



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

ANA BEATRIZ AIRES PEREIRA

**IMPACTOS DA PANDEMIA DA COVID-19 NOS ESCRITÓRIOS DE
CONTABILIDADE DE CAMPINA GRANDE - PB: REFLEXOS E DIFICULDADES
ENFRENTADAS**

**CAMPINA GRANDE
2022**

ANA BEATRIZ AIRES PEREIRA

**IMPACTOS DA PANDEMIA DA COVID-19 NOS ESCRITÓRIOS DE
CONTABILIDADE DE CAMPINA GRANDE - PB: REFLEXOS E DIFICULDADES
ENFRENTADAS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Coordenação do Curso de Ciências Contábeis,
Campus I, da Universidade Estadual da
Paraíba, como requisito parcial à obtenção do
título de Bacharela em Ciências Contábeis.

Orientadora: Prof. Ma. Isabel Joselita Barbosa da Rocha Alves

**CAMPINA GRANDE
2022**

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.

P436i Pereira, Ana Beatriz Aires.
Impactos da pandemia da Covid-19 nos escritórios de contabilidade de Campina Grande - PB [manuscrito] : reflexos e dificuldades enfrentadas / Ana Beatriz Aires Pereira. - 2022.
29 p.

Digitado.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas , 2022.
"Orientação : Profa. Ma. Isabel Joselita Barbosa da Rocha Alves , Coordenação do Curso de Ciências Contábeis - CCSA."

1. Pandemia Covid-19. 2. Organização contábil. 3. Home office. 4. Escritório de Contabilidade. I. Título

21. ed. CDD 657


ANA BEATRIZ AIRES PEREIRA

**IMPACTOS DA PANDEMIA DA COVID-19 NOS ESCRITÓRIOS DE
CONTABILIDADE DE CAMPINA GRANDE - PB: REFLEXOS E
DIFICULDADES ENFRENTADAS**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Coordenação do Curso
de Ciências Contábeis, Campus I, da
Universidade Estadual da Paraíba,
como requisito parcial à obtenção do
título de Bacharela em Ciências
Contábeis.

Aprovado em: 15/03/2022.

BANCA EXAMINADORA



Prof. Ma. Isabel Joselita Barbosa da Rocha Alves (Orientadora)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

**MANUEL SOARES DA
SILVA:32499345420**

Assinado de forma digital por MANUEL
SOARES DA SILVA:32499345420
Dados: 2022.03.22 13:18:09 -03'00'

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

**VANIA VILMA NUNES
TEIXEIRA:88612481449**

Assinado de forma digital por VANIA VILMA
NUNES TEIXEIRA:88612481449
Dados: 2022.03.17 15:14:34 -03'00'

Prof. Ma. Vânia Vilma Nunes Teixeira
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	06
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	07
2.1	Escritórios de contabilidade e suas atribuições	07
2.2	Mudanças ocasionadas pela Covid-19	08
2.2.1	<i>Teletrabalho e Home Office</i>	09
2.2.2	<i>Concessão de Férias Coletivas</i>	09
2.2.3	<i>Antecipação de Férias Individuais</i>	10
2.2.4	<i>Antecipação de Feriados</i>	10
2.3	Estudos correlatos	11
3	METODOLOGIA	12
4	APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	13
4.1	Características dos Escritórios de Contabilidade	13
4.2	Implementação das determinações legais e consequências da Covid-19	13
4.3	Caracterização do profissional e consequências da Covid-19	17
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	22
	REFERÊNCIAS	23
	APÊNDICE A – Questionário	27

IMPACTOS DA PANDEMIA DA COVID-19 NOS ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE DE CAMPINA GRANDE - PB: REFLEXOS E DIFICULDADES ENFRENTADAS

IMPACTS OF THE COVID-19 PANDEMIC ON ACCOUNTING OFFICES IN CAMPINA GRANDE - PB: REFLECTIONS AND DIFFICULTIES FACED

Ana Beatriz Aires Pereira¹

RESUMO

A Covid-19 é uma infecção respiratória aguda causada pelo vírus SARS-CoV-2, classificada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como pandemia em março de 2020. Logo, todo o mundo teve que adotar medidas de isolamento social para evitar a alta propagação do coronavírus, o que levou a aplicação do *lockdown* e de novas modalidades de trabalho, a exemplo do *home office*. Neste contexto, esta pesquisa objetivou verificar quais os reflexos da pandemia e as dificuldades enfrentadas pelos escritórios de contabilidade de Campina Grande - PB, através de estudo descritivo com aplicação de questionário de forma *on line*, por meio do *Google Forms*. Os resultados demonstraram que 83% dos respondentes trabalharam *home office*, e que o aumento das demandas laborais fez 68% dos investigados se sentirem sobrecarregados, o que está diretamente ligado ao contexto da crise, que gerou uma rotina de trabalho diferente, mudanças constantes na legislação e necessidade de consultoria especializada. Quanto ao trabalho *home office*, notou-se que para 74,55% é ponto positivo não precisar enfrentar o trânsito para se descolar de casa até o trabalho, e assim poder ficar mais tempo com os familiares (38,18%), embora estes interfiram na execução dos trabalhos, principalmente para 47,06% dos profissionais do gênero masculino. Apesar de haver redução no cansaço físico (45,45%), houve aumento do cansaço mental para 57,89% dos respondentes do gênero feminino e para 52,94% do gênero masculino e conseqüentemente aumento de alguma doença preexistente. Por fim, concluiu-se que a pandemia afetou, com base nas alternativas postas, mais positivamente os respondentes do gênero masculino e mais negativamente os do gênero feminino. Quanto às organizações contábeis, para 49% dos gestores respondentes menos de 10% dos clientes inadimpliram; para a maioria houve aumento do número de clientes (43,40%); aumento da receita dos escritórios (47,17%) enquanto que as despesas permaneceram inalteradas (39,62%); e mais contratação do que demissão de colaboradores no período. Deste modo, infere-se que a pandemia causou reflexos positivos para os escritórios de contabilidade de Campina Grande - PB.

Palavras-chave: Coronavírus. Organização Contábil. *Home Office*.

ABSTRACT

Covid-19 is an acute respiratory infection caused by the SARS-CoV-2 virus, classified by the World Health Organization (WHO) as a pandemic in March 2020. Therefore, the whole world had to adopt measures of social isolation to avoid high spread of the coronavirus, which led to the application of lockdown and of new modalities of work, such as the home office. In this context, this research aimed to verify the consequences of the pandemic and the difficulties

¹ Aluna de Graduação em Ciências Contábeis na Universidade Estadual da Paraíba – Campus I
E-mail: abeatrizaires16@gmail.com

faced by the accounting offices of Campina Grande - PB, through a descriptive study with the application of an online questionnaire, through Google Forms. The results showed that 83% of respondents worked from home, and that the increase in work demands made 68% of those investigated feel overwhelmed, which is directly linked to the context of the crisis, which generated a different work routine, constant changes in legislation and need for specialized consultancy. As for home office work, it was noted that for 74.55% it is a positive point not having to face the traffic to get from home to work, and thus being able to spend more time with family members (38.18%), although these interfere in the execution of the work, mainly for 47.06% of male professionals. Although there was a reduction in physical fatigue (45.45%), there was an increase in mental fatigue for 57.89% of the female respondents and for 52.94% of the male gender, and consequently an increase in some pre-existing disease. Finally, it was concluded that the pandemic affected, based on the alternatives, more positively the male respondents and more negatively the female ones. As for the accounting organizations, for 49% of the responding managers, less than 10% of the clients defaulted; for most there was an increase in the number of clients (43.40%); increase in office revenue (47.17%) while expenses remained unchanged (39.62%); and more employees being hired than fired in the period. Thus, it is inferred that the pandemic caused positive reflexes for the accounting offices of Campina Grande - PB.

Keywords: Coronavirus. Accounting Organization. Home Office.

1 INTRODUÇÃO

Os primeiros passos da história da contabilidade no Brasil se deram a partir da época Colonial, desenvolvendo-se até a regulamentação da profissão no país, feita a partir do Decreto Lei (DL) nº 9.295, de 27 de maio de 1946, através do qual foram criados o Conselho Federal de Contabilidade (CFC) e os Conselhos Regionais de Contabilidade (CRC's) e definidas as atribuições dos profissionais contábeis no seu artigo 25, que entre outras, destacam-se: a organização dos serviços de contabilidade em geral, escrituração dos livros obrigatórios, levantamento de balanços e demonstrações (REIS; SILVA, 2008).

Atualmente, com o avanço da era digital e a automatização dos processos, passou-se a exigir que o profissional contábil se adequasse a esta nova realidade, sobretudo no que se refere à análise da situação da organização e ao fornecimento de informações aos usuários internos e externos para a tomada de decisões. Para Marion (1998), o contador segue tendo espaço, como um “médico de empresas”, ajudando no processo de tomada de decisões e na interpretação de informações, o que é de suma importância num momento de crise.

Desde o início de 2020 o mundo vem passando por um momento crítico, causado pela Covid-19, uma infecção respiratória aguda causada pelo vírus SARS-CoV-2, que foi classificada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como pandemia em março de 2020. Esta crise afetou direta e indiretamente os escritórios de contabilidade, pois as empresas tiveram que se adaptar ao chamado “novo normal”, em que medidas de isolamento social foram adotadas para evitar a alta propagação do coronavírus. Por conseguinte, surgiram diversas normas jurídicas a fim de auxiliar as empresas a diminuir os riscos econômicos causados pelo isolamento que pode vir a gerar efeitos negativos para o país a curto, médio e longo prazos, causando inadimplência, desemprego e falências (BRASIL, 2020d).

Desta forma, os escritórios de contabilidade enfrentam o desafio de se manterem constantemente informados acerca das alterações e das novas legislações relacionadas à pandemia para orientar os seus clientes, bem como de se adaptarem às medidas emergenciais de suspensão de atividades e mudanças na modalidade de trabalho, a exemplo do *home office*.

