



**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO
ESCOLA DE GESTÃO E NEGÓCIOS
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

RODRIGO PATRIK DOS SANTOS CORDEIRO

**O REFLEXO DO TELETRABALHO NO PROCESSO PRODUTIVO DOS
EMPREGADOS NO SETOR CONTÁBIL**

GOIÂNIA

2023-2

O REFLEXO DO TELETRABALHO NO PROCESSO PRODUTIVO DOS EMPREGADOS NO SETOR CONTÁBIL¹

TITLE: THE REFLECTION OF TELECOMMUTING ON THE PRODUCTIVE PROCESS OF EMPLOYEES IN THE ACCOUNTING SECTOR

Rodrigo Patrik dos Santos Cordeiro**

Ruzell Nogueira**

RESUMO: O presente estudo teve como objetivo elaborar uma discussão sobre o reflexo do teletrabalho no processo produtivo dos empregados no setor contábil discutindo sobre as implicações trazidas pela flexibilização desse modelo de atividade laboral. Em relação aos procedimentos metodológicos, a pesquisa traz uma discussão no campo qualitativo, apresentando uma revisão da literatura acerca do tema e também uma análise de dados estatísticos disponíveis em alguns portais especializados. A partir da discussão realizada, obteve-se como resultados, de maneira geral, que o teletrabalho no setor contábil oferece vantagens significativas, como flexibilidade de horários, otimização da produtividade e redução do estresse relacionado ao deslocamento diário, mas em contrapartida a falta de interações presenciais prejudica a comunicação e resolução de problemas, enquanto a redução da socialização pode resultar em isolamento e desconexão. A pesquisa sugere a ampliação do estudo em campo para coleta e análise de dados mais precisos, dada a variedade de características individuais nas empresas e profissionais contábeis.

PALAVRAS-CHAVE: TELETRABALHO, CONTABILIDADE, PROCESSO PRODUTIVO

ABSTRACT: The present study aimed to develop a discussion about the impact of teleworking on the production process of employees in the accounting sector, discussing the implications brought by the flexibility of this model. Related to methodological procedures, the research brings a discussion in the qualitative field, presenting a review of the literature on the topic and also an analysis of statistical data available on some specialized portals. From the discussion carried out, the results were obtained, in general, that teleworking in the accounting sector offers significant advantages, such as flexible schedules, optimization of productivity and reduction of stress related to daily commuting, but on the other hand, the lack of interactions face-to-face meetings hinder communication and problem solving, while reduced socialization can result in isolation and disconnection. The research suggests expanding the study on the field to collect and analyze more precise data, given the variety of individual characteristics in companies and accounting professionals.

¹ Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Ciências Contábeis da Pontifícia Universidade Católica de Goiás como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis, sob a orientação do Prof. Ruzell Nogueira.

** Bacharelando em Ciências Contábeis pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Av. Universitária, 1440 - Setor Leste Universitário, Goiânia - GO, 74605-010. E-mail: _____

*** Esp. Ruzell Nogueira, Docente da Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Av. Universitária, 1440 - Setor Leste Universitário, Goiânia - GO, 74605-010. E-mail: @pucgoias.edu.br.

KEY WORDS: TELEWORKING, ACCOUNTING, PRODUCTION PROCESS
1 INTRODUÇÃO

No contexto histórico, o mundo passou por um período de grande transformação e adaptação nas relações de trabalho após a pandemia de COVID-19. Uma das características mais marcantes desse momento pandêmico está relacionada às mudanças no estilo de vida da sociedade. As medidas de intervenção, como o isolamento social, que foram adotadas para combater a COVID-19, provocaram alterações significativas na rotina de trabalho. Diante desse cenário, nos últimos anos, o teletrabalho emergiu como uma variação na forma como as atividades laborais são realizadas em diversos setores, seja em decorrência das condições adversas trazidas pela pandemia do coronavírus vivenciada no último triênio ou pelas novas possibilidades trazidas pela evolução tecnológica, bem como nas relações de trabalho.

Segundo informações do Conselho Federal de Contabilidade estima-se que o número de profissionais de contabilidade devidamente registrados no Brasil seja atualmente por volta de 530 mil. A capacidade de realizar atividades contábeis de forma remota proporciona facilidade e praticidade para esses profissionais, mas também suscita preocupações relacionadas à supervisão, colaboração e manutenção da qualidade. As situações criadas pelo teletrabalho geraram tantas vantagens quanto aos desafios na rotina dos trabalhadores, levantando questões sérias sobre as possíveis trajetórias que esse modelo de trabalho pode seguir.

