



## FGTS DIGITAL: UMA ANÁLISE DA PERCEPÇÃO DE GESTORES DE EMPRESAS DE PARANAÍ-PR

*Bruno de Souza Muniz<sup>1</sup>, Lucas Garcia da Silva<sup>2</sup>, Marco Antonio Damasio Filho<sup>3</sup>, Rejane Heloise dos Santos<sup>4</sup>, Edi Carlos de Oliveira<sup>5</sup>*

<sup>1</sup>Bacharel em Ciências Contábeis pela Universidade Estadual do Paraná – UNESPAR, Campus Paranavaí. bruno-muniz12@hotmail.com.

<sup>2</sup>Bacharel em Ciências Contábeis pela Universidade Estadual do Paraná – UNESPAR, Campus Paranavaí. lucasgarciaasilva1602@gmail.com.

<sup>3</sup>Bacharel em Ciências Contábeis e Mestre em Administração. Professor no curso de Ciências Contábeis da Universidade Estadual do Paraná – UNESPAR, Campus Paranavaí. marcodfilho1@gmail.com.

<sup>4</sup>Bacharela, Mestra e Doutora em Administração. Professora no curso de Administração da Universidade Estadual do Norte do Paraná – UENP, Cornélio Procopio. rejane.santos@uenp.edu.br.

<sup>5</sup> Bacharel, Mestre e Doutor em Administração. Professor no curso de Administração da Universidade Estadual do Paraná – UNESPAR, Campus Paranavaí. edi.oliveira@unespar.edu.br.

### RESUMO

A transformação digital impulsiona a modernização de processos administrativos e trabalhistas no Brasil, sendo o FGTS Digital um exemplo significativo dessa evolução. Este sistema busca aprimorar a gestão do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, visando maior eficiência, transparência e segurança nas obrigações trabalhistas. O presente estudo explorou os desafios enfrentados e as melhorias alcançadas com a implantação do FGTS Digital em duas empresas de grande porte em Paranavaí, Paraná. A metodologia qualitativa e descritiva envolveu entrevistas com gestores de recursos humanos para compreender suas percepções sobre a transição do modelo tradicional para o digital. Os resultados revelaram obstáculos como a complexidade da integração tecnológica, a necessidade de capacitação intensa das equipes e a resistência natural a mudanças organizacionais. Contudo, foram evidentes melhorias como a agilização no envio de informações, a diminuição de erros operacionais e o aumento da transparência dos dados para empregadores e trabalhadores. Conclui-se que, apesar das dificuldades iniciais, a implementação do FGTS Digital representa um passo importante na modernização das rotinas trabalhistas. Para o pleno sucesso, são essenciais um planejamento estratégico eficaz, a oferta contínua de capacitação e um suporte técnico robusto.

**PALAVRAS-CHAVE:** FGTS; Gestão Trabalhista; Transformação Digital; Tecnologia.

## 1 INTRODUÇÃO

O Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), instituído na década de 1960, surgiu como alternativa à estabilidade decenal da CLT de 1943, que assegurava a permanência no emprego após dez anos. Garcia (2010) detalha que, antes desse período, a dispensa implicava indenização, enquanto, após, a estabilidade era quase plena (Brasil, 1943). Essa garantia, contudo, onorava empregadores, incentivando rescisões pré-década, gerando insegurança laboral, conforme observou Saraiva (2010).

Para modernizar as relações trabalhistas e flexibilizar o mercado, o FGTS foi instituído pela Lei nº 5.107/1966. Inicialmente, operou em um regime de transição singular, conhecido como estabilidade híbrida, em que trabalhadores podiam optar entre o FGTS ou a estabilidade decenal. Delgado (2009) aponta que a percepção de maior flexibilidade impulsionou a adesão ao FGTS, implicando a renúncia à estabilidade celetista e às indenizações plenas.

