



UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS
INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS, COMUNICAÇÃO E ARTES - ICHCA
CURSO DE BIBLIOTECONOMIA

EVALDO JOSÉ ALVES

O E-SOCIAL E AS NOVAS COMPETÊNCIAS:
Oportunidades para o profissional Bibliotecário

Maceió
2021

EVALDO JOSÉ ALVES

O E-SOCIAL E AS NOVAS COMPETÊNCIAS:

Oportunidades para o profissional Bibliotecário

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Biblioteconomia da Universidade Federal de Alagoas, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Biblioteconomia.

Orientador: Prof. Dr. Edivanio Duarte de Souza

Maceió

2021

Catálogo na fonte
Universidade Federal de Alagoas
Biblioteca Central
Divisão de Tratamento Técnico
Bibliotecária: Taciana Sousa dos Santos – CRB-4 – 2062

A474 e Alves, Evaldo José.
O e-Social e as novas competências: oportunidades para o profissional
Bibliotecário / Evaldo José Alves. – 2022.
40 f. : il. color.

Orientador: Edivanio Duarte de Souza.
Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso em Biblioteconomia) –
Universidade Federal de Alagoas. Instituto de Ciências Humanas,
Comunicação e Artes. Maceió, 2021.

Bibliografia: f. 37-39.
Apêndice: f. 40.

1. Sistemas de informação. 2. e-Social. 3. Bibliotecários. I. Título.

CDU: 023.5

EVALDO JOSÉ ALVES

**O E-SOCIAL E AS NOVAS COMPETÊNCIAS:
Oportunidades para profissional Bibliotecário**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Biblioteconomia da Universidade Federal de Alagoas, como requisito para obtenção do grau de Bacharel em Biblioteconomia, no dia 29/10/2021.

Banca Examinadora:



Prof. Dr. Edivanio Duarte de Souza – CGBIB/ICHCA/UFAL (Orientador)



Profa. Dra. Nelma Camêlo de Araújo – CGBIB/ICHCA/UFAL



Prof. Me. Paulo Ricardo da Silva Lima – PPGCI/DCI/UFPE

Aos meus pais, Durval José Alves e Maria
Luzinete Alves, pelos exemplos de vida,
amor e honestidade, pela educação a mim
concedida.

À minha esposa, Maria da Conceição de
Vasconcelos Alves, e aos meus filhos,
Lucas José Vasconcelos Alves e Larissa
Vitória Vasconcelos Alves, pela paciência,
por serem grandes incentivadores da
realização deste sonho e por estarem sempre
ao meu lado.

Dedico.

AGRADECIMENTOS

Certamente estes parágrafos não irão atender a todas as pessoas que fizeram parte dessa importante fase de minha vida. Portanto, desde já peço desculpas àquelas que não estão presentes entre essas palavras, mas elas podem estar certas de que fazem parte do meu pensamento e de minha gratidão.

Agradeço ao meu orientador Prof. Dr. Edivanio Duarte de Souza, pelo suporte, pelas correções, pelos incentivos e pela sabedoria com que me guiou nesta trajetória.

Aos meus colegas de sala.

A Coordenação do Curso, pela cooperação.

Gostaria de deixar registrado também o meu reconhecimento à minha família, pois acredito que sem o apoio deles seria muito difícil vencer esse desafio.

Enfim, a todos os que por algum motivo, direta ou indiretamente, contribuíram para a realização deste trabalho.

Eu denomino meu campo de Gestão do
Conhecimento, mas você não pode
gerenciar conhecimento. Ninguém pode. O
que você pode fazer, o que a empresa pode
fazer é gerenciar o ambiente que otimize o
conhecimento. (PRUSAK, 1997).

RESUMO

O e-Social foi criado com a intenção de unificar os processos trabalhistas, as folhas mensais e as obrigações trabalhistas e previdenciárias, especialmente, a forma como os empregadores e o governo prestam as informações da folha de pagamento e os registros dessas obrigações. O e-Social é um projeto novo e que muitos órgãos governamentais estão envolvidos com a relação entre o empregador e seus empregados. Nessa perspectiva, surgem muitas possibilidades para atuação do profissional da informação, principalmente, com foco voltado para tratamento técnico da informação. Neste trabalho, o objetivo geral é analisar a implantação do sistema e-Social nas empresas como espaço de atuação para os profissionais Bibliotecários. Para tanto, busca, especificamente, levantar as competências e habilidades requeridas pelo atual mercado da informação; identificar o conhecimento acerca do e-Social; averiguar a relevância do e-Social no contexto da gestão da informação; e constatar os elementos necessários para a implantação do sistema do e-Social. A pesquisa se caracteriza quanto aos objetivos, à abordagem e aos procedimentos de coleta de dados, respectivamente, como exploratório-descritiva, qualitativa e quantitativa, e de campo. A coleta de dados foi realizada via aplicação de questionário eletrônico e a sistematização foi feita em quadro e gráficos. Com o uso da plataforma, os serviços dedicados aos entes participes, serão aprimorados, havendo mais agilidade e eficiência nos envios das informações fiscais e tributárias das empresas, facilitando para o trabalhador usufruir dos seus direitos trabalhistas e previdenciários. O e-Social foi elaborado para modernizar o modelo brasileiro das relações de trabalho. Trata-se de uma plataforma digital cujo objetivo é estabelecer uma forma única de prestações de informações ao governo, desburocratizando a prestação dessas informações e trazendo garantia dos direitos aos trabalhadores. O e-Social é um módulo do SPED, por se tratar de algo novo ainda há muito que ser estudado, mas ao que tudo indica será uma ótima ferramenta em longo prazo.

Palavras-chave: Atuação do Bibliotecário. e-Social. SPED. Obrigações trabalhistas. Obrigações previdenciárias.

ABSTRACT

E-Social was created with the intention of unifying labor processes, monthly payrolls and labor and social security obligations, especially the way in which employers and the government provide payroll information and records of these obligations. e-Social is a new project and many government agencies are involved with the relationship between the employer and its employees. From this perspective, there are many possibilities for the work of the information professional, especially with a focus on the technical treatment of information. In this work, aims to analyze the implementation of the e-Social system in companies as a space for Library professionals. Therefore, it seeks, specifically, to raise the skills and abilities required by the current information market; identify knowledge about e-Social; to find out the relevance of e-Social in the context of information management; and verify the necessary elements for the implementation of the e-Social system. The research is characterized in terms of objectives, approach, and data collection procedures, respectively, as exploratory-descriptive, qualitative and quantitative, and field. Data collection was carried out through the application of an electronic questionnaire and systematization was carried out in charts and graphs. With the use of the platform, the services dedicated to participating entities will be improved, with more agility and efficiency in the submission of fiscal and tax information from companies, making it easier for workers to enjoy their labor and social security rights. e-Social was designed to modernize the Brazilian model of labor relations. It is a digital platform whose objective is to establish a unique way of providing information to the government, reducing bureaucracy in the provision of this information, and guaranteeing workers' rights. e-Social is a module of SPED, as it is something new, there is still a lot to be studied, but it seems that it will be a great tool in the long term.

Keywords: Performance of the Librarian. e-Social. SPED. Labor obligations. Social security obligations.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 - <i>Ranking</i> das habilidades demandadas pelo mercado	30
Gráfico 1 – Conhecimento do e-Social	32
Gráfico 2 – Avaliação do e-Social	33

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CBO	Classificação Brasileira de Ocupação
CEF	Caixa Econômica Federal
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CTN	Código Tributário Nacional
CTD	Carteira de Trabalho Digital
DIRF	Declaração de Impostos Sobre a Renda Retido na Fonte
EFD	Escrituração Fiscal Digital
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
ESOCIAL	Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciária e Trabalhistas
GED	Gestão Eletrônica de Documentos
GFIP	Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações da Previdência Social
GPS	Guia da Previdência Social
INSS	Instituto Nacional de Seguro Social
IRRF	Imposto de Renda Retido na Fonte
MEI	Micro Empreendedor Individual
MOS	Manual de Orientação do e-Social
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
MPS	Ministério da Previdência Social
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
RFB	Receita Federal do Brasil
SPED	Sistema Público de Escrituração Digital
TDIC	Tecnologias Digitais de Informação e Comunicação

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
2	O E-SOCIAL COMO SISTEMA DE INFORMAÇÃO	15
2.1	Concepção do e-Social	15
2.2	Vantagens e desvantagens do e-social	18
2.3	Treinamento e adequação ao e-Social	20
2.4	Sujeitos obrigados à implantação do e-Social	21
3	COMPETÊNCIAS DO BIBLIOTECÁRIO E POSSIBILIDADES DE ATUAÇÃO NO E-SOCIAL	23
3.1	Perfil, competências e habilidades do Bibliotecário	23
3.2	Atuação do Bibliotecário em sistemas de informação	25
4	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	27
4.1	Tipo de pesquisa	27
4.2	Universo e amostra da pesquisa	28
4.3	Coleta, sistematização e análises dos dados	28
5	RESULTADOS DA PESQUISA	30
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	35
	REFERÊNCIAS	38
	APÊNDICE A – MODELO DE QUESTIONÁRIO PARA ORGANIZAÇÕES	41

1 INTRODUÇÃO

O e-Social promove uma completa mudança comportamental na gestão da informação das empresas, órgãos públicos e militares, pois as entregas das informações serão através de documentos eletrônicos, enviados via Internet.

