

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE
CENTRO DE ENSINO SUPERIOR DO SERIDÓ
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS EXATAS E APLICADAS
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

ANDREZA ALVES DA SILVA

**Inovações Tecnológicas:
Impactos da Carteira de Trabalho Digital**

Caicó/RN
2021

ANDREZA ALVES DA SILVA

**Inovações Tecnológicas:
Impactos da Carteira de Trabalho Digital**

Artigo apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Graduação Bacharelado em Ciências Contábeis, do Centro de Ensino Superior do Seridó, da Universidade Federal do Rio Grande do Norte.

Orientadora: Dra. Luziana Maria Nunes de Queiroz

Caicó/RN
2021

Universidade Federal do Rio Grande do Norte - UFRN

Sistema de Bibliotecas - SISBI

Catálogo de Publicação na Fonte. UFRN - Biblioteca Setorial Prof^a. Maria Lúcia da Costa Bezerra - CERES- Caicó

Silva, Andreza Alves da.
Inovações tecnológicas: impactos da carteira de trabalho digital / Andreza Alves da Silva. - Caicó, 2021.
19f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Contábeis) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Centro de Ensino Superior do Seridó. Departamento de Ciências Exatas e Aplicadas.

Orientador: Prof. Dra. Luziana Maria Nunes de Queiroz.

1. Legislação - Lei 13.874 de 20 de setembro de 2019. 2.

ANDREZA ALVES DA SILVA

**Inovações Tecnológicas:
Impactos da Carteira de Trabalho Digital**

Artigo apresentado como requisito total para obtenção do título de Graduação Bacharelado em Ciências Contábeis, do Centro de Ensino Superior do Seridó, da Universidade Federal do Rio Grande do Norte.

Local, _____ de _____ de _____.

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Dra. Luziana Maria Nunes de Queiroz - UFRN/CERES
Orientadora

Prof^a. Msa. Maria do Socorro Valentim - UFRN/CERES
Examinadora

Prof. Ms. Sócrates Dantas Lopes - UFRN/CERES
Examinador

INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS: Impactos da Carteira de Trabalho Digital

Andreza Alves da Silva

Dra. Luziana Maria Nunes de Queiroz

Resumo: O tema abordado baseia-se em uma análise dos principais impactos causados com a implementação da nova tecnologia trabalhista decorrente das alterações ocorridas na legislação, através da Lei 13.874 de 20 de setembro de 2019. Para tanto, o método utilizado foi a pesquisa bibliográfica acerca do assunto, ao amparo da doutrina, da legislação, além de uma pesquisa qualitativa em uma empresa prestadora de serviço no ramo de Marketing Digital na cidade de Caicó/RN. Para a coleta de dados foi elaborado um formulário com 10 questões subjetivas, onde os colaboradores responderam de acordo com o seu conhecimento e opinião. De posse dos dados coletados, apresentamos os resultados obtidos e a análise realizada, no qual fica evidente que a maioria dos entrevistados não faz uso da nova carteira de trabalho, fazendo com que apresentem dúvidas sobre essa inovação tecnológica trabalhista. Com isso, ressaltamos a importância que as inovações tecnológicas otimizam o funcionamento dos processos nas empresas, principalmente em decorrência desse novo modelo de documento que ocasiona diversas mudanças no setor trabalhista.

Palavras-chave: Legislação; Tecnologia; Impactos.

1 INTRODUÇÃO

No cenário econômico atual, as inovações tecnológicas tornaram-se fortes aliadas dos negócios por influenciar no aumento da segurança, produtividade e acarretar uma maior eficiência na gestão empresarial. As empresas precisam se adaptar ao novo cenário tecnológico e principalmente, às mudanças do mercado que ocorrem constantemente para que assim não corram o risco de perder vantagens para os concorrentes.

A inovação tecnológica, sobretudo no setor trabalhista, vem se propagando em ritmo ágil e prova disto foi a implementação da Lei 13.874/2019, de 20 de

setembro de 2019, que estabelece medidas de desburocratização e simplificação de processos para empresas e empreendedores. Essa lei, conhecida como Lei de Liberdade Econômica, acarretou algumas alterações e flexibilizações nas leis trabalhistas, onde uma de suas principais mudanças diz respeito à carteira de trabalho e previdência social (CTPS), no qual seu formato agora passa a ser preferencialmente eletrônica. (Art. 14 da CLT)

Assim, com a implementação dessa tecnologia, as relações de trabalho entre empresa e empregados serão facilitadas.

