



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

HOME OFFICE: SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES DE UM ESCRITÓRIO DE CONTABILIDADE NO CONTEXTO DA PANDEMIA COVID-19.

HOME OFFICE: ADAPTATION OF ACCOUNTING OFFICES EMPLOYEES IN THE CONTEXT OF THE COVID -19 PANDEMIC.

Linha de Pesquisa: Gestão Estratégica

Acadêmico: João Vitor Sousa Bueno – vitorjoao301@gmail.com

Professora Orientadora: Gisely Jorge Mesquita – giselyjmesquita@gmail.com

Membros da Banca: Jolson da Fonseca Gonzaga – 260510@gmail.com

Membro da Banca: Paulo José Gonzaga Ribeiro – pjgonzagaadm@gmail.com

RESUMO

O *home office* é um modelo de trabalho que cresceu devido à necessidade das empresas durante a pandemia da covid-19. A pandemia atingiu o Brasil em março de 2020. Muitos profissionais brasileiros tiveram que adotar essa modalidade de trabalho, imposta pela quarentena, entendendo-se que essa era principal alternativa para questão sanitária e no âmbito econômico. Visto isso, o objetivo desse trabalho foi avaliar a satisfação dos colaboradores de um escritório de contabilidade da cidade de Goiânia – GO no processo de adaptação ao *home office*. Foi necessário aplicar pesquisa aos colaboradores do escritório de contabilidade para conhecer os impactos e mudanças do *home office* para levantar os possíveis índices de satisfação desta modalidade, além de levantar quais as condições foram oferecidas pelo escritório aos colaboradores que desenvolveram suas atividades em *home office*. Trata-se de uma pesquisa descritiva e exploratória. Utilizou-se de pesquisas bibliográficas, artigos, matérias jornalísticas e a aplicação de questionário. O questionário foi elaborado com base na pesquisa bibliográfica para a avaliação da satisfação dos funcionários da empresa pesquisada. O questionário foi aplicado via *Google Forms*, com 16 questões e obteve-se 44 participantes. Por meio destes instrumentos e teorias relacionadas ao conteúdo utilizados para a elaboração do embasamento teórico, pode -se diagnosticar vantagens, facilidades e mudanças positivas na adaptação do trabalho remoto, gerando um conhecimento e recomendações que pode auxiliar novos colaboradores que estejam iniciando nesta modalidade e setores da empresa que desejam adotar este modelo de trabalho como permanente.

Palavras-chave: *Home office*, Colaboradores, Adaptação, Pandemia

ABSTRACT

The home office is a work model that grew due to the need of companies during the covid-19 pandemic. The pandemic hit Brazil in March 2020, many Brazilian professionals had to adopt this type of work, imposed by the quarantine, understanding that this was the main alternative for health and economic issues. Given this, the objective of this work was to identify the difficulties and facilities encountered by employees of an accounting office in the city of Goiânia - GO in the process of adapting to the home office. It was necessary to apply research to the employees of the accounting office to know the impacts and changes of the home office to raise the possible difficulties and facilities of this modality, in addition to raising what conditions were offered by the office to employees who developed their activities in the home office. This is a descriptive and exploratory research, using bibliographic research, articles, journalistic materials and the application of a questionnaire. The questionnaire was applied via Google Forms, with 16 questions and 44 participants were obtained. Through these instruments and theories related to the content, used for the elaboration of the theoretical basis, it is possible to diagnose advantages, facilities and positive changes in the adaptation of remote work, generating knowledge and recommendations that can help new employees who are starting in this modality and sectors of the company that wish to adopt this work model on a permanent basis.

Keywords: Home office, Colaborators, Adaptation, Pandemic

INTRODUÇÃO

Em meados de dezembro de 2019, na província de Wuhan localizada na China, apareceram os primeiros casos da covid-19. Em 11 de março de 2020, a Organização Mundial de Saúde (OMS) declarou a covid-19 como uma pandemia (SCHMIDT *et al.*, 2020).

Com a ausência de vacinas e remédios e com o intuito de minimizar a proliferação do vírus no Brasil, foi adotado o isolamento social como medida de contenção. Entre estas estratégias, a primeira medida adotada é o distanciamento social, evitando aglomerações a fim de manter no mínimo um metro e meio de distância entre as pessoas, como também a proibição de eventos que ocasionem muitos indivíduos reunidos, tais como: escolas, universidades, shows, shoppings, academias esportivas, eventos esportivos, entre outros (REIS-FILHO; QUINTO, 2020).

As mudanças derivadas deste novo cenário colocaram em questão, a mitigação da covid-19 e por outro lado uma crise econômica grave, e para conter a disseminação, houve decretos Federais, Municipais e Estaduais delimitando as atividades presenciais (DRUMMOND, 2020).

Esse panorama trouxe consigo à tona o uso em massa da tecnologia, como meio de buscar novas maneiras de fazer as coisas. Assim, foi necessária a modificação nas estratégias para atender as novas demandas de trabalho (LIZOTE *et al.* 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, entre elas os escritórios de contabilidade.

Para os colaboradores, surgiram novos desafios e aprendizados em relação a tecnologia, tempo, novas formas de comunicação entre as equipes no âmbito de trabalho e familiar, normalmente a vida familiar e profissional de certa forma funcionavam em mundos diferentes, porém, com a pandemia, se tornaram praticamente o mesmo. Uma nova modalidade de trabalho imposta por uma pandemia se tornou um grande desafio para os colaboradores que podem ter encontrado facilidades e dificuldades distintas.

Diante do exposto, apresenta-se a seguinte problemática: os colaboradores do escritório de contabilidade ficaram satisfeitos no processo de adaptação ao *home office*? Quais os impactos desse modelo de trabalho?

A fim de responder a esse questionamento, o artigo tem como objetivo identificar a satisfação dos colaboradores de um escritório de contabilidade da cidade de Goiânia - GO no processo de adaptação ao *home office*. Visando atender ao objetivo geral, têm – se os objetivos específicos que consistem em: aplicar pesquisa aos colaboradores do escritório de contabilidade da cidade de Goiânia – GO para conhecer os impactos e mudanças do *home office*; levantar as dificuldades e facilidades desta modalidade e; levantar quais as condições foram oferecidas pelo escritório aos colaboradores que desenvolveram suas atividades em *home office*.

O trabalho se justifica no ponto de vista teórico pela necessidade de se conhecer como foi o processo de adaptação dos colaboradores ao *home office* no contexto trazido pela pandemia do COVID – 19. Do ponto de vista prático, o presente artigo contribuirá para conhecer os índices de satisfação sobre essa modalidade de trabalho, na percepção dos colaboradores de um escritório de contabilidade. Essa necessidade chamou a atenção para o aperfeiçoamento dessa modalidade de trabalho e ganhou mais destaque, mostrando-se importante para o contexto da pandemia e pesquisar a respeito dos prós e contras e novas maneiras de melhorar essa forma de atuar nos escritórios de contabilidade.

Nas seções seguintes são apresentadas a fundamentação teórica, a metodologia utilizada para a pesquisa, a discussão dos resultados, as considerações acerca da pesquisa e as referências utilizadas neste estudo.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Impacto do Covid-19 nas Organizações

Com o intuito de reduzir a proliferação da covid-19, foram implantadas medidas como o distanciamento social, fechamento das organizações que trabalhavam no âmbito comercial, escolar, além de escritórios e faculdades. Em 2020, nos primeiros meses da pandemia de covid-19, as atividades das empresas foram afetadas negativamente de 62,4% dos 2,8 milhões de empresas em funcionamento. Para 22,5%, das empresas o efeito foi pequeno ou inexistente e para 15,1% foi positivo. O impacto foi maior em empresas de pequeno porte, com até 49 funcionários, o maior contingente da amostra, em que 62,7% perceberam efeitos negativos, ante 46,3% das de porte intermediário, com até 499 funcionários, e 50,5% entre as de grande porte, com 500 funcionários ou mais, de acordo com a Agência Brasil (2020).

