

A EXPERIÊNCIA ACADÊMICA DO PROFISSIONAL DE DEPARTAMENTO PESSOAL EM ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE: EVIDÊNCIAS DE UM ESTUDO EM FRANCA

Drielle de Freitas Silva Costa¹
Marcia Helena Alves Gomes²
Felipe de Pádua³

RESUMO

Este estudo investiga a relação entre a formação acadêmica e o desempenho dos profissionais de departamento pessoal em escritórios de contabilidade, com foco na cidade de Franca. É notável uma característica de contratação desses profissionais com foco no conhecimento técnico e menos do conhecimento teórico. Com isso, identificou-se o problema de pesquisa entre o nível acadêmico em relação ao conhecimento inerente da área, bem como possíveis falhas por falta de formação. Por meio de uma abordagem teórico-prática, foi analisada a importância da educação formal na capacitação dos profissionais para lidar com as demandas complexas do setor trabalhista. Utilizando uma metodologia mista, composta por revisão bibliográfica e pesquisa de campo, aplicou-se um questionário semiestruturado aos profissionais locais, visando a identificar possíveis lacunas na formação e suas consequências para a geração de passivos trabalhistas. Os resultados destacam a relevância da formação acadêmica como um fator determinante para o desenvolvimento das competências e habilidades necessárias no ambiente de trabalho. Embora tenham sido observadas algumas deficiências na formação inicial, os profissionais demonstram capacidade de adaptação e resiliência, buscando continuamente aprimorar seus conhecimentos e habilidades para enfrentar os desafios do mercado. Além disso, constatou-se que a familiaridade dos profissionais com tecnologias e ferramentas digitais é um elemento crucial para a eficiência operacional, destacando a importância da atualização constante diante das mudanças no ambiente de trabalho. Esses resultados fornecem importantes ideias para a gestão de recursos humanos e para o desenvolvimento de políticas e programas de capacitação voltados para esse segmento profissional.

Palavras-chave: Capacitação profissional. Departamento pessoal. Educação continuada. Formação acadêmica. Profissionais de recursos humanos.

ABSTRACT

This study investigates the relationship between academic background and the performance of human resources professionals in accounting firms, focusing on the city of Franca. It is a notable characteristic of hiring these professionals focused on technical knowledge and less on theoretical knowledge. This identified the research problem at the academic level in relation to the inherent knowledge of the area, as well

¹ Graduando em Gestão de Recursos Humanos pela Fatec Dr Thomaz Novelino – Franca/SP. Endereço eletrônico: drielle.costa@fatec.sp.gov.br

² Graduando em Gestão de Recursos Humanos pela Fatec Dr Thomaz Novelino – Franca/SP. Endereço eletrônico: marcia.gomes3@fatec.sp.gov.br

³ Mestrando em Planejamento e Análise de Políticas Públicas pela UNESP/FCHS/Campus de Franca, professor da Fatec Dr Thomaz Novelino – Franca/SP. Endereço eletrônico: felipe.padua@fatec.sp.gov.br.

as possible failures due to lack of training. Through a theoretical-practical approach, the importance of formal education in empowering professionals to handle the complex demands of the labor sector was analyzed. Using a mixed methodology, comprising literature review and field research, a semi-structured questionnaire was administered to local professionals, aiming to identify potential gaps in education and their implications for generating labor liabilities. The findings underscore the relevance of academic education as a determining factor for the development of skills and abilities required in the workplace. Although some deficiencies were observed in initial education, professionals demonstrate adaptability and resilience, continuously seeking to enhance their knowledge and skills to address market challenges. Furthermore, it was found that professionals' familiarity with digital technologies and tools is a crucial element for operational efficiency, highlighting the importance of ongoing updates in response to changes in the work environment. These findings provide valuable insights for human resources management and for the development of policies and training programs tailored to this professional segment.

Keywords: Academic background. Continuing education. Human resources department. Human resources professionals. Professional development.

1 INTRODUÇÃO

O profissional de departamento pessoal desempenha um papel fundamental nas organizações, sendo responsável por lidar com as rotinas trabalhistas, processos de cálculos, conferências e emissão de guias, além de interagir diretamente com os colaboradores da empresa. Para cumprir eficazmente essas funções, é de suma importância que esses profissionais sejam devidamente qualificados, uma vez que lidam com obrigações acessórias relacionadas à área trabalhista. Eles devem possuir um profundo conhecimento das leis trabalhistas e regulamentações para evitar erros, além de competências assertivas e habilidades de liderança, já que desempenham um papel crítico na identificação e prevenção de falhas na gestão de passivos trabalhistas. Além disso, desempenham um papel na geração de dados gerenciais, tornando a qualificação profissional e as habilidades comportamentais ainda mais indispensáveis para o cumprimento eficaz de suas responsabilidades. Sob essa perspectiva, justifica-se a importância da formação acadêmica para esses profissionais, compreendendo ser um fator para adquirir conhecimento teórico e capacitando para um maior desempenho profissional. Com isso, o presente estudo contribui para que esses profissionais possam notar a relevância da continuação e aperfeiçoamento dos estudos.

Diante disso, gerou-se o seguinte problema de pesquisa: Qual o nível acadêmico e de tecnologia dos profissionais de Departamento Pessoal em relação ao

conhecimento inerente da área? São perceptíveis falhas por falta de formação acadêmica?

O objetivo desse trabalho é investigar a formação acadêmica dos profissionais do Departamento Pessoal na cidade de Franca, e possível falha na geração de passivo trabalhista, por consequência de lacunas da formação.

