



**HOME OFFICE: NÍVEL DE CONHECIMENTO DE TECNOLOGIAS PARA A
IMPLANTAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES DE PROFISSIONAIS DA
CONTABILIDADE NA MICRORREGIÃO DE MANHUAÇU**

***Autor Matias Rodrigues Pimentel
Orientador Oscar Lopes da Silva***

***Curso: Ciências Contábeis Período: 8º Período
Área de Pesquisa: Contabilidade - Tópicos Contemporâneos***

Resumo: O *Home Office*, é uma modalidade de trabalho que se caracteriza como uma forma de trabalho flexível, decorrente das evoluções tecnológicas que aconteceram ao longo dos anos. O estudo se caracteriza como uma pesquisa descritiva com abordagem qualitativa, tendo em vista que não serão realizadas análises quantitativas. Buscou-se analisar como está o conhecimento dos Profissionais da Contabilidade na Microrregião de Manhuaçu, na Zona da Mata, no Estado de Minas Gerais, no uso de novas tecnologias para a implantação do home office nas organizações. Demonstrando os principais conhecimentos do uso de novas tecnologias na área contábil para implantação do Home Office. Extrai dessa pesquisa o aprendizado de tópicos contemporâneos da contabilidade, em relação ao conhecimento tecnológico dos Profissionais da Contabilidade em Softwares Contábeis, Sistemas de Controles, Sistemas de Acesso Remoto, Sistemas de Gerenciamento, Sistemas de Comunicação e Sistemas de Colaboração Simultânea. A pesquisa constatou que o gerenciamento de tarefas pode ser necessário nas organizações, mas que 45% dos entrevistados não detêm nenhum conhecimento dos sistemas de gerenciamento.

Palavras-chave: *Home Office*. Empresas Contábeis. Profissionais da Contabilidade.

1. INTRODUÇÃO

Os anos passam e nota-se que a evolução tecnológica no mundo, desde os primórdios da Terra apresenta grandes revoluções. Inúmeras revoluções ocorreram até os dias atuais.

A história e o tempo delimitam essas revoluções, a 1ª Revolução Industrial ocorrida no final do século XVIII, é marcada pela invenção das máquinas à vapor, trouxe a mudança do padrão de produção artesanal para o mecanizado e alterou a forma de atuação dos operários. O aumento do nível de produção era conseguido por meio de jornadas de trabalho extenuantes de adultos e crianças. Nogueira (2007, p. 53) aponta que esta revolução “substituiu a força motriz humana pela força da máquina”.

Segundo Castells (2000), a 2ª Revolução Industrial, transcorrida a partir da segunda metade do século XIX, foi marcada pelo grande desenvolvimento tecnológico advindo da busca do conhecimento científico. Isso culminou em grandes invenções, como, por exemplo, a eletricidade, a prensa móvel, o motor a explosão e o telefone. Em termos laborais, o conceito de linha de produção adotado, deixou o trabalhador detentor do conhecimento de somente partes do processo fabril, com atividades repetitivas e longas jornadas de trabalho. Organizações sindicais surgiram para reivindicar melhores condições de trabalho para os assalariados.

A 3ª Revolução Industrial, século XX, também chamada de Era da Informação trouxe alterações tecnológicas significativas originadas da invenção dos computadores e da *internet* - rede mundial (RIFKIN, 2004). Isso possibilitou a flexibilização das formas de trabalho e a globalização dos negócios. O autor já previu possíveis efeitos positivos e negativos da automação dessa Revolução como: formatar tipos de empregos mais flexíveis, aumentar o desemprego das populações, disponibilizar maior tempo livre ao ser humano e impulsionar a economia do Terceiro Setor como um meio de oportunidade de crescimento pessoal e profissional.

Atualmente, século XXI, de acordo com o relatório do FEM - Fórum Econômico Mundial (2017), *The Global Risks Report*, a humanidade está se deparando com a 4ª Revolução Industrial, que traz avanços exponenciais nas áreas de inteligência artificial, nanotecnologia e biotecnologia, entre outras. Seus avanços já estão afetando novamente as relações de trabalho, extinguindo e criando postos de trabalho, melhorando as condições de trabalho, porém trazendo o viés do desemprego industrial com a automação inteligente, apregoado anteriormente por Rifkin (2004).

Para Schwab (2018), nos últimos cinquenta anos, a sociedade tem se tornado cada vez mais consciente das relações transformadoras entre ela e as tecnologias que produz. Pesquisas acadêmicas e práticas de previsões tem conseguido desenvolver ferramentas analíticas e perspectivas sociológicas úteis para o entendimento de como tecnologias e sociedade moldam e influenciam umas às outras. Por outro lado, também alerta que, mesmo que a tecnologia venha inevitavelmente desempenhando papel de destaque na procura de soluções para muitos desafios enfrentados, também contribui e será fontes para novos desafios.

Harari (2018), destaca por exemplo, que ainda não se tem idéia precisa de como será o mercado de trabalho em 2050. O aprendizado de máquinas e robótica vão mudar quase todas as modalidades de trabalho existentes. Revoluções relacionadas a Quarta Revolução Industrial, como por exemplo a inteligência artificial, não envolvem apenas tornar computadores mais rápidos e mais inteligentes, mas abastece avanços nas ciências da vida e ciências sociais.

Considerando esse contexto, Schwab (2018) aponta que um dos tópicos mais discutidos nas reuniões empresariais e parlamentos do mundo, refere-se a ideia que o mundo está entrando em uma nova fase de mudanças disruptivas com a aplicação

da Quarta Revolução Industrial. Todavia, as aplicações dos conceitos da Quarta Revolução Industrial vão muito além dos sistemas produtivos, afetando as formas de viver em sociedade, formas de locomoção, e tendo impacto em toda economia. Para Roblek, Mesko e Krapez (2016), os conceitos da indústria 4.0 envolvem além dos sistemas produtivos, vários outros setores da sociedade, como as cidades inteligentes (*Smart City*), a digitalização de toda economia, mobilidade urbana, meio ambiente, formas de moradia e governos.

As inovações tecnológicas e computacionais iniciadas a partir da 3ª Revolução foram tomando corpo, e fizeram despontar uma nova forma de atuação profissional flexível: a possibilidade de um funcionário executar seu trabalho diretamente de casa, interligado à empresa através do uso da tecnologia, o denominado trabalho em *home office*.

O *Home Office*, caracteriza como uma modalidade de trabalho que está relacionada a forma mais flexível de exercer as funções em qualquer lugar e a qualquer tempo e vem sendo adotadas nas organizações em decorrência das evoluções tecnológicas até os dias atuais. “Essas 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)”.

Tal modalidade de trabalho a cada dia passa ser adotada pelas as organizações, que tentam suprir o gerenciamento e as estratégias empresariais na admissão de novas tecnologias, assim, o surgimento de formas flexíveis de gestão (Bernardino *et al.*, 2009; Boonen, 2003). Segundo Kugelmass (1996), entende-se que a flexibilidade pode ser a única estratégia de longo prazo, assim podendo lidar com a falta de mão de obra tendo em vista uma mudança crescente nos perfis demográficos de cada trabalhador.

Para realizar esta pesquisa, inicialmente ocorreram leituras de pesquisas existentes na área, que incentivaram ao desenvolvimento do estudo, tais como, as dimensões da precarização do trabalho em face da pandemia de Covid-19, do autor Diego Souza, que em o objetivo de analisar aspectos da relação entre precarização e pandemia, tomando a realidade brasileira como particularidade analítica. Trata-se de uma pesquisa teórica, realizada com base em documentos oficiais e notícias veiculadas na internet, submetidos a uma análise materialista histórica. Constatou-se que todas as dimensões da precarização do trabalho estabelecem determinação recíproca com a pandemia. O simulacro do combate ao desemprego pela via da precarização, o *home office* e a uberização são componentes que se destacam na conjuntura pandêmica, inclusive provocando reações dos trabalhadores contra esse processo, vide manifestações durante a pandemia. Izabel Costa, em seu artigo de sua tese, intitulado Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades, apresentou contribuições para o entendimento do teletrabalho, abordando-o da perspectiva teórica do poder/saber; entendendo o teletrabalho como discurso que subjuga os indivíduos, mas que, ao mesmo tempo, constrói novos sujeitos e subjetividades, investigando o processo de assujeitamento, explorando como os teletrabalhadores fazem sentido da experiência do teletrabalho, pela análise de suas práticas discursivas. Mostrou que todos os entrevistados mantêm vínculo empregatício com as empresas para as quais tele trabalham e desenvolvem tarefas que podem ser caracterizadas como intensivas em conhecimento. Lacerda, Aparecida e Pereira no artigo Contabilidade: As Primeiras Percepções Relacionadas à Crise de COVID-19, oportunizou a concretização desse trabalho na medida em que trouxe de contribuição a abordagem sobre as muitas mudanças e atualização na legislação brasileira para incorporação de medidas tributárias e de manutenção de empregos a fim de evitar demissões em massa e ajudar as empresas a se manterem nesse período de crise, o

que acarretou uma fase de grande adaptação e um aumento de demanda de trabalho para os empresários e especificamente os escritórios de contabilidade. Este estudo demonstra como tem sido as primeiras medidas de enfrentamento dos contadores e contabilistas diante de tal cenário, o estudo demonstrou também que a maioria dos entrevistados não estão organizados, confortáveis, motivados para o trabalho em *home office*, uma vez que este tipo de trabalho afeta no desempenho das tarefas e a grande maioria dos entrevistados preferem a modalidade presencial.

Diante desse cenário, essa pesquisa busca evidenciar o uso de novas tecnologias na área contábil para implantação do *home office*.

Com a evolução da tecnologia e as inúmeras possibilidades de comunicação, a ampliação do sistema de trabalho em *home office* e suas formas diversas de trabalho chegaram ao mercado para oportunizar as empresas de serviços contábeis a terem possibilidades de comparar as suas sobrevivências às crises advindas da contemporaneidade.

A adoção do *Home office* pelas organizações torna-se um possível diferencial, que poderá contribuir para as tomadas de decisão, tanto no uso de novas tecnologias, no potencial de investimentos, de novas parcerias de trabalho, de controle das equipes de trabalho, das crises econômicas e de outras questões nesta nova era em que estamos vivendo. **Como está o nível de conhecimento dos Profissionais da Contabilidade na Microrregião de Manhuaçu, na Zona da Mata, no Estado de Minas Gerais, no uso de novas tecnologias e no conhecimento para a implantação do *home office* nas organizações?**

Esta pesquisa tem por objetivo geral demonstrar os principais conhecimentos do uso de novas tecnologias na área contábil para implantação do *home office*.

Derivados do objetivo geral, esta pesquisa tem por objetivos específicos:

- analisar o nível de conhecimento das ferramentas de software, das tecnologias de serviços, de controles e de comunicação de serviços contábeis e de conhecimento dos Profissionais da Contabilidade em relação aos Sistemas de Gerenciamento;
- apresentar qual o nível de conhecimento das tecnologias de sistemas de colaboração simultânea, de conhecimento de sistemas de acesso remoto e de sistemas de gerenciamento de serviços contábeis em *home office*;
- analisar o conhecimento do empresário em relação a viabilidade de implantação destes investimentos; e
- analisar as implicações do trabalho remoto.

Esta pesquisa se justifica, pelo fato de que as organizações contábeis estão passando por momentos diferentes de concepção de investimentos no que tange a análise de desembolso, de implantação de uma nova performance de trabalho por parte de empregados e patrões, na tecnologia de integração de serviços, no treinamento e preparo de sua equipe neste cenário, na mudança de hábito de atendimento ao cliente, ligados ao *home office*.

Espera-se que esta pesquisa possa contribuir para o conhecimento e para incentivar a utilização do *home office* pelas empresas contábeis, bem como, abrir a visão do Profissional da Contabilidade da Microrregião de Manhuaçu, na Zona da Mata, no Estado de Minas Gerais, em relação as novas tecnologias existentes para dinamizar suas operações empresariais e, também que a pesquisa contribua com o currículo profissional do pesquisador e que venha a ser uma inovação de pesquisa em relação à abordagem que será feita sobre o tema escolhido.

Aborda-se na análise de dados o nível de conhecimento dos profissionais entrevistados em sistemas, a qual foram constatados resultados interessantes, sobre

sistemas usuais por organizações que adotam a modalidade de trabalho em Home Office. Constatamos que redução de custos é o aspecto principal para a adoção da modalidade de trabalho em Home Office segundo os entrevistados.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1. Referencial Teórico

2.1.1. Home Office e Teletrabalho

O advento da tecnologia e o crescimento das redes de comunicação têm possibilitado a adoção de novas modalidades de trabalho como a implantação do *home office* nas organizações, essa forma de trabalho surgiu há mais de 50 anos, trazendo consigo mudanças em relação à execução do trabalho. A forma de trabalho em *home office* é uma modalidade do chamado “teletrabalho”, no qual o funcionário realiza suas atividades laborais fora da organização, podendo exercê-las de maneira integral ou não, com o uso de ferramentas tecnológicas que o conectam a ela, mantendo o vínculo com a organização. A SOBRATT - Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (2016) define teletrabalho como:

O teletrabalho é a modalidade de trabalho, que utilizando as tecnologias da informação e das comunicações (TIC), pode ser realizada à distância, fora do âmbito onde se encontra o contratante, de maneira total ou parcial, podendo realizar-se em relação de dependência (empregado) ou de maneira autônoma (*freelance*), executando atividades que podem ser desenvolvidas pelos equipamentos móveis, tais como computadores, *smartphones*, *tablets*, etc. (SOBRATT, 2016).

Na literatura internacional são encontradas as seguintes denominações desde que o termo surgiu:

QUADRO 1 - Definições de Teletrabalho

Uma forma de organização do trabalho em que o trabalho é parcial ou totalmente feito fora do ambiente de trabalho da empresa convencional com o auxílio de serviços de informação e telecomunicações.	Konradt, U., Schmook, R. & Malecke, M. (2000)
Trabalho que se baseia em comunicação mediada por tecnologia e recursos sofisticados de processamento de informações, em vez de arranjos físicos para a produção e entrega de trabalho.	Garrett, R. K. & Danziger, J. N. (2007)
Trabalho realizado por (a) aqueles cujo trabalho remoto é da residência ou de um escritório satélite, (b) aqueles cujo teletrabalho é principalmente no campo, e (c) aqueles cujo trabalho é “conectado em rede” de tal maneira que eles trabalhem regularmente em uma combinação de contextos de casa, trabalho e campo.	Morganson, V. J., Major, D. A., Oborn, K. L., Verive, J. M., & Heelan, M. P. (2010)

Fonte: Adaptado de Allen *et al.* (2015) - tradução nossa.

O quadro acima relaciona as definições de Teletrabalho por alguns autores pesquisados, sendo necessária a definição para sequência da pesquisa.

No Brasil, iniciou-se nas empresas do tipo privadas; e vem sendo realizado também nos últimos anos pelo setor público.

Ainda assim, a modalidade de trabalho *home office* incorre diretamente na gestão dos administradores, que se privam de novas experiências por receio de que tal método traga mudanças radicais no ambiente de trabalho. Sendo que, uma organização por ter colaboradores executando suas atividades laborais em turnos e

locais distintos (Filardi & Castro, 2017; Kugelmass, 1996). O termo *home office*, utilizado nas organizações do Brasil, significa trabalho em domicílio.

Devido a grande capacidade e desenvolvimento da transmissão de informações interligado ao progresso conquistado junto à tecnologia da informação se tornou simples obter a flexibilização do trabalho, independente da localização geográfica ou da distribuição da carga horária. Sendo assim o que passa a caracterizar a relação de trabalho não é a presença unipessoal, mas o trabalho que é realizado, Trope (1999). Para o autor, o *home office* pode ser classificado conforme mostra o quadro a seguir:

QUADRO 2 - Definição de *Home Office*

Tipos de <i>Home Office</i>	Descrição
Funcionário em seu domicílio	Forma mais usual do <i>home office</i> .
Pendular	O funcionário trabalha na empresa e em casa.
Escritório vizinhança	Locais de trabalho oferecidos para vários funcionários de várias empresas que moram próximos.
Trabalho nômade	Normalmente trabalhadores do setor comercial, que não ficam apenas em um local.
Escritórios satélites	São escritórios da empresa, para tratar de negócios fora da matriz central.

Fonte: Adaptado de “Organização virtual: Impactos do teletrabalho nas organizações”. Trope, A. (1999). Rio de Janeiro: Editora Qualitymark Ltda.

O quadro acima relaciona as definições de Home Office pelo autor Trope (1999), sendo necessária a definição para sequência da pesquisa.

O ambiente complexo dos avanços tecnológicos e da globalização trouxeram profundas transformações nas organizações contemporâneas diante de um mercado global altamente competitivo (CASTELLS, 2000). A modalidade do trabalho remoto em *home office* surge nessa “era informacional”, como uma nova forma de se trabalhar e gerenciar os negócios à distância, ligados à empresa pela tecnologia, buscando maximizar os recursos existentes e a competitividade.

Melek (2017) discorre que com a evolução exponencial da tecnologia da criou-se um ambiente, em que os colaboradores possam desempenhar suas funções fora do estabelecimento da empresa. Conforme descrito por Basso e Barreto (2018), as modificações obtidas com as novas relações de trabalho se deram por conta atual sociedade que progrediu para atividade intelectual. Para justificar a implantação do *home office* é necessário entender e observar o cenário em que as empresas estão inseridas, ou seja, tópicos como tempo, distância, espaço, cultura, fazem refletir sobre a praticidade obtida com a nova organização da sociedade pós-moderna (Hanashiro & Dias, 2002).

2.1.2. Legislação

A modalidade do trabalho em *home office* é relativamente recente e só foi plenamente possível com a evolução tecnológica. No Brasil, o teletrabalho e, conseqüentemente o trabalho em *home office*, foi reconhecido através da Lei 12.551 de 15 de dezembro de 2011, que estabeleceu a não distinção entre o trabalho exercido dentro de uma organização e o teletrabalho. A lei em seu Art. 1º O art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), dispõe que:

Art. 6º Não se distingue 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.

Parágrafo único: 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 Lei 13.467, de 13 de julho de 2017 trouxe alteração a CLT apresentando disposições sobre o teletrabalho. Para fins da CLT o teletrabalho caracteriza-se como atividade realizada fora das dependências do empregador, conforme disposto no Art. 75-B.

Art. 75-B 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.

O citado artigo deixa claro que o teletrabalho utiliza as tecnologias da informação e de comunicação. Ademais, a lei permite que o empregado compareça nas dependências do empregador para realizar atividades específicas o que não descaracteriza o teletrabalho.

Para que o funcionário possa aderir ao teletrabalho, deverá constar no contrato individual do trabalho, o qual especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. A modalidade poderá ser modificada para presencial, conforme acordo entre as partes ou por determinação do empregador, é o que se extraído Art. 75-C.

Art. 75-C A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Em relação aos equipamentos necessários a execução das atividades em home office, o empregador deve repassar ao empregado o custo relativo ao equipamento necessário ao teletrabalho conforme Art. 75- D.

Art. 75-D As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no *caput* deste artigo não integram a remuneração do empregado.

É importante ressaltar que com a promulgação dessa lei, os aspectos relacionados a modalidade de trabalho *home office* ficam cobertos, todavia pode haver precariedade das relações do trabalho, uma vez que cabe ao empregador e ao

empregado estabelecerem as regras contratuais e a força do acordo poderá incidir mais fortemente por parte do empregador. Diante disso, quando haver algum tipo de renúncia do direito do trabalhador, mesmo desempenhando suas funções fora da dependência da empresa, a cláusula deverá ser desconsiderada. (Basso & Barreto, 2018).

A compreensão do trabalho, e como deverão acontecer os seus valores e propriamente os seus princípios vêm conquistando novos conceitos não só da legislação, mas a forma que os gestores empresariais devem portar (Bueno & Salvagni, 2016). Segundo Trope (1999) alguns aspectos devem ser considerados na elaboração de um contrato de trabalho na modalidade em *home office*, são eles: horário de trabalho, a qual poderá ser fixo, assim facilitando o contato trabalhador/organização; remuneração, que deverá ser a mesma para ambas modalidades de trabalho, remoto ou presencial; disponibilização dos equipamentos para o empregador; instalações e ou manutenções adequadas para execução do trabalho.

2.2. Metodologia

Para que seja possível alcançar os objetivos da pesquisa é necessário definir quais serão os métodos utilizados ao longo do estudo. Estes serão úteis na busca do resultado desejado.

Marconi e Lakatos (2017) demonstram o método como um conjunto das atividades sistemáticas e racionais que, com maior economia e segurança, permite atingir o objetivo e os conhecimentos válidos e verdadeiros, traçando o caminho necessário, identificando erros e auxiliando nas decisões do cientista. Enquanto para elaborar uma pesquisa, segundo Ludke e André (1986), é preciso gerar um conflito entre os dados, as informações coletadas e as evidências sobre certo assunto e o conhecimento teórico acumulado a respeito dele.

Segundo Fonseca (2008), metodologia é o conjunto de regras e procedimentos para se realizar uma pesquisa, é o estudo dos métodos e caminhos a serem percorridos.

A metodologia desta pesquisa é apresentada a seguir, considerando-se seu delineamento, principais conceitos abordados, procedimentos de coleta de evidências, e, por fim, um resumo da pesquisa.

2.2.1. Delineamento Desta Pesquisa

O estudo se caracteriza como uma pesquisa descritiva com abordagem qualitativa, tendo em vista que não serão realizadas análises quantitativas. Quanto aos procedimentos, se utilizará a pesquisa bibliográfica, documental e análise de dados.

Na concepção de Gil (2002), a pesquisa descritiva tem como principal objetivo descrever características de determinada população ou fenômeno, ou estabelecimento de relações entre as variáveis. Uma de suas características mais utilizadas é a técnica padronizada de coleta de dados.

Segundo Vergara (2016), a pesquisa descritiva expõe as características de determinada população ou fenômeno, estabelece correlações entre definindo sua natureza, lembrando que, na visão da autora, a pesquisa não tem o compromisso de explicar os fenômenos que descreve, apesar de que sirva de base para tal explicação.

Mattar (2005) seguindo a mesma linha ressalta a inter-relação com o problema de pesquisa ao afirmar que a sua utilização deverá ocorrer quando a intenção do estudo for relatar as características de grupos, estimando a equivalência de elementos que tenham determinadas características ou comportamentos, dentro de uma população exclusiva, descobrir ou verificar a existência de relações entre variáveis.

Uma pesquisa em qualquer área de conhecimento exige uma pesquisa bibliográfica, seja para embasamento teórico como para comprovar as contribuições

da própria pesquisa. Seja independente ou parte de uma pesquisa descritiva ou experimental, sempre buscando contribuições culturais e científicas sobre certo problema, afirma Cervo e Bervian (2002).

Segundo Ferrari (1982) a pesquisa bibliográfica pode ser compreendida como o ato de selecionar, ler, fichar e arquivar os conteúdos de interesse para a pesquisa que está sendo elaborada. É importante ressaltar que, não basta coleccionar muitas pesquisas sobre certo assunto, sendo necessário fazer uma avaliação deste material e excluir o que não é adequado, exigindo muita habilidade e sensibilidade do pesquisador.

Sobre a pesquisa documental, Oliveira (2016) a caracteriza pela busca de informações em documentos que não sofreram nenhum tratamento científico como, por exemplo, relatórios, reportagens de jornais, cartas, filmes, entre outras matérias de divulgação. Pimentel (2001) afirma que esses documentos podem ser revisões bibliográficas, pesquisas historiográficas, de onde extraem a análise, organizando e interpretando segundo os objetivos do problema proposto.

Na concepção de Fonseca, existe uma dificuldade em distinguir a diferença entre a pesquisa documental e bibliográfica.

A pesquisa documental trilha os mesmos caminhos da pesquisa bibliográfica, não sendo fácil por vezes distingui-las. A pesquisa bibliográfica utiliza fontes constituídas por material já elaborado, constituído basicamente por livros e artigos científicos localizados em bibliotecas. A pesquisa documental recorre a fontes mais diversificadas e dispersas, sem tratamento analítico, tais como: tabelas estatísticas, jornais, revistas, relatórios, documentos oficiais, cartas, filmes, fotografias, pinturas, tapeçarias, relatórios de empresas, vídeos de programas de televisão etc. (FONSECA, 2008, p. 32).

2.2.2 População e Amostra

A tabela seguir apresenta o número de Profissionais da Contabilidade na Microrregião de Manhuaçu, na Zona da Mata, no Estado de Minas Gerais:

TABELA 1 - Profissionais da Contabilidade Microrregião de Manhuaçu

Cidade	Número de Profissionais
Abre Campo	33
Alto Jequitibá	05
Alto Caparaó	06
Caparaó	01
Caputira	08
Chalé	03
Durandé	04
Lajinha	32
Luisburgo	02
Manhuaçu	255
Manhumirim	46
Martins Soares	01
Matipó	22
Pedra Bonita	03
Reduto	08
Santa Margarida	11
Santana do Manhuaçu	06
São João do Manhuaçu	11
São José do Mantimento	02
Simonésia	13
Total	472

Fonte: Elaborado pelo autor com dados cedidos pelo CRCMG.

Identificamos na tabela acima que a Microrregião de Manhuaçu na região da Zona da Mata Mineira é composta por 20 (vinte) cidades e 472 (quatrocentos e setenta e dois) Profissionais da Contabilidade.

Foi utilizado um valor $p = 0,50$. Segundo Mattar (2005), se não há estimativas prévias para p admite-se 0,50. $q = (1-p)$ é a proporção da não ocorrência do fenômeno. e = erro amostral expresso na unidade variável.

O Quadro 3 segue o cálculo da amostra utilizando o modelo de Mattar (2005), necessário para se realizar a pesquisa.

QUADRO 3 - Cálculo da Amostra

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

$$n = \frac{472 \cdot 2^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{0,05^2 \cdot (472 - 1) + 2^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}$$

$$n = \frac{472}{1.1775 + 1}$$

$n = 216,76$ Profissionais da Contabilidade

Fonte: Elaborado pelo autor.

Onde:

N = Tamanho da População.

Z = Nível de confiança escolhido, expresso em número de desvios padrão.

p = proporção com a qual o fenômeno se verifica.

Gil (2002) define população ou universo como conjunto de elementos que possuem determinadas características. Para Marconi e Lakatos (2017) o “conjunto de seres animados ou inanimados que representam pelo menos uma característica em comum” corresponde à população ou universo.

Em contrapartida, Richardson (2008) entende que, em termos estatísticos, a população pode ser o conjunto de indivíduos que trabalham num mesmo local, alunos matriculados em um mesmo curso, produção de determinado produto dentre outros.

Diante do apontado, mesmo tendo uma definição um pouco distinta de Gil (2002), Marconi e Lakatos (2017) em relação ao apontado por Richardson (2008) a ideia é a mesma. Ou seja, um grupo de pessoas, coisas, dados ou informações que possuam algo em comum para que se possa realizar algum tipo de análise.

2.2.3. Procedimentos Para Coleta de Evidências

As fontes a serem utilizadas para a realização desta pesquisa são de questionários e para definir as técnicas e o conceito, Boyd J. e Westfall (1987) afirmam que o questionário é um conjunto de perguntas, que a pessoa lê e responde sem a presença de um entrevistador. Podendo ser enviado via correio, internet, fax e outros. Sendo devolvidos pela mesma forma de envio. Os questionários podem ser de quatro tipos diferentes:

- Estruturado não disfarçado: o respondente sabe qual é o objetivo da pesquisa, e o questionário é padronizado, usando principalmente questões fechadas;
- Não estruturado: não disfarçado, neste caso usa-se mais questões abertas e o respondente sabe qual é o objetivo da pesquisa;
- Não estruturado disfarçado: usa técnicas projetivas (completar sentenças etc.) para conseguir as informações, sem que o respondente saiba a finalidade da pesquisa; e
- Estruturado disfarçado: tenta através da tabulação e cruzamento de informações, descobrir a importância de um assunto para a pessoa, indiretamente.

As vantagens do uso do método do questionário em relação às entrevistas para Marconi e Lakatos (2017) é que se utilizam menos pessoas para ser executado e proporciona economia de custo, tempo e viagens, podendo obter uma amostra maior e não sofrer influência do entrevistador.

Gibbs (2009) afirma que a pesquisa qualitativa utiliza duas lógicas contrastantes de explicação que são elas: indução e dedução. Indução por ser a produção e justificativa de uma explicação geral baseada no acúmulo de quantidades específicas, mas semelhantes, e dedução porque a hipótese é deduzida com base em uma lei geral e testada na realidade.

Ainda segundo Gibbs,

A pesquisa qualitativa leva a sério o contexto e os casos para entender uma questão em estudo. Uma grande quantidade de pesquisa qualitativa se baseia em estudos de caso ou em séries desses estudos, e, com frequência, o caso (sua história e complexidade) é importante para entender o que está sendo estudado. (GIBBS, 2009)

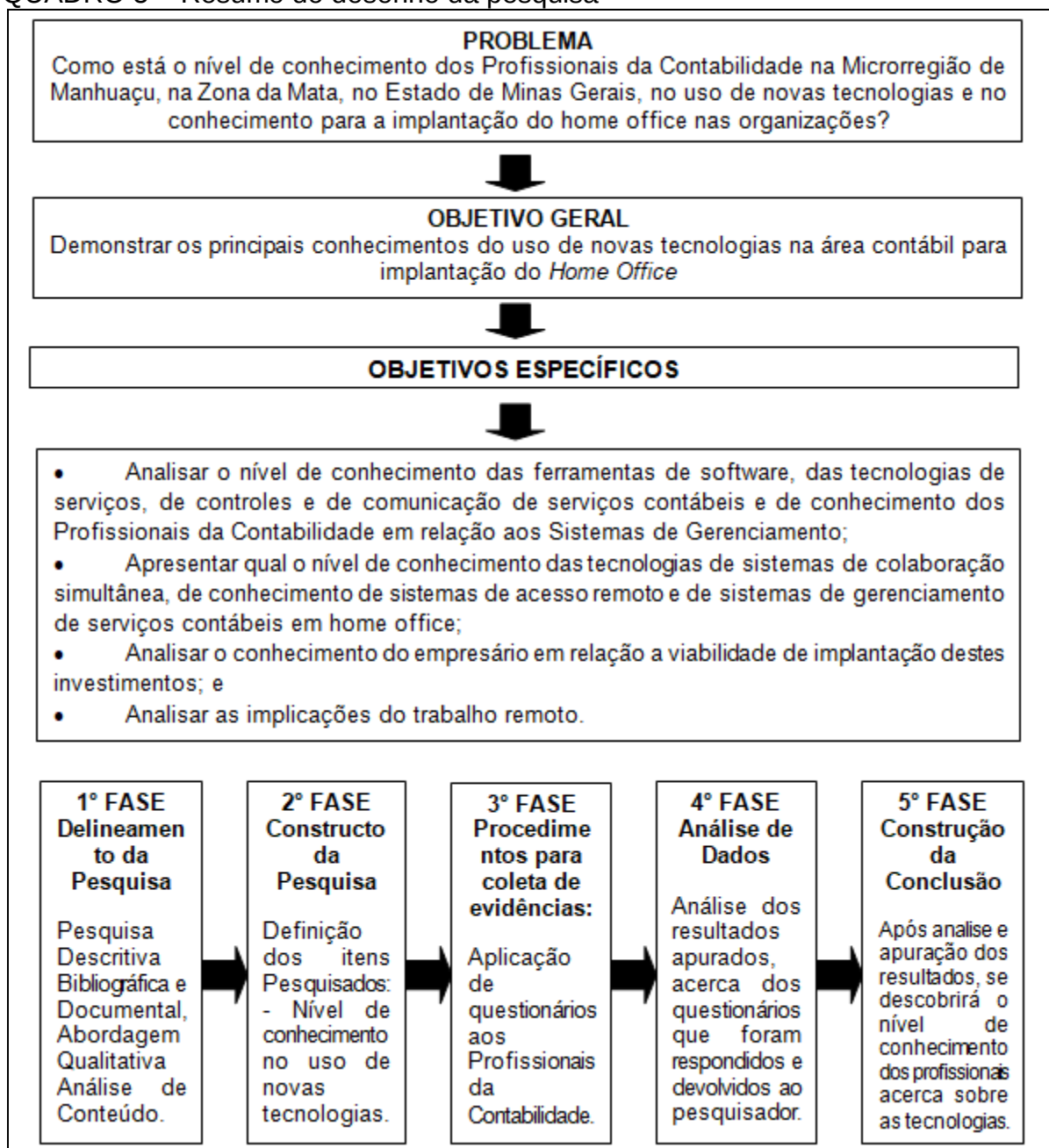
Nessa linha, Triviños (1987) afirma que a abordagem qualitativa “fornece ao investigador a possibilidade de reunir uma grande quantidade de informação e será utilizada, na pesquisa, como uma técnica exploratória”.

Para esta pesquisa, será utilizado o questionário estruturado não disfarçado, onde o questionário é padronizado e usa principalmente questões fechadas.

2.2.4. Resumo do Desenho da Pesquisa

O Quadro 5, mostra o roteiro seguido para esta pesquisa, visando ao alcance do seu objetivo geral e à resolução do problema de pesquisa proposto.

QUADRO 5 – Resumo do desenho da pesquisa



Fonte: Elaborado pelo autor.

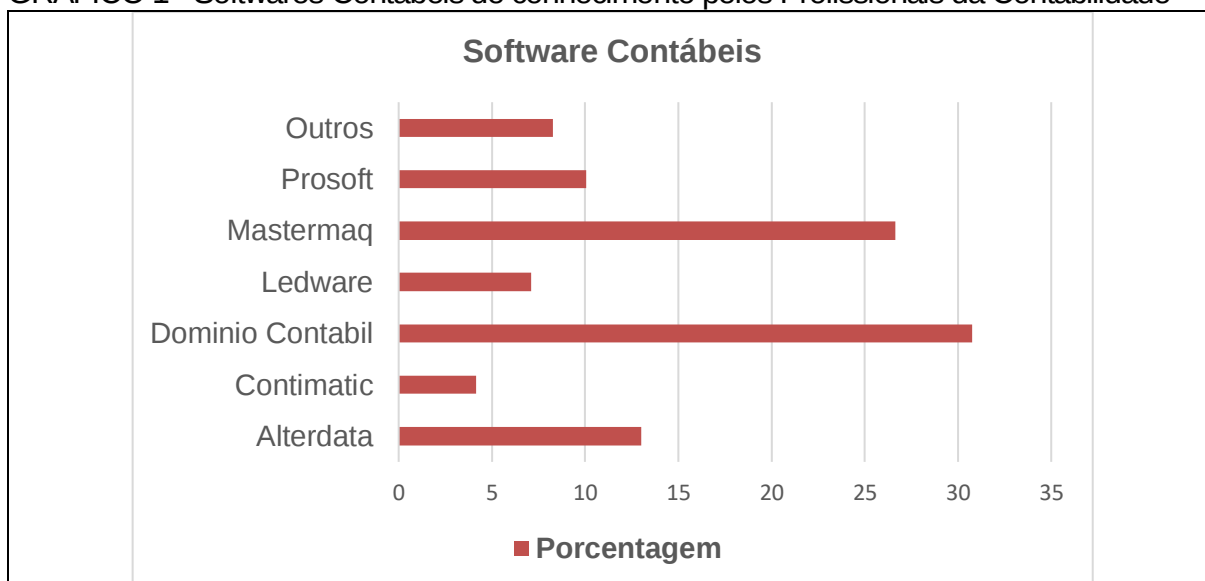
2.3. Análise de Dados

O estudo foi realizado através de formulários do Google, sendo enviados aos Profissionais da Contabilidade os questionários que pesquisa o nível de conhecimento de novas tecnologias. A pesquisa teve início no dia 25/10/2020 e encerrou-se o prazo para envio das respostas no dia 21/11/2020, com o encerramento do prazo foram computadas 97 (noventa e sete) respostas.

Foram realizados o reenvio dos questionários nos dias 10 e 11/11/2020 aos Profissionais da Contabilidade, através de e-mails e grupos de contadores no WhatsApp, assim obtendo um pico de respostas no dia 18/11/2020 quando obtivemos 28 respostas, representando 30% do total de respostas.

O gráfico a seguir apresenta o conhecimento dos Profissionais da Contabilidade em relação aos Softwares Contábeis:

GRÁFICO 1 - Softwares Contábeis de conhecimento pelos Profissionais da Contabilidade

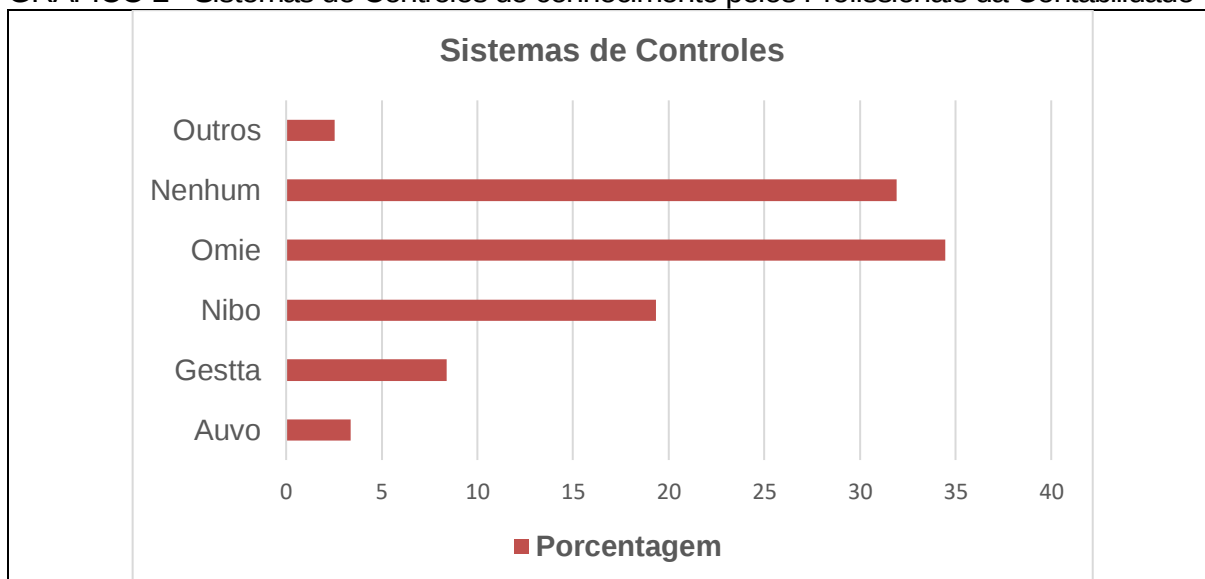


Fonte: Dados da pesquisa.

Após análise dos dados nota-se que os softwares contábeis mais conhecidos pelos Profissionais da Contabilidade são Domínio Contábil e Mastermaq com 31% e 27% respectivamente, isso se dá pelo fato das empresas provedoras desses softwares estarem no mercado a décadas auxiliando nas rotinas do dia a dia dos escritórios de contabilidade.

O gráfico a seguir apresenta o conhecimento dos Profissionais da Contabilidade em relação aos Sistemas de Controles:

GRÁFICO 2 - Sistemas de Controles de conhecimento pelos Profissionais da Contabilidade



Fonte: Dados da pesquisa.

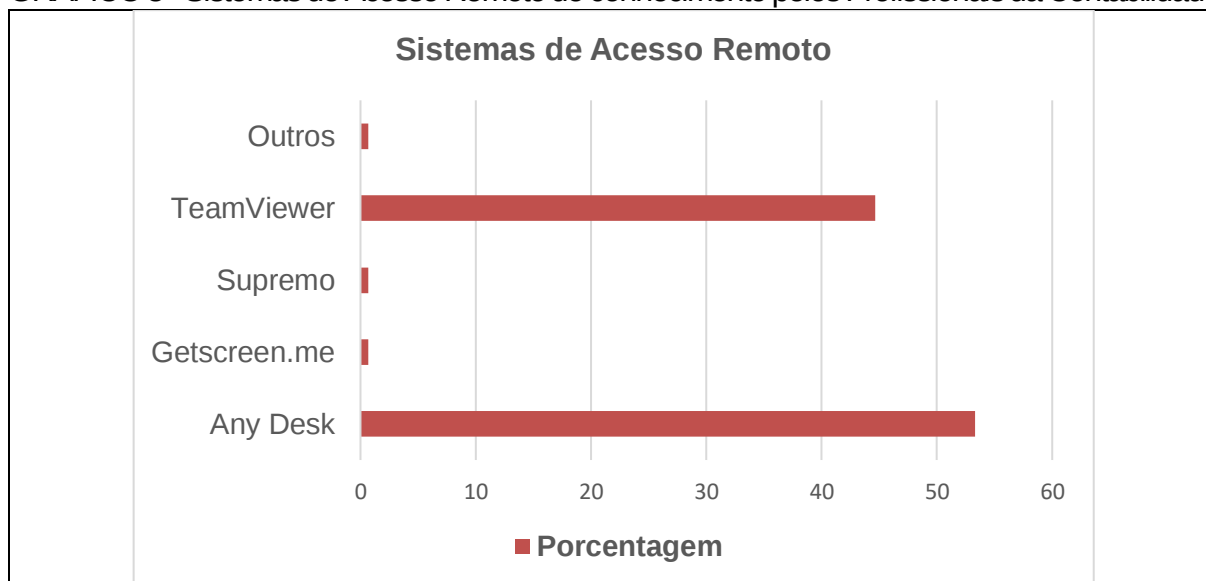
Os sistemas de controles são ferramentas que podem ser definidos como um conjunto de equipamentos e dispositivos que gerenciam o comportamento de máquinas ou outros sistemas físicos. Observa-se que o sistema de controle Omie representa 34% e Nibo representando 19% das respostas ao questionário, em

contrapartida 32% dos Profissionais da Contabilidade não conhecem os sistemas de controles que foram relacionados.

Diante disso, quando 32% dos pesquisados não conhecem nenhum dos sistemas de controles relacionados, entende-se que uma parte dos entrevistados não possuem controle de tarefas em sua organização. O controle de tarefas em uma organização pode ser fundamental, sendo que ele organiza todas as tarefas dentro do sistema, tarefas que vão desde o faturamento de uma determinada empresa até a expedição de certidões.

O gráfico a seguir apresenta o conhecimento dos Profissionais da Contabilidade em relação aos Sistemas de Acesso Remoto:

GRÁFICO 3 - Sistemas de Acesso Remoto de conhecimento pelos Profissionais da Contabilidade



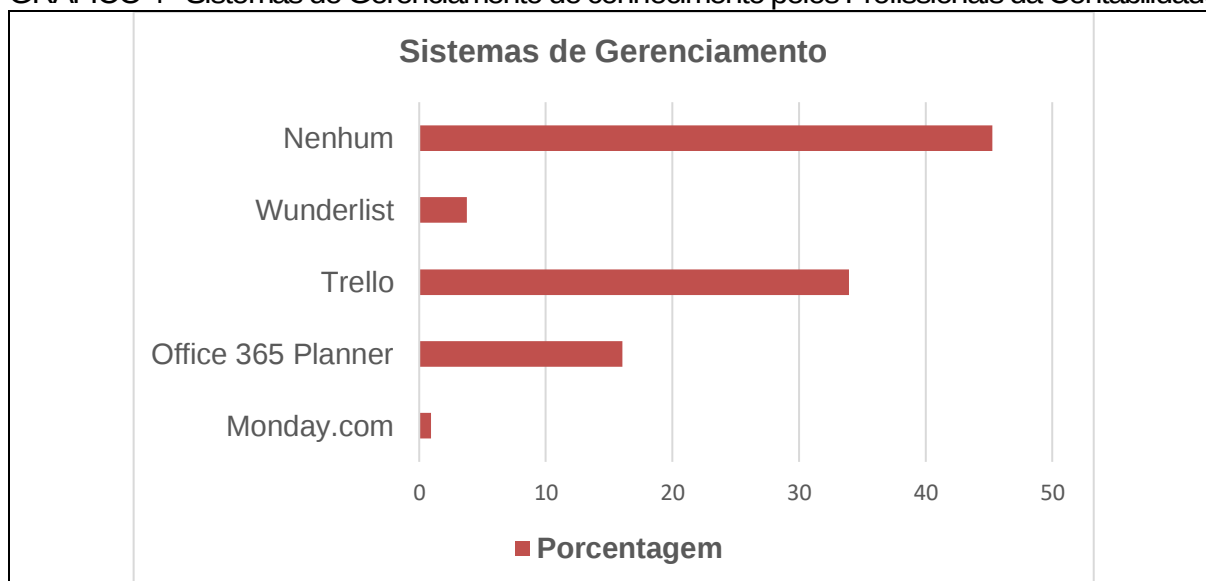
Fonte: Dados da Pesquisa.

Os Sistemas de Acesso Remoto permitem realizar uma série de tarefas como se estivéssemos na estação de trabalho tradicional, acessando o computador de forma remotamente. Observa-se no gráfico acima que cerca de 98% dos entrevistados conhecem os sistemas de Team Viewer e Any Desk, isso se dá pelas licenças dos aplicativos serem gratuitas e de fácil acesso. Aplicativos como Any Desk que recebeu 53% das respostas, necessita de uma boa conexão com a internet para poder usufruir da ferramenta, tanto o servidor quanto os dispositivos que acessará remotamente.

Vale ressaltar que esses aplicativos ajudam a poupar despesas com infraestrutura, aumenta a produtividade e agiliza processos. Outros aplicativos como Team Viewer e Supremo detectam o uso comercial, ficando impossibilitado fazer o acesso sem a compra das licenças.

O gráfico a seguir apresenta o conhecimento dos Profissionais da Contabilidade em relação aos Sistemas de Gerenciamento:

GRÁFICO 4 - Sistemas de Gerenciamento de conhecimento pelos Profissionais da Contabilidade



Fonte: Dados da pesquisa.

Os Sistemas de Gerenciamento são ferramentas usadas para fazer a monitoração de computadores, servidores e ativos de rede. Observando o gráfico, nota-se que 45% dos entrevistados não possuem conhecimento dos sistemas de gerenciamento, ressalta-se que 34% conhecem o aplicativo Trello, uma ferramenta que gerencia tarefas dentro de uma organização, que permite a integração com sistemas corporativos.

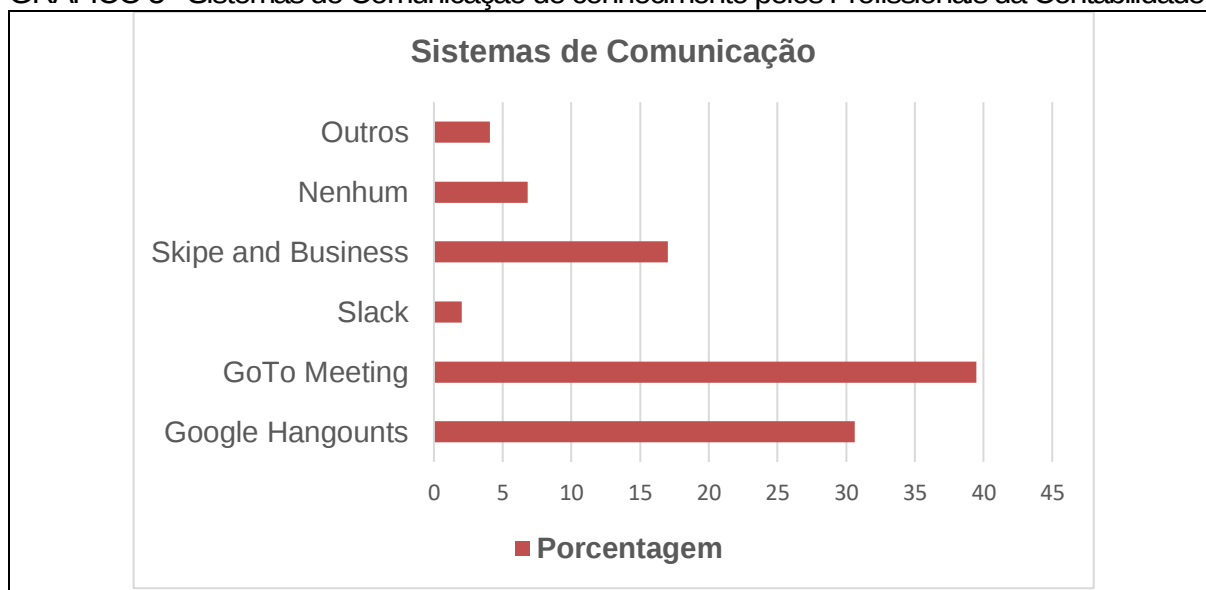
Os quatro primeiros gráficos apresentam relação com o primeiro objetivo específico que é de apresentar o nível de conhecimento das ferramentas de softwares, das tecnologias de serviços, de controles e de comunicação de serviços contábeis em home office e de conhecimento dos Profissionais da Contabilidade em relação aos Sistemas de Gerenciamento:

Comparando-se os números obtidos nos gráficos 1 e 3, nota-se que os profissionais detêm conhecimentos dos Softwares citados e dos Sistemas de Acesso Remoto mais usual. Sabe-se que alguns softwares contábeis só podem ser acessados quando tem o aplicativo instalado na máquina, assim quando o colaborador precisar trabalhar em *Home Office* o mesmo necessita fazer acesso remoto. Nesse contexto, a relação de software contábeis e sistemas de acesso remoto é justificada.

Observando os gráficos 2 e 4, eles relacionam de maneira contrária aos gráficos 1 e 3, onde 31% dos profissionais não detêm conhecimento de sistemas de controles, esse percentual aumenta quando se fala de sistemas de gerenciamento chegando a 45%.

O gráfico a seguir apresenta o conhecimento dos Profissionais da Contabilidade em relação aos Sistemas de Comunicação:

GRÁFICO 5 - Sistemas de Comunicação de conhecimento pelos Profissionais da Contabilidade

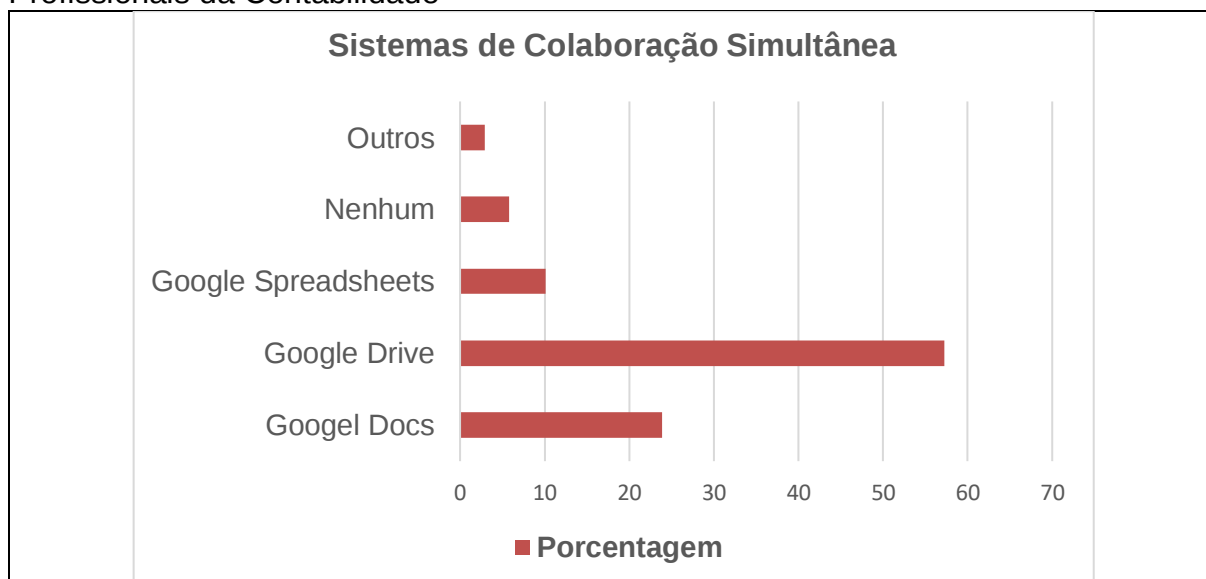


Fonte: Dados da pesquisa.

Sistemas de Comunicação são ferramentas frequentemente usadas na composição de sistemas colaborativos como troca de informações. É evidenciado que os sistemas do Google são aqueles mais conhecidos pelos profissionais perguntados, dessa forma o GoTo Meeting e Google Hangounts são de conhecimento de 39% e 31% respectivamente, vale destacar que o GoTo Meeting está evidente no cenário atual, sendo usado para reuniões de negócios, apresentação de trabalho, conversas com clientes e outros.

O gráfico a seguir apresenta o conhecimento dos Profissionais da Contabilidade em relação aos Sistemas de Colaboração Simultânea:

GRÁFICO 6 - Sistemas de Colaboração Simultânea de conhecimento pelos Profissionais da Contabilidade



Fonte: Dados da pesquisa.

Sistemas de colaboração simultânea são aplicativos ou ferramentas que proporcionam a troca de informações de forma ágil e, principalmente, simultânea,

atualizada em tempo real, assim sendo um software colaborativo. Observando o gráfico notamos os aplicativos do Google tem se destacado, Google Drive, Google Docs e Google Spreadsheets são responsáveis por 91% das respostas enviadas pelos profissionais.

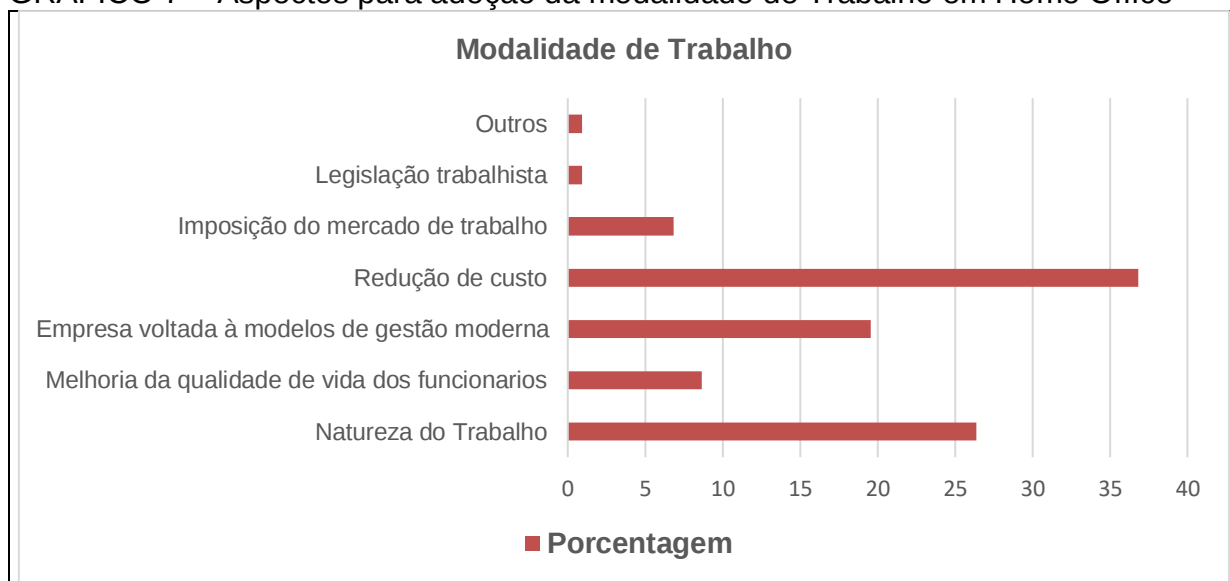
Podemos observar o destaque do aplicativo Google Drive, a qual foi responsável pelos 57% das respostas no questionário. Isso se deu pelo fato de ser um aplicativo de fácil acesso, podendo ser acessado por qualquer lugar apenas tendo um ponto de internet. Tal ferramenta já está no mercado há um tempo e a cada dia vem sendo aprimorada com novas atualizações, trazendo consigo maior segurança e praticidade.

Os dois últimos gráficos apresentam relação ao segundo objetivo que é apresentar qual o nível de conhecimento das tecnologias de sistemas de comunicação e sistemas de colaboração simultânea de serviços contábeis em home office.

Observando os gráficos 5 e 6, notamos que os profissionais conhecem os aplicativos do Google, onde 70% dos entrevistados tem o conhecimento dos aplicativos de comunicação do Google e cerca de 91% dos entrevistados conhecem os aplicativos de Colaboração Simultânea que também são do Google. Essa relação pode ser justificada pelo Google estar cada vez mais presente no dia a dia das pessoas, criando aplicativos que facilitam o cotidiano dos usuários e podendo ser usados nas organizações.

O gráfico a seguir apresenta aspectos que podem levar uma organização adotar a modalidade de trabalho em Home Office:

GRÁFICO 7 – Aspectos para adoção da modalidade de Trabalho em Home Office



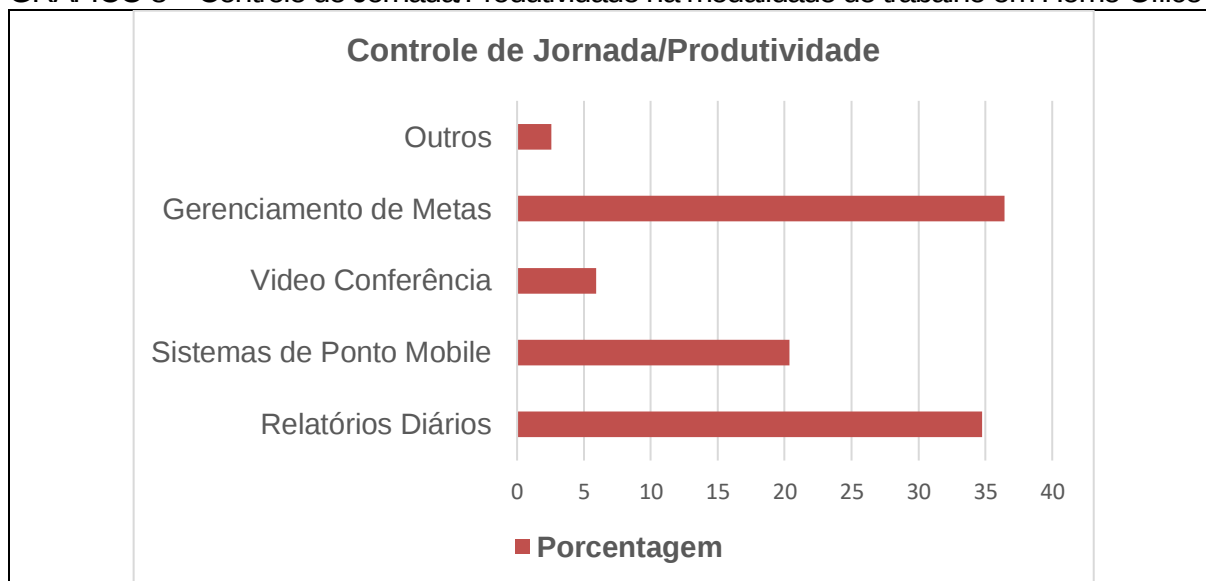
Fonte: Dados da pesquisa.

Na percepção dos Profissionais da Contabilidade, o principal aspectos para a implantação da modalidade Home Office em uma organização é a redução de custo, 37% dos entrevistados acreditam que esse é o principal aspecto. Seguido pela Natureza do trabalho representando 26% das respostas, isso se dá pelo fato do trabalho poder ser exercido de qualquer lugar. Um outro aspecto que deve ser destacado com cerca de 20% das respostas é a empresa estar voltada à modelos de gestão moderna, já sendo adotado em diversas organizações.

Ressalta-se que a Redução de Custo foi o aspecto com mais respostas no caso de adoção do *Home Office*. Cada dia o mercado torna-se mais competitivo e as organizações buscam novas maneiras de reduzirem seus custos e manterem-se competitivo.

O gráfico a seguir apresenta qual controle de jornada/produktividade é mais adequado para ser aplicado em uma organização na modalidade de trabalho em Home Office:

GRÁFICO 8 – Controle de Jornada/Produtividade na modalidade de trabalho em Home Office



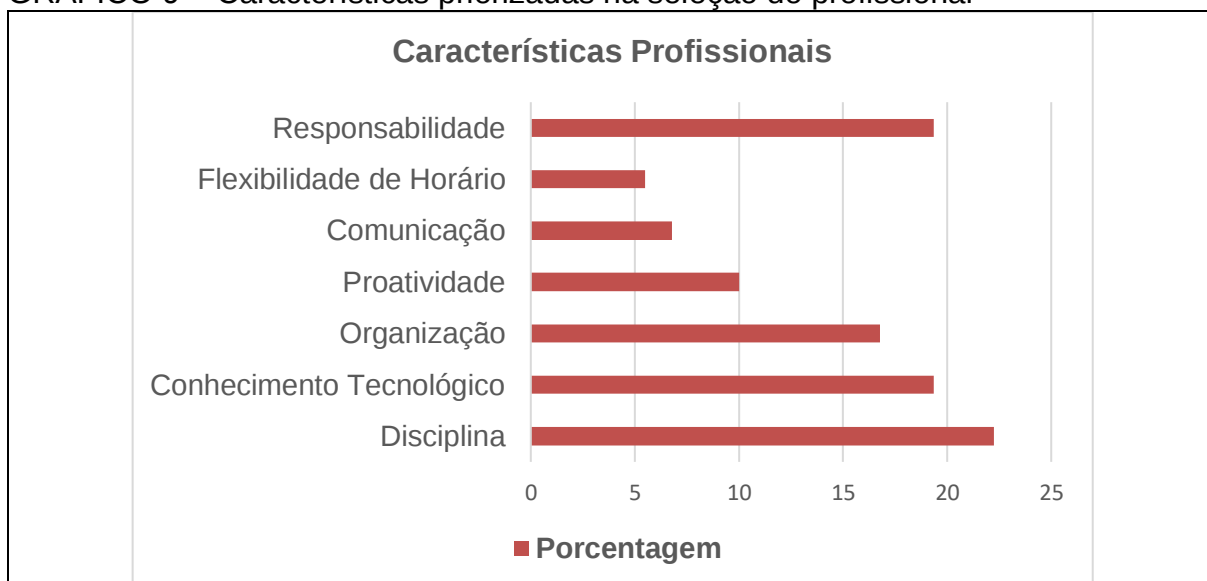
Fonte: Dados da pesquisa.

O gráfico acima apresenta os resultados obtidos em relação ao controle de Jornada/Produtividade do colaborador em uma organização. O gerenciamento de metas seguindo os entrevistados é o principal controle representando 36% das respostas, um pouco controverso quando se compara o gráfico - 8 e o gráfico 4 - Sistemas de Gerenciamento de conhecimento pelos Profissionais da Contabilidade, quando se perguntado sobre o conhecimento de Sistemas de Gerenciamento cerca de 45% dos entrevistados não conheciam os sistemas relacionados.

Softwares contábeis já fazem emissão de Relatórios Diários onde é relacionado todas as operações realizadas no sistema em determinado período, 35% dos entrevistados responderam que esse controle é o mais adequado.