Dada a relevância do assunto abordado, emerge o seguinte problema de pesquisa: quais os impactos trazidos por essa nova tecnologia digital trabalhista para uma empresa prestadora de serviços? Para responder essa indagação buscará objetivar e analisar os principais impactos oriundos desta implementação tecnológica trabalhista em uma empresa prestadora de serviços na cidade de Caicó/RN. Para tanto, têm-se como objetivos específicos verificar se esses impactos foram positivos ou negativos, observar o processo de adaptação tanto da empresa quanto dos trabalhadores pela implementação da carteira digital, além de verificar todos os impactos e mudanças gerados frente a esse novo cenário digital trabalhista.

Ressalta-se que estudos que apresentam essa abordagem temática assume um papel importante, visto que a identificação dos impactos da carteira digital constitui subsídios ao planejamento empresarial, contribuindo para as análises teórico-metodológicas sobre o assunto.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Inovação Tecnológica

A palavra inovação refere-se ao ato de inovar, fazer algo novo; e nas últimas décadas uma das principais características constitui-se a velocidade com que as inovações tecnológicas vêm sendo introduzidas nas organizações, trazendo a necessidade de rever e reformular constantemente suas práticas e modelos de gestão adotados. Nesse cenário, as inovações tecnológicas correspondem à introdução no mercado de produtos, serviços ou processos novos, ou significativamente melhorados.

De acordo com Barbieri (1990, apud SACHUCK; TAKAHASHI; AUGUSTO, 2008, p. 58),

A inovação tecnológica corresponde a toda mudança numa dada tecnologia. É pela inovação que se introduz efetivamente um novo produto ou processo ou se aperfeiçoam os já existentes por intermédio das seguintes ações: criação de novo processo produtivo ou alterações nos processos existentes; modificações no produto existente, ou a substituição de um modelo por outro; introdução de novos produtos integrados verticalmente aos existentes; e a introdução de um novo produto que exige novas tecnologias.

Para que a inovação tecnológica seja garantida é necessário que constantemente apure-se ao conceito de melhoria tecnológica para que assim haja uma busca ininterrupta por melhores recursos e por novas tecnologias produtivas. Assim, as organizações que conseguirem aderir a esse compasso em busca de melhorias terão mais recompensas, principalmente levando vantagem competitiva no processo operacional, produtivo e até mesmo no setor da gestão empresarial. (GONÇALVES; FILHO; NETO, 2006).

De acordo com Schumpeter (1982, apud SACHUCK; TAKAHASHI; AUGUSTO, 2008, p. 58-59),

Chegou à conclusão de que são as inovações tecnológicas ou o progresso técnico o principal gerador de mudança na economia. As inovações tecnológicas são a origem verdadeira do lucro, pois, geram o desenvolvimento econômico de um país. Contudo, conforme destaca o autor, as inovações só ocorrem porque existe um agente, denominado entrepreneur. O entrepreneur é aquele que realiza novas combinações, é o agente das inovações e deve ter capacidade de ação empreendedora, de previsão, de iniciativa e liderança.

Sendo assim, podemos observar que a inovação tecnológica é de total importância nas estratégias de distinção, crescimento e competitividade nas organizações. Inserir práticas inovadoras dentro de seus negócios irão fazer com que sua empresa seja capaz de produzir serviços diferenciados para o mercado, acarretando assim em vantagens competitivas e melhorando sua gestão.

2.1.1 Classificação das inovações tecnológicas

Entre as diversas formas de inovar, surgem tipologias que subdividem este tema.

Segundo Moreira & Queiroz (2007, p.10), a inovação administrativa ou organizacional “está diretamente ligada à gerência da organização”. Este tipo de inovação está ligado diretamente às mudanças aplicadas aos processos administrativos, ou seja, é caracterizada pela implementação de novos sistemas que acarretem conhecimentos e melhorias às práticas internas da empresa. De forma sucinta, refere-se ao uso de novos métodos na organização que tragam benefícios, possibilitando uma maior aptidão e obtenção de resultados, além de uma melhor produtividade e eficiência organizacional.

Já a inovação técnica ou tecnológica “diz respeito a produtos e tecnologias do processo produtivo, e está especialmente relacionada às atividades operacionais da produção” (apud Moreira & Queiroz, 2006). Para ser considerada como tal, basta uma novidade estar ligada à implementação de um produto e/ou processo novo (ou substancialmente aprimorado) para a empresa, não sendo, necessariamente, novo para o mercado ou para o setor de atuação da organização. Em síntese, a inovação tecnológica, nas palavras de Tornatzky e Fleischer (1990 apud Moreira & Queiroz, 2006), “é um evento não-usual, durante o qual a organização muda (pouco ou muito) o que faz e como faz.”. (ANDRADE; MUNIZ; SILVA, 2010, p. 4)

Outra classificação da inovação refere-se ao grau da mudança envolvida no qual podemos dividir como incrementais ou radicais.

