



UFRJ – UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS
MONOGRAFIA

Impacto do trabalho remoto na auditoria externa

Aluno	DRE
Gabriel Camilo Lima	115022319

Orientadora	Márcia Revoredo
-------------	--------------------

Rio de Janeiro, Julho de 2022

RESUMO

Diante da intensa e crescente concorrência entre empresas de todos os ramos e portes, a crescente utilização do *home office*, principalmente nos últimos anos, cresceu substancialmente como tendência futura. Devido à pandemia do Covid-19, a maioria das instituições brasileiras foi obrigada a adotar o trabalho remoto, mesmo que não estejam preparadas para a situação. O objetivo deste trabalho é demonstrar o impacto do *home office* na auditoria externa das empresas. O método utilizado é um estudo bibliográfico, baseado em uma abordagem teórica qualitativa, sobre o uso de dados e informações existentes, visando analisar empresas afetadas por processos de *home office* diante da situação atual do mundo, com ênfase na qualidade de informação. A transformação global está acontecendo em um ritmo extremamente rápido devido aos avanços tecnológicos, portanto, as transições de trabalho insistem na flexibilidade de várias formas, uma delas é o *home office*, que traz diversas mudanças para o trabalho. As empresas aprenderam muito e desenvolveram estratégias para superar essa fase, pensando no futuro e nas tendências do trabalho remoto. Dependendo do tipo de trabalho e/ou processo, o *home office* tem se apresentado como uma tendência futura, cujos benefícios podem ser aproveitados por organizações e colaboradores, dadas as motivações explicitadas nas diversas normas institucionais que regulamentam o assunto. Este estudo destaca que trabalhar em casa é uma tendência que apresenta vantagens e desvantagens, porém, ainda não é reconhecida como uma prática totalmente uniforme no Brasil, provavelmente por conta de paradigmas culturais e tradicionais, ou seja, é utilizado em quase todos os lugares no desenvolvimento o país aos poucos, a empresa.

Palavras-chave: *home office; trabalho remoto; teletrabalho.* Tendência. Impacto. Empresas.

ABSTRACT

Faced with the intense competition between future companies of all and growing branches, the growing of *home office* mainly in recent years, the largest and trending branches. Due to the pandemic most institutions are forced to adopt remote work, even if it is not designed for the situation. The objective of this work is to demonstrate the impact of the *home office* on the external audit of companies. The method, based on a theoretical and theoretical approach, on the graphic data used for the information used by the office is a study of the current situation in the world, with an emphasis on quality. A global transformation can be different at an extremely efficient pace due to technological work changes, which bring flexibility of various work changes, of them different *home office*, than work changes. They learned a lot by thinking and the work planned for the future and overcoming this remote phase. Easy and processed work model or *home office* process has as a reference of the future type and work employees can be used by employees, given as regulated in the various standards of the subject. This study that works in a trend that has advantages and practices as, however, it is not yet fully recognized in Brazil, probably because of cultural and traditional cultures, or a practice used in almost all the development of the country gradually, the company.

Keywords: *home office*; remote work; telecommuting. Trend. Impact. Companies.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO

2 HOME OFFICE

2.1 ASPECTOS GERAIS

2.2 LEGISLAÇÃO

2.3 BENEFÍCIOS DO HOME OFFICE

3 O HOME OFFICE COMO UM FATO

3.1 FATORES RESPONSÁVEIS

3.2 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO HOME OFFICE

3.3 HOME OFFICE E SEUS OBSTÁCULOS

4 HOME OFFICE E A PANDEMIA DO COVID-19

4.1 O IMPACTO FINANCEIRO PARA AS EMPRESAS

4.2 A INFLUÊNCIA DA TECNOLOGIA NO HOME OFFICE

5 CONCLUSÃO

6 REFERÊNCIAS

1 INTRODUÇÃO

Diante da globalização temos um cenário econômico mundial com transformações em seu desenvolvimento tecnológico da informação e comunicação, na qual, as organizações buscam alternativas de adaptação a essa realidade que está mudando as estruturas organizacionais e da composição do trabalho. Para garantir sua sobrevivência e aprimorar seu desempenho, as organizações procuram ferramentas para enfrentar e vencer a competitividade alta, desenvolver formas de trabalho e ampliar o rendimento dos colaboradores no emprego, dentre as quais destaca-se o *home office*.

O *home office*, ou seja, trabalho a distância, surgiu a partir da crise do petróleo da década de 70, porém, só avançou nos anos de 1990 nos países desenvolvidos, principalmente quando se fala de concorrência e de competição entre as empresas de todos os segmentos (HAUBRICH E FROEHLICH, 2020). É uma modalidade de trabalho executado remotamente, sem usar as dependências da organização. Isso se deve a evolução tecnológica que permitiu que essa nova maneira de trabalhar passasse a ser utilizada crescentemente, nos últimos anos, segundo as autoras.

Portanto, tornou-se importante, conhecer as vantagens como as desvantagens desse tipo de trabalho, respectivamente, uma das vantagens seria a flexibilidade de horário e uma das desvantagens o aumento do volume e de horas de trabalho (TASCHETTO; FROEHLICH, 2019; RAFALSKI; ANDRADE, 2015).

Após o surgimento da Pandemia da Covid-19, o *home office* passou a ser muito mais utilizado, sendo uma opção para manutenção de empregos e gerando alternativas de novas vagas nessa modalidade. O trabalho totalmente presencial ficou bastante restrito, aumentando expressivamente a demanda para o trabalho remoto.

A justificativa para este trabalho é que a pesquisa se concentra em avaliar o uso de *home office* pelas empresas e considerar seu impacto financeiro. Esse tema continua relevante pois vem à tona diante do momento de pandemia que estamos passando e as mudanças que essa crise trouxe para as empresas.

Sobre o *home office* especialmente nas empresas brasileiras, Tachizawa e Mello (2003) observam que

O teletrabalho é uma realidade no Brasil onde organizações de diferentes setores de atividades, o praticam, de maneira formalizada ou não [...] gestores, técnicos e administradores em geral necessitam de orientação prática no desenvolvimento das atividades de teletrabalho. (TACHIZAWA; MELLO, 2003, p. 11-12)

Luna (2014) enfatiza que essa maneira de trabalho deve ser alicerçada por leis trabalhistas e Haubrich e Froehlich completam afirmando que “*home office*” foi regulamentado com a reforma trabalhista no Brasil no ano de 2017”. (HAUBRICH; FROEHLICH, 2020, p. 167)

Considerado como uma forma de trabalho flexível, o *home office*, caracteriza-se decorrente das evoluções tecnológicas que aconteceram ao longo dos anos, pois, são essas evoluções, o desenvolvimento e o uso frequente da *Internet*, proporcionam essa nova forma de desenvolver o trabalho, tanto para as organizações, como para os trabalhadores. (TASCHETTO; FROEHLICH, 2019)

As organizações buscam preencher vagas para suas estratégias empresariais de expansão, na qual, esta forma de admissão vem sendo adotada para contribuir para a versatilidade organizacional e permitir o surgimento de formas flexíveis de gestão, ou seja, a flexibilidade é uma forma de estratégia de longo prazo que pode lidar com a falta de mão de obra e com a mudança no perfil demográfico dos trabalhadores que vem crescendo.

