

PROFISSIONAIS CONTÁBEIS E O COVID-19

Geovana Aparecida Pires Chagas
Universidade Estadual do Centro-Oeste
geovana1210pires@gmail.com

Marcos Roberto Kühl
Universidade Estadual do Centro-Oeste
mkuhl@unicentro.br

RESUMO

No final do ano de 2019 o mundo foi surpreendido com um desconhecido vírus (Sars-2 – COVID-19) que deixou a todos com muitas incertezas. Além disso, o vírus trouxe implicações para diversos setores, principalmente ao setor corporativo. No setor contábil não foi diferente, os profissionais tiveram que inovar para que pudessem estar atualizados e ainda se adaptar à nova rotina. Assim o objetivo desse trabalho foi analisar quais são os principais desafios vividos pelos profissionais contábeis no período de pandemia da COVID-19, os impactos na cultura organizacional e quais as inovações foram desenvolvidas no decorrer desse período. Trata-se de uma pesquisa com abordagem quantitativa, na qual utilizou ferramentas bibliográficas para embasamento científico, tendo como característica método descritivo e como estratégia de pesquisa um estudo *survey*, com uma amostra de 80 respondentes. Com base nas análises realizadas, foi possível identificar quais os desafios, relações da cultura organizacional e as inovações que fizeram parte desse momento desafiador aos profissionais contábeis, sendo destacado as constantes buscar de estratégia para se adaptar ao cenário apresentado.

Palavras-Chave: Desafios, Cultura Organizacional, Inovação, Contabilidade, Pandemia

1 INTRODUÇÃO

Nos últimos dois anos, o mundo foi assolado pela COVID-19, doença causada pela corona vírus, que gera uma síndrome respiratória grave. Essa doença foi identificada pela primeira vez em 1 de dezembro de 2019, em Wuhan na China, porém o primeiro caso só foi divulgado para a Organização Mundial da Saúde (OMS) posteriormente, em 31 de dezembro de 2019. A origem do vírus ainda é considerada desconhecida, mas algumas pesquisas elaboradas nos EUA apontam que sua origem pode ser zoonótica (ALMEIDA, 2020).

A rápida propagação do vírus fez com que em 11 de março de 2020, a OMS caracterizasse o cenário como “PANDEMIA”. A partir de então, foram implementadas algumas políticas de restrições pelas entidades governamentais, como isolamento social e *lockdown*, como medidas de prevenção de contaminação do vírus. Além de todas as implicações sociais ocorridas, a propagação do COVID-19 ocasionou inúmeros reflexos no ambiente corporativo, afetando significativamente as dinâmicas sociais e econômicas em todo o mundo. (WILLIAMS; KAYAOGLU, 2020; SOBREIRA *et al.* 2021).

Assim, o COVID-19 trouxe várias implicações, incerteza e risco para diversos setores econômicos. Dentro do setor corporativo um dos principais fatores está relacionado a sobrevivência e a continuidade das empresas, sendo que se fez cada vez mais necessário informações precisas para tomada de decisão. Nesse sentido, pode-se ressaltar a importância do setor contábil, o qual orienta e auxilia os gestores para o melhor desenvolvimento organizacional (BARIA *et al.* 2021)

Com a pandemia do COVID-19, o setor contábil esteve em uma situação extremamente

imprevisível e desafiadora, pois ocorreram diversas alterações na legislação e nos prazos, tendo ainda a orientação rápida e precisa ao cliente, devido a todas essas mudanças. Dessa maneira, os profissionais tiveram que inovar para que pudessem estar atualizados e ainda se adaptar à nova rotina que foi imposta a população como um todo (BARIA *et al.* 2021).

Assim, segundo o Manual de Oslo (OCDE, 2018, p. 55), a inovação pode ser considerada como “a implementação de um produto (bem ou serviço) novo ou significativamente melhorado, ou um processo, ou um novo método de marketing, ou um novo método organizacional nas práticas de negócios, na organização do local de trabalho ou nas relações externas”. Dessa maneira, a inovação pode ser considerada como parte de um sistema dinâmico que se adapte às novidades do mercado, bem como um impulsionador a mudança de pensamentos, e dessa maneira, reformula novas ideias, rompe com a visão tradicionalista e cultural. (TRINDADE; GOES (2014; NOBRE *et al.* 2016).

Com embasamento nas dificuldades enfrentadas, principalmente pela classe contábil, surge o questionamento: **Quais foram os desafios e os impactos na cultura organizacional dos profissionais contábeis no período de pandemia, e como utilizaram a inovação para enfrenta-los?** Para atender essa problemática, o estudo terá como objetivo geral analisar quais são os principais desafios vividos pelos profissionais contábeis no período de pandemia da COVID-19, os impactos na cultura organizacional e quais as inovações foram desenvolvidas no decorrer desse período.

A justificativa desse trabalho se dá pela necessidade de analisar e dar ênfase para os desafios enfrentados pelos profissionais contábeis e como passaram por esses desafios, visto que eles têm extrema relevância e podem ser considerados como uma das principais fontes de informações para diversos outros setores da economia, como empresas, governo e cidadãos.

Assim, esse trabalho está dividido em 5 partes, sendo a primeira a Introdução, seguida do Referencial Teórico, o qual abordará com mais profundamente a inovação e seus aspectos, seguido da Metodologia utilizada para sua elaboração, e posteriormente a análise dos dados coletados e a conclusão do trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico buscará trazer um conhecimento prévio para a compreensão deste estudo, o qual abordará os temas de inovação, cultura organizacional e contabilidade.

2.1 CONTABILIDADE

De acordo com a história, não se pode afirmar quando precisamente a contabilidade surgiu. Assim, alguns autores, como Iudícibus (2000), abordam que a contabilidade surgiu nos primórdios da humanidade, a partir do momento em que o homem teve a necessidade de controlar, preservar e administrar seu patrimônio.

