

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO - UFMA
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

LUANA DUTRA COSTA

**TELETRABALHO NA PANDEMIA: um estudo sobre as consequências do
teletrabalho na rotina laboral dos funcionários de escritórios de contabilidade
em São Luís – MA.**

São Luís – MA

2024

LUANA DUTRA COSTA

**TELETRABALHO NA PANDEMIA: um estudo sobre as consequências do
teletrabalho na rotina laboral dos funcionários de escritórios de contabilidade
em São Luís – MA.**

Monografia apresentada ao Curso de
Ciências Contábeis da Universidade
Federal do Maranhão, como requisito
parcial para obtenção do grau de bacharel
em Ciências Contábeis.

Orientador: Prof. Lucio Gemaque Souza

São Luís – MA

2024

Ficha gerada por meio do SIGAA/Biblioteca com dados fornecidos pelo(a) autor(a).
Diretoria Integrada de Bibliotecas/UFMA

Costa, Luana Dutra.

TELETRABALHO NA PANDEMIA: : um estudo sobre as consequências do teletrabalho na rotina laboral dos funcionários de escritórios de contabilidade em São Luís MA / Luana Dutra Costa. - 2024.

57 p.

Orientador(a): Lucio Gemaque Souza.

Monografia (Graduação) - Curso de Ciências Contábeis, Universidade Federal do Maranhão, São Luís - Ma, 2024.

1. Covid-19. 2. Contabilidade. 3. Qualidade de Vida. 4. Teletrabalho. 5. . I. Souza, Lucio Gemaque. II. Título.

LUANA DUTRA COSTA

TELETRABALHO NA PANDEMIA: um estudo sobre as consequências do teletrabalho na rotina laboral dos funcionários de escritórios de contabilidade em São Luís – MA. Monografia apresentada ao Curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal do Maranhão, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Ciências Contábeis.

Orientador: Prof. Lucio Gemaque Souza

Aprovada em: / /

BANCA EXAMINADORA

Prof. Lucio Gemaque Souza (Orientador)
Universidade Federal do Maranhão

Prof.^a Neimar Sousa Pinto Pereira
Universidade Federal do Maranhão

Prof. Rui Alves de Andrade
Universidade Federal do Maranhão

AGRADECIMENTOS

Agradeço, em primeiro lugar, a Deus que fez e faz muito mais na minha vida do que eu sonho e almejo. Por estar sempre ao meu lado me fortalecendo e me direcionando no melhor caminho. Por seu amor que não tem fim.

À minha mãe, Alricelia da Silva Dutra, meu coração fora do peito, à quem dedico todo meu esforço e trabalho, por quem almejo um futuro melhor para nos proporcionar maior conforto, mas a quem nunca me deixou faltar o que o dinheiro e o sucesso não compram. Serei eternamente grata pela sua devoção e zelo.

À minha família, em especial, meu pai, José Maria Oliveira Costa, à quem devo a criação e amo muito, meu irmão, Lucas Dutra Costa, minha irmã, Layane Dutra Costa, minha prima, Maria das Graças Costa Araújo, minha cunhada, Betânea Gomes e meu cunhado Matheus Gomes. Obrigada por todos os pequenos e grandes momentos que me trouxeram até aqui, por todo ensinamento, correção e amor.

À minha sobrinha, Emilly Vitória Monteiro Dutra que, em tantos momentos, trouxe leveza pra minha alma e por quem nutro um amor e carinho infinito.

Agradeço também à minha equipe de trabalho, em especial, a minha líder, contadora, Rosa Nascimento Silva, meu colega, contador, Hugo Leonardo Pereira do Nascimento e aos antigos membros da equipe que me apresentaram a contabilidade na prática e que contribuíram para que eu me apaixonasse pelo Departamento Pessoal, sempre com muito companheirismo, humor e, verdadeiramente, bom trabalho.

À minha segunda família, meus amigos que foram e são meus grandes parceiros na procrastinação, nas aventuras, nos estudos, nos conselhos, nos lanches e no alívio cômico da minha existência: Breno, Duda, Débora, Lícia, Luaninha, Mika, Naty e, por último, a metade da minha laranja, minha alma gêmea irmã Susan Gabrielle.

Finalmente, a todos que de alguma forma tocaram minha vida durante essa jornada, por me ensinarem a beleza da diversidade humana e a força que encontramos na conexão e no apoio mútuo.

RESUMO

O presente trabalho se propõe a investigar as consequências do Teletrabalho na rotina laboral dos funcionários de escritórios de contabilidade, concomitante a Pandemia da Covid-19. A metodologia será caracterizada por ter natureza quali-quantitativa, com abordagem descritiva, nesse tipo de abordagem terá destaque o tipo ex-post facto. O estudo se valerá da pesquisa quali-quantitativa com aplicação de questionário a trabalhadores que laboram em escritórios contábeis situados em São Luís – MA, nos bairros Cohab e Calhau. Para aplicação da pesquisa foi disponibilizado link para acesso ao formulário no Google Forms e teve amostragem de 36 pessoas que atuam em escritórios de contabilidade nas áreas delimitadas. Nos resultados obtidos foi possível perceber que, após período pandêmico, a preferência pela modalidade laboral é a de semipresencial, unindo as vantagens do trabalho remoto pela flexibilidade de horários, mais conforto e mais dinâmica e as do trabalho presencial. Percebeu-se também que o trabalho remoto trouxe desafios quanto a autogestão dos funcionários e a ausência do ambiente institucional.

Palavras – chave: Covid-19; Contabilidade; Qualidade de vida; Teletrabalho.

ABSTRACT

This study aims to investigate the impact of remote work on the work routine of employees in accounting offices during the Covid-19 pandemic. The methodology will be characterized by its quali-quantitative nature, with a descriptive approach, highlighting the ex-post facto type. The study will employ quali-quantitative research through the application of a questionnaire to workers who were employed in accounting offices located in São Luís, MA, in the neighborhoods of Cohab and Calhau. For the survey, a link to the Google Forms questionnaire was made available, with a sample of 36 people working in accounting offices in the specified areas. The results showed that, after the pandemic period, there is a preference for a hybrid work model, combining the advantages of remote work—such as flexibility, increased comfort, and a more dynamic environment—with those of in-person work. It was also observed that remote work presented challenges in terms of employee self-management and the absence of an institutional environment.

Keywords: Covid-19; Accounting offices; Pandemic. Quality of life.

LISTA DE FIGURAS E GRÁFICOS

Figura 1 – Pirâmide de Maslow.....	17
Figura 2 – Organograma do escritório contábil.....	26
Figura 3 – Setor de atuação – Q.3.....	32
Figura 4 – Obstáculos – Q.16.....	42
Figura 5 – Vantagens – Q.17.....	42
Gráfico 1 –Trabalho/Estágio - Q.1.....;	31
Gráfico 2 – Cargo - Q.4.....	33
Gráfico 3 – Carteira de clientes - Q.6.....;	35
Gráfico 4 – Modalidade de trabalho até fev/2020 - Q.7.....	35
Gráfico 5 – Modalidade de trabalho entre Março/2020 e Dezembro/20 - Q.8.....	36
Gráfico 6 – Modalidade de trabalho no ano de 2021 - Q.9.....	36
Gráfico 7 – Modalidade de trabalho entre 2022 – 2023 - Q.10.....	36
Gráfico 8 – Modalidade de trabalho em 2024 - Q.11.....	37
Gráfico 9 – Jornada laboral com trabalho remoto - Q.12.....	37
Gráfico 10 – Folgas e Horas extras - Q.13.....	38
Gráfico 11 – Preferência de jornada - Q.18.....	43

LISTA DE QUADROS E TABELAS

Quadro 1 – Modelo Multidimensional.....	16
Quadro 2 – Dimensões de Walton.....	18
Tabela 1 – Perfil socioeconômico dos respondentes - Q.2.....	33
Tabela 2 – Perfil Profissional – Q.5.....	33
Tabela 3 – Percepções sobre a rotina laboral – Q.14.....	39
Tabela 4 – Reflexo do trabalho remoto na contabilidade – Q.15.....	41

LISTA DE ABREVIações E SIGLAS

CFC/MA	Conselho Regional de Contabilidade do Maranhão
CLT	Consolidação das Leis de Trabalho
COVID-19	Corona Vírus Disease 2019
DOU	Diário Oficial da União
LGPD	Lei Geral de Proteção de dados
MP's	Medidas Provisórias
OMS	Organização Mundial de Saúde
OPAS	Organização Pan-Americana da Saúde,
QTV	Qualidade de Vida no Trabalho
Q.	Questão

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
2	REFERENCIAL TEÓRICO	16
2.1	Qualidade de vida no trabalho.....	16
2.2	Estado de calamidade pública decorrente do vírus sars-cov-2 e o distanciamento social	20
2.3	Teletrabalho como modelo contratual, reflexos das medidas provisórias nº 927/2020, nº 1.046/2021, nº 1.108/2022 e Lei nº 14.442/2022.	21
2.4	Estudos anteriores sobre o tema.....	23
2.5	Estrutura de um escritório de contabilidade	25
3	METODOLOGIA.....	28
3.1	Caracterização da Pesquisa.....	28
3.2	Universo, amostragem e amostra	29
3.3	Instrumento de coleta	29
3.4	Procedimentos	30
3.5	Análise de dados.....	30
4	RESULTADOS	31
4.1	Perfil socioeconômico dos participantes e variações da modalidade laboral no período pandêmico e pós-pandêmico	31
4.3	Vantagens e obstáculos do trabalho remoto	41
5	CONCLUSÃO.....	44
6	REFERÊNCIAS	46
7	APENDICE A - QUESTIONÁRIOS	53

1 INTRODUÇÃO

O estado de Calamidade Pública, consequente das infecções do SARS-CoV-2, comumente conhecido como COVID-19, foi uma situação excepcional que afetou vários países do mundo e exigiu medidas urgentes, do Estado e dos Cidadãos, necessárias para controlar a disseminação do vírus e limitar o dano à saúde pública durante o tempo que levaria para desenvolver e implementar uma vacina. Consequentemente, novas políticas públicas destinadas a reduzir o encontro das pessoas, educar e ajudar a população no contexto de pandemia se tornaram parte da agenda do governo (CNGP, 2020).

Nesse contexto, em 20 de março de 2020, uma ordem, denominada Decreto nº 10.282/2020, foi publicada na versão eletrônica do Diário Oficial da União (DOU) que regulamentava as atividades essenciais que tinham permissão para manter as operações presenciais no Estado de Calamidade Pública (Brasil, 2020). O mesmo se limitava às organizações que prestavam serviços de saúde e segurança à população. Posteriormente, o Decreto nº 10.329/2020 atualizou o rol de atividades essenciais para as áreas da vigilância sanitária, da saúde, do abastecimento de produtos alimentícios e de logística (Brasil, 2020).

Diante disso, as atividades que não se enquadravam nos Decretos de autorização tiveram que buscar outros meios para se adequar ao novo cenário empresarial ou optar por fechar as portas (Goldschmidt; Siqueira, 2021). Partindo da premissa que grande parte do sucesso ou fracasso do serviço prestado tem raiz na gestão de pessoal (Chiavenato, 2014), a impossibilidade de manter o curso normal das operações seja comercial seja com o quadro de funcionários, em primeiro momento, inoperante, se tornou um desafio a ser superado para as empresas, exemplo foram as do ramo contábil (Tenório et al., 2023). Nesse interim, como uma das formas de impedir um colapso no mercado e um aumento na crise econômica, o governo Brasileiro incentivou a incorporação da modalidade de trabalho remoto nas organizações e regulou a legislação trabalhista no que se refere aos direitos e deveres dos trabalhadores no Teletrabalho durante a pandemia (Brasil, Tribunal Regional do Trabalho – 7ª Região, 2023). Posteriormente os decretos de que tratavam a modalidade de trabalho a distância deram origem à Lei nº 14.442/2022 que incluiu o Teletrabalho na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), (Brasil, 2022).

A implantação em massa do trabalho remoto durante o estado de calamidade, que ocorreu entre 20 de março de 2020 à 22 de abril de 2022, reduziu limites geográficos e abriu ainda mais o nicho do home office como forma de contratação possível as empresas, mesmo após a normalização social e, consequente, reintegração da mão de obra de maneira presencial (Higídio, 2022).

Segundo a PWC (2022), pontuou-se como benefício do home office maior flexibilidade e ganhos de produtividade, os colaboradores que participaram do estudo estavam mais voltados a adoção de um regime híbrido com mais atividades em home office e menos presenciais, enquanto que os executivos das empresas pesquisadas, embora reconhecem os ganhos de produtividade, se mostraram mais cautelosos em razão das consequências dos novos arranjos organizacionais, do bem-estar da força de trabalho, da retenção de talento a longo prazo e da capacidade de sustentar os índices de produtividade.

No cenário da pandemia e impulsionado pelo teletrabalho a contabilidade digital também ganhou força como alternativa para as empresas contábeis continuarem oferecendo os seus serviços, isso porque diante das diversas mudanças na legislação e para rápida adequação das empresas, o contador foi de grande importância (Tenório et al., 2023). Nesse contexto, a contabilidade digital se tornou uma tendência global de contratação por oferecer um aumento na competitividade e prestação personalizada que se manteve mesmo após a pandemia (Prosoft, 2024).

