

## Trabalho remoto na contabilidade: Uma percepção de profissionais contábeis do estado de Santa Catarina

*Home-office in accounting: A perception of accountant in the state of Santa Catarina*

Eric Vinícius da Silva<sup>1</sup>, Mateus Viane Kreich<sup>2</sup>, Nícolas Meira Melo<sup>3</sup>, Zilton Bartolomeu Martins<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Universidade do Vale do Itajaí (UNIVALI), Brasil, Graduado em Ciências Contábeis (UNIVALI), e-mail: [ericviniciusavlis88@gmail.com](mailto:ericviniciusavlis88@gmail.com)

<sup>2</sup>Universidade do Vale do Itajaí (UNIVALI), Brasil, Graduado em Ciências Contábeis (UNIVALI), e-mail: [mateus\\_kreich@edu.univali.br](mailto:mateus_kreich@edu.univali.br)

<sup>3</sup>Universidade do Vale do Itajaí (UNIVALI), Brasil, Graduado em Ciências Contábeis (UNIVALI), e-mail: [nicolasmeira2013@gmail.com](mailto:nicolasmeira2013@gmail.com)

<sup>4</sup>Universidade do Vale do Itajaí (UNIVALI), Brasil, Doutor em Administração (UNIVALI), Docente do curso de Ciências Contábeis (UNIVALI), e-mail: [ziltonmartins@univali.br](mailto:ziltonmartins@univali.br)

### RESUMO

Este estudo teve como objetivo analisar a percepção de profissionais contábeis do estado de Santa Catarina acerca do trabalho remoto. A pesquisa foi classificada como quantitativa, segundo a abordagem, descritiva, referente aos objetivos e, de levantamento, no que diz respeito aos seus procedimentos. Como instrumento de coleta de dados, utilizou-se um questionário, contendo 22 (vinte e duas) questões fechadas, aplicado de forma eletrônica entre agosto e setembro de 2021, baseado nos estudos de Moço, Lopes e Soares (2020), Lizote *et al.* (2021) e Tenório (2021) e validado por três professores da área. A população foi de 19.164 profissionais contábeis registrados no Conselho Regional de Contabilidade de Santa Catarina (CRC/SC) em agosto de 2021 e a amostra resultou em 152 respondentes, que corresponde a 0,79% da população. Os dados foram tabulados por meio do Google Formulários® e a técnica de análise foi a estatística descritiva, segundo a distribuição de frequência relativa. Como principais resultados, percebeu-se que a maioria dos respondentes adotaram o trabalho remoto como método de prevenção da propagação da COVID-19, além de grande parte dos profissionais contábeis se mostrarem satisfeitos com o trabalho remoto, sendo que esta proporção se manteve quando foram questionados sobre sua qualidade de vida.

Palavras-chave: Trabalho Remoto. Contabilidade. Profissionais Contábeis. COVID-19.

### ABSTRACT

This study aimed to analyze the perception of accountants in the state of Santa Catarina about home-office. The research was classified as quantitative, according to the approach, descriptive, referring to the objectives, and survey, with regard to its procedures. As a data collection instrument, a questionnaire was used, containing 22 (twenty-two) closed questions, applied electronically between August and September 2021, based on studies by Moço, Lopes, and Soares (2020), Lizote *et al.* (2021) and Tenório (2021) and validated by three professors in the area. The population was 19,164 accountants registered with the Conselho Regional de Contabilidade de Santa Catarina (CRC/SC) in August 2021 and the sample resulted in 152 respondents, which corresponds to 0.79% of the population. Data were tabulated using Google Forms® and the analysis technique was descriptive statistics, according to relative frequency distribution. As the main results, it was noticed that most respondents adopted the home office as a method of preventing the spread of COVID-19, in addition to most accountants being satisfied with the home office, and this proportion was maintained when they were questioned about their quality of life.

Keywords: Home-office. Accounting. Accountant. COVID-19.

## **1 INTRODUÇÃO**

A contabilidade, por muito tempo, foi vista como uma área burocrática. Entretanto, o cenário vem se transformando, principalmente pelas inovações da tecnologia na profissão. Inovações estas, que trouxeram diversas melhorias como maior segurança, produtividade e organização para a área contábil (SILVA; ALMEIDA; PEREIRA, 2021). Em contrapartida, com o surgimento de um novo tipo de coronavírus (COVID-19), uma doença respiratória que teve seu primeiro caso registrado em Wuhan, província de Hubei, na República Popular da China, em 2019, houve uma aceleração destas inovações, uma vez que as empresas tiveram que se adequar para evitar aglomerações e, conseqüentemente, a propagação do vírus. Uma destas adequações foi a utilização da modalidade de trabalho remoto, também popularmente conhecido por *home-office* (POLLETTINI; TORTOSA; ANTUNES NETO, 2020).

Desta forma, Staats e Macedo (2021) observam que a era digital provocou grandes mudanças nos processos e atividades de diversas áreas, elevando para outro patamar o modo de realizar determinadas atividades. Este novo período mostrou a todos que se tratava de uma necessidade de modernização e agilidade nos processos. O profissional contábil foi um dos atingidos pela era digital e, de certa forma, teve de acompanhar o ritmo das informações e mudanças na forma de realizar suas obrigações, devido às novidades que chegaram nos meios de comunicação.

Neste contexto, Haubrich e Froehlich (2020) salientam que o trabalho remoto se trata de um método flexível, por conta das diversas evoluções tecnológicas que ocorreram durante esse período, que mudaram as relações das organizações e dos empregados com o próprio trabalho e, ofereceram com o trabalho remoto, uma nova forma de desenvolvê-lo. Gonçalves, Almeida e Moura (2018) já lembravam que o trabalho remoto, no contexto atual, possui prós e contras, que influenciam a qualidade de vida dos funcionários.

Assim, Lizote *et al.* (2021) apontam que o trabalho remoto é a melhor medida trabalhista preventiva contra o risco de contágio e a propagação da COVID-19 e que este tipo de procedimento promove um maior conforto, por conta da não necessidade de locomoção do colaborador para a empresa e pela maior flexibilidade e autonomia do trabalho pelo funcionário. Entretanto, depende de uma maior autodeterminação do empregado, que pode aumentar o esgotamento mental e físico.

Vale destacar que esta situação de incertezas pode influenciar no bem-estar psicológico e a própria saúde mental dos profissionais, devido à mudança drástica de suas rotinas e até mesmo em suas relações privadas. No decorrer da pandemia, o número de pessoas afetadas psicologicamente inclina-se a ser maior do que pessoas afetadas com o vírus em si (ORNELL *et al.*, 2020).

Percebendo a importância do trabalho remoto para a manutenção do trabalho no contexto exposto, surge a seguinte pergunta de pesquisa: **Qual a percepção de profissionais contábeis do estado de Santa Catarina acerca do trabalho remoto?** Desta forma, o objetivo geral deste estudo é analisar a percepção de profissionais contábeis do estado de Santa Catarina acerca do trabalho remoto.

Hau e Todescat (2018), Haubrich e Froehlich (2020) e Alves *et al.* (2020) destacam a relevância de estudos com profissionais que atuam em trabalho remoto, para entender suas percepções referente ao método de trabalho no contexto pandêmico. A pesquisa se justifica pela necessidade de um aprofundamento referente à visão dos profissionais contábeis do estado de Santa Catarina que em algum momento da pandemia tiveram que se adaptar ao trabalho remoto.

Com o presente estudo, espera-se contribuir com os profissionais e as organizações que utilizam o trabalho remoto, descrevendo as vantagens que este método traz para a área da contabilidade, identificando os aspectos negativos que precisam de maior avaliação, definindo a melhor forma de execução e excelência do trabalho remoto, podendo assim, ajudar na elaboração de medidas que possam potencializar seus benefícios e atenuar os desafios da utilização dessa modalidade de trabalho. Além disto, pode-se contribuir com a profissão, no sentido de identificar uma nova possibilidade de trabalho, mesmo quando a pandemia acabar.