Com a crescente demanda informacional dos dias atuais, a informação necessita ser organizada de forma que se torne fácil seu acesso e sua recuperação. Nesse sentido, o profissional Bibliotecário, em busca de novas competências para atuação, tem o intuito de suprir as demandas informacionais impostas pelo mercado de trabalho. Com a implantação do e-Social, não é diferente, principalmente diante das recentes necessidades informacionais da sociedade e das Tecnologias Digitais de Informação e Comunicação (TDIC), que tem a informática e a Internet como figuras-chave no seu desenvolvimento.

A adaptação a esse novo projeto não é um processo simples, vem acompanhado de conflitos, processo demorado e desafios. De acordo com Robbins (2010), os funcionários de uma empresa podem ser os principais estimuladores da inovação e da mudança ou podem ser seu principal bloqueio. O desafio para os administradores é estimular a criatividade de seus funcionários a sua tolerância às mudanças.

Frente à atual realidade, que se encontra em um processo de transformação estrutural crescente, pautado em informação, conhecimento e tecnologias, diante das mídias eletrônicas, os profissionais que têm a informação como objeto de trabalho, na sociedade contemporânea, têm uma variedade de competências para o desenvolvimento das suas atividades.

Os profissionais Bibliotecários podem exercer atividades profissionais que vão além das quatro paredes do espaço que dá origem à sua dita profissão. Para Ponjuân Dante (2000), os profissionais da informação mantêm um vínculo intenso a qualquer etapa do ciclo da informação; por isso são capazes de atuar de forma eficiente no manejo da informação em qualquer local que se faça necessária à sua atuação profissional. A autora ainda complementa que o profissional buscou, voluntária ou involuntariamente, uma adequação profissional, onde desenvolveu novas habilidades e competências de acordo com as necessidades informacionais e mercadológicas

O Bibliotecário, recém-formado ou experiente, não deve apenas deter-se ao perfil básico da profissão e sim aprimorar as habilidades e as competências inerentes à mesma, pois o mercado de trabalho moderno exige um profissional com conhecimento

especializado, porém, interdisciplinar com capacidade e autonomia na resolução de problemas.

Estamos em tempo de constantes mudanças e sempre tem algo novo surgindo. Para o profissional Bibliotecário, não é diferente, novas ferramentas surgem e este tem diversas áreas e setores para atuar e empreender, de acordo com o que o mercado pede. Assim, cabe a ele usar a informação e o conhecimento como subsídio para alavancar a sua carreira, pois o mercado pede cada vez mais um novo perfil de profissional qualificado e especializado para atuar frente às mudanças no exercício das suas atividades profissionais na sociedade.

Complementarmente, o e-Social foi desenvolvido para melhorar os registros das informações no sentido de compará-las fazendo uma conferência para evitar erros e garantir mais agilidade e melhor distribuição das informações. Porém, o e-Social para ser implantado exige uma série de fatores, como, por exemplo, as regras para os registros das rotinas trabalhistas; agilidade de registro das atividades do funcionário na empresa; e conhecimento, preparo e adequação a este módulo.

Todos os seus impactos terão relevância decorrentes da implantação do e-Social a serem consideradas pelas empresas e órgãos públicos, principalmente, pela obtenção pelo Fisco de todas as informações contábeis, fiscais e trabalhistas das empresas que forma a estruturação de diversos meios para o cruzamento dessas informações. Essa nova obrigação irá impactar em todas as áreas da empresa e da administração pública, inclusive nas relações de contratação de empregados pelos empregadores, onde o governo terá em tempo real todas as movimentações à sua disposição, os dados necessários para simplificar e dar celeridade às fiscalizações.

É possível que inicialmente a cultura organizacional das empresas prejudique o processo de implementação do e-Social, uma vez que o número de informações exigidas pelo programa é abrangente, envolvendo, praticamente todas as áreas de uma organização.

A partir da implantação do e-Social, conseqüentemente, haverá um aumento expressivo da visibilidade das operações das empresas perante o Fisco, como também, uma maior celeridade quanto à identificação de erros e ilícitos tributários praticados pelas empresas. Nesse sentido, várias áreas das empresas serão impactadas, entre elas Contábil, Fiscal, Jurídico, Segurança e Medicina do Trabalho, onde as organizações precisam necessariamente alinhar-se ao processo das transformações que são exigidas pelo e-Social. Nesse contexto, a questão de pesquisa para o estudo é: Quais os principais desafios encontrados pelas organizações na implantação do e-Social?

Este trabalho tem como objetivo geral analisar a implantação do sistema e-Social nas empresas como espaço de atuação para os profissionais Bibliotecários.

A partir desse, a pesquisa tem os seguintes objetivos específicos:

- Levantar as competências e habilidades requeridas pelo atual mercado da informação;
- Averiguar a relevância do e-Social no contexto da gestão da informação;
- Identificar os elementos necessários para a implantação do sistema do e-Social.

O e-Social têm como objetivo manter atualizado os dados de todos os empregados desde a admissão até a rescisão contratual. Além disso, com a escrituração e transmissão feita no sistema, será substituída a obrigação de entrega das mesmas informações em outros formulários e declarações às quais os empregadores são submetidos atualmente a apresentarem a vários órgãos do governo, como, por exemplo, Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações Previdência Social (GFIP), Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), Guia da Previdência Social (GPS) e Declaração do Imposto de Renda na Fonte (DIRF).

A implantação do sistema e-Social, nas empresas de um modo geral, necessitam de gestão do conhecimento nas suas organizações, e o profissional Bibliotecário tem se destacado pela multiplicidade de suas funções, gerando uma nova oportunidade, desse profissional, junto às organizações, que podem ter vários benefícios com a implantação desse sistema, tais como organização, agilidade e segurança na gestão da informação.

O interesse despertado pelo tema se deu por diversas situações, principalmente, por trabalhar na área de recursos humanos e lidar com sistemas de base de dados; pelos conhecimentos adquiridos no uso da tecnologia de Gestão Eletrônica de Documentos (GED), durante o Estágio Supervisionado II, componente curricular do Curso de Biblioteconomia. Como também, a oportunidade que o profissional da informação tem em atuar na gestão do conhecimento, atendendo às necessidades de informações, no âmbito das organizações.

O e-Social é uma grande base de dados e, para realizar o envio dos eventos, é necessário utilizar o *Web Service* e o Portal *Web*, pois o sistema faz todas as validações diretamente na Internet. É feita uma ligação direta entre o sistema usado pelas organizações e o e-Social. Para isso, é preciso de um *Web Service*, que será o canal de envio dos arquivos na extensão *XML*

Diante da complexidade desse sistema, surgiu a ideia de realizar um estudo a

respeito de como as organizações, empregados, instituições, estão avaliando o e-Social, e quais suas expectativas. Como também, pelo perfil dos profissionais bibliotecários, que podem atingir diversas áreas e setores, enxergar uma nova oportunidade de atuação no mercado de trabalho.

2 O E-SOCIAL COMO SISTEMA DE INFORMAÇÃO

2.1 Conceituação do e-Social

O e-Social é um projeto do Governo Federal, instituído pela Presidência da República, através do Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014, que tem como objetivo coletar as informações trabalhistas, previdenciárias, tributárias, fiscais e do Fundo de Garantia do Tempo de Serviços (FGTS), relativas à contratação e à utilização de mão de obra onerosa com ou sem vínculo empregatício, armazenando-as no ambiente nacional. Participarão desse projeto audacioso do Governo Federal as instituições: Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), Ministério da Previdência Social (MPS), Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), Secretaria de Receita Federal do Brasil (RFB) e a Caixa Econômica Federal (CEF), representando o Conselho Curador do FGTS.