Na perspectiva do trabalho contábil, onde a precisão, organização e atenção aos detalhes são de extrema importância, a introdução do teletrabalho trouxe consigo uma série de impactos que redefiniram o processo produtivo dos profissionais dessa área. Esse novo paradigma também suscitou a necessidade de adaptações criteriosas em um ambiente remoto e, nesse contexto, podemos destacar a maneira como o teletrabalho tem sido reconhecido na legislação brasileira.

No Brasil, a legalidade do teletrabalho é respaldada pela legislação trabalhista, especialmente após a Reforma Trabalhista de 2017. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) passou a abordar de forma mais detalhada, a partir do artigo 75-A, as condições do teletrabalho, definindo-o como uma modalidade que não requer a presença física do empregado nas dependências do empregador e sistematizando o funcionamento desse regime de trabalho.

No atual cenário em constante evolução tecnológica e transformações no ambiente de trabalho, a discussão em torno do teletrabalho e seus impactos no setor contábil ganha destaque tanto no âmbito acadêmico quanto social. Diante desse cenário, a pesquisa a seguir busca responder quais são os pontos positivos e negativos referentes ao teletrabalho, tendo como objetivo principal analisar os reflexos tanto favoráveis quanto desfavoráveis desta configuração de trabalho dentro do processo produtivo dos trabalhadores da área da contabilidade.

Através da análise do conteúdo de artigos, periódicos e outras publicações científicas espera-se alcançar, dentro de um viés de pesquisa qualitativa, a exploração mais profunda a respeito do tema para que assim seja possível o desenvolvimento de uma discussão relevante sobre a temática abordada a fim de alcançar conclusões fundamentadas que possam contribuir no campo acadêmico e social.

A discussão elaborada neste artigo é relevante tanto para o desenvolvimento acadêmico quanto para a melhoria das condições laborais e sociais, uma vez que a análise aprofundada desta temática contribui para a formação de conhecimento sólido e orientado à prática, capaz de enriquecer discussões sobre as constantes transformações nos formatos de trabalho que se vivencia dentro do mundo contemporâneo o que justifica a escolha e o desenvolvimento desse tema de pesquisa.

2 - REFERENCIAL TEÓRICO

Este estudo está estruturado em quatro tópicos: O primeiro refere-se aos conceitos e características sobre trabalho e direito do trabalho; O segundo tópico aborda relação empregado e empregador, contemplando as respectivas características. O terceiro tópico, versa sobre as normas trabalhistas e suas atualizações; por fim, o quarto tópico, aponta os aspectos do teletrabalho e o método utilizado para a maioria das empresas contábeis.

2.1 Conceitos e características sobre trabalho e direito do trabalho

O trabalho é uma parte fundamental da vida humana e desempenha um papel crucial na sociedade. Ele não apenas fornece sustento econômico, mas também molda a identidade,

influencia a qualidade de vida e contribui para o desenvolvimento da comunidade. Sendo assim, pensar em conceitos que possam traduzir o significado de uma palavra tão multifacetada perpassa por diferentes caminhos e, também, eleva a discussão para o âmbito direito do trabalho que vem como uma consequência dos processos de regulamentação jurídica advinda das relações estabelecidas pelo no meio laboral.

É importante destacar, conforme nos traz Borges (1999), que a sociedade não adota uma única ideia como universalmente aceita em relação a conceituação de trabalho, pois cada uma delas, que surgiu em diferentes momentos históricos, não exclui as anteriores, mas sim coexistem. Quanto mais recentemente uma concepção tenha se originado, mais variadas são as influências do conhecimento humano em sua formação, o que significa que elas tendem a se tornar mais complexas.

Em uma perspectiva semântica, o dicionário Priberam de Língua Portuguesa traz o trabalho, em suas primeiras definições, dentro da perspectiva de “ofício”, como uma ocupação que pode ser tanto intelectual quanto de esforço físico, atividade executada no âmbito profissional que é remunerada. Nesse sentido, podemos conceber que a ideia de trabalho em um primeiro momento nos remete quase que imediatamente a uma atividade que é exercida em troca de uma remuneração.

O trabalho como ofício remunerado é a ideia mais popularmente concebida quando pensamos em um primeiro momento no significado da palavra trabalho. A consolidação dessa ideia é fortemente influenciada pelo contexto da Revolução Industrial, que teve início no final do século XVIII na Inglaterra e se espalhou por todo o mundo ao longo do século XIX e teve um impacto profundo e duradouro no desenvolvimento da concepção de trabalho. Essa revolução industrial foi marcada por mudanças tecnológicas, econômicas e sociais que transformaram radicalmente a natureza do trabalho e as relações entre empregadores e empregados.