Os primeiros indícios de contabilidade podem ser observados nas técnicas rudimentares, com as fichas de barro e argila. Posteriormente na idade medieval ocorreram aperfeiçoamentos nas formas de controle, seguindo as atividades comerciais do tempo, principalmente para controlar o rebanho, atividades agrícolas e impostos (MORAES JÚNIOR; NASCIMENTO, 2009), e ocorreu também o surgimento das primeiras moedas de troca, com o objetivo de agilizar a contabilização e obter o preço as mercadorias ou serviços (FERREIRA, 2015). Então, foi através da moeda e da necessidade de controlar as modificações do patrimônio que surgiu o método de partidas dobradas, através do Frei Luca Pacioli e, conseqüentemente, as primeiras demonstrações contábeis surgiram, com o intuito de prestar contas aos financiadores das expedições marítimas (ALBUQUERQUE *et al.*, 2017). A partir de 1500 houve o início da auditoria, o surgimento da contabilidade de custos, em consequência das Revolução Industrial, o surgimento e aprimoramento de técnicas de diversas áreas da contabilidade, o surgimento das multinacionais que fizeram com que as normas contábeis fossem padronizadas

internacionalmente e que também a ser utilizada como um sistema de informações que servem para auxiliar os gestores a tomar decisões (ALBUQUERQUE, 2017).

Com base na evolução da contabilidade que fora apresentada, pode-se analisar que se deu em decorrência das necessidades de cada período, a partir do progresso da humanidade e com o desenvolvimento econômico, político, cultural, social, científico, bem como pelo conhecimento adquirido por meio da experiência do dia a dia (SILVA; EYERKAUFER; RENGEL, 2019). Assim, pode-se evidenciar que os profissionais contábeis sempre buscaram formas de construir ferramentas para o aprimoramento de gestão das entidades, e que deverão, agora, sofrer novos ajustes, em decorrência dos pressupostos comportamentais da nova economia pós pandemia (ESTADÃO, 2020; SILVA, FREITAS, 2020).

A contabilidade foi umas das áreas que mais sofreram os impactos da crise ocorrida pela pandemia (DUARTE, 2020). Como tudo ocorreu de maneira muito rápida, as empresas não tiveram como se estruturar para enfrentar essa situação, passando a ter que fazer o trabalho *home-office*, o afastamento de alguns colaboradores, as legislações sofreram alterações diárias, o público passou a ser mais exigente, fazendo com que os profissionais estivessem continuamente realizando atualizações, procurando soluções para inovar os processos, em busca de entender, acompanhar e aprender os novos conceitos e modelos de negócios (CESAR; NEVES, 2020; REIS, 2020; PASSOS, 2021). Assim, de acordo com Silva, Santana, Meirelles Júnior (2017) para atender a essa nova demanda do mercado as exigências desses profissionais foram mudando, e o profissional precisa estar cada vez mais capacitado e buscar novas ferramentas e estratégias que possam auxiliá-lo para estas funções, principalmente na gestão da organização. Ferramentas como a cultura organizacional e a inovação podem ser chave para o desenvolvimento destes profissionais.

2.2 INOVAÇÃO

A inovação vem sendo considerada como uma das principais ferramentas que viabilizam o aumento da competitividade das empresas, diante do atual cenário econômico. A inovação, não é algo que ocorre acidentalmente, ela é o resultado de um processo sistemático e organizado de mudança, o qual transforma novas ideias em realidade (BESSANT; TIDD, 2009). A inovação pode ser entendida como um processo ‘multiestágio’, onde as organizações transformam suas ideias em bens, serviços e processos com o objetivo de progredir, competir e se diferenciar diante do mercado. (BARECHEH; ROWLEY; CAMBROOK, 2009).

Em seus estudos, Mattos e Guimarães (2005) trazem que a inovação não se baseia somente na criação do melhor produto ou do melhor processo, eles podem estar relacionados com todos os aspectos organizacionais. Garcia e Justiniano (2016) salientam, ainda, que a inovação se submete também com propósitos práticos e com os impactos econômicos, principalmente no cenário mundial atual, que vem sofrendo os impactos da pandemia do COVID-19.

Também o Manual de Oslo (OCDE, 2018, p. 20) aborda que a inovação pode ser considerada como “um produto, processo ou combinação de ambos, que seja novo ou consideravelmente melhorado, diferindo significativamente das unidades previamente existentes”, assim o termo inovação pode significar tanto o resultado de uma atividade quanto a uma atividade em si. O Manual Oslo (OCDE, 2018, p. 72), ainda aborda que “todas as funções de um negócio podem ser objeto de inovação”, e dentro deste conceito mais amplo se encaixa a inovação em gestão, incluindo o setor da contabilidade.

Kahn (2018) complementa em seu estudo, que a inovação ainda pode ser um resultado, um processo ou um *mindset* (forma de pensar), ou seja, a inovação como resultado enfatiza o resultado que se busca, incluindo inovações de produto, processo, marketing, organizacional, entre outros; já inovação como processo atende à forma como a inovação deve ser organizada para que os resultados possam ser concretizados, incluindo um processo de desenvolvimento

de novos produtos; e a inovação como uma mentalidade aborda a internalização da inovação por membros individuais da organização, onde a inovação é instilada e enraizada, juntamente com a criação de uma cultura organizacional de apoio, o que permite com que a inovação prospere. Assim, conforme aponta Machado *et al.* (2013) pode-se dizer que o processo de inovação se interliga aos aspectos mais subjetivos da vida organizacional, como a cultura.

2.3 CULTURA ORGANIZACIONAL

A cultura organizacional pode ser definida como um conjunto ou padrão de práticas de comportamento por uma pessoa ou grupo de pessoas. Esse grupo criou, descobriu ou desenvolveu essas práticas, para a adaptação com o ambiente externo e integração interna, que funcionam e que estão dando certo, e dessa maneira, são passadas aos novos membros como forma de perceber, pensar e sentir em relação à determinada situação (SCHEIN, 2004; MACHADO *et al.* 2013).

Dentro da cultura organizacional, podem se manifestar três níveis, sendo eles os artefatos, as crenças e/ou valores, e os pressupostos. Os artefatos são aspectos visuais e de absorção, e se relaciona com a forma de como as coisas são feitas e percebidas no primeiro contato com a organização; as crenças e/ou valores possuem um aspecto subjetivo e pode ser compreendido como as justificativas dadas pelas pessoas sobre os artefatos; e os pressupostos possuem maior grau de dificuldade quando há situações de conflitos para ser percebida, pois são as crenças inquestionáveis da organização, compartilhadas pelas pessoas da empresa, que tornam a cultura difícil de ser transformada (SCHEIN, 2004).

A cultura organizacional considera o fator humano como um grande fator para sua estruturação, sendo possível por meio desse fator a criação de processos sistemas, resultados, aspectos fundamentais para seu desenvolvimento (CESAR; NEVES, 2020). Quando estruturados, esses atributos fazem com que a cultura organizacional se torne uma ferramenta competitiva.

