



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS I
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE CONTABILIDADE
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

JÉFERSON DA SILVA COSTA

**DESAFIOS E PERSPECTIVAS EM ADEÇÃO AO REGIME TRABALHISTA NA
MODALIDADE TELETRABALHO EM ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE NA
CIDADE DE CAMPINA GRANDE - PB PERANTE O CENÁRIO DA PANDEMIA DA
COVID-19**

**CAMPINA GRANDE
2023**

JÉFERSON DA SILVA COSTA

**DESAFIOS E PERSPECTIVAS EM ADESÃO AO REGIME TRABALHISTA NA
MODALIDADE TELETRABALHO EM ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE NA
CIDADE DE CAMPINA GRANDE - PB PERANTE O CENÁRIO DA PANDEMIA DA
COVID-19**

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo)
apresentado ao Departamento do Curso
de Ciências Contábeis da Universidade
Estadual da Paraíba, como requisito
parcial à obtenção do título de Bacharel em
Ciências Contábeis

Área de concentração: Teletrabalho

Orientador: Prof. Me. José Pérciles Alves Pereira

**CAMPINA GRANDE
2023**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

C837d Costa, Jéferson da Silva.

Desafios e perspectivas em adesão ao regime trabalhista na modalidade de teletrabalho em escritórios de contabilidade na cidade de Campina Grande – PB perante o cenário da pandemia da COVID - 19 [manuscrito] / Jéferson da Silva Costa. - 2023.

25 p. : il. colorido.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, 2023.

"Orientação : Prof. Me. José Pércles Alves Pereira, Departamento de Contabilidade - CCSA."

1. Teletrabalho. 2. Pandemia. 3. Pesquisa. 4. Escritório. I.
Título

21. ed. CDD 657

JÉFERSON DA SILVA COSTA

DESAFIOS E PERSPECTIVAS EM ADEÇÃO AO REGIME TRABALHISTA NA
MODALIDADE TELETRABALHO EM ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE NA
CIDADE DE CAMPINA GRANDE - PB PERANTE O CENÁRIO DA PANDEMIA DA
COVID-19

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo)
apresentado ao Departamento do Curso
de Ciências Contábeis da Universidade
Estadual da Paraíba, como requisito
parcial à obtenção do título de Bacharel em
Ciências Contábeis

Área de concentração: Teletrabalho

Aprovada em: 24/11/2023.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Me. José Péricles Alves Pereira (Orientador)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Documento assinado digitalmente

gov.br

JOSE LUIS DE SOUZA LEAL

Data: 28/11/2023 13:50:05-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Me. José Luis de Sousa
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

MANUEL SOARES DA SILVA:32499345420 Assinado de forma digital por MANUEL
SOARES DA SILVA:32499345420
Dados: 2023.11.28 18:02:02 -03'00'

Prof. Me. Manoel Soares da Silva
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Dos gêneros entrevistados	14
Gráfico 2 - Faixa etária de idade	15
Gráfico 3 - Experiência no mercado de contabilidade	15
Gráfico 4 - Adesão ao teletrabalho	16
Gráfico 5 - Do período inicial do teletrabalho	16
Gráfico 6 - Dos modos de aplicação do teletrabalho	17
Gráfico 7 - Quantitativo de funcionários no início da pandemia	17
Gráfico 8 - Quanto a redução de custos operacionais	18
Gráfico 9 - Avaliação de desempenho dos colaboradores	18
Gráfico 10 - Impacto do teletrabalho na eficiência e produtividade	19
Gráfico 11 - Dos benefícios do teletrabalho	19
Gráfico 12 - Dos desafios do teletrabalho	20
Gráfico 13 - Satisfação geral acerca do teletrabalho	20
Gráfico 14 - Da permanência de colaboradores no teletrabalho pós pandemia	21
Gráfico 15 - Da estimativa de colaboradores no teletrabalho pós pandemia	21
Gráfico 16 - Do futuro do teletrabalho	22

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

COVID	Corona Virus Dicease
OMS	Organização Mundial de Saúde
OIT	Organização Internacional do Trabalho
CLT	Consolidação das Leis Trabalhista
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

LISTA DE SÍMBOLOS

- % Porcentagem
- ® Marca Registrada

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	8
2	REFERENCIAL TEÓRICO	9
2.1	Teletrabalho	9
2.2	Da legislação aplicada ao teletrabalho	10
2.3	O teletrabalho no período de pandemia do COVID – 19	11
2.4	Do tempo e espaço no teletrabalho	12
3	METODOLOGIA	13
3.1	Tipologia da pesquisa	13
3.2	População	13
4	RESULTADOS E DISCUSSÕES	14
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	22
	REFERÊNCIAS	23

**DESAFIOS E PERSPECTIVAS EM ADEÇÃO AO REGIME TRABALHISTANA
MODALIDADE TELETRABALHO EM ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE NA
CIDADE DE CAMPINA GRANDE - PB PERANTE O CENÁRIO DA PANDEMIA DA
COVID-19**

**CHALLENGES AND PERSPECTIVES IN ADHERENCE TO THE LABOR REGIME
IN THE TELEWORKING MODALITY IN ACCOUNTING OFFICES IN THE CITY OF
CAMPINA GRANDE - PB IN THE FACE OF THE SCENARIO OF THE COVID-19
PANDEMIC**

Jéferson da Silva Costa¹

RESUMO

O presente estudo tem por objetivo identificar os impactos e reflexos dos desafios e perspectivas enfrentadas em virtude da adesão ao teletrabalho diante e pós o cenário da COVID-19 nos escritórios de contabilidade situado na cidade de Campina Grande-PB, frente a ótica dos proprietários. Propiciando, assim, um panorama efetivo da aplicabilidade do home office no setor contábil. Onde, para obter o objetivo estabelecido foi conduzido uma pesquisa de campo que coletou 34 (trinta e quatro) respostas oriundas dos proprietários, em que foi explanado, através das indagações, um laço temporal entre março de 2020 a outubro de 2023 para que fosse possível auferir efeito de contraste entre a necessidade imediata e a viabilidade opcional do trabalho remoto. Assim sendo, verificou-se a relação direta da pandemia com o aumento repentino do teletrabalho, pois 94,1% da amostra informou ter iniciado o home office no decorrer do período pandêmico, quer seja sua aplicação de forma parcial, integral ou ambas conciliadas. Outrossim, houve resultado significativo quanto a redução de custos operacionais para 82,4% da amostragem em variáveis percentuais. Atrelado a isto, pós pandemia cerca de 67,6% dos escritórios consultados mantiveram esta forma de trabalho com um ou mais colaboradores, haja vista que, o desempenho dos colaboradores avaliados entre muito satisfatório, satisfatório e mediante satisfatório apresentou resultado de 11,8%, 58,8% e 23,5%, respectivamente, sobre o total da amostragem. Para mais, 64,7% dos respondentes alegaram que o teletrabalho impactou positivamente.

Palavras-chave: Teletrabalho. Pandemia. Pesquisa. Escritório.

ABSTRACT

The present study aims to identify the impacts and reflections of the challenges and perspectives faced due to adherence to teleworking before and after the COVID-19 scenario in accounting offices located in the city of Campina Grande-PB, from the perspective of the owners. Thus providing an effective overview of the applicability of the home office in the accounting sector. Where, to obtain the established objective, a field survey was conducted that collected 34 (thirty-four) responses from the owners, in which it was explained, through the inquiries, a temporal link between March 2020 and October 2023 so that it was possible to achieve a contrasting effect between the immediate need and the optional feasibility of remote work. Therefore, there was a

¹ Graduando em Ciências Contábeis pela Universidade Estadual da Paraíba - UEPB. E-mail Institucional: jeferson.costa.@aluno.uepb.edu.br.

direct relationship between the pandemic and the sudden increase in teleworking, as 94.1% of the sample reported having started the home office during the pandemic period, whether it was applied partially, fully, or both. Furthermore, there was a significant result in terms of reducing operating costs to 82.4% of the sampling in percentage variables. Linked to this, after the pandemic time, around 67.6% of the offices consulted maintained this way of working with one or more employees, given that the performance of employees evaluated between very satisfactory, satisfactory and moderately satisfactory presented a result of 11.8%, 58.8% and 23.5%, respectively, on the total sample. In addition, 64.7% of the respondents claimed that teleworking had a positive impact.

Keywords: Teleworking. Pandemic. Research. Office.

1 INTRODUÇÃO

O teletrabalho estabelecido na Consolidação das Leis Trabalhista (CLT) é caracterizado em seu Art. 75-B da lei 13.467/17 como sendo:

[...] 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).

Regulamentação instituída por meio da reforma trabalhista flexibilizando medidas a serem adotadas conforme necessidades e anseios do empregador com a anuência do empregado, buscando reduzir o tempo de deslocamento e aumentar a produtividade, conciliar obrigações inerentes ao seu desenvolvimento da sua função exercida em seu novo ambiente de trabalho e a perspectiva de resultados satisfatórios.