Conforme Souza (2021) no estado de emergência, as empresas no sentido geral, mesmo à distância, estreitaram suas relações com os escritórios contábeis na busca de soluções rápidas e legais para adequação às medidas de distanciamento e o tratamento com a gestão de pessoal, o que deu maior destaque à contabilidade gerencial. A Informação precisa e no momento certo foi crucial para as empresas manterem sua competitividade diante das transformações econômicas globais. Sendo que a contabilidade desempenha um papel estratégico ao fornecer dados essenciais para a tomada de decisões (Quismara, 2010).

No entanto, pesquisas recentes, como a de Falcão (2022), apontaram a incorporação do trabalho remoto como um fator relevante para o maior desgaste da saúde mental dos trabalhadores. De acordo com o estudo “Home office e trabalho híbrido desencadearam casos de Burnout entre jovens” publicado no portal da CNN, houve piora significativa no quadro de saúde mental dos trabalhadores entrevistados,

destes, 38% afirmavam ter sofrido com a síndrome de burnout que tem como um dos fatores determinantes o aumento do estresse no trabalho (Corsini, 2022).

Segundo Corsini (2022, online):

A Síndrome de Burnout tem afetado especialmente as gerações mais jovens, principalmente as novas lideranças. Para 45% desses líderes, que fazem parte da geração da Geração Z (nascidos entre 1995 e 2010), o trabalho remoto e/ou híbrido desencadeou aumento da Síndrome de Burnout e o deterioramento da saúde mental.

É fato que a qualidade de vida no trabalho é essencial para a vida do ser humano, isso porque, conforme a Gettysburg College, passamos 1/3 das nossas vidas no trabalho, e, partindo disso, é possível inferir que existe a necessidade de encontrar meios de conciliar as novas tendências de trabalho com as necessidades humanas dos trabalhadores de forma a não incentivar a precarização das relações de emprego (Occhipinti, 2022).

Diante da proporção, no que se refere a visibilidade que as relações trabalhistas tomaram e percepção de mudança do setor contábil, percebe-se a necessidade de estudar os efeitos que envolvem a dinâmica das transformações ocasionadas pelo teletrabalho com reflexos aos funcionários envolvidos neste processo nos escritórios contábeis.

Portanto, indaga-se: Quais as consequências do Teletrabalho na rotina laboral dos funcionários de escritório de Contabilidade em São Luís- MA, concomitante a situação de calamidade pública da Covid-19, nos bairros Cohab e Calhau?

O objetivo geral é descrever as consequências do Teletrabalho na rotina laboral, dos funcionários de escritório de Contabilidade em São Luís- MA, bairro: Cohab e Calhau, concomitante a situação de calamidade pública da Covid-19.

Para isso, foram delineados os seguintes objetivos específicos: apresentar o conceito de Qualidade de Vida do Trabalho (QVT); contextualizar a situação de calamidade pública pela COVID-19; apresentar a legislação aplicada ao teletrabalho, e; analisar os impactos da aplicação do teletrabalho como forma de contornar a situação de emergência da COVID-19, os reflexos no contexto atual.

O presente estudo está estruturado da seguinte forma: no segundo capítulo será discutido o referencial teórico trazendo noções de qualidade de vida no trabalho, logo em seguida será apresentado o cenário de pandemia da Covid-19 no Brasil e as adoções normativas que dispuseram sobre a aplicação do teletrabalho, para melhor

compreensão serão abordados estudos anteriores sobre a aplicação do teletrabalho em contexto de pandemia e, por fim, será apresentado a estrutura de escritórios de contabilidade. No terceiro capítulo será abordado a metodologia que foi aplicada no presente estudo. No quarto capítulo será realizada a análise dos resultados obtidos e no quinto capítulo a conclusão da pesquisa.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Para que sejam abordados os aspectos dos quais esse estudo se propõe, se faz necessário abordar temas como: Qualidade de Vida no Trabalho, Caracterização do Estado de Calamidade Pública decorrente do Sars-Cov2, Teletrabalho como modelo contratual, Estudos anteriores e a Estrutura de um escritório de contabilidade.

2.1 Qualidade de vida no trabalho

A qualidade de vida no ambiente de trabalho envolve diversos fatores que influenciam o bem-estar físico, emocional e social dos colaboradores. Alguns aspectos-chave incluem condições de trabalho seguro, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, desenvolvimento de habilidades, bom relacionamento interpessoal e reconhecimento (Lima; Gomes; Barbosa, 2020).

Referências importantes sobre qualidade de vida no trabalho incluem o trabalho de Sirgy, Efraty, Siegel e Lee (2001), que desenvolveram um modelo multidimensional de qualidade de vida no trabalho, e o estudo de Walton (1973) que destacou a importância de fatores como compensação justa, oportunidade de crescimento e desenvolvimento pessoal para a qualidade de vida no trabalho.

O modelo multidimensional de qualidade de vida no trabalho proposto por Sirgy, Efraty e Lee (2001) é uma estrutura abrangente que considera sete dimensões para avaliar a qualidade de vida no ambiente de trabalho, baseado na Teoria de Spillover que traz a ideia de que ações desenvolvidas em uma esfera tem reflexos em outras áreas. Essas dimensões incluem não apenas fatores tradicionais como satisfação no trabalho e remuneração, mas também aspectos mais amplos e subjetivos como equilíbrio entre vida profissional e pessoal, ambiente de trabalho saudável, reconhecimento, oportunidades de crescimento, desenvolvimento, autonomia, entre outros.

Quadro 1 - Modelo multidimensional

Dimensões	Necessidades
Saúde e Segurança	Proteção contra doenças e lesões no trabalho/fora dele, e melhoria da saúde
Econômicas e Familiares	Salário, segurança no emprego e outras necessidades familiares
Sociais	Camaradagem no trabalho e tempo de lazer fora do trabalho
Estima	Reconhecimento e valorização do trabalho dentro e fora da organização
Atualização	Realização do seu potencial dentro da organização como profissional
Conhecimento	Aprendizagem para melhorar as competências profissionais
Estéticas	Criatividade no trabalho, bem como criatividade pessoal e estética geral

Fonte: Adaptado (Sirgy; Efraty; Lee, 2001)

Ao considerar múltiplas dimensões, o modelo reconhece a complexidade da experiência de trabalho e como diferentes aspectos podem interagir para influenciar a satisfação e o bem-estar dos funcionários. Essa abordagem mais globalizante permite uma compreensão mais completa dos fatores que impactam a qualidade de vida no trabalho e, conseqüentemente, podem ajudar as organizações a promover um ambiente de trabalho mais saudável, produtivo e satisfatório para seus colaboradores (Sirgy; Efraty; Lee, 2001).

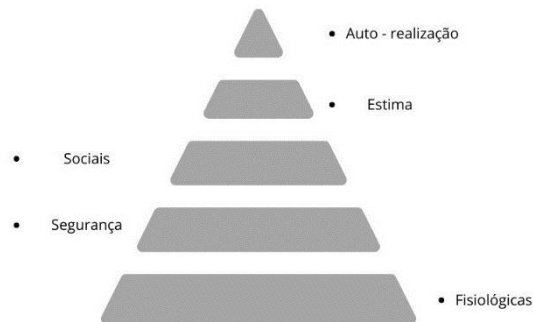
Diante disso, percebe-se que a construção de um melhor resultado organizacional tem alicerce na motivação que cada funcionário vai ter acesso, o conjunto de estímulos que vão influenciar para que se produza menos ou mais (Maximiano,1995).

Segundo Maximiano (1995, p.143):

A motivação para o trabalho é uma expressão que indica um estado psicológico de disposição ou vontade de perseguir uma meta ou realizar uma tarefa. Uma pessoa motivada para o trabalho é uma pessoa em disposição favorável para perseguir a meta ou realizar a tarefa.

De acordo com Maslow (1950), a Teoria das Necessidades Humanas defendeu que a motivação pode ser visualizada como uma pirâmide, onde para encontrar a plena satisfação, é necessário superar as camadas mais básicas. A pirâmide foi disposta com 5 níveis: Necessidades Fisiológicas; Necessidades de segurança; Necessidades sociais; Necessidades de autoestima; Necessidades de autorrealização.

Figura 1 - Pirâmide de Maslow



Fonte: Adaptado (Chiavenato, 2014).

A teoria da hierarquia das necessidades de Maslow pode ser aplicada às relações de trabalho de várias maneiras. No contexto profissional, as empresas buscam atender às necessidades dos funcionários em diferentes níveis da pirâmide para promover um ambiente de trabalho saudável e produtivo. Isso inclui garantir a segurança no trabalho, oferecer oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional para satisfazer as necessidades de crescimento e auto realização dos colaboradores. Quando as organizações reconhecem e atendem essas necessidades, os funcionários tendem a se sentir mais motivados, engajados e satisfeitos, o que pode resultar em maior produtividade, retenção de talentos e qualidade de vida no trabalho (Bueno, 2002).

Richard Walton foi um dos primeiros idealizadores do modelo de qualidade de vida no trabalho (QVT), isso porque em sua obra buscou relacionar qualidade de vida no trabalho com outras dimensões de satisfação, sendo academicamente conhecido por seus estudos (Trindade, 2017).

O estudo de Walton (1973) enfatiza que, além da compensação financeira, fatores como reconhecimento, autonomia, oportunidades de aprendizado e crescimento pessoal são essenciais para a motivação e satisfação dos funcionários. Por exemplo, empresas que oferecem programas de mentoria, treinamento contínuo e feedback construtivo estão investindo no desenvolvimento de seus colaboradores, o que pode resultar em equipes mais capacitadas e engajadas (Furbino, 2024).

Para avaliar a satisfação do colaborador, Walton (1973) estabelece 8 critérios da seguinte forma:

Quadro 2 - Dimensões de Walton

Dimensões	Características
Compensação justa e adequada	Equidade Interna e Externa; Proporcionalidade entre salários; Remuneração adequada; Partilha dos ganhos de produtividade.
Condições de trabalho	Jornada de trabalho razoável; Ambiente físico seguro e saudável; Ausência de insalubridade; Carga de trabalho adequada
Uso e desenvolvimento da capacidade humana	Autonomia; Qualidades múltiplas; Conhecimento sobre o total processo do trabalho; Autocontrole relativo; Significado da tarefa; Identidade da tarefa; Retro informação.
Oportunidade de crescimento	Possibilidade de Carreira; Crescimento pessoal; Perspectivas de avanço salarial; Segurança de emprego.
Integração social	Ausência de preconceitos; Igualdade de oportunidades; Relacionamento interpessoal; Senso comunitário.
Constitucionalismo	Direitos de proteção do trabalhador; Liberdade de expressão; Direitos Trabalhistas; Tratamento igualitário; Privacidade Pessoal.
Trabalho e espaço total de vida	Papel balanceado no trabalho; Poucas mudanças geográficas; Tempo para lazer da família; Equilíbrio de horários
Relevância social do trabalho	Imagem da empresa; Responsabilidade social da empresa; Responsabilidade pelos produtos e serviços; Práticas de emprego; Administração eficiente; Valorização do trabalho e da profissão.

Fonte: Adaptado (Oliveira, 2021)

Os efeitos positivos, conforme destacado no estudo de Walton (1973), incluem maior engajamento dos funcionários, aumento da produtividade, melhora da retenção de talentos, redução do absenteísmo e criação de um clima organizacional mais positivo. Colaboradores que se sentem valorizados, têm oportunidades de crescimento e recebem uma compensação adequada tendem a estar mais motivados, felizes e comprometidos com os objetivos da empresa, o que, por sua vez, pode levar a um desempenho geral mais elevado e a um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

Com destaque a dimensão “Trabalho e espaço total de vida”, onde Walton (1973) pontua como sendo uma das dimensões a ser considerada, trata justamente de que o trabalhador precisa ter tempo de lazer e equilíbrio de Horários. Requixa

(1977), definiu lazer como uma “ocupação não obrigatória, de livre escolha do indivíduo que a vive, e cujos valores propiciam condições de recuperação psicossomática e de desenvolvimento pessoal e social”.

Segundo Nascimento e Pessoa (2010, p. 16):

Uma instituição pode se definir como sendo responsável socialmente, visto que estaria agindo além do estipulado, inserindo no seu planejamento o lazer como uma tecnologia possível para o desenvolvimento de uma gestão singular, tornando a vida do trabalho significativa, isto é, de qualidade no espaço de trabalho.

Já em relação a dimensão de Constitucionalismo e Condições de Trabalho. Filho (2017) afirma que a limitação de jornada é justificada por cinco fundamentos: higidez do trabalhador, recuperação da fadiga, aumento de produtividade, dever de Estado de garantir melhores condições de vida (fundamento político) e aproximação com família e amigos (fundamento social). Depreende-se que o controle de jornada encontra base no Princípio Protecionista do Estado, Moura (2014) publicou que é função do Estado regular as relações de trabalho afim de diminuir a desigualdade de negociação entre Patrão e Empregado.

2.2 Estado de calamidade pública decorrente do vírus sars-cov-2 e o distanciamento social

No dia 11 de março de 2020, o diretor geral da Organização Mundial de Saúde (OMS), Tedros Adhanom Ghebreyesus, anunciou que a COVID-19 era considerada uma Pandemia, segundo o site da Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS), na data, já existiam mais de 118 mil casos em 114 países e 4,2 mil pessoas já haviam perdido a vida (Opas, 2020).