O tema a ser abordado fundamenta-se na metodologia de pesquisa qualitativa, de caráter descritivo-bibliográfica, e pesquisa de campo com a utilização de um formulário semiestruturado, com algumas perguntas fechadas utilizando a escala Likert.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesse tópico, é abordada a natureza do Departamento Pessoal, o papel estratégico do profissional nos escritórios de contabilidade e suas rotinas diárias, que incluem a manutenção de registros de funcionários, processamento da folha de pagamento e assessoria aos clientes em questões trabalhistas e previdenciárias, com intuito de embasar e tornar viável o desenvolvimento da pesquisa.

2.1 Departamento Pessoal e o uso das tecnologias

Diversos estudos tratam sobre o Departamento Pessoal (Carvalho, 2000; Fidelis, 2020), sendo a área dentro ou fora da empresa que possui a responsabilidade de manter o controle sobre os dados dos funcionários, cartão de ponto, admissão, rescisão e folhas de pagamento, facilitando a relação entre os funcionários e a empresa. Desse modo, o setor de Departamento Pessoal se mostra importante para o equilíbrio entre os interesses da empresa e os direitos dos funcionários. Seu bom funcionamento é essencial para criar um ambiente de trabalho saudável e produtivo, garantindo o alinhamento entre os valores e objetivos da organização e, ao mesmo tempo, o atendimento das exigências legais. Assim, o Departamento Pessoal possui atribuições técnicas especializadas que fazem cumprir leis e normas trabalhistas. Para Carvalho (2000), o Departamento Pessoal é o setor que executa as tarefas prescritas na lei, regulamentos, normas brasileiras e previdenciárias e a contabilidade do funcionário.

Devido à reforma trabalhista, com a atualização da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), e a inserção da nova obrigação eSocial, o Departamento Pessoal expandiu suas responsabilidades para incluir atribuições mais relevantes, como

mudanças nas relações de emprego, integração de informações contábeis, transparência na folha de pagamento, o monitoramento da saúde dos funcionários e a eficiência administrativa e fiscal da empresa, impactando diretamente as práticas de trabalho. Tais atribuições provocam mais proximidade com os gestores da empresa e garantem o melhor atendimento das necessidades, fomentando mais estratégias que melhoram as decisões no âmbito profissional (Fidelis, 2020).

Dessa forma, como já mencionado sobre o eSocial, o Departamento Pessoal tende a ficar mais automatizado nos processos, proporcionando redução do tempo, um maior gerenciamento de informações e maior flexibilidade. A organização dos documentos deixa de ser burocrática e sistemática para se tornar um sistema eficiente, em que a consulta e a análise se tornam cada vez mais facilitadas.

No contexto atual, os profissionais de Departamento Pessoal têm disponível nos ambientes de trabalho diversas ferramentas tecnológicas que facilitam e automatizam suas tarefas diárias. Sistemas de gestão de recursos humanos e *softwares* de folha de pagamento são adquiridos pelas empresas e contabilidade visando agilizar os processos, reduzir erros e melhorar a eficiência operacional (Kasasbeh, 2021). Além disso, a inteligência artificial e a análise de *big data* estão aparecendo cada vez mais no cotidiano desses profissionais para prever tendências de mercado, identificar talentos e otimizar processos de gestão de pessoal (Vrontis et al., 2021).

Apesar dos benefícios trazidos pela tecnologia, a sua utilização no Departamento Pessoal também apresenta desafios e barreiras. Um dos principais desafios é a necessidade de capacitação dos profissionais para lidar com as novas ferramentas e tecnologias (Chowdhury, 2023), além da adaptação às suas atualizações rápidas. Além disso, como muitos processos podem ser automatizados, pode levar a preocupações com a substituição de empregos (Pradhan, 2023). E outro ponto importante para esses profissionais é a segurança da informação, especialmente no que diz respeito aos dados pessoais dos funcionários, exigindo a implementação de medidas de proteção de dados.

Para aproveitar ao máximo os benefícios da tecnologia, os profissionais de Departamento Pessoal precisam estar preparados para se adaptar às mudanças e investir em sua própria capacitação. Além disso, é essencial garantir a segurança e a privacidade dos dados dos funcionários, bem como monitorar de perto os impactos sociais e organizacionais da automação.

2.2 O papel do profissional de Departamento Pessoal nos escritórios de contabilidade e suas rotinas

Considera-se o profissional de Departamento Pessoal essencial dentro de um escritório de contabilidade, pois está à frente das informações e dados, fazendo com que as empresas tomem decisões assertivas. Fidelis (2020) afirma que, a partir das novas atribuições integradas ao Departamento Pessoal, o profissional deve mostrar uma postura estratégica e flexível, pois suas decisões impactam diretamente na vida das pessoas e nas empresas.

O profissional de Departamento Pessoal, para desempenhar suas atividades, deve possuir algumas competências técnicas, tais como habilidades em tecnologia, uma vez que o setor utiliza programas e processos relacionados à informática básica, como o cadastro de funcionários e o lançamento de dados no eSocial, por exemplo:

O eSocial é um projeto que visa o fornecimento de informações trabalhistas, previdenciárias, tributárias e fiscais relativas à contratação e utilização de mão de obra onerosa, com ou sem vínculo empregatício, e de outras informações previdenciárias e fiscais previstas na legislação (Gurgel, 2013, p. 23).

Dentro de um escritório de contabilidade, o profissional de Departamento Pessoal exerce um papel fundamental na administração dos assuntos relacionados aos colaboradores e à folha de pagamento das empresas clientes. Segundo Azevedo, Haber e Martins (2018), o profissional de Departamento Pessoal é responsável pelos processos de admissão, atualização cadastral, desligamentos, afastamentos, férias e de toda a parte burocrática referente à legislação trabalhista e previdenciária. Suas responsabilidades podem variar dependendo do tamanho e da complexidade das empresas atendidas.