As inovações tecnológicas incrementais podem ser entendidas como aperfeiçoamentos contínuos e graduais de produtos, serviços ou processos já existentes e correspondem a maior parte das inovações geradas. Mudanças tecnológicas incrementais são, por vezes, percebidas como de segunda categoria, muito embora possuam significativo impacto econômico. A importância das inovações incrementais para os negócios reside sobre o fato de que esses tipos de inovação são mais fáceis de serem geradas e, neste sentido, preenchem continuamente o processo de mudança nos mercados (VILHA, 2010). Exemplos dessa natureza incluem baterias com maior duração, televisores com imagens mais nítidas, novas substâncias combinadas a medicamentos.

Já as inovações radicais correspondem à introdução de produtos, serviços ou processos totalmente novos no mercado e estão fortemente relacionadas com as atividades de P&D. Nesta categoria, oferecemos como exemplos o telefone celular, a motorização elétrica em automóveis e a imagem digital utilizada em câmeras fotográficas. (FUCK; VILHA, 2011, p. 9-10)

2.2 Carteira de Trabalho

A Carteira de Trabalho e Previdência Social é obrigatória para o exercício de qualquer emprego, inclusive de natureza rural, ainda que em caráter temporário, e

para o exercício por conta própria de atividade profissional remunerada (Art.13 da CLT).

2.2.1 Abordagem histórica

Houve muitas alterações na carteira de trabalho desde o seu surgimento. A Carteira de Trabalhador Agrícola, denominada como o primeiro documento, foi fundada por decretos nos anos de 1904 a 1906. Com a publicação do decreto nº 21.175, de 21 de março de 1932 que logo após foi regulamentado pelo decreto nº 22.035, de 29 de outubro de 1932, criou-se a Carteira Profissional.

Assim, a nomenclatura usada atualmente denomina-se Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), no qual foi instituída a partir do decreto-lei nº 926, de 10 de outubro de 1969. A CTPS é um dos únicos documentos a reproduzir no momento certo a vida profissional do trabalhador. Portanto, assegura alguns direitos trabalhistas, como seguro-desemprego, benefícios previdenciários, Fundos de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e Programa de Integração Social (PIS). Além de conter informações sobre anotações de sua filiação ao Instituto Nacional de Seguridade Social — INSS.

O atual modelo da carteira de trabalho é emitido por meio informatizado no qual permite segurança contra fraudes. É um documento em papel com plástico autoadesivo que protege as informações de identificação profissional e qualificação civil. É importante destacar que esse tipo de documento não deixa também de ser um passaporte para que o cidadão tenha protegidos direitos trabalhistas e previdenciários, remunerado e aposentadoria.

No ano de 2019, houve mais uma mudança neste tipo de documento. Com a aprovação da Lei de Liberdade Econômica (13.874/2019), a Carteira de Trabalho e Previdência Social passou a ser emitida pelo Ministério da Economia em meio eletrônico. Assim, a Carteira de Trabalho Digital é uma das iniciativas de transformação tecnológica no setor trabalhista com o intuito de garantir mais segurança das informações e direitos dos empregadores.

2.2.2 Carteira de Trabalho Digital

Prevista na Lei da Liberdade Econômica, validada no dia 20 de setembro de 2019, a Carteira de Trabalho Digital é ordenada através da Portaria nº 1.065, da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, e foi publicada pelo Diário Oficial da União (DOU) em sua edição no dia 24 de setembro de 2019.

Conforme Portaria nº 1.065 (2019, p.32), “Art. 3º A Carteira de Trabalho Digital está previamente emitida a todos os inscritos no Cadastro de Pessoas Físicas — CPF, sendo necessária sua habilitação.”

Assim, cada trabalhador terá de habilitar o documento criando uma conta de acesso no endereço www.gov.br/trabalho. Este documento dá o direito de efetuar contratações de funcionários, sendo uma versão atualizada da carteira de trabalho física, em um ambiente totalmente virtual. A Carteira de Trabalho Digital foi desenvolvida pela Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência, conhecida como Dataprev, e é disponibilizada através de um aplicativo.

Através deste aplicativo é possível ter acesso a todas as informações que também constam na carteira de trabalho física, como vínculos empregatícios, benefícios e remunerações, além de constar detalhes como promoções e férias.

No ano de 2017, na primeira versão do aplicativo, era possível apenas usar a Carteira de Trabalho Digital para consultar dados, sem nenhuma validade jurídica. Desde o ano de 2019, onde ocorreu uma atualização, o aplicativo se integrou ao eSocial, e a partir disto se tornou possível efetuar contratações de funcionários dispensando-se a carteira de trabalho física. No entanto, é importante lembrar que a versão digital não possui validade como documento de identificação civil.

