

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC

CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

JAINÉ DE MATOS GRÜNDLER

***HOME OFFICE* DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19: PERCEPÇÃO DOS
PROFISSIONAIS DA CONTABILIDADE DA CIDADE DE TORRES (RS) ACERCA
DESTE MODELO DE TRABALHO**

CRICIÚMA

2021

JAINE DE MATOS GRÜNDLER

***HOME OFFICE* DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19: PERCEPÇÃO DOS
PROFISSIONAIS DA CONTABILIDADE DA CIDADE DE TORRES (RS) ACERCA
DESTE MODELO DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado para obtenção do grau de Bacharela no curso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Orientadora: Prof.^a Esp. Patriele de Faveri Fontana

CRICIÚMA

2021

JAINE DE MATOS GRÜNDLER

***HOME OFFICE* DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19: PERCEPÇÃO DOS
PROFISSIONAIS DA CONTABILIDADE DA CIDADE DE TORRES (RS) ACERCA
DESTE MODELO DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado pela Banca Examinadora para obtenção do grau de Bacharela no Curso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, com Linha de Pesquisa em Contabilidade Gerencial.

Criciúma, 25 de junho de 2021.

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Patriele de Faveri Fontana- Especialista - (Unesc) - Orientadora

Prof^o. Luciano da Rocha Ducioni -Especialista - (Unesc) - Examinador

Prof^o. Valcir Mantovani – Especialista (Unesc) - Examinador

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, que durante os quatro anos e meio de graduação me deu forças para encarar os desafios.

Agradeço aos meus pais Jaime e Santina e minha irmã Auriane, que me incentivaram e apoiaram a realizar a graduação.

Agradeço a minhas amigas Denise Nunes e Luana Toretto, que estão comigo desde o início da faculdade.

Agradeço ao professor Mestre Leonel Pereira, que me orientou para a escolha do tema e ao longo da realização do projeto.

E por fim, agradeço a minha orientadora Patriele de Faveri Fontana, por todas as sugestões de melhoria e compartilhamento de conhecimentos ao longo da realização do presente trabalho.

“Caso lhe ofereçam uma grande oportunidade na qual você não sabe se pode ter êxito, diga sim e aprenda depois como fazê-lo.”

Richard Branson



HOME OFFICE DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19: PERCEPÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA CONTABILIDADE DA CIDADE DE TORRES (RS) ACERCA DESTE MODELO DE TRABALHO

Jaine de Matos Gründler¹

Patriele de Favari Fontana²

RESUMO: O teletrabalho também conhecido por muitos como *home office*, foi incluso na legislação em 2017, com a reforma trabalhista. Com a chegada da pandemia da COVID-19, muitos trabalhadores tiveram que aderir a nova modalidade para que não houvesse a contaminação do vírus. O objetivo geral do presente trabalho consiste em conhecer a percepção dos profissionais da contabilidade da cidade de Torres (RS) acerca do *home office* durante a pandemia da COVID-19. Em relação a metodologia, a questão problema baseou-se em pesquisa descritiva e qualitativa. Quanto aos procedimentos de pesquisa enquadra-se como estudo de multicase. Para a coleta de dados, foi aplicado um questionário com vinte e seis perguntas, sendo vinte e quatro perguntas fechadas e duas perguntas abertas. Com a análise dos dados coletados, verificou-se que 93,10% dos profissionais da contabilidade realizaram o *home office* durante a pandemia da COVID-19. Dentre as percepções dos profissionais, constata-se que a modalidade oferece parcialmente pontos positivos e negativos, sendo a realização do próprio horário, redução de tempo no trânsito e redução dos gastos com transporte os pontos positivos mais relevantes e a ausência de espaços adequados e interrupções familiares os pontos negativos mais relevantes. Conclui-se que a modalidade *home office* por mais que implementada de forma inesperada, forneceu mais vantagens do que desvantagens, além de não afetar negativamente a produtividade dos profissionais da contabilidade.

PALAVRAS – CHAVE: Teletrabalho. Reforma trabalhista. Vantagens. Desvantagens.

AREA TEMÁTICA: Contabilidade Gerencial

1 INTRODUÇÃO

O trabalho humano passou por diversas etapas ao longo da história. Inicia-se na antiguidade com os escravos e passa pelo sistema feudal, onde o homem começa a receber pequenas quantias de terras em troca de seus serviços. No século XII surgem as corporações, que faz com que as atividades e salários sejam fixados. Já no século XVIII e XIX, surge a Revolução Industrial, dividindo as funções e relações de trabalhos, estendendo-se até o momento atual (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2017).

¹ Acadêmico do curso de Ciências Contábeis da UNESC, Criciúma, Santa Catarina, Brasil.

² Professora Especialista, UNESC, Criciúma, Santa Catarina, Brasil.



As relações de trabalho podem ser definidas como: prestação de serviços à outra pessoa, sendo ela jurídica ou física. Essa prestação pode ser de forma eventual ou não, remunerada ou não, que em regra geral são regidas por contrato de trabalho escrito. Algumas das modalidades de contrato de trabalho são: contrato por prazo determinado e indeterminado, empregado autônomo, empregado avulso, empregado intermitente, empregado doméstico, aprendiz, estagiário, teletrabalho, entre outros (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2017).

A dinâmica econômica, a evolução tecnológica e a concorrência mercadológica contribuíram para muitas mudanças e inovações nas relações de trabalho, sobretudo quanto as mudanças trazidas pela reforma trabalhista em 2017, como o teletrabalho. Pode-se definir teletrabalho como a prestação de serviços fora do estabelecimento do empregador e que mesmo assim possui vínculo empregatício. Para esse tipo de prestação de serviço se faz necessário o uso das tecnologias atuais, como internet e computador (PIPEK; DUTRA; MAGANO, 2017).

Devido a pandemia da COVID-19 e para conter a disseminação do vírus, houveram Decretos Federais, Estaduais e Municipais delimitando as atividades essenciais, ou seja, resguardava alguns setores de sua atuação presencial (BRASIL,2020).

Com isso a implementação da modalidade de *home office* se fez necessária para a continuidade das atividades das empresas em diversos ramos de atuação (DRUMMOND,2020).

Em relação ao contexto exposto, tem-se o seguinte: qual a percepção dos profissionais da contabilidade da cidade de Torres (RS) acerca do *home office* durante a pandemia da COVID-19?

O presente questionamento leva ao seguinte objetivo geral: conhecer a percepção dos profissionais da contabilidade da cidade de Torres (RS) acerca do *home office* durante a pandemia da COVID-19.

Para alcançar o objetivo geral têm-se os seguintes objetivos específicos: i) descrever o que é *home office*, bem como os recursos que são necessários para a composição do mesmo; II) elencar os pontos positivos e negativos da modalidade *home office* e III) verificar a percepção dos profissionais quanto a produtividade na modalidade *home office*.

O presente trabalho se justifica pois no ponto de vista teórico se faz necessário conhecer a modalidade de teletrabalho/*home office* trazida pela reforma trabalhista de 2017, assim como os recursos necessários para a atuação do mesmo, visto que para muitos trabalhadores ainda é uma modalidade nova. Do ponto de vista prático, o presente artigo contribuirá para que possamos conhecer as percepções dos profissionais da contabilidade da cidade de Torres (RS) acerca do *home office* durante a pandemia da COVID-19. Do ponto de vista social, o estudo se justifica pela relevância de muitos profissionais aderirem a modalidade de *home office* durante a pandemia da COVID-19 e com pouco conhecimento sobre a modalidade.

A estrutura desse estudo se inicia pela introdução, a qual descreve de forma resumida o tema do presente artigo. A segunda seção é formada pela fundamentação teórica, que traz conceitos e legislações sobre o tema. A terceira seção refere-se aos procedimentos metodológicos. Na quarta seção, apresenta-se a análise de dados que foram encontradas ao longo da pesquisa e a quinta seção refere-se as considerações finais.



2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Nesta seção, apresenta-se a fundamentação teórica do presente artigo, que aborda tópicos como: evolução do direito do trabalho; conceituação do teletrabalho/*home office*; vantagens e desvantagens da modalidade; horas extras na modalidade *home office* e o reflexo da pandemia COVID-19 nas organizações e no direito do trabalho.

2.1 EVOLUÇÕES DO DIREITO DO TRABALHO

Segundo Jorge Neto; Cavalcante (2017) o trabalho humano iniciou-se na Antiguidade, por meio dos escravos, os quais eram obrigados a trabalharem nas terras dos senhores sem receber nada em troca pela mão de obra prestada.

Com a crise do Império Romano, no século III, a mão de obra dos escravos se tornou escassa e os senhores realizaram alterações no sistema de escravidão, surgindo então o sistema feudal, onde os escravos passaram a receber pequenas quantias de terras em troca do serviço prestado (CUNHA, 2010).

Na Idade Média, no século XII, surgem as corporações de ofício, representadas pelos artesões, que visavam regulamentar a qualidade e os preços das mercadorias vendidas nos centros urbanos. Os artesões treinavam seus aprendizes e quando já estavam aptos para o trabalho recebiam o seu ofício. Caberia ao aprendiz, optar por abrir seu próprio negócio ou trabalhar para os mestres como jornaleiro. Aos que prestavam mão de obra aos mestres, recebiam remunerações por dia trabalhado, remunerações essas, denominadas como salário. Em 1791, devido ao forte avanço das corporações houve a interferência dos reis, e isso fez com que as corporações fossem abolidas (MOURA, 2016).

Com a invenção da máquina a vapor, por meio da Revolução Industrial, nos séculos XVIII e XIX, houve a necessidade de novas adequações do trabalho humano, como a divisão de trabalho e novas funções, visto que a máquina a vapor substituía a mão de obra humana. As indústrias submetiam aos trabalhadores salários baixos, carga horária elevada (chegando até 18 horas diárias), condições de higiene desfavorável, além da exploração do trabalho infantil, mulheres e idosos (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2017).

Devido às péssimas condições de trabalho, o Estado passou a interferir nas relações de empregado e empregador, visando garantir proteção aos trabalhadores e igualar as situações (MOURA, 2016). Segundo Nascimento e Nascimento (2018), a primeira Constituição trabalhista surgiu em 1917, no México, a qual tratava sobre alguns assuntos como a proibição de mão de obra de menores de 12 anos, limitação da jornada diária a 08 horas, garantia de salário mínimo, entre outros.

Foi em 1919 com o Tratado de Versalhes, que o direito do trabalho passou a ser sistematizado por meio da criação da OIT- Organização Internacional do Trabalho (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2017).