Outra competência necessária é o entendimento das convenções e acordos sindicais das categorias, das normas do Ministério do Trabalho, das legislações trabalhistas e previdenciárias, e por fim da legislação tributárias, mais especificamente do Imposto de Renda, para garantir seu cumprimento e, assim, reduzir os riscos de processos trabalhistas. Portanto, o profissional deve estar atualizado com as informações legais e atento às mudanças sindicais.

Exemplificando competências comportamentais, destacam-se a comunicação e a visão como requisitos essenciais no atendimento a clientes internos e externos. Chiavenato (2004) afirma que as empresas não têm capacidade operacional sem que haja a comunicação. O profissional deve primar por uma comunicação clara e objetiva,

sendo indispensável para esclarecer dúvidas e fornecer informações sobre os dados da empresa. Adicionalmente, é crucial demonstrar empatia ao interagir e no esclarecimento das dúvidas. Com toda essa conjuntura, os profissionais devem desenvolver uma visão analítica dos dados e antecipar problemas, adotando ações preventivas, que também se configura como comportamento essencial:

Comunicação é a transferência de informação e significado de uma pessoa para outra. É o processo de passar informação e compreensão de uma pessoa para outra. É a maneira de se relacionar com outras pessoas a partir de ideias, fatos, pensamentos e valores. A comunicação é o ponto que liga as pessoas para que compartilhem sentimentos e conhecimentos (Chiavenato, 2004, p. 75)

A habilidade de negociar é um elemento essencial no arsenal de competências de um profissional de Departamento Pessoal. A negociação não é apenas uma habilidade, mas uma necessidade que deve ser incorporada à vida e à rotina diária desse profissional, não se limitando apenas a fechar acordos salariais ou contratuais com os funcionários, embora isso seja parte importante, mas também lidando com sindicatos, fornecedores de serviços de RH, questões de benefícios, licenças e uma série de outros aspectos. Cada um desses elementos exige habilidades de negociação para alcançar soluções equilibradas que atendam tanto às necessidades dos funcionários quanto às da organização. Segundo Cavalcanti (2006, p. 3), a negociação deve encontrar maneiras que permitam relações duradouras entre os envolvidos. Neste caso, a negociação se alinha à comunicação, trazendo a capacidade de se expressar de maneira clara e eficaz, não envolvendo apenas o falar, mas também ouvir atentamente, compreender as necessidades e preocupações das partes envolvidas e articular argumentos convincentes para que seja concluída.

A eficácia na gestão de prazos e processos pode ser crucial para a operação eficiente do Departamento Pessoal, garantindo a execução de rotinas em conformidade com regulamentações e políticas estabelecidas. A habilidade de gerenciar o tempo e procedimentos de forma eficaz não apenas assegura a conformidade organizacional, mas também previne passivos trabalhistas e promove relações de trabalho harmoniosas. A organização do ambiente desempenha um papel fundamental, evitando sobrecarga e caos, abrangendo desde o arquivamento de documentos até a manutenção precisa de registros de funcionários, o processamento ágil da folha de pagamento, a administração de benefícios, licenças e férias e a documentação adequada de todos os processos, que normalmente é chamada e conhecida como Controle Interno:

O controle interno representa em uma organização o conjunto de procedimentos, métodos ou rotinas com os objetivos de proteger os ativos, produzir dados contábeis confiáveis e ajudar a administração na condução ordenada dos negócios da empresa (Almeida, 1996, p.50).

No cumprimento das obrigações legais, o profissional desempenha um papel vital, devido às regulamentações a que estão sujeitas a alterações frequentes, exigindo que o profissional esteja sempre se atualizando para garantir a conformidade da organização perante as leis trabalhistas e previdenciárias. Especialmente em escritórios de contabilidade, lidando com diversas categorias, o aprendizado contínuo e os treinamentos tornam-se uma necessidade imperativa nesse campo. À medida que novas abordagens e tecnologias surgem, o profissional deve estar preparado para adotar e implementar inovações, melhorando não apenas a eficiência operacional, mas também contribuindo para a eficácia do departamento. “O treinamento é um processo educacional por meio do qual as pessoas adquirem conhecimentos, habilidades e atitudes para desempenho de seus cargos” (Chiavenato, 2000, p.46). Profissionais que buscam aprimorar suas habilidades contribuem ativamente para a evolução das práticas do Departamento Pessoal, proporcionando experiências e aprendizados que resultam em métodos mais eficazes e estratégias mais inovadoras.

Ao manusear informações sensíveis, como dados pessoais e salariais, a ética emerge como uma bússola essencial para esses profissionais. Decisões relacionadas a benefícios, promoções e processos disciplinares devem ser guiadas por critérios justos e imparciais. Assim, a ética não apenas resguarda os direitos individuais, mas também fomenta um ambiente de trabalho equitativo e inclusivo:

Todo profissional deve ter ética, ou seja, cuidar com zelo e sigilo das informações do seu setor. Não pode ser diferente para os profissionais do Departamento Pessoal. É importante ser sempre honesto. Pensar em ética no trabalho é pensar, antes de tudo, em honestidade. Muito mais que mero diferencial competitivo, ter ética é um fator determinante na carreira de um profissional dessa área (Silva, 2017, p21).

Ao agir com integridade, o profissional contribui para a construção de um ambiente transparente, confiável e respeitoso, estabelecendo as bases para o sucesso duradouro da organização.

2.3 A importância da formação acadêmica para a área de Departamento Pessoal

A educação acadêmica desempenha um papel crucial no desenvolvimento de habilidades teóricas e práticas, capacitando profissionais a enfrentar os desafios do mercado de trabalho. Severino (2017) afirma que “a tradição cultural brasileira privilegia a condição da universidade como lugar de ensino, entendido e sobretudo

praticado como transmissão de conteúdos acumulados de produtos de conhecimento”.

A obtenção de um diploma não apenas valida o conhecimento adquirido, mas também evidencia o comprometimento e a disciplina do indivíduo, sinalizando a habilidade de lidar com situações complexas. Enquanto a teoria proporciona uma compreensão conceitual, a aplicação prática durante os estudos confere aos profissionais uma vantagem ao empregar esse conhecimento no ambiente real. Investir em educação superior não apenas enriquece o repertório intelectual, mas também pode contribuir significativamente para o sucesso profissional.

A educação pode ser mesmo conceituada como o processo mediante o qual o conhecimento se produz, se reproduz, se conserva, se sistematiza, se organiza, se transmite e se universaliza, disseminando seus resultados em meio a sociedade. E esse tipo de situação se caracteriza então, de modo radicalizado, no caso da educação universitária (Severino, 2017, p. 17).

Explorar diversas disciplinas no ensino superior promove uma visão mais ampla e profunda do mundo. A análise crítica cultivada durante os estudos capacita os indivíduos a abordar desafios com discernimento e tolerância, avaliando diferentes perspectivas antes de tomar decisões. A necessidade de conduzir pesquisas para embasar argumentos e projetos acadêmicos estimula a habilidade de buscar informações, desenvolvendo não apenas o conhecimento específico da área de estudo, mas também competências de pesquisa e análise crítica. Além disso, a constante exposição a desafios acadêmicos impulsiona a leitura contínua, à medida que os estudantes buscam se manter atualizados com as últimas descobertas e teorias relevantes para sua disciplina. Assim, o estudo acadêmico não se restringe à simples aquisição de informações, ele pode agir como um catalisador para uma jornada constante de pesquisa, leitura e busca por conhecimento, fortalecendo não apenas o entendimento teórico, mas também as habilidades práticas e a disposição para aprender e buscar soluções ao longo da vida.

Por sua vez, a atividade de ensinar e aprender está intimamente vinculada a esse processo de construção do conhecimento, pois ele é a implementação de uma equação de acordo com a qual educar (ensinar e aprender) significa conhecer; e conhecer, por sua vez, significa construir o objeto; mas construir o objeto significa pesquisar (Severino, 2017, p. 18)

A formação acadêmica quase sempre oferece meios para que o aluno e futuro profissional adquiram, na prática, uma compreensão mais ampla do que enfrentarão

no campo profissional. No contexto do Departamento Pessoal, a formação acadêmica desempenha um papel fundamental. De acordo com Silva (2014), os profissionais enfrentam a necessidade contínua de se atualizarem, aprimorarem suas habilidades, adquirirem competências e acompanharem as mudanças nas metodologias, conceitos e técnicas utilizadas diariamente. Esta área requer um conjunto diversificado de habilidades técnicas e conhecimentos específicos para lidar com questões relacionadas aos colaboradores de uma empresa. Alguns aspectos essenciais incluem:

1. Legislação Trabalhista e Previdenciária: Manter-se atualizado com as leis trabalhistas, normas regulatórias e previdenciárias, incluindo contratos de trabalho, jornada de trabalho, férias, licenças, benefícios e impostos.
2. Cálculos Trabalhistas: Realizar cálculos precisos relacionados a salários, horas extras, descontos, impostos, benefícios, contribuições previdenciárias e rescisões contratuais.
3. Sistemas e Tecnologia: Familiaridade com sistemas de gestão de recursos humanos (RH), *software* de folha de pagamento e outras ferramentas tecnológicas que automatizam processos e facilitam o gerenciamento de informações dos colaboradores.
4. Comunicação e Relacionamento Interpessoal: Habilidade para lidar com pessoas, resolver conflitos, comunicar mudanças de política interna e orientar colaboradores sobre seus direitos e responsabilidades.
5. Ética Profissional: Consciência ética é fundamental para lidar com informações sensíveis e confidenciais dos colaboradores, mantendo a integridade e a confiança dentro da organização.
6. Gestão do Tempo e Organização: Capacidade para lidar com prazos, gerenciar múltiplas tarefas e manter registros precisos é fundamental para o sucesso nessa área.
7. Atualização Contínua: O aprendizado contínuo é indispensável devido às mudanças frequentes nas leis trabalhistas, regulamentações e tecnologias. Participar de cursos, workshops e manter-se atualizado é essencial para oferecer um serviço de qualidade.

A formação acadêmica pode oferecer uma base sólida para o desenvolvimento de profissionais de Departamento Pessoal, fornecendo os conhecimentos técnicos essenciais. A eficácia e competência desse profissional são aprimoradas pela

integração da teoria com a prática e pela busca constante de atualização diante das transformações no cenário profissional.

3 PROCEDIMENTO METODOLÓGICO

A metodologia de pesquisa utilizada para atingir o objetivo do estudo foi qualitativa e envolveu pesquisa de campo, caracterizando-se como pesquisa bibliográfica e descritiva. O início deste estudo começou pela coleta de informações com profissionais do Departamento Pessoal dos escritórios de contabilidade na cidade de Franca.

3.1 Enquadramento metodológico

Esta pesquisa utilizou uma metodologia que auxiliou na investigação das informações necessárias para atingir os objetivos pretendidos. Gil (2002, p. 17) define pesquisa como “o procedimento racional e sistemático que tem como objetivo proporcionar respostas aos problemas que são propostos”. Assim, o estudo adotou uma abordagem qualitativa com propósito de analisar o nível acadêmico e o conhecimento tecnológico dos profissionais de Departamento Pessoal por meio de questionários. Para o questionário foi utilizada a escala Likert para determinação das respostas, e algumas das perguntas foram abertas para que os profissionais descrevessem sua visão pessoal. Além disso, empregou-se uma abordagem bibliográfica, que consistiu na análise de estudos relacionados ao tema de pesquisa. De acordo com Gil (2002, p. 45), “a principal vantagem da pesquisa bibliográfica está no fato de permitir ao investigador a cobertura de uma gama de fenômenos muito mais ampla do que aquela que poderia pesquisar diretamente”. O estudo é classificado como descritivo, uma vez que se concentrou na descrição da importância da formação acadêmica e tecnológica necessária para esses profissionais e na análise sistemática dos dados coletados por meio dos questionários. Segundo Gil (2002, p. 42), o principal propósito das pesquisas descritivas é retratar as características de uma população específica ou fenômeno, ou ainda, estabelecer conexões entre diferentes variáveis.

Na pesquisa, foram identificados alguns dados referentes aos respondentes, os quais serão detalhados a seguir.

Dos respondentes, 31,3% estão na faixa etária dos 18-29 anos; 31,3% estão na faixa etária dos 30-39 anos; 28,1% dos respondentes estão na faixa etária dos 40-49 anos e os outros 9,4% correspondem aos respondentes com idades com mais de

50 anos. Desses respondentes, 96,9% possuem formação acadêmica em áreas como Gestão em Recursos Humanos, Ciências Contábeis, Administração e Pós-graduação em áreas afins. E os outros 3.10% dos respondentes afirmam não ter uma graduação.

3.2 Pesquisa de campo

Como afirma Lunetta e Guerra (2023), a “pesquisa de campo é uma forma de investigação que complementa as pesquisas bibliográficas e documentais, permitindo a coleta de dados diretamente com pessoas ou grupos”. Considerando que o objetivo deste estudo é investigar a importância da formação acadêmica para os profissionais que integram o Departamento Pessoal, a seleção dos participantes foi realizada com o intuito de definir o público-alvo. Optou-se por conduzir a pesquisa com os profissionais desse departamento, sendo o acesso a estes realizado por meio de contatos pessoais, grupos de discussão no aplicativo WhatsApp e a obtenção de informações acerca de empresas de contabilidade situadas na cidade de Franca. A pesquisa foi desenvolvida com base na problemática e nos objetivos estabelecidos, sendo estruturado previamente um conjunto de 18 perguntas fechadas e 2 abertas (opcionais), sendo que as duas abertas se referem ao nome do profissional e da empresa, permitindo a não identificação do respondente. Foram abordadas diversas qualidades que influenciam o perfil dos participantes da pesquisa, tais como idade, formação educacional, compreensão da legislação trabalhista e previdenciária, a relevância da tecnologia na administração do Departamento Pessoal, habilidade na resolução de problemas, respaldo da empresa para a busca de aprendizado contínuo e participação em treinamentos, além do uso de sistemas digitais. Os entrevistados receberam o questionário desenvolvido no Google Forms via WhatsApp, resultando em 32 respostas, sendo de 22 empresas diferentes e 32 profissionais. Após a coleta de dados, os resultados foram analisados por meio da Ferramenta Excel. Para melhor visualização e uma compreensão mais eficiente, também foram utilizados gráficos e tabelas.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Este capítulo apresenta uma análise detalhada dos processos da pesquisa de campo realizada para investigar o nível acadêmico e tecnológico dos profissionais de Departamento Pessoal em Franca, bem como sua relação com o conhecimento das leis trabalhistas e obrigações legais. Os resultados obtidos e as análises realizadas

fornece entendimentos significativos sobre a formação e as competências dos profissionais nessa área crucial das organizações.

Inicialmente, nos capítulos anteriores, será descrito o delineamento da pesquisa de campo, incluindo a metodologia utilizada, e neste será detalhada a seleção da amostra e a aplicação do formulário semiestruturado. Também serão descritos os procedimentos adotados para garantir a confiabilidade e a validade dos dados coletados, destacando os desafios enfrentados durante a execução da pesquisa.

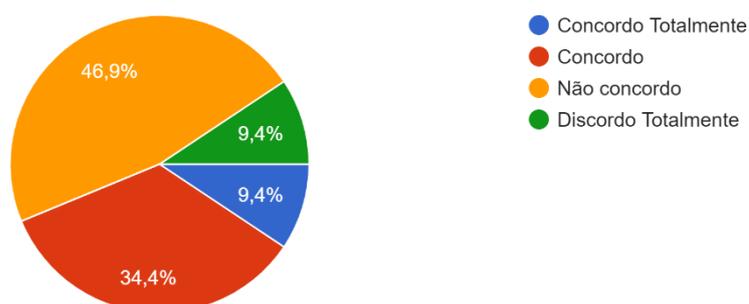
Em seguida, serão apresentados os resultados da pesquisa, divididos em seções que abordam diferentes aspectos do nível acadêmico e tecnológico dos profissionais de Departamento Pessoal. Isso incluirá uma análise das qualificações educacionais dos entrevistados, sua familiaridade com tecnologias relevantes para a área e seu conhecimento das leis trabalhistas e obrigações legais.

Após a apresentação dos resultados, realizar-se-á uma análise para interpretar os dados coletados e identificar padrões, tendências e possíveis lacunas na formação e competências dos profissionais de Departamento Pessoal em Franca. Será discutido a relevância dessas descobertas no contexto das práticas atuais de gestão de recursos humanos e no cumprimento das obrigações legais pelas organizações.

4.1 Análise dos dados

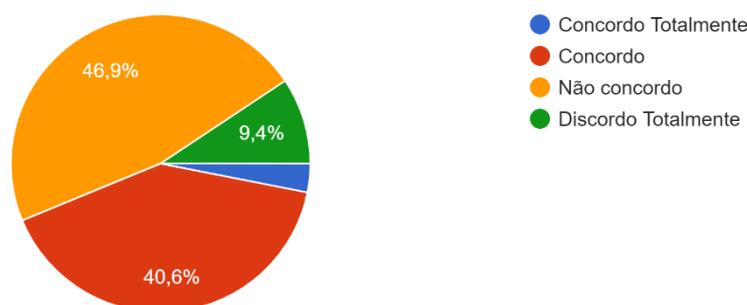
Os dados obtidos na pesquisa serão tratados abaixo, em forma de gráficos e tabelas. Os gráficos 1 e 2, abaixo, retratam a formação acadêmica e o preparo para a atividade profissional na área, que será mais profundamente analisada a seguir.

Gráfico 1 - Pergunta: Você considera que a sua formação acadêmica preparou adequadamente para as demandas do Departamento Pessoal em escritórios de contabilidade?



Fonte: Dos autores.

Gráfico 2 - Pergunta: Você acredita que a legislação trabalhista e previdenciária é ensinada adequadamente durante a formação acadêmica?



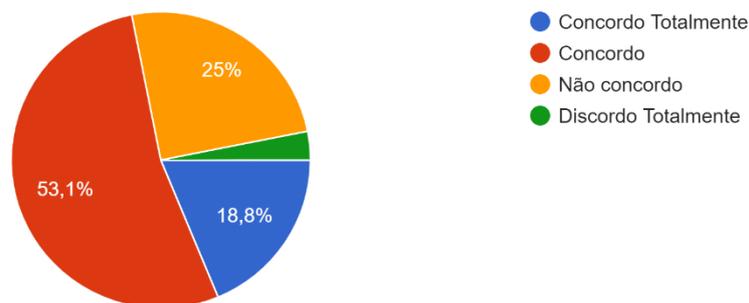
Fonte: Dos autores.

A questão abordada pelo gráfico 1 versa sobre a adequação da preparação recebida durante a formação acadêmica dos respondentes para lidar com as exigências dos escritórios de contabilidade. Os resultados revelam que a maioria, representando 46,9% (não concordo) e 9,4% (discordo totalmente) dos entrevistados, manifesta uma posição clara, discordando da eficácia de sua formação nesse sentido. Enquanto isso, 34,4% e 9,4% dos participantes afirmam terem sido devidamente preparados.

Por sinal, dos respondentes que atuam na área de Departamento Pessoal no gráfico 2, 40,6% estão confiantes de que a legislação trabalhista e previdenciária é ensinada de maneira adequada. No entanto, a maioria discorda da suficiência do conteúdo abordado sobre esses temas nas instituições de ensino. Essa análise sugere uma possível correlação entre os dois conjuntos de dados: a deficiência de conhecimento em legislação trabalhista pode ter contribuído para a inadequação da preparação dos profissionais para atender às demandas do Departamento Pessoal nos escritórios de contabilidade, potencialmente tornando os processos enfrentados mais desafiadores.

Em sequência a esses resultados, temos o gráfico 3, abaixo, que versa sobre a geração de conhecimento pela formação acadêmica para as demandas da atividade profissional.

Gráfico 3 - Pergunta: Você acredita que a formação acadêmica pode gerar maior conhecimento e agilidade nas demandas do Departamento Pessoal?



Fonte: Dos autores.

O gráfico 3 revela que 18,8% e 53,1% dos respondentes concordam totalmente ou apenas concordam, respectivamente, relatando que a formação acadêmica proporciona aos profissionais um conhecimento mais amplo das demandas do setor, o que, por sua vez, resulta em maior agilidade na execução de suas funções e na capacidade de cumprir as obrigações dentro dos prazos estabelecidos.

Com isso, o entendimento de que a formação acadêmica traz maior conhecimento, trazemos a reflexão se a falta de conhecimento pode gerar alguma dificuldade para as empresas de contabilidade, e por isso foi incluída uma pergunta, tabela 1, que está relatada abaixo, trazendo o entendimento dos respondentes e a visão acerca do reflexo desses estudos.

Tabela 1 - Pergunta: Você considera que as empresas do ramo de contabilidade podem enfrentar dificuldades por falta de formação acadêmica?

RESPOSTAS	PERCENTUAL
Concordam Totalmente	15,6%
Concordam	59,4%
Não Concordam	18,8%
Discordam Totalmente	6,3%

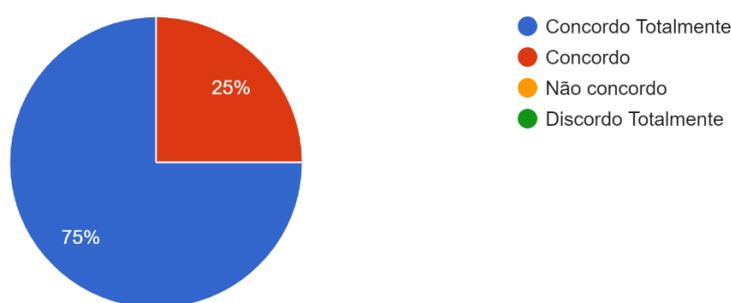
Fonte: Dos autores.

A tabela 1 evidencia que 15,6% (concordam totalmente) e 59,4% (concordam) dos participantes reconhecem que as empresas no setor contábil podem enfrentar desafios devido à ausência de formação acadêmica entre os profissionais. Esses números indicam que a formação acadêmica capacita o profissional a entender as demandas do escritório, desenvolvendo nele habilidades críticas e analíticas para

resolver problemas, além de estimular sua criatividade na proposição de novas abordagens no trabalho. Por meio da formação acadêmica, os profissionais adquirem não apenas o conhecimento técnico necessário, mas também habilidades cognitivas e analíticas que são essenciais para enfrentar os desafios dinâmicos e complexos do ambiente de trabalho atual (OTT *et al*, 2011).

Os gráficos 4, 5 e 6 mostram a perspectiva dos respondentes quanto ao uso da tecnologia, o suporte recebido pela empresa e o seu desenvolvimento profissional.

Gráfico 4 - Pergunta: Você acredita que a tecnologia desempenha um papel importante na gestão do Departamento Pessoal?

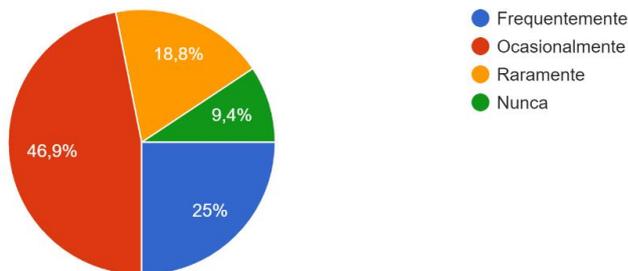


Fonte: Dos autores.

Foi questionado aos respondentes se eles acreditam que a tecnologia desempenha um papel importante na gestão de Departamento Pessoal. A constatação foi que 75% concordam totalmente com a importância da tecnologia, enquanto 25% concordam que ela é importante na gestão de Departamento Pessoal, sem nenhum percentual que discorde totalmente ou parcialmente sobre sua importância.

Esses dados revelam um crescente reconhecimento da importância da tecnologia, com seu uso cada vez mais frequente nas organizações para otimizar processos e garantir o cumprimento de prazos nas funções operacionais e administrativas. Saber utilizar as ferramentas e funcionalidades tecnológicas tornou-se um diferencial crucial, inclusive nos requisitos para contratação. Aqueles que buscam atualização contínua demonstram ser profissionais com diferenciais significativos, capacitados para várias funções e mais competitivos em suas carreiras, proporcionando vantagens competitivas para as organizações.

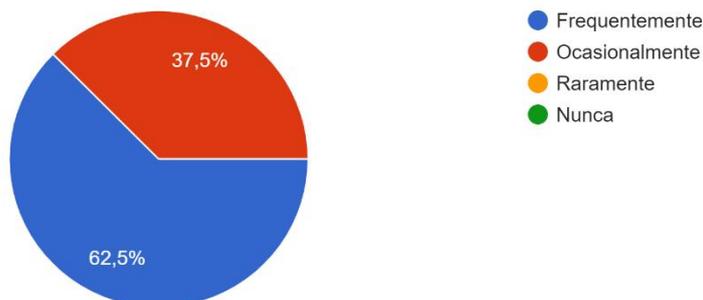
Gráfico 5 - Pergunta: Você recebe suporte da empresa (escritório de contabilidade) para buscar educação continuada ou treinamento adicional?



Fonte: Dos autores.

O gráfico 5 aborda o suporte proporcionado pelas empresas aos colaboradores em relação à busca por educação continuada ou treinamento adicional. Os dados revelam que 46,9% dos entrevistados indicaram receber suporte ocasionalmente, 25% afirmaram recebê-lo frequentemente, 18,8% mencionaram raramente, e 9,4% declararam nunca receber esse respaldo.

Gráfico 6 - Pergunta: Quanto ao seu desenvolvimento profissional, você busca se atualizar com algum tipo de estudo, seja com uma palestra, ou com uma nova graduação?



Fonte: Dos autores.

No que se refere ao gráfico 6, o foco é o desenvolvimento profissional e a busca por aperfeiçoamento. Ele ilustra que a maioria dos participantes (62,5%) procura atualização com frequência, através de participação em palestras, cursos e graduações, enquanto 37,5% o fazem ocasionalmente.

É evidente que, embora as empresas não ofereçam suporte integral a todos os colaboradores, a maioria dos profissionais demonstram iniciativa ao buscar ativamente oportunidades de desenvolvimento e aprimoramento profissional. Esse cenário sugere que os colaboradores estão comprometidos com seu crescimento

profissional, mesmo diante de eventuais limitações nas ofertas de suporte por parte das empresas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo realizado ressalta a importância da formação acadêmica como o ponto inicial para o desenvolvimento dos profissionais de Departamento Pessoal. Os dados evidenciam a existência de lacunas no conteúdo apresentado nas universidades, porém, mesmo assim, fornecem noções teóricas que servem como base para o desenvolvimento do profissional de Departamento Pessoal.

O estudo revela que esses profissionais se consideram aptos a desempenhar suas funções e resolver os desafios diários. No entanto, eles reconhecem falhas decorrentes das lacunas de conhecimento após a formação acadêmica ou da falta de educação continuada. Apesar disso, persistem na área de Departamento Pessoal, provavelmente utilizando resiliência e habilidades de pesquisa adquiridas ao longo de suas jornadas. Além disso, demonstram uma percepção aguçada em relação às leis trabalhistas, especialmente devido à natureza diversificada dos clientes atendidos pelos escritórios de contabilidade.

Alguns resultados indicam que há empresas que precisam dedicar mais atenção às necessidades de seus colaboradores. Mesmo diante da falta de programas de aprendizagem contínua oferecidos pelas empresas, os profissionais sentem-se responsáveis por buscar conhecimento e aplicá-lo em seu trabalho, evidenciando um alto nível de comprometimento com a empresa e suas responsabilidades.

Os sistemas digitais, a tecnologia e suas ferramentas desempenham um papel fundamental na otimização do tempo dos profissionais. Como resultado, a parametrização dos processos digitais dentro das empresas tornou-se um requisito essencial para o desenvolvimento eficiente do trabalho.

Os dados coletados sobre como executam suas tarefas relacionadas às rotinas trabalhistas, como a elaboração da folha de pagamento, indicam que estão capacitados para gerar e interpretar os dados referentes a cada obrigação da folha. Além disso, estão aptos a comunicar aos clientes e interessados todos os proventos e descontos lançados de forma clara e precisa.

Diante do objetivo do estudo em descrever a formação acadêmica e tecnológica dos profissionais do Departamento Pessoal em Franca e relacioná-la com o conhecimento das leis trabalhistas, conclui-se que os profissionais reconhecem a

importância da formação acadêmica. Sendo importante a atualização, tanto nas mudanças digitais quanto nas legislações em evolução. Possíveis passivos trabalhistas podem surgir de profissionais desatualizados ou iniciantes na área.

Como limitação, notou-se que o número de respondentes e a quantidade de empresas verificadas poderiam ser maiores pelo tamanho da população da cidade, em que poderia mostrar resultados mais aprofundados. Além disso o presente trabalho não pretendeu esgotar o assunto, ficando como sugestão para futuras pesquisas abranger e atualizar outros autores, bem como considerar uma maior abrangência das empresas selecionadas na amostra.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Marcelo Cavalcanti. **Auditoria: um curso moderno e completo**. São Paulo: Atlas, 1996.

AZEVEDO, K. C. F.; HABER, D. D.; MARTINS, S. **As Diferenças entre Departamento de Recursos Humanos e Departamento Pessoal**. 2018. Disponível em: https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-idvol_14_1311018575.pdf. Acesso em: 25 Out 2023.

CARVALHO, Pedro Carlos de. **Recursos Humanos**. São Paulo: Alínea, 2000.

CAVALCANTI, Melissa Franchini; SAUAIA, Antônio Carlos Aidar. **Análise dos conflitos e das negociações em um ambiente de jogos de empresas**. REAd-Revista Eletrônica de Administração, v. 12, n. 3, p. 1-25, 2006.

CHIAVENATO, Idalberto. **Iniciação à Administração de Pessoal**. 3 ed. São Paulo: Makron Books, 2000.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos: Capital Humano das Organizações**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

CHOWDHURY, Soumyadeb. et al. Unlocking the Value of Artificial Intelligence in Human Resource Management through AI Capability Framework. **Human Resource Management Review**, v. 33, n. 1, p. 100899, mar. 2023.

FIDELIS, Gilson José. **Gestão de Pessoas - Rotinas Trabalhistas e Dinâmicas do Departamento Pessoal**. São Paulo: Saraiva, 2020.

GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 1. ed. 1987; 2. ed. 1989; 3. ed. 1991; 4. ed. 2002; 7ª tiragem. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/150/o/Anexo_C1_como_elaborar_projeto_de_pesquisa_-_antonio_carlos_gil.pdf. Acesso em: 25 Out 2023.

GURGEL, Tania **eSocial: você e sua empresa estão preparados?** Guias das principais exigências na contratação de serviços de terceiros preparando você e sua empresa para o cenário da eSocial/Tania Gurgel 1. Ed. São Paulo: Leader, 2013.

KASASBEH, Emad Ali. The moderating effect of innovation on the relationship between human resources information systems and organizational performance. Mu'tah Lil-Buhuth wad-Dirasat, **Humanities and Social Sciences Series**, v. 36, n. 1, p. 13-45, 2021.

LUNETTA, Avaetê; GUERRA, Rodrigues. Metodologia da pesquisa científica e acadêmica. **Revista OWL (OWL Journal) - Revista Interdisciplinar de Ensino e Educação**, v. 1, n. 2, p. 149-159, 2023.

OTT, Ernani et al. Relevância dos conhecimentos, habilidades e métodos instrucionais na perspectiva de estudantes e profissionais da área contábil: estudo comparativo internacional. **Revista Contabilidade & Finanças**, v. 22, p. 338-356, 2011.

PRADHAN, Indira Priyadarsani; SAXENA, Parul. Reskilling workforce for the Artificial Intelligence age: Challenges and the way forward. In: **The adoption and effect of artificial intelligence on human resources management, Part B**. Emerald Publishing Limited, 2023. p. 181-197.

SEVERINO, Antonio Joaquim. **Metodologia do Trabalho Científico**. Livro Eletrônico. São Paulo: Cortez 2017. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=uBUUpDgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT16&dq=formacao+academica+livro&ots=aJo1crYTS1&sig=b8cbnlaWRKZT8WBpOGVcBnnmL18#v=onepage&q&f=true>. Acesso em: 23 Jan 2024.

SILVA, Marilene Luzia da. **Administração de departamento de pessoal**. 15 ed. São Paulo: Érica, 2017.

SILVA, Mário Celso Marcondes e. **Competência e Resultados em Planejamento Estratégico de Recursos Humanos: um fator diferencial da empresa Moderna**. 3 edição. Rio de Janeiro. Qualitymark, 2014.

VRONTIS, D. et al. Artificial intelligence, robotics, advanced technologies and human resource management: a systematic review. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 33, n. 6, p. 1–30, 12 fev. 2021.