no estudo foi a qualitativa utilizando o método hipotético-Dedutível, visando conceber análises mais profundas em relação ao fenômeno estudado, buscando responder a hipótese abordada de que o home office impactou positivamente para a redução de despesas com pessoal, transportes e compra de matérias de escritório. Esse tipo de abordagem pode ser a forma mais adequada para conhecer a natureza de um fenômeno social. Na contabilidade por se tratar de uma ciência social é bastante comum o uso da abordagem qualitativa como tipologia de pesquisa. Portanto para o atual estudo esse tipo de pesquisa será primordial para entender como o home office impactou nas contas públicas no município do Rio de Janeiro.

Em um segundo momento utilizamos o portal da transparência do Município, onde é publicado todas as informações a respeito dos gastos públicos, balanços, orçamentos etc. através dessas informações foi possível analisar ano a ano todos os itens de despesas. Após essa análise foi preciso destacar apenas os itens que foram impactados diretamente e indiretamente pela mudança do regime de trabalho e analisar as alterações horizontais dos valores empenhados e os valores pagos em cada ano, comparando 2 anos antes da pandemia e 2 anos durante a pandemia.

No último momento, para encontrar mais informações a respeito do tema, analisamos as notas explicativas do balanço anual nos 4 anos estudados. E por fim foi comparado as descrições das despesas para determinar se a hipótese é verdadeira e que houve uma redução nos gastos com transportes, materiais de escritórios, energia elétrica, entre outros.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Os resultados foram obtidos através de um levantamento de dados entre os anos 2018 e 2019 que antecederam a pandemia e que os servidores ainda desempenhavam suas atividades exclusivamente no escritório, e nos anos de 2020 e 2021 quando foi implementado o regime de teletrabalho para os servidores públicos. E foi destacado entre diversos itens de despesas apenas aqueles que tinha uma relação direta com os custos do trabalho presencial, abaixo temos os resultados da pesquisa:

Tabela 2 – Valores por Item da Despesa

<i>Item da despesa</i>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
<b>AUXILIO-TRANSPORTE</b>	115.550.600,48	122.863.922,03	78.242.682,74	103.578.852,49
<b>DIARIAS - CIVIL</b>	783.574,59	906.858,80	152.646,92	345.910,12
<b>MATERIAL DE CONSUMO</b>	511.187.683,94	507.426.832,65	603.445.619,66	418.102.660,37
<b>OBRAS E INSTALACOES</b>	644.479.428,25	534.710.563,05	447.566.293,16	169.781.514,89
<b>PASSAGENS E DESPESAS COM LOCOMOCAO</b>	1.522.169,20	1.556.193,69	576.491,76	690.394,18
<b>TOTAL</b>	<b>1.273.523.456,46</b>	<b>1.167.464.370,22</b>	<b>1.129.983.734,24</b>	<b>692.499.332,05</b>

Fonte: O próprio autor (2022)

Contextualizando o conceito de elemento da despesa, ela tem por finalidade identificar os objetos do gasto relacionado através de uma numeração de 01 a 99, onde cada item da despesa acima é classificado com base no elemento. Além do item e do elemento é preciso conhecer a categoria econômica da despesa, a despesa orçamentária, assim como a receita orçamentária, é classificada em duas categorias econômicas:

- Despesas Correntes: classificam-se nesta categoria todas as despesas que não contribuem, diretamente, para a formação ou aquisição de um bem de capital.

- Despesas de Capital: classificam-se nesta categoria aquelas despesas que contribuem, diretamente, para a formação ou aquisição de um bem de capital. Conhecendo os principais conceitos que compõem as despesas orçamentárias vamos para as análises das variações de cada item:

Auxílio-Transporte: classificado no elemento 49 das despesas orçamentárias, refere-se ao auxílio-transporte pago em forma de pecúnia, de bilhete ou de cartão magnético, diretamente aos militares, servidores, estagiários ou empregados da administração pública direta ou indireta, destinado ao custeio parcial das despesas realizadas com transporte coletivo municipal, intermunicipal ou interestadual nos deslocamentos de suas residências para os locais de trabalho e vice-versa, ou trabalho-trabalho nos casos de acumulação lícita de cargos ou empregos. Foi o item que mais apresentou variações durante os períodos analisados pela sua necessidade direta com a locomoção até o escritório. Nos anos anteriores à pandemia a cidade do Rio de Janeiro gastava com transporte dos servidores R\$ 115 milhões em 2018 e R\$ 123 milhões em 2019, já nos anos seguintes com o tele trabalho o gasto foi de R\$ 78 milhões em 2020 e de R\$ 104 milhões em 2021. A variação em termos percentuais é apresentada na tabela abaixo:

Tabela 3 – Variação Horizontal – Auxilio Transporte

<b>Item da Despesa</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Auxilio Transporte	6,33%	-36,32%	32,38%

Fonte: O próprio autor (2022)

No que tange aos indicadores das variações horizontais, podemos notar uma queda de 36,32% de 2020 em relação ao ano de 2019, e um aumento de 32,38% em 2021 em relação ao ano de 2020, contudo esse aumento percentual ainda reflete uma queda se comparado com o ano de 2019 apresentando uma diminuição percentual de 15,7%.

A economia que apresenta essas variações é de R\$ 44.621.239,29 de 2019 para 2020 e de R\$ 19.285.069,54 de 2019 para 2021.

Diárias - Civil: classificado no elemento 14 das despesas orçamentárias, refere-

se a despesas com alimentação, pousada e locomoção urbana, do servidor público que se deslocar da sua sede em objetivo de serviço, em caráter eventual ou transitório, entendido como sede, o Município onde a repartição estiver instalada e onde o servidor tiver exercício em caráter permanente.

Apesar de desse elemento não apresentar montante expressivos como os outros elementos, foi um item que teve um enorme impacto, principalmente em 2022. Em 2018 e 2019 os valores pagos com diárias dos servidores foi de R\$ 784 mil e R\$ 907 mil respectivamente, já nos anos de implementação do tele trabalho as despesas foram de R\$ 152 mil em 2020 e R\$ 345 mil em 2021.

Tabela 4 – Variação Horizontal – Diárias - Civil

<b>Item da Despesa</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Diárias - Civil	15,73%	-83,17%	126,61%

Fonte: O próprio autor (2022)

Nas variações percentuais vemos o mesmo padrão que o auxílio Transporte, apresentando uma queda de 83,17% de 2019 para 2022 e um aumento de 126,61% de 2020 para 2021.

Material de Consumo: o item de número 30 nas despesas orçamentárias, representa os gastos com álcool automotivo; gasolina automotiva; diesel automotivo; lubrificantes automotivos; combustível e lubrificantes de aviação; gás engarrafado; outros combustíveis e lubrificantes; material biológico, farmacológico e laboratorial; animais para estudo, corte ou abate; alimentos para animais; material de coudelaria ou de uso zootécnico; sementes e mudas de plantas; gêneros de alimentação; material de construção para reparos em imóveis; material de manobra e patrulhamento; material de proteção, segurança, socorro e sobrevivência; material de expediente; material de cama e mesa, copa e cozinha, e produtos de higienização; material gráfico e de processamento de dados; aquisição de disquete; pen-drive; material para esportes e diversões; material para fotografia e filmagem; material para instalação elétrica e eletrônica; material para manutenção, reposição e aplicação; material odontológico, hospitalar e ambulatorial; material químico; material para telecomunicações; vestuário, uniformes, fardamento, tecidos e aviamentos; material de acondicionamento e embalagem; suprimento de proteção ao voo; suprimento de aviação; explosivos e munições; bandeiras, flâmulas e insígnias e outros materiais de

uso não-duradouro.

Por ser um item que engloba diversas classificações o impacto financeiro entre os anos não apresentou variações tão expressivas como os outros elementos, dentre todas as classificações podemos destacar o as despesas com Matérias para Escritório e Expediente que a descrição que mais está relacionado com a finalidade do atual estudo. Após levantar os dados das 34 categorias do elemento podemos observar que nos 4 anos estudados tivemos uma queda significativa de 2019 para 2020 e permaneceu no ano de 2021 segundo os dados abaixo:

Tabela 5 – Valores por ano de Matérias para Escritório

<b>Descrição Item Despesa</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Matérias para Escritório e Expediente	1.248.972,39	1.878.227,41	1.489.441,95	1.071.835,44

Fonte: O próprio autor (2022)

O impacto nas despesas dessa classificação está relacionado diretamente pela implementação do home office para os servidores. Contudo, por englobar diversas outras despesas o item variou pouco e um dos principais motivos da despesa aumentar de R\$ 507 mil em 2020 para R\$ 603 mil em 2021 são os itens abaixo que foram necessários para o controle da pandemia, são despesas com matérias laboratoriais, medicamentos, seringas, agulhas entre outros.