Neste contexto, a questão levantada nesta pesquisa é: **Quais os reflexos e as dificuldades enfrentadas pelos escritórios de contabilidade de Campina Grande - PB ante a pandemia da Covid-19?**

A fim de responder tal questionamento, procurou-se: (i) entender sobre os escritórios contábeis de Campina Grande - Paraíba; (ii) conhecer as mudanças ocasionadas pela Covid-19 através das Medidas Provisórias (MP) adotadas durante a pandemia e (iii) analisar o perfil do profissional contábil e a sua reação ante as mudanças ocasionadas pela pandemia.

Considerando que as consequências da pandemia poderão perdurar por longo tempo, haja vista se conhecer pouco acerca da doença, e a necessidade dos profissionais contábeis serem dinâmicos e de se adaptarem a novas formas de trabalho, esta pesquisa se justifica por oferecer-lhes um panorama das mudanças ocasionadas pela Covid-19 e seus reflexos nas suas atividades cotidianas, contribuindo assim, com o aumento do conhecimento dos profissionais e consequente tomada de decisões a partir dos dados apresentados.

Nessa perspectiva, este artigo está dividido, além desta introdução, do referencial teórico, o qual aborda o tema central e sua relação com as questões específicas estudadas, seguido da metodologia, da apresentação e análise dos resultados, das considerações finais e das respectivas referências.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Para uma melhor compreensão acerca do tema abordado, nesta seção, discorre-se sobre: atribuições dos escritórios de contabilidade, mudanças adotadas em face da Covid-19, a exemplo do *home office*, férias coletivas e antecipação de feriados, e, por fim, alguns estudos já realizados sobre a temática.

2.1 Escritórios de contabilidade e suas atribuições

A figura do contador é essencial para a saúde das empresas, sendo elas de pequeno ou grande porte, pois eles desempenham um papel de suma importância ao oferecerem serviços que vão além da escrituração, passando por análises e assessorias que auxiliam os gestores nas tomadas de decisões. As prestações destes serviços contábeis podem ser feitas por um contador individual ou por um escritório contábil, este último é definido como “uma sociedade civil que tem como finalidade a prestação de serviços para organizações, comerciais, industriais, dentre outras” (WRUBEL, TOIGO E LAVARDA, 2015). Segundo Thomé (2001), são exemplos de serviços realizados por organizações contábeis: Consultoria, escrituração contábil, escrituração fiscal, elaboração das demonstrações contábeis, conciliação das contas, obrigações acessórias e eletrônicas, perícia, dentre outros.

De acordo com a Resolução CFC nº 1.098/07, as organizações contábeis só poderão iniciar suas atividades e explorar os seus serviços se registradas no Conselho Regional de Contabilidade (CRC) da jurisdição da sua sede. Tal registro compreende duas categorias: (i) organização contábil, pessoa jurídica, constituída sob a forma de sociedade, para prestar serviços profissionais de contabilidade; (ii) organização contábil, escritório individual, quando o contador não tem personificação jurídica, exercendo suas funções independente do local e número de empresas sob sua responsabilidade (CFC, 2007).

Com efeito, a grande demanda por serviços, bem como a responsabilidade e cobrança que há sobre as organizações contábeis devido a prazos estabelecidos que, caso não cumpridos, são passíveis de penalidades, requerem uma organização em rotinas sistêmicas para que satisfaçam as necessidades dos clientes e governamentais.

Nesse sentido, é comum os escritórios se organizarem em setores, geralmente sendo estes: (i) Setor Administrativo, que, dentre outros serviços, auxilia na abertura legal das

empresas perante os órgãos oficiais, definindo o Código da Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), o porte da empresa, a natureza jurídica e o regime tributário que mais se adequa a atividade empresarial; (ii) Setor Pessoal, que processa as folhas de pagamento (salários, férias, abono natalino e emissão de contracheques e de guias de pagamento dos encargos sociais (FGTS, INSS e IRRF), entre outras atividades); (iii) Setor Contábil, que presta os serviços de escrituração contábil, conciliação de contas, conciliação bancária, elaboração de demonstrações contábeis e análise destas e, por fim, (iv) o Setor Fiscal, que executa a escrituração fiscal, atende as exigências das obrigações acessórias dos Fiscos federal, estadual e municipal, elabora o planejamento tributário, etc.

Indubitavelmente, em virtude da pandemia da Covid-19, os profissionais contábeis viram sua demanda de trabalho aumentar, sobretudo devido à busca dos clientes por informações acerca das medidas governamentais e de como estas medidas podiam afetar o seu negócio. Cabendo ao profissional contábil estar sempre bem informado sobre as novas medidas e oferecer serviços personalizados a cada cliente, estudando sobre cada cenário e os auxiliando a enfrentar este tempo desafiador, buscando atualizar os seus conhecimentos e se sintonizar com a evolução social e tecnológica (SANTOS et al., 2008), tendo o menor ônus possível.

Contudo, cabe ressaltar que o aumento na demanda não é uma realidade de todos os escritórios de contabilidade. De acordo com Marques (2020), alguns sofrem também com redução de honorários e inadimplência, consequências da crise econômica desencadeada pelo fechamento de empresas, seja por encerramento das atividades, seja por atender disposição legal, o *lockdown*, também imposto às organizações contábeis que trocaram a modalidade de trabalho presencial pelo *home office*, reduzindo o risco de contaminação nos locais de trabalho.

2.2 Mudanças ocasionadas pela Covid-19

Já é de conhecimento de todos que a Covid-19, infecção respiratória causada pelo coronavírus SARS-CoV-2 tem alta transmissibilidade. As pessoas infectadas podem ser assintomáticas, contaminando assim outras, que por portarem alguma comorbidade, têm grande chance de evoluir para casos mais graves e óbitos. No Brasil, foi reconhecido através do Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020 o estado de calamidade pública até 31 de dezembro de 2020 em virtude da emergência de saúde pública relacionada ao coronavírus (BRASIL, 2020a).

Em atendimento ao orientado pela Organização Mundial da Saúde (OMS), a fim de evitar um caos na saúde pública, os estados e municípios brasileiros adotaram medidas de distanciamento e isolamento social, objetivando diminuir a circulação de pessoas nas ruas, escolas, comércios não essenciais, órgãos públicos, dentre outros; o que gerou um grande impacto na vida de todos.

Nesse contexto, muitos trabalhadores tiveram que se habituar a uma nova forma de trabalho e muitos outros perderam os seus empregos, afetando também a economia do país, necessitando assim que o governo federal publicasse em março de 2020 a Medida Provisória (MP) nº 927 que “dispunha sobre as medidas trabalhistas para o enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6 de 2020” (BRASIL, 2020b). Esta MP perdeu seus efeitos em julho de 2020 por não ser convertida em lei. Desta forma, fez-se necessário que novas normas fossem editadas, assim o Governo Federal, em 27 de abril de 2021, publica novas medidas provisórias trabalhistas para o enfrentamento da crise causada pela pandemia da Covid-19, visando a manutenção do emprego e da renda: A MP nº 1.045, que “institui o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda” (BRASIL, 2021a) e a MP 1.046, proveniente da Medida Provisória 936/20, que “dispõe sobre

alternativas trabalhistas para enfrentamento da crise sanitária decorrente do coronavírus” (BRASIL, 2021b).

Nessa perspectiva, serão apresentadas a seguir algumas alternativas trabalhistas para o enfrentamento da pandemia no Brasil, fazendo uma breve comparação no que tange às normas da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Medida Provisória 927/2020 e Medida Provisória 1.046/2021, são estas: *Home Office*, Concessão de férias coletivas, Antecipação de férias individuais e Antecipação de feriados.

2.2.1 Teletrabalho e Home Office

O teletrabalho é considerado, pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) “a prestação de serviços fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação” (BRASIL, 2017, p. 29). Deste modo, existem várias modalidades de exercer o teletrabalho, dentre elas, o *home office*, que é “o local, ambiente ou posto de trabalho inserido no ambiente doméstico onde são desenvolvidas atividades de escritório” (MENDONÇA, 2010, p. 47), em suma, o *home office* deriva-se do teletrabalho, sendo especificamente realizado dentro do lar do indivíduo.

Segundo Rocha (2014), o *home office* surge como uma modalidade flexível de gestão que traz benefícios para o colaborador e empregador. Esses benefícios se dão justamente por essa questão de flexibilidade, que proporciona em alguns casos maior produtividade e uma qualidade de vida melhor ao profissional, bem como economia e diminuição de gastos para os gestores.

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), durante a pandemia, em 2020, cerca de 8 milhões de pessoas estavam trabalhando remotamente, o que representa 11% dos 74 milhões de brasileiros que estavam trabalhando no país (IBGE, 2020). Em 2018, um levantamento realizado pelo mesmo órgão, mostrou que cerca de apenas 3,8 milhões de brasileiros realizavam as suas atividades laborais nesta modalidade (IBGE, 2019), o que representa que a pandemia causou mudanças na forma e no local de trabalho do brasileiro.

A CLT prevê em seu capítulo II, que a prestação de serviços nesta modalidade deverá ser expressa no contrato individual de trabalho e a alteração entre os regimes presencial e de teletrabalho pode ser feita por acordo mútuo entre as partes, empregador e empregado (BRASIL, 2017). De acordo com a Medida Provisória nº 927/2020, o trabalho remoto pode ser imposto pelo empregador sem a concordância do empregado, com o aviso de 48 horas de antecedência (BRASIL, 2020b). A MP 1.046, de 2021 trouxe de volta a modalidade do teletrabalho com características semelhantes às dispostas na medida de 2020. Portanto, alguns escritórios de contabilidade que adotaram tais medidas e investiram nesta nova modalidade de teletrabalho permanecem até a publicação desta pesquisa.

2.2.2 Concessão de Férias Coletivas

De acordo com o artigo 139 da CLT, “poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa”, podendo ser gozadas em dois períodos no ano, desde que cada um seja de no mínimo dez dias corridos. A concessão de férias coletivas deve ser comunicada pelo empregador ao Ministério de Trabalho e sindicatos com antecedência de, no mínimo, quinze dias (BRASIL, 2017, p. 32). Já a Medida Provisória 927/2020 prevê que, durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá conceder férias coletivas ao conjunto de empregados afetados com, no mínimo, 48 horas de antecedência, “não aplicáveis o limite máximo de períodos anuais e o

limite mínimo de dias corridos previstos na CLT”, ficando dispensada também, a comunicação prévia ao órgão do Ministério de trabalho e sindicatos (BRASIL, 2020b).

