



UNITINS
Universidade Estadual do Tocantins

TOCANTINS
GOVERNO DO ESTADO



UNIVERSIDADE ESTADUAL DO TOCANTINS
CAMPUS DE PARAÍSO
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

ANDRESSA SOUSA DA SILVA

**A CONTA QUE NÃO FECHA: TRABALHO *HOME OFFICE*, DOENÇAS
OCUPACIONAIS E A PRODUTIVIDADE DE PROFISSIONAIS DA
CONTABILIDADE NO TOCANTINS**

Paraíso do Tocantins - TO

2024

ANDRESSA SOUSA DA SILVA

**A CONTA QUE NÃO FECHA: TRABALHO *HOME OFFICE*, DOENÇAS
OCUPACIONAIS E A PRODUTIVIDADE DE PROFISSIONAIS DA
CONTABILIDADE NO TOCANTINS**

Artigo apresentado como requisito parcial
para obtenção do título de Bacharel em
Ciências Contábeis pelo curso de
graduação em Ciências Contábeis da
Universidade Estadual do Tocantins
(UNITINS), campus Paraíso.

Orientador: Prof. Me Leonardo dos Santos Bandeira

Paraíso do Tocantins/TO

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
(CIP) Sistema de Bibliotecas da Universidade Estadual
do Tocantins**

S586c

SILVA, Andressa Sousa da
A CONTA QUE NÃO FECHA: TRABALHO HOME
OFFICE, DOENÇAS OCUPACIONAIS E A
PRODUTIVIDADE DE PROFISSIONAIS DA
CONTABILIDADE NO TOCANTINS. Andressa
Sousa da Silva. - Paraíso, TO, 2024

Artigo de Graduação - Universidade Estadual do
Tocantins – Câmpus Universitário de Paraíso - Curso de
Ciências Contábeis, 2024.

Orientador: Leonardo dos Santos Bandeira

1. Contabilidade. 2. Saúde. 3. Profissionais da
contabilidade. 4. Home office.

CDD 657

TODOS OS DIREITOS RESERVADOS – A reprodução total ou parcial, de qualquer forma ou por
qualquer meio deste documento é autorizado desde que citada a fonte. A violação dos direitos do
autor (Lei nº 9.610/98) é crime estabelecido pelo artigo 184 do Código Penal.

**Elaborado pelo sistema de geração automática de ficha catalográfica da UNITINS com os
dados fornecidos pelo(a) autor(a).**



UNITINS
Universidade Estadual do Tocantins

TOCANTINS
GOVERNO DO ESTADO



ATA DE DEFESA PÚBLICA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Aos dezoito dias do mês de junho de dois mil e vinte e quatro às 15h00, em sessão pública no Auditório deste Campus Universitário, na presença da seguinte Banca Examinadora:

1. Leonardo dos Santos Bandeira (Orientador)
2. Otília Paiva Nunes Alves (Examinador Interno/Externo 1)
3. Lidiane dos Santos Silva (Examinador Interno/Externo 2)

A aluna **ANDRESSA SOUSA DA SILVA**, do curso de Ciências Contábeis, apresentou o Trabalho de Conclusão de Curso intitulado: "A CONTA QUE NÃO FECHA: TRABALHO HOME OFFICE, DOENÇAS OCUPACIONAIS E A PRODUTIVIDADE DE PROFISSIONAIS DA CONTABILIDADE NO TOCANTINS" como requisito curricular indispensável para a integralização do Curso.

Após reunião em sessão reservada, a Banca Examinadora deliberou pela ☒Aprovação ☐Reprovação do referido trabalho, divulgando o resultado formalmente ao aluno e demais presentes e eu, na qualidade de Presidente da Banca, lavrei a presente Ata que será assinada por mim, pelos demais examinadores e pelo(a) aluno(a).

Paraíso do Tocantins – TO, 18 de junho de 2024.

Avaliador 1
Presidente da Banca Examinadora
Leonardo dos Santos Bandeira

Avaliador 2
Otília Paiva Nunes Alves

Avaliador 3
Lidiane dos Santos Silva

Estudante
Andressa Sousa da Silva

Dedico este trabalho aos meus amados pais, cujo amor incondicional, apoio incansável e encorajamento constante foram a luz que me guiou em cada etapa deste caminho acadêmico. À minha família e amigos, cujo apoio e compreensão tornaram possível enfrentar os desafios e superar as dificuldades ao longo desta jornada. Agradeço profundamente ao meu orientador, Prof. Me. Leonardo dos Santos Bandeira, por sua orientação sábia, paciência infinita e dedicação incansável, que foram fundamentais para o desenvolvimento deste trabalho. A todos vocês, meu mais profundo e sincero agradecimento. Este trabalho é dedicado a vocês com todo o meu amor e gratidão

O elemento humano desempenha um papel crucial no êxito de uma empresa, seja em termos táticos ou nos procedimentos de produção. As organizações são essencialmente compostas por indivíduos, tornando-os os ativos mais valiosos da empresa. (Araújo, 2022).

A CONTA QUE NÃO FECHA: TRABALHO *HOME OFFICE*, DOENÇAS OCUPACIONAIS E A PRODUTIVIDADE DE PROFISSIONAIS DA CONTABILIDADE NO TOCANTINS

RESUMO

O artigo aborda a saúde e a produtividade dos profissionais de contabilidade no contexto pandêmico. O objetivo é identificar as principais doenças ocupacionais que afetam esses profissionais no Tocantins durante o trabalho em *home office* e analisar como essa modalidade impacta sua saúde e produtividade. O referencial teórico foca nas mudanças nas condições de trabalho devido à pandemia de COVID-19, discutindo os efeitos da pandemia na saúde e na produtividade dos contadores. A pesquisa foi realizada por meio de um questionário aplicado aos profissionais da contabilidade do estado do Tocantins, composto por 45 questões organizadas em três seções distintas, abordando o perfil dos respondentes, sua saúde e sua produtividade. Os resultados indicam que, embora não haja uma ligação direta, os profissionais de contabilidade estão sujeitos a doenças como transtornos mentais e comportamentais, e que sua produtividade pode ser prejudicada por fatores como a falta de treinamento adequado e outras variáveis.

Palavras-chave: Contabilidade; Saúde; Produtividade; Profissionais da contabilidade; *Home office*.

THE EQUATION THAT DOESN'T BALANCE: *HOME OFFICE* WORK, OCCUPATIONAL DISEASES, AND THE PRODUCTIVITY OF ACCOUNTING PROFESSIONALS IN TOCANTINS

ABSTRACT

The article addresses the health and productivity of accounting professionals in the pandemic context. The goal is to identify the main occupational diseases affecting these professionals in Tocantins while working from home and to analyze how this mode of work impacts their health and productivity. The theoretical framework focuses on changes in working conditions due to the COVID-19 pandemic, discussing the effects of the pandemic on the health and productivity of accountants. The research was conducted through a questionnaire applied to accounting professionals in the state of Tocantins, consisting of 45 questions organized into three distinct sections, covering the respondents' profiles, their health, and their productivity. The findings suggest that although there is no direct link, accounting professionals are susceptible to diseases such as mental and behavioral disorders, and their productivity can be affected by factors like inadequate training and other variables.

Key-words: Accounting; Health; Productivity; Accounting professionals; *Home office*.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Tempo de atuação dos respondentes em trabalho <i>home office</i>	19
Gráfico 2 – Sentimento em relação ao trabalho em <i>home office</i>	20
Gráfico 3 - Como os respondentes avaliam o bem-estar no ambiente de trabalho convencional	20
Gráfico 4 - Como os respondentes avaliam sobre o bem-estar no ambiente de trabalho <i>home office</i>	21
Gráfico 5 - Em qual regime de trabalho o respondente se sente mais sobrecarregado	21
Gráfico 6 - Qual percepção de carga horária que o respondente tem quando trabalha em <i>home office</i> em comparação ao trabalho presencial	22
Gráfico 7 - Como os respondentes se percebem as demandas quando trabalham em <i>home office</i>	23
Gráfico 8 - O impacto percebido pelo respondente no desenvolvimento de doenças quando começou o trabalho em <i>home office</i>	23
Gráfico 9 - Questionou se o respondente possui alguma doença relacionada ao trabalho diagnosticada	24
Gráfico 10 - Questionou se o respondente possui alguma relacionada ao DRT conforme a portaria GM/MS nº 1999/2023	24
Gráfico 11 - Percepção sobre o seu salário	25
Gráfico 12 - Perguntou aos respondentes se o número de empresas atendidas influência em sua saúde de alguma forma	25
Gráfico 13 - Práticas específicas para manter o bem-estar enquanto trabalha em casa	26
Gráfico 14 - Ambiente de trabalho e a saúde do respondente antes da pandemia...26	
Gráfico 15 - Impacto da pandemia no ambiente de trabalho e na saúde ocupacional	27
Gráfico 16 - Ambiente de trabalho e a saúde atualmente	27
Gráfico 17 - Produtividade no ambiente de trabalho convencional	28
Gráfico 18 - Produtividade durante o trabalho <i>home office</i>	28
Gráfico 19 - Percepção do respondente sobre qual regime proporciona um ambiente mais produtivo	29
Gráfico 20 - Saúde mental e física e impactos na produtividade em <i>home office</i>	29
Gráfico 21 - Desafios enfrentados durante o trabalho em <i>home office</i>	30
Gráfico 22 - Colaboração remota e impacto na capacidade de trabalho com os colegas e clientes	30
Gráfico 23 - Auto gerenciamento visando manter os altos níveis de produtividade no ambiente de <i>home office</i>	31
Gráfico 24 - Preferência sobre o trabalho em <i>home office</i> e se continuaria a trabalhar nesse formato.....	32
Gráfico 25 - Trabalho durante a pandemia, concentração e foco.....	32
Gráfico 26 - Energia física e disposição durante o período de trabalho na pandemia	33
Gráfico 27 - Mudanças na produtividade em comparação às suas expectativas prévias	33
Gráfico 28 - Capacidade de ser produtivo no futuro	34

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Estudos Anteriores	15
-------------------------------------	----

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	10
2.1 MUDANÇAS NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO NO CONTEXTO DA PANDEMIA DA COVID-19.....	10
2.2 EFEITOS DA PANDEMIA NA SAÚDE E NA PRODUTIVIDADE DO TRABALHADOR	12
2.3 SAÚDE E PRODUTIVIDADE DO CONTADOR: PANORAMA	13
2.4 ESTUDOS ANTERIORES.....	14
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	16
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADO	18
4.1 PERFIL DOS RESPONDENTES	18
4.2 SAÚDE E BEM-ESTAR.....	19
4.3 PRODUTIVIDADE DOS RESPONDENTES.....	28
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	35
REFERÊNCIAS.....	37
APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO	40

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; Acikgoz; Dalkılıç, 2022; 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 (Mutlu; Acikgoz; Dalkılıç, 2022).

Nesse contexto laboral contemporâneo, a preservação da saúde dos profissionais é uma inquietação em ascensão. As circunstâncias no ambiente de trabalho podem desencadear efeitos prejudiciais quando ocasionam desequilíbrios emocionais, pois para aqueles que não conseguem se adequar a tais condições, as respostas psicológicas podem desencadear distúrbios fisiológicos e mentais (Fiorelli, 2018).

Estudos anteriores identificaram efeitos da pandemia da Covid-19 na produtividade e nos processos de trabalho dos profissionais da contabilidade. Zulu e Kabwe (2023) perceberam um significativo aumento na adoção de tecnologias avançadas, como contabilidade em nuvem e inteligência artificial durante a pandemia, enquanto Mutlu, Acikgoz, e Dalkılıç (2022) identificaram um significativo aumento no trabalho remoto.

Com a necessidade de se adaptarem rapidamente a essas mudanças, os contadores enfrentaram uma pressão adicional: um estresse exacerbado pela necessidade de manter a produtividade e engajamento dos funcionários em um ambiente virtual. 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) e redução da produtividade devido as 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. Assim, o objetivo da pesquisa consiste em identificar as principais doenças ocupacionais que afetam os profissionais da contabilidade quando em regime de trabalho *home office* e

analisar os impactos dessa modalidade na saúde e produtividade destes trabalhadores.

Portanto, visando agregar com as pesquisas existentes, a pesquisa buscou responder ao seguinte problema de pesquisa: **Quais doenças ocupacionais afetam os profissionais de contabilidade quando em regime de *home office* e quais os impactos dessa modalidade na saúde e produtividade desses profissionais?**

O estudo se concentra em identificar e analisar as doenças ocupacionais enfrentadas por profissionais da contabilidade que trabalham em regime de *home office*, ao mesmo tempo em que avalia os efeitos sobre sua saúde e produtividade. 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.

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*. Devido a essa mudança é fundamental entender que o trabalho remoto pode expor os profissionais da contabilidade a riscos ocupacionais específicos, como evidenciados pelas pesquisas anteriormente citadas.

Além disso, é importante considerar como essas condições de trabalho precárias 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 segue uma estrutura organizada em sete capítulos. No primeiro capítulo, que corresponde à introdução, abordamos o tema da pesquisa, o problema em questão, a justificativa e a apresentação da estrutura geral do artigo. O segundo capítulo é dedicado à fundamentação teórica e contém as referências bibliográficas pertinentes ao tema. O terceiro capítulo aborda a metodologia, descrevendo detalhadamente como a pesquisa é conduzida. O quarto capítulo apresenta os resultados e as análises da pesquisa realizada. O quinto capítulo discute os resultados apresentados no capítulo anterior. O sexto capítulo é a conclusão, e no sétimo capítulo apresentamos as referências utilizadas no artigo.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 MUDANÇAS NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO NO CONTEXTO DA PANDEMIA DA COVID-19

A Organização Mundial de Saúde (OMS) foi alertada sobre casos de pneumonia em Wuhan, China, causados por um novo coronavírus. Uma semana depois, as autoridades chinesas confirmaram a identificação desse vírus, que normalmente causava resfriados comuns em humanos. Em 11 de março de 2020, a OMS classificou a COVID-19 como uma pandemia, indicando que a doença havia se espalhado globalmente, independentemente de sua gravidade. Isso reflete a disseminação geográfica do vírus em várias partes do mundo. (OPAS, 2019).