O Ministério do Planejamento também participará do Projeto, promovendo assessoria aos demais entes na equalização dos diversos interesses de cada órgão e gerenciando a sua condução. Esta nova obrigação, abrange todos os contribuintes, inclusive o empregador doméstico e Microempreendedor Individual (MEI), micros empresas, órgãos públicos, entidades sem fins lucrativos e até as grandes corporações.

A RFB, através da publicação e divulgação do Manual de Orientação do e-Social (MOS), Versão 2.5.01, traz orientações, definições e esclarecimentos sobre sua implantação.

A Escrituração Fiscal Digital Social é um novo projeto do Governo, que visa unificar as obrigações trabalhistas, ou seja, a rotina da área das organizações empresariais mudará radicalmente. Mais uma etapa no processo de padronização e compartilhamento das informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais em meio eletrônico, será cumprida pela fiscalização brasileira.

Segundo o portal do e-Social (2018), é um novo sistema de registro, elaborado pelo Governo Federal, para facilitar a administração de informações relativas aos trabalhadores. De forma padronizada e simplificada, o e-Social pretende reduzir custos e tempo das empresas na hora de executar as obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas.

Conforme o art. 2º, incisos I a III, do Decreto nº 8.373/2014:

O e-Social é um instrumento de unificação e da prestação de informações referente à escrituração das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas e tem por finalidade padronizar sua transmissão, validações, armazenamento e

distribuição, constituindo ambiente nacional composto por:
 I – escrituração digital, conteúdo fiscais, previdenciários e trabalhistas;
 II – aplicação para preenchimento, geração, transmissão, recepção, validação e distribuição de escrituração, e
 III – repositório nacional, contendo o armazenamento da escrituração. (BRASIL, 2014).

Os sistemas de informações têm por objetivo coletar dados que serão processados e transformados em informação que possibilitarão uma melhor tomada de decisão, ou seja, fornecem um mecanismo de *feedback* para os gestores e empresários. Nesse contexto, o e-Social é um sistema de informação criado pelo Governo Federal, organizado para coletar, processar, armazenar, analisar e transmitir dados que representam informações para a empresa, empregados e governo, no que tange à gestão de pessoas das organizações.

Assim, é importante considerar que a gestão do conhecimento, conforme Barbosa (2008), se realiza num imbricado contexto de cultura e práticas organizacionais. A cultura organizacional corresponde ao conjunto de pressupostos e valores compartilhados pelas pessoas da organização.

De modo mais amplo, área de gestão da informação e do conhecimento se apresenta como área de difícil apreensão devido há inúmeras questões. Primeiramente, na sua base encontra-se a confluência de três setores da sociedade, a saber, a indústria da informação, as tecnologias de informação e comunicação e as construções teórico-metodológicas das ciências da informação. Esses três setores se correlacionam de diversas formas, que movimentam a dinâmica do campo informacional, notadamente, a partir da segunda metade do século passado e atualmente com mais vigor, marcado, sobretudo, pela valorização do conhecimento, da inovação e da competitividade nas organizações, (SOUZA; DIAS; NASSIF; 2011).

De acordo com o Manual de Orientação do e-Social (MOS):

O E-Social é um projeto do governo federal que visa coletar as informações descritas no objeto do e-Social armazenando-as no Ambiente Nacional do e-Social, possibilitando aos órgãos participantes do projeto, sua efetiva utilização para fins previdenciários, fiscais e de apuração de tributos do FGTS. (MANUAL DE ORIENTAÇÃO DO E-SOCIAL, 2021).

Estas informações que serão transmitidas serão divididas por: Eventos Iniciais, Eventos de Tabelas, Eventos Periódicos e Eventos não Periódicos. De acordo com o MOS (2021) estas são as principais características deste Sistema:

- Eventos Iniciais – São os eventos do cadastro do empregador. Nele a empresa irá trazer a classificação fiscal e a sua estrutura administrativa. Exemplo: S-1000 – Informações do Empregador.

- Eventos de Tabelas – Estes tipos de eventos complementam os eventos iniciais, trazendo todas as informações relacionadas à empresa cadastrada no e-Social. Estes eventos devem ser enviados imediatamente, após o primeiro cadastro da empresa no sistema, como também, devem ser atualizados com frequência e com as informações consistentes. Alguns exemplos são: S-1050 – Tabela de horários/turnos de trabalho, S-1005 – Tabela de estabelecimentos, e S-1030 – Tabela de cargos, etc.
- Eventos Periódicos – São eventos que acontecem com datas fixas, ou seja, com data prevista para acontecer, como, por exemplo, a emissão de folha de pagamento. Outros exemplos deste tipo de evento são: S-1200 – Remuneração do trabalhador vinculado ao regime geral de previdência social; e S-1210 – Pagamentos de Rendimentos do Trabalho.
- Eventos não periódicos – São os eventos que não possuem uma data específica para acontecer, mas tem alguma relação com os direitos e deveres da empresa e que devem ser enviados ao e-Social, assim que o fato aconteça. Alguns exemplos são: S-2200 - Admissão do trabalhador, S-2210 – Comunicação de acidente de trabalho, e S-2240 – Fatores de risco do ambiente de trabalho.

O e-Social se trata de uma tecnologia (sistema de informação), que permite a unificação da prestação das informações referentes à escrituração das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas que tem por finalidade padronizar sua transmissão, validação, armazenamento e distribuição dos dados.

O e-Social é uma grande base de dados, onde serão armazenadas todas as informações geradas pelas empresas e ao mesmo tempo interligadas aos órgãos envolvidos como: MTE, MPS, CEF e RFB. Essas informações serão cruzadas e disponibilizadas por esses órgãos. O Ambiente Nacional será responsável pela recepção e pelo tratamento dos arquivos das obrigações acessórias trabalhistas, previdenciárias, tributárias e fiscais. A cada evento registrado, os dados serão enviados por os órgãos governamentais responsáveis.

Observa-se, portanto, que o e-Social foi elaborado para modernizar o modelo brasileiro das relações de trabalho. Tudo que envolve essas relações passará a ser registrado e controlado por meio de “eventos” onde será criado um identificador para cada empresa e para cada trabalhador, que permitirá encontrá-lo em diferentes cadastros do governo. Trata-se de uma plataforma digital que tem o objetivo de garantir os direitos dos trabalhadores, sejam esses previdenciários ou trabalhistas.

2.2 Vantagens e desvantagens do e-Social

Como vantagem desse sistema podem-se destacar o acesso rápido, o baixo custo na operação, a facilidade de acesso e manuseio, como também, o retorno rápido das informações buscadas.

Além disso, o cumprimento de todas as legislações será mais simples, já que estarão centralizados em uma única base de dados; como as informações serão prestadas através da plataforma do e-Social, o usuário fica dispensado de entregar formulários e declarações. Ao se padronizar os envios, a quantidade de obrigações recolhidas fica reduzida. Assim, uma das principais vantagens é a economia do tempo, pois, como estará tudo unificado, uma informação poderá ir para vários órgãos no mesmo momento, isso irá diminuir a burocracia e tornar o processo de toda a rotina do departamento pessoal mais rápido.

Como um sistema de informação gerencial para as organizações, apresenta algumas vantagens, principalmente, por ser uma grande base de dados, na integração de processos, registro imediato de novas informações e disponibilidade imediata e automática dos dados aos órgãos envolvidos: RF, PS, MTE e CEF. Além dessas vantagens, esse sistema de informação apresenta outros benefícios:

- Desburocratizar os processos e dar fruição dos direitos fundamentais trabalhistas e previdenciários dos trabalhadores;
- Racionalizar e simplificar, de forma unificada, o cumprimento de obrigações já previstas na legislação previdenciária e tributária;
- Eliminar a redundância nas informações prestadas pelas pessoas físicas e jurídicas obrigadas, de forma a reduzir a burocracia para as empresas;
- Aprimorar a qualidade das informações referentes às relações de trabalho, previdenciárias e fiscais; e
- Conferir tratamento diferenciado às Microempresas (ME) e Empresas de Pequeno Porte (EPP). (MOS,2021).

A estrutura organizacional corresponde a um dos condicionantes, contudo, um dos principais desafios impostos às organizações comprometidas com a gestão do conhecimento diz respeito à própria gestão de mudanças culturais, em sentido restrito, e à criação de contexto organizacional favorável à criação, ao uso e ao compartilhamento de informação e de conhecimento. (ALVARENGA NETO; BARBOSA; PEREIRA, 2007).