Este artigo contém, além desta introdução, uma fundamentação teórica sobre o tema, os procedimentos metodológicos que foram utilizados para a execução deste trabalho, a análise dos resultados encontrados e, por fim, as considerações finais, seguido das referências.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 A PROFISSÃO CONTÁBIL**

Não se pode afirmar o exato momento que se refere ao início da contabilidade, visto que historiadores da área contábil afirmam que há aproximadamente 4.000 anos a.C. já existiam

registros em cavernas, feitos de forma rudimentar, que buscavam controlar o patrimônio, simulando um inventário (BORREGO, 2016). Entretanto, Araújo, Pureza e Silva (2015) afirmam que o tratado publicado por Frei Luca Paccioli sobre a contabilidade em 1494, na Itália, e que deu surgimento as partidas dobradas, sintetiza o fator chave para a consolidação da contabilidade no meio científico.

Os cursos de Ciências Contábeis tiveram início no Brasil com a academia de comércio, com seus primeiros cursos ministrados em julho de 1894, no estado de Minas Gerais, sendo reconhecido legalmente como curso superior em 1905. Porém, foi em 1902, que o presidente Rodrigo Alves regulamentou a Escola de comércio de São Paulo e a academia de comércio do Rio de Janeiro. Já em 1945, o curso de bacharelado em Ciências Contábeis passou a ser assim denominado (ROMANOWSKI; PINTO, 2014).

Heissler, Vendrusculo e Sallaberry (2018) esclarecem que durante o Brasil Império, diversas leis contribuíram com a desenvolvimento da Contabilidade de forma marcante, como a Lei do Código Comercial de 1850, e a Lei 1.083, considerada a primeira Lei das Sociedades por Ações. Ocorreram, na república, relevantes conquistas tanto na área acadêmica quanto científica, sendo um exemplo, a criação do Conselho Federal de Contabilidade (CFC), em 1946. Conforme afirmam Silva, Costa e Silva (2017), uma nova fase da contabilidade brasileira veio a existir, institucionalizando as normas contábeis, ocasionando inovações na forma de elaborar as demonstrações contábeis, por meio da publicação da Lei das Sociedades por Ações (Lei 6.404/1976) referente aos tratamentos e procedimentos da área. Durante a década seguinte, mais especificamente em 1981, o Conselho Federal de Contabilidade instituiu também as normas brasileiras de contabilidade (NBC).

Rosa e Faria (2010) enfatizam que foi em 2007 que ocorreu a maior mudança contábil no país em 60 anos, e esta mudança veio com a Lei 11.638/07, que procurou convergir e adequar os métodos e procedimentos contábeis do país com as normas internacionais de contabilidade (IFRS). Os autores também apontam que por muito tempo, a profissão contábil ficou ligada a cumprir apenas tarefas que eram exigidas pelo governo, porém, após esta lei, o mercado contábil ficou em alta, principalmente pela demanda de profissionais capacitados, além de forçar empresas a alocarem recursos na capacitação de seus funcionários, exigindo uma constante necessidade de atualização.

Desta forma, Rosa *et al.* (2019) observam que se pode anunciar que o futuro da profissão contábil está na aptidão do profissional buscar por mais qualificação, tanto em seu campo de

atuação quanto em novos conhecimentos, para que possa melhor desempenhar seu papel nas organizações. Os autores ainda salientam que o mercado de trabalho está circulando por distintas conversões nas carreiras profissionais e, uma delas, é a do profissional contábil.

Gomes, Walter e Soutes (2019) complementam que esta nova forma de se prestar o serviço é interessante, principalmente sobre este setor, que tem como principal função cooperar na estabilidade socioeconômica da sociedade, agindo no apoio dos diversos agentes do mercado econômico e trazendo uma linguagem comum para que estes agentes possam coexistir, tomando as melhores decisões para o seu cenário. Assim, Machado, Rosa e Martins (2019) destacam que a área contábil age de forma mediadora entre os diferentes interesses das organizações que integram o mercado econômico.

Conforme a ascensão das inovações aliadas à contabilidade, o profissional contábil aparenta converter mais tempo em apoio aos gestores na compreensão das informações e na tomada de decisões (BERNARDO; LUZ; BARP, 2018). Todavia, Nolli, Mazzioni e Magro (2018) esclarecem que este progresso demanda conhecimentos mais vastos e pluridisciplinares, incluindo o profissional contábil em distintas áreas da sociedade.

## 2.2 TRABALHO REMOTO NA CONTABILIDADE

O surgimento da COVID-19 e sua alta capacidade de proliferação, forçou o mundo a encontrar uma forma de se adaptar principalmente ao isolamento social, que é um dos meios mais eficientes contra o vírus, sendo a medida de recomendação das autoridades de saúde em diversos países (BRIDI *et al.*, 2020). O trabalho remoto, também conhecido como *home-office*, é um método que proporciona a elaboração de atividades laborais em outros ambientes que não sejam as empresas e entidades nas quais os colaboradores atuam (MAIA; MÜLLER; BERNARDO, 2020).

A introdução desta modalidade nas organizações buscou trazer impactos positivos para os funcionários e para a entidade (GONÇALVES; ALMEIDA; MOURA, 2018). Belzunegui-Eraso e Erro-Garcés (2020) apontam que existem limites em uma execução não detalhada do trabalho remoto. Mesmo que os direitos dos trabalhadores e os deveres da sua função não devam ser influenciados, existem vários fatores que apoiam a necessidade da elaboração de planos de contingência que abordam esse método de trabalho.

Tavares *et al.* (2020) discorrem que logo antes da implementação desta forma de trabalho, era necessária a discussão prévia de diretrizes que deveriam ser respeitadas pelos colaboradores e seus supervisores. Os autores também afirmam que era de responsabilidade da entidade explicar de forma correta aos seus funcionários como seria a dinâmica do trabalho remoto, principalmente com relação a prevenção de doenças e de acidentes de trabalho. Vale salientar a importância de suprir uma formação nas áreas de tecnologia e de gestão de tempo adequada para estes colaboradores.

Um ponto que pode ser tanto uma vantagem como também uma desvantagem é a motivação dos colaboradores. Lizote *et al.* (2021) explicam que podem existir dois tipos diferentes de motivação, a autônoma e a controlada, onde a motivação autônoma está ligada intrinsecamente com a satisfação do colaborador ao seu comportamento por si só. Normalmente, pessoas assim motivadas, agem desta forma por considerarem prazeroso, enquanto a motivação controlada é guiada por causas externas, como punição e recompensa.

Ligado a isto, Moço, Lopes e Soares (2020) verificam que colaboradores em uma posição de chefia e os próprios chefes mostraram valorizar muito mais características em seus funcionários relacionadas à disciplina, à iniciativa e ao planejamento de tarefas desempenhadas. Muitos profissionais em posição de liderança tiveram que se reinventar, visto que liderar funcionários à distância traz uma gama de desafios para a sua rotina, como construir a confiança com seus liderados, conseguir se expressar de forma eficaz e ser capaz de guiar estes colaboradores (BUCATER, 2016).

Entretanto, ainda é notado um certo cuidado pelos gestores, como exposto por Reis (2016), em que muitos deles se mostram incertos em aumentar a utilização do trabalho remoto, pois entendem como um desafio supervisionar grupos de trabalhos descentralizados. Logo, a conscientização dos gestores sobre o trabalho remoto, pode ser oportuno, porque é capaz de diminuir a aversão à esta modalidade de trabalho (SILVA; MONTOYA; VALENCIA, 2019).

Tavares (2017) também considera que os colaboradores podem entender como melhorias efeitos na saúde ligados à redução do estresse e um melhor equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar. Thulin, Vilhelmsom e Johansson (2019) complementam que este equilíbrio de tempo colocado no trabalho remoto e em suas responsabilidades pessoais, é visto como vital para a qualidade de vida do colaborador e para uma sustentabilidade social. Assim, uma vez conhecido o arcabouço teórico sobre trabalho remoto, torna-se importante visualizar

trabalhos correlatos para complementar este conhecimento, conforme são demonstrados no tópico a seguir.