A Revolução Industrial desempenhou um papel fundamental na origem do Direito do Trabalho, como observado por Garcia (2018, p.29). Ela trouxe consigo a necessidade de mão de obra para operar as máquinas a vapor e têxteis, o que levou à substituição do trabalho escravo, servil e corporativo pelo trabalho assalariado. As condições de trabalho naquela época eram notoriamente ruins, resultando na emergência da chamada "questão social". Como resposta a essas adversidades, os trabalhadores começaram a se organizar para pleitear melhorias nas condições de trabalho. Consequentemente, o Estado passou a regular as relações

de trabalho, com o objetivo de proteger os direitos dos trabalhadores, por meio da implementação de leis que proibiam abusos por parte dos empregadores.

No Brasil, na década de 1930, com a Revolução de 30 e a ascensão de Getúlio Vargas ao poder, o Brasil experimentou uma série de transformações no campo trabalhista. Em 1932, foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, e em 1943, o governo instituiu a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), um conjunto de normas que regulamentou de forma abrangente as relações laborais no país. A CLT estabeleceu direitos e deveres tanto para empregadores quanto para empregados, garantindo, por exemplo, o direito à jornada de trabalho de oito horas, férias remuneradas e a criação da Justiça do Trabalho.

No entanto, ao longo dos anos, o Brasil também enfrentou desafios econômicos e políticos que levaram a reformas na legislação trabalhista. Em 2017, a Lei da Reforma Trabalhista introduziu alterações significativas na CLT, flexibilizando algumas normas e buscando modernizar as relações de trabalho. Entre as principais mudanças, destacam-se a regulamentação do trabalho intermitente, a possibilidade de negociação direta entre empregadores e empregados, e a extinção da contribuição sindical obrigatória.

Além disso, o contexto da pandemia de COVID-19 em 2020 também levou a mudanças temporárias na legislação trabalhista, como a criação do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (BEm), que permitiu a redução de jornada de trabalho e salários e a suspensão de contratos de trabalho como medida de enfrentamento à crise.

Nesse sentido, o Direito do Trabalho desempenha um papel crucial na regulamentação do trabalho no Brasil, fornecendo um conjunto de normas e diretrizes que garantam condições dignas e justas para os trabalhadores. Essas regulamentações não apenas protegem os direitos dos empregados, mas também promovem a estabilidade e o desenvolvimento econômico ao estabelecer regras claras para as relações laborais, criando um ambiente propício para o crescimento das empresas e o bem-estar da sociedade como um todo.

2.2 Relação entre empregado e empregador e suas características

A relação entre empregado e empregador é um dos pilares fundamentais da sociedade contemporânea. Conforme nos traz Garcia (2018) em citação direta ao artigo 3º da CLT “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual

a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Nessa perspectiva, podemos observar que o conceito de “empregado” estabelece um vínculo contínuo e remunerado entre duas partes em uma relação subordinada.

Nesse mesmo sentido, caracteriza-se como empregador, uma empresa, quer seja uma entidade individual ou coletiva, uma pessoa física ou jurídica, de acordo com o Artigo 2º da CLT, que a define como aquela que, ao assumir os riscos de uma atividade econômica, aceita, remunera e faz a supervisão da prestação pessoal de serviços.

Na perspectiva do direito do trabalho há variadas modalidades de empregado, cada qual com suas orientações jurídicas e especificidades pertinentes a sua função. Podemos destacar, empregado eleito diretor de sociedade, empregado em domicílio e teletrabalho (subtipo de empregado que será estudado com mais afinco nesse artigo), empregado doméstico, empregado rural, empregado público, empregado aprendiz, mãe social, empregado com formação superior. (GARCIA, 2018)

A dinâmica da relação empregado X empregador, é regida por um complexo conjunto de leis e regulamentos que buscam proteger os direitos e interesses tanto do empregado quanto do empregador. A CLT, criada em 1943 no Brasil, é um marco importante nesse contexto, estabelecendo regras claras para questões como jornada de trabalho, salário mínimo, férias, entre outros.

Além da CLT, outras legislações específicas tratam das diferentes modalidades de empregado mencionadas anteriormente, como os empregados domésticos, rurais, públicos e aprendizes. Cada uma dessas modalidades possui suas próprias leis e regulamentos que determinam as condições de trabalho, os direitos e deveres das partes envolvidas.