Em um panorama do Covid-19 no Brasil, o primeiro caso registrado foi em fevereiro e a primeira morte aconteceu em 16 março e foi confirmada em julho após revisão das pastas dos resultados dos exames laboratoriais. (G1, 2023) Segundo dados, no Brasil, foram ao todo 37.949.944 casos registrados e 706.808 mortes registradas. (Brasil, 2023).

No Brasil, o estado de *lockdown* - bloqueio imposto pelo Estado ou por uma ação judicial, que inclui fechamento de fronteiras e isolamento ou restrição de acesso - começou a ser decretado em maio de 2020 por alguns estados brasileiros como no Amapá, no Maranhão, no Pará, no Ceará, em Pernambuco, e também em algumas cidades de alguns estados como do Amazonas, do Mato Grosso do Sul, do Paraná, do Rio de Janeiro e do Rio Grande do Norte. No Tocantins, a intervenção deu-se por meio do Decreto nº 6.095, de 15 de maio de 2020, que dispôs sobre a suspensão total de atividades não essenciais, em alguns municípios, para o enfrentamento e a contenção do avanço da pandemia Covid-19 e adota outras providências.

Durante os últimos três anos, segundo Fischer (2022), as organizações enfrentaram uma crise que exigiu adaptação aos mercados reduzidos e restrições de trabalho presencial. Muitas empresas optaram pelo trabalho remoto e redução de custos.

Uma pesquisa sobre gestão de recursos humanos revelou que o setor mais impactado foi o de gestão de pessoas, que precisou se reformular e participar ativamente das decisões estratégicas para enfrentar a crise. O trabalho remoto tornou-se essencial, promovendo uma mudança cultural significativa, visto que, antes da

pandemia, apenas 15% das organizações adotavam essa prática, número que subiu para 60% durante a pandemia. No entanto, essa transição exige uma nova abordagem de gestão e um novo contrato psicológico com os funcionários, pois a cultura tradicional de horários de trabalho ainda prevalece na mente dos colaboradores e das lideranças. (Jornal da USP, 2023).

Aproximadamente 7,4 milhões de pessoas estavam envolvidas no teletrabalho. Esse cenário envolvia um subgrupo do trabalho remoto, onde os trabalhadores desempenhavam suas atividades, pelo menos em parte, em locais alternativos e utilizavam equipamentos de tecnologia da informação e comunicação (TIC) para realizar suas tarefas. No mesmo período, um contingente de 9,5 milhões de pessoas trabalhou remotamente no Brasil, abrangendo tanto teletrabalhadores quanto aqueles que não utilizaram equipamentos de TIC. Isso representava cerca de 9,8% do total de ocupados que não estavam afastados do trabalho, totalizando 96,7 milhões de pessoas. (IBGE, 2022).

No que diz respeito aos setores de atividade, cerca de 25,8% das pessoas ocupadas no setor de Informação, comunicação e atividades financeiras, imobiliárias, profissionais e administrativas adotaram o teletrabalho por pelo menos um dia durante o período de referência da pesquisa. Além disso, o rendimento médio dos teletrabalhadores era mais elevado, atingindo R\$6.479, em comparação com os que não adotaram essa forma de trabalho, cujo rendimento médio era de R\$2.398.

Quanto à disponibilidade de recursos tecnológicos nos domicílios, aproximadamente metade (49,6%) dos domicílios dos ocupados possuía computador e acesso à Internet. Entre os teletrabalhadores, essa proporção era ainda mais significativa, chegando a 91,2%. Esses resultados destacam a relevância crescente do teletrabalho no cenário laboral, influenciado em grande parte pelas mudanças trazidas pela pandemia de COVID-19. (IBGE, 2022).

O Ministério da Saúde promoveu a atualização da lista de doenças relacionadas ao trabalho, após 24 anos da sua criação, incorporando 165 novas patologias, como Covid-19, doenças mentais, distúrbios músculo-esqueléticos e cânceres. A nova lista, apresentada durante o Encontro da Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador, amplia os códigos de diagnóstico de 182 para 347, facilitando a identificação e tratamento das doenças ocupacionais. O levantamento do Sistema Único de Saúde (SUS) revela que, entre 2007 e 2022, foram atendidos quase

3 milhões de casos de doenças relacionadas ao trabalho, sendo a maioria deles acidentes graves.

As mudanças na lista visam estruturar medidas de assistência e vigilância para promover ambientes de trabalho mais seguros e saudáveis, abrangendo toda a população trabalhadora, independentemente de sua localização ou status de emprego. A iniciativa recebeu apoio dos ministérios do Trabalho e Emprego e da Previdência Social, entrando em vigor 30 dias após a publicação da portaria. Essa atualização representa um avanço significativo na proteção da saúde dos trabalhadores e na prevenção de doenças ocupacionais. (Brasil, 2023)

2.2 EFEITOS DA PANDEMIA NA SAÚDE E NA PRODUTIVIDADE DO TRABALHADOR

Vivenciamos um período em que os trabalhadores foram obrigados a desempenhar suas funções remotamente a partir de suas residências, enfrentando temores e monotonia. Essa transição abrupta altera significativamente suas rotinas, compelindo-os a adotar tecnologias e ferramentas com as quais muitos não estão familiarizados. O trabalho remoto, também conhecido como *home office*, estende a jornada de trabalho, uma vez que não há mais o deslocamento entre casa e empresa, e esse tempo é direcionado à produção. (Reis, 2021).

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 (Agência Brasil, 2020). O estudo revela que 67% das empresas enfrentam dificuldades ao implementar o sistema de *home office*.

A familiaridade com ferramentas de comunicação foi apontada como um obstáculo por 34% das empresas, assim como o comportamento dos funcionários ao acessarem ambientes virtuais (34%). A atuação das áreas de tecnologia da informação foi destacada como uma dificuldade por 28% das empresas. A pesquisa também revelou que poucas empresas ofereceram suporte material aos funcionários para a implementação do teletrabalho, sendo que apenas 9% ajudaram nos custos de internet e 7% nos custos com telefone.

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

Outra questão problemática está relacionada ao excesso de jornada de trabalho, impulsionado pelo desejo do trabalhador de atender às metas estipuladas pelo empregador. O trabalho em excesso traz consigo riscos para a saúde do trabalhador, destacando-se especialmente os problemas ergonômicos decorrentes da prolongada exposição diante do computador. Além disso, esse excesso pode desencadear conflitos familiares, resultando, paradoxalmente, na redução da produtividade do empregado em vez de incentivá-la, contrariando a proposta da modalidade de trabalho remoto. (Moller, p. 49, 2012).

Na atual conjuntura de mercado, as empresas estão demonstrando uma crescente preocupação com a qualidade de vida de seus colaboradores. Elas se inspiram na gestão de multinacionais que buscam prosperar, reconhecendo que a qualidade de vida dos funcionários desempenha um papel fundamental na alta produtividade e, conseqüentemente, no crescimento organizacional. (Rocha, 2015).

Segundo Satt e Cristello (2019), a produtividade, embora aplicável em diversas situações, tem um objetivo comum: relacionar-se ao rendimento no trabalho. Esse rendimento está intrinsecamente ligado a inúmeras questões, sendo a qualidade de vida do colaborador uma delas. O nível de engajamento dos funcionários em suas atividades, refletido em qualidade e quantidade, desempenha um papel crucial para atingir o rendimento desejado em uma organização vista de maneira sistêmica.

2.3 SAÚDE E PRODUTIVIDADE DO CONTADOR: PANORAMA

A profissão de contador, antigamente denominada guarda-livros, têm adquirido crescente importância. Este profissional é cada vez mais solicitado para fornecer informações gerenciais e estratégicas cruciais para o sucesso das empresas. O mercado exige que o contador esteja constantemente atualizado, invista em sua qualificação profissional, comprometa-se com a obtenção de resultados superiores, possua conhecimento teórico e compreensão das normas antes de aplicá-las na prática. Além disso, é essencial ter domínio da informática, não se limitando a ser

apenas um digitador de informações, e cultivar a ética para preservar sua imagem profissional. (Medeiros, 2019).

Devido à elevada responsabilidade, às demandas do mercado e à intensa competição entre os profissionais da contabilidade, é compreensível que os níveis de estresse sejam significativos nos escritórios de contabilidade (Cavalcante, et al, 2018). Ballone e Moura (2008) corroboram essas observações ao destacar que a falta de apoio e as expectativas elevadas, tanto pessoais quanto das pessoas ao redor, contribuem para a ocorrência do estresse laboral. (Ballone; Moura apud Cavalcante)

Essas exigências têm resultando em uma carga de trabalho mais intensa, impactando a energia do profissional tanto fisicamente quanto mentalmente. A Organização Mundial de Saúde (OMS) define saúde como "estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não somente a ausência de enfermidade ou invalidez". Essa definição está no preâmbulo da Constituição da Assembleia Mundial da Saúde, adotada durante a Conferência Sanitária Internacional em Nova York (19/22 de junho de 1946) e assinada em 22 de julho de 1946 por representantes de 61 Estados, com vigência a partir de abril de 1948, sem emendas desde então. (Medeiros, 2019).

2.4 ESTUDOS ANTERIORES

Estudos que abordam doenças ocupacionais que afetam os profissionais da contabilidade quando em regime de home office e quais os impactos na saúde e produtividade desses profissionais. Para revisar a literatura, buscou-se em diversas bases de dados, como a SPELL, BDTD, SciELO e Google Acadêmico. Nessa primeira busca, buscamos a palavra chave saúde, doença, produtividade, profissional, contábil. Contudo não obtivemos resultados relevantes, pois não encontramos nada tão específico assim. No segundo momento de pesquisa tentamos em bases internacionais, no qual encontramos mais obras sobre o tema. Com isso mudamos o foco de procura e colocamos de forma generalizada com as palavras-chave “saúde, profissional, doenças, ocupacionais, produtividade” e conseguimos encontrar cinco trabalhos sobre o tema, sendo eles:

Quadro 1 – Estudos Anteriores

Autor/ano	Objetivo	Principais Resultados
Medeiros et al. (2019)	Objetiva-se beneficiar não apenas os indivíduos desconhecedores da síndrome, mas também aqueles que a conhecem sem considerar seus sintomas, além daqueles que evitam buscar ajuda. A intenção é conscientizar e fornecer uma compreensão mais clara sobre o tema em questão.	A propensão ao Burnout está ligada a uma rotina de trabalho extenuante e estressante, especialmente ao lidar diretamente com problemas alheios.
Papadopoulou (2020)	O objetivo do estudo é investigar como a profissão contábil na Grécia foi influenciada pela pandemia de COVID-19, destacando as maneiras pelas quais os profissionais de contabilidade se adaptaram às mudanças emergenciais implementadas em resposta à pandemia, bem como os problemas que surgiram em seu campo profissional.	A pandemia da COVID-19 aumentou significativamente as exigências e horários de trabalho dos contadores na Grécia devido às novas medidas de emergência, mas paradoxalmente, seus rendimentos diminuíram devido à suspensão ou limitação das atividades empresariais.
Akbaba(2021)	O objetivo deste estudo é determinar o nível de burnout entre profissionais de contabilidade durante a pandemia da COVID-19 e apresentar sugestões de soluções com base nos resultados obtidos.	A profissão contábil, já estressante e com alta carga de trabalho, teve esses fatores intensificados durante a pandemia, levando a níveis elevados de burnout entre seus profissionais, especialmente devido às medidas e exigências adicionais relacionadas à COVID-19.
Reis (2021)	Pretende fazer uma reflexão acerca do processo de organização do trabalho	A forte tendência para uma maior flexibilização no horário de trabalho, novos modos de trabalho, novas formas de relações de trabalho e o surgimento do coronavírus colocaram o home office muito especialmente no centro da cena, ao que parece veio para permanecer.

Fonte: autores citados.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Quanto à natureza deste estudo, classifica-se como pesquisa básica, pois visa gerar novos conhecimentos de relevância para o avanço científico, sem uma aplicação prática prevista (Pereira, 2019). No que concerne aos objetivos, trata-se de uma pesquisa exploratória e descritiva. Pereira (2019) define a pesquisa exploratória como envolvendo levantamento bibliográfico, entrevistas com indivíduos que possuem experiência relacionada ao problema investigado e análises de exemplos destinados a promover a compreensão do tema. Quanto à pesquisa descritiva, o autor enfatiza que seu propósito é identificar os fatores que determinam ou contribuem para a ocorrência dos fenômenos.

Sob a ótica do problema abordado, a pesquisa se configura como qualitativa, uma vez que utiliza a coleta de dados desprovida de medição numérica para explorar e aprimorar questões de pesquisa no processo de interpretação (Sampieri et al., 2013).

No que se refere ao procedimento adotado, a pesquisa será conduzida por meio de um levantamento por meio da aplicação de questionários junto aos profissionais da contabilidade no estado do Tocantins. Este questionário visa analisar 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 investigar como essa modalidade afeta a produtividade desses profissionais.

Durante o período de um mês, iniciado e finalizado em março, um questionário foi disponibilizado para indivíduos que trabalham no campo da contabilidade e que têm experiência com o trabalho home office. Um total de 16 respostas foram coletadas nesse período. Destas, 5 respostas foram excluídas por não se enquadrarem no perfil alvo, resultando em 11 respostas válidas para análise como dito anteriormente o questionário foi dividido em três seções distintas sendo o perfil do respondente, saúde e bem-estar e por último sobre a produtividade.

Para a realização da coleta de dados, emprega-se um questionário estruturado em forma de formulário pelo *Google Formulários*, composto por um total de 45 questões. Este instrumento está organizado em três seções distintas:

Perfil do Respondente: Esta seção tem como propósito identificar as características demográficas dos participantes, abrangendo aspectos como gênero, faixa etária, renda, categoria, cidade.