### 2.3 ESTUDOS ANTERIORES SOBRE O TRABALHO REMOTO

A seguir, o Quadro 1 evidencia estudos correlatos que também abordaram o tema trabalho remoto em suas pesquisas. Cabe salientar que estas pesquisas foram obtidas nas bases de dados utilizadas na área contábil, visto a importância de se relacionar estes estudos com o objetivo deste artigo. Também é importante mencionar que no Quadro abaixo, constam artigos sobre o tema cujo objeto de estudo são outras classes profissionais, além da contábil.

Quadro 1 – Estudos anteriores sobre o tema

<b>Autores</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Principais Resultados</b>
Barros <i>et al.</i> (2012)	Investigar a virtualização na atuação de assessores executivos, focalizando a realidade atual e as perspectivas na visão dos profissionais atuantes.	O trabalho virtual em secretariado executivo corresponde a uma nova forma de organização do trabalho, relacionando-se com a flexibilidade das estruturas, anteriormente, tradicionais e centralizadas, estando, portanto, articulado à desagregação do emprego clássico, emergindo como uma nova oportunidade de atuação secretarial.
Nogueira e Patini (2012)	Entender o desafio dos gestores de trabalhadores remotos.	A comunicação remota é a base da construção da relação de trabalho entre funcionário e gerente, permitindo ao gestor avaliar o desempenho, dar <i>feedbacks</i> e até traçar estratégias para o desenvolvimento profissional, confirmando também que o trabalho remoto pode trazer benefícios, mas também, desafios às organizações, aos gestores, aos trabalhadores e a sociedade de um modo geral.
Bucater (2016)	Identificar os fatores que interferem no processo de liderança (liderança no ambiente digital no trabalho remoto).	Os principais desafios encontrados para o processo da liderança no trabalho remoto foram o controle sobre a equipe, motivação e comprometimento dos colaboradores e a dificuldade de adaptação quanto o método de trabalho remoto.
Almeida (2017)	Demonstrar a falsa sensação de liberdade e flexibilidade no trabalho remoto.	A falta de gerência, comprometimento e disciplina nos processos de trabalho afetam o tempo de repouso e lazer dos colaboradores, tirando seu tempo de descanso para conclusão de suas atividades postergadas devido a falsa sensação de flexibilidade.
Oliveira <i>et al.</i> (2017)	Colocar em evidência a importância da conciliação da vida profissional com a pessoal do secretário remoto.	Os trabalhadores que atuam como secretários remotos possuem tarefas similares e a quantidade de clientes varia de acordo com a demanda dos executivos. A maioria deles concilia a vida pessoal e profissional trabalhando em horário comercial.
Chiaretto, Cabral e Resende (2018)	Compreender, sob a ótica dos teletrabalhadores, as consequências deste novo modelo para empresas, profissionais e sociedade.	Existem perfis adequados para que o teletrabalho possa acontecer de forma segura e concreta, os indivíduos mais adequados são aqueles seguros, independentes, confiáveis, automotivados, capazes de gerir seu tempo e determinar prioridades de maneira adequada.

Autores	Objetivos	Principais Resultados
Gonçalves, Almeida e Moura (2018)	Identificar se o trabalho remoto influencia efetivamente a qualidade de vida dos colaboradores.	A maioria dos respondentes possuem nível satisfatório de qualidade de vida no trabalho, com isto, foi possível identificar que os colaboradores que utilizam o trabalho remoto apresentam resultados mais satisfatórios. Deste modo, torna-se relevante que as organizações implementem modelos flexíveis de trabalho.
Hau e Todescat (2018)	Analisar a implementação do programa de teletrabalho, em uma organização pública com jurisdição estadual, na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores.	Observou-se como principais características, a capacidade de conciliar a vida profissional com a vida familiar no mesmo espaço, facilidade de concentração. Principais vantagens na percepção dos gestores: maior produtividade e motivação dos teletrabalhadores. Dos funcionários: qualidade de vida e melhor gestão de horários. As desvantagens encontradas foram: visão preconceituosa do trabalho remoto, oportunidade de carreira reduzida, falta de legislação específica e vulnerabilidade de dados e recursos.
Santiago, Paes e Silva (2019)	Investigar os motivos que levaram os profissionais a atuarem como secretários remotos em escritórios virtuais.	As atividades da assessoria virtual são as mesmas desempenhadas por um profissional em ambiente presencial, com a mesma responsabilidade e compromisso, além das competências técnicas e interpessoais requeridas. Por outro lado, foram observadas as seguintes condições: a recomendação de se ter experiência profissional prévia e especialização em relacionamentos empresariais virtuais, devido à dinâmica diferenciada de comunicação.
Alves <i>et al.</i> (2020)	Demonstrar como tem sido as primeiras medidas de enfrentamento dos contadores e contabilistas diante do cenário de COVID-19.	A maioria dos entrevistados não estão organizados, confortáveis, motivados para o trabalho em <i>home-office</i> , uma vez que este tipo de trabalho afeta no desempenho das tarefas e a grande maioria dos entrevistados preferem a modalidade presencial.
Bridi <i>et al.</i> (2020)	Verificar sob quais condições os trabalhadores do Brasil tiveram que se adaptar à mudança do trabalho presencial para o trabalho remoto em razão da pandemia.	O trabalho remoto no momento da pandemia do coronavírus sobrecarregou os trabalhadores no sentido de mais trabalho, em termos de horas e dias trabalhados, gerando um ritmo mais acelerado. Esse lado “perverso” do trabalho remoto, no sentido de que favorece um aumento da produtividade, já vem sendo apontado por pesquisadores de uma perspectiva teórica crítica sobre o mundo do trabalho, mesmo antes da pandemia.
Maia, Müller e Bernardo (2020)	Analisar as formas de atuação, as percepções e as condições objetivas de trabalho do profissional do secretariado na modalidade remota.	Percebe-se impactos positivos e negativos do trabalho remoto, como a flexibilização de contratos, jornadas estendidas de trabalho, demanda por autonomia e novas competências profissionais.
Haubrich e Froehlich (2020)	Analisar os benefícios e os desafios da adoção do <i>home-office</i> sob a perspectiva de profissionais do departamento de recursos humanos de empresas de tecnologia da informação.	Os principais benefícios da adoção do <i>home-office</i> foram: flexibilidade, redução de despesas de estrutura e de deslocamento e melhoria da qualidade de vida. Os desafios identificados incluem falta de comprometimento, dificuldades da ausência de contato presencial com a equipe e tecnologia insuficiente.
Moço, Lopes e Soares (2020)	Captar os principais desafios que as empresas enfrentam na gestão dos colaboradores a frente do trabalho remoto.	As principais repercussões do teletrabalho para os indivíduos são a sensação de maior isolamento pessoal em relação aos outros, o número excessivo de horas de trabalho.

Autores	Objetivos	Principais Resultados
Paes e Santiago (2020)	Investigar os serviços prestados pelos assistentes remotos por meio de escritórios virtuais.	Os resultados mapearam os serviços mais oferecidos pelos escritórios virtuais secretariais, a saber: a) cadastro e atualização de clientes; b) organização de contas pessoais e profissionais em aplicativos de escritório ou com sistema online; c) organização de documentos para contabilidade; d) digitação, redação e revisão de documentos; e) gerenciamento de e-mails; f) elaboração de planilhas financeiras; g) elaboração de orçamentos diversos e h) consultoria e assessoria no planejamento e execução de eventos.
Leonardo (2021)	Identificar como profissionais brasileiros da área de recursos humanos perceberam o <i>home-office</i> durante o período de isolamento social decorrente da COVID-19, utilizando-se a Teoria da Representação Social.	Foi identificada uma visão positiva dos profissionais brasileiros de RH com relação à aplicação do <i>home-office</i> na pandemia de COVID-19. Aspectos desafiadores deste modal de trabalho não mencionados pelos profissionais pesquisados indicaram algum descompasso entre a literatura acadêmica e os profissionais de RH.
Lizote <i>et al.</i> (2021)	Avaliar a relação entre a percepção de bem-estar subjetivo e autonomia de profissionais no trabalho remoto.	Há percepção de prejuízos para o bem-estar subjetivo e a autonomia do trabalhador no trabalho remoto é motivada principalmente por fatores externos.
Tenório (2021)	Discorrer sobre a adoção do trabalho remoto durante a pandemia da COVID-19 e as adaptações necessárias.	Os trabalhadores devem ser avaliados individualmente, atestando ser desaconselhável a adoção do trabalho remoto generalizada, esta que pode ocasionar desenvolvimento de doenças mentais e ergonômicas.

