UNIVERSIDADE ESTADUAL DO TOCANTINS - UNITINS
CAMPUS DE AUGUSTINÓPOLIS – TO
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

HELANI PEREIRA DA SILVA

MUDANÇAS NO DEPARTAMENTO PESSOAL NOS ULTIMOS 10 ANOS: ANALISE DA PERCEPÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA CONTABILIDADE QUANTO AS ATUALIZAÇÕES.

AUGUSTINÓPOLIS – TO

2024

HELANI PEREIRA DA SILVA

MUDANÇAS NO DEPARTAMENTO PESSOAL NOS ÚLTIMOS 10 ANOS: ANÁLISE DA PERCEPÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA CONTABILIDADE QUANTO ÀS ATUALIZAÇÕES.

Trabalho de Conclusão de Curso de Ciências Contábeis da Universidade Estadual do Tocantins – UNITINS, apresentado como parte dos requisitos para obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

ORIENTADORA: Prof.ª. Me. Maria Aldiléia Silva Melo.

AUGUSTINÓPOLIS – TO

2024

HELANI PEREIRA DA SILVA

MUDANÇAS NO DEPARTAMENTO PESSOAL NOS ÚLTIMOS 10 ANOS: ANÁLISE DA PERCEPÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA CONTABILIDADE QUANTO ÀS ATUALIZAÇÕES.

Aprovado em: 05 / 12 / 24

Examinadores:

Prof.º Aristótheles Pantoja de Almeida – Universidade Estadual do Tocantins
Mestre em Desenvolvimento da Amazônia Sustentável - Universidade Federal do Amapá

Ricardo Gomes da Silva – Universidade Estadual do Tocantins
Especialização em Docência do Ensino Superior - Faculdade Regional de Filosofia, Ciências e Letras de Candeias, Siteantibus

Presidente da Orientação:

Prof.ª Maria Aldiléia Silva de Melo - Universidade Estadual do Tocantins
Mc. Ciências Contábeis - Universidade do Vale do Rio dos Sinos

Conceito Final: Aprovada

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Sistema de Bibliotecas da Universidade Estadual do Tocantins

S586m

SILVA, Helani
MUDANÇAS NO DEPARTAMENTO PESSOAL NOS ÚLTIMOS 10 ANOS: ANÁLISE DA PERCEPÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA CONTABILIDADE QUANTO ÀS ATUALIZAÇÕES.. Helani Silva. - Augustinópolis, TO, 2024

Monografia Graduação - Universidade Estadual do Tocantins – Câmpus Universitário de Augustinópolis - Curso de Ciências Contábeis, 2024.

Orientador: Maria Aldiléia Silva de Melo

1. Departamento Pessoal, Profissionais da Contabilidade, Mudanças.

CDD 003

TODOS OS DIREITOS RESERVADOS – A reprodução total ou parcial, de qualquer forma ou por qualquer meio deste documento é autorizado desde que citada a fonte. A violação dos direitos do autor (Lei nº 9.610/98) é crime estabelecido pelo artigo 184 do Código Penal.

Elaborado pelo sistema de geração automatica de ficha catalográfica da UNITINS com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

AGRADECIMENTOS

Minha gratidão em primeiro lugar é a Deus, por me oportunizar a experiência de iniciar e terminar mais um ciclo da minha vida, apesar dos desafios e da insegurança de viver o novo após 20 anos de intervalo da vida discente eu pude contar com o apoio de pessoas importantes, que direta e indiretamente contribuíram para a conclusão do meu curso.

Obrigado aos meus familiares pelo cuidado, pelo estímulo e principalmente por acreditarem em mim, Lannara Sabrine e Alex Júnior por dividir os seus saberes comigo, agradecer também de maneira especial ao meu esposo, que apesar das dificuldades, do cansaço físico e emocional ele sempre me motivou, sendo com palavras ou atitudes, e que ao longo da jornada acadêmica sempre acreditou que chegaria até aqui de cabeça de pé e cabeça erguida. Minha mãe pelo incentivo, amor, confiança e apoio incondicional. Outra pessoa muito importante e que não poderia faltar é a minha orientadora, obrigado Professora Me. Maria Aldiléia pelos seus ensinamentos, posicionamento, atenção, paciência e cuidado, você foi essencial para finalização dessa caminhada.

Obrigado a minha panelinha querida por incentivarmos uns ao outro e sempre de mãos dadas ajudando e apoiando em esforço mutuo. As minhas amigas Tatiane Barroso e Andréia pelo companheirismo e motivação diária,pois, durante todo esse ano acadêmico, juntas não permitimos que as dificuldades da distância, entre outros motivos nos afetassem e nos fizessem chegar até aqui. Por fim, e não menos importante obrigado a todo colegiado da instituição Unitins campus Augustinópolis por principalmente acreditar, incentivar e fazer de cada de nós acadêmicos, pessoas capazes e com potencial para correrm os atrás e buscar oportunidades de um futuro melhor.

A Deus

A família

Aos professores e amigos

DEDICO

Nenhum obstáculo será tão grande se
sua vontade de vencer for maior.

LISTA DE SIGLAS

CLT - Consolidação das Leis de Trabalho

DCTFWEB - Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais

DET – Domicílio Eletrônico Trabalhista

DIRF - Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte

DP – Departamento Pessoal

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

GFIP – Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social

PIS – Programa de Integração Social

SEFIP – Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência |Social

SIT – Secretária de inspeção do Trabalho

SST – Saúde e Segurança no Trabalho

TCC – Trabalho de Conclusão de Curso

UNITINS – Universidade Estadual do Tocantins

LISTA DE GRÁFICOS

GRAFICO 1: DET (Domicílio Eletrônico Trabalhista) 31
GRAFICO 2: FGTS Digital 32
GRAFICO 3: FGTS Digital 32
GRAFICO 4: PIS (Programa de Integração Social) 33
GRAFICO 5: SST (Saúde, Segurança no Trabalho) 34
GRAFICO 6: Carteira Digital 34
GRAFICO 7: DIRF/ EFD- REINF 35
GRAFICO 8: DCTFWEB 36
GRAFICO 9: Empregador WEB 36
GRAFICO 10: Mudanças no Departamento Pessoal 37

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO **14**
2 REVISÃO DA LITERATURA **16**
2.1 DEPARTAMENTO DE PESSOAL 16
2.2 IMPORTANCIA E MUDANÇAS DO DEPARTAMENTO PESSOAL 17
2.3 SEGURO DESEMPREGO: EMPREGADOR WEB 18
2.4 ESOCIAL 18
2.5 CARTEIRA DE TRABALHO DIGITAL 19
2.6 SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO 20
2.7 DCTFWEB 21
2.8 SUBSTITUIÇÃO DA DIRF 21
2.9 FGTS DIGITAL 22
2.10 FIM DO NÚMERO DO PIS PARA NOVAS ADMISSÕES 23
2.11 DET- Domicílio Eletrônico Trabalhista 23
3. METODOLOGIA PROPOSTA **25**
3.1 DESENHO DO ESTUDO 25
3.2 LOCAL E PERÍODO DE REALIZAÇÃO DA PESQUISA 25
3.3 POPULAÇÃO E AMOSTRA 26
3.3.1 Critérios de Inclusão **26**
3.3.2 Critérios de Exclusão **26**
3.3.3 Garantias Éticas aos Participantes da Pesquisa **26**
3.4 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS 27
3.5 ESTRATÉGIAS DE APLICAÇÃO 28
3.6 PROCESSAMENTO, ANÁLISE, APRESENTAÇÃO E DIVULGAÇÃO DOS RESULTADOS 28
3.7 ASPECTOS ÉTICOS 28
3.7.1 Riscos **28**
3.7.2 Benefícios **29**
3.7.3 Critérios de Encerramento ou Suspensão da Pesquisa **30**
4 RESULTADOS E DISCUSSÕES **31**
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS **38**
REFERÊNCIAS **39**
APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO DA PESQUISA **44**
ANEXO **46**

ANEXO A – DECLARAÇÃO DE COMPROMISSO DO PESQUISADOR RESPONSÁVEL 46
ANEXO B - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)..... 47
ANEXO C – FOLHA DE ROSTO DA PLATAFORMA BRASIL..... 49
ANEXO D – PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA E PESQUISA..... 50
ANEXO E – DECLARAÇÃO DE INSTITUIÇÃO PARTICIPANTE..... 55
ANEXO F – TERMO DE RESPONSABILIDADE DE ORIENTAÇÃO DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO - TCC..... 56
ANEXO G – TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA PUBLICAÇÃO DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO - TCC..... 57
ANEXO H – ANEXO J..... 58
ANEXO I – ANEXO L..... 59

RESUMO

Nos últimos 10 anos o departamento de pessoal enfrentou diversas mudanças, as propostas governamentais são que essas mudanças vieram para facilitar a vida dos empregadores, empregados, inclusive microempreendedores individuais por meio da redução de burocracias. Logo é necessário saber a percepção dos profissionais da contabilidade a respeito dessas mudanças, visto que trabalham e lidam com essas obrigações diariamente. Com base nesse pressuposto o objetivo do estudo evidenciar as principais mudanças ocorridas no departamento pessoal através da percepção dos profissionais da contabilidade quanto a essas atualizações, visto que a pesquisa tem como principal foco evidenciar se tais mudanças de fato obtiveram impactos positivos, levando em consideração que a implementação das diversas plataformas digitais pretende desburocratizar, diminuir e agilizar a rotina nos escritórios de contabilidade. Trata -se de uma pesquisa qualitativa, quantitativa descritiva, levantamento bibliográfico, na qual as pesquisas foram realizadas nas bases de dados SciELO, Pepsic, Google, revistas e artigos científicos, e Portal Gov que relatam o conteúdo apresentado neste trabalho e pesquisa de campo por meio de aplicação de questionário que foi enviado aos profissionais contábeis da ASCOBIP - Associação dos Contabilistas do Bico do Papagaio com o propósito de esclarecer como esses profissionais estão avaliam às mudanças e se eles se sentem beneficiados. Desse modo, a pesquisa fez se necessário para uma análise mais apurada em relação a percepção dos profissionais da contabilidade quanto as atualizações das novas plataformas para o departamento de pessoal, na qual nos resultados da pesquisa, em todos os questionamentos os profissionais avaliaram como positivas as mudanças destacadas e no geral 96,4% dos profissionais concordam que as atualizações melhoraram o seu cotidiano de trabalho para cumprimento das exigências e obrigações do departamento de pessoal. Por fim, conclui – se que por meio do estudo que embora as mudanças sejam desafiadoras, as mesmas foram necessárias para trazer melhorias nas rotinas dos escritórios de contabilidade por meio da redução de tempo e maior ganho de produtividade.

Palavras-chave: Departamento Pessoal, Profissionais da contabilidade, Mudanças.

ABSTRACT

In the last 10 years, the personnel department has faced several changes, government proposals are that these changes came to make life easier for employers, employees, including individual micro-entrepreneurs by reducing bureaucracy. Therefore, it is necessary to know the perception of accounting professionals regarding these changes, as they work and deal with these obligations on a daily basis. Based on this assumption, the objective of the study is to highlight the main changes that occurred in the personnel department through the perception of accounting professionals regarding these updates, since the research's main focus is to demonstrate whether such changes actually had positive impacts, taking into account that The implementation of various digital platforms aims to reduce bureaucracy, reduce and streamline the routine in accounting offices. This is a qualitative, quantitative descriptive research, bibliographical survey, in which research was carried out in the SciELO, Pepsic, Google databases, magazines and scientific articles, and Portal Gov that report the content presented in this work and field research by through the application of a questionnaire that was sent to the accounting professionals of ASCOBIP - Associação dos Contabilistas do Bico do Papagaio with the purpose of clarifying how these professionals are evaluating the changes and whether they feel benefited. In this way, the research was necessary for a more accurate analysis in relation to the perception of accounting professionals regarding the updates of new platforms for the personnel department, in which in the results of the research, in all questions the professionals evaluated the results as positive. highlighted changes and in general 96.4% of professionals agree that the updates have improved their daily work to comply with the demands and obligations of the personnel department. Finally, it is concluded that through the study, although the changes are challenging, they were necessary to bring improvements to the routines of accounting offices through reduced time and greater gains in productivity.

Keywords: Personnel Department, Accounting professionals, Removals.

1 INTRODUÇÃO

Há alguns anos os profissionais da contabilidade estão tendo que adaptar as diversas atualizações que o departamento pessoal tem passado nos últimos anos, como: FGTS Digital, Esocial, DET, DCTFWEB, SST entre outros.

A tecnologia digital na contabilidade permitiu que profissionais contábeis pudessem contar com ferramentas ágeis e facilitadoras no processo de informações entre os empregadores e o fisco. Desse modo, há uma necessidade de que o contador esteja em constante busca de aprendizado e acompanhe as atualizações de sistemas digitais, viabilizando a precisão e a rapidez nas informações em tempo real, possibilitando a obtenção de êxitos e eficácia na rotina contábil.