A Constituição Federal de 1988 elevou o FGTS a direito social obrigatório para todos os trabalhadores, extinguindo a estabilidade decenal. Garcia (2010) considera a inclusão do FGTS no artigo 7º da Carta Magna um avanço nos direitos trabalhistas. Contudo, a obrigatoriedade e a extinção da estabilidade geraram debates sobre a continuidade do vínculo. Saraiva (2010, p. 284) argumenta que, embora modernizadora, a medida reduziu



a proteção à permanência, e Martins (2010) destaca que a compulsoriedade do FGTS enfraqueceu a barreira contra demissões arbitrárias.

A trajetória administrativa do FGTS foi profundamente influenciada pelos avanços tecnológicos (Muller, 2019). Nos primórdios, o FGTS operava majoritariamente de forma analógica, com processos manuais e registros físicos, suscetíveis a erros e fraudes, conforme descrito por Delgado (2020). A comunicação era morosa, comprometendo a transparência (Garcia, 2019). A partir da década de 1980, iniciou-se uma modernização incipiente, com digitalização e automação (Matos, 2022).

A virada do milênio impulsionou uma era digital robusta para o FGTS, em busca de maior eficiência e transparência (Souza, 2017). Marcos importantes incluem o lançamento do Portal do FGTS em 2002, facilitando o acesso a informações (Tomellin, 2011), e o aplicativo móvel da Caixa Econômica Federal em 2016, que democratizou a gestão (Matos, 2022). A implementação do saque-aniversário em 2019 demonstrou a integração de novas políticas em plataformas digitais (Matos, 2022).

A digitalização do FGTS trouxe benefícios multifacetados: clareza e precisão no acesso online aos saldos, elevando a transparência e minimizando erros (Sousa, 2023). A automação otimizou a eficiência operacional, e a conveniência para o usuário foi ampliada (Amorim, 2022). As plataformas incorporaram segurança avançada (Almeida, 2020), promovendo a inclusão digital (Herbelle, 2022) e preparando o FGTS para inovações contínuas (Maciel, 2022).

A transformação digital do FGTS foi impulsionada por iniciativas mais amplas, como o Sistema Público de Escrituração Digital (SPED), que visa automatizar e padronizar dados fiscais (Silva, 2019). Nesse contexto, o eSocial, criado em 2014, unificou informações trabalhistas e tributárias (Souza et al., 2023). Contudo, Rezende (2017) alerta para a complexa mudança cultural e processual exigida pelo eSocial, com a transmissão diária de informações detalhadas.

O FGTS Digital representa um marco na otimização da arrecadação e gestão do fundo. O Manual de Orientação (Caixa Econômica Federal, 2023) destaca que o programa utiliza dados de remuneração do eSocial para cálculo, centralizando informações no CPF do trabalhador e simplificando a regularização de débitos. Houve também alterações nas regras de recolhimento, como o vencimento da guia para o 20º dia útil do mês subsequente e a transmissão direta do eSocial para o sistema de arrecadação (Caixa Econômica Federal, 2023).

Apesar dos avanços, a gestão do FGTS enfrenta desafios significativos. A inclusão digital permanece um ponto crítico, dado que parte da população ainda carece de acesso à internet e literacia digital (Manoel, 2022; Maciel, 2022). A segurança da informação é uma preocupação contínua devido a ataques cibernéticos (Sousa, 2023). A complexidade dos sistemas exige capacitação constante (Silva, 2019), e a transição digital implica resistência à mudança cultural (Del Guerra; De Ângelo, 2020; Gomes, 2022). A variabilidade da conectividade no país também pode gerar exclusão (Herbelle, 2022), e a manutenção constante requer investimentos.

Conforme Silva e Oliveira (2020) e Alencar (2022), a tecnologia redefine as práticas contábeis, exigindo adaptabilidade. Nesse cenário, ferramentas como SPED, eSocial e FGTS Digital refletem a busca governamental por maior eficiência, transparência e fiscalização (Brasil, 2014; Brasil, 2019).