Podem ser consideradas como passos fundamentais para mudança e inovação da cultura, a investigação de quais são as práticas da organização em cada um dos níveis, alinhamento aos objetivos comuns da empresa, relacionamento de elementos da cultura com as propostas de gestão para a inovação e maior participação dos membros da organização (AKTAS; ÇIÇEK; KIYAK, 2011; MACHADO *et al.* 2013).

Diante do cenário de pandemia, muitos aspectos preocuparam os gestores em relação a cultura organizacional, sendo um dos principais aspectos o *home-office*, o qual ainda é considerado como ponto positivo e negativo pelas empresas (FARIAS, 2021). Conforme abordam Yoshida (2020) e Rodrigues (2020) ainda é necessário que essa nova modalidade faça com que as empresas repensem sua cultura, os valores, a forma como deseja trabalhar, mas vale ressaltar que trazendo essas novas mudanças para a rotina da empresa, pode a transformar em uma empresa inovadora.

3 METODOLOGIA

A presente pesquisa se embasou em uma abordagem quantitativa. Essa abordagem visa generalizar e entender alegações sobre uma população, com o intuito de contribuir de forma significativa tanto para o crescimento científico quanto para o crescimento prático, onde os dados são tratados e analisados de maneira mais objetiva, com a finalidade de estabelecer padrões ao objeto em estudo. (CRESWELL, 2007). De acordo com Mussi *et al.* (2019) nesta abordagem o interesse é no coletivo, no que pode ser predominante como característica do grupo.

Os procedimentos de revisão de literatura constituem a pesquisa como bibliográfica. Esse procedimento consiste em utilizar referências já publicadas, como livros, periódicos, sites de internet, entre outros; e a partir desses materiais, discutir as contribuições científicas que eles

trazem a pesquisa (BOCCATO, 2006; PIZZANI *et al.*, 2012). Já o método de pesquisa se caracteriza como descritivo. Esse método consiste em retratar os fatos e fenômenos da população em estudo, sendo nessa pesquisa realizado com um corte transversal, ou seja, a coleta dos dados ocorre uma única vez, com o intuito de descrever e analisar o estado das variáveis em um determinado momento (FREITAS *et al.*, 2000).

A estratégia de pesquisa se baseou em um estudo *survey*, a qual, segundo Tanur (1993 *apud* FREITAS, 2000) pode ser descrita como a obtenção dados sobre características, ações ou opiniões de determinada população, por meio de um instrumento de pesquisa, geralmente por meio de um questionário, caso desta pesquisa.

A pesquisa foi realizada com profissionais contábeis na região de Guarapuava-PR. O público-alvo foram profissionais que trabalham diretamente em escritórios contábeis, sendo eles profissionais graduados em Ciências Contábeis, bem como os demais colaboradores, técnicos, auxiliares e estagiários do setor. A amostra também compreendeu os profissionais contábeis que trabalham em setores contábeis de organizações privadas.

Para realização da pesquisa foi elaborado um questionário on-line por meio da plataforma *Google Forms*. O questionário foi encaminhado por meio dos aplicativos *WhatsApp*, *Instagram*, *Facebook* e *LinkedIn* aos profissionais de escritórios contábeis e profissionais de empresas.

As questões foram elaboradas de acordo com informações encontradas na literatura, e compreenderam três categorias analíticas: Desafios, Cultura Organizacional e Inovação. No Quadro 1 estão elencadas as questões correspondentes ao questionário.

Quadro 1: Questionário aplicado

Questão	Referência
Categoria analítica - Desafios: Qual o grau de dificuldade representou	
1. Alterações de prazos de entrega.	Baria <i>et al.</i> (2021)
2. Afastamento de alguns colaboradores, reduzindo o quadro de funcionários.	Passos (2021)
3. O trabalho em <i>home-office</i> .	Cesar e Neves (2020); Rodrigues (2020)
4. As mudanças na legislação que ocorreram diariamente.	Baria <i>et al.</i> 2021
5. Maior cobrança por parte dos clientes/gestores.	Reis (2020)
Categoria analítica – Cultura Organizacional: Grau de impacto no período de pandemia	
6. A empresa (setor contábil) ou escritório contábil possui uma cultura organizacional bem definida.	Schein (2004); Machado <i>et al.</i> (2013)
7. A empresa (setor contábil) ou escritório contábil tem resistência a mudanças na cultura organizacional.	Schein (2004); Machado <i>et al.</i> (2013)
8. Aspectos da cultura organizacional da empresa (setor contábil) ou escritório contábil necessitaram ser revistos durante a pandemia.	Cesar e Neves (2020); Rodrigues (2020)
9. A empresa (setor contábil) ou escritório contábil teve alteração em sua cultura organizacional com a pandemia e isso contribuiu para melhorias.	Cesar e Neves (2020)
10. As alterações na cultura organizacional da empresa (setor contábil) ou escritório contábil ocorridas na pandemia não tiveram pontos positivos e o intuito é retornar a cultura organizacional anterior.	Farias (2021)
11. O <i>home-office</i> modificou e foi uma preocupação para a cultura organizacional da empresa (setor contábil) ou escritório contábil.	Cesar Neves (2020) Farias (2021)
Categoria analítica – Inovação: Contribuições e Impactos	
12. A pandemia contribuiu para a inovação dos processos da empresa (setor contábil) ou escritório contábil.	Passos (2021); Rodrigues (2020)

13. A partir da pandemia, alguns processos/rotinas que já estavam em fase de desenvolvimento foram revistos ou implementados.	Cesar e Neves (2020)
14. O trabalho <i>home-office</i> foi uma ferramenta inovadora para empresa (setor contábil) ou escritório contábil, e pretende-se trabalhar com ela, ou em sistema híbrido.	Yoshida (2020); Passos (2021)
15. A empresa (setor contábil) ou escritório contábil esteve, no período de pandemia, em constante busca de estratégias de inovação, como objetivo de oferecer informações mais precisas e auxiliar os gestores/clientes.	Baria <i>et al.</i> (2021)
16. Com a pandemia a empresa (setor contábil) / escritório pôde oferecer novos serviços aos gestores/clientes.	Baria <i>et al.</i> (2021); Passos (2021)
17. Os atendimentos e reuniões remotas com os clientes/gestores facilitaram o processo e se tornaram uma nova rotina na empresa (setor contábil) ou escritório contábil.	Passos (2021)

Fonte: Elaborada pelos autores (2022).