Na medida que o uso da plataforma se intensifique, os serviços dedicados aos trabalhadores serão aprimorados. Haverá, então, mais agilidade e eficiência para usufruir

dos direitos trabalhistas e previdenciários. Além disso, fraudes contra o sistema previdenciário e trabalhista brasileiro serão mais difíceis. Em longo prazo, o prejuízo à sociedade diminuirá, já que essas fraudes costumam criar um ambiente de concorrência desleal.

O e-Social apresenta também a vantagem da transparência que a empresa terá nas informações referente aos seus funcionários. Pois, os empregados, através da Carteira de Trabalho Digital (CTD), terão acesso total às informações dos seus contratos de trabalho, como também, poderão conferir se a empresa em que estão trabalhando está cumprindo com suas obrigações, como, por exemplo, realizando o recolhimento dos encargos sociais (FGTS, INSS, IRRF, etc.)

É bom considerar, de acordo com Silva (2004), que os estudos da gestão do conhecimento devem buscar compreender como as organizações aplicam o conhecimento no desenvolvimento de novos produtos, novos serviços, novos processos e novas formas ou arranjo organizacional flexível, que promovem vantagens competitivas sustentáveis.

A gestão nesse espaço temático e profissional está conseqüentemente localizada na gestão por competência em informação e tanto o especialista em informação, quanto o Bibliotecários, possuem, respectivamente, uma estreita relação com os três principais setores da sociedade atual: as tecnologias da informação e comunicação, as ciências da informação – onde se localiza a Ciência da Informação – e a indústria da informação. (SOUZA; DIAS; NASSIF, 2010).

A implantação do e-Social nas organizações, de uma maneira geral, traz muitos benefícios para elas sendo imprescindível a sua implantação, porém, como em todo processo, além das vantagens, existem as desvantagens. Na implantação do e-Social não seria diferente. Neste sistema há a necessidade de altos investimentos financeiros, de mudanças estruturais e culturais, e de treinamentos e capacitação, para se adequarem a ele.

Ainda como desvantagem pode-se destacar os profissionais que atuam nessa área, pois estes devem ser qualificados para exercer as atividades junto ao e-Social e nesse quesito ainda pode existir resistência, por parte de muitos funcionários antigos nas organizações, por não estarem abertos às mudanças e às inovações tecnológicas.

Em alguns casos a desvantagem estar em utilizar a mão de obra já existente, pois muitos não estão adaptados às inovações tecnológicas. Baldam, Valle e Cavalcanti (2002) afirmam que:

Muitas vezes convencer aquele funcionário antigo que uma tecnologia nova vai melhorar seu trabalho, não é tarefa fácil, pois ele está acostumado a fazer sempre

do mesmo jeito durante anos, e não quer mudar o que na concepção dele funciona, mesmo que não funcione. A quebra de paradigmas é difícil de acontecer, principalmente se as pessoas não estiverem convencidas de que o novo pode ser melhor que o velho.

Nesse sentido, o e-Social apresenta algumas desvantagens para as empresas e para os profissionais que atuam na área, pois terão que fazer mudanças para se adequarem a este novo sistema.

2.3 Treinamento e adequação ao e-Social

O e-Social é um projeto de grande complexidade e que exigirá mais dos empregados, das empresas e dos profissionais que atuem na implantação, pois não é apenas uma revisão de processos que envolve os procedimentos exigidos pela legislação trabalhista e previdenciária em vigor, mas um avanço nas relações de trabalho e nos processos operacionais existentes, alterando profundamente as culturas, os hábitos e as rotinas arraigados através do tempo nas empresas e nos empregados.

Os profissionais devem buscar constantemente atualização no campo da tecnologia da informação, devendo assim se adaptar e dominar os novos procedimentos, técnicos e tecnológicos. Considerando as exigências da nova sistemática estas alternativas irão promover mudanças significativas quanto à capacitação profissional, organização e revisão de processos no âmbito trabalhista e previdenciária.

Nesse contexto, o Bibliotecário pode se inserir, em mais uma área de atuação, pois trata-se de um profissional da informação com um conjunto de conhecimentos, capacidades, atitudes e recursos para realizar suas habilidades na implantação e no gerenciamento de dados e de informações nesse novo sistema. Para tanto, este profissional precisa investir em si mesmo ao longo da sua carreira e fazer vários papéis ao mesmo tempo, especialmente agora que estamos na era digital e na sociedade da informação e conhecimento.

O treinamento do pessoal envolvido nesse processo está entre os maiores aliados nessas mudanças. A empresa, através dos treinamentos oferecidos, busca minimizar os impactos e as dificuldades que irão surgir no decorrer do processo e, também, utilizar o treinamento como um meio de auxílio aos seus colaboradores para que toda a organização se sinta preparada para assumir novos desafios.

De acordo com Lakatos (1997, p. 160), “O treinamento pode ser considerado um esforço planejado, organizado, especialmente projetado para auxiliar os indivíduos a desenvolverem suas capacidades.”.

Complementarmente, na visão de Marras (2011, p. 133), o “Treinamento é um processo de assimilação cultural a curto prazo que objetiva repassar ou reciclar conhecimento, habilidades ou atitudes relacionados diretamente à execução de tarefas ou à sua otimização no trabalho.”

Com relação ao treinamento, especificamente no trabalho, Lacombe e Heiborn (2011 p. 382) explicam:

Também conhecido como *on-the-job*, o treinamento no trabalho é aquele que ocorre no dia a dia. As principais formas de treinamento no trabalho são: orientação da chefia; estabelecimento de metas e avaliações; rotação de funções (*job rotation*); substituições temporárias: orientação por meio de mentores e incumbências especiais.

De acordo com os autores, pode-se concluir que o treinamento em qualquer área da organização ocorre em todo momento, desde uma simples orientação da chefia até um curso mais específico.

2.4 Sujeitos obrigados à implantação do e-Social

De acordo com o MOS (2021), está obrigado ao e-Social todo aquele que contratar prestador de serviço pessoa física e possua alguma obrigação trabalhista, previdenciária ou tributária, em função dessa relação jurídica de trabalho, inclusive se tiver natureza administrativa, conforme a legislação pertinente, está obrigado a enviar informações decorrentes desse fato por meio do e-Social.

O obrigado poderá figurar nessa relação como empregador, nos termos definidos pelo artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) ou como contribuinte, conforme delineado pela Lei nº 5.172, de 25 de outubro de 1966, mais conhecida como Código Tributário Nacional (CTN), na qualidade de empresa, inclusive órgão público, ou de pessoa física equiparada a empresa, conforme prevê o artigo 15 da Lei nº 8.212, 24 de julho de 1991. (BRASIL, 1966, 1991).

Estão obrigados ainda os contribuintes que comercializam produção rural, nas situações descritas no Capítulo III do MOS (2021).

Também devem enviar informações ao Ambiente Nacional do e-Social os contribuintes na situação “sem movimento”, detalhada no item 12 do Capítulo I deste Manual. Excetuam-se dessa obrigação:

- A pessoa física que, no início da obrigatoriedade do e-Social, encontra-se situação: “Sem movimento”, enquanto essa situação perdurar;
- O MEI sem empregado que não possua obrigação trabalhista, previdenciária ou tributária; e
- Os Fundos de Investimentos, os quais não são revestidos pela instituição financeira administradora do fundo. (MOS, 2021).

Estão obrigados ainda os contribuintes que adquirem ou comercializam produção rural, como também, os contribuintes na situação “sem movimento”, nas situações detalhadas em item específico do MOS (2021).

Pode-se afirmar, com toda segurança, ser a mudança a coisa mais certa no instável mundo de relações empresariais. Principalmente numa era de transformações rápidas, irreversíveis e surpreendentes, envolvendo praticamente todos os campos do conhecimento humano. Nesse sentido, as mudanças de mentalidade e de comportamento passam a ser parâmetros obrigatórios para as pessoas e instituições se adaptarem às profundas alterações. (CARVALHO, 2002, p. 2).

Snell (2011) compreende que a tecnologia e a globalização são apenas duas forças que dirigem as mudanças nas empresas: Hoje em dia, ter condições de gerenciar mudanças tem se mostrado fundamental para o sucesso da companhia. Ocorre que, com base nesse entendimento, “Sem mudanças, não surgem oportunidades.”. (SNELL, 2011, p. 11).

Carvalho (2002) ressalta que, em muitas situações, a organização resiste às mudanças estruturais que possam mexer com o seu “status quo”, modificando posições, acabando com privilégios e eliminando tradições ultrapassadas adquiridas ao longo do tempo.

3 COMPETÊNCIAS DO BIBLIOTECÁRIO E POSSIBILIDADES DE ATUAÇÃO NO E-SOCIAL

3.1 Perfil, competências e habilidades do Bibliotecário

Considerando que, na sociedade atual, a informação e o conhecimento assumem à dianteira do modelo de produção, é oportuno desenvolver estudos e discussões que procuram compreender o desenvolvimento de competências específicas nessa área do conhecimento e nos setores organizacionais a ela relacionados.

De modo geral, “Esse é um tipo de competência a ser desenvolvido nos mais diversos tipos de trabalho e nas mais diversas organizações. Sem falar na existência do trabalhador que se profissionaliza ou se especializa em lidar unicamente com a informação.” (MIRANDA 2004, p. 113).

Ainda segundo a autora, embora a competência específica relacionada à habilidade de lidar com informação, ou seja, vincula-se ao desenvolvimento de competência em atividades intensas de informação, esta não se restringe aos profissionais da informação. Porém, tudo leva a crer que os denominados profissionais da informação, categoria que inclui o Bibliotecário, são tidos como aqueles que melhor desenvolvem a sua competência informacional.

Nesse contexto, sobre o perfil do profissional da informação no mercado de trabalho, evidencia-se que os bibliotecários fazem parte de um grupo cada vez mais diversificado de profissionais que lidam com a informação, tais como arquivistas, documentalistas, gerentes de bases de dados, consultores de informação profissionais da comunicação e analistas de informação, entre outros.

As competências e a habilidades do Bibliotecário contemplam uma especificidade maior de acordo com a área de atuação, sua predisposição pessoal e/ou colocação no mercado de trabalho. Por exemplo, um Bibliotecário escolar e um Bibliotecário jurídico, onde ambos têm a informação como meio de trabalho, mas atuam em nichos e campos do conhecimento completamente distintos.

A Classificação Brasileira de Ocupações - CBO (2002), ainda destaca como “competências pessoais” do Bibliotecário:

- a) Manter-se atualizado;
- b) Liderar equipes;
- c) Trabalhar em equipe e em rede;
- d) Demonstrar capacidade de análise e síntese;

- e) Demonstrar conhecimento de outros idiomas;
- f) Demonstrar capacidade de comunicação;
- g) Demonstrar capacidade de negociação;
- h) Agir com ética;
- i) Demonstrar senso de organização;
- j) Demonstrar capacidade empreendedora;
- k) Demonstrar raciocínio lógico;
- l) Demonstrar capacidade de concentração;
- m) Demonstrar proatividade; e
- n) Demonstrar criatividade.

Percebe-se que o papel do Bibliotecário é imprescindível para o desenvolvimento da sociedade, pois possibilita que trabalhe com dinamismo e alie, de maneira estratégica, seus conhecimentos pessoais aos técnico-profissionais no trato da informação de acordo com as demandas da organização.

3.2 Atuação do Bibliotecário em unidades de informação

O desenvolvimento das TDICs fez com que o Bibliotecário readaptasse suas competências e habilidades às transformações ocorridas no mundo do trabalho por meios de produtos e serviços possibilitando um vasto campo mercadológico para o profissional através da sua expertise no trato da gestão da informação e do conhecimento.

Na sociedade da informação, de acordo com Ferreira (2005, p. 18), “[...] O domínio econômico mundial será das organizações baseadas em informação e conhecimento, e a estrutura das organizações e profissões precisa mudar para adaptar-se à essa nova ordem [...]” Dessa maneira, o mercado de trabalho por meio das organizações requer do Bibliotecário uma demanda de conhecimentos técnico e profissional e de conhecimentos pessoais.

Nesses contextos, o profissional da informação, segundo Teixeira Filho (1998, p.1) “[...] é o protótipo hoje do trabalhador do conhecimento de amanhã”. E o desenvolvimento de processos relacionados ao trato com a informação na sociedade contemporânea requer a atuação de profissionais com grande variedade de competências, podendo-se dizer que “comunicação, informática, ciência da informação e gestão da informação” são áreas que caminham juntas neste atual momento. (PIGGOT, 1996).

É importante destacar a pesquisa de Valentim (2000, p. 141), que identifica de forma sistematizada o mercado de trabalho para o Bibliotecário e o divide em três grandes grupos:

- **Mercado informal tradicional:** composto por bibliotecas públicas, escolares, universitárias, especializadas, centros culturais e arquivos;
- **Mercado informal existente não-ocupado:** bibliotecas escolares, editoras e livrarias, empresas privadas, provedores de Internet, e bancos e bases de dados;
- **Mercado informacional – tendências:** centros de informação e documentação, bancos e bases de dados eletrônicos e digitais, portais de conteúdo e portais de acesso, entre outros mercados alicerçados no paradigma da informação.

No campo informacional, o cerne dessas questões se relaciona ao aumento exponencial da produção técnico-científica, a partir da segunda metade do século passado, e da necessidade do desenvolvimento de várias atividades de planejamento e de organização de serviços de informação, nos diversos setores da sociedade. (SOUZA; DIAS; NASSIF, 2011).

Visto que, de modo geral, nenhum profissional é capaz de suprir as demandas impostas pelo mercado de trabalho em sua plenitude, cabe ao mesmo buscar uma “educação continuada” para a atualização e o aperfeiçoamento dos conhecimentos e das práticas de acordo com as suas predisposições pessoais e profissionais.

Portanto, o perfil do Bibliotecário deve ser caracterizado pelos atributos específicos de um agente de mudanças, capaz de gerenciar os recursos informacionais com a habilidade exigida, independentemente do tipo de suporte e local que contenha informação (AMARAL, 1998), em conjunto com uma nova postura frente às mudanças decorrentes em seu domínio da atuação profissional. Em uma perspectiva integrativa, é certo que:

A gestão da informação e do conhecimento conforme aqui é concebida, implica essencialmente no entendimento de como as pessoas, a informação e o conhecimento se relacionam dinamicamente, em detrimento de programas e/ou modelos gestores fundamentados em noções e soluções tecnológicas, num movimento em direção aos processos de conhecer. Dessa forma uma noção completa de gestão da informação e do conhecimento exige entendimento de que o planejamento e a organização de estruturas de informação e conhecimento possibilitem o surgimento de outros elementos vinculados às suas práticas quotidianas. (SOUZA; DIAS; NASSIF, 2011, p. 56).

Em face desse quadro, existe demanda no mercado por profissionais da informação, nas mais diversas áreas das organizações, dentre elas o sistema do e-Social, gerando demanda e oportunidade para os profissionais de informação, no mercado de trabalho, para

que possam se habilitar no desenvolvimento, na implantação e na operação de dispositivos para filtrar, analisar, sintetizar e disseminar essa avalanche de informações que são produzidas diariamente.

4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

4.1 Tipo de Pesquisa

A metodologia de pesquisa torna-se indispensável para a boa qualidade e confiabilidade do trabalho científico. Dessa forma, é importante e necessário classificá-la quanto à maneira de abordar o problema, aos seus objetivos e aos procedimentos técnicos utilizados

Há duas formas de abordar o problema da pesquisa: qualitativa e quantitativa. Acerca da abordagem qualitativa, Godoy (1995, p. 58) afirma que “[...] é obtenção de dados descritivos sobre pessoas, lugares e processos interativos pelo contato direto do pesquisador com a situação estudada, para compreender os fenômenos segundo a perspectiva dos sujeitos, ou seja, dos participantes da situação em estudo.”

No que se refere à pesquisa quantitativa, Godoy (1995, p. 58) a evidencia como a que considera que tudo pode ser quantificável, o que significa traduzir, em número, opiniões e informações para classificá-la e analisá-la. Requer o uso de métodos e técnicas estatísticas.

Em relação à característica exploratória, de acordo com Gil (1991, p. 45), por meio desse tipo de pesquisa é possível se “[...] proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses [...]”, particularidades presentes nesse trabalho que se refere a um tema novo, ainda pouco conhecido e estudado.

Quanto aos objetivos, a pesquisa caracteriza-se como exploratória e descritiva, pois o estudo teve como finalidade descrição e características de determinados contextos no ambiente de trabalho. Gil (1991, p.43) explica que a pesquisa exploratória tem como finalidade proporcionar maiores informações sobre o assunto que se vai investigar; facilitar a delimitação do tema da pesquisa; orientar a fixação dos objetivos e a formulação de hipóteses ou descobrir um novo tipo de enfoque para o assunto. Seu objetivo principal é o aprimoramento das ideias ou a descoberta de intuições.

