

A PERCEPÇÃO DOS PROFISSIONAIS DE DEPARTAMENTO PESSOAL ACERCA DAS NOVAS TECNOLOGIAS ADVINDAS DO *ESOCIAL*

Cristian Alberto Milbradt
Karine Cristina Scherer

Linha temática – Tecnologia e Profissão: qual o verdadeiro profissional do futuro?

Resumo: O presente estudo teve como objetivo compreender a percepção dos profissionais de DP da Quarta Colônia, acerca das novas tecnologias advindas do eSocial. Em relação à metodologia utilizada a pesquisa trata-se de uma pesquisa qualitativa e quantitativa. Como instrumento de coleta de dados foi aplicado um questionário. Os dados foram tabulados por meio da plataforma Google Formulário e análise de conteúdo. Como principal resultado, observou-se que grande parte dos entrevistados tiveram que implementar melhorias no software atual.

Palavras-chave: ESOCIAL, Profissionais Departamento Pessoal, Tecnologia.

1. INTRODUÇÃO E FUNDAMENTAÇÃO

No Brasil, a globalização trouxe avanços tecnológicos e mudanças sociais, políticas e econômicas, criando a necessidade de implementar o sistema eSocial. Esse sistema fez com que os profissionais de Departamento Pessoal (DP) deixassem as escriturações manuais e adotassem a tecnologia da informação, aumentando a rapidez e a eficiência em suas tarefas.

O Decreto n.º 8373/2014 instituiu o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial). A implementação do eSocial mudou significativamente as rotinas operacionais das empresas, exigindo preparação antecipada e maior atenção dos profissionais responsáveis pelo registro das informações. Oliveira A. (2014), destaca a interação entre as obrigações trabalhistas e as organizações, assim como a conexão de todos os envolvidos com os órgãos da administração pública, faz com que o departamento de recursos humanos (especialmente o setor de pessoal) e o departamento contábil adquiram uma importância significativa na vida e na estrutura da empresa moderna.

A implementação do eSocial, que entrou em vigor em etapas a partir de 2018, trouxe mudanças significativas para as empresas, exigindo maior preparação e conhecimento tecnológico dos profissionais de DP. Este estudo visa investigar a percepção desses profissionais sobre as novas tecnologias do eSocial. A pesquisa foi realizada em escritórios de contabilidade na Quarta Colônia de Imigração Italiana, no Rio Grande do Sul, abrangendo cidades como Agudo, Faxinal do Soturno, Nova Palma, Dona Francisca, Silveira Martins, Ivorá, Restinga Seca, Pinhal Grande e São João do Polêsine.

Para responder ao problema de pesquisa proposto, tem-se como objetivo compreender a percepção dos profissionais de DP na Quarta Colônia, acerca das novas tecnologias advindas do eSocial. Dado os impactos nas rotinas operacionais e na estrutura das informações relacionadas aos procedimentos e obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais. Esse é um recorte do Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação em Administração de um dos escritores da pesquisa. Partiremos então para a fundamentação teórica acerca do eSocial e dos profissionais de DP.

1.1 ESOCIAL

O eSocial é um projeto do governo, instituído pelo Decreto n.º 8.373, de 11 de dezembro de 2014, que tem como objetivo coletar informações previdenciárias, fiscais e trabalhistas. Entretanto,

ele não realiza alterações na legislação, apenas auxilia na entrega de dados. Nibo (2014, p.2) ainda enfatiza “que mesmo com a implementação do eSocial, a legislação continuará a mesma, o que altera é a forma de controlar e fiscalizar esses processos”.

Para Sousa e Orth (2020, p. 97), “trata-se de um programa que propõe facilitar os processos referentes à prestação de informações por meio da unificação e organização dos processos que funcionavam até 2017.

O projeto do eSocial tem como objetivo atender às necessidades dos principais órgãos governamentais, consolidando em uma única base os dados e informações necessários para as atividades de diversos setores do governo, aos quais essas informações são relevantes.

A implementação do eSocial foi feita em etapas, seguindo um cronograma do comitê gestor, que dividiu as empresas em grupos e fases para o envio das informações, evitando sobrecarga na rede e facilitando o recebimento pelo governo. Atualmente, o eSocial é estruturado em quatro grupos, conforme as Portarias Conjuntas SERFB/SEPRT/ME nº 71 de junho de 2021 e Ministério do Trabalho e Previdência/RFB/ME nº 2 de abril de 2022.

1.2. PROFISSIONAIS DE DP

A profissão de Departamento Pessoal (DP) é essencial nas organizações, sendo responsável pela administração de tarefas burocráticas e operacionais garantindo a conformidade com as leis trabalhistas. Os profissionais de DP gerenciam folhas de pagamento, controle de ponto, administração de benefícios, férias, licenças e rescisões contratuais, assegurando que a empresa esteja conforme a legislação e evitando penalidades. Além disso, o DP atua como um elo entre a empresa e os órgãos governamentais, emitindo guias e declarações necessárias. Esta área exige um conhecimento detalhado da legislação trabalhista e habilidades em organização e gestão de dados, sendo vital para a operação eficiente e legal das empresas.

Segundo a revista Ferramental (2024), as empresas no Brasil enfrentam uma crise na relação com seus colaboradores, tendo a maior taxa de rotatividade do mundo: 51,3%, conforme dados do CAGED. Em contraste, 67% dos profissionais de Recursos Humanos dizem que a rotatividade em suas empresas está baixa ou controlada, e cerca de 9% não sabem informar a taxa atual, mostrando que muitas empresas não acompanham seu turnover ou não sabem compará-lo com o mercado.