Neste contexto, com o Decreto Legislativo nº 6 divulgado em 20 de março de 2020, (BRASIL, 2020), reconhecendo o estado de calamidade pública devido a pandemia da corona vírus (COVID - 19), a alternativa da modalidade do teletrabalho se fez jus a sua aplicação imediata. Haja vista, diante da imensa demanda de medidas a serem conduzidas pelos escritórios de contabilidade, a obrigação do envio de informações para plataformas do governo e obedecendo as recomendações das autoridades ao confinamento em suas residências impedindo a propagação do COVID – 19, tornaram-se fatores preponderante para a execução de serviços a distância de forma remota. Para o vice-presidente de serviços de tecnologia da IBM, Frank Kojá, mencionado em entrevista para Oliveira (2020):

O distanciamento social corresponde a uma aproximação digital. A digitalização já vinha sendo instituída, mas a pandemia obrigou a uma adaptação mais rápida, principalmente no mundo financeiro e dos negócios. A pandemia nos provou que o teletrabalho funciona, as plataformas estão funcionando. Quebramos muitos paradigmas. Agora é ver o futuro, como manter isso. (Oliveira, 2020, p. 1).

O campo da contabilidade por deter uma sua estrutura organizacional a necessidade de equipamentos tecnológicos para a realização de suas atividades no seu cotidiano, de certa forma, determinados contratempos e dificuldades a serem enfrentados nesses moldes de situações tendem a serem amenizados, considerando que a ferramenta do trabalho de execução da contabilidade, nas últimas décadas, são

as inovações tecnológicas, portanto, tornou-se dependente e refém da tecnologia. Assim sendo, são discutidos e problematizados fatores moderadores que, de certa forma, interferiram na decisão da aplicação da modalidade do teletrabalho nos escritórios de contabilidade de Campina Grande - PB, buscando saber de forma metódica aspectos determinantes que afetaram diretamente no trabalho da contabilidade e suas perspectivas pós-pandemia do COVID – 19, como a continuação do trabalho remoto e novas formas de relações de trabalho adotadas, planejando e lapidando os anseios dos proprietários. Outrossim, analisa consequências negativas e positivas conforme expectativa dos escritórios de contabilidade que aderiram tal medida.

Diante deste contexto surge a problemática desta pesquisa: Quais os impactos enfrentados ao adotar o regime de teletrabalho em escritórios de contabilidade em Campina Grande – PB diante e pós o cenário do COVID-19?

Diante disto, a presente pesquisa se propõe a analisar aspectos relevantes que cercam a figura do teletrabalho perante a pandemia do COVID-19, com enfoque na sua aplicação, de que forma foi conduzido o trabalho, se obteve resultados almejados, quais eram as pretensões futuras, fatores e suas consequências que influenciaram na adesão da decisão de obter a medida.

Consoante ao exposto acima, este trabalho tem por objetivo: (i) Identificar o início da execução e a maneira aplicada do home office nos escritórios de contabilidade de Campina Grande – PB; (ii) Seus reflexos direto no tocante a desempenho e satisfação; e, (iii) panorama dos impactos relativos aos desafios e benefícios do teletrabalho.

Este estudo justifica-se pela necessidade da análise dos efeitos causados da pandemia do covid-19 frente as relações de trabalho e as obrigações acessórias em escritórios de contabilidade, aplicando-se uma modalidade flexível diante do cenário apresentado, haja vista que se tornou uma modalidade de trabalho imprescindível ao momento e a necessidade de ser aplicada. Pois, a grande demanda causada requisitou agilidade no fornecimento de informações ao governo. Desse modo, o presente estudo busca contribuir em nosso cenário de forma a compreender o teletrabalho como uma alternativa viável aos escritórios contabilidade por meio de dados apresentados em uma situação atípica pandêmica.

O presente artigo, será dividido em cinco partes: introdução, referencial teórico, metodologia de pesquisa, análise de resultados e considerações finais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Teletrabalho

Considerando os fenômenos da Globalização e da Revolução Tecnológica da Informação, que se desdobraram no final do século XX e início do século XXI, provocando mudanças significativas na organização e na natureza do trabalho, impulsionados pelos avanços tecnológicos em diversas áreas e seguimentos. Nesse novo cenário, surgiram então novas modalidades de prestações de serviços, anteriormente consideradas não convencionais em relação ao modelo tradicional de emprego e supervisão, como é o caso do teletrabalho.

Diante disso, pode-se afirmar que o teletrabalho se estabeleceu na sociedade contemporânea como resultado das inovações decorrentes do processo de globalização e das mudanças tecnológicas que eliminaram as limitações de tempo e

espaço, possibilitando conexões globais a distância. De certa forma, a reestruturação global da economia, impulsionada pelo avanço científico e tecnológico, promove uma aceleração no desenvolvimento das interações no mundo virtual e sinaliza uma nova configuração social. Nesse cenário, diversas atividades dependem cada vez mais da tecnologia.

Frente à tendência de adaptabilidade e flexibilidade nas relações de trabalho, o teletrabalho, em constante expansão global, emerge como uma alternativa ao convencional modelo de produção centralizada. Reter-se exclusivamente a esquemas tradicionais de relações trabalhistas revela-se obsoleto, destacando a necessidade de atualização contínua por parte dos profissionais do direito em um campo dinâmico e ainda pouco explorado.

Dessa forma, torna-se inevitável reconhecer a relação de trabalho que se destaca pela utilização de tecnologia da informação e comunicação em suas atividades. Isso é evidenciado pelo fato de que a facilidade de comunicação caminha para proporções ainda maiores, e até inimagináveis, tal como menciona Martín (2014), ao citar a proposta de Vinton Cerf autor do Projeto InterPlaNet da Nasa, que objetiva permitir o acesso à internet de qualquer lugar.t

O teletrabalho já se estabeleceu como uma realidade com potencial para transformar a sociedade de um modelo físico para um ambiente informatizado e tecnológico, redefinindo a relação entre tempo e espaço e promovendo a descentralização tanto das empresas quanto dos colaboradores. O que anteriormente era caracterizado por interações pessoais e localização física, hoje se configura por meio de ferramentas informáticas e telemáticas. A comunicação requer habilidades específicas, uma vez que ocorre por meio de tecnologias, e as tarefas são realizadas por equipamentos avançados. A interação pode ser ocasional ou frequente, mas, na maioria das vezes, é impessoal e distante.

2.2 Da legislação aplicada ao teletrabalho

O teletrabalho, de acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), pode ser conceituado como “forma de trabalho realizada em lugar distante da sede empresa ou do centro de produção e que implica uma nova tecnologia que permite a separação e facilita a comunicação”.

Quanto à estruturação do ordenamento jurídico como um todo, pode-se afirmar que este se configura como uma combinação de princípios e regras. Isso decorre do fato de que a salvaguarda do Estado Democrático de Direito e da Justiça Social é alcançada mediante um equilíbrio entre esses dois elementos fundamentais. As regras e princípios, categorias mencionadas, integram as normas jurídicas, as quais consistem em proposições prescritivas utilizadas para organizar, orientar e impor condutas.

Não obstante, a Consolidação das Leis do Trabalho seja um compilado de Leis, originárias do Decreto-Lei n. 5.452/1943, não há como não considerar seu marco histórico e sua importância, inclusive atual, para a defesa e para a segurança dos trabalhadores, pois, mesmo com as alterações feitas desde o seu surgimento, ela ainda é um instrumento aplicável para a proteção dos trabalhadores.

É importante destacar que, no âmbito da validade, as regras são fundamentadas nos princípios, os quais, por sua vez, têm sua base nos valores. Machado (2014) denomina de maneira concisa o papel do Direito: sendo seu fundamento, a base, para a estrutura que informará e inspirará as normas jurídicas.

Dentre os direitos fundamentais previstos na Constituição Federal de 1988, encontram-se os Princípios Constitucionais do Trabalho e, dentre eles, há o princípio da valorização do trabalho, da justiça social, da submissão da propriedade à sua função social, e da dignidade da pessoa humana.

No art. 170, da Constituição Federal (BRASIL, 1988) determina que: “A ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa”, e estabelece que o trabalho humano é supremo e deve ser sobrelevado em relação ao espírito liberal econômico, combatendo os males possivelmente advindos da sociedade capitalista, visto que assegura, inclusive, a busca por um emprego.

Assim, o direito do trabalho busca estabelecer um equilíbrio contratual na relação entre empregador e empregado, visando compensar as disparidades entre as partes. A proteção da parte mais vulnerável, o empregado, não apenas procura equidade, mas também almeja promover a paz social. É inegável que esse princípio é a fonte primordial de todos os tratados, evidenciando que o direito do trabalho adota uma abordagem preferencial em relação ao trabalhador, e suas normas, como mencionado anteriormente, são imperativas, cogentes e indisponíveis. Assim, conclui Maurício Godinho Delgado em entrevista a Silvestre (2018, p. 1) que “Na verdade, pode-se afirmar que sem a ideia protetivo-retificadora, o direito individual do trabalho não se justificaria histórica e cientificamente”.

Em um ambiente que passa por frequentes transformações, seja por exigências de modernização ou devido a crises como a provocada por uma pandemia, como a da COVID-19, o profissional contemporâneo precisa explorar alternativas para se integrar e permanecer competitivo nesse novo mercado de trabalho. Isso envolve adaptar suas habilidades pessoais às demandas do mercado por meio do desenvolvimento contínuo.