Bem-estar no Trabalho: A segunda seção engloba perguntas direcionadas ao bem-estar no ambiente de trabalho. Nesse contexto, busca-se compreender a percepção dos respondentes em relação ao ambiente de trabalho convencional, bem como avaliar o ambiente de trabalho em *home office*. Adicionalmente, exploram-se questões relacionadas à identificação de eventuais impactos na saúde dos participantes.

Produtividade: A terceira parte do questionário aborda a 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.

Ressalta-se que o formulário é disponibilizado ao Conselho Regional de Contabilidade do Tocantins (CRC-TO) para que este o dissemine para todos os escritórios de contabilidade do estado, buscando assim uma representação abrangente da categoria, juntamente com o Sindicato dos Empregados em Escritório de Contabilidade, Prestadoras de Serviços, Assessoramento, Pesquisa e Perícia do Estado do Tocantins (SINTRAESCOTO), também foi disponibilizado ao CRC Jovem, além de ser disseminado em grupos de WhatsApp.

O tratamento e a análise dos dados obtidos são conduzidos com base nas respostas dos participantes, sendo tabulados e interpretados por meio de planilhas do *Microsoft Excel*, além da possível apresentação visual através de gráficos, quando necessário. Este procedimento visa assegurar uma abordagem rigorosa e precisa na compreensão dos resultados obtidos nesta pesquisa.

Ao concentrar-se na análise do impacto da pandemia, com a participação exclusiva de profissionais da contabilidade do Estado do Tocantins que estão registrados no CRC, busca-se uma compreensão mais aprofundada e contextualizada dos desafios enfrentados por esse grupo profissional durante esse período. Essa abordagem restrita permite uma investigação mais precisa e relevante para a realidade local, proporcionando insights valiosos sobre as questões específicas enfrentadas pelos profissionais contábeis nesse contexto regional.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADO

4.1 PERFIL DOS RESPONDENTES

A amostra final da pesquisa conta com 11 (onze) respondentes que aderiram voluntariamente ao instrumento de pesquisa. Em relação ao sexo, 5 respondentes são do sexo masculino e 6 do sexo feminino. Quanto à faixa etária, 2 estão na faixa etária de 18 a 24 anos, 3 entre 25 e 34 anos, outros 3 entre 35 e 44 anos, 1 entre 45 e 54 anos e outros 2 entre 55 e 64 anos.

Em relação à faixa salarial, os dados mostram que 2 respondentes recebem entre R\$1.000,00 e R\$2.500,00, 5 entre R\$2.500,01 e R\$5.000,00, 2 entre R\$7.000,01 e R\$10.000,00 e outros 2 acima de R\$10.000,00.

No que diz respeito ao nível educacional, observa-se que 9,1% dos participantes possuem apenas o ensino médio, 27,3% têm graduação, 54,5% alguma especialização e 9,1% mestrado.

Quanto à localidade dos participantes, 18,2% são de Paraíso do Tocantins, 9,1% de Araguaína, 9,1% de Buriti do Tocantins, 9,1% de Divinópolis do Tocantins, 18,2% de Gurupi e 36,4% de Palmas.

Em relação às funções desempenhadas pelos respondentes, observa-se que 9,1% são analistas contábeis, 9,1% auxiliares contábeis, 18,2% trabalham como autônomos, 9,1% são colaboradores de empresas contábeis, 45,5% são sócios de empresas contábeis, 9,1% são contadores internos de empresas de outros ramos e 9,1% são assistentes contábeis.

Quanto ao tempo de experiência na função, 36,4% trabalham de 1 a 5 anos, 27,3% há 5 a 10 anos, 27,3% há 10 a 15 anos e 9,1% há mais de 15 anos. Em relação à área de atuação, 81,8% trabalham no departamento contábil, 72,7% no departamento fiscal, 45,5% no departamento pessoal, 63,6% no departamento paralegal e 9,1% estão envolvidos em gestão.

Quanto ao porte das empresas atendidas pelos respondentes, 9,1% atende microempreendedores individuais, 54,5% atendem microempresas, 9,1% atende pequenas empresas, 18,2% atendem médias empresas e 9,1% atende grandes empresas.

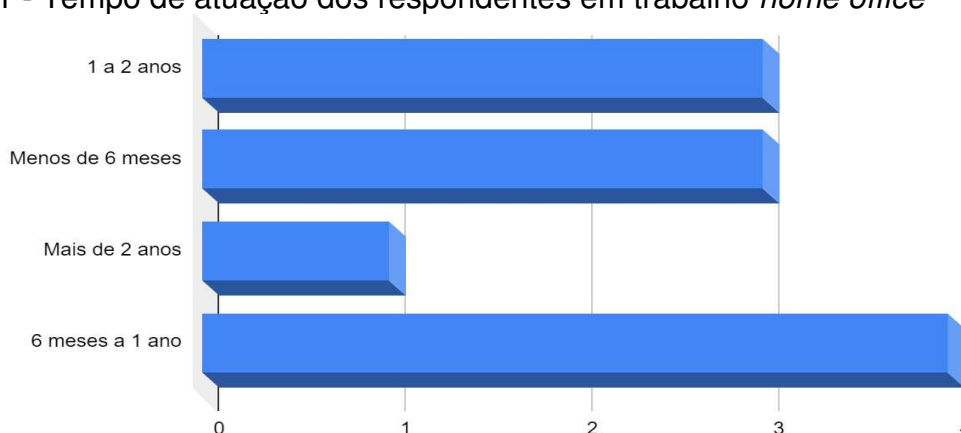
Por fim, em relação ao número de empresas atendidas por cada respondente, 9,1% atendem até 1 empresa, 9,1% atendem de 6 a 10 empresas, 45,5% atendem de

11 a 30 empresas, 18,2% atendem de 31 a 50 empresas e 18,2% atendem de 51 a 100 empresas.

4.2 SAÚDE E BEM-ESTAR

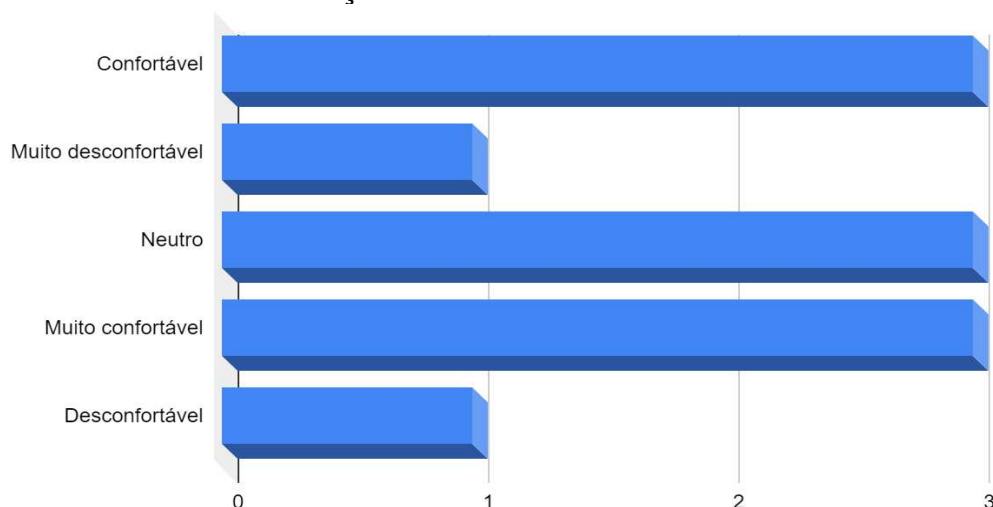
Nesta seção foram realizadas 17 perguntas aos respondentes que objetivam compreender a percepção dos respondentes sobre o ambiente de trabalho convencional e avaliar o ambiente de trabalho em *home office*. Além disso, exploram-se questões para identificar possíveis impactos na saúde dos participantes.

Gráfico 1 - Tempo de atuação dos respondentes em trabalho *home office*



Fonte: Dados da pesquisa (2024)

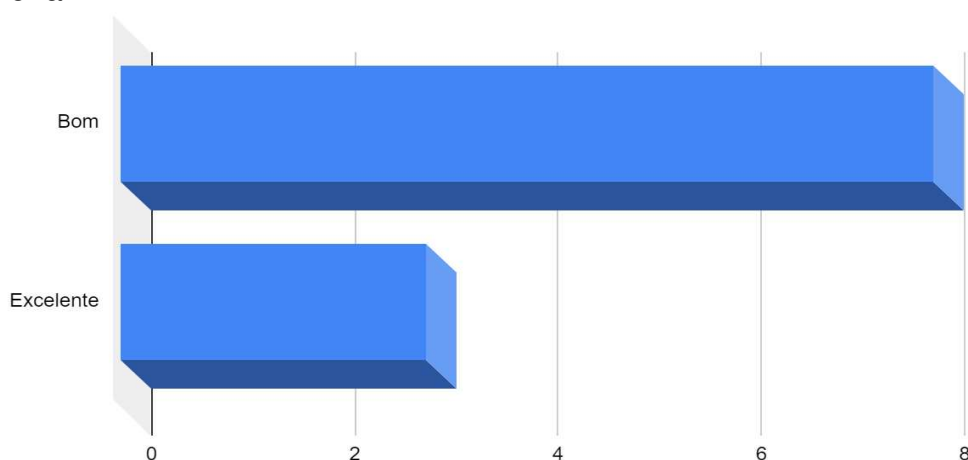
Três participantes relataram ter trabalhado entre 1 a 2 anos em *home office*. Isso mostra uma experiência substancial com o trabalho remoto, potencialmente implicando um grau maior de adaptação e implementação de estratégias de longo prazo para manter a produtividade e a saúde. Três participantes indicaram que trabalham em *home office* por menos de 6 meses. Isso nos mostra pessoas que iniciaram o trabalho remoto recentemente. Apenas um participante indicou ter trabalhado por mais de 2 anos em *home office*. Esse indivíduo provavelmente tem experiência pré-pandemia com o trabalho remoto, oferecendo uma perspectiva valiosa sobre as práticas e impactos de longo prazo. Quatro participantes indicaram ter trabalhado de 6 meses a 1 ano em *home office*. Esse grupo representa a maior parcela dos entrevistados, sugerindo que muitos podem ter adaptado seus processos e rotinas durante a fase mais intensa da pandemia e continuado por um período considerável.

Gráfico 2 – Sentimento em relação ao trabalho em *home office*

Fonte: Dados da pesquisa (2024)

Três participantes se sentem confortáveis trabalhando em *home office*, indicando uma boa adaptação ao trabalho remoto. Três participantes se sentem confortáveis, sugerindo uma boa adaptação, mas com desafios menores. Três pessoas se sentem neutras, o que pode indicar uma experiência mista com pontos positivos e negativos do trabalho remoto. Dois participantes responderam que sentiam-se desconfortáveis e muito desconfortáveis, indicando dificuldades com o trabalho em *home office*, possivelmente devido a fatores como ambiente inadequado, falta de interação social, ou desafios técnicos.

Gráfico 3 - Como os respondentes avaliam o bem-estar no ambiente de trabalho convencional

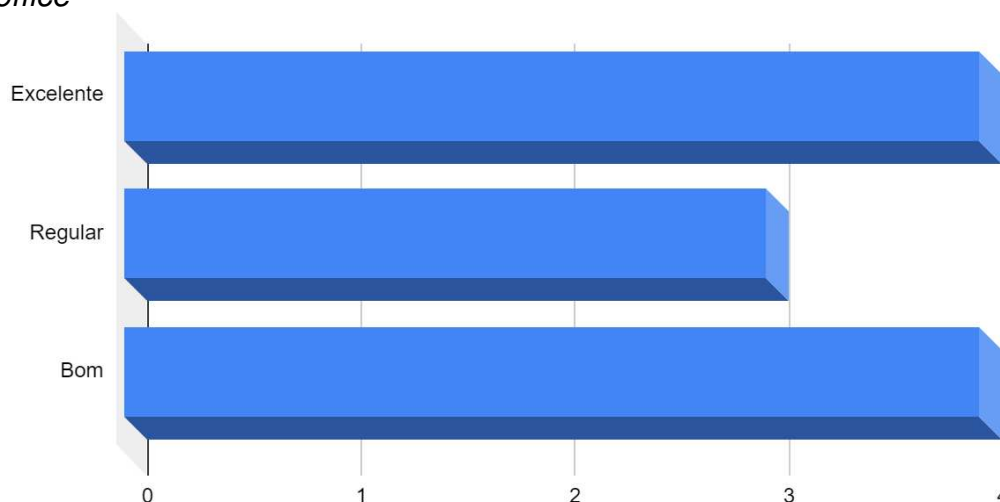


Fonte: Dados da pesquisa (2024)

A maioria dos participantes (8 de 11) avalia seu bem-estar no ambiente de trabalho convencional como bom, indicando uma satisfação geral positiva, mas com

espaço para melhorias. Três participantes consideram seu bem-estar excelente no ambiente de trabalho convencional, indicando uma experiência altamente positiva e satisfatória.

