

As transformações tecnológicas computacionais em empresas de contabilidade na gestão de Recursos Humanos de Tangará da Serra

The computer technological transformations in accounting firms in Tangará da Serra's Human Resources management

DOI:10.34117/bjdv8n5-601

Recebimento dos originais: 21/03/2022

Aceitação para publicação: 29/04/2022

Gilmar Pereira Batista

Discente do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos
Instituição: Instituto Federal do Mato Grosso, Campus Avançado Tangará da Serra
Endereço: Rua 28, 980N, Vila Horizonte, Tangará da Serra – MT, Brasil
E-mail: gilmar.pbatista@gmail.com

Camila Beatriz Bennemann

Especialista em Auditoria e Perícia Contábil pela Universidade de Cuiabá
Instituição: Instituto Federal do Mato Grosso, Campus Avançado Tangará da Serra
Endereço: Rua 28, 980N, Vila Horizonte, Tangará da Serra – MT, Brasil
E-mail: camila.bennemann@ifmt.edu.br

Fernando Parra dos Anjos Lima

Doutor em Engenharia Elétrica pela Universidade Estadual Paulista
Instituição: Instituto Federal do Mato Grosso, Campus Avançado Tangará da Serra
Endereço: Rua 28, 980N, Vila Horizonte, Tangará da Serra – MT, Brasil
E-mail: fernando.lima@ifmt.edu.br

Maria José de Castro

Doutora em Ciência da Propriedade Intelectual pela Universidade Federal de Sergipe
Instituição: Instituto Federal do Mato Grosso, Campus Avançado Tangará da Serra
Endereço: Rua 28, 980N, Vila Horizonte, Tangará da Serra – MT, Brasil
E-mail: maria.castro@ifmt.edu.br

Simone Silva Frutuoso de Souza

Doutora em Engenharia Elétrica pela Universidade Estadual Paulista
Instituição: Universidade do Estado de Mato Grosso, Campus Tangará da Serra
Endereço: Rodovia MT 358, Km 07 (s/n), Jardim Aeroporto
Tangará da Serra – MT, Brasil
E-mail: simonefrutuoso.mat@gmail.com

Wilian Geovani Fiirst

Mestre em Ciência da Computação pela Universidade Federal Fluminense
Instituição: Instituto Federal do Mato Grosso, Campus Avançado Tangará da Serra
Endereço: Rua 28, 980N – Vila Horizonte, Tangará da Serra – MT, Brasil
E-mail: wilian.fiirst@ifmt.edu.br

RESUMO

A Gestão de recursos humanos vem passando por transformações com o passar dos anos, notado principalmente em momentos de crise como, por exemplo o período pandêmico no decorrer do ano de 2020. Tratando de tecnologias é preciso acompanhar as novas tendências e evoluções para manter as empresas competitivas no ramo ao qual destina-se atuar. Pesquisa realizada no comércio do Município de Tangará da Serra MT no ano de 2020 apresentou a terceirização do setor de Recursos Humanos (Departamento Pessoal, Recrutamento e Seleção, Treinamento e Desenvolvimento). Esta pesquisa buscou-se responder se as empresas de contabilidade do município de Tangará da Serra – MT, que prestam serviços terceirizados de gestão de recursos humanos de Departamento Pessoal, Recrutamento e Seleção, Treinamento e Desenvolvimento passaram por transformações tecnológicas computacionais de *software* e *hardware* ao longo dos anos de forma natural por necessidade do mercado, ou com o advento da pandemia do (COVID-19) tais transformações tiveram de ser implementadas para atendimento de um novo nicho de trabalho caracterizado como trabalho remoto. Pesquisa teve um caráter metodológico qualitativo quantitativo sendo realizado em 28 empresas de contabilidade no município de Tangará da Serra – MT disponibilizados pela Associação Comercial de Tangará da Serra com a aplicação de questionários junto aos responsáveis ou coordenadores da área de departamento pessoal nas empresas de contabilidade respondendo assim as questões aplicadas.

Palavras-chave: recursos humanos, tecnologia, transformação, COVID-19.

ABSTRACT

Human resource management has been undergoing transformations over the years, especially in times of crisis, such as the pandemic period during the year 2020. When it comes to technologies, it is necessary to keep up with new trends and developments to keep companies competitive in the industry in which they are intended to operate. Research conducted in the Tangará da Serra MT commerce sector in the year 2020 presented the outsourcing of the Human Resources sector (Personnel Department, Recruitment and Selection, Training and Development). This research sought to answer whether the accounting firms in the city of Tangará da Serra - MT, which provide outsourced human resource management services of Personnel Department, Recruitment and Selection, Training and Development have undergone computer technology transformations of software and hardware over the years in a natural way by market necessity, or with the advent of the pandemic (COVID-19) such transformations had to be implemented to meet a new niche of work characterized as remote work. Research had a qualitative methodological character quantitative being conducted in 28 accounting firms in the city of Tangará da Serra - MT made available by the Commercial Association of Tangará da Serra with the application of questionnaires with those responsible or coordinators of the area of personnel department in accounting firms thus responding to the questions applied.

Keywords: human resources, technology, transformation, COVID-19.

1 INTRODUÇÃO

Ficar conectado por longos períodos a *internet*, tornou-se praticamente um hábito, em um tempo que se torna difícil não acompanhar em tempo real tudo que acontece à nossa volta e pelo mundo. Segundo Pesquisa de Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) Domicílios 2019 realizada pelo Centro Regional para o Desenvolvimento de Estudos sobre a Sociedade da Informação (Cetic.br), vinculado ao Comitê Gestor da Internet no Brasil, pesquisa está realizada com abrangência Nacional entre Outubro de 2019 a Março 2020 aponta que o Brasil possui 134 milhões de pessoas conectadas, três em cada quatro brasileiros utilizam a *internet* para os mais diversos *fins*.

Por um período achava-se que a tecnologia traria consigo uma grande mudança sem ter a ideia do que viria, nas áreas de trabalho a mudança aconteceria na substituição do homem pela máquina, contudo, o que houve foi a adaptação entre ambos, onde a cada avanço tecnológico existente o homem para se manter no mercado busca a qualificação necessária para a aquisição de conhecimento e assim manter seu posto de trabalho.

O capital intelectual é um bem intangível e de suma importância na composição de bens nas empresas. A tendência existente é a contribuição advinda da tecnologia onde somará aos atributos intelectuais do ser humano auxiliando na melhoria eficiente dos processos nas organizações.

O surgimento da Administração Científica, com foco nos processos de produção manuais tendo a ênfase na redução de tempo de produção e utilização de aparelhagens tecnológicas para atingir o máximo de produtividade.

Novas tecnologias trouxeram avanços significativos na vida da população e das organizações, diante disso busca-se responder com esta pesquisa se as empresas de contabilidade do município de Tangará da Serra – MT, que prestam serviços terceirizados de gestão de Recursos Humanos (RH) de Departamento Pessoal (DP), Recrutamento, Seleção (R&S) e Treinamento e Desenvolvimento (T&D) passaram por transformações tecnológicas computacionais de software e hardware ao longo dos anos de forma natural por necessidade do mercado, ou com o advento da pandemia do (COVID-19), e se estas transformações tiveram que ser implementadas em detrimento de um novo nicho de trabalho caracterizado como trabalho remoto.

Deste modo pretende-se identificar as empresas de contabilidade que prestam serviços terceirizados na gestão de RH (DP, R&S, T&D) no município de tangará da serra, caracterizar as principais tecnologias utilizadas pelas empresas na gestão de RH,

analisar as principais transformações de Tecnologia da Informação – T.I ocorridas e averiguar os impactos gerados com as transformações de T.I.

Pesquisa realizada por Angola (2020) no município de Tangará da Serra - MT apresentou que 65% das empresas pesquisadas terceirizam os trabalhos de RH com a realização de Treinamento e desenvolvimento (T&D), Recrutamento e Seleção (R&S) e Departamento Pessoal, contando com o apoio das empresas de assessoria contábil, consultorias, agências de emprego, SINE para execução dos mesmos. Diante deste fato, as tecnologias computacionais relacionadas na gestão de recursos humanos por parte das empresas de contabilidade passaram por transformações no decorrer dos anos ou por conta da pandemia do COVID-19 tiveram de ser implementadas.

O advento da pandemia ocorrido em março de 2020, colocou os principais Estados do país em quarentena inicialmente por 30 dias, obrigando as pessoas ficarem em isolamento domiciliar ou social. Doença infecciosa COVID-19, que surgiu em Wuhan na China (SARS-CoV2) no final de 2019 se espalhou rapidamente para todas as províncias chinesas e, em 1º de março de 2020, para outros 58 países Li et al., 2020 apud Okano et al., 2020. p. 3).

Empresas tiveram de ser fechadas, ficando aberto apenas os serviços essenciais de saúde e alimentação com restrições. Este cenário obrigou que as pessoas continuassem a trabalhar em suas residências e uma nova prática de trabalho precisou ser colocada em prática, o *home office* (Okano et.al, 2020)

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 CONTABILIDADE

A contabilidade é um instrumento que fornece as empresas informações de forma correta e ágil para tomada de decisões, tendo como principal objetivo o estudo do patrimônio de pessoa física ou jurídica, atendendo a necessidade de cada empresa.

Os registros de sistema de estruturação contábil, existem desde os Sec. XIII e XIV, em diversos comércios na Itália, sendo considerada um produto do renascimento italiano segundo Favero (2011).

Segundo Hendriksen e Van Breda (2012) a contabilidade passou a ser usada pelo governo para arrecadação de impostos, tornando-a obrigatória dentro de todas as empresas. O Conselho Federal de Contabilidade (CFC) é uma Autarquia Especial Corporativa dotada de personalidade jurídica de direito público, criado pelo Decreto-Lei n.º 9.295, de 27 de maio de 1946 com finalidades, nos termos da legislação em vigor,

principalmente a de orientar, normatizar e fiscalizar o exercício da profissão contábil, por intermédio dos Conselhos Regionais de Contabilidade (CRC).

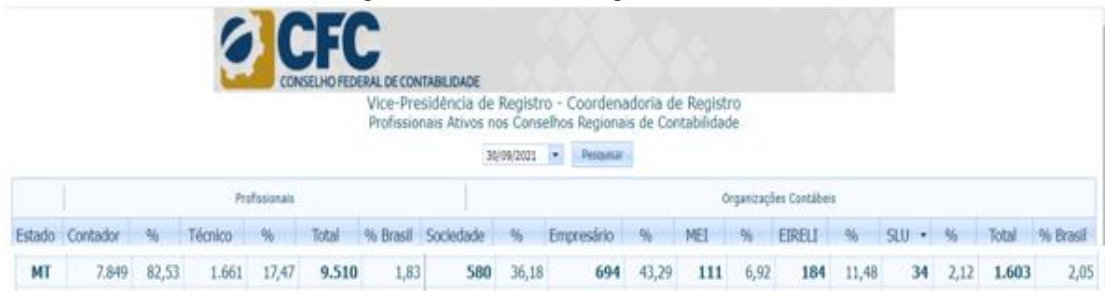
A partir dos anos de 1960, de acordo com Gomes (1979, 2013) uma série de acontecimentos passou a exigir dos profissionais contábeis, uma mudança radical no seu *modus operandi*, a exemplo, entre outros, à Lei Orçamentária (Lei nº 4.320), à Lei de Reforma Bancária (Lei nº 4.595, de 31 de dezembro de 1964), à Lei do Mercado de Capitais (Lei nº 4.728, de julho de 1965) e à Reforma Administrativa (Decreto-lei nº 200, de 1967).