Vale destacar que o aspecto jurídico da relação empregado-empregador também envolve a negociação coletiva, por meio dos sindicatos, onde são discutidos acordos e convenções que podem complementar ou modificar as leis existentes, de acordo com as necessidades específicas de determinadas categorias profissionais ou empresas.

Além das leis e regulamentos, os aspectos jurídicos também abrangem a resolução de conflitos. Quando surgem divergências entre empregado e empregador, os tribunais trabalhistas desempenham um papel crucial na busca por soluções justas. Questões como demissões injustas, discriminação no local de trabalho e alegações de assédio são tratadas pelo sistema judicial, visando garantir que os direitos trabalhistas sejam respeitados.

A dinâmica empregado X empregador, é um campo vasto e dinâmico, sujeito a mudanças na legislação e na interpretação das leis ao longo do tempo. A compreensão dessas nuances é essencial para ambas as partes envolvidas, a fim de garantir relações de trabalho

justas e equitativas, promovendo o desenvolvimento sustentável das organizações e o bem-estar dos trabalhadores. A observância das leis trabalhistas não apenas protege os direitos individuais, mas também contribui para a estabilidade social e econômica de uma nação.

2.3 Normas trabalhista no Brasil e suas atualizações

As normas trabalhistas no Brasil têm uma longa história de evolução e adaptação, refletindo as mudanças na sociedade e na economia ao longo do tempo. Essas regulamentações têm como objetivo proteger os direitos dos trabalhadores, garantir condições dignas de trabalho e promover relações justas entre empregadores e empregados. No entanto, essas normas estão sujeitas a constantes atualizações para se adequarem às necessidades do mercado de trabalho em constante transformação e às demandas da sociedade.

O marco inicial das leis trabalhistas no Brasil foi a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), criada em 1943, durante o governo de Getúlio Vargas. A CLT estabeleceu muitos direitos fundamentais dos trabalhadores, como jornada de trabalho, salário mínimo, férias remuneradas e proteção contra a demissão arbitrária. Ela representou um grande avanço na época, mas, ao longo dos anos, tornou-se alvo de críticas e demandas por atualizações.

Uma das mudanças mais significativas ocorreu em 2017, com a aprovação da Lei da Reforma Trabalhista. Essa reforma introduziu uma série de modificações na CLT, visando aumentar a flexibilidade nas relações de trabalho e estimular a criação de empregos. Entre as mudanças mais notáveis estavam a regulamentação do trabalho intermitente, o teletrabalho, a terceirização e a possibilidade de negociação direta entre empregadores e empregados, muitas vezes em detrimento do que estava estabelecido na CLT. A reforma foi objeto de debates intensos e continua sendo alvo de discussões sobre seus impactos no mercado de trabalho.

Outra atualização importante foi a Medida Provisória 905, de 2019, que criou o Programa Verde Amarelo. Esse programa visava incentivar a contratação de jovens e pessoas com mais de 55 anos, com uma série de incentivos fiscais para as empresas. No entanto, a medida provisória perdeu sua validade em 2020 antes de ser convertida em lei, o que levou a discussões sobre a necessidade de políticas de incentivo ao emprego e aprimoramento das normas trabalhistas.

Além disso, em resposta à pandemia de COVID-19, o governo brasileiro adotou medidas emergenciais para proteger os trabalhadores e as empresas. O auxílio emergencial, a suspensão de contratos de trabalho e a redução de jornada e salários foram algumas das iniciativas implementadas para enfrentar os desafios econômicos gerados pela crise de saúde.

O contexto atípico trazido pela pandemia impactou fortemente a economia do país e diante de um cenário de incerteza, as regulamentações das relações de trabalho precisaram se ajustar para atender essa demanda inesperada a fim de tentar contornar a volatilidade do sistema econômico durante esse período, conforme nos traz Souza e Carvalhido (2020, p. 87):

A pandemia desencadeada pelo vírus COVID-19 impactou negativamente os setores econômico, social e político do país e do mundo. Diante do cenário de crise enfrentado, o Governo Federal decretou estado de calamidade pública e editou medidas provisórias com intuito de compatibilizar a manutenção da empresa, do emprego e da renda com a pandemia.

Ainda nesse sentido, o governo emitiu várias Medidas Provisórias (MPs) e leis emergenciais para lidar com a situação. Entre essas medidas, destaca-se a Lei nº 14.020/2020, que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. Esse programa permitiu a suspensão de contratos de trabalho e a redução da jornada de trabalho, com compensações financeiras aos trabalhadores.