A Medida Provisória 1.046/2021, por sua vez, não traz muitas alterações se comparada à MP 927/2020, adicionando as informações de que a notificação do empregador ao empregado das férias coletivas concedidas pode ser por meio escrito ou eletrônico e que é permitida a concessão por prazo superior a 30 dias (BRASIL, 2021b).

2.2.3 Antecipação de Férias Individuais

De acordo com a CLT, as férias devem ser concedidas pelo empregador nos 12 meses após a data em que o empregado alcançar o direito. Esta deverá ser entregue por escrito com antecedência de, no mínimo, 30 dias. Caso haja concordância do empregado, as férias poderão ser gozadas em até três períodos, um deles não podendo ser inferior a quatorze dias corridos, sendo o gozo na época que melhor consulte os interesses do empregador, que deverá fazer o pagamento da remuneração até dois dias antes do período inicial das férias (BRASIL, 2017).

A MP 927/2020 traz algumas alterações em relação ao aviso da antecipação, período de gozo e pagamento das férias, bem como regras especiais aplicáveis durante o estado de calamidade pública. No que tange ao aviso de concessão das férias, este pode ser feito com antecedência mínima de 48 horas, por escrito ou meio eletrônico pelo empregador e ainda que o período aquisitivo não tenha ocorrido. Em relação ao tempo de gozo e pagamento da remuneração, as férias só poderão ser gozadas em períodos superiores à cinco dias corridos e, dada a especificidade do período, pagas até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo, como também “o empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias após a sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina” (BRASIL, 2020b, art. 8º).

Além disso, os trabalhadores pertencentes ao grupo de risco do coronavírus serão priorizados para o gozo de férias, tanto individuais, quanto coletivas e poderá haver uma negociação entre empregador e empregado sobre a antecipação de períodos futuros de férias (BRASIL, 2020b), o que, segundo Jorge; Cavalcante; Wenzel (2020, p. 6) “não se vê com bons olhos, pois se o período de calamidade durar vários meses, o empregado ficará vários anos sem a possibilidade de um descanso anual, o que será prejudicial para a sua saúde”. A MP 1.046/2021 é semelhante a MP 927/2020.

2.2.4 Antecipação de Feriados

Na CLT não constam normas relacionadas à antecipação de feriados, entretanto, na Seção III, que trata sobre os períodos de descanso, pode-se inferir que é vedado o trabalho em feriados, sejam eles nacionais e/ou religiosos, salvo a exceção de serviços que exijam que estes dias sejam de trabalho. Esta mesma norma se aplica aos domingos (BRASIL, 2017).

Devido a situação de calamidade pública vivenciada no Brasil, a Medida Provisória 927/2020, autorizou a antecipação do gozo de alguns feriados não religiosos, sejam eles federais estaduais ou municipais, sendo dever do empregador o aviso, com pelo menos 48 horas de antecedência (BRASIL, 2020b). A fim de evitar a disseminação da Covid-19, alguns países, bem como estados e municípios do Brasil adotaram o *lockdown*, que, traduzido para o português como confinamento, consiste em uma medida restritiva em que fronteiras e alguns serviços, tido como essenciais ou não essenciais, são fechados (GARCEL; SOUZA, 2020). No Brasil, o *lockdown* se fez necessário quando a pandemia alcançou picos altos de contágio e mortes, para tanto, a antecipação de feriados se tornou grande aliada.

Em julho de 2020 a MP 927 foi invalidada, não podendo mais antecipar feriados, exceto se novos decretos estaduais ou municipais fossem impostos, visto que prefeitos e governadores tinham autonomia para o combate da pandemia.

A Medida Provisória 1.046, publicada em 27 de abril de 2021 trouxe à tona novamente a permissão de os empregadores aproveitarem e anteciparem feriados, incluindo agora os feriados religiosos, que não constavam na medida publicada em 2020, início da pandemia.

Em Campina Grande - PB, através do Decreto 4.481, de 26 de maio de 2020, foram antecipados alguns feriados a fim de aumentar o isolamento social na cidade. Entre os dias 30 de maio e 3 de junho de 2020, ficaram proibidas atividades consideradas não essenciais (CAMPINA GRANDE, 2020). Em março de 2021, em virtude da alta de casos e óbitos no estado, o Governo da Paraíba publicou a Medida Provisória 295 que além de antecipar feriados, também tratava de outras medidas aplicáveis a atividades tidas como não essenciais (PARAÍBA, 2021).

2.3 Estudos Correlatos

Devido à relevância de temáticas relacionadas à evolução e necessidade de reinvenção dos profissionais e organizações contábeis diante de períodos de crise e devido ao mundo estar vivendo um momento crítico decorrente da pandemia da Covid-19, segue no Quadro 1 algumas pesquisas brasileiras que se correlacionam com o proposto neste artigo.

Quadro 01 - Estudos correlatos acerca da temática abordada

Autor	Objetivos	Resultados
Almeida Júnior; Alves; Souza (2020)	Demonstrar como tem sido as primeiras medidas de enfrentamento dos contabilistas diante do cenário da covid-19.	Não houve muitas demissões no setor de contabilidade e a maioria dos entrevistados não estão organizados, confortáveis e nem motivados para o trabalho em <i>home office</i> .
Goulart (2020)	Identificar os efeitos em relação aos serviços prestados mediante aos investimentos em novas tecnologias antes e pós COVID-19.	A utilização de novas tecnologias promoveu um diferencial competitivo para a empresa. No pré e pós covid, o uso da tecnologia auxiliou e possibilitou maior interação e satisfação dos clientes.
Reis (2020)	Identificar de que forma a tecnologia ajudou aos escritórios de contabilidade, mediante suas tecnologias e softwares de gestão.	Os avanços tecnológicos reduziram o tempo de trabalho dos escritórios, por meio de sistemas integrados.
Gründler (2021)	Conhecer a percepção dos profissionais da contabilidade da cidade de Torres (RS) acerca do <i>home office</i> durante a pandemia da COVID-19.	A modalidade <i>home office</i> por mais que implementada de forma inesperada, forneceu mais vantagens do que desvantagens, além de não afetar negativamente a produtividade dos profissionais de contabilidade.
Souza; Kachenski; Costa (2021)	Identificar como a crise causada pela COVID-19 afetou o suporte gerencial ofertado pelo contador (escritório contábil).	A crise da covid apresentou, em seus primeiros meses, potencial para a geração de mudanças na relação entre escritórios de contabilidade e seus clientes, impactando o suporte gerencial ofertado pelos contadores.

Fonte: Elaborado pela autora, (2022).

Conforme os resultados das pesquisas listadas no Quadro 1, pode-se afirmar que o período da pandemia trouxe impactos sobre a forma que o contador exerce as suas funções laborais. Os estudos trouxeram à tona a importância de novas tecnologias, que, segundo Goulart (2020), sempre fora importante, porém, com a manifestação da Covid-19, tornou-se mais necessária, a fim de haver maior integração com o cliente e conseqüente suporte gerencial, imprescindível no momento de crise. Para Souza; Kachenski; Costa (2021, p. 13)

“surge uma oportunidade para que contadores ampliem para os empresários o entendimento de que a contabilidade pode ir além do aspecto operacional, com o fornecimento de ferramentas ou técnicas gerenciais simples ou complexas, que podem auxiliar a gestão das empresas”.

Pode-se assegurar também, que o trabalho remoto em escritórios de contabilidade esteve em ascensão durante o período pandêmico, principalmente na modalidade *home office*. De acordo com Gründler (2021), trabalhar em casa trouxe pontos negativos e positivos, destacando como positivo o fato de fazer o próprio horário e negativo a ausência de um lugar adequado para trabalhar, o que converge com o estudo de Almeida Júnior; Alves; Souza (2020, p. 1), que “demonstrou que a maioria dos entrevistados não estão organizados, confortáveis, motivados para o trabalho em *home office*”.

3 METODOLOGIA

Considerando que foram investigados quais os reflexos e as dificuldades enfrentadas pelos escritórios de contabilidade de Campina Grande - PB ante a pandemia da Covid-19, esta pesquisa se classifica como aplicada, pois, convergindo com Kauark; Manhães; Medeiros, (2010, p. 6) “envolve verdades e interesses locais”. E, quanto aos procedimentos e objetivos, respectivamente, trata-se de pesquisa com *survey*, por buscar dados diretamente com o grupo de interesse a respeito das informações que se deseja obter e, pode-se considerar como pesquisa descritiva e exploratória, por objetivar oferecer maior familiaridade com o problema, tornando-o mais claro (GERHADT; SILVEIRA, 2009).

Quanto à abordagem, é quantitativa, pois usa de elementos quantificáveis, isto é, traduz ideias em números/dados que são passíveis de análises (KAUARK; MANHÃES; MEDEIROS, 2010), e qualitativa por buscar compreender com maior riqueza de detalhes o fenômeno a ser estudado, analisando o contexto em uma perspectiva integrada (GODOY, 1995).

Os dados foram coletados através de um questionário que, após ser validado, fora aplicado de forma *on line* entre julho e outubro de 2021, por meio de formulários do *Google* devido à realidade institucional dos pesquisados. O mesmo é composto por três partes: a primeira trata das características dos escritórios de Contabilidade; a segunda da implementação das medidas legais e consequências da Covid-19 para estas organizações, estas deveriam ser respondidas apenas pelos gestores da organização contábil; a terceira parte, que trata das características do profissional contábil e as consequências da Covid-19, poderia ser respondida por, além dos gestores, todos os colaboradores.

De acordo com o Conselho Regional de Contabilidade da Paraíba (CRC-PB), por contato via *e-mail*, em fevereiro de 2022, haviam 918 profissionais ativos e 175 organizações contábeis na cidade de Campina Grande - PB, lócus da pesquisa. Isto significa que no período de realização do estudo o universo a ser investigado era provavelmente menor. Foram obtidas 75 respostas, o que corresponde a uma pequena parcela do universo investigado, haja vista, a pesquisa ser não probabilística por acessibilidade, assim, os resultados não podem ser generalizados. Do total de respondentes, 53 eram gestores dos escritórios, os quais deveriam responder todas as partes do questionário - questões organizacionais e pessoais - e 22 eram colaboradores, estes responderiam apenas a terceira parte do questionário por se tratar de questões pessoais.