A Agência Brasil (2020) informou que as empresas do setor de serviços foram as que mais sentiram impactos negativos (65,5%), com destaque para o segmento de serviços prestados às famílias, tais como empresas de hotéis, restaurantes, serviços de *buffet* e empresas de parques de diversão e temáticos (86,7%). No comércio, 64,1% relataram efeitos negativos e na construção, 53,6%. No setor industrial, 48,7% das empresas informaram ter tido impacto negativo, enquanto para 24,3% o efeito foi pequeno ou inexistente e para 27% o impacto foi positivo.

Em abril de 2021, foi realizada a 5ª edição da Pesquisa Nacional sobre o impacto da covid 19 nos negócios, realizada pela KPMG no Brasil. Segundo a KPMG (2021), o estudo mostrou que 85% das empresas brasileiras estão mais otimistas com relação à retomada dos negócios depois do início da vacinação no País. Segundo o estudo, 47% dos pesquisados disseram que a disponibilização da vacina alterou o plano de negócios da sua empresa, mas os prazos e projetos não sofreram alterações. Já para outros 20% dos pesquisados o início da vacinação mudou o plano de negócios, prazos e projetos.

Após um ano do início do *lockdown* no País, 34% dos pesquisados afirmaram que as suas empresas tiveram redução de receita e lucro durante a pandemia, enquanto 22% deles reportaram um aumento de receita e lucro. Por outro lado, 20% dos respondentes disseram que sua organização não sofreu impacto e conseguiu manter a receita. Já para 13% deles houve redução de vagas de emprego e de custos, enquanto 11% sofreram apenas diminuição de custos, de acordo com a KPMG (2021).

A KPMG (2021) relata que para 71% das empresas pesquisadas, sobre o anúncio feito pelas autoridades de saúde em relação ao surgimento de novas cepas do coronavírus em circulação no País, não afetou o plano de retomada dos seus negócios. Outros 29% delas pretendem reavaliar o planejamento para retomada.

O estudo da KPMG (2021) mostrou que, com a vacinação em andamento, 75% dos respondentes acham que o setor em que sua empresa atua voltará a operar normalmente entre 6 meses e 1 ano. Já para 23% deles, esse período será de 2 a 5 anos. Outros 2% disseram que a indústria em que atuam não voltará mais à normalidade.

Com a situação de calamidade pública que as empresas têm enfrentado devido a pandemia de covid-19, algumas medidas foram tomadas pelas empresas. A descoberta que o isolamento social seria uma das formas mais eficazes de proteção ao vírus, fez com que muitas empresas optassem pelo modelo de teletrabalho ou *home office*, para a proteção dos seus colaboradores e de se manterem sustentáveis. O surgimento de novas tecnologias e aliado ao contexto da pandemia da covid-19.

Marino (2020) cita que a agência de notícias AFP realizou uma pesquisa e o seu resultado revelou que cerca de 4 bilhões de pessoas estavam em casa devido as restrições de mobilidade para continuarem suas atividades, muitas organizações e seus funcionários precisaram se adaptar e adequar-se as recomendações dos órgãos públicos.

Morette (2020) afirma que de um lado há companhias – de segmentos específicos – que conseguiram transferir a sua operação para as casas dos colaboradores. No entanto, nesse caso, mesmo empresas de tecnologia que já trabalhavam com alguma forma de processo remoto antes, também passam pelo processo de adaptação. Não se trata só de deixar o funcionário em casa. São necessários investimentos, principalmente em equipamentos, tecnologia e logística para oferecer infraestrutura que possa atender o dia a dia da empresa.

Por outro lado, Morette (2020) comenta que têm as empresas que não conseguem essa movimentação, ou seja, trabalho realizado longe da empresa. Essa dificuldade está relacionada com as empresas que atuam na área de serviços ou são empresas de pequeno e médio porte que não têm fôlego financeiro para manter o negócio sustentável. Complementa que essa adequação envolve fornecedores, clientes e, claro, os funcionários, que precisam se adaptar à realidade do trabalho.

Teletrabalho

A previsão legal para o teletrabalho aparece no artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que afasta as distinções entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância,

desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. O parágrafo único do dispositivo, introduzido em 2011, estabelece que “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”.

A Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) introduziu um novo capítulo na CLT dedicado especialmente ao tema: é o Capítulo II-A, “Do Teletrabalho”, com os artigos 75-A a 75-E). Os dispositivos definem o teletrabalho como “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”. Assim, operações externas, como as de vendedor, motorista, ajudante de viagem e outros que não têm um local fixo de trabalho não são consideradas teletrabalho.

De acordo com Tribunal Superior do Trabalho (TST, 2021), embora o trabalho seja realizado remotamente, não há diferenças significativas em relação à proteção ao trabalhador. “Os direitos são os mesmos de um trabalhador normal. Ou seja, vai ter direito a carteira assinada, férias, 13º salário e depósitos de FGTS”. O teletrabalho (ou trabalho remoto) é quando as tarefas são realizadas fora das dependências da empresa, usando recursos tecnológicos, geralmente notebooks, celulares ou tablets. Ele pode ser realizado na residência do profissional ou não; é possível teletrabalho em um hotel em viagem a trabalho, por exemplo.

Em relação ao teletrabalho, Nader (2021) relata que quando o serviço é realizado sempre à distância, ele se configura teletrabalho, que engloba os serviços realizados sempre fora do ambiente corporativo. Esta designação foi incluída na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), em 2017, no contexto da reforma trabalhista, e obriga a utilização de recursos tecnológicos para o desenvolvimento do ofício.

No artigo 62 da CLT, é determinado que o trabalhador na modalidade de teletrabalho não esteja submetido ao controle de jornada e, por consequência, não possui gratificação por trabalhar em eventuais horas extras.

Também é definido que os custos com o teletrabalho, sejam quais forem, em regra, são ônus do empregador e não integrarão a remuneração do empregado.

Dessa forma, todas essas informações devem constar no contrato de trabalho do colaborador que realiza as suas atividades profissionais em teletrabalho.

Segundo Nader (2021), até o início do ano passado, antes da pandemia, para que um funcionário desenvolvesse o teletrabalho, a empresa precisava registrar essa informação no contrato individual. No entanto, a Medida Provisória 927/2020, editada em março do ano passado, flexibilizou as leis trabalhistas para o enfrentamento da pandemia, dispensando a necessidade da anotação. Os contratos e aditivos celebrados a partir de julho, quando venceu a MP, estão sob o crivo da CLT.

Home office

Rafalski e Andrade (2015) pressupõem que as novas configurações no mundo global imprimem diferentes modificações nos processos de trabalho, rotinas e gestão. Entre as novas formas de trabalho surgidas na década de 70 está o *home office*, trabalho realizado a partir da própria residência, que tem obtido maior proeminência nos últimos anos.

No Brasil, o “escritório em casa” é também conhecido por outras nomenclaturas como trabalho remoto ou a mais formal teletrabalho. Isso porque o *home office* é realizado remotamente. Estudiosos do tema classificam o *home office* como um tipo de teletrabalho, ou seja, o trabalho é prestado de casa (TST,2021).

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

Dessa forma, o *home office* apresenta-se como uma forma de flexibilização em três dimensões: local, pela descentralização de um local único (escritório central) para qualquer outro local alternativo, quer seja casa, escritório virtual, escritório móvel ou carro; tempo, pela flexibilização do tempo, pois se pode trabalhar nos horários mais convenientes; e do meio, pelo uso de recursos de telecomunicações como meio de transporte das informações (SILVA, 2009, p. 88).

Segundo Bellini *et al.* (2011), pode-se classificar os benefícios do *home office* em dois grupos: técnicos profissionais e pessoais. Para os técnicos profissionais, encontra-se melhoria na produtividade, planejamento de atividades, disponibilidade de estudos e mais tempo para realizar relatórios e planos de ações. Para os pessoais, percebe-se qualidade de vida, autonomia para gerir o tempo, menos estresse e despesas com deslocamentos e mais contato com familiares.

Oliveira e Fernandes (2020) declara que, com as atualizações globais e tecnológicas, cada vez mais as empresas estão implantando a forma de trabalho *home office*, podendo ela ser de forma híbrida ou totalmente remota. Os benefícios para empresa e colaborador são diversos, dentre eles: custo financeiro, benefícios ao colaborador como extinção do tempo perdido no deslocamento, dando assim mais tempo para família e lazer do funcionário, que automaticamente resultam em maior produtividade.

