

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIDADE DE ENSINO SUPERIOR DOM BOSCO
CURSO CIÊNCIAS CONTÁBEIS

THAIS DE SOUZA FRANÇA

O IMPACTO DA CRISE DA COVID-19 NA ATIVIDADE CONTÁBIL: um estudo de caso em um Departamento Pessoal de um escritório de contabilidade em São Luís – MA

São Luís
2022

THAIS DE SOUZA FRANÇA

O IMPACTO DA CRISE DA COVID-19 NA ATIVIDADE CONTÁBIL: um estudo de caso em um Departamento Pessoal de um escritório de contabilidade em São Luís – MA

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Contábeis do Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco como requisito para obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientador: Prof. Esp. Gustavo Pereira Nunes.

São Luís

2022

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Centro Universitário - UNDB / Biblioteca

França, Thais de Souza

O impacto da crise da Covid-19 na atividade contábil: um estudo de caso em um departamento pessoal de um escritório de contabilidade em São Luís – MA. /Thais de Souza França. — São Luís, 2022.

70f.

Orientador: Prof. Esp. Gustavo Pereira Nunes.

Monografia (Graduação em Ciências Contábeis) - Curso de Ciências Contábeis – Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco – UNDB, 2022.

1. Departamento Pessoal. 2. Covid-19. 3. Pandemia – Medidas provisórias. 4. Crise. I. Título.

CDU 657.05:616-036.21

THAIS DE SOUZA FRANÇA

O IMPACTO DA CRISE DA COVID-19 NA ATIVIDADE CONTÁBIL: um estudo de caso em um Departamento Pessoal de um escritório de contabilidade em São Luís – MA

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Contábeis do Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis.

Aprovada em: ____/____/____.

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Esp. Gustavo Pereira Nunes

Esp. em Gestão Empresarial

Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco (UNDB)

Prof. Esp. Daniel de Matos Pereira

Esp. em Qualidade, Segurança do Trabalho, Meio Ambiente e Saúde Ocupacional – Q.S.M.

Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco (UNDB)

Prof. Me. Michel Silva Marques

Mestre em Matemática

Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco (UNDB)

Dedico em especial a minha
mãe, meu pai, minha avó, em
memória, minha família, meus
amigos e mestres.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus pela força e por ter me permitido chegar até aqui sem desistir da minha graduação, meus agradecimentos também à minha mãe, meu pai, minha irmã, minha vó, em memória, minha família, meu namorado Anderson Carvalho que muito me apoiou, aos meus mestres, em especial ao meu orientador Gustavo Nunes e prof. Maurício Costa, professor da disciplina, que me auxiliaram no desenvolvimento de todo o trabalho.

Vale ressaltar, o meu agradecimento aos meus amigos e amigas que não me fizeram desistir e assim persistir em toda a minha trajetória acadêmica, em especial a Kelly Leite, Evellyn Duarte e ao Charles Cardoso que que conheci ao final da minha jornada acadêmica que me deu suporte em algumas correções do trabalho e ao Senhor Carlos Moraes que muito me aguentou na portaria da instituição.

Agradeço aos meus amigos de classe, em especial a Natália Thomaz, Alana Michele, Larissa Oliveira, Lenilson Santos, Matheus Moreira, Pedro Henrique e Carlos dos Santos e a todos os meus mestres que muito me ensinaram e proporcionaram troca de conhecimentos.

A todos que contribuíram direta e indiretamente em toda minha trajetória acadêmica e tornaram possível a execução desse trabalho.

“Deus nunca me disse que seria fácil, mas
Ele confirmou que a vitória já era minha.”
Samuel Ferreira

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo principal analisar os impactos que ocorreram durante a COVID-19 no exercício das atividades no departamento pessoal, para que os gestores pudessem auxiliar os colaboradores para execução dos seus trabalhos de forma assertiva e saudável. Para que este objetivo pudesse ser alcançado, teve a pesquisa como problema central qual o impacto da COVID-19 no desenvolvimento do serviço contábil no Departamento Pessoal de um escritório de contabilidade em São Luís - MA? Para tal compreensão, com vista a apontar os impactos diretos dentro do departamento pessoal em um escritório de contabilidade em razão das constantes mudanças decorrentes da pandemia e suas respectivas medidas com a finalidade de subsidiar fatores que tivesse o intuito de minimizar os seus impactos, foi necessário realizar o levantamento bibliográfico em sites de notícias, livros, e artigos para compor a parte teórica e que obtivesse base no entendimento sobre a contabilidade e sua evolução com base no melhor andamento das atividades até o entendimento do que seria a Covid-19 e seus respectivos efeitos para a população e o seu impacto direto no desenvolvimento das atividades laborais no escritório de contabilidade atrelado as suas funções dentro do departamento pessoal e em complemento, pesquisas que tiveram relação direta com os fatos apontados entre a pandemia e a atividade contábil com a finalidade de realizar um paralelo nos respectivos impactos causados na atividade profissional. Nos procedimentos metodológicos, a pesquisa dispôs em um estudo de caso, direto ao departamento pessoal do escritório, com o intuito de discorrer sobre uma abordagem qualitativa como forma de evidenciar os fatos ocorridos e de forma descritiva com a intenção de descrever a realidade vivida no período pandêmico. Tais análises evidenciaram que o trabalho, dispôs de resultados que abordaram na visão do gestor da empresa e do departamento pessoal quais os impactos, sejam eles positivos ou negativos no processo, e como foram amenizados para dispor sobre a melhor tomada de decisão na empresa e para os seus respectivos clientes com base nas medidas provisórias.

Palavras-chave: COVID-19. Departamento Pessoal. Gestor. Medidas Provisórias. Pandemia.

ABSTRACT

The main objective of this work is to analyze the impacts that occurred during COVID-19 in the exercise of activities in the personnel department, so that managers could help employees to carry out their work in an assertive and healthy way. In order for this objective to be achieved, the research had as a central problem what is the impact of COVID-19 on the development of the accounting service in the Personnel Department of an accounting office in São Luís - MA? For this understanding, in order to point out the direct impacts within the personnel department in an accounting office due to the constant changes resulting from the pandemic and its respective measures in order to subsidize factors that aimed to minimize their impacts, it was necessary carry out the bibliographic survey on news sites, books, and articles to compose the theoretical part and obtain a basis in the understanding of accounting and its evolution based on the best progress of activities until the understanding of what would be Covid-19 and its respective effects for the population and its direct impact on the development of work activities in the accounting office linked to its functions within the personnel department and in addition, research that was directly related to the facts pointed out between the pandemic and the accounting activity with the purpose of make a parallel in the respective impacts caused in the professional activity. In the methodological procedures, the research had a case study, direct to the office's personnel department, in order to discuss a qualitative approach as a way of highlighting the facts that occurred and in a descriptive way with the intention of describing the reality lived in the period pandemic. Such analyzes showed that the work had results that addressed, in the view of the company manager and the personnel department, which impacts, whether positive or negative, in the process, and how they were mitigated to provide for the best decision-making in the company and for their respective customers on the basis of the interim measures.

Keywords: COVID-19. Personal department. Manager. Provisional Measures. Pandemic.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CPC	Comitê de Pronunciamentos Contábeis
OMS	Organização Mundial de Saúde
OPAS	Organização Pan-Americana de Saúde
MP	Medida Provisória
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
ART	Artigo
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
SPED	Sistema Público de Escrituração Digital
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	15
2.1 Atividade Contábil: conceitos básicos e objetivos	15
2.1.1 Evolução da Contabilidade	16
2.1.2 Departamentos de atuação do contador em um escritório de contabilidade	19
2.2 COVID-19	22
2.2.1. As implicações do distanciamento social na contabilidade	25
2.3 Medidas Provisórias em combate a crise da COVID-19	27
2.3.1 Medida Provisória nº 927/2020	28
2.3.1 Medida Provisória nº 936/2020 – Lei 14.020/2020	34
2.4 Estado da Arte	37
2.4.1 O Impacto da Pandemia da COVID-19 na Estrutura e funcionamento dos Escritórios de Contabilidade no município do Rio de Janeiro	37
2.4.2 O papel do profissional de departamento pessoal e recursos humanos durante a pandemia de COVID-19	38
2.4.3. As principais mudanças nas rotinas do setor pessoal decorrentes da pandemia da Covid-19 em um escritório de contabilidade na Cidade de Barreiras-BA	39
3 METODOLOGIA	41
3.1 Coleta de dados	42
3.2 Análise de dados	42
3.3 Aspectos éticos	43
4 RESULTADOS E DISCUSSÕES	43
4.1 Impacto da pandemia da COVID-19 no departamento pessoal	44
4.2 Medidas adotadas para o desenvolvimento da atividade no período pandêmico	46
4.3 Fatores que influenciam quanto às rotinas e os prazos exigidos pelo Fisco	48
4.4 Influência e auxílio do gestor com o cliente no Departamento Pessoal	51
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	53
REFERÊNCIAS	57
ANEXO A – Autorização de realização de pesquisa	61
ANEXO B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	62
APÊNDICE A – Questionário do Gestor	66
APÊNDICE B – Questionário do Responsável do Departamento Pessoal	68

1 INTRODUÇÃO

Observando o cenário, a presente pesquisa delimitou-se na realização de análises voltadas a verificabilidade dos impactos incorridos e desenvolvidos durante a pandemia da COVID - 19 com os profissionais contábeis nos anos de 2020, 2021 e 2022 na cidade de São Luís para o correto desenvolvimento das atividades laborais e voltadas ao pleno exercício dos seus trabalhos.

O crescimento das organizações, sejam elas de pequeno, médio ou grande porte têm se mostrado em constante atualização e desenvolvimento para realizar e resolver as atividades laborais dentro das organizações e em distintos setores, isto é, seja ele fiscal, contábil, tributário ou trabalhista. Departamentos esses que tem se tornado de suma importância para resolução de inúmeros problemas e fatores que levam as empresas a terem problemas sejam eles, grandes ou pequenos para com o fisco, onde essas atividades são de grande valia para o desenvolvimento governamental e exponencial da organização.

O perfil contábil atualmente mostrou grandes mutações em decorrência das atualizações que ocorrem e ocorreram constantemente, ou seja, detalhes que devem ser apontados e observados nas atualizações tanto de normas governamentais, fiscais, tributárias, municipais, estaduais e federais e em distintas áreas de atuação que as empresas estejam enquadradas, para que possa auxiliar a sua equipe na realização de cada atividade, mostrando-se apto a se adaptar conforme os processos que venham se desenrolar e desenvolver em âmbito local e/ou judicial, respeitando tão somente os prazos a qual estejam alocados cada obrigação a ser executada, seja ela: principal de cunho monetário e ou acessória de cunho declaratório.

Se faz necessário enfatizar que o profissional contábil no seu desenvolvimento laboral tem um aspecto distinto as adaptações, deste modo, o seu desenvolvimento se enquadra tanto no fator tecnológico quanto no fator tempo, detalhe esse a ser apontado com o ocorrido nos anos de pandemia e desenvolvimento do distanciamento social onde retratou um fator de atenção maior para a entrega das obrigações e atualizações através de Medidas Provisórias a qual auxiliassem o profissional na realização das entregas de cada empresa a qual ele fosse responsável.

Mediante aos fatores que continuam ocorrendo durante a pandemia da COVID – 19, o profissional contábil, seja ele, bacharel ou técnico deve garantir para os seus clientes o correto desenvolvimento das obrigações de suas empresas tendo

em vista, o correto andamento organizacional para com o Fisco e para com os colaboradores que nelas estejam inseridos, respeitando tão somente as medidas que auxiliem cada trabalhador no desempenho das suas funções, mesmo em distanciamento social. Contudo, com essas características faz-se o seguinte questionamento para nortear o trabalho: Qual o impacto da COVID – 19 no desenvolvimento do serviço contábil no Departamento Pessoal de um escritório de contabilidade em São Luís - MA?

Neste contexto, o presente projeto buscou desenvolver e atingir os seguintes objetivos com o intuito de responder ao problema disposto e exposto acima.

Como objetivo principal têm-se a análise dos impactos que ocorreram durante a COVID-19 nos escritórios de contabilidade no exercício das suas atividades no Departamento Pessoal, para que os gestores possam auxiliar os colaboradores para a execução dos seus trabalhos de forma assertiva e saudável.

Os objetivos específicos têm o intuito de identificar as medidas adotadas para realização das tarefas conforme Medidas Provisórias vigentes; analisar os impactos causados com o excesso de informações na visão do departamento pessoal e investigar os fatores positivos e negativos com os prazos impostos pelo Fisco na entrega de obrigações, sejam elas, principais ou acessórias destacando as consequências sofridas e o seu resultado hoje.

Têm-se como justificativa condizente ao tema, os fatores que foram impostos pela COVID-19 diretamente ao profissional contábil no exercício das suas atividades laborais, sejam elas dispostas em escritório contábil ou em teletrabalho atrelado ao *Home Office* por cada profissional, atendendo todas as normas dispostas para a execução de um trabalho positivo e definido pelo que o Fisco impõe.

Haja vista todo esse processo, a pandemia foi também impactada no que diz respeito aos processos que envolvem os estudos acadêmicos. Configurando assim um ajuste referente a adaptação do corpo docente e discente de cada instituição que continuou no desenvolvimento educacional. Percebeu-se ainda que seus métodos se desenvolveram através de plataformas tecnológicas a qual tiveram subsídios para intermediação de conteúdos e de pesquisas que outrora já estavam em desenvolvimento.

Em seu processo acadêmico, a sua relevância evidenciou possíveis conflitos que ganharam destaque para a continuação de atividades que outrora já estavam em desenvolvimento, apesar de que a pandemia era e continua sendo algo

recente e desconhecido em todos os aspectos causais independentemente do campo de atuação pois, todas as áreas foram afetadas de maneira brusca e com impactos que muitas das vezes tiveram que parar todo o seu processo e continuar após a calamidade pública decretada.

Sabe-se que a contabilidade tem uma responsabilidade essencial para o desenvolvimento das atividades que o Fisco atribui para as organizações independentemente do Porte Empresarial a qual esteja enquadrada, área de atuação, natureza jurídica e ou regime tributário disposto e imposto na sua atuação. Tendo, portanto, com o passar do tempo através de fatores externos e tecnológicos correspondentes às alterações e mudanças referentes ao desempenho das atividades, mostra-se deste modo, detentor importante para o desenvolvimento de inúmeros processos internos e ou externos que auxiliem as empresas em trâmites legais para o seu correto desenvolvimento e crescimento.

É notório a percepção que a civilização em si nunca outrora tenha passado por um fator determinante ao isolamento social a qual pudesse ser observado atualmente. Visando a mudança do foco e o cuidado para com cada colaborador que faz parte do corpo colaborativo de cada empresa e o seu correto funcionamento ou afastamento das suas atividades, tendo em vista os fatores determinantes a inúmeras informações que tiveram impactos não somente na população como um todo, mas, em profissionais que estavam em linha de frente ao andamento correto das empresas e organizações em geral no que diz respeito aos processos trabalhistas favoráveis a cada situação.