Com essa nova realidade do momento, a pandemia, o trabalho executado remotamente cresceu exponencialmente gerando para a economia no Brasil uma economia de um bilhão de reais em cinco meses em 2020, ou seja, um impacto financeiro observado nos estudos desenvolvidos pelo Ministério da Economia no Brasil. (MARTELLO, 2020)

O tema proposto nesse trabalho é relevante, pois após a pandemia houve incremento mais destacado do *home office* na estrutura organizacional das empresas, diminuindo o custos e melhorando a forma como é vista essa opção de trabalho. E a partir dessa alteração não devemos mais retornar ao modelo anterior a esse processo.

O presente trabalho foi dividido em partes, começando pela introdução que fala sobre o tema, a pesquisa, os objetivos, a justificativa e a estrutura do trabalho. A segunda parte envolve o referencial teórico apresentando aos mais destacados e relevantes temas relacionados ao *home office* e o que ele reflete na receita para as empresas. E por fim, a conclusão com algumas sugestões para trabalhos futuros.

2 HOME OFFICE

2.1 ASPECTOS GERAIS

O teletrabalho, no Brasil, é chamado de “*home office*”, porém, o trabalho remoto pode ser realizado em qualquer lugar compatível fora das dependências físicas do escritório, não precisa ser necessariamente a moradia de quem pratica.

Portanto, o teletrabalho ou *home office*, literalmente é um trabalho realizado fora do escritório da empresa, podendo ser de maneira integral ou periódica, utilizando-se de tecnologias como a *internet*, *smartphones*, *notebooks*, *tablets* e *desktops*, ou seja, tudo que está relacionado a *softwares*, na qual, existe a aproximação virtual das pessoas na comunicação direta em qualquer lugar do mundo.

Este novo cenário só foi possível diante do avanço da tecnologia da informação, na qual, possibilita as pessoas de trabalhar fora das empresas. Para Schirigatti e Kasprzak (2007, p. 31) *home office* é um conceito de trabalho “conhecido pela sigla SOHO, do inglês Small Office and *home office* ou Single Office/ *home office* que, traduzido, significa escritório em casa [...].”.

O *home office* surgiu há mais de 50 anos, sendo uma modalidade nova de desenvolver as atividades, tanto para as empresas, quanto para os trabalhadores, ou seja, as pessoas mantém o vínculo com a organização, porém trabalhando em casa. (TASCHETTO & FROEHLICH, 2019)

É preciso que as pessoas que trabalham na modalidade *home office*, devem se motivar de maneira independente, pois, podem se desconcentrar constantemente expostos ao que está ao seu redor. (ROCHA & AMADOR, 2018). Com isso, nem todos os profissionais se adaptam a essa modalidade de trabalho, pois, requer autodisciplina, organização, autonomia e prazer em trabalhar sozinho (HAUBRICH &

FROEHLICH, 2020). E os profissionais que tem filhos pequenos enfrentam dificuldades para trabalhar em casa, portanto, para muitos esse trabalho não é uma opção conveniente (LEMOS, BARBOSA & MONZATO, 2020).

Diante da pandemia da Covid-19 o *home office* foi implementado eventualmente, pois, foi a modalidade de trabalho que as empresas adotaram para contornar a crise (AGÊNCIA BRASIL, 2020), na qual, as pessoas tiveram que trabalhar muitas vezes em horários modificados e com grandes chances de interrupções e distrações.

Segundo Haubrich e Froehlich esse tipo de trabalho, o *home office*, permite que os empresários: “levem o trabalho até as pessoas, ao invés de as pessoas irem até o trabalho” (HAUBRICH; FROEHLICH, 2020, p. 169).

O avanço da tecnologia da informação permite maior flexibilidade na forma e no local de execução do trabalho, estabelecendo um novo cenário, na qual, as pessoas podem trabalhar fora do escritório ou da empresa. Portanto, para entender o *home office*, é preciso entender o cenário em que as empresas estão inseridas, na qual, envolve tempo, distância, espaço, cultura, que fazem com que a empresa reflita em novas formas organizacionais da sociedade pós-moderna.

A quantidade de estudos relativos ao assunto é crescente, pois, suas implicações esclarecem alguns conceitos e suas possíveis modalidades e ainda se compara os efeitos positivos e negativos que o *home office* pode causar aos envolvidos e oportunidades que pode oferecer comparando as ideias dos envolvidos, que são diferentes.

Neste momento de pandemia os impactos causados se refletem na economia, na sociedade, assim como, na saúde e bem-estar dos indivíduos. Portanto, é preciso buscar novas maneiras de fazer as coisas, exigindo dos gestores modificações e adaptações de estratégias para que possam buscar atender as novas exigências que surgem neste momento, ou seja, a adaptabilidade as novas formas de trabalho. (COSTA, 2020)

O mundo evolui conforme suas necessidades, na qual, o teletrabalho chegou para ficar, o que se observa na história em vários indicadores avançando para novos padrões de habitação, convivência e trabalho. A tecnologia torna-se um resultado que

impulsiona a criatividade para atender as carências, portanto, não seria diferente com a pandemia do novo coronavírus, pois, tornou-se uma crise social do mundo.

Esse novo cenário apresenta uma quebra nos paradigmas, vícios administrativos e até nas mentalidades inerentes ao formato padronizado e hierarquizado.

Portanto, pode-se dizer que a pandemia chegou e impulsionou o que já estava acontecendo no horizonte das atividades laborais no mundo moderno, ou seja, todos os profissionais do meio corporativo compartilham seus lares com o exercício das responsabilidades ocupacionais definitivamente, porém, não haverá mudança nas atividades que demanda atendimento ao público.

2.2 LEGISLAÇÃO

Hoje a preocupação relativa ao Direito do Trabalho, é a economia, na qual, a competitividade mundial envolve à alta tecnologia e as transformações no contexto laboral, ou seja, relaciona-se com a necessidade de uma reformulação do contrato de trabalho tradicional com modalidades novas, gerando novos empregos, mantendo os existentes e o mais importante regularizar a situação dos trabalhadores que se encontram à margem da lei.

É preciso refletir sobre os fatores que ocasionam alterações nos regimes de contratação, incluindo aspectos como: a flexibilização do horário e local de trabalho, a redução da supervisão do empregador e as novas exigências para que se possa cumprir as atividades, são alguns dos exemplos.