No Brasil, apenas 9 dias após a declaração de Pandemia, foi anunciado Estado de Calamidade Pública a partir do Decreto nº 10.282/2020, publicado no DOU (Brasil 2020). O Decreto visava regular as atividades que poderiam manter as operações durante o Estado de Calamidade e trazia outras importantes medidas para o enfrentamento. Uma das principais medidas adotada pelo governo foi o distanciamento social, que consiste em limitar a circulação de pessoas e reduzir o contato físico entre elas (Brasil, 2020).

De acordo com o Ministério da Saúde (2021, online):

Limitar o contato próximo entre pessoas infectadas e outras pessoas é importante para reduzir as chances de transmissão do SARS-CoV-2. Principalmente durante a pandemia, devem ser adotados procedimentos que permitam reduzir a interação entre as pessoas com objetivo de diminuir a velocidade de transmissão do vírus.

Trata-se de uma estratégia importante quando há indivíduos já infectados, mas ainda assintomáticos ou oligossintomáticos, que não se sabem portadores da doença e não estão em isolamento.

O distanciamento social foi uma estratégia eficaz para reduzir a transmissão do vírus, pois era uma medida preventiva que ajudava a impedir que pessoas infectadas transmitissem o agente patogênico para pessoas saudáveis e, conseqüentemente, diminuir a sobrecarga no sistema de saúde, pois evitava que muitas pessoas ficassem doentes ao mesmo tempo e precisassem de atendimento médico em caráter de urgência ou para aliviar os sintomas (Ministério da Saúde, 2021).

No entanto, o distanciamento também teve impactos negativos na economia e na vida das pessoas. Muitas empresas e trabalhadores foram afetados pela suspensão de atividades econômicas e pela redução da demanda por produtos e serviços (Cepal, 2020). Além disso, o isolamento social se mostrou gatilho para problemas de saúde mental, como ansiedade, depressão e estresse, conforme artigo postado no site da Organização Mundial de Saúde (OMS), sob título “Mental Health and COVID-19”, a prevalência de doenças mentais aumentou cerca de 25% o que levou 90% países pesquisados a incluir saúde mental e apoio psicossocial em seus planos de resposta à COVID-19 (World Health Organization, 2022).

Nesse contexto, as autoridades estatais precisaram adotar Medidas Provisórias (MP's) para minimizar os impactos do distanciamento social, uma delas foi a implementação de políticas de apoio econômico aos trabalhadores e organizações afetados, bem como a regulamentação do Teletrabalho para manutenção das relações trabalhistas de forma que não onerasse demais as empresas e nem deixassem os empregados sem amparo legal quanto aos direitos e deveres durante a vigência das MP's (Economia, 2020).

2.3 Teletrabalho como modelo contratual, reflexos das medidas provisórias nº 927/2020, nº 1.046/2021 e nº 1.108/2022 e Lei nº 14.442/2022.

O teletrabalho é uma modalidade de trabalho em que o empregado realiza suas atividades laborais à distância (Brasil, 2011). Essa modalidade foi disposta

primeiramente a partir da Lei nº 12.551/2011 que o inseriu na CLT (Duarte, 2019), e foi regulamentado, superficialmente, no curso da Reforma Trabalhista com a Lei nº 13.467/2017 que atribuiu um conceito legal ao teletrabalho, estabeleceu limites à sua aplicação, regulamentou sua forma de adesão e indicou os meios tecnológicos envolvidos neste processo (Claro, 2019).

De acordo com a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017:

Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo (Brasil, 2017, Art. 75-B).

Esse modelo contratual se expandiu durante os últimos anos e tem se configurado como tendência de mercado, mesmo após o fim da pandemia (Pacini; Tobler; Bittencourt, 2023). Segundo estudo de Barrero, Bloom, Buckman e Davi (2021), a parcela de trabalhadores remotos, no total da população ocupada, dobrava a cada 15 anos antes de 2020, mas o crescimento desta prática durante a pandemia foi equivalente a 30 anos de crescimento pré-pandêmico.

As medidas provisórias nº 927/2020, nº 1.046/2021 e nº 1.108/2022, bem como a Lei nº 14.442/2022, trouxeram diversas mudanças em relação ao teletrabalho como modelo contratual (Kwasniewski, 2022). Fato esse que possibilitou o crescimento citado anteriormente.

A MP nº 927/2020 flexibilizou as regras trabalhistas durante a pandemia e permitiu que as empresas adotassem o teletrabalho sem a necessidade de alterar o contrato de emprego. Isso significa que as empresas poderiam simplesmente comunicar aos seus funcionários que, a partir de determinada data, estariam trabalhando em regime de home office, desde que obedecessem a uma comunicação prévia de até 48h ao trabalhador (Brasil, 2020).

Além disso, a medida provisória estabelecia que o empregador deveria fornecer ao empregado os equipamentos necessários para a realização do trabalho (como computador, celular, internet etc.) ou reembolsar as despesas relacionadas a esses equipamentos. Outras alternativas contratuais para manter o distanciamento foram as possibilidades de antecipação de férias, a concessão de férias coletivas, a redução de jornada de trabalho com redução de salário e a suspensão do contrato de trabalho (Brasil, 2020).

A MP nº 1.046/2021 estendeu essa possibilidade até o final de 2021 (Brasil, 2021). A MP nº 1.108/2022 no curso de 2022 e também determinou que o teletrabalho fosse regulamentado por acordo individual escrito entre o empregado e o empregador, definindo as responsabilidades de cada parte, o controle de jornada, os custos e a infraestrutura necessária para a realização do trabalho remoto (Brasil, 2022).

Por fim, a Lei nº 14.442/2022 compilou as disposições das medidas provisórias em formato de lei. A norma legal define que o teletrabalho deve ser regulamentado por acordo individual escrito, que deve especificar as atividades que serão realizadas, e também estabelece que o empregador deve garantir condições adequadas de trabalho ao empregado, incluindo ergonomia, saúde e segurança do trabalho, além de prever o reembolso de despesas pelo empregador, como internet, telefone, energia elétrica e outros custos relacionados ao trabalho remoto. Uma das mudanças impostas pela Lei nº 14.442/2022 é a possibilidade de reversão do teletrabalho para o trabalho presencial. Neste caso, o empregador deve comunicar o empregado com antecedência mínima de 15 dias e garantir as condições necessárias para a realização do trabalho presencial (Brasil, 2022).

2.4 Estudos anteriores sobre o tema

Ao examinar as pesquisas anteriores que abordam a aplicação do modelo de trabalho a distância, é pertinente abordar estudos relacionados as vantagens e desvantagens dessa modalidade

De acordo com Oliveira (2021) que pesquisou sobre a qualidade de vida de estudantes/trabalhadores durante a pandemia da Covid-19 em relação ao home office. As crenças comumente compartilhadas sobre o home office e sua relação com a qualidade de vida incluem a ideia de que o trabalho remoto pode oferecer mais flexibilidade e autonomia aos trabalhadores e estudantes, mas também pode levar a uma maior carga de trabalho e a uma redução no tempo de lazer. Nesse viés, realizou-se entrevistas com alunos que já trabalhavam, em sua maioria, e pode ser auferido com as respostas obtidas que no exercício do trabalho remoto houve aumento no volume de trabalho, mas não necessariamente fazendo mais horas extras, que o trabalho a distância proporcionou maior sensação de segurança, maior conforto, mais tempo com a família e menor desembolso financeiro para deslocamento.

O artigo de Fonseca (2020) apresentou a discussão sobre a regulamentação do teletrabalho na reforma trabalhista e a potencialidade de precarização da rotina laborativa decorrente dessa regulamentação. O debate sobre flexibilização está relacionado à ideia de que as mudanças na legislação trabalhista, com a regulamentação do teletrabalho atual, visam tornar as relações de trabalho mais adaptáveis às necessidades do mercado e das empresas. Mas a precarização, por sua vez, é vista como uma consequência dessa flexibilização, já que as mudanças na legislação podem levar à redução de direitos trabalhistas e à diminuição das condições de trabalho que na modalidade presencial são fiscalizadas e percebidas de maneira mais efetiva. O autor concluiu que a Reforma Trabalhista referente ao Teletrabalho se apresenta carregado de contraposições a conteúdos principiológicos do direito do trabalho, bem como contribui para abertura de potencial precarizador das relações de trabalho. Entre os pontos que mereceram destaque, foi citado a possibilidade de abertura de margem para transferência ao empregado teletrabalhador os gastos necessários para implantação do dito regime, transferência de responsabilidade subjetiva para o obreiro referente a contextos de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho e também a possibilidade de abrir portar para longas jornadas de trabalho sem controle de tempo laborado. O autor discute ainda a necessidade de se estabelecer regras claras para evitar abusos por parte das empresas.

Falcão (2022) abordou a relação entre a autonomia e o trabalho em home office no contexto da pandemia da COVID-19, trazendo uma reflexão sobre como as mudanças no trabalho remoto afetam a autonomia dos funcionários. As crenças comumente compartilhadas sobre o fenômeno de pesquisa incluem a ideia de que o trabalho em home office pode proporcionar mais flexibilidade e liberdade para os funcionários, mas também pode levar a uma maior sobrecarga de trabalho e dificuldade em estabelecer limites entre trabalho e vida pessoal. Em seu trabalho a autora afirma que “no contexto pandêmico, demonstrou-se ter sido mandatória a necessidade de que o trabalhador exercesse autonomia, com a implantação do home office, às pressas. Logo, a pandemia pode ter ampliado ainda mais o senso de responsabilidade à noção da autonomia no trabalho, pois só dessa maneira os resultados favoráveis seriam possíveis de acontecer, num ambiente em que o trabalhador se viu sozinho para adquirir e processar muitas tarefas, realidade que

exigia maiores responsabilidades e, assim, manter o seu trabalho.” Nesse sentido, foi defendido o alerta de que se fazia necessário a elaboração de formas de controle para realização da modalidade “home office” visto que a mesma poderia ser configurada como uma armadilha para o empregado onde existia a tendência a exploração, aumento do sofrimento e adoecimento mental em troca da dita autonomia e flexibilidade do trabalho.

2.5 Estrutura de um escritório de contabilidade

O escritório de contabilidade é formado por uma organização que se propõe a fornecer serviços que auxiliam a tomada de decisões gerenciais e a operacionalização obrigatória e acessória das demandas legais das empresas a partir de grupos de contadores que atuam em setores como: Fiscal, pessoal, contábil, etc. (Marcolino, 2020). Ao fortalecer as organizações, os empresários da área contábil vão além de cumprir tarefas burocráticas. Eles ajudam a garantir o bom funcionamento da cadeia produtiva, tanto no aspecto financeiro quanto social, o que gera empregos e renda, transformando a vida de diversas famílias. Isso contribui para que a economia avance de maneira mais sustentável. Ter o suporte de uma empresa de contabilidade, com sua expertise especializada, é essencial para o sucesso e a longevidade de qualquer negócio (Conselho Federal de Contabilidade, 2024).

Conforme Portal de Contabilidade (2019, online):

Alguns serviços prestados por escritórios de contabilidade:

Contábil: Lucro Real, Lucro Presumido, Simples

Nacional, MEI, Balancetes, Razão Analítico, Diário, Livro Caixa, LALUR, entre outros;

-Fiscal: Livro de Entrada, Livro de Saída, Livro de Apuração do IPI, Livros de Apuração do ICMS, ISS, entre outros;

Pessoal: Apontamentos, Folha de Pagamento, GPS, SEFIP, DARF entre outros;

Outros: Aberturas, Transferência, Encerramento de Empresas, DIRPF, Consultoria, Assessoria, Certidões Negativas.

Pode-se também exercer atividade de assessoria específica em áreas de atuação de médias e grandes empresas.

Para estruturar eficientemente um escritório contábil, a divisão das atividades em setores especializados é essencial para atender às diversas necessidades dos clientes (Ferreira, 2024). Uma das principais funções de um escritório contábil é o controle das transações financeiras, normalmente gerenciado pelo setor de contábil,

que registra todas as operações e elabora os demonstrativos contábeis. Esse processo garante uma visão clara da saúde financeira da empresa, essencial para a tomada de decisões (Ludícibus, 2018).

O setor fiscal é responsável pelo cumprimento das obrigações tributárias, como apuração de impostos e envio de declarações ao fisco (Confirp, 2023). Esse departamento deve garantir que a empresa atenda às normas fiscais vigentes, evitando penalidades e otimizando a carga tributária (Marion, 2017).

O departamento pessoal, por sua vez, gerencia folhas de pagamento, encargos trabalhistas e benefícios, assegurando que a empresa cumpra suas obrigações com os colaboradores (Richardson, 2023). Esse setor é crucial para a manutenção da regularidade nas relações trabalhistas, promovendo um ambiente de trabalho organizado e em conformidade com a legislação (Oliveira, 2020).