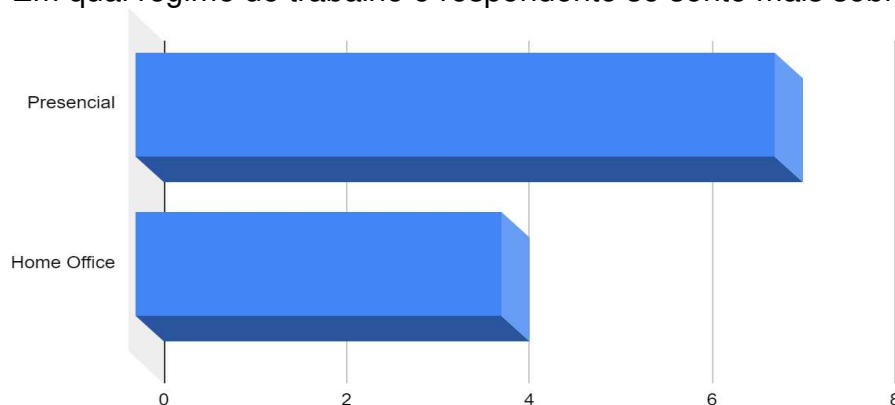
Gráfico 4 - Como os respondentes avaliam sobre o bem-estar no ambiente de trabalho *home office*



Fonte: Dados da pesquisa (2024)

Quatro participantes avaliam seu bem-estar em *home office* como excelente, indicando uma experiência altamente positiva e satisfação no trabalho remoto. Quatro participantes consideram seu bem-estar bom, sugerindo uma adaptação positiva ao *home office*, embora com alguns desafios. Três participantes avaliam seu bem-estar como regular, indicando que enfrentam dificuldades ou insatisfações significativas com o trabalho remoto.

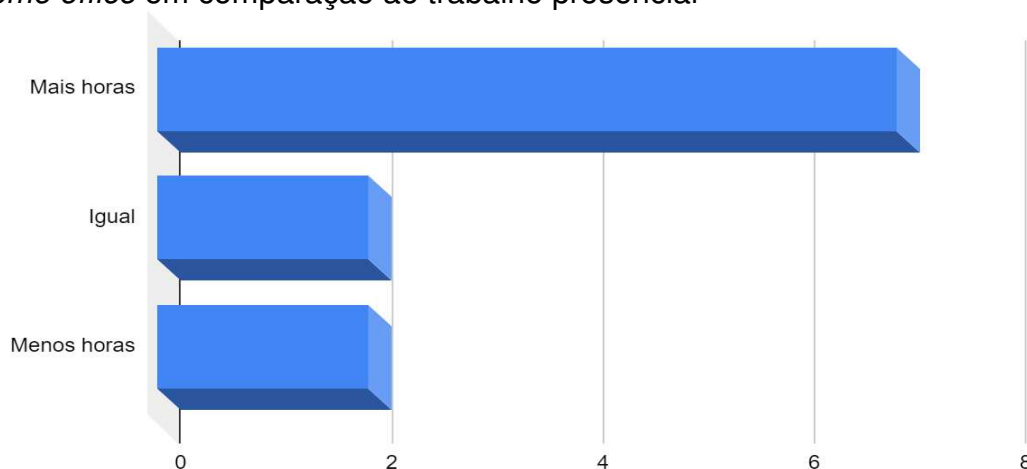
Gráfico 5 - Em qual regime de trabalho o respondente se sente mais sobrecarregado



Fonte: Dados da pesquisa (2024)

Sete participantes se sentem mais sobrecarregados trabalhando presencialmente, sugerindo que o ambiente de trabalho convencional pode estar associado a uma maior sensação de pressão e carga de trabalho. Quatro participantes se sentem mais sobrecarregados trabalhando em *home office*, indicando que o trabalho remoto também pode apresentar desafios significativos em termos de carga de trabalho.

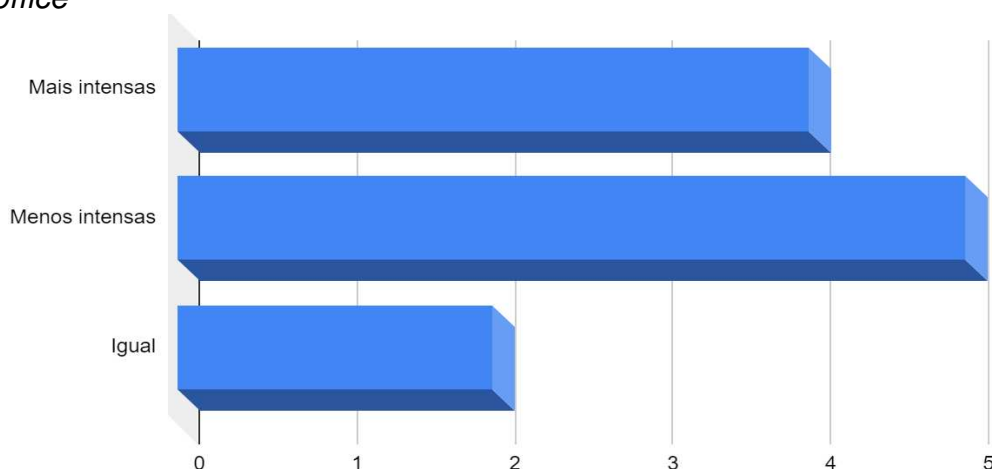
Gráfico 6 - Qual percepção de carga horária que o respondente tem quando trabalha em *home office* em comparação ao trabalho presencial



Fonte: Dados da pesquisa (2024)

A maioria dos participantes percebe um aumento na carga horária quando trabalham de casa. Isso pode ser devido à dificuldade de estabelecer limites claros entre o horário de trabalho e o tempo pessoal, resultando em um prolongamento da jornada de trabalho. Para os que sentem que a carga horária é igual, isso pode indicar uma boa disciplina na gestão do tempo e a capacidade de replicar a estrutura do trabalho presencial no ambiente remoto. Aqueles que percebem uma redução nas horas trabalhadas podem estar aproveitando a flexibilidade.

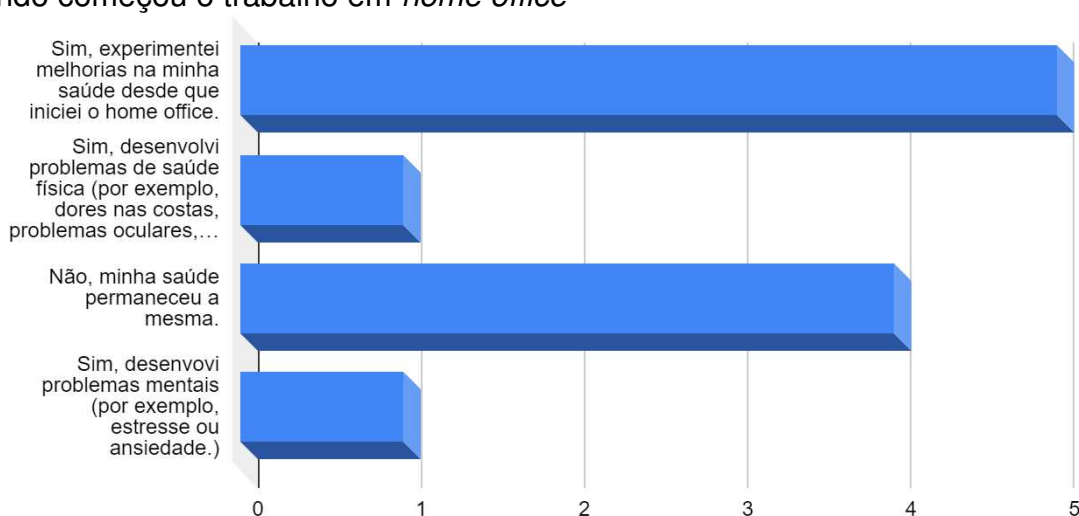
Gráfico 7 - Como os respondentes se percebem as demandas quando trabalham em *home office*



Fonte: Dados da pesquisa (2024)

Quatro participantes sentem que as demandas de trabalho são mais intensas quando trabalham em *home office*, possivelmente devido a uma sensação de pressão para estar sempre disponível ou uma maior carga de tarefas. Cinco participantes percebem que as demandas de trabalho são menos intensas em *home office*, o que pode ser atribuído a fatores como menor distração, mais flexibilidade no gerenciamento de tempo, ou uma redução nas interrupções. Dois participantes consideram que as demandas de trabalho são iguais, independentemente do ambiente de trabalho, sugerindo uma consistência na intensidade das tarefas.

Gráfico 8 - O impacto percebido pelo respondente no desenvolvimento de doenças quando começou o trabalho em *home office*

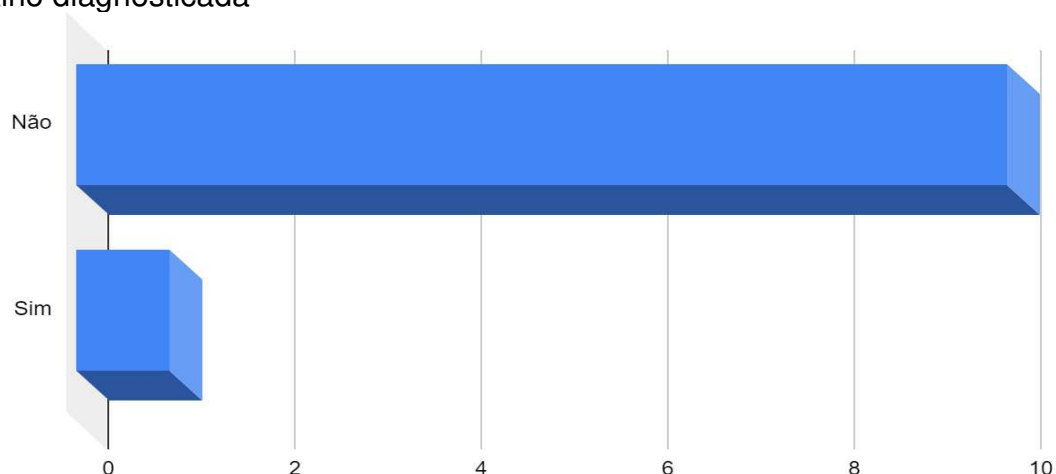


Fonte: Dados da pesquisa (2024)

Cinco participantes perceberam melhoras na saúde ao começar a trabalhar em *home office*, indicando que o ambiente de trabalho remoto pode ter tido um impacto

positivo na saúde física ou mental. Um participante teve problemas físicos desde que começou a trabalhar em *home office*, enquanto outro teve problemas mentais, sugerindo que o trabalho remoto pode ter desafios específicos que afetam a saúde. Quatro participantes relataram que a saúde não mudou desde o início do *home office*, indicando que o trabalho remoto não teve um impacto significativo na sua saúde.

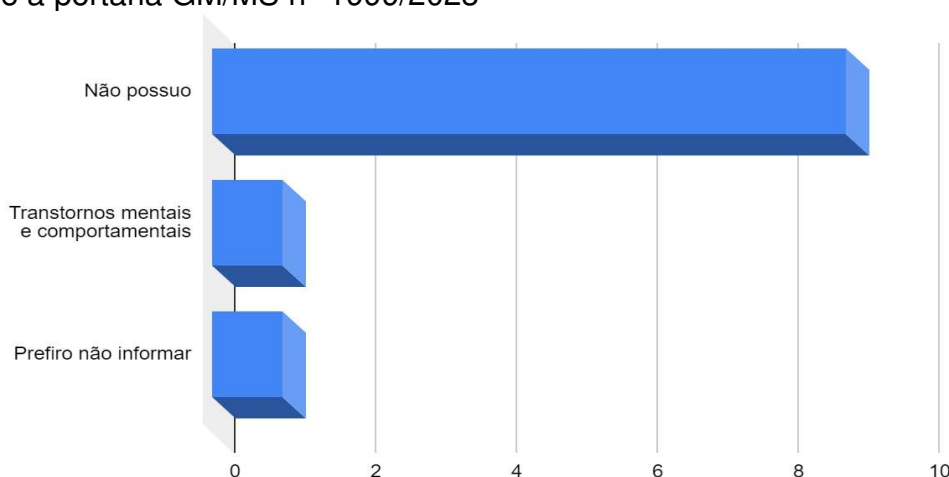
Gráfico 9 - Questionou se o respondente possui alguma doença relacionada ao trabalho diagnosticada



Fonte: Dados da pesquisa (2024)

A maioria dos participantes (10 de 11) não tem doenças relacionadas ao trabalho. Isso sugere que os profissionais de contabilidade no Tocantins não são afetados muito pelo ambiente de trabalho. Apenas um participante apontou uma doença relacionada ao trabalho, o que sugere que, embora raro, alguns profissionais enfrentem problemas de saúde diretamente ligados às suas atividades.

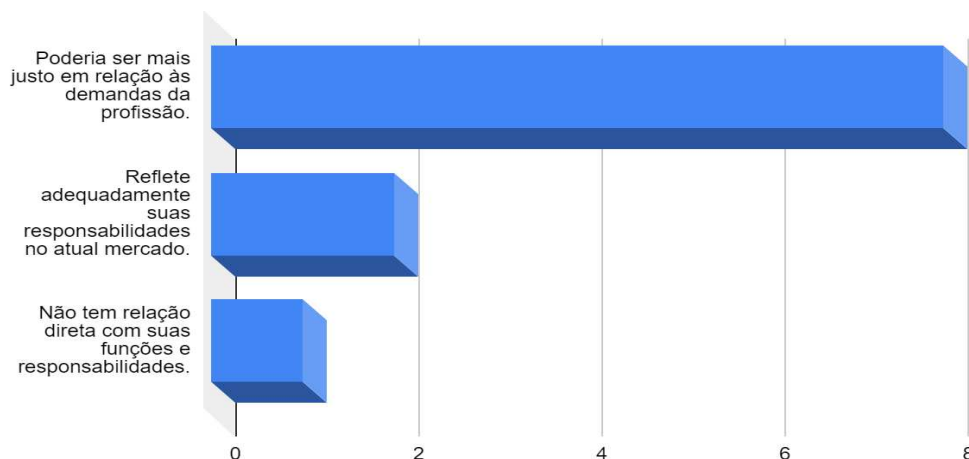
Gráfico 10 - Questionou se o respondente possui alguma relacionada ao DRT conforme a portaria GM/MS nº 1999/2023



Fonte: Dados da pesquisa (2024)

De acordo com a resposta dada à pergunta sobre o diagnóstico de Doenças Relacionadas ao Trabalho (DRT). A maioria dos respondentes selecionou "Não tenho um diagnóstico de DRT". Apenas uma resposta apontou os transtornos mentais e comportamentais como o tipo de DRT diagnosticado. Além disso, uma resposta preferiu não fornecer nenhuma informação.

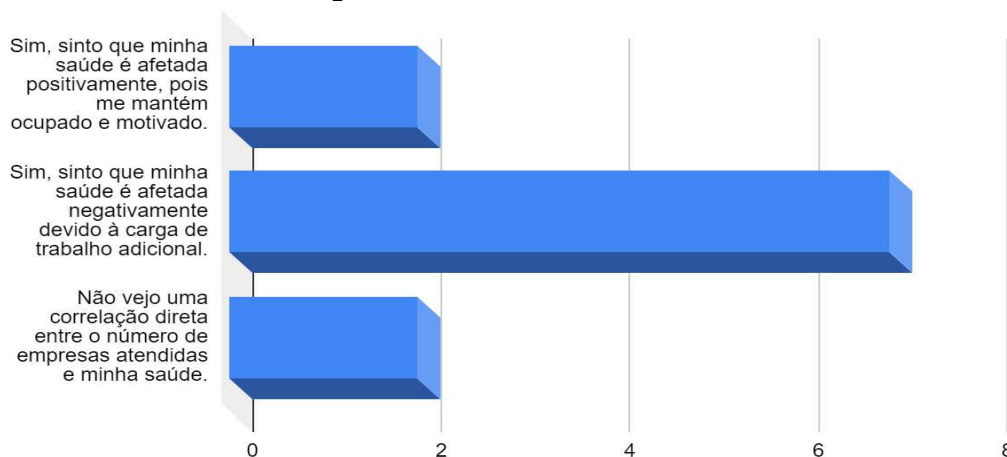
Gráfico 11 - Percepção sobre o seu salário



Fonte: Dados da pesquisa (2024)

A maioria dos participantes expressou a opinião de que seus salários poderiam ser mais justos em relação às demandas da profissão. Duas respostas indicaram que o salário reflete adequadamente as responsabilidades no atual mercado. Uma resposta mencionou que o salário não tem relação direta com suas funções e responsabilidades.

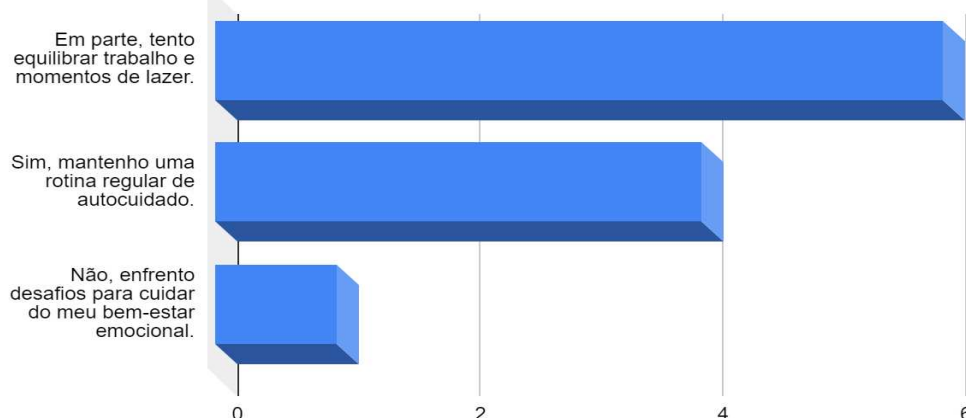
Gráfico 12 - Perguntou aos respondentes se o número de empresas atendidas influencia em sua saúde de alguma forma



Fonte: Dados da pesquisa (2024)

A maioria das respostas expressou a percepção de um impacto negativo na saúde devido à carga horária adicional. As duas respostas revelaram uma percepção positiva, sugerindo que o número de empresas atendidas mantém os participantes ocupados e motivados, o que tem um impacto positivo na saúde. Duas respostas revelaram que não há uma correlação direta entre o número de empresas atendidas e a sua saúde.

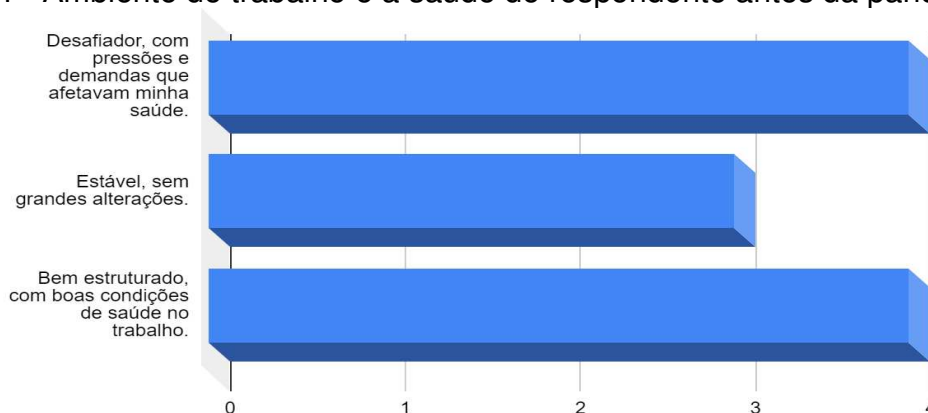
Gráfico 13 - Práticas específicas para mante o bem-estar enquanto trabalha em casa



Fonte: Dados da pesquisa (2024)

A maioria dos participantes expressou que adota métodos para conciliar o trabalho com momentos de lazer. Quatro participantes declararam que mantêm uma rotina de cuidados diários, enquanto um deles enfrenta dificuldades para cuidar do seu bem-estar emocional.

Gráfico 14 - Ambiente de trabalho e a saúde do respondente antes da pandemia

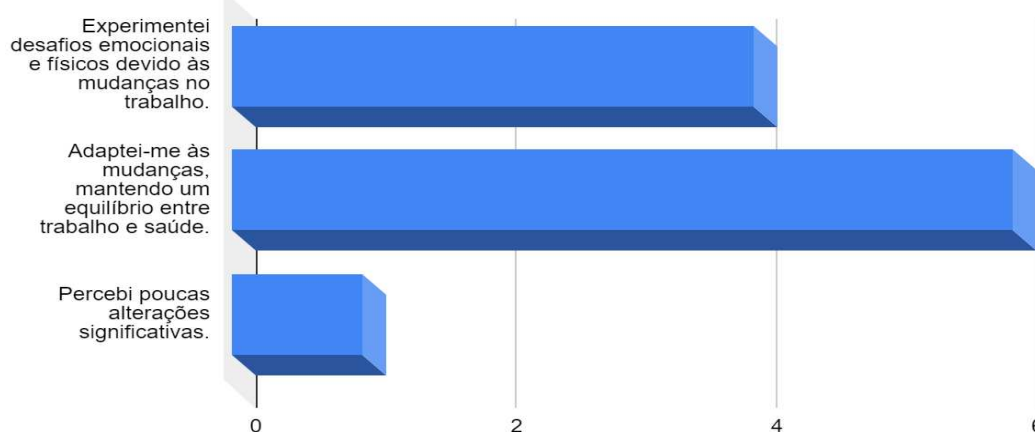


Fonte: Dados da pesquisa (2024)

A distribuição das respostas indica que houve uma variedade de percepções sobre o ambiente de trabalho e a saúde ocupacional antes da pandemia. Enquanto

algumas pessoas enfrentam desafios significativos que afetam sua saúde, outras desfrutam de um ambiente bem estruturado com boas condições de saúde no trabalho. Além disso, algumas pessoas relataram estabilidade, sem grandes alterações em seu ambiente de trabalho e saúde ocupacional.

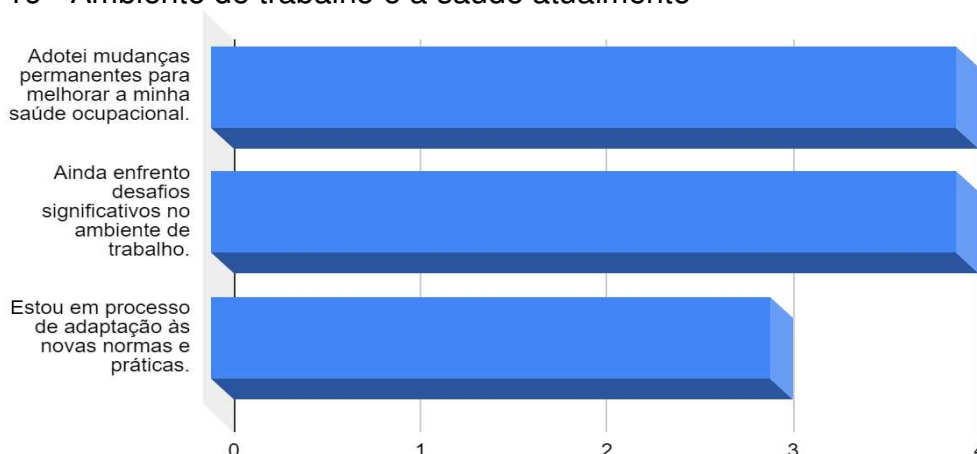
Gráfico 15 - Impacto da pandemia no ambiente de trabalho e na saúde ocupacional



Fonte: Dados da pesquisa (2024)

Seis participantes expressaram ter se adaptado às mudanças resultantes da pandemia, mantendo um equilíbrio entre trabalho e saúde. Quatro participantes relataram experimentar desafios emocionais e físicos devido às mudanças no trabalho, enquanto uma resposta indicou perceber poucas alterações significativas.

Gráfico 16 - Ambiente de trabalho e a saúde atualmente



Fonte: Dados da pesquisa (2024)

As respostas mostram uma grande variedade de situações entre os participantes. Enquanto quatro respostas afirmam ter realizado mudanças constantes para aprimorar sua saúde ocupacional, outras quatro enfrentam obstáculos

significativos no ambiente de trabalho e três estão se adaptando às novas regras e práticas.

4.3 PRODUTIVIDADE DOS RESPONDENTES

Em relação à produtividade, foram realizadas 15 perguntas que objetivam entender como os respondentes percebem o ambiente de trabalho tradicional e avaliar o ambiente de trabalho em *home office*. Além disso, investiga-se possíveis impactos na saúde dos participantes.

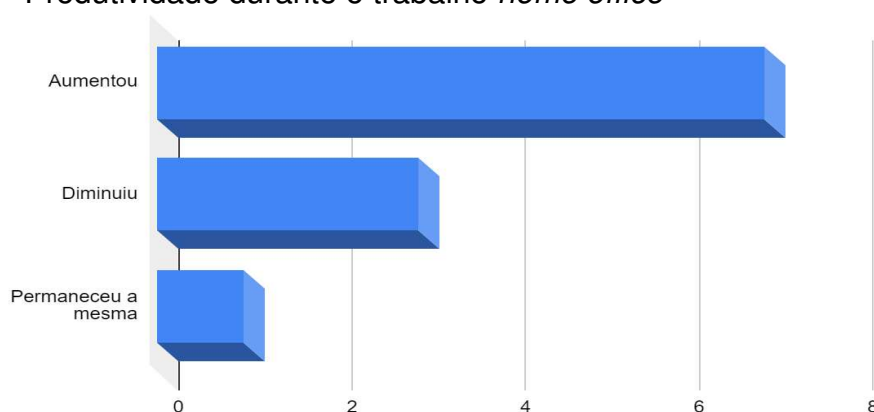
Gráfico 17 - Produtividade no ambiente de trabalho convencional



Fonte: Dados da pesquisa (2024)

A maioria das respostas (9-11) considera boa a produtividade no ambiente de trabalho, mas apenas duas respostas consideraram excelente. Muitas pessoas acham que a produtividade é boa, mas pode-se entender que pode melhorar ainda mais. As respostas "Excelente" podem representar indivíduos que adotaram estratégias ou rotinas mais eficazes, ou que se destacam por fatores pessoais ou contextuais específicos.

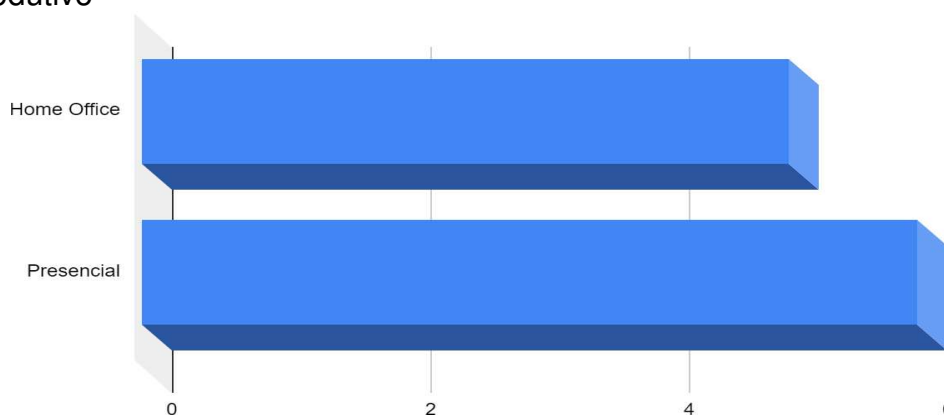
Gráfico 18 - Produtividade durante o trabalho *home office*



Fonte: Dados da pesquisa (2024)

A maioria (7) dos participantes percebeu um aumento na produtividade ao trabalhar em casa. Isto significa que muitos se adaptaram bem ao novo formato. Três participantes perceberam uma redução na produtividade. Isso pode indicar dificuldades em se adequar ao ambiente de trabalho, dificuldades em administrar o tempo ou a presença de mais distrações em casa. Apenas um participante observou que sua produtividade permaneceu constante, o que indica que a alteração no ambiente de trabalho não teve um impacto significativo na eficiência.

Gráfico 19 - Percepção do respondente sobre qual regime proporciona um ambiente mais produtivo



Fonte: Dados da pesquisa (2024)

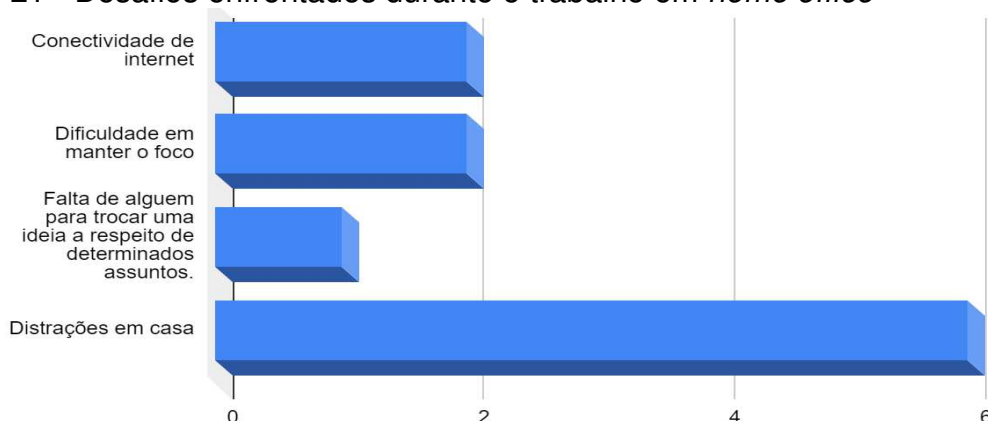
Cinco participantes consideram que o trabalho em casa proporciona um ambiente mais produtivo. Seis dos participantes acreditam que o trabalho presencial é mais favorável à produtividade.

Gráfico 20 - Saúde mental e física e impactos na produtividade em *home office*



Fonte: Dados da pesquisa (2024)

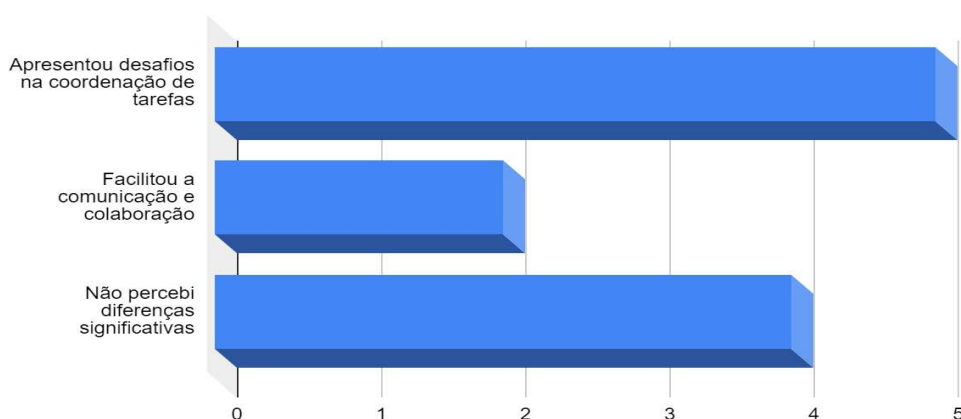
A maioria dos respondentes (6 de 11) considera que a saúde mental e física é afetada pela produtividade no *home office*. Cinco participantes demonstram, por outro lado, que a produtividade no *home office* não afeta a saúde.

Gráfico 21 - Desafios enfrentados durante o trabalho em *home office*

Fonte: Dados da pesquisa (2024)

A grande parte dos participantes (6 entre 11) reconheceu as distrações em casa como o principal desafio. Isso indica que o ambiente doméstico pode não ser apropriado para muitos trabalhadores devido às frequentes interrupções e à dificuldade em estabelecer um espaço dedicado ao trabalho. Dois dos participantes relataram problemas com a conexão de internet. A qualidade da conexão é crucial para a produtividade em ambiente virtual, afetando a habilidade de participar de reuniões online e acessar recursos necessários para o trabalho. Dois participantes referiram dificuldades para manter o foco. Isso pode ser causado por diversas distrações ou pela falta de uma estrutura formal que o ambiente de trabalho oferece. Um participante apontou a falta de interação com colegas para conversar sobre assuntos específicos, apontando para a necessidade de colaboração e comunicação constante para manter a produtividade e resolver problemas.

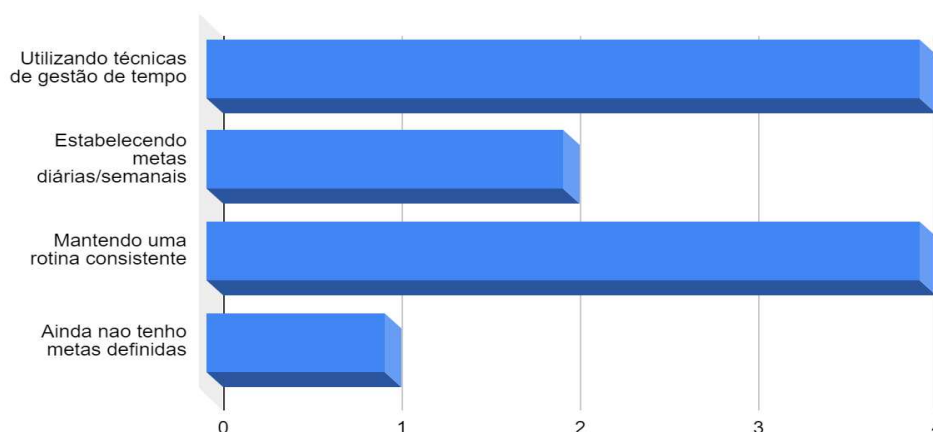
Gráfico 22 - Colaboração remota e impacto na capacidade de trabalho com os colegas e clientes



Fonte: Dados da pesquisa (2024)

Cinco dos onze participantes tiveram dificuldades para coordenar as tarefas durante a colaboração remota. Isso significa que a falta de interação física pode dificultar a organização e o acompanhamento de projetos e atividades em conjunto. Dois participantes afirmaram que a colaboração remota tornou a comunicação mais fácil e eficiente. Isso pode ser atribuído ao uso eficiente de ferramentas de comunicação digital que tornam a troca de informações mais rápida e flexível. Os quatro participantes não apresentaram diferenças significativas na capacidade de trabalhar de forma eficiente com colegas e clientes. Isso pode indicar que esses indivíduos já estavam habituados ao uso de ferramentas digitais.

Gráfico 23 - Auto gerenciamento visando manter os altos níveis de produtividade no ambiente de *home office*



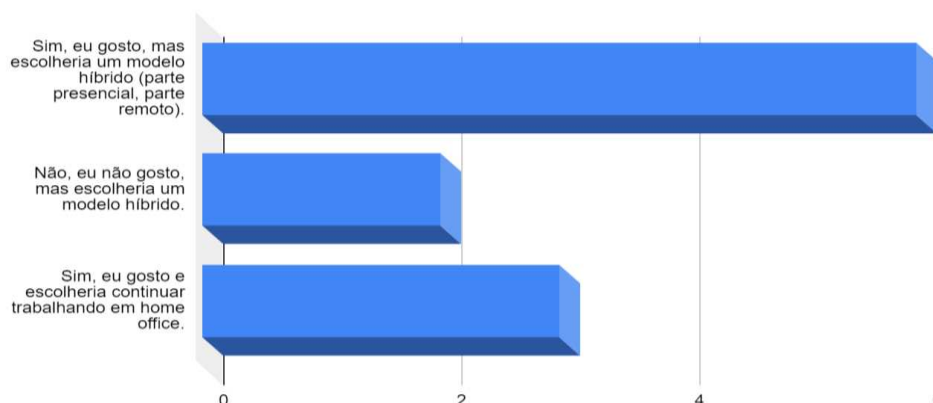
Fonte: Dados da pesquisa (2024)

A técnica de gestão de tempo teve 4 dos 11 participantes adotando. Isso significa que muitas pessoas sabem que é importante usar o tempo certo para produzir mais. Dois participantes preferem metas diárias ou semanais para se autocontrolar. Este método ajuda a se concentrar e se sentir realizado ao atingir os objetivos. Quatro participantes destacaram manter uma rotina consistente como a principal estratégia. A rotina é importante para criar um ambiente de trabalho organizado e produtivo. Apenas um participante admitiu não ter metas, indicando uma possível área de melhoria na autogestão.

Quando perguntados sobre se receberam treinamento para trabalhar em casa, todos disseram que não. Esses profissionais não estão preparados bem para lidar com trabalhos remotos. A falta de treinamento pode prejudicar a saúde e a

produtividade desses profissionais, uma vez que eles não estão preparados para enfrentar os desafios do novo ambiente de trabalho.

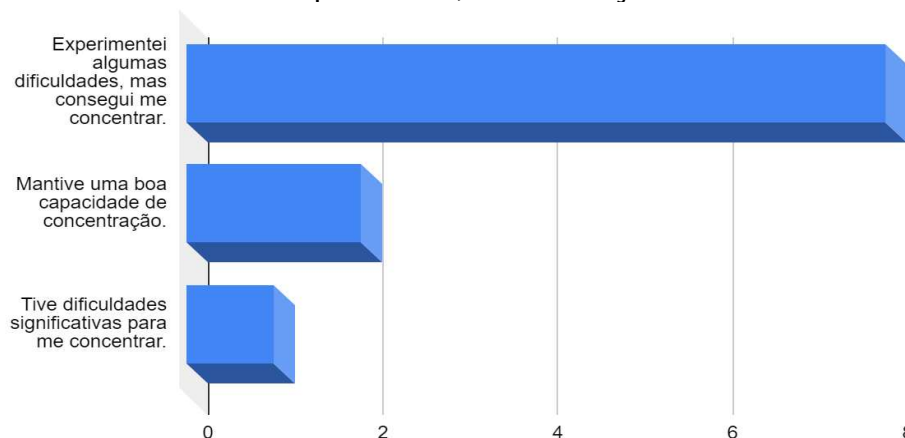
Gráfico 24 - Preferência sobre o trabalho em *home office* e se continuaria a trabalhar nesse formato



Fonte: Dados da pesquisa (2024)

Seis dos onze participantes preferem um modelo híbrido, indicando que, apesar de apreciarem o trabalho remoto, também apreciam a interação presencial. Isso indica um equilíbrio entre a flexibilidade e a necessidade de se comunicar diretamente com os colegas. Três indivíduos preferem trabalhar em casa. Esses indivíduos apreciam completamente as vantagens do trabalho à distância e se sentem confortáveis com essa configuração. Dois participantes, que não gostam do *home office*, ainda escolheriam um modelo híbrido.

Gráfico 25 - Trabalho durante a pandemia, concentração e foco

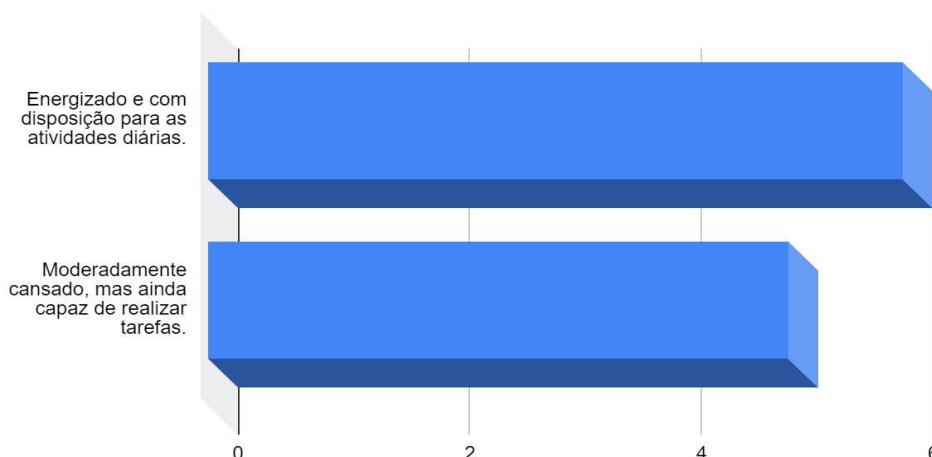


Fonte: Dados da pesquisa (2024)

8 de 11 tiveram dificuldades, mas ainda conseguiram se concentrar. Isso mostra que, apesar dos desafios, mantiveram uma boa produtividade. Dois

participantes disseram que se concentraram bem durante a pandemia. Isso significa que um grupo se adaptou bem às novas condições de trabalho. Um participante teve dificuldades para se concentrar, destacando que, para alguns, o ambiente de *home office* pode afetar negativamente a capacidade de foco.

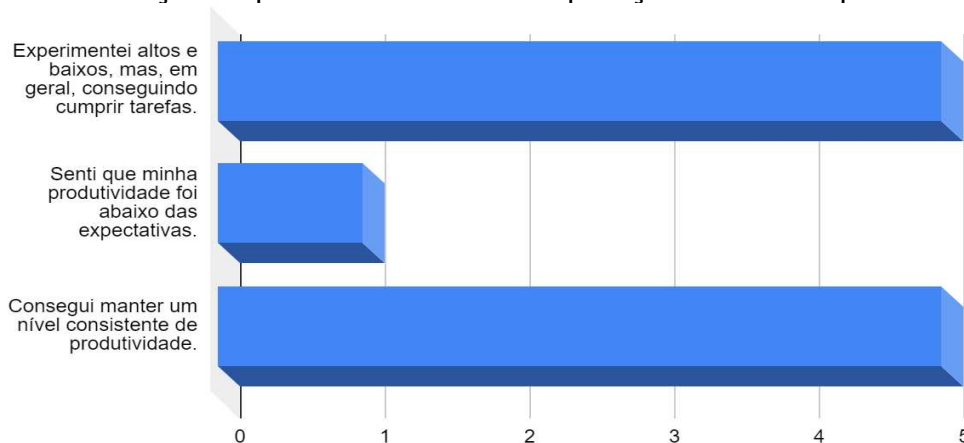
Gráfico 26 - Energia física e disposição durante o período de trabalho na pandemia



Fonte: Dados da pesquisa (2024)

A maioria das pessoas sente-se energizada e disposta para as tarefas diárias durante o período de trabalho na pandemia. Isso indica que a adaptação ao *home office* pode ter sido benéfica para a saúde física e disposição. Contudo, uma parcela significativa dos participantes (5 entre 11) disse estar moderadamente cansada, apesar de ainda ser capaz de executar tarefas. Isso significa que, apesar de ainda conseguirem trabalhar, podem estar se sentindo cansados devido ao contexto da pandemia e ao trabalho remoto.