O gráfico a seguir apresenta uma suposição feita para fazer a contratação de um Profissional da Contabilidade no cargo de Auxiliar de Departamento Contábil, onde sua modalidade de trabalho será em Home Office. Os entrevistados tinham a opção de escolher até 3(três) características priorizadas na seleção do profissional:

GRÁFICO 9 – Características priorizadas na seleção do profissional



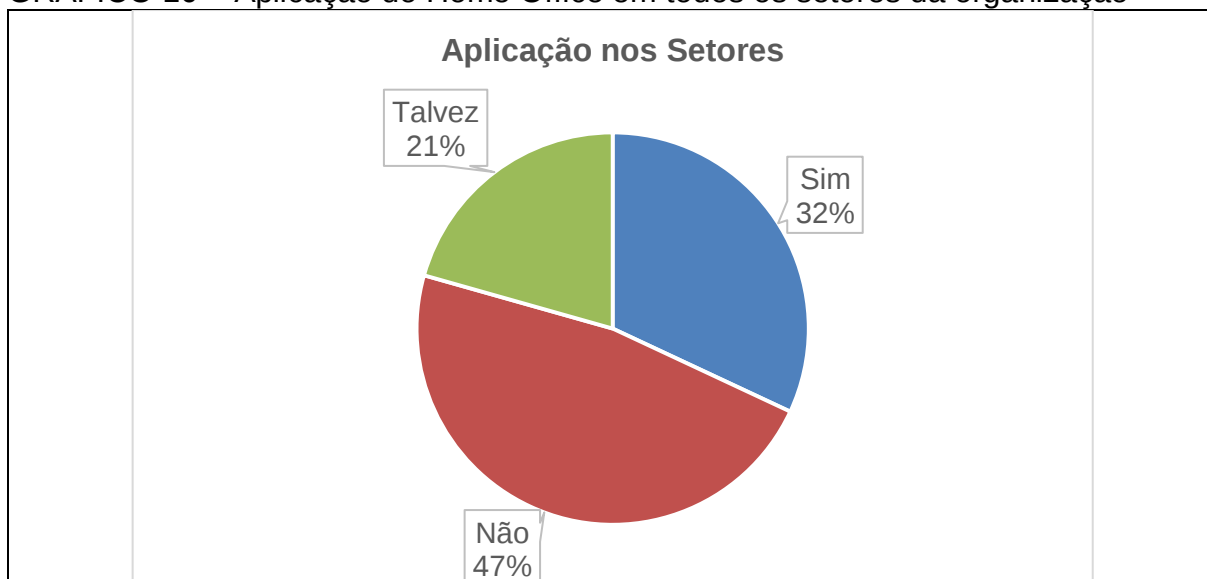
Fonte: Dados da pesquisa.

Observa-se no gráfico acima as características profissionais priorizadas na contratação de um colaborador na modalidade de Home Office, nota-se que a Disciplina e a Organização representam 22% e 17% respectivamente. Essas características são essenciais na modalidade de Home Office, a qual o colaborador ficará em seu ambiente doméstico e será necessário o gerenciamento de sua rotina.

Responsabilidade e Conhecimento Tecnológico, receberam a mesma porcentagem de respostas 19%, sabemos das revoluções que aconteceram até os dias atuais, far-se-á necessário a busca em atualização tecnológica para manter competitivo em um mercado de trabalho. Quando falamos de Home Office, fala-se de todos os conhecimentos tecnológicos que um determinado colaborador deverá ter para a realização de todas as tarefas em uma organização.

O gráfico a seguir apresenta a possível aplicação da modalidade de trabalho em Home Office em todos os setores de uma organização:

GRÁFICO 10 – Aplicação do Home Office em todos os setores da organização



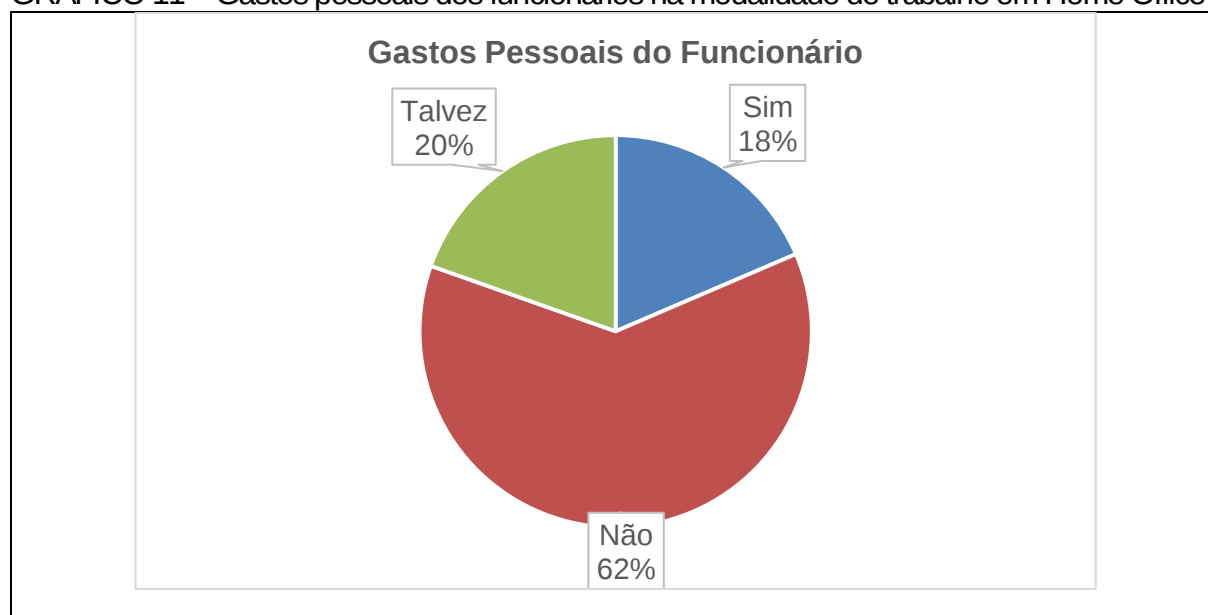
Fonte: Dados da pesquisa.

O gráfico acima apresenta as respostas da pergunta feita aos Profissionais da Contabilidade, a qual foi perguntado se o trabalho em Home Office poderá ser aplicado em todos os setores de uma organização contábil, 47% dos entrevistados responderam que não pode ser aplicado em todos os setores. A resposta se deu pelo fato de alguns serviços essenciais não podem ser realizados via digital, por exemplo os serviços relacionados às Prefeituras Municipais não são integrados.

Dos entrevistados, 32% responderam que é possível a implantação do Home Office em todos os setores da organização, e 21% alegou a possibilidade de talvez ser possível a realização.

O gráfico a seguir refere-se a um questionamento realizado aos Profissionais da Contabilidade sobre os gastos pessoais dos funcionários, por exemplo luz e internet, se devem ser pagos pelos contratantes:

GRÁFICO 11 – Gastos pessoais dos funcionários na modalidade de trabalho em Home Office



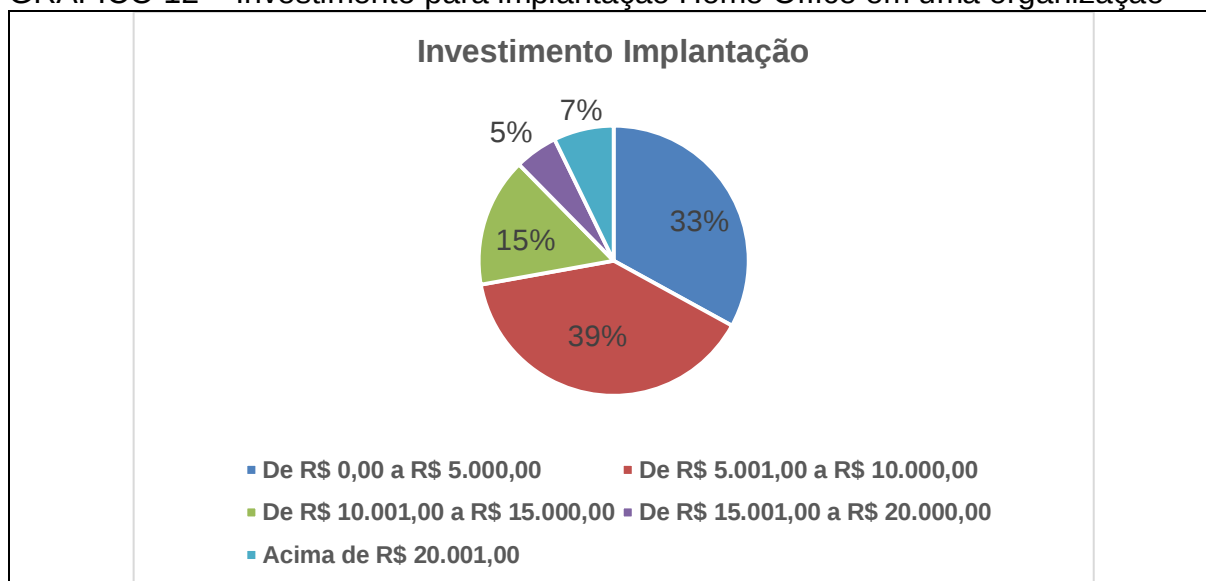
Fonte: Dados da pesquisa.

Quando observado os dados do gráfico acima, verifica-se que na opinião dos Profissionais da Contabilidade os gastos pessoais do funcionário como por exemplo luz e internet, não devem ser pagos pelo contratante representando 62% das respostas, 18% dos responderam que sim, o gastos pessoal do funcionário deve ser pago pelo contratante e 20% responderam que talvez.

Conforme mencionado no Referencial Teórico item 2.1.2. a Lei 13.467, de 13 de julho de 2017 Art. 75-D dispõem que os gastos com manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária para a prestação de serviço em trabalho remoto, serão previstas em contrato escrito entre empregador e empregado. Assim definido no contrato de trabalho, informando as responsabilidades de ambas as partes.

O gráfico a seguir apresenta o valor do investimento a ser feito para implantação do Home Office em uma organização:

GRÁFICO 12 – Investimento para implantação Home Office em uma organização



Fonte: Dados da pesquisa.

Observando o gráfico acima notamos o percentual de investimentos para a implantação do Home Office em uma organização, 39% os Profissionais da Contabilidade responderam que o investimento a ser feito é de R\$5.000,00 a R\$10.000,00, 33% responderam de R\$0,00 a R\$5.000,00, 15% responderam de R\$10.001,00 a R\$15.000,00, 7% responderam acima de R\$20.001,00 e 5% responderam de R\$15.001,00 a R\$20.000,00.

Após análise desses dados, identificamos uma tendência de investimento entre R\$0,00 a R\$10.000,00, aproximadamente 72% dos entrevistados investiria esse valor para implantação do Home Office em sua organização.

3.CONCLUSÃO

Com os resultados obtidos da pesquisa buscamos apresentar qual o nível de conhecimento dos Profissionais da Contabilidade no uso de novas tecnologias para a implantação do Home Office nas organizações. Diante disso, foram enviados questionários aos pesquisados através de e-mails e links cedidos aos Profissionais da Contabilidade através de grupos de Contadores da região. Obteve-se 97 (noventa e sete) respostas de Profissionais da Contabilidade que compuseram a amostra deste estudo.

Os objetivos específicos foram atendidos quando os dados extraídos da pesquisa, constataram que os Profissionais da Contabilidade detêm conhecimentos dos Softwares e dos sistemas de Acesso Remoto relacionados na pesquisa, porém foi constatado também que o gerenciamento de tarefas pode ser necessário nas organizações, mas que 45% dos entrevistados não detêm nenhum conhecimento dos sistemas de gerenciamento, dessa forma controle de jorna/produtividade podem ficar comprometidos, visto a necessidade de gerenciamento das informações, com metas, sistemas de ponto mobile

Foi constatado que a frequência de uso dos aplicativos de domínio do Google, onde 70% dos entrevistados tem conhecimento dos aplicativos de Comunicação e 91% conhecem os aplicativos de Colaboração Simultânea que também são do Google. Essa relação pode ser justificada pelo Google estar cada vez mais presente no dia a dia das pessoas, criando aplicativos que facilitam o cotidiano dos usuários e podendo ser usados nas organizações.

Quando comparado o valor do desembolso para implantação do Home Office em suas organizações, foi constatado que o valor de investimento pode ser que seja inferior ao real investido, desta forma quando perguntado os aspectos para adoção da modalidade trabalho em Home Office, os entrevistados indagaram com o principal aspecto a redução de custos. Nesse caso, os Profissionais da Contabilidade pretendem reduzir custos com o investimento de aproximadamente R\$10.000,00, sendo que em alguns casos esse valor de investimento não surtira efeito esperado. Quando questionado sobre os investimentos a ser feito, observou-se que 62% dos entrevistados afirmaram que os gastos pessoais dos funcionários não devem ser pagos pelo contratante, dessa forma percebe-se que o Profissional da Contabilidade pretende reduzir relativamente os custos.

Ao analisar as implicações do trabalho remoto, notamos que os Profissionais da Contabilidade buscam colaboradores disciplinados, responsáveis e que detenha conhecimentos tecnológicos, percebe-se uma controversa, a qual pode ser explicada pelo fato de que os entrevistados buscam a contratação de colaboradores que possuem algum tipo de conhecimento tecnológico, mas em alguns casos o próprio profissional não possuem nenhum tipo de conhecimento de sistemas.

Objetivo geral deste estudo foi demonstrar o conhecimento dos Profissionais da Contabilidade no uso de novas tecnologias para implantação da modalidade de trabalho em *Home Office*, diante do que foi exposto, o nível de conhecimentos de softwares contábeis, sistemas de acesso remoto, sistemas de comunicação e sistemas de colaboração simultânea, são sistemas em que os entrevistados detêm o maior grau de conhecimento, vale ressaltar que o sistema de gerenciamento foi a ferramenta que cerca de 45% dos profissionais não possui nenhum tipo de conhecimento, assim sendo a maioria.

Quando observado a relação de trabalho e aspectos relevantes para a adoção da modalidade de trabalho em Home Office, os entrevistados buscam reduzir custos quando implantado essa modalidade. Tendo como de característica profissional a disciplina, responsabilidade e conhecimento tecnológico, tais características são priorizadas na contratação de um colaborador.

Ainda sobre relação de trabalho, segundo os entrevistados a modalidade de trabalho em Home Office não é passível em ser aplicado em todos os setores de sua organização, e o investimento a ser feito está entre R\$0,00 e R\$10.000,00 conforme respostas de 72% dos entrevistados.

Buscou-se analisar o nível de conhecimento dos Profissionais da Contabilidade na Microrregião de Manhuaçu, na Zona da Mata, no Estado de Minas Gerais, no uso de novas tecnologias e no conhecimento para a implantação do home office nas organizações.

A presente pesquisa apresentou limitações. Uma delas foi o acesso aos Profissionais da Contabilidade na Microrregião de Manhuaçu, na Zona da Mata, onde foram enviados 472 (quatrocentos e setenta e dois) emails e apenas 97 (noventa e sete) respostas, sendo que a Lei 13.709 de 14 de agosto de 2018, não permite que as entidades forneçam dados sensíveis, conforme disposto no Art. 11 da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

Recomendação para novos estudos, sugere-se a replicação dessa pesquisa em outras regiões da Zona da Mata do Estado de Minas Gerais, a fim de evidenciar o conhecimento dos Profissionais da Contabilidade no uso de novas tecnologias para a implantação da modalidade de Home Office nas organizações. Dessa forma verificar o conhecimento dos profissionais e buscar comparar as áreas de pesquisa.

O autor extrai dessa pesquisa o aprendizado de tópicos contemporâneos da contabilidade, em relação ao conhecimento dos Profissionais da Contabilidade em

Softwares Contábeis, Sistemas de Controles, Sistemas de Acesso Remoto, Sistemas de Gerenciamento, Sistemas de Comunicação e Sistemas de Colaboração Simultânea.

4. REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Fabiane Domingues de Magalhães. **As relações de trabalho na modalidade Home Office em Empresas de Bens e Consumo**. 2019. Mestrado em Administração. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2019.

BASSO, D. de M., & BARRETO, I. F., Junior. **O teletrabalho e a supressão de seus direitos na Reforma Trabalhista**. Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. 41, p. 59-76, 2018. Disponível em: < <https://indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/4301> >. Acesso em: 17 Nov. 2020.

BERNADINO, A. F., CARNEIRO, J. M. de S., ROGLIO, K. de dea, & KATO, H. T. **Teletrabalho e gestão de recursos humanos: Análise em uma organização de tecnologia da informação**. Anais do Encontro de Administração da Informação. 2. Recife/PE, 2009.

BOYD, H. W., WESTFALL, R. **Pesquisa mercadológica**. São Paulo: FGV, 1987. BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em: 20 out. 2020

BRASIL. Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. **Teletrabalho**. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm> Acesso em: 20 out. 2020.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Reforma Trabalhista**. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm> Acesso em 20 out. 2020.

BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)**. Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em: 20 out. 2020

BUENO, E. de Q., & SALVAGNI, J. **A aprendizagem organizacional e o autodesenvolvimento no âmbito do teletrabalho**. Revista Eletrônica do Mestrado Profissional em Administração da Universidade Potiguar. 8.p. 110-123, 2016. Disponível em: <<https://doi.org/10.21714/raunp.v8i2.1496>>. Acesso em: 19 nov. 2020.

CASTELLS, Manuel. **A Sociedade em rede**. São Paulo: Paz e Terra, 2000. Título Original: The Rise of the Network Society, 1996. Tradução: Roneide Venâncio Majer.

CERVO, A. L., BERVIAN, P.A. **Metodologia científica: para uso dos estudantes universitários**. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1983.

COSTA, Isabel S. A. **Teletrabalho**: subjugação e construção de subjetividades. RAP Rio de Janeiro. p. 105-24, 2007. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/rap/v41n1/07.pdf>>. Acesso em: 27 nov. de 2020.

FEM. **Relatório Technology Tipping Points and Societal Impacts 2015**.

Disponível em:

<http://www3.weforum.org/docs/WEF_GAC15_Technological_Tipping_Points_report_2015.pdf>. Acesso em: 23 nov. 2017.

FILARDI, F., & CASTRO, R. M. P. de. **Análise dos resultados da implantação do teletrabalho na administração pública**: Estudo dos casos do SERPRO e da Receita Federal. Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração. 41, São Paulo, SP, Brasil, 2017.

FERRARI, Alfonso Trujillo. **Metodologia da pesquisa científica**. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1982.

FONSECA, Wilson C. Análise de conteúdo. In: DUARTE, J., BARROS, A. (org.). **Métodos e técnicas de pesquisa em comunicação**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GARRETT, R. K., & DANZIGER, J. N. **Which telework Defining and testing a taxonomy of technology-mediated works at a distance**. Social Science Computer Review, 25, p. 27–47, 2007.

GIBBS, Graham R. **Análise de dados qualitativos**. Porto Alegre: Kookman: Artmed, 2009.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

HANASHIRO, D. M. M., & DIAS, W. F. **O sistema de teletrabalho: Algumas implicações de um ambiente virtual**. Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração. Salvador, BA, Brasil, 2002.

HARARI, Y. N. **21 Lições para o século 21**. São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

JUNIOR, L. A., ALVES, P. F. A., & SOUZA, A. B. Contabilidade: **As primeiras percepções relacionadas à crise de COVID-19**. p. 40-45, ed. Revista Mythos, 2020 <<https://doi.org/10.36674/mythos.v13i1.377>>. Acesso em: 15 nov. de 2020.

KUGELMASS, J. **Teletrabalho**: Novas oportunidades para o trabalho flexível: Seleção de funcionários, benefícios e desafios, novas tecnologias de comunicação. São Paulo: Atlas, 1996.

KONRADT, U., SCHMOOK, R., & MALECKE, M. **Impact softele work on individuals, organizations and families**: A critical review. International Review of Industrial and Organizational Psychology, 15, p. 63–100, 2000.

LAKATOS, E. V., MARCONI, M. A. **Técnicas de Pesquisa**. 8. Ed. São Paulo: Atlas, 2017. ISBN: 9788597012811

LÜDKE, M., ANDRÉ, M. E. D. A. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas**. São Paulo: EPU, 1986.

NOGUEIRA, A. J. F. M. **Teoria geral da administração para o século XXI**. São Paulo: Ática, 2007.

MATTAR, Frauze Najib. **Pesquisa de Marketing: metodologia e planejamento**. São Paulo: Atlas, 2005.

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

MORGANSON, V. J., MAJOR, D. A., OBORN, K. L., VERIVE, J. M., & HEELAN, M. P. **Comparing telework locations and traditional work arrangements: Differences in work-life balance support, job satisfaction, and inclusion**. Journal of Managerial Psychology, 25, p. 578–595, 2010.

OLIVEIRA, M. M. **Como fazer pesquisa qualitativa**. 7. Ed. Petrópolis: Vozes, 2016.

PIMENTEL, A. **O método da análise documental: seu uso numa pesquisa historiográfica**. In: Cadernos de Pesquisa, n.114, p.179-195, nov./2001.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa Social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

RIFKIN, J. **O fim do Emprego: o declínio dos níveis de emprego e a redução da força global de trabalho**. São Paulo: Pearson Education, 2004.

ROBLEK, V., MESKO, M. & KRAPEZ, A. **A Complex View of Industry 4.0**. 6. ed. Sage Open, 2016. Disponível em <<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2158244016653987>>. Acesso em: 25 nov. 2020.

SCHWAB, K. **Aplicando a quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2018. SOBRATT, **Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Tele atividades**. Disponível em <<http://www.sobratt.org.br/index.php/certificacao/questoes/>> Acesso em: 25 nov. 2020.

SOUZA, Diego O. **As dimensões da precarização do trabalho em face da pandemia de Covid-19**. Trabalho, Educação e Saúde, ed. Scielo, 2020. Disponível em <<https://search.scielo.org/?q=home+office+em+empresas&lang=pt&count=15&from=0&output=site&sort=&format=summary&fb=&page=1&q=As+dimens%C3%B5es+da+precariza%C3%A7%C3%A3o+do+trabalho+em+face+da+pandemia+de+Covid-19.&lang=pt&page=1>> Acesso em: 10 out. de 2020.

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**. p. 349-375, ed. Revista de Carreiras e Pessoas, 2018. Disponível em <<https://doi.org/10.20503/recape.v9i3.39652>>. Acesso em: 25 nov. 2020.

TELES, V.M. **Extreme Programing**. São Paulo: Novatec Editora, 2004.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

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

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