Para mensurar cada uma das questões optou-se por utilizar uma escala do tipo *likert* de cinco pontos: 1 – Discordo totalmente; 2 – Discordo parcialmente; 3 – Nem discordo e nem concordo; 4 – Concordo parcialmente e 5 – Concordo totalmente. Além disso, ao final de cada categoria foi incluída uma questão aberta para que o respondente pudesse discorrer sobre aspectos relativos à categoria e que não estavam elencados nas questões objetivas.

Assim, os questionários foram disponibilizados entre os dias 28/02/2022 e 03/03/2022, e foram obtidos 80 questionários respondidos.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

A pesquisa buscou identificar profissionais da área contábil que atuaram e continuam atuando tanto em escritórios contábeis quanto em empresas privadas (no setor contábil). A amostra compreendeu 80 respondentes, entre eles puderam ser identificados que o percentual de respondentes do gênero feminino foi maior que os respondentes do gênero masculino, conforme o Quadro 2.

Quadro 2: Gênero da amostra

Gênero	Frequência	Porcentual
Masculino	35	43,8
Feminino	45	56,3
Total	80	100,0

Fonte: Elaborada pelos autores (2022).

Ainda, com relação a caracterização da amostra, a idade é um fator interessante. A idade média da amostra é de aproximadamente 31 anos, sendo 3 respondentes indicaram ter apenas 20 anos (mais jovens) e 1 respondente indicou ter 66 anos (mais velho), conforme indicado no Quadro 3.

Quadro 3: Faixa etária da amostra

Faixa etária	Frequência	Porcentual
De 20 a 25 anos	25	31,3
De 26 a 29 anos	19	23,8
De 30 a 35 anos	19	23,8
De 36 a 66 anos	17	21,3
Total	80	100,0

Fonte: Elaborada pelos autores (2022).

O Quadro 3 também indica que as faixas etárias de 20 a 25 anos representaram quase 1/3 do total da amostra, sendo assim, essa característica pode ser atribuída para profissionais contábeis em curso ou recém-formados.

A área de atuação dos profissionais que compõem a amostra também é uma característica de grande importância para a pesquisa. Dessa maneira, foi possível identificar que o percentual de Profissionais de escritório contábil / Profissional Liberal ou Autônomo teve um

percentual superior ao percentual de Profissionais de empresa privada. Essas características estão identificadas no Quadro 4.

Quadro 4: Área de atuação da amostra

Área de atuação	Frequência	Porcentual
Profissional de escritório contábil / Profissional Liberal ou Autônomo	49	61,3
Profissional de empresa privada	31	38,8
Total	80	100,0

Fonte: Elaborada pelos autores (2022).

As informações acima buscaram descrever algumas características da amostra da pesquisa. Na sequência, serão expostos os dados gerados das análises das respostas dos questionários da amostra. Para analisar os resultados dos questionários foram utilizados alguns tipos de análises, entre elas Análises Descritivas (média e desvio padrão), Análise de Clusters e comparação de médias (Teste t para amostras independentes).

Na Tabela 1 está exposto uma análise descritiva, contendo a média encontrada na Categoria analítica ‘Desafios’. Essa Categoria analítica qualifica os desafios enfrentados pela categoria profissional levando em conta que todos os profissionais no período de pandemia tiveram que lidar com os desafios.

Tabela 1: Análise Descritiva da Categoria analítica - Desafios

Categoria analítica – Desafios	Média
V01 Alterações de prazos de entrega.	2,75
V02 Afastamento de alguns colaboradores, reduzindo o quadro de funcionários.	3,39
V03 O trabalho em <i>home-office</i> .	2,63
V04 As mudanças na legislação que ocorreram diariamente.	3,85
V05 Maior cobrança por parte dos clientes/gestores.	3,49

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

A média mais alta foi encontrada na variável que diz respeito as mudanças diárias na legislação no período (V04), e a menor média foi atribuída à variável que trata do trabalho em *home-office* (V03). Nesse sentido, pode-se dizer que ao trabalho em *home office* não foi tão significativo para os profissionais, assim como as alterações nos prazos de entrega, mas as mudanças na legislação representaram um problema maior para eles, seguido de cobranças por parte dos clientes e gestores (V05) e afastamento de colaboradores (V02).

Em relação ao trabalho em *home-office* cabe destacar que atualmente a maior parte do trabalho do profissional da área contábil e desenvolvido por meio de computador e com a utilização de *softwares*, o que não necessariamente exige a permanência do profissional em um espaço físico específico (escritório, por exemplo) e, além disso, as empresas que fornecem este tipo software rapidamente implementaram funcionalidades para o desenvolvimento das atividades em *home office*, que atreladas as demais tecnologias de comunicação, não gerou um impacto significativo neste item. Já em relação aos prazos cabe destacar que durante o período de pandemia as mudanças de prazo foram no sentido de prorrogar prazo, o que não gerou impacto negativo nas atividades.

As respostas obtidas dos respondentes confirmam os desafios já abordados na literatura, no que diz respeito aos profissionais terem desafios com o trabalho *home-office*, o afastamento de alguns colaboradores, as alterações na legislação, o público mais exigente nesse período, o que fez com que os profissionais estivessem continuamente realizando atualizações e tornando-se um desafio para eles (CESAR; NEVES, 2020; REIS, 2020; PASSOS, 2021).

Ao final de cada sessão de questões sobre cada categoria analítica, havia uma questão aberta para que fosse possível os profissionais elencarem aspectos que não estavam citados no questionário, mas que de certa forma impactaram no trabalho durante o período de pandemia. Dessa maneira, alguns

outros pontos foram citados, entre eles a falta de suporte dos sistemas de informação contábil, os quais não conseguiam acompanhar as constantes mudanças na legislação; a falta de apoio de órgãos reguladores da profissão e dos órgãos governamentais; a demissão (e não afastamento) do quadro de colaboradores e, também, a falta de pagamento de honorários, devido à redução e fechamento de algumas empresas (nos casos de escritórios contábeis).

A segunda Categoria Analítica buscou identificar, na Tabela 2, como as características da Cultura Organizacional influenciaram neste período esses profissionais contábeis. Visto que a Cultura Organizacional é de extrema relevância para a empresa, onde identifica como a empresa se comporta em determinadas situações, principalmente em um período pandêmico.