2.3 O teletrabalho no período de pandemia do COVID – 19

O aumento no número de casos de coronavírus e a disseminação global resultaram na decretação, em 11 de março de 2020, de estado de pandemia por parte da OMS (Organização Mundial de Saúde). No Brasil, ainda no começo de fevereiro, a Lei 13.979/20 determinou as medidas para o enfrentamento da emergência de saúde pública em razão da COVID-19, sendo que as principais se relacionavam a respeito do isolamento e a quarentena. Nesse cenário de necessidade de contenção da disseminação do vírus, diversos órgãos públicos e algumas empresas optaram por instituir o teletrabalho.

No contexto citado em que a sociedade foi afetada por uma pandemia, o cenário era de grandes incertezas com relação à recuperação do mercado de trabalho, sobretudo porque o agente viral que impulsionou a crise ainda era desconhecido. No entanto, fazendo uso de nossa capacidade de transformação, medidas como o trabalho em regime de home office, a solidariedade etc., são hábitos que compuseram o chamado "novo normal" e que, a curto prazo, trouxe soluções para os impactos acometido pela pandemia e influenciará o comportamento do mercado nos próximos anos. Frente a isto:

O teletrabalho é uma espécie de trabalho a distância, e não de trabalho em domicílio. A razão é simples: o teletrabalho não se limita ao domicílio, podendo ser prestado em qualquer lugar. Na verdade, o teletrabalho ocorre em ambiente virtual e, como tal, é situado no espaço, não se alterando, portanto, a definição de localidade que, no Direito do Trabalho, é estabelecida segundo a eficácia da lei trabalhista no espaço. (Leite, 2017, p. 215).

As práticas de teletrabalho ou home office que estavam em vigor antes da pandemia refletiam a iniciativa das empresas em reduzir despesas e aumentar a eficiência. Ao mesmo tempo, observaram-se interesses por parte dos próprios trabalhadores, como a economia de tempo e a redução do estresse relacionado ao deslocamento, bem como a flexibilidade espacial e temporal, oferecendo a oportunidade de conciliar, da melhor forma possível, a vida pessoal e profissional.

Apesar de o teletrabalho ser uma modalidade amplamente difundida no cenário profissional, especialmente devido à popularização das tecnologias da informação e comunicação durante a pandemia, ainda enfrenta diversos desafios para uma implementação satisfatória. É relevante ressaltar que o teletrabalho envolve a realização de atividades em casa ou em um escritório próximo à residência, porém afastado da organização empregadora, quebrando vários paradigmas até então existentes. Em outras palavras, a proposta é levar o trabalho até o profissional, ao contrário de exigir que o trabalhador se desloque para um local específico como convencionou-se ao longo dos anos.

Nesse sentido, números mais recentes, divulgados por Cabral (2023) em dados publicados pelo IBGE, afirmam que aproximadamente cerca de 7,4 milhões de pessoas estavam na modalidade teletrabalho neste último ano, ou seja, correlacionando fatores como, por exemplo: A necessidade tanto da empresa quanto do empregado; Redução de custos e Tempo de resposta ao mercado ainda em função do período pandêmico, foram essenciais para este número significativo.

2.4 Do tempo e espaço no teletrabalho

O teletrabalho apresenta uma variedade de opções para a gestão do tempo e do espaço de trabalho remunerado, sendo frequentemente adotado por diversas empresas, especialmente quando as atividades profissionais requerem o uso intensivo de tecnologias da informação e comunicação. O teletrabalho executado em casa refere-se a uma categoria específica dessa modalidade, envolvendo o uso do espaço residencial.

Na sociedade atual, o modelo de trabalho 'tradicional' não alcança tanto as novas gerações, devido aos recursos tecnológicos disponíveis. Isso leva esses profissionais a se interessarem por métodos de trabalho mais eficazes e flexíveis, alinhados aos avanços tecnológicos, o que resulta em maior rendimento e menor custo físico para as empresas.

Consoante a isto, para Martin (2014) afirma que o lugar de trabalho hoje é, potencialmente, em qualquer ambiente onde há a possibilidade da gestão de redes eletrônicas. Em outras palavras, o conceito de "lugar de trabalho" está começando a desvanecer como era comum se definir e pensar há até pouco tempo, sendo assim, qualquer lugar tem potencial para assumir este papel, quando a natureza do trabalho requerer isto.

Quanto aos principais obstáculos enfrentados no contexto do teletrabalho, observam-se desafios significativos, tais como o potencial isolamento, capaz de gerar desmotivação e impactar negativamente o bem-estar psicológico do trabalhador. Além disso, há uma maior probabilidade de: Falhas na comunicação; Tendência ao excesso de trabalho sem estabelecimento de limites claros; Falta de espaços adequados em casa para a realização dos trabalhos; A complexidade em conciliar as demandas domésticas e profissionais; Dificuldades por parte dos líderes em identificar problemas com os colaboradores.

3 METODOLOGIA

3.1 Tipologia da pesquisa

A presente pesquisa, quanto à sua natureza, classifica-se como aplicada, haja vista, que há aspectos sociais e econômico que interferiram em decisões da aplicação da modalidade, que possibilitou enxergar possíveis variáveis preponderante para determinada tomada de decisão.

Este estudo aplicou procedimentos metodológicos estatísticos não probabilísticos, com abordagem qualitativa e quantitativa. De maneira que, Prodanov (2013, p. 70) compreende que a: “abordagem qualitativa, a pesquisa tem o ambiente como fonte direta dos dados”. Enquanto isso, no desenvolvimento da pesquisa de natureza quantitativa, Prodanov (2013, p. 69) explana “que tudo pode ser quantificável, o que significa traduzir em números opiniões e informações para classificá-las e analisá-las”.

Quanto a abordagem, classifica-se como pesquisa quali-quantitativa, pois as variáveis apresentadas serão analisadas conforme dados colhidos por questionamento, atrelado ao conceito qualitativo, havendo a conciliação entre conceitos e resultados recolhidos da pesquisa, sucedendo uma abordagem da condução de tal modalidade no período de aplicação da pesquisa.

Quanto aos objetivos, é determinado como uma pesquisa exploratória, esse tipo de classificação busca uma maior familiaridade com o problema, desenvolvendo hipóteses a partir das análises. Além também de ser definida como descritiva, onde objetiva caracterizar determinado fenômeno, estabelecendo relações entre variáveis.

No que se refere a relação aos procedimentos técnicos, utiliza-se o método de pesquisa-ação, tendo em vista que são associadas legislação aplicada e ação. Outrossim, serão analisados fatores externos que interferiram direta ou indiretamente na modalidade de trabalho.

3.2 População

O universo da pesquisa foi constituído por uma determinada amostra contendo entre 30 e 40 escritórios de contabilidade localizados na cidade de Campina Grande-PB que aderiram, parcialmente ou não, ao teletrabalho.

A presente pesquisa de estudo de campo, aplicada no mês de outubro de 2023, foi elaborada na cidade de Campina Grande-PB, direcionada aos gestores e/ou proprietários de escritórios contábeis situados apenas no município supracitado, este foi realizado através de um questionário divulgado na plataforma Google® Formulários, onde foram coletados, interpretados e extraídos dados desta ferramenta, que se deve ressaltar foi essencial à compreensão da pesquisa.

O questionário estabeleceu relação vinculante ao serviço inerente a execução do teletrabalho e seus fatores como motivos principais: A necessidade do isolamento social; Medidas cautelares; Demanda de trabalho; Espaço e tempo da maioria dos colaboradores perante a pandemia do covid-19; Resultados encontrados e perspectivas futuras, ou seja, buscando saber a condição em que cada escritório se encontrava e como lidaram.

Após os aferimentos dos questionamentos, foram avaliados a repercussão do desempenho de tal modalidade, atrelando o passado inexistente desta modalidade na maioria dos escritórios, as correlações do crescimento, ou não, desta modalidade nos mesmos.

Quanto a classificação descritiva da exploração, há exibição fiel da amostra coletada rígida ao seu contexto fornecido, assim como estabelecido por Prodanov que afirma:

Nas pesquisas descritivas, os fatos são observados, registrados, analisados, classificados e interpretados, sem que o pesquisador interfira sobre eles, ou seja, os fenômenos do mundo físico e humano são estudados, mas não são manipulados pelo pesquisador. (Prodanov 2013, p. 52).