Para Fernandez (1999, p. 61) “o teletrabalho, muito flexível por natureza, não se encaixa facilmente na legislação existente, considerada por alguns, baseada em conceitos mais próprios da era industrial do que da sociedade da informação”.

Implementar nova modalidade de trabalho nas organizações traz importantes questões jurídicas decorrentes das novas condições de trabalho, ou seja, o profissional trabalha em sua própria casa ou fora do escritório. O teletrabalho é um modo de organização e não um tipo de trabalho específico, pois, não possui estatuto jurídico próprio, tendo que recorrer a legislação vigente. Aparecem assim questões

novas como: a utilização de sua residência como local de trabalho, o caso de acidente durante o horário de trabalho ou em caso de destruição, roubo ou perda de materiais.

Os direitos dos trabalhadores devem ser garantidos independentemente de onde estejam realizando as tarefas, pois, deve-se registrar essas alterações somente quando necessária e diante das transformações observadas na forma de produção convencional.

O Projeto de Lei nº 3129/2004 da Câmara dos Deputados, de autoria do Deputado Eduardo Valverde, tramitou no Senado Federal como projeto de Lei da Câmara 102/2007.

É De acordo com a justificativa apresentada pelo autor do projeto, “A revolução tecnológica e as transformações do mundo do trabalho, exigem permanentes transformações da ordem jurídica com o intuito de apreender a realidade mutável. O tradicional comando direto entre o empregador ou seu preposto e o empregado, hoje sede lugar, ao comando a distância, mediante o uso de meios telemáticos, em que o empregado sequer sabe quem é o emissor da ordem de comando e controle. O Tele-Trabalho é realidade para muitos trabalhadores, sem que a distância e o desconhecimento do emissor da ordem de comando e supervisão, retire ou diminua a subordinação jurídica da relação de trabalho.” (Câmara dos Deputados – Projetos de Lei e Outras Proposições – PL 3129/2004).

Portanto, o teletrabalho é um desafio novo que diz respeito a Lei que fala sobre as relações contratuais eletrônicas de trabalho, no desenvolvimento do trabalho, legislação virtual no ciberespaço, assinaturas digitais e no Electronic Data Interchange – E. D. I. ou Intercambio Eletrônico de Dados (PINTO, 2003).

Segundo a autora acima a maior dificuldade consiste em harmonizar a legislação de maneira que possa assegurar proteção adequada ao teletrabalhador, sendo que, no Brasil não existe ainda uma legislação vigente que se refere ao teletrabalho. No teletrabalho as relações são virtuais e refletem a tendência de substituir o mundo físico pelo eletrônico, justificando a adequação e adaptação das normas jurídicas nesse ambiente novo.

No que se refere à atividade, o *home office* está previsto na CLT:

Art. 6º - Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego”. Ou seja, não é o local que caracteriza ou não a relação de emprego, mas as próprias condições

deste, apuradas concretamente pela aplicação do princípio do contrato-realidade (WINTER, 2005).

A regulamentação do Teletrabalho identifica o surgimento de um novo impulso disciplinador com a Recomendação de nº 184/96 que é denominada “Convenção Sobre o Trabalho a Domicílio” e na convenção 177/96, adotada na “Conferência Internacional do Trabalho de junho de 1996. Também tramita no Congresso Nacional o Projeto de Lei nº 3129/04 que tem como proposta alterar na CLT para equiparar o trabalho a domicilio com o trabalho na sede da empresa.

Enfim, visa declarar que as ferramentas de trabalho criadas com a evolução da informática também prestem a configurar vínculo de emprego, na qual, a caracterização no trabalho em domicílio depende da presença dos elementos: habitualidade, onerosidade e subordinação.

Desde que seja caracterizado os três elementos, o trabalho em *home office* e não exime o empregador dos encargos trabalhistas como: férias, 13º salário, repouso semanal remunerado, fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e o aviso prévio. Porém, é importante ressaltar que o projeto de lei não se refere a jornada de trabalho do empregado contratado para trabalhar em regime de *home office*, na qual, a empresa fornece todos os equipamentos para o desenvolvimento das atividades e não controla horário, somente a produção, e o empregado não tem direito a horas extras.

Dentro da organização da empresa, a legislação deve fornecer mecanismos para examinar em que parte é possível aplicar o teletrabalho e suas respectivas modalidades. Sendo assim, deve apresentar os fundamentais princípios que caracterizam a condição de dependência – grau de subordinação c/ou autonomia do trabalhador em relação a seu empregador.

Existem soluções normativas que são geradas pelo Direito do Trabalho que estão relacionadas com a realidade vivida, pois, são justas, válidas e eficazes. Portanto, é preciso da ação sindical, no sentido de assegurar novas normas relacionadas a tecnologia. Ou seja, é preciso ter normas regulamentadoras que estabeleçam cláusulas específicas para a indicação de parâmetros.

Enfim, é preciso analisar no contexto do teletrabalho as vantagens e desvantagens que podem ocorrer, principalmente na relação entre teletrabalhador e teleempresário (WINTER, 2005).

2.3 BENEFÍCIOS DO HOME OFFICE

O trabalho remoto ou *home office* adotado pelas organizações apresentam vários pontos positivos e negativos, ou seja, apresenta flexibilidade dentro das organizações.

A interação do mundo hoje é feita pelas redes sociais, são novas formas de difusão das informações e a rapidez das comunicações que geram avanços que nem se imaginavam, desde o início do século XX. É um fenômeno irreversível a globalização, na qual, grandes empresas disputam a soberania no mercado mundial.

Passaram a ser privilégios o bem-estar e a saúde ocupacional do trabalhador, pois, tornou-se comum as relações harmônicas entre funcionários e dirigentes gerando satisfação e motivação para todos, assim, trabalham com mais eficiência e eficácia, sentindo-se pertencentes e valorizados (NOGUEIRA, 2002).

As pessoas procuram um bom trabalho constantemente, na qual, tenham um salário razoável e uma função que lhes proporcione mais qualidade de vida também. Trabalhar em casa tem suas vantagens, ou seja, seus pontos positivos, pois, todos podem sair ganhando, tanto os trabalhadores como as empresas.

A cartilha de orientação para implantação e prática do teletrabalho e *home office* da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades – SOBRATT (2020), apresenta os benefícios do *home office* para a empresa, para os colaboradores e para comunidade, respectivamente, quadro 1, quadro 2 e quadro 3.

Quadro 1 - Benefícios do *home office* para a empresa segundo a cartilha da SOBRATT (2020)

PARA A EMPRESA		
	FLEXIBILIDADE	Alinha a empresa às modernas práticas de flexibilização do trabalho.

SOBRATT (2020)	PRODUTIVIDADE	Melhora a produtividade necessária, em função de evitar as interrupções próprias do trabalho presencial.
	PROFISSIONAIS MOTIVADOS	Amplia a atração e retenção de talentos, em função da melhoria da qualidade de vida e da maior disponibilidade de tempo para outras atividades, como convívio familiar, lazer, atividades físicas e estudos.
	CLIMA ORGANIZACIONAL	Melhora o vínculo dos colaboradores com a empresa.
	INCLUSÃO	Aumenta a possibilidade de inclusão com pessoas com deficiência.

Fonte: Cartilha da SOBRATT.

Já para os colaboradores, os benefícios do *home office* apontados pela SOBRATT (2020), constam no quadro 2 a seguir:

Quadro 2 - Benefícios do *home office* para os colaboradores segundo a cartilha da SOBRATT (2020)

PARA OS COLABORADORES		
SOBRATT (2020)	QUALIDADE DE VIDA	Melhora a qualidade de vida, em função da redução do estresse e do tempo gasto com deslocamentos.
	MAIS TEMPO	Disponibiliza tempo para outras atividades como estudo, aperfeiçoamento e qualificação, lazer, repouso, atividade física e o convívio familiar.
	ECONOMIA	Reduz despesas com deslocamentos e com roupas.

Fonte: Cartilha da SOBRATT.

O mais importante para trazer mais qualidade de vida e bem-estar é a privacidade de estar no ambiente familiar, pois, pode ainda economizar com roupas podendo usar o que lhe for mais confortável.

A SOBRATT (2020), também acrescenta benefícios que o *home office* pode trazer para a comunidade no quadro 3 a seguir:

Quadro 3 - Benefícios do *home office* para a comunidade segundo a cartilha da SOBRATT (2020)

PARA A COMUNIDADE		
	MOBILIDADE URBANA	Melhora as condições de mobilidade urbana, diminuindo o número de veículos e congestionamentos.
SOBRATT (2020)	EMISSÃO DE POLUENTES	Melhora a qualidade do ar com a redução da emissão de poluentes e reduz consequentemente os gastos públicos com saúde.

Fonte: Cartilha da SOBRATT.

O *home office* é flexibilidade, portanto, essa flexibilização pode gerar maior produtividade e redução de custos, porém, mantendo a qualidade. Em todas as áreas, em todos os setores aparecem vantagens ao adotar essa modalidade de trabalho, por isso, o número crescente de empresas que oferecem vagas em *home office*, principalmente aquelas que não possuem atendimento presencial.

3 O HOME OFFICE COMO UM FATO

3.1 FATORES RESPONSÁVEIS

Um dos fatores que promove a flexibilidade no ambiente de trabalho é o *home office* adotado pelas empresas, pois, apresentam melhoria da qualidade de vida da equipe e os problemas com o tempo de locomoção até o escritório, reduzindo o custo. A satisfação dos colaboradores envolvidos apresenta resultados de ganhos de produtividade e serviu como política de retenção.

Algumas empresas conservadoras que não ofereceram a opção de *home office* estudam uma forma de adotá-la, porém, desistem diante do conservadorismo da direção da companhia, o tipo de atividade e os aspectos gerais. Para quem acredita nesse novo modelo, o futuro promete uma vida menos estressante.

O *home office* muda o comportamento de trabalho nas empresas, pois, trazem uma importante máquina potente em casa e não apenas na sua estação de trabalho “oficial”.

Há 20 anos esse tipo de mudança era impossível de acontecer, porém, hoje a dificuldade está em entender porque essa medida ainda não é praticada por toda e qualquer empresa. Essa mudança de comportamento impulsionada pelos notebooks substituindo desktops, a popularização dos tablets e outros equipamentos móveis, enfim, com um computador a estação de trabalho pode se mover da empresa para casa do colaborador, podendo ser levado o trabalho para casa.

Os líderes têm sua participação importante em sua mudança de comportamento no momento da contratação, pois, se antes tinha-se a preferência por um funcionário comprometido com horários, agora é diferente, a busca é por um colaborador comprometido com entrega e resultado, independentemente de onde está executando o serviço.

Ainda não se fala de redução de horas de trabalho para o futuro, mas, tudo indica que pode ter condições de executá-la, aproveitando melhor nossas horas, nossas famílias e a vida como um todo.

3.2 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO HOME OFFICE

Trabalhar de casa, muita gente acredita, é um sonho que só uma minoria sortuda realiza. O teletrabalho corresponde a uma modalidade atípica de trabalho, na qual, apresenta várias implicações, depende do conceito que se faz da flexibilidade no horário e local de trabalho e a sua expansão de como ocorre, depende da produção e de como passar para a sociedade.

As mudanças da sociedade aceleram na medida em que cresce a mão de obra disponível, porém, há um choque com a dificuldade de deslocamento nas grandes cidades e com o surgimento das novas tecnologias. Diante disso, o *home office* deve ser analisado com inúmeras vantagens e desvantagens tanto para os trabalhadores como para seus empregadores, e ainda reflete na sociedade e ao meio-ambiente.

No mundo do trabalho, o *home office*, não é o caminho ideal para a felicidade, pois, ele não é perfeito, porque para as empresas manterem 100% de sua equipe trabalhando afastado do escritório significa, as vezes, perda de foco, do espírito colaborativo e da criatividade.

Hoje não se tem mais o foco em aliar a produtividade ao espaço físico de trabalho, ou seja, o importante é conseguir, no momento que for necessário, o acesso às informações, não precisando de um lugar único ou que esteja a disposição. No *home office*, todos estão sempre presente, mesmo sem a presença física, sejam parceiros, clientes e toda a equipe.

Esse tipo de modalidade de trabalho corporativo também promove impactos ambientais, como economia de energia, redução de poluentes pela diminuição da necessidade de deslocamento, melhorias na mobilidade urbana. As empresas podem contratar de maneira online e as entrevistas podem ser realizadas por conferência utilizando vários programas, ou seja, as pessoas não precisam ir fisicamente à empresa.

Utilizar a virtualização com todos os serviços de TI pode ser feitos de forma remota, como por exemplo, conferências realizadas por meio de um programa próprio além da mobilidade aplicada em todas as tarefas diárias acessando totalmente às informações em qualquer lugar com segurança.

Em alguns países já existem projetos de leis para regulamentar o *home office*. No Brasil, tem algumas propostas, pois, sabe-se que a CLT já aceitou e flexibilizou algumas leis, por exemplo, o uso do celular e laptop da empresa em casa, porém, não quer dizer que o executivo tenha que trabalhar 24 horas por dia, sete dias da semana.

O *home office* beneficia a inclusão social e profissional de deficientes, pois, existem pessoas muito capacitadas, como os cadeirantes, que não tinham oportunidades devido à dificuldade de deslocamento.

A forma de trabalho não presencial exige uma forma de controle, por tanto a liderança muda. Para isso, a tecnologia utilizada é o monitoramento incluído nas ferramentas utilizadas para mobilidade corporativa. São sessões de virtualização, um exemplo, é ser rastreadas e verificadas com exatidão em qual horário o profissional entrou e saiu.

E ainda, é possível utilizar soluções de rastreamento com a finalidade de saber a localização exata do equipamento e, consequentemente, do funcionário. Mesmo que não seja total o trabalho deve ser entregue, é um tipo de relação com as atividades profissionais.

Uma gestão mais consciente permite selecionar melhor os bons dos maus líderes, sendo assim, os coordenadores de equipes remotas, devem ter uma visão mais estratégica de trabalho e bem alinhados com a equipe, assim como, com os indicadores e objetivos da empresa.

No momento em que se escolhe trabalhar, produtividade e benefício devem estar alinhados, pois, quando se possibilita a flexibilidade, oferece também motivação e permite que o profissional utilize sua realidade de inspiração e não em um horário determinado anteriormente para exercer as tarefas.

Os funcionários e colaboradores têm como benefício a possibilidade de coordenar a vida pessoal e profissional de forma mais equilibrada, fator este intangível. A mobilidade corporativa favorece a intensificação de valores e o bem-estar das pessoas.

Jardim (2003) coloca algumas importantes vantagens que o *home office* pode proporcionar ao trabalhador, são elas: tempo livre maior; flexibilidade na organização

e no tempo do trabalho; flexibilidade quanto ao local de trabalho; redução de gastos com transportes e combustíveis; maior convivência com os amigos, os familiares e a comunidade em que está inserido; maior oportunidade de trabalho para deficientes físicos, assim como, para portadores de imunodeficiência, doenças infectocontagiosas; possibilidade de maior fluxo de mulheres ao mercado de trabalho, assim como, trabalhadores que precisam cuidar dos filhos, pessoas doentes ou outras que estejam sob seu cuidado; e maior estabilidade psicoemocional e menor stress cotidiano.

Já para Kugelmass (1996) ressalta que para o teletrabalhador domiciliar, destaca-se como vantagem a libertação de parte de seu tempo e a flexibilidade no horário, além de redução dos recursos destinados ao transporte. Afirma ainda que as barreiras temporais e geográficas reduzem tornando o mercado mais amplo, na qual, um maior número de pessoas pode oferecer os seus serviços.

Outro benefício relacionado ao local flexível é evitar a necessidade de viagem ao trabalho, permitindo arranjos de trabalho remoto que são facilmente reconhecíveis. São exemplos de local flexível: o trabalho em casa, os centros de trabalho remoto, os centros de trabalho comunitários, os centros de trabalho satélites, os centros de teletrabalho, as telecabanas e mesmo os centros de trabalho móveis.

Ainda relativo ao horário flexível, Trope (1999) acrescenta que:

Um funcionário que possua um rendimento noturno maior pode preferir passar a maior parte do dia realizando outras tarefas e executar seu trabalho à noite. Ou um executivo que tenha que se comunicar com seus pares europeus, por meio de videoconferência, terá seu horário de expediente deslocado em quatro ou cinco horas em função do fuso horário, mas poderá participar desse encontro virtual estando em sua própria residência. (TROPE, 1999, p. 3)

Segundo Jardim (2003), algumas desvantagens também são apontadas pelos teletrabalhadores, empregados do interior da empresa e pelos sindicatos, são elas: fragmentação do trabalho; falta de visão dos teletrabalhadores do conjunto da empresa e seu mercado; controle invisível pelo computador central da empresa, por meio de programas de mensuração da produtividade; pouco ou nenhum contato com colegas e com a hierarquia; isolamento social; não separação da vida profissional e a vida privada; tratamento diferenciado referente a salários; deficiência na produção jurídica; oportunidade de promoção e de ascensão na carreira profissional são

menores; ausência ou diminuição de auxílio no desenvolvimento das tarefas; utilização de mulheres em empregos menos qualificados.

Enfim, dentre os problemas considerados mais importantes que são enfrentados pelos teletrabalhadores domiciliados encontramos o isolamento, assim como a insegurança laboral e social, o escasso apreço social relacionado à problemas de auto estima. Portanto, podemos ter risco quanto à saúde do teletrabalhador, ou seja, problemas ergonômicos devido a longa permanência do empregado em frente ao computador no processo de digitação.

3.3 HOME OFFICE E SEUS OBSTÁCULOS

Em alguns casos o *home office* traz ganhos significativos, na qual, as empresas começam a criar funções em que trabalhar em casa seja regra, porém, essa nova estrutura de trabalho envolve desafios.

N Brasil, a legislação é vista pelos empregadores como um dos principais entraves é o índice brasileiro de empresas que adotam o *home office*, por ser tão baixo do que em outros países. Porém, o que se constata nas pesquisas é que a legislação brasileira não é contra o *home office*, pois, o próprio Tribunal Superior do Trabalho adota essa política para seus servidores.

Para que a política de *home office* seja formalizada e para evitar problemas, devem ser bem definidos os direitos e deveres da empresa e do empregado, e não utilizar um acordo informal entre gestores e subordinados, o que é comum no Brasil, porém, abre brechas para contestações.

O que pode desestimular a adoção do sistema de *home office* são os fatores culturais que em muitas companhias ainda impera uma maior valorização do esforço do que o resultado. Assim, é mais valorizado o profissional que aparecer todos os dias no escritório do que aquele que trabalha em casa, mesmo ele sendo produtivo e entregue resultados.

Estudos realizados pelos pesquisadores Kimberly Elsbach e Daniel Cable, da universidade da Califórnia e da London Business School, mostrou que o praticante de *home office* tem até 25% de chance de ser promovido do que quem trabalha presencialmente.

Esta situação é contornada pelas companhias que adotem o *home office* buscando conscientizar seus gestores de que esse é um processo importante de adaptação, tanto para o empregado como para a empresa. E que para o empregado possa produzir em casa tanto quanto no escritório, é preciso investir também, em sistemas e equipamentos que facilitem a conectividade.

A administração dentro do contexto de um programa de trabalho flexível tem por objetivos fortalecer tanto os trabalhadores de horário flexível quanto aos empregados de horário tradicional em todo organograma, de modo que haja responsabilidade e razoável poder de decisão sobre seus processos de trabalho.

4 HOME OFFICE E A PANDEMIA DO COVID-19

Silva e Silva (2020, p. 8) destacam que durante a pandemia do Covid-19, algumas medidas têm sido tomadas pelos empreendimentos, como "o fechamento parcial e redução de jornada de trabalho de empresas, adesão ao regime de trabalho de *home office*, interrupção da cadeia produtiva de alguns setores da economia".

No início da pandemia do COVID-19, já existia no Brasil uma tendência para algumas funções de transformação do trabalho realizado presencialmente em escritórios e empresas em *home office*. Para Gavioli (2020), a consolidação do trabalho desenvolvido em casa apresenta alguns fatores que impedem de acontecer como a falta de experiência e o não conhecimento sobre os custos desse tipo de trabalho, leis trabalhistas que não são claras e relação ao trabalho remoto, disponibilidade tecnológica, pouco entendimento das vantagens do *home office* assim como suas desvantagens.

4.1 O IMPACTO FINANCEIRO PARA AS EMPRESAS

Com o avanço das tecnologias de comunicação, as barreiras geográficas, linguísticas e culturais deixaram de existir. Surge então um mercado global, na qual, o principal concorrente de uma empresa pode estar do outro lado do mundo.

As novas tecnologias permitiram o atendimento rápido e eficiente às necessidades do cliente, seja qual for sua localização geográfica. O mercado global teve que se adaptar diante da pandemia, ou seja, as empresas tiveram que se adaptar

às medidas de prevenção impostas pelos órgãos sanitários e ainda continuar comercializando seus produtos e serviços para sua própria sobrevivência.

Vendo por esta perspectiva, as empresas que ainda utilizam o modelo tradicional de comercialização, ou seja, a loja física está exposta ao grande risco de não conseguirem sobreviver à atual crise provocada pela pandemia que impõe a elas uma demanda prioritária de adaptação.

Nesse processo de evolução e adaptação, as empresas que possuem uma visão clara de sua situação, principalmente de seus recursos que dispõe, apresentam uma vantagem competitiva, pois, uma administração financeira adequada do empreendimento vem para contribuir de forma determinante para o enfrentamento sustentável da atual crise que é impactante no sistema mercadológico.

A administração financeira utilizada apropriadamente, contribui para um controle eficiente do processo empresarial e dos recursos financeiros que a empresa dispõe, permitindo assim, que seu gestor tome decisões mais acertadas para melhorar os resultados do negócio.

A gestão financeira é uma das principais atividades do negócio, pois, afinal, é através dos indicadores financeiros que o gestor toma ciência da situação da empresa e consegue traçar estratégias para atingir os objetivos propostos. (JUNQUEIRA, 2018)

Para Gitman (2010, p. 27), a gestão financeira pode ser entendida “como a arte ou ciência de administrar dinheiro”. A área de finanças preocupa-se com “processos, instituições, mercados e instrumentos envolvidos na transferência de dinheiro entre pessoas, empresas e órgãos governamentais” (*ibidem*, p.3)

Um grande desafio para o gestor está na negociação e conciliação das metas estabelecidas com as restrições financeiras, que deve desenvolver estratégias que atijam os resultados esperados dentro das condições financeiras da empresa. Deve-se enfim, buscar maior eficiência e produtividade do negócio continuamente. (KUMMER *et al.*, 2011).

É preciso centralizar as informações gerenciais que favoreça o negócio e contribua para apresentar um panorama mais realista, permitindo assim, que o gestor

identifique as barreiras que dificultam o crescimento da empresa, com medidas corretivas eficazes e implementada em tempo. (JUNQUEIRA, 2018)

Uma das principais ferramentas de controle financeiro é o controle do fluxo de caixa, na qual, identifica as movimentações financeiras, a liquidez do negócio e as necessidade de recursos, auxiliando o gestor a verificar a sustentabilidade e a capacidade de pagamento da empresa, enfim, permitindo realizar as correções e adequações necessárias. (GITMAN, 2010)

Antes mesmo de acontecer a pandemia, a gestão financeira já possuía grande importância para a sobrevivência da empresa. Então, foi a partir de 2020 que a administração financeira nunca foi tão essencial para auxiliar o gestor em entender o negócio melhor, e assim pode tomar decisões mais seguras.

A empresa além de atender as necessidades dos consumidores deverá se adaptar às orientações para prevenção do COVID-19, ou seja, fazer o isolamento social para acabar com a disseminação do vírus, lidar com novos concorrentes que irão surgir, se estrutura para proteger das novas ameaças, assim como, aproveitar as novas oportunidades oferecidas pelo mercado para que possa crescer.

É preciso mais do que fornecer um diagnóstico do negócio, ou seja, os gestores financeiros deverão também se posicionar estratégicamente em relação aos impactos a curto e longo prazo das variáveis ambientais sobre o empreendimento.

O mercado brasileiro ficou exposto a um desafio sem precedentes diante da pandemia, pois, os impactos e respostas de políticas públicas elaboradas e disponibilizadas pelo Banco Mundial apresentaram na época que o país estava se recuperando bem de uma recessão econômica que aconteceu em 2015/16, ou seja, a pandemia gerou um choque internacional, pois, envolvia a demanda e preços externos e um choque interno diante do isolamento que influenciou na oferta e na demanda e as restrições impostas à comercialização para conter o contágio. (BANCO MUNDIAL, 2020)

Para garantir a sustentabilidade do sistema financeiro houve a união entre governo e Banco Central com o propósito de proteger o país do círculo vicioso de liberação de empréstimos e aumento de inadimplência nas empresas.

4.2 A INFLUÊNCIA DA TECNOLOGIA NO HOME OFFICE

As novas tecnologias introduzidas em diversos aspectos das empresas e da sociedade introduziram impactos. O ano de 2020 começou com organizações e colaboradores das empresas tendo que se adaptar rapidamente ao *home office*. O coronavírus se espalhou forçando mais que um terço da população mundial a adotar medidas de isolamento para combater o contágio e a proliferação do mesmo.

Foi então que as organizações passaram a buscar formas de continuar a desempenhar suas atividades e de diminuir os prejuízos causados pela doença que foi classificada pela OMS como pandemia. Portanto, as medidas adotadas foi *home office*, apoiada pela flexibilidade da legislação trabalhista que as organizações e colaboradores adotaram essa atividade passando a desempenhar suas atividades remotamente.

Para essa nova forma de trabalho, o *home office*, houve o advento da tecnologia e o crescimento das redes de comunicação. A identificação dessas tecnologias transforma o trabalho na indústria, no comércio e na prestação de serviços a principal preocupação de impacto do ponto de vista do indivíduo, dos grupos, da organização, na qual, são introduzidas as tecnologias.

A tecnologia é capaz de reduzir o tempo que se gasta para realização de uma tarefa, porém, se questiona sobre a quem pertence o tempo do trabalhador liberado pela utilização de novas tecnologias. Pela mesma razão que nos leva a identificar se a tecnologia traz impacto positivo que permite o trabalhador a desempenhar suas funções com maior grau de esforço intelectual a partir de uma reestruturação na organização do trabalho.

Todos os trabalhadores deveram sofrer impactos em suas habilidades, impactos esses da tecnologia, já que o tempo altera o trabalho de diversas maneiras e diversas áreas. Porém, essa influência da tecnologia sobre as áreas de atividade distinta só pode gerar uma variação de impactos sobre as habilidades exigidas dos operadores, pois, restringe as pessoas e como elas reagem.