Tabela 2: Análise Descritiva da Categoria Analítica – Cultura Organizacional

	Categoria analítica – Cultura Organizacional	Média
V06	A empresa possui uma cultura organizacional bem definida.	3,76
V07	A cultura organizacional da empresa é resistente a mudanças.	2,84
V08	Aspectos da cultura organizacional da empresa necessitaram ser revistos durante a pandemia.	3,68
V09	A empresa teve alteração em sua cultura organizacional com a pandemia e isso contribuiu para melhorias.	3,50
V10	As alterações na cultura organizacional da empresa não tiveram pontos positivos e o intuito é retornar a cultura organizacional anterior.	2,29
V11	O <i>home-office</i> modificou e foi uma preocupação para a cultura organizacional da empresa.	2,66

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

A média mais alta da categoria analítica pode ser encontrada na variável que diz respeito a cultura organizacional da empresa ser bem definida (V06), e a menor média está na variável que trata de retorno a aspectos alterados na cultura da organizacional da empresa em caso de pontos negativos (V10). O que se pode analisar entre a menor e maior média, é que independente da cultura organizacional ser bem definida, a pandemia trouxe alterações na cultura, e que se pode analisar, as mudanças foram consideravelmente positivas, pois com base na média, as chances de retornar a aspectos anteriores a pandemia são pequenas.

Porém, na questão aberta houve algumas controvérsias, principalmente quando ao atendimento remoto. Empresas que trabalham presencialmente sentiram em mudar esse aspecto na cultura, principalmente no que diz respeito ao contato entre colaboradores da empresa quanto a respostas que deveriam ser imediatas, contato com clientes e a disponibilidade e controle de horário da jornada de trabalho. Por outro lado, foram destacados alguns pontos positivos que mudaram na cultura organizacional, como o trabalho remoto (para empresas que se deslocavam para fazer atendimento a clientes ou entre unidades da empresa) que facilitou o tempo com deslocamento, o trabalho com mídias sociais, digitalização de documentos e assinaturas digitais que facilitaram alguns processos.

Esses aspectos do *home-office* obtidos com as respostas da amostra podem ser evidenciados no estudo de Farias (2021), o qual salientou que é considerado como ponto positivo e negativo pelas empresas, pois como foi observado, ainda há opiniões contrárias sobre a modalidade. Porém, como abordam Yoshida (2020) e Rodrigues (2020), essa modalidade faz com que as empresas repensem sua cultura, os valores, a forma como deseja trabalhar, e que essas mudanças para a rotina da empresa a tornam cada vez mais inovadora.

A Tabela 3 identifica a análise descritiva da Categoria Analítica Inovação. A inovação é um ponto de extrema relevância em todos os setores, pois sempre há algo para estar melhorando ou criando, para que o trabalho tenha cada vez mais eficiência e eficácia.

Tabela 3: Análise Descritiva: Categoria Analítica - Inovação

	Categoria analítica – Inovação	Média
V12	A pandemia contribuiu para a inovação dos processos da empresa no setor contábil.	3,80
V13	A partir da pandemia, alguns processos/rotinas que já estavam em fase de desenvolvimento foram revistos ou implementados.	3,55

V14	O trabalho <i>home-office</i> foi uma ferramenta inovadora para nosso setor, e pretende-se trabalhar com ela, ou em sistema híbrido.	3,15
V15	A empresa estava em constante busca de estratégias de inovação, como objetivo de oferecer informações mais precisas e auxiliar o cliente/gestor.	3,81
V16	Com a pandemia o setor contábil pôde oferecer novos serviços aos clientes/gestores.	3,13
V17	A pandemia contribuiu para a inovação dos processos da empresa no setor contábil.	3,70

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

As médias encontradas nessa categoria analítica foram, consideravelmente, semelhantes. A maior média foi relativa à variável que diz respeito as constantes buscas de estratégias de inovar e oferecer informações precisas aos tomadores de decisão (V15), enquanto a menor média foi encontrada na variável que diz respeito oferta de novos serviços (V16). Com relação a esta categoria analítica, pode-se perceber que os profissionais contábeis estiveram em constante busca de estratégias e atualizações para oferecerem informações confiáveis aos gestores, e que dessa maneira tiveram inovações durante a pandemia, sendo um dos aspectos de inovação e adequação o trabalho *home-office*. Conforme já analisado na Categoria Analítica Cultura Organizacional, o *home-office* foi algo que teve opiniões divididas, ele facilitou alguns processos e dificultou outros, por isso se dá a menor média atribuída a Categoria Analítica Inovação o *home-office* como um processo da empresa.

Na pergunta aberta alguns pontos abordados pelos respondentes da amostra como pontos inovadores foi a criação de um banco de dados digital para os documentos, pois dessa maneira era possível o acesso de qualquer lugar, e a inovação digital de processos dos órgãos públicos, os quais deram mais agilidade e facilidade.

Analisando o que trazem os autores Garcia e Justiniano (2016), quando tratam que a inovação também está relacionada com propósitos práticos e com os impactos econômicos, principalmente com os desafios encontrados com a Covid 19, todas as estratégias e práticas adotadas pelos profissionais contábeis tem relação com esses aspectos, pois seguindo o que trata o Manual de Oslo (OCDE, 2018), o termo inovação pode significar tanto o resultado de uma atividade quanto a uma atividade em si dentro de um negócio, principalmente as questões de gestão.

A Tabela 4 evidencia a Análise descritiva geral de cada Categoria Analítica, a qual evidencia a Média e Desvio Padrão delas.