Os profissionais da contabilidade em tempos adversos propõe demonstrar controle nos seus aspectos qualitativos no que diz respeito ao desenvolvimento das suas atividades, propondo deste modo, o correto desenvolvimento e resolução de procedimentos técnicos e emocionais capazes de controlar e solucionar processos condizentes às normas vigentes que por si só não ferem o Código de Ética, os Pronunciamentos Contábeis, as organizações e empresas vinculadas ao escritório e aos colaboradores nelas inseridas.

Deste modo, cada profissional reage de maneira específica e diferente de qualquer outro colaborador, expondo de forma mais assertiva procedimentos capazes de auxiliar no desenvolvimento de cada obrigação pré-estabelecida através de fatores que de forma assertiva ajudem no desenvolvimento laboral, mental e psicológico que

de antemão possam ser afetados pelo andamento da pandemia e da inclusão de inúmeras medidas provisórias.

Em suma, o que pode ser observado nos profissionais da contabilidade no desenvolvimento das atividades relacionadas ao departamento pessoal são os papéis de cada gestor no auxílio e desenvolvimento correto e apropriados de cada atividade desenvolvida. Deste modo, auxiliando na conclusão de cada atividade, seja esta organizacional do que diz respeito à própria empresa, como também na adequação de cada cliente no que diz respeito às medidas incluídas para melhor atender o momento disposto.

Deste modo, o presente trabalho será desenvolvido através de pesquisa bibliográfica para dispor a fundamentação teórica com base nos conceitos e objetivos voltados a contabilidade, evolução da contabilidade, departamentos de atuação do contador dentro do escritório, entendimento do que é a COVID-19 e suas implicações para a sociedade, entendimento sobre as Medidas Provisórias 927/2020 e 936/2020, estado da arte para discorrer sobre o paralelo com o presente estudo, metodologia e respectivos resultados que discorram sobre os principais impactos na visão do gestor da empresa e do departamento pessoal.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O presente tópico tem por base a finalidade de subsidiar as informações consistentes a disposição dos reflexos da pandemia da COVID-19 em sua atual vigência e circunstância, devendo essa objetivar e estabelecer os principais conceitos que consistem os fatores que tiveram impacto direto e indireto nos seus aspectos legais, sejam eles, negativos ou positivos para o exercício da atividade contábil.

2.1 Atividade Contábil: conceitos básicos e objetivos

A contabilidade como ciência tem em sua identificação diversos fatores que detalham e ajudam a produção das atividades para com o Fisco, conforme procedimentos vigentes em Código de Ética, Pronunciamentos Contábeis e Medidas Provisórias que auxiliam no desenvolvimento das atividades pertinentes a profissão e dispositivos legais que são capazes de auxiliar na correta execução, desta forma, dispondo de informações para compor uma boa tomada de decisão.

De início, vale mencionar que a contabilidade é a “Ciência que estuda o patrimônio do ponto de vista econômico e financeiro, bem como os princípios e as técnicas necessárias ao controle, à exposição e à análise dos elementos patrimoniais e de suas modificações” (Ferreira 2011, p.1).

Dito isso, entende-se que esse conceito auxilia o profissional da contabilidade no exercício das suas funções, independente da sua área de atuação, ou seja, departamento esse que esteja inserido para execução do exercício profissional para auxiliar o cliente no andamento empresarial.

Ademais, para além das definições já aludidas, destaca-se ser a contabilidade a ciência social que tem como escopo medir, para, assim, poder informar, tanto os aspectos qualitativos como os quantitativos do patrimônio de quaisquer entidades. Desse modo, se busca constituir um mecanismo para gestão e, também, controle das entidades, além de assumir o papel de sustentáculo da democracia econômica, pois, como se nota, é por seu intermédio que a sociedade é informada sobre a aplicação dos repassados às entidades (Szuster et al., 2013, p.15).

Diante disso, e sabendo dos conceitos bases da contabilidade, pode-se compreender que o profissional em tese recebe das empresas os eventos caracterizados por situações econômico-financeira, passando, desta forma, a contabilidade para realizar o processamento de dados qualitativos e quantitativos

devidamente informados para compor os demonstrativos contábeis e serem analisados e repassados ao cliente em questão.

Como disposto, o objetivo da contabilidade, com fundamentos nos conceitos explanados nos parágrafos anteriores, corresponde ao estudo real do patrimônio medido qualitativamente e quantitativamente em relação ao tempo, espaço e bens alocados em cada organização. Discorrendo, ainda, de todo e qualquer bem ou direito pertinente às empresas sejam elas, públicas ou privadas com base em sua estrutura organizacional e lei regulamentadora.

Para uma melhor conceituação do que vem a ser a ciência da contabilidade, expõe Franco (1997 apud Mattes 2018, p.3)

A contabilidade é a ciência que estuda os fenômenos ocorridos no patrimônio das entidades, mediante o registro, a classificação, a demonstração expositiva, a análise e a interpretação desses fatos, com o fim de oferecer informações e orientação necessárias à tomada de decisões sobre a composição do patrimônio, suas variações e o resultado econômico decorrente da gestão da riqueza patrimonial.

Esse estudo instaura todo e qualquer dispositivo proposto para discorrer de toda conjuntura referente a tomada de decisão para com a organização e para os clientes, haja vista toda a sua fundamentação com bases legais ora vigentes.

2.1.1 Evolução da Contabilidade

Com base em diversos fatos e fatores condizentes à realidade hoje e outrora vivida, sabe-se que os registros da contabilidade muito se atualizaram, tendo em vista a necessidade caracterizada com o passar dos tempos e de acordo com o processo de cada pessoa, seja ela pessoa física ou em âmbito jurídico.

A função da contabilidade, segundo Ludícibus, Marion e Faria (2017, p.4) corresponde à "[...] avaliar a riqueza do homem; avaliar os acréscimos ou decréscimos dessa riqueza. Destaca-se, ainda, que [...] Alguns teóricos preferem dizer que ela existe, pelo menos, desde 4.000 antes de Cristo". Posto isto, a sua função inicial dispõe diretamente ao número de rebanhos ou outros tipos de bens correspondentes ao seu patrimônio no decorrer do tempo.

A contabilidade descrita correspondente ao mundo antigo, tem em vista a sua representação em tese por fundamentos equivalentes ao período antigo caracterizado, ainda, por registros rudimentares que tinham como finalidade o controle

correspondente de todos os bens adquiridos, contabilmente e caracterizado conforme a sua inclusão dentro do seu patrimônio.

À vista disso, a contabilidade como ciência se desenvolveu e se tornou importante através do desenvolvimento econômico-financeiro que surgiu através dos seus objetos patrimoniais. Passando, deste modo, a contabilidade no âmbito religioso em relação ao patrimônio pessoal que pode ser apontado ainda por Ludícibus, Marion e Faria (2017, p.7) narra que

A relação de bens de Jó demonstra um cuidado no controle do seu patrimônio pessoal. Por questões espirituais, um dia, Jó perde toda a sua fortuna, tornando-se um homem pobre, sem nenhum bem.

No final do livro de Jó algo inesperado acontece.... Por motivos especiais, ele recupera sua fortuna e não deixa de reencontrar um contador que, num certo momento, apresenta um relatório surpreendente: sua riqueza estava duplicada em relação ao primeiro inventário.

Cabe destaque, também, na questão de que a contabilidade em si ganha peso com os povos primitivos até mesmo antes de Cristo, antes da existência dos próprios números em si, trazendo a memória processos para demarcar e contabilizar todo o seu patrimônio através de símbolos que faziam o registro para a geração de possíveis relatórios.

A contabilidade na era moderna ganhou destaque através de grandes mestres e escritores, destacando deste modo no século XV o método de Partidas Dobradas, da qual destaca a contabilidade através do crédito e do débito em conformidade com as entradas e saídas das suas operações comerciais.

Ludícibus, Marion e Faria (2017, p. 9) descreve que o marco para contabilidade moderna ocorre com a primeira literatura contábil do Frei Luca Pacioli o qual vem destacar que “em 1494, consolidando o método das partidas dobradas, expressando a causa efeito do fenômeno patrimonial com os termos débito e crédito”.

Ludícibus, Marion e Faria (2017, p. 12) relata ainda que

[...] partidas dobradas é, basicamente, um mecanismo algébrico, com premissas iniciais convencionais (o fato de o lado esquerdo do Balanço ser, por convenção, o lado do Ativo força a que, como consequência, o lado esquerdo de uma conta do Ativo deva ser debitado pela criação de Ativos ou por seus incrementos).

Com as características descritas, infere-se ao discorrer sobre as Partidas Dobradas o processo de que, para cada um débito deve haver a incidência de um crédito, em razão de honrar com os seus compromissos para com os seus devedores e ou fornecedores outrora existentes.

Para tanto, a contabilidade com o passar dos anos continuou a evidenciar atualizações que pudessem dispor de características com o fim de melhor atender todo o processo de contabilização, em razão de todo e qualquer avanço que pudesse existir e contribuir para o progresso da entrega de obrigações para com o Fisco e, sobretudo, o controle financeiro organizacional próprio.

Por conseguinte, em diversos processos a contabilidade precisou de inovação no que tange a processos que fossem desenvolvidos com a tecnologia, de forma a facilitar os métodos de envios de obrigações e solicitações por parte dos clientes visando uma resolução de modo mais célere.

Em decorrência disso, as funções do contador correspondem, necessariamente, ao desenvolvimento das mais diversas atividades em um curto período. Diante disso, os processos correspondem à emissão de notas fiscais, recebimento de informações, envio de SPED ou outras obrigações acessórias ou obrigatórias, contabilização de folha de pagamento e informações pertinentes ao processo trabalhista de cada colaborador.

Em realce Lombardo e Duarte [202-?, p. 7] expõe que

A contabilidade digital se propõe a utilizar a tecnologia da informação para automatizar, tanto quanto possível, a escrituração e demonstração, liberando tempo para que o profissional exerça a sua função científica, conforme o professor Lopes de Sá ensina: “A grande função social da aplicação do moderno acervo cultural contábil está na orientação dos empreendimentos humanos à prosperidade.

A proposta essencial para a contabilidade digital tem por base o auxílio para o desenvolvimento de processos, seja para o envio de resposta ao Fisco quanto para andamento de atividades de forma mais eficiente e segura, característica essa que desenvolve o fator tempo quanto a otimização de processos correspondentes a integralização de sistemas contábeis que de antemão facilitam a entrega para o cliente, possibilitando, desse modo, uma possível consultoria para o mesmo.

Com base em todo esse processo digital, foi possibilitado ao profissional da contabilidade o atendimento de todas as suas atividades ocorridas durante o período pandêmico, caracterizando todo o processo contábil e atualização dos clientes de como proceder durante a COVID-19, para se ter um menor índice negativo quanto ao andamento financeiro da empresa nas tomadas de decisões para com os seus colaboradores.

2.1.2 Departamentos de atuação do contador em um escritório de contabilidade

Diversos são os setores em que o profissional contábil pode atuar, desta forma, percebe-se que a depender da área de atuação o profissional disponibiliza diferentes informações e relatórios contábeis, cabendo destaque ao setor de trabalho pertinente.

Dentro de um escritório de contabilidade as áreas que dividem a organização, são, basicamente, as que dizem respeito aos setores: setor fiscal, setor financeiro, setor contábil, setor de regularidades e setor pessoal, dispendo, deste modo, departamentos que, em suma, trabalham em conjunto para melhor atender e compor a tomada de decisão através de relatórios, os quais devem ser repassados aos clientes para o melhor andamento empresarial deste para com o Fisco.

Desta forma, para Szuster et al. (2013, p.17) o setor financeiro dispõe de “recursos financeiros, obrigações e atividades da entidade legal” a qual vale ressaltar que este departamento realiza ações capazes de honrar suas atividades para com o Fisco e cumprimento de obrigações para com fornecedores e prestadores de serviços. Em suma, este departamento compreende as entradas e saídas de recursos financeiros os quais são capazes de informar a saúde financeira da empresa como um todo, e se esta possui condições de honrar com as suas obrigações a curto e longo prazo.

Szuster et al. (2013, p.17) comenta ainda que o Setor fiscal “representa um setor de especialização da Contabilidade. Objetiva fornecer informação ao órgão tributante - Governo, principalmente à Secretaria da Receita Federal (SRF).” Dito isso, o setor fiscal detém informações importantes para entrega de obrigações acessórias e obrigações de cunho obrigatório, obedecendo, assim, os prazos impostos a cada dever, onde o não envio de tais compromissos para o Fisco demandam consequências que na maioria das vezes são bastante onerosas, podendo esta consequência pertencer ao profissional da contabilidade caso ocorra a não entrega ou ocorra um possível atraso.

Contudo, no setor fiscal em evidência, se dá grande ênfase para a minimização da carga tributária nas empresas clientes, desenvolvendo, deste modo, planejamentos tributários conforme enquadramento pertinente ao seu porte e atividade em desenvolvimento, destacando procedimentos que visam a recuperação

ou compensação de tributos que de certo modo podem ter sido pagos de forma errônea ou a maior para com o Fisco.

No âmbito do departamento pessoal, se pode inferir que o mesmo possui relação direta com os funcionários de cada empresa, setor no qual vem dispor de toda vida de seus colaboradores, proporcionando, portanto, o conhecimento de todo o processo admissional até o possível desligamento da organização.

Conforme aponta Bacarji (2012, p.25)

O departamento pessoal é a unidade de execução vinculada ao departamento de recursos humanos incumbida da administração do cadastro e da folha de pagamento do pessoal. É competência deste departamento a execução das seguintes atividades: admissão, atualização cadastral, desligamentos, concessão de licenças, de afastamentos, de férias, entre outras atividades.

Haja vista, os processos que ocorrem neste departamento correspondem às atribuições pertinentes ao controle de todos os benefícios correspondentes à ficha cadastral do funcionário, inclusive os processos legais de cada um para com o Fisco, e o envio de toda e qualquer atualização pertinente este.

Holmes (2019) aponta em seu contexto que “O Departamento Pessoal é responsável pela movimentação econômico-financeira laboral do trabalhador, conduzindo essa movimentação através da interpretação e aplicação da legislação trabalhista, previdenciária e fiscal. ”

No Departamento Pessoal há ocorrência de vários trabalhos que são relacionados diretamente ao colaborador de cada empresa, desenvolvidos deste modo em âmbito empresarial ou desenvolvimento externo ao da empresa.