Tais mudanças ocorridas no departamento pessoal nos últimos anos, com inclusão de novas plataformas visam facilitar a rotina dos profissionais da contabilidade, agilizando vários processos rotineiros que antes levava mais tempo para produzir, levando em consideração que as informações serão inclusas de maneira rápida, fácil e segura. Diante deste pressuposto, questiona-se sobre as mudanças relevantes no departamento pessoal nos últimos 10 anos, qual a análise e percepção dos profissionais da contabilidade quanto a essas atualizações?

Dessa forma traz-se as seguintes hipóteses para o trabalho: várias mudanças ocorreram a partir da implementação dessas novas plataformas digitais e tais atualizações prometeram otimizar a fiscalização e a agilidade no que diz respeito dos aspectos trabalhistas, contribuindo para maior segurança ao empregador, empregado e Governo Federal, levando em consideração que todos esses acontecimentos permitiram aos profissionais da contabilidade transmitir as suas informações em tempo hábil. E como hipótese secundária que houve um questionamento acerca das novas plataformas digitais quais não trazem benefícios aos empregadores e empregados, havendo a implantação de mudanças apenas para lidar com mais burocracias.

Para responder a problemática e/ou corroborar as hipóteses a pesquisa buscou apresentar as principais mudanças ocorridas no departamento pessoal nos últimos 10 anos por meio do objetivo principal de evidenciar as principais mudanças ocorridas no departamento pessoal através da percepção dos profissionais da contabilidade a respeito dessas mudanças, e se tais acontecimentos agregaram vantagens na rotina deles, pois a principal plataforma atualizada tem o objetivo de otimizar o tempo e facilitar a troca de informações entre empregador, empregado e o Governo Federal. Portanto, para se alcançar o objetivo geral foram determinados os seguintes objetivos específicos: Demonstrar os benefícios da implementação das novas

plataformas Digitais; Evidenciar a diminuição na burocratização e agilidade em processos contábeis com o uso das plataformas digitais na transmissão de informações entre empregador e o Governo através dos profissionais da contabilidade e descrever as principais características de cada obrigação por meio das substituições.

No capítulo 2, trata-se do referencial teórico da presente pesquisa, destacando os seguintes tópicos: Departamento pessoal, Seguro desemprego: empregador web, Esocial, carteira de trabalho digital, SST (Saúde, Segurança no Trabalho), DCTFWEB, Substituição da DIRF, FGTS digital e DET (Domicilio Eletrônico Trabalhista). Adiante os próximos capítulos desta pesquisa evidenciam a metodologia quanto ao método quantitativo, qualitativo e pesquisa de campo, em relação aos procedimentos de coleta e análise dos dados. No capítulo 4 apresenta-se os resultados e discussões acerca dos dados coletados, e por fim as considerações finais sobre a relevância de saber qual a percepção dos profissionais da contabilidade quanto as mudanças no departamento pessoal nos últimos 10 anos.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 DEPARTAMENTO DE PESSOAL

O Departamento de Pessoal é a área responsável pelo gerenciamento de pessoas em organizações, além do controle de registros trabalhistas, como admissão e demissão. Esse setor possui grande importância, pois está relacionado diretamente a outros departamentos empresariais como o contábil e o financeiro (Silva e Amorim, 2023).

O departamento de pessoal existe desde a época da escravidão, quando os senhores escolhiam “capitães” para observarem e orientarem os escravos durante a realização dos trabalhos. Mesmo após o fim da escravatura, a mão de obra continuava sendo barata, da qual se exigia a presença de um feitor para gerenciar as atividades desenvolvidas (Junior, Morais e Teixeira, 2013).

Contudo, ao falar sobre departamento pessoal é importante falar sobre o setor de Recursos Humanos.

Segundo Azevedo, Haber e Martins (2014, p. 5):

> O Departamento de Recursos Humanos da empresa é o responsável por cuidar das pessoas, atuando no recrutamento, na seleção de candidatos, no treinamento e capacitação dos funcionários. Atua também no planejamento sobre as remunerações e benefícios, tem a função de pesquisar e melhorar o clima organizacional. Os profissionais que atuam nesse departamento são da área de administração e psicologia. As tarefas executadas pelo Departamento de Recursos Humanos também podem ser terceirizadas para agências de empregos.

Seguindo essa linha de pensamento Mattos (2024, p. 2) afirma que:

> O setor de Recursos Humanos (RH) está em constante aprimoramento nas organizações, as condições de trabalho apresentam uma melhora significativa tendo em vista o histórico das condições de trabalho. Atualmente há uma maior preocupação das empresas com seus colaboradores, os sindicatos oferecem suporte ao funcionário e as leis trabalhistas propiciam uma melhor qualidade na atividade laboral.

Em um estudo sobre a hospitalidade e os processos de gestão de pessoas e serviços em um meio de hospedagem, realizado em Ouro Preto – MG as autoras defendem que:

> A qualidade dos serviços prestados ao cliente parece também estar relacionada à qualidade dos recursos humanos que a organização apresenta, ou seja, pessoas bem selecionadas, treinadas e satisfeitas com o seu trabalho na empresa. As empresas prestadoras de serviços devem ter em mente a qualidade de seus serviços, a qual é adquirida através da capacitação e treinamentos (Silva e Alves, 2012, p. 5).

2.2 IMPORTANCIA E MUDANÇAS DO DEPARTAMENTO PESSOAL

As principais mudanças no Departamento Pessoal se destacaram e ganharam importância dentro das empresas surgiram em 1943 com a aprovação da Lei nº. 5.452 Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) onde destacam os setores de Admissão Pessoal, Setor de Compensão de pessoal e Setor de Desligamento Pessoal.

Todavia que a década de 30 foi definida como marco para o Departamento Pessoal. Entretanto mesmo o DP desempenhando várias funções, muitas empresas não possuem DP próprio e acabam por terceirizar esses serviços que são realizados por escritórios de contabilidade, que também se enquadra em uma das mudanças do DP.

A terceirização nada mais é que a transferência das responsabilidades de determinado departamento de um negócio para uma outra empresa especializada naquela área. Portanto, terceirizar o DP da sua empresa é "entregar" para uma empresa especializada as tarefas burocráticas deste setor (Acif, 2021).

Brogio e Mello (2016, p. 7) afirmam que:

> É preciso que os empregadores se conscientizem da relevância de possuírem seu próprio departamento pessoal na empresa, pois, escritórios de contabilidade cuidam apenas da parte burocrática – atendendo a legislação trabalhista – enquanto o setor de DP, além de cuidar da burocracia também atua estrategicamente com ações de melhor aproveitamento da mão de obra, valorização e motivação dos empregados e consequentemente melhoria dos resultados organizacionais.

Portanto, o departamento de pessoal é de extrema importância para as empresas que buscam se manter competitivas, afinal, um bom planejamento, nessa área, garante a sobrevivência das empresas, evitando custos previsíveis e evitáveis com as relações trabalhistas (Silva, 2020).

Sem destoar do universo sistemático da contabilidade, o departamento pessoal vem se atualizando e modificando suas rotinas tanto de forma interna como dos meios de envio das obrigações com o fisco, ou seja, contato externo (Faria e Prado, 2022).

> Esse progresso tecnológico possui impactos positivos e negativos no que se trata da gestão de dados em que esse departamento deve se concentrar. De modo geral, o lado otimista dessas mudanças é a agilidade e integração que esses sistemas proporcionam entre as rotinas diretamente relacionadas ao departamento 17 pessoal (admissão, folha, rescisão, férias etc.) (Feitosa, 2022, p. 16).

Dessa forma, é possível observar a importância que esse departamento possui dentro das organizações, devendo sempre se manter atualizado em relação às constantes atualizações que ocorrem em toda legislação (Faria e Prado, 2022).

2.3 SEGURO DESEMPREGO: EMPREGADOR WEB

É valido denotar que em 1990 ocorreu a implantação do seguro desemprego regulamentado pela Lei nº. 7.998, de 11 de janeiro de 1990, regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), e dá outras providências.

O Seguro-Desemprego é um dos benefícios da Seguridade Social e tem a finalidade de garantir assistência financeira temporária ao trabalhador dispensado involuntariamente (sem justa causa) (Brasil, 2024).

E o Ministério do trabalho com intuito de facilitar o acesso dos trabalhadores a esse direito criou o empregador web "O Sistema SD - Empregador Web foi criado pelo Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, com a finalidade de viabilizar o envio dos requerimentos de Seguro-Desemprego pelos empregadores e agilizar o atendimento aos trabalhadores requerentes do benefício" (Brasil, 2016) tendo também a integração deste com plataforma do do eSocial.

2.4 ESOCIAL

Dentre as mudanças no ministério do trabalhado houve também a implantação do Esocial, que é um sistema projetado pelo Governo Federal brasileiro para unificar o envio de informações fiscais, trabalhistas e previdenciárias das empresas, ele integra o Sistema Público de Escrituração Digital – SPED (decreto nº 6.022/2007).

Por meio do eSocial, os empregadores podem comunicar ao Governo todos os dados relacionados aos seus trabalhadores, como vínculos, contribuições previdenciárias, folha de pagamento, entre outros. (Foccoerp, 2024)

> O eSocial é um sistema informatizado da Administração Pública e todas as informações nele contidas estão protegidas por sigilo. O acesso não autorizado, a disponibilização voluntária ou acidental da senha de acesso ou de informações e a quebra do sigilo constituem infrações ou ilícitos que sujeitam o usuário a responsabilidade administrativa, penal e civil. (Brasil, 2015, p. 1)

Na prática, as empresas terão que enviar periodicamente, em meio digital, as informações para a plataforma do eSocial. Todos esses dados, na verdade, já são registrados, atualmente, em algum meio, como papel e outras plataformas online. (Brasil, 2015).

> Nesse sentido, se um trabalhador for admitido, outro sofrer alteração salarial e outro se ausentar por motivo de saúde em um determinado período, por exemplo, essas situações devem ser informadas como eventos ao eSocial, garantindo total transparência e conformidade nas relações de trabalho. (FOCCOERP, 2024)

As vantagens para as empresas em utilizar o eSocial Empresas de acordo com o Governo Federal são:

Além de simplificar processos, o que gera ganho de produtividade, o eSocial passará a subsidiar a geração de guias de recolhimentos do FGTS e demais tributos, o que diminuirá erros nos cálculos que, hoje, ainda ocorrem na geração desses documentos.

A plataforma garantirá também maior segurança jurídica, com um ambiente de negócio que beneficia a todos, principalmente àquelas empresas que trabalham em conformidade com a legislação.

Com a substituição da entrega de diversas obrigações por apenas uma operação, totalmente padronizada, as empresas diminuirão gastos e tempo dedicados atualmente para à execução dessas tarefas.

Esse novo modelo traz outras vantagens, como:

Registro imediato de novas informações, como a contratação de um empregado; Integração de processos; Disponibilização imediata dos dados aos órgãos envolvidos. Esse novo sistema consiste apenas em uma nova forma de prestação de informação por parte das empresas, e não se confunde com qualquer tipo de regime tributário diferenciado (Brasil, 2015).

> Esse novo sistema traz benefícios também para os trabalhadores como a maior garantia em relação à efetivação de seus direitos trabalhistas e previdenciários e à maior transparência referente às informações de seus contratos de trabalho, logo, também serão registradas todas as informações relativas aos pagamentos efetuados ao trabalhador, assim como as informações referentes à sua condição de trabalho, tais como as características do local que desempenha suas funções e os tipos de riscos aos quais está exposto. (Brasil, 2015, p. 2)

2.5 CARTEIRA DE TRABALHO DIGITAL

Todavia que a carteira de trabalho é um documento crucial e de grande importância para os empregados, pois a mesma é essencial na garantia de vários direitos dos trabalhadores regidos por lei como; registrar o contrato, solicitar o seguro-desemprego, comprovar tempo para aposentadoria, dentre outros.

A CTPS é o documento que registra a vida profissional do trabalhador e garante o acesso aos direitos trabalhistas previstos em lei. A carteira de trabalho será emitida de forma prioritária no formato digital e excepcionalmente no formato físico para anotações de vínculos anteriores a instituição do modelo digital (Brasil, 2024).

A carteira de trabalho digital facilitou não só a vida dos funcionários, que agora podem visualizar de forma muito mais prática suas experiências trabalhistas, mas também a rotina das

empresas, que a partir disso conseguem administrar esse documento de forma otimizada sem precisar recolher o documento físico (Pontotel, 2024).