Tabela 4: Análise Descritiva Geral das Categorias Analíticas

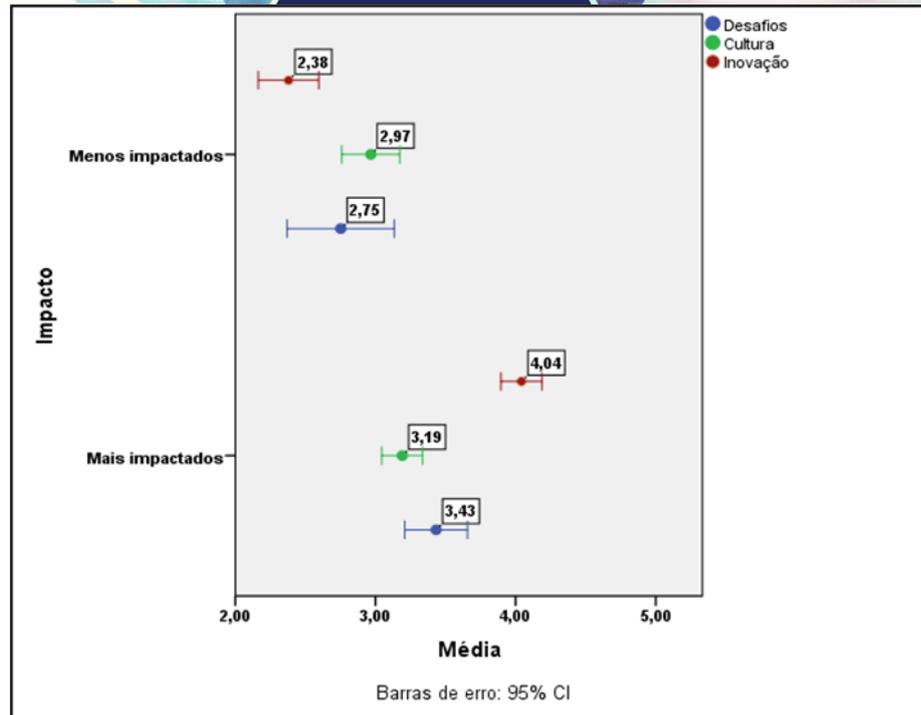
Categorias analíticas	Média	Desvio padrão
Desafios	3,22	0,911
Cultura	3,12	0,534
Inovação	3,52	0,940

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

A maior média foi identificada na Categoria Analítica Inovação, o que se pode caracterizar pela constante busca em inovar e se adequar ao momento desafiador em que se encontravam os profissionais contábeis. A menor média é encontrada na Categoria Analítica Cultura Organizacional, esse fator pode se relacionar com a divisão que se deu quando ao *home office*, se isso se tornaria ou não um processo da empresa.

A partir da composição das categorias analíticas (construtos) foi possível categorizar os respondentes em grupos de acordo com o comportamento das respostas (médias) destes. Para tanto foi utilizada a Análise de Cluster, a partir do Método de Ward como método de agrupamento e com a utilização da distância euclidiana quadrada para medir o intervalo. O resultado indicou a existência de dois agrupamentos distintos, cujas nomenclaturas e médias são apresentados na Figura 1.

Figura 1: Mais impactados x Menos Impactados



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

O primeiro agrupamento, denominado ‘Mais impactados’, é composto por 55 (69%) dos respondentes, enquanto o agrupamento, denominado ‘Menos impactados’, é composto por 25 (31%) dos respondentes. O teste T para amostras independentes mostra se as médias de cada categoria, indicadas na Figura 1, são estatisticamente diferentes ou não.

Tabela 5: Comparação de média – Teste t das Categorias Analíticas

Teste t para amostras independentes		Teste de Levene para igualdade de variâncias		Teste-t para Igualdade de Médias		
		F	Sig.	t	Df	Sig.
Desafios	Variâncias iguais assumidas	0,855	0,358	3,284	78	0,002
	Variâncias iguais não assumidas			3,151	42,246	0,003
Cultura	Variâncias iguais assumidas	0,000	0,997	1,765	78	0,081
	Variâncias iguais não assumidas			1,815	49,787	0,076
Inovação	Variâncias iguais assumidas	0,433	0,513	12,868	78	0,000
	Variâncias iguais não assumidas			13,025	47,891	0,000

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

O resultado do Teste T (Tabela 5) indicou que nas categorias Desafios e Inovação as médias são estatisticamente diferentes ($p < 0,05$), enquanto no caso da categoria Cultura isso não se verifica. Ou seja, a percepção dos dois grupos é distinta em relação aos Desafios e as Inovações.

Considerando a classificação dos dois grupos, pode-se fazer uma análise quanto ao gênero e idade identificados em cada grupo.

Tabela 6: Impacto com relação a Gênero e Faixa etária

Gênero	Faixa etária	Impacto		TOTAIS
		Mais impactados	Menos impactados	

Masculino	De 20 a 25 anos	7 – 28%	3 – 30%	10 – 28,57
	De 26 a 29 anos	5 – 20%	3 – 30%	8 – 22,86
	De 30 a 35 anos	6 – 24%	4 – 40%	10 – 28,57
	De 36 a 66 anos	7 – 28%	0 – 0%	7 – 20,00%
	TOTAIS	25 – 45,45%	10 – 40%	35 – 43,75%
Feminino	De 20 a 25 anos	11 – 37%	4 – 27%	15 – 33,33%
	De 26 a 29 anos	7 – 23%	4 – 27%	11 – 24,45%
	De 30 a 35 anos	6 – 20%	3 – 20%	9 – 20,00%
	De 36 a 66 anos	6 – 20%	4 – 27%	10 – 22,22%
	TOTAIS	30 – 54,54%	15 – 60%	45 – 56,25
TOTAIS	55 – 68,75%	25 – 31,25%	80 – 100%	

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Na Tabela 6 é possível observar que a distribuição de homens e mulheres entre os dois grupos é praticamente proporcional, não evidenciando que um ou outro gênero tenha indicado um impacto distinto. Da mesma forma em relação a faixa etária, pois constata-se que a percepção dos respondentes é similar em ambos os grupos, com pequenos distanciamentos que não necessariamente indicam divergência, exceto no caso da faixa etária de 36 a 66 anos do gênero masculino os quais todos estão no grupo dos mais impactados. Este resultado pode estar relacionado a dificuldade deste grupo em assimilar as mudanças no ambiente de trabalho em função dos impactos da Pandemia.

Outro aspecto de relevância, foi identificar dentro dos dois grupos o grau de impacto dentro dos dois grupos analisados: Profissional de escritório contábil / Profissional Liberal ou Autônomo e o Profissional de empresa privada.

Tabela 7: Grau de impacto quanto as áreas profissionais

Área	Impacto	
	Mais impactados	Menos impactados
Profissional de escritório contábil / Profissional Liberal ou Autônomo	36 – 65%	13 – 52%
Profissional de empresa privada	19 – 35%	12 – 48%

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

A Tabela 7 apresenta que os profissionais que mais sofreram impacto foram “Profissional de escritório contábil / Profissional Liberal ou Autônomo”, sendo superior ao percentual do “Profissional de empresa privada”. Isso pode estar relacionado a maior dificuldade deste grupo em se adaptar, visto que são organizações pequenas ou, por vezes, individual, o que resulta em uma percepção mais acentuada das dificuldades, concentrada e em um único indivíduo, enquanto em empresas privadas o impacto ocorre em outros profissionais (por exemplo, profissionais da área de Tecnologia da Informação). Quanto ao grupo de “Menos impactados”, ambas as áreas tiveram porcentagem de impacto semelhante.