Em modo inicial sobre o ingresso do colaborador na empresa, FATEC [200- ? p.15] discorre que além do registro e anotações na carteira, o Departamento Pessoal, deverá efetuar:

- a) Contrato de experiência / trabalho;
- b) Declaração de dependentes para imposto de renda;
- c) Ficha de salário família;
- d) Opção de vale transporte;
- e) Acordo de prorrogação de horas;
- f) Termo de responsabilidade (concessão de salário família);
- g) Acordo de compensação de horas se for o caso;
- h) Cadastrar o funcionário no PIS caso seja o 1º emprego.

Em tese são esses os primeiros passos para cadastrar e inserir o empregado no corpo colaborativo da empresa, atendendo critérios disponíveis para o serviço, desde o horário a favor da empresa, o turno pertinente, o local de trabalho e a função que outrora obteve através da sua contratação.

Em consoante ao disposto, o colaborador deve ser enviado para realização de exames médicos, sejam eles pertinentes a sua admissão, demissão ou até mesmo, exames periódicos dos quais estes fazem jus à legislação como forma obrigatória ao colaborador com base na sua segurança laboral. O processo de envio faz jus ao profissional do Departamento Pessoal quando o escritório é o fornecedor da mão de obra. Reforçando a ideia, Rufino (2012) aponta que,

Todo trabalhador regido pela CLT, sendo facultativo ao empregado doméstico, deve submeter-se aos exames médicos ocupacionais, sendo esses obrigatórios na admissão, na demissão e periodicamente no curso do vínculo empregatício. Os custos dos exames é responsabilidade do empregador.

Observa-se que ao desempenhar as suas funções já na empresa, o colaborador obedece a vários critérios para então serem observados e anotados para o correto repasse ao departamento pessoal para cálculo mensal ou quinzenal que pode compor a sua folha de pagamento e cálculos dos referidos encargos trabalhistas.

Dentro desses procedimentos, sabe-se que o controle garante um cálculo exato para o correto pagamento do colaborador, sendo destaque para esse processo, o controle de frequência e horas extras, relacionados diretamente a folha de ponto do funcionário, análise de faltas com ou sem justificativas e saldo do banco de horas, atendendo, deste modo, todas as características que impactem diretamente na folha de pagamento do colaborador no exercício da sua atividade.

Em destaque, a respeito dos procedimentos da folha de pagamento, vale ressaltar que existem os processos relacionados aos cálculos das férias de cada colaborador, cálculo de 13º salário, adicionais de periculosidade ou insalubridade a qual o profissional esteja exposto até um possível processo demissional. Para além dessas rotinas, vale ressaltar a obrigação dos colaboradores no envio de informações referentes aos encargos trabalhistas que ocorrem dentro da folha de pagamento, tendo como realce, por exemplo, o FGTS e o INSS.

De acordo com Silva (2017), o INSS tem como sua característica principal o recolhimento, ato este que, possui caráter obrigatório, sendo um encargo conferido ao empregador, o qual deve ser realizado através de aplicativos eletrônicos disponíveis pelos bancos, até o dia 20 de cada mês subsequente ao fato gerador. Vale citar que, se houver expediente bancário, deve-se antecipar o recolhimento para o dia útil imediatamente anterior.

Ademais, o procedimento ocorre após o cálculo da folha de pagamento e envio das informações através de geração de arquivos para a SEFIP da qual se obtém protocolos e respectivos relatórios que envolvem as informações referentes a GPS dos colaboradores que englobam a empresa, neste mesmo relatório é liberado a guia de recolhimento do FGTS dos colaboradores. Sobre a temática, Silva (2017) destaca que:

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço é um regime criado em 1966, atualmente regido pela Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e pelo Decreto nº 99.684, de 8 de novembro de 1990. Pelo regime do FGTS, as empresas são obrigadas a depositar mensalmente, em conta bancária específica na Caixa Econômica Federal, importância correspondente a 8% da remuneração paga no mês anterior ao empregado e a 2% do valor pago aos contratados sob regime de aprendizagem.

Os depósitos devem ser realizados, inclusive, quando o empregado estiver afastado por motivo de acidente do trabalho e para prestação de serviço militar. A identificação do empregador no sistema se dá pelo CNPJ e a conta do empregado é identificada pelo número de cadastramento no PIS/Pasep.

Todos esses encargos correspondem às informações que devem ser repassadas às empresas clientes e que contrataram o serviço de folha de pagamento para o desenvolvimento dos seus serviços, para tanto, essa informação deve ser repassada em tempo hábil a qual não destine a situação de pagamento de multas por atraso ou o não envio de informações para os seus clientes.

2.2 COVID-19

Em análise ao tempo mencionado, percebe-se um grande problema a nível global tendo, portanto, grande impacto no que diz respeito à saúde da população em geral. Onde os índices apontados fazem jus as mudanças ocorridas em decorrência da COVID-19. Tem em seu contexto, uma doença que outrora é desconhecida e que serviu de alerta e cuidados a população em geral, a qual teve em seu disposto, cuidados que outrora jamais foram vistos.

Com base no disposto, para o Ministério da Saúde (2021) “A covid-19 é uma infecção respiratória aguda causada pelo coronavírus SARS-CoV-2, potencialmente grave, de elevada transmissibilidade e de distribuição global”.

Para a Organização Pan-Americana da Saúde (2022), a SARS-CoV-2 é uma doença infecciosa gerada pelo coronavírus, a qual tem como principais sintomas febre, cansaço e tosse seca. A COVID-19 apresenta, ainda, outros sintomas menos comuns e que podem afetar alguns pacientes, dentre estes são: perda de paladar ou

olfato, congestão nasal, conjuntivite, dor de garganta, dor de cabeça, náusea ou vômito, diarreia, calafrios ou tonturas.

Deste modo, pode-se destacar que a COVID-19, em seu atual cenário sofreu inúmeras mutações, fato este esse que pode ser observado na descrição da Organização Pan-Americana da Saúde (2022) que

Em 26 de novembro de 2021, a OMS designou a variante da COVID-19 B.1.1.529 como uma variante de preocupação denominada Ômicron. Essa variante apresenta um grande número de mutações, algumas das quais preocupantes. As outras variantes de preocupação ainda estão em circulação e são: Alfa, Beta, Gama e Delta.

Detalhe que pode ser relatado em todo esse processo epidemiológico corresponde aos métodos que pudessem amenizar ou dispor de recursos que conseguisse conter toda a onda que tivesse ligação direta e contínua com a doença. Tendo em vista toda essa situação nunca outrora vivida, observou-se mecanismos importantes para reduzir o número de mortes causadas pela doença e todo e qualquer impacto que pudesse ocasionar.

Diante de todo esse processo e das práticas capazes de atender a situação, ocorreram mecanismos que foram cruciais para os números não se tornarem piores do que foram. As condutas e medidas que auxiliam o combate da COVID-19 apontadas e indicadas pelo Ministério da Saúde (2021) correspondem às providências

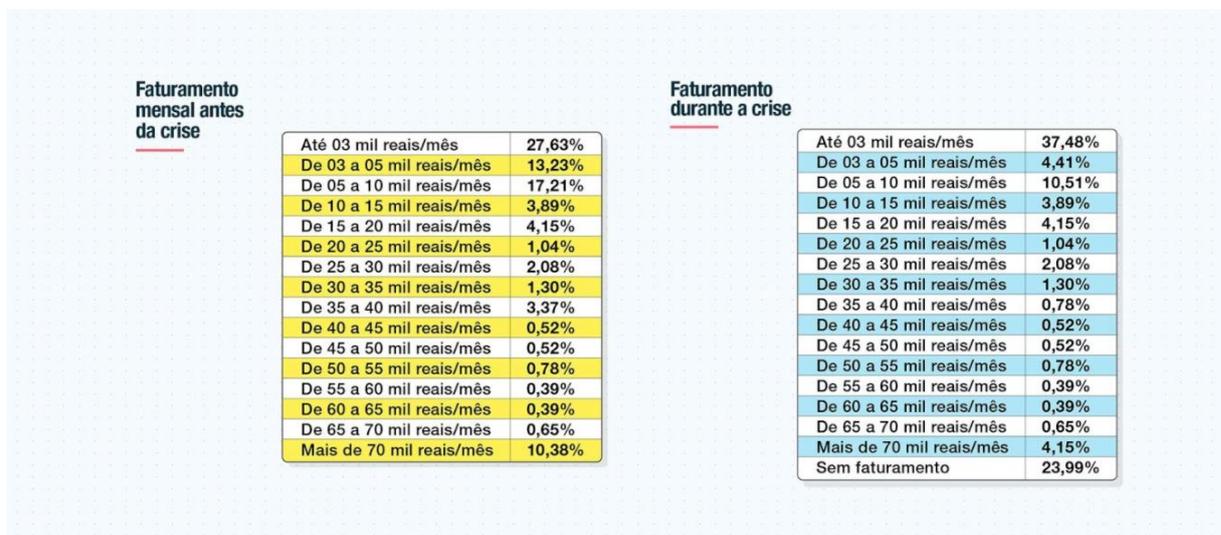
[...] não farmacológicas, como distanciamento social, etiqueta respiratória e de higienização das mãos, uso de máscaras, limpeza e desinfecção de ambientes, isolamento de casos suspeitos e confirmados e quarentena dos contatos dos casos de covid-19, conforme orientações médicas.

Vale ressaltar, que essa necessidade atendeu e impactou diversas pessoas, profissionais e empresas que pudessem ser atingidas de forma direta e indireta por esse vírus. Deste modo, essas práticas observaram as mudanças incorridas para cada pessoa tanto para o andamento pessoal quanto ao profissional em linha de frente.

Sebrae (2020) discorre sobre os impactos para as empresas do Maranhão do seguinte modo

Com a chegada do Coronavírus ao Brasil, o isolamento social foi uma das medidas preventivas para evitar a aglomeração de pessoas e, conseqüentemente, diminuir a velocidade de propagação do vírus. Com isso, há 3 meses, diversos segmentos empresariais diminuíram ou paralisaram suas atividades. [...]. Segundo o levantamento, 83,74% das empresas foram afetadas negativamente pela a crise do Coronavírus. Menos de 10% das empresas não tiveram seus negócios afetados pela pandemia do covid-19. O impacto negativo fica claro observando variáveis como a queda ou ausência do faturamento.

O impacto da pandemia do COVID-19 sobre as empresas no Maranhão



Fonte: SEBRAE, 2020.

Ao observar os aspectos e valores contidos, percebe-se uma queda considerável ao que se refere sobre o faturamento das empresas na base nos valores auferidos antes e depois do período pandêmico. Caso esse que teve impacto considerável na economia tanto local quanto em reflexos a nível nacional.

Devido a todo processo pandêmico que assolou consideravelmente toda a população, cresce disparadamente o nível de desemprego, impactando de certo modo toda a economia. Ante o exposto o G1 (2020) apontou que

O Maranhão teve um crescimento de 104% no número de desempregados no período entre maio e outubro deste ano, referente a pandemia da Covid-19 no estado. Ao todo, 258 mil maranhenses perderam o emprego durante esse período. Os dados são do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) divulgados nesta terça-feira (1º).

Percebe-se que o número de desemprego se elevou de certo modo, apesar das medidas provisórias que foram instituídas para melhor atender a classe trabalhadora. Processo esse, que ficou ainda mais crítico com o passar dos meses e obtendo como características percorridas pelo G1 (2020) onde este retrata do seguinte modo que

Segundo o IBGE, em maio o número de pessoas sem emprego era de 248 mil pessoas no Maranhão. Em outubro, esse número saltou para 506 mil, um novo recorde da série histórica. Na comparação com setembro, foram mais 25 mil pessoas que não conseguiram inserção no mercado de trabalho.

Para a contabilidade em si, inúmeras foram as situações que impactaram no desempenho da atividade contábil, seja ela em âmbito fiscal, contábil, gerencial e ou pessoal. Medidas que surgiram e que foram interessantes para os clientes dos

escritórios de contabilidade, que em suma amenizassem todo o impacto causado às organizações e aos profissionais que prestassem serviços a essa empresa.

Dispondo desse processo, os escritórios de contabilidade como um todo, estiveram à frente de diversas empresas para um melhor atendimento, com base em artifícios legais que não tornassem a saúde financeira desta tão prejudicada e como forma de manter as atividades conforme as medidas adotadas para todo o processo com a finalidade de manter o corpo colaborativo da empresa até o fim do período pandêmico.

2.2.1. As implicações do distanciamento social na contabilidade

Em diversos setores das organizações existentes, podem em tese ser analisados com base no pertinente impacto desenvolvido e causado pela pandemia da COVID-19. Detalhe esse que pode ser notado em sua base de dados, as resoluções que geraram impactos negativos, tanto em setores laborais quanto para os colaboradores em si, dispondo assim os valores e soluções que os profissionais deverão passar aos seus respectivos clientes.

Para tanto, inúmeras empresas apresentaram dificuldades ao se adequar com todas as medidas trabalhistas impostas aos processos para o seu correto e devido desenvolvimento, haja vista que todas as suas causas são referentes a pandemia da COVID-19.

Cataldi (2021, p. 195) confirma que

Em 11 de março de 2020, Tedros Adhanom, o diretor-geral da Organização Mundial de Saúde (OMS), declarou que a organização elevou o estado da contaminação à pandemia, esclarecendo que naquela data já havia mais de 115 países com casos registrados da doença causada pelo novo coronavírus (Sars-CoV-2).

Percebeu-se que em todo o início do percurso pandêmico, que diversas medidas foram tomadas para mudar ou amenizar os problemas que outrora foram causados e tiveram impacto contínuo na sociedade como um todo, tratando assim de medidas capazes de garantir o distanciamento social da população como forma de conter a disseminação constante do vírus, independentemente da idade que a pessoa possa ter. Desta forma, Cataldi (2021, p. 195-196) relata sobre as medidas que foram inclusas para a população, onde este diz que:

[...] durante o período emergencial, foi possível a compra de produtos e a contratação de serviços sem licitação. Além dessas medidas, também foram

determinados a suspensão do rodízio de veículos, o fechamento de museus e cinemas, o cancelamento de eventos culturais, além da antecipação das férias escolares.

Em decorrência dos avanços da pandemia da COVID-19 foram incluídas a atividade o processo referente ao distanciamento social para o desenvolvimento do serviço contábil no desempenho das atividades em home-office, visto que este é um método eficaz e que se tornou rotineiro para a população e para a classe contábil na entrega e envio de obrigações para o Fisco.

Atentando a recomendação N° 036 de 11 de maio de 2020 Pigatto (2020) relata

Considerando a Nota Pública, de 13 de abril de 2020, na qual o CNS defende a necessidade de manutenção do isolamento (ou distanciamento) social como método mais eficaz na prevenção à pandemia, conforme orientam a Organização Pan-Americana da Saúde (Opas) e a OMS para a preservação da vida da população brasileira.