Fonte: Elaborado pelos Autores (2022)

A partir do Quadro 1, percebe-se que o trabalho remoto não surgiu a partir da pandemia, entretanto, foi quando ganhou destaque nas ações emergenciais, por conta do isolamento. Mesmo com a flexibilidade e possível retorno ao trabalho, algumas empresas passaram a adotar este regime de trabalho de maneira integral, não somente na área contábil. Neste contexto, o trabalho remoto pode trazer uma flexibilidade e qualidade de vida para os empregados, mas é necessário comprometimento e disciplina por parte destes profissionais.

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A presente pesquisa se enquadra quanto à abordagem, como quantitativa, referente ao objetivo, como descritiva e, no que diz respeito aos procedimentos, como pesquisa de levantamento (*survey*). O instrumento utilizado para a coleta de dados deste estudo foi um questionário, baseado nas pesquisas de Moço, Lopes e Soares (2020), Lizote *et al.* (2021) e Tenório (2021), contendo 22 questões fechadas (de múltipla escolha ou em escala do tipo *likert* com cinco pontos, indo de discordo totalmente a concordo totalmente) e validado por 3

professores da área. O questionário foi enviado via *e-mail*, para o Conselho Regional de Contabilidade de Santa Catarina (CRC/SC), que repassou o instrumento por meio eletrônico aos profissionais registrados. O período de coleta de dados ocorreu durante o mês de agosto de 2021.

A população deste estudo foi de 19.164 profissionais contábeis registrados no Conselho Regional de Contabilidade de Santa Catarina (CRC/SC) em agosto de 2021 e a amostra resultou em 152 respondentes (total de questionários válidos retornados), que corresponde a 0,79% da população. Cabe destacar que a amostra mínima para este estudo foi de 100 respondentes, calculada com base em Barbetta (2007), levando-se em consideração um erro amostral de 10%, por meio de amostragem probabilística (amostragem aleatória simples).

Quanto ao erro amostral, Martins e Theóphilo (2016) argumentam que o pesquisador deve atribuir valores baixos, geralmente variando entre 1% e 10%. Os dados foram tabulados por meio do *Google Formulários*® e a técnica de análise utilizada foi a de estatística descritiva, por meio da distribuição de frequência relativa, quando são calculados os percentuais em cada opção de resposta, uma vez que a soma destas opções deve totalizar 100%.

#### **4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**

Neste capítulo, apresentam-se os resultados obtidos a partir do questionário aplicado aos profissionais registrados no CRC/SC. Desta forma, os resultados estão separados em duas seções, a primeira com os dados do perfil dos respondentes e, a segunda, com os resultados obtidos a fim de analisar a percepção de profissionais contábeis do estado de Santa Catarina acerca do trabalho remoto. Assim, inicia-se a análise da primeira seção com a Tabela 1, que apresenta o gênero dos respondentes.

Tabela 1 – Gênero

<b>Gênero</b>	<b>Frequência Relativa</b>
Masculino	51,97%
Feminino	48,03%
Prefiro não responder	0,00%
<b>Total</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: Dados da Pesquisa (2022).

Na Tabela 1, observa-se que 51,97% dos participantes são do gênero masculino, enquanto o feminino representa 48,03%, expressando um equilíbrio na amostra pesquisada. A

Tabela 2 apresenta a idade dos respondentes.

Tabela 2 – Idade

<b>Idade</b>	<b>Frequência Relativa</b>
Até 25 anos	7,90%
26 a 30 anos	14,48%
31 a 35 anos	20,39%
36 a 40 anos	11,84%
41 a 45 anos	9,21%
46 a 50 anos	11,84%
Acima de 50 anos	24,34%
<b>Total</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: Dados da Pesquisa (2022).

Com relação à faixa etária dos profissionais contábeis, a pesquisa revelou que 42,75% possuem até 35 anos. Em seguida, observa-se que com um percentual de 57,25%, estão os respondentes com idade acima de 35 anos. Isto representa que a maioria dos profissionais pode possuir mais tempo de trabalho na profissão. Na Tabela 3, encontra-se o estado civil dos respondentes.

Tabela 3 – Estado civil

<b>Estado Civil</b>	<b>Frequência Relativa</b>
Solteiro (a)	24,33%
Casado (a)	54,61%
Divorciado (a)	3,95%
União Estável	17,11%
Viúvo (a)	0,00%
<b>Total</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: Dados da Pesquisa (2022).

Na Tabela 3, percebe-se que 71,72% dos respondentes são casados ou estão em união estável e 28,28% estão solteiros ou divorciados. A Tabela 4 apresenta o nível de escolaridade dos respondentes.

Tabela 4 – Nível de escolaridade

<b>Nível de Escolaridade</b>	<b>Frequência Relativa</b>
Técnico	6,58%
Graduação	37,50%
Especialização	48,68%
Mestrado	6,58%
Doutorado	0,66%
Pós-Doutorado	0,00%
<b>Total</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: Dados da Pesquisa (2022).

Na Tabela 4, verifica-se que 55,92% dos respondentes possuem especialização, mestrado ou doutorado. Percebe-se a partir da análise deste resultado, que uma grande parcela dos participantes desta pesquisa deu continuidade em suas capacitações profissionais, optando pela pós-graduação (*lato ou stricto sensu*). A seguir, a Tabela 5 apresenta em que região do estado os respondentes residem.

Tabela 5 – Reside em qual região do estado

<b>Região</b>	<b>Frequência Relativa</b>
Oeste	14,47%
Extremo Oeste	3,29%
Grande Florianópolis	17,11%
Norte	14,47%
Serra	31,58%
Sul	16,45%
Vale do Itajaí	2,63%
<b>Total</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: Dados da Pesquisa (2022).

A Tabela 5 demonstra que 31,58% dos participantes residem na região da Serra, em seguida, com 17,11%, estão os residentes da Grande Florianópolis e o Sul do estado aparece em terceiro, representando 16,45%. Percebe-se uma amostra bem diversificada em relação às regiões de moradia dos respondentes. A Tabela 6 apresenta o tempo de atuação na profissão contábil.

Tabela 6 – Tempo exercendo a profissão contábil

<b>Alternativas</b>	<b>Frequência Relativa</b>
Menos de 1 ano	1,31%
De 1 a 5 anos	10,53%
De 6 a 10 anos	22,37%
De 11 a 20 anos	30,26%
Mais que 20 anos	35,53%
<b>Total</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: Dados da Pesquisa (2022).

Na Tabela 6, verificou-se que o maior grupo de respondentes está há mais de 11 anos na profissão, sendo 65,79% da amostra. Percebe-se que grande parte dos profissionais está no mercado há mais tempo, resultado que pode estar relacionado ao que apontou a Tabela 2, com relação à idade dos participantes deste estudo. A Tabela 7 apresenta a forma de atuação na área contábil.

Tabela 7 – Forma de atuação na área contábil

<b>Alternativas</b>	<b>Frequência Relativa</b>
Empregado de empresa privada	38,82%
Servidor público	13,80%
Autônomo	7,24%
Empresário contábil	34,87%
Professor	2,63%
Assessoria empresarial	0,66%
Assessoria contábil empresarial e tecnologia da informação	0,66%
Empregado em empresa privada e autônomo.	0,66%
Consultora tributária	0,66%
<b>Total</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: Dados da Pesquisa (2022).

Na Tabela 7, constatou-se que 38,82% dos respondentes são empregados de empresa privada e, em seguida, encontram-se os empresários contábeis, com 34,87% da amostra. Percebe-se que mais de 80% da amostra atua no setor privado. A Tabela 8 apresenta a área de atuação da contabilidade.