Para além disso, com o aumento da adoção do teletrabalho, foi necessário regulamentar essa modalidade de trabalho. A Lei nº 13.467/2017, conhecida como a Reforma Trabalhista, foi alterada para incluir disposições específicas sobre o trabalho remoto, garantindo direitos e responsabilidades tanto para os empregadores quanto para os empregados. A Medida Provisória nº 927/2020 permitiu a antecipação de férias e a criação de um banco de horas durante o período de calamidade pública, tornando mais flexível a gestão do tempo de trabalho.

Também é relevante destacar que a pandemia destacou a importância das negociações coletivas entre empregadores e sindicatos para adaptar as condições de trabalho às circunstâncias excepcionais. Muitos acordos foram feitos para permitir reduções salariais, suspensões de contratos e outras medidas emergenciais.

No entanto, é importante notar que as normas trabalhistas no Brasil são um tema constante de debate e discussão. Enquanto algumas partes argumentam que é necessário flexibilizar ainda mais as leis para estimular o emprego e a economia, outras defendem a proteção rigorosa dos direitos dos trabalhadores para garantir condições dignas e justas. O desafio é encontrar um equilíbrio que promova o crescimento econômico e a justiça social.

As normas trabalhistas no Brasil estão em constante evolução para se adaptar às mudanças na sociedade e na economia. A reforma trabalhista de 2017 e outras medidas recentes têm gerado debates significativos sobre a melhor forma de equilibrar a flexibilidade nas relações de trabalho com a proteção dos direitos dos trabalhadores. O país continua a enfrentar desafios nesse contexto em busca de uma legislação trabalhista que atenda às necessidades de todos os envolvidos no mercado de trabalho.

Além das medidas emergenciais, houve discussões sobre a necessidade de reformas mais profundas nas leis trabalhistas para enfrentar os desafios econômicos pós-pandemia. No entanto, essas mudanças ainda estão em discussão e podem variar dependendo do governo e da conjuntura política.

2.4 Teletrabalho no setor contábil: aspectos e métodos predominantes

Conforme destaca Lizote et al. (2023), as empresas de serviços contábeis têm como principal missão fornecer informações econômico-financeiras a uma ampla gama de usuários. Dessa forma, essas empresas desempenham um papel significativo no estímulo ao desenvolvimento econômico do país. Além disso, elas desempenham um papel vital em diversos setores empresariais, devido à sua relevância e à capacidade de oferecer serviços a uma variedade de tipos de negócios.

Ainda nesse sentido, Lizote et al. (2023) amplia a discussão ao evidenciar que a área contábil está passando por mudanças substanciais que demandam dos profissionais não apenas conhecimento técnico, mas também flexibilidade, dinamismo e constante atualização para se destacarem diante dos desafios e se destacarem no ambiente competitivo dos negócios.

Nesse sentido, o teletrabalho tem ganhado crescente atenção nas últimas décadas, impulsionado pela rápida evolução das tecnologias de comunicação e pela busca por maior flexibilidade no ambiente de trabalho. No setor contábil, onde a precisão e a qualidade das informações são essenciais, o reflexo do teletrabalho no processo produtivo dos empregados tem sido objeto de análise e debate.

O teletrabalho pode ser definido como a prática de realizar as atividades laborais de um local distante da sede da organização, utilizando tecnologias de informação e comunicação. No setor contábil, caracterizado por tarefas que frequentemente envolvem análise de dados, elaboração de relatórios e comunicação com clientes, a adoção do teletrabalho pode apresentar implicações diversas.

Os escritórios de contabilidade enfrentaram significativas dificuldades ao se adaptar às novas exigências do ambiente de trabalho, o que implicou em aportes financeiros substanciais em áreas como recrutamento de pessoal, treinamento, tecnologia e apoio para a execução das tarefas no ambiente de home office. (Medri et al, 2021).

Indo além, também é relevante destacar a existência do impacto no trabalhador contábil, uma vez que por mais que a existência do teletrabalho seja reconhecida na legislação e formalizada já há algum tempo, essa modalidade laboral tem se tornado mais convencional recentemente e ainda apresenta desafios inerentes ao seu modelo de organização. Tais desafios

podem influenciar diretamente na capacidade produtiva do trabalhador e na maneira como o mesmo percebe o seu trabalho.

Conforme evidencia Rosenfield e Alves (2011), estes desafios incluem a substituição das relações interpessoais diretas e presenciais por relações mediadas pelas tecnologias de informação e comunicação. Além disso, o teletrabalho pode levar ao isolamento profissional e, no caso de empregados assalariados, à dificuldade de avaliação do trabalho e perspectivas de progressão na carreira. Também surgem desafios na gestão dos limites entre o tempo e espaço pessoais e profissionais, com situações como trabalhar em casa aos domingos, permitir que o trabalho invada a esfera da privacidade doméstica, impor restrições aos demais membros da família quanto ao uso de espaço e recursos, e compartilhar o mesmo telefone e/ou computador com a família para fins de trabalho.