Tabela 6 – Gastos para Controle da Pandemia

<b>Descrição Item Despesa</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Matérias e produtos Biológicos	24.203.959	33.598.621	40.818.413	24.915.652
Matérias para uso medicinal	71.970.330	60.877.823	173.459.550	81.629.035
Drogas e Medicamentos	149.373.238	115.876.313	141.506.303	127.096.478
<b>TOTAL</b>	<b>245.547.528</b>	<b>210.352.758</b>	<b>355.784.267</b>	<b>233.641.167</b>

Fonte: O próprio autor (2022)

Passagens e Despesas com Locomoção: representado pelo elemento 33, são despesas orçamentárias realizadas diretamente ou por meio de empresa contratada,

com aquisição de passagens (aéreas, terrestres, fluviais ou marítimas), taxas de embarque, seguros, fretamento, pedágios, locação, ou uso de veículos para transporte de pessoas e suas respectivas bagagens, inclusive quando decorrentes de mudanças de domicílio no interesse da administração.

Esse elemento teve bastante impacto nos períodos analisados antes do tele trabalho a média anual das despesas era de R\$ 1,5 milhões, e nos anos 2020 e 2021 o gasto foi de R\$ 576 mil e R\$ 690 mil respectivamente.

Tabela 7 – Variação Horizontal – Passagens e Despesas com Locomoção

<b>Item da Despesa</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Passagens e Despesas com Locomoção	2,24%	-62,96%	19,76%

Fonte: O próprio autor (2022)

Na variação percentual houve uma queda de 62,96% de 2019 para 2020 e um aumento de 19,76% de 2020 para 2021, segundo o mesmo padrão dos elementos anteriores. Apesar dessa despesa não ter uma ligação direta com o home office ela também teve um impacto financeiro pelo isolamento social com o intuito de diminuir a contaminação pela pandemia.

Obras e Instalações: o elemento 51 representa as despesas com estudos e projetos; serviços de gerenciamento de obras; início, prosseguimento e conclusão de obras; pagamento de pessoal temporário não pertencente ao quadro da entidade e necessário à realização das mesmas; pagamento de obras contratadas; desapropriação de imóveis necessários à realização da obra; instalações que sejam incorporáveis ou inerentes ao imóvel, tais como: elevadores, aparelhagem para ar condicionado central etc.

Esse foi outro elemento que foi impactado indiretamente pela pandemia e pelo isolamento social, conforme a tabela 8, a variação negativa ocorreu nos anos de 2020 e 2021. Neste caso foi necessário analisar os últimos 4 anos anteriores a 2020 e comparar com os dois anos seguintes, e a média que era de R\$ 524 milhões por ano, caiu para R\$ 308 milhões.



Tabela 8 – Variação Horizontal – Obras e Instalações

<b>Item da Despesa</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Obras e Instalações	-17,03%	-62,96%	-62,07%

Fonte: O próprio autor (2022)

Em contramão com os outros elementos, obras e instalações continuou em queda mesmo de 2018 para 2019.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em virtude da pandemia em decorrência do COVID 19, diante do isolamento social as empresas e órgãos públicos se viram obrigadas a adotar alternativas para continuidade das atividades, uma delas foi o trabalho remoto, que possibilitou que diversas áreas continuassem a desempenhar suas funções sem ter que se locomover até o escritório. Contudo, por se tratar de um tema relativamente novo ainda temos poucas informações e trabalhos publicados.

O presente estudo analisou o impacto financeiro com a implementação do tele trabalho para os servidores públicos na cidade do Rio de Janeiro por meio das demonstrações financeiras publicadas por ela mesmo em seu portal de transparência. A base de dados complementou as despesas entre os anos de 2018 a 2021, dois anos antes da implementação do home office e os 2 últimos anos com a forma de trabalho em funcionamento.