Para efetuar a contratação do funcionário, a empresa (pessoa jurídica) mediante identificação com o número de inscrição no CNPJ registra o empregador (pessoa física) a partir do número de inscrição no CPF, onde comprova o cumprimento das obrigações através do número do recibo eletrônico emitido pelo eSocial. Assim, só será necessário que o novo empregado apresente seu número do CPF para a empresa contratante registrá-lo diretamente na plataforma, fazendo com que desburocratize a gestão de pessoas otimizando todo o processo.

Conforme artigo 29, § 4º, da CLT, “É vedado ao empregador efetuar anotações desabonadoras à conduta do empregado em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social.”

A CTPS Digital é identificada através do número de inscrição no Cadastro de Pessoas Físicas (CPF), no qual passa a ser válido para fins de registro trabalhista.

Por não possuir um sistema próprio da Carteira de Trabalho Digital, não existe o procedimento que chamamos de “anotação” a ser alimentado pela empresa. Assim, os dados que constam na CTPS Digital são aqueles transmitidos ao eSocial (Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas), o que melhora os processos nas organizações e conseqüentemente minimiza a burocracia.

É importante mencionar que informações como alteração salarial, gozo de férias ou desligamento não serão exibidas na CTPS Digital de forma imediata, pelas seguintes causas: primeiro é que o empregador tem até o 15º dia do mês posterior ao do evento para a maioria dos casos, e, até 10 dias, no caso de desligamento, para prestar informações dessas ocorrências ao eSocial. Já o segundo motivo é que existe um intervalo de tempo entre o recebimento da informação no eSocial e sua disponibilização no sistema da Carteira de Trabalho Digital, ou seja, existe todo um processo da informação na sua inclusão no Cadastro Nacional de Informações Sociais (CNIS), para só então constar na Carteira de Trabalho Digital. Assim, todo esse processo permite que os dados que constam na CTPS Digital serão os mesmos utilizados pelo INSS para adesão de benefícios.

Existem alguns casos em que a CTPS em papel poderá ser utilizada de maneira excepcional, onde diz respeito a empregadores que possuem seus registros anotados com relação aos vínculos antigos; anotações de contratos a partir da publicação da Portaria nº1.065 e registros de vínculos com empregadores ainda não obrigados ao eSocial.

Art. 14. A CTPS será emitida pelo Ministério da Economia preferencialmente em meio eletrônico.

Parágrafo único. Excepcionalmente, a CTPS poderá ser emitida em meio físico, desde que:

I - nas unidades descentralizadas do Ministério da Economia que forem habilitadas para a emissão;

II - mediante convênio, por órgãos federais, estaduais e municipais da administração direta ou indireta;

III - mediante convênio com serviços notariais e de registro, sem custos para a administração, garantidas as condições de segurança das informações. (CLT)

Assim, é de grande importância que a carteira física permaneça guardada na posse do titular, uma vez que continua sendo um documento de comprovação dos dados trabalhistas do cidadão, especialmente para aqueles contratos de trabalho mais antigos e caso o trabalhador for contratado por um empregador que não usa o eSocial, ainda será necessário da versão física.

3 MATERIAIS E MÉTODOS

A pesquisa caracteriza-se como abordagem qualitativa. Em relação à tipologia do estudo, a pesquisa realizada é descritiva. Já quanto aos meios de investigação, os procedimentos metodológicos constituem como bibliográficos e de coleta de dados.

O processo de coleta dos dados junto à empresa ocorreu através de um questionário aplicado com os seus colaboradores, que teve como base 10 perguntas subjetivas. Essa etapa teve por finalidade principal investigar o conhecimento e opinião dos colaboradores sobre a nova tecnologia digital trabalhista (Carteira de Trabalho Digital), os principais impactos com sua implementação e de que forma essa inovação tecnológica contribui para a sua vida profissional e para a empresa. Ressalta-se que para o referente estudo, a população foi traçada no número de vinte e um colaboradores e a aplicação da pesquisa foi realizada diretamente entre empresa e pesquisador, mesmo que por contato digital, via Google Forms.

Após a coleta de dados, as informações foram transcritas com a finalidade de analisar os dados obtidos através de uma análise qualitativa. Assim, a utilização da coleta de dados foi de extrema importância para a realização desta pesquisa, pois, era necessário conhecer a opinião de cada colaborador.

4 RESULTADOS

O questionário foi criado através da plataforma on-line Google Forms, no dia 04 de fevereiro de 2021 e possui 10 (dez) perguntas de forma subjetivas. Após um

breve período, em que o link foi disponibilizado e compartilhado através da rede social WhatsApp, fechamos a amostra com um total de 21 respostas.

O início do questionário traz como perguntas o nível de conhecimento dos entrevistados sobre a nova plataforma digital trabalhista: carteira de trabalho digital e se eles utilizam ou já baixaram o aplicativo. Sendo assim, tendo como base o número de 21 respostas, obtive um resultado em que 20 (vinte) dos entrevistados já ouviram falar ou tem algum conhecimento sobre a Carteira de Trabalho Digital e apenas uma pessoa não possui conhecimento sobre o aplicativo. No entanto, apenas 05 (cinco) dos entrevistados já baixou ou utiliza o aplicativo da Carteira de Trabalho Digital; 02 (dois) responderam que já baixou, mas depois desinstalou o aplicativo e 14 (quatorze) citaram que nunca fez uso do mesmo.

Na terceira pergunta, foi questionado quais são as principais dificuldades encontradas no uso do aplicativo para quem o utiliza. Um entrevistado citou como sendo sua dificuldade: efetuar o login, pois, por não usar frequentemente o aplicativo, o mesmo acaba esquecendo a senha, sendo necessário cadastrar uma nova e isso acarreta uma certa dificuldade na hora de efetuar o login. Outra dificuldade citada por outra pessoa foi de que existem poucas opções para que de fato possa resolver alguns problemas quando encontrados, onde poderia ter, por exemplo, uma aba de ajuda ou dúvidas no próprio aplicativo. A alta burocracia para acessar informações consideradas básicas, é outra dificuldade encontrada por um dos entrevistados. Também foi citado por outra pessoa a falta de atualizações do próprio aplicativo. Um dos entrevistados relata que o aplicativo é ótimo, onde sempre que faz o uso do mesmo, suas necessidades são atendidas. Duas pessoas não possuem dificuldades com o uso da Carteira de Trabalho Digital e o restante dos entrevistados, sendo 14 (quatorze), não utilizam o aplicativo, portanto, também não possuem dificuldades.

Em seguida, pedimos aos entrevistados que descrevessem o grau de importância como eles veem essa nova tecnologia trabalhista para o mercado de trabalho. No geral, toda a amostra enfatizou que essa inovação tecnológica é de extrema importância para o setor trabalhista, onde suas principais explicações a respeito dessas conclusões são que, levando em consideração três das respostas obtidas: em um mundo cada vez mais digital que estamos vivendo, onde a tecnologia circunda todas as formas e assuntos prováveis, qualquer automatização

que venha para facilitar os processos serão sempre bem-vinda, tornando-se uma ferramenta bastante importante.

Assim, como também citado por outros entrevistados: com o aplicativo, o mesmo pode ter acesso a todo momento e/ou em qualquer lugar de suas informações sobre seu histórico de trabalho, registros e benefícios sem precisar usar o documento físico e até mesmo correr o risco de perdê-lo ou ser assaltado, dificultando a retirada de uma segunda via. Outra resposta dada foi de que o documento é muito importante por facilitar o acesso das informações, diminuir os custos (devido não precisar digitalizar os documentos físicos), e principalmente, por ser o início de uma eventual redução burocrática.

Outras explicações relatadas pelos entrevistados em que a Carteira Digital se torna essencial para o mercado de trabalho são que a mesma garante uma maior agilidade na contratação de empregados e no próprio registro das informações trabalhistas, facilitando assim todo o processo de acompanhamento e das questões burocráticas.

Com relação as possíveis mudanças que essa inovação tecnológica trabalhista pode ocasionar para a empresa e para os trabalhadores foram citadas várias pelos entrevistados. Primeiramente, com relação à empresa, a principal mudança citada de acordo com as respostas obtidas no questionário, foi que a Carteira de Trabalho Digital poderá trazer uma maior agilidade para empresa, tanto com relação às informações prestadas quanto no momento da contratação de novos funcionários, uma vez que a empresa não vai precisar esperar o trabalhador ir ao órgão público responsável solicitar algum documento e aguardar sua chegada para poder dar continuidade a sua admissão, além de diminuir a quantidade de documentos solicitados.

Outras mudanças para a empresa foram: fácil integração com outras plataformas trabalhistas, rapidez, transparência e facilidade de busca de informações. Diminuição na parte burocrática da empresa e talvez até mesmo com gastos na contabilidade, foram mais algumas das mudanças citadas por três dos entrevistados. Apenas três pessoas da amostra não sabem responderão ou não têm nada a declarar com relação a essas mudanças para a empresa.

Já com relação às mudanças que a Carteira de Trabalho Digital ocasiona para os trabalhadores, podemos observar que em média de 10 (dez) respostas

retratam sobre o fácil acesso e agilidade em que o trabalhador possui sob suas informações trabalhistas pelo aplicativo, tais como: férias e aumento salarial. A agilidade na contratação de funcionários também é outra mudança citada em algumas das respostas obtidas no questionário; além de poder acompanhar todo o processo contratual, o trabalhador não precisará mais aguardar a empresa encaminhar o documento para o escritório contábil.