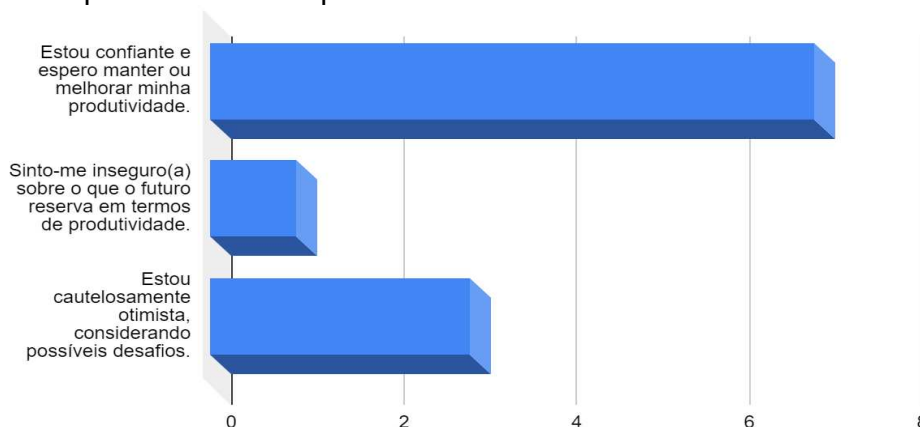
Gráfico 27 - Mudanças na produtividade em comparação às suas expectativas prévias



Fonte: Dados da pesquisa (2024)

5 dos 11 participantes relataram ter experimentado altos e baixos em sua produtividade durante a pandemia, mas, em geral, conseguiram cumprir suas tarefas. Um número igual de participantes (5 de 11) afirmou ter conseguido manter um nível consistente de produtividade durante a pandemia. Apenas um participante relatou que sua produtividade foi abaixo das expectativas durante a pandemia.

Gráfico 28 - Capacidade de ser produtivo no futuro



Fonte: Dados da pesquisa (2024)

A maioria dos participantes (7 de 11) demonstrou confiança na sua capacidade de manter ou melhorar sua produtividade no futuro pós-pandemia. Três participantes declararam estar cautelosamente otimistas, considerando possíveis problemas que podem surgir no futuro. Apenas um participante expressou-se inseguro quanto ao que o futuro reserva em termos de produtividade.

A análise das respostas coletadas revela uma experiência variada entre os participantes em relação ao trabalho em *home office* durante a pandemia. Enquanto alguns se adaptaram rapidamente ao *home office*, outros tiveram dificuldades significativas, o que demonstra a necessidade de estratégias eficazes para manter a produtividade e a saúde no ambiente remoto. (Mutlu; Acikgoz; Dalkılıç, 2022) traz que devido a pandemia o uso de tecnologias aumentou e que muitos profissionais tiveram que trabalhar de forma remota. A diversidade de adaptação também reflete no bem-estar dos profissionais, com uma parcela se sentindo confortável ou muito confortável, mas também com uma grande quantidade de participantes enfrentando desconfortos. (Akbaba; Bulut, 2021) em seu estudo traz que muitas pessoas viveram um sentimento de desesperança durante o período da pandemia.

A maioria dos participantes não apresentou queixas relacionadas ao trabalho, o que é um sinal positivo para a saúde ocupacional dos profissionais de contabilidade

no Tocantins, mas apesar disso tivemos uma resposta no qual o respondente diz ter doenças relacionadas ao trabalho, isso demonstra que apesar de não ser um número significativo podemos ter casos relacionados. (Cavalcante; Rodrigues, 2018) em sua pesquisa traz dados similares no qual a quantidade de pessoas que possuem estresse laboral representa uma pequena parcela.

Ademais, a percepção de efeitos negativos da carga de trabalho extra sobre a saúde indica a necessidade de medidas para prevenir o esgotamento e promover o bem-estar geral dos trabalhadores, especialmente em contextos de trabalho remoto prolongado. Cavalcante e Rodrigues (2018) traz que em períodos de alta demanda os profissionais se sentem mais sobrecarregados.

Em relação à seção de produtividade em relação ao trabalho remoto durante o período da pandemia. Os participantes enfatizaram a necessidade de se adequar às novas rotinas e superar desafios específicos relacionados ao trabalho remoto, como a dificuldade de manter o foco, as distrações em casa e os problemas de conectividade com a internet. Houve uma divisão nas respostas em relação à produtividade no ambiente de trabalho. Alguns participantes relataram um aumento na produtividade, enquanto outros tiveram uma diminuição ou mantiveram o mesmo nível de eficiência. Tendo em vista que ninguém recebeu treinamento ou orientação específica para o trabalho em *home office*.

Algumas respostas indicaram que o trabalho remoto teve um impacto benéfico na saúde, enquanto outras enfatizam desafios relacionados à saúde mental e física, como dificuldades de concentração, cansaço e falta de energia. Apesar dos desafios enfrentados durante a pandemia, a maioria dos participantes demonstrou otimismo em relação ao futuro, demonstrando confiança na capacidade de manter ou aumentar a produtividade no ambiente de trabalho após a pandemia.

As respostas demonstram a complexidade da experiência de trabalho durante a pandemia e enfatizam a necessidade de se adaptar, gerir e cuidar da saúde para assegurar um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal, tanto no ambiente físico quanto no remoto.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Objetivo geral do artigo é identificar as principais doenças ocupacionais que afetam os profissionais da contabilidade do Tocantins quando em regime de trabalho

home office e analisar os impactos dessa modalidade na saúde e produtividade destes trabalhadores. Os resultados revelam uma experiência diversificada em relação ao trabalho *home office* durante a pandemia. Enquanto alguns profissionais se adaptaram rapidamente, outros enfrentaram dificuldades significativas, ressaltando a necessidade de estratégias eficazes para manter a produtividade e a saúde no ambiente remoto. A adaptação variada impactou o bem-estar dos profissionais, com alguns se sentindo confortáveis, enquanto outros lidam com desconfortos, como ambientes inadequados e falta de interação social.

Em comparação ao trabalho convencional, o *home office* apresentou opiniões mais diversificadas sobre bem-estar, sugerindo que, embora ofereça benefícios como flexibilidade, também traz desafios que afetam significativamente a saúde dos trabalhadores. A carga horária e as demandas de trabalho no *home office* foram percebidas de maneira diversa. Alguns participantes notaram um aumento devido à dificuldade de separar trabalho e vida pessoal, enquanto outros conseguiram manter um equilíbrio. Apesar de poucos relatos de doenças relacionadas ao trabalho, a percepção de efeitos negativos da carga extra destaca a necessidade de medidas preventivas para evitar o esgotamento e promover o bem-estar. A adaptação às mudanças da pandemia variou entre os participantes, evidenciando a importância de políticas de suporte e práticas de autogerenciamento.

Em termos de produtividade, houve uma divisão para alguns houve aumento, enquanto outros perceberam diminuição, em parte devido à falta de treinamento específico para o *home office*. Desafios relacionados à saúde mental e física foram mencionados, mas a maioria expressou otimismo quanto à capacidade de manter ou aumentar a produtividade no futuro. Isso ressalta a complexidade da experiência de trabalho durante a pandemia e a necessidade de equilibrar trabalho e vida pessoal.

Entre os obstáculos enfrentados durante a elaboração, destaca-se a dificuldade na coleta de dados para embasar o referencial teórico, devido à escassez de publicações recentes sobre o tema específico relacionado à saúde dos profissionais da contabilidade. Além disso, outro desafio significativo foi a baixa participação dos respondentes, apesar dos esforços de divulgação, o que evidenciou uma falta de engajamento da classe para responder ao questionário.

Para futuros artigos, sugiro uma pesquisa que aborda os desafios enfrentados pelos profissionais da contabilidade durante a transição para o *home office*, além de explorar o impacto do bem-estar desses profissionais em sua satisfação no trabalho.

REFERÊNCIAS

AKBABA, A. N. B.; BULUT, N. Pandemi Sürecinde Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. **European Journal of Managerial Research (EUJMR)**, [S. l.], v. 5, n. Özel Sayı 1, p. 35–48, 1 mar. 2021.

ARANTES, A. A. **Motivação e produtividade**: Um estudo de caso em uma organização de vendas em Brasília. 2012. 36 f. Monografia (Graduação) - Faculdade de Tecnologia e Ciências Sociais Aplicadas - FATECS, Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2012. Disponível em <https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/123456789/995/2/20850610.pdf>. Acesso em 11 de novembro de 2023.

ARAUJO, M. V. P.; RODRIGUES, V. L. L. **A motivação no trabalho e seu impacto na produtividade**: estudo de caso em uma empresa de ferro e aço em Três Rios. 2022. Trabalho de Conclusão de Curso. 2021. 38 f. - FACULDADE VÉRTIX TRIRRIENSE, 2021. Disponível em <https://univertix.net/wp-content/uploads/2022/10/A-MOTIVACAO-NO-TRABALHO-E-SEU-IMPACTO-NA-PRODUTIVIDADE..pdf>. Acesso em 10 de nov. de 2023.

BALLONE, G. J.; MOURA, E. C. **Estresse: o que é isso?** Disponível em: <<http://www.psiqweb.med.br>>. Acesso em: 23 out. 2018.

BRASIL. DECRETO No 6.096, de 22 de maio de 2020. Dispõe sobre recomendações aos Chefes de Poder Executivo dos Municípios indicados no Decreto 6.095, de 15 de maio de 2020, para o enfrentamento da pandemia de COVID-19 (novo Coronavírus), e adota outras providências.

BOTAR, C.-F. Post-Pandemic Effects on the Business Environment and the Accounting Profession. **CECCAR Business Review**, [S. l.], v. 4, n. 1, p. 2–9, 2023.

BRASIL. Organização Pan-Americana da Saúde. **Histórico da pandemia de COVID-19**. [Brasília]: OPAS [2023?]. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19#:~:text=Em%2031%20de%20dezembro%20de>. Acesso em 05 de nov. de 2023.

CABRAL, U. **Pesquisa inédita do IBGE mostra que 7,4 milhões de pessoas exerciam teletrabalho em 2022**. Agência de Notícias. Disponível em: <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>. Acesso em 05 de nov. de 2023.

CAVALACHE, N. H.; RODRIGUES, L. V.. A percepção dos profissionais de contabilidade sobre o estresse laboral na região do Cariri. **ID on Line Revista de Psicologia**, 2018, vol.12, n.42, Supl. 1, p. 465-480. ISSN: 1981-1179.

EROL, M., & AYBOĞA, H. Covid-19' un muhasebe meslek mensuplarının mesleki faaliyetlerine etkisinin belirlenmesine yönelik ampirik çalışma. **Uluslararası Beşeri Ve Sosyal Bilimler İnceleme Dergisi**, vol. 5, pág. 1, pp. 1–12 de 2021.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de vida no trabalho**: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. Brasília, DF: Editora LPA, 2011.

FIORELLI, J. O. **Psicologia para administradores**: razão e emoção no comportamento organizacional. 10 ed. São Paulo: Atlas, 2018.

FISCHER, A. L.; AMORIM, W. A. C. **Relatório da pesquisa CRANET**: Brasil 2021/2022 / São Paulo: FEA/FIA, 2022. p.102

Lockdown. In: DICIO. 7Graus, c2023. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/lockdown/>. Acesso em 05 de nov. de 2023.

MEDEIROS, A. L. et al. (2019). A síndrome de Burnout e os profissionais da contabilidade. **Revista Paraense de Contabilidade**, setembro/dezembro de 2019 , p. 39-51. DOI: 10.36562/rpc.v4i3.37.g33.

MELLO, D. **Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia**. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia>. Acesso em 11 de nov. de 2023.

MOLLER, M. **Teletrabalho**: os efeitos das evoluções tecnológicas nas relações de trabalho. 2012. Monografia (Bacharel em Direito)- UFRGS – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS.

MUTLU, M.; ACIKGOZ, B.; DALKILIÇ, E. Perceptions of Accounting Professionals Regarding Digitalization and Remote Work During Covid -19 Pandemic. **Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**, [S. l.], 7 dez. 2022.

Paola, R. **Ministério da Saúde atualiza lista de doenças relacionadas ao trabalho após 24 anos**. [Brasília]: Ministério da Saúde, 29 nov. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2023/novembro/ministerio-da-saude-atualiza-lista-de-doencas-relacionadas-ao-trabalho-apos-24-anos>. Acesso em 22 abr. 2024.

Ré, R. Pandemia impactou o sistema de trabalho das empresas. **Jornal da USP**. Disponível em: <https://jornal.usp.br/radio-usp/pandemia-impactou-o-sistema-de-trabalho-das-empresas/#:~:text=A%20pandemia%20foi%20respons%C3%A1vel%20por>. Acesso em 05 de nov. de 2023.

REIS, A. F. Pandemia e Confinamento: O Trabalho Conectado Em Tempo Integral. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, Boa Vista, v. 5, n. 15, p. 67–80, 2021. DOI: 10.5281/zenodo.4569208.

PAPADOPOULOU, S.; PAPADOPOULOU, M. The Accounting Profession Amidst the COVID-19 Pandemic. **International Journal of Accounting and Financial Reporting**, [S. l.], v. 10, n. 2, p. 39, 2 jul. 2020.

PEREIRA, J. M. **Manual de metodologia da pesquisa científica**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2019.

Primeiro caso confirmado de Covid-19 no Brasil ocorreu em SP e completa seis meses nesta quarta. **G1**. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2020/08/26/primeiro-caso-confirmado-de-covid-19-no-brasil-ocorreu-em-sp-e-completa-seis-meses-nesta-quarta.ghtml>. Acesso em 11 de nov. de 2023.