O direito do trabalho no Brasil só começou a ser sistematizado em 1930, com o governo de Getúlio Vargas, o qual implementou o Decreto nº 19.443, que foi a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Em 1941 foi implementada a Justiça do trabalho e em 1943 surgiu a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A CLT tinha por objetivo unir todas as leis esparsas já existentes em uma única constituição, visando à garantia dos direitos e proteção dos empregados (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2017).



Em 1988 surge a Nova Constituição Federativa da República, a qual garantia direitos individuais e direitos sociais para os trabalhadores (MOURA, 2016).

Em 2017 com o governo de Michel Temer, entrou em vigor a Lei nº 13.467, de 11 de novembro, conhecida como reforma trabalhista, a qual realizou alterações na CLT (BRASIL, 2017). Algumas das alterações podem ser observadas no Quadro 1.

Quadro 1 – Mudanças ocorridas a partir da Lei nº 13.467/2017

Alterações	CLT 1943	Lei nº 13.467/2017
Banco de horas (art.59)	Autorização do banco de horas somente com acordo coletivo ou convenção.	Autorização do banco de horas por meio de acordo individual, acordo coletivo ou convenção.
Concessão de Férias (art.134)	Autorização de férias em até dois períodos, sendo que um deles não poderia ser inferior a 10 dias.	Autorização de férias (desde que com concordância do empregado), em até três períodos, sendo obrigatório um período com 14 dias e os outros dois não inferiores a 05 dias.
Trabalho Intermitente	Não possuía essa modalidade.	Considera-se trabalho intermitente aquele que não é contínuo e ocorre em determinadas horas, dias ou meses (art. 443 -§ 3º).
Teletrabalho	Não possuía essa modalidade.	O empregado pode realizar a prestação de serviço fora do estabelecimento da empresa. Faz-se necessário contrato de trabalho, expressando as condições dessa modalidade (art. 75ª a 75E).

Fonte: Elaborada pela autora com base na Lei nº 13.467/2017 e CLT.

Percebe-se que a Lei nº 13.467/2017 trouxe alterações importantes nas leis já existentes, como o fracionamento de férias e banco de horas, além da inclusão de novas modalidades de contrato de trabalho, como o trabalho intermitente e teletrabalho.

2.2 CONCEITUAÇÕES DO TELETRABALHO/HOME OFFICE

Em 16 de dezembro de 2011, foi alterado o artigo 6º da CLT, por meio da Lei nº 12.551, o qual traz que não existe distinção entre o serviço prestado em domicílio e o prestado no estabelecimento da empresa (BRASIL, 2011). Igualando então, a modalidade presencial e domiciliar.

O artigo 83º da CLT traz que o empregado em domicílio refere-se aos trabalhadores que executam seus serviços em sua residência ou em oficinas de famílias e cabe ao empregador remunerá-los (BRASIL, 1943).

Conforme mencionado no Quadro 1, apenas em 2017 que foi incluso na Consolidação das Leis de Trabalho, por meio da Lei nº 13.467, a modalidade de teletrabalho. Previsto no artigo 75-A a 75-E, define o teletrabalho da seguinte forma:

Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho (BRASIL, 2017, ARTIGO 75-B).



Entende-se então, que o empregado na modalidade de teletrabalho presta os serviços fora das dependências do empregador, da empresa, e que os mesmos não constituem como trabalho externo.

Pipek; Dutra; Magano (2017) salientam teletrabalho como a prestação de serviços fora do estabelecimento do empregador e que mesmo assim possui vínculo empregatício. Para esse tipo de prestação de serviço, se faz necessário o uso das tecnologias como internet, computador, celular. Caso o funcionário necessite comparecer na empresa por algum motivo específico, o mesmo continuará na modalidade de teletrabalho.

Vale ressaltar que configura vínculo empregatício os seguintes requisitos: trabalho ser prestado por pessoa física; pessoalidade (trabalhar pessoalmente para o empregador, sendo vedado que outra pessoa trabalhe no seu lugar); não eventualidade (trabalho constante, todos os dias) e por fim, o requisito mais importante, a subordinação (acatar ordens do empregador) (RESENDE, 2020).

Leite (2020) defende que teletrabalho é espécie de trabalho a distância, visto que o teletrabalho não se limita somente ao domicílio do empregado e sim em diversos lugares.

Jorge Neto e Cavalcante (2018) ressaltam que o teletrabalho pode ser classificado em: teletrabalho domiciliar, teletrabalho em telecentros, teletrabalho nômade e teletrabalho transnacional, conforme ilustrado no Quadro 2.

Quadro 2 – Classificação do Teletrabalho

Critério Locativo	Descrição
Teletrabalho em domicílio	Trabalhador trabalha em sua residência.
Teletrabalho em telecentros	Lugares específicos para realizar a prestação de serviço, pertencentes ou não a empresa.
Teletrabalho nômade	Não possuem lugares específicos para realizar a prestação de serviço.
Teletrabalho transnacional	Trabalho realizado por diversos trabalhadores, em diversos países, para a realização de projetos.

Fonte: Elaborado pela autora com base em Jorge Neto e Calvacante (2018).

Basile (2019) traz que na modalidade de teletrabalho existe: o *home office*, que se configura quando o empregado trabalha exclusivamente em sua residência; *call center*, se configura quando o empregado possui um espaço fixo para a prestação de serviço, mas que não necessariamente seja a sua residência e o trabalho remoto, que é em relação aos trabalhadores virtuais e aos trabalhadores que trabalham em trânsito, mas que ficam conectados a empresa.

Segundo Melhoramentos Dicionário (2009, p.44 e p. 60) as palavras *home office*, traduzidas para o português são: escritório em casa, onde *home*= casa e *office*= escritório.

Pode-se entender que teletrabalho abrange diversos lugares, exceto a empresa, e o termo *home office* é voltado para o serviço prestado somente na residência do empregado. Nota-se também, que o teletrabalho se caracteriza pelo uso das tecnologias, ao contrário da modalidade do trabalho externo, que não necessariamente faz uso das tecnologias, mas que também é prestado fora das dependências do empregador (TST, 2020).

O artigo 75-C da CLT traz que para adotar tal modalidade, se faz necessário contrato escrito, formal, com cláusulas que detalham além do tipo de prestação de



serviço, as condições para execução da função, assim como cláusulas que detalham a responsabilidade do custeio das despesas que ocorrerão ao longo do contrato de trabalho (BRASIL, 2017).

Além da contratação na modalidade de trabalho é possível que ocorra a troca da modalidade presencial para a de teletrabalho, desde que haja cumprimentos das seguintes regras: que ambas as partes estejam de acordo com a alteração da modalidade e que seja realizado aditivo contratual (especificando as condições de trabalho). Em relação à troca da modalidade de teletrabalho para a presencial, se faz necessário que o empregador comunique o empregado com no mínimo quinze dias de antecedência e ocorra aditivo contratual (BRASIL, 2017).

O artigo 75-E da CLT traz que é obrigação do empregador informar aos colaboradores dos riscos de acidente de trabalho que poderão ocorrer ao longo do contrato de trabalho, além de realizar um termo de responsabilidade com os trabalhadores (BRASIL, 2017).

Para evitar processos trabalhistas é recomendado que os empregadores fiscalizem com frequência as condições de saúde e segurança do trabalho, além de possuírem treinamentos e cartilhas de orientações aos trabalhadores (WEIGAND; SOUZA, 2018).

Mello (1999) lista o passo a passo para se adotar o teletrabalho, como: planejar as tarefas (definir quais as tarefas serão executadas ao longo da modalidade, escolher os dias e horários que serão trabalhados. Muitos teletrabalhadores adotam o mesmo horário da modalidade presencial, outros preferem fazer o seu próprio horário, porém é importante ressaltar que o empregado que realizar seu próprio horário precisará ficar 04 horas disponíveis para atender possíveis ligações); possuir equipamentos necessários (computadores, telefones); haver hábitos de trabalho (evitar pausas com familiares e amigos, isso pode ocorrer desconcentração no trabalho) e por último, possuir um local de trabalho, de preferência mais reservado, como um quarto, uma sala, com cadeiras confortáveis e iluminação adequada.

Como qualquer outra modalidade de trabalho, o *home office* traz vantagens e desvantagens para o empregado e empregador, entretanto essa modalidade ultrapassa fronteiras e idiomas (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014).

2.2.1 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO/HOME OFFICE

Para o trabalhador, Jorge Neto e Cavalcante (2018) listam as seguintes vantagens: empregado passa mais tempo com a família e economiza com os gastos com alimentação e transporte.

O Tribunal Superior do Trabalho defende como vantagens a fácil adaptação do teletrabalho (adapta a diversos lugares); maior produtividade, conforto e flexibilizações de horários (TST, 2020).

Nascimento e Nascimento (2014) defendem que entre as desvantagens para o trabalhador, estão: redução de contato com os colegas da equipe, excesso de trabalho, interrupções familiares, isolamento social, sedentarismo, pressão para que sempre haja produtividade.

A questão da ergonomia também se encaixa como desvantagens para os trabalhadores, visto que muitos improvisam móveis para a prestação de serviço. Outras desvantagens relevantes são os gastos com energia elétrica, água e equipamentos pessoais (TST, 2020).



Para o empregador, existem as seguintes vantagens: redução de espaço físico, diminuição de gasto com energia elétrica, empregados produzem mais. Por outro lado, ocorrem desvantagens, entre elas, o vazamento de informações das empresas, clientes, visto que os trabalhadores estão com informações sigilosas em suas residências (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2018).

Além das vantagens e desvantagens do *home office* é válido ressaltar que existem discussões sobre o controle de jornada dos teletrabalhadores.

2.2.2 HORAS EXTRAS NO TELETRABALHO/HOME OFFICE

O artigo 62º da CLT traz que os trabalhadores na modalidade de teletrabalho não se enquadram para o controle de jornada (BRASIL, 2017).

Porém, o artigo 6º da CLT traz o seguinte: “Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio” (BRASIL, 2011).

Entende-se então, que os trabalhadores na modalidade de teletrabalho e trabalho domiciliar podem estar sujeitos ao controle de jornada, mesmo que indiretamente e por meio de meios telemáticos.

Pode-se definir telemática como a união de serviços de comunicação com a informática, sendo serviços de comunicações, os telefones e rádios e os serviços de informáticas, voltados para os computadores e aplicativos (MORAES, 2014).