Contudo, é importante ressaltar que há também os apontamentos positivos dessa modalidade laboral, conforme ressalta Santos et al. (2020, p. 873), onde observa-se um alto nível de satisfação entre os trabalhadores que optaram voluntariamente por esta modalidade laboral. Isso graças à percepção de autonomia, liberdade, flexibilidade de horários, redução das deslocamentos e do estresse no trânsito e ao aumento do tempo disponível para a família.

3 - ASPECTOS METODOLÓGICOS

O método empregado nesta pesquisa é de natureza qualitativa e baseia-se na abordagem da pesquisa bibliográfica. O seu propósito é analisar o impacto do teletrabalho no desempenho dos funcionários do setor contábil. Esse estudo busca compreender esse fenômeno, examinando as mudanças ocorridas tanto no contexto social quanto nas regulamentações trabalhistas do Brasil, que tiveram um impacto direto sobre o setor contábil. Para obter os resultados necessários para o avanço deste estudo, foram consultados artigos, livros, leis trabalhistas e medidas provisórias, bem como outras formas de produções acadêmicas, a fim de mapear a literatura existente sobre o tema.

A pesquisa bibliográfica desempenha um papel fundamental no processo de investigação científica. Ela engloba a busca, seleção e análise de fontes de informação disponíveis em diversas mídias, como livros, artigos, teses e materiais digitais. A sua relevância reside no fato de proporcionar ao pesquisador uma base sólida de conhecimento sobre o tópico em análise, permitindo-lhe compreender o contexto existente e as contribuições prévias. Como afirmado por Miotto e Lima (2007, p. 44), a pesquisa bibliográfica desempenha um papel

fundamental na produção do conhecimento científico, uma vez que pode conduzir, especialmente em áreas pouco exploradas, à formulação de hipóteses e interpretações que servirão de ponto de partida para pesquisas subsequentes.

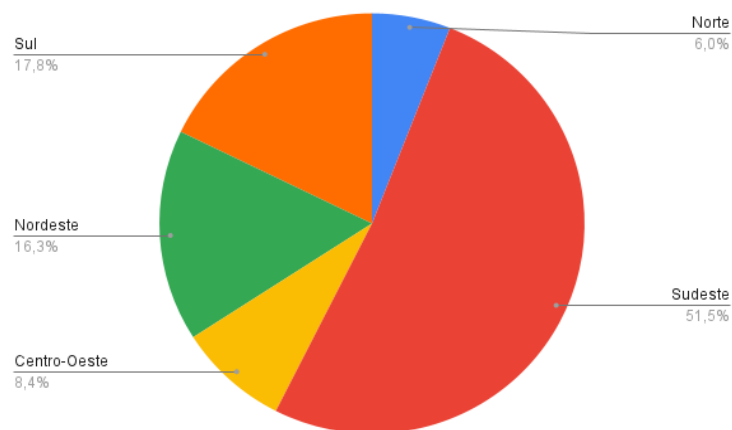
3.1 COLETA DE DADOS

Para execução dessa pesquisas os dados obtidos na elaboração dos resultados e da discussão, foram obtidos através da consulta a sites como Google Acadêmico, IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), Conselho Federal de Contabilidade e IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada) onde a partir da coleta das informações formulou-se inferências sobre o teletrabalho e seus reflexos no processo produtivo dos empregados do setor contábil.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

O gráfico 1 apresenta a quantidade de profissionais contábeis em exercício ativo no Brasil, no ano de 2023, por região do país.

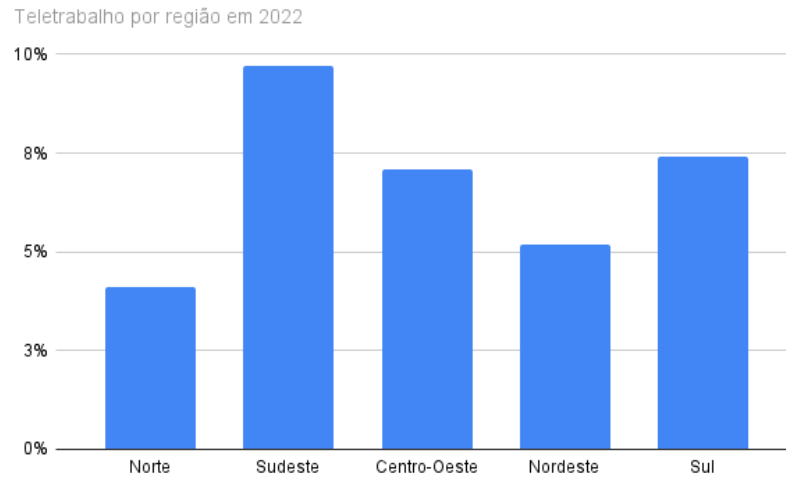
Gráfico 1 - Quantidade de profissionais contábeis em exercício por região