Em 2021 foi realizada uma pesquisa sobre Inovações Tecnológicas: Impactos da Carteira de Trabalho Digital, em Caicó-RN. Onde os resultados repercutiram de maneira positiva:

> "Com relação ao objetivo geral, a pesquisa mostra que os principais impactos, ou seja, as principais mudanças com o uso da Carteira de Trabalho Digital foram uma maior agilidade na contratação de novos funcionários, facilidade de busca de informações trabalhistas tanto pela empresa quanto pelo colaborador, fácil 18 integração com outras plataformas trabalhistas, diminuição na parte burocrática da empresa e segurança contra perdas ou furtos do documento." (Silva, 2021 p. 18 e 19)

2.6 SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Segurança e Saúde no Trabalho - SST é um conjunto de normas e procedimentos legalmente exigidos às empresas e funcionários visando prevenir doenças ocupacionais, acidentes de trabalho e proteger a integridade física do trabalhador (Portal da Indústria, 2021).

Adentrando no contexto histórico o Brasil na década de 30 teve vários marcos na implantação e criação de leis como a que rege a CLT. Entretanto, ainda assim os trabalhadores brasileiros não usufruíam de saúde e segurança no trabalho (Sistema eso, 2020).

A legislação relacionada a segurança e saúde no trabalho teve início com o decreto de 3.724/1919 que estabelecia as diversas obrigações relacionadas ao ambiente de trabalho, e acidentes que viessem a ocorrer, obrigações essas que incluíam desde indenizações e ações judiciais (Sistema eso, 2020).

A Lei nº 6.514, de 22 de dezembro 1977 altera o Capítulo V do Titulo II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo a segurança e medicina do trabalho e dá outras providências.

De acordo com o Art . 157 - Cabe às empresas:

> I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
> II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
> III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;
> IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

E conforme o Art . 158 - Cabe aos empregados:

> I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;
> Il - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo. Parágrafo único - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:
> a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior;
> b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

As ações que promovem saúde e segurança no trabalho criam ambientes seguros e saudáveis oferecem condições adequadas aos trabalhadores o que contribui para o aumento da produtividade. (Portal da indrústria, 2021)

2.7 DCTFWEB

DCTFWeb é a Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais Previdenciários e de Outras Entidades e Fundos. Trata-se da obrigação tributária acessória por meio da qual o contribuinte confessa débitos de contribuições previdenciárias e de contribuições destinadas a terceiros. (Brasil, 2023). Tendo sua implantação a partir da Instrução Normativa RFB nº 2005, sendo alterada em 2021.

A alteração no cronograma de implantação da DCTFWeb baseou-se na alteração do cronograma de implantação do eSocial, conforme Portaria Conjunta SEPRT/RFB/ME nº 71, de 29 de junho de 2021 (Brasil, 2021).

Conforme o Manual da DCTFWeb (2023, p. 8):

> O sistema DCTFWeb foi desenvolvido de forma a modernizar o cumprimento das obrigações tributárias, diminuindo a ocorrência de erros e aumentando a segurança na prestação das informações. A nova sistemática de integração entre escrituração, declaração e emissão do documento de arrecadação representa um marco no relacionamento entre o contribuinte e a Administração Tributária, e tende a se estender a outros tributos federais.

A informação prestada na DCTFWeb tem caráter declaratório, constituindo confissão de dívida. É instrumento hábil e suficiente para a exigência dos tributos (Brasil, 2023).

2.8 SUBSTITUIÇÃO DA DIRF

Na prática, a DIRF informa os valores totais recolhidos pela fonte pagadora de IR sobre o pagamento de todos os colaboradores e outros contratados, incluindo empresas, no ano anterior à emissão (Senior, 2024).

A Dirf é a Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte. Emitida pela fonte pagadora, que pode ser tanto pessoa física ou empresa, seu objetivo é informar à Receita Federal os valores de imposto de renda e outras contribuições que foram retidos com pagamentos a terceiros, a fim de evitar sonegação fiscal (Gularte, 2024).

A DIRF entrara em desuso a partir de 2025, seguido de uma série de mudanças que de acordo com a NORMATIVA RFB nº 2096/2022 o intuito é simplificar ações tributárias e modernizar processos de entregas fiscais, sendo substituída pelo eSocial/EFD-Reinf.

Conforme a NORMATIVA RFB nº 2096/2022 § 1º Fica dispensada a apresentação da Declaração do Imposto sobre a Renda Retido na Fonte (Dirf), de que trata a Instrução Normativa RFB nº 1.990, de 2020, em relação aos fatos ocorridos a partir de 1º de janeiro de 2024.

2.9 FGTS DIGITAL

De acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego em relação ao FGTS Digital a proposta é promover soluções processuais e tecnológicas que facilitem o cumprimento dessa obrigação e assegurem que os valores devidos aos trabalhadores sejam efetivamente individualizados em suas contas vinculadas (Brasil, 2020).

> O FGTS Digital é um conjunto de sistemas integrados dedicados à gestão da arrecadação dos valores devidos ao FGTS e à prestação de serviços digitais com o objetivo de melhorar a prestação de informações aos trabalhadores e empregadores, e de aperfeiçoar a arrecadação, a fiscalização, a apuração, o lançamento e a cobrança dos recursos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma prevista no artigo 17-A da Lei 8.036, de 1990. (Brasil, 2019, p. 6)

Os principais benefícios que o Ministério do trabalho e Emprego anseia alcançar com o FGTS Digital são:

> Eliminar burocracias e custos adicionais; Diminuir os custos operacionais incorridos pelo FGTS; Reduzir a despesas com tarifas pagas à rede arrecadadora do FGTS; Digitalizar serviços (agilizar e automatizar procedimentos); Melhorar os serviços voltados para trabalhador e empregador; Promover a integração de ambientes e facilitar o acesso e gerenciamento de informações; Garantir segurança, integridade e confiabilidade aos dados e informações armazenados e processados; Diminuir a postergação da arrecadação anual do FGTS; Fornecer informações para direcionamento de ações e tomada de decisões estratégicas; Melhorar gestão, controle e transparência dos processos; Facilitar a comunicação entre Administrados e Administração; Permitir que os atores relacionados ao recolhimento do FGTS possam ter acesso aos dados e informações necessários para o exercício pleno de suas competências (Brasil, 2020, p. 1).

Como uma das principais mudanças que refletiram um alto impacto nas rotinas do departamento de pessoal foi a implementação da plataforma do FGTS Digital que facilitou de forma significativa o processo para emissão de guias mensais e rescisórias conforme apresentado na figura 1:

Figura 1: Comparativo de Mudanças do FGTS

	FGTS (Modelo Antigo)	FGTS Digital
Recolhimento	7 de cada mês	20 de cada mês
Forma de pagamento	DARE (Documento de Arrecadação da Receita Federal), GRF (Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia) ou GPS (Guia da Previdência Social).	Exclusivamente via Pix
Identificação do Trabalhador	PIS	CPF
Plataformas	SEFIP (Sistema Empresa de Folha de Pagamento) e Conectividade Social ICP V2.	Portal FGTS Digital
Processos	Manuais. Demandando mais tempo e recursos.	Automatizados. Maior agilidade e eficiência

Fonte: Oliveira (2024)

Uma das principais vantagens do FGTS Digital para os trabalhadores é a diminuição de prazo para o saque. Segundo o governo, isso deve acontecer por causa das integrações do sistema, que permitirão uma análise de mérito para o saque mais ágil (Serasa, 2024).

2.10 FIM DO NÚMERO DO PIS PARA NOVAS ADMISSÕES

O PIS é um número gerado pela Caixa Econômica Federal, não sendo mais necessário para a contratação pelas empresas que aderiram ao eSocial. Com a simplificação dos serviços, o número de CPF será suficiente para essas contratações. (Brasil, 2024)

O fim do número do Pis para novas admissões já era previsto desde a publicação do Decreto nº 9.723/2019;

> "Art. 5º-A Para fins de acesso a informações e serviços, de exercício de obrigações e direitos e de obtenção de benefícios perante os órgãos e as entidades do Poder Executivo federal, o número de inscrição no Cadastro de Pessoas Físicas - CPF é suficiente e substitutivo para a apresentação dos seguintes dados:
> II - número do cadastro perante o Programa de Integração Social - PIS ou o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público - Pasep

2.11 DET- DOMICÍLIO ELETRÔNICO TRABALHISTA

É um sistema do Governo Federal, administrado pela Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) do Ministério do Trabalho e Emprego. Para facilitar a comunicação eletrônica entre a Inspeção do Trabalho e os empregadores, visando cumprir as disposições do artigo 628-

A da CLT (Brasil, 2024).

Essa mudança afeta todos os Microempreendedor Individual (MEI), pois, todos com ou sem empregados, estarão obrigados a se registrar no DET. Isso se alinha aos requisitos já estabelecidos para outros grupos no eSocial, indicando um esforço do governo para unificar os canais de comunicação e fiscalização trabalhista através da tecnologia (Myth, 2024).

3. METODOLOGIA PROPOSTA

Neste capítulo foram elencados os procedimentos metodológicos executados na pesquisa realizada, contendo a classificação da pesquisa e o processo da coleta de dados para uma análise detalhada, a fim de apresentar os resultados obtidos com a pesquisa.

3.1 DESENHO DO ESTUDO

O presente estudo baseou-se na abordagem quantitativa, qualitativa em relação aos procedimentos de coleta e análise dos dados e informações deste estudo trata-se de um levantamento bibliográfico o levantamento bibliográfico ou pesquisa bibliográfica que consiste na identificação e coleta das publicações sobre determinado assunto ou autor em bases de dados e outras fontes de informação (Sistema de Bibliotecas, 2019) e pesquisa de campo com aplicação do questionário para os profissionais da contabilidade e como classificação dos objetos define-se a pesquisa como descritiva.

A pesquisa descritiva visa descrever com precisão o que está sendo estudado. Isso envolve a identificação e registro de características importantes da análise em questão. Ela busca identificar padrões, tendências ou relações entre variáveis, quando apropriado (Equipe Qualibest, 2023). Pesquisa quantitativa é uma classificação do método científico que utiliza diferentes técnicas estatísticas para quantificar opiniões e informações para um determinado estudo. (Enciclopédia significados, 2017).

> Na pesquisa qualitativa, os critérios de validade e de confiabilidade assumem aspectos particulares. Isso se deve a algumas de suas características. Uma delas diz respeito ao fato de que a pesquisa qualitativa é sempre, em alguma instância, de caráter interpretativo. Com isso, a subjetividade do pesquisador está presente em todo o desenvolvimento da pesquisa. (Paiva Júnior; Leão; Mello, 2011, p.194)

A pesquisa de campo tem a finalidade de observar fatos e fenômenos da maneira como ocorrem na realidade por meio da coleta de dados. Posteriormente tais dados são analisados e interpretados com base em uma fundamentação teórica sólida e bem fundamentada (Tumelero, 2018).

3.2 LOCAL E PERÍODO DE REALIZAÇÃO DA PESQUISA

A pesquisa foi realizada com os profissionais contábeis da ASCOBIP - Associação dos Contabilistas do Bico do Papagaio durante o segundo semestre de 2024. A mesma foi realizada

no formato virtual através da aplicação de formulários google forms com inclusão do TCLE (Termo de Consentimento Livre e Esclarecimento), na qual, o formulário foi direcionado aos profissionais com anuência do Presidente da Associação que autorizou a participação dos profissionais da contabilidade associados a contribuírem com a pesquisa.

3.3 POPULAÇÃO E AMOSTRA

Atualmente a Associação dos Contabilistas do Bico do Papagaio – ASCOBIP possui uma população composta por 108 profissionais contábeis vinculados. Como público alvo da pesquisa buscou-se alcançar no mínimo 50% da população que são 54 profissionais. No entanto, ao final da pesquisa foi possível a participação de apenas 28 profissionais contábeis que representa em torno de 25% da população amostral.

3.3.1 Critérios de Inclusão

a. Profissionais contábeis da ASCOBIP - Associação dos Contabilistas do Bico do Papagaio.

b. Profissionais contábeis da ASCOBIP - Associação dos Contabilistas do Bico do Papagaio que assinar a declaração de Instituição Participante TCLE.

3.3.2 Critérios de Exclusão

a. Profissionais contábeis da região do Bico do Papagaio que não são vinculados a ASCOBIP - Associação dos Contabilistas do Bico do Papagaio.

b. Profissionais contábeis vinculados a ASCOBIP - Associação dos Contabilistas do Bico do Papagaio não localizados para assinatura da declaração de instituição participante (TCLE) ou que se recusaram a participar da pesquisa por não possuíram interesse no assunto exposto na pesquisa.

3.3.3 Garantias Éticas aos Participantes da Pesquisa

Este trabalho científico foi submetido para aprovação junto ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), conforme a resolução CNS 510/2016, que estabelece uma relação segura entre os participantes e o pesquisador levando em consideração os princípios éticos pois tratou-se uma

pesquisa envolvendo seres humanos e que, de modo direto ou indireto, envolveu indivíduos e entidades de forma total ou parcial, incluindo o manejo de algumas informações, portanto, a coleta de dados do estudo somente foi realizada após a aprovação pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Instituição.

Com o objetivo de manter as garantias éticas de não violação do sigilo de informações pessoais, foi elaborado formalmente uma TCLE (Termo de Consentimento Livre e Esclarecimento) que garantiu aos participantes a realização do questionário da pesquisa, visando os interesses dos voluntários que participaram e contribuíram com o fornecimento de dados, garantindo a preservação e confidencialidade das informações dos envolvidos. Desse modo, realizou-se uma análise detalhada e isolada de cada caso, as informações obtidas ficaram mantidas em sigilo, reafirmando o compromisso de que os participantes não sofreram nenhum prejuízo material ou monetário estabelecidos pelos princípios éticos no Art. 3º da resolução 510/2016.

Em caso de dano pessoal aos participantes da pesquisa, diretamente causado pelos procedimentos propostos neste estudo, os participantes tiveram direito ao tratamento, bem como as indenizações legalmente estabelecidas de acordo com o Art. 9º, da resolução 510/2016, sendo tais indenizações por vias judiciais e ressarcimento diante a eventuais despesas decorrentes da participação na pesquisa.

3.4 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS

O instrumento utilizado na pesquisa para a realização da coleta de dados foi um questionário sistematizado online elaborado via ferramenta Google Formulários, composto por 10 questões fechadas, voltadas aos conhecimentos dos voluntários pesquisados em relação aos desafios encontrados com as a mudanças relevantes no departamento pessoal através da implantação das novas plataformas digitais e como os profissionais da contabilidade se adequaram as novas regras estabelecidas pela lei.

> Questionários são instrumentos de coleta de dados que são preenchidos pelos informantes e formulário é o nome geralmente usado para designar uma coleção de questões que são perguntadas e anotadas por um entrevistador, numa situação “face-a-face” com o entrevistado (ficha de dados). (Maia, 2020, p. 19)

O levantamento de dados deu-se por meio da plataforma online Google Forms, conforme Texeira (2023) o Google Forms é um aplicativo gratuito que permite ao usuário criar e gerenciar pesquisas e formulários de preenchimento online, o que pode ser útil em diversos meios, como escolar, acadêmico, profissional ou comercial.

3.5 ESTRATÉGIAS DE APLICAÇÃO

Para o levantamento dos dados da pesquisa foi aplicado um questionário com 10 perguntas fechadas acerca do assunto da pesquisa por meio de formato virtual (e-mail e/ou Whatsapp) elaborado pelo formulário google forms, na qual, tanto o link do forms foi direcionado aos profissionais com anuência do Presidente da Associação que autorizou a participação dos profissionais da contabilidade associados que contribuíram com a pesquisa.

No que tange a privacidade e proteção dos dados pessoais de cada participante em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) lei n°13.709/2018, junto ao questionário tanto impresso como via forms foi incluído o TCLE (Termo de Consentimento Livre e Esclarecimento) para conhecimento da pesquisa e adesão a participação por parte dos profissionais.

> Para uma maior aderência a LGPD após ter coletado os dados e concluído a pesquisa, as informações coletadas na pesquisa foram descartadas haja visto que as operações realizadas com dados pessoais tiveram como objetivo principal atender uma determinada finalidade, que estabeleceu assim um ciclo de uso, iniciando-se com a coleta e finalizando com a eliminação dos dados conforme determina a própria lei.

3.6 PROCESSAMENTO, ANÁLISE, APRESENTAÇÃO E DIVULGAÇÃO DOS RESULTADOS

|A pesquisa foi feita através de um questionário que envolvia 10 questões, formalmente enviado aos profissionais contábeis da ASCOBIP - Associação dos Contabilistas do Bico do Papagaio, para uma melhor analise e percepção acerca das mudanças no departamento pessoal nos últimos 10 anos e que após a realização da coleta de dados ocorreu a realização da descrição dos dados apresentados em formato de gráficos que facilitará uma análise mais clara e objetiva dos resultados encontrados na pesquisa.

3.7 ASPECTOS ÉTICOS

3.7.1 Riscos

Levando em consideração o fato da necessidade de obter respostas de determinados indivíduos, um possível risco para à pesquisa foi a não colaboração por parte dos profissionais

contábeis vinculados a ASCOBIP em se negar a responder ao questionário produzido, por possíveis demissão do trabalho diante da participação na pesquisa por correr o risco de divulgar alguma informação confidencial da empresa, bem como profissionais autônomos que perderam sua fonte de renda por exposição de informações que afetem ou possa desonrar sua imagem perante a seus clientes.

Outros riscos implicados de participarem desta pesquisa consistiu na divulgação de informações de caráter sigiloso ao responder o questionário, ou os participantes que se sentiram constrangido em responder alguma das interrogativas e houve também o risco de cansaço ao responder as perguntas. Mas ainda assim, os riscos foram mínimos para a realização da pesquisa, pois fez necessário esclarecer que foi assegurado aos participantes da pesquisa que os dados referentes ao estudo foram sigilosos e privados, mantendo-se e preservando-se a identidade dos participantes, uma vez que, todas as informações oferecidas foram submetidas às normas éticas destinadas à pesquisa envolvendo seres humanos, da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP) e do Conselho Nacional de Saúde (CNS), do Ministério da Saúde estabelecidos pela Resolução de No 510/2016, tais normas estabelece uma relação de confiança entre o pesquisador e o participante. Desse modo, os pesquisadores se comprometeram em minimizar ou evitar quaisquer fatores que pudessem causar riscos aos participantes, sem prejuízo nenhuma a carreira profissional dos envolvidos por meio de processos padronizados no gerenciamento da coleta e armazenamento das informações coletadas durante a realização da pesquisa.

Caso ocorresse algum risco dos que já foram detalhados, seria verificado a necessidade de aplicação da legislação sobre as Garantias Éticas aos Participantes da Pesquisa.

3.7.2 Benefícios

Através desta pesquisa houve um número maior de informações em relação ao assunto abordado na pesquisa, que possibilitou a futuros pesquisadores, profissionais da área contábil e população em geral mais dados em relação as mudanças plataformas digitais utilizadas na atualização do departamento pessoal nos últimos 10 anos. Em relação aos benéficos pessoais para o participante a pesquisa promoveu aos profissionais contábeis que também foram voluntários adquiriram mais conhecimento em relação as mudanças implantadas pela lei, permitindo que os mesmos pudessem elaborar medidas e se adequassem a partir das informações obtidas com a pesquisa.

3.7.3 Critérios de Encerramento ou Suspensão da Pesquisa

A pesquisa pôde ser encerrada ou suspensa pelo pesquisador no caso de:

a. Provocarem algum dano ou risco a imagem dos participantes, não previsto no termo de consentimento.

b. Descumprirem as regras estabelecidas pela resolução 510/2016 CNS/MS.

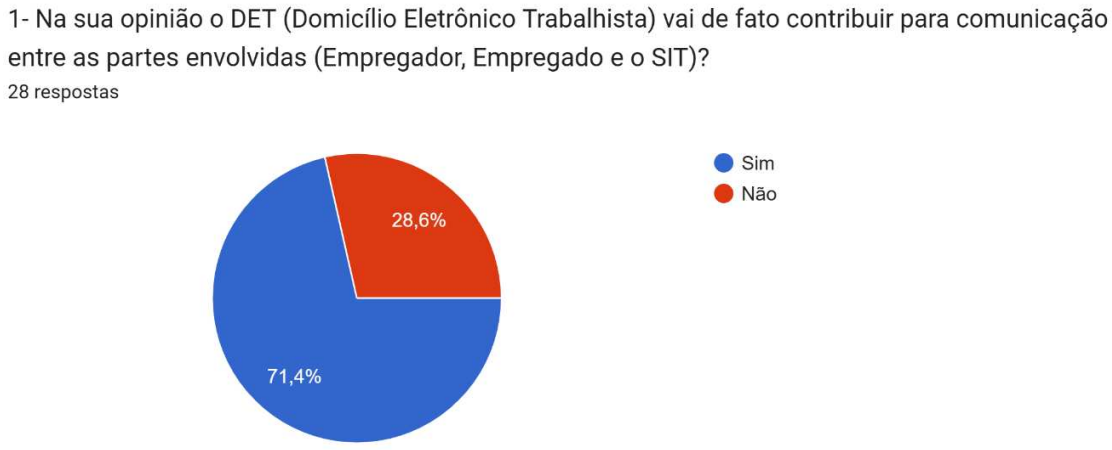
Contudo, é de grande importância ressaltar que, a pesquisa tratou-se de um requisito obrigatório para a conclusão do curso, portanto não pôde ocorrer o encerramento da pesquisa por parte do pesquisador. Logo, elaborou-se caso houvesse necessidade novas estratégias e procedimentos para buscar atender os requisitos e regras estabelecidas.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A pesquisa traz como principal objetivo analisar a percepção dos profissionais da contabilidade quanto as mudanças relacionadas ao departamento pessoal nos últimos 10 anos, e evidenciar se as diversas atualizações de fato trouxeram os benefícios esperados pelas plataformas digitais. Logo mais adiante os gráficos demonstram avaliação dos profissionais sobre quais mudanças realmente cumpriram com o objetivo de melhorar, agilizar e desburocratizar as rotinas contábeis.

No gráfico 01 está relacionado a ferramenta Domicílio Eletrônico Trabalhista - DET que visa melhorar a comunicação entre empregador, empregado, governo e o Secretaria de Inspeção do Trabalho - SIT, e o questionamento foi, se os profissionais da contabilidade realmente concordam se ela cumpre com o esperado. De acordo com o resultado a seguir 71,4% deles concordam, enquanto que 28,6% não concordam que o DET cumpra seu papel como descrito a seguir: “o acesso a informações atualizadas e a comunicação direta com as empresas contribuem para uma fiscalização mais precisa e eficaz” (Silva, 2024).

GRAFICO 1: DET (Domicílio Eletrônico Trabalhista)

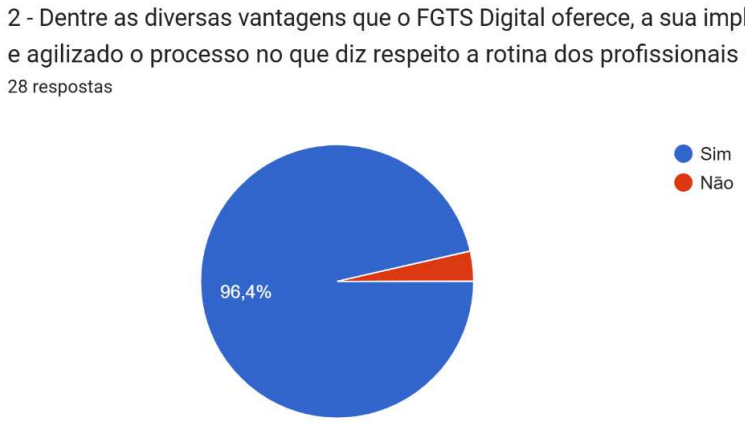


Fonte: Dados da Pesquisa (2024)

Quando questionados a respeito do FGTS digital, ferramenta criada para diminuir burocracias e agilizar o processo na emissão das guias que antes demandava mais tempo para seu processamento, na opinião dos profissionais o gráfico 02 demonstra que 96,4% concordam que ela de fato facilitou a rotina deles, pois por meio do FGTS digital é possível “garantir

segurança, integridade e confiabilidade aos dados e informações de recolhimento de FGTS a serem armazenados e processados e diminuir a postergação da arrecadação anual do FGTS" (Brasil, 2020, p. 6), enquanto 3,6% discordam.

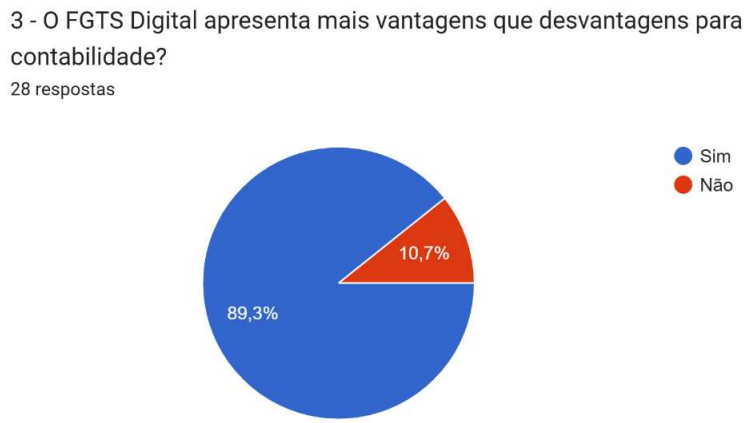
GRAFICO 2: FGTS Digital



Fonte: Dados da Pesquisa (2024)

No gráfico 3 evidenciou que 89,3% acreditam que a implementação da nova plataforma para gestão do FGTS veio para facilitar o seu dia a dia, no entanto, 10,7% responderam que ela ainda apresenta algumas desvantagens no cotidiano desses escritórios que trabalham diretamente com a ferramenta, o que pode estar relacionado a problemas de acesso ou conexão de dados por indisponibilidade por manutenções, principalmente quando há congestionamento na plataforma.

GRAFICO 3: FGTS Digital



Fonte: Dados da Pesquisa (2024)

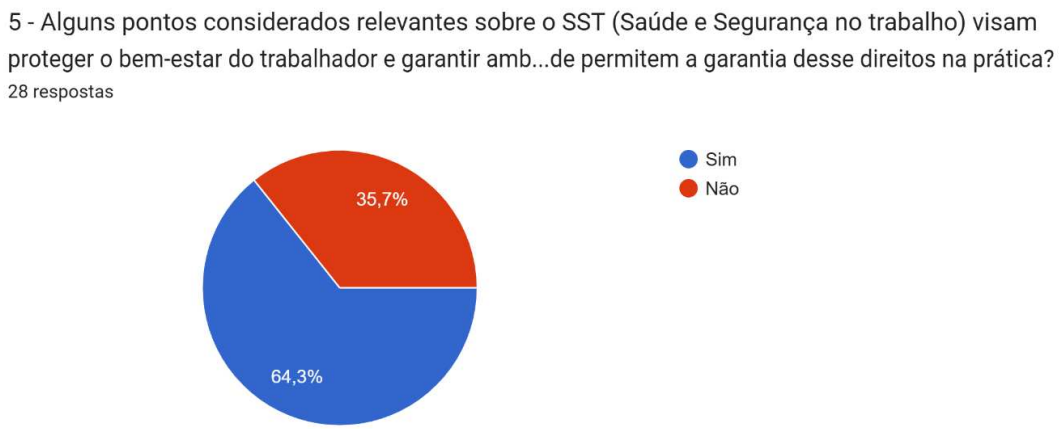
A próxima pergunta trouxe um questionamento sobre o fim do número do Programa de Integração Social - PIS na hora de formalizar a contratação dos empregados que antes era obrigatório nas admissões, uma vez que o Cadastro de Pessoa Física - CPF delas agora é suficiente para obter informações necessárias de cada empregado registrado, de acordo com informações já citadas e retiradas do Portal GOV "o PIS era um número gerado pela Caixa Econômica Federal, não sendo mais necessário para a contratação pelas empresas que aderiram ao eSocial" (Brasil, 2024, p. 1). Gráfico 04 abaixo então apresenta que 85,7% concordam que tal mudança obteve vantagem ao diminuir burocracias rotineiras na contabilidade, no entanto, 14,3% não concordam com a melhoria.

GRAFICO 4: PIS (Programa de Integração Social)

Fonte: Dados da Pesquisa (2024)

No âmbito do conjunto de requisitos que foram implementados na área de departamento de pessoal, é possível citar ações como a criação de políticas de Saúde e Segurança do Trabalho – SST para organização, planejamento e avaliações periódicas em prol da segurança e da saúde dos colaboradores (Portal da Indústria, 2021). No gráfico 05 foi questionado a percepção dos profissionais contábeis sobre o acompanhamento e se o lançamento das informações no sistema através do escritório de contabilidade permite a garantia desses direitos na prática, na qual, 64,3% dos profissionais contábeis concordam que esse acompanhamento assegure na prática o bem estar desses empregados, entretanto 35,7% dos profissionais não tem a mesma percepção, uma vez que, o SESCAP-PR (2022) destaca, que as Empresas contábeis não são responsáveis por gerenciar os eventos de SST à plataforma do eSocial.

GRAFICO 5: SST (Saúde, Segurança no Trabalho)



Fonte: Dados da Pesquisa (2024)

Nos tempos atuais a tecnologia tem trazido muitas funcionalidades com intuito de facilitar a busca por informações de forma rápida e eficaz, e a carteira de trabalho digital foi criada para melhorar e facilitar a vida dos empregados que necessitam de informações básicas como o acompanhamento mensal do depósito do FGTS. Na opinião dos participantes 92,9% afirmam que houve uma redução na burocracia ao realizar consultas, já que conforme Brasil (2024) informa que a carteira digital é um documento que registra a vida profissional do trabalhador e garante o acesso aos direitos trabalhistas previstos em lei, porém, 7,1% deles não compartilham da mesma opinião.

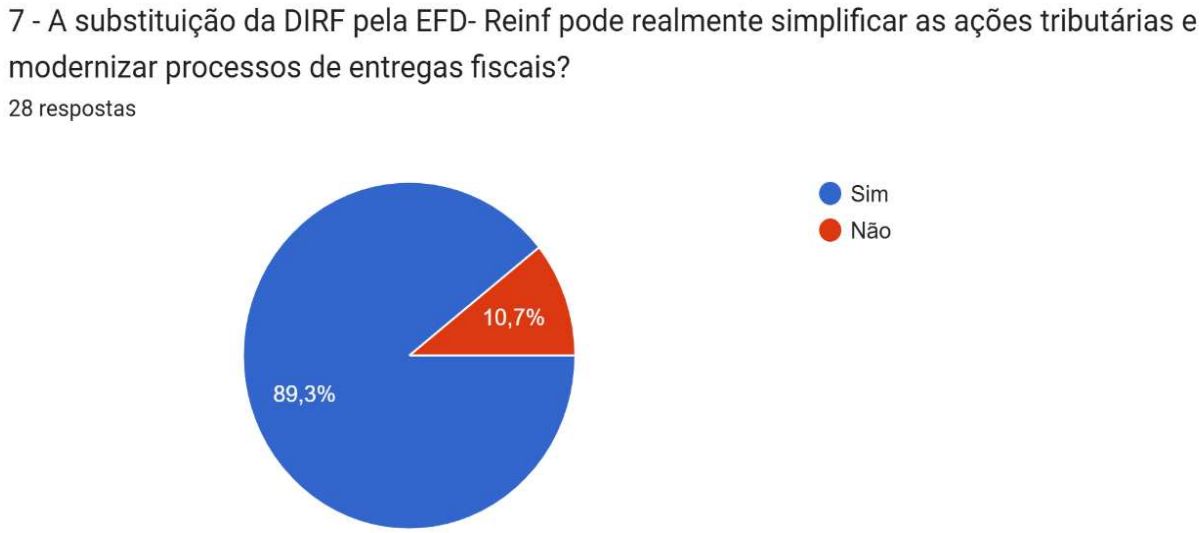
GRAFICO 6: Carteira Digital

Fonte: Dados da Pesquisa (2024)

Algumas ferramentas foram criadas pra aliviar e agilizar o cumprimento de prazos fiscais, no caso da substituição DIRF pela EFD-Reinf promete simplificar ações tributárias a 1º de janeiro de 2025 segundo a Instrução Normativa 2.181 e que anteriormente estava prevista para substituição a partir de 2024. “Na prática, com o fim da DIRF, as informações serão centralizadas em uma única plataforma, o eSocial.

Antes, o envio das obrigações acessórias era feito por diferentes sistemas, e assim, os dados ficavam dispersos” (Senior, 2024, p. 1) então quando questionado aos profissionais contábeis sobre tal mudança, evidenciou-se que 89,3% estão satisfeitos com a mudança, porém 10,7% ainda não sentem-se satisfeitos.

GRAFICO 7: DIRF/ EFD- REINF



Fonte: Dados da Pesquisa (2024)

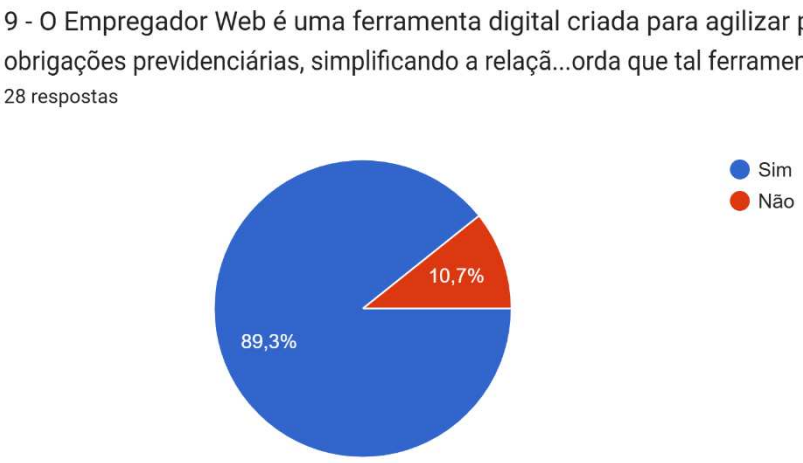
A DCTFWeb é aplicação utilizada para gerenciar, transmitir as declarações de informações previdenciárias e gerar o documento de arrecadação das contribuições devidas (Brasil, 2021) e que veio a substituir o uso da Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social – GFIP, então quando questionado aos participantes da pesquisa sobre a mudança, o resultado demonstrado no gráfico a seguir confirma que 92,9% dos profissionais da contabilidade concordam que a suas rotinas melhoraram com a substituição da GFIP pela DCTFWeb, já 7,1% acham que a mudança não facilitou ou alterou as atividades do seu dia a dia.

GRAFICO 8: DCTFWEB

Fonte: Dados da Pesquisa (2024)

O empregador Web foi criado com o objetivo de simplificar a relação entre empregador, empregado e INSS, na página 16 do referencial teórico foi abordado que Empregador Web foi criado pelo Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, com a finalidade de viabilizar o envio dos requerimentos de Seguro-Desemprego pelos empregadores e agilizar o atendimento aos trabalhadores requerentes do benefício (Brasil, 2016) e o questionamento abaixo evidencia que 10,7% dos profissionais contábeis não concordam na melhoria da comunicação, entretanto, 89,3% concordam na facilidade da relação entre as partes envolvidas.

GRAFICO 9: Empregador WEB

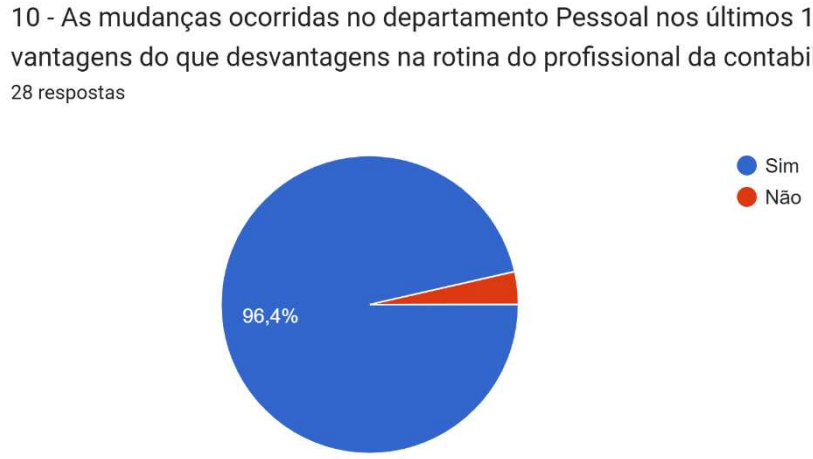


Fonte: Dados da Pesquisa (2024)

E por fim, foi questionado aos profissionais da contabilidade se as mudanças ocorridas nos últimos 10 anos, haja visto que desde o Decreto nº 8.373/2014 de criação do eSOCIAL que

traz o marco das mudanças apontadas se as mesmas trouxeram mais vantagens que desvantagens nas rotinas contábeis, e de acordo com o gráfico 10, 96,4% dos profissionais concordam que as atualizações melhoraram o seu cotidiano, no entanto, 3,6% não compartilham da mesma opinião, ou seja, que possivelmente ainda há desvantagens nas implementações e uso das ferramentas criadas ao longo dos anos.

GRAFICO 10: Mudanças no Departamento Pessoal



Fonte: Dados da Pesquisa (2024)

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

.

Nos últimos 10 anos o departamento pessoal passou por várias mudanças, dentre elas a implementação de várias plataformas digitais como: DET, Esocial, Carteira Digital, entre outros. Pensando nos desafios encontrados para adequação dessas atualizações a pesquisa buscou analisar qual a percepção dos profissionais da contabilidade quanto a implementação e integralização dessas ferramentas no cotidiano deles, e se tais mudanças agregaram pontos positivos, uma vez que elas foram criadas com intuito de agilizar e facilitar processos rotineiros que antes demandavam bastante tempo para realização e transmissão das informações.

Desse modo foi realizado um questionário que conteve 10 perguntas direcionadas aos profissionais da contabilidade para identificar quais mudanças trouxeram mais vantagens que desvantagens, e dentre quais plataformas digitais criadas alcançaram seu principal objetivo.

Com isso a investigação demonstrou através de gráficos que de modo geral os profissionais contábeis sente-se satisfeitos com as mudanças implementadas e que o FGTS Digital foi a plataforma que obteve maior grau de satisfação em seus resultados atendendo o objetivo proposto, evidenciados pelo total de 96,4% dos participantes concordando que a sua implementação simplificou e agilizou as suas rotinas e que apenas 3,6% não ainda não consideram satisfatório a atualização, o mesmo percentual foi alcançado ao final do questionário quando perguntado se as mudanças ocorridas no departamento de pessoal nos últimos 10 anos trouxeram mais vantagens que desvantagens na rotina dos profissionais da contabilidade.

Os resultados da pesquisa corroboram a hipótese primária de que várias mudanças ocorreram a partir da implementação dessas novas plataformas digitais e tais atualizações prometeram otimizar a fiscalização e a agilidade no que diz respeito dos aspectos trabalhistas, contribuindo para maior segurança ao empregador, empregado e Governo Federal, levando em consideração que todos esses acontecimentos permitiram aos profissionais da contabilidade transmitir as suas informações em tempo hábil.

Diante do que foi apresentado nesta pesquisa, é de sua suma importância ressaltar que o objetivo de evidenciar a análise e a percepção dos profissionais da contabilidade quanto as mudanças ocorridas no departamento pessoal nos últimos 10 anos foram trazidas de maneira satisfatória, que os seus resultados foram positivos e que a maioria as partes envolvidas concordam que as atualizações diminuíram, facilitaram e agilizaram o cotidiano dos profissionais da contabilidade.

REFERÊNCIAS

ACIF. **Terceirização do departamento pessoal: quais as vantagens e desvantagens - ACIF**. [*FLORIANÓPOLIS- SC.*], 2021. Disponível em: https://www.acif.org.br/acif/terceirizacao-do-departamento-pessoal/. Acesso em: 28 maio 2024.

AZEVEDO, K, C, F; HABER, D, D; MARTINS, S. As Diferenças entre Departamento de Recursos Humanos e Departamento Pessoal. Inesul-Faculdade Integrado Inesul, 2014. Disponível em: https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-idvol_14_1311018575.pdf. Acesso em: 27 maio. 2024.

BRASIL. **ACESSO AO ESOCIAL POR MEIO DO GOV.BR**. [*BRASIL.*], 2015. Disponível em: https://www.gov.br/esocial/pt-br/acesso-ao-sistema/acesso-ao-esocial-por-meio-do-gov.br. Acesso em: 30 maio 2024.

BRASIL. **BASE LEGISLAÇÃO DA PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA - DECRETO-LEI Nº 5.452 DE 01 DE MAIO DE 1943**. [*BRASIL.*], 2014. Disponível em:5kMjpmT218. Acesso em: 28 maio 2024.

BRASIL**. BASE LEGISLAÇÃO DA PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA - LEI Nº 7.998 DE 11 DE JANEIRO DE 1990.** [*BRASIL*], 2014. Disponível em: https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=7998&ano=1990&ato=cc6QTTU1 keFpWT267. Acesso em: 30 maio 2024.

BRASIL. **BASE LEGISLAÇÃO DA PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA - LEI Nº 6.514 DE 22 DE DEZEMBRO DE 1977**. [*BRASIL.*], 2024. Disponível em: https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=6514&ano=1977&ato=c06cXWU 9UNnRVT016. Acesso em: 30 maio 2024.

BRASIL. **DECRETO-L5452.** [*BRASIL.*], 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm#art157... Acesso em: 30 maio 2024.

BRASIL. **DOMICÍLIO ELETRÔNICO TRABALHISTA (DET).** [*BRASIL.*], 2024. Disponível em: https://www.gov.br/empresas-e-negocios/pt-br/empreendedor/domicilio-eletronico/pergutas-freq uentes-det#:~:text=O%20que%20%C3%A9%20Domic%C3%ADlio%20Eletr%C3%B4nico,artigo%20628%2DA%20da%20CLT.. Acesso em: 3 jun. 2024.

BRASIL. **CONHEÇA O ESOCIAL**. [*BRASIL.*], 2015. Disponível em: https://www.gov.br/esocial/pt-br/centrais-de conteudo#:~:text=Como%20vai%20funcionar%2C %20na%20pr%C3%A1tica,papel%20e%20outras%20plataformas%20online.. Acesso em: 3 set. 2024.

BRASIL. **D9723.** [*BRASIL*], 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d9723.htm. Acesso em: 3 jun. 2024.

BRASIL. **FGTS DIGITAL**. [*BRASIL.*], 2019. Disponível em: https://www.fgts.gov.br/Pages/sou-empregador/fgts-digital.aspx. Acesso em: 3 jun. 2024.

BRASIL. **IN RFB Nº 2096/2022.** [*BRASIL.*], 2022. Disponível em: http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?idAto=125062. Acesso em: 3 jun. 2024.

BRASIL. **MANUAL DE ORIENTAÇÃO DA DCTFWEB 2023** — RECEITA FEDERAL. [*BRASIL*], 2023. Disponível em: https://www.gov.br/receitafederal/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/manuais/manual-dctfw eb/manual-dctfweb-fevereiro-2023.pdf/view. Acesso em: 30 maio 2024.

BRASIL. **MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, CONHEÇA FGTS DIGITAL. [*BRASIL.*],** 2020. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/servicos/empregador/fgtsdigital/conheca-o-fgts-dig ital#:~:text=A%20proposta%20%C3%A9%20promover%20solu%C3%A7%C3%B5es,indivi dua lizados%20em%20suas%20contas%20vinculadas.. Acesso em: 3 jun. 2024.

BRASIL. **POR QUE NÃO APARECE MEU NÚMERO DO PIS? – PORTAL EMPREGA BRASIL. [*BRASIL*],** 2024. Disponível em: https://empregabrasil.mte.gov.br/sp_faq/28-por-que-nao-aparece-meu-numero-do-pis/#:~:text=O as%20contrata%C3%A7%C3%B5es.. Acesso em: 3 jun. 2024.

BRASIL. **RECEITA FEDERAL ALTERA DATA DE INÍCIO DA OBRIGATORIEDADE DA DCTFWEB.** [*BRASIL.*], 2021. Disponível em:https://www.gov.br/receitafederal/pt-br/assuntos/noticias/2021/julho/receita-federal-altera-data-d e-inicio-da-obrigatoriedade-da-dctfweb. Acesso em: 30 maio 2024.

BRASIL. **SEGURO-DESEMPREGO -EMPREGADOR WEB MANUAL DO USUÁRIO VERSÃO 2.0.** [*BRASIL*]. Disponível em: https://portalfat.mte.gov.br/wp-content/uploads/2016/03/Manual_usuario_empregador_web_vers ao_2014.pdf. Acesso em: 30 maio 2024.

BRASIL. **SOLICITAR O SEGURO-DESEMPREGO**. [*BRASIL.*], 2024. Disponível em: https://www.gov.br/pt-br/servicos/solicitar-o-seguro-desemprego. Acesso em: 30 maio 2024.

BRASIL. **OBTER A CARTEIRA DE TRABALHO**. [*BRASIL.*], 2024. Disponível em: https://www.gov.br/pt-br/servicos/obter-a-carteira-de-trabalho. Acesso em: 30 maio 2024.

BRÓGIO, R, C, S; MELLO, R, B, de. **Importância do Profissional de Departamento Pessoal e a Relação com a Contabilidade da Empresa.** In: II Congresso Internacional do Grupo Unis. Fundação de Ensino e Pesquisa do Sul de Minas, 2016. Disponível em: http://repositorio.unis.edu.br/bitstream/prefix/502/1/IMPORT%c3%82NCIA%20DO%20PROFISSIONAL%20DE%20DEPARTAMENTO%20PESSOAL%20E%20A%20RELA%c3%87%c3%83O%20COM%20A%20CONTABILIDADE%20DA%20EMPRESA.pdf. Acesso em: 27 maio. 2024

ENCICLOPÉDIA SIGNIFICADOS. **Pesquisa quantitativa: o que é, como fazer, características e exemplos**. [*S. l.*], 2017. Disponível em: https://www.significados.com.br/pesquisa-quantitativa/. Acesso em: 6 jun. 2024.

EQUIPE QUALIBEST. **Pesquisa descritiva: O que é? Vantagens e Desafios**. [*S. l.*], 2023. Disponível em: https://www.institutoqualibest.com/blog/pesquisa-descritiva-o-que-e-vantagens-e-desafios/#:~:text=Compreendendo%20a%20pesquisa%20descritiva,em%20diferentes%20contextos%20ou%20grupos.. Acesso em: 24 nov. 2024.

FARIA, D. B. S.; PRADO, M. M. do. ESocial: Processo de implantação nas empresas. 2022.

FEITOSA, É, A. eSocial**: a perspectiva dos profissionais do departamento pessoal de Fortaleza sobre as mudanças com a implementação do sistema**. **Unichristus.edu.br**, [*FORTALEZA – BRASIL.*], 2022. Disponívelem: https://repositorio.unichristus.edu.br/jspui/handle/123456789/1424. Acesso em: 28 maio 2024.

FOCCOERP. **ESocial: o que é, como funciona e quais são as obrigações**. [*S. l.*], 2024. Disponível em: https://foccoerp.com.br/blog/o-que-e-esocial/?utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign=&utm_term=&gad_source=1&gclid=CjwKCAjw59q2BhBOEiwAKc0ijQ8nNHQ3rZW O8NjLob1ntdhuuzNu4iZBGZk9TDsE-VE12YerDqdNARoC1CIQAvD_BwE. Acesso em: 3 set. 2024.

GULARTE, C. **DIRF 2024: O que é e para que serve? Tudo o que você precisa saber sobre essa declaração**. [*S. l.*], 2023. Disponível em: https://www.contabilizei.com.br/contabilidade-online/dirf/#:~:text=A%20Dirf%20%C3%A9%20a%20Declara%C3%A7%C3%A3o,fim%20de%20evitar%20sonega%C3%A7%C3%A3o%20fisc al.. Acesso em: 30 maio 2024.

JÚNIOR, I, L; MORAIS, F, C, L; TEIXEIRA, F, S. **Conformidade das rotinas do departamento de pessoal de uma construtora de Coronel Fabriciano em relação à legislação trabalhista e previdenciária.** In: 1º Congresso Integrado de Contabillidade-Governador Valladares/MG–24 e.2024.

MAIA, A. C. B. **Questionário e entrevista na pesquisa qualitativa: elaboração, aplicação e analise de conteúdo. Manual didático**. [SÃO CARLOS - SP]. p. 1 - 54, 2020 Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Ana-ClaudiaMaia/publication/341259892_Questionario_e_ entrevista_na_pesquisa_qualitativa_Elaboracao_aplicacao_e_analise_de_conteudo/links/5eb6066d4585152169c0fbd2/Questionario-e-entrevista-na-pesquisa-qualitativa-Elaboracao-aplicacao-eanalise-de-conteudo.pdf Acesso em: 04 maio 2024.

MATTOS, A. **Proposta de reestruturação de uma organização: Mudança no processo de departamento pessoal para práticas de gestão de pessoas**. [*S. l.*], 2024. Disponível em: https://www.revistaespacios.com/a13v34n12/13341222.html. Acesso em: 27 maio 2024.

MYTH, C.; MYTH, C. **Registro no DET para MEI: guia completo e obrigatório para 2024**. [*SÃO PAULO; BRASILIA - BRASIL.*], 2024. Disponível em:

https://oantagonista.com.br/brasil/registro-no-det-para-mei-guia-completo-e-obrigatorio-para-20 24/. Acesso em: 3 jun. 2024.

OLIVEIRA, T, A. **FGTS Digital: desafios e mudanças com o novo sistema - Keevo Software**. [*S. l.*], 2024. Disponível em: https://keevo.com.br/fgts-digital/. Acesso em: 24 nov. 2024.

PAIVA JÚNIOR, F. G. de; LEÃO, A. L. M. de S.; MELLO, S. C. B. de. Validade e confiabilidade na pesquisa qualitativa em administração. Revista de Ciências da Administração, [s. l.], p. 190–209, 2011.

PONTOTEL. **Carteira de trabalho digital: guia completo, como funciona e o que muda para empresas?** [*S. l.*], 2024. Disponível em: https://www.pontotel.com.br/carteira-de-trabalho-digital/#:~:text=Desde%202019%20a%20carte ira%20de,acesso%20por%20meio%20da%20internet. Acesso em: 30 maio 2024.

SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO: **TUDO SOBRE AS NORMAS E LEIS - PORTAL DA INDÚSTRIA.** [*SÃO PAULO - BRASIL.*], 2021. Disponível em: https://www.portaldaindustria.com.br/industria-de-a-z/seguranca-saude-trabalho/. Acesso em: 30 maio 2024.

SENIOR. **SUBSTITUIÇÃO DA DIRF: O QUE MUDA PARA AS EMPRESAS?** [*S. l.*], 2024. Disponível em: https://www.senior.com.br/blog/substituicao-da-dirf-o-que-muda-para-as-empresas#:~:text=Isso %20porque%20ela%20traz%20uma,do%20eSocial%2C%20concretizada%20em%202025.. Acesso em: 3 jun. 2024.

SERASA. **COMO USAR O FGTS DIGITAL E QUAIS OS BENEFÍCIOS DA NOVA PLATAFORMA | BLOG EDUCAÇÃO FINANCEIRA.** [*BRASIL.*], 2024. Disponível em: https://www.serasa.com.br/blog/fgts-digital/. Acesso em: 3 jun. 2024.

SESCAP- PR. **CONTADOR NÃO É O RESPONSÁVEL PELA SST DAS EMPRESAS.** [*S. l.*], 2022. Disponível em: https://sescap-pr.org.br/noticias/contador-nao-e-o-responsavel-pela-sst-das-empresas/. Acesso em: 24 nov. 2024.

SILVA, A, A. **Inovações tecnológicas: impactos da carteira de trabalho digital**. **Ufrn.br**, [*CAICÓ-RN*], 2021. Disponível em: https://repositorio.ufrn.br/handle/123456789/48098. Acesso em: 30 maio 2024.

SILVA, M, D, C; ALVES, S, K. **Hospitalidade e os processos de gestão de pessoas e serviços em meios de hospedagem: Estudo de caso de um Hotel de Ouro Preto-MG. 2012**. Disponível em: https://www.ucs.br/site/midia/arquivos/hospitalidade_e_os_processos.pdf Acesso em: 27 maio 2024.

SILVA, S, N; AMORIM, A, D. **OS DESAFIOS DO DEPARTAMENTO DE PESSOAL FRENTE À REFORMA TRABALHISTA. Revista GeTeC**, [*s. l.*], v. 12, n. 38, 2023. Disponível em: https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/getec/article/view/2978. Acesso em: 28 maio 2024.

SILVA, R. **O que é DET (Domicílio Eletrônico Trabalhista)? E como vai impactar as Empresas do Simples Nacional e os MEIs? - Probo Contabilidade - Assessoria Contábil**. [*S. l.*], 2024. Disponível em: https://www.probocontabilidade.com.br/o-que-e-det-domicilio-eletronico-trabalhista-e-como-vai-impactar-as-empresas-do-simples-nacional-e-os-meis/#:~:text=O%20empregador%20que%20n%C3%A3o%20se,hist%C3%B3rico%20de%20comunica%C3%A7%C3%A3o%20e%20processos.. Acesso em: 20 nov. 2024.

SILVA, T. **AS PRINCIPAIS MUDANÇAS NO DEPARTAMENTO PESSOAL DECORRENTES DA PANDEMIA COVID-19. 49.104**, [*BRASIL.*], 2020. Disponível em: http://65.108.49.104/handle/123456789/422. Acesso em: 28 maio 2024.

SISTEMA DE BIBLIOTECAS. **LEVANTAMENTO BIBLIOGRÁFICO** | (SIBI) DA UFPR. [*S. l.*], 2019. Disponível em: https://bibliotecas.ufpr.br/servicos/levantamento-bibliografico/#:~:text=O%20Levantamento%20Bibliogr%C3%A1fico%20ou%20Pesquisa,orienta%C3%A7%C3%B5es%20para%20grupos%20de%20estudantes.. Acesso em: 24 nov. 2024.

SISTEMA ESO. **Article headline**. **COMO SURGIU A SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO NO BRASIL.** [*S. l.*], 2020. Disponível em: https://sistemaeso.com.br/blog/seguranca-no-trabalho/como-surgiu-a-saude-ocupacional-e-segur anca-do-trabalho-no-brasil#:~:text=Foi%20somente%20depois%20de%20ganhar,sa%C3%BAde %20e%20seguran%C3%A7a%20do%20trabalho.. Acesso em: 30 maio 2024.

TEIXEIRA, A. **Como usar o Google Forms** [Guia para iniciantes] – Tecnoblog. [S. l.], 2023. Disponível em: https://tecnoblog.net/responde/como-usar-ogoogle-forms guia-parainiciantes/#:~:text=O%20Google%20Forms%20%C3%A9%20um,%2C%20acad %C3%AAmico%2C%20profissional%20ou%20comercial.. Acesso em: 19 maio 2024.

TUMELERO, N. **Pesquisa de campo: Como fazer para trabalhos acadêmicos**. [*S. l.*], 2018. Disponível em: https://blog.mettzer.com/pesquisa-de-campo/. Acesso em: 10 jun. 2024.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO DA PESQUISA

Acadêmica: Helani Pereira da Silva.

Orientadora: Prof. Me. Maria Aldiléia Silva Melo.

Objetivo: Investigar as mudanças relevantes no departamento pessoal dos últimos 10 anos na percepção dos profissionais da contabilidade quantos as atualizações.

1º Na sua opinião o DET (Domicílio Eletrônico Trabalhista) vai de fato contribuir para comunicação entre as partes envolvidas (Empregador, Empregado e o SIT)?

( ) Sim

( ) Não

2º Dentre as diversas vantagens que o FGTS Digital oferece, a sua implementação tem simplificado e agilizado o processo no que diz respeito a rotina dos profissionais da contabilidade?

( ) Sim

( ) Não

3º O FGTS Digital apresenta mais vantagens que desvantagens para os escritórios de contabilidade?

( ) Sim

( ) Não

4º O número PIS (Programa de Integração Social) antes solicitado e obrigatório para contração do empregador de empresas privadas, hoje não tem mais a sua obrigatoriedade, devido a simplificação dos serviços e busca por informações consideradas relevantes ao trabalhador será suficiente apenas o número do CPF para as novas admissões, desse modo, na sua percepção o fim do número do Pis para das demais contratações podem ser considerada uma vantagem para os profissionais da contabilidade em geral?

( ) Sim

( ) Não

5º Alguns pontos considerados relevantes sobre o SST (Saúde e Segurança no trabalho) visam proteger o bem-estar do trabalhador e garantir ambientes laborais seguros e saudáveis. Na percepção do profissional contábil o acompanhamento e o lançamento das informações no sistema através do escritório de contabilidade permitem a garantia desse direitos na prática?

( ) Sim

( ) Não

6º Na sua opinião a carteira digital contribui para redução de burocracia, e facilita a consulta aos dados do FGTS?

( ) Sim

( ) Não

7º A substituição da DIRF pela EFD- Reinf pode realmente simplificar as ações tributárias e modernizar processos de entregas fiscais?

( ) Sim

( ) Não

8º A DCTFWeb veio substituir a GFIP com o intuito de diminuir a a ocorrência de erros no cumprimento de obrigações tributárias, na sua opinião essa mudança facilita veio também facilitar o dia a dia dos profissionais da contabilidade?

( ) Sim

( ) Não

9º O Empregador Web é uma ferramenta digital criada para agilizar processos relativos as obrigações previdenciárias, simplificando a relação entre empregados e INSS, você concorda que tal ferramenta facilita essa comunicação?

( ) Sim

( ) Não

10º As mudanças ocorridas no departamento Pessoal nos últimos 10 anos trouxeram mais vantagens do que desvantagens na rotina do profissional da contabilidade?

( ) Sim

ANEXO

ANEXO A – DECLARAÇÃO DE COMPROMISSO DO PESQUISADOR RESPONSÁVEL

UNITINS
UNIVERSIDADE ESTADUAL DO TOCANTINS

TOCANTINS
GOVERNO DO ESTADO

DECLARAÇÃO DE COMPROMISSO DO PESQUISADOR RESPONSÁVEL

Eu, Maria Aldiléia Silva de Melo e, abaixo assinado, pesquisador responsável pelo projeto **"MUDANÇAS NO DEPARTAMENTO PESSOAL NOS ULTIMOS 10 ANOS: ANALISE DA PERCEPÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA CONTABILIDADE QUANTO AS ATUALIZAÇÕES"**, declaro ter conhecimento de todos os procedimentos inerentes à referida pesquisa e comprometo-me a desenvolvê-la de acordo com o que prescreve a Norma Operacional do Conselho Nacional de Saúde - CNS n º 001/13, na Resolução CNS nº 510/2016 e suas complementares, reguladoras de pesquisas que evolvam seres humanos, especialmente, no que se refere à integridade e proteção dos participantes da pesquisa. Declaro ainda, que as informações obtidas serão utilizadas exclusivamente para atender aos objetivos fins da pesquisa, garantindo o sigilo relativo à privacidade dos participantes e às propriedades intelectuais e patentes industriais. Comprometo-me também com o retorno dos benefícios resultantes do projeto aos participantes da pesquisa, seja em termos de retorno social, acesso aos procedimentos, produtos ou agentes da pesquisa. Por fim, asseguro que anexarei os resultados da pesquisa à Plataforma Brasil.

Augustinópolis/TO, 30 de agosto de 2024

MARIA ALDILEIA SILVA DE MELO:02915915156

Assinado de forma digital por MARIA ALDILEIA SILVA DE MELO:02915915156
Dados: 2024.09.05 20:39:59 -03'00'

Maria Aldiléia Silva de Melo

Mestre

ANEXO B - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Para fins de subsidiar a pesquisa intitulada – **MUDANÇAS NO DEPARTAMENTO PESSOAL NOS ÚLTIMOS 10 ANOS: ANÁLISE DA PERCEPÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA CONTABILIDADE QUANTO AS ATUALIZAÇÕES,** sob a supervisão da pesquisadora responsável Profª. Me. Maria Aldiléia Silva de Melo e pela pesquisadora assistente acadêmica Helani Pereira da Silva.

Diante disso, cabe convidá-lo(a) para participar dessa pesquisa como voluntário (a). Para tanto, apresento-lhe as informações relevantes sobre a pesquisa, sendo elas:

TEMA DA PESQUISA: Mudanças no departamento pessoal nos últimos 10 anos: Análise da percepção dos profissionais da contabilidade quanto as atualizações.

OBJETIVO GERAL Evidenciar as principais mudanças ocorridas no departamento pessoal através da percepção dos profissionais da contabilidade.

PROCEDIMENTO METODOLOGICO: A presente pesquisa será desenvolvida sob a metodologia de pesquisa aplicada, de caráter descritivo e exploratório, com abordagem qualitativa e quantitativa e quanto aos procedimentos serão utilizados métodos bibliográficos e estudo de caso único pela pesquisa de campo.

Sua colaboração se fará de maneira anônima, por meio de um formulário/ questionário composto por 10 (dez) questões. Podendo ainda solicitar informações referentes ao estudo durante todas as fases da pesquisa, inclusive após a sua publicação.

Caso aceite contribuir com este estudo, a sua assinatura deverá constar por extenso na última página deste documento, sendo as demais vias rubricadas, o mesmo será apresentado em duas vias, cujo documento não será divulgado.

Os pesquisadores envolvidos na pesquisa se comprometem a resguardar a identidade e imagem do participante, assim como trabalhar cientificamente com os dados coletados. Estes ainda terão o cuidado de aplicar o questionário em ambiente reservado com condições satisfatórias ao conforto e bem-estar dos participantes da pesquisa.

Os benefícios esperados por meio da realização da pesquisa serão para evidenciar como a transformação tecnológica e digital que ocorreram nos processos contábeis podem influenciar na melhoria da gestão empresarial a partir do uso de informações gerenciais extraídas das ferramentas contábeis. A pesquisa ainda poderá beneficiar os demais profissionais de contabilidade, que poderão enxergar a prestação de serviços gerenciais como um diferencial de

mercado que agrega valor aos serviços tradicionais, para tal, após a conclusão da pesquisa o resultado será divulgado aos seus participantes.

No que refere aos riscos de participar da presente pesquisa, estes serão minimizados ao máximo.

Faz-se necessário esclarecer que será assegurado aos participantes da pesquisa que os dados referentes ao estudo serão sigilosos e privados, mantendo-se e preservando-se a identidade dos participantes, uma vez que, todas as informações oferecidas estão submetidas às normas éticas destinadas à pesquisa envolvendo seres humanos, da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP) e do Conselho Nacional de Saúde (CNS), do Ministério da Saúde estabelecidos pela Resolução de Nº 510/2016.

Em caso de recusa o(a) Senhor(a) não será penalizado de forma alguma e poderá desistir de participar deste estudo a qualquer momento, inclusive sem nenhum motivo, bastando para isso informar a decisão de desistência, da maneira mais conveniente.