Após a coleta, a análise dos dados foi realizada por meio da ferramenta *Software Estatístico Livre R*, para o estudo e elaboração dos gráficos e tabelas.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Esta seção apresenta os dados e quais evidências estes trazem. Para melhor entendimento estão divididos em três tópicos, de acordo com o questionário que fora aplicado.

4.1 Características dos Escritórios de Contabilidade

Para esta análise foram colocadas duas questões concernentes à quantidade de pessoas do escritório (colaboradores e proprietários) e o seu tempo de atuação no mercado. Apenas responderiam estas questões os contabilistas gestores dos escritórios.

Tabela 01 – Características dos escritórios

Questões	Categorias	N	%
Quantidade de pessoas (colaboradores e proprietários)	Até 10	33	62,26%
	11-20	5	9,44%
	21-30	3	5,66%
	31-50	6	11,32%
	Mais de 50	6	11,32%
Tempo de atuação no mercado	Até 5 anos	7	13,21%
	6-10 anos	14	26,42%
	11-20 anos	11	20,75%
	21-30 anos	13	24,53%
	Mais de 31 anos	8	15,09%

Fonte: Dados da pesquisa, (2022).

Destaca-se nos resultados apresentados na Tabela 01, que quase 2/3 dos escritórios que compõem a amostra têm até 10 pessoas, entre colaboradores e proprietários, exercendo suas atividades laborais, ou seja, a maioria dos escritórios contábeis do campo estudado é classificada como pequeno porte.

Por outro lado, 22,64% possuem entre 31 e mais de 50 pessoas trabalhando. Neste caso, pode-se inferir que estes grandes escritórios têm uma quantidade maior de clientes ou que seus clientes são empresas de médio ou grande porte, as quais apresentam operações e exigências legais mais complexas, o que, desta forma, exige também que o escritório tenha um número maior de pessoas para atender as necessidades dos seus clientes, bem como estas exigências legais.

Quanto ao tempo de atuação, nota-se que a maioria dos respondentes tem entre 6 e 10 anos de atuação, ou seja, não estão há tanto tempo no mercado, entretanto, tem-se escritórios novos com até 5 anos de atividade (13,21%), mas também há aqueles que já ultrapassaram três décadas de existência, o que corresponde a 15,09% dos pesquisados.

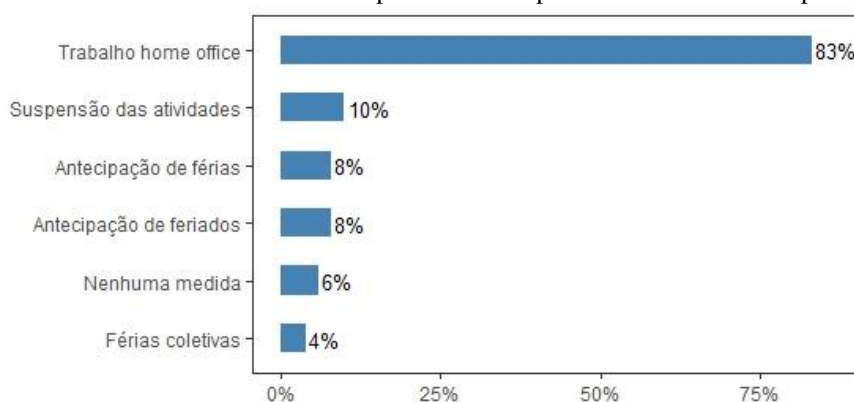
Dadas as atuais circunstâncias, os resultados levam a concluir que os escritórios de contabilidade localizados em Campina Grande - PB no período pesquisado, têm um tempo considerável de atuação no mercado, embora a maioria tenha até 10 pessoas exercendo funções laborais.

4.2 Implementação das determinações legais e consequências da Covid-19

Neste tópico, como no anterior, os respondentes só poderiam ser contabilistas ou gestores dos escritórios. Foram feitas perguntas relacionadas à adoção de medidas para o

enfrentamento da pandemia, bem como quais os impactos que o período pandêmico trouxe às atividades laborais, clientela, funcionários e às receitas dos escritórios contábeis pesquisados.

Gráfico 01 – Medidas adotadas pelo escritório para o enfrentamento da pandemia



Fonte: Dados da pesquisa, (2022).

Conforme evidenciado no Gráfico 01, 83% dos 53 respondentes, o que corresponde a 44 gestores, disseram ter adotado trabalho *home office* como medida para o enfrentamento da pandemia da Covid-19 em suas organizações, a partir desta informação, pode-se dizer que esta foi a medida mais adotada.

Esta nova modalidade de trabalho, que teve de ser inserida com certa urgência, a fim de diminuir a quantidade de infectados no ambiente de trabalho e consequentes afastamentos por doença, teve como grande aliada à inovação tecnológica, já tão presente em escritórios contábeis, devido à necessidade de adaptação ao longo da história da contabilidade. Para Goulart (2021, p. 11) “há uma necessidade de a tecnologia e a contabilidade andarem lado a lado”.

Destaca-se também, que 10% dos respondentes optaram pela suspensão de atividades laborais para o enfrentamento da pandemia, o que, pode-se inferir, foi desvantajoso para os gestores, funcionários e clientes, por gerar atraso nos serviços e acúmulo das demandas.

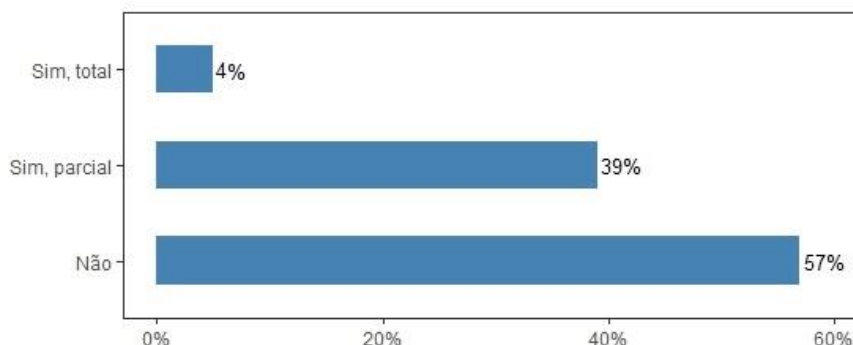
Sequencialmente, abrangendo 8% dos respondentes cada, foram adotadas as antecipações de férias e de feriados. Medidas autorizadas pelo município, estado ou União, devido à emergente situação. As principais medidas provisórias concernentes à antecipação de feriados e férias são: a MP 927/20, MP 936/20, MP 1.045/21 e MP 1.046/21, citadas anteriormente neste artigo.

É importante ressaltar que 4% dos respondentes optaram por oferecer férias coletivas aos seus funcionários. Fazendo um breve paralelo entre a concessão de férias coletivas e antecipação de férias, é passível de reflexão sobre qual das duas medidas seriam mais vantajosas, para o gestor e para o funcionário. Pode-se deduzir que, para o gestor, a concessão de férias a um determinado grupo ou setor, constituído por vários funcionários, seria desvantajoso, devido às muitas minúcias neste tempo de crise e à necessidade do time de funcionários completo, para atender tais minúcias. Já para o funcionário, a antecipação de férias poderia ter mais desvantagens do que vantagens, tendo em vista que se o período de calamidade pública perdurar e o empregado negociar as suas férias futuras, poderia ficar vários anos sem a possibilidade de um descanso, o que traria riscos à sua saúde (JORGE; CAVALCANTE; WENZEL, 2020).

Observa-se que 6% dos gestores, não adotaram medida alguma para o enfrentamento da pandemia da Covid-19 em seu escritório, o que pode ter acontecido, dentre outras coisas, devido à pouca quantidade de pessoas (colaboradores e proprietários) atuando no escritório,

como se observa na Tabela 01 que mais de 60% dos escritórios têm até 10 pessoas trabalhando, o que poderia indicar pouca chance de contágio.

Gráfico 02 – Suspensão nas atividades do escritório durante o período de isolamento



Fonte: Dados da pesquisa, (2022).

No que se refere à suspensão de atividades do Escritório durante o período de isolamento social, como se pode observar no Gráfico 02, dos contabilistas respondentes, mais da metade, 30 escritórios (57%) continuaram com suas atividades normalmente. Subtende-se que estes adotaram outras medidas para o enfrentamento da pandemia, como o *home office*, por exemplo, que fora aplicado por 83% das organizações contábeis, conforme apresentado no Gráfico 01, fazendo com que as atividades continuassem a ser executadas.

Ainda, referindo-se a suspensão de atividades durante a pandemia, 39% dos gestores responderam ter havido suspensão parcial, ou seja, parte dos seus colaboradores teve os seus contratos de trabalho suspensos durante certo período, deixando de prestar os seus serviços e não recebendo salários do empregador, ficando a mercê de um auxílio oferecido pelo Governo Federal durante o período de crise, intitulado Benefício Emergencial do Emprego e da Renda, calculado com base no seguro desemprego e utilizando recursos da União (BRASIL, 2021b).

No que tange à suspensão total de atividades, apenas 4% dos 53 respondentes, adotaram tal medida, parando por completo as suas atividades, devido às dificuldades inerentes ao período pandêmico. Segundo Lima (2020), a suspensão do contrato de trabalho é vista com maus olhos pelas instituições de defesa dos direitos trabalhistas. Ao permitir a suspensão do contrato de trabalho, por meio de acordos individuais, as medidas provisórias acabam enfraquecendo a negociação coletiva, causando ainda mais vulnerabilidade ao trabalhador neste momento de crise.

Com efeito, essa atitude de impulsionar os negócios *on line*, mesmo que de uma forma urgente, conta como um bom diferencial competitivo, fazendo com que os negócios perpetuem mesmo durante um período de crise (GOULART, 2020). Assim, é mister destacar que a maioria dos gestores não suspendeu as suas atividades durante a pandemia da Covid-19, apesar de em alguns casos ter havido desligamento de colaboradores, conforme apresentado na Tabela 02.