O controle de jornada pode ser realizado por meio de computadores, ligações, câmeras e sistemas que permitem verificar a entrada e saída dos usuários (LEITE, 2020).

Weigand e Souza (2018) entendem que o teletrabalhador perde o recebimento de horas extras por estar equiparado pelo artigo 62º da CLT, porém é fundamental que haja cuidado por parte das empresas, visto que as tecnologias podem realizar o controle de jornada.

Assim já ocorreu em decisões de jurisprudência, onde é possível verificar que se não há controle de jornada de trabalho não são devidas as horas extraordinárias (RIO GRANDE DO NORTE, 2018).

Todavia, existe outra jurisprudência, a qual, mesmo sem registro de cartão ponto foi concedido o reconhecimento e pagamento das horas extras, assim como o pagamento de domingos e feriados (PERNAMBUCO, 2020).

Aguiar (2020) conclui que se o empregador conseguir controlar a jornada dos funcionários em teletrabalho por meios telemáticos, não se aplica o artigo 62º da CLT e são devidas as horas extraordinárias. Já nos casos em que não se conseguem mensurar a jornada de trabalho, aplica-se o artigo 62º da CLT e não é devido o pagamento de horas extraordinárias.

Jorge Neto e Cavalcante (2018) defendem que é preciso compreender cada caso e verificar se de fato ocorre a fiscalização de jornada, mesmo que indiretamente, para que assim seja devida as horas extras.

2.2.3 IMPACTOS DA PANDEMIA DA COVID-19 NAS ORGANIZAÇÕES

Segundo o Ministério da Saúde, a COVID-19 é um vírus, o qual pertence a família de coronavírus, conhecida como doença do SARS-CoV (Síndrome Respiratória Aguda Grave). O coronavírus é encontrado em diferentes espécies de



animais como gatos, gado, camelos e morcegos. Entretanto em dezembro de 2019 a China foi o primeiro país a registrar o primeiro caso de coronavírus em seres humanos (MINISTERIO DA SAÚDE, 2020).

Após o primeiro caso registrado, percebeu-se que a doença é transmitida de pessoa a pessoa, por meio de pequenas gotículas de salivas, transmitidos a partir de apertos de mãos com pessoas infectadas, espirro e tosse. Foi então que foi classificada como o novo coronavírus, a COVID-19, SARS-CoV-2 (MINISTERIO DA SAÚDE, 2020). Até 12 de junho 2021, o Brasil já havia registrado 486.272 óbitos pela COVID-19 (MINISTERIO DA SAÚDE, 2021).

Com as medidas de combate a transmissão do coronavírus, as organizações registraram fortes impactos em suas vendas, visto que a população precisou redefinir seus gastos, dando prioridades para o consumo básico. As empresas classificadas como serviços essenciais não sentiram o forte impacto, como o comércio e indústria, por exemplo, as quais tiveram suas atividades interrompidas de forma total ou parcial (FERNANDES; MIRANDA; TREVIZAN; EVANGELISTA, 2020).

Conforme dados da Confederação Nacional da Indústria (CNI), nove em cada dez indústrias sofreram impactos negativos com a pandemia, entre os fatores que impactaram estavam a baixa demanda dos produtos, sendo que 86% das empresas estavam com dificuldades na compra de matéria prima e 43% com dificuldades para pagamento de dívidas do dia a dia da empresa (CNI, 2020).

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em abril de 2020, um mês após a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarar a pandemia, as vendas do setor do comércio caíram 27,4% em relação ao mesmo mês no ano anterior. Em relação ao setor de serviços, houve uma queda de 67,2% comparada ao ano anterior (IBGE 2020).

Em 14 de setembro de 2020, por meio da Portaria nº 20.809, o governo Federal listou os principais setores que foram afetados pela pandemia, entre eles estão: atividades artísticas, transportes aéreos, transportes de passageiros, serviços de alimentação, comércio de veículos, telecomunicações, transportes de cargas, saúde privada, entre outros (BRASIL, 2020).

Além dos impactos econômicos nas organizações, o emprego foi fortemente afetado. Conforme dados do IBGE (2020), o índice de desempregados no mês de setembro de 2020 chegou a um total de 15 milhões de pessoas.

2.3.1 A pandemia e o Direito do trabalho

Desde o início da pandemia no Brasil, o governo Federal vem criando Medidas Provisórias que visam flexibilizar a legislação trabalhista e o direito do trabalho, para buscar combater o índice de desemprego e para que a economia do país continue girando. Entretanto, essas flexibilizações por mais que imediatas, acabam prejudicando o direito dos trabalhadores (GONÇALVES NETO; KLERING, 2020).

Em 22 de março de 2020, o governo Federal publicou a Medida Provisória (MP) nº 927, com o objetivo de publicar medidas no âmbito trabalhista durante a pandemia da COVID-19, como: o teletrabalho; antecipação de férias; concessão de férias coletivas; aproveitamento e antecipação de feriados e banco de horas. A MP também permitia suspender as exigências em saúde e segurança do trabalho e prorrogação do recolhimento do FGTS (BRASIL, 2020).

Em 01 de abril de 2020, foi instituído a MP nº 936, convertida na Lei nº 14.020, de 06 de julho de 2020. O objetivo da legislação era manter o emprego e a renda dos



cidadãos durante a pandemia da COVID-19, por meio de reduções de jornada e salário e suspensões do contrato de trabalho (BRASIL, 2020).

Segundo Bazana (2020), os direitos dos trabalhadores são prejudicados no momento em que a empresa realiza o acordo de redução de jornada e salário e suspensão de contrato, visto que ocorre o chamado de irredutibilidade salarial.

Por outro lado, por meio dessas medidas foi possível garantir o vínculo empregatício de muitos trabalhadores, e assim garantir a renda salarial (COSTA, 2020). Segundo Lóss, Nascimento e Cabral (2020), muitas empresas precisaram aderir tais medidas, mesmo que prejudicassem os trabalhadores em certos pontos, visto que a CLT não enquadra certas situações para enfrentamento da pandemia, como por exemplo, as reduções de jornada e salário.

Os sindicatos ficaram responsáveis por fiscalizarem os acordos firmados entre empregado e empregador e o ambiente de trabalho, a fim de garantir os direitos trabalhistas e manter a saúde dos mesmos (COSTA, 2020).

Dentre as alternativas listadas na Medida Provisória nº 927/2020, a modalidade de teletrabalho ganhou espaço no mercado. No mês de setembro de 2020, o número de pessoas que estavam em trabalho remoto totalizou 7,9 milhões, sendo 30,2% pessoas com ensino superior ou pós graduação completo, 5% pessoas com ensino médio completo ou ensino superior incompleto, 1% pessoas com ensino fundamental completo ao ensino médio incompleto e apenas 0,3% referentes aos trabalhadores que não possuem ensino fundamental completo (IBGE,2020).

2.3.2 Home office na pandemia

Conforme a MP nº 927/2020, o teletrabalho pôde ser adotado sem acordo coletivo ou individual, visto da urgência de sua implementação, entretanto o empregado precisaria ser comunicado com 48 horas de antecedência, por meio eletrônico ou de forma escrita. Vale ressaltar que para um segundo momento, contados 30 dias a partir do início do *home office* era preciso o contrato formal, visto que seria fundamental estar detalhado o que foi firmado pelo empregador e quais tipos de despesas iriam ser custeadas (BRASIL, 2020).

Para os funcionários que não possuíam ou que não tinham condições de arcar com os equipamentos como notebook, impressora e internet, era dever do empregador fornecer o mesmo, em regime de comodato. O fornecimento dos equipamentos não deveria gerar custos para os teletrabalhadores. O § 5º do artigo 4º da MP nº 927 trouxe que o tempo que os empregados utilizassem dos equipamentos fornecidos pelo empregador fora da jornada de trabalho não computaria como tempo de serviço, exceto se houvessem cláusulas no contrato formal (BRASIL, 2020).

O artigo 5º da MP nº 927 permitia que aprendizes e estagiários aderissem à modalidade (BRASIL, 2020).

Devido ao estado de calamidade pública, o *home office* antes visto como uma modalidade de regime de trabalho raro, se fez fundamental para dar continuidade aos vínculos empregatícios. Os empregados que antes estavam acostumados a trabalharem apenas nos estabelecimentos dos empregadores, tiveram que se adequar à nova realidade de forma repentina. Por se tratar de uma modalidade nova para muitos, existem dificuldades para sua implantação, como lugar adequado para a prestação de serviços e conciliação de concentração e silêncio no ambiente familiar (DRUMMOND,2020).



Para manter a concentração e não ser interrompido pela família, é ideal e necessário o trabalhador deixar claro que a modalidade do trabalho mudou, mas a responsabilidade para continuar produzindo não (SANTOS; MIRANDA; MONTI JUNIOR, 2020)

Os trabalhadores além de adequar o seu próprio ambiente de trabalho, tiveram que reorganizar a rotina, estabelecendo o horário de jornada, roupas adequadas e evitar desconcentrações não vinculadas ao emprego (SANTOS; PEREIRA; CAVALCANTE; LIMA, 2020). Segundo Sousa e Paradelo (2020), os trabalhadores na modalidade de *home office* podem sofrer com o excesso de serviço e carga horária, além de se prejudicar financeiramente com os gastos domésticos para manterem os equipamentos de tecnologia, como luz e internet.

Devido ao excesso de serviço, o trabalhador acaba não possuindo o descanso merecido, pois o uso das tecnologias faz com que a desconexão seja quase impossível e isso acaba provocando problemas de saúde ao trabalhador, como estresse e depressão (NASCIMENTO; CREADO, 2020).

Entretanto as dificuldades não foram apenas para os trabalhadores, mas também para as empresas, pois em curto espaço de tempo precisaram fornecer as tecnologias necessárias para os empregados (SANTOS; PEREIRA; CAVALCANTE; LIMA, 2020). Outra dificuldade para as organizações é o controle de jornada e produtividade dos seus colaboradores, visto que os mesmos podem estar produzindo menos que o habitual (SOUSA; PARADELA, 2020).

Todavia, também existem aspectos positivos, para os trabalhadores existe o corte de gastos com vale transporte, alimentação, roupas, além de conviverem mais tempo com a família. Para as empresas, os gastos com água, luz, internet, manutenção de *softwares* e alugueis são menores (SOUSA; PARADELA, 2020).

Em setembro de 2020, o Ministério Público do Trabalho emitiu uma nota técnica que visa garantir e regulamentar o *home office* durante a pandemia da COVID-19. Dentre as medidas frisadas na nota técnica estão: regulamentar o trabalhador para que haja comunicação entre as equipes e gestores, além de receberem com frequência informações de como está o trabalho prestado e o a prestar; oferecer treinamentos para a utilização dos meios tecnológicos; garantir que a modalidade de teletrabalho seja ofertada para idosos e pessoas com deficiência; instruir os empregados em relação às doenças e acidentes de trabalho; realizar aditivo contratual, com cláusulas que detalham horário do serviço e reembolso das despesas (MPT, 2020).

Em relação ao controle de jornada, a nota técnica traz que é fundamental adotar mecanismos que o fiscalizem, além da dotação de etiquetas digitais, as quais visam garantir horários de demandas de serviços, a fim de garantir o descanso e a desconexão dos teletrabalhadores. Também cabe aos empregadores observar o ambiente de trabalho e assim avaliar os parâmetros de ergonomia. Voltado para a ergonomia física, fiscalizar a postura do trabalhador, assim como as mobílias utilizadas para a prestação do serviço. Voltado para a ergonomia mental, fiscalizar a rotina de trabalho e as atividades prestadas (MPT, 2020).

Nove meses após o término da MP nº 927/2020, o governo Federal publicou uma nova Medida Provisória, a nº 1.046, do dia 27 de abril de 2021, a qual traz novamente a possibilidade de os empregadores implementarem o teletrabalho para enfrentamento da pandemia da COVID-19, assim como antecipação de férias e banco de horas. A MP nº 1.046 elenca as mesmas regras da MP nº 927 (BRASIL, 2021).



Recentemente também foi publicada a lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021, a qual coloca as gestantes para exercer suas atividades em regime de teletrabalho (BRASIL, 2021).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Nesta seção, apresenta-se o enquadramento metodológico do artigo, que consiste na abordagem do problema, objetivos e procedimentos, além de descrever o procedimento de coleta e análise de dados.

3.1 ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO

A abordagem do problema do presente artigo se caracteriza como qualitativa, pois se baseia em conhecer a percepção dos profissionais da contabilidade da cidade de Torres (RS) acerca do *home office* durante a pandemia da COVID-19. Segundo Michel (2015), a pesquisa qualitativa refere-se em analisar o contexto que será estudado, a fim de responder os questionamentos listados. Segundo Creswell (2014), a pesquisa qualitativa consiste em explorar a questão problema, além de precisar de um estudo detalhado e complexo de certo grupo ou população.

Em relação aos objetivos, se caracteriza como descritiva, pois tem o intuito de descrever o que é *home office*, bem como os recursos necessários para a composição do mesmo; elencar os pontos positivos e negativos da modalidade *home office* e verificar a percepção dos profissionais quanto a produtividade na modalidade *home office*. Podem-se definir objetivos descritivos aqueles que visam descrever certas características de determinadas situações (GIL, 2017). Michel (2015) comenta que a pesquisa descritiva está voltada em verificar, descrever os problemas ou fatos que ocorreram, com o máximo de exatidão possível.

Quanto aos procedimentos, o presente artigo se enquadra como estudo de multicasos, pois se baseia em conhecer as percepções dos profissionais da contabilidade da cidade de Torres (RS) acerca do *home office* durante a pandemia da COVID-19. O estudo de caso pode se classificar como análise e observação de determinadas situações da vida real (MICHEL, 2015). Yin (2015) defende que estudo de multicasos consiste em entender o “por que” e “como” dos fenômenos a serem estudados.

3.2 PROCEDIMENTO DE COLETA E ANÁLISE DE DADOS

Com o intuito de conhecer a percepção dos profissionais da contabilidade da cidade de Torres (RS) acerca do *home office* durante a pandemia da COVID-19, o presente artigo utilizará o envio de questionários aos profissionais da cidade de Torres, Rio Grande do Sul. Marconi e Lakatos (2017), descrevem questionários como o meio de coletas de dados, formado por perguntas e que devem ser entregues aos responsáveis via correio e *e-mails*. Os destinatários respondam e encaminham novamente, para que sejam analisados.

O questionário foi enviado por *e-mail* aos profissionais da contabilidade da cidade de Torres (RS), filiados à Associação de Contadores da cidade. O questionário foi formulado por meio da ferramenta do *Google Forms*, o qual cria um *link* para que os profissionais respondam o questionário de forma totalmente anônima.



O questionário foi enviado para 94 profissionais, no dia 21 de abril de 2021. Devido ao pouco retorno de respostas, foi enviado o questionário novamente nos dias 30 de abril de 2021, por meio de um grupo de *WhatsApp* e no dia 10 de maio de 2021 via *e-mail*. Do total dos 94 profissionais, 31 responderam ao questionário, sendo que 02 respondentes não atuam na cidade de Torres (RS), um atua no município de Morrinhos do Sul (RS) e outro em diversas cidades. Desta forma para o presente estudo foram consideradas apenas 29 respostas.

Percebe-se que o pouco retorno das respostas se dá pelo fato de muitos profissionais estarem em época de declaração de imposto de renda pessoa física, além das constantes mudanças na legislação, devido a pandemia da COVID-19.

Devido a contemporaneidade do tema, apenas um estudo correlato foi encontrado até a data de entrega do presente estudo. Trata-se de um estudo realizado na Universidade de Paraná, Grupos de Estudo Trabalhos e Sociedade, na cidade de Curitiba, intitulado em: O trabalho remoto/ *home office* no contexto da pandemia da COVID-19, elaborado por Bridi et al., cujo objetivo é compreender as condições gerais dos trabalhadores e a adaptação quanto à mudança do trabalho presencial para o trabalho remoto em razão da crise da COVID-19. A pesquisa teve abrangência de diversos trabalhadores de várias cidades. O estudo correlato será comparado com as questões de problematização do presente artigo. Vale ressaltar que serão comparados apenas os pontos em comuns.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

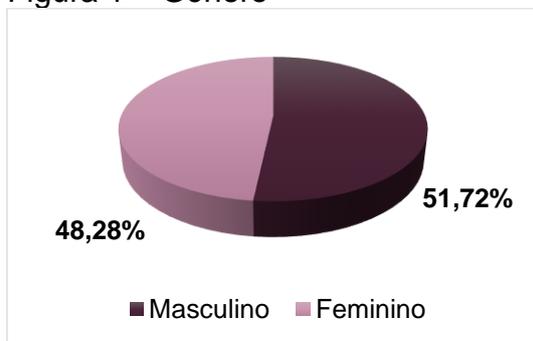
Nesta seção apresenta-se os dados da pesquisa, cujo objetivo geral é conhecer a percepção dos profissionais da contabilidade da cidade de Torres (RS) acerca do *home office* durante a pandemia da COVID-19.

4.1 PERFIL DOS PROFISSIONAIS

No presente item, aborda-se o perfil dos profissionais da contabilidade, como: gênero, idade, nível profissional, vínculo empregatício, setores que atuam e tempo de atuação na área contábil.

A figura e o quadro a seguirem referem-se ao gênero e a faixa etária de idade dos profissionais da contabilidade.

Figura 1 – Gênero



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Quadro 3 – Faixa etária de idade

Idade	Quantidade	%
Até 25 anos	6	20,69
De 26 à 30 anos	2	6,90
De 31 à 35 anos	5	17,24
De 36 à 40 anos	4	13,79
De 41 à 46 anos	6	20,69
De 47 à 50 anos	3	10,34
Acima de 50 anos	3	10,34
Total	29	100,00

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

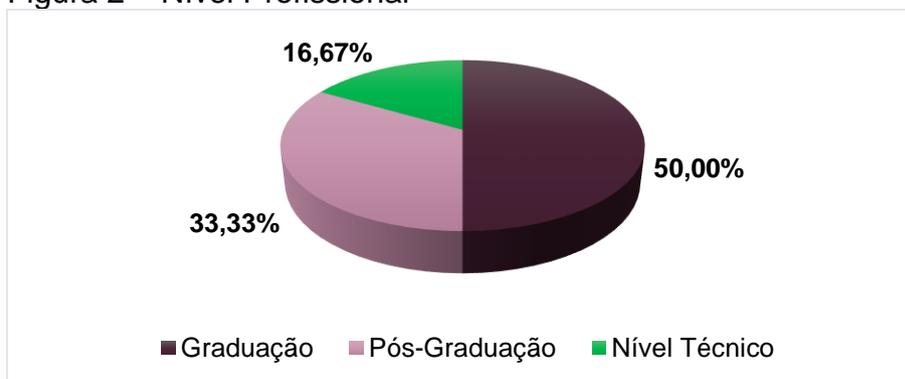
Conforme mencionado na Figura 1, verifica-se que o sexo masculino representa a maior parte dos respondentes, totalizando 51,72% e o sexo feminino



totalizou 48,28%. Percebe-se no Quadro 3, que as faixas etárias de idade dos respondentes obtiveram variações. A maior parte dos respondentes foram entre a idade até 25 anos e de 41 até 46 anos, ambos com 20,69% e de 31 até 35 anos, com 17,24 %.

A pergunta a seguir refere-se ao nível profissional dos respondentes.

Figura 2 – Nível Profissional



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

De acordo com a Figura 2, observa-se que a graduação equivale a 50% dos respondentes, pós-graduação 33,33% e nível técnico em contabilidade 16,67%. A questão possuía múltiplas opções de respostas, diante disso obteve-se 30 respostas, pois um participante selecionou graduação e nível técnico.

A questão seguinte procurou identificar o vínculo empregatício dos respondentes.

Quadro 4 – Vínculo empregatício

Vínculo empregatício	Quantidade	%
Contador em escritório de contabilidade	11	35,48
Auxiliar/Assistente de contabilidade/escritório	8	25,81
Profissional Liberal	7	22,58
Contador em empresas privadas	3	9,68
Contador em órgãos Públicos	2	6,45
Total	31	100,00

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Diante do Quadro 4, percebe-se que os vínculos com maiores percentuais são: contador em escritório de contabilidade, com 35,48%, auxiliares/assistentes de contabilidade com 25,81% e profissionais liberais com 22,58%. Assim como a questão anterior, era permitido assinalar mais uma opção de resposta. Um dos respondentes assinalou o vínculo como contador em escritório de contabilidade e profissional liberal, e o outro respondeu contador em empresas privadas e profissional liberal.

A pergunta a seguir refere-se aos setores que os profissionais atuam.