FONTE: Conselho Federal de Contabilidade

A análise dos dados representados no gráfico e que foram obtidos pelo Conselho Federal de Contabilidade, permite observar que a região Sudeste apresenta o maior número de profissionais de contabilidade no país, concentrando 51% desse público. Enquanto isso, a região Norte apresenta o menor número de profissionais do setor contábil, apresentando 6% de trabalhadores dessa área.

Gráfico 2 - Profissionais em teletrabalho por região



FONTE: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2022

Conforme dados obtidos via IBGE, a região sudeste do país concentrou o maior número de profissionais em regime de teletrabalho no ano de 2022, enquanto a região Norte apresentou o menor índice. Além disso, com os dados obtidos através dessa fonte foi possível perceber que o teletrabalho em regiões de maior índice de desenvolvimento socioeconômico apresenta uma maior tendência de ocorrência.

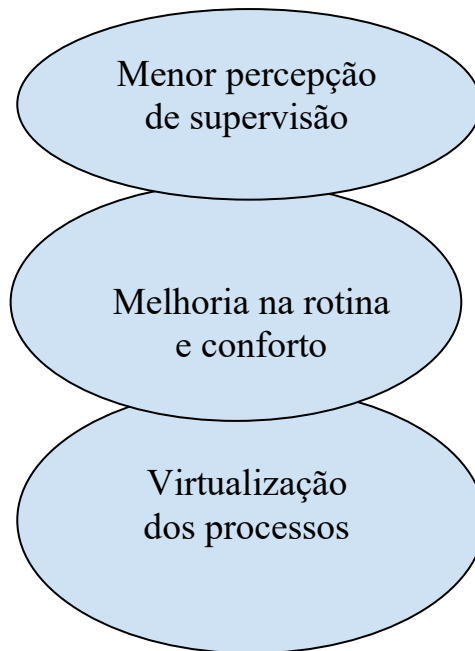
A partir das considerações elaboradas por Miranda, Pereira e Sanches (2023) a respeito do teletrabalho com profissionais da área de contabilidade, foi possível observar muitos profissionais aderiram ao teletrabalho em função da pandemia - cerca de 88% do participantes da pesquisa - e desse total pouco menos de 25% já havia tido contado com essa modalidade de emprego. Nesse sentido, os pesquisados fizeram apontamentos indicando, dentro das perspectivas desses profissionais os possíveis pontos positivos conforme mostra a figura abaixo:

Fotografia 1 – Vantagens do teletrabalho na perspectiva de profissionais contábeis

FONTE: Elaborada pelo próprio autor para fins desse estudo, 2023.

Através da revisão da literatura proposta neste trabalho, que foi referenciada no tópico 2 deste artigo e com os dados apresentados na discussão foi possível inferir que no âmbito do setor contábil, os profissionais dessa área, foram impactados pelo teletrabalho em maior proporção a partir das implicações advindas do isolamento social provocada pela pandemia do COVID-19.

A partir dos dados coletados para realização do estudo, foi possível depreender que os empregados do setor contábil possuem uma percepção positiva do teletrabalho e creditam uma



maior flexibilidade que lhes traz vantagens, a partir desse modelo laboral.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O teletrabalho oferece um conjunto de vantagens significativas para os empregados no setor contábil. Primeiramente, a flexibilidade de horários permite que os profissionais ajustem sua jornada de trabalho de acordo com seu pico de produtividade, resultando em uma otimização das tarefas realizadas. Além disso, a ausência de deslocamentos diários reduz o estresse associado ao trânsito e proporciona mais tempo para o cumprimento de tarefas laborais ou pessoais. Essa economia de tempo também contribui para uma melhoria do equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

A adoção do teletrabalho no setor contábil também promove um ambiente mais confortável e personalizado. Os empregados podem criar um espaço de trabalho ergonômico, ajustando a iluminação e a temperatura de acordo com suas preferências, o que pode resultar em maior satisfação e bem-estar. Além disso, a ausência de interrupções frequentes do ambiente de escritório pode aumentar a concentração e a eficiência na execução das tarefas contábeis.