Tabela 02 – Admissão/demissão no período pandêmico

Questões	Categorias	N	%
Houve contratação neste período?	Não	33	62,26%
	Sim	20	37,74%
Houve demissão neste período?	Não	37	69,81%
	Sim	16	30,19%

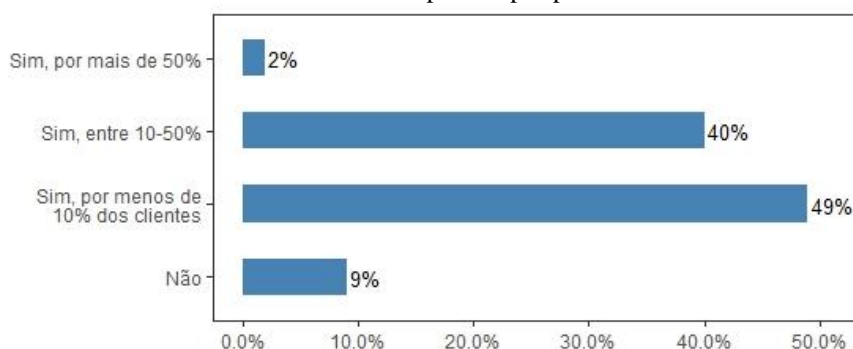
Fonte: Dados da pesquisa, (2022).

Com relação às contratações feitas no período da pandemia, 62% dos respondentes disseram não ter havido novos funcionários contratados no período da pandemia. Dos que responderam que houve contratações, 65% deles foram de até 5 pessoas e apenas 35% contrataram mais de 5 pessoas, o que indica que não houve mudança considerável no quesito crescimento em número de funcionários. O que pode ter acontecido devido ao período de incertezas devido à pandemia.

Quanto às demissões, a maioria também respondeu que não houve demissões no mesmo período. O que pode ter ocorrido devido à necessidade de profissionais contábeis lidarem com a alta demanda ocasionada pelo período de crise. Tais resultados se assemelham aos levantados na pesquisa de Almeida Júnior; Alves; Souza (2020), que observaram que, diferentemente de outros setores, afetados economicamente pela pandemia, nos quais houve demissão em massa, nos escritórios contábeis não houve diminuição de funcionários, possivelmente pelo aumento dos serviços, e pela necessidade de se manterem atualizados para atenderem à busca dos clientes por informações acerca das novas legislações, a fim de evitar um maior caos econômico neste período de incertezas.

No que se refere à inadimplência por parte dos clientes, ou seja, qual a porcentagem dos clientes que deixaram de pagar honorários no período pandêmico, observa-se no Gráfico 03, que a maior parte dos respondentes (49%) afirmou que menos de 10% dos seus clientes ficaram inadimplentes. Já para 40% da amostra (21 escritórios) houve inadimplência entre 10 e 50% dos clientes. Esta inadimplência pode ter sido causada devido à pandemia ter afetado a situação financeira da maioria das empresas, principalmente os pequenos negócios. Uma pesquisa do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE), mostrou que, o coronavírus afetou, em termos de diminuição de faturamento mensal, cerca de 87,5% da amostra, o que corresponde a uma grande parcela de negócios que tiveram a sua receita afetada, tendo que consequentemente deixar de pagar certas obrigações para manter o seu funcionamento.

Gráfico 03 – Inadimplência por parte dos clientes



Fonte: Dados da pesquisa, (2022).

Destaca-se ainda no Gráfico 03, que apenas 2% dos escritórios sofreram com a inadimplência da maioria dos seus clientes, o que pode ter sido ocasionado pela crise que afetou todos os negócios, economicamente, o que gera uma cadeia, afetando também, de maneira negativa, os escritórios contábeis.

Os dados também mostram que 9% dos 53 respondentes, ou seja, cerca de 5 gestores disseram não ter havido inadimplência entre os seus clientes. Pode-se inferir que estes 5 escritórios tinham, em sua cartela de clientes, empresas que não foram tão afetadas pela crise econômica. O Ministério da Economia divulgou, em setembro de 2020, uma lista dos setores mais afetados pela pandemia no país, são estes: Atividades artísticas; Transportes aéreos, ferroviários, interestaduais e públicos urbano; serviços de alimentação, dentre outros

(BRASIL, 2020c). Diante disto, é possível compreender que outros setores não foram tão impactados negativamente.

Em relação a quantidade de clientes, houve pouca redução, conforme, verifica-se no Gráfico 06, 43,40% dos respondentes disseram ter aumentado a quantidade de clientes e 37,74% disseram ter permanecido a mesma. O que provavelmente explica este fenômeno é o fato de que as empresas, neste momento de crise, necessitem de consultorias especializadas oferecidas pelos contadores. De acordo com Almeida Júnior; Alves; Souza (2020, p. 40) o contador agora, mais do que nunca, deve “auxiliar aos seus clientes e garantir que adotem as melhores condutas para manter a sustentabilidade durante a pandemia”.

Tabela 03 – Variação quanto ao número de clientes/receitas/despesas

Questões	Categorias	N	%
Quanto ao número de clientes	Aumentou	23	43,40%
	Permaneceu o mesmo	20	37,74%
	Reduziu	10	18,87%
Quanto às receitas do escritório	Aumentaram	25	47,17%
	Permaneceram as mesmas	13	24,53%
	Reduziram	15	28,30%
Quanto às despesas do escritório	Aumentou	19	35,85%
	Permaneceu o mesmo	21	39,62%
	Reduziu	13	24,53%

Fonte: Dados da pesquisa, (2022).

Quanto à minoria, representada por 18,87% dos respondentes, a quantidade de clientes diminuiu, entende-se que isso pode ter ocorrido devido a algumas empresas de determinados setores terem fechado em decorrência do período pandêmico. De acordo com o IBGE, em 2020, cerca de 522.000 empresas suspenderam ou encerraram as suas atividades devido à pandemia (IBGE, 2020).

As receitas dos escritórios também aumentaram para a maioria dos escritórios respondentes, representada por 47,17%, fato que pode estar ligado ao crescimento do número de clientes e aumento das demandas e serviços oferecidos. Goulart (2021), destaca em sua pesquisa, que o aumento das receitas é uma vantagem que se contrapõe com a desvantagem da sobrecarga laboral. Por outro lado, se o número de clientes reduz, provavelmente a receita do escritório também será reduzida, esta ocorreu para 28,30% respondentes, enquanto que para 24,53% não houve alteração nenhuma.

Quanto à variação das despesas do escritório, como se observa na Tabela 03, aproximadamente 39,62% dos respondentes disseram ter as despesas estagnadas durante o período da pandemia, ou seja, nem aumentaram e nem diminuíram. Sequencialmente, 35,85% notaram aumento das despesas, o que leva a inferir que se deve ao fato da obrigatoriedade de maior rigor quanto a higienização dos ambientes e das mãos (uso constante do álcool em gel); do uso de equipamentos para proteção individual (máscaras), além da energia elétrica que teve uma majoração significativa. Para 24,53% dos respondentes houve redução das despesas, provavelmente tendo o *home office* como uma das causas dessa redução na estrutura dos escritórios.

4.3 Caracterização do profissional e consequências da Covid-19

Neste último tópico, os respondentes poderiam ser gestores e colaboradores dos escritórios contábeis. Nele são observados fatores como: caracterização do profissional e como a pandemia afetou o seu trabalho. Afim de compreender melhor os investigados e as

consequências da Covid-19 para os profissionais contábeis, optou-se por separar os resultados por gênero.

Tabela 04 – Características da amostra por idade, tempo de experiência e local de trabalho

Questões	Categorias	Gênero Feminino		Gênero Masculino	
		N	%	N	%
Idade	Até 25 anos	9	18,00%	5	20,00%
	Entre 26 e 35 anos	21	42,00%	9	36,00%
	Entre 36 e 45 anos	7	14,00%	6	24,00%
	Mais de 45 anos	13	26,00%	5	20,00%
Total		50	100,00%	25	100,00%
Tempo de experiência profissional	Até 5 anos	22	44,00%	10	40,00%
	Entre 5-10 anos	10	20,00%	3	12,00%
	Entre 10-20 anos	6	12,00%	5	20,00%
	Mais de 20 anos	12	24,00%	7	28,00%
Total		50	100,00%	25	100,00%
Setor de exercício das atividades	Administração Geral	17	34,00%	9	36,00%
	Departamento Contábil	19	38,00%	8	32,00%
	Departamento Fiscal	7	14,00%	3	12,00%
	Departamento Pessoal/Recursos Humanos	4	8,00%	5	20,00%
	Serviços Gerais	3	6,00%	0	0,00%
Total		50	100%	25	100%

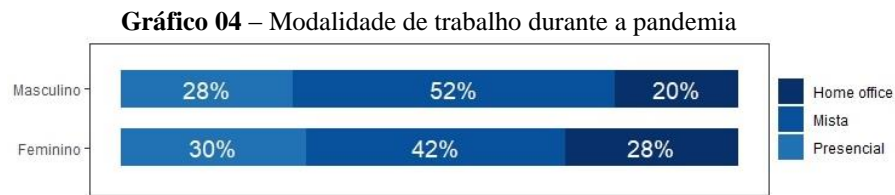
Fonte: Dados da pesquisa, (2022).

Conforme consta na Tabela 04, do total de 75 respondentes, 33,34% (25) são do gênero masculino e 66,66% (50) são do gênero feminino, o que representa um percentual majoritário das mulheres no que se refere a profissionais de contabilidade atuando em escritórios. Observa-se também que o maior número dos respondentes corresponde à faixa etária de entre 26 e 35 anos, totalizando 30 profissionais, sendo 9 do gênero masculino e 21 do gênero feminino. Nas demais faixas etárias, ainda é maior o número de respondentes do gênero feminino.

Quanto ao tempo de experiência profissional, também sendo majoritário o número de respondentes do gênero feminino em relação ao gênero masculino, nota-se que a maioria possui uma experiência profissional como contabilista de até 5 anos, sendo 22 e 10 profissionais, respectivamente.

No tocante ao departamento onde os profissionais exercem as suas funções laborais, 38% das mulheres desempenham suas funções no departamento contábil, enquanto 32% dos homens também realizam as suas atividades neste setor. Ressalta-se que nenhum profissional do gênero masculino exerce suas atividades em serviços gerais, corroborando a ideia que este tipo de serviço predomina entre as mulheres.