A transição para o sistema do FGTS Digital representa, portanto, uma mudança significativa nos processos de gestão de pessoal e nas rotinas contábeis das organizações. Essa nova plataforma, embora prometa otimizar e simplificar a arrecadação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, pode impor desafios operacionais, tecnológicos e de adaptação para as empresas (Conselho Federal de Contabilidade, 2025). Diante desse cenário, a presente pesquisa é norteada pela seguinte questão: Quais as percepções de



gestores na implementação do sistema FGTS Digital em duas empresas situadas no município de Paranavaí-PR?

Como desdobramento da questão acima, estabelece-se como objetivo da pesquisa o de compreender as percepções de gestores na implementação do sistema FGTS Digital em duas empresas situadas no município de Paranavaí-PR.

A relevância do estudo em questão reside na necessidade de compreender as nuances e os desafios práticos inerentes à adoção de tais inovações tecnológicas. Embora o FGTS Digital prometa simplificar e aprimorar a gestão do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, garantindo maior fidedignidade nos recolhimentos e na individualização dos valores devidos aos trabalhadores, a transição de modelos operacionais consolidados para novas plataformas digitais não ocorre sem atritos.

Costa e Almeida (2021) asseveram que a introdução de novos sistemas, especialmente aqueles de caráter mandatório e com impactos abrangentes sobre as rotinas empresariais, invariavelmente gera obstáculos que vão desde a capacitação de pessoal até a adequação de infraestruturas e processos internos.

Além disso, a complexidade da legislação tributária e trabalhista brasileira, aliada à necessidade de aprendizado exigida por sistemas robustos como o FGTS Digital, pode gerar incertezas e dificuldades para as empresas, que eventualmente poderá enfrentar dificuldades na sua adoção.

Pereira e Souza (2018) destacam que a falta de clareza em algumas diretrizes ou a inadequação de recursos para a plena conformidade podem comprometer a eficácia da implantação, resultando em retrabalho, multas e, em última instância, prejuízos para as organizações. Assim, investigar as dificuldades enfrentadas por empresas de grande porte no contexto de Paranavaí-PR, oferece uma perspectiva empírica valiosa sobre como essas questões se manifestam em um ambiente específico, contribuindo para identificar padrões e particularidades regionais.

Do ponto de vista prático, os resultados desta pesquisa podem subsidiar gestores, contadores e formuladores de políticas públicas na elaboração de estratégias mais eficazes para a transição digital. Compreender as barreiras da implantação permite o desenvolvimento de programas de treinamento mais direcionados, a criação de materiais de apoio mais claros e a identificação de pontos de melhoria nos próprios sistemas governamentais.

Academicamente, o estudo contribui para a literatura existente sobre adoção de tecnologia na contabilidade, gestão da mudança e conformidade regulatória, preenchendo uma lacuna ao oferecer evidências sobre um sistema recém-implementado e suas implicações no contexto empresarial brasileiro, conforme ressalta Rodrigues (2022) sobre a importância de estudos de caso para a compreensão aprofundada de fenômenos específicos.

A abordagem por meio de entrevistas semiestruturadas com gestores, conforme delineado na metodologia, permite capturar percepções e experiências diretas, enriquecendo a análise qualitativa das dificuldades vivenciadas.

## **2 MATERIAIS E MÉTODOS**

O presente estudo caracteriza-se como uma pesquisa descritiva com abordagem qualitativa. Quanto à sua finalidade, a pesquisa descritiva objetiva, conforme preconiza Gil (1999), a descrição das características de um determinado fenômeno ou população, bem como o estabelecimento de relações entre variáveis. A abordagem qualitativa, por sua vez, é empregada para aprofundar a compreensão de aspectos subjetivos, como percepções e experiências, sem se ater a dados numéricos, como aponta Lakatos (2017).



Nesse sentido, a conjugação de ambas as perspectivas permitiu buscar uma compreensão mais aproximada das percepções de empresas sobre os benefícios e os pontos negativos inerentes à implementação do FGTS Digital.

A pesquisa foi conduzida no município de Paranavaí, estado do Paraná, envolvendo duas organizações empresariais de portes distintos, o que possibilitou uma análise contextual diversificada.