No caso, a abordagem qualitativa e quantitativa constituiu nosso método de pesquisa, pois foram realizados estudos exploratórios em que demonstramos a multiplicidade de dimensões presentes no objeto pesquisado, utilizando os dados variados coletados.

A pesquisa de caráter qualitativo e exploratório propõe-se a caracterizar as tendências do mercado, que exige um novo perfil do profissional da informação, e a mapear as necessidades do uso da informação para a prática da gestão do conhecimento em organizações.

Quanto aos procedimentos técnicos para a coleta de dados, utilizaram-se referências bibliográficas, publicações, boletins, jornais, revistas, livros, pesquisas, monografias etc. Para Gil (2008, p.50), “a pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos”.

Além disso, a elaboração de suas problemática e fundamentação, teve como base dados “de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos” (GIL, 1991, p. 48), que são características da pesquisa bibliográfica que é uma das formas assumidas em estudos exploratórios.

Diante dos ensinamentos dos autores, a pesquisa se caracteriza com a abordagem quantitativa descritiva e qualitativa para o problema, realizada através de questionário, com processo de análise quantitativo. Nesse sentido, o estudo tem por objetivo identificar as oportunidades e benefícios que o e-Social irá trazer para as organizações.

4.2 Universo e amostra da pesquisa

O universo da pesquisa foram os empregadores, estudantes, empregados, colaboradores, instituições e profissionais da área.

Segundo Lakatos e Marconi (2000), o universo corresponde à totalidade de sujeitos que compõem a população estudada, ao passo que a amostra se refere a um recorte ou subconjunto desta população, obtido conforme necessidade da pesquisa.

A amostra foi representada por quatorze pessoas que responderam os questionários. A pesquisa foi realizada nos dias 17 a 22 de setembro de 2020, os formulários foram enviados e recebidos através de e-mails.

4.3 Coleta, sistematização e análises dos dados

Para melhor redirecionar os aspectos metodológico quanto à obtenção dos resultados, dividiu-se a pesquisa em duas etapas. A primeira foi a busca na literatura do perfil e competência do profissional, e a segunda foi a pesquisa envolvendo as consultorias das empresas de recursos humanos ou recrutamento.

Segundo Lakatos e Marconi (2000, p. 107), as técnicas de coleta de dados “[...] são um conjunto de preceitos ou processos de que se serve uma ciência; são, também, as habilidades para usar esses preceitos ou normas, na obtenção de seus propósitos.”. Correspondem, portanto, à parte prática do conteúdo coletado e observado.

Os procedimentos técnicos utilizados na coleta dos dados da pesquisa quantitativa foram: a pesquisa bibliográfica e a pesquisa *on-line*.

- a) **A pesquisa Bibliográfica** ocorreu durante todo o percurso do estudo, sendo consultados publicações, livros, artigos etc. Com o objetivo de fundamentá-la teoricamente, abordando teorias a gestão do conhecimento e os conhecimentos necessários na implantação do e-Social.
- b) **A pesquisa de campo *on-line***, permitiu uma investigação com a técnica de envio por e-mail de questionário, através do Google *docs*, como instrumento de coletas de dados, o qual foi elaborado de forma a responder aos objetivos traçados em quatro questões, abertas e fechadas, com alternativas para as escolhas das respostas, como se vê no Apêndice A.

Trabalhou-se, portanto, com dados oriundos da literatura sobre o objeto em estudo e com os dados coletados por meio do questionário, cujo objetivo principal foi avaliar as expectativas dos empregadores, empregados e profissionais da área, em relação ao e-Social.

As perguntas foram feitas de forma descritivas para poder captar a real opinião do profissional entrevistado, visando ao aproveitamento das respostas para utilização no conteúdo deste trabalho. O questionário está inserido neste trabalho e as respostas serviram de base para uma análise e discussão dos resultados.

Depois de coletados tais dados, os dados foram sistematizados em quadro e gráficos. A partir daí, estabeleceu-se a correlação entre as competências demandadas entre a literatura e o mercado, em que foram determinadas algumas habilidades para a atuação desse profissional.

5 RESULTADOS DA PESQUISA

Inicialmente, busca-se identificar a visão dos profissionais da informação de exercer suas habilidades em novas competências nas diversas atividades demandadas no mercado de trabalho, dentre elas o e-Social. Tendo em vista que as profissões da informação, têm-se caracterizado pela variedade e pela multiplicidade de suas funções.

O resultado da pesquisa, foi a identificação da análise das atividades e competências que demandam o mercado de trabalho.

De acordo com Berto e Plonski (1999) e com o grau de preferência ditado pelas empresas, as habilidades e competências para se trabalhar com a prática da gestão do conhecimento estão listados no Quadro 1.

Quadro 1- *Ranking* das habilidades demandadas pelo mercado

HABILIDADES
1ª - Conhecimento do ambiente de negócios da informação
2ª - Capacidade de trabalhar em grupo
3ª - Distinção e localização de informações relevantes e relevância nas informações
4ª - O domínio na utilização de equipamentos eletrônicos e na operação de sistemas ou <i>softwares</i> específicos
5ª - Conhecimento de base de dados
6ª - Familiaridade na administração de <i>info-business</i>
7ª - Embasamento teórico e prático sobre o funcionamento das organizações virtuais de informação
8ª - Domínio da lógica dos sistemas de indexação e <i>webfinders</i>
9ª - Excelência na comunicação oral e escrita
10ª - Conhecimento da infraestrutura e serviços de informação
11ª - Ter flexibilidade e polivalência
12ª - Atualização profissional constante
13ª - Capacidade de entender e gerenciar episódios de diferentes naturezas e aplicações
14ª - Habilidade na identificação de clientes e fornecedores
15ª - Habilidade na identificação de parceiros

Fonte: Berto e Plonski (1999).

De modo geral, as organizações passam a exigir qualificações que agreguem valor à atividade do profissional da informação e que tenham aplicabilidade na situação de trabalho. Pode-se com isso confirmar, de acordo com Setzer (1999), que competência exige conhecimento e habilidades pessoais.

De acordo com Ferreira (2003), “O profissional deve ser capaz de mobilizar suas qualificações para gestão de conhecimento na empresa, capacidade esta que constitui “termômetro” de sua competência e de sua eficiência, na empresa e/ou no mundo do trabalho.” Ainda conforme Ferreira (2003, p. 47),

Pode-se perceber que a base são os conhecimentos específicos sobre métodos, técnicas e ferramentas de gestão da informação e do conhecimento com características fundamentais que combinem a capacidade de gerenciamento com conhecimento técnico, que sejam experts na área de atuação com uma visão ampla de negócios e competência na especialidade aliada a uma cultura geral e ampla. Além de tudo, devem ser confiáveis, éticos, criativos e honestos.

Diante das constatações já realizadas, o papel do profissional da informação é o de assistir, intermediar e apoiar outras pessoas na busca de informações, por meio da gestão do conhecimento. Nesse contexto, o novo sistema de gestão da informação trazida pelo e-Social exige uma mudança na rotina dos profissionais de todas as áreas da organização, pois precisam suprir as demandas para cumprir as legislações previdenciárias e trabalhistas.

De acordo com Ferreira (2005, p. 43.) destaca:

No atual ambiente de mudanças, informação é vital, mas a experiência mostra que não é só de quantidade e de abrangência de informação que vivem as organizações. Muito mais importante é a qualidade da informação. Mesmo sem entrar nos aspectos da tecnologia da informação, pode-se perceber que não se trata aqui apenas de uma questão de “força bruta”, isto é, de poder de processamento e sofisticação de *software* e *hardware*. Trata-se de uma questão de “inteligência”, ou seja, da habilidade que correm nas veias da empresa diariamente em informações consistentes que agreguem valor ao negócio.

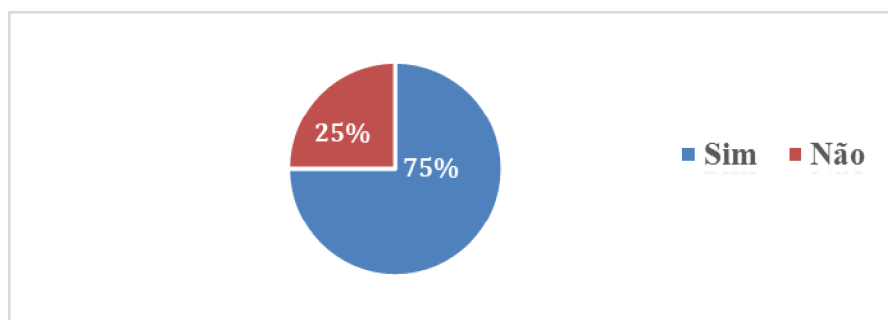
Nesse sentido, para a preparação e a implantação do e-Social, é preciso um esforço combinado das áreas da empresa e integração de várias áreas organizacionais, para o bom êxito dessa nova ferramenta de suporte, para o processo de tomada de decisão junto aos órgãos partícipes desse projeto.