Tais resultados levam a conclusão de que os profissionais contábeis que exercem suas funções nos escritórios de contabilidade de Campina Grande - PB, no período pesquisado, são, na sua maioria, mulheres, entre 25 e 30 anos, que possuem até 5 anos de experiência profissional e que trabalham no departamento contábil.



Fonte: Dados da pesquisa, (2022).

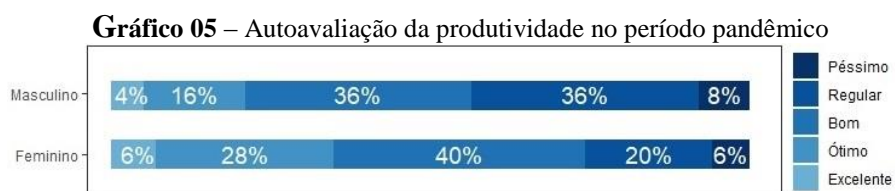
O Gráfico 04 evidencia que a maioria dos profissionais, desempenharam as suas atividades de forma mista, sendo parte presencial e parte *home office*. Deste grupo, 42% são do gênero feminino e 52% do gênero masculino.

Entretanto há quem tenha trabalhado apenas na modalidade *home office* e aqueles que trabalharam apenas presencial, indicando que a pandemia não afetou diretamente o seu local e modo de trabalho para 30% dos profissionais do gênero feminino e para 28% do gênero masculino.

Curiosamente, indo de encontro ao esperado, haja vista, as normas governamentais que decretaram *lockdown*, o número de profissionais que trabalharam exclusivamente na modalidade *home office* foi inferior aos das demais alternativas, sobretudo os do gênero masculino, representado por 20%.

No que se refere à produtividade, foi questionado como os investigados se autoavaliariam neste período pandêmico. Esta autoavaliação foi dividida em: excelente, ótimo, bom, regular e péssimo.

Em relação ao gênero feminino, visualiza no Gráfico 05 que 40% das profissionais, avaliaram o seu rendimento como bom, representando maioria, seguido de 28% que consideraram ótimo, 20% como regular, 6% excelente e 6% péssimo. No geral, os resultados levam a concluir que as respondentes do gênero feminino consideraram o seu trabalho entre bom e ótimo no período da pandemia.



Fonte: Dados da pesquisa, (2022).

Quanto ao gênero masculino, 36% dos respondentes se autoavaliaram como tendo uma boa produtividade e outros 36% afirmaram que o rendimento laboral foi regular, 16% como ótimo, 8% como excelente e 4% como péssimo. Observa-se então, que os respondentes do gênero masculino avaliaram o seu desempenho no período pandêmico entre regular e bom.

Comparada esta autoavaliação, nota-se que o gênero feminino apresenta maior desempenho que o gênero masculino, exceto nas variáveis excelente e péssimo em que os percentuais apresentam pequenas diferenças.

Na Tabela 5 serão expostas quais as causas que afetaram positivamente e negativamente o trabalho na modalidade *home office*, o que pode explicar as autoavaliações apresentadas no Gráfico 5. Cabe esclarecer que dos 50 profissionais do gênero feminino e dos 25 do gênero masculino, trabalharam na modalidade *home office*, respectivamente, 38 (76%) e 17 (68%).

Tabela 05 – Motivos que afetaram o rendimento positivamente/negativamente na modalidade *home office*

Categorias	Afirmativas	Feminino		Masculino		Total	
		N	%	N	%	N	%
Positivamente	Não precisei enfrentar o trânsito para me deslocar até o trabalho.	27	71,05%	14	82,35%	41	74,55%
	Não precisei me preocupar tanto com a minha aparência, assim pude aproveitar mais o tempo.	16	42,11%	8	47,06%	24	43,64%
	Pude ficar mais tempo com os meus familiares.	13	34,21%	8	47,06%	21	38,18%
	Fiquei menos cansado fisicamente.	19	50,00%	6	35,29%	25	45,45%
	Fiquei menos cansado mentalmente.	9	23,68%	3	17,65%	12	21,82%
	Houve redução de algum problema de saúde.	9	23,68%	2	11,76%	11	20,00%
	Não trabalhei <i>home office</i> .	12	24,00%	8	32,00%	20	26,67%
Negativamente	Senti falta de me deslocar diariamente até o trabalho.	5	13,16%	1	5,88%	6	10,91%
	Senti falta de cuidar da minha aparência para ir trabalhar.	8	21,05%	0	0,00%	8	14,55%
	Percebi que meus familiares atrapalham a execução das minhas tarefas profissionais.	13	34,21%	8	47,06%	21	38,18%
	Fiquei mais cansado fisicamente.	9	23,68%	2	11,76%	11	20,00%
	Fiquei mais cansado mentalmente.	22	57,89%	9	52,94%	31	56,36%
	Houve aumento de algum problema de saúde.	11	28,95%	3	17,65%	14	25,45%
	Não trabalhei <i>home office</i> .	12	24,00%	8	32,00%	20	26,67%

Fonte: Dados da pesquisa, (2022).

Ainda no tocante ao rendimento do profissional contábil ante à pandemia da Covid-19, foi questionado sobre, dentre os que trabalharam *home office* ou na modalidade mista, quais motivos afetaram positiva e negativamente o seu rendimento. Nota-se na Tabela 05, que há comparação entre as afirmativas do gênero feminino e masculino.

Apesar de 10,91% dos respondentes sentirem falta de se deslocarem diariamente até o trabalho, é ponto positivo para 74,55% dos investigados não precisar enfrentar o trânsito para se deslocar até o trabalho, principalmente para o gênero masculino, cujo percentual ultrapassa 82%. Isto é compreensível, dada a economia tanto do tempo do deslocamento de casa até o trabalho, quanto das finanças, visto que isso pode ter ocasionado uma diminuição no custo de combustíveis no orçamento pessoal, bem como, por evitar o estresse ocasionado pelo trânsito em si.

Consequentemente, já que o trabalho fora realizado na residência, é positivo não precisar se preocupar tanto com a aparência, e assim aproveitar mais o tempo para 43,64% dos respondentes de ambos os gêneros. Em contrapartida, 21,05% do gênero feminino sentiu falta de cuidar da aparência para ir trabalhar, talvez devido a famosa e já conhecida vaidade feminina (unhas, cabelo, maquiagens) que absolutamente é superior à dos homens, destacando que nenhuma pessoa do gênero masculino entende isto como ponto negativo.

Via de regra, subteve-se que o trabalho *home office* permitiu que as pessoas ficassem mais perto fisicamente dos seus familiares, isto foi ponto positivo para 34,21% do gênero feminino e para 47,06% do gênero masculino. Infere-se que esta diferença pró gênero masculino decorre de, em situações genéricas e normais, ele ficar mais tempo fora de casa por necessidade laboral. Entretanto, cabe destacar que os mesmos percentuais dos respectivos gêneros afirmam que os seus familiares atrapalham a execução das suas tarefas profissionais,

algo comum, sobretudo se tais familiares não entenderem que a pessoa está em casa, mas que não está totalmente disponível, haja vista ter tarefas do trabalho a cumprir. Em outras palavras, para mais de 1/3 do gênero feminino e para quase 50% do gênero masculino o trabalho *home office* apresenta a vantagem de deixar o profissional mais perto dos seus familiares, porém estes dificultam a realização das tarefas.

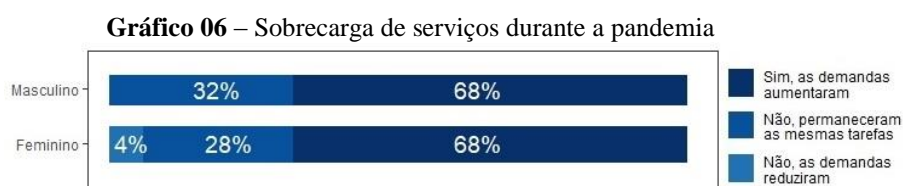
Quanto ao cansaço decorrente do trabalho realizado na modalidade *home office*, constatou-se que para 50,00% do gênero feminino e para 35,29% do gênero masculino, o cansaço físico foi reduzido em relação ao trabalho executado em um ambiente fora da residência, reduzindo também algum problema de saúde para 20% dos profissionais, ou seja, neste quesito foi positivo. Por outro lado, é ponto negativo o aumento do cansaço mental para 57,89% do gênero feminino e 52,94% do gênero masculino, que tiveram aumento de algum problema de saúde para 28,95% e 17,65%, respectivamente.

Com efeito os dados apontam que o trabalho profissional executado em casa, reduziu o cansaço físico, por outro lado aumentou significativamente o cansaço mental e consequentemente alguma doença preexistente, sobretudo nos profissionais do gênero feminino. Isto se justifica pela tripla jornada já comum a maioria das mulheres em que são adicionados aos trabalhos profissionais, os afazeres domésticos e à atenção aos filhos e demais parentes, os quais, devido ao distanciamento social, também exerciam atividades/estudos remotamente.

Observou-se então que a modalidade *home office*, adotada por alguns escritórios de Campina Grande - PB afetou tanto positivamente, trazendo satisfação em não precisar deslocar-se ao trabalho e cansar-se menos fisicamente; como negativamente, em cansar-se mais mentalmente e ter os familiares dificultando a execução das atividades laborais. E que houve diferenças impactantes em algumas afirmativas, no que diz respeito a gênero feminino e masculino. Notou-se que o cansaço físico e os problemas de saúde causados pelo trabalho afetam mais o gênero feminino, por outro lado, o gênero masculino não sente falta de cuidar da aparência para trabalhar.

Constata-se que alguns dos pontos listados, sejam eles positivos ou negativos, convergem com o observado na pesquisa de Gründler (2021), na qual foi dada relevância ao fato de não precisar se deslocar até o trabalho como ponto positivo e interrupções familiares como sendo um dos fatos que mais afetam negativamente o trabalho na modalidade *home office*. Para ela, as dificuldades de adequação a esta nova modalidade afetou colaboradores e gestores, visto que, os empresários via de regra não tinham controle de jornada e produtividade de seus funcionários (GRÜNDLER, 2021).