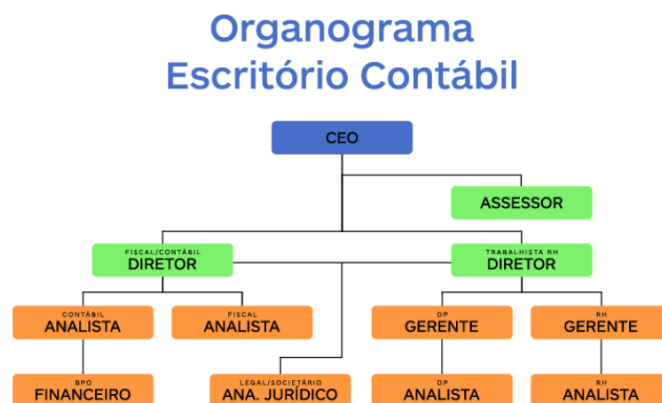
Além dessas áreas, muitos escritórios contábeis modernos oferecem consultoria financeira e estratégica, com foco no planejamento tributário e na otimização de recursos financeiros (Nucort, 2023). A consultoria contábil tem se tornado uma função estratégica, ajudando empresas a se prepararem para fusões, aquisições e outras transações importantes, ao mesmo tempo em que minimizam riscos (Ribeiro; Lopes, 2019).

Outrossim, para Santos, Paes e Lima (2021), a utilização de softwares de gestão contábil e ferramentas digitais para automatizar processos tem melhorado a eficiência e a precisão dos serviços. Conforme Santos e Cruz (2021), esses sistemas permitem uma integração mais rápida entre os departamentos, facilitando o controle financeiro e reduzindo a chance de erros.

De acordo com Ludícibus (2018), a organização das funções dentro de um escritório contábil garante o cumprimento dos prazos e a qualidade dos serviços prestados, resultando em maior satisfação dos clientes e sucesso para o escritório.

Para atendimento das demandas cabíveis, o escritório contábil, segundo o Portal Fábrica de Contabilidade (2022) pode se estruturar da forma como mostra a Figura 2.

Figura 2 - Organograma do Escritório Contábil



Fonte: Adaptado (Portal da Contabilidade, 2022).

Segundo dados do Conselho Regional de Contabilidade do Maranhão (2024), o estado do Maranhão conta com 1.217 organizações contábeis.

Com base no referencial discutido e para dar seguimento no estudo que este trabalho se propõe, no próximo capítulo será apresentado a metodologia aplicada na pesquisa.

3 METODOLOGIA

Esta pesquisa tem como objeto de estudo as consequências do Teletrabalho na rotina laboral dos funcionários de escritórios de contabilidade em São Luís - MA concomitante a situação de calamidade pública da Covid-19. Conforme a Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, teletrabalho é “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo” (Brasil, 2017). Modalidade essa que foi bastante aplicada como forma de manter a continuidade das empresas durante o distanciamento social instituído como prevenção para transmissão da Covid-19 (Brasil, TRT-7).

3.1 Caracterização da Pesquisa

Esta pesquisa terá natureza quali-quantitativa, com abordagem descritiva. A abordagem descritiva tem como objetivo descrever características de uma população para estabelecimento de relação entre as variáveis (Gil, 2002, p. 42).

Uma das tipologias desse tipo de abordagem é a pesquisa *ex post-facto documental* (Gerhard e Silveira, 2009) pois a variável que norteia o estudo aconteceu no passado e não pode ser manipulada e os dados secundários serão obtidos através de artigos, documentos e reportagens que ocorreram em períodos anteriores a esta pesquisa.

De acordo com Gil (2002, p. 49), vem dizer que: “A tradução literal da expressão *ex post-facto* é ‘a partir do fato passado’. Isso significa que neste tipo de pesquisa o estudo foi realizado após a ocorrência de variações da variável dependente no curso natural dos acontecimentos” compreendendo que a pesquisa *ex post-facto* pauta-se em analisar os dados após a ocorrência do evento, pode-se afirmar que tem caráter empírico, pois se dá por meio da observação das consequências de um determinado acontecimento, analisando as experiências, visando compreendê-las, para responder algum questionamento.

3.2 Universo, amostragem e amostra

A amostragem deste trabalho se deu a partir do método não-probabilístico, isso porque há presença de escolha deliberada nos elementos da amostra que partiu dos critérios e julgamentos da autora (Graciano, 2017). Os parâmetros estabelecidos foram trabalhar em escritório de contabilidade situado em São Luís- MA, nos bairros Cohab e Calhau.

Considerou-se para a população o total de 10 escritórios na Cohab e 31 escritórios no Calhau, dado obtido a partir de registro solicitado ao CRC/MA em 2024.

Já a amostra foi composta por 36 pessoas que prestam serviço em escritórios contábeis localizados nas áreas delimitadas nesta pesquisa e que tiveram disponibilidade de responder o questionário. Ressalta-se que não foi possível identificar o número de profissionais que cada escritório possuía. Utilizou o Microsoft Excel para realizar a tabulação dos dados após a coleta.

3.3 Instrumento de coleta

Com base nas técnicas, geralmente, utilizadas para pesquisa descritiva que se pautam na coleta de dados a partir da aplicação de questionários e na observação sistêmica (Gil, 2002). O instrumento de coleta teve um total de 18 questões fechadas as quais tratavam do objetivo proposto no estudo. Para melhor observação ele foi subdividido em três seções. A primeira seção tratou de delimitar o perfil social e profissional do participante e de questões relacionadas a jornada laboral no período pandêmico e pós-pandêmico. Da 1ª a 13ª questão foram perguntas cuja resposta variava entre múltipla escolha ou dicotômica, a depender do questionamento.

A segunda seção, que teve por objetivo avaliar a percepção da QVT e o reflexo do trabalho remoto na contabilidade, contou com 2 questões fechadas com escala de *Likert* para que os participantes respondessem discordo totalmente, discordo, neutro, concordo e concordo totalmente.

A primeira questão (Q. 14º) com escala de *Likert* contou com 6 afirmações. A segunda questão do tipo *Likert* (Q. 15º) contou com 2 afirmações.

A terceira seção teve por objetivo avaliar as vantagens e obstáculos do trabalho remoto e verificar qual a preferência atual dos profissionais da contabilidade quanto

ao regime de jornada de trabalho, essa contou com três, 16^a, 17^a e 18^a fechadas de múltipla escolha.

Para atingir o objetivo proposto, o questionário foi aplicado através de um link da ferramenta do Google Forms, facilitando o alcance aos participantes já que não havia disponibilidade tanto para pesquisadora quanto para os participantes de promover encontros presenciais devido agendas de trabalho e demais obrigações.

3.4 Procedimentos

Em abril de 2024 houve contato com a presidente do CRC-MA para conhecimento de possibilidade da disponibilização de quantitativo dos escritórios de contabilidade com registro ativo, situado em São Luís -MA. Em seguida, foi enviado solicitação por e-mail para o setor de registros do CRC-MA. Esse procedimento teve como objetivo o conhecimento da população da pesquisa.

Após elaboração do questionário, foram realizados, no dia 10/09/2024, 2 pré-testes para avaliação de clareza e dinamismo das questões com 2 profissionais contábeis voluntários, realizadas as correções e reformulações, entrou-se em contato com contadores parceiros que facilitaram o alcance aos participantes das áreas de aplicação da pesquisa, em seguida foi disponibilizado link de acesso ao Google Forms para preenchimento do formulário. O contato com o grupo amostral foi feito de forma direta e intencional com elementos que já havia prévio conhecimento de que atuava no setor objeto da pesquisa. O link ficou disponível no período de 10 a 30 de junho de 2024, para que os participantes pudessem responder ao questionário.

Ressalta-se que o formulário atendeu os critérios da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e que os aspectos éticos foram respeitados, de forma que tanto a ausência de qualquer dado sensível quanto a liberdade de interromper a qualquer tempo o preenchimento do formulário foi mantido durante todo o curso da pesquisa.

3.5 Análise de dados

Através do Software Microsoft Excel foi realizado a análise da pesquisa qualitativa, isso porque houve a necessidade de avaliar estatisticamente os dados empíricos coletados no formulário. Em seguida, serão apresentados os resultados da análise de dados.

4 RESULTADOS

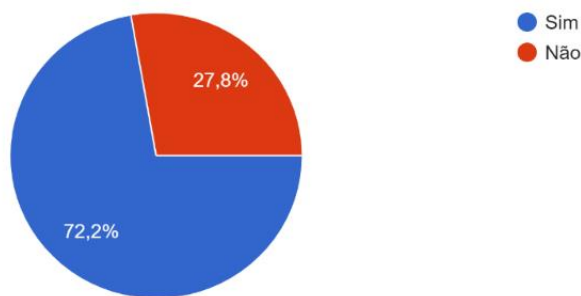
Neste capítulo se abordará a explanação e a conversa sobre as descobertas feitas utilizando os métodos de pesquisa mencionados anteriormente. Os resultados descritos estão alinhados com os propósitos gerais e específicos da investigação.

4.1 Perfil socioeconômico dos participantes e Variações da modalidade laboral no período pandêmico e pós-pandêmico

Diante da metodologia proposta, a amostra alcançada foi de 36 participantes que trabalham em escritórios contábeis localizados na Cohab e/ou Calhau. Entendendo que poderia haver, entre os participantes da pesquisa, pessoas que não trabalharam/estagiaram no período da pandemia, optou-se por verificar o percentual de participantes que trabalhou/estagiou durante a pandemia da COVID-19. Como mostra o gráfico 1 - Q.1, 72,2% respondeu que sim, o que correspondeu a 26 dos 36 participantes.

Gráfico 1 - Trabalho/Estágio - Q.1.

Você trabalhou/estagiou na pandemia?
36 respostas



Fonte: Dados da pesquisa (2024)

Levando em consideração os dados socioeconômicos, mostrados na tabela 1 – Q.2, percebe-se que 17 dos participantes são do gênero feminino e 19 do gênero masculino, o que corresponde a 47,2% e 52,8% respectivamente. A idade varia entre menores de 20 anos e maiores de 41, sendo que as faixas predominantes estão localizadas entre os 20 e os 30 anos.

Tabela 1 - Perfil socioeconômico dos respondentes - Q.2.

Variável	Alternativa	Frequência	%
Gênero	Masculino	19	52,8
	Feminino	17	47,2
	Outro	0	0
	Prefiro não dizer	0	0
Faixa etária	Abaixo de 20 anos	1	2,8
	20 - 25 anos	15	41,7
	26 - 30 anos	17	47,2
	31- 35 anos	0	0
	36 - 40 anos	2	5,6
	Acima de 41 anos	1	2,8

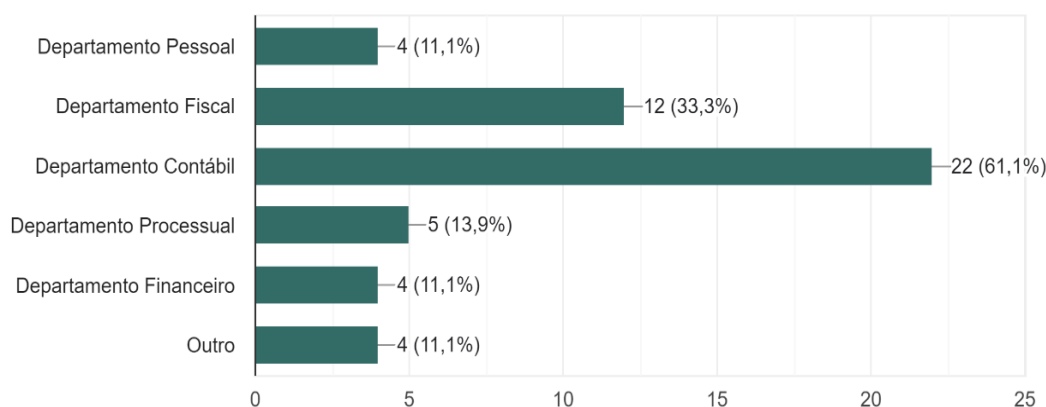
Fonte: Dados da pesquisa (2024).

No que diz respeito a atuação desses profissionais, foram elencados 5 Departamentos comuns a escritórios de contabilidade, conforme apresenta na Figura 3 – Q.3, sendo eles: Departamento Pessoal, Departamento Fiscal, Departamento Contábil, Departamento Processual, Departamento Financeiro e Outro. Nota-se que 61,1% dos participantes têm contato com o Departamento Contábil, 33,3% com o Fiscal, 11,1% com o Departamento Pessoal, 13,9% com o Processual, 11,1% com o Financeiro e 11,1% dos participantes trabalha em/ ou mais outro setor não mencionado. Ressalva-se que essa questão aceitava múltiplas respostas.

Figura 3 - Setor de Atuação - Q.3.

Qual setor você atua?

36 respostas



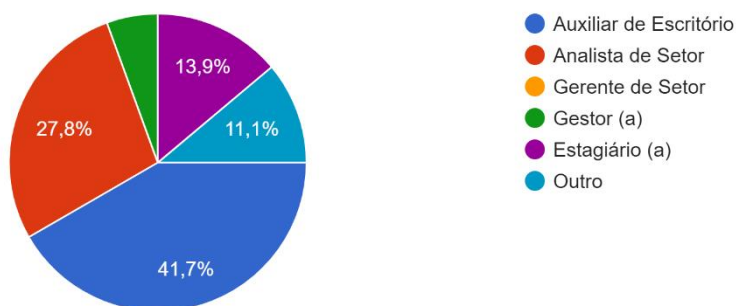
Fonte: Dados da pesquisa (2024)

Para maior detalhamento das características dos entrevistados e construção do seu perfil, foram coletados dados quanto a cargo/ocupação e tempo médio de carreira e carteira de clientes.