Tabela 8 – Área de atuação na contabilidade

<b>Alternativas</b>	<b>Frequência Relativa</b>
Auditoria	1,32%
Contábil	30,92%
Controladoria	7,23%
Fiscal e Tributária	21,71%
Gerencial	10,53%
Pessoal	6,58%
Pública	5,26%
Societário (abertura/fechamento de empresas e alvarás)	6,58%
Em mais de uma área da contabilidade	9,87%
<b>Total</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: Dados da Pesquisa (2022).

Na Tabela 8, verificou-se que 30,92% dos profissionais atuam no setor contábil e que 21,71% atuam no setor fiscal e tributário, o que representa mais da metade dos respondentes, podendo indicar uma maior demanda do mercado por estas áreas. A Seção 2 inicia-se com a Tabela 9 e irá até a Tabela 22, com os resultados obtidos com o intuito de analisar a percepção de profissionais contábeis do estado de Santa Catarina acerca do trabalho remoto. Na Tabela 9, os respondentes avaliaram o trabalho remoto.

Tabela 9 – Avaliação do trabalho remoto

<b>Alternativas</b>	<b>Frequência Relativa</b>
Muito Ruim	0,66%
Ruim	3,94%
Regular	29,61%

Bom	40,79%
Muito Bom	25,00%
<b>Total</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: Dados da Pesquisa (2022).

Na Tabela 9, constatou-se que 65,79% dos respondentes consideram bom ou muito bom o trabalho remoto. Este achado concorda com o estudo de Moço, Lopes e Soares (2020), quando 59% dos respondentes encontraram-se satisfeitos ou muito satisfeitos exercendo o trabalho remoto. Isto indica uma avaliação positiva a favor da prática do trabalho realizado de forma remota. Na Tabela 10, os respondentes explicaram se já utilizavam do trabalho remoto antes da pandemia da COVID-19.

Tabela 10 – Utilização do trabalho remoto antes da pandemia

<b>Alternativas</b>	<b>Frequência Relativa</b>
Sim	30,26%
Não	69,74%
<b>Total</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: Dados da Pesquisa (2022).

Na Tabela 10, observou-se que a grande maioria (69,74%) dos respondentes não utilizavam o trabalho remoto antes da pandemia da COVID-19, que consolida o estudo de Maia, Müller e Bernardo (2020), quando 57% dos respondentes não haviam realizado atividades por meio do trabalho remoto até o início da pandemia. Identificou-se assim, que mais da metade dos respondentes não trabalhava de forma remota e que, devido à pandemia, passaram a ter que utilizar esta forma de trabalho. Na Tabela 11, os respondentes afirmaram se a mudança para o trabalho remoto foi devido à pandemia da COVID-19.

Tabela 11 – Utilização do trabalho remoto por causa da COVID-19

<b>Alternativas</b>	<b>Frequência Relativa</b>
Discordo totalmente	5,93%
Discordo parcialmente	8,55%
Não concordo/não discordo	5,92%
Concordo parcialmente	30,26%
Concordo totalmente	49,34%
<b>Total</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: Dados da Pesquisa (2022).

Na Tabela 11, observou-se que 79,60% dos respondentes concordam, total ou parcialmente, que a principal causa para a mudança de trabalho presencial para o trabalho remoto foi o surgimento da doença e, conseqüentemente, da pandemia, que corrobora com o estudo de Moço, Soares e Lopes (2020), quando grande parte afirmou que o principal motivo

para a mudança para o trabalho remoto foi o surgimento da COVID-19. Na Tabela 12, os respondentes disseram se a utilização do trabalho remoto cumpre os requisitos a fim de evitar a transmissão da COVID-19.

Tabela 12 – Utilização do trabalho remoto como prevenção da transmissão da COVID-19

<b>Alternativas</b>	<b>Frequência Relativa</b>
Discordo totalmente	5,92%
Discordo parcialmente	8,55%
Não concordo/não discordo	7,24%
Concordo parcialmente	41,45%
Concordo totalmente	36,84%
<b>Total</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: Dados da Pesquisa (2022).

Na Tabela 12, percebe-se que 78,29% dos respondentes concordam, total ou parcialmente, que a utilização do trabalho remoto cumpre os requisitos necessários para a prevenção da transmissão da COVID-19, por acharem que o trabalho remoto, por proporcionar o isolamento, é uma das formas mais eficazes de evitar aglomerações e, logo, a transmissão da doença. Este resultado corrobora com o estudo de Leonardo (2021), que discorre sobre o fato de o isolamento social ser uma das formas mais seguras para evitar a transmissão da COVID-19. Na Tabela 13, observa-se a relação da utilização do trabalho remoto para o cumprimento dos prazos relacionados com as demandas de trabalho.

Tabela 13 – O trabalho remoto afetou positivamente nos prazos da demanda de trabalho

<b>Alternativas</b>	<b>Frequência Relativa</b>
Discordo totalmente	8,56%
Discordo parcialmente	11,18%
Não concordo/não discordo	25,00%
Concordo parcialmente	34,21%
Concordo totalmente	21,05%
<b>Total</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: Dados da Pesquisa (2022).

Na Tabela 13, identificou-se que 55,26% dos respondentes concordam, total ou parcialmente, que a utilização do trabalho remoto afetou positivamente no cumprimento dos prazos relacionados às demandas do trabalho. Isto reforça o estudo de Alves *et al.* (2020), quando 78% dos respondentes acreditaram que atuar na forma remota não interferiu na *performance* e nos prazos da demanda de trabalho. A Tabela 14 aponta se houve interferência negativa pela falta de interação presencial e se isto afetou o desempenho profissional.

Tabela 14 – A falta de interação presencial afeta negativamente o desempenho profissional

<b>Alternativas</b>	<b>Frequência Relativa</b>
Discordo totalmente	24,34%
Discordo parcialmente	16,45%
Não concordo/não discordo	17,77%
Concordo parcialmente	32,89%
Concordo totalmente	8,55%
<b>Total</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: Dados da Pesquisa (2022).

Na Tabela 14, as opiniões foram bem divididas sendo que, 41,44% concordam, total ou parcialmente, que a falta de interação presencial afeta negativamente o desempenho profissional e 40,79% discordam, total ou parcialmente, com a afirmação. O achado discorda do estudo de Bridi *et al.* (2020), quando 60% apontaram como aspecto negativo do trabalho remoto a falta de interação com os colegas. A diferença entre as duas pesquisas pode ser explicada pelo fato de que existem muitas ferramentas que possibilitam a interação com os colegas de forma *on-line*, entretanto, na pesquisa Bridi *et al.* (2020), os participantes veem como positiva esta interação presencial. Na Tabela 15, os respondentes disseram se uma eventual não separação entre vida particular e profissional durante o trabalho remoto, pode ser um fator problemático para o seu desempenho profissional.

Tabela 15 – Eventual não separação entre vida particular e profissional durante o trabalho remoto

<b>Alternativas</b>	<b>Frequência Relativa</b>
Discordo totalmente	11,18%
Discordo parcialmente	12,50%
Não concordo/não discordo	9,87%
Concordo parcialmente	42,11%
Concordo totalmente	24,34%
<b>Total</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: Dados da Pesquisa (2022).

Na Tabela 15, observou-se que 66,45% concordam, total ou parcialmente, que uma eventual não separação entre vida particular e profissional durante o trabalho remoto, é um fator problemático para o seu desempenho profissional. Isto pode ser entendido com a alteração da qualidade de vida do profissional, que corrobora com o estudo de Moço, Lopes e Soares (2020), quando 64% dos respondentes citaram como desvantagem, a mistura entre vida profissional e particular, que pode ser relacionado com o fato de não saber conciliar as horas de trabalho com as do convívio familiar. Anteriormente, Oliveira *et al.* (2017) já apontavam que existe uma linha tênue entre trabalho remoto e qualidade de vida e que estes assuntos precisam ser colocados em

discussão, já que impõem desafios singulares ao cotidiano dos trabalhadores. Na Tabela 16, os profissionais da contabilidade disseram se uma eventual falta de maior supervisão das atividades realizadas em trabalho remoto afetou negativamente nos serviços contábeis prestados.

Tabela 16 – Eventual falta de maior supervisão das atividades realizadas em trabalho remoto

<b>Alternativas</b>	<b>Frequência Relativa</b>
Discordo totalmente	29,61%
Discordo parcialmente	24,34%
Não concordo/não discordo	13,16%
Concordo parcialmente	28,29%
Concordo totalmente	4,60%
<b>Total</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: Dados da Pesquisa (2022).

Na Tabela 16, percebe-se que 53,95% dos respondentes discordam, total ou parcialmente, que houve prejuízo nos serviços contábeis prestados pelo fato de terem uma menor supervisão nas atividades realizadas, o que significa que lidaram de forma positiva com o fato de estarem mais livres de supervisão. Este resultado corrobora com o estudo de Alves *et al.* (2020), quando 78% dos respondentes afirmaram que trabalhar remotamente não interfere nos resultados dos serviços que prestam. Na Tabela 17, indagou-se se as ferramentas utilizadas para a comunicação (*e-mail*, *WhatsApp*) suprem as necessidades para a comunicação dos setores e clientes.

Tabela 17 – Ferramentas utilizadas para comunicação (*e-mail*, *WhatsApp*)

<b>Alternativas</b>	<b>Frequência Relativa</b>
Discordo totalmente	1,97%
Discordo parcialmente	13,16%
Não concordo/não discordo	7,24%
Concordo parcialmente	48,68%
Concordo totalmente	28,95%
<b>Total</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: Dados da Pesquisa (2022).

Na Tabela 17, observou-se que as ferramentas utilizadas (*e-mail*, *WhatsApp*) suprem as necessidades de comunicação entre clientes e os setores, quando 77,63% dos respondentes concordam, total ou parcialmente, com a afirmação, demonstrando que a comunicação remota pode ser suprida com estas ferramentas. Este achado corrobora com o estudo de Moço, Lopes e Soares (2020), quando afirmam que as ferramentas de *e-mail* e troca de mensagens instantâneas (*WhatsApp*) foram citadas como as ferramentas utilizadas para controle dos

setores. Na Tabela 18, os profissionais da contabilidade responderam se a estrutura que possuem disponível em casa (*internet*, computador e espaço) foi suficiente para não ter influência negativa no desempenho das tarefas.

Tabela 18 – Estrutura disponível em casa (*internet*, computador e espaço)

<b>Alternativas</b>	<b>Frequência Relativa</b>
Discordo totalmente	3,29%
Discordo parcialmente	9,22%
Não concordo/não discordo	8,55%
Concordo parcialmente	46,05%
Concordo totalmente	32,89%
<b>Total</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: Dados da Pesquisa (2022).

Na Tabela 18, observou-se que 78,94% dos profissionais da contabilidade concordam, total ou parcialmente, que a estrutura que possuem em casa (*internet*, computador e espaço) foi suficiente para não prejudicar o desempenho das tarefas por eles realizadas, significando assim que a grande maioria não sentiu alguma influência negativa devido ao ambiente em que exerceram seu trabalho. O resultado concorda com o estudo de Alves *et al.* (2020), quando 56% dos respondentes afirmaram que a estrutura que possuem em casa pode ser considerada regular e que isto não exerce influência positiva ou negativa. Na Tabela 19, questionou-se o fato de que o trabalho remoto afetou positivamente no bem-estar e qualidade de vida dos profissionais da contabilidade.

Tabela 19 – O trabalho remoto afetou positivamente no seu bem-estar e qualidade de vida

<b>Alternativas</b>	<b>Frequência Relativa</b>
Discordo totalmente	5,26%
Discordo parcialmente	12,50%
Não concordo/não discordo	18,42%
Concordo parcialmente	34,87%
Concordo totalmente	28,95%
<b>Total</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: Dados da Pesquisa (2022).

Na Tabela 19, observou-se que 63,82% concordam, total ou parcialmente, que o trabalho remoto afetou positivamente o bem-estar e a qualidade de vida dos respondentes, o que significa que trabalhar remotamente pode influenciar de forma positiva a qualidade de vida dos profissionais. O achado corrobora com a pesquisa de Chiaretto, Cabral e Resende (2018), quando todos os participantes do estudo afirmaram que o trabalho se tornou mais agradável após a mudança para a modalidade remota. Na Tabela 20, os respondentes foram questionados

acerca da não necessidade de deslocamento para o trabalho e a melhora da qualidade de vida devido a este fato.

Tabela 20 – O não deslocamento ao local de trabalho melhorou sua qualidade de vida

<b>Alternativas</b>	<b>Frequência Relativa</b>
Discordo totalmente	4,60%
Discordo parcialmente	10,53%
Não concordo/não discordo	16,45%
Concordo parcialmente	26,97%
Concordo totalmente	41,45%
<b>Total</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: Dados da Pesquisa (2022)

Na Tabela 20, observou-se que 68,42% dos respondentes concordam, total ou parcialmente, que o não deslocamento para o local de trabalho proporcionou uma melhora na qualidade de vida, que pode ter sido proporcionado pelo motivo de não haver os transtornos decorrentes do deslocamento como o trânsito, por exemplo, que corrobora com o estudo de Leonardo (2021), quando os respondentes afirmaram ser vantagem não precisar se deslocar para o trabalho ou depender de transporte público. Assim, é possível afirmar que o estresse e demais transtornos causados pelo deslocamento e a logística do profissional, faz com que ele já chegue, de certa forma, desgastado ao seu ambiente de trabalho, problemas que a princípio não ocorrem no trabalho remoto. A Tabela 21 aponta se a empresa disponibilizou os equipamentos necessários (computador etc.) para a realização do trabalho remoto.

Tabela 21 – Equipamentos necessários (computador etc.) para a realização do trabalho remoto

<b>Alternativas</b>	<b>Frequência Relativa</b>
Discordo totalmente	19,07%
Discordo parcialmente	11,18%
Não concordo/não discordo	15,79%
Concordo parcialmente	17,11%
Concordo totalmente	36,84%
<b>Total</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: Dados da Pesquisa (2022).

Na Tabela 21, observou-se que mais da metade (53,95%) dos respondentes concordam, total ou parcialmente, que obtiveram a disponibilização dos equipamentos necessários, como computadores, para a realização do trabalho remoto. Isto significa que a maioria das empresas proveu os equipamentos que se faziam necessários para a realização do trabalho de forma remota. O resultado corrobora com o estudo de Moço, Lopes e Soares (2020), quando os respondentes afirmaram ter recebido os equipamentos necessários para a realização do trabalho

remoto. Na Tabela 22, os respondentes foram questionados acerca do ganho de tempo, melhor gestão de horário e maior flexibilidade com a implementação do trabalho remoto.

Tabela 22 – Ganho de tempo, melhor gestão do horário e maior flexibilidade

<b>Alternativas</b>	<b>Frequência Relativa</b>
Discordo totalmente	6,58%
Discordo parcialmente	11,84%
Não concordo/não discordo	17,11%
Concordo parcialmente	26,32%
Concordo totalmente	38,16%
<b>Total</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: Dados da Pesquisa (2022).

Na Tabela 22, os profissionais foram questionados acerca do ganho de tempo, melhor gestão de horário e maior flexibilidade com a implementação do trabalho remoto, onde a maioria (64,48%) dos respondentes concordam, total ou parcialmente, que obtiveram ganhos tanto no tempo economizado por não estar no trânsito, como puderam organizar melhor seus horários. O achado concorda com o estudo Moço, Lopes e Soares (2020), quando 79% dos respondentes afirmaram ter ganho de tempo, 57% melhor gestão de horários e 44% adquiriram maior flexibilidade nos horários de trabalho.

Percebe-se, a partir das Tabelas apresentadas, que a avaliação do trabalho remoto pelos profissionais contábeis é positiva, mesmo que a maioria tenha ingressado nesta modalidade de trabalho por conta da COVID-19. Além disto, o trabalho remoto afetou positivamente o bem-estar e qualidade de vida, uma vez que o não deslocamento ao local de trabalho, o ganho de tempo e a melhor gestão do horário ganharam destaque por parte dos participantes deste estudo.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Esta pesquisa teve como objetivo analisar a percepção de profissionais contábeis do estado de Santa Catarina acerca do trabalho remoto. Neste contexto, verificou-se que grande parte dos respondentes considera como principal causa de mudança para o trabalho remoto, a pandemia da COVID-19. A maior parte dos profissionais contábeis também concorda que o trabalho remoto cumpre requisitos para a prevenção da doença. Entretanto, mesmo sendo uma mudança excepcional, os respondentes apontaram que a adoção desta modalidade de trabalho foi favorável e pode-se afirmar que impactou positivamente em sua qualidade de vida.

Estes pontos positivos estão ligados principalmente aos aspectos de melhor gestão de horário, como o ganho de tempo por não precisarem se deslocar de suas casas para o local de trabalho e nos prazos de demandas presentes no dia a dia da profissão. Quando questionados sobre a comunicação e a falta de interação presencial com seus colegas de trabalho, os respondentes se mostraram divididos quanto a uma possível interferência negativa no desempenho profissional, derivada desta falta de interação presencial. Por outro lado, a grande maioria afirmou que as ferramentas de comunicação hoje utilizadas (*WhatsApp, e-mail* etc.) suprem as necessidades entre os setores e clientes, agindo de forma atenuante à possível interferência negativa por conta da falta de interações presenciais.

Ressalta-se que sobre uma possível não separação entre vida particular e profissional, a maioria dos profissionais contábeis concordaram, total ou parcialmente, que isto poderia ser um fator problemático para o desempenho profissional, ou seja, trabalhar remotamente em sua residência, acaba influenciando seu desempenho profissional. Em contrapartida, os respondentes também afirmam, em sua maioria, que trabalhar de forma remota influenciou positivamente em seu bem-estar e na sua qualidade de vida, visto que o não deslocamento ao trabalho também exerce resultados positivos. Sendo assim, observa-se que o trabalho remoto impactou de forma positiva no desenvolvimento das atividades diárias executadas por estes profissionais.

É visto que o trabalho remoto passou a fazer parte da realidade dos profissionais, onde grande parte dos indivíduos começaram a utilizá-lo devido ao fato do isolamento social ser necessário, porém, também é visto que este método de trabalho trouxe benefícios ao trabalhador, como a não locomoção ao trabalho, maior flexibilidade nos horários, maior independência, podendo esta última, ser também um ponto negativo. Os resultados e análises gerados nesta pesquisa divergem com pesquisas anteriores, onde é exposto que os profissionais não estavam confortáveis com o *home-office* e tinham preferência pelo método de trabalho presencial.

Entretanto, justamente por se tratar de pesquisas que foram realizadas nos primeiros meses de pandemia, os pontos negativos informados nos trabalhos anteriores, como a influência negativa do trabalho remoto nos desempenhos das atividades, não sejam decorrentes necessariamente de uma não viabilidade desta modalidade para a área contábil, mas sim, podem indicar a habitualidade e de adequação desses profissionais na utilização deste método relativamente novo, principalmente levando em conta o contexto do país na época. Questão

esta, que foi abordada por alguns dos trabalhos anteriores, porém, numa ótica relacionada às adaptações contratuais da organização em congruência com estes profissionais e não em uma perspectiva da influência do trabalho remoto nas atividades destes funcionários. A pesquisa corrobora com outros trabalhos anteriores referente à exposição das vantagens dessa modalidade de trabalho para os profissionais, principalmente em aspectos relacionados à qualidade de vida.

O presente estudo buscou contribuir para que os profissionais e organizações contábeis que utilizavam ou passaram a utilizar-se do trabalho remoto, possam verificar e analisar os benefícios que esta forma de trabalho trouxe para a área contábil. Procurou também, identificar os pontos negativos que precisam de maior avaliação, para assim, definir a melhor forma de execução e excelência do trabalho remoto, elaborando medidas que possam potencializar seus benefícios e atenuar os desafios de sua utilização, tornando-se um método cada vez mais otimizado, a fim de aumentar a implementação ou continuação da utilização após o período pandêmico. Por fim, espera-se que auxilie também o CRC/SC, em traçar as áreas da contabilidade que terão maior influência e necessidade para a adequação no futuro, pois é necessária uma maior atenção nos cursos de atualização e capacitação dos profissionais contábeis, que desejem utilizar-se deste meio.

Sendo assim, é possível afirmar que a pergunta de pesquisa foi respondida, os objetivos foram alcançados e a metodologia foi efetiva. Com relação às limitações da pesquisa, evidencia-se o fato de que os profissionais cadastrados junto ao Conselho Regional de Contabilidade do estado de Santa Catarina (CRC/SC) possuem a opção de desabilitar o recebimento de *e-mails* da entidade relacionados às pesquisas acadêmicas, que impede o recebimento e participação na pesquisa, influenciando, assim, na obtenção de uma amostra mais representativa, além dos 0,79% da população pesquisada. Evidencia-se também a falta de estudos nesta área, por conta de ser um tema bastante recente.

Como sugestões para pesquisas futuras, recomenda-se verificar qual a percepção dos profissionais contábeis acerca do trabalho remoto em outras regiões do estado ou até do país, para fins de comparação. Sugere-se identificar se todas as áreas contábeis são viáveis com a utilização do *home-office* e a verificação da viabilidade deste método de trabalho diferenciando empresas e profissionais do setor privado em comparação ao setor público. Também se propõe estudos com abordagem qualitativa, para a compreensão do perfil dos profissionais que ainda

continuam em trabalho remoto, além de estudos acerca do trabalho remoto em outras áreas de pesquisa como administração e áreas afins, visto que são poucos os trabalhos acerca do tema.

## **REFERÊNCIAS**

ALMEIDA, C. V. G. Trabalho Remoto e a Liberdade Falseada: A tecnologia que escraviza. **Revista de Trabalhos Acadêmicos Universo**, v. 1, n. 2, p. 1-6, 2017.

ALVES, B. P. F.; SOUZA, J. A. B.; ALMEIDA JUNIOR, A. L.; ALVES, S. A. Z.; RODRIGUES, P. M. S. Contabilidade: As primeiras percepções relacionadas à crise de COVID-19. **Revista Mythos**, v. 13, n. 1, p. 40-45, 2020.

ARAÚJO, M. R.; PUREZA, M. L. B. O. H.; SILVA, C. A. T. Lei nº 6.404/76: Uma análise dos principais avanços proporcionados à contabilidade no Brasil. **Revista de Gestão e Contabilidade da UFPI**, v. 2, n. 2, p. 17-32, 2015.

BARBETTA, P. A. **Estatística aplicada às Ciências Sociais**. 7 ed. Florianópolis: UFSC, 2007.

BARROS, C. M. P.; VASCONCELOS, L. S.; SILVA, J. S.; BRITO, D. G. S.; SILVA FILHO, M. C. A virtualidade no mundo do trabalho: Um estudo sobre a atuação do secretário executivo virtual. **Revista Expectativa**, v. 11, n. 1, p. 59-82, 2012.

BERNARDO, E.; LUZ, M. M.; BARP, A. D. Expectativas e perspectivas profissionais no entendimento de discentes do curso de Ciências Contábeis de uma universidade comunitária. **Revista de Contabilidade Dom Alberto**, v. 7, n. 14, p. 144-171, 2018.

BORREGO, A. C. Origem histórica da relação entre a tributação e a Contabilidade: Revisão de Literatura. *In: ENCUESTRO ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS*, 17, 2016, Bragança/Portugal. **Anais [...]**. Bragança: AECA, 2016.

BRIDI, M. A.; BOHLER, F. R.; ZANONI, A. P.; BRAUNERT, M. B.; BERNARDO, K. A. S.; MAIA, F. L.; FREIBERGER, Z.; BEZERRA, G. U. O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19. **Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista**, v. 1, n. 1, p. 1-8, 2020.