De uma maneira geral, as pessoas formam grupos de diferentes tipos e pelos mais diversos motivos e esses grupos também sofrem impactos e reagem a

tecnologia, assim como a empresa, como resultado da reunião de todos os grupos que a compõem.

5 CONCLUSÃO

A pandemia de Covid-19 tem causado muitas mudanças no ambiente econômico, político e social, e tem se refletido diretamente nas empresas, fazendo com que elas ajustem regulamentações e procedimentos em todos os setores.

Ao adotar o *home office* como prática organizacional, as empresas enfrentam enormes desafios, principalmente diante da nova dinâmica do mundo do trabalho, onde as pessoas buscam cada vez mais produtividade a um custo menor.

À medida que o tema *home office* cresce e evolui, é importante para o futuro da empresa, pois é um trabalho inovador com potencial para continuar crescendo, mas precisa ser cumprido. Será interessante estudar novas abordagens para equipes de gestão e modelos híbridos experimentais para *home office*s corporativos.

A flexibilidade do trabalho remoto possibilita novas formas de atuar nesse modelo de trabalho, pois, após pandemia aparecem os impactos a longo prazo no trabalho remoto e profissionais da área. Para que se possa entender melhor a importância desse tema e suas implicações é essencial que se faça um estudo para que as organizações e seus colaboradores oriente-se para o presente e para o futuro, considerando o *home office* como uma nova tendência do ambiente de gestão.

É preciso buscar pelo conhecimento mais profundo sobre o assunto, para que possa averiguar alguns pontos de origem do teletrabalho identificando sua proximidade de relação com a globalização da economia e com o aumento da competitividade empresarial.

Alguns fatores fazem com que o aumento da eficiência e da melhoria do desempenho organizacional faça frente a concorrência diante dos interesses comuns entre as empresas, impulsionando-as em procurar novas alternativas de gestão e organização do trabalho apoiando o alcance dos objetivos.

As informações apresentam velocidade rápida, assim como, a atual economia sem fronteiras e regionalismos que favorece a disputa entre as empresas, pois, aquelas que não têm resistência à mudança acabam por construir maiores chances de sobrevivência e de sucesso. Portanto, torna-se uma alternativa como adaptação das empresas, a flexibilização do trabalho diante da competitividade. Com a internet e os aparelhos celulares como meio de comunicação e disseminação de informações, hoje é viável a extinção dos escritórios como um fenômeno comum. Ou seja, o trabalho que vai até as pessoas e não o contrário.

No contexto atual os profissionais também mudam, pois, buscam o bem-estar, melhoria da qualidade de vida e novos valores, por outro lado, as exigências sobre eles também aumentam, no que se refere a qualificação profissional e a necessidade de um maior grau de autonomia no trabalho.

Em diferentes países o teletrabalho está presente, na qual, as empresas tem a possibilidade de adotar tipos e tamanhos variados, tornando-se um atrativo e um ponto altamente positivo. E ainda pode-se dizer que esses aspectos levam razões para que a empresa ofereça a seus empregados o trabalho à distância, ou seja, *home office*.

São muitos os motivos que levam as empresas a utilizarem o *home office*, ou seja, reduz os custos de infraestrutura, a chance de maiores ganhos de produtividade, redução do absenteísmo, maiores oportunidades de retenção e seleção de pessoal, economia de tempo e recursos financeiros.

O teletrabalho apresenta vários benefícios, na qual, inclui o aumento do tempo livre, flexibilidade de local e horário, melhoria na qualidade de vida, poder combinar trabalho com outras atividades, ficar mais próximo da família em casa, extinção da pressão do controle e supervisão diretos e do stress causado pelo ambiente muitas vezes tumultuado.

Esse tipo de trabalho, *home office*, traz também novas oportunidades de emprego, pois reduz as restrições geográficas, pois, permite o desenvolvimento de regiões remotas. Além disso, oferece a chance de emprego a deficientes físicos, possibilitando a adaptação de escritórios domésticos evitando deslocamentos difíceis e aproveitando o potencial desse profissional como força de trabalho. Sem contar que

favorece ao meio ambiente, pois, reduz o transporte para o trabalho e assim não emite gases poluentes.

O trabalho flexível exige do trabalhador alguns requisitos como possuir autodisciplina, pró-atividade, automotivação, capacidade de organização, planejamento e habilidade em equilibrar o trabalho com responsabilidades domésticas, e principalmente, saber organizar seu tempo.

Quando os dirigentes das empresas planejam seu programa de implementação do teletrabalho difundi seus propósitos ao tirar dúvidas dos colaboradores referente ao assunto, estabelecendo assim, objetivos e estudando seu custo-benefício através de um orçamento minucioso., além de estabelecer o trabalho flexível atentos sempre as normas jurídicas. É preciso treinamento e acompanhamento dos objetivos para que o programa dê certo.

O indivíduo pode ser afetado em sua cultura e identidade organizacional com o trabalho à distância, já que tende a afastar-se dos colegas de trabalho e estar distante do ambiente da empresa fisicamente. Quando se fala de expansão do teletrabalho existe a possibilidade de relacionar esse fato aos benefícios dos empregados, empregadores, ao meio-ambiente e à comunidade, o que representa um paradoxo em face as suas desvantagens.

É preciso conquistar novas formas organizacionais com o progresso tecnológico e científico que vão proporcionar melhorias nas condições do ser humano, partindo da análise e ação de cada um, sendo o próprio indivíduo responsável por seu equilíbrio, autodesenvolvimento e realização.

Todas as formas de arranjos de trabalhos alternativos, para algumas organizações é mais adequado o horário flexível ou apenas o local flexível, para outras a flexibilidade de tempo e de local de trabalho é mais proveitosa, para a maioria das organizações a administração flexível deverá experimentar todas as formas com o tempo para chegar ao melhor.

As organizações que estiverem abertas aos novos tempos terão mais chances de sobreviver, porém, as pessoas que se arriscarem a trabalhar com maior autonomia, responsabilidade e que buscam a qualificação constante terão maiores vantagens para a evolução na carreira.

Essa modalidade de trabalho nos países desenvolvidos é bastante comum, porém, com as mudanças do mercado tecnológico essa é uma opção de negociação a distância e nos desenvolvimentos de projetos em que os funcionários são cada vez mais valorizados nos empreendimentos modernos, ou seja, são beneficiados com a melhoria da qualidade de vida e com o conforto de trabalhar em casa.

O trabalho remoto no Brasil, ainda é pequeno, isto porque, os empresários ainda não têm a visão de como esse sistema pode ser bom tanto para o empregador como para o empregado, tanto pelo desconhecimento de suas reais vantagens, como também, pelas barreiras legais e trabalhistas ainda existentes sobre esse sistema de trabalho. Porém, com a pandemia, o *home office* passou a ser a opção de quase todas as empresas do país, que compreendeu que os resultados obtidos no desenvolvimento deste foram satisfatórios.