Pigatto (2020) complementa ainda em seu contexto a recomendação que tem destaque ao seguinte disposto:

Considerando a Recomendação CNS nº 27, de 22 de abril de 2020, que recomenda aos Poderes Executivo (Federal e Estadual), Legislativo e Judiciário, ações de enfrentamento ao novo Coronavírus, dentre os quais, a sustentação da recomendação de manter o isolamento (ou distanciamento) social, num esforço de achatamento da curva de propagação do novo Coronavírus, até que evidências epidemiológicas robustas recomendem a sua alteração.

Com tais características, o distanciamento social foi de suma importância para a diminuição dos casos e agravos causados pela COVID-19 e auxílio de outros fatores como o uso obrigatório de máscaras em todos os locais.

Para tanto observa-se inúmeras leis que puderam dar continuidade quanto ao melhor enfrentamento ora existente, haja vista que, a situação ainda era desconhecida para o melhor andamento no controle pandêmico.

Conseqüentemente a essas situações, sucederam-se inúmeras medidas provisórias as quais entraram em vigor e foram diversas vezes alteradas para melhor atender a demanda que ocasionaram em todo departamento trabalhista, e por outro lado, em tese, dificultar a vida do gestor e colaborador no desempenho das suas funções para tentar visar o bem-estar trabalhista e seus devidos direitos outrora resguardados.

De modo geral, independentemente do tamanho do escritório contábil e seus respectivos gestores deve-se obter as mesmas responsabilidades a qual em tese

tem se tornado um desafio constante, pois estes possibilitam tomadas de decisões que auxiliam a si próprio também.

O escritório como um todo e seus respectivos colaboradores que fazem parte da equipe, e o mais importante, devem auxiliar os seus respectivos clientes que haja vista devem ter uma conjuntura de gestão mais eficiente para o desenvolvimento das suas atividades tanto em tempos normais quanto em tempos adversos e que outrora foram e têm sido impactado pela pandemia da COVID-19.

2.3 Medidas Provisórias em combate a crise da COVID-19

Com base em Medidas Provisórias divulgadas, editadas e que entraram em vigor, tem em seu contexto os processos que flexibilizaram as relações trabalhistas com destaque às empresas e respectivos colaboradores, objetivaram deste modo, fatores que foram capazes de reger e orientar os processos trabalhistas e a gestão empresarial durante todo o processo de distanciamento social e reflexos que são caracterizados na pandemia da COVID-19.

Sabe-se que todo o processo contábil e trabalhista sofre com alterações constantemente em todo o seu processo de desenvolvimento, Cataldi (2021, p.195) relata que “Desde 2016, o Brasil vem passando por períodos de instabilidade política, com consequências na saúde econômica do país. Obviamente, quem mais sofre durante as crises são as pessoas que sobrevivem à custa de sua força de trabalho. ”

Para tanto, com a pandemia da COVID-19 o processo de relações trabalhistas se instabilizou ainda mais, em decorrência de ser uma situação nova a qual não se sabia lidar e, por conseguinte por acontecer mudanças desencadeadas pelo processo pandêmico tanto em âmbito pessoal quanto em âmbito laboral, que em suma alterou a relação entre empresa e colaborador.

Observando esse cenário, foram instituídas medidas provisórias que foram atribuídas de forma imediata, em caráter urgente, como forma de medida complementar para o enfrentamento do estado de calamidade pública decretado em todo o país através de decreto legislativo. Sendo estas descritas através da MP 927/2020 e MP 936/2020 que logo após foi convertida em lei correspondente a Lei nº 14.020/2020.

2.3.1 Medida Provisória nº 927/2020

A MP 927/2020 é retratada conforme Brasil (2020) em seu artigo primeiro como

Art. 1º Esta Medida Provisória dispõe sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda e para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), decretada pelo Ministro de Estado da Saúde, em 3 de fevereiro de 2020, nos termos do disposto na Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.

Tendo destaque ao disposto, esta MP tem em seu processo a celebração de acordo individual escrito entre empregador e colaborador para efeitos legais com finalidade de permanência no vínculo laboral, dispõe ainda de artifícios que foram capazes de realizar o auxílio em processos trabalhistas no período de calamidade pública, haja vista que todo esse processo se desenvolve através dos itens correspondentes ao descrito no Art. 3º que é retratado através de Brasil (2020) do seguinte modo

Art. 3º Para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas:

- I - o teletrabalho;
- II - a antecipação de férias individuais;
- III - a concessão de férias coletivas;
- IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados;
- V - o banco de horas;
- VI - a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho;
- VII - o direcionamento do trabalhador para qualificação; e
- VIII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS.

Percebe-se que durante todo o processo que envolveu a MP 927/2020, o teletrabalho foi algo que marcou bastante todo o processo laboral, seja ele desenvolvido remotamente, quanto para, atividades desenvolvidas em outros ambientes que de certo modo eram distantes e variavam conforme as suas funções. Desta forma, Brasil (2020) destaca no Art. 4º e § 1º que o teletrabalho refere-se a

§1º [...] trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, aplicável o disposto no inciso III do caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

Visto essa medida, houve a necessidade de dispor o isolamento social para realização dos trabalhos que outrora fossem possíveis, desenvolvendo deste modo o uso de tecnologias de informações, sistemas operacionais que são capazes de garantir o desenvolvimento do serviço, trazendo nesse contexto uma forma mais adequada e segura para cada colaborador desempenhar as suas funções, uma vez que, o exercício foi desenvolvido em locais que não fizessem parte das dependências da empresa a qual o serviço estava apto para ser realizado.

Cataldi (2021, p. 196) relata ainda sobre o teletrabalho que

O teletrabalho foi um dos temas mais importantes na referida Medida provisória, pois, mesmo tendo a lei nº 13.467, 13 de julho de 2017, introduzido um novo capítulo na CLT dedicado especificamente a essa modalidade de trabalho, a partir de março de 2020, para o enfrentamento da pandemia, muitas empresas, escritórios de advocacia e muitos outros prestadores de serviço, além de professores, passaram a adotar o trabalho remoto, realizado de casa para evitar o contato pessoal e manter o distanciamento social.

Conforme exposição de medida nº 00081/2020 fica resguardado não só o direito do colaborador em si regido pela CLT, mais também os estagiários da empresa e possíveis aprendizes, destacando deste modo por Guedes (2020) no item nove o seguinte contexto

Pelas regras da CLT, a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho precisa estar expressa no contrato individual de trabalho. Da mesma forma, a alteração do regime de teletrabalho para o presencial deve ser registrada em aditivo contratual. Pela medida, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho para teletrabalho, trabalho remoto ou qualquer outro tipo de trabalho à distância, mesmo na ausência de acordos individuais ou coletivos, sendo desnecessário o registro prévio desta alteração no contrato individual de trabalho. Ainda ficam incluídos nessa medida a permissão de teletrabalho para estagiários e aprendizes.

Para que ocorra essa modalidade de trabalho é necessário mecanismo tecnológico para o desempenho das suas atividades. Haja vista esse fator, entram observação a concretização do serviço outrora definido para cada um. Para tanto, Brasil (2020) discorre em seu § 4º do Art. 3º que

§ 4º Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância:

I - o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou

II - na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

Além dos dispositivos que compreendem o andamento das atividades com base no teletrabalho, esta medida também compreende a antecipação de férias

individuais e coletivas, a qual é detalhada em seus Art. 6º à Art. 12º. Tem em seu contexto o período de informação do empregador para com o empregado em relação ao período que vai ser gozado pelo colaborador, respeitando deste modo o período de 48 horas que antecedem as férias, procedimento esse que ocorre tanto nas férias individuais quanto nas coletivas.

No que diz respeito às informações que são pertinentes as férias e que são de suma relevância o seu conhecimento ora disposto em seu texto legal, Brasil (2020) relata em seu Art. 6º

§ 1º As férias:

I - não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos; e
II - poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido.

§ 2º Adicionalmente, empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito.

§ 3º Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (covid-19) serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas, nos termos do disposto neste Capítulo e no Capítulo IV.

Essas informações fazem jus ao todo processo que deve ser considerado no período de férias e que são de extrema importância para o seu cumprimento legal, visto que, todo esse processo discorre das formas pertinentes ao seu pagamento, mudando apenas o modo que o processo ocorre normalmente.

Sendo assim Brasil (2020) afirma

Art. 8º Para as férias concedidas durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias após sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina prevista no art. 1º da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965.

Parágrafo único. O eventual requerimento por parte do empregado de conversão de um terço de férias em abono pecuniário estará sujeito à concordância do empregador, aplicável o prazo a que se refere o caput.

Art. 9º O pagamento da remuneração das férias concedidas em razão do estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, não aplicável o disposto no art. 145 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

No que diz respeito ao aproveitamento e antecipação de feriados no período respectivo ao que compreende a calamidade pública Brasil (2020) discorre

Art. 11. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, conceder férias coletivas e deverá notificar o conjunto de empregados afetados com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, não aplicáveis o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

Haja vista essa afirmativa, para que exista a ocorrência do aproveitamento e ou antecipação no que se refere aos feriados religiosos é necessário que haja concordância do coletivo no que se refere a um acordo escrito que deve ser firmado com o empregador como forma que esta medida está sendo tomada para que não ocorra nenhum conflito.

Em outro aspecto consoante a respectiva medida, em relação ao banco de horas de cada empregado, Brasil (2020) explica

Art. 14. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, ficam autorizadas a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor do empregador ou do empregado, estabelecido por meio de acordo coletivo ou individual formal, para a compensação no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

§ 1º A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita mediante prorrogação de jornada em até duas horas, que não poderá exceder dez horas diárias.

§ 2º A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo.

Em razão da compensação de horas do colaborador no respectivo período pandêmico a que diz respeito ao regime especial de jornada em favor do empregador, se desenvolve em razão da empresa não trabalhar com banco de horas, estando deste modo sujeito o colaborador a realizar a compensação desses horários em período já esclarecido.

Faz jus a essa medida, dispositivos que compreendem a saúde do colaborador ao desempenhar as suas funções, seja ela desenvolvida dentro ou fora da empresa. Processo esse que faz referência aos exames admissionais, periódicos e demissionais, ou seja, atrelado diretamente a medicina ocupacional. Em seu Art. 15º Brasil (2020) confirma

§ 2º Na hipótese de o médico coordenador de programa de controle médico e saúde ocupacional considerar que a prorrogação representa risco para a saúde do empregado, o médico indicará ao empregador a necessidade de sua realização.

§ 3º O exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de cento e oitenta dias.

Com base em justificativa plausível ao contexto citado, cabe o reconhecimento que o processo demissional que o colaborador esteja inserido deve realizar o processo correspondente ao exame supracitado ao término do desenvolvimento laboral, para tanto vale ressaltar, que esse processo pode ser realizado em até

sessenta dias a contar do encerramento de calamidade pública a qual o País, o Estado ou o seu próprio Município esteja inserido.

Fica suspenso ainda em amparo legal a obrigatoriedade de treinamentos para os colaboradores em decorrência do possível contágio com o vírus, podendo deste modo, o treinamento com base em teoria ser realizado de forma remota, analisando antes mesmo da sua aplicação nessa modalidade possíveis práticas para o desenvolvimento da sua parte em tese teórica.

Com o intuito de auxiliar as empresas no pagamento de encargos trabalhistas, o FGTS entrou no rol quanto à suspensão da exigibilidade no recolhimento do encargo devido, em relação aos trabalhadores do corpo colaborativo da empresa. Levando em conta a esse procedimento que poderia ser feito por empresas, independente dos fatores contidos nessa MP, ficou em suspensão três meses de 2020 a qual poderiam ser quitados em até seis parcelas, garantindo deste modo um impacto menor quanto a situação financeira desta.

Em relação a todo esse processo, deve-se haver um controle e planejamento financeiro para honrar com o pagamento desse encargo que ficou suspenso por determinado período, onde essa suspensão em relação ao não pagamento correto posteriormente pode haver sanções que impactem ainda mais o fluxo financeiro da empresa que fez valer essa medida.

Brasil (2020) aponta

Art. 19. Fica suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente às competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, respectivamente.

Parágrafo único. Os empregadores poderão fazer uso da prerrogativa prevista no **caput** independentemente:

- I - do número de empregados;
- II - do regime de tributação;
- III - da natureza jurídica;
- IV - do ramo de atividade econômica; e
- V - da adesão prévia.

Art. 20. O recolhimento das competências de março, abril e maio de 2020 poderá ser realizado de forma parcelada, sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos previstos no art. 22 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

§ 1º O pagamento das obrigações referentes às competências mencionadas no **caput** será quitado em até seis parcelas mensais, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020, observado o disposto no caput do art. 15 da Lei nº 8.036, de 1990.

[...]

Art. 21. Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, a suspensão prevista no art. 19 ficará resolvida e o empregador ficará obrigado:

I - ao recolhimento dos valores correspondentes, sem incidência da multa e dos encargos devidos nos termos do disposto no art. 22 da Lei nº 8.036, de 1990, caso seja efetuado dentro do prazo legal estabelecido para sua realização; e

II - ao depósito dos valores previstos no art. 18 da Lei nº 8.036, de 1990.

Parágrafo único. Na hipótese prevista no **caput**, as eventuais parcelas vincendas terão sua data de vencimento antecipada para o prazo aplicável ao recolhimento previsto no art. 18 da Lei nº 8.036, de 1990.

Art. 22. As parcelas de que trata o art. 20, caso inadimplidas, estarão sujeitas à multa e aos encargos devidos nos termos do disposto no art. 22 da Lei nº 8.036, de 1990.

Em razão ao dispositivo legal que faz valer a antecipação de abono anual do ano correspondente ao de 2020, Brasil (2020) descreve

Art. 34. No ano de 2020, o pagamento do abono anual de que trata o art. 40 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, ao beneficiário da previdência social que, durante este ano, tenha recebido auxílio-doença, auxílio-acidente ou aposentadoria, pensão por morte ou auxílio-reclusão será efetuado em duas parcelas, excepcionalmente, da seguinte forma:

I - a primeira parcela corresponderá a cinquenta por cento do valor do benefício devido no mês de abril e será paga juntamente com os benefícios dessa competência; e

II - a segunda parcela corresponderá à diferença entre o valor total do abono anual e o valor da parcela antecipada e será paga juntamente com os benefícios da competência maio.

Art. 35. Na hipótese de cessação programada do benefício prevista antes de 31 de dezembro de 2020, será pago o valor proporcional do abono anual ao beneficiário.

Parágrafo único. Sempre que ocorrer a cessação do benefício antes da data programada, para os benefícios temporários, ou antes de 31 de dezembro de 2020, para os benefícios permanentes, deverá ser providenciado o encontro de contas entre o valor pago ao beneficiário e o efetivamente devido.