Em caso de dúvidas, estas poderão ser esclarecidas pela pesquisadora responsável com endereço na Universidade Estadual do Tocantins (UNITINS) Rua Planalto, 601, Setor Augustinópolis, Augustinópolis/Tocantins ou pelo telefone (63) 3456-1882 e para maiores esclarecimentos sobre pesquisas envolvendo seres humanos, pode-se buscar a Resolução de Nº 510/2016 ou, sobre quaisquer aspectos relacionados a essa pesquisa, pode-se buscar ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP). Endereço: Quadra 108 Sul, Alameda 11, Lote 03, Bloco B, Sala 01-F, Cx. Postal 173, CEP 77020-122, Palmas-TO. E-mail: cep@unitins.br Telefone: (63) 3901-4081.

Augustinópolis, Tocantins, 05 de Setembro de 2024.

_____	_____
Maria Aldiléia Silva de Melo	Helani Pereira da Silva
Pesquisador Responsável	Pesquisador Assistente
Cel.: (63)9 9989-3624	Cel.: (63) 9 9930-6909
E-mail: aldileiamaria@hotmail.com	E-mail: helanistella@gmail.com

Consinto em participar desta pesquisa e declaro ter recebido uma cópia deste termo de consentimento que foi lavrado em duas vias.

_____

Nome e assinatura do participante

ANEXO C – FOLHA DE ROSTO DA PLATAFORMA BRASIL

Plataforma Brasil MINISTÉRIO DA SAÚDE - Conselho Nacional de Saúde - Comissão Nacional de Ética em Pesquisa – CONEP

FOLHA DE ROSTO PARA PESQUISA ENVOLVENDO SERES HUMANOS

1. Projeto de Pesquisa:
MUDANÇAS NO DEPARTAMENTO PESSOAL NOS ULTIMOS 10 ANOS: ANALISE DA PERCEPÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA CONTABILIDADE QUANTO AS ATUALIZAÇÕES.

2. Número de Participantes da Pesquisa: 1

3. Área Temática:

4. Área do Conhecimento:
Grande Área 6. Ciências Sociais Aplicadas

PESQUISADOR

5. Nome:
MARIA ALDILEIA SILVA DE MELO

6. CPF:	7. Endereço (Rua, n.º):		
029.159.151-56	AVENIDA CENTRAL, 980 CENTRO AUGUSTINOPOLIS TOCANTINS 77960000		
8. Nacionalidade: BRASILEIRO	9. Telefone: 63999893624	10. Outro Telefone:	11. Email: maria.a@unitins.br

Termo de Compromisso: Declaro que conheço e cumprirei os requisitos da Resolução CNS 466/12 e suas complementares. Comprometo-me a utilizar os materiais e dados coletados exclusivamente para os fins previstos no protocolo e a publicar os resultados sejam eles favoráveis ou não. Aceito as responsabilidades pela condução científica do projeto acima. Tenho ciência que essa folha será anexada ao projeto devidamente assinada por todos os responsáveis e fará parte integrante da documentação do mesmo.

Data: 05 / 09 / 2024

Maria Aldileia Silva de Melo
Assinatura

INSTITUIÇÃO PROPONENTE

12. Nome:	13. CNPJ:	14. Unidade/Órgão:
UNIVERSIDADE ESTADUAL DO TOCANTINS - UNITINS	01.637.536/0001-85	

15. Telefone:	16. Outro Telefone:
(63) 3218-4925	

Termo de Compromisso (do responsável pela instituição): Declaro que conheço e cumprirei os requisitos da Resolução CNS 466/12 e suas Complementares e como esta instituição tem condições para o desenvolvimento deste projeto, autorizo sua execução.

Responsável: Ana Paula Monteiro de Oliveira CPF: 026.512.311-93

Cargo/Função: Coord. de Curso

Data: 05 / 09 / 2024

Ana Paula Monteiro de Oliveira
Coord. do Curso de Ciências Contábeis
Assinatura

PATROCINADOR PRINCIPAL

Não se aplica.

ANEXO D – PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA E PESQUISA

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO TOCANTINS - UNITINS

PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: MUDANÇAS NO DEPARTAMENTO PESSOAL NOS ULTIMOS 10 ANOS: ANALISE DA PERCEPÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA CONTABILIDADE QUANTO AS ATUALIZAÇÕES.

Pesquisador: MARIA ALDILEIA SILVA DE MELO

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 83213924.7.0000.8023

Instituição Proponente: UNIVERSIDADE ESTADUAL DO TOCANTINS - UNITINS

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 7.181.822

Apresentação do Projeto:

Nos últimos 10 anos o departamento pessoal enfrentou diversas mudanças, as propostas governamentais são que essas mudanças vieram para facilitar a vida dos empregadores, empregados e MEIs com menos burocracias. Logo é necessário saber a percepção dos profissionais da contabilidade a respeito dessas mudanças, visto que trabalham e lidam com essas mudanças diariamente. Com base nesse pressuposto o objetivo do estudo é analisar as mudanças relevantes no departamento pessoal nos últimos 10 anos: análise da percepção dos profissionais da contabilidade quanto a essas atualizações, visto que a pesquisa tem como principal objetivo evidenciar que tais mudanças de fato obtiveram impactos positivos, levando em consideração que a implementação das diversas plataformas digitais pretendem desburocratizar, diminuir e agilizar a rotina nos escritórios de contabilidade. Trata -se de uma pesquisa qualitativa, quantitativa e pesquisa de campo após o levantamento bibliográfico, na qual as pesquisas foram realizadas nas bases de dados SciELO, Pepsic, Google, revistas e artigos científicos, e site do Gov, que relatam o conteúdo apresentado neste trabalho, a pesquisa passará por uma investigação através de um questionário que será enviado aos profissionais contabéis da ASCOBIP - Associação dos Contabilistas do Bico do Papagaio com o propósito de esclarecer como esses profissionais estão se adaptando as mudanças e se eles foram beneficiados com ela. O projeto de pesquisa apresentado está vinculado ao curso de

Endereço: 108 Sul, Alameda 11, Lote 3
Bairro: PLANO DIRETOR SUL **CEP:** 77.020-122
UF: TO **Município:** PALMAS
Telefone: (63)3901-4081 **E-mail:** cep@unitins.br

Ciências Contetabeis, do câmpus de Augustinópolis da Universide Estadual do Tocantis (UNITINS).

Objetivo da Pesquisa:
Objetivo Geral

Evidenciar as principais mudanças ocorridas no departamento pessoal através da percepção dos profissionais da contabilidade.

Objetivos Específicos

¿ Demonstrar os benefícios da implementação das novas plataformas Digitais.
¿ Evidenciar a diminuição na burocratização e agilidade em processos contábeis com o uso das plataformas digitais na transmissão de informações entre empregador e o Governo através dos profissionais da contabilidade.
¿ Realizar um comparativo do uso das plataformas atuais com a falta do uso delas anteriormente

Avaliação dos Riscos e Benefícios:
Riscos

Levando em consideração o fato da necessidade de obter respostas de determinados indivíduos, um possível risco para à pesquisa será a não colaboração por parte dos profissionais contábeis vinculados a ASCOBIP em se negar a responder ao questionário produzido, por possíveis demissão do trabalho diante da participação na pesquisa por correr o risco de divulgar alguma informação confidencial da empresa, bem como profissionais autonômos perderam sua fonte de renda por exposição de informações que afetem ou possa denigrir sua imagem perante a seus clientes. Outros riscos implicados de participar desta pesquisa consistem na divulgação de informações de caráter sigiloso ao responder o questionário, ou os participantes se sentir constrangido em responder alguma das interrogativas e há também o risco de cansaço ao responder as perguntas. Mas ainda assim, os riscos são mínimos para a realização da pesquisa, pois faz-se necessário esclarecer que será assegurado aos participantes da pesquisa que os dados referentes ao estudo serão sigilosos e privados, mantendo-se e preservando-se a identidade dos participantes, uma vez que, todas as

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO TOCANTINS - UNITINS

Continuação do Parecer: 7.181.822

informações oferecidas estão submetidas às normas éticas destinadas à pesquisa envolvendo seres humanos, da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP) e do Conselho Nacional de Saúde (CNS), do Ministério da Saúde estabelecidos pela Resolução de No 510/2016, tais normas estabelece uma relação de confiança entre o pesquisador e o participante. Desse modo, os pesquisadores se comprometem em minimizar ou evitar quaisquer fatores que possam causar riscos aos participantes, sem prejuízo nenhuma a carreira profissional dos envolvidos por meio de processos padronizados no gerenciamento da coleta e armazenamento das informações coletadas durante a realização da pesquisa. Caso ocorra algum risco dos que já foram detalhados, será verificado a necessidade de aplicação da legislação sobre as Garantias Éticas aos Participantes da Pesquisa.

Benefícios

Através deste projeto haverá um número maior de informações em relação ao assunto abordado na pesquisa, possibilitando aos futuros pesquisadores, profissionais da área contábil e população em geral mais dados em relação as mudanças plataformas digitais utilizadas na atualização do departamento pessoal nos últimos 10 anos. Em relação aos benéficos pessoais para o participante a pesquisa promove aos profissionais contábeis que também são os voluntários adquirirem mais conhecimento em relação as mudanças implantadas pela lei, permitindo que os mesmos possam elaborar medidas para se adequar a partir das informações obtidas com a pesquisa.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

As mudanças ocasionadas nos setores administrativos, tem demandando aos profissionais um continuo processo de qualificação e apropriação de tais mudanças. A abordagem tem como principal finalidade explorar os desafios encontrados pelos profissionais da contabilidade diante a atualização e criação de novas plataformas que prometem acelerar processos, facilitando a rotina desses profissionais. A pesquisa busca evidenciar a percepção destes profissionais diante as novas plataformas digitais e a contribuição destas para o exercício das atribuições.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Termos apresentado em conformidade com a Resolução 510/16.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Pendências descritas no parecer nº 7.135.482 atendidas, projeto apto a execução.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO TOCANTINS - UNITINS

Continuação do Parecer: 7.161.822

Considerações Finais a critério do CEP:

1. Conforme item XI (DO PESQUISADOR RESPONSÁVEL) na Resolução CONEP 466/12, destaca-se aqui apenas como lembrete:

1.2. A execução do Projeto deve seguir na integra o Protocolo apresentado e aprovado pelo CEP;

1.2. Enviar ao CEP Relatório Parcial e/ou Final, conforme prazo estabelecido no cronograma do Projeto. Os roteiros que orientam a elaboração dos Relatórios estão disponíveis na página do CEP Unitins;

1.3. Conforme item XI: DO PESQUISADOR RESPONSÁVEL, f) ¿manter os dados da pesquisa (exemplo: dados das entrevistas, TCLE assinado) em arquivo físico ou digital sob sua guarda e responsabilidade, por um período de 5 anos após o término da pesquisa¿.

1.4. Quando realizado modificações metodológicas, nos objetivos, equipe de pesquisa ou cronograma, quantitativo de participantes, mudanças no questionário/roteiro de entrevista, estas devem ser informadas ao CEP via Plataforma Brasil através de emendas ou notificações conforme preconizado na Norma Operacional nº 001/2013, alínea H, do CNS.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2368638.pdf	18/10/2024 11:12:34		Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_Helani_modificado.docx	18/10/2024 11:11:25	MARIA ALDILEIA SILVA DE MELO	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausencia	TCLEmodificado.docx	15/09/2024 22:34:34	MARIA ALDILEIA SILVA DE MELO	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	DeclaracaodeInstituicaoParticipanteHELANI.pdf	07/09/2024 13:21:38	MARIA ALDILEIA SILVA DE MELO	Aceito
Folha de Rosto	FOLHADEROSTOHELANI.pdf	05/09/2024 21:28:51	MARIA ALDILEIA SILVA DE MELO	Aceito
Declaração de Pesquisadores	DECLARACAODEPESQUISADORRESPONSAVEL.pdf	05/09/2024 21:16:18	MARIA ALDILEIA SILVA DE MELO	Aceito

Endereço: 108 Sul, Alameda 11, Lote 3
Bairro: PLANO DIRETOR SUL CEP: 77.020-122
UF: TO Município: PALMAS
Telefone: (63)3901-4081 E-mail: cep@unitins.br

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO TOCANTINS - UNITINS

Continuação do Parecer: 7.161.822

Situação do Parecer:
Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:
Não

PALMAS, 24 de Outubro de 2024

Assinado por:
Giovanni Bezerra do Nascimento
(Coordenador(a))

Endereço: 108 Sul, Alameda 11, Lote 3
Bairro: PLANO DIRETOR SUL CEP: 77.020-122
UF: TO Município: PALMAS
Telefone: (63)3901-4081 E-mail: cep@unitins.br