Meneghetti (2013) descreve que todo líder deve ter pessoas de sua confiança, não são amigos ou familiares pois estes trazem a lógica afetiva e sentimental, mas pessoas com uma importância social e política na sociedade,... um Contador, um Advogado, um Médico, um Arquiteto ou Geômetra, um Jornalista e um Psicólogo. Como é possível perceber, profissionais da área contábil são pessoas de apoio consideradas por Meneghetti.

2. METODOLOGIA

A metodologia adotada nesta pesquisa utiliza abordagens quantitativas e qualitativas para a coleta de dados. Para pesquisa qualitativa Prodanov e Freitas (2013), “considera que tudo pode ser quantificável, o que significa traduzir em números opiniões e informações para classificá-las e analisá-las.”

A pesquisa é classificada como descritiva, concentrando-se na descrição das mudanças organizacionais e operacionais que ocorrem para conformidade com a legislação, utilizando formulários aplicados a profissionais de recursos humanos para coleta de dados.

A pesquisa utilizou técnicas bibliográficas, documentais e de levantamento de dados. O questionário aplicado via Google Forms, que foi parte do Trabalho de Conclusão de Curso de um dos autores, teve seus dados analisados por categorização, tabulação eletrônica e métodos estatísticos para fornecer uma descrição quantitativa dos entrevistados.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Este capítulo tem por finalidade apresentar os resultados obtidos onde foi realizada a pesquisa, que teve como objetivo propõe a identificar a percepção dos profissionais de DP nas rotinas de trabalho acerca das novas tecnologias advindas da implementação do eSocial, e como esses efeitos estão sendo absorvidos no cumprimento das obrigações nas instituições.

No que diz respeito a pergunta acerca de Investimento em Software e Equipamentos, a pesquisa revelou que 61,5% dos entrevistados tiveram que implementar melhorias no software atual, enquanto 15,4% tiveram que adquirir um novo software para atender às demandas do eSocial. Além disso, 57% dos entrevistados investiram na implementação e melhoria dos equipamentos existentes, como computadores e servidores. Esses investimentos foram necessários para garantir a correta transmissão e armazenamento das informações exigidas pelo eSocial.

Já para o questionamento do treinamento e Capacitação dos Profissionais, a adoção do eSocial exigiu que as empresas treinem seus colaboradores para lidar com o novo sistema. Conforme os dados, 84,6% dos entrevistados investiram em treinamento dos colaboradores, e a maioria (53,8%) investiu entre R\$1.000 e R\$3.000 em treinamento. Esses treinamentos eram essenciais para garantir que os profissionais estivessem aptos a utilizar a nova tecnologia, assegurando a precisão e a conformidade das informações transmitidas ao eSocial.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme apresentado, a implementação do eSocial trouxe mudanças significativas nas rotinas de trabalho dos profissionais de DP. A necessidade de investimentos em software, equipamentos e treinamento foi uma constante entre os entrevistados. Os profissionais de DP tiveram que se adaptar às novas tecnologias e aos novos processos para garantir a conformidade com o sistema, o que exigiu uma preparação cuidadosa e contínua. A pesquisa demonstrou que a maioria das empresas se adaptou ao eSocial, porém, houve desafios a serem superados, especialmente no que diz respeito à capacitação dos colaboradores e à atualização dos sistemas de TI.

A percepção dos profissionais de DP na região da Quarta Colônia de Imigração Italiana no Rio Grande do Sul revela que, apesar das dificuldades iniciais, o eSocial contribuiu para uma maior eficiência e precisão nas rotinas de trabalho. A longo prazo, espera-se que essas mudanças tragam benefícios significativos para as empresas e para a gestão das informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais. O verdadeiro profissional do futuro será aquele que enfrenta essas mudanças, mantendo-se adaptável e comprometido com o aprendizado contínuo, e que possua habilidades tecnológicas e estratégicas para navegar nesse novo ambiente digital.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Decreto n. 8.373**, de 11 de dezembro de 2014. Institui o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial e dá outras providências. Disponível em: Acesso em: 01.jul. 2023.

BRASIL. **Portaria Conjunta SERFB/SEPRT/ME nº 71, de 29 de junho de 2021** e Portaria Conjunta MTP/RFB/ME nº 2, de 19 de abril de 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/esocial/pt-br/acesso-ao-sistema/cronograma-de-implantacao>. Acesso em: 05 ago. 2024.

MENEGHETTI, A. **Manual de Ontopsicologia**. 4. ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editora Universitária, 2022.

MENEGHETTI, Antonio. **Psicologia Empresarial**. São Paulo : FOIL , 2013.

MILBRADT, Cristian Alberto. **Os efeitos e causas nas rotinas trabalhistas dos profissionais de recursos humanos com a implementação do e-Social. 2023.** Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) – Antonio Meneghetti Faculdade, Restinga Seca, RS, 2023.

NIBO. **eSocial 2014: aprenda as mudanças de forma fácil.** 2014. Disponível em: <https://www.nibo.com.br/wp-content/uploads/2014/04/eBook-eSocial.pdf>. Acesso em: 30 ago. 2021.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico.** 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

REVISTA FERRAMENTAL. **4 em cada 10 empresas pretendem aumentar o quadro de funcionários em 2024, aponta pesquisa inédita.** Revista Ferramental, 20 jul. 2023. Disponível em: <https://www.revistaferramental.com.br/artigo/4-em-cada-10-empresas-pretendem-aumentar-o-quadro-de-funcionarios-em-2024-aponta-pesquisa-inedita/>. Acesso em: 5 ago. 2024.

SOUSA, T.; ORTH, A. **Implementação do ESocial e seus impactos.** Revista GEDECON-Gestão e Desenvolvimento em Contexto, v. 8, n. 1, p. 87-98, 2020.