Percebe-se que esse novo estilo de trabalho é impactante nos empreendimentos, tanto positivamente como negativamente, porém, é um aprendizado utilizar de estratégias para se adaptar à nova realidade e que pode ser uma tendência para o futuro após a pandemia.

Existem várias motivações que levam as organizações à prática do *home office*, motivações essas que guardam relação parcial com as originárias ligadas à necessidade de eficiência nos processos visando à melhoria dos resultados diretos ou indiretos, à redução de custos e a valorização dos funcionários independente de ser qualquer empresa, pública ou privada.

O *home office* exige transparência e eficiência quando implementado nas empresas quando se fala de mediação dos resultados, refletindo tanto em quem pratica como em toda equipe, aumentando assim a produtividade da equipe presencial. Ou seja, o que no início era dificuldade se transformou numa importante vantagem global para a organização, pois, passa a identificar eventuais fragilidades que possam estar relacionadas ao controle de metas nas áreas que ainda não está estruturada e eficaz.

Diante do aumento da motivação pessoal e do tempo disponível o aumento da produtividade no trabalho remoto exigido pelas normas organizacionais é fato realizado fora das dependências físicas da empresa, que não apresentam

interferências ocasionadas pelas diversas atividades e demandas urgentes provocadas pela própria empresa. Ou seja, é considerado urgente responder a telefonemas e às ouvidorias internas e externas, participar de reuniões, fazer levantamentos urgentes, entre outras.

O *home office* não é para qualquer pessoa, pois, questões relacionadas ao perfil do trabalhador, incluem bastante disciplina e um estado emocional equilibrado, na qual, exige planejamento levando em consideração diversos aspectos para o sucesso do projeto.

Enfim, elaborar normas para o trabalho de *home office* possui peculiaridades em função da organização e do tipo de trabalho a ser realizado, que no caso, é o *home office* que apresenta impacto na utilização de novas tecnologias que os grupos de trabalho da empresa atuam. A tecnologia pode mudar a forma básica das organizações para obter resultados satisfatórios em relação a trabalho remoto.

REFERÊNCIAS

- AGÊNCIA BRASIL. **Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia.** Capturado de: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/homeoffice-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia>. 2020.
- CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Projetos de Lei e Outras Proposições.** <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=155964>
- COSTA, S. S. **Pandemia e desemprego no Brasil.** Revista de Administração Pública, 54(4), 969-978. 2020.
- FERNANDEZ, A. B. **Teletrabalho.** Iaed. Lisboa: Agata, 1999.
- FROEHLICH, C.; TASCHETTO, M. **Teletrabalho sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos do Vale do Sinos e Paranhana no Rio Grande do Sul.** Vale do Sinos e Paranhana: Recape - Revista de Carreiras e Pessoas, 2019.
- GAVIOLI, A. **6 lições que o mundo aprendeu sobre o home office após quase um ano de pandemia.** 2020.
- Gitman, L. J. **Princípios da Administração Financeira.** (12a ed.). Pearson Prentice Hall. 2010.
- GRUPO BANCO MUNDIAL. **Covid-19 no Brasil: Impactos e Respostas de Políticas Públicas.** <https://www.worldbank.org/pt/country/brazil/publication/covid-19-in-brazil-impacts-policy-responses>. 2020.
- HAUBRICH, D. B.; FROEHLICH, C. **Benefícios e desafios do home office em empresas de tecnologia da informação.** Revista Gestão & Conexões, v. 9, n. 1, p. 167-184, 2020.
- JARDIM, C. C. da S. **O Teletrabalho e suas atuais modalidades.** São Paulo: LTr, 2003.
- JUNQUEIRA, G. **Gestão Financeira no varejo:** como tornar eficiente? Infovarejo. <https://www.infovarejo.com.br/gestao-financeira-no-varejo>. 2018.
- KUGELMASS, J. Teletrabalho: novas oportunidades para o trabalho flexível. São Paulo: Atlas, 1996.
- KUMMER, A. A. et al. **A utilização das ferramentas de Gestão Financeira nas empresas.** Revista CAP Accounting and Management . Toledo, v. 2012, n. 5. <http://revistas.utfpr.edu.br/pb/index.php/CAP/article/view/1540>. 2011.
- LEMOS, A. H. C., BARBOSA, A. O., & MONZATO, P. P. **Mulheres em home office durante a pandemia da Covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família.** Revista de Administração de Empresas, 60(6), 388-399. 2020.
- LUNA, R. A. **Home Office:** um novo modelo de negócio e uma alternativa para os centros urbanos. Revista Pensar Gestão e Administração, v. 3. P. 1-11, 2014.

MARTELLO, A. **Home office no serviço público gerou economia de R\$ 1 bilhão em 5 meses**, diz governo federal. 2020.

NOGUEIRA, R. A. **Mudanças na sociedade contemporânea**. In: Mundo Jovem. São Paulo. Fev. 2002.

PINTO, J. O. UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção. **Avaliação da viabilidade de implantação do teletrabalho no domicílio**: um estudo de caso no SERPRO. Florianópolis, 2003. 119 1. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Tecnológico. Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção.

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.

Rocha, C. T. M. da, & Amador, F. S. (2018). **O teletrabalho**: conceituação e questões para análise. Cadernos EBAPE.BR, 16(1), 152-162

SCHIRIGATTI, E. L.; KASPRZAK, L. F. F. **Home Office**: origem, conceito e inferências sobre o significado social do novo modelo de trabalho flexível, Revista Científica de Administração, volume 8, número 8, janeiro/janho 2007.

SILVA, M. L. da; SILVA. **Economia brasileira pré, durante e pós-pandemia do COVID- 9**: impactos e reflexões. 2020.

SOBRATT - SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES (Brasil). Orientação **para implantação e prática do Teletrabalho e Home Office**. São Paulo, 20p., 2020.

TASCHETTO, 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, 9(3), 349-375. 2019.

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

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

WINTER, V. R. L. **Teletrabalho**: uma forma alternativa de emprego. Silo Paulo: LTr, 2005.

RAMALHO, GEORGE AIRES **O home office nas relações de trabalho em empresas privadas e seus impactos na pandemia da covid-19 no Brasil**. Conteúdo Jurídico <https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigo/58590/o-home-office-nas-relaes-de-trabalho-em-empresas-privadas-e-seus-impactos-na-pandemia-da-covid-19-no-brasil>

FROEHLICH, CRISTIANE **Benefícios e Desafios do Home Office em Empresas de Tecnologia da Informação**. Revista Gestão & Conexões Vitória (ES), v. 9, n. 1, jan./abr. 202