A primeira organização, denominada ficticiamente "Empresa Ômega", é uma indústria de grande porte fundada em 1984, com aproximadamente 1.500 colaboradores, e figura como uma referência no mercado de processamento de milho e derivados de mandioca. A segunda, "Empresa Delta", é uma rede do setor varejista estabelecida em 1997, que conta com cerca de 600 funcionários distribuídos em seis unidades.

Para garantir a privacidade e o sigilo das informações, os participantes e suas respectivas organizações não foram identificados, sendo tratados no decorrer da análise pelos nomes fictícios de "Empresa Ômega" e "Empresa Delta", assegurando-se, assim, a confidencialidade dos dados coletados.

Acerca dos entrevistados, gestores das empresas acima citadas, tratou-se, assim como as empresas, a partir de nomes fictícios, atribuídos para preservar seu anonimato, conforme demonstra a tabela 1 a seguir:

**Tabela 1** – Apresentação e perfil dos entrevistados.

<b>Entrevistado</b>	<b>Perfil</b>
Gestora de RH empresa Ômega	Carla, 45 anos, casada, mãe de 3 filhos, gerente departamento pessoal os 20 anos, aonde sempre buscou conhecimentos na área de gestão de pessoal e legislação trabalhista.
Gestor RH empresa Delta	Alberto, 36 anos, solteiro, gerente de departamento pessoal, iniciou sua carreira profissional como auxiliar de departamento pessoal, foi desenvolvendo como profissional e pessoal, assumindo a gerencia do departamento com 27 anos

**Fonte:** Dados da pesquisa (2024).

Conforme demonstrado acima, os sujeitos da pesquisa são profissionais que atuam como responsáveis pelo departamento pessoal das referidas empresas, selecionados a partir da conveniência do dos pesquisadores e por sua experiência direta e conhecimento prático sobre o objeto de estudo, com os quais, foram realizadas entrevistas semiestruturadas, no intuito de captar as percepções dos mesmos.

A pesquisa no campo das Ciências Sociais Aplicadas, notadamente na Contabilidade, tem progressivamente incorporado abordagens qualitativas para compreender fenômenos complexos que não são plenamente explicados por meio de números e estatísticas. Nesse contexto, para a presente pesquisa, a entrevista emerge como técnica apropriada de coleta de dados, já que permite ao pesquisador acessar as percepções, experiências e significados atribuídos pelos atores sociais a determinados fenômenos, viabilizando o atingimento do seu objetivo, que consiste em investigar, as percepções dos entrevistados acerca da implementação do sistema FGTS Digital nas referidas empresas.

Como método de análise, utiliza-se o método da análise de conteúdo, que segundo Bardin (2009), consiste em um método de pesquisa sistemático e objetivo que busca inferir conhecimentos a partir de mensagens. Por meio de procedimentos rigorosos de descrição do conteúdo, o método visa extrair indicadores que possibilitem a compreensão das condições de produção e recepção da comunicação. Este processo envolve etapas como pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados, fornecendo uma base sólida para a interpretação de significados.



### 3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A transição para o FGTS Digital é impulsionada pela busca por eficiência e modernização dos processos anteriormente manuais. Os participantes entrevistados evidenciam que a experiência com as ineficiências e a morosidade dos métodos tradicionais do FGTS constituiu o principal catalisador para a percepção da necessidade de digitalização e simplificação. A interface e a intuitividade da plataforma foram apontadas como fatores críticos para o sucesso da transição, como ilustram as falas de Carla e Alberto:

No início da minha carreira, enfrentei vários desafios com o processamento manual de informações do FGTS, o que gerava muita demora e erros. Quando as primeiras ferramentas digitais começaram a surgir, percebi como poderiam simplificar nosso trabalho. Minha experiência com a integração de sistemas me fez acreditar fortemente na digitalização, e vejo o FGTS Digital como um grande avanço nessa área (Carla, 2024).