Implicando para as empresas públicas ou particulares maiores controles fiscais e contábeis. No ano de 1972 ocorre a regulamentação da auditoria, através da Resolução nº 220 e das Circulares nº 178 e 179, todas do Banco Central do Brasil, que, além de estabelecerem normas e princípios de auditoria e contabilidade, também padronizaram os demonstrativos das empresas de capital aberto, com exigência de demonstrativos certificados por auditores independentes. No ano de 1976, o marco definitivo do desenvolvimento da profissão contábil no Brasil. Depois de muita discussão, é aprovada a nova Lei das Sociedades Anônimas, ao mesmo tempo em que é criada a Comissão de Valores Mobiliários (CVM), que iria substituir o Banco Central, no que diz respeito à emissão de parte da legislação contábil e ao controle do mercado de capitais no Brasil.

No Brasil as normas contábeis surgem através de decretos governamentais que objetivam o atingimento de metas estabelecidas no planejamento global da economia.

De acordo com dados obtidos no Sistema do Conselho Federal de Contabilidade na data de 30 de setembro de 2021, O Estado de Mato Grosso, possui um total de 9.510 inscritos, entre Contador e Técnico em contabilidade. Referente a Organizações Contábeis (empresas), no Estado de Mato Grosso totalizam-se 1.603 empresas inscritas, com natureza jurídica distintas como: Sociedade, Microempreendedor Individual (MEI), Empresa Individual de Responsabilidade Limitada (EIRELI), Sociedade Limitada Unipessoal (SLU).

Figura 1 - Dados sobre registros no CFC



Estado	Profissionais					Organizações Contábeis												
	Contador	%	Técnico	%	Total	% Brasil	Sociedade	%	Empresário	%	MEI	%	EIRELI	%	SLU	%	Total	% Brasil
MT	7.849	82,53	1.661	17,47	9.510	1,83	580	36,18	694	43,29	111	6,92	184	11,48	34	2,12	1.603	2,05

Fonte: Site do CFC

Em Tangará da Serra, de acordo com ofício 01/2021¹ encaminhado ao Conselho Regional de Contabilidade de Mato Grosso (CRC-MT), solicitando um quantitativo delimitado ao Município de Tangará da Serra foi informado até a data de 13 de outubro de 2021 um quantitativo de 352 profissionais e 54 organizações contábeis registrados no Município de Tangará da Serra – MT, todavia não disponibilizaram os nomes das empresas pelo CRC-MT, utilizando como base a Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD – Lei 13.709 de 14 de agosto de 2018.

Segundo a Associação Comercial de Tangará da Serra – ACITS, possui associadas 28 empresas de contabilidade. A Câmara de Dirigentes Lojistas de Tangará da Serra – CDL, possui 8 empresas cadastradas. Desta forma apenas as empresas disponibilizadas pela ACITS fizeram parte deste objeto de estudo, visto que a CDL não disponibilizou os nomes das empresas utilizando como base a LGPD.

Recursos humanos ou gestão de pessoas pode ser definido como uma unidade operacional que tem como mecanismo técnico a prestação de serviços para recrutar, selecionar, treinar, remunerar além dos cuidados com a segurança de trabalho (CHIAVENATO, 2009).

2.2 RECURSOS HUMANOS

A área de recursos humanos teve início na Administração Científica, com Frederick Taylor (1861 - 1915). De acordo com seu livro “Os princípios da Administração” com publicação em 1911, enfatizava-se a busca pela maximização da eficiência na produção, sendo necessário estabelecer um maior ganho aos trabalhadores.

Por volta da década de 1960 a expressão administração de pessoal foi substituída pela administração de recursos humanos. Segundo Lacombe e Heilborn (2003) em

¹ - Apêndice 01 – Ofício encaminhado ao Conselho Regional de Contabilidade de Mato Grosso – CRC-MT; Associação Comercial e Empresarial de Tangará da Serra – ACITS; Câmara de Dirigentes Lojistas – CDL Tangará da Serra.

meados do Sec. XX que começou os estudos para uma melhor condução da organização, tendo como base as necessidades humanas, por conta disso as organizações passaram a ter “condições de trabalho e a concessão de benefícios a seus empregados” (GIL, 2013 p. 20).

O surgimento do departamento de recursos humanos com funções mais especializadas, com processos menos burocráticos e humanizados, sendo em resumo o aglomerado de todas as teorias anteriores, onde “administração de pessoal baseia-se em uma abordagem sistêmica” (GIL, 2013 p. 21).

A área de RH possui o subsistema de recrutamento e seleção, tem a responsabilidade de introduzir pessoas na empresa tendo o objetivo de relacionar o candidato adequado a necessidade da empresa compondo o quadro de funcionários (ANDRADE, 2010).

Dentro desse subsistema, pode encontrar o controle de rotatividade de funcionários, onde apresenta o número de funcionários que saíram ou entraram em determinado período; com tais dados também será analisado a necessidade de contratação de novos colaboradores. Em caso positivo inicia-se o processo de Recrutamento e Seleção (R&S), com a aplicação de entrevistas, testes, exames médicos e registro do funcionário.

O sistema de Remuneração é um dos mais importantes na área de RH, sendo a somatória de todo salário total mais benefícios estipulados de acordo com cada cargo ou função na empresa nos planos e programas de remuneração existentes. Os benefícios existentes podem ser: 13º Salário, seguro de acidente, refeição, transporte, assistência médica entre outros. Tais benefícios são disponibilizados conforme a realidade financeira da empresa.

Andrade (2010) descreve o subsistema de Treinamento e Desenvolvimento (T&D), como um método de atualização de conhecimento que prepara o funcionário para laborar conforme as necessidades da empresa, aumentando a produtividade e a motivação de cada colaborador treinado.

Lacombe e Heilborn (2003) apresentam alguns tipos de treinamento: treinamento no trabalho, orientação da chefia, administração por metas, treinamento formal interno e externo.

O departamento pessoal tem” de efetivar todos os registros legais e necessários para a administração exigidas pelas práticas administrativas e legislações que regem a relação “capital e trabalho” (MARRAS, 2009 p. 189). Onde se realiza a admissão e demissão de funcionários, aplicação e manutenção de leis trabalhistas, previdenciários e

normas disciplinares de cada função. Nas relações trabalhistas é desempenhado a interpretação das leis e normas legais trabalhistas.

Já o subsistema conhecido por contencioso trabalhista, lida com ações trabalhistas que os empregados movem contra os empregadores por motivo de insatisfações ou injustiças trabalhistas segundo Marras (2009).

2.3 TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS

A terceirização é uma prática comum nos negócios, relacionado a qualidade, competitividade e produtividade. Para Farias (1994) as tarefas secundárias e auxiliares são realizadas por empresas que se especializaram de maneira mais racional e com menor custo. Por conta da terceirização as empresas concentram-se na estratégia, proporcionando maior competitividade e produção.

Segundo Sá et al. (1997), a terceirização ganha importância em um momento em que as empresas precisam racionalizar recursos, redefinir suas operações, funcionar com estruturas mais enxutas e flexíveis. Assim, ela se apresenta como um dos instrumentos de auxílio à reestruturação organizacional, ao incremento da produtividade e da competitividade e à busca da identidade e comprometimento com a vocação da empresa.

Em estudo realizado no ano de 2020, onde buscou-se fazer uma análise do comércio da cidade de tangará da serra Angola 2020 p.13, a principal demanda do departamento Pessoal é com a folha de pagamento tendo uma porcentagem de 52% das empresas. Tendo, 65% das empresas a utilizam de serviços terceirizados para a realização de Treinamento e desenvolvimento (T&D), Recrutamento e Seleção (R&S) e Departamento Pessoal.

Para Angola (2020) uma das opções para empresas que não possuem departamento de RH é a terceirização de alguns serviços. Muitas têm utilizado empresas de consultorias especializadas em R&S e T&D, na perspectiva de promover melhorias e avanços no setor de contratações e também no desenvolvimento de seus funcionários. Nos últimos anos essa vem se tornando uma prática cada vez mais constante nas organizações.

Com o passar do tempo e o surgimento de novas tecnologias, a área de recursos humanos ficou menos burocratizado, tendo como auxílio o uso de ferramentas computacionais. Diversas operações são realizadas por sistemas específicos.

2.4 SISTEMAS DE INFORMAÇÃO

Para Figueiredo (2009) a tecnologia pode ser entendida como um corpo de conhecimento específico ou como quantidade de conhecimento repetido por pessoas e organizações, formados por experiências acumuladas e adquiridas com o passar do tempo. Para Lacombe e Heilborn (2003) o passo inicial para a revolução industrial foi a invenção da máquina a vapor, de fiar e tear mecânico. Tais inovações puderam ser aplicadas nos diversos tipos de manufatura impulsionando a economia no hemisfério norte. “O advento da informática, da transmissão de dados a distância, das redes de computadores, do comércio eletrônico, da *internet*, da diminuição dos custos de transporte, tudo contribuiu para a globalização” (LACOMBE, HELBORN 2003, p 503).

Santos apud Lacombe e Heilborn (2003) ainda discorrem sobre a necessidade de as empresas estarem se reestruturando devido ao aumento da concorrência que os, obriga a produzirem com qualidade elevada e custos menores, de acordo com cada setor.

Araujo (2012, p 79) afirma sobre o futuro das organizações onde “as novas organizações precisam de uma abordagem radicalmente diferente, que entendam que os sistemas e processos básicos os quais guiam o universo dos negócios estão obsoletos que propõe métodos inovadores aos quais atendam às necessidades do futuro a nossa frente”.

Para Gil (2013), por conta do ritmo de mudanças das tecnologias é mutável, tornando-se obsoletas após o lançamento. Desta forma as empresas para prosperar deverão ajustar-se rapidamente as mudanças tecnológicas. Para as pessoas a recomendação é a mesma, a capacidade de aprendizagem dos trabalhadores deve ser contínua de modo a serem competitivos no mercado.

O conhecimento empírico sobre inovações tecnológicas é tácito e único de cada empresa, ou seja, trata-se do conhecimento onde fazer mais não sabe ensinar, contar ou escrever como fazem, adquirido por experiências natas ou ao longo do tempo.

A área de recursos humanos sofre alguns impactos com a introdução de novas tecnologias. Para Santos (2009) as demandas crescentes de recrutamento, seleção e treinamentos a gestão de RH busca se especializar para encontrar pessoas competentes para suprir o crescimento das empresas dando suporte em suas atividades.

3 METODOLOGIA

Este trabalho baseia-se em duas abordagens de pesquisa que se complementam, portanto, caracteriza-se pela natureza mista de método qualitativo quantitativo (CRESWELL, 2015). Desse modo, a aproximação de teorias e técnicas de coleta de dados

pode reduzir os problemas de viés, comuns à pesquisa social. Será descritivo explicativo, visando descrever e explicar o motivo de determinadas ocorrências.

Qualitativa com a utilização dos diversos recursos bibliográficos permitindo uma ampla cobertura sobre o assunto ora pesquisado. Quantitativo, pois irá realizar entrevistas com as empresas que prestam o serviço de contabilidade na gestão de recursos humanos no município de tangará da serra.

Para o desenvolvimento deste estudo foi aplicado questionário² elaborado para entrevistas via telefone com o funcionário responsável ou coordenador da área de departamento pessoal nas empresas de contabilidade, totalizando 28 empresas disponibilizadas pela ACITS no município de Tangará da Serra - MT. O questionário foi aplicado no período de dezembro de 2021 a janeiro de 2022.

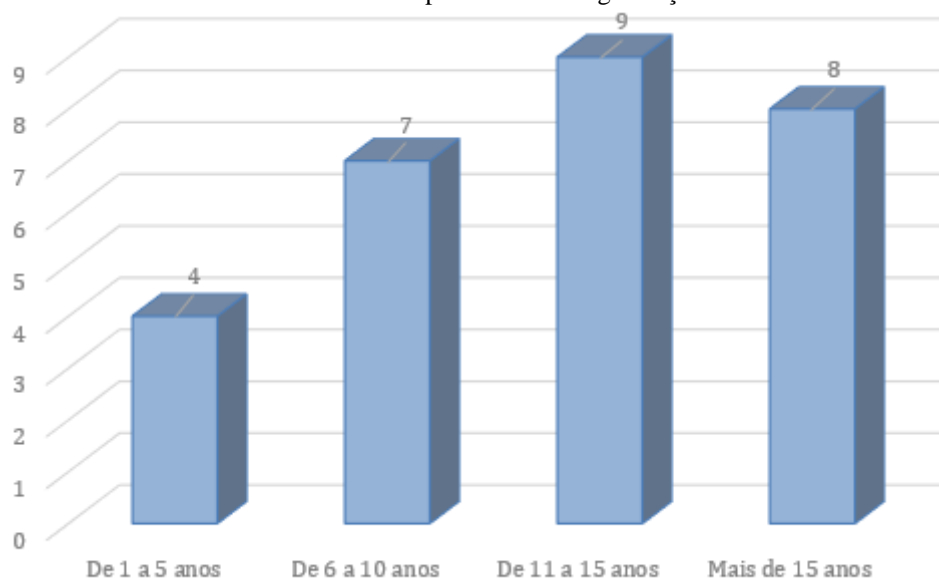
4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Segundo Okano et al., 2020, o novo cenário desenhado pela pandemia do Covid-19, exigiu que as empresas e organizações se adaptassem a esta nova realidade e colocassem a maioria dos funcionários trabalhando em casa por meio do teletrabalho.

Diante do questionamento referente ao tempo de mercado ao qual as empresas possuem as respostas foram: 4 empresas de contabilidade possuem entre 1 a 5 anos. 7 empresas possuem de 6 a 10 anos. 9 empresas possuem de 11 a 15 anos e 8 empresas possuem mais de 15 anos de funcionalidade no município, exibidos no Gráfico 1.

² - Apêndice 02 – Questionário aplicado com 28 empresas de contabilidade disponibilizados pela ACITS de Tangará da Serra, no período de Dezembro de 2021 a Janeiro de 2022.

Gráfico 1 - Tempo de vida da organização



Fonte: Elaboração própria (2022)

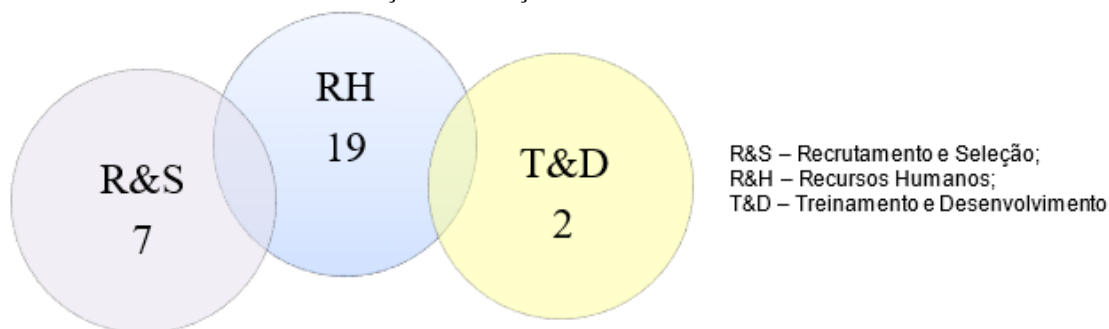
De acordo com pesquisa realizada em 2020 pelo Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE), apresenta a sobrevivência das empresas, realizado com base de dados da Receita Federal e levantamento de campo constatando que 26,6% das empresas do segmento de serviços, fecham as portas antes dos 5 anos de mercado.

As empresas de contabilidade na cidade de Tangará da Serra com mais de 5 anos de mercado totalizam 24 empresas.

A pandemia intensificou dificuldades e impôs desafios a todos os setores da economia. Para o presidente do SEBRAE, Carlos Melles, em entrevista dada a Agência Brasil em junho de 2021: “O empreendedor deve sempre buscar a inovação e a capacitação. Preparar a entrada no mundo dos negócios é o primeiro passo para ter sucesso com uma empresa”.

Conforme ilustrado pelo gráfico 2 em relação ao questionamento da prestação de serviços de recursos humanos as empresas, podiam assinalar mais de um item, apresentando a seguinte resposta. Desta forma, todas as empresas entrevistadas, 28 no total responderam que prestam o serviço de departamento pessoal aos seus clientes. Num total de 7 empresas, além do serviço de departamento pessoal, prestam o serviço de Recrutamento e Seleção. Já para Treinamento e Desenvolvimento 2 delas disponibilizam este tipo de trabalho além do Departamento Pessoal.

Gráfico 2 – Prestação de Serviços em Gestão de Recursos Humanos.

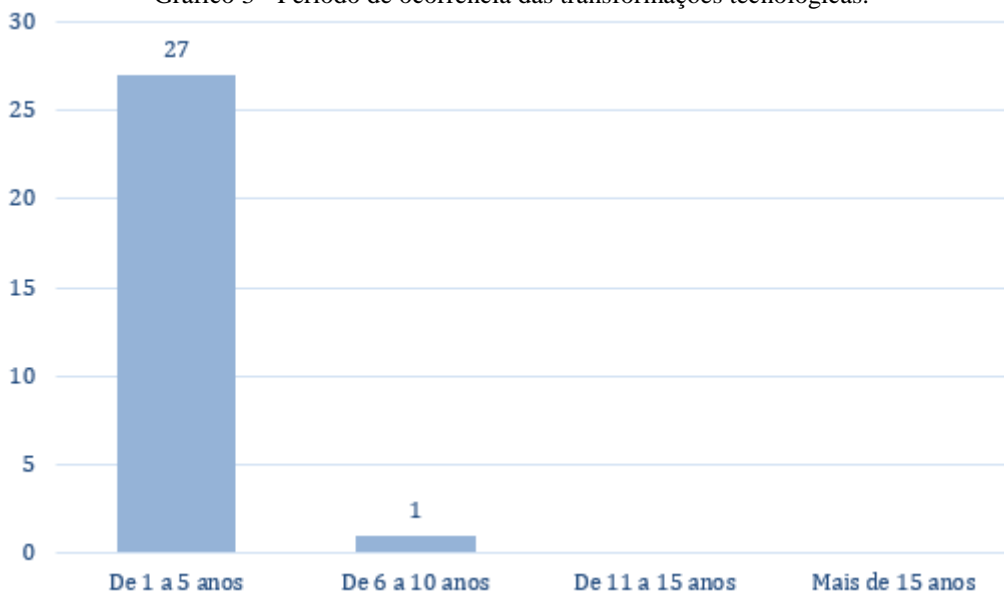


Fonte: Elaboração própria (2022)

Para as empresas que marcaram Recrutamento e Seleção ou Treinamento e Desenvolvimento foi arguido o motivo de fazerem este trabalho. A devolutiva por parte dos colaboradores responsáveis pelo setor foi por tratar-se de um trabalho feito apenas para alguns poucos clientes que estão com a empresa de contabilidade há anos e para esta prestação de serviço é feito um contrato a parte.

Em se tratando de tecnologia, que apresenta transformações desde o período de fundação da empresa. As respostas foram: 27 empresas responderam que ocorreram transformações tecnológicas computacionais (software e hardware) no período de 1 a 5 anos. Apenas 1 empresa respondeu que houve transformações computacionais nos últimos 6 a 10 anos. Desta forma nota-se que desde o período de fundação das empresas, elas veem passando por transformações tecnológicas, onde as mais recentes aconteceram nos últimos 5 anos, dados exibidos conforme Gráfico 3.

Gráfico 3 - Período de ocorrência das transformações tecnológicas.



Fonte: Elaboração própria (2022)

Para a prestação do serviço de departamento pessoal no questionamento sobre o sistema utilizado pelas empresas de contabilidade, a devolutiva foi que utilizam como sistema principal utilizado é o sistema Domínio, por ser segundo os entrevistados um sistema contábil completo e bem intuitivo a usabilidade, possuindo uma base de dados que sempre auxilia as empresas de contabilidade quando se possui alguma dúvida referente a contabilidade do departamento pessoal, sendo assim um dos sistemas mais completo do mercado.

Para Kon (1991) as empresas elegem suas tecnologias com vista no seu desenvolvimento econômico e recurso que dispõem, a natureza de mercado e conhecimentos das tecnologias disponíveis. Além disso, prendem-se também a capacidade de ajustamento da mão de obra.

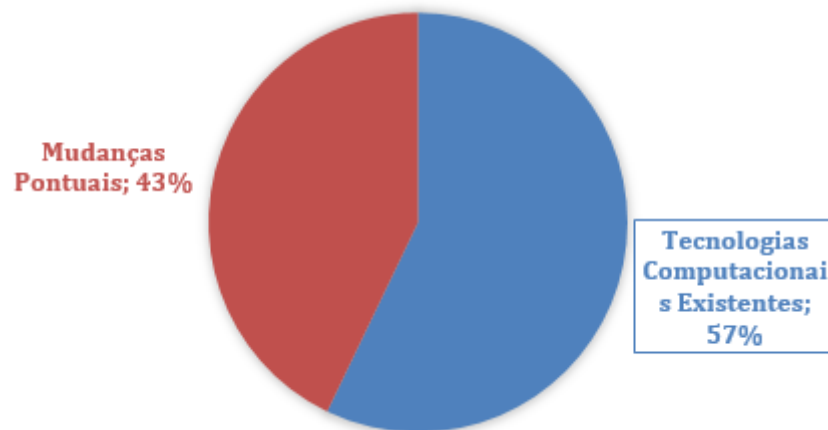
O teletrabalho, de acordo com a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Televendas OKANO et al. 2020 apud SOBRATT, 2016, é todo trabalho realizado à distância, ou seja, fora do local de trabalho, com uso das TICs, com computadores, telefonia fixa e/ou celular e toda tecnologia que permita trabalhar em qualquer lugar, receber e transmitir informações, arquivos, imagens ou som relacionados à atividade laboral

Para o questionamento de: mudança ou implementação de T.I para a realização dos trabalhos de recursos humanos em home office ou longe do escritório físico, nenhuma das 28 empresas realizaram implementações na tecnologia da Informação da empresa, em virtude de não trabalharem longe do escritório físico, não possuindo nenhuma dificuldade em atender seus clientes no período de pandemia.

Mesmo no período de pandemia e suspensão de atividades não essenciais decretada por Governos Estaduais ou Municipais, as empresas de contabilidade pesquisadas, não suspenderam suas atividades. Segundo os entrevistados, houve uma readequação de trabalho nos escritórios físicos, implementando distanciamentos sociais, limitando o acesso de pessoas aos espaços colaborativos.

A respeito das adaptações tecnológicas para superar os desafios decorrentes da COVID 19, conforme ilustrados no gráfico 4, as respostas foram: 16 empresas continuaram a utilizar as tecnologias computacionais já existentes e usadas dia a dia. 12 empresas fizeram algumas mudanças pontuais nas melhorias em hardwares e principalmente velocidade de internet.

Gráfico 4 - Alterações no Parque Tecnológico



Fonte: Elaboração própria (2022)

Publicação realizada pela Associação Brasileira de internet em maio de 2021, o uso de internet no Brasil praticamente dobrou no período de pandemia, passando de 3h41m, para 6h44m de uso por dia, tendo os consumidores mais exigentes no quesito velocidade e estabilidade de conexão.

As mudanças realizadas pelas empresas devem-se manter mesmo após o período pandêmico obtendo retorno com a melhoria no atendimento aos clientes, melhoria de desempenho e agilidade na execução das rotinas laborais.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento deste estudo, foi importante para a percepção de que as empresas de Contabilidade do Município de Tangará da Serra – MT, passaram por transformações tecnológicas computacionais de software e hardware no período de 1 a 5 anos de forma natural e continua havendo algumas pequenas adequações tecnológicas motivadas pelo período pandêmico.

Por questões legais da LGPD, este estudo ficou limitado a 51% de todas as empresas de contabilidade registrada no Conselho Regional de Contabilidade de Mato Grosso 54 empresas no total, independente da natureza jurídica das empresas: sociedade, Microempreendedor Individual (MEI), Empresa Individual de Responsabilidade Limitada (EIRELI), Sociedade Limitada Unipessoal (SLU), sendo pesquisadas apenas 28 empresas, disponibilizados pela ACITS – Tangará da Serra.

Observou-se o uso do Sistema Domínio pelas empresas de contabilidade, visto que segundo as empresas entrevistadas ser um sistema contábil completo e bem intuitivo o uso.

As transformações tecnológicas ocorridas nas empresas de contabilidade 16 responderam que continuaram a utilizar as tecnologias computacionais já disponíveis, outras 12 empresas realizaram algumas mudanças pontuais nas melhorias em hardwares e principalmente velocidade de internet ao qual será mantida pós pandemia. Os impactos dessas mudanças foi o atendimento aos clientes, melhoria de desempenho e agilidade na execução das rotinas laborais.

Mesmo havendo certas limitações de informações disponibilizadas pela Organização representativa, foi possível verificar as transformações tecnologias computacionais das empresas de contabilidade que prestam serviços terceirizados de gestão de recursos humanos (DP, R&S e T&D) no município de Tangará da Serra ao longo dos anos, e ou, o aceleramento destas tecnologias pela ocorrência da pandemia do COVID-19, sendo possível assim contribuir para a produção científica de novos conhecimento que possam somar para o crescimento da área de Recursos Humanos.

REFERÊNCIAS

ABRANET- **Pandemia faz consumo da internet dobrar no Brasil.** 2021 Disponível em:

https://www.abranet.org.br/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm?UserActiveTemplate=site&infoid=3379&sid=2#.Yg2TI9_MLIX . Acessado em 18 de Dezembro de 2021.

Agência Brasil 2021 - **Sebrae: pequenos negócios têm maior taxa de mortalidade Informação é da pesquisa Sobrevivência de Empresas 2020** Disponível em:

<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-06/sebrae-pequenos-negocios-tem-maior-taxa-de-mortalidade#:~:text=De%20acordo%20com%20a%20pesquisa,pequeno%20porte%2C%20de%2017%25>. Acesso em 03 de Fevereiro 2022.

ANDRADE, Denise de Fátima. **Recursos humanos: gerenciando pessoas.** 2.ed.. Santa Cruz do Rio Pardo, SP: Viena, 2010.

ANGOLA. Aldineia Rodrigues. **Gestão de pessoas: uma análise no comércio do município de tangará da serra – MT.** Relatório 2020 – Observatório Social do Trabalho [recurso eletrônico / Adilson Vagner de Oliveira (Org.) - Tangará da Serra (MT): Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso (IFMT), 2020. Disponível em: <http://tga.ifmt.edu.br/conteudo/pagina/gestao-de-recursos-humanos/> Acesso em 03 de Janeiro 2020.

ARAUJO, Luís César G. **Organização, sistemas e métodos e as tecnologias de gestão organizacional.** Volume 2. 4.ed. São Paulo: Atlas S.A., 2012.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. **Quantitativo de profissionais ativos no Estado de Mato Grosso.** Disponível em: <https://www3.cfc.org.br/spw/crcs/ConselhoRegionalAtivo.aspx> Acesso em: 30 de Setembro de 2021.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alvino; SILVA, Roberdo da. **Metodologia científica.** 6 ed. reimpr. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos: fundamentos básicos.** 7. ed. Barueri, SP: Manoele, 2009.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto.** São Paulo: Sage, 2010.

FAVERO, Hamilton Luiz. Et Al. **Contabilidade: teoria e prática.** v. 1 6. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

FARIA, A. **Terceirização: um desafio para o movimento sindical.** In: MARTINS, H. H. T. S.; RAMALHO, J. R. (Orgs.). Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho. São Paulo: Hucitec, 1994.

FIGUEIREDO, Paulo N. **Gestão da inovação: conceitos, métricas e experiências de empresas no Brasil**. Rio de Janeiro: LTC, 2009.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de Pessoas: Enfoque nos Papéis Profissionais**. São Paulo: Atlas, 2013.

GOMES, Josir Simeone. **A profissão contábil no Brasil: uma visão crítica**. Revista de Administração de Empresas [online]. 1979, v. 19, n. 2 [Acessado 16 Maio 2022] pp. 99-106. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0034-75901979000200007>>. Epub 08 Ago 2013. ISSN 2178-938X. <https://doi.org/10.1590/S0034-75901979000200007>.