Com intuito de incrementar a renda dos trabalhadores, essa medida caracteriza uma maior fluidez na economia e na renda do colaborador e respectiva família que pode ter em suma sofrido com os acontecimentos da pandemia da COVID-19, inserido de certo modo, essa crise teve impacto drástico para empresas e para a população em geral, independentemente da classe social enquadrada. Para tanto, esse método foi de certo modo um auxílio financeiro a mais para os colaboradores que estavam vivendo em situações financeiras que precisavam de ajuda de forma emergencial.

2.3.1 Medida Provisória nº 936/2020 – Lei 14.020/2020

Em razão de ainda realizar a contenção dos impactos ocorridos por consequência da pandemia da COVID-19 na atividade trabalhista, outro dispositivo legal através de exposição de motivos para a presidência foi autorizado e entrado em vigor no dia 1º de abril de 2020 para realizar os cumprimentos referentes ao trabalho desenvolvido nesse período, do qual destaca efeitos que são dispostos como a suspensão do contrato de trabalho, redução da jornada de trabalho e de salários com prazos pré-estabelecidos em acordos por escrito entre empregador e empregado.

Tais procedimentos dessa medida podem ser descritos por Cataldi (2021, p. 197) do seguinte modo

Outro dispositivo legal estabelecido para enfrentamento da pandemia foi a medida provisória nº936, editada em 01 de abril de 2020, e que foi convertida em Lei 14.020, de 06 de julho de 2020. Essas normas criaram o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, possibilitando às empresas realizarem acordos de redução proporcional de trabalho e de salários e de suspensão de contratos de trabalho até 31 de dezembro de 2020.

Podem ainda ser observados ainda no corpo da Medida Provisória em seu Art. 3º e respectivos incisos e posteriormente parágrafo único em caráter legal o atendimento do respectivo Programa Emergencial. Para tanto, Brasil (2020) relata que

Art. 3º São medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda:

I - o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda;

II - a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e

III - a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Parágrafo único. O disposto no **caput** não se aplica, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, aos órgãos da administração pública direta e indireta, às empresas públicas e sociedades de economia mista, inclusive às suas subsidiárias, e aos organismos internacionais.

Dentro desse Programa Emergencial o seu emprego compreende o período de calamidade pública outrora vivido em razão da situação da pandemia, haja vista que todo esse processo tem em seu disposto, objetivos que são detalhadamente descritos em seu Art. 2º da referida Medida Provisória.

Brasil (2020) relata em seu artigo segundo e respectivos incisos os seguintes objetivos

Art. 2º Fica instituído o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, com aplicação durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º e com os seguintes objetivos:

I - preservar o emprego e a renda;

II - garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; e

III - reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública.

O intuito desta MP corresponde à importância de preservar o emprego e a renda da população, haja vista um impacto negativo gigantesco na economia do país e do mundo.

Esse benefício tem característica de suma importância para o correto andamento trabalhista da população que tem o seu funcionamento com base no processo empregado para cada colaborador dentro desse período, ou seja, é notório a sua empregabilidade conforme o trabalho desenvolvido pela empresa, a idade dos colaboradores, o estado de saúde e as suas respectivas comorbidades que um ou outro colaborador tenha em seu quadro clínico.

Toda essa medida outrora mencionada, compreende uma forma de procedimentos que podem ser realizadas com o colaborador, obedecendo deste modo os dispositivos legais que tem em suas características processos que devem ser desempenhados com o empregado, ou seja, através de acordos escritos que por sua vez devem ser repassados as informações pertinentes ao Ministério da Economia com um prazo pré-estabelecido em corpo legal.

Para tanto, essas condições outrora mencionadas, compreendem mecanismos que podem sofrer sanções para a empresa cliente, as quais devem ser alertadas e repassadas como forma de informação para a não ocorrência de penalidades, sendo estas dispostas no seu ART. 5º e parágrafo 3º por Brasil (2020) do seguinte modo

§ 3º Caso o empregador não preste a informação dentro do prazo previsto no inciso I do § 2º:

I - ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais, até a que informação seja prestada;

II - a data de início do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será fixada na data em que a informação tenha sido efetivamente prestada e o benefício será devido pelo restante do período pactuado; e

III - a primeira parcela, observado o disposto no inciso II, será paga no prazo de trinta dias, contado da data em que a informação tenha sido efetivamente prestada.

Das formas que podem ser empregadas para melhor atender as empresas, essas podem ser estudadas e analisadas minuciosamente para não haver prejuízo a empresa ou ao erário.

Com relação a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, Brasil (2020) relata

Art. 7º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados, por até noventa dias, observados os seguintes requisitos:

I - preservação do valor do salário-hora de trabalho;

II - pactuação por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos; e

III - redução da jornada de trabalho e de salário, exclusivamente, nos seguintes percentuais:

- a) vinte e cinco por cento;
- b) cinquenta por cento; ou
- c) setenta por cento.

Parágrafo único. A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de dois dias corridos, contado:

I - da cessação do estado de calamidade pública;

II - da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e redução pactuado; ou

III - da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

Em conformidade a Suspensão temporária do contrato de trabalho, Brasil (2020) discorre

Art. 8º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, pelo prazo máximo de sessenta dias, que poderá ser fracionado em até dois períodos de trinta dias.

§ 1º A suspensão temporária do contrato de trabalho será pactuada por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos.

§ 2º Durante o período de suspensão temporária do contrato, o empregado:

I - fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados; e

II - ficará autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.

Com base nessas informações, em relação ao seu contexto legal, existem possíveis descaracterizações por parte da suspensão do contrato de trabalho, que

envolve em suma o retorno das atividades de forma total ou parcial, independente se realizada em âmbito empresarial ou de forma remota, ocasionando em seu contexto sanções que podem impactar ainda mais o financeiro da empresa correspondente ao pagamento de todo o período de quebra do acordo.

2.4 Estado da Arte

No decorrer do trabalho como forma de evidenciar e elucidar o estudo, foram procurados trabalhos que são comparados ao tema proposto, destacando com clareza e disposição a análise do referido tema, deste modo através do estado da arte com mecanismos correlacionados entre as pesquisas que estão atreladas ao trabalho.

Haja vista todo esse processo de argumentação do trabalho, corresponde ao entendimento da pesquisa os seguintes estudos elencados e explanados do seguinte modo por: Araujo (2021) - O impacto da Pandemia da COVID-19 na Estrutura e Funcionamento dos Escritórios de Contabilidade do Município do Rio de Janeiro; Santos (2022) – O papel do profissional de departamento pessoal e recursos humanos durante a pandemia de COVID-19 e Dias (2020) – As principais mudanças nas rotinas do setor pessoal decorrentes da pandemia Covid-19 em um escritório de contabilidade na Cidade de Barreiras-BA.

2.4.1 O Impacto da Pandemia da COVID-19 na Estrutura e funcionamento dos Escritórios de Contabilidade no município do Rio de Janeiro

Conforme Araujo (2021), a pesquisa teve como o objetivo geral a elucidação dos impactos que foram causados pela pandemia da COVID-19 em um escritório de contabilidade, haja vista a forma de análise que correspondem às adversidades que foram encontradas pelos gestores em decorrência do período pandêmico para gerir o escritório a qual fosse gestor, desta forma observando ainda as mudanças que foram dispostas no andamento das atividades e estrutura do escritório.

O autor em seu estudo abordou e descreveu os mecanismos que foram capazes de auxiliar o desenvolvimento das atividades do escritório no referido período pandêmico, destacando assim os resultados encontrados através dos blocos que foram analisados nas empresas em estudo, destacando ainda os processos que

foram desenvolvidos através dos impactos causados pela pandemia nas empresas A, B e C na referida pesquisa.

Vale ressaltar que um dos maiores problemas encontrados dentro desse período, correspondente ao afastamento de colaboradores de duas empresas entrevistadas em decorrência da COVID-19, outro fator que teve impacto foram os custos operacionais em decorrência da contratação de novos colaboradores para atendimento da grande demanda no escritório.

Como resultado para dispor todo esse processo, as empresas entrevistadas buscaram recursos que dispusessem a melhoria no que tange o requisito tecnológico das empresas em decorrência do trabalho remoto e não prejuízo no atendimento ao cliente quanto a resolução das pendências correspondentes a cada um, destaque ainda se faz necessário quanto ao rendimento dos colaboradores durante o período, ou seja, as empresas entrevistadas destacaram que não houve baixa no rendimento dos colaboradores, haja vista, que o trabalho desenvolveu-se em comodidade em decorrência do *Home Office* e quanto ao disposto referente a grande demanda de atividades que foram solicitadas no período pelas empresas clientes.

2.4.2 O papel do profissional de departamento pessoal e recursos humanos durante a pandemia de COVID-19

De acordo com Santos (2022) o departamento pessoal e o setor de recursos humanos enfrentaram muitas dificuldades quanto ao período pandêmico, mais discorre em seu contexto que os profissionais que estão dispostos nesses departamentos serviram de aliados para desempenhar um serviço de forma positiva e eficaz para auxiliar os clientes do escritório.

Ressaltou ainda, com base em dados apresentados e analisados que mesmo as empresas com bastante recursos e avanços no mercado sentiram o impacto da COVID-19 visto a situação que outrora nunca haviam passado.

Entre os fatores apresentados, está a inclusão do trabalho remoto para o desenvolvimento das atividades com vista a diminuir a disseminação do vírus na população e nos colaboradores da empresa. Tendo em vista esse processo, há o controle de manter a equipe engajada para o ato contínuo de desempenhar as suas funções, sendo deste modo desenvolvido através de plataformas que auxiliassem o andamento do trabalho e interação instantânea entre os colaboradores de forma clara

e precisa para o apoio de tarefas que eram pertinentes e que precisavam ser finalizadas.

Para tanto, ao finalizar a sua pesquisa, Santos (2022) relata “conclui-se que tanto o empregador quanto os empregados sofreram impactos diretos ou indiretos com a pandemia de coronavírus, mas com a ajuda do profissional de DP/RH, rapidamente medidas podem ser tomadas.” Haja vista essa conclusão, o profissional em desenvolvimento com as suas funções, tem características de suma importância para amenizar os processos de tomadas de decisão entre a empresa cliente para com o seu colaborador.

2.4.3. As principais mudanças nas rotinas do setor pessoal decorrentes da pandemia da Covid-19 em um escritório de contabilidade na Cidade de Barreiras-BA

Dias (2020) resenhou e expôs sobre as principais mudanças que foram desencadeadas em decorrência da COVID-19 no departamento pessoal e no desenvolvimento das suas atividades laborais. Como disposto, o autor relatou sobre os impactos causados pelas MPs a qual foi motivo de muita preocupação quanto a sua correta interpretação para discorrer aos seus clientes, haja vista que todas essas mudanças inclusas ainda não estavam espelhadas em softwares que eram e são utilizados para o desenvolvimento das atividades, haja vista que a sua atualização quanto os programas dispostos a serem utilizados pelas empresas clientes ainda não tinham sido incluídos.

Como forma de amenizar os impactos incorridos em todo esse processo que outrora deviam entrar em vigor em curto prazo, pode-se destacar que através das medidas provisórias publicadas quanto as atividades, serviram como facilidade para o desenvolvimento de atividades como concessão de férias mesmo fora do período aquisitivo do funcionário e pagamento desses eventos.

Pôde-se verificar em seu processo quanto a orientação de seus clientes para efetivas tomadas de decisões, que os colaboradores dos departamentos em estudo realizaram cursos para um melhor entendimento quanto às medidas publicadas, acarretando deste modo especializações condizentes e seguras em relação às mudanças ocasionadas e melhor orientação ao cliente visto as suas constantes atualizações.

Conclui-se ainda, que em seus resultados apontados, todos os setores foram impactados com as mudanças ocorridas pela pandemia da COVID-19, mas que todos os processos de tomada de decisão eram muito bem estudados e analisados para um feedback positivo ao cliente, visando deste modo o não prejuízo das atividades que outrora eram e são desenvolvidas. Apesar das constantes demandas, foram necessárias medidas que facilitam o envio de respostas ao cliente, caracterizadas por Dias (2020) do seguinte modo: "orientações e esclarecimento de dúvidas e entrega de documentos aos clientes, que antes eram presenciais, passaram a ser a distância, mediante a utilização de tecnologias digitais. " Atentando que para cada cliente, e ramo de atuação foram necessárias medidas para melhor auxiliá-los na constante mudança e demanda para contínuo exercício das suas atividades.

3 METODOLOGIA

A metodologia empregada tem por base a pesquisa bibliográfica para enfatizar e fundamentar a base teórica do trabalho com base em conceitos voltados à contabilidade, a sua evolução para dispor de um melhor andamento da atividade, discorrendo deste modo através de pesquisas em sites que noticiaram os fatos desenvolvidos no período de pandemia, artigos que destacavam os principais problemas incorridos durante a calamidade pública decretada, livros e leis que discorreram sobre os principais conceitos da contabilidade e mudanças disposta pela covid-19 respectivamente e para elucidar os resultados a pesquisa de campo em um escritório de contabilidade em São Luís – MA que permitiu reunir informações e dados representativos que serviram de sustentação para construção da investigação proposta a partir da delimitação do tema.

Para tanto, fez-se necessário a leitura de artigos científicos relacionados à gestão contábil no período pandêmico, processos que foram desenvolvidos durante a pandemia da COVID-19 que auxiliaram no desenvolvimento correto da atividade pertinente ao departamento pessoal, tendo como objeto de estudo as técnicas e ferramentas que quando aplicadas ajudaram no desenvolvimento do exercício no respectivo departamento.

Para então relacionar os principais impactos com outras pesquisas, foi disposto o levantamento do estado da arte de três pesquisas que se desenvolveram durante o período pandêmico para então realizar um paralelo entre ambos e essa pesquisa e discorrer dos principais problemas e respectivas soluções.

Essa pesquisa se fez disposta em um tempo atípico onde se desenvolveu desde o período mais crítico decretado pelo período de calamidade pública e isolamento social da população e consequência do fechamento de empresa que não prestavam e nem ofereciam serviços essenciais ao local, destacando deste modo o ano de 2020 até o ano de 2022, que tem característica condizente ao período de menor intensidade da doença e que já existe mecanismos para diminuir os sintomas e impactos da doença na população.

3.1 Coleta de dados

A coleta de dados desta pesquisa se sucedeu por meio pesquisa bibliográfica e de entrevista com base em questionários abertos ao gestor geral do escritório de contabilidade e do responsável do departamento pessoal para demonstração e norteamento do seu desenvolvimento nas atividades do setor relacionado ao período pandêmico.

Os dados foram coletados e gravados com o auxílio de gravador de voz e posteriormente transcritas para compor uma melhor análise, neste processo de entrevista houve uma média de 15 a 25 minutos de duração de cada gestor responsável, seja ele, o gestor geral do escritório e o responsável pelo departamento pessoal no período de pandemia e momento de menor intensidade da doença.