Dessa forma, com base nas análises realizados, percebeu-se que ocorreram Desafios, mudanças na Cultura Organizacional e Inovações dos profissionais contábeis, de ambas as áreas, no período de pandemia, em grau leve ou grave, mas que souberam identificá-los.

5 CONCLUSÃO

A Pandemia de COVID-19 foi, e continua sendo, mesmo após seu “fim” oficial, um cenário desconhecido e desafiador para toda população, que apesar de todas as incertezas tiveram que se adequar ao momento. Nesse contexto, enquadram-se também as áreas profissionais, principalmente a contábil, foco deste trabalho.

Assim, essa pesquisa buscou analisar quais são os principais desafios vividos pelos profissionais contábeis no período de pandemia da COVID-19, os impactos na cultura organizacional e as inovações foram desenvolvidas no decorrer desse período. A amostra é

composta por profissionais de empresas privadas que atuam diretamente no setor contábil, de escritórios contábeis, profissionais autônomos e liberais. Após a coleta de dados foram realizadas análises descritivas e posteriormente análise de Cluster.

Com base nos resultados analisados, pode-se perceber que os profissionais apontaram alguns desafios como mais recorrentes que outros. Entre os pontos com maior ênfase estão as constantes mudanças na legislação, maior cobrança de clientes/gestores e a redução do quadro de funcionários, tanto por questões de afastamento quanto por desligamento. Outros pontos relevantes foram a falta de suporte dos sistemas de informações contábeis, bem como dos órgãos reguladores. Dessa maneira, pode-se dizer que os desafios encontrados pela amostra confirmam as afirmações já encontradas na literatura.

Quanto a cultura organizacional, a média de empresas que tem uma cultura organizacional bem definida foi alta, e independente disso, ficou evidente que as mudanças ocorridas na cultura organizacional foram significativamente positivas. Os impactos na cultura organizacional com mais destaque foi trabalho remoto, onde muitos encontraram nessa ferramenta um facilitador, já outros como dificultador, principalmente quanto a disponibilidade e jornada de trabalho. Outros aspectos que tiveram mudança na cultura organizacional foram a relação o trabalho com mídias sociais, que em alguns casos se pode dizer que não existiam essas ferramentas.

Diante desses desafios e mudanças na cultura organizacional que foram elencados, os profissionais estiveram em constante busca de estratégias de inovar e oferecer informações precisas aos tomadores de decisão. Aspectos inovadores abordados pela amostra são relacionados ao home-office, a criação de um banco de dados digital para arquivamento de documentos, e outro aspecto (não relacionado como uma inovação dos profissionais, mas dos órgãos públicos) a inovação digital de processos dos órgãos públicos, os quais deram mais agilidade e facilidade.

Analisando o grau de impacto quanto aos respondentes, os Mais impactados foram os profissionais de escritórios contábeis, profissionais liberais e autônomos. Contudo, independente desse grau, pode-se analisar que todos os profissionais foram impactados, alguns em maior grau e outros em menor, mas que todos estiveram em constante busca de se atualizar e se adequar ao cenário em que estavam sendo impostos, alguns com mais facilidades e outros com maior dificuldade.

Por fim, considera-se teve resultado satisfatório e que seu objetivo foi alcançado, pois foi possível identificar quais os desafios, relações da cultura organizacional e as inovações que fizeram parte desse momento desafiador aos profissionais contábeis, sendo destacado as constantes buscar de estratégia para se adaptar ao cenário apresentado.

Destaca-se ainda que as contribuições desta pesquisa são relevantes para aspectos acadêmicos e profissionais. Para a academia confirma aspectos encontrados em literaturas anteriores, sendo uma temática significativa para possibilidades de desenvolvimento de novos trabalhos nesta e em outras áreas de atuação profissional, visto que a Pandemia de COVID-19 tenha influenciado todos os meios de vida. Para os profissionais, esse trabalho pode evidenciar quais fatores estiveram presentes na sua rotina nesse período, e compará-los com relação a outros profissionais, no intuito de inovar aspectos que possam não estar bem resolvidos ou ainda são considerados como desafios.

Quanto as limitações desta pesquisa, está relacionado a quantidade da amostra, a qual estimava-se ser um maior número para ter-se um parâmetro mais amplo com relação aos impactos do COVID-19 aos profissionais contábeis.

REFERÊNCIAS

AKTAŞ, E.; ÇIÇEK, I.; KIYAK, M. The effect of organisational culture on organisational efficiency: The moderating role of organisational environment and CEO values. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, v. 24, p. 1560-1573, 2011.

ALBUQUERQUE, A. C. de. *et al.* Estudo multicasos sobre percepção de contabilistas acerca de escritórios virtuais de Contabilidade. **Revista Conhecimento Contábil**, v. 10, n. Especial, 2021.

ALMEIDA, W.J.B. **Os impactos da covid-19 nas finanças pessoais sob a perspectiva de gênero.** 2020. Disponível em: <<http://institutoateneu.com.br/ojs/index.php/RRCF/article/view/302>>. Acesso em: 11 jan 2022.

BAREGHEH, A.; ROWLEY, J.; SAMBROOK, S. (2009), Towards a multidisciplinary definition of innovation. **Management Decision**, v. 47, n. 8, p. 1323-1339, 2009.

BARIA, A.L.G. *et al.* Os impactos da pandemia na nova economia envolvendo a Contabilidade. *Revista Unilago*, v. 1, n. 1, 2021.

BESSANT, J.; TIDD, J. **Inovação e Empreendedorismo.** Porto Alegre: Bookman, 2009.

BOCCATO, V.R.C. Metodologia da pesquisa bibliográfica na área odontológica e o artigo científico como forma de comunicação. **Rev. Odontol. Univ. São Paulo**, v. 18, n. 3, p. 265-274, 2006.

CÉSAR, L.G.D.; NEVES, L.A. Atuação da Gestão de Pessoas no fortalecimento do comprometimento organizacional pós pandemia: a cultura organizacional como caminho. **Revista Valore**, v. 5, p. 192-205, 2020.

CRESWELL, J.W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativos, quantitativos e misto.** 2.ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.

DUARTE, R.D. **Os impactos da pandemia no setor contábil.** 2020. Disponível em: <<https://www.robertodiasduarte.com.br/os-impactos-da-pandemia-no-setor-contabil/>>. Acessado em: 09 jan 2022.

ESTADÃO. **Novos desafios para a contabilidade societária frente a pandemia.** 2020. Disponível em: <<https://politica.estadao.com.br/blogs/gestao-politica-e-sociedade/novos-desafios-para-a-contabilidade-societaria-frente-a-pandemia/>>. Acesso em: 08 jan 2022.

FARIAS, M. A. **Mudanças organizacionais impostas pela pandemia do Covid-19 no setor de protocolo do Tribunal de Contas do Estado do Rio Grande do Norte.** 2021. 59f. Monografia (Graduação em Administração Pública) - Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2021.

FERREIRA, D. **CONTABILIDADE: A sua origem e sua história.** 2015. Disponível em: <http://contabeissemsegredos.com/contabilidade-origem-e-historia/>. Acesso em: 10 jan 2022.

FREITAS, H. *et al.* O método de pesquisa survey. **Revista de Administração da Universidade de São Paulo**, v. 35, n. 3, 2000.

GARCIA, A.L.F.; JUSTINIANO, L.S. **Inovação, empreendedorismo e desenvolvimento regional: o caso da ADETEC**. 1 ed. Barigui: Boreal Editora, 2016.

IUDÍCIBUS, S.D. **Teoria da Contabilidade**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MORAES JÚNIOR, V.F., NASCIMENTO, I.A. do. Evolução e desenvolvimento da Teoria da contabilidade: contexto histórico. **Revista Ambiente Contábil**, v. 1, n. 1, p. 37-48, 2009.

KAHN, K.B. Understanding innovation. **Business Horizons**, v. 61, n. 3, p. 453-460, 2018.

MACHADO, D.D. P.N. *et al.* Cultura de inovação: elementos da cultura que facilitam a criação de um ambiente inovador. **Revista de Administração e Inovação**, v. 10, n. 4, p. 164-182, 2013.

MATTOS, J.R.G.; GUIMARÃES, L.S. **Gestão da tecnologia e inovação: uma abordagem prática**. São Paulo: Savaiva, 2005.

MUELLER, W.F. The Origins of the Basic Inventions Underlying Du Pont's Major Product and Process Innovations, 1920 to 1950. In: **The Rate and Direction of Inventive Activity**, Princeton University Press: Nova Jersey, p. 323-358, 1962.

MUSSI, R.F.F. *et al.* Pesquisa Quantitativa e/ou Qualitativa: distanciamentos, aproximações e possibilidades. **Revista SUSTINERE**, v. 7, n. 2, p. 414-430, 2019.

NOBRE, E.A. *et al.* Capacidade de inovação nas empresas incubadas. **HOLOS**, v. 3, p. 198-217, 2016.

OCDE. **Manual de Oslo: Proposta de Diretrizes para Coleta e Interpretação de Dados sobre Inovação Tecnológica**, FINEP, 2018.

PASSOS, G.D. **Disrupção contábil: desafios e novas tendências da profissão**. 2021. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Contábeis) – Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Economia, Universidade Federal da Grande Dourados, Dourados, MS, 2021.

PIZZANI, L. *et al.* A arte da pesquisa bibliográfica na busca do conhecimento. **RDBCI: Revista Digital de Biblioteconomia e Ciência da Informação**, v. 10, n. 2, p. 53–66, 2012.

REIS, E.V. **O uso da tecnologia nos escritórios de contabilidade: um estudo de campo realizado durante a pandemia**. (Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação em Ciências Contábeis). UNDB: São Luís–MA, 2020.

RODRIGUES, M.F. Como superamos os desafios impostos pela pandemia: A situação emergencial provocada pela pandemia da covid-19 elevou o RH da Hesselbach Company ao patamar de aliado essencial de gestores. **Revista Melhor – Gestão de Pessoas**, 2020.

SCHEIN, E.H. **Organizational Culture and Leadership**. 3 ed. San Francisco: Jossey-Bass Inc., 48-52 p., 2004.

SILVA, A; FREITAS, A.R.P. Pressupostos comportamentais da nova economia institucional e a contabilidade. **Revista CSP**, v. 19, n. 36, 2020.

SILVA, B.N.; SANTANA, C.L.; MEIRELLES JUNIOR, J.C. Formação Acadêmica em Ciências Contábeis e sua Relação com o Mercado de Trabalho: A Percepção de Formandos de Ciências Contábeis de uma Instituição de Ensino Superior. **Revista Brasileira de Contabilidade**, n. 225, p. 66-77, 2017.

SILVA, C.G.; EYERKAUFER, M.L.; RENGEL, R. Inovação tecnológica e os desafios para uma contabilidade interativa: Estudos dos escritórios de contabilidade do estado de Santa Catarina. **Revista Destaques Acadêmicos**, v. 11, n. 1, p. 1-16, 2019.

SOBREIRA, K.R.; SILVA, A.M.; GARCIA, E.A.R.; TEODÓSIO, I.R.M. **Reflexos da Pandemia do Coronavírus para a Contabilidade à Luz da Teoria Contratual da Firma**. In XXI USP International Conference in Accounting. Anais. São Paulo. 2021.

TIGRE, P. **Gestão da Inovação**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2006

TRINDADE, L.X.; GÓES, A.O.S. **O processo inovador através de um estudo de caso no porto digital-Recife: a tecnologia como vantagem competitiva**. In: X Congresso Nacional de Excelência em Gestão. Anais... Rio de Janeiro. 2014.

WILLIAMS, C. C.; KAYAOGLU, A. (2020). The coronavirus pandemic and europe's undeclared economy: impacts and a policy proposal. *South East European Journal of Economics and Business*, 15(1), 80-92.

YOSHIDA, R. As principais tendências de capital humano no Brasil: Grande maioria das empresas brasileiras (95%) avaliou que "Ética e futuro do trabalho" é a tendência mais importante no mundo pós-pandemia. [Entrevista concedida a] Inês Pereira. *Revista Melhor – Gestão de Pessoas*, agosto de 2020. Disponível em <https://revistamelhor.com.br/as-principais-tendencias-de-capital-humano-no-brasil/> - Acessado em: 05 fev 2022.