Foi citado também por três entrevistados o quesito segurança, pois, com o documento virtual o trabalhador fica menos propício a perdas ou furtos do documento físico, além de garantir uma maior praticidade em carregar o documento. Outra mudança citada foi a unificação de informações em um único lugar, ou seja, em um único sistema; pois, todas as informações trabalhistas vão estar contidas no próprio aplicativo, sem ter a necessidade de acessar outra plataforma.

Por fim, apenas uma resposta do questionário retrata que o entrevistado não consegue observar grandes mudanças ocasionadas pela Carteira de Trabalho Digital para o trabalhador, além de não acreditar que seja algo tão inovador.

Na pergunta de número 07, os entrevistados foram questionados se os impactos oriundos dessa nova tecnologia digital trabalhista para a empresa são mais positivos ou negativos e o porquê de sua escolha. Com base nas vinte e uma respostas obtidas, todas constam que os entrevistados responderam que os impactos da Carteira de Trabalho Digital são positivos para a empresa.

Com relação as suas justificativas, quatro pessoas não quiseram esclarecer sua resposta. Obtivemos como justificativas de dois participantes: com o uso do aplicativo não será preciso se deslocar a locais específicos, pois, teremos o documento “em mão” e que irá facilitar e ajudar a combater golpes trabalhistas. Outros cinco dos entrevistados acreditam que facilita o acesso e o acompanhamento das informações dos dados de seus empregados, além de agilizar os processos. Otimiza a relação do empregador com empregado, assim como também com o mercado do trabalho, foram as respostas de mais três participantes.

E por fim, de acordo com os outros sete entrevistados, acreditam que as principais justificativas para que os impactos venham a ser positivos está ligado diretamente com o modo de que o mundo que estamos vivendo atualmente, no qual está em processo de modernização, avança cada vez mais rápido para o mundo digital em que as empresas e as pessoas precisam se atualizarem com as novas

tecnologias e formas de trabalho, onde as informações trabalhistas não podem ficar para trás, sendo assim, quaisquer novas formas da ferramenta trabalhista que venha a melhorar será sempre bem-vinda, pois, a tecnologia vem tornando a vida das pessoas mais fácil, além de que “tempo é dinheiro e quanto mais economizarmos, mas ganharemos”, cita um dos entrevistados.

Seguindo o mesmo critério da pergunta anterior, foi questionado aos participantes se os impactos trazidos pela Carteira Digital são mais positivos ou negativos para eles, ou seja, para os empregados. De todas as respostas, vinte dos participantes acreditam que os impactos também são positivos. Das vinte e uma respostas, dezessete não justificaram, pois, acreditam que suas conclusões são as mesmas citadas na resposta anterior. Um entrevistado justifica seu posicionamento dizendo que a Carteira de Trabalho Digital é uma ferramenta que facilita o trabalhador a ter um acesso rápido aos seus dados. Outras justificativas citadas são de que o documento digital mantém as experiências profissionais do trabalhador mais acessíveis e organizadas e é a forma mais segura de manter todo o histórico profissional, pois, não se limita ao material impresso.

No entanto, apenas um entrevistado opina que os impactos ocasionados para o trabalhador são subjuntivos, pois, de acordo com sua opinião essa nova tecnologia trabalhista ocupa um espaço amplo na habitação humana e caso, a Carteira de Trabalho Digital venha a ser o único documento utilizado, alguns trabalhadores poderão ter dificuldades com relação a não estarem adaptados com o novo sistema ou até mesmo por não terem condições financeiras suficientes para possuir o aparelho necessário para obter o documento.

Na sequência do questionário, os entrevistados puderam relatar como eles observam o processo de adaptação tanto da empresa quanto dos colaboradores pela implementação da Carteira de Trabalho Digital. Cinco dos entrevistados acreditam que a adaptação ainda é lenta, pois, muitos ainda não utilizam, mas que mesmo assim o aplicativo terá uma boa aceitação. Já outros sete participantes opinam que o processo de adaptação com a nova tecnologia é fácil, tornando-se o processo rápido e dinâmico, pois, por ser um aplicativo de fácil acesso pode ser utilizado por qualquer pessoa e a mesma poderá acompanhar tudo em tempo real. Cinco respostas opinam que não conseguem observar esse processo e não veem ninguém comentando a respeito.

Já o restante dos entrevistados, responderam que o processo é gradativo, pois, vai depender da necessidade tanto da empresa quanto do empregado. É necessário também de tempo e aperfeiçoamento com o uso do aplicativo, além de que precisa ter mais canais de comunicação, como, por exemplo, videoaula ensinando o seu uso para o público.