Desde o início da minha carreira, eu sempre lidei com questões de cálculo e controle do fundo, além de orientar os colaboradores sobre seus direitos. A cada mudança ou atualização nas leis, como o eSocial, por exemplo, eu percebi a importância de simplificar e modernizar esses processos. A migração para o FGTS Digital é uma consequência natural desse avanço, e acredito que ele trará ainda mais transparência e agilidade para as empresas e trabalhadores (Alberto, 2024).

Essa motivação alinha-se à premissa de que a digitalização é fundamental para a otimização operacional e a qualificação da tomada de decisões, como apontado por Alencar (2022). A expectativa é que o FGTS Digital promova maior transparência e agilidade, qualificando a gestão pública e a experiência do usuário (Santos; Pires, 2023).

Contudo, a implementação de sistemas como o FGTS Digital não está isenta de desafios, notadamente a adaptação humana e organizacional. Ambos os participantes sublinham a "dificuldade com o avanço tecnológico", destacando a resistência das equipes em adotar novas ferramentas e a complexidade de transicionar de processos consolidados para novas plataformas.

A "adaptação da equipe ao uso de novas ferramentas tecnológicas" e a necessidade de "mudar a mentalidade dos colaboradores" (Carla, 2024) configuram desafios inerentes à gestão da mudança. Este cenário é corroborado pela literatura que aborda a resistência à inovação, enfatizando a relevância de estratégias de gestão da mudança para mitigar obstáculos comportamentais a percepção de utilidade e facilidade de uso da tecnologia como fatores críticos para sua aceitação (Del Guerra; De Ângelo, 2020). A educação e o alinhamento da equipe são essenciais para o sucesso da implementação, visto que a cultura organizacional impacta diretamente a capacidade de absorção tecnológica (Gomes, 2022).

A implementação do FGTS Digital reflete a dualidade entre a inegável necessidade de modernização dos serviços públicos e os complexos desafios advindos da gestão da mudança tecnológica. O sucesso dessa transição depende não apenas da inovação técnica, mas primordialmente da capacidade de promover a adaptação humana e organizacional, superando resistências e fomentando uma cultura de adaptabilidade.

Ao serem questionados sobre como avaliam a evolução do FGTS ao longo da sua carreira, e sobre a sua relevância, ambos os entrevistados afirmaram que a informatização do FGTS trouxe melhorias significativas na otimização dos processos.

A evolução do FGTS foi significativa. No início, o processo era mais burocrático, com a necessidade de manuseio de documentos físicos. Com o tempo, a automatização e a integração digital facilitaram muito nosso trabalho, permitindo uma maior precisão e agilidade no recolhimento e fiscalização dos valores (Carla, 2024).



Já, na visão de Alberto, a rapidez e a automatização e desburocratização do sistema foram os diferenciais.

No início, muitos processos eram feitos manualmente, o que aumentava a margem de erros e atrasos. Com o tempo, a informatização trouxe melhorias, como o eSocial e, mais recentemente, o FGTS Digital, que representa um grande avanço em termos de agilidade e precisão nos processos. Hoje, as empresas conseguem transmitir informações de forma mais eficaz, e os trabalhadores têm mais clareza e controle sobre seus direitos (Alberto, 2024).

A análise das percepções dos participantes do estudo revela uma significativa transformação na gestão do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). Evidencia-se a superação de um sistema caracterizado pela burocracia e pela predominância de processos manuais, em direção a um modelo substancialmente mais automatizado e integrado.

A menção ao "manuseio de documentos físicos" ilustra vividamente a considerável carga administrativa que recaía sobre as empresas em um período anterior. Essa modalidade operacional era intrinsecamente associada a uma maior margem de erro e a atrasos recorrentes no processamento das informações. Contudo, a subsequente informatização, impulsionada pela implementação de ferramentas como o eSocial e, mais recentemente, o FGTS Digital, é unanimemente percebida como um avanço de grande magnitude, pois proporciona notável agilidade e precisão aos procedimentos.

Tais observações podem ