

Trabalho *home office*, saúde e produtividade de Profissionais da Contabilidade no Tocantins: essa conta fecha?

Andressa Sousa Silva

Universidade Estadual do Tocantins
andressasousa@unitins.br

Leonardo dos Santos Bandeira

Universidade Estadual do Tocantins
leo-sbandeira@hotmail.com

Resumo

A pandemia de Covid-19 trouxe desafios ao trabalho, especialmente no contexto do *home office*, impactando a saúde e a produtividade dos profissionais da contabilidade. Este estudo teve como objetivo identificar e analisar esses impactos entre contadores no estado do Tocantins, considerando o período de 2020 a 2023, quando o trabalho remoto se tornou uma prática comum devido à crise sanitária. A metodologia utilizada incluiu a aplicação de um questionário estruturado a profissionais da contabilidade que adotaram o *home office* durante a pandemia. Os resultados sugerem que, apesar de algumas percepções positivas sobre a flexibilidade e a eliminação do tempo de deslocamento, o *home office* também trouxe desafios, como o aumento da carga de trabalho, dificuldades em separar vida profissional e pessoal, além de impactos negativos na saúde mental, como *estresse* e ansiedade. O estudo contribui para a compreensão de como a transição para o *home office* impactou uma classe profissional específica, destacando a importância de adaptações organizacionais e suporte contínuo para garantir o bem-estar e a eficiência dos trabalhadores. Esses resultados são relevantes para empresas, formuladores de políticas e organizações profissionais que buscam mitigar os efeitos adversos do teletrabalho.

Palavras chave: *home office*; pandemia; produtividade; profissionais da contabilidade; saúde.

1 Introdução

Com o advento do mundo pós-pandemia, assistimos a uma rápida e avançada informatização que, inevitavelmente, afetou os profissionais da contabilidade (Botar, 2023; Mutlu et al., 2022; Papadopoulou & Papadopoulou, 2020; Zulu & Kabwe, 2023). Esses profissionais se viram diante da necessidade de se adaptar a uma nova realidade, bem como enfrentar desafios inéditos decorrentes desse processo, como a repentina transição das empresas para o trabalho remoto (*home office*) e com a crescente pressão no ambiente de trabalho (Guler et al., 2021; Mutlu et al., 2022).

Efeitos da pandemia da Covid-19 na produtividade e nos processos de trabalho dos profissionais da contabilidade foram percebidos, tais como um significativo aumento na adoção de tecnologias avançadas, como contabilidade em nuvem e inteligência artificial (Zulu & Kabwe, 2023), significativo aumento no trabalho remoto (Mutlu et al., 2022) e mudanças em sua rotina de trabalho, que levaram a dificuldade em se adaptar às novas demandas de trabalho emergentes, estresse e sentimento de insegurança associado a questões de trabalho (Papadopoulou & Papadopoulou, 2020).

Realização

Além disso, com a necessidade de se adaptarem rapidamente a essas mudanças, os profissionais da contabilidade se encontraram em um ambiente de trabalho influenciado por pressão de tempo, estresse, insegurança e ansiedade (Papadopoulou & Papadopoulou, 2020), aumento da carga de trabalho e efeitos negativos psicológicos (Akbaba & Bulut, 2021), desafios relacionados à saúde mental e ao isolamento profissional (Botar, 2023) e redução da produtividade devido às mudanças nos horários de trabalho (Erol & Ayboğa, 2021).

Diante desse cenário, surge a necessidade de investigar como esses desafios estão impactando a saúde e a produtividade dos profissionais da contabilidade, bem como que doenças podem estar relacionadas a esses impactos. Portanto, visando agregar com as pesquisas existentes, a pesquisa buscou responder ao seguinte problema de pesquisa: ***Quais os impactos do home office na saúde e produtividade dos profissionais da contabilidade?***

Assim, o objetivo da pesquisa consiste em identificar e analisar os impactos do trabalho *home office* na saúde e produtividade destes dos profissionais da contabilidade. A pesquisa inclui o período de 2020 a 2023, no qual as mudanças no trabalho foram impulsionadas pela pandemia da Covid-19, resultando no trabalho em *home office* e tem como público-alvo os profissionais da contabilidade do estado do Tocantins que estiveram nessas condições durante esse período de análise. O estado, sendo relativamente novo e em desenvolvimento, apresenta uma estrutura econômica e profissional que ainda está em consolidação, o que torna seus profissionais especialmente vulneráveis às rápidas mudanças e desafios impostos pela pandemia de Covid-19.

Com a pandemia, houve uma transformação no cenário do trabalho em todo o mundo e isso também se aplicou aos profissionais da contabilidade do Tocantins, que tiveram que fazer a transição para o regime de *home office*. Além disso, é importante considerar como essas condições de trabalho podem afetar a produtividade e a qualidade do trabalho desses profissionais. A pesquisa é relevante não apenas para os profissionais da contabilidade do Tocantins, mas também para empresas, órgãos reguladores e formuladores de políticas que buscam entender e abordar os desafios do trabalho remoto em setores específicos, como a contabilidade.

Este artigo está estruturado em cinco seções. Após esta introdução, que contextualiza o tema e apresenta o problema de pesquisa, a segunda seção revisa a literatura sobre os impactos do *home office* na saúde e produtividade, com foco nos profissionais da contabilidade. A terceira seção descreve a metodologia utilizada para conduzir a pesquisa, detalhando o processo de coleta e análise dos dados. Em seguida, a quarta seção apresenta os resultados encontrados e a discussão à luz da literatura revisada. Por fim, a quinta seção conclui o estudo, destacando as principais contribuições, limitações e sugestões para pesquisas futuras.

2 Fundamentação Teórica

A pandemia trouxe à tona a necessidade de ajustes no trabalho, com novas formas de comunicação e mecanismos de supervisão, além de uma adaptação das condições quanto ao espaço em que os trabalhadores desempenhavam suas funções (Breaz et al., 2022).

Uma pesquisa, realizada pela Fundação Instituto de Administração (FIA), com dados de 139 empresas de diversos portes em todo o Brasil, indica que 46% das empresas adotaram o trabalho em casa como estratégia durante a pandemia, conforme a Pesquisa Gestão de Pessoas na Crise da Covid-19 (FIA, 2020).

Realização

Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) revelaram que em 2022 havia 7,4 milhões de pessoas em teletrabalho no país, de forma habitual ou ocasional. Isso representa 7,7% do total de ocupados que não estavam afastados do trabalho (96,7 milhões). No Tocantins, aproximadamente 4 mil pessoas realizavam suas atividades laborais utilizando plataformas digitais de serviços, o que correspondia a 0,7% da população ocupada no setor privado. No que se refere ao teletrabalho, 26 mil tocantinenses estavam envolvidos nessa modalidade, representando 3,5% da força de trabalho (IBGE, 2023).

O fator humano está no centro das mudanças que resultaram da pandemia. A mudança física no local de trabalho, a falta de contato direto com os colegas e as mudanças repentinas nos requisitos de compatibilidade entre família e trabalho levaram a desafios adicionais que precisaram ser enfrentados (Breaz et al., 2022), além de que essa transição para o trabalho remoto resultou em uma série de desafios, especialmente relacionados à saúde mental dos trabalhadores (Wütschert et al., 2022). A ausência de interações sociais físicas e a sobrecarga de tarefas são apontadas como fatores que contribuem para o aumento de estresse e ansiedade. Esses efeitos são reconhecidos também por (Malheiros & Tomei, 2023), que ressaltam a importância de um equilíbrio entre vida profissional e pessoal, muitas vezes prejudicado no ambiente de *home office*.

Tenório (2021) destaca que muitos trabalhadores não possuíam em casa a estrutura necessária para desempenhar suas funções de maneira saudável, o que levou ao desenvolvimento de problemas físicos como dores musculares e lesões por esforço repetitivo. Da mesma forma, Ramos e Brandão (2021) enfatizam a necessidade de adaptações no ambiente doméstico para evitar tais problemas, sugerindo que a falta de um espaço adequado para o trabalho em casa foi um dos principais desafios enfrentados durante a pandemia.

Wütschert et al. (2021) reconhecem que, em alguns casos, o trabalho remoto pode aumentar a produtividade devido à eliminação do tempo de deslocamento e à flexibilidade de horários. No entanto, eles também alertam que essa flexibilidade pode se transformar em uma armadilha, levando ao aumento da carga de trabalho e à falta de limites claros entre o tempo de trabalho e o tempo pessoal. Esse ponto é corroborado por Malheiros e Tomei (2021), que destacam a importância de políticas organizacionais que protejam o tempo livre dos trabalhadores e garantam seu direito à desconexão.