Quadro 5 – Setor de atuação

Setor	Quantidade	%
Contábil	15	23,44
Sócio/Proprietário	15	23,44
Fiscal/Tributário	12	18,75
Financeiro/Administrativo	9	14,06
Departamento Pessoal/RH	8	12,50
Gerente	4	6,25
Consultoria Financeira e Estratégica	1	1,56
Total	64	100,00

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Conforme ilustrado no Quadro 5, é possível verificar que os setores contábeis e fiscais tributários possuem maior parte de atuação, com 23,44% e 18,75%, respectivamente. Além do percentual no setor contábil, é visível que 23,44% dos respondentes atuam como sócio e/ou proprietário. O setor com menor relevância é consultoria financeira e estratégica, com apenas 1,56%, correspondente apenas a um respondente. Vale ressaltar que a maioria dos profissionais atuam em mais de um setor.

A última questão em relação ao perfil dos profissionais refere-se ao tempo de atuação na área contábil.

Quadro 6 – Tempo de atuação na área contábil

Tempo de atuação	Quantidade	%
Entre 01 ano até 05 anos	7	24,14
Entre 06 anos até 10 anos	6	20,69
Entre 11 anos até 15 anos	5	17,24
Entre 16 anos até 20 anos	5	17,24
Mais de 20 anos	6	20,69
Total	29	100,00

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Analisando o Quadro 6, nota-se que há variações em relação ao tempo de atuação na área contábil, variações que ocorreram entre 01 ano de atuação e mais de 20 anos. Com 24,14% os que atuam na área contábil entre 01 ano até 05 anos, 20,69% atuam entre 06 anos até 10 anos e também com 20,69% os que atuam a mais de 20 anos, 17,24% os que atuam entre 11 anos até 15 anos e com 17,24% os que atuam entre 16 anos até 20 anos.

4.2 PROBLEMATIZAÇÃO DO ARITGO

A presente seção possui o intuito de descrever a percepção dos profissionais da contabilidade da cidade de Torres (RS) acerca do *home office* durante a pandemia da COVID-19, com a abrangência de questões como: tempo de meses na modalidade *home office*, conhecer se a modalidade foi nova e se estavam preparados a sua atuação, prazo de comunicação da alteração de modalidade, pontos positivos e negativos, fornecimento de equipamentos para a execução do serviço, ajuda financeira para o reembolso das despesas domésticas, produtividade dos profissionais na modalidade, bem como alternativas para manter a mesma, carga horária realizada e a percepção dos profissionais da contabilidade sobre a modalidade *home office*, após a pandemia.



O quadro a seguir buscou identificar se os profissionais da contabilidade realizaram o *home office* durante a pandemia da COVID-19.

Figura 3 – Realização do *home office*



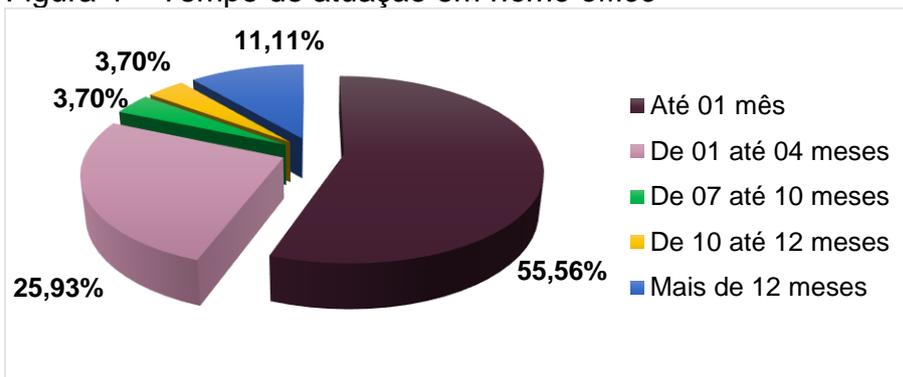
Fonte: Dados da pesquisa (2021).

De acordo com a Figura 3, percebe-se que 27 dos 29 respondentes realizaram o *home office* durante a pandemia da COVID-19, totalizando assim 93,10%. Apenas dois respondentes não realizaram o *home office*. Diante disso, as questões seguintes irão contar com apenas 27 respondentes, pois são questões diretas sobre o assunto.

Um dos respondentes que não realizaram o *home office* é do sexo masculino, contador em órgão público, atuação no setor contábil e financeiro e atua com a contabilidade a mais de 20 anos. O outro respondente é do sexo feminino, atua como contadora em empresa privada e em diversos setores como sócia/proprietária, departamento pessoal, contábil e financeiro e sua atuação na área da contabilidade é de 06 à 10 anos.

A figura 4 é referente ao tempo de atuação em *home office*.

Figura 4 – Tempo de atuação em *home office*



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Conforme a Figura 4, nota-se que dos profissionais que realizaram o *home office*, 15 permaneceram na modalidade por até 01 mês, totalizando 55,56%, 25,93% realizaram entre 01 mês até 04 meses, 3,70% realizaram de 07 meses até 10 meses, 3,70% realizaram de 10 meses até 12 meses e os profissionais que realizaram o *home office* por mais de 12 meses, representou 11,11%.

A pergunta seguinte é voltada para verificar se a modalidade *home office* foi uma modalidade nova para os profissionais da contabilidade.



Quadro 7 – Percepção dos profissionais da contabilidade

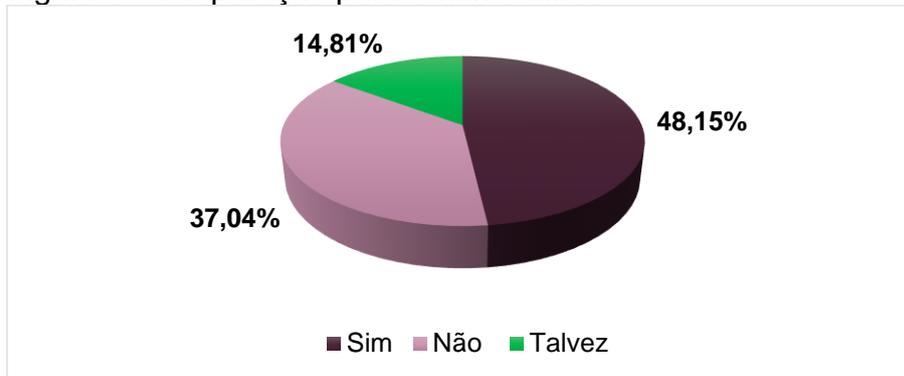
Modalidade <i>home office</i>	Quantidade	%
Sim, foi algo novo, pois nunca tinha atuado nessa modalidade	12	44,44
Não, pois já tinha atuado algumas vezes em <i>home office</i>	12	44,44
Não, pois já atuo parcialmente presencial e parcialmente em <i>home office</i>	3	11,12
Total	27	100,00

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Diante do Quadro 7, nota-se que 44,44% dos respondentes que realizaram *home office* relataram ser uma modalidade nova, pois nunca haviam atuado nessa modalidade, porém 44,44% dos respondentes relataram não ser uma modalidade nova, pois já haviam atuado com essa modalidade e com apenas 11,12%, os profissionais que elencaram que o *home office* não foi uma modalidade nova, pois já atuam parcialmente presencial e parcialmente *home office*.

A próxima questão buscou saber se os profissionais da contabilidade estavam preparados para alteração da modalidade presencial para a de *home office*.

Figura 5 – Preparação para o *home office*



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Por meio da Figura 5 percebe-se que 48,15% dos respondentes estavam preparados para a alteração da modalidade presencial para o *home office*, em contrapartida têm-se 10 respondentes que não estavam preparados, totalizando 37,04% e 14,81% os profissionais que talvez estariam preparados.

A pergunta seguinte possuiu o intuito de verificar com quantas horas de antecedência os profissionais da contabilidade tiveram que aderir o *home office*.

Quadro 8 – Comunicação que estariam em *home office*

Comunicação	Quantidade	%
Menos de 24 horas	11	40,74
Entre 24 horas e 47 horas	11	40,74
Entre 48 horas e 72 horas	2	7,41
Mais de 72 horas	3	11,11
Total	27	100,00

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Consegue-se identificar no Quadro 8 que 40,74% dos respondentes foram comunicados que estariam em *home office* com menos de 24 horas de antecedência, 40,74% dos profissionais entre 24 horas e 47 horas de antecedência, 7,41% entre 48



horas e 72 horas e com 11,11% os respondentes que tiveram a comunicação da alteração de modalidade com mais de 72 horas.

Assim, pode ser analisado que 22 profissionais da contabilidade não agiram de acordo com o que estabeleceu a Medida Provisória nº 927, pois a comunicação de alteração de modalidade precisaria ser comunicada com no mínimo 48 horas de antecedência. Apenas 05 profissionais seguiram com o que estabeleceu a MP.

A próxima questão buscou identificar se o *home office* trouxe pontos positivo e/ou negativos.

Quadro 9 – Pontos positivos e/ou negativos

Percepção	Quantidade	%
Parcialmente positivos e negativos	12	44,44
Positivos	11	40,74
Negativos	2	7,41
Não se aplica	2	7,41
Total	27	100,00

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Diante do Quadro 9, nota-se que dos 27 respondentes, 12 relataram que o *home office* oferece parcialmente pontos positivos e negativos, totalizando assim, 44,44%, porém temos 11 respondentes (40,74%) que relataram que o *home office* oferece apenas pontos positivos. Apenas dois respondentes elencaram que o *home office* oferece apenas pontos negativos.

Em comparação com o estudo correlato de Bridi et al. (2020), percebe-se que foram de encontro com os dados encontrados na pesquisa, sendo que 48,28% responderam que a modalidade tem aspectos positivos e negativos, 26,71% mais aspectos positivos do que negativos e 23,84% mais aspectos negativos do que positivos.

O quadro a seguir irá ilustrar os pontos positivos mais relevantes durante o *home office*.

Quadro 10 – Pontos positivos do *home office*

Pontos Positivos	Quantidade	%
Realiza seu próprio horário	13	20,31
Redução de tempo no trânsito	13	20,31
Redução de gastos com transporte	13	20,31
Ficar mais tempo com a família	10	15,63
Trabalho rende mais	8	12,50
Redução de gastos com alimentação	4	6,25
Não se aplica	3	4,69
Total	64	100,00

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Conforme o Quadro 10, percebe-se que possuem três pontos positivos com mesmo percentual, o de 20,31%, sendo eles: realização do próprio horário, redução de tempo no trânsito e também redução de gastos com transporte. Outro ponto positivo relevante é em relação com o tempo a mais que se passa com a família, totalizando 15,63% das respostas.