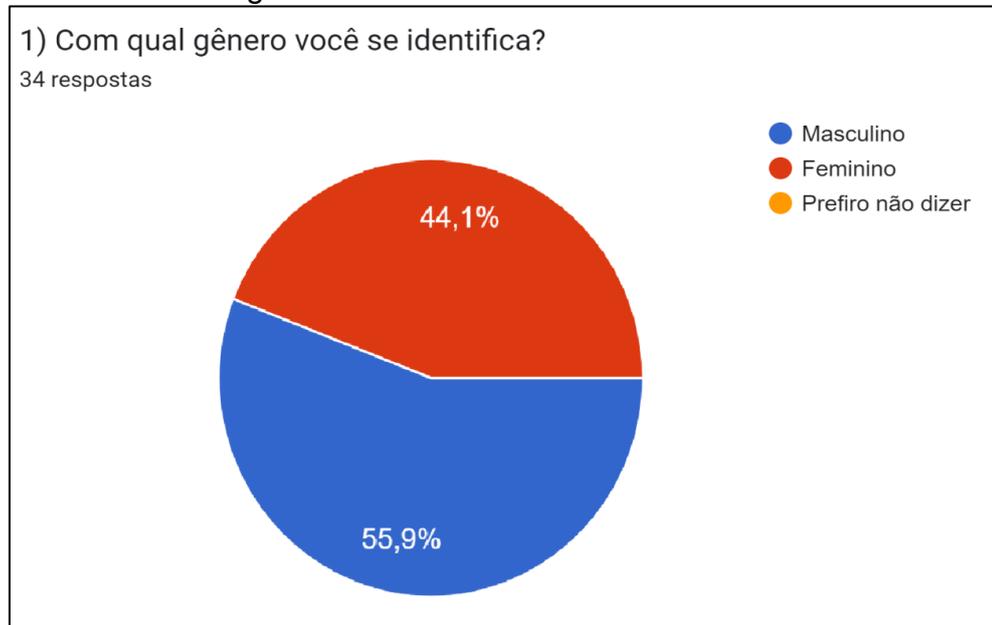
Assim sendo, após efetivado a definição da composição e estruturação dos resultados obtidos, os dados extraídos contidos na pesquisa serão apresentados de forma numérica estimada e contextual dos reflexos sucedidos em acordo com a realidade encontrada em Campina Grande.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Nesta seção, será exibido detalhadamente os dados resultantes da pesquisa e seus respectivos gráficos fornecidos por meio de um questionário na plataforma digital Google® Formulário, contendo 34 respostas de gestores/proprietários de escritórios contábeis, realizada no mês de outubro de 2023.

Conforme é possível analisar no gráfico 1, pode-se verificar que há uma presença significativa de pessoas do gênero feminino no mercado contábil ocupando um total de 44,1% dentro da amostra realizada pela pesquisa, enquanto do gênero masculino apresentou um total de 55,9%.

Gráfico 1 – Dos gêneros entrevistados

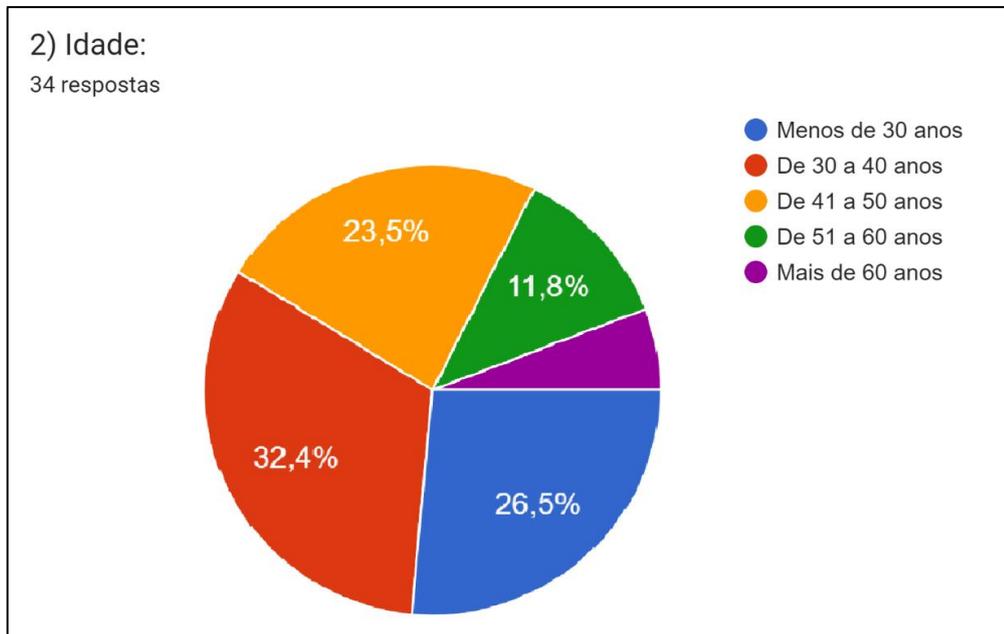


Fonte: Elaborado pelo autor, 2023.

Quanto a faixa etária de idade, de acordo com o gráfico 2, verifica-se que os participantes desta pesquisa, em sua maioria, têm de 30 a 40 anos de idade, o que equivale mais precisamente a 32,4% dos entrevistados. Os demais contêm os seguintes percentuais: 26,5% dos entrevistados têm menos de 30 anos de idade, 23,5% desses possuem faixa etária entre 41 e 50 anos, 11,8% estão entre os 51 a 60

anos de idade a o menor percentual que corresponde a 5,9%, possuem idade maior que de 60 anos.

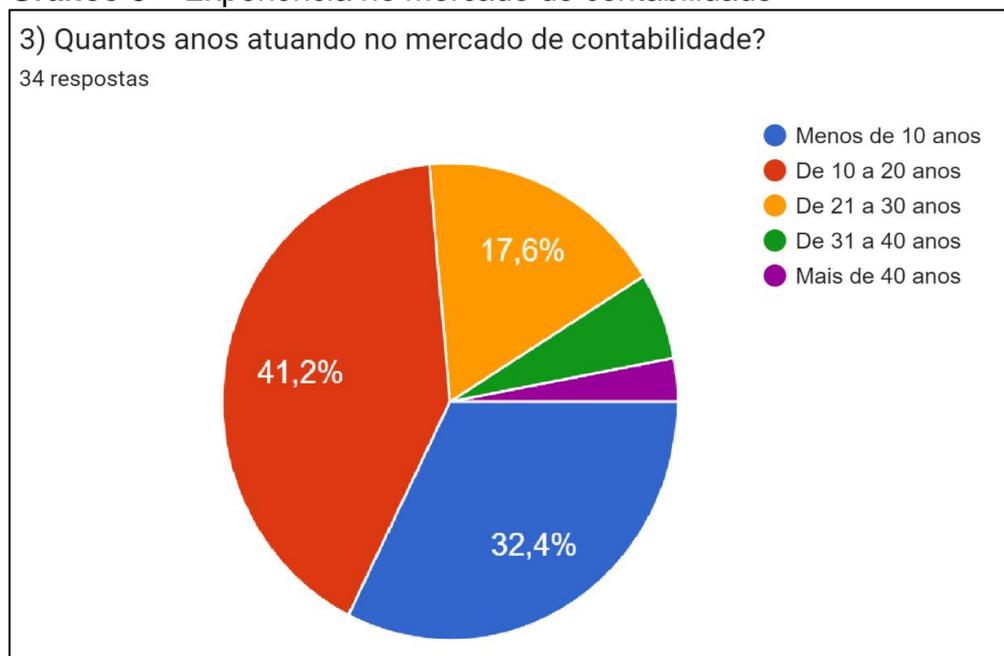
Gráfico 2 – Faixa etária de idade



Fonte: Elaborado pelo autor, 2023.

No tocante a experiência de mercado no setor contábil, conforme indicado no gráfico 3, verificou-se que em sua maioria os profissionais têm de 10 a 20 anos de atuação na área, com cerca de 41,2% do total dos entrevistados, 32,4% possuem menos de 10 anos, 17,6% possuem de 21 a 30 anos, 5,9% possuem de 31 a 40 anos e por fim, 2,9% possuem mais de 40 anos.

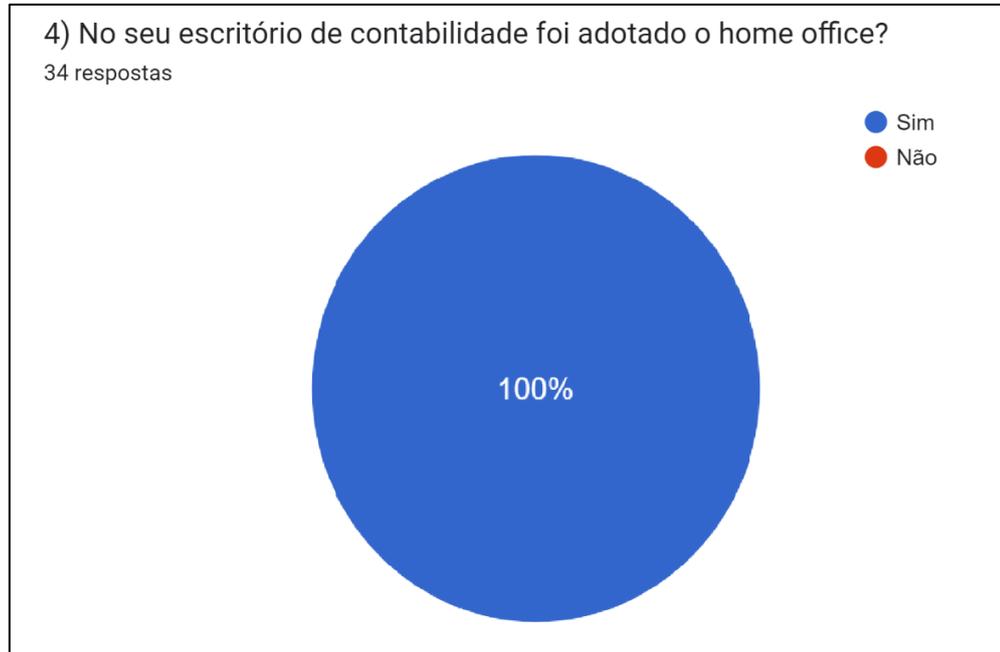
Gráfico 3 – Experiência no mercado de contabilidade



Fonte: Elaborado pelo autor, 2023.