No que diz respeito à adaptação ao trabalho remoto, Brandão e Ramos (2021) apontam que para mitigar os efeitos negativos da pandemia no ambiente de trabalho, é essencial que as empresas ofereçam suporte contínuo aos seus empregados, tanto em termos de recursos ergonômicos quanto de apoio psicológico. Tenório (2021) complementa essa visão ao sugerir que a implementação de práticas de trabalho remoto deve ser feita de forma personalizada, levando em consideração as necessidades individuais de cada trabalhador para garantir sua saúde e bem-estar.

Além disso, a mudança para o trabalho remoto trouxe questões como a ausência de infraestrutura tecnológica adequada e a falta de apoio por parte das empresas para garantir um ambiente de trabalho eficiente e produtivo (Reis, 2021)

Quanto aos impactos na saúde dos trabalhadores em *home office* durante a pandemia, observa-se um efeito momentâneo que gerou insatisfação e cansaço devido à extensão do horário de trabalho e à constante conexão, com demandas surgindo a qualquer momento (Reis, 2021). Além disso, fatores como anomia, aprisionamento, *cyberbullying*, sobrecarga, estresse

Realização

financeiro, luto, perda, desemprego, falta de moradia e ruptura de relacionamentos contribuem para os estressores que afetam os trabalhadores remotos (Tenório, 2021).

Embora o teletrabalho possa trazer benefícios como a flexibilidade de horários, sua adoção generalizada sem as devidas precauções pode levar ao agravamento de problemas ergonômicos e de saúde mental, especialmente em profissionais que não possuem uma estrutura adequada em casa (Botar, 2023).

No contexto dos profissionais da contabilidade, foram desenvolvidos estudos anteriores que buscaram identificar os impactos da pandemia e do trabalho *home office* nas práticas, na saúde e na produtividade desses trabalhadores.

Já o estudo de Papadopoulou e Papadopoulou (2020) teve como objetivo investigar como a profissão contábil na Grécia foi influenciada pela pandemia de COVID-19, com foco em demonstrar as formas pelas quais os profissionais de contabilidade se adaptaram às mudanças emergenciais implementadas em resposta à pandemia, bem como os problemas que potencialmente surgiram em seu campo profissional. Para alcançar esses objetivos, foi utilizado um questionário estruturado, com uma amostra composta por 171 contadores selecionados aleatoriamente na Grécia. Os resultados foram obtidos por meio de métodos de análise estatística descritiva e inferencial. Os achados da pesquisa mostraram que a pandemia de COVID-19 afetou significativamente a atividade dos profissionais de contabilidade, forçando mudanças em sua rotina de trabalho, ao mesmo tempo em que enfrentaram dificuldades para se adaptar às novas exigências do trabalho.

O estudo de Erol e Ayboğa (2021) buscou determinar os efeitos da Covid-19 nas atividades profissionais dos contadores, cujo foco principal foi identificar como a pandemia impactou a carga de trabalho, as condições psicológicas e as práticas desses profissionais, conduziram uma pesquisa por meio da aplicação de questionários a uma amostra de 72 contadores da Turquia. Os resultados revelaram que a maioria dos contadores (92%) experimentou um aumento na carga de trabalho durante a pandemia, com 97% relatando que suas atividades profissionais foram negativamente afetadas. Além disso, 97% dos participantes também relataram impactos psicológicos adversos devido à pandemia. Outros desafios incluem dificuldades na coleta de documentos, atrasos nos pagamentos de honorários e problemas em manter a comunicação com clientes e autoridades governamentais. Muitos profissionais também sentiram a necessidade de mudanças nas regulamentações para adaptar-se melhor às novas condições de trabalho, incluindo a adoção de práticas de trabalho remoto.

Mutlu et al. (2022) desenvolveram um estudo cujo objetivo foi examinar as respostas dos contadores profissionais no contexto do trabalho remoto devido à Covid-19 e sua adaptação à transformação digital. A metodologia utilizada foi qualitativa, com coleta de dados por meio de entrevistas semiestruturadas. As entrevistas foram realizadas com 12 contadores da Turquia. Os contadores afirmaram que a transformação digital acelerou e o trabalho remoto aumentou durante o período da pandemia. Aqueles que experimentaram o trabalho remoto, mesmo que de forma forçada, indicaram que as atividades contábeis podem ser realizadas a partir de casa e sugeriram que a regulamentação que exige a obtenção de um escritório físico deveria ser revisada. Além disso, os participantes relataram mudanças nos esquemas de trabalho em comparação com o período anterior à pandemia e mencionaram que não receberam suporte suficiente das agências governamentais com autoridade decisória.

Breaz et al. (2022) avaliaram as percepções dos contadores em relação ao teletrabalho durante a pandemia de COVID-19, com foco nas mudanças e desafios tecnológicos que

Realização

enfrentaram nesse período. Para isso, foi utilizado um questionário para coletar dados sobre as experiências desses profissionais. A amostra do estudo consistiu em contadores na Romênia e se utilizou de um questionário para coletar dados sobre as percepções dos contadores romenos em relação ao teletrabalho durante a pandemia. Os resultados indicam que os contadores foram forçados a se adaptar ao teletrabalho e aprenderam significativamente durante esse período e que a pandemia acelerou a digitalização dos processos contábeis, com muitas empresas migrando de arquivos físicos para digitais, permitindo o acesso remoto seguro a dados e documentos. Os contadores tiveram que lidar com novos desafios tecnológicos e, ao fazê-lo, adquiriram novas habilidades que serão valiosas no futuro.

Bakarich et al. (2022) desenvolveram uma pesquisa com o objetivo de investigar os efeitos dos arranjos de trabalho durante a COVID-19 sobre o estresse de função, esgotamento e intenções de rotatividade entre profissionais de contabilidade, considerando também como fatores demográficos como posição hierárquica, gênero, tamanho da empresa e linha de serviço influenciam esses impactos. Para isso, conduziram um estudo com 159 contadores que atuam nas áreas de auditoria e tributos, utilizando instrumentos validados de pesquisas anteriores para coletar dados sobre suas percepções antes e durante a pandemia. Os resultados indicaram que o estresse de função, esgotamento e intenções de rotatividade aumentaram significativamente desde o início do trabalho remoto, com maior intensidade entre funcionários de níveis hierárquicos mais baixos. Além disso, foi observado que mulheres apresentaram aumentos significativos na exaustão emocional e intenções de rotatividade, enquanto homens relataram maior despersonalização e sobrecarga de trabalho. Funcionários de empresas de médio e grande porte relataram as maiores taxas de esgotamento, com uma redução na sensação de realização pessoal e aumento na despersonalização.

Com o objetivo de determinar o impacto da Covid-19 na profissão contábil em Zâmbia, focando em como a pandemia afetou práticas contábeis específicas, Zulu e Kabwe (2023) conduziram uma pesquisa por meio de métodos quantitativos, com a coleta de dados realizada por questionários aplicados em escala Likert de 5 pontos. A amostra consistiu em 152 contadores de várias partes da Zâmbia, abrangendo diferentes setores e níveis de experiência na profissão contábil e as práticas de avaliação de estoques, adoção de tecnologias de contabilidade e o reporte de elementos financeiros foram analisados. Os resultados mostraram relações significativas entre o nível de trabalho e a realização de reuniões por videoconferência e entre a idade e os desafios enfrentados no trabalho remoto durante a pandemia. O estudo concluiu que a pandemia acelerou o avanço da tecnologia contábil, resultando no aumento dos níveis de segurança cibernética.

Os estudos revisados evidenciam que a pandemia de Covid-19 impôs desafios aos profissionais de contabilidade, especialmente em termos de adaptação ao trabalho remoto, saúde mental, produtividade e a necessidade de uma rápida transformação digital. Embora o teletrabalho tenha oferecido flexibilidade e possibilitado a continuidade das atividades contábeis, ele também trouxe consigo uma série de dificuldades, como o aumento da carga de trabalho, problemas ergonômicos, estresse psicológico e a falta de suporte por parte das empresas e das regulamentações governamentais. Além disso, a digitalização acelerada das atividades contábeis, embora benéfica a longo prazo, exigiu que os profissionais desenvolvessem novas habilidades em um curto período, muitas vezes sem a infraestrutura adequada.

A seguir, será apresentada a metodologia utilizada seguida dos resultados da pesquisa.

Realização

3 Metodologia

A pesquisa foi conduzida por meio de levantamento que contou com a aplicação de questionário estruturado aos profissionais da contabilidade que atuam no estado do Tocantins. Este questionário analisou os efeitos decorrentes da pandemia no mercado de trabalho, especificamente no que concerne à saúde dos profissionais contábeis durante o trabalho em *home office*, bem como os efeitos dessa modalidade na produtividade desses profissionais.

O questionário foi dividido em três seções, a saber: perfil do respondente, cujo propósito foi identificar as características demográficas dos participantes, abrangendo aspectos como gênero, faixa etária, renda, categoria, cidade; bem-estar no trabalho, que engloba perguntas direcionadas ao bem-estar no ambiente de trabalho, à percepção dos respondentes em relação ao ambiente de trabalho convencional, bem como avaliar o ambiente de trabalho em *home office*; e produtividade, com o intuito de analisar se os respondentes se consideram mais produtivos durante o trabalho em *home office* ou no ambiente de trabalho convencional.

A aplicação do questionário se deu por meio do *Google Forms* e disponibilizado por meio do Conselho Regional de Contabilidade do Tocantins (CRC-TO), do Sindicato dos Empregados em Escritório de Contabilidade, Prestadoras de Serviços, Assessoramento, Pesquisa e Perícia do Estado do Tocantins (SINTRAESCO-TO), do CRC Jovem do Tocantins, além de ser disseminado em grupos de WhatsApp de profissionais da contabilidade do estado.

Durante o período de 01/03/2024 a 31/03/2024, o questionário foi disponibilizado ao público-alvo da pesquisa, que conta com 3.328 profissionais (1.904 do gênero masculino e 1.424 feminino), segundo dados do Conselho Federal de Contabilidade (2024). Foram obtidas um total de 16 respostas neste período. Destas, 5 respostas foram excluídas por não se enquadrarem no perfil alvo, resultando em 11 respostas válidas para análise.

A pesquisa contou com limitações, pois a adesão voluntária em pesquisas utilizando questionários, como foi o caso desta pesquisa, apresenta desafios. Um dos principais desafios é a motivação dos potenciais respondentes, que pode ser influenciada por fatores como interesse no tema, tempo disponível e a percepção de relevância ou impacto da pesquisa em suas atividades profissionais. Mesmo com a disseminação através de canais formais e grupos de WhatsApp, que potencialmente atinge um grande número de profissionais, o número de respostas efetivas pode ser limitado. Outros fatores limitadores foram o período de pesquisa que, no caso específico, foi de 01/03/2024 a 31/03/2024 e o público-alvo, que foi restrito a profissionais que atuam em contabilidade no estado do Tocantins e que já trabalharam ou trabalham em regime *home office*.

O tratamento e a análise dos dados obtidos foram conduzidos com base nas respostas dos participantes, sendo tabulados e interpretados por meio de planilhas do *Microsoft Excel*. Os resultados são apresentados na seção a seguir.

4 Resultados e discussão

4.1 Perfil dos respondentes

Na Tabela 1 está apresentado o perfil dos respondentes por gênero, considerando as variáveis faixa etária, renda, escolaridade, cidade, função principal, tempo e área de atuação, porte da empresa em que atuam e número de empresas pelas quais é responsável.

Realização

Tabela 1
Perfil dos respondentes

Variável		Masculino		Feminino		Totais	
		n	f _{ri}	n	f _{ri}	n	%
Faixa Etária	18-24 anos	-	-	2	33,3%	2	18,0%
	25-34 anos	-	-	3	50,0%	3	27,0%
	35-44 anos	3	60,0%	-	-	3	27,0%
	45-54 anos	-	-	1	16,7%	1	9,0%
	55-64 anos	2	40,0%	-	-	2	18,0%
	Total	5	100,0%	6	100,0%	11	100,0%
Renda	R\$ 1.000,00 - R\$ 2.500,00	1	20,0%	1	16,7%	2	18,0%
	R\$ 2.500,01 - R\$ 5.000,00	1	20,0%	4	66,7%	5	45,0%
	R\$ 7.500,01 - R\$ 10.000,00	1	20,0%	1	16,7%	2	18,0%
	Mais de R\$ 10.000,00	2	40,0%	-	-	2	18,0%
	Total	5	100,0%	6	100,0%	11	100,0%
Escolaridade	Nível Médio	-	-	1	16,7%	1	9,0%
	Graduação	-	-	3	50,0%	3	27,0%
	Pós-graduação (Especialização)	4	80,0%	2	33,3%	6	55,0%
	Mestrado	1	20,0%	-	-	1	9,0%
	Total	5	100,0%	6	100,0%	11	100,0%
Cidade	Divinópolis do Tocantins	-	-	1	16,7%	1	9,0%
	Paraíso do Tocantins	-	-	2	33,3%	2	18,0%
	Gurupi	2	40,0%	-	-	2	18,0%
	Buriti do Tocantins	1	20,0%	-	-	1	9,0%
	Araguaína	1	20,0%	-	-	1	9,0%
	Palmas	1	20,0%	-	-	4	36,0%
	Total	5	100,0%	6	100,0%	11	100,0%
Função Principal	Analista Contábil	-	-	1	16,7%	1	9,0%
	Contador interno	-	-	1	16,7%	1	9,0%
	Autônomo	1	20,0%	1	16,7%	2	18,0%
	Auxiliar Contábil	-	-	1	16,7%	1	9,0%
	Assistente Contábil	-	-	1	16,7%	1	9,0%
	Sócio de Empresa Contábil	4	80,0%	1	16,7%	5	45,0%
	Total	5	100,0%	6	100,0%	11	100,0%
Tempo de Atuação	de 1 a 5 anos	1	20,0%	3	50,0%	4	36,0%
	de 5 a 10 anos	2	40,0%	1	16,7%	3	27,0%
	de 10 a 15 anos	1	20,0%	2	33,3%	3	27,0%
	mais de 15 anos	1	20,0%	-	-	1	9,0%
	Total	5	100,0%	6	100,0%	11	100,0%
Área de Atuação	Departamento Contábil, Fiscal, Pessoal e Paralegal	3	60,0%	2	33,3%	5	45,0%
	Departamento Paralegal	1	20,0%	-	-	1	9,0%
	Departamento Contábil	-	-	1	16,7%	1	9,0%
	Departamento Contábil e Fiscal	-	-	2	33,3%	2	18,0%
	Departamento Contábil, Fiscal e Paralegal	-	-	1	16,7%	1	9,0%
	Gestão	1	20,0%	-	-	1	9,0%
	Total	5	100,0%	6	100,0%	11	100,0%
Porte da Empresa	Microempresa	4	80,0%	2	33,3%	6	55,0%
	Média Empresa	-	-	2	33,3%	2	18,0%
	Pequena Empresa	1	20,0%	-	-	1	9,0%
	Microempreendedor Individual	-	-	1	16,7%	1	9,0%
	Grande Empresa	-	0,0%	1	16,7%	1	9,0%
	Total	5	100,0%	6	100,0%	11	100,0%

Realização

Número de Empresas	até 1 empresa	-	-	1	16,7%	1	9,0%
	de 6 a 10 empresas	-	-	1	16,7%	1	9,0%
	de 11 a 30 empresas	2	40,0%	3	50,0%	5	45,0%
	de 31 a 50 empresas	1	20,0%	1	16,7%	2	18,0%
	de 51 a 100 empresas	2	40,0%	-	-	2	18,0%
	Total	5	100,0%	6	100,0%	11	100,0%

Fonte: dados da pesquisa.

A faixa etária de 35-44 anos foi predominante entre os respondentes do sexo masculino, representando 60% desse grupo. Já no grupo feminino, a maioria das respondentes (50%) está na faixa de 25-34 anos. As faixas de 18-24 anos e 55-64 anos também foram significativas no grupo feminino, cada uma representando 33,3% e 40%, respectivamente.

Entre os homens, 40% têm uma renda superior a R\$10.000,00, enquanto entre as mulheres, a maior parte (66,7%) está na faixa de renda entre R\$2.500,01 e R\$5.000,00. Essa diferença sugere diferença na distribuição de renda entre os gêneros dos respondentes, o que pode estar associado à escolaridade, em que a maioria dos homens (80%) possui pós-graduação (especialização), enquanto no grupo feminino, 50% têm graduação e 33,3% têm pós-graduação. Apenas 20% dos homens possuem mestrado, enquanto nenhuma mulher o possui entre as respondentes.

Entre os respondentes masculinos, Gurupi é a cidade mais representativa, com 40% deles, enquanto em Palmas se encontra a maior parte das mulheres respondentes, com 36%. Outros homens estão distribuídos entre Buriti do Tocantins, Araguaína, e Palmas, cada uma com 20%.

A função mais comum entre os homens é a de sócio de empresa contábil, representando 80% deles. Já entre as mulheres, há uma maior dispersão de funções, com 16,7% em cada uma das funções: analista contábil, contador interno, autônomo, auxiliar contábil e assistente contábil.

A maioria das mulheres (50%) atua na área de 1 a 5 anos, enquanto entre os homens, 40% têm de 5 a 10 anos de experiência. Um dado interessante é que apenas 20% dos homens têm mais de 15 anos de experiência. A maioria dos homens (60%) atua em departamentos contábil, fiscal, pessoal e paralegal, enquanto entre as mulheres, há uma maior dispersão, com 33,3% delas atuando em departamentos contábil e fiscal.

A maioria dos homens (80%) trabalha em microempresas, enquanto 33,3% das mulheres trabalham em microempresas e outras 33,3% em médias empresas. Isso pode indicar que as mulheres estão distribuídas em empresas de diferentes portes, enquanto os homens estão mais concentrados em microempresas. Entre os homens, 40% são responsáveis por de 11 a 30 empresas ou de 51 a 100 empresas. Já entre as mulheres, 50% são responsáveis por de 11 a 30 empresas, o que demonstra uma maior carga de responsabilidade entre as mulheres nesse aspecto.

Assim, o perfil predominante dos respondentes da pesquisa revela que a maioria são mulheres, com idade entre 25 e 34 anos, que possuem renda entre R\$2.500,01 e R\$5.000,00 e têm, no mínimo, graduação completa. As profissionais do sexo feminino também tendem a atuar na contabilidade por um período de 1 a 5 anos e são majoritariamente responsáveis por gerenciar entre 11 e 30 empresas. Enquanto isso, os homens, embora em menor número, destacam-se por ter maior concentração na faixa etária de 35 a 44 anos, renda superior a R\$10.000,00, e uma maior presença em microempresas como sócios. Essa predominância

Realização

feminina, aliada ao nível educacional e à responsabilidade sobre múltiplas empresas, oferece um panorama sobre o contexto profissional da contabilidade em regime de *home office* no Tocantins, evidenciando desafios distintos enfrentados por cada gênero.

4.2 Ambiente de trabalho

Os respondentes foram questionados quanto a aspectos relacionados à experiência de trabalho em *home office*, incluindo a duração de atuação nesse regime, o nível de conforto ao trabalhar remotamente, a percepção de bem-estar tanto no ambiente de trabalho convencional quanto no *home office*, a sensação de sobrecarga de trabalho, a comparação da carga horária entre os dois regimes e a intensidade das demandas de trabalho no *home office*. Essas perguntas visavam compreender melhor as condições de trabalho dos profissionais da contabilidade, particularmente em como o regime de *home office* impacta sua saúde, produtividade e satisfação no trabalho.

Os resultados a seguir revelam diferenças entre os gêneros, oferecendo um panorama das experiências e desafios enfrentados pelos profissionais nesse contexto.

Ao serem questionados sobre a duração de atuação em *home office*, 33,3% das mulheres relataram trabalhar nesse regime por 1 a 2 anos, enquanto outras 33,3% atuaram por menos de 6 meses, como evidenciado na figura 1. Já 16,7% das mulheres trabalham há mais de 2 anos em *home office*. Entre os homens, a maioria (60%) tem uma experiência de 6 meses a 1 ano nesse regime, com apenas 20% atuando por 1 a 2 anos e outros 20% por menos de 6 meses.

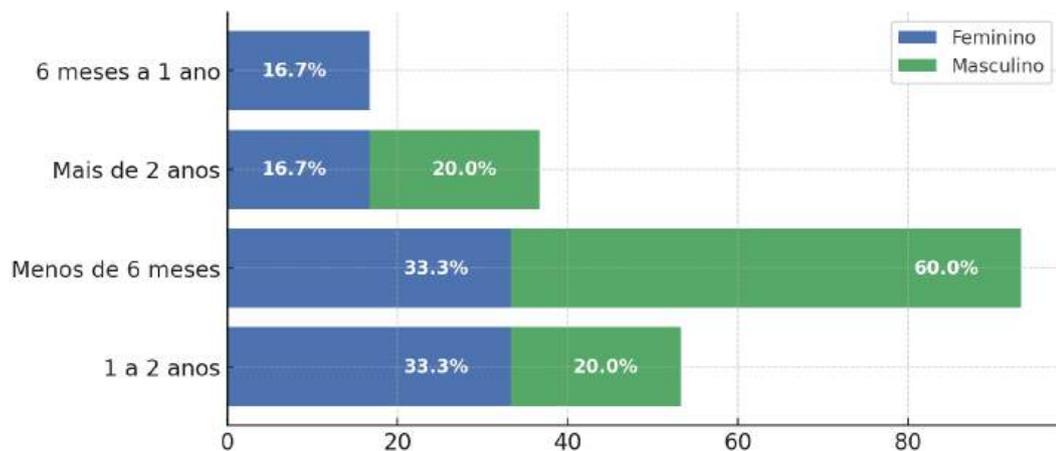


Figura 1 Duração do trabalho em *home office*

Fonte: dados da pesquisa.

A maioria dos contadores teve que adaptar-se rapidamente ao teletrabalho durante a pandemia. Em relação à distribuição de gênero, as mulheres, especialmente aquelas com filhos, tendem a preferir e a permanecer em teletrabalho por períodos mais longos devido à necessidade de conciliar as responsabilidades profissionais e familiares (Breaz et al., 2022). Contudo, o teletrabalho prolongado pode impactar mais negativamente as mulheres devido às demandas adicionais de cuidado familiar que elas geralmente enfrentam. Isso sugere que as mulheres podem permanecer em *home office* por mais tempo, não apenas por preferência, mas por necessidade, o que pode corroborar a variedade na duração do trabalho remoto observada nesta pesquisa (Tenório, 2021).

Realização

Em relação ao conforto em trabalhar em home office, 33,3% das mulheres afirmaram sentir-se muito confortáveis, 16,7% confortáveis, 16,7% neutras, 16,7% desconfortáveis e 16,7% muito desconfortáveis, como apresentado na figura 2. Por outro lado, entre os homens, 40% relataram estar confortáveis e 40% muito confortáveis, enquanto apenas 20% se sentiram desconfortáveis. Esses dados mostram uma maior variação nas experiências de conforto entre as mulheres, enquanto os homens tendem a ter uma percepção mais positiva do *home office*.

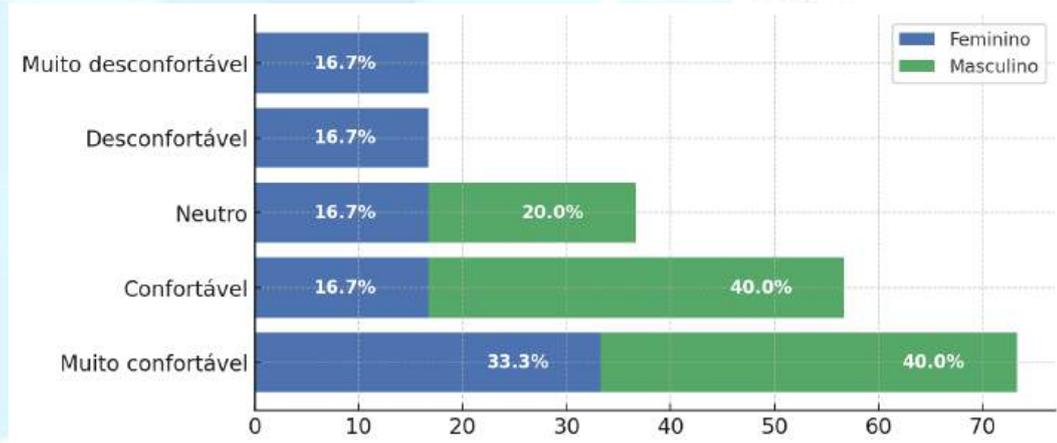


Figura 2 Conforto ao trabalhar em home office
Fonte: dados da pesquisa.

Sobre o bem-estar no ambiente de trabalho convencional, 50% das mulheres o classificaram como bom e 50% como excelente, refletindo uma avaliação bastante positiva. Entre os homens, a maioria (80%) avaliou o bem-estar como bom, e 20% como excelente.