Além das opções dos pontos positivos listados, questionou-se aos profissionais quais outras vantagens o *home office* oferece. Os profissionais elencaram que: em casa existe mais silêncio do que no escritório, facilitando assim a



leitura e entendimentos das legislações, relataram que podem trabalhar depois do expediente, sem se preocupar com o transporte e trabalhar com roupas leves. Também elencaram como vantagem, o aprendizado e a conexão com a modernidade, assim como a ampliação da modalidade digital.

Jorge Neto e Cavalcante (2018) também defendem como pontos positivos as reduções de gastos com alimentação e transporte, além de ficar maior tempo com a família.

Os resultados obtidos na pesquisa quanto aos pontos positivos mais relevantes na realização do *home office*, foram de acordo com alguns aspectos positivos encontrados no estudo correlato de Bridi et al (2020), o qual teve-se: flexibilizações de horários (69,09%), não ter que enfrentar o trânsito da cidade (66,23%) e passar mais tempo com a família (50,44%).

Depois de questionados sobre os pontos positivos mais relevantes, os profissionais elencaram os pontos negativos mais relevantes durante o *home office*.

Quadro 11 – Pontos negativos do *home office*

Pontos Negativos	Quantidade	%
Ausência de espaço adequado	16	25,81
Interrupções familiares	14	22,58
Redução de contato/diálogo com os colegas	12	19,35
Dificuldade para se desconectar nos horários de descansos	11	17,74
Excesso de trabalho e carga horária	5	8,06
Aumentos dos gastos domésticos (luz, internet)	2	3,23
Não se aplica	2	3,23
Total	62	100,00

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Diante do Quadro 11, nota-se que os pontos negativos com maiores relevâncias foram: ausência de espaço adequado com 25,81%, interrupções familiares com 22,58%, redução de contato/diálogo com os colegas de trabalho com 19,35% e dificuldades para se desconectar nos horários de descansos com 17,74%.

Assim como a questão anterior, também foi questionado aos profissionais se além das opções dos pontos negativos listados, existiram outros que eles gostariam de exemplificar, os quais elencaram o seguinte: falta de *feedback* em tempo real dos colegas; itens de segurança de trabalho inadequados; trabalhar mais do que precisa; responder os clientes em horas que não deveria, justamente por estar em casa e falta de contato direto com os clientes que possuem baixo nível de conhecimento com a tecnologia.

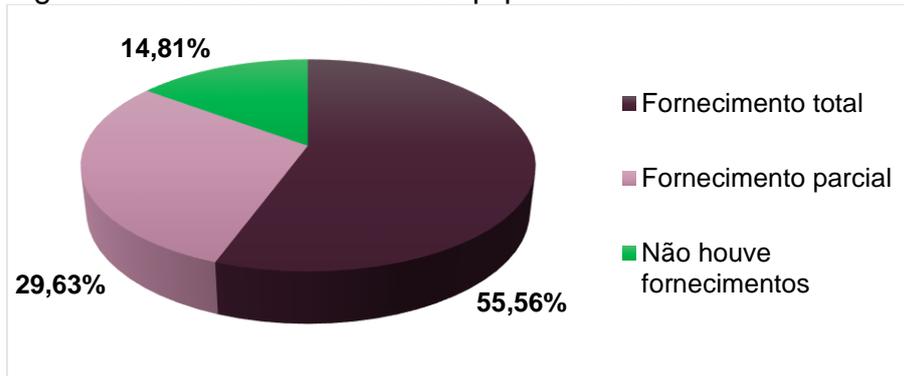
Constata-se que alguns dos pontos negativos do *home office* coincidem com as desvantagens listadas pelo Tribunal Superior do Trabalho (2020), como a questão de ergonomia (falta de lugar adequado, como o improvisado de mobílias). Nascimento e Nascimento (2014) também trazem como pontos negativos as interrupções dos familiares e a falta de contato com os colegas.

Em comparação com o estudo correlato de Bridi et al. (2020), percebe-se que alguns dos pontos negativos da pesquisa foram de encontro aos resultados obtidos, como falta de contato com os colegas de trabalho (60,55%), ter maiores interrupções (54,59%) e a falta de equipamento adequado e moderno (25,84%).

A próxima questão refere-se ao fornecimento dos equipamentos de trabalho como computador, cadeira, internet e demais equipamentos tecnológicos e de infraestrutura.



Figura 6 – Fornecimentos dos equipamentos



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Conforme mencionado na Figura 6, percebe-se que mais da metade dos respondentes receberam todos os equipamentos de trabalho, correspondendo 15 dos 27 respondentes, ou seja 55,56%, 29,63% receberam parcialmente os equipamentos e 14,81% não receberam nenhum equipamento.

O estudo de Bridi et al. (2020) obteve-se que 58,50% dos respondentes receberam os equipamentos e 41,50% não receberam. Percebe-se então, que os dados do presente artigo foram ao encontro do estudo de Bridi et al. (2020).

As figuras a seguirem buscaram saber se os profissionais da contabilidade receberam ajuda financeira e/ou se os proprietários respondentes ajudaram os colaboradores para arcar com os gastos domésticos, como energia elétrica, internet e demais gastos pertinentes.

Figura 7 – Ajuda financeira



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Figura 8 –Ajuda financeira em R\$



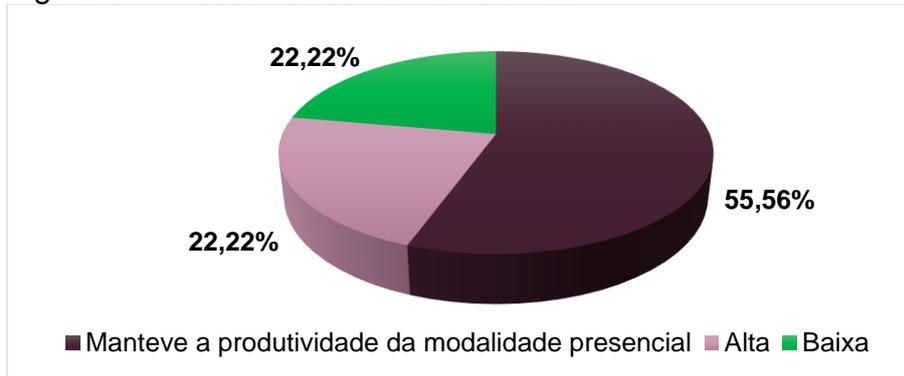
Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Diante do exposto na Figura 7, nota-se que dos 27 respondentes, 25 (92,59%) não receberam ajuda financeira para arcar com os gastos domésticos. Apenas dois respondentes relataram que ofertaram ajuda no valor de R\$ 76,00 até R\$ 100,00, como mencionado na Figura 8. Ambos os respondentes que ofertaram ajuda financeira são sócio/proprietário e atuam como contador em escritório de contabilidade.

A pergunta seguinte buscou saber a respeito da produtividade dos profissionais da contabilidade durante a modalidade *home office*.



Figura 9 – Produtividade no *home office*



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Analisando a Figura 9, percebe-se que 55,56% dos respondentes mantiveram a produtividade da modalidade presencial, 22,22% consideraram que sua produtividade foi alta e também 22,22% consideraram que a produtividade foi baixa.

O próximo quadro buscou conhecer o que ajudou os profissionais da contabilidade a manterem a produtividade na modalidade *home office*.

Quadro 12 – Alternativas para manter a produtividade

Alternativas	Quantidade	%
Encontrar lugar adequado e confortável para trabalhar	12	30,77
Planejar metas	11	28,21
Evitar conversas paralelas com a família	10	25,64
Não encontrei alternativas	6	15,38
Total	39	100,00

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Diante do Quadro 12 é possível identificar que encontrar lugar adequado e confortável para trabalhar foi a alternativa mais relevante para manter a produtividade em *home office*, com 30,77%, seguido de planejamento de metas com 28,21% e evitar conversas paralelas com a família com 25,64%. Seis respondentes relataram que não encontraram alternativas.

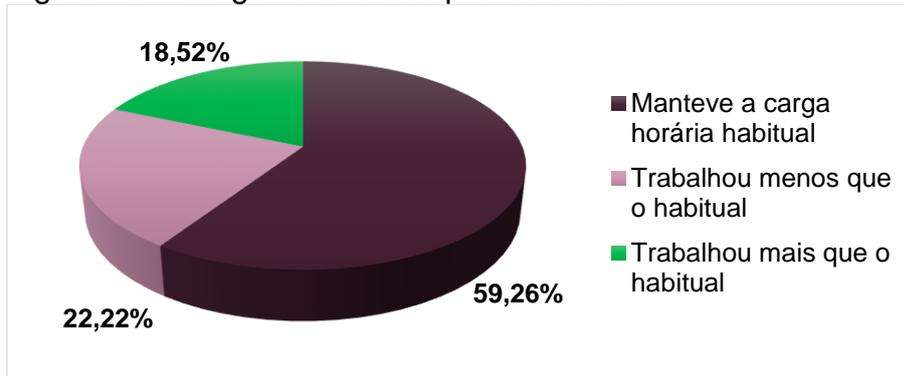
As alternativas com maiores relevâncias listadas pelos profissionais da contabilidade, coincidem com o passo a passo que o autor Mello (1999) propôs, como: encontrar lugar adequado com cadeiras confortáveis e iluminações adequadas, planejamento de metas e hábitos de trabalho, que consiste em evitar pausas com familiares.

Quanto a opção de resposta de planejamento de metas, o presente artigo foi de encontro com o estudo de Bridi et al. (2020), sendo que o estudo de Bridi et al. (2020) obteve-se que 58,06% dos respondentes planejaram meta para a produtividade em *home office* e 41,94% dos respondentes não possuíam meta de produtividade, sendo que 25,05% aumentaram a meta de produtividade, 14,34% diminuíram a meta de produtividade e 60,62% não obtiveram alteração de meta diante a realização de *home office*.

A próxima questão teve o intuito de saber da carga horária dos profissionais da contabilidade durante a modalidade.