BUCATER, A. **Lidera a distância**: Um estudo sobre os desafios de liderar equipes em um contexto de trabalho remoto. 2016. 101 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2016.

BELZUNEGUI-ERASO, A.; ERRO-GARCÉS, A. Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis, **Sustainability**, v. 12, n. 9, p. 1-18, 2020.

CHIARETTO, S.; CABRAL, J. R.; RESENDE, L. B. Estudo sobre as consequências do teletrabalho na qualidade de vida do trabalhador e da empresa. **Revista Metropolitana de Governança Corporativa**, v. 3, n. 2, p. 71-86, 2018.

GOMES, J. K. O.; WALTER, S. A.; SOUTES, D. O. A institucionalização da imagem da profissão contábil: Percepção de gestores de micro e pequenas empresas. **Revista Contemporânea de Contabilidade**, v. 16, n. 40, p. 126-147, 2019.

GONÇALVES, M. C. B.; ALMEIDA, T. C.; MOURA, V. F. Qualidade de vida no trabalho e métodos flexíveis de trabalho: Uma análise multimétodo sobre o impacto do home-office na qualidade de vida no trabalho do colaborador. **Revista Linceu On-Line**, v. 4, n. 8, p. 1-21, 2018.

HAU, F.; TODESCAT, M. O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores: Vantagens e desvantagens em um estudo de caso. **Revista de Gestão e Tecnologia**, v. 8, n. 3, p. 37-52, 2018.

HAUBRICH, D. B.; FROEHLICH, C. Benefícios e desafios do home-office em empresas de tecnologia da informação. **Revista Gestão & Conexões**, v. 9, n. 1, p. 167-184, 2020.

HEISSLER, I. P.; VENDRUSCULO, M. I.; SALLABERRY, J. D. A evolução da contabilidade ao longo da história do Brasil. **Revista de Administração e Contabilidade**, v. 17, n. 34, p. 4-25, 2018.

LEONARDO, L. F. **Home-office ou home-off?** Representação Social do trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19 na perspectiva de profissionais de RH. 2021. 125 f. Dissertação (Mestrado Executivo em Gestão Empresarial) – Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2021.

LIZOTE, S. A.; TESTON, S. F.; RÉGIS, E. S. O.; MONTEIRO, W. L. S. Tempos de pandemia: Bem-estar subjetivo e autonomia em home-office. **Revista Gestão Organizacional**, v. 14, n. 1, p. 248-268, 2021.

MACHADO, D.; ROSA, T.; MARTINS, Z. B. O mercado de trabalho na percepção dos profissionais contábeis. **Revista de Contabilidade da UFBA**, v. 13, n. 1, p. 84-104, 2019.

MAIA, F. L.; MÜLLER, R.; BERNARDO, K. A. S. O trabalho remoto no secretariado: Panorama da realidade brasileira a partir do cenário do COVID-19. **Revista Expectativa**, v. 19, n. 2, p. 118-137, 2020.

MARTINS, G. A.; THEÓPHILO, C. R. **Metodologia da investigação científica para Ciências Sociais Aplicadas**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2016.

MOÇO, I.; LOPES, S.; SOARES, R. R. **Desafios da gestão de pessoas em trabalho remoto**. Faculdade de Ciências Empresariais e Sociais da Universidade Europeia, Lisboa, 2020.

NOGUEIRA, A. M.; PATINI, A. C. Trabalho remoto e desafios dos gestores. **Revista de Administração e Inovação**, v. 9, n. 4, p. 121-152, 2012.

NOLLI, J. G.; MAZZIONI, S.; MAGRO, C. B. Percepção de estudantes e egressos de Ciências Contábeis sobre a adesão das empresas brasileiras às IFRS. **Revista Ambiente Contábil**, v. 10, n. 2, p. 228-247, 2018.

OLIVEIRA, A. M.; SILVA, J. E. F.; SANTOS, T. J.; SOUZA, E. C. P. Secretariado remoto: É possível conciliar a vida profissional com a vida pessoal? **Revista Expectativa**, v. 16, n. 1, p. 1-19, 2017.

ORNEL, F.; SCHUCH, J. B.; SORDI, A. O.; KESSLER, F. H. P. “Pandemic fear” and COVID-19: Mental health burden and strategies. **Revista Brasileira de Psiquiatria**, n. 42, v. 3, p. 232-235, 2020.

PAES, R.V. O.; SANTIAGO, C. S. Assessoramento remoto por meio de escritórios virtuais: Uma categorização de serviços prestados. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 11, n. 1, p. 41-62, 2020.

POLLETTINI, S. M. T.; TORTOSA, T.; ANTUNES NETO, J. M. F. Análise da percepção de mudanças comportamentais em sujeitos em modalidade de trabalho remoto durante a pandemia: Experiências vividas. **Interciência & Sociedade**, v. 5, n. 2, p. 433-461, 2020.

REIS, C. Managers’ remote work and expertise across cultures. **Journal of Applied Management and Entrepreneurship**, v. 21 n. 3, p. 97-118, 2016.

ROMANOWSKI, L. R.; PINTO, N. B. Os primeiros cursos superiores de Ciências Contábeis do Brasil. **Revista Intersaberes**, v. 9, n. 1, p. 499-415, 2014.

ROSA, C.; SILVA, A. M. B. B.; KASPER, D. M.; KELLIG; M. E. O diferencial do profissional contábil e o futuro da profissão. **Revista da Mostra de Iniciação Científica**, v. 5, n. 1, p. 1-15, 2019.

ROSA, D. C. D.; FARIA, J. C. O impacto da Lei 11.638/07 no mundo contábil. *In: ENCONTRO LATINO-AMERICANO DE PÓS-GRADUAÇÃO*, 10, 2010, São José dos Campos/SP. **Anais [...]**. São José dos Campos: UNIVAP, 2010.

SANTIAGO, C. S.; PAES, R. V. O.; SILVA, J. F. Assessoria executiva através de escritórios virtuais: Novas formas organizacionais. **Revista Expectativa**, v. 18, n. 2, p. 1-27, 2019.

SILVA, A. G.; ALMEIDA, N. S.; PEREIRA, S. T. A. Contabilidade 4.0: A tecnologia a favor dos contadores na era digital. **Revista Projetos Extensionistas**, v. 1, n. 1, p. 146-153, 2021.

SILVA, A.; MONTOYA, I. A.; VALENCIA, J. The attitude of managers toward telework, why is it so difficult to adopt it in organizations? **Technology in Society**, v. 1, n. 59, p. 1-10, 2019.

SILVA, S. E. S. P.; COSTA, S. T. F.; SILVA, C. R. A evolução da escrituração contábil à era digital, com foco na Escrituração Contábil Digital e Escrituração Contábil Fiscal: Desafios dos contadores no cenário atual. **Revista Saber Eletrônico**, v. 1, n. 3, p. 19-56, 2017.

STAATS, C.; MACEDO, F. As inovações tecnológicas e a contabilidade digital: Um estudo de caso sobre a aceitação da contabilidade digital no processo de geração de informação contábil em um escritório contábil de Joinville/SC. **Revista Controladoria e Gestão**, v. 2, n. 1, p. 348-369, 2021.

TAVARES, A. I. Telework and health effects review. **International Journal of Healthcare**, v. 3, n. 2, p. 30-36, 2017.

TAVARES, F.; SANTOS, E.; DIOGO, A.; RATTEN, V. Teleworking in Portuguese communities during the COVID-19 pandemic. **Journal of Enterprising**, v. 15, n. 3, p. 1-16, 2020.

TENÓRIO, R. J. M. A saúde mental e ergonômica no trabalho remoto no pós-pandemia. **Revista Espaço Acadêmico**, v. 20, n. 1, p. 96-105, 2021.

THULIN, E.; VILHELMSOM, B.; JOHANSSOM, M. New telework, time pressure, and time use control in everyday life. **Sustainability**, v. 11, n. 11, p. 1-17, 2019.