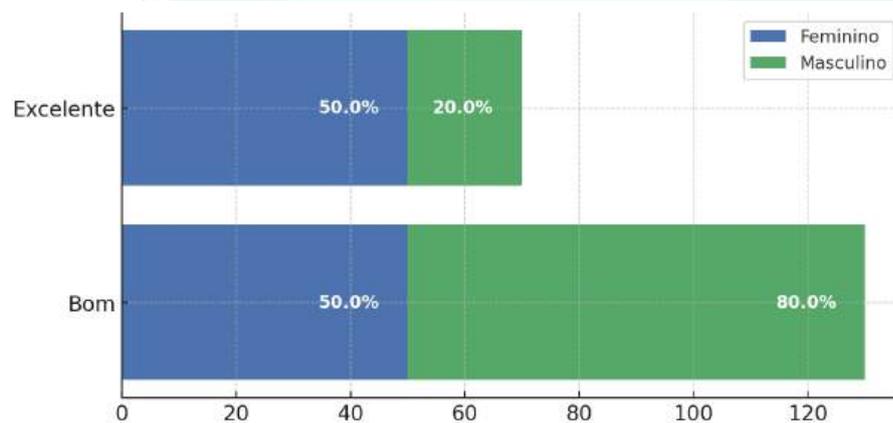


Figura 3 Bem-estar no ambiente de trabalho convencional
Fonte: dados da pesquisa.

Esses resultados indicam que tanto homens quanto mulheres consideram o ambiente de trabalho convencional como satisfatório, com uma leve tendência das mulheres a classificá-lo de forma mais positiva. As mulheres, que frequentemente assumem a maior parte das responsabilidades domésticas, podem apresentar menor percepção de conforto em comparação com os homens, que geralmente têm uma experiência mais uniforme e positiva no *home office* (Tenório, 2021).

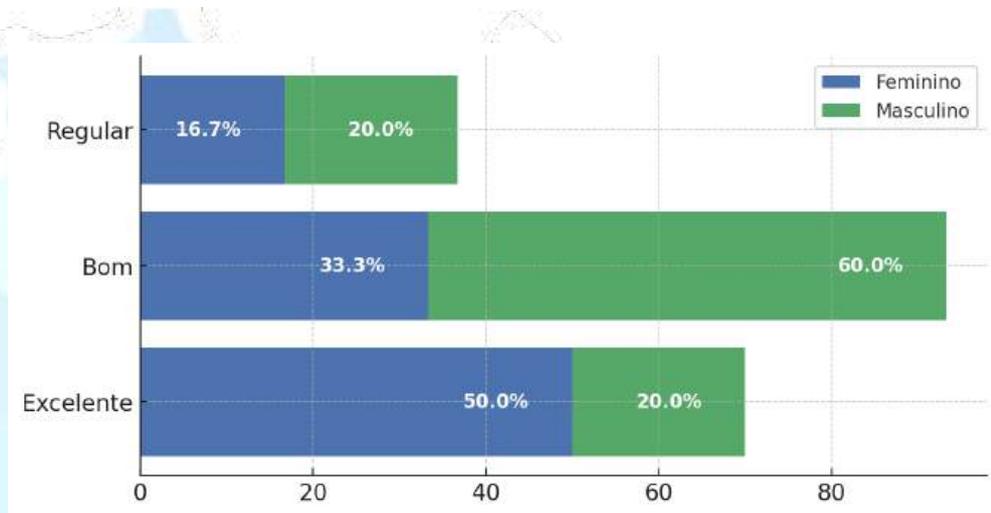


Figura 4 Bem-estar no ambiente de trabalho home office
Fonte: dados da pesquisa.

Quando questionados sobre o bem-estar no home office, 50% das mulheres classificaram como excelente, enquanto 33,3% consideraram como regular e 16,7% como bom. No caso dos homens, a avaliação foi mais dispersa, com 20% considerando como excelente, 60% como bom e 20% como regular. Isso sugere que as mulheres têm uma percepção mais positiva do bem-estar também no *home office* em comparação com os homens.

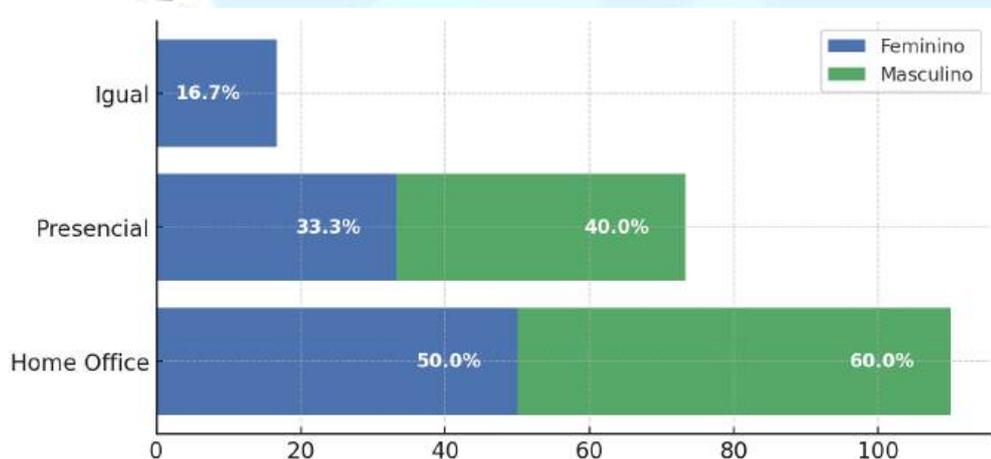


Figura 5 Sobrecarga de trabalho
Fonte: dados da pesquisa.

Quanto à percepção de sobrecarga de trabalho, 50% das mulheres sentiram-se mais sobrecarregadas trabalhando em *home office*, enquanto 33,3% sentiram que a sobrecarga era maior no trabalho presencial e 16,7% consideraram a carga de trabalho igual em ambos os ambientes. Entre os homens, 60% relataram sentir-se mais sobrecarregados no home office, enquanto 40% se sentiram mais sobrecarregados no trabalho presencial. Esses resultados

indicam que tanto homens quanto mulheres percebem o home office como um ambiente de maior sobrecarga.

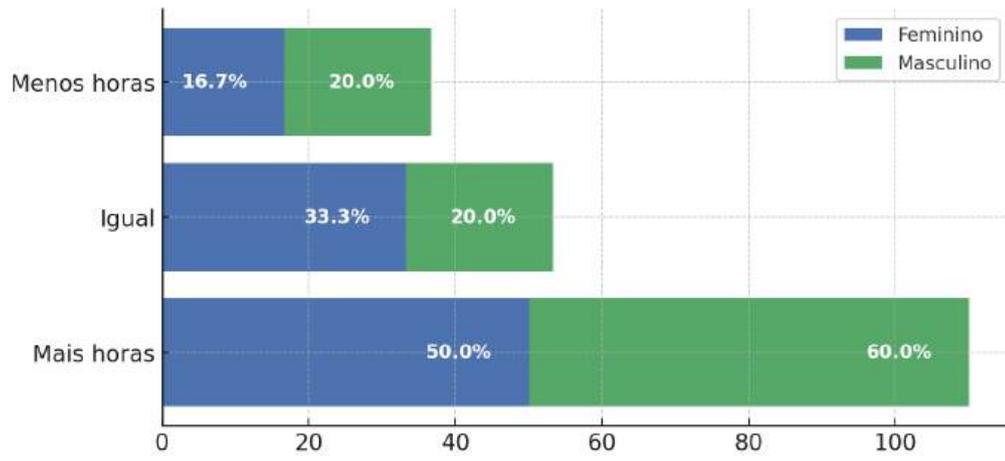


Figura 6 Comparação da carga horária
Fonte: dados da pesquisa.

Em relação à carga horária no home office comparada ao trabalho presencial, 50% das mulheres perceberam que trabalham mais horas no home office, enquanto 33,3% consideraram as horas iguais e 16,7% sentiram que trabalham menos horas. Entre os homens, 60% relataram trabalhar mais horas em home office, 20% menos horas e 20% consideraram as horas iguais. Isso revela uma tendência de ambos os gêneros a perceberem uma maior carga horária em regime de *home office*.

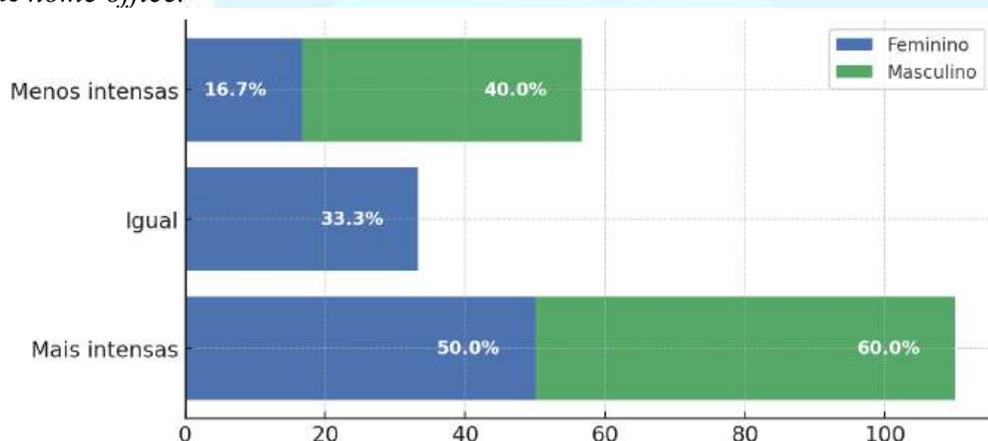


Figura 7 Intensidade das demandas de trabalho
Fonte: dados da pesquisa.

Finalmente, ao serem questionados sobre a intensidade das demandas de trabalho, 50% das mulheres consideraram as demandas mais intensas em home office, 33,3% consideraram as demandas iguais, e 16,7% sentiram que eram menos intensas. Entre os homens, 60% sentiram que as demandas eram menos intensas no home office, enquanto 40% perceberam uma maior intensidade. Esses dados sugerem que há uma variação significativa na percepção da intensidade das demandas entre os gêneros, com as mulheres mais inclinadas a sentir uma

intensificação das demandas no home office, enquanto os homens tendem a perceber uma diminuição.

Bakarich et al. (2022) identificaram que o nível hierárquico dos funcionários, o gênero, o tamanho da firma e a linha de serviço foram fatores determinantes nos níveis de estresse de função, esgotamento e intenções de rotatividade durante a pandemia. As percepções sobre o ambiente de trabalho remoto revelaram variações entre homens e mulheres. As mulheres, em geral, apresentaram uma maior diversidade de experiências em relação ao conforto e à percepção de sobrecarga no *home office*. Enquanto algumas relataram sentir-se muito confortáveis e satisfeitas com o trabalho remoto, outras indicaram desconforto e maior sobrecarga em comparação ao trabalho presencial. Os homens, por outro lado, tenderam a considerar o *home office* mais confortável e menos sobrecarregado, embora uma parte ainda perceba uma intensificação das demandas nesse regime.

Em termos de bem-estar, ambos os gêneros expressaram avaliações positivas, tanto no ambiente convencional quanto no *home office*. Contudo, a transição para o trabalho remoto trouxe desafios para os profissionais da contabilidade, especialmente na comunicação e na interação com os clientes, com impactos negativos nesses aspectos. A necessidade de adaptação rápida às mudanças emergenciais também foi um grande desafio, com muitos contadores relatando dificuldades elevadas em se ajustar às novas demandas de trabalho (Papadopoulou & Papadopoulou, 2020).

4.3 Impactos na saúde e na produtividade dos profissionais

Os resultados quanto aos impactos do trabalho *home office* na saúde e produtividade dos profissionais de contabilidade do Tocantins, destacando como a transição para o regime remoto, impulsionada pela pandemia de Covid-19, influenciou o bem-estar físico e mental, bem como o desempenho laboral desses profissionais, são apresentados a seguir.

Entre as mulheres, há uma divisão clara: algumas relataram melhorias na saúde desde o início do *home office* (33,3%), enquanto outras desenvolveram problemas de saúde física ou mental (33,3%), conforme figura 8. Em contraste, entre os homens, a maioria (60%) experimentou melhorias na saúde, enquanto os demais relataram que sua saúde permaneceu a mesma. Esses dados sugerem que, para as mulheres, o *home office* trouxe tanto desafios quanto benefícios à saúde, enquanto para os homens, a experiência foi predominantemente positiva.

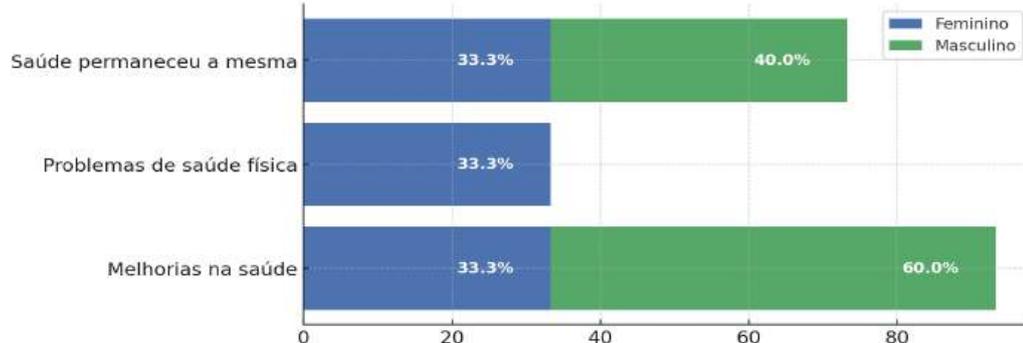


Figura 8 Impactos na saúde

Fonte: dados da pesquisa.

Realização

O trabalho *home office* pode favorecer riscos à saúde, tais como dor no pescoço, lombar, quadril e joelho (Guler et al., 2021). Quando questionados quanto às Doenças Relacionadas ao Trabalho (DRT), apenas uma pequena parcela dos respondentes relatou ter doenças relacionadas ao trabalho diagnosticadas. Entre as mulheres, 16,7% mencionaram transtornos mentais e comportamentais, enquanto 16,7% dos homens preferiram não informar a condição, indicando uma possível subnotificação ou relutância em discutir a saúde mental no contexto profissional.

Em relação à influência do número de empresas atendidas na saúde, as respostas indicam que tanto homens quanto mulheres sentem que o número de empresas atendidas influencia sua saúde. Todas as mulheres e a maioria dos homens (80%) acreditam que essa carga de trabalho impacta negativamente sua saúde, enquanto uma pequena parcela dos homens (20%) não vê uma correlação direta. Esse dado sugere que a carga de trabalho é uma preocupação significativa para ambos os gêneros, embora os homens pareçam mais inclinados a lidar com isso de forma neutra.

Antes da pandemia, tanto homens quanto mulheres descrevem seu ambiente de trabalho como predominantemente bem estruturado e estável. 60% das mulheres e 80% dos homens relataram que seu ambiente era estável e bem estruturado, enquanto 40% das mulheres e 20% dos homens enfrentavam pressões e desafios que afetavam sua saúde ocupacional, indicando que para esse grupo, o trabalho já apresentava dificuldades mesmo antes das mudanças trazidas pela pandemia.

A pandemia impactou tanto homens quanto mulheres. 100% das mulheres e 80% dos homens relataram desafios emocionais e físicos significativos. A maioria dos respondentes afirmou ter se adaptado às mudanças, embora ainda enfrentem desafios. 20% dos homens relataram ter percebido pouco impacto, o que destaca como a pandemia exacerbou problemas existentes e introduziu novas dificuldades na saúde ocupacional.

Fatores como *stress* foram percebidos em estudos anteriores. Brandão e Ramos (2023) identificaram que o teletrabalho reduz o estresse no trabalho, mas pode aumentar o estresse decorrente de questões domésticas e familiares, possivelmente devido às dificuldades em conciliar as demandas de ambas as esferas, enquanto Papadopoulou e Papadopoulou (2020) e Erol e Ayboğa (2021) relataram um aumento no estresse relacionado ao trabalho e ao nível de insegurança no trabalho durante a pandemia. Ainda, segundo Bakarich et al. (2022), o estresse de função, o esgotamento e as intenções de rotatividade estão positiva e significativamente associados ao ambiente de trabalho remoto durante a pandemia da Covid-19.

Realização

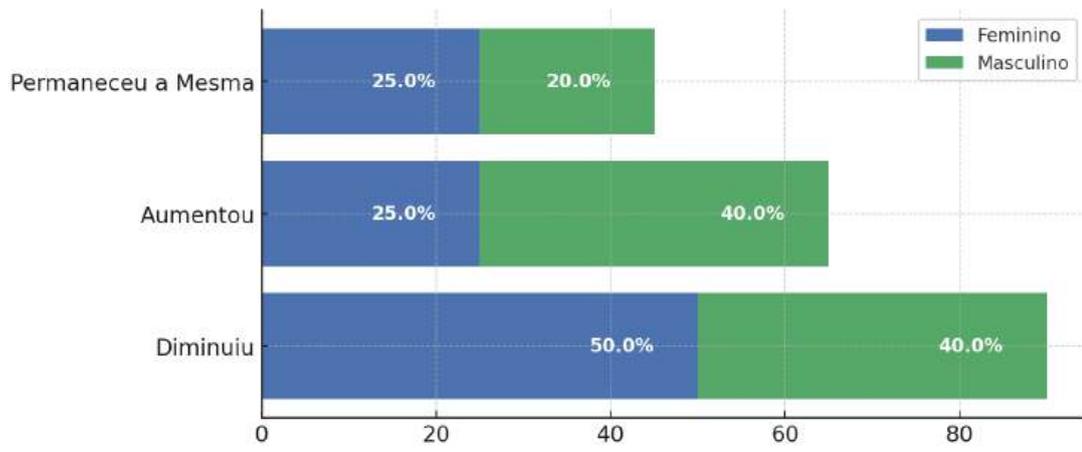


Figura 9 Impactos na produtividade
Fonte: dados da pesquisa.

Em relação à produtividade, 60% das mulheres e 70% dos homens sentiram que sua produtividade aumentou ou permaneceu a mesma, enquanto 40% das mulheres e 30% dos homens relataram dificuldades em manter a produtividade, principalmente devido a desafios emocionais e físicos trazidos pela pandemia. Esses dados destacam a complexidade de manter a produtividade em um ambiente de trabalho alterado pelas circunstâncias globais.

Quando questionados sobre a produtividade no ambiente de trabalho convencional e *home office*, 100% dos homens e 75% das mulheres avaliaram sua produtividade como boa ou excelente em ambiente convencional, indicando uma percepção positiva sobre o desempenho em um ambiente de trabalho tradicional. Apenas 25% das mulheres relataram que a produtividade diminuiu, sugerindo que o ambiente convencional ainda é visto como mais propício para a produtividade, especialmente entre os homens.

Guler et al. (2021) identificou que durante o trabalho *home office*, os trabalhadores estavam menos estressados, mais eficientes e tinham melhor qualidade de trabalho durante o período de trabalho em casa, como identificado nesta pesquisa. De igual modo, Brandão e Ramos (2023) perceberam que o teletrabalho também está associado a uma diminuição nas interrupções indesejadas, o que permite que os trabalhadores utilizem seu tempo de forma mais eficiente e se concentrem em seu desempenho, adaptando os ritmos de trabalho às suas preferências, influenciando positivamente sua produtividade.

No *home office*, 50% das mulheres e 40% dos homens sentiram que a produtividade diminuiu. Por outro lado, 25% das mulheres e 40% dos homens relataram um aumento na produtividade. 25% das mulheres e 20% dos homens disseram que a produtividade permaneceu a mesma. Esses dados indicam que a produtividade no *home office* é bastante variável, com uma tendência ligeiramente mais positiva entre os homens.

Contudo, a maioria dos respondentes, tanto homens quanto mulheres, preferem o *home office* como o ambiente mais propício à produtividade. 60% das mulheres e 60% dos homens expressaram essa preferência, enquanto 40% dos homens e 40% das mulheres preferem o regime presencial. Isso demonstra uma divisão quase equilibrada entre os dois ambientes de trabalho, refletindo diferentes preferências e necessidades.

Quanto à percepção da carga horária em regime de *home office*, os resultados revelam uma tendência clara entre os gêneros.

Realização

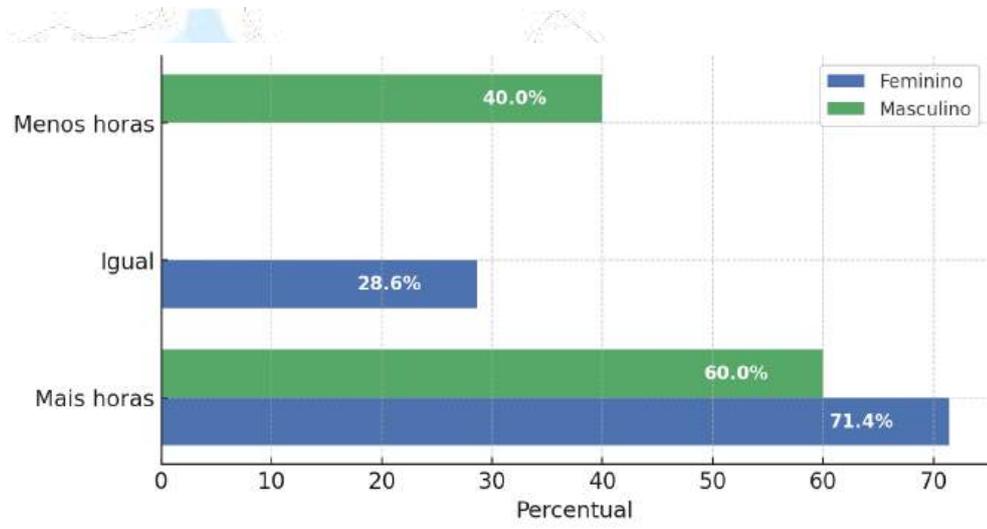


Figura 10 Percepção da carga horária trabalhada
Fonte: dados da pesquisa.

Entre as mulheres, 71,4% relataram perceber que trabalham mais horas em *home office* em comparação ao trabalho presencial, enquanto 28,6% indicaram que a carga horária permanece igual. Por outro lado, entre os homens, 60% afirmaram que trabalham mais horas em *home office*, enquanto 40% perceberam uma redução na carga horária. Guler et al. (2021) e Brandão e Ramos (2023) identificaram que, de fato, o trabalho remoto gerou mudanças no tempo de trabalho diário, gerando percepção de aumento de carga-horária diária.

Os principais tópicos que afetaram as mudanças no horário de trabalho, conforme o estudo de Guler et al. (2021), foram a espera mútua devido à falta de coordenação durante reuniões on-line, redução do tempo no trânsito, incerteza da pandemia, ausência de convidados durante o horário de trabalho e redução dos intervalos, horário de trabalho incerto, tarefas domésticas, aumento da demanda devido à percepção de que se pode trabalhar mais devido à facilidade de acesso dos superiores, melhor concentração e ambiente de trabalho mais silencioso, solidão e tédio.

Durante o trabalho *home office*, houve aumento nas horas diárias de trabalho, mas com uma redução correspondente na renda mensal média. O aumento da carga de trabalho, combinado com prazos estritos e a necessidade de implementar medidas emergenciais, também impactou negativamente a produtividade, resultando em maiores dificuldades para cumprir os prazos profissionais (Papadopoulou & Papadopoulou, 2020).

Quanto aos desafios enfrentados, os principais mencionados pelos respondentes em relação à produtividade no *home office* incluem distrações em casa (60% das mulheres e 60% dos homens) e dificuldades em manter o foco. 20% das mulheres também mencionaram a conectividade de *internet* como um desafio. Esses dados evidenciam que o ambiente doméstico e a infraestrutura tecnológica são os principais obstáculos à produtividade no *home office*.

Uma das desvantagens mais impactantes do teletrabalho foi a sensação de isolamento e a falta de compartilhamento de experiências de trabalho com colegas (Brandão & Ramos, 2023), o que foi percebido nessa pesquisa. Entre as mulheres, 60% relataram que a colaboração remota apresentou desafios na comunicação com colegas e clientes, enquanto 40% perceberam uma facilitação ou não notaram diferenças significativas. Por outro lado, entre os homens, a

maioria (60%) afirmou que não percebeu diferenças na colaboração remota, enquanto 40% mencionaram que a comunicação foi facilitada ou que enfrentaram desafios.

A análise dos impactos do *home office* na saúde e produtividade dos profissionais revela uma complexa interação entre os benefícios e desafios desse regime de trabalho. Enquanto para alguns, especialmente entre os homens, o *home office* trouxe melhorias na saúde, para outros, notadamente entre as mulheres, resultou em novos problemas físicos e mentais. Antes da pandemia, a maioria considerava seus ambientes de trabalho estáveis e bem estruturados, mas a chegada da pandemia trouxe desafios emocionais e físicos, especialmente para as mulheres.

Em termos de produtividade, o ambiente convencional ainda é amplamente considerado mais favorável. No entanto, o *home office* apresentou resultados mais variados: 50% das mulheres e 40% dos homens sentiram que sua produtividade diminuiu, enquanto uma parcela significativa conseguiu manter ou até aumentar sua produtividade. Apesar dessas variações, 60% dos respondentes de ambos os gêneros preferem o *home office*, indicando que, apesar dos desafios, muitos veem nesse regime de trabalho um potencial para um melhor desempenho.