Figura 10 – Carga horária dos profissionais



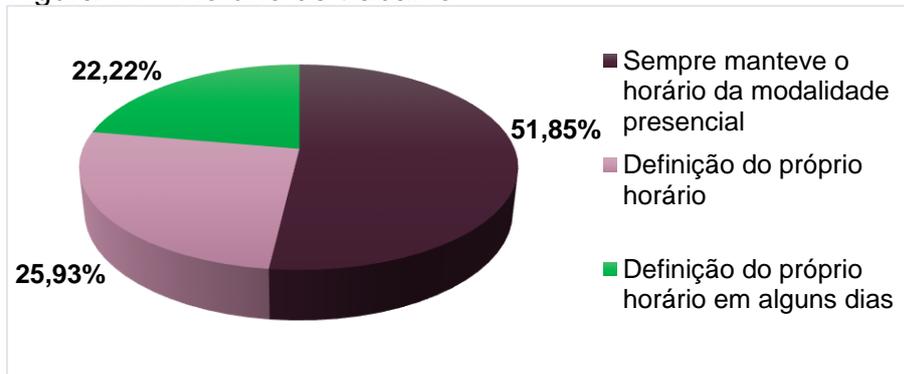
Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Conforme mencionado na Figura 10, percebe-se que 59,26% dos respondentes mantiveram a carga horária habitual (da modalidade presencial), 22,22% trabalharam menos que o habitual e 18,52% trabalharam mais que o habitual.

O estudo de Bridi et al. (2020) abordou questão em relação ao ritmo de trabalho e obteve-se que 48,45% trabalharam num ritmo mais acelerado, 32,23% mais devagar e 19,32% no mesmo ritmo da modalidade presencial. Percebe-se então, que os dados do presente artigo foram divergentes do estudo de Bridi et al. (2020).

Quando questionados sobre os horários realizados durante a modalidade, 51,85% mantiveram o horário que realizavam na modalidade presencial, 25,93% definiram seus próprios horários e 22,22% definiram os próprios horários apenas alguns dias. A Figura 11, ilustra os dados:

Figura 11 – Horário de trabalho



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Quando questionados se os profissionais da contabilidade ainda se encontravam em *home office*, 22 profissionais responderam que já retornaram para a modalidade presencial e apenas 05 ainda permanecem na modalidade *home office*.

A última questão buscou saber se os profissionais possuem a intenção de alterar a modalidade presencial para remota, após a pandemia.



Quadro 13 – Alteração da modalidade presencial para a de *home office*

Alteração da modalidade	Quantidade	%
Não	20	74,08
Alterar de forma parcial	6	22,22
Já alterou	1	3,70
Sim	0	0,00
Total	27	100,00

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Diante do Quadro 13, percebe-se que 74,08% dos respondentes não pretendem alterar a modalidade presencial para a de *home office*, após a pandemia e 06 dos 27 respondentes pretendem trocar a modalidade de forma parcial, ou seja, parcialmente presencial e parcialmente *home office*. Apenas um respondente já alterou de modalidade.

Comparando com o estudo correlato de Bridi et al. (2020), percebe-se que dos profissionais que possuem a possibilidade de alterar a modalidade presencial para a de *home office*, 17,00% não pretendem aderir e 16,34% pretendem aderir.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O teletrabalho também conhecido como *home office*, foi implementado na CLT por meio da Lei nº 13.467/2017, que consiste na prestação de serviços fora das dependências do empregador e com o uso das tecnologias de informação e comunicação. Com a chegada a pandemia da COVID-19, muitos profissionais tiveram que aderir tal modalidade para que não houve a contaminação do vírus.

Por meio da coleta e análise de dados do presente artigo, constata-se que o objetivo geral foi alcançado, de conhecer a percepção dos profissionais da contabilidade da cidade de Torres (RS) acerca do *home office*, sendo que 93,10% dos profissionais respondentes realizaram o *home office* durante a pandemia da COVID-19 e 44,44% dos profissionais relataram ser uma modalidade nova, pois nunca haviam atuado na mesma.

Quando ao primeiro objetivo específico, de descrever o que é *home office*, bem como os recursos necessários para a composição do mesmo, constata-se que foi abordado na fundamentação teórica, por meio da descrição de *home office* e os equipamentos necessários que compõe o mesmo, como por exemplo computador e internet.

Em relação ao segundo objetivo específico, de elencar os pontos positivos e negativos da modalidade *home office*, percebe-se que 44,44% dos profissionais responderam que a modalidade de trabalho oferece parcialmente pontos positivos e parcialmente pontos negativos, sendo que os pontos positivos mais relevantes são realização do próprio horário de trabalho, redução do tempo no trânsito e redução de gastos com transporte, ambos com 20,31% das alternativas. Os pontos negativos mais relevantes elencados foram a ausência de lugar adequado com 25,81%, interrupções dos familiares com 22,58% e redução do contato/diálogo com os colegas com 19,35%.

Diante do terceiro e último objetivo específico, verificar a percepção dos profissionais quanto a produtividade na modalidade *home office*, percebe-se que 55,56% dos profissionais conseguiram manter a produtividade da modalidade presencial, 22,22% dos respondentes produziram mais do que habitual e 22,22% dos



profissionais elencaram que produziram menos que o habitual. As alternativas que ajudaram a manter a produtividade na modalidade *home office* foram: encontrar lugares adequados e confortáveis, planejamento de metas e evitar conversas paralelas com a família.

Conclui-se que todos os objetivos traçados foram alcançados, assim como outras informações além dos objetivos, como o prazo de comunicação da alteração da modalidade presencial para a de *home office*, carga horária realizada na modalidade, bem como os horários trabalhados e a pretensão de aderir a modalidade *home office* pós pandemia.

Em relação as limitações do presente artigo, ressalta-se que o questionário foi enviado aos profissionais três vezes, sendo duas vezes por *e-mail* e uma por meio de um grupo no *WhatsApp*. O questionário foi enviado para 94 profissionais, sendo que apenas 31 retornaram. Percebe-se que o pouco retorno das respostas se dá pelo fato de muitos profissionais estarem em época de declaração de imposto de renda pessoa física, além das constantes mudanças na legislação, devido a pandemia da COVID-19.

Para estudos futuros, sugere-se aplicar a pesquisa em maior número de profissionais da contabilidade e em época diferente do presente trabalho, para assim obter maior retorno de respostas e realizar uma análise abrangente.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Fernanda Granato. O controle de jornada no home office. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v.31, n.374, p. [50]-53, ago. 2020.

BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do trabalho**: teoria geral, contrato de trabalho e segurança e saúde no trabalho. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

BAZANA, Rafaela. Os reflexos da pandemia do COVID-19 no direito do trabalho. **ETIC-ENCONTRO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA**, São Paulo, v. 16, n. 16, 2020.

BRASIL. **Decreto nº 10.282, de 20 de março de 2021**. Regulamenta a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, para definir os serviços públicos e as atividades essenciais. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10282.htm. Acesso em: 13 jun. 2021.

BRASIL. **Decreto- Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [1943]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm. Acesso em: 01 nov. 2020.

BRASIL. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Brasília, DF: Presidência da República, [2011]. Disponível em:



http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm. Acesso em: 07 abr. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis 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. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 25 out. 2020.

BRASIL. **Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020**. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nºs 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.020-de-6-de-julho-de-2020-265386938>. Acesso em: 25 out. 2020.

BRASIL. **Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021**. Dispõe sobre o afastamento da empregada gestante das atividades de trabalho presencial durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.151-de-12-de-maio-de-2021-319573910>. Acesso em: 20 maio 2021.

BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020**. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Brasília, DF: Diário Oficial da União, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm. Acesso em: 01 nov. 2020.

BRASIL. **Medida Provisória nº 936, de 01 de abril de 2020**. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. Brasília, DF: Diário Oficial da União, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em: 01 nov. 2020.

BRASIL. **Medida Provisória nº 1.046, de 27 de abril de 2021**. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de



importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19). Brasília, DF: Diário Oficial da União, [2021]. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.046-de-27-de-abril-de-2021-316265470>. Acesso em: 30 abr. 2021.

BRASIL. **Portaria nº 20.809, de 14 setembro de 2020**. Lista os setores da economia mais impactados pela pandemia após a decretação da calamidade pública decorrente do Covid-19. Brasília, DF: Diário Oficial da União, [2020]. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-20.809-de-14-de-setembro-de-2020-277430324>. Acesso em: 02 nov. 2020.

BRIDI, Maria Aparecida *et al.* **O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19**. Curitiba: Universidade Federal do Paraná, Grupo de Estudos Trabalhos e Sociedade, 2020.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA PELO FUTURO DA INDÚSTRIA. **Indústria já é afetada pela crise do novo coronavírus**. 2020. Disponível em: https://bucket-gw-cni-static-cms-si.s3.amazonaws.com/media/filer_public/ec/ad/ecad4487-207b-4a75-96fc-f31cf927a92c/consultaempresarial_marco2020_v2.pdf. Acesso em 02 nov. 2020.

COSTA, Gian Lucas Sudatti da. A pandemia do novo coronavírus e os impactos na economia e nas relações trabalhistas no Brasil. **ETIC-ENCONTRO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA**, Presidente Prudente, v. 16, n. 16, 2020.

CRESWELL, John W. **Investigação qualitativa e projeto de pesquisa: escolhendo entre cinco abordagens**. 3. ed. Porto Alegre: Penso, 2014.

CUNHA, Maria Ines Moura S.A da. **Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

Dicionários Melhoramentos. 2 ed. São Paulo: Melhoramentos, 2009.

DRUMMOND, Giulia de Pinho. Teletrabalho: duração do trabalho e impactos do Covid-19. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, Brasília, v. 24, n. 1, p. 109-117, 2020.

FERNANDES, Juliana da Silva; MIRANDA, Luana Sieplin; TREVIZAN, Victória Gonçalves; EVANGELISTA, Cíntia Ramos Lopes. COVID 19: seus impactos nas organizações. **ETIC-ENCONTRO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA**, Presidente Prudente, v. 16, n. 16, 2020.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6.ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2017.

GONÇALVES NETO, José Adalberto Rodrigues; KLERING, Maria Angelita Vanzella. Flexibilização das Leis trabalhistas frente à crise econômica amplificada pela pandemia do COVID-19. **Anuário Pesquisa e Extensão Unoesc São Miguel do Oeste**, São Miguel do Oeste, v. 5, p. e24538-e24538, 2020.



IBGE. **Pnad Covid 19. O IBGE apoiando o combate à COVID 19.** 2020. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>. Acesso em: 03 nov. 2020.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Manual de direito do trabalho.** 4. ed. São Paulo: Atlas Ltda, 2017.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho.** 9 ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho.** 12.ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

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

LÓSS, Marcelo Marianelli; NASCIMENTO, Bruna Loss; CABRAL, Hildeliza Lacerda Tinoco Boechat. A flexibilização dos direitos trabalhistas face à pandemia da COVID-19. **Revista Transformar**, [Rio de Janeiro]: v. 14, n. 2, p. 190-204, maio/ago. 2020.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos da metodologia científica.** 8. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2017.