Por fim, o Gráfico 06 expõe que a maioria dos profissionais de contabilidade investigados considerou ter havido sobrecarga de serviços no período pandêmico. É importante ressaltar que houve unanimidade entre os gêneros masculino e feminino neste quesito. Entre o gênero masculino, houve consenso entre 32% dos respondentes que as demandas permaneceram as mesmas do período pré-pandemia, já entre o gênero feminino, 28% consideraram ter havido estabilidade, e apenas 4% consideraram que as demandas reduziram.



Fonte: Dados da pesquisa, (2021).

Esta sobrecarga se deve ao fato de que a figura do contador se tornou ainda mais necessária em tempos de crise, como este, ocasionado pelo vírus da Covid-19. A pesquisa de Passos (2021), demonstrou que o período de enfrentamento da crise gerou diversos desafios na profissão contábil, dentre eles, destaca-se a sobrecarga laboral, causada pelo aumento excessivo de novas demandas de trabalho, excedendo o habitual, devido à mudanças constantes nas legislações e publicações, em ritmo acelerado, de diversos decretos nos âmbitos municipal, estadual e federal, que requerem do profissional contábil atualização constante.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do que foi construído nesta pesquisa, pode-se afirmar que o objetivo foi alcançado, visto que foi possível conhecer e analisar quais os impactos da Covid-19 nos escritórios de contabilidade de Campina Grande - PB. Para este propósito, foi realizada uma pesquisa descritiva com abordagens quali-quantitativas dos dados obtidos através de questionários aplicados entre profissionais da área contábil atuantes em escritórios da cidade.

Conforme análise dos dados recolhidos, o estudo revela que a maioria (62,26%) dos escritórios contábeis é classificada como de pequeno porte, por possuírem até 10 pessoas, entre gestores e colaboradores, em atividades laborais.

Em relação aos impactos da crise ocasionada pela Covid-19 nos escritórios contábeis, o estudo aponta que o *home office* foi a medida mais adotada para o enfrentamento da pandemia (83%), visto que a maioria dos escritórios permaneceram funcionando durante o período pandêmico, ou seja, sem suspensão de atividades, pois o serviço do contador se manteve essencial em momentos de crise, sobretudo nas que afetam direta ou indiretamente às empresas.

Por outro lado, não houve impactos relevantes referentes à quantidade de funcionários, pois a maioria respondeu não ter havido contratações e nem demissões no período analisado. Importante ressaltar que houve aumento no número de clientes para 43,40% da amostra, o que pode ser uma causa do aumento das demandas e, conseqüentemente aumento das receitas. Em resumo, à vista do que foi analisado, entende-se que a pandemia da Covid-19 trouxe mudanças nos escritórios contábeis, relacionadas, principalmente, à modalidade de trabalho e ao aumento das demandas.

Quanto aos colaboradores dos escritórios, estes são representados, em sua maioria, por mulheres, com idades entre 26 e 35 anos, com experiência profissional de até 5 anos e exercendo suas funções laborais no departamento contábil.

No que se refere a modalidade de trabalho, a maioria dos respondentes exerceu suas funções na modalidade mista, ou seja, parte presencial e parte *home office*. Nesta modalidade, os respondentes destacaram como pontos positivos: não precisar se deslocar de casa até o escritório (74,55%); ficar menos cansado fisicamente (45,45%); não precisar se preocupar tanto com a aparência, e poder aproveitar mais o tempo (43,64%); e poder ficar mais tempo com os meus familiares (38,18%).

Por outro lado, indicaram como pontos negativos: o aumento do cansaço mental (56,36%); a interferência dos familiares na execução das tarefas profissionais (38,18); e o aumento de algum problema de saúde (25,45%), contudo, há profissionais de ambos os gêneros que trabalhando remotamente apresentaram redução de algum problema de saúde.

Observou-se que, no geral, apesar das mudanças ocasionadas pelo contexto da pandemia, seja em sua modalidade de trabalho ou no aumento das demandas, grande parte dos respondentes avaliaram o seu desempenho como sendo bom ou ótimo (feminino) e regular ou bom (masculino).

Como limitações da presente pesquisa, destaca-se que, devido a aplicação *on line* dos questionários em virtude da pandemia, o retorno destes foi abaixo do esperado. Dadas as atuais circunstâncias, entende-se que a pesquisa é relevante e, através dela, espera-se contribuir com a tomada de decisões pelos contabilistas, no que diz respeito, principalmente ao bem estar de seus colaboradores e crescimento de suas organizações.

Enfim, para pesquisas futuras, sugere-se estudos que alcancem uma amostra maior, bem como investigação com este escopo em outras localidades, a fim de entender a realidade mais nitidamente. Também explorar mais a diferença do pensamento entre os gêneros feminino e masculino, analisando as particularidades de cada gênero, socialmente falando.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA JUNIOR, A. L. de; ALVES, B. P. F.; SOUZA, J. A. B. de. Contabilidade: As primeiras percepções relacionadas à crise de COVID-19. **Revista Mythos**, v. 13, n. 1, p. 40-45, 2020. Disponível em: <https://periodicos.unis.edu.br/index.php/mythos/article/view/377/336>. Acesso em 17 set. 2021.
- BRASIL. Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020. Reconhece a ocorrência do estado de calamidade pública. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 158, n.55, p. 1, 2020a. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=20/03/2020&jornal=602&pagina=1>. Acesso em: 21 de julho 2021.
- BRASIL. Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do trabalho**, Brasília, DF, Out. 2017. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/clt_e_normas_correlatas_1ed.pdf. Acesso em: 22 set. 2021.
- BRASIL. Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF. 2020b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 16 mai. 2021.
- BRASIL. Medida Provisória nº 1.045, de 27 de abril de 2021. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 28 abr. 2021. Seção 1, p. 5. 2021a. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.045-de-27-de-abril-de-2021-316257308>. Acesso em: 21 jul. 2021.
- BRASIL. Medida Provisória nº 1.046, de 27 de abril de 2021. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 28 abr. 2021. Seção 1, p. 5. 2021b. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.046-de-27-de-abril-de-2021-316265470>. Acesso em: 21 jul. 2021.
- BRASIL. Ministério da Economia. **Diário Oficial da União**. Ministério da Economia divulga lista dos setores mais afetados pela pandemia da Covid-19 no Brasil. Brasília, DF. 2020c. Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2020/setembro/ministerio-da-economia-divulga-lista-dos-setores-mais-afetados-pela-pandemia-da-covid-19-no-brasil>. Acesso em: 18 fev. 2022.
- BRASIL. Ministério da Economia. **Nota Informativa**. Impactos Econômicos da COVID-19. Brasília, DF. 2020d. Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/centrais-de>

conteudo/publicacoes/notas-informativas/2020/nota-impactos-economicos-da-covid-19.pdf
Acesso em: 16 mai. 2021.

CAMPINA GRANDE. Decreto 4.481, de 26 de maio de 2020. **Semanário Oficial de Campina Grande**. Campina Grande, PB. 2020. Disponível em:
<https://campinagrande.pb.gov.br/decreto-4-481-de-26-de-maio-de-2020/>. Acesso em: 19 jan. 2022.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE (CFC). **Resolução CFC nº. 1098/07**. Dispõe sobre o registro cadastral das organizações contábeis nos conselhos regionais de contabilidade. Brasília, 2007. Disponível em:
http://www.normaslegais.com.br/legislacao/resolucaoafc1098_2007.htm. Acesso em 17 set. 2021.

GARCEL, A.; SOUZA, J. L. de. DO “STAY HOME” AO “LOCKDOWN” O IMPACTO DAS MEDIDAS DE DISTANCIAMENTO NO BRASIL E NO MUNDO. **Revista de Teorias da Democracia e Direitos Políticos**, v. 6, n. 2, p. 98-118, 2020. Disponível em:
<https://www.indexlaw.org/index.php/revistateoriasdemocracia/article/view/7194>. Acesso em 01 fev. 2022.

GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. (organizadores). **Métodos de Pesquisa**. Coordenado pela Universidade Aberta do Brasil – UAB/UFRGS e SEAD/UFRGS. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

GODOY, A. S. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. **Revista de Administração de empresas**, v. 35, n. 3, p. 20-29, 1995. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/rae/a/ZX4cTGrqYfVhr7LvVyDBgdb/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 03 fev. 2022.

GOULART, J. da C. **Percepções de uma empresa prestadora de serviços contábeis sobre o uso das tecnologias: uma análise em tempos pandêmicos**. 2021. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Ciências Contábeis) – Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC, Criciúma, 2021. Disponível em:
<http://repositorio.unesc.net/bitstream/1/8926/1/Julia%20da%20Costa%20Goulart.pdf>. Acesso em: 17 set. 2021.

GRÜNDLER, J. de M. **Home office durante a pandemia da COVID-19: percepção dos profissionais da contabilidade da cidade de Torres (RS) acerca deste modelo de trabalho**. 2021. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Ciências Contábeis) – Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC, Criciúma, 2021. Disponível em:
<http://repositorio.unesc.net/bitstream/1/8923/1/Jaine%20de%20Matos%20Gr%c3%bandler.pdf>. Acesso em: 17 set. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**. Características Adicionais do Mercado de Trabalho 2018. Rio de Janeiro: IBGE, 2019. Disponível em:
https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101694_informativo.pdf. Acesso em 01 fev. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios PNAD Covid-19** – resultado mensal (junho 2020). Rio de Janeiro: IBGE, 2020. Disponível em:
<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101778.pdf>. Acesso em: 01 fev. 2022.

JORGE, F. F.; CAVALCANTE, J. de Q. P.; WENZEL, L. C. M. **O Coronavírus: uma pandemia jurídica trabalhista e a Medida Provisória 927/2020.** 2020. Disponível em: http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/04/ferreira_quadros_costa_noticias_cielo_n4_2020.pdf. Acesso em: 22 set. 2021.

KAUARK, F.; MANHÃES, F.; MEDEIROS, C. **Metodologia da Pesquisa: Um Guia Prático.** Itabuna: Via Litterarum Editora, 2010. Disponível em: http://www.pgcl.uenf.br/arquivos/livrodemetodologiadapesquisa2010_011120181549.pdf. Acesso em 03 fev. 2021.

LIMA, S. T. B. **Redução de jornada e salário e suspensão do contrato de trabalho por acordo individual no contexto da pandemia da Covid-19.** 2020. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/56082/Revista%20TRT-3%20Covid%2019%20tomo-1-311-332.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 18 fev. 2022.