Os principais obstáculos enfrentados no *home office* incluem distrações domésticas e dificuldades em manter o foco, destacados por 60% dos homens e mulheres. Esses fatores, juntamente com problemas de conectividade, são apontados como as maiores barreiras à produtividade. Embora o *home office* ofereça oportunidades para muitos, desafios também se apresentam e que precisam ser cuidadosamente geridos para assegurar tanto a saúde quanto a produtividade dos profissionais.

Os resultados apresentados demonstram que o *home office*, embora ofereça vantagens como a flexibilidade e a eliminação do tempo de deslocamento, também introduz desafios à saúde e à produtividade dos profissionais da contabilidade. Entre as mulheres, há uma divisão entre aquelas que relataram melhorias na saúde e aquelas que desenvolveram problemas físicos ou mentais, enquanto entre os homens, a experiência foi majoritariamente positiva, com a maioria reportando melhorias na saúde. Essas diferenças podem estar associadas às múltiplas responsabilidades que as mulheres enfrentam no ambiente doméstico, que muitas vezes agravam os efeitos do teletrabalho.

Quanto à produtividade, os dados indicam que o ambiente convencional é amplamente considerado mais favorável, especialmente entre os homens, embora uma parcela dos respondentes de ambos os gêneros prefira o *home office*. Esse cenário destaca a complexidade de se adaptar ao regime de teletrabalho, onde fatores como distrações domésticas e conectividade se tornam barreiras à produtividade. Assim, enquanto o *home office* tem o potencial de melhorar a eficiência e o desempenho, ele também exige uma gestão cuidadosa dos obstáculos para garantir o bem-estar e a produtividade dos profissionais.

5 Conclusão

Este estudo teve como objetivo identificar e analisar os impactos do trabalho *home office* na saúde e produtividade dos profissionais da contabilidade. Considerando uma amostra de profissionais do estado do Tocantins que atuaram nessa modalidade de trabalho durante o período de 2020 a 2023, quando a pandemia de Covid-19 impulsionou a adoção do trabalho remoto, a pesquisa apresentou resultados sobre o perfil dos respondentes, as mudanças no ambiente de trabalho e os efeitos na saúde e produtividade dos profissionais.

Em termos de perfil dos respondentes, notou-se uma predominância de mulheres na faixa etária de 25 a 34 anos, com maior nível educacional e responsáveis por um grande número

Realização

de empresas, o que sugere uma carga de trabalho maior. As mudanças no ambiente de trabalho, especialmente com a transição para o *home office*, resultaram em percepções mistas quanto ao conforto e bem-estar, com variações entre os gêneros. Além disso, os impactos na saúde dos respondentes foram diversos, com algumas mulheres relatando melhorias, enquanto outras enfrentaram novos desafios físicos e mentais. A produtividade também apresentou variações, com alguns respondentes relatando aumento e outros uma diminuição, especialmente no contexto do *home office*. Os principais resultados indicam que o *home office* trouxe tanto benefícios quanto desafios para os profissionais de contabilidade.

Esta pesquisa apresentou algumas limitações que devem ser consideradas. O número de respostas obtidas foi limitado, o que pode afetar a representatividade dos resultados. Além disso, a adesão voluntária à pesquisa pode ter sido influenciada por fatores como o interesse no tema e a disponibilidade de tempo dos profissionais, o que pode introduzir um viés nos resultados. O período de pesquisa restrito e o foco exclusivo nos profissionais do Tocantins também limitam a generalização dos achados.

Diante dos desafios encontrados, recomenda-se que futuras pesquisas explorem amostras maiores e mais diversificadas, abrangendo diferentes regiões e setores. Além disso, seria interessante investigar de forma mais aprofundada as estratégias que os profissionais de contabilidade adotaram para lidar com os desafios do *home office*, assim como o papel das organizações em fornecer suporte adequado para esses profissionais. Políticas voltadas para a melhoria do bem-estar no trabalho remoto, como o fortalecimento do suporte psicológico e a implementação de práticas que garantam um equilíbrio saudável entre vida profissional e pessoal, são fundamentais para mitigar os impactos negativos do teletrabalho e promover um ambiente de trabalho mais produtivo e saudável.

Referências

- Akbaba, A. N. B., & Bulut, N. (2021). Pandemi sürecinde muhasebe meslek mensuplarinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *European Journal of Managerial Research*, 1(5), 35–48. Recuperado de: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/eujmr/issue/59611/855763>
- Bakarich, K.M., Marcy, A.S. and O'Brien, P.E. (2022). Has the fever left a burn? A study of the impact of COVID-19 remote working arrangements on public accountants' burnout. *Accounting Research Journal*, 35(6), 792-814. <https://doi.org/10.1108/ARJ-09-2021-0249>
- Botar, C.-F. (2023). Post-Pandemic Effects on the Business Environment and the Accounting Profession. *CECCAR Business Review*, 1(1), 2–9. <https://doi.org/10.37945/cbr.2023.01.01>
- Brandão, S., & Ramos, M. (2023). Teleworking in the context of the Covid-19 pandemic: Advantages, disadvantages and influencing factors – the workers' perspective. *Review of Business Management*, 25(2), 253–268. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v25i2.4221>
- Breaz, T. O., Fülöp, M. T., & Topor, D. I. (2022). *Telework—Its Implications and Effects During the Pandemic on the Accounting Profession*. 282–289. <https://doi.org/10.24818/BASIQ/2022/08/037>

Realização

- Conselho Federal de Contabilidade (2024). Profissionais Ativos nos Conselhos Regionais de Contabilidade agrupados por Gênero. Recuperado de: <https://www3.cfc.org.br/spw/crcs/ConsultaPorRegiao.aspx?Tipo=0>
- Erol, M., & Ayboğa, H. (2021). Kovid-19'un muhasebe meslek mensuplarinin mesleki faaliyetlerine etkisinin belirlenmesine yönelik ampirik çalışma. *Uluslararası Beşeri Ve Sosyal Bilimler İnceleme Dergisi*, — 5(1). Recuperado de: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ihssr/issue/58048/951305>
- Fundação Instituto de Administração (FIA) (2020). *Pesquisa gestão de pessoas na crise de Covid-19. Universidade de São Paulo*. Recuperado de: <https://jornal.usp.br/wp-content/uploads/2020/11/Pesquisa-Gest%C3%A3o-de-Pessoas-na-Crise-de-Covid-19-ITA.pdf>
- Guler, M. A., Guler, K., Guneser Gulec, M., & Ozdoglar, E. (2021). Working From Home During a Pandemic: Investigation of the Impact of COVID-19 on Employee Health and Productivity. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 63(9), 731–741. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002277>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2023). *Pesquisa inédita do IBGE mostra que 7,4 milhões de pessoas exerciam teletrabalho em 2022*. Recuperado de: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38159-pesquisa-inedita-do-ibge-mostra-que-7-4-milhoes-de-pessoas-exerciam-teletrabalho-em-2022>
- Malheiros, B., & Tomei, P. A. (2023). Teletrabalho no contexto da pandemia: um estudo bibliométrico. *E&G Economia e Gestão*, 23(66), 124–141. Recuperado de: <https://periodicos.pucminas.br/index.php/economiaegestao/article/view/28858/22045>
- Mutlu, M. D., Açıkgöz, B., & Dalkılıç, E. (2022). Perceptions of accounting professionals regarding digitalization and remote work during the covid-19 pandemic. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 20(4), 115–137. <https://doi.org/10.11611/yead.1159251>
- Papadopoulou, S., & Papadopoulou, M. (2020). The Accounting Profession Amidst the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Accounting and Financial Reporting*, 10(2), 39. <https://doi.org/10.5296/ijafr.v10i2.17001>
- Reis, A. F. dos. (2021). *Pandemia e confinamento: o trabalho conectado em tempo integral*. <https://doi.org/10.5281/ZENODO.4569208>
- Tenório, R. J. M. (2021). A saúde mental e ergonômica no trabalho remoto no pós-pandemia. *Revista Espaço Acadêmico*, 20, 96–105. Recuperado de: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/58092>
- Wüschert, M. S., Romano-Pereira, D., Suter, L., Schulze, H., & Elfering, A. (2022). A systematic review of working conditions and occupational health in home office. *Work*, 72(3), 839–852. <https://doi.org/10.3233/WOR-205239>
- Zulu, T., & Kabwe, D. M. (2023). The Impact of Covid-19 on the Accounting Profession: Evidence from Accounting Professionals in A Developing Country. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, VII(VI), 1704–1727. <https://doi.org/10.47772/IJRISS.2023.7742>