MELLO, Alvaro. **Teletrabalho (telework):** o trabalho em qualquer lugar e qualquer hora. São Paulo: Beca, 1999. Disponível em: <http://docplayer.com.br/3530203-Teletrabalho-telework-o-trabalho-em-qualquer-lugar-e-a-qualquer-hora-alvaro-mello.html>. Acesso em: 12 abr. 2021.

MICHEL, Maria Helena. **Metodologia e pesquisa científica em ciências sociais:** um guia prático para acompanhamento da disciplina e elaboração de trabalhos monográficos. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Sobre a doença.** 2020. Disponível em: <https://coronavirus.saude.gov.br/sobre-a-doenca>. Acesso em: 02 nov. 2020.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Painel coronavírus.**2021. Disponível em: <https://covid.saude.gov.br/>. Acesso em: 12 jun.2021.

MINISTERIO PÚBLICO DO TRABALHO. **NOTA TÉCNICA 17/2020 DO GT NACIONAL COVID-19 E DO GT NANOTECNOLOGIA/2020:** Nota Técnica para a atuação do Ministério Público do Trabalho para a proteção da saúde e demais direitos fundamentais das trabalhadoras e dos trabalhadores em trabalho remoto ou home office. Brasília, 2020.

MORAES, Alexandre Fernandes de. **Telemática:** convergência de dados, voz e imagem. São Paulo: Érica, 2014.

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



NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sonia Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sonia Mascaro. **Iniciação do Direito do Trabalho**. 41. ed. São Paulo: Ltr, 2018.

NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira; CREADO, Raíssa Stegemann Rocha. O direito à desconexão no período de home office: Análise dos impactos da quarentena pelo COVID-19 na saúde do trabalhador. **Revista Direito UFMS**, Campo Grande, v. 6, n. 1, p. 131-149, 2020.

PERNAMBUCO. Tribunal Regional do Trabalho (3. Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista RO 00008617120195060181**. RECURSO EMPRESARIAL. LABOR EM HOME OFFICE HORAS EXTRAS DEVIDAS. Município de Igarassu. Relator: Ana Maria Soares Ribeiro de Barros, 08 de setembro de 2020. Disponível em: <https://trt-6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/925407290/recurso-ordinario-trabalhista-ro-8617120195060181/inteiro-teor-925407300>. Acesso em: 15 maio 2021.

PIPEK, Arnando; DUTRA, Alexandre Lauria; MAGANO, Isabela Renwick. **Reforma trabalhista**. 1. ed. São Paulo: Blucher, 2017.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Método, 2020.

RIO GRANDE DO NORTE. Tribunal Regional do Trabalho (5. Turma). **Recurso Ordinário RO 01001335520175010049 RJ**. Confissão. Trabalho em “Home office”. Ausência de controle de jornada. Horas extras indevidas. Município de Natal. Relator: Roberto Norris, 23 de outubro de 2018. Disponível em: <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1112609142/recurso-ordinario-ro-1001335520175010049-rj>. Acesso em: 15 maio 2021.

SANTOS, Ester Amaral Cunha; PEREIRA, Juliane Abreu; CAVALCANTE, Karla Fernanda Ferreira; LIMA, Maria Rita da Silva. **Home Office: Ferramenta para continuidade do trabalho em meio a pandemia COVID-19**, Manaus, In: *International Conference in Accounting*, jul.2020.

SANTOS, Fabrício Henrique da Silva; MIRANDA, Mauricio dos Santos; MONTI JUNIOR, Braulio. A importância do contrato de teletrabalho durante a pandemia do COVID-19. **Revista InterCiência-IMES Catanduva**, Catanduva, v. 1, n. 4, p. 2-2, jul. 2020.

SOUSA, Letícia Pinheiro de; PARADELA, Victor Cláudio. Impactos da Pandemia da COVID-19 sobre Profissionais que já atuavam em home-office. **Revista Interdisciplinar em Gestão, Educação, Tecnologia e Saúde-GETS**, Juiz de Fora, v. 3, 2020.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Material educativo produzido pelo Tribunal Superior do Trabalho**: Teletrabalho: o trabalho onde você estiver. [Brasília]: 2020.



WEIGAND NETO, Rodolfo. **Reforma trabalhista** Impacto no cotidiano das empresas. São Paulo: Trevisan Editora, 2018.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2015.



APÊNDICE - QUESTIONÁRIO

Olá!

Me chamo Jaine e sou acadêmica de graduação do curso de Ciências Contábeis, na Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC, Criciúma/SC). Estou realizando o trabalho de conclusão de curso e cujo objetivo da pesquisa é conhecer a percepção dos profissionais da contabilidade acerca do *home office* durante a pandemia da COVID-19 e conto com sua compreensão para estar respondendo o presente questionário. O tempo de resposta é de aproximadamente 10 minutos. As informações coletadas serão tratadas com total sigilo e analisadas de forma coletiva.

Desde já, grata pela compreensão!

Atenciosamente,

Jaine de Matos Gründler

1 - Durante a pandemia da COVID-19, você realizou o *home office*?

- Sim
- Não

2 - Em relação ao seu gênero:

- Feminino
- Masculino
- Não quero opinar

3 - Em relação a sua faixa etária de idade:

- Até 25 anos
- De 26 à 30 anos
- De 31 à 35 anos
- De 36 à 40 anos
- De 41 à 46 anos
- De 47 à 50 anos
- Acima de 50 anos

4 – Em relação ao seu nível profissional: (Permitido selecionar mais de uma alternativa)

- Técnico
- Graduação
- Pós-Graduação
- Mestrado
- Doutorado
- Outros:

5 – Qual seu vínculo empregatício? (Permitido selecionar mais de uma alternativa)

- Professor
- Auxiliar/Assistente de contabilidade/escritório



- Contador em empresas privadas
- Contador em escritório de contabilidade
- Contador em órgãos públicos
- Profissional liberal
- Outros:

6 – Qual setor você atua? (Permitido selecionar mais de uma alternativa)

- Contábil
- Departamento Pessoal/ RH
- Fiscal/ Tributário
- Gerente
- Sócio/ Proprietário
- Financeiro/ Administrativo

7 – Qual seu tempo de atuação na área contábil?

- Menos de 01 ano
- Entre 01 ano até 05 anos
- Entre 06 anos até 10 anos
- Entre 11 anos até 15 anos
- Entre 15 anos até 20 anos
- Mais de 20 anos

8 – Qual cidade você atua?

- Torres (RS)
- Outra:

9 – Por quanto tempo você realizou o *home office*?

- Até 01 mês
- Entre 01 até 04 meses
- Entre 04 até 07 meses
- Entre 07 até 10 meses
- Entre 10 até 12 meses
- Mais de 12 meses

10 – Para você, o *home office* foi uma modalidade nova?

- Sim, foi algo novo, pois nunca tinha atuado nessa modalidade
- Não, pois sempre atuei com o *home office*
- Não, pois já tinha atuado algumas vezes em *home office*
- Não, pois já atuo parcialmente presencial e parcialmente em *home office*

11 – Você estava preparado para a mudança imediata do trabalho presencial para o *home office*?

- Sim
- Não
- Talvez

12 – Com quantas horas de antecedência você foi informado que estaria em *home office*?



- Menos de 24 horas
- Entre 24 horas e 47 horas
- Entre 48 horas e 72 horas
- Mais de 72 horas

13 – Na sua percepção, o *home office* trouxe pontos negativos ou positivos?

- Negativos
- Positivos
- Parcialmente negativo e parcialmente positivo
- Não se aplica

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

- Trabalho rende mais
- Realiza seu próprio horário
- Redução de tempo no trânsito
- Redução de gastos com transporte
- Redução de gastos com alimentação
- Fica mais tempo com a família
- Não se aplica

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

- Excesso de trabalho e carga horária
- Ausência de espaço adequado
- Aumento dos gastos domésticos (luz, internet)
- Dificuldade para se desconectar nos horários de descansos
- Interrupções familiares
- Redução de contato/diálogo com os colegas
- Não se aplica

16 – A empresa que você trabalha forneceu os equipamentos tecnológicos e de infraestrutura em regime de comodato? Se você é proprietário/sócio, você forneceu os equipamentos tecnológicos e de infraestrutura em regime de comodato aos colaboradores?

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

17 – Durante o período em *home office*, a empresa que você trabalha ajudou financeiramente com as despesas com energia elétrica, internet...? Se você é proprietário/sócio, você ajudou financeiramente os colaboradores com as despesas com energia elétrica, internet...?

- Sim
- Não

18 – Se a alternativa anterior foi sim, qual a faixa etária da ajuda financeira concedida?

- Menos de R\$ 50,00
- De R\$ 51,00 à R\$ 75,00



- De R\$ 76,00 à R\$ 100,00
- De R\$ 101,00 à R\$ 125,00
- De R\$ 126,00 à R\$ 150,00
- Mais de R\$ 150,00

19 – Durante o *home office*, você considera que sua produtividade foi:

- Alta
- Baixa
- Manteve a produtividade da modalidade presencial

20 – O que ajudou você para manter a produtividade durante o *home office*? (Permitido selecionar mais de uma alternativa)

- Encontrar lugar adequado e confortável para trabalhar
- Evitar conversas paralelas com a família
- Planejar metas
- Não encontrei metas para manter a produtividade
- Outros:

21 – Em relação a carga horária diária/mensal realizada durante o *home office*, você:

- Manteve a carga horária habitual
- Trabalhou mais que o habitual
- Trabalhou menos que o habitual

22 – Durante o *home office*, você definiu seu próprio horário de trabalho ou manteve o horário que realizava na modalidade presencial?

- Defini meu próprio horário
- Alguns dias defini o meu próprio horário, outros não
- Sempre mantive o horário da modalidade presencial

23 – Até a presente data, você se encontra em *home office*?

- Sim
- Não

24 – Pretende alterar o trabalho presencial para o *home office*, após a pandemia?

- Sim
- Não
- Já alterei
- Pretendo alterar de forma parcial (presencial e *home office*)

25 – Exceto os pontos positivos listados anteriormente, quais outros você encontrou durante a realização do *home office*? (Opcional)

26 – Exceto os pontos negativos listados anteriormente, quais outros você encontrou durante a realização do *home office*? (Opcional)