Constatou-se ainda que 100% dos entrevistados adotaram o regime de teletrabalho, muito pela necessidade e, também, por não terem uma possibilidade viável frente ao problema de saúde global enfrentado no momento pandêmico, sendo possível verificar este resultado no gráfico 4.

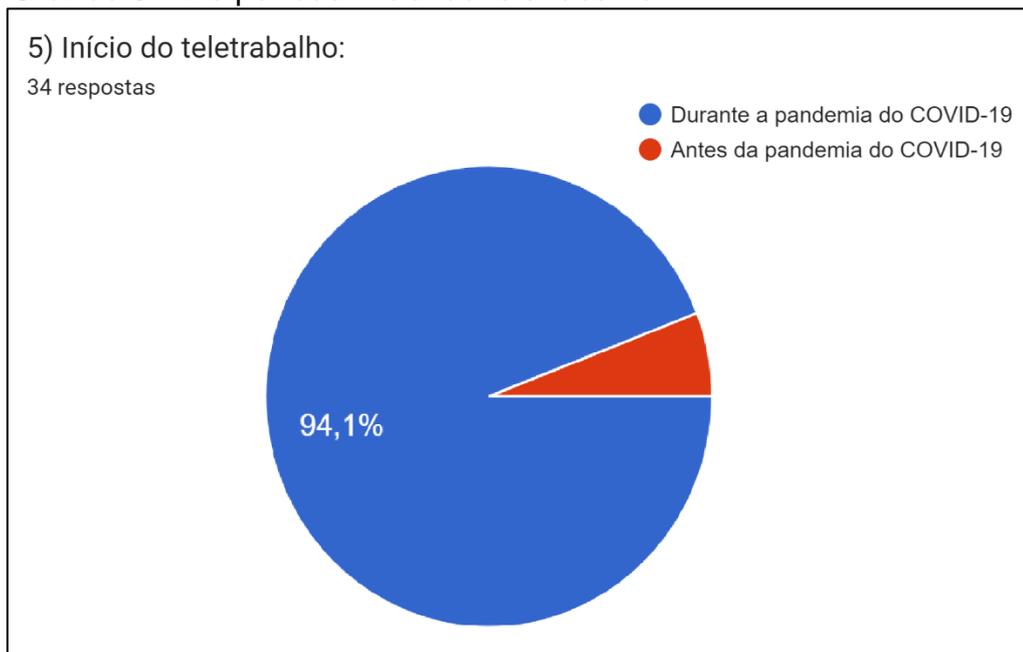
Gráfico 4 – Adesão ao teletrabalho



Fonte: Elaborado pelo autor, 2023, 2023.

Já o gráfico 5, apresenta os resultados do questionamento sobre em qual momento iniciou a aplicação do teletrabalho, neste caso, 94,1% dos entrevistados responderam que foi durante a pandemia da COVID-19 e 5,9% afirmaram terem iniciado antes do processo pandêmico.

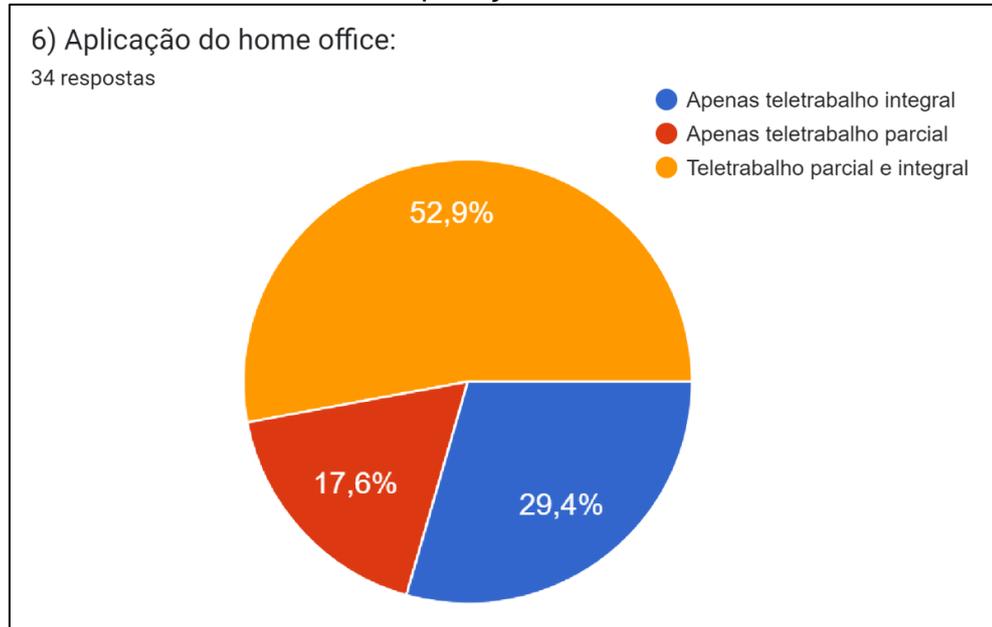
Gráfico 5 – Do período inicial do teletrabalho



Fonte: Elaborado pelo autor, 2023.

Questionados acerca dos modos de aplicação, a maioria dos entrevistados apresentaram que tiveram teletrabalho parcial e integral, com aproximadamente 52,9% do total da amostra, já 29,4% responderam que atuaram apenas de forma integral e 17,6% apenas parcial, como constatado no gráfico 6.

Gráfico 6 – Dos moldes de aplicação do teletrabalho



Fonte: Elaborado pelo autor, 2023.

No mês da decretação do estado de calamidade pública da COVID-19, os entrevistados relataram terem o seguinte quadro de funcionários: 64,7% informaram terem menos de 20 colaboradores; 20,6% possuíam de 21 a 40 e 14,7% deterem de 41 a 60 funcionários, dados no gráfico 7:

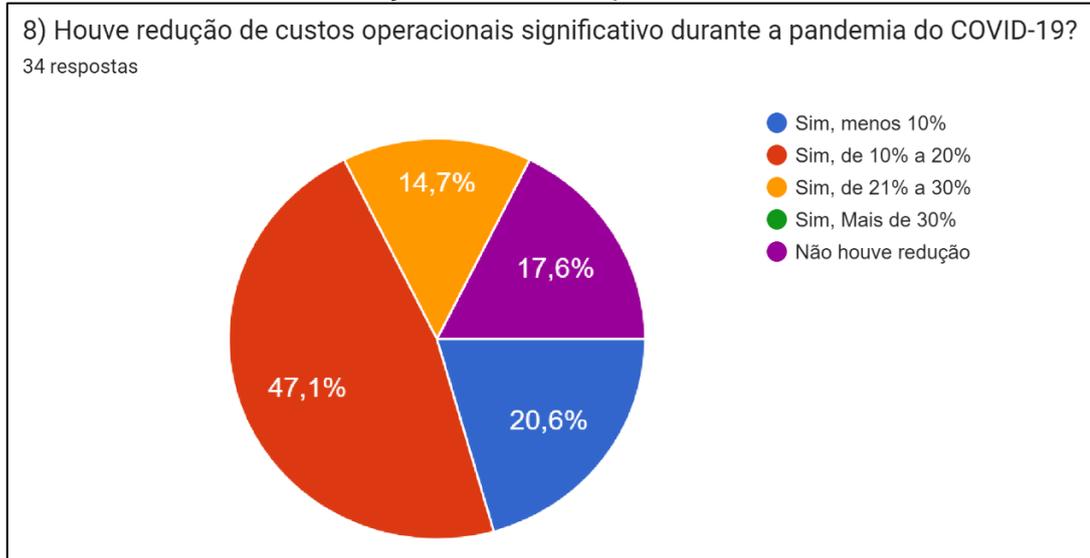
Gráfico 7 – Quantitativo de funcionários no início da pandemia



Fonte: Elaborado pelo autor, 2023.

De acordo com gráfico 8, a maioria dos entrevistados, cerca de 47,1%, responderam que houve sim redução de custos operacionais diretos com percentuais de 10% a 20%. Ademais, 20,6% relataram que houve redução de custos estimado em menos de 10%, para 14,7% dos entrevistados ocorreu redução de 21% a 30% e para 17,6% não houve redução de custos operacionais.