A partir das análises efetuadas, pode-se observar que o objetivo geral do estudo foi atendido, pois constatou-se que durante o período estudado houve uma diminuição significativa nos elementos em que foram impactados pelo regime de trabalho. A economia foi de R\$ 388.785,46 em 2020 comparado com o ano de 2019, representando em média uma economia de aproximadamente 30% durante os dois anos com o funcionamento do home office.

Constatou-se também que durante a pesquisa um aspecto do home office e colocou em pauta assuntos relevantes para a atualidade, como por exemplo a redução da utilização de Papel como material de escritório e passou-se a utilizar mais os meios digitais, contribuindo assim para a o fortalecimento da sustentabilidade e a redução do desmatamento.

Portanto, pode se concluir que o trabalho remoto pode sim ter um impacto financeiro positivo para as organizações e contribuir para o aumento da qualidade de vida dos trabalhadores e na sustentabilidade do meio ambiente pela diminuição do desmatamento e com menos combustível utilizado na locomoção desses trabalhadores. Diante da implementação em massa do home office durante o período foi fundamental a percepção de como esse estilo de trabalho tem impactado nessas nas organizações (positiva e negativamente), quais têm sido seus aprendizados e suas estratégias para se adaptarem à nova realidade e o que as empresas pensam

sobre o futuro e a tendência de se trabalhar remotamente no pós-pandemia.

Apesar do resultado positivo nos elementos mencionados em geral o balanço patrimonial publicados no ano de 2020 e 2021 não tiveram grandes variações, pois mesmo com a hipótese do trabalho dado como verdadeira, houve em contrapartida despesas extras orçamentarias para o combate da pandemia. Por esse motivo é necessário que o tema seja estudado de forma continuada nos próximos anos.

Por utilizar dados publicados pelo próprio órgão público, sendo a base de referência no trabalho, tivemos como limitação a falta de informações nos balanços tampouco nas notas explicativas a respeito do home office e da pandemia do COVID-19. E pela limitação dado pelo pouco período que é possível ser estudado por ser tratar de um assunto ainda recente no Brasil.

Como sugestão a novos estudos, seria interessante buscar outras fontes de informações, como por exemplo entrar em contato com empresas que decidiram manter o regime de home office e coletar dados em períodos maiores. Os estudos realizados sobre esse tema indicam uma predisposição para progredir no Brasil, é de fundamental importância o entendimento do papel do home office nesse processo, já que é um estilo de trabalho sustentável é apresenta ser tendência para o futuro.

## REFERÊNCIAS

- ADERALDO, I. L.; ADERALDO, C. V. L.; LIMA, A. C. **Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional**. Cadernos EBAPE.BR, Rio de Janeiro, v.15, n. esp., p. 511-533, 2017
- ANDRADE, M. M. **Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação**. São Paulo, SP: Atlas, 2010.
- BARROS, A. M.; SILVA, J. R. G. **Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil**. Cadernos EBAPE.BR, Rio de Janeiro, v. 8, n. 1, p. 71-91, 2010.
- BRASIL. Lei. 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 nº 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**. Diário Oficial da União Brasília, DF, 13 de jul. 2017.
- BRASIL. Lei. 4.320 de 17 de março de 1964 **estatuí Normas Gerais de Direito Financeiro para elaboração e controle dos orçamentos e balanços da União, dos Estados, dos Municípios e do Distrito Federal**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 17 de Mar. 1964.
- COSTA, I. S. A. **Controle em novas formas de trabalho: teletrabalhadores e o discurso do empreendedorismo de si**. Cadernos EBAPE.BR, Rio de Janeiro, v. 11, n. 3, p. 462-474, 2013.
- EOM, S. J.; CHOI, N.; SUNG, W. **The use of smart work in government: empirical analysis of Korean experiences**. *Government Information Quarterly*, v. 33, n. 3, p. 562-571, 2016.
- FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES – CUT. **Empresas economizam bilhões com teletrabalho e mantêm a produtividade**. Disponível em:< <https://federacaolive.org.br/noticia/empresas-economizam-bilhoes-com-o-teletrabalho-e-mantem-productividade/> > Acesso em: 06, junho. 2022.
- FLASH, Natália. **Home office definitivo? Para 74% das empresas no Brasil, a resposta é sim**. Exame: CARREIRA, Mercado imobiliário, Brasil, ed. 2, 29 maio 2020.: 4 ago. 2020.
- FREITAS, S. R. **Teletrabalho na administração pública federal: uma análise do potencial de implantação na diretoria de marcas do INPI.2008**. 120f. Tese (Doutorado em Administração) – Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getulio Vargas, Rio de Janeiro, 2008.
- GASPAR, M. A. et al. **Teletrabalho no desenvolvimento de sistemas: um estudo sobre o perfil dos teletrabalhadores do conhecimento**. *Revista Ciências Administrativas*, v. 17, n. 3, p. 1029-1052, 2014.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2017.