Por fim, pedimos aos participantes que citassem, com suas palavras, quais seriam as principais dúvidas com relação à Carteira de Trabalho Digital. As respostas, ainda que discursivas, apresentaram vários pontos de similaridades, pois, um grupo de entrevistados relatou que não havia dúvidas com relação ao aplicativo.

No entanto, os que relataram dúvidas, citaram como sendo as suas principais: quais as funcionalidades e benefícios do aplicativo? A Carteira de Trabalho Digital faz com que o trabalhador tenha acesso de forma fácil a todas as suas informações trabalhistas através do aplicativo, até mesmo as que contém na carteira de trabalho física, como, por exemplo: seus vínculos empregatícios passados, benefícios, remunerações e férias. Com ela, torna-se possível a contratação de novos funcionários sem que seja necessário o documento físico, apenas com o número de inscrição no CPF, para empresas que possuem vínculo com o eSocial. Além disso, outra vantagem que ela traz é de que com essa nova tecnologia há uma redução na parte burocrática por parte da empresa, principalmente no setor de RH.

Como a Carteira de Trabalho Digital será implantada nas empresas? No caso das empresas que já utilizam os serviços do eSocial, o registro de informações do trabalhador junto à empresa passa a ser feito digitalmente, ou seja, elas não vão precisar mais fazer nenhum registro na carteira de trabalho física, pois, todas as informações lançadas no eSocial serão migradas automaticamente para a CTPS Digital.

A Carteira de Trabalho Digital pode substituir a física durante todo o processo de contratação do funcionário? Sim, desde sua atualização feita no ano de 2019, o aplicativo passou a se integrar ao eSocial e mediante isto, tornou-se possível que as novas contratações de funcionários sejam feitas dispensando-se a carteira de trabalho física, porém, é importante lembrar que essa situação só pode ocorrer se o empregador fizer uso do eSocial, caso contrário, a carteira de trabalho física será necessária.

No ato da contratação qual modelo eu preciso apresentar a empresa: a carteira física ou a digital? Se a empresa possuir vínculo com eSocial, o empregado não precisará apresentar a carteira física, basta informar o número do CPF no ato da contratação. Para a empresa, as informações prestadas no eSocial substituem as anotações antes realizadas no documento físico, conforme Portaria SEPRT Nº 1065 de 23 de setembro de 2019 e Portaria Nº 1.195, de 30 de outubro de 2019.

O aplicativo funciona em aparelhos celulares que são considerados com sistema antigo, por exemplo, o Moto G3? Sim, o aplicativo funciona em qualquer dispositivo telefônico do tipo Smartphone. Onde poderá acessar a loja do seu sistema operacional (Google Play para Sistemas Operacionais Android e Apple Store para Sistemas Operacionais IOS), fazer a instalação do aplicativo e em seguida, aproveitar todas as funcionalidades oferecidas por ele.

Com relação à aposentadoria, no futuro, é necessário levar o documento físico e o digital para o processo ou se até lá há probabilidade de todas as anotações estarem no banco de informações do sistema público de forma digital? O trabalhador que possuir a carteira de trabalho física será necessário apresentá-la na hora de se aposentar, pois, comprovará os seus vínculos empregatícios e tempo de serviço.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando-se os resultados obtidos e as análises realizadas, foi alcançado o objetivo geral desta pesquisa, que consiste em analisar os principais impactos oriundos da implementação tecnológica no setor trabalhista, a Carteira de Trabalho Digital, em uma empresa prestadora de serviços na cidade de Caicó/RN, além de verificar se esses impactos foram positivos ou negativos e observar o processo de adaptação tanto da empresa quanto dos colaboradores frente a esse novo cenário digital.

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

integração com outras plataformas trabalhistas, diminuição na parte burocrática da empresa e segurança contra perdas ou furtos do documento.

No que diz respeito aos objetivos específicos, os resultados mostram que, na opinião de vinte entrevistados, as mudanças ocasionadas com o uso da Carteira de Trabalho Digital são vistas como positivas tanto para a empresa quanto para os colaboradores. Pois, essa inovação tecnológica no setor trabalhista veio para otimizar a relação da empresa com empregado, trazendo uma facilidade no acesso e no acompanhamento de todas as informações trabalhistas contidas em um único lugar.

Com relação ao processo de adaptação da empresa e dos colaboradores com esse novo cenário digital, percebe-se que um número de entrevistados opinou que o processo ainda é lento, mas acreditam que o aplicativo terá uma boa aceitação pelas pessoas. Por outro lado, sete pessoas afirmaram que o processo de adaptação com o aplicativo é fácil, pois, pode ser utilizado por qualquer pessoa e é um processo rápido e dinâmico. Já os demais responderam que é um processo gradativo aonde vai depender da necessidade tanto da empresa quanto do empregado.