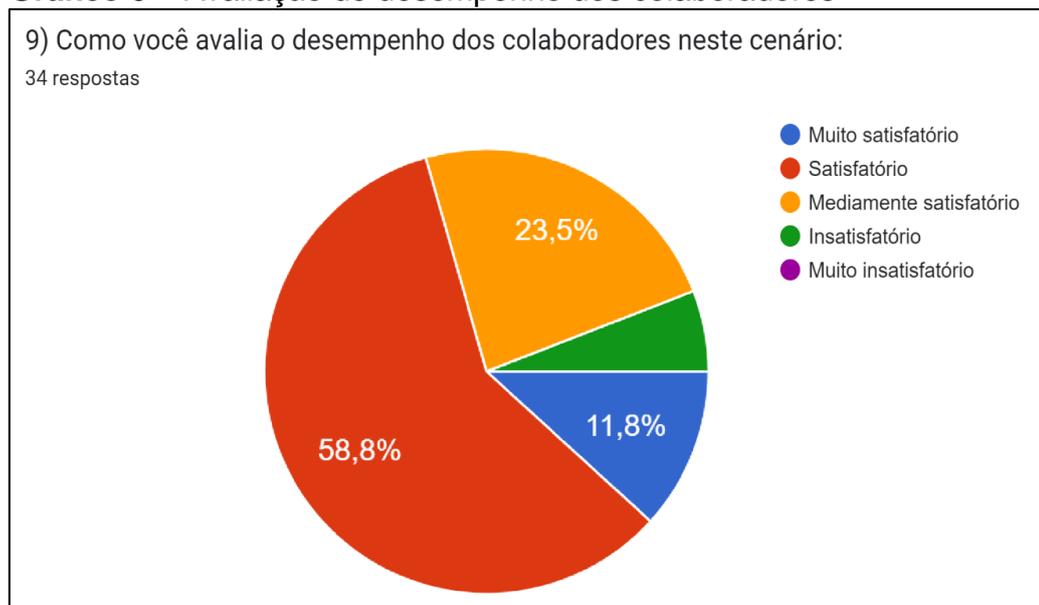
Gráfico 8 – Quanto a redução de custos operacionais



Fonte: Elaborado pelo autor, 2023.

Foi Indagado a respeito da avaliação por parte dos proprietários quanto ao desempenho de seus colaboradores, neste caso foram obtidos os seguintes resultados: 58,8% dos entrevistados informaram estarem satisfeitos com o desempenho no regime teletrabalho; 23,5% mediamente satisfatórios; 11,8% muito satisfeitos e 5,9% insatisfeitos, conforme dados do gráfico 9.

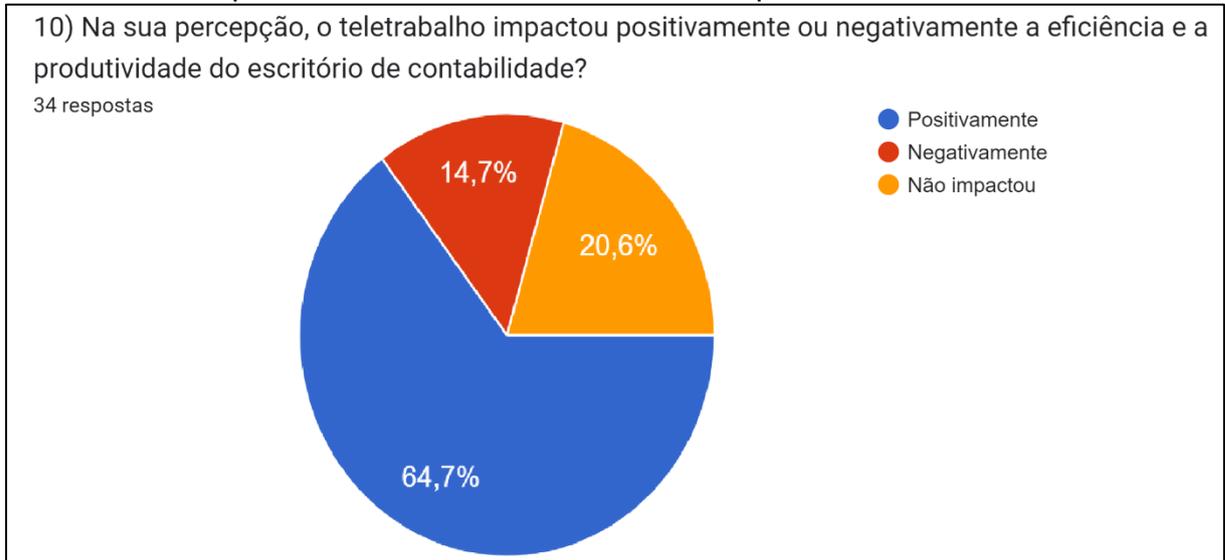
Gráfico 9 – Avaliação de desempenho dos colaboradores



Fonte: Elaborado pelo autor, 2023.

Procurando saber dos entrevistados sobre o impacto do teletrabalho na eficiência e produtividade, o gráfico 10, aponta que 64,7% dos profissionais afirmaram ter impactado de forma positiva, enquanto 20,6% responderam não ter havido impacto e 14,7% relataram haver ter impactado de forma negativa.

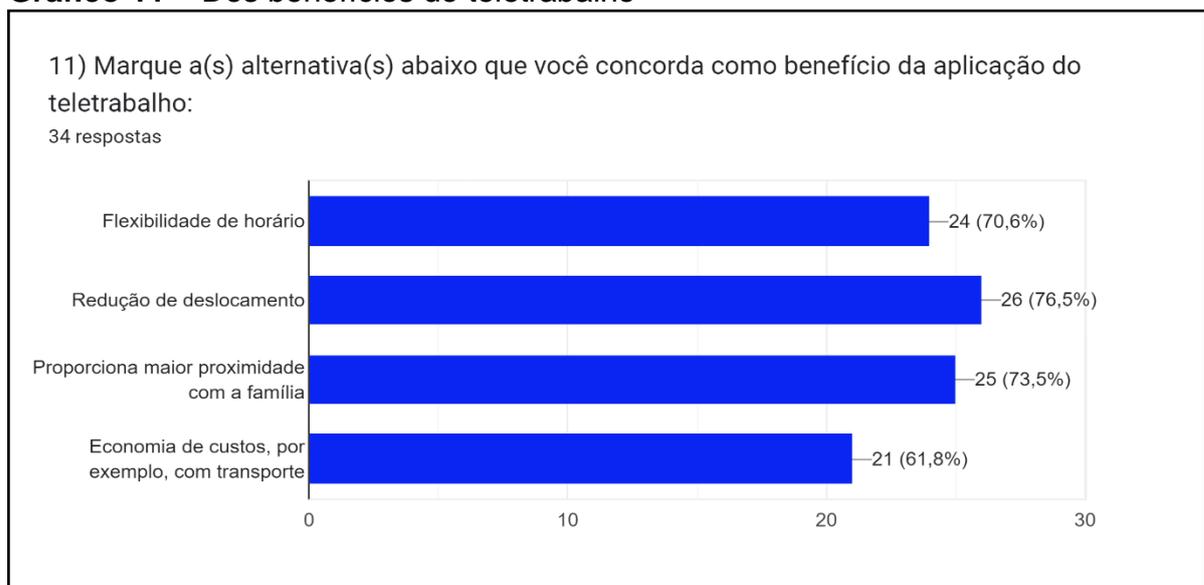
Gráfico 10 – Impacto do teletrabalho na eficiência e produtividade



Fonte: Elaborado pelo autor, 2023.

Perguntou-se também aos entrevistados, de acordo com o gráfico 11, a respeito dos benefícios da aplicação do teletrabalho, e foram apontados como maiores benefícios: Redução de deslocamento e Maior proximidade com a família.

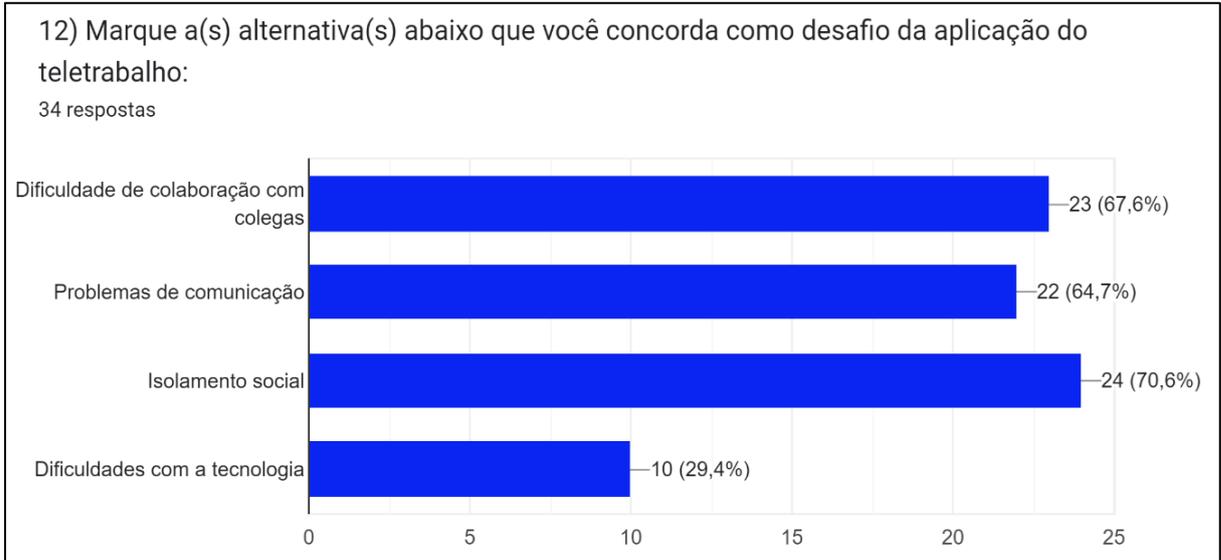
Gráfico 11 – Dos benefícios do teletrabalho



Fonte: Elaborado pelo autor, 2023.