Entretanto, o *home office* exige uma adaptação considerável dos colaboradores, exigindo uma concentração e foco ainda maior do que havia em seu ambiente de trabalho tradicional. Santos (2020) afirma que frente a este contexto mesmo que não é fã do modelo *home office* precisa se acostumar com um sentimento de dificuldades num primeiro momento. Para Boonen (2003), os profissionais que trabalham em caráter *home office* precisam se auto motivar, em razão de que estão expostos a desconcentrações decorrentes do espaço ao seu redor.

De acordo com Haubrich; Froehlich (2020), não são todos os profissionais que se adaptam a essa modalidade de trabalho, pois este requer autodisciplina, organização, autonomia e prazer em trabalhar sozinho. Para Spurk; Straub (2020), as pessoas que estão trabalhando de casa muitas vezes tiveram horários de trabalho modificados e possuem grandes chances de interrupções e distrações com a presença da família que se encontra em casa devido a pandemia.

Conforme Nader (2021), o *home office* (escritório em casa, em tradução livre) é uma modalidade específica para quem pode alternar o trabalho à distância e o presencial, cabendo à empresa o controle da jornada laboral.

Quanto a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimentos dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho *home Office*, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão determinadas no contrato de trabalho (SILVA, CONCEIÇÃO, 2017).

A prestação de serviços na modalidade *home office* deverá constar expressamente no contrato individual de trabalho, especificando as atividades que serão realizadas pelo empregado. Para aqueles empregados que já trabalham dentro das dependências da empresa, a mudança para o regime *home office* só será possível se houver mútuo acordo entre as partes e for feito um aditivo contratual (SILVA, CONCEIÇÃO, 2017).

O *Home office* durante a pandemia

Em 2020, o mundo foi surpreendido com a pandemia, que trouxe muitas incertezas, mudou hábitos, formas de comunicação e de trabalho. Foram adotadas várias medidas de isolamento, visando evitar a propagação do vírus, assim as empresas em sua maioria tiveram que adotar o *home office*.

A pesquisa realizada pela Fundação Instituto de Administração (FIA) revelou, em 2020, que 67% das empresas entrevistadas tiveram dificuldades para implementar o *home office*. Dos funcionários que possuem, 46% estavam em cargos que poderiam passar a ser *home office* e destes, 41% realmente acabaram trabalhando em suas residências. O estudo mostrou que 67% conseguiram manter seu quadro de funcionários estáveis, mas 25% tiveram que reduzir os salários e conseqüentemente a jornada de trabalho. Também 20% dos funcionários adotaram férias coletivas (MELLO, 2020).

Pesquisa apresentada pela Robert Half (2020), empresa global de consultoria de recursos humanos, revela que 86% dos profissionais entrevistados querem trabalhar de casa mais vezes após o fim da quarentena. Ainda segundo o estudo, que ouviu mais de 800 pessoas, 67% perceberam que é possível executar as tarefas remotamente; 49% consideram que o equilíbrio entre vida profissional e pessoal melhorou sem o deslocamento para o trabalho; e 25% estão mais confortáveis com as tecnologias (MARTINS, 2020).

O fim do isolamento social não significará o fim do *home office* para várias empresas estrangeiras e nacionais. Algumas estenderam o trabalho remoto até o fim do ano, outras já decidiram migrar de vez para o formato a distância e há aquelas que planejam voltar à medida que a crise sanitária melhorar, mas com flexibilização, possibilitando ao trabalhador ficar ou não em casa. Mesclar trabalho presencial e a distância deverá ser comum no cenário pós-pandemia (MARTINS, 2020).

Escritórios de Contabilidade

A contabilidade é vista como um instrumento que fornece informações e tem por finalidade registrar e controlar o patrimônio das entidades. Trata-se de uma ciência muito antiga, teve sua origem desde a era do homem primitivo, que mesmo de forma rudimentar buscavam controlar os seus bens (SÁ, 2010).

A contabilidade evoluiu junto com a sociedade a partir de introduções tecnológicas e exigências do mercado e do grande volume de informações geradas pelas empresas, da interpretação de informações de dados e complexidades de oriundos ramos de atuação. Com isso surge a importância dos escritórios de contabilidade nos exercícios dessas funções. Marcolino (2020) entende que um escritório fornece serviços de contabilidade e apoio financeiro à organização. Nele administram-se informações do contas a pagar e a receber, estoque, folha de pagamento, ativos fixos e todos os outros elementos financeiros. Os contadores revisam os registros para determinar a posição financeira da empresa e quaisquer alterações necessárias para administrar a organização de maneira econômica.

De forma geral, o principal objetivo da contabilidade é fornecer informações estruturadas a empresa, ou seja, informes contábeis de qualidade que permitam ao usuário tomar decisões gerenciais. Em um escritório de contabilidade há uma equipe dedicada de especialistas que gerenciam as finanças de uma organização. Embora nem todos os membros da equipe sejam contadores certificados, esses membros geralmente recebem treinamento em processos e procedimentos de contabilidade (MARCOLINO, 2020).

Contexto dos escritórios de Contabilidade na pandemia

De acordo com a Contabilizei (2021), além dos impactos causados na área de saúde pública, o coronavírus levou a uma série de consequências econômicas que obviamente afetam diretamente o dia a dia dos profissionais e escritórios de contabilidade.

Alguns dias após a medida preventiva da quarentena, os escritórios de contabilidade sofreram os impactos de um problema de saúde, na área econômica (ZANIN,2020.)

Conforme o relato do Sindilojas (2020), as empresas contábeis se viram impossibilitadas do trabalho *in loco*. Porém, o cumprimento da obrigação principal e das obrigações acessórias perante o Governo Estadual e a Prefeitura Municipal foram mantidos, na área Federal foi possível algumas prorrogações.

Carrijo (2021) relata que empresas em todo o mundo tiveram que aprender a trabalhar remotamente, adotar novas tecnologias e mudar seus processos rapidamente. Explica que no Brasil, em especial, o desafio incluiu também uma ginástica financeira, e a criatividade para trazer novos clientes em um período difícil. Contudo, Aguiar (2021) descreve que quando a pandemia atingiu o Brasil, em março de 2020, muitos profissionais brasileiros tiveram que adotar o modelo de trabalho remoto. Apesar de ter sido uma mudança um tanto forçada, sem planejamento, e em muitos casos até mesmo sem a estrutura adequada, a experiência serviu como um grande laboratório para uma forma de trabalho que já ensaiava os primeiros passos, já que muitas empresas permitiam o trabalho remoto eventual, principalmente aquelas do setor de tecnologia.

METODOLOGIA

Trata – se de uma pesquisa descritiva e exploratória, pois foi baseada em assuntos teóricos tais como artigos, livros e jornais de notícias com temas relacionados a todo contexto do *home office*. Esta pesquisa foi desenvolvida a partir do procedimento de abordagem qualitativa, utilizando um estudo de caso. Conforme Yin (2001, p. 32), “o estudo de caso é uma investigação empírica de um fenômeno contemporâneo dentro de um contexto da vida real, sendo que os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos”. O critério utilizado para a seleção do caso (objeto de estudo) foi a utilização do *home office* para desenvolvimento das atividades do escritório de contabilidade. A organização selecionada é apresentada com o nome fictício de Fantasia, localizada na cidade de Goiânia – GO.

Em relação à coleta de dados, a pesquisa fez uso de dados primários e de dados secundários. Os dados primários foram colhidos por meio de questionário aplicado aos funcionários da empresa; e os dados secundários foram extraídos de artigos e publicações sobre os assuntos estudados e dos documentos da empresa em questão.

O questionário foi utilizado como técnica para a coleta dos dados com 16 questões que buscou compreender qual a satisfação dos colaboradores do escritório de contabilidade no processo de adaptação ao *home office*. O questionário foi enviado pelo *Google Forms* entre os meses de março e abril de 2022, divulgado via *WhatsApp*, *e-mail* e *hyperlink*.

A amostra se caracteriza por ser aleatória simples, onde se fundamenta no princípio de que todos os membros de uma população têm a mesma probabilidade de serem incluídos na amostra. A amostra foi calculada pelo aplicativo *SurveyMonkey* (2022) com 90% de confiança e margem de erro de 10% seria de 51 respondentes, no entanto responderam à pesquisa 44 funcionários, em um universo de 198 funcionários o que corresponde a 22% do total de funcionários da empresa.

Os dados da pesquisa foram tabulados e apresentados em forma de gráfico e as informações da empresa transcritas no tópico resultados.

RESULTADOS

Caracterização da Empresa

A Fantasia Contadores Goiânia (nome fictício) tem atuação nas áreas contábil, fiscal, departamento de pessoal e contabilidade consultiva, visando atuação preventiva e consultiva, próxima do empresário ou administradores, fazendo da contabilidade uma efetiva ferramenta gerencial para tomada de decisões.

A Empresa oferece serviços de consultoria trabalhista e previdenciária com serviços de geração da folha de pagamento, apuração das obrigações principais; entrega das obrigações acessórias, orientação técnica para tomada de decisão na gestão de pessoas e amplo suporte de interpretação e aplicação da legislação no dia a dia da companhia.

Com mais de 20 anos de atuação, a Fantasia é uma empresa que nasceu em Goiânia focada nos serviços em auditoria, contabilidade consultiva e consultoria para negócios. Com um vasto portfólio e soluções reais para os clientes, trabalha para atender às demandas complexas de forma transparente e legal. Atua em todo o território nacional, sete unidades pelo Brasil com mais de 400 colaboradores, já atendeu mais de 2.000 clientes de todos os portes e segmentos de mercado. Em Goiânia o seu escritório, atualmente, tem 198 colaboradores, conta com um corpo técnico atualizado e o time de sócios com conhecimento multidisciplinar.

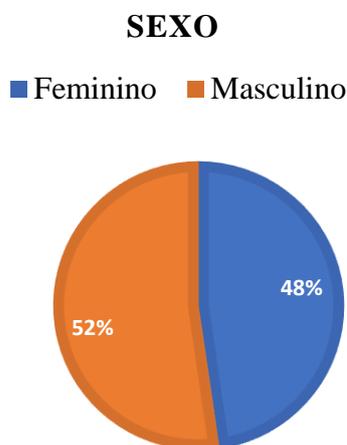
Resultado da aplicação do questionário

A pesquisa teve como objetivo avaliar a satisfação dos colaboradores, em um escritório de contabilidade da cidade de Goiânia – GO, no processo de adaptação ao *home office* e foi realizada entre os dias 15 de março e 04 de abril de 2022, sua aplicação se deu mediante a disponibilização do questionário *Google Forms*, divulgado via *WhatsApp*, *e-mail* e *hyperlink*. Obteve – se a participação de 44 funcionários.

Perfil dos Respondentes

Quanto ao sexo:

Figura 1 - Sexo



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

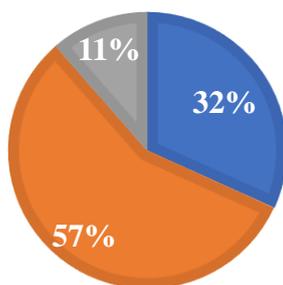
Mediante a pesquisa realizada, foi constatado que a maioria dos respondentes são do sexo masculino com 52,3% e 48% do sexo feminino.

Quanto a faixa etária:

Figura 2 - Faixa etária

FAIXA ETÁRIA

- Entre 18 e 24 anos
- Entre 25 e 40 anos
- Entre 41 e 54 anos
- Acima de 55 anos



Fonte: Dados da pesquisa (2022)

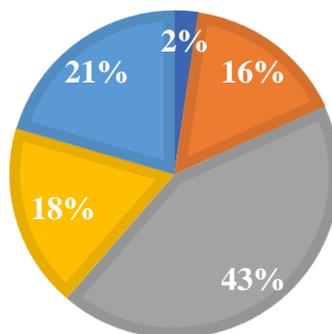
A respeito da faixa etária, 57% dos respondentes estão entre 25 e 40 anos; 32% entre 18 e 24 anos e; 11% se declararam entre 41 e 54 anos. Os resultados mostram que a empresa tem em seu quadro funcional muitos funcionários jovens.

Quanto a escolaridade:

Figura 3 -Escolaridade

ESCOLARIDADE

- Ensino médio completo
- Ensino superior incompleto
- Ensino superior completo
- Pós graduação incompleta
- Pós graduação completa



Fonte: Dados da pesquisa (2022)

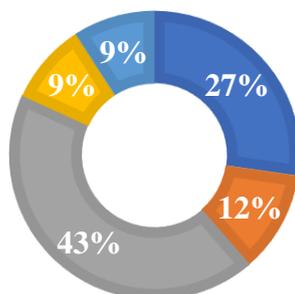
Em relação a escolaridade dos entrevistados, 43% se declararam com ensino superior completo; 21% pós-graduação completa; 18% pós-graduação incompleta; 16% ensino superior incompleto; e 2% ensino médio completo.

Quanto ao tempo de empresa:

Figura 4 - Tempo de empresa

TEMPO DE EMPRESA

■ Até 1 ano ■ Entre 1 e 2 anos ■ Entre 2 e 5 anos
■ Entre 5 e 10 anos ■ Acima de 10 anos



Fonte: Dados da pesquisa (2022)

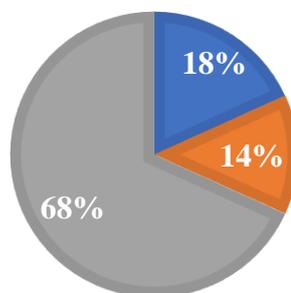
A respeito ao tempo de empresa, 43,2 % possuem entre 2 e 5 anos; 27,3% até 1 ano; 11,4% entre 1 e 2 anos; 9,1% entre 5 e 10 anos; e outros 9,1% acima de 10 anos.

Quanto as atividades na pandemia:

Figura 5- Atividades na pandemia

COMO EXERCEU SUAS ATIVIDADES DURANTE A PANDEMIA

■ Presencial ■ *Home Office* ■ Forma Híbrida



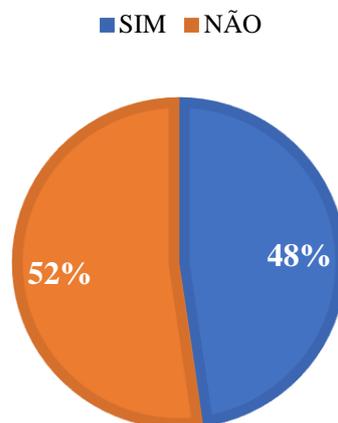
Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Com relação ao exercício das atividades durante a pandemia, 68% dos entrevistados declararam que executaram suas atividades de forma híbrida; 18% presencial; e 14 % de *home office*.

Quanto ao conhecimento em *home office*:

Figura 6 - Conhecimento *home office*

CONHECIMENTO DA MODALIDADE DO *HOME OFFICE* ANTES DA PANDEMIA?



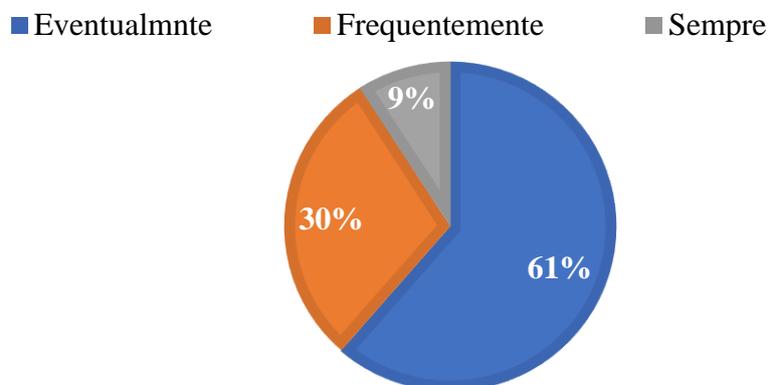
Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Em relação ao conhecimento da modalidade *home office* antes da pandemia, 52% dos entrevistados não conheciam a modalidade; 48% já tinham conhecimento da modalidade.

Quanto ao trabalho além do horário:

Figura 7 - Trabalho além do horário

COSTUMA TRABALHAR ALÉM DE SUA CARGA HORÁRIA QUANDO ESTÁ DE *HOME OFFICE*?



Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Quando questionados se trabalham além de sua carga horária, quando estão desenvolvendo suas atividades em *home office*, 61% afirmaram trabalhar eventualmente

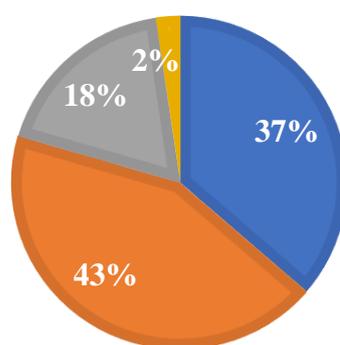
além de sua jornada habitual de trabalho; 30% disseram que frequentemente; e 9% afirmaram que sempre excedem sua carga horária.

Quanto a: A empresa teve dificuldades de implementar o *home office*?

Figura 8 - A Empresa teve dificuldade em implementar o *home office*?

NO SEU PONTO DE VISTA A SUA EMPRESA TEVE DIFICULDADE EM IMPLEMENTAR O *HOME OFFICE*?

■ Nenhuma ■ Pouca ■ Razoável ■ Muita

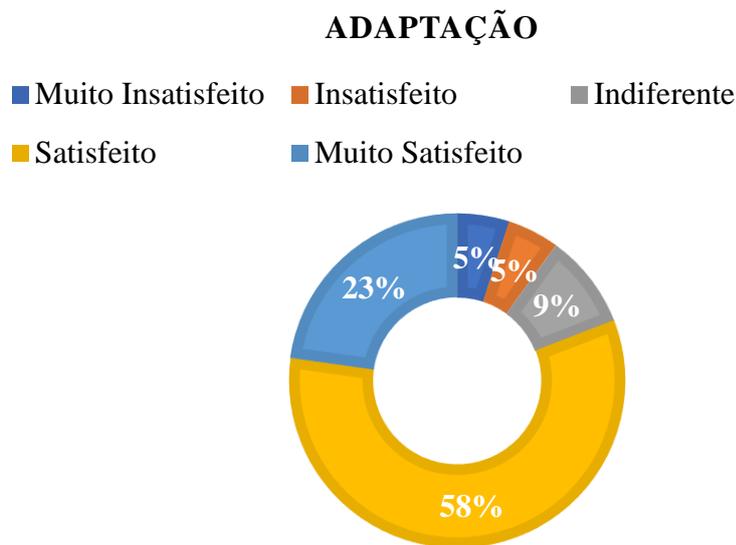


Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Com relação a dificuldade da empresa em implementar o *home office*, 43% dos respondentes relataram que a empresa teve pouca dificuldade; 37% responderam que nenhuma; 18% razoável; e 2% muita.

Quanto a adaptação:

Figura 9 - Adaptação



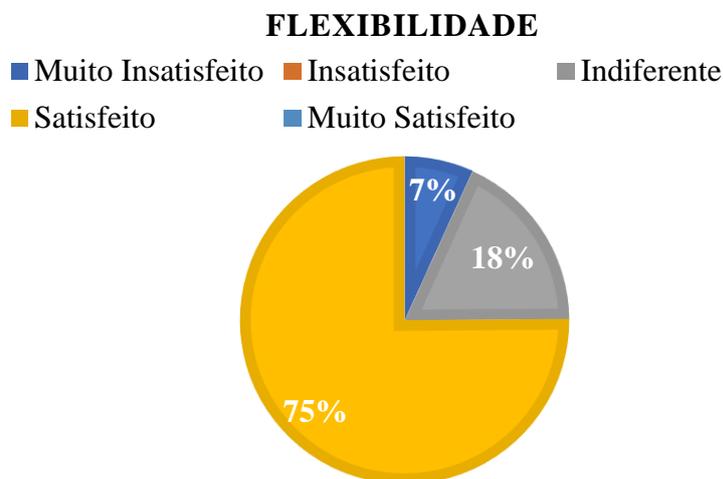
Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Quando perguntados em relação a adaptação, 52,3% ficaram satisfeitos com seu desempenho; 20,5% ficaram muito satisfeitos; 8,2% ficaram indiferentes a situação; 4,5% insatisfeitos e outros 4,5% muito insatisfeitos.

Os resultados mostraram índices satisfatórios no quesito de adaptação, quanto as respostas indiferentes e negativas demonstram que alguns funcionários não se adaptaram ao novo formato de trabalho, que é comum sentir dificuldades num primeiro momento, como é apresentado por Santos (2020) no referencial teórico. As repostas negativas podem ser derivadas das consequências do isolamento e das medidas de segurança necessárias ocasionadas pela pandemia.

Quanto a flexibilidade:

Figura 10 - Flexibilidade

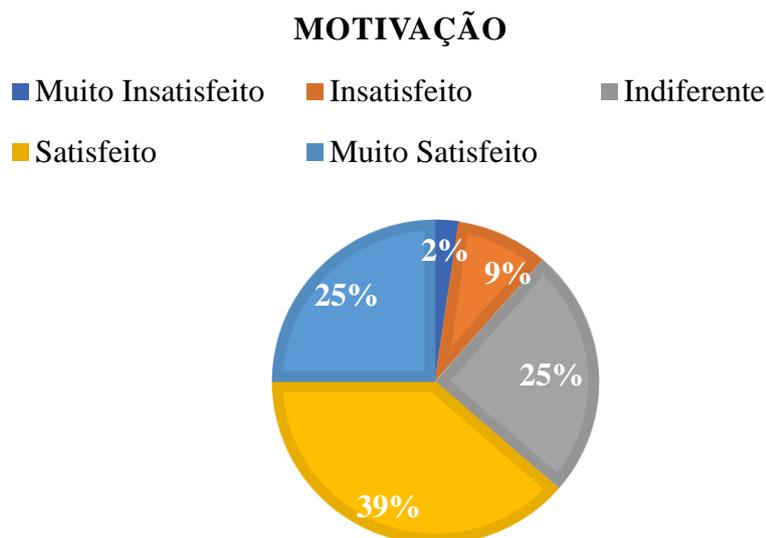


Fonte: Dados da pesquisa (2022)

O *home office* foi associado de forma positiva quando perguntado sobre a flexibilidade da jornada de trabalho para a realização das atividades da sua função, 75% afirmaram que ficaram satisfeitos com sua flexibilidade; 7% muito satisfeitos; e 18% ficaram indiferentes em relação a este questionamento.

Quanto a motivação:

Figura 11 - Motivação



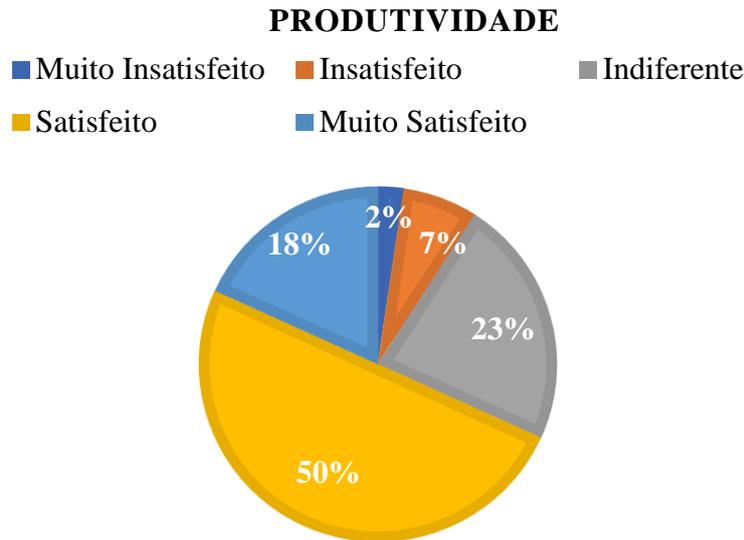
Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Sobre a motivação para realização das atividades em *home office*, 39% dos respondentes afirmaram que ficaram satisfeitos; 25% muito satisfeito; 25% indiferentes; 9% insatisfeito; e 2% muito insatisfeito.

A motivação pode ser vista como uma forma positiva, quando por exemplo a interrupções das tarefas são reduzidas durante sua carga horária, quando não há uma exposição estressante no trânsito ou quando de certa forma, seu ambiente familiar é estável, assim resultando em uma motivação maior, para encarar um novo formato de trabalho.

Quanto a produtividade:

Figura 12 - Produtividade



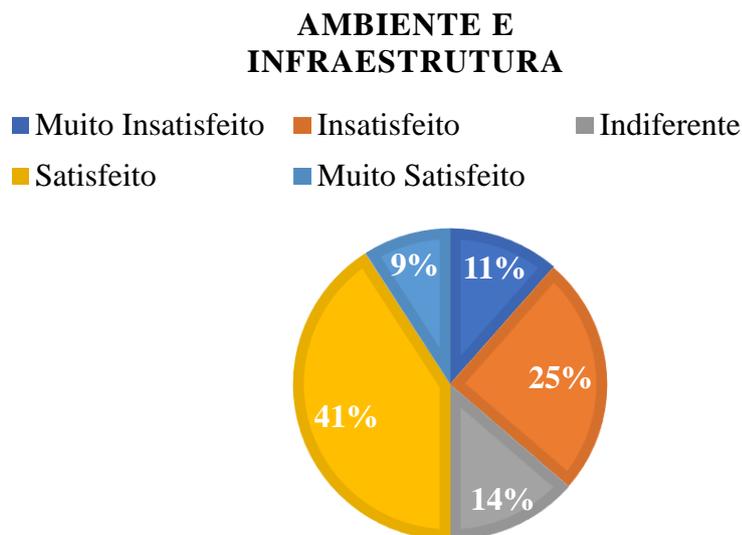
Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Quando perguntaram sobre como avaliariam a produtividade no *home office*, 50% dos respondentes afirmaram satisfeitos; 23% consideraram indiferentes; 18% muito satisfeito; 7% insatisfeitos; e 2% muito insatisfeitos.

Vale ressaltar sobre a produtividade, segundo Oliveira e Fernandes (2020), pode ser resultado de fatores como financeiro ou benefícios ao colaborador, como extinção do tempo perdido no deslocamento, considerando para o colaborador a oportunidade de ficar mais tempo com sua família e mais oportunidades de lazer.

Quanto o ambiente e infraestrutura:

Figura 13 - Ambiente e infraestrutura



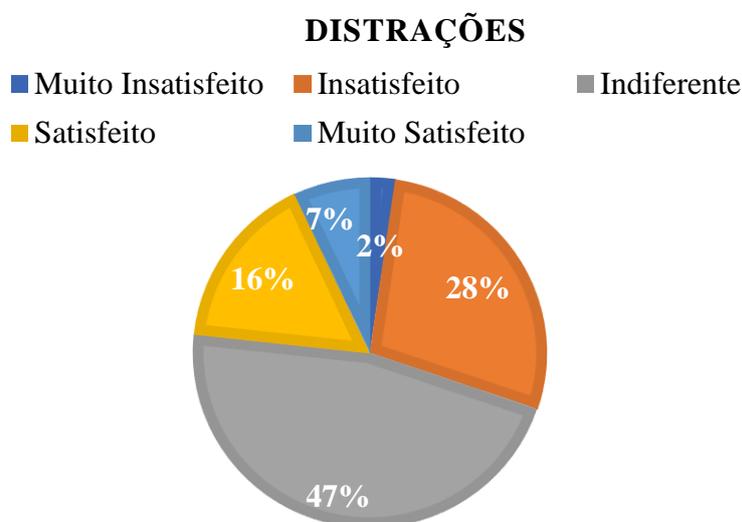
Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Quando questionados sobre a satisfação em relação ao ambiente e infraestrutura necessária para realizar suas atividades em *home office*, obteve-se as seguintes respostas: 41% responderam que se sentiam satisfeitos; 25% ficaram insatisfeitos; 14% ficaram indiferentes; 11% muito satisfeito; e 9% muito insatisfeito.

Acordar e estar um passo de seu ambiente de trabalho traz satisfação, porém ter um ambiente reservado é necessário para manter o foco na execução das tarefas. Os resultados apresentam um percentual preocupante sobre a não satisfação dos funcionários em termos de ambiente e infraestrutura.

Quanto as distrações:

Figura 14 - Distrações



Fonte: Dados da pesquisa 2022

Quando se trata do fator distração na execução das atividades realizadas em *home office*, 47% se avaliaram indiferentes as distrações; 28% ficaram insatisfeitos de como lidaram com esse quesito; 16% afirmaram que ficaram satisfeitos; 7% muito satisfeito; e 2% muito insatisfeito.

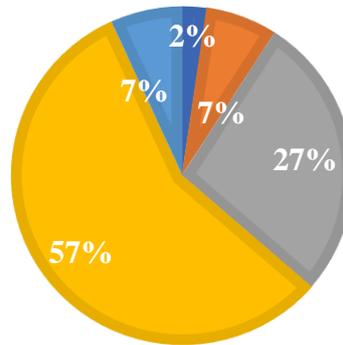
As respostas vão de acordo com Spurk e Straub (2020), quando salientam no referencial teórico que as pessoas que estão trabalhando em casa devido a pandemia, tiveram seus horários modificados e com isso conviveram com chances de interrupção e distrações familiares. Isso explica o baixo nível satisfação em relação a questão.

Quanto a comunicação:

Figura 15 - Comunicação

COMUNICAÇÃO

■ Muito Insatisfeito ■ Insatisfeito ■ Indiferente ■ Satisfeito ■ Muito Satisfeito



Fonte: Dados da pesquisa (2022)

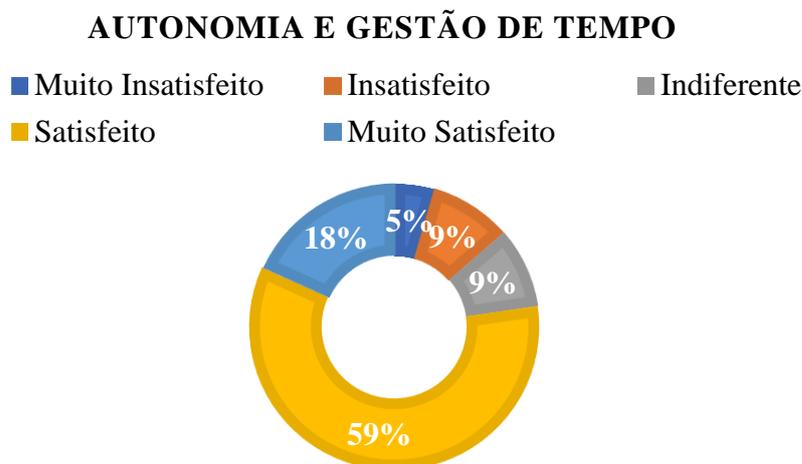
Quando questionados de como se sentiam em relação a comunicação, 57% responderam que ficaram satisfeitos; 27% ficaram indiferentes; 7% insatisfeitos, 7% muito satisfeito; e 2% muito insatisfeito.

A comunicação entre funcionários e empresa é essencial, levando em consideração o contexto da pandemia é imprescindível. A tecnologia se tornou essencial para facilitar a comunicação entre colaboradores, gestores, coordenadores e toda a empresa. A interação remota não supera a presencial, mas no contexto da covid 19 foi preciso inovar e desenvolver melhorias nesse processo, para que as dificuldades não comprometessem as atividades.

Os aplicativos de comunicação *online* são utilizados como recursos para aprimorar esse contato virtual entre os colaboradores, com cerca de 57% dos colaboradores afirmaram que ficaram satisfeitos, podemos constatar que a comunicação entre os colaboradores e empresa em um modo geral foi efetiva, no entanto com necessidades de melhorias.

Quanto a: autonomia e gestão de tempo:

Figura 16 - Autonomia e gestão do tempo



Fonte: Dados da pesquisa (2022)

O gráfico apresenta os colaboradores em relação a Autonomia e Gestão de Tempo com 59% se avaliando como satisfeitos; 18% muito satisfeito; 9% indiferentes; 9% insatisfeitos; e 5% muito insatisfeitos.

Com a iminente ida para casa durante a pandemia, muitos colaboradores tiveram um aumento de qualidade de vida, autonomia para gerir seu tempo, menos estresse e despesas com deslocamentos e mais contato com familiares, os resultados refletem o que foi citado por Bellini (2011) no referencial teórico.

ANÁLISE DE DADOS

A partir da coleta de dados, pode-se identificar que a maioria dos funcionários são jovens e que se qualificam para exercer suas atividades. Buscou-se avaliar a satisfação dos colaboradores do escritório de contabilidade no processo de adaptação ao *home office*, a partir da avaliação desse colaborador nesse processo. Identificou-se a maioria dos respondentes afirmaram que trabalharam além da sua carga horária nesse período, mas também se sentiram satisfeitos com a adaptação que tiveram para as atividades *home office*. Em relação às dificuldades e implementar o *home office* pela empresa, a maioria avaliou que a empresa teve pouca dificuldade.

Quanto a satisfação em relação a sua adaptação no modo de trabalho, a maioria se diz satisfeita. Também, a maioria se sentiu satisfeita foi com a flexibilidade para a realização das atividades em *home office*, com 75% satisfeitos. A motivação e a produtividade foram fatores que trouxeram um alto índice de respostas como indiferentes.

Em relação ao ambiente e infraestrutura para desenvolver as atividades em *home office*, os respondentes não se sentiram muito satisfeitos ou indiferentes, somando 50% das respostas. As distrações aparecem com maior índice de insatisfação e indiferentes no total de 75%. A comunicação, outro processo importante para o sucesso do *home office*, foi avaliada por 57% dos colaboradores como satisfeitos, com isso se caracteriza uma vantagem, pois em *home office* a comunicação com a empresa e colaboradores é essencial para a boa execução dos trabalhos.

A autonomia e gestão de tempo se destacaram como vantagens encontrada pelos colaboradores, com 59% dos respondentes satisfeitos com esses quesitos.

É importante ressaltar que mesmo com os resultados positivos para os aspectos levantados sobre o trabalho *home office* no contexto da pandemia, que apontam que os colaboradores do escritório de contabilidade se sentiram mais satisfeitos do que insatisfeitos nesse processo, é necessário que a empresa observe os fatores que apresentaram resultados, principalmente os indiferentes, que precisam de ser melhorados para a eficiência e eficácia da empresa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A escolha do tema se originou com o aumento da adesão do *home office* nos escritórios de contabilidade e aliado ao interesse de entender como foi o processo de adaptação dos colaboradores a um novo modelo de trabalho de forma repentina, perante a quarentena imposta pela pandemia da covid 19. O trabalho remoto já existe há muitos anos, mas em decorrência da crise ocasionada pela pandemia o mundo foi posto parcialmente em quarentena e o *home office* se tornou uma alternativa viável de modalidade de trabalho, tanto para a questão econômica quanto para a saúde, buscou manter a rotina organizacional dos escritórios contábeis e claro foi essencial na manutenção de empregos de vários colaboradores.

Os objetivos foram alcançados visto que foram apresentados e pesquisados assuntos importantes e de relevância em relação ao *home office*.

Quanto ao objetivo geral, buscou-se identificar qual a satisfação dos colaboradores de um escritório de contabilidade na cidade de Goiânia que desenvolveram suas atividades em *home office*. Portanto, buscou-se conhecer por meio de questionário aplicado aos colaboradores do escritório de contabilidade da cidade de Goiânia – GO como exerceram as suas atividades durante a pandemia e como avaliaram sua satisfação na execução das suas atividades durante o período de *home office*. O questionário contemplou aspectos apresentados no referencial teórico sobre a temática da pesquisa.

O referencial teórico abordou as principais dificuldades e facilidades encontradas pelos colaboradores em regime de *home office* e que pode ser constatada na avaliação pelos respondentes da pesquisa. Os artigos e matérias jornalísticas foram essenciais, pois em um primeiro momento pode-se retratar processos sobre o *home office* com o início da pandemia da covid 19 até os dias atuais, o que facilitou um melhor entendimento, percepção e análise durante todo o desenvolvimento do trabalho.

Também foi possível verificar se o escritório ofereceu condições para os colaboradores desenvolverem suas atividades em *home office*, com a maioria satisfeita com essas condições.

O resultado da pesquisa mostra que o *home office* foi avaliado de forma satisfatória pelos colaboradores do escritório de contabilidade, mesmo sendo implementado em caráter de urgência, também foi possível observar que existem efeitos negativos, como a perda de controle da jornada de trabalho e o isolamento. É importante ressaltar que a empresa deva considerar os fatores que obtiveram respostas como indiferente ou não satisfeito pelos seus colaboradores, sendo necessária ações para tornar essa modalidade ainda mais eficiente.

REFERÊNCIAS

AGENCIA BRASIL. **IBGE: 62,4 % das empresas foram afetadas negativamente pela pandemia.** Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020->

07/ibge-624-das-empresas-foram-afetadas-negativamente-pela-pandemia. Acesso em 01 de outubro de 2021.

AGUIAR, Estela. **Após começo turbulento, empresas se adaptam ao *home office* e planejam mante-lo**. Agosto de 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/apos-comeco-turbulento-empresas-se-adaptam-ao-home-office-e-planejam-mante-lo/>. Acesso em 14 de novembro de 2021.

Bellini, C. G. P., Donaire, D., Santos, S. A. dos, Mello, A. A. A., & Gaspar, M. A. (2011). **Teletrabalho no desenvolvimento de sistemas de informação**: Um estudo sobre o perfil dos teletrabalhadores do conhecimento. *Revista Ciências Administrativas*, 17(3), 1029-1052. Disponível em: <https://periodicos.unifor.br/rca/article/view/3301/pdf>. Acesso em 29 de agosto de 2021.

Boonen, E. M. (2003). **As várias faces do teletrabalho**. *Revista Economia & Gestão*, 2-3(4-5), 106-127. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/economiaegestao/article/view/104/97>. Acesso 24 de setembro de 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Dispõe da consolidação das leis do trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467. Acesso em 02 de abril de 2022.

BRASIL, **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm#art1. Acesso em 03 de abril de 2022.

CARRIJO, Wesley. **Qual o futuro da contabilidade pós COVID – 19?** Agosto 2020. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/qual-e-o-futuro-da-contabilidade-pos-covid-19/>. Acesso em 04 de dezembro de 2021.

CONTABILIZEI. **Impactos do coronavírus na contabilidade (vantagens da contabilidade online)**. Janeiro de 2022. Disponível em: <https://www.contabilizei.com.br/contabilidade-online/impacto-coronavirus-setor-contabil-contabilidade/>. Acesso em 01 de fevereiro de 2022.

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. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/181218/2020_drummond_giulia_teletrabalho_duracao.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em 25 de outubro de 2021.

Haubrich, D. B., & Froehlich, C. (2020). **Benefícios e desafios do *home office* em empresas de tecnologia da informação**. *Revista Gestão & Conexões*, 9(1), 167-184. Disponível em: <https://doi.org/10.13071/regec.2317-5087.2020.9.1.27901.167-184>. Acesso em 24 de novembro de 2021.

KPMG. **Um ano de pandemia: o impacto da covid 19 nos negócios**. Disponível em: <https://home.kpmg/br/pt/home/insights/2021/06/pesquisa-nacional-impacto-covid-19-negocios-2021.html>. Acesso em: 01 de abril de 2021.

Lizote, Suzete Antonieta, Sayonara Fátima Teston, Brenda Castro Martendal, Júlio César Tobias, e Sílvia Ribeiro Assi. 2020. “**Bem-Estar Subjetivo e *Home office* em Tempos de Pandemia**”. In Accounting as a Governance mechanism, 6. São Paulo. Disponível em: <https://congressosp.fipecafi.org/anais/20UspInternational/ArtigosDownload/2795.pdf>. Acesso em 30 de agosto de 2021.

MARCOLINO, Eliane. **Objetivo e funções de um escritório de contabilidade**, setembro 2020. Disponível em: <https://www.contabeis.com.br/artigos/6281/objetivo-e-funcoes-de-um-escritorio-de-contabilidade/>. Acesso em 01 dezembro de 2021.

MARINO, Caroline. **O trabalho depois do Coronavírus**. Você S/A. Junho de 2020. Disponível em: <https://vocesa.abril.com.br/carreira/como-sera-o-trabalho-depois-do-coronavirus/>. Acesso em 13 de outubro de 2021.

MARTINS, Isadora. ***Home office* deve ser tendência entre empresas após a pandemia**. 2020. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/eu-estudante/trabalho-e-formacao/2020/07/05/interna-trabalhoformacao-2019,869603/home-office-deve-ser-tendencia-entre-empresas-apos-a-pandemia.shtml>. Acesso em 15 de novembro de 2021.

MELLO, Daniel. ***Home office* foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia**. 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/homeoffice-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia>. Acesso em 27 de outubro de 2021.

MORETTE, Fernando. (março de 2020). **Empresas se adaptam para contratar na pandemia**. Fonte: <https://veja.abril.com.br/economia/fernandomorette-emresas-se-adaptam-para-contratar-napandemia/>. Acesso em 05 de setembro de 2021.

NADER, Daniele. **Entenda as diferenças entre *home office* e o teletrabalho**, março 2021. Disponível em: <https://www.contabeis.com.br/noticias/46381/entenda-as-diferencas-entre-o-home-office-e-o-teletrabalho/>. Acesso em 25 de setembro de 2021.

OLIVEIRA, V. S. F.; FERNANDES A. C. ***Home office* e o desafio da liderança de equipe no momento Covid-19**. RGSN - Revista Gestão, Sustentabilidade e Negócios, Porto Alegre, v.8, n.1, p. 45-60, jun. 2020. Disponível em: <https://www.saofranciscodeassis.edu.br/rgsn/arquivos/RGSN15/artigos/Home-office-e-o-desafio-da-lideranca.OLIVEIRA-VSF.FERNANDES-AC.p.45-60.pdf>. Acesso em 01 de novembro de 2021.

RAFALSKI, J. C.; ANDRADE, A. L. DE. ***Home office*: Aspectos Exploratórios do Trabalho a partir de Casa. Temas em Psicologia** – 2015, Vol. 23, nº 2, 431-441. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.9788/TP2015.2-1>. Acesso em 13 de outubro de 2021.

Reis-Filho, J. A., & Quinto, D. (2020). **COVID-19, social isolation, artisanal fishery and food security: How these issues are related and how important is the sovereignty of fishing workers in the face of the dystopian scenario**. SciELO Preprints, 1–26. Disponível: <https://doi.org/10.1590/SCIELOPREPRINTS.54> (Tradução português). Acesso em 01 de setembro de 2021.

ROBERT HALF. **Home office agrada a maioria: como será a volta ao escritório?** 2020. Disponível em: <https://www.roberthalf.com.br/blog/tendencias/home-office-agrada-maioria-como-sera-volta-ao-escritorio>. Acesso em 01 de novembro de 2021.

SÁ, Antônio Lopes de. **Teoria da Contabilidade**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

SANTOS, Luísa. **Precisa se adaptar ao home office durante a pandemia? Descubra como**. Disponível em: <https://www.correiobrasiliense.com.br/app/noticia/eu-estudante/trabalho-e-formacao/2020/04/05/interna-trabalhoeformacao-2019,842584/precisa-se-adaptar-ao-home-office-durante-a-pandemia-descubra-como.shtml>. Acesso em: 25 de novembro de 2021.

Schmidt, B., Crepaldi, M. A., Bolze, S. D. A., Neiva-Silva, L., & Demenech, L. M. (2020). **Impactos na Saúde Mental e Intervenções Psicológicas Diante da Pandemia do Novo Coronavírus (COVID-19)**. SciELO Preprints, 1(1), 1–26. Disponível: <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/58/version/62>. (Tradução do português). Acesso em 01 de setembro de 2021.

SILVA, Juliana Conceição. **Home office é regulamentado pela Reforma Trabalhista**, novembro 2017. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/61809/home-office-e-regulamentado-pela-reforma-trabalhista>. Acesso em 13 de outubro de 2021.

SILVA, R. R. (2009). **Home officer: um surgimento bem-sucedido da profissão pós-fordista, uma alternativa positiva para os centros urbanos**. *Revista Brasileira de Gestão Urbana*, 1(1), pp. 85-94. Fonte: <https://periodicos.pucpr.br/index.php/Urbe/article/view/4267/20729>. Acesso em 14 de setembro de 2021.

SINDLOJAS (2020). **O impacto do Coronavírus no setor de contabilidade**. Disponível: <https://sindilojas-sp.org.br/o-impacto-do-coronavirus-no-setor-de-contabilidade/>. Acesso em 01 de novembro de 2021.

Spurk, D., & Straub, C. (2020). **Relações de trabalho e carreiras flexíveis em tempos de pandemia Covid-19**. *Journal of Vocation Behavior*, 119, artigo 103435. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.jvb.2020.103435>. (Tradução do português). Acesso em 01 de outubro de 2021.

SURVEYMONKEY 2022. **SurveyMonkey: Calculadora de Amostra**. Disponível em: <https://pt.surveymonkey.com/mp/sample-size-calculator/com>. Acesso em 01 de abril de 2022.

Taschetto, M., & Froehlich, C. (2019). **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*, 2019. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/39652/29651>. Acesso em 01 de outubro de 2021.

TST. **Especial teletrabalho: o trabalho onde você estiver**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/teletrabalho>. Acesso em 13 de outubro de 2021.

YIN, Roberto K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 2ª Ed. Porto Alegre. Editora: Bookmam. 2001.

ZANIN, Camila Andrade. **Escritórios de contabilidade sofrem impactos da pandemia do coronavírus**, março 2020. Disponível em: <https://correiodoestado.com.br/cidades/escritorios-de-contabilidade-sofrem-impactos-da-pandemia-do-coronavirus/369630>. Acesso em 01 de dezembro de 2021.

APÊNDICE

Home Office: Satisfação dos colaboradores de um escritório de contabilidade no contexto da pandemia Covid - 19

	<p>PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL Av. Universitária, 1069 Setor Universitário Caixa Postal 88 CEP 74605-010 Goiânia Goiás Brasil Fone: (62) 3946.3081 ou 3089 Fax: (62) 3946.3080 www.pucgoias.edu.br prodin@pucgoias.edu.br</p>
RESOLUÇÃO n°038/2020 – CEPE	
ANEXO IV APÊNDICE ao TCC	
Termo de autorização de publicação de produção acadêmica	
<p>O(A) estudante JOÃO VITOR SOUSA BUENO, do Curso de ADMINISTRAÇÃO matrícula 20181002301131, telefone: (62) 99161-7564, e-mail vitorjoao301@gmail.com, na qualidade de titular dos direitos autorais, em consonância com a Lei n° 9.610/98 (Lei dos Direitos do autor), autoriza a Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC Goiás) a disponibilizar o Trabalho de Conclusão de curso intitulado, HOME OFFICE : SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES DE UM ESCRITÓRIO DE CONTABILIDADE NO CONTEXTO DA PANDEMIA COVID - 19, gratuitamente, sem ressarcimento dos direitos autorais, por 5 (cinco) anos, conforme permissões do documento, em meio eletrônico, na rede mundial de computadores, no formato especificado (Texto (PDF); Imagem (GIF ou JPEG); Som (WAVE, MPEG, AIFF, SND); Vídeo (MPEG, MWV, AVI, QT); outros, específicos da área; para fins de leitura e/ou impressão pela internet, a título de divulgação da produção científica gerada nos cursos de graduação da PUC Goiás.</p>	
Goiânia, 13 de junho de 2022.	
Assinatura do(s) autor(es):	Nome completo do autor: <u>JOÃO VITOR SOUSA BUENO</u>
Assinatura do autor: 	
Nome completo do professor-orientador: <u>GISELY JORGE MESQUITA</u>	
Assinatura do professor-orientador: 	
1	