Essa coleta corresponde ao levantamento das respostas que se dispuseram quanto a entrega de obrigações acessórias e principais, desenvolvimento de consultorias para as empresas clientes e respectivo andamento das atividades da empresa em meio à crise disposta pela COVID-19 em sua atual conjuntura e vigência quanto às medidas provisórias impostas para que as empresas e respectivos colaboradores não tivessem problemas, sejam eles, atuais ou futuros junto ao Fisco.

O tempo disposto para desenvolvimento do questionário, aplicação da entrevista e devido levantamento dos resultados ocorreu dentro do prazo de 30 dias disposto no mês de maio de 2022, tendo como foco a aplicação em um escritório localizado no bairro da Cohama no município de São Luís - MA que atua no mercado há 13 anos, com o foco em assessorias e suporte técnico nos serviços correspondentes a obrigações fiscais, trabalhistas, serviços de planejamento tributário, recuperação de tributos e administração condominial dentro do estado do Maranhão.

3.2 Análise de dados

Para disposição desta pesquisa e estudo de caso relacionados aos impactos no departamento pessoal do escritório em estudo, ressalta-se que a utilização da entrevista resultou em esclarecimentos que foram capazes de dispor o entendimento referente ao problema de pesquisa, tendo por base a fundamentação teórica disposta e os resultados pertinentes à entrevista.

Conseqüentemente, as respostas que foram dispostas em cada questionamento, realizaram-se a análise de cada resultado apresentado e identificação de informações por fragmentos outrora citados dos quais obtiveram respostas mais relevantes a todo processo desenvolvido no período de pandemia e o que foi disposto no momento de menor intensidade da doença.

3.3 Aspectos éticos

Essa pesquisa se dispôs através de processos que visam a conformidade atual e vigente das disposições contábeis, código de ética, medidas provisórias que melhor auxiliam no desenvolvimento e entrega de atividades pelo departamento, obedecendo deste modo diretrizes e prazos que foram impostos para que norteassem o seu exercício e entrega de obrigações, destacando assim soluções que foram positivas para dar continuidade no desenvolvimento empresarial e corpo colaborativo da empresa cliente.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Esta seção visa compreender o processo disposto na entrevista com vista a esclarecer percepções que foram realizadas no período em análise, isto é, período de pandemia e momento de menor intensidade da doença dentro do departamento pessoal de um escritório de contabilidade em São Luís - MA.

Para tanto, a entrevista possibilitou resultados que dispusessem comentários dos quais eram bem mais empregados quanto ao esclarecimento de todo o processo disposto no período que se sucedeu a pandemia e as novas atualizações interligadas aos trabalhadores.

Os dados foram aplicados e respondidos no dia 25 de maio de 2022 de forma presencial no escritório, com o objetivo de adquirir as respostas que solucionassem o problema de pesquisa, objetivos específicos e geral levantados no presente projeto.

Com base no estudo, a pesquisa contou com a participação de duas pessoas que eram responsáveis pela empresa e pelo departamento pessoal da empresa, haja vista esse processo, no decorrer dos resultados apresentados o proprietário da empresa será chamado de “Gestor” com face a representação das

suas falas e o encarregado pelo setor trabalhista será denominado “Departamento Pessoal”, com o intuito de dispor todos os processos desenvolvidos no período apresentado.

4.1 Impacto da pandemia da COVID-19 no departamento pessoal

Os cenários propostos em tempos de pandemia causaram diversos impactos em toda a população, dos quais tiveram características marcantes para a contabilidade em todo e qualquer processo desempenhado. Com perfis interligados ao Departamento Pessoal, processos tiveram características marcantes que dispusessem uma maior atenção a toda e qualquer atualização que viesse ser aprovada e atualizada a todo instante, com base para um melhor atendimento e entendimento para os clientes e seus respectivos colaboradores.

Os processos que demandaram maior fator de atenção foram questionados ao responsável do departamento pessoal, trazendo assim, respostas com fatores que marcaram todo o processo desenvolvido. Reforça-se ainda, que toda atividade passou por momentos críticos e que muitas vezes os colaboradores do escritório se questionaram ao permanecer no posto de trabalho.

Com base no Departamento Pessoal, os fatores mais críticos que foram desencadeados na pandemia da COVID-19 em relação às atividades realizadas e rotinas desenvolvidas em todo o setor, correspondem ao fator tempo, ou seja, prazo para envio ou realização de demandas que foram pedidas pelo cliente. Acrescentou ainda o fator tempo para se atualizar sobre as medidas provisórias aprovadas pelo governo e que dispuseram de características para compor a melhor tomada de decisão para as empresas.

Levando em consideração a situação desencadeada por todo o processo pandêmico, percebe-se que o processo disposto impactou diversos escritórios em decorrência da situação desenfreada com base em inúmeras atualizações e aprovações de Leis e Medidas Provisórias, permitindo assim, na perspectiva do Departamento Pessoal (2022), relatou-se que:

O maior impacto disposto pela pandemia da COVID-19 no departamento pessoal em si, foi a decorrência do fator tempo em conjunto com o estudo sobre as MPs para auxiliar o cliente e obter um feedback preciso no que diz respeito a possíveis dúvidas que pudessem ser questionadas.

Desta forma, ao desenvolver as atividades em decorrência das Medidas Provisórias aprovadas e respectivas atualizações, foi possível atrelar a demora aos problemas referentes à inserção de informações dos colaboradores no sistema de folha de pagamento, caracterizando deste modo um aumento no que diz respeito ao atendimento da solicitação do cliente e desenvolvimento da atividade a qual foi solicitado em si, permitindo deste modo, um acúmulo de trabalho para dispor uma solução positiva ao cliente, visto que, o trabalhador não poderia ser prejudicado por conta da pandemia.

Percebeu-se que todos os dados tinham que ser inseridos de forma manual, acarretando um aumento no tempo para realização de uma atividade em decorrência da não adequação do sistema já utilizado pela empresa, adicionando ainda ao processo as inconsistências acarretadas nos cálculos realizados e utilizando informações inseridas manualmente. (Departamento Pessoal, 2022)

No período de menor intensidade da doença, pôde-se obter uma atualização nos sistemas contábeis, principalmente no perfil do departamento pessoal. Em característica a essa situação, atualmente os sistemas permitem a inserção de uma possível suspensão de determinado colaborador em decorrência de uma Medida Provisória, onde pode-se atualizar o evento do colaborador, calcular a folha, gerar o arquivo no sistema pertinente e realizar a importação para o Empregador WEB, tornando deste modo uma automatização nos processos e obtendo como resultado positivo quanto a otimização do andamento da demanda solicitada até a sua entrega.

Ao questionar sobre as atividades e tarefas que são pertinentes ao setor em estudo sobre as mudanças que tiveram maior implicação quanto ao seu andamento, teve como resultado as férias dos colaboradores. Deste modo, do ponto de vista do Departamento Pessoal (2022), “as férias tiveram uma maior mudança, em decorrência de muitos empregados não terem completado o seu período aquisitivo na empresa”.

Além da concessão ou antecipação das férias para os colaboradores, seja ela individual ou coletiva com destaque a situação que não era favorável para o andamento de algumas atividades, teve a necessidade de realizar a antecipação de férias, mas no ponto de vista do colaborador se torna menos favorável ainda, em decorrência de gozar as suas férias em período atípico e permanecer em casa durante a pandemia, acrescentando ainda ao fato o não recebimento do terço de férias na

proporção que o colaborador goza as suas férias, sendo possível o recebimento até a data da gratificação natalina.

Na visão do gestor, foi ressaltado que não se obtiveram impactos diretos no andamento das atividades no período de pandemia, principalmente nos momentos de maior pico de contágio, o Gestor (2022) elucidou ao fato de que não houve nenhum sufoco condizente a entrega de demandas dispostas pelos clientes, tendo, portanto, o controle de todo processo que foi desencadeado, inclusive as que estavam interligadas as atualizações legais.

Haja vista ao fato, para diminuir os ruídos nas informações legais, foi disposto mecanismos que deixassem os clientes mais cientes quanto às mudanças nas legislações, dos quais poderiam ser observados quais seriam mais viáveis a sua utilização ou o mecanismo que pudessem amenizar os impactos financeiros atuais e futuros dentro da organização.

Dentro destes processos de alerta de informações aos clientes, foram incluídos mecanismos como: postagens em redes sociais, listas de transmissões via WhatsApp e muitas das vezes ligações para sanar alguma dúvida que tenham ficado em aberto, mensagens essas que foram dispostas de maneira prévia para tentar informá-los da melhor maneira possível e em um pequeno espaço de tempo conforme discorreu o Gestor (2022).

4.2 Medidas adotadas para o desenvolvimento da atividade no período pandêmico

Em face ao cenário pandêmico, mudanças foram suscetíveis para o acúmulo de atividades com base nas contínuas informações fornecidas e demandas a serem solucionadas e entregues. Em destaque a situação, eram realizados estudos contínuos para um melhor entendimento face às medidas aprovadas, desta maneira era possível um andamento favorável para os envios de informações dos funcionários que foram solicitados, minimizando assim, erros, retrabalhos e melhor tomada de decisão por parte das empresas clientes para com seus colaboradores.

Com destaque aos processos desenvolvidos no período de menor intensidade da doença, a questão digital para desenvolvimento de atividades foi bastante transformada, ou seja, sofreu bastante atualizações para que então pudesse

se adequar às novas mudanças e demandas durante o período em análise e de forma posterior.

Com essas mudanças, o Departamento Pessoal (2020) afirma que os órgãos vinculados a informações pertinentes aos colaboradores de cada empresa passaram por mudanças que pudessem ser desenvolvidas de forma mais atualizada, isto é, de forma virtual tendo em vista as consequências impostas pelo isolamento social da sociedade como um todo, sendo deste modo, a inserção da renovação das suas funções que anteriormente eram realizados de forma presencial e hoje podem ser acessados digitalmente, podendo assim dispor de uma melhora considerável nas demandas dos clientes.

Na visão do gestor, com base na diminuição dos impactos destinados no desenvolvimento das rotinas e atividades desempenhadas para com os seus respectivos colaboradores, foram utilizadas medidas que estavam inseridas na medida provisória 936, ou seja, redução da jornada de trabalho para alguns casos dentro do escritório.

Com base neste método, o Gestor (2022) discorreu que foi possível desenvolver esses processos com as atividades que obtiveram menos demandas e mudanças em seus textos legais, ficaram em sistemas de rodízio e com carga horária reduzida, preservando deste modo o emprego de cada funcionário, acrescentou ainda em seu disposto que não houve baixa e nem aumento de empregados, permanecendo assim o quadro colaborativo estável, utilizando em seu andamento apenas os incentivos e benefícios concedidos pelo governo.

Em ato contínuo para o desenvolvimento das atividades, colaboradores foram afastados das suas funções em decorrência de suspeita de COVID-19, para tanto, as atividades que não demandam tanta urgência em sua entrega e que eram possíveis de serem efetuadas de forma remota continuaram a ser desenvolvidas continuamente e em tempo hábil sem nenhuma cobrança para a sua resolução.

Em contrapartida, aos setores que dispuseram de uma maior atenção quantos as demandas contínuas empregadas pelos clientes, foi necessária uma administração minuciosa nos seus processos, ou seja, o gestor teve que dá suporte em algumas atividades e teve a inserção do sistema de *backup*, que se refere ao auxílio de outros colaboradores de outros setores, caso este só tivesse um colaborador responsável pelas atividades e demandas.

Para esse processo, foi necessário que o outro colaborador fosse detentor de conhecimento relativo às funções do setor que tivesse com déficit de funcionário, haja vista, o Gestor (2022) dispôs e enfatizou que as demandas foram realizadas de forma breve visto que, com o planejamento desenvolvido para sanar as obrigações foi realizado de modo a cumprir todos os processos que estiveram em aberto, através do sistema de rodízios dentro do escritório.

4.3 Fatores que influenciam quanto às rotinas e os prazos exigidos pelo Fisco

Em consoante as informações que caibam destaque ao andamento dos processos, têm-se a incidência de dúvidas com base no entendimento das informações constantes nas Medidas Provisórias, de forma que tinham incertezas para realizar o seu processamento, visto que, eram processos novos e que precisavam de um entendimento melhor para a sua interpretação e aplicação.

O Departamento Pessoal (2022) reforça “muitos acreditavam que ia ser algo que poderia ser solucionado de forma breve, mas a situação se estendeu”. Obtendo, portanto, essa afirmativa, pode ser notado que a influência de um tempo incerto prejudicou a rotina do departamento, incidindo assim, constantes mudanças na legislação como forma de auxiliar os profissionais e não prejudicar os colaboradores de cada empresa, tendo, portanto, aumento de solicitações e estudos para solucioná-las.

Em decorrência dos prazos impostos pelo Fisco, foi indagado quais os fatores positivos e negativos com vista aos limites concedidos, considerando o precedente envio de informações, com base no desenvolvimento correto das atividades das empresas e obrigações pertinentes aos colaboradores das empresas.

Ao discorrer sobre a dúvida questionada teve-se a entrega das demandas em tempo hábil, visto que o departamento detém de todo um prazo para a entrega de obrigações da empresa e pagamento dos colaboradores, conforme disposto pelo Departamento Pessoal (2022).

Entendendo a notoriedade dos fatos, não se teve de início a prorrogação das guias de encargos trabalhistas, desta forma, foram realizados em tempo hábil todos os cálculos da folha de pagamento e geração de arquivos, visto que, conforme escolha do cliente ele poderia ter ou não uma postergação do pagamento com base na sua decisão.

Observando deste modo os pontos positivos e negativos apresentados, foi relatado e discutido de forma direta, destacado da seguinte maneira

Os pontos positivos foram direcionados diretamente ao cliente em relação a possíveis postergações e o fator negativo voltou-se ao DP em si, por ter que realizar todos os processos trabalhistas em tempo hábil e já pré-estabelecido para poder repassar ao cliente. Departamento Pessoal (2022)

Tendo por base essa afirmativa, infere-se que o departamento pessoal em sua conjuntura direta ao período pandêmico apresentou fatores desgastantes quanto ao tempo de processamento de informação referente a todos os colaboradores das empresas clientes, isto é, teve o dobramento da carga horária para poder conseguir realizar todas as tarefas e demandas de forma correta, caracterizando ainda ao processo, obteve-se a inserção de estudos com bases nas medidas provisórias para poder inserir as mudanças dos fatos relacionados aos funcionários.

Ao que se refere aos fatores correspondentes aos desgastes, seja ele físico ou mental, no âmbito do departamento pessoal em consequência a todas as cobranças advindas do gestor e dos clientes, andamento de processos e possíveis consequências em relação ao desempenho errôneo da atividade é destacado como fator solucionado quanto aos fatos ocorridos.