HENRILKSEN, Eldon S.; VAN BREDA, Michael F. **Teoria da Contabilidade**. Tradução de Antonio Zoratto Sanvicente. 1. ed. 7. reimpr. São Paulo: Atlas, 2012.

KON, Anita. **A modernização tecnológica brasileira e o ajustamento dos recursos humanos**. São Paulo: Revista de Administração de Empresas. Pg. 5-15. Out/Dez. 1991.

LACOMBE, Francisco José Masset/ HEILBORN, Gilberto Luiz José. **Administração: Princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2003.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 13^o.ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

OKANO, Marcelo; SANTOS, Henry de Castro Lobo dos; HONORATO; Willian Johnny; VIANA, Alex Maia; URSINI, Edson L. **Impactos da pandemia Covid-19 em empresas de grande porte: avaliação das mudanças na infraestrutura de tecnologia para o teletrabalho sob as óticas das teorias das capacidades dinâmicas e estrutura adaptativa**. Artigo submetido a Revista Research, Society and Development, 2020

LI, R., Pei, S., Chen, B., Song, Y., Zhang, T., Yang, W., & Shaman, J. (2020). **Substantial undocumented infection facilitates the rapid dissemination of novel coronavirus (SARS-CoV-2)**. *Science*, 368(6490), 489-493.

SÁ, M. P. et al. **Terceirização no processamento final das indústrias farmacêutica e veterinária**. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPAD, XXI, 1997, Angra dos Reis. Anais... Angra dos Reis: ANPAD, 1997. Produção industrial e de serviços. 1 CD-ROM.

SANTOS. Jeniffer Carmem Gomes. **O impacto das tecnologias na area de recursos humanos**. UniEVANGÉLICA – Anapolis. Disponível em: <http://repositorio.aee.edu.br/bitstream/aee/9385/1/JENNIFFER.pdf> Acesso em: 20 de Dezembro de 2020.

TIC Domicílios 2019 – **Pesquisa sobre o uso das Tecnologias de Informação e Comunicação nos Domicílios Brasileiros**, cetic.br. 2020. Disponível em: https://cetic.br/media/analises/tic_domicilios_2019_coletiva_imprensa.pdf Acesso em 03 de Janeiro 2020.

APÊNDICE 1.

Ofício de Solicitação n.º 01/2021.

Ao Conselho Regional de Contabilidade do Estado de Mato Grosso – CRC- MT.

Tangará da Serra – MT.

Eu, Gilmar Pereira Batista, solteiro, brasileiro, estudante do curso Superior em Gestão de Recursos Humanos do Campus Avançado do Instituto Federal de Mato Grosso – Tangará da Serra, portador do CPF XXX.XXX.XXX-XX e de RG XXXXXX-X, residente na rua Deputado Hitler Sansão 157 w Centro, no município de Tangará da Serra- MT, venho respeitosamente para solicitar junto a esta entidade o quantitativo de empresas de contabilidade associadas no município de Tangará da Serra. Na oportunidade gostaria do nome das empresas. Juntamente o quantitativo de profissionais ativos na cidade de Tangará da Serra. Solicitação está, de suma importância, visto que, estou em fase final do curso e realizando trabalho de conclusão de curso, onde o objeto de pesquisa são as empresas de contabilidade no Município de Tangará da Serra – MT.

Considerando que a solicitação será aprovada, fique com meus agradecimentos e votos de consideração. Tangará da Serra – MT, 01 de Outubro de 2021.

Gilmar Pereira Batista

APÊNDICE 2.

TEMA: AS TRANSFORMAÇÕES TECNOLÓGICAS COMPUTACIONAIS EM EMPRESAS DE CONTABILIDADE NA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS DE TANGARÁ DA SERRA.

QUESTIONÁRIO

1 – Quanto tempo de Mercado a empresa Possui?

() De 01 a 05 anos

() De 06 a 10 anos

() De 11 a 15 anos

() Mais de 15 anos

2 – A empresa presta serviço em Gestão de Recursos Humanos para: (pode assinalar mais de 1 item).

() Departamento Pessoal

() Recrutamento e Seleção

() Treinamento e Desenvolvimento

() Outros:

Quais: _____
_____.

3 – Desde o período de fundação da empresa, ocorreram transformações tecnológicas computacionais (software e hardware)?

() Sim () Não

Se sim, com quanto tempo:

() De 01 a 05 anos

() De 06 a 10 anos

() De 11 a 15 anos

() Mais de 15 anos

4 – Possui mais de um sistema de informação para a prestação de serviço em Gestão de Recursos Humanos?

() Sim () Não

Qual(is): _____
_____.

5 – Houve alguma mudança ou implementação na T.I da empresa para a realização de serviços longe do Escritório Físico?

() Sim () Não

Se sim, com quanto tempo:

() De 01 a 05 anos

() De 06 a 10 anos

() De 11 a 15 anos

() Mais de 15 anos

Quais foram:

_____.

6 - A Empresa presta serviço de Gestão de Recursos Humanos de forma remota aos seus clientes, longe do escritório físico e/ou home office?

() Sim () Não

Se sim, há quanto tempo:

() De 01 a 05 anos

() De 06 a 10 anos

() De 11 a 15 anos

() Mais de 15 anos

7 - Com os trabalhos remoto e/ou a distância a Empresa teve alguma dificuldade na prestação dos Serviços de Recursos Humanos aos seus clientes?

() Sim () Não

Se Sim quais foram?

8 - Houve adaptação tecnológica para superar os desafios decorrentes da COVID 19? Se houve, permaneceu ou apenas aconteceu no momento da pandemia?

9 – Se houve investimentos feitos em tecnologias computacionais, quais retornos foram obtidos na empresa?