Apesar das vantagens, o teletrabalho no setor contábil também apresenta desvantagens importantes. Uma delas é a dificuldade na separação entre vida profissional e pessoal. A ausência de um espaço físico distintamente associado ao trabalho pode levar a um constante estado de disponibilidade, resultando em um potencial sobrecarga e exaustão. Além disso, a falta de interações presenciais pode prejudicar a comunicação e a troca de informações entre colegas de equipe, afetando a qualidade e a agilidade na resolução de problemas.

A redução da socialização é outra desvantagem notável do teletrabalho. A interação humana é fundamental para o desenvolvimento de relacionamentos interpessoais e o fortalecimento do senso de pertencimento à equipe. A ausência de contato direto pode levar ao isolamento e ao sentimento de estar desconectado dos colegas e da cultura organizacional. Além disso, a falta de supervisão presencial pode ser desafiadora para alguns empregados, pois a autonomia exigida pelo teletrabalho requer um alto nível de autodisciplina e autorregulação.

A busca por um equilíbrio entre flexibilidade e interações colaborativas continua a ser um desafio importante para as organizações contábeis, em meio a um cenário de constante evolução tecnológica e transformações no ambiente de trabalho.

O tema desta pesquisa é abrangente, com vantagens e desvantagens que variam de acordo com as características individuais de cada empresa e profissional. Por isso, a sugestão de ampliação desta pesquisa, especialmente em campo para que dados cada vez mais precisos possam ser coletados e analisados.

REFERÊNCIAS

- BORGES, L. DE O. As concepções do trabalho: um estudo de análise de conteúdo de dois periódicos de circulação nacional. *Revista de Administração Contemporânea*, Curitiba v. 3, n. 3, p. 81–107, set. 1999. Disponível em <https://doi.org/10.1590/S1415-6551999000300005>. Acesso em 8 set. 2023.
- BRASIL. 2017. Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera as Leis de Consolidação do Trabalho. Planalto. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/lei/113467. Acesso em 08 set. 2023.

CFC - CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. Dados estatísticos: Profissionais da Contabilidade e Organizações Contábeis. Brasília: CFC, 2023. Disponível em: <https://cfc.org.br/registro/quantos-somos-2/>. Acesso em 29 out. 2023.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Manual de Direito do Trabalho. 11 ed. Salvador: JusPodivm, 2018.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais em 2022. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102035_informativo.pdf. Acesso em: 29 out. 2023.

LACERDA DE Almeida Junior, A.; PEREIRA Ferreira Alves, B.; APARECIDA Bayonetta De Souza, J. Contabilidade: As Primeiras Percepções Relacionadas À Crise De Covid-19. Revista Mythos, v. 13, n. 1, p. 40-45, 11 nov. 2020. Disponível em <https://doi.org/10.36674/mythos.v13i1.377>. Acesso em 10 out. 2023.

SOBREIRA, Karoline R., et al. "Reflexos da Pandemia do Coronavírus para a Contabilidade à Luz da Teoria Contratual da Firma." *21º USP International Conference in Accounting– Accounting and Actuarial Sciences improving economic and social development*. Vol. 28. 2021

MISHIMA-Santos V., RENIER F., STICCA M. Teletrabalho e Impactos na Saúde e Bem-estar do Teletrabalhador: Revisão Sistemática Psicologia. Saúde & Doenças, v. 21, n. 3, p. 865-877, 2020.

NETTO, A. G. DE L. et al. Impactos E Desafios Da Área Contábil Na Pandemia. Revista Mangaio Acadêmico, v. 6, n. 1, p. 48–63, 4 jul. 2021.

LIZOTE, S. A.; FONTANA, N. M. .; CALLEGARI, P. T.; SILVA, F. C. da. Qualidade de vida no trabalho dos contadores em home-office durante a pandemia da Covid-19. Revista Ambiente Contábil - Universidade Federal do Rio Grande do Norte - ISSN 2176-9036, [S. l.], v. 15, n. 2, p. 274–294, 2023. DOI: 10.21680/2176-9036.2023v15n2ID30010. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/ambiente/article/view/30010>. Acesso em: 10 nov. 2023.

ROSENFELD, C. L.; ALVES, D. A. de. Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. Revista de Ciências Sociais, v. 54, n. 1, p. 207-233, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0011-52582011000100006&script=sci_arttext> acesso em 17. Nov. 2023