HISLOP, D. et al. **Variability in the use of mobile ICTs by homeworkers and its consequences for boundary management and social isolation.** *Information and Organization*, v. 25, n. 4, p. 222-232, 2015.

MELLO, A. A. A. et al. **Teletrabalho como fator de inclusão social e digital em empresas de call center/contact center.** *Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria*, v. 7, n. 3, p. 373-388, 2014.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA, **Governo federal economiza R\$ 1,419 bilhão com trabalho remoto de servidores durante a pandemia**, BRASIL, 3 de agosto 2021

Nogueira, A. M.; Patini, A. C. **Trabalho remoto e desafios dos gestores.** *INMR - Innovation & Management Review*, 9(4), 121-152, 2012. Recuperado de <https://www.revistas.usp.br/rai/article/view/79292>

NOHARA, J. J.; ACEVEDO, C. R.; RIBEIRO, A. F.; SILVA, M. M. **O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores.** *Revista de Administração e Inovação*, v. 7, n. 2, p. 150-170, 2010.

PÉREZ, M. P.; SÁNCHEZ, A. M.; LUIS CARNICER, M. P. **Benefits and barriers of telework: perception differences of human resources managers according to company's operations strategy.** *New Technology, Work and Employment*, v. 22, n. 3, p. 208-233, 2007.

RABELO, A. **Quais as vantagens e desvantagens do teletrabalho e das organizações virtuais na era da informação?** *Revista de Administração FACES Journal*, 61-67, 2000.

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

REVISTA VALORE. **Dilemas e Desafios do novo mundo do trabalho**, Volta Redonda, Brasil ed. 5 (edição especial): 160-191., maio 2020.

RIO DE JANEIRO (Município). **Dispõe sobre novas regras do trabalho remoto – home office, no âmbito da Secretária de estado da Casa Civil e Governança do Rio de Janeiro, como Medida de Prevenção ao contágio pelo novo coronavírus.** Resolução SECCG N° 90 de 27 de março de 2020.

SAKUDA, L. O. **Teletrabalho: desafios e Perspectivas (Dissertação de pós-graduação EAESP/FGV, out., 2001.** Fonte: Biblioteca Digital FGV: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/4832/1200101410.pdf>

SAKUDA, L. O.; VASCONCELOS, F. L. **Teletrabalho: desafios e perspectivas.** *O&S*, v.12, n. 33, Abr./Jun., 2005.

SECRETARIA DO TESOURO/SECRETARIA DO ORÇAMENTO. **Manuais de Receita Nacional e de Despesa Nacional**, Brasil, 15 de outubro de 2008.

SEVERINO, N.S. **O Impacto do home office em três empresas do ramo alimentício na cidade de Belo Horizonte**, Belo Horizonte – p.05-35,2021.

SOARES, A. **Teletrabalho e comunicação em grandes CPDs**. Revista de **Administração de Empresas**, v. 35, n. 2, p. 64-77, 1995

TASCETTO, M.; FROEHLICH, C. **Teletrabalho sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos do Vale do Sinos e Paranhana no Rio Grande do Sul**. Revista de Carreiras e Pessoas, v. 9, n. 3, p. 349-375, 2019.

VILLARINHO, K. P. B.; PASCHOAL, T. **Teletrabalho no Serpro: pontos positivos e negativos e relações com desempenho profissional, bem-estar e contexto de trabalho**. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISAS EM ADMINISTRAÇÃO, 40., 2016.