MARION, J. C. Preparando-se para a profissão do futuro. **Contabilidade Vista & Revista**, v. 9, n. 1, p. 14-21, 1998. Disponível em: <https://revistas.face.ufmg.br/index.php/contabilidadevistaerevista/article/view/101>. Acesso em: 27 abr. 2021.

MARQUES, M. **O cenário para a retomada dos escritórios contábeis no pós pandemia.** 2020. *E-book*. Disponível em: https://conteudo.fortestecnologia.com.br/ebook-contabil-retomada-escritorios-contabeis?_ga=2.28635706.72110212.1630636625-168822315.1625754289. Acesso em: 26 ago. 2021.

MENDONÇA, M. **A inclusão dos home offices no setor residencial no município de São Paulo.** 2010. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/16/16132/tde-25112010-145910/en.php>. Acesso em: 14 set. 2021.

PARAÍBA. Medida Provisória nº 295, de 24 de março de 2021. **Diário Oficial do Estado.** Poder Executivo, João Pessoa, PB, 24 mar. 2021. Disponível em: <https://paraiba.pb.gov.br/diretas/saude/coronavirus/arquivos-1/decretos-e-leis/protecao-social/MEDIDAPROVISRIAN295DE24DEMARODE2021..pdf>. Acesso em: 19 jan. 2022.

PASSOS, G. D. et al. **Disrupção contábil: desafios e novas tendências da profissão.** 2021. Monografia. Universidade Federal de Grande Dourados – UFGD. Disponível em: <https://repositorio.ufgd.edu.br/jspui/bitstream/prefix/4723/1/GabrielDuartePassos.pdf>. Acesso em 09 mar. 2022.

REIS, A de J.; SILVA, S. L. da. A história da contabilidade no Brasil. **Seminário Estudantil de Produção Acadêmica**, v. 11, n. 1, 2008. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/sepa/article/view/299/247>. Acesso em: 27 abr. 2021.

REIS, E. V. dos. **O uso da tecnologia nos escritórios de contabilidade: um estudo de campo realizado durante a pandemia.** 2020. Monografia (Bacharel em Ciências Contábeis) – Universidade Unidade de Ensino Superior Dom Bosco – UNDB, São Luís – MA, 2020. Disponível em: <http://repositorio.undb.edu.br/jspui/bitstream/areas/163/1/EMANUELLE%20VIDAL%20DO%20S%20REIS.pdf>. Acesso em: 27 abr. 2021.

ROCHA, B. S. **Home Office: O Ponto de Equilíbrio entre a Qualidade de Vida e a Produtividade**. 2014. Trabalho de Conclusão de Curso. Cesuca Faculdade Inedi. Disponível em: <https://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2016/03/BRUNA-SAIBRO-DA-ROCHA-FINALIZADO-PRONTO.pdf>. Acesso em: 14 set. 2021.

SANTOS, J. L. et al. A importância do capital intelectual na sociedade do conhecimento. **ConTexto**, Porto Alegre, v. 8, n. 14 (2. sem. 2008), p. 1 - 16, 2008. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/20900>. Acesso em: 27 abr. 2021.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS (SEBRAE). **O impacto da pandemia de coronavírus nos pequenos negócios**. 2020. Disponível em: https://datasebrae.com.br/wp-content/uploads/2020/04/Impactodo-coronav%C3%ADrus-nas-MPE-2%C2%AAedicao_geral-v4-1.pdf. Acessado em: 09 mar.2022.

SOUZA, F. F.; KACHENSKI, R. B.; COSTA, F. Escritórios de contabilidade e sua relação com os clientes frente à crise da COVID-19. **Revista Catarinense da Ciência Contábil**, v. 20, 2021. Disponível em: <https://revista.crcsc.org.br/index.php/CRCSC/article/view/3138/2280>. Acesso em: 17 set. 2021.

THOMÉ, I. **Empresas de serviços contábeis: estrutura e funcionamento**. 1 ed. São Paulo: Atlas, 2001.

WRUBEL, F.; TOIGO, L. A.; LAVARDA, C. E. F. Mudanças nas rotinas contábeis: contradições institucionais e práxis humanas. **RACE-Revista de Administração, Contabilidade e Economia**, v. 14, n. 3, p. 1175-1204, 2015. Disponível em: <https://portalperiodicos.unoesc.edu.br/race/article/view/6484/4977> . Acesso em: 16 mai. 2021.

APÊNDICE A – Questionário

Reflexos e Dificuldades enfrentadas pelos contadores e escritórios de contabilidade de Campina Grande – PB em face da pandemia do Covid-19

ATENÇÃO:

1. Se você é o contabilista proprietário ou gestor do escritório responda todas as questões.
2. Se você é colaborador do Escritório de Contabilidade, responda apenas as questões do item 3.

1. Caracterização dos Escritórios de Contabilidade

1.1 Quantidade de pessoas (colaboradores e proprietários)

- Até 10.
- 11 – 20.
- 21 - 30.
- 31 – 50.
- Mais de 50.

1.2 Tempo de atuação no mercado

- Até 5 anos.
- 6 – 10 anos.
- 11 – 20 anos.
- 21 - 30 anos.
- Mais de 31 anos.

2. Implementação das determinações legais e consequências da Covid-19

2.1 Para o enfrentamento da pandemia do Coronavírus, quais destas medidas foram adotadas pelo Escritório?

- Trabalho *home office*.
- Férias coletivas.
- Antecipação de férias.
- Antecipação de feriados.
- Suspensão das atividades.
- Outras: _____

2.2 Houve/há suspensão nas atividades do escritório durante o período de isolamento social?

- Sim, total. Por quantos dias/meses? _____
- Sim, parcial. Qual o percentual de pessoal continuou a trabalhar? _____
- Não.

2.3 Houve contratação neste período?

- Sim. Quantas? _____
- Não.

2.4 Houve demissão neste período?

- Sim. Quantas _____
- Não.

2.5 Houve/há inadimplência por parte dos clientes?

- Sim, por menos de 10% dos clientes.
- Sim, por mais de 50% dos clientes.
- Não.

2.6 Quanto ao número de clientes?

- Aumentou.
- Reduziu.
- Permaneceu o mesmo.

2.7 Quanto às receitas do Escritório?

- Aumentaram.
- Reduziram.
- Permaneceram as mesmas.

2.8 Quanto às despesas do Escritório?

- Aumentaram.
- Reduziram.
- Permaneceram as mesmas.

3. Caracterização do profissional e consequências da Covid-19

3.1 Qual o seu gênero?

- Masculino
- Feminino

3.2 Qual a sua idade?

- Até 25
- Mais de 25 até 35
- Mais de 35 até 45
- Mais de 45

3.3 Qual o seu tempo experiência profissional?

- Até 5 anos.
- Mais de 5 até 10 anos.
- Mais de 10 até 20 anos.
- Mais de 20 anos.

3.4 Onde você exerce suas funções?

- Departamento Pessoal/Recursos Humanos.
- Departamento Contábil.
- Departamento Fiscal.
- Administração Geral.
- Serviços Gerais.

3.5 Em qual modalidade de trabalho você exerceu/exerce suas funções durante a pandemia?

- Home office*.
- Presencial.
- Mista: parte presencial e parte *home office*.

3.6 Como você avalia a sua produtividade neste período pandêmico?

- Péssimo.
- Regular.
- Bom.
- Ótimo.
- Excelente.

3.7 Na modalidade de trabalho *home office*, qual (is) motivo (os) afetou (aram) **positivamente** o seu rendimento (ou humor)?

- Não precisei enfrentar o trânsito para me deslocar até o trabalho.
- Não precisei me preocupar tanto com minha aparência, assim pude aproveitar mais o tempo.
- Pude ficar mais tempo com meus familiares.
- Fiquei menos cansado fisicamente.
- Fiquei menos cansado mentalmente.
- Houve redução de algum problema de saúde (dor de cabeça, azia, má digestão, insônia, estresse etc.).
- Outros: _____
- Não trabalhei *home office*.

3.8 Na modalidade de trabalho *home office*, qual (is) motivo (os) afetou (aram) **negativamente** o seu rendimento (ou humor)?

- Senti falta de me deslocar diariamente até meu local de trabalho.
- Senti falta de cuidar da minha aparência para ir trabalhar.
- Percebi que meus familiares atrapalham a execução das minhas tarefas profissionais.
- Fiquei mais cansado fisicamente.
- Fiquei mais cansado mentalmente.
- Houve aumento de algum problema de saúde (dor de cabeça, azia, má digestão, insônia, estresse etc.).
- Outros: _____
- Não trabalhei *home office*.

3.9 Houve uma sobrecarga de serviços neste período?

- Sim, as demandas aumentaram.
- Não, as demandas reduziram.
- Não, permaneceu o mesmo de antes.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, a quem tributo honra e glória por tudo o que sou e faço, nada de bom vem de mim, tudo procede Dele. Sua bondade e misericórdia me seguiram por todos os dias desta minha jornada acadêmica e continuarão me seguindo em todo o meu viver, como me assegura a Sua palavra no Salmo 23.

Aos meus pais, Alessandro Magno e Luana Flávia, por serem molas propulsoras que me impulsionaram na vida estudantil e que, apesar das dificuldades, sempre estiveram dispostos a me oferecerem as melhores oportunidades.

Aos meus irmãos, Pedro e Daniel, que me inspiraram a ser inspiração para eles. Aos meus avós, que também sempre me ensinaram a importância dos estudos.

Ao meu esposo, Lucas, o meu maior incentivador e suporte ao longo dessa caminhada. Durante a graduação, ele passou de namorado, noivo a marido, mas sempre permaneceu do meu lado me incentivando a seguir, mesmo quando eu não tinha forças e nem ânimo.

À minha orientadora, Isabel Joselita, por toda a paciência e confiança depositadas em mim e neste trabalho. Por todo o seu esforço, obrigada.

Aos membros da banca, professores Me. Manuel Soares da Silva e Ma. Vânia Vilma Nunes Teixeira, por terem aceitado ao convite e me emprestado um pouco do seu tempo e atenção.

A todos os professores, colegas de trabalho, amigos e irmãos que de alguma forma caminharam ao meu lado neste processo, a minha sincera gratidão.