Em destarte a esta situação o Departamento Pessoal (2022) afirma que os fatores foram solucionados com o auxílio coletivo da equipe, dos quais eram realizados estudos em grupo para dispor de um melhor entendimento sobre as medidas aprovadas e explanadas em reuniões que poderiam ser realizadas de forma remota ou presencial, visto que o trabalho foi desempenhado de forma local na empresa.

Vale ressaltar, que esses pontos fazem jus a todas situações críticas que foram dispostas no período pandêmico com o propósito de diminuir a sobrecarga dos impactos condizentes a todas as mudanças incorridas e vistas no departamento pessoal. Tendo como base esses preceitos, as informações destacadas nas reuniões e encontros, foram empregadas de forma qualitativa, das quais contribuíram para o não desenvolvimento do retrabalho em função de desenvolver alguma demanda imposta pelo cliente.

Em face a todos os problemas desenvolvidos dentro do escritório, muitos fatores foram desencadeadores de estresse e desgastes interligados ao emocional e ao físico de cada funcionário, na visão do gestor para com os funcionários como um todo não dispuseram de fatores de desgaste crítico em relação às rotinas

desempenhadas, mais em tese o Gestor (2022) afirmou que o estresse que se desenvolveu dentro do escritório foi relacionado mais aos fatores externos condizentes a todas as preocupações e medos relacionados a doença em si, mostrando-se mais apreensível e demonstrando uma tensão maior quanto às situações diretas ao período da pandemia.

Enfatizou ainda, que apesar da ocasião dos fatores externos no que diz respeito ao andamento laboral dentro da empresa e aumento do nível de desgaste, não dispôs de nenhum mecanismo que foi capaz de amenizar toda a tensão ora apresentada, colocando em pauta que, não tinha muito o que fazer para a correta diminuição dos desgastes dos empregados, assim complementou o Gestor (2022).

Em relato, questionou-se sobre o fator de assistência correspondente de outro setor para com o Departamento Pessoal no entendimento correspondente às normas e medidas inseridas em decorrência da pandemia da COVID-19 para auxiliar o cálculo das folhas de pagamento e demais eventos correspondentes a cada funcionário.

Obtendo como resposta ao disposto acima relatado, discorreu que nenhum outro setor auxiliou o Departamento Pessoal para o correto entendimento do texto legal produzido e aprovado para facilitar e auxiliar o andamento dos eventos de cada colaborador conforme o Departamento Pessoal (2022). Acarretando deste modo, o trabalho “solitário” do departamento pessoal, visto que o departamento trabalhou de forma dobrada para compreender as leis e assim desenvolvê-las, tendo ainda em seu proceder a não redução da carga horária de trabalho em decorrência do aumento das demandas e obtenção de assessoria apenas das informações dos funcionários do setor.

Quando questionado ao gestor, sobre possíveis cooperações de outros setores com base em informações que foram novas e houveram destaque nas medidas provisórias, no que tange um melhor entendimento sobre as mudanças ocorridas na legislação da qual estava em constante em atualização, teve como retorno a resposta correspondente ao fato de que nenhum setor auxiliou o departamento pessoal no entendimento legal das disposições.

Para tanto, houveram auxílios e orientações em buscas correspondentes em um sistema de consultoria que tem referência em legislações e respectivas atualizações das regras trabalhistas ora vigentes, conforme disposto pelo Gestor (2022).

4.4 Influência e auxílio do gestor com o cliente no Departamento Pessoal

Sobre o contexto pandêmico para uma melhor realização das práticas contábeis e auxílio na demanda dos processos, as atividades do escritório foram desenvolvidas de forma presencial, atendendo deste modo de forma mais direta as demandas que eram e são solicitadas.

Foi relatado em seu processo empresarial que o leque de empresas clientes permaneceu estável, das quais não obtiveram nem aumento e nem baixa de clientes. Tendo em vista, o não decréscimo de empresas, foram utilizadas as práticas de contabilidade consultiva, das quais o gestor auxiliou de forma direta as empresas para dispor de uma melhor resolução em decorrência de possíveis dúvidas ou problemas.

Essas orientações se dispuseram segundo o Gestor (2022) como forma de “auxiliar a grande demanda em razão da pandemia, com os fatos ocorridos e desenvolvidos no departamento pessoal por conta dos auxílios concedidos pelo governo”. Vale ressaltar, que em todo seu processo de aplicação de contabilidade consultiva, as orientações se sucederam com base nas demandas e interesses que foram surgindo ao decorrer de todas as atualizações ora existentes.

É notório em seu processo, que por conta das demandas, a consultoria se tornou mais ativa no escritório, devido a necessidade dos empresários. Com destaque a esse cenário, os processos se sucederam com base nas adequações que o Governo estava concedendo com vista às MPs, parcelamento de guias trabalhistas, e ou linhas de créditos concedido às empresas que foram muito afetadas no período em análise.

Ao ser questionado sobre como foi a assistência do gestor para com os funcionários do departamento pessoal no que diz respeito às demandas requeridas pelas empresas clientes, se sucedeu através da “leitura da legislação que dispõe de entendimento plausível e realização da interpretação das leis e comunicação através de diálogo contínuo com o departamento em si” Gestor (2022).

Enfatizou ainda que as empresas clientes tinham uma comunicação aberta com o departamento pessoal, conseqüentemente as constantes solicitações eram realizadas de forma direta e sem nenhum crivo de informações a qual facilitasse a atividade ou o processo a ser desenvolvido. À vista disso, muitas das vezes o gestor

não participava do processo de repasse e auxílio de informações que poderiam ser dispostas, tendo, portanto, poucas participações nos processos outrora solicitados.

Sobre o ponto de vista do departamento pessoal quando questionados sobre o auxílio do gestor no departamento, foi enfatizado que “não houve auxílio do gestor nas demandas solicitadas ao setor” Departamento Pessoal (2022), com base no pressuposto informado, teve a necessidade apenas de os colaboradores do departamento se unirem para realização do estudo das leis e medidas aprovadas e com base nisto, realizar a unificação de informações, suprimento de dúvidas, desenvolvimento da atividade e entrega do resultado para o cliente.

Pertinente ao fato disposto, se obteve mais cobranças por parte do gestor da empresa, onde foram realizadas a coleta de informações a qual se tinha incerteza em relação a determinada MP para poder ser repassadas ao cliente com a finalidade de esclarecer as dúvidas colocadas e pontuadas e quando solicitava o serviço, este se direcionava diretamente ao departamento via e-mail ou telefone.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com intenção de analisar os impactos ocorridos dentro do departamento pessoal em decorrência da pandemia da COVID-19 nos anos de 2020 a 2022, no período de menor pico da doença, o estudo em questão buscou enfatizar os efeitos relacionados às principais mudanças dispostas no departamento pessoal no período em questão, com base a elencar os principais fatores que ocorreram, desta forma discorrendo se o fato foi positivo ou negativo dentro do processo.

Após realização da entrevista com gestor e o responsável pelo Departamento Pessoal foram analisadas as principais mudanças correspondentes ao período, na visão de ambos de forma separada, dos quais viabilizaram a forma de como se sucedeu e como foi disposto o andamento das rotinas e demandas solicitadas pelos clientes com vista a melhor tomada de decisão para todo processo.

Dessa maneira, foram alcançadas as respostas com base nos objetivos específicos e principal ora propostos com a finalidade de elucidar aos fatos acontecidos no decorrer de todo o processo, bem como a base disposta em lei para auxiliá-los na melhor tomada de decisão em todo processo, com vista a contribuir com o empregador e o funcionário da empresa a este atrelada.

Foi compreensivo que no decorrer de todo o processo o impacto maior se mostrou presente quanto às adaptações das novas atualizações com base em leis e medidas provisórias aprovadas, das quais cabiam uma interpretação para melhor auxiliar as empresas clientes e respectivos empregados.

Outro grande impacto disposto, foi com a notoriedade quanto ao tempo para a entrega de demandas, principalmente nas férias de cada colaborador, sendo estas desenvolvidas individualmente ou de forma coletiva a depender da atividade desempenhada por cada empresa, visto que, muitos ainda não haviam completado o seu período aquisitivo na empresa, destacando deste modo planejamento e controle para com todos os colaboradores de cada cliente.

Vale ressaltar sobre o desempenho dos sistemas utilizados para cálculo e envio de informações referentes a folha de pagamento de cada funcionário, haja vista, a disposição de novas atualizações com bases e fundamentos legais para cumprimento de novas normativas em decorrência do avanço da COVID-19 e manutenção do emprego e renda de ambos.

Contudo, não houveram apenas impactos negativos para o desenvolvimento das atividades no departamento pessoal, mostrou-se atualizações que impactaram de forma positiva, sendo estas descritas de modo a facilitar a resolução de pendências e mecanismos que antes eram solucionados em outros órgãos, ou seja, disposição de resolução de processos de forma digital que outrora antes eram desempenhados de forma presencial, e em decorrência do avanço da COVID-19 foram suspensas as atividades em agências bancárias e outros órgãos, tornando deste modo, adiadas as soluções de possíveis demandas dos clientes.

Em complemento a esses fatores, foi perceptível em fala, sobre os métodos novos adotados que antes mesmo da pandemia não eram utilizados e com as mudanças impostas pelo período pandêmico foram aplicadas como forma de melhoria e ato contínuo no andamento das rotinas e processos laborais, destacando assim a utilização do E-social do qual se tornou mais prático o seu manuseio, visto a sua vinculação com outros órgãos e acrescentou sobre a CTPS Digital, a qual reúne de forma mais clara todas as informações do empregado na empresa passada e atual.

Na visão do gestor da empresa, em consoante aos fatores adotados e que resultou do período pandêmico da COVID-19, foram dispostos basicamente aos processos de andamento laboral quanto a utilização de reuniões de forma remota com forma de facilitar a comunicação através de videoconferências em decorrência de possíveis viagens do gestor da empresa e pôr fim a utilização em casos pontuais do teletrabalho, visto a necessidade da demanda ora solicitada, mais em tese o desenvolvimento da atividade no escritório permanecerá de forma presencial.

Em paralelo aos resultados encontrados e ao estado da arte disposto no trabalho, ressalta-se que a primeira pesquisa enfatizou resultados satisfatórios condizentes ao afastamento de colaboradores das suas funções, deixando um déficit quanto ao contínuo andamento laboral de algumas funções e rotinas das quais resultaram em custos adicionais para a organização devido a contratação e aumento de demanda de processos. Tendo vista a pesquisa em questão, os resultados são parcialmente diferentes, visto que o fator de afastamento de colaboradores não resultou em um grande prejuízo a empresa, já que houveram outros funcionários que pudessem suprimir as demandas e assim finalizá-las a tempo.

Com entendimento a segunda colocação resultante da pesquisa colocada no estado da arte, está discorre que ambos, ou seja, profissional e clientes tiveram impactos significativos e diretos por conta da pandemia, mais obteve resultados

satisfatórios com o RH e o Departamento Pessoal, obtendo deste modo auxílio de toda a equipe do escritório para assim suprir a necessidade dos clientes e desenvolvimento mais eficaz de todos os processos demandados e em contrapartida, nos resultados encontrados nessa pesquisa, teve-se auxílio para desenvolvimento das atividades apenas a união de todos os colaboradores do setor para assim desenvolver um trabalho eficaz e com o mínimo de retrabalho, recorrendo ainda ao aplicativo de consultoria com o foco de sanar dúvidas pontuais.

Ao pontuar sobre o terceiro estado da arte, os impactos dispostos na pesquisa apresentam fatores referentes ao entendimento das medidas para então discorrer aos clientes e colocá-las nos softwares utilizados para os devidos cálculos trabalhistas, mesmo ainda sem a sua atualização. Para ajudar em todo o processo, foram realizados cursos para o desenvolvimento de uma melhor interpretação das medidas aprovadas e correta aplicação, tornando deste modo a sua execução mais fácil.

Percebeu-se que este processo se complementou em partes, em contrapartida não foram oferecidos cursos para um melhor andamento das práticas e entendimentos legais durante o período pandêmico disposto, desta forma, teve-se uma grande semelhança quanto aos impactos causados em decorrência de interpretação e o uso de softwares para o desenvolvimento laboral.

Durante o desenvolvimento do estudo e levantamento dos resultados, ocorreram algumas limitações das quais tornou-se fator determinante para aplicação da entrevista em apenas um escritório de contabilidade, haja vista esse processo, o fator tempo restringiu a busca de resultados paralelos de escritórios que trabalharam em regime de *home office* e presencial para então aumentar o leque de informações.

Em concordância ao processo, foram entrevistadas duas pessoas as quais tivessem ligação direta com o desenvolvimento das demandas e auxílio dos clientes no período de maior e menor intensidade da pandemia da COVID-19, destacando ainda o processo, houve uma melhor comparação quanto aos resultados levantados e apontados pelo gestor e o responsável pelo departamento pessoal, com foco na melhor tomada de decisão.

Sendo assim, o presente estudo propõe um tema expressivo e tem como expectativa a contribuição para os interessados no assunto e novos estudos relacionados a COVID-19, servindo, assim, para futuras pesquisas relacionadas com

outra situação pandêmica e o seu impacto direto no departamento pessoal, setor contábil, setor de regularidades e setor fiscal dentro de um escritório de contabilidade, com visão de elucidar as principais mudanças ocorridas e como foram amenizadas dentro da organização para um melhor andamento laboral visto a sua magnitude quanto ao auxílio decorrente da diminuição dos impactos causados por fatores pandêmicos tanto para os departamentos dispostos no escritórios quanto para as empresas clientes da organização.

Destacando ainda, que os processos envolvidos para o melhor andamento das atividades e rotinas do departamento pessoal continuam em constante evolução, com o foco de melhorar o andamento das demandas dentro dos escritórios de contabilidade e o auxílio dos empresários para com os seus funcionários independente do período, obedecendo deste modo as atualizações tanto de leis quando medidas provisórias que melhor orientam na tomada de decisão de cada processo.

REFERÊNCIAS

ARAUJO, José Danilo Cipriano. **O Impacto da pandemia da COVID-19 na Estrutura e Funcionamento dos escritórios de Contabilidade do Município do Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro, 2021. Disponível em:

[http://www.atena.org.br/revista/ojs-2.2.3-](http://www.atena.org.br/revista/ojs-2.2.3-06/index.php/pensarcontabil/article/viewFile/3711/2793)

[06/index.php/pensarcontabil/article/viewFile/3711/2793](http://www.atena.org.br/revista/ojs-2.2.3-06/index.php/pensarcontabil/article/viewFile/3711/2793). Acesso em: 02 mai. 2022.

BRASIL. **Lei no 14.020**, de 06 de julho de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública.

BRASIL. **Medida Provisória nº 927**, de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo no 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências.

BRASIL. **Medida Provisória nº 936**, de 1º de abril de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências.

BACARJI, Alencar Garcia. **Formação Inicial e Continuada: Auxiliar Administrativo**. 1. ed. Paraná: Pronatec, 2012. p. 25.

CATALDI, Maria José Giannella. **O stress no meio ambiente de trabalho**. 4. ed. São Paulo: Thomson Reuters, Revista dos Tribunais, 2021. p. 195 – 197.

DIAS, Paulo Romeu da Silva. **As principais mudanças nas rotinas do setor de pessoal decorrentes da pandemia da Covid-19 em um escritório de contabilidade na cidade de Barreiras - Ba**. Barreiras, 2020. Disponível em: http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:gTul48s_6-8J:avef.fasb.edu.br/pluginfile.php/62127/mod_data/content/486/PAULO%2520ROME U%2520DA%2520SILVA%2520DIAS_AS%2520PRINCIPAIS%2520MUDAN%25C3%2587AS%2520NAS%2520ROTINAS%2520DO%2520SETOR%2520DE%2520PE SSOAL%2520DECORRENTES%2520DA%2520PANDEMIA%2520COVID-19%2520EM%2520UM%2520ESCRIT%25C3%2593RIO%2520DE%2520CONTABI LIDADE%2520NA%2520CIDADE%2520DE%2520BARREIRAS%2520-%2520B.pdf+%&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br. Acesso em: 10 mai. 2022.

FATEC - Faculdade de Teologia e Ciência. **Apostila DP**. 200-?. P. 15. Disponível em: <http://www.fatecc.com.br/ead-moodle/contabilidadeedepartamentopessoal/departamentopessoal.pdf>. Acesso em: 09 abr. 2022.

FERREIRA, Ricardo J. **Resumo de Contabilidade Geral**: conforme a Lei das S/A, normas internacionais e CPC. 4. ed. Rio de Janeiro: Ferreira, 2021. p. 1.

G1. **Desemprego cresce 104% no Maranhão durante a pandemia da Covid-19**. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/ma/maranhao/noticia/2020/12/01/desemprego-cresce-104percent-no-maranhao-durante-a-pandemia-da-covid-19.ghtml>. Acesso em: 11 abr. 2022.

GUEDES, Paulo Roberto Nunes. **EM nº 00081/2020 ME**. Planalto.2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Exm/Exm-MP-927-20.pdf. Acesso em: 01 abr. 2022.

HOLMES, Hélio. **Departamento Pessoal**: da rotina à gestão estratégica. Visel, 2019. Disponível em: https://www.google.com.br/books/edition/Departamento_pessoal/Ah-zDwAAQBAJ?hl=pt-BR&gbpv=0. Acesso em: 09 abr. 2022.

IUDÍCIBUS, Sérgio de; MARION, José Carlos; FARIA, Ana Cristina de. **Introdução à Teoria da Contabilidade**: para graduação. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2017. p. 4-12.

LOMBARDO, Marcelo; DUARTE, Roberto Dias. **Contabilidade Online X Contabilidade Digital. 202-?**. p. 7. Disponível em: <https://robertodiasduarte.com.br/Contabilidade-Online-x-Contabilidade-Digital.pdf>. Acesso em: 08 abr. 2022.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

MATTES, Candida de Souza. **A história da contabilidade e seus aspectos contemporâneos**: uma contribuição teórica ao profissional da atualidade. 2018. 3/21. Orientador: Roberto Carlos Dalongaro e Luís Fernando Peixoto Wesz. Graduada em Ciências Contábeis, URI São Luís Gonzaga, Rio Grande do Sul, 2018. Disponível em: <http://urisaoluiz.com.br/site/wp-content/uploads/2018/08/Revista-4%C2%AA-edi%C3%A7%C3%A3o-1-Artigo-03.pdf>. Acesso em: 25 mar. 2022.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Como se proteger?** Ministério da Saúde, 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/coronavirus/como-se-proteger#:~:text=Entre%20as%20medidas%20indicadas%20pelo,%2D19%2C%20conforme%20orienta%C3%A7%C3%B5es%20m%C3%A9dicas>. Acesso em: 28 fev. 2022.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DE SAÚDE. **Folha Informativa sobre Covid-19**. Brasília. OPAS. 2022. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19>. Acesso em 01 mar. 2022.

PIGATTO, Fernando Zasso. **Recomendação Nº 036, de 11 de maio de 2020**. Brasília. Conselho Nacional de Saúde. 2020. Disponível em: <https://conselho.saude.gov.br/recomendacoes-cns/1163-recomendac-a-o-n-036-de-11-de-maio-de->

ANEXOS

ANEXO A – Autorização de realização de pesquisa**NOME DA EMPRESA****AUTORIZAÇÃO DE REALIZAÇÃO DE PESQUISA**

Declaramos para os devidos fins, que cederemos à pesquisadora **Thais de Souza França**, o acesso aos arquivos para serem utilizados na pesquisa: **O impacto da crise da COVID-19 na atividade contábil: um estudo de caso em um Departamento Pessoal de um escritório de contabilidade em São Luís - MA**, cujo objetivo é a **análise dos impactos que ocorreram durante a COVID-19 nos escritórios de contabilidade e respectivos profissionais no exercício das suas atividades no Departamento Pessoal**, que está sob a orientação do Prof. **Gustavo Pereira Nunes**.

Esta autorização está condicionada ao cumprimento do (a) pesquisador (a) aos requisitos das Resoluções do Conselho Nacional de Saúde e suas complementares, comprometendo-se o (a) mesmo(a) a utilizar os dados pessoais dos participantes da pesquisa, exclusivamente para os fins científicos, mantendo o sigilo e garantindo a não utilização das informações em prejuízo das pessoas e/ou das comunidades.

Nome/assinatura e carimbo do responsável pela
Instituição ou pessoa por ele delegada

ANEXO B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIDADE DE ENSINO SUPERIOR DOM BOSCO
CURSO CIÊNCIAS CONTÁBEIS

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado (a) participante, este é um convite para a participação na pesquisa intitulada: **O IMPACTO DA CRISE DA COVID-19 NA ATIVIDADE CONTÁBIL: um estudo de caso em um Departamento Pessoal de um escritório de contabilidade em São Luís - MA.**

Você foi escolhido para contribuir com o desenvolvimento desta pesquisa. Todavia, ressalta-se que a qualquer momento você pode desistir de participar da pesquisa e retirar seu consentimento. Pontua-se que a pesquisa tem por **objetivo geral a análise dos impactos que ocorreram durante a COVID-19 nos escritórios de contabilidade e respectivos profissionais no exercício das suas atividades no Departamento Pessoal.**

Evidencia-se que toda pesquisa incorre em riscos para os participantes, porém os riscos relacionados à sua participação são mínimos, podendo ser de ordem psicológica, uma vez que poderá haver pequeno desconforto com relação à presença do pesquisador durante a aplicação dos questionários e realização das entrevistas. Além disso, pode ocorrer de a participação na pesquisa comprometer suas atividades diárias, tendo em vista o desprendimento de pelo menos **30 (trinta) minutos** de seu tempo. Todavia, tais riscos são minimizados em detrimento da contribuição de sua participação para a melhoria dos serviços da **NOME DA EMPRESA**, logo sem quaisquer implicações legais.

Ressalta-se que todos os procedimentos adotados nesta pesquisa obedecem aos Critérios da Ética em Pesquisa com Seres Humanos, nos termos da **Resolução Nº 466/2012 e Resolução Nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde**. Desse modo, nenhum dos procedimentos adotados para coleta de dados nesta pesquisa implicará em riscos à sua imagem, integridade física, psicológica ou dignidade humana.

A pesquisa contribuirá para resolução do problema de pesquisa e conclusão do trabalho de conclusão de curso. Logo, não haverá nenhum tipo de

despesa para aqueles que contribuirão respondendo questionários ou concedendo entrevistas à pesquisa.

Caso aceite participar desta pesquisa, informa-se que **a coleta de dados contemplará entrevista com o gestor da empresa e o responsável pelo setor de Departamento Pessoal de forma presencial**. Os participantes terão além dos benefícios acima descritos, orientações e esclarecimentos a respeito de todo o processo de aplicação dos instrumentos. Todas as informações obtidas por meio desta pesquisa serão estritamente confidenciais, lhe assegurando o total sigilo sobre sua participação, uma vez que não serão solicitados quaisquer dados pessoais. Destaca-se que os dados coletados servirão de insumos para produtos de natureza científica (trabalho de conclusão de curso, artigos, etc.), assegurando seu anonimato nas publicações desdobradas da pesquisa. Logo, os produtos da pesquisa serão divulgados com **o suporte do Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco (UNDB)**.

Você receberá uma via deste termo, constando o telefone e o endereço do pesquisador principal desta pesquisa, para quaisquer dúvidas ou esclarecimento que venha a ter sobre o projeto de pesquisa, sua participação, agora ou em momentos posteriores. Além disso, também é informado o endereço e os contatos do Comitê de Ética em Pesquisa da UNDB, para qualquer reclamação, dúvida ou esclarecimento. Após estes esclarecimentos, solicitamos o seu consentimento de **FORMA LIVRE** para participar desta pesquisa. Pedimos que preencha, por favor, os itens que seguem:

CASO AINDA TENHA DÚVIDAS À RESPEITO NÃO ASSINE ESTE TERMO

CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Tendo em vista os itens acima apresentados, eu, de forma livre e esclarecida, manifesto meu consentimento em participar da pesquisa. Declaro que recebi cópia deste termo de consentimento, e autorizo a realização da pesquisa e a divulgação dos dados obtidos neste estudo.

Nome do Participante da Pesquisa

Assinatura do Participante da Pesquisa

Nome do Pesquisador

PESQUISADOR PRINCIPAL: Thais de Souza França

Endereço: Rua João Castelo, 12 – Anjo da Guarda

Contato: (98) 9 8152-6993

E-mail: thaisdsfranca@gmail.com

ORIENTADOR: Gustavo Pereira Nunes

E-mail: Gustavo.nunes@undb.edu.br

COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA DA UNDB

Endereço: Av. Colares Moreira, 443 – Jardim Renascença, São Luís – MA, 65075-441

Telefone: (98) 4009-7070

E-mail:

APÊNDICES

APÊNDICE A – Questionário do Gestor

Prezados (as), sou acadêmica do curso de Ciências Contábeis da UNDB e este questionário é parte de uma pesquisa que corresponde ao meu Trabalho de Conclusão de Curso.

Dispõe sobre a fase exploratória do trabalho e elucidação de respostas pertinentes ao período da COVID-19 (2020 - 2022) no departamento pessoal do escritório de contabilidade em São Luís – MA, com visão sobre o departamento pessoal e o gestor do escritório.

1. O escritório trabalhou em qual regime de trabalho?

a) Home Office () b) Presencial () c) Híbrido ()

2. Em decorrência ao período pandêmico, houve baixa de empresas ou o leque de empresas clientes cresceram?
3. Como se sucedeu o relacionamento com o cliente em meio a pandemia? A contabilidade consultiva foi aplicada?
4. O departamento pessoal buscou informações em outros setores (contábil, jurídico, fiscal) para melhores interpretações das medidas provisórias instituídas em razão da COVID-19? Se sim, de que forma foram auxiliados?
5. Com base nas informações recebidas em todo o período que se sucedeu a COVID-19, quais foram os maiores impactos causados e como foram amenizados dentro do departamento ou até mesmo até a chegada no cliente?
6. Qual a probabilidade de aderir ao sistema de home-office ou modalidade híbrida para desempenho das atividades futuramente?
7. Em relação a atividade (rotina) mais impactada quais medidas foram tomadas para amenizar os problemas causados pela COVID-19 para as empresa e seus respectivos colaboradores? (Impactos financeiros, baixa de colaboradores, etc.)
8. De que forma os gestores auxiliaram o departamento pessoal na execução das atividades que muito foram solicitadas pelos clientes? (Demissão, férias, contratações, antecipação de feriados, uso de banco de horas)

9. Algum funcionário dentro do escritório foi afastado das funções no período de pandemia? Se sim, quais foram as consequências sofridas com o aumento das atividades?
10. Como foi disposto todo o desgaste seja ele físico ou mental de todas as informações relatadas, cobranças de clientes e consequência de fatos ocorridos, e como foram solucionadas ou amenizadas?
11. Com a chegada da pandemia, métodos novos foram adotados para o desenvolvimento de entregas correspondentes a cada atividade, desta forma quais foram esses métodos que antes não eram exercidos e no momento de menor intensidade da doença começou a fazer parte da rotina do departamento?

APÊNDICE B – Questionário do Responsável do Departamento Pessoal

Prezados (as), sou acadêmica do curso de Ciências Contábeis da UNDB e este questionário é parte de uma pesquisa que corresponde ao meu Trabalho de Conclusão de Curso.

Dispõe sobre a fase exploratória do trabalho e elucidação de respostas pertinentes ao período da COVID-19 (2020 - 2022) no departamento pessoal do escritório de contabilidade em São Luís – MA, com visão sobre o departamento pessoal e o gestor do escritório.

1. Como se sucederam as rotinas do departamento pessoal em relação às demandas dos clientes em decorrência da COVID-19 e as medidas provisórias?
2. Com base nas informações recebidas em todo o período que se sucedeu a COVID-19, quais foram os maiores impactos causados e como foram amenizados dentro do departamento ou até mesmo até a chegada no cliente?
3. Qual a atividade dentro do departamento que foi mais impactada com as mudanças ocorridas na legislação durante o período de pandemia?
4. De que forma os gestores auxiliaram o departamento pessoal na execução das atividades que muito foram solicitadas pelos clientes? (Demissão, férias, contratações, antecipação de feriados, uso de banco de horas)
5. Como foi absorvido dentro do departamento pessoal todas as informações referentes às medidas provisórias para serem utilizadas em curto período de tempo?
6. Quais foram os fatores positivos e negativos quanto aos prazos estabelecidos para as entregas ou desenvolvimento das atividades interligadas ao cliente e colaboradores quanto às suas respectivas obrigações, sejam elas acessórias ou obrigatórias?
7. Algum funcionário dentro do escritório foi afastado das funções no período de pandemia? Se sim, quais foram as consequências sofridas com o aumento das atividades?
8. Como foi disposto todo o desgaste seja ele físico ou mental de todas as informações relatadas, cobranças de clientes e consequência de fatos ocorridos, e como foram solucionadas ou amenizadas?

9. Como está sendo o desenvolvimento das atividades hoje no departamento (período de menor intensidade da doença)?
10. Teve algum setor específico que auxiliou o DP no desenvolvimento das atividades?
11. Com a chegada da pandemia, métodos novos foram adotados para o desenvolvimento de entregas correspondentes a cada atividade, desta forma quais foram esses métodos que antes não eram exercidos e no momento de menor intensidade da doença começou a fazer parte da rotina do departamento?