Já o gráfico 12, apresenta os resultados dos questionamentos aos entrevistados, a respeito dos desafios da aplicação do teletrabalho, e foram apontados como maiores desafios: Isolamento social e Dificuldade de colaboração com colegas de trabalho.

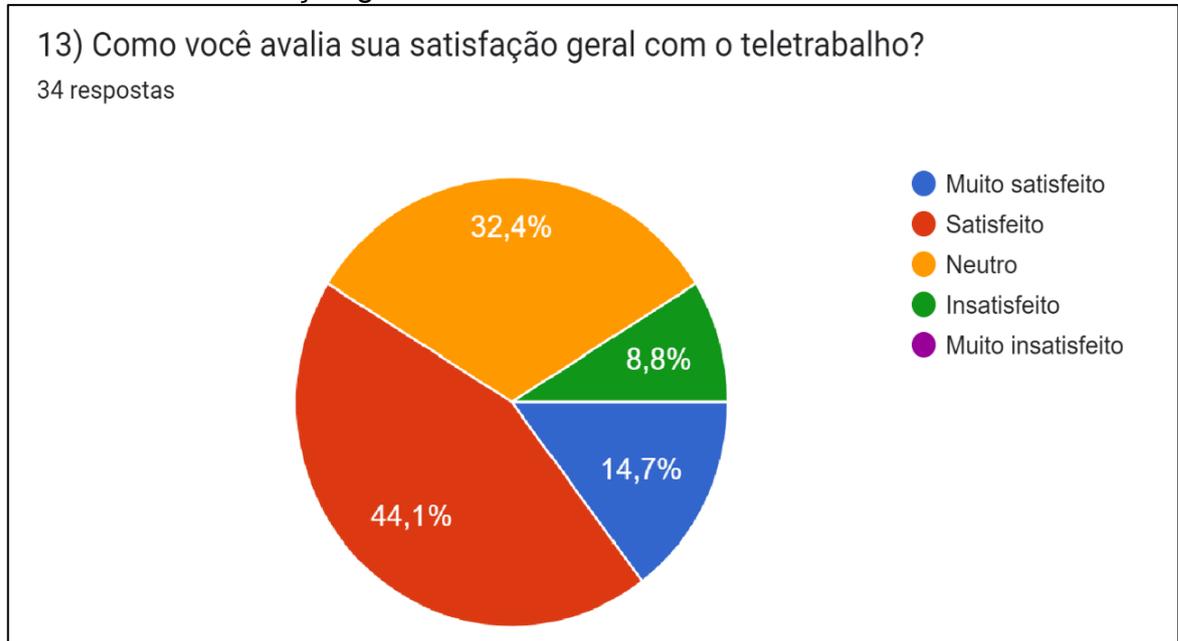
Gráfico 12 – Dos desafios do teletrabalho



Fonte: Elaborado pelo autor, 2023.

Procurando saber a opinião dos entrevistados a respeito da satisfação geral com o teletrabalho, foi possível identificar que a maioria estão satisfeitos, com o percentual sobre o total da amostra de 44,1%, e 14,7% muito satisfeitos, entretanto, 32,4% responderam estarem neutros e 8,8% insatisfeitos, de acordo com o que demonstra o gráfico 13.

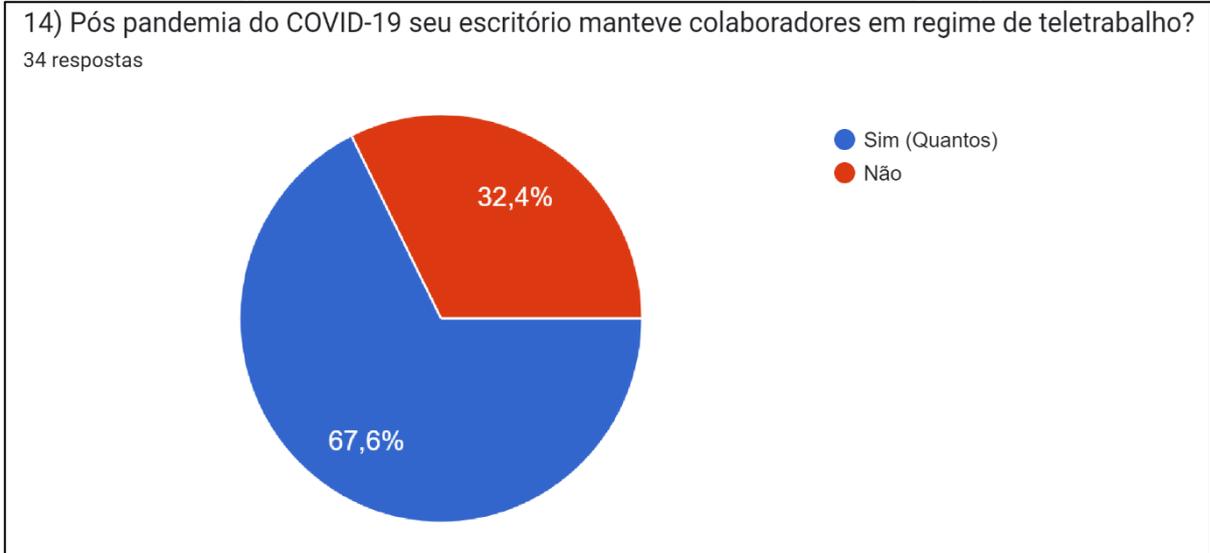
Gráfico 13 – Satisfação geral acerca do teletrabalho



Fonte: Elaborado pelo autor, 2023.

No que concerne a permanência de colaboradores no teletrabalho pós pandemia, o gráfico 14 traz a compreensão de que houve continuidade, quer seja com um ou mais funcionários ativos nesta modalidade, percentual de 67,6% para sim e 32,4% para não.

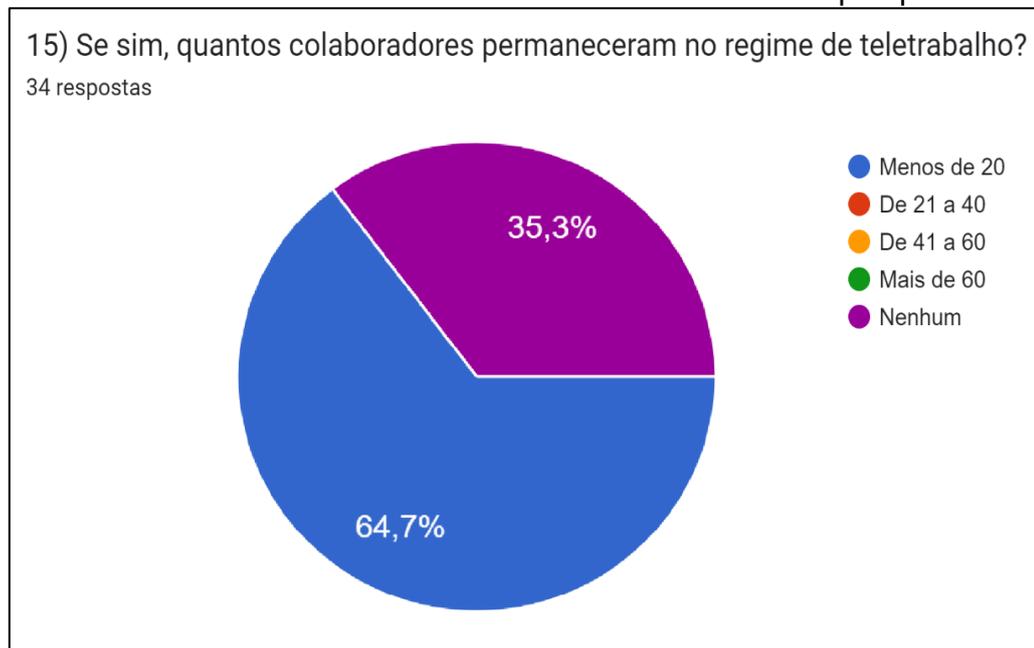
Gráfico 14 – Da permanência de colaboradores no teletrabalho pós pandemia



Fonte: Elaborado pelo autor, 2023.

Dando continuidade ao entendimento do gráfico 14, o gráfico 15 apresenta a estimativa da margem específica de funcionários ativos no teletrabalho pós pandemia, onde 64,7% afirmaram terem menos de 20 colaboradores no “home office”, e 35,3% responderam não terem nenhum funcionário

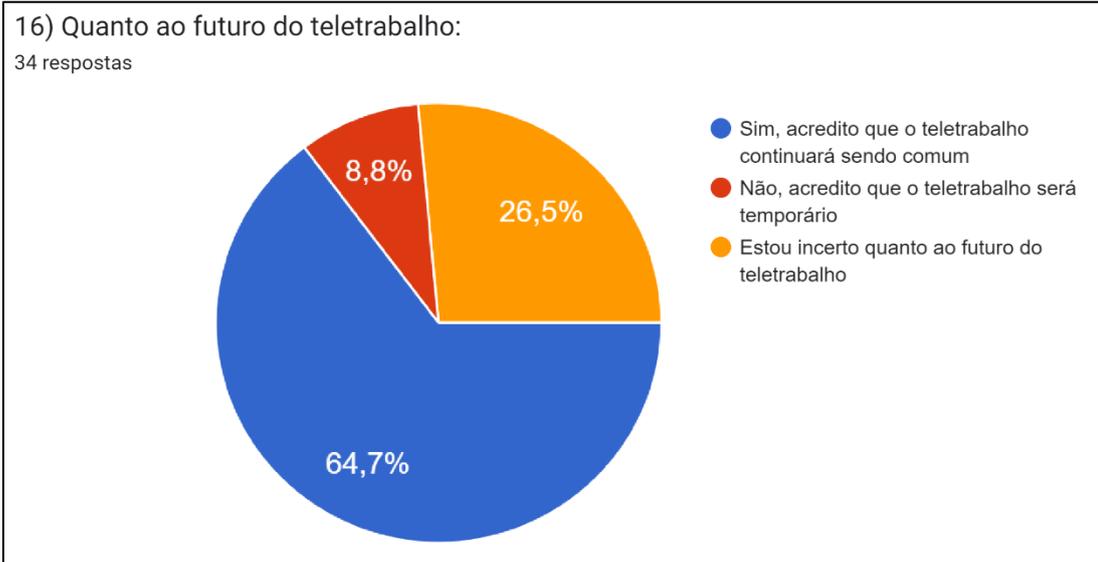
Gráfico 15 – Estimativa de colaboradores no teletrabalho pós pandemia



Fonte: Elaborado pelo autor, 2023.

No que tange ao futuro deste regime de trabalho, o gráfico 16 mensura as seguintes respostas dos entrevistados: 64,7% destes afirmaram acreditar na continuidade do teletrabalho, já 26,5% afirmaram estarem incertos desta continuidade e minoria que corresponde a 8,8% apontaram que não acreditam no teletrabalho intitulado o mesmo como trabalho temporário.

Gráfico 16 – Do futuro do teletrabalho



Fonte: Elaborado pelo autor, 2023

Por fim, a 17ª pergunta enunciava o seguinte contexto “Você gostaria de adicionar algum comentário adicional sobre o teletrabalho nos escritórios de contabilidade ou fornecer sugestões para pesquisas futuras nesta área?”, onde foi notado a seguinte resposta: “O teletrabalho afeta principalmente o nível de concentração e de conhecimento pois afasta o colaborador das situações e debates do dia a dia. O colaborador consegue concluir suas atividades, mas perde a dinâmica em sala”.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O propósito deste estudo foi identificar os impactos e reflexos dos desafios e perspectivas enfrentadas em virtude da adesão ao teletrabalho diante e pós o cenário da COVID-19 nos escritórios de contabilidade situado na cidade de Campina Grande-PB. Além do mais, o estudo considerou um período específico para análise de dados, abrangendo tanto o durante quanto o pós-pandemia da COVID-19.

Os resultados obtidos forneceram uma compreensão mais aprofundada do fenômeno atípico causado pela pandemia da COVID-19 e de seus efeitos diretos na prática da contabilidade. Diante da propagação do vírus e das medidas de isolamento social, o teletrabalho emergiu como uma alternativa vital para cumprir as obrigações acessórias. O ano de 2020 testemunhou a implementação bem-sucedida do home office, que se revelou uma solução viável e essencial para manter a colaboração e a continuidade dos serviços prestados.

As análises dos dados e seus principais resultados, aliadas à justificativa da pesquisa, indicam que a adoção e implementação do teletrabalho foram praticamente unânimes nos escritórios de contabilidade durante a pandemia. Tanto o modelo de teletrabalho parcial quanto o integral foram utilizados de maneira complementar. Houve, além disso, uma notável redução nos custos operacionais, com variações significativas no impacto efetivo. Em relação ao desempenho dos colaboradores, avaliado pelos proprietários, os resultados foram positivos de maneira geral. No entanto, a satisfação geral com essa modalidade de trabalho foi considerada apenas mediana.

Após o período pandêmico, observou-se a continuidade do teletrabalho com uma parcela considerável de colaboradores, indicando uma certa tendência por esse regime que demanda análises mais detalhadas sobre produtividade, desempenho e outros fatores relacionados aos funcionários. Os entrevistados destacaram benefícios significativos, como a flexibilidade de horário, redução de deslocamento e maior proximidade com a família. No entanto, também mencionaram desafios, como o isolamento social, dificuldades de colaboração com colegas e problemas de comunicação.

No que diz respeito às limitações desta pesquisa, é relevante destacar que ela foi conduzida durante o período da pandemia e nos meses subsequentes à decretação do fim do estado de calamidade pública. A amostra consistiu em 34 entrevistados, todos proprietários de escritórios. Devido a esse contexto temporal específico, é possível que os dados apresentem uma quantidade significativa de subjetividade nas declarações, especialmente quando confrontados com as condições reais vivenciadas nos escritórios. Ainda posto, é importante observar que alguns entrevistados se recusaram a responder, o que pode ter impactado nas conclusões obtidas.

Adicionalmente, o artigo sugere a realização de pesquisas com uma amostra maior de entrevistados, considerando a inclusão da perspectiva dos empregados, a fim de mitigar possíveis interferências na realidade dos dados e aumentar a confiabilidade dos resultados. Isso poderia também permitir a correlação entre os dados fornecidos pelos empregadores e as percepções dos colaboradores. Em resumo, a pesquisa propõe uma base sólida para investigações futuras e destaca a importância de uma abordagem mais abrangente e representativa para obter conclusões mais robustas.

REFERÊNCIAS

BRASIL. [**Constituição (1988)**]. **Constituição** da República Federativa do Brasil de **1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016].

BRASIL. Decreto Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. **Presidência da República**: Casa Civil; Rio de Janeiro, DF, 1 de mai. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/del5452.htm. Acesso em: 16 set. 2023.

BRASIL. Decreto Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. **Presidência da República**: Casa Civil; Brasília, DF, 6 de fev. 2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm. Acesso em: 16 set. 2023.

BRASIL. Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020. **Lex**: coletânea de legislação: edição federal, Brasília, DF, 20 de mar. 2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/dlg6-2020.htm#:~:text=DECRETO%20LEGISLATIVO%20N%C2%BA%206%2C%20DE,18%20de%20mar%C3%A7o%20de%202020. Acesso em: 12 set. 2023.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 13 de jul. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-

2018/2017/lei/l13467.htm#:~:text=%20'Art.,Par%C3%A1grafo%20%C3%BAnico. Acesso em: 29 out. 2023.

CABRAL, Uberlândia. Pesquisa inédita do IBGE mostra que 7,4 milhões de pessoas exerciam teletrabalho em 2022. **Agência IBGE Notícias**, São Paulo, 25 de out. de 2023. 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: 29 out. 2023.

CARDOSO, Bruno. O que é teletrabalho, quais suas vantagens e as novidades trazidas pela Reforma?. **Jusbrasil**, 2018. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-que-e-teletrabalho-quais-suas-vantagens-e-as-novidades-trazidas-pela-reforma/603033170>. Acesso em: 12 set. 2023.

MACHADO, Camila. Princípios no direito do trabalhador. **Jusbrasil**, 2014. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/principios-no-direito-do-trabalho/182209991>. Acesso em: 12 set. 2023.

OLIVEIRA, Nelson. Teletrabalho ganha impulso na pandemia. **Agência Senado**, Brasília, 24 de jul. de 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: 15 set. 2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. Ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MARTIN, Manuel Pino Estrada. **Teletrabalho e Direito**. Curitiba: Juruá, 2014.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar – **Metodologia do Trabalho Científico métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2 ed. – Novo Hamburgo, 2013.

SILVESTRE, Dimas Cucci. O Princípio da proteção na esfera trabalhista. Uma análise sobre o princípio da proteção, seus subprincípios e o advento da Lei 13.467/17 (reforma trabalhista). **Jusbrasil**, 2018. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-principio-da-protecao-na-esfera-trabalhista/694274902#:~:text=Na%20verdade%2C%20pode%2Dse%20afirmar,rev.> Acesso em: 13 set. 2023.

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao meu bom Deus por ter me dado forças e permitido em sua infinita sabedoria que fosse possível a conclusão de mais esta etapa na minha vida.

Ao meu pai Jaildo Costa, minha mãe Edlene Costa, ao meu irmão Luan Costa e a minha namorada Amanda de Melo, pela força e apoio concedidos ao longo desta jornada, principalmente nos momentos mais difíceis.

Aos meus amigos e colegas de sala na UEPB: Victor, Italo, Arielle, Emily, Otávio, Laize, Luana, Kamilla, Débora, Janderson, Igor e outros pelo convívio diário, das angústias e vitórias vivenciadas na Universidade.

Aos meus professores José Péricles Pereira, Ricardo Dantas, Adria Oliveira, João Dantas, Isabel Alves, Manuel Silva, Janayna Luz, Eliedna Barbosa, José Luís e tantos outros.

A todos os meus amigos e colegas de trabalho da Linhares Prudêncio Contabilidade Empresarial e Contafacio Contabilidade LTDA, que me ajudaram nessa jornada, contribuindo com suas experiências e para meu crescimento profissional e pessoal.