Por se tratar de um projeto inovador e revolucionário na gestão das organizações, foi estruturado um questionário, composto de quatro questões, com perguntas abertas e fechadas e enviado por e-mail, para as empresas, colaboradores e profissionais da área de recursos humanos, cujo objetivo principal foi avaliar o conhecimento e as expectativas deles em relação a implantação do e-Social.

Foi interesse da pesquisa, identificar se os respondentes estão devidamente informados sobre a importância da implantação do e-Social e quais as expectativas a respeito dos impactos que esta nova funcionalidade irá causar nas rotinas trabalhistas e previdenciárias das empresas.

No Gráfico 1, foi questionado aos respondentes se eles conhecem o projeto e-Social. Os dados coletados apresentam um índice percentual de 75% de profissionais que conhecem ou já ouviram falar do e-Social e 25% que ainda não o conhecem.

Gráfico 1- Conhecimento do e-Social



Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Como mostra o resultado da pesquisa do Gráfico 1, apenas 25% dos respondentes não conhecem a importância do sistema, mas 75% dos respondentes afirmaram que conhecem o e-Social e entendem que esse sistema irá facilitar e garantir todos os benefícios previdenciários e direitos trabalhistas aos empregados através da qualidade das informações prestadas, pois irá informar de uma única vez aos entes participantes do programa, sendo também considerado um facilitador na visão dos respondentes.

Buscamos verificar como os sujeitos da pesquisa avaliam o objetivo do Governo Federal em criar o e-Social. As respostas foram as seguintes:

Resposta 1: *“Controlar os registros de admissões dos empregados e contratação de serviços pelos empregadores, minimizando o tempo em coletar os dados financeiros e trabalhistas das empresas.”*

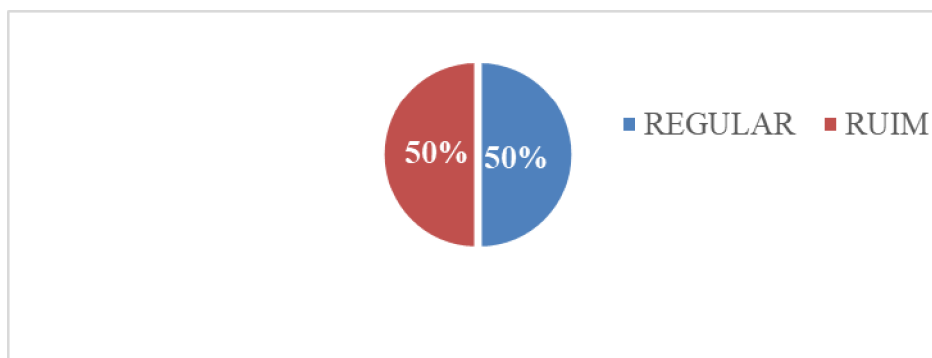
Resposta 2: *“Fiscalizar e multar as empresas que não estejam em dia com suas obrigações trabalhistas e previdenciárias,”*

Resposta 3: *“Acompanhar todas as informações trabalhistas e previdenciárias dos empregadores com relação as contratações de empregados, movimentações financeiras e regularidades dos encargos sociais.”*

Resposta 4: *“Acompanhar de perto todas as transações e previdenciárias das empresas, para poder fiscalizar e cobrar as possíveis faltas de recolhimentos das obrigações sociais.”*

No Gráfico 2, foi questionado aos respondentes qual a avaliação do projeto e-Social, na visão deles. Os dados coletados apresentaram o seguinte: 50% (cinquenta) por cento dos profissionais avaliaram o sistema e-Social como regular e, 50% (cinquenta) por cento que avaliaram como ruim.

Gráfico 2 – Avaliação do e-Social



Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Segundo o levantamento, 50% dos respondentes pesquisados apontaram que a implantação do e-Social é tida como regular, mas coincidentemente 50% dos pesquisados, também avaliaram como ruim.

As respostas coletadas estão descritas a seguir:

Resposta 1: *“A implantação do e-Social exigirá mudança de cultura, tanto dos empregadores quanto dos profissionais da área de recursos humanos das empresas.”*

Resposta 2: *“Resistência por parte dos empregadores, pois será necessária uma conscientização para poder o sistema funcionar.”*

Resposta 3: *“Mudança de cultura, muita burocracia na sua implementação, como também, altos custos para as empresas.”*

Resposta 4: *“O maior desafio será mudar a rotina vigente das obrigações.”*

Com base no resultado da pesquisa apresentado no Gráfico 2, observa-se que as opiniões estão divididas. Compreendem que existe uma resistência por parte das organizações e colaboradores, e que a principal dificuldade está relacionada à questão cultural da empresa e profissionais que atuam na área.

Através da pesquisa realizada, que visa analisar o conhecimento dos empregadores e profissionais sobre a implantação do e-Social. Verificou-se através da pesquisa, certa incerteza quanto ao funcionamento desse sistema. Como se trata de um projeto inovador e ao mesmo tempo revolucionário, existe resistência em aderir a essa nova cultura tecnológica, mas a maioria subentende que o treinamento e a dedicação ao e-Social pode

tornar-se uma ferramenta que irá auxiliar e beneficiar tanto as organizações quanto os profissionais.

Diante desses resultados, considera-se como necessário um maior envolvimento, tanto do Governo Federal, quanto dos entes partícipes desse projeto, em divulgar e oferecer seminários, palestras e *Workshops* sobre o assunto, proporcionando uma maior divulgação dos objetivos e importância desta nova funcionalidade para as organizações em geral.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho abordou os impactos da implementação do e-Social junto aos empregadores, como também as oportunidades para atuação do profissional Bibliotecário, a partir da perspectiva do seu novo perfil, habilidades e competências. Foi possível identificar que, embora a maioria dos empregadores, estudantes e profissionais da área estejam otimistas e tenham esperanças de que o novo sistema traga mudanças positivas, para as empresas e trabalhadores, os mesmos, apontam ainda muitos desafios e desvantagens a serem superados.

As principais mudanças previstas pelo governo, nesse projeto, são a rapidez nos envios e demanda de tempestividade das informações fiscais, trabalhistas e previdenciárias, que serão transmitidas e processadas pelo sistema, no momento que elas acontecem, como também, a diminuição de erros e redundâncias nas informações.

Entre as principais vantagens apontadas para os empregadores estão a otimização e a informatização do processo de repasse de informações e a redução de obrigações acessória. As principais desvantagem mencionadas foram o aumento da responsabilidade e do risco de multas, problemas relativos aos clientes e revisão dos processos internos e gastos para adaptação.

A partir da pesquisa, foi possível delinear os principais impactos a serem vivenciados pelos empregadores, trabalhadores e demais profissionais, em razão da implantação do e-Social. Tais dados podem subsidiar ações governamentais e do órgão de classe para auxiliar esses profissionais em suas fragilidades diante do novo sistema e minimizar as dificuldades a serem enfrentadas.

Dessa forma, esta pesquisa, pretendeu mostrar que o mercado de trabalho apresenta várias demandas de emprego, na qual podemos citar, como exemplo, as novas competências que o perfil de habilidades do profissional da informação, em poder explorar as questões de efetivo manuseio dos conteúdos informacionais, desde a sua geração até sua utilização

O profissional de informação está inserido no desenvolvimento das funções específicas, principalmente, voltadas para a prática da gestão da informação e do conhecimento nas organizações. É certo, que, conforme Ferreira (2003, p. 44), “Estudos sobre mercado de trabalho dos profissionais da informação são abundantes, mas chama-se a atenção para a constância na realização destes estudos, visto que a era atual é de crescente mutação.”.

Identificou-se, a partir de um estudo prévio feito por Cunha (2000, p. 1), a existência do mercado de trabalho tradicional e do mercado de trabalho emergente do profissional da informação. Portanto, o mercado reconhece a necessidade e o valor da informação, a necessidade de habilidades e competências para se trabalhar com a informação, principalmente no processo de gestão do conhecimento, identificando as funções para desenvolver essa prática.