No que diz respeito aos cargos, 15 dos entrevistados são auxiliares de escritório (41,7%), 10 são analistas de setor (27,8%), 5 são estagiários (13,9%), 4 participantes ocupam outras funções (11,1%) e 2 participantes são gestores (5,6%). O Gráfico 2 –Q.4, mostra a disposição de participação de cada cargo na amostra da pesquisa.

Gráfico 2 – Cargo – Q.4.

Qual seu cargo?
36 respostas



Fonte: Dados da pesquisa (2024)

No que tange a tempo de carreira, exposto na Tabela 2 – Q.5, percebe-se que 69,5% dos participantes tem entre 1-6 anos de carreira, o que corresponde a 25 das respostas obtidas, nota-se ainda que existem 2 participantes com mais de 12 anos de carreira e 9 participantes com até 1 ano de carreira.

Tabela 2 - Perfil Profissional – Q.5.

Variável	Alternativa	Frequência	%
Temo de carreira	Até 1 ano	9	25
	Entre 1-3 anos	15	41,7
	Entre 4-6 anos	10	27,8
	Entre 7-11 anos	0	0
	Acima de 12 anos	2	5,6

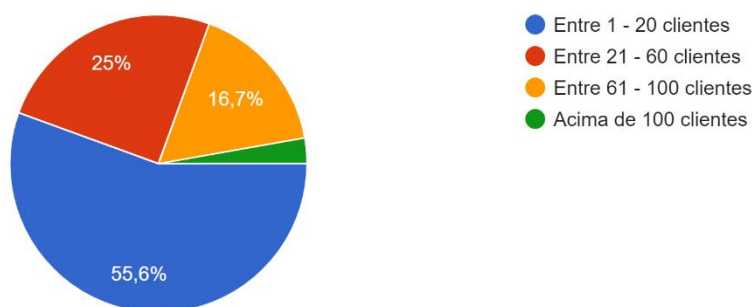
Fonte: Dados da pesquisa (2024)

Em observância a média de clientes que cada participante atende, foram estabelecidos 4 parâmetros: Entre 1 – 20 clientes, entre 21 – 60 clientes, entre 61 – 100 clientes, acima de 100 clientes. Destes 20 participantes atendem entre 1-100, 9 participantes atendem entre 21-60, 6 atendem entre 61-100 e, somente, 1 participante atende mais de 100 clientes. Observa-se que 55,6% dos participantes atende uma carteira de até 20 clientes, configurando o perfil da maioria dos participantes. No Gráfico 3 – Q.6, estão situados, em termos percentuais, a parcela correspondente do quantitativo de clientes dos participantes.

Gráfico 3 - Carteira de clientes – Q.6.

Quantos clientes, em média, você atende?

36 respostas



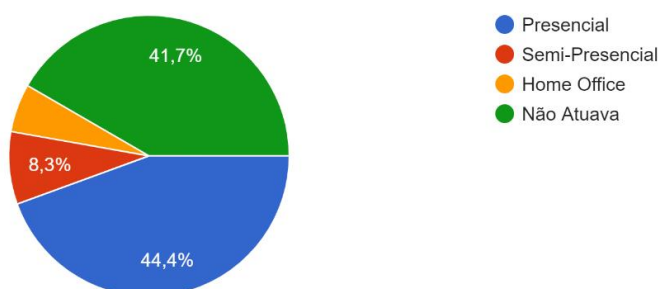
Fonte: Dados da pesquisa (2024)

Para verificação se houve variação na modalidade de jornada de trabalho, optou-se por estabelecer os intervalos de tempo: Até fev/2020, entre mar/2020 e dez/2020, ano de 2021, entre 2022/2023 e, atualmente 2024.

Gráfico 4 - Modalidade de trabalho até fev/2020 – Q.7

Até Fevereiro/2020, qual foi sua modalidade laboral?

36 respostas



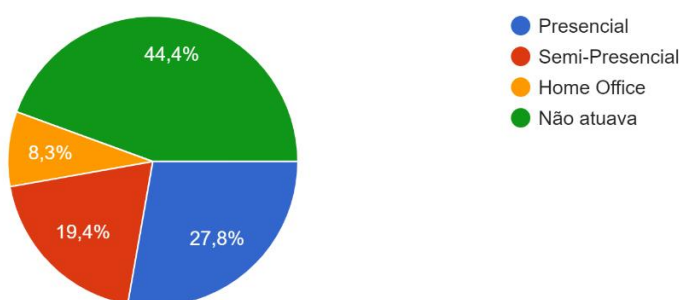
Fonte: Dados da pesquisa (2024)

Percebeu-se que até fev/2020, apesar de somente 13,9 %, os participantes tiveram contato com o teletrabalho, seja ele de forma integral ou só parcial. Esse cenário corresponde ao período que antecede a pandemia da Covid-19, nele nota-se a preponderância da modalidade presencial, conforme aponta o Gráfico 4 – Q.7.

Gráfico 5 - Modalidade de trabalho entre Março/2020 e Dezembro/2020 – Q.8.

Entre Março/2020 e Dezembro/2020, qual foi sua modalidade laboral?

36 respostas



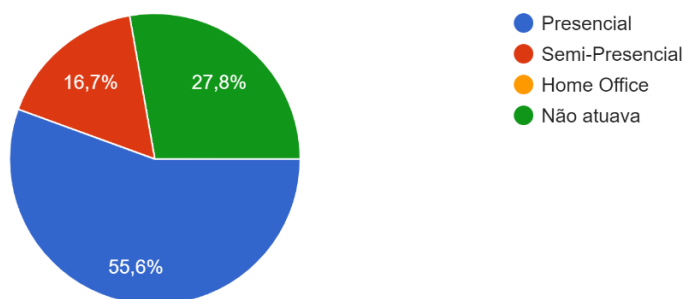
Fonte: Dados da pesquisa (2024)

Entre Março/2020 e Dezembro/2020 o Gráfico 5 – Q.8, demonstrou um aumento de 11,1% na adesão ao teletrabalho de forma parcial em comparação ao período até fev/2020 e que passou a corresponder 19,4%, e no formato integral houve um aumento de 2,7% em comparação ao período até fev/2020 e passou a corresponder a 8,3%. Paralelo a isso temos o marco de início da pandemia sendo em março/2020 com o Decreto nº 10.282/2020 e início da vigência da MP nº 927/2020 que começava a regular o teletrabalho. Traçando uma linha entre o Decreto nº 10.282/2020 e o cenário observado pela pesquisa, notou-se que, pelo menos, 47,2% dos participantes, em algum momento, não esteve em conformidade com as regras de suspensão dos trabalhos presenciais das atividades não essenciais.

Gráfico 6 - Modalidade de trabalho no ano de 2021 – Q.9.

No decorrer do ano de 2021, qual foi sua modalidade laboral?

36 respostas



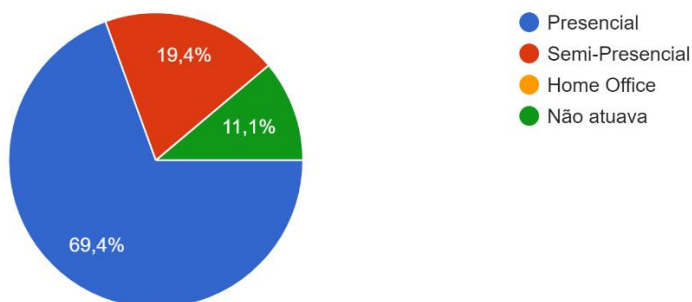
Fonte: Dados da pesquisa (2024)

No decorrer do ano de 2021, a parcela que teve contato com o teletrabalho, em formato parcial, reduziu em 2,7%. Nota-se que parcela não atuante reduziu em 16,6% e que a parcela que trabalhou de forma presencial aumentou em 27,8%, conforme apresentado no Gráfico 6 – Q.9.

Gráfico 7 - Modalidade de trabalho entre 2022 – 2023 – Q.10.

No decorrer do ano de 2022 - 2023, qual foi a sua modalidade laboral?

36 respostas



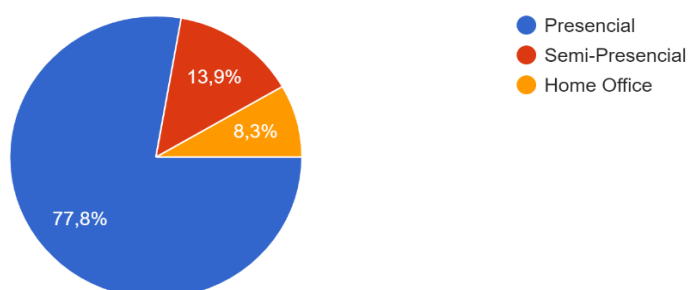
Fonte: Dados da pesquisa (2024)

Entre 2022-2023, o Gráfico 7 – Q.10, apresentou que nenhum participante teve contato com o home office, no entanto, cresceu 2,7% a adesão ao tipo semipresencial. Em 2024, conforme o Gráfico 8 – Q.11, os participantes voltaram a ter contato com o home office, enquanto o semipresencial perdeu a adesão de 5,5%. Em todos os intervalos de tempo elencados há presença de trabalho presencial, nota-se que houve participantes que trabalharam de forma presencial mesmo no curso das proibições de abertura do Decreto nº 10.282/2020 e nº 10.329/2020.

Gráfico 8 - Jornada laboral em 2024 - Q. 11.

Atualmente (2024), como está sendo sua modalidade laboral?

36 respostas



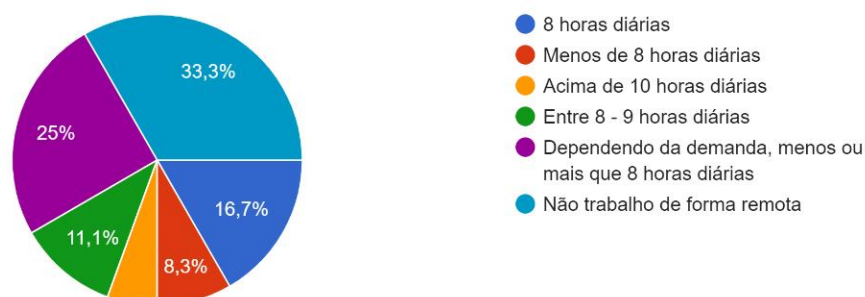
Fonte: Dados da pesquisa (2024)

Com vistas a verificar se houve alongamento ou redução da jornada de trabalho com a adesão ao trabalho remoto e a compensação salarial ou de folga para os participantes, foi estabelecido intervalos de tempo, dentre os quais: 8 horas diárias, menos de 8 horas diárias, entre 8 e 9 horas diárias, acima de 10 horas diárias. Ressalta-se que o formulário acrescentou a opção para participantes que não tiveram acesso ao trabalho remoto. O Gráfico 9 – Q.12, apontou que 33,3% não trabalham de forma remota, 25% percebem variação a depender da demanda, 11,1% trabalha entre 8 e 9 horas diárias, 5,6% trabalha acima de 10 horas diárias e 16,7% trabalha 8 horas diárias.

Gráfico 9 - Jornada laboral com trabalho remoto – Q. 12.

Com o trabalho remoto você trabalha, em média, quanto tempo?

36 respostas



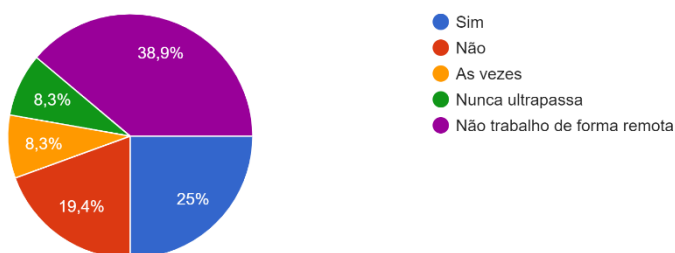
Fonte: Dados da pesquisa (2024)

Quanto a retributiva em relação a compensação em horas para descanso ou salarial, o Gráfico 10 – Q.13, apresentou que 19,4% dos participantes não recebem pelas horas excedentes, 8,3% recebem as vezes, 8,3% não trabalha mais que 8 horas diárias e 25% recebem.

Gráfico 10 - Folgas e Horas extras – Q. 13

Nos dias em que o trabalho ultrapassa 8 horas diárias no trabalho remoto, você recebe pelas horas excedentes ou compensa com folgas?

36 respostas



Fonte: Dados da pesquisa (2024)

A questão 14^o foi composta por 6 afirmações relacionadas a percepção da QVT e o reflexo do trabalho remoto na contabilidade. Nelas, os participantes foram solicitados a informar o grau de concordância, variando de discordo totalmente, discordo, neutro, concordo e concordo totalmente. A tabela 3 – Q.14, representa o grau de concordância que os participantes apontaram na pesquisa.

Tabela 3 – Percepções sobre a rotina laboral – Q.14.

Percepções sobre a rotina laboral		Discordo totalmente		Discordo		Neutro		Concordo		Concordo totalmente	
Afirmações		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1ª	Após a pandemia, o contato com os clientes ficou mais digital e menos presencial.	1	2,8	1	2,8	6	16,79	18	50	10	27,7
2ª	Após a pandemia você passou a vivenciar mais o trabalho remoto.	1	2,8	5	13,9	5	13,9	18	50	7	19,4
3ª	O trabalho remoto aumentou sua carga de trabalho diário	3	2,8	4	11,7	16	44,4	12	33,3	3	8,3
4ª	Com a utilização do trabalho remoto, o seu nível de estresse aumentou.	4	11,1	11	30,6	8	22,2	9	25	4	11,1
5ª	O trabalho remoto facilitou a execução das suas tarefas	0	0	0	0	9	25	22	61,1	5	13,9
6ª	O home office contribui para uma melhor qualidade de vida laboral.	0	0	4	11,1	10	27,8	15	41,7	7	19,4
Total		9	19,5	25	70,1	54	150,09	94	261,1	36	99,8

Fonte: Dados da pesquisa (2024)

Referente à 1ª afirmação - tabela 3 – Q.14 “Após a pandemia, o contato com os clientes ficou mais digital e menos presencial” apresentou maior concordância, de 50% dos respondentes. Isso significa que um maior número de participantes percebeu que a pandemia foi uma variável que possibilitou o aumento dessa migração de contato com o cliente de forma presencial para digital. Observa-se que para 2 participantes (1- discorda totalmente e 1 discorda) isto não foi uma realidade em relação a afirmação, por fim 6 participantes se mantiveram neutros a afirmação.

Ainda sobre a 2ª afirmação - tabela 3 “Após a pandemia você passou a vivenciar mais o trabalho remoto” apresentou maior concordância, de 50% dos respondentes. Isso significa que além do contato com cliente ter ficado mais digital e menos presencial, a modalidade de trabalho dos profissionais contábeis também acompanhou essa migração. Observa-se que para 6 participantes (5 - discordo e 1 - discordo totalmente) isto não foi uma realidade em relação a afirmação, por fim 5 participantes se mantiveram neutros a afirmação.

A 3ª afirmação - tabela 3 tratou sobre “O trabalho remoto aumentou sua carga de trabalho diário” apresentou uma posição mais neutra com 16 respondentes, correspondendo a 44,4% dos respondentes. Isso pode significar que parte dos participantes não perceberam variação na quantidade de trabalho, no entanto, entre os que concordaram e discordaram, percebeu-se que houve uma maior tendência a concordar, com 33,3% dos respondentes, que houve crescimento de carga de trabalho.

Sobre 4ª afirmação - tabela 3 abordou “Com a utilização do trabalho remoto, o seu nível de estresse aumentou” apresentou maior discordância, com 30,6% dos respondentes. Isso significa que o trabalho remoto não aumentou o nível de estresse da maioria dos estudantes, fato esse que pode se relacionar com a afirmação passada em que houve reconhecimento de que o trabalho remoto aumentou a carga de trabalho, mas não aumentou o nível de estresse.

A 5ª afirmação - tabela 3 versou sobre “O trabalho remoto facilitou a execução das suas tarefas” apresentou maior concordância do que discordância. Sendo essa a afirmação que teve maior grau de concordância dentre as afirmações, com 61,1% dos respondentes, fato contribuído por nenhum participante ter demonstrado opinião contrária.

Por fim, a 6ª afirmação - tabela questionou sobre “O home office contribui para uma melhor qualidade de vida laboral” apresentou maior grau de concordância, com 41,7% dos respondentes. Observa-se também que as posições neutras chegam próximo das posições de concordância, com 27,8%, o que pode significar que essa afirmação ainda não é algo claro para boa parte dos participantes, mas que, ainda assim, já apresenta maior tendência a concordância.

A 15ª questão tratou do reflexo do trabalho remoto na contabilidade, contendo 2 afirmações. A Tabela 4 – Q.15. representa o grau de concordância que os participantes apontaram na pesquisa.

Tabela 3 - Reflexo do trabalho remoto na contabilidade – Q.15

	Percepções sobre a rotina laboral	Discordo totalmente		Discordo		Neutro		Concordo		Concordo totalmente	
	Afirmações	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1ª	A modalidade de trabalho remota deu maior visibilidade e dinamismo aos profissionais contábeis.	0	0	3	11,1	10	27,8	15	41,7	8	19,4
2ª	A modalidade remota contribui para consolidação da Contabilidade Digital.	0	0	5	13,9	3	8,3	19	52,8	9	25
Total		0	0	8	25	13	36,1	34	94,5	17	44,4

Fonte: Dados da pesquisa (2024)

A 1ª afirmação – tabela 4 “A modalidade de trabalho remota deu maior visibilidade e dinamismo aos profissionais contábeis” apresentou maior concordância do que discordância ou posições neutras. Dos 36 participantes, 15 concordaram, 8 concordaram totalmente, 10 se mantiveram neutros e 2 discordaram.

A 2ª afirmação – tabela 4 “A modalidade remota contribui para consolidação da Contabilidade Digital.” apresentou maior concordância, com 41,7% dos respondentes. Sendo da segunda questão do tipo Likert, a que teve maior grau de concordância. Essa afirmação significa que entre os participantes, a maioria possui a percepção que o trabalho remoto intensificou a consolidação da contabilidade digital.

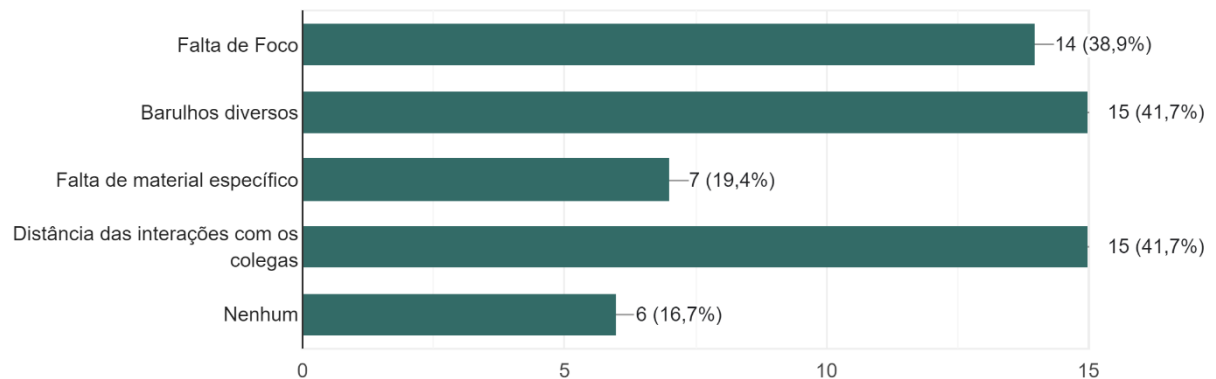
4.3 Vantagens e Obstáculos do trabalho remoto

Afim de aprofundar as percepções sobre o trabalho remoto, levantou-se uma série de possíveis vantagens e obstáculos para adequação ao trabalho remoto, levantou-se também a questão de qual modalidade preferida pelos profissionais contábeis. As variações de percepção estão dispostas nos Gráficos 12 – Q.16, 13 – Q.17 e 14 – Q. 18.

Figura 33 – Obstáculos – Q. 16

Na sua opinião, quais obstáculos você mais sentiu ou sente dificuldade com o trabalho remoto?

36 respostas



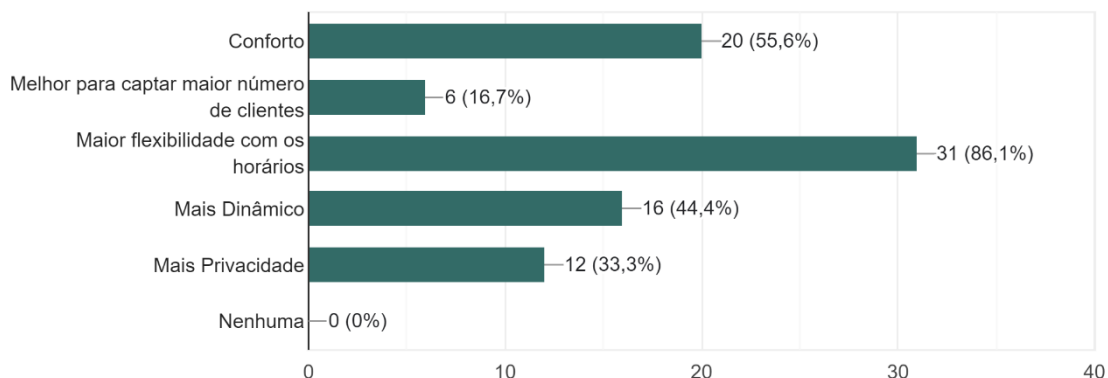
Fonte: Dados da pesquisa (2024)

Na Figura 3 – Q. 16, pode-se perceber que a falta do próprio ambiente corporativo se torna um obstáculo para o trabalho a distância, ocupando o mesmo grau de percepção em 41,7%, os barulhos diversos que podem estar presentes fora do ambiente empresarial também é um dos maiores obstáculos. Em seguida, percebe-se que fora das dependências do ambiente empresarial os participantes podem se sentir mais distraídos, com percepção de 38,9%. Em menor grau, tem a falta de material específico para a realização das tarefas com 19,4%. Observa-se que, para ao menos 6 participantes, não existe nenhum obstáculo.

Figura 34 – Vantagens – Q.17

Na sua opinião, qual a vantagem do trabalho remoto?

36 respostas



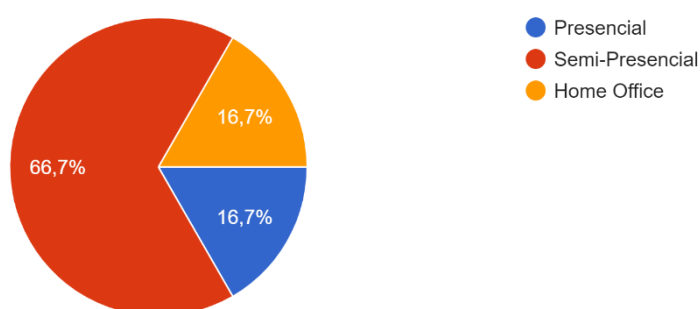
Fonte: Dados da pesquisa (2024)

Na Figura 4 – Q.17, percebe-se que a flexibilidade de horários é a maior vantagem que os participantes observam no trabalho remoto, com 86,1%, o que pode influenciar na percepção de vantagens como conforto (55,6%) e privacidade (33,3%). Para, pelo menos 6 participantes (16,7%), a forma remota é mais viável de captar clientes e 16 (44,4%) participantes acharam mais dinâmico.

Gráfico 11 - Preferência de jornada – Q.18

Na sua opinião, qual a melhor forma de jornada ?

36 respostas



Fonte: Dados da pesquisa (2024)

No Gráfico 11 – Q.18, observa-se de forma mais clara a busca pelo equilíbrio entre as vantagens e desvantagens do trabalho remoto para os profissionais contábeis, isso porque existe uma maior presença de preferência pelo trabalho semipresencial, com 66,7% dos respondentes que optam por essa modalidade. Vale salientar que pelo menos 16,7% dos participantes ainda preferem o presencial e que 16,7% preferem o home office.

5 CONCLUSÃO

A presente pesquisa objetivou investigar as consequências do teletrabalho na rotina laboral dos funcionários de escritórios de contabilidade em São Luís - MA concomitante a pandemia de COVID-19. Com base nos resultados obtidos e no referencial teórico utilizado, é possível destacar que o teletrabalho trouxe mudanças referente a percepção da jornada laboral dos escritórios de contabilidade e contribuiu para consolidação da contabilidade digital.

Os dados obtidos no Gráfico 11 – Q.18, que trata da preferência de jornada, indicam que, apesar de alguns desafios iniciais, a adoção do teletrabalho foi bem recebida por grande parte dos profissionais contábeis, já que, conforme 66,7% dos participantes, existe predominância de preferência pela modalidade semipresencial. Foi possível observar uma melhoria na percepção de qualidade de vida no trabalho, com destaque para a flexibilidade de horário com 86,1% de percepção, para concordância de facilitação para execução de tarefas com 61,1% e pelo maior conforto com 55,6% de concordância. Esses fatores foram desenvolvidos para uma melhor gestão do tempo e aumento da satisfação pessoal e profissional dos trabalhadores

No entanto, é importante ressaltar que o teletrabalho também apresentou desafios significativos, como questões relacionadas ao ambiente doméstico que nem sempre é propício ao trabalho e pode influenciar na dificuldade com a autogestão, apresentada no questionário pela falta de foco e com percepção de 38,9% dos participantes, pode apresentar dificuldades também pela falta de um espaço específico, apresentada no questionário pela presença de barulhos diversos e com percepção de 41,7% dos profissionais, outro obstáculo que se mostrou pertinente para a plena efetivação dessa modalidade laboral foi a própria falta do ambiente social institucional, representado pela distância da interação com os colegas e que teve percepção de 41,7%.

Os estudos anteriores, tendo como referência Oliveira (2021), Falcão (2022) e Fonseca (2020), sobre o tema corroboram com os resultados desta pesquisa, destacando tanto os benefícios quanto os riscos potenciais do teletrabalho. A literatura indica que a flexibilização do trabalho pode levar a uma percepção de maior liberdade, mas também pode resultar em um aumento da carga de trabalho e em uma linha tênue entre a vida pessoal e profissional, o que pode causar estresse e exaustão.

A melhoria do teletrabalho deve ser realizada de forma planejada e estruturada, com políticas claras e suporte adequado para os trabalhadores. As empresas devem investir em tecnologia, promover capacitações e oferecer suporte psicológico para minimizar os efeitos adversos do isolamento e do aumento das demandas trabalhistas

O teletrabalho mostrou-se uma alternativa viável e benéfica em muitos aspectos, um deles é a visibilidade e a contribuição para consolidação da contabilidade digital, conforme apresentado na pesquisa em percentual total de 94,5%, os profissionais da área contábil percebem isso no dia, mas requer atenção e cuidados específicos para garantir que os benefícios sejam maximizados e os desafios, mitigados.

Diante da pesquisa apresentada, o aprofundamento do estudo encontrou limitação pela dificuldade em contatar os participantes que estavam localizados nos bairros delimitados. Outra limitação foi a própria rotatividade dos profissionais nos escritórios, o que contribuiu para que nem todos os participantes tenham tido contato com o teletrabalho no curso da pandemia.

Sugere-se que sejam desenvolvidos mais estudos referentes ao tema que possui escasso material para pesquisa a área contábil. Nota-se a relevância de perceber os impactos dessa classe, visto que foi observado uma tendência a realização do trabalho remoto de forma parcial após a pandemia, que durante o curso da pandemia houve uma presença majoritária da modalidade presencial ainda que a contabilidade não tenha sido atividade elencada como essencial e que, como exposto anteriormente, os escritórios contábeis foram peças chave para adequação das empresas nas MP'S.

Além disso, sugere-se que os próximos estudos adicionem a pesquisa por meio de entrevista para que se consiga captar maiores informações sobre a percepção dos profissionais. Por fim, espera-se que essa pesquisa possa contribuir para estudos posteriores e instigar reflexões sobre a qualidade de vida laboral dos profissionais contábeis.

6 REFERÊNCIAS

BARRERO, J. M.; BLOOM, N.; DAVIS, S. J. **Acesso à Internet e suas implicações para produtividade, desigualdade e resiliência**. [S. l.]:Escritório Nacional de Pesquisa Econômicas, 2021. Papéis de Trabalho. Disponível em: <https://www.nber.org/papers/w29102>. Acesso em: 4 jun. 2024.

BRASIL, 2017. Planalto. **Lei nº 13.467 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF. Acessado em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em 25 de abril de 2024

BRASIL, 2020. Ministério da Economia. **Medidas econômicas voltadas para a redução dos impactos da Covid-19 (Coronavírus) — linha do tempo — Ministério da Economia**. Portal GOV. Brasília, DF 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/boletins/covid-19/timeline>. Acesso em: 4 jun. 2024.

BRASIL, 2020. Planalto. **Decreto nº 10.282 de março de 2020**. Regulamenta a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, para definir os serviços públicos e as atividades essenciais. Brasília, DF. Acessado em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/d10282.htm. Acesso em 25 de abril de 2024

BRASIL, 2020. Planalto. **Decreto nº 10.329/2020 de 28 de abril de 2020**. Altera o Decreto nº 10.282 de março de 2020, que regulamenta a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, para definir os serviços públicos e as atividades essenciais. Brasília, DF. Acessado em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10329.htm. Acesso em 25 de abril de 2024

BRASIL, 2020. Planalto. **Medida Provisória Nº 927, de 22 de março de 2020**. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Brasília, DF. Acessado em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em 25 de abril de 2024

BRASIL, 2021. Ministério da Saúde. **Como se proteger?**. Portal GOV. Brasília, DF, 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/covid-19/como-se-proteger>. Acesso em: 4 jun. 2024.

BRASIL, 2021. Planalto. **Medida Provisória nº 1.046, de 27 de abril de 2021**. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19). Brasília, DF. Acessado em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/mpv/mpv1046.htm . Acesso em 25 de abril de 2024

BRASIL, 2022. Planalto. **Lei nº 14.442/2022 de 2 de setembro de 2022.** Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF. Acessado em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14442.htm. Acesso em 25 de abril de 2024

BRASIL, 2022. Planalto. **Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022.** Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação de que trata o § 2º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943. Brasília, DF. Acessado em: https://planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm. Acesso em 25 de abril de 2024

BUENO, M. As teorias de motivação humana e sua contribuição para a empresa humanizada: um tributo a Abraham Maslow. **Revista do Centro de Ensino Superior de Catalão**, [s. l.], v. 6, 2002. Disponível em: https://www.academia.edu/download/55919003/fot_10529as_teobias_de_motivayyo_humana_e_sua_contribuiyyo_paba_a_embesa_humanizada_pdf.pdf. Acesso em: 8 maio 2024.

CEPAL. **Os impactos da pandemia nos setores produtivos mais afetados irão alcançar um terço do emprego e um quarto do PIB da região.** Comunicado de Imprensa. 2020. Disponível em: <https://www.cepal.org/pt-br/comunicados/os-impactos-pandemia-setores-produtivos-mais-afetados-irao-alcancar-terco-emprego-quarto>. Acesso em: 4 jun. 2024.

CFC. **Profissionais Ativos nos Conselhos Regionais de Contabilidade.** Portal CFC. 2024. Disponível em: <https://www3.cfc.org.br/spw/crcs/ConselhoRegionalAtivo.aspx>. Acesso em: 5 jun. 2024.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** Barueri, SP : Manole, 2014. Disponível em: <http://biblioteca.unisced.edu.mz/handle/123456789/1413>. Acesso em: 8 maio 2024.

CLARO, T. D. **Teletrabalho e as inovações introduzidas pela Lei nº 13.467/2017.** Jusbrasil, 2019. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/teletrabalho-e-as-inovacoes-introduzidas-pela-lei-13467-2017/723353628>. Acesso em: 4 jun. 2024.

CNGP. Nota Técnica n. 11/2020 - **Fiscalização de verbas para aplicação na pandemia.** 2020. Disponível em: <https://www.cnpq.org.br/documentos-menu.html>. Acesso em: 23 maio 2024.

CONFIRP. **SETOR FISCAL: Como Funciona na Contabilidade Empresarial.** In: CONFIRP. 15 maio 2023. Disponível em: <https://confirp.com.br/setor-fiscal-como-funciona-na-contabilidade-empresarial/>. Acesso em: 5 set. 2024.

DUARTE, C. **O teletrabalho e a responsabilidade do empregador em casos de acidente de trabalho.** Jusbrasil. 2019. Disponível em:

<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-teletrabalho-e-a-responsabilidade-do-empregador-em-casos-de-acidente-de-trabalho/704585038>. Acesso em: 4 jun. 2024.

VIDA LINK. **Estudo aponta impactos do home office para o bem-estar dos colaboradores.** Vida Link. 2020. Disponível em: <<https://site.vidalink.com.br/site/blog/3926/estudo-impactos-home-office-bem-estar-colaboradores/>>. Acesso em 30 de abr. 2023.

FALCÃO, P. H. L. **Autonomia e trabalho em home office” no contexto da pandemia do covid19:** Um Estudo em Representações Sociais. Ed. Universidade Federal de Pernambuco, em 07 de outubro de 2022, 180 p. Disponível em: [https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/49601/1/TESE%20Paula%20Priscilla%20Houly%20Lopes %20Falc%c3%a3o.pdf](https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/49601/1/TESE%20Paula%20Priscilla%20Houly%20Lopes%20Falc%c3%a3o.pdf). Acesso em: Acesso em 19 de mai 2022 .

FERREIRA, R. **Contabilidade especializada: O que é e sua importância.** In: ARTDATA CONTÁBIL - CONTABILIDADE - CONTADOR. 9 abr. 2024. Disponível em: <https://www.artdatacontabil.com.br/contabilidade-especializada/>. Acesso em: 5 set. 2024.

FILHO, G. de S. F. (2017). Possibilidades Legítimas de Flexibilização de Jornadas de Trabalho. **Revista dos Tribunais**, Vol. 975, Doutrina. Disponível em: <https://www.mpsp.mp.br>. Acesso em 25 de abril de 2024.

FONSECA, M. H. C. **A regulamentação do teletrabalho na reforma trabalhista: a potencialidade de precarização da rotina laborativa.** Recife, em 01 de novembro de 2020. Disponível em: <<https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/39570>> Acesso em 18 de mai 2023.

FURBINO, I. **Treinamento e desenvolvimento: como montar uma equipe de alta performance.** Escola de Pessoas, 2024. Disponível em: <<https://escoladepessoas.com.br/artigos/treinamento-e-desenvolvimento-performance/>>. Acesso em 16 de jun.2024

GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. **Métodos de pesquisa.** [S. l.]: Plageder, 2009. Disponível em: https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=dRuzRyElzmKC&oi=fnd&pg=PA9&dq=METODOS+DE+PESQUISA+&ots=94PbV3qnII&sig=mp_RZzP66Um2VSIUkJWAdP6H24. Acesso em: 8 maio 2024.

GIL, A. C. **Como classificar as pesquisas:** Como Elaborar Projetos de Pesquisa. [S. l.]: ED.ATLAS S.A., 2002-. ISSN 85-224-3169-8. Disponível em: <http://localhost:80/xmlui/handle/123456789/734>. Acesso em: 8 maio 2024.

HIGÍDIO, J. **Regulamentação do home office é consenso entre especialistas.** Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2022-fev-05/regulamentacao-home-office-consenso-entre-especialistas/>>. Acesso em: 15 maio. 2024.

KWASNIEWSKI, C. **Os reflexos das Medidas Provisórias sobre Teletrabalho editadas na pandemia da COVID-19.** [S. l.], 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/os-reflexos-das-medidas-provisorias-sobre->

teletrabalho-editadas-na-pandemia-da-covid-19/1502417413. Acesso em: 4 jun. 2024.

LIMA, G. K. M. ; GOMES, L. M. X.; BARBOSA, T. L. de A. **Qualidade de Vida no Trabalho e nível de estresse dos profissionais da atenção primária**. Saúde em Debate, [s. l.], v. 44, p. 774–789, 2020. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/sdeb/a/M76C5zvrQZ8xxshvZ3f6rmp/>>. Acesso em: 2 jun. 2024>.

LUDÍCIBUS, S. **Teoria da Contabilidade**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

MARCOLINO, E. **Objetivo e funções de um escritório de contabilidade**. Portal Contábeis. 2020. Disponível em: <<https://www.contabeis.com.br/artigos/6281/objetivo-e-funcoes-de-um-escritorio-de-contabilidade/>>. Acesso em: 8 jun. 2024.

MARION, J. C. **Contabilidade Empresarial**. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MARTINS, A. **Inspeção do Trabalho: Importância, Funções e Fiscalização das Condições Laborais**. [S. l.], [s. d.]. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/inspecao-do-trabalho-importancia-funcoes-e-fiscalizacao-das-condicoes-laborais/1972498887>. Acesso em: 8 maio 2024.

MAXIMIANO, A. C. A. **Além da hierarquia: como implantar estratégias participativas para administrar a empresa enxuta**. São Paulo: Atlas. .1985. Acesso em: 08 maio 2024.

MOURA, B (2015). **Princípio da proteção no âmbito do Direito do Trabalho**. Site Jusbrasil. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/principio-da-protacao-no-ambito-do-direito-do-trabalho/176110443> . Acesso em 25 de abril de 2024.

NASCIMENTO, L. F.; PESSOA, R. W. A. O lazer como um aspecto a ser considerado na Qualidade de Vida no Trabalho. **Revista Alcance**, [s. l.], v. 17, n. 2 (Abr-Jun), p. 007–018, 2010. Disponível em: <<https://periodicos.univali.br/index.php/ra/article/view/2125>>. Acesso em: 6 jul. 2024.

NUCONT. **A importância da contabilidade para as empresas**. [S. l.], 2021. Disponível em: <https://blog.nucont.com/importancia-da-contabilidade/>. Acesso em: 5 set. 2024.

OCCHIPINTI, G. M. **Trabalho e vida pessoal: Para esta psicóloga, equilíbrio entre os dois é mentira; entenda**. Disponível em: <<https://www.moneytimes.com.br/trabalho-e-vida-pessoal-para-esta-psicologa-equilibrio-entre-os-dois-e-mentira-entenda/>>. Acesso em: 15 maio. 2024.

OLIVEIRA, A. A.N. **Gestão Financeira: Uma Abordagem Prática**. São Paulo: Pearson, 2020.

OLIVEIRA, D. J. G. **As implicações do home office na qualidade de vida: uma pesquisa com estudantes/trabalhadores durante a pandemia da covid-19**. João Pessoa, em 2021. Disponível em:

<https://repositorio.ifpb.edu.br/jspui/bitstream/177683/1482/1/Diego%20Jos%C3%A9%20Gomes%20de%20Oliveira%20-%20Implica%C3%A7%C3%B5es%20do%20home%20office%20na%20qualidade%20de%20vida.pdf>> Acesso em 18 de mai 2023.

OLIVEIRA, N. **Teletrabalho ganha impulso na pandemia**. Agencia Senado, 2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2020/07/teletrabalho-ganha-impulso-na-pandemia-mas-regulacao-e-objeto-de-controversia>. Acesso em 30 de abr. 2023.

OPAS. **OMS afirma que covid-19 é agora caracterizada como pandemia - opas/oms** | ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. [S. l.], 2020. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/news/11-3-2020-who-characterizes-covid-19-pandemic>. Acesso em: 2 jun. 2024.

OSSUFO, A. **Exercícios Resolvidos de Estatística Descritiva | PDF | Dispersão estatística | Amostragem (Estatística)**. [S. l.], [s. d.]. Disponível em: <https://pt.scribd.com/document/509212362/Exercicios-Resolvidos-de-Estatistica-Descritiva>. Acesso em: 8 maio 2024.