REIS, A. F. Pandemia e confinamento: o trabalho conectado em tempo integral. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, v. 5, n. 15, p. 67–80, 2021. DOI: 10.5281/zenodo.4569208.

ROCHA, B. S. **Home office**: o ponto de equilíbrio entre a qualidade de vida e a produtividade. Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação em Administração. Cachoeirinha: CESUCA, 2014.

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, M. D. P. B. **Metodologia de pesquisa**. 5 ed. Porto Alegre: Penso, 2013.

SATT, G. P. M.; CRISTELLO, E. M. Motivação Versus Produtividade: O impacto do fato motivação na produtividade das organizações. **Anuário da Produção Científica dos Cursos de Pós-graduação**. São Paulo, v. IV, n. 4, 2019.

TENÓRIO, R. J. M. A saúde mental e ergonômica no trabalho remoto no pós-pandemia. **Revista Espaço Acadêmico**, vol. 20, 2021

TRETER, J.; LINN, A. C. M. Saúde emocional do profissional da contabilidade: mitos ou verdades?. **Revista Brasileira de Contabilidade**, n. 235, janeiro/fevereiro de 2019, p. 37-49. DOI: <https://doi.org/10.17648/rbc.v0i235>

VIEIRA, R. P. B. Nascimento, F. L. Pandemia Da Covid-19 e Saúde Mental: O Trabalhador e a Responsabilidade do Empregador na Modalidade Home Office. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, Boa Vista, v. 7, n. 20, p. 01–22, 2021. DOI: 10.5281/zenodo.5068419.

XTRATEGIE. **Gestão de Pessoas na COVID-19**. FEEEx - FIA Employee Experience. Disponível em: <https://atmosfera.fia.com.br/pesquisas/gestao-de-pessoas-na-covid-19/>. Acesso em 11 de nov. de 2023.

ZULU, T.; KABWE, D. M. 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**, [S. l.], v. 7, n. 6, p. 1704–1727, 2023.

APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO

Termo de consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa intitulada "A conta que não fecha: trabalho *home office*, doenças ocupacionais e a produtividade de profissionais da contabilidade no Tocantins". Nesta fase do estudo, temos como objetivo coletar informações sobre a percepção dos(as) profissionais de contabilidade do Tocantins em relação às possíveis doenças ocupacionais que podem afetar os profissionais da contabilidade durante o trabalho em regime de *home office*, bem como os impactos dessa modalidade na saúde e produtividade desses profissionais.

Sua participação neste estudo é voluntária, e você pode desistir a qualquer momento, sem qualquer prejuízo.

Destacamos que sua identidade será mantida em sigilo, garantindo o anonimato durante todo o processo da pesquisa. Somente os pesquisadores terão acesso aos dados coletados, e ao divulgarmos os resultados, a sua identidade permanecerá protegida.

Salientamos que sua participação nesta pesquisa não envolve custos para você, e não haverá qualquer vantagem financeira oferecida em decorrência da sua colaboração.

Ao concordar em participar, você compreende as informações apresentadas neste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e está disposto(a) a contribuir para o avanço do conhecimento na área.

☐ Sim

☐ Não

Esta pesquisa se destina a profissionais da contabilidade, devidamente registrados nos Conselho Regional de Contabilidade. Você se enquadra no perfil?

☐ Sim

☐ Não

OBS. Se sim continuará com a pesquisa. Se não, a pesquisa termina aqui.

Esta pesquisa também se destina a profissionais da contabilidade que já trabalharam ou trabalham em *home office*. Você se enquadra nesse perfil?

☐ Sim

☐ Não

OBS. Se sim continuará com a pesquisa. Se não, a pesquisa termina aqui.

Seção 1: Perfil do Respondente

1. Como você se identifica em termos de gênero?

- ☐ Masculino
- ☐ Feminino
- ☐ Outro: _____
- ☐ Prefiro não responder

2. Qual intervalo de idade melhor representa a sua fase atual da vida?

- ☐ 18-24 anos
- ☐ 25-34 anos
- ☐ 35-44 anos
- ☐ 45-54 anos
- ☐ 55-64 anos
- ☐ 65 anos ou mais
- ☐ Prefiro não responder

3. Dentro de qual faixa salarial você se encontra atualmente?

- ☐ Menos de R\$ 1.000,00
- ☐ R\$ 1.000,00 - R\$ 2.500,00
- ☐ R\$ 2.500,01 - R\$ 5.000,00
- ☐ R\$ 5.000,01 - R\$ 7.500,00
- ☐ R\$ 7.500,01 - R\$ 10.000,00
- ☐ Mais de R\$ 10.000,00
- ☐ Prefiro não responder

4. Qual é o seu nível educacional mais alto alcançado?

- ☐ Graduação
- ☐ Pós-graduação (Especialização)
- ☐ Mestrado
- ☐ Doutorado
- ☐ Prefiro não responder

5. Em qual cidade do estado do Tocantins você reside atualmente?

6. Qual é a sua função principal no escritório de contabilidade? Por favor, selecione a opção que melhor descreve sua posição:

- ☐ Colaborador
- ☐ Sócio

☐ Gerente

☐ Outro: _____

7. Quanto tempo você tem experiência em trabalho *home office*?

☐ Menos de 6 meses

☐ 6 meses a 1 ano

☐ 1 a 2 anos

☐ () Mais de 2 anos

☐ Prefiro não responder

8. Qual a sua área de atuação profissional?

☐ Departamento Contábil

☐ Departamento Fiscal

☐ Departamento Pessoal

☐ Outro: _____

☐ Prefiro não responder

9. Você se sente confortável trabalhando em ambiente remoto?

☐ Muito confortável

☐ Confortável

☐ Neutro

☐ Desconfortável

☐ Muito desconfortável

☐ Prefiro não responder

10. Qual o porte predominante das empresas que seu escritório de contabilidade atende? Por favor, selecione a opção que melhor se aplica:

☐ Microempresa (até 9 funcionários)

☐ Pequena Empresa (10 a 49 funcionários)

☐ Média Empresa (50 a 249 funcionários)

☐ Grande Empresa (250 funcionários ou mais)

Seção 2: Saúde e o Trabalho

1. Como você avalia o seu bem-estar no ambiente de trabalho convencional?

☐ Excelente

☐ Bom

☐ Regular

☐ Ruim

☐ Péssimo

2. Em regime de *home office*, como você percebe a sua carga horária em comparação ao trabalho presencial?

☐ Menos horas

☐ Igual

☐ Mais horas

3. Você sente que as demandas de trabalho são mais ou menos intensas quando trabalha em *home office*?

☐ Mais intensas

☐ Menos intensas

☐ Igual

4. Você possui alguma doença relacionada ao trabalho, como estresse, ansiedade ou problemas ergonômicos?

☐ Sim

☐ Não

Se sim, Quais? _____

5. Em relação à carga de trabalho, você se sente mais sobrecarregado trabalhando em *home office* do que no regime presencial?

☐ Sim

☐ Não

6. Você acha que seu salário:

a) Reflete adequadamente suas responsabilidades no atual mercado.

b) Poderia ser mais justo em relação às demandas da profissão.

c) Está acima das expectativas, considerando o contexto do seu trabalho.

d) Não tem relação direta com suas funções e responsabilidades.

7. Quantas empresas, em média, o seu escritório de contabilidade atende? Selecione a opção que melhor reflete a realidade:

☐ Até 10 empresas

☐ 11 a 30 empresas

☐ 31 a 50 empresas

☐ 51 a 100 empresas

☐ Mais de 100 empresas

8. Você acredita que o número de empresas que você atende influencia sua saúde de alguma forma?

() Sim, sinto que minha saúde é afetada positivamente, pois me mantém ocupado e motivado.

() Não vejo uma correlação direta entre o número de empresas atendidas e minha saúde.

() Sim, sinto que minha saúde é afetada negativamente devido à carga de trabalho adicional.

() Não tenho certeza ou não é aplicável.

9. Você percebeu algum impacto no seu estado de saúde, como o desenvolvimento de doenças, desde que começou a trabalhar em regime de *home office*?

() Não, minha saúde permaneceu a mesma.

() Sim, experimentei melhorias na minha saúde desde que iniciei o *home office*.

() Sim, notei um aumento no estresse ou ansiedade.

() Sim, desenvolvi problemas de saúde física (por exemplo, dores nas costas, problemas oculares, etc.).

() Não tenho certeza ou não é aplicável.

10. Você adota práticas específicas para manter seu bem-estar emocional enquanto trabalha em casa?

() Sim, mantenho uma rotina regular de autocuidado.

() Em parte, tento equilibrar trabalho e momentos de lazer.

() Não, enfrento desafios para cuidar do meu bem-estar emocional.

11. Você recebeu algum diagnóstico médico anteriormente?

a) Sim, tenho um ou mais diagnósticos médicos.

b) Não, nunca recebi nenhum diagnóstico médico.

c) Prefiro não responder.

12. Como era o seu ambiente de trabalho e a sua saúde ocupacional antes da pandemia?

a) Bem estruturado, com boas condições de saúde no trabalho.

b) Desafiador, com pressões e demandas que afetavam minha saúde.

c) Estável, sem grandes alterações.

13. Como foi o impacto da pandemia no seu ambiente de trabalho e na sua saúde ocupacional?

a) Adaptei-me às mudanças, mantendo um equilíbrio entre trabalho e saúde.

b) Experimentei desafios emocionais e físicos devido às mudanças no trabalho.

c) Percebi poucas alterações significativas.

14. Como está o seu ambiente de trabalho e a sua saúde ocupacional agora, após o período da pandemia?

- a) Estou em processo de adaptação às novas normas e práticas.
- b) Adotei mudanças permanentes para melhorar a minha saúde ocupacional.
- c) Ainda enfrento desafios significativos no ambiente de trabalho.

15. Pode compartilhar suas experiências em relação ao estresse, irritabilidade ou outros aspectos psicológicos enquanto esteve no ambiente de trabalho? Como esses fatores influenciaram sua saúde mental durante o período da pandemia?

Seção 3: Produtividade

1. Como você avalia a sua produtividade no ambiente de trabalho convencional?

- ☐ Excelente
- ☐ Boa
- ☐ Regular
- ☐ Ruim
- ☐ Péssima

2. No contexto do *home office*, você acredita que sua produtividade aumentou, diminuiu ou permaneceu a mesma?

- ☐ Aumentou
- ☐ Diminuiu
- ☐ Permaneceu a mesma

3. Quais ferramentas ou estratégias você utiliza para manter ou melhorar sua produtividade em regime de *home office*?

4. Em sua percepção, o trabalho em *home office* proporciona um ambiente mais propício à produtividade em comparação ao trabalho presencial?

- ☐ Sim
- ☐ Não

5. Você considera que sua saúde mental e física são impactadas pela sua produtividade em *home office*?

- ☐ Sim
- ☐ Não

6. Quais desafios específicos você enfrentou em relação à produtividade enquanto trabalhava em *home office*?

- ☐ Distrações em casa
- ☐ Dificuldade em manter o foco
- ☐ Conectividade de internet
- ☐ Outro _____

7. Como a colaboração remota impactou sua capacidade de trabalhar eficientemente com colegas e clientes?

- ☐ Facilitou a comunicação e colaboração
- ☐ Apresentou desafios na coordenação de tarefas
- ☐ Não percebi diferenças significativas
- ☐ Outro _____

8. Como você se autogerencia para manter altos níveis de produtividade no ambiente de *home office*?

- ☐ Estabelecendo metas diárias/semanais
- ☐ Utilizando técnicas de gestão de tempo
- ☐ Mantendo uma rotina consistente
- ☐ Outro _____

9. Você recebeu treinamento adequado para se adaptar ao trabalho em *home office*?

- ☐ Sim, recebi treinamento abrangente
- ☐ Recebi treinamento, mas acho que poderia ser mais específico
- ☐ Não recebi treinamento
- ☐ Não aplicável

10. Considerando sua experiência até agora, qual é sua preferência em relação ao trabalho em *home office* e se continuaria nesse formato se possível?

- ☐ Sim, eu gosto e escolheria continuar trabalhando em *home office*.
- ☐ Sim, eu gosto, mas escolheria um modelo híbrido (parte presencial, parte remoto).
- ☐ Neutro, não tenho uma preferência clara.
- ☐ Não, eu não gosto, preferiria trabalhar exclusivamente no escritório.
- ☐ Não, eu não gosto, mas escolheria um modelo híbrido.

11. No contexto do seu trabalho durante a pandemia, como você percebe a sua capacidade de concentração e foco?

- a) Mantive uma boa capacidade de concentração.
- b) Experimentei algumas dificuldades, mas consegui me concentrar.
- c) Tive dificuldades significativas para me concentrar.

12. Em relação à sua energia física e disposição durante o período de trabalho na pandemia, como você se sente?

- a) Energizado e com disposição para as atividades diárias.
- b) Moderadamente cansado, mas ainda capaz de realizar tarefas.
- c) Esgotado, com pouca energia para atividades cotidianas.

13. Durante a pandemia, como você percebeu sua produtividade em comparação com suas expectativas prévias?

- a) Conseguir manter um nível consistente de produtividade.
- b) Experimentar altos e baixos, mas, em geral, conseguindo cumprir tarefas.
- c) Sentir que minha produtividade foi abaixo das expectativas.

14. Agora, após o período da pandemia, como você enxerga sua perspectiva em relação à produtividade no futuro?

- a) Estou confiante e espero manter ou melhorar minha produtividade.
- b) Estou cautelosamente otimista, considerando possíveis desafios.
- c) Sinto-me inseguro(a) sobre o que o futuro reserva em termos de produtividade.

15. Baseado nas perguntas que você respondeu até agora, há algum ponto específico que não foi abordado e que você gostaria de destacar em relação às suas experiências no ambiente de trabalho, sua saúde mental, ou qualquer outro aspecto relacionado à pandemia? Por favor, sinta-se à vontade para compartilhar qualquer informação adicional que considere relevante.