Nesse contexto, pode-se observar o quanto a tecnologia vem sendo um elemento determinante para o desenvolvimento das empresas. Com as inovações tecnológicas, as empresas tiveram que reformular constantemente suas práticas para se manterem no mercado, tornando-se mais acirrada a competitividade. Isto porque, com os avanços tecnológicos modificam-se os padrões de produção e serviços, bem como as formas de organização do trabalho.

Assim, os impactos da inovação tecnológica são evidenciados quando a mesma contribui diretamente para o desenvolvimento da organização e de seus componentes, possibilitando que a empresa ganhe competitividade executando atividades estrategicamente importantes e que resultem em uma melhoria na execução de seus processos.

No que diz respeito a Carteira de Trabalho Digital, percebe-se que essa inovação tecnológica propicia uma melhoria na execução dos processos internos da empresa como um todo, por outro lado, ela também proporciona benefícios aos seus colaboradores no que tange aos seus direitos trabalhistas.

Por fim, os resultados desta pesquisa oportunizam novos trabalhos relacionados à reforma trabalhista, principalmente decorrente das inovações tecnológicas, sugerindo que o tema seja abordado em empresas de outros ramos. Além disso, propõe-se também pesquisas com foco na opinião de gestores, para comparar os impactos causados tanto na classe empresarial, quanto na de colaboradores.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Jackeline Amantino de; MUNIZ, Isabely Sales de Almeida; SILVA, Cecilia Ângelo da. **A Inovação como Fenômeno Tecnológico, Organizacional e Cultural: As Representações Sociais de Dirigentes das Empresas de um Pólo Tecnológico.** **Anpad.** Rio de Janeiro, 2010. 12 p. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/gct1909.pdf>. Acesso em: 18 jul. 2020.

AUGUSTO, Cleiciele Albuquerque; TAKAHASHI, Ligia Yurie; SACHUK, Maria Iolanda. Impactos da inovação tecnológica na competitividade e nas relações de trabalho. **Caderno de Administração.** v. 16, n.2, p. 57-66, jul/dez. 2008.

BRASIL. Lei n. 13.874, de 20 de setembro de 2019. Brasília, 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/L13874.htm. Acesso em: 18 abr. 2020.

BRASIL. Ministério da Economia/Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. Portaria n. 1.065, de 23 de setembro de 2019. Diário Oficial da União, 24 de setembro de 2019. Disponível em: <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-1.065-de-23-de-setembro-de-2019-217773828>. Acesso em: 19 abr. 2020.

Carteira de Trabalho Digital e o RH: entenda como preencher e declarar no CAGED. **Metadados.** 2019. Disponível em: <https://www.metadados.com.br/blog/carteira-trabalho-digital-caged/>. Acesso em: 16 mai. 2020.

Carteira de Trabalho Digital: como ela impacta o RH? **Meu Mundo RH.** 2020. Disponível em: <https://blog.vb.com.br/carteira-de-trabalho-digital/#:~:text=A%20CTPS%20digital%20%C3%A9%20um,f%C3%ADsica%2C%20em%20um%20ambiente%20virtual.&text=Em%202017%2C%20na%20sua%20primeira,dados%2C%20sem%20nenhuma%20validade%20jur%C3%ADdica>. Acesso em: 9 mai. de 2020.

Carteira de Trabalho Digital – o que muda para empregadores e trabalhadores? **Legisweb.** 2019. Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/noticia/?id=22601&cmp=75>. Acesso em: 16 mai. 2020.

Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS). **Fundo de Amparo ao Trabalhador.** 2016. Disponível em: <https://portalfat.mte.gov.br/programas-e-acoess-2/carteira-de-trabalho-e-previdencia-social-ctps/>. Acesso em: 20 abr. 2020.

CTPS Digital e aposentadoria. **Mello & Marques Advogados**. 2019. Disponível em: <https://mellomarques.adv.br/2020/03/12/o-que-muda-com-a-ctps-digital/>. Acesso em: 2 abr. 2021.

FUCK, Marcos Paulo; VILHA, Anapátricia Morales. **Inovação Tecnológica**: da definição à ação. **Revista Contemporâneos**. 2011. 21 p. Disponível em: <https://revistacontemporaneos.com.br/n9/dossie/inovacao-tecnologica.pdf>. Acesso em: 19 jul. 2020.

GONÇALVES, Carlos Alberto; FILHO, Cid Gonçalves; NETO, Mário Teixeira Reis. **Estratégia empresarial**: o desafio nas organizações. São Paulo: Saraiva, 2006.