PACINI, S.; TOBLER, R.; BITTENCOURT, V. S. **Tendências do home office no Brasil**. [S. l.], 2023. Disponível em: <https://portal.fgv.br/artigos/tendencias-home-office-brasil>. Acesso em: 4 jun. 2024.

Passos, Q. C. dos S. (2010). **A importância da contabilidade no processo de tomada de decisão nas empresas**. Repositório Digital UFRGS. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/25741> . Acesso em 25 de abril de 2024.

PORTAL DE CONTABILIDADE. **Escritório de contabilidade - análise de negócio**. [S. l.], 2019. Disponível em: <https://www.portaldecontabilidade.com.br/tematicas/escritorio.htm>. Acesso em: 8 jun. 2024.

PRICEWATERHOUSECOOPERS. **Mudanças nas empresas no pós-pandemia**. Disponível em: <<https://www.pwc.com.br/pt/sala-de-imprensa/artigo/mudancas-nas-empresas-no-pos-pandemia.html>>. Acesso em: 15 maio. 2024.

PWC, **Modelos de Trabalho Pós-Pandemia**”, da PwC - Pesquisa Google. Disponível em: <<https://www.google.com/search?q=Modelos+de+Trabalho+P%C3%B3s-Pandemia%E2%80%9D%2C+da+PwC&oq=Modelos+de+Trabalho+P%C3%B3s-Pandemia%E2%80%9D%2C+da+PwC&aqs=chrome..69i57j0i512i546.384j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8>>. Acesso em: 15 maio. 2024.

REQUIXA, R. **Requixa - O Lazer No Brasil**. [S. l.], 1977. Disponível em: <https://pt.scribd.com/document/180459645/Requixa-O-Lazer-no-Brasil-pdf>. Acesso em: 4 jun. 2024.

RIBEIRO, C; LOPES, J. **Consultoria Contábil Estratégica**. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2019.

RICHARDSON M. **Quais são as obrigações do empregador após a contratação de empregado** - SEBRAE. [S. l.], [s. d.]. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/ap/artigos/obrigacoes-do-empregador-apos-a-contratacao-de-um-empregado,39bf5e130530d410VgnVCM2000003c74010aRCRD>. Acesso em: 5 set. 2024.

FLUENCY. **salário engenheiro de dados na amazon**: descubra as oportunidades de carreira e benefícios oferecidos. Awary by Fluency, 2023. Disponível em: https://awari.com.br/salario-engenheiro-de-dados-descubra-as-oportunidades-na-amazon/?utm_source=blog&utm_campaign=projeto+blog&utm_medium=Sal%C3%A1rio%20Engenheiro%20de%20Dados:%20Descubra%20as%20Oportunidades%20na%20Amazon . Acesso em 25 de abril de 2024

SANTOS, I. M. da S.; PAES, A. P.; LIMA, T. H. C. **Adoção e uso da contabilidade digital: uma percepção de organizações contábeis**. In: ADOÇÃO E USO DA CONTABILIDADE DIGITAL, 2021. 18o Congresso USP de Iniciação Científica em Contabilidade. [S. l.: s. n.], 2021. Disponível em: <https://congressousp.fipecafi.org/anais/21UspInternational/ArtigosDownload/3500.pdf> . Acesso em: 5 set. 2024.

SANTOS, L. **Emergência em saúde pública**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2022-mai-10/lenir-santos-emergencia-saude-publica/>>. Acesso em: 15 maio. 2024.

SANTOS, M; CRUZ, P. **Automação e Tecnologia na Contabilidade**. São Paulo: Editora GEN, 2021.

SOUZA, E. M. **Motivação para o melhor desempenho**. Rio de Janeiro, 2004. Disponível em: https://www.tjrj.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=0d18e1dd-0a13-4c2d-a7ab-e279c47fa63b&groupId=10136 . Acesso em 25 de abril de 2024

SOUZA, F. F., Kachenski, R. B., & Costa, F. (2021). **Escritórios de contabilidade e sua relação com os clientes frente à crise da COVID-19**. Revista Catarinense Da Ciência Contábil, 20, e3138. Disponível em: < <https://doi.org/10.16930/2237-766220213138>>. Acesso em 25 de abril de 2024

TENÓRIO, M; SIQUEIRA, K; MONTEIRO, J; GIACOBBO, T. Os impactos da pandemia da covid-19 nos escritórios de contabilidade em alagoas. **Revista de contabilidade da UFBA**. Vol 17. Bahia. 2023. Disponível em: < <https://periodicos.ufba.br/index.php/rcontabilidade/article/view/57131>>. Acesso em: 16 de jun. 2024

TRINDADE, P. A (2017). **Qualidade de vida no trabalho segundo o modelo de walton: um estudo de caso ligado à percepção dos servidores efetivos da Câmara dos Deputados**. Repositório Uniceub. Disponível em: <chrome extension://efaidnbmninnibpcapjcgiclfindmkaj/https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/prefix/13915/1/21450867.pdf>. Acesso em 25 de abril de 2024.

TRT-7. **Coronavírus: teletrabalho surge como medida para proteger trabalhador e evitar desemprego.** [S. l.], [s. d.]. Disponível em:

https://www.trt7.jus.br/index.php?option=com_content&view=article&id=4169:coronavirus-teletrabalho-surge-como-medida-para-proteger-trabalhador-e-evitar-desemprego&catid=152&Itemid=886. Acesso em: 8 maio 2024.

WALTON, R. E. **Quality of working life: what is it.** *Sloan management review*, v. 15, n. 1, p. 11–21, 1973. Disponível em:

[https://www.academia.edu/download/29949855/quality_of_working_life__mazaheri_\(__msg00021.pdf](https://www.academia.edu/download/29949855/quality_of_working_life__mazaheri_(__msg00021.pdf). Acesso em: 2 jun. 2024.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **A pandemia de COVID-19 desencadeia um aumento de 25% na prevalência de ansiedade e depressão em todo o mundo:**

Um alerta a todos os países para que intensifiquem os serviços e o apoio à saúde mental. Comunicado de Imprensa. 2022. Disponível em:

<https://www.who.int/news/item/02-03-2022-covid-19-pandemic-triggers-25-increase-in-prevalence-of-anxiety-and-depression-worldwide>. Acesso em: 4 jun. 2024.

ZAINAGHI, D. S. **A Fiscalização do Trabalho no Brasil.** *Notícias CIELO*, [s. l.], n. 8, p. 7, 2021. Disponível em:

https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/08/savio_noticias_cielo_n8_2021.pdf. Acesso em: 8 maio 2024.

7 APENDICE A - QUESTIONÁRIOS

PESQUISA COMPORTAMENTAL SOBRE APLICAÇÃO DO TELETRABALHO NA ROTINA LABORAL DE PROFISSIONAIS CONTÁBEIS

Olá!

Antes de começar, gostaria de agradecer a disponibilidade em contribuir para esta pesquisa. A mesma tem objetivo acadêmico, ou seja, ela será usada para elaboração do Trabalho de Conclusão de Curso, sendo as informações prestadas sigilosas, e seus dados mantido em anonimato.

Destacando que não existe resposta certa ou errada, somente gostaríamos de coletar sua opinião sobre as perguntas abaixo.

Aluna: LUANA DUTRA COSTA

Orientador: LUCIO GEMAQUE SOUZA.

Obrigada pela colaboração!

QUESTIONÁRIO

1. VOCÊ TRABALHOU/ESTAGIOU NO PERÍODO DA PANDEMIA?

☐SIM

☐NÃO

2. GÊNERO

☐ Feminino

☐ Masculino

☐ Prefiro não dizer

☐ Outro

2.1 FAIXA ETÁRIA

☐ Abaixo dos 20 anos

☐ 20 – 25 anos

☐ 26 – 30 anos

☐ 31 – 35 anos

☐ 36 - 40 anos

☐ Acima de 41 anos

3 QUAL SETOR/DEPARTAMENTO VOCÊ ATUA NO ESCRITÓRIO?

☐ Departamento Pessoal

☐ Departamento Fiscal

☐ Departamento Contábil

☐ Departamento Processual

☐ Departamento Financeiro

☐ Outro

4 QUAL SEU CARGO?

☐ Auxiliar de Escritório

☐ Analista de Setor

☐ Gerente de Setor

- ☐ Gestor (a)
- ☐ Estagiário (a)
- ☐ Outro

5 QUANTO TEMPO DE CARREIRA?

- ☐ Até 1 ano
- ☐ Entre 1 - 3 anos
- ☐ Entre 4 - 6 anos
- ☐ Entre 7 - 11 anos
- ☐ Acima de 12 anos

6 QUANTOS CLIENTES VOCÊ ATENDE EM MÉDIA?

- ☐ Entre 1 – 20 clientes
- ☐ Entre 21 – 60 clientes
- ☐ Entre 61 – 100 clientes
- ☐ Acima de 100 clientes.

7 ANTES FEVEREIRO/2020, QUAL ERA SUA JORNADA LABORAL

- ☐ Presencial
- ☐ Semi-Presencial
- ☐ Home Office
- ☐ Outro

8 ENTRE MARÇO/2020 E DEZEMBRO/2020, QUAL ERA SUA JORNADA?

- ☐ Presencial
- ☐ Semi-Presencial
- ☐ Home Office
- ☐ Não atuava
- ☐ Outro

9 EM 2021, QUAL FOI SUA JORNADA?

- ☐ Presencial
- ☐ Semi-Presencial
- ☐ Home Office
- ☐ Não atuava
- ☐ Outro

10 NO DECORRER DO ANO DE 2022 - 2023, QUAL FOI A SUA JORNADA?

- ☐ Presencial
- ☐ Semi-Presencial
- ☐ Home Office
- ☐ Não atuava
- ☐ Outro

11 ATUALMENTE (2024), COMO ESTÁ SENDO SUA JORNADA?

- ☐ Presencial
- ☐ Semi-Presencial
- ☐ Home Office

- ☐ Não atuava
- ☐ Outro

12 NA SUA OPINIÃO COM O TRABALHO REMOTO VOCÊ TRABALHA EM MÉDIA QUANTO TEMPO?

- ☐ 8 horas diárias
- ☐ Menos de 8 horas diárias
- ☐ Acima de 10 horas diárias
- ☐ Dependendo da demanda, menos ou mais que 8 horas diárias
- ☐ Entre 8 - 9 horas diárias

13 NOS DIAS EM QUE O TRABALHO ULTRAPASSA 8 HORAS DIÁRIAS NO TRABALHO REMOTO, VOCÊ RECEBE PELAS HORAS EXCEDENTES OU COMPENSA COM FOLGAS?

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ As vezes

14 APÓS A PANDEMIA, O CONTATO COM OS CLIENTES FICOU MAIS DIGITAL E MENOS PRESENCIAL

- ☐ Discordo Totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Neutro
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo Totalmente

14.1 APÓS A PANDEMIA VOCÊ PASSOU A VIVENCIAR MAIS O TRABALHO REMOTO

- ☐ Discordo Totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Neutro
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo Totalmente

14.2 O TRABALHO REMOTO AUMENTOU SUA CARGA DE TRABALHO DIÁRIO

- ☐ Discordo Totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Neutro
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo Totalmente

14.3 COM A UTILIZAÇÃO DO TRABALHO REMOTO O SEU NÍVEL DE ESTRESSE AUMENTOU:

- ☐ Discordo Totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Neutro
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo Totalmente

14.4 O TRABALHO REMOTO FACILITOU A EXECUÇÃO DAS SUAS TAREFAS

- ☐Discordo Totalmente
- ☐Discordo
- ☐Neutro
- ☐Concordo
- ☐Concordo Totalmente

14.5 O HOME OFICCE CONTRIBUI PARA UMA MELHOR QUALIDADE DE VIDA LABORAL.

- ☐Discordo Totalmente
- ☐Discordo
- ☐Neutro
- ☐Concordo
- ☐Concordo Totalmente

15 A MODALIDADE DE TRABALHO REMOTA DEU MAIOR VISIBILIDADE E DINAMISMO AOS PROFISSIONAIS CONTÁBEIS.

- ☐Discordo Totalmente
- ☐Discordo
- ☐Neutro
- ☐Concordo
- ☐Concordo Totalmente

15.1 A MODALIDADE REMOTA CONTRIBUI PARA CONSOLIDAÇÃO DA CONTABILIDADE DIGITAL

- ☐Discordo Totalmente
- ☐Discordo
- ☐Neutro
- ☐Concordo
- ☐Concordo Totalmente

16 NA SUA OPINIÃO, QUAIS OBSTÁCULOS VOCÊ MAIS SENTIU OU SENTE DIFICULDADE COM O TRABALHO REMOTO?

- ☐ Falta de Foco
- ☐ Barulhos diversos
- ☐ Falta de material específico
- ☐ Distância das interações com os colegas
- ☐ Outros

17 NA SUA OPINIÃO, QUAL A MAIOR VANTAGEM DO TRABALHO REMOTO?

- ☐ Conforto
- ☐ Melhor para captar maior numero de clientes
- ☐ Maior flexibilidade com os horários
- ☐ Mais Dinâmico
- ☐ Não vejo vantagens
- ☐ Mais Privacidade
- ☐ Outras

18 NA SUA OPINIÃO, QUAL A MELHOR FORMA DE JORNADA?

- ☐ Presencial

- ☐ **Semi-Presencial**
- ☐ **Home Office**
- ☐ **Outro**