De acordo com Ferreira (2003, p. 46-47), é importante considerar que “O processo de gestão do conhecimento é uma área interdisciplinar, requerendo, para seus exercícios profissionais, formação de origens diversas [...]”. Além disso, conforme Souza, Dias e Nassif (2011), considerando que na sociedade atual a informação e o conhecimento assumem a dianteira do modelo de produção, é oportuno desenvolver estudos e discussões que procuram compreender o desenvolvimento de competências específicas nessa área do conhecimento e nos setores organizacionais a ela relacionados.

Nesse contexto, considera-se que é de extrema importância que os gestores das organizações tenham uma visão sistêmica do e-Social para que tenham condições de planejar, preparar, reorganizar os processos administrativos, ampliando o conhecimento da legislação e a mentalidade da organização, quanto à utilização desse sistema de informação gerencial.

E, por fim, o e-Social mudará os processos internos nas empresas em geral visando à melhoria e à facilidade. Cabe a todas as organizações cumprirem com o prazo e se adequarem aos procedimentos exigidos pelo fisco e enfrentar mais esse desafio em busca dos benefícios prometidos pelo programa. Assim, abre-se a possibilidade para estudos futuros, especialmente após a implantação do e-Social, para averiguar se as perspectivas dos empregadores e dos profissionais abordados nesse estudo se concretizaram e em que medida, bem como, para analisar a face prática da utilização desse sistema.

Mesmo este trabalho não sendo um estudo específico de implantação do sistema e-Social, o desenvolvimento deste atendeu as expectativas, pois os resultados foram satisfatórios. Considerando o que foi exposto, pode-se concluir que o e-Social é uma importante ferramenta para o bom desenvolvimento das empresas, como também, gerando mais oportunidades para atuação dos profissionais da informação nas gestões do conhecimento junto as organizações.

REFERÊNCIAS

- ALVARENGA NETO, R. C. D.; BARBOSA, R. R.; PEREIRA, H. J. Gestão do conhecimento ou gestão de organizações da era do conhecimento? Um ensaio teórico-prático a partir de intervenções na realidade brasileira. **Perspectivas em Ciência da Informação**, Belo Horizonte, v. 12, n. 1, p. 5-24, jan./abr. 2007. Disponível em: <http://www.eci.ufmg.br/pcionline/index.php/pci/article/viewFile/246/34>. Acesso em: 20 maio 2021
- AMARAL, S. A. **Marketing**: abordagens em unidades de informação. Brasília: Thesaurus, 1998.
- BARBOSA, R. R. Gestão da informação e do conhecimento: origens, polêmicas e perspectivas. **Informação & informação**, Londrina, v. 3, n. especial, p. 1-25, 2008. Disponível em: <https://brapci.inf.br/index.php/res/download/44769>. Acesso em: 15 abr. 2021.
- BERTO, Rosa Maria Vilhares de Souza; PONSKI, Guilherme Ary. Gestão do conhecimento as novas competências dos profissionais da informação. In: WORKSHOP BRASILEIRO DE INTELIGÊNCIA COMPETITIVA E GESTÃO DO CONHECIMENTO. 1., 1999. Rio de Janeiro. **Anais** [...] Rio de Janeiro, 1999. CR-ROM.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Classificação Brasileira de Ocupações. 2002. Disponível em: <http://www.mtecbo.gov.br/cbsite/pages/home.jsf>. Acesso em: 15 abr. 20201.
- BRASIL. Presidência da República. Decreto-Lei nº 8.373, de 11 de dez de 2014. Institui o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Decreto/D8373.htm. Acesso em: 14 jul. 2021.
- CARVALHO, Antonio Vieira de; SERAFIM, Oziléia Clen Gomes. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.
- CUNHA, Miriam Vieira. **O profissional da informação**: formação e mercado de trabalho. Revisão literatura. Ensaio APB, São Paulo, n. 82-84, 2000.
- FERREIRA, Danielle Thiago. Profissional da informação: perfil de habilidades demandadas pelo mercado de trabalho. **Ciência da Informação**, Brasília, v. 32, n. 1, p. 42-49, jan./abr. 2003. Disponível em: <http://revista.ibict.br/ciinf/article/view/1018/1073>. Acesso em: 12 abr. 2021.
- FERREIRA, Danielle Thiago. Profissional da informação e a gestão do conhecimento: Perfil de habilidades demandadas por empresas de recrutamento e seleção de recursos humanos. In: SOUTO, Leonardo Fernandes (org.). **O profissional da informação em tempo de mudanças**. São Paulo: Alínea, 2005. p. 13-27.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1991.

- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- GODOY, A. S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas**, Rio de Janeiro, v. 35, n. 2, p. 57-63, mar./abr. 1995. Disponível em: <https://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/38183-75982-10-pb.pdf>. Acesso em: 20 jul. 2021.
- LACOMBE, Francisco José Masset; HEIBORN, Gilberto Luiz José. **Recursos Humanos**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.
- LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- LAKATOS, Eva Maria. **Sociologia da administração**. São Paulo. Atlas, 1997.
- MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos do operacional ao estratégico**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.
- MIRANDA, S. V. Identificando competências informacionais. **Ciência da Informação**, Brasília, v. 33, n 12, p. 112-122, maio/ago. 2004. Disponível em: <http://revista.ibict.br/index.php/ciinf/article/viewFile/83/76>. Acesso em: 18 fev. 2021.
- MANUAL DE ORIENTAÇÃO DO ESOCIAL, Brasília, nov. 2020. Disponível em <https://www.gov.br/esocial/pt-br/documentacao-tecnica/manuais/manual-de-orientacao-do-esocial-mos-v-s-1-0.pdf>. Acesso em 07 mar. 2021.
- PIGGOT, Sylvia. **A new paradigm of excellence in information services** 1996. Disponível em: <http://www.si.umich.edu/cristaled>. Acesso em: 14 maio 2021.
- PONJUÁN D. G. Perfil del profesional de información del nuevo milênio. In: VALENTIM, M. L. P. (Org.). **O Profissional da informação: formação, perfil e atuação profissional**. São Paulo: Polis, 2000.p. 91-105.
- ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional**. 14. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.
- SETZER, Valdemar W. Dado, Informação, conhecimento e competência. **Datagramazero – Revista de Ciência da Informação**, n.0, dez, 1999. Disponível em: <https://brapci.inf.br/index.php/res/download/45629>. Acesso em: 21 fev. 2021.
- SILVA, S. L. Gestão do conhecimento: uma revisão crítica orientada pela abordagem da criação do conhecimento. **Ciência da Informação**, Brasília, v. 23, n. 2, p. 143-151, maio/ago. 2004. Disponível em: <http://revista.ibict.br/ciinf/article/view/1056/1138>. Acesso em: 27 jul. 2021.
- SNELL, Scott. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Cengage Learning, 2011.
- SOUTO, L. F. (org.). **O profissional da informação em tempo de mudanças**. São Paulo: Alínea, 2005.

SOUZA, E. D.; DIAS, E. J. W. NASSIF, M. E. A gestão da informação e do conhecimento na Ciência da Informação: perspectivas teóricas e práticas organizacionais. **Informação & sociedade: estudos**, João Pessoa, v. 21, n. 1, p. 55-70, jan./abr. 2011. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/ies/article/view/4039/5598>. Acesso em: 20 ago. 2021.

TEIXEIRA FILHO, Jayme. Profissionais da informação. **Insight Informal**, n. 12, ago. 1998. Disponível em: <http://www.insightinformal.com.br>. Acesso em: 15 maio 2021.

VALENTIM, Marta Lígia Pomim. Atuação e perspectivas profissionais do profissional da informação. In: VALENTIM, Marta Lígia Pomim (Org.). **O profissional da informação: formação, perfil e atuação profissional**. São Paulo: Polis, 2000. p. 91-105.

APÊNDICE A – MODELO DE QUESTIONÁRIO PARA ORGANIZAÇÕES

Este questionário é parte integrante de um Trabalho de Conclusão de Curso elaborado pelo Discente: Evaldo José Alves. Com o objetivo de captar às perspectivas das empresas, trabalhadores, setores de recursos humanos e profissional bibliotecário, quanto ao e-Social.

1- Você sabe o que é o e-Social?

SIM

NÃO

2) Na sua opinião qual o objetivo do Governo Federal em criar o sistema de Escrituração Fiscal Digital Trabalhista e Previdenciária- e-Social?

3) Como você avalia o sistema do e-Social, nas relações dos empregadores, empregados e Governo Federal?

RUIM

BOA

REGULAR

ÓTIMO

4) Na sua opinião quais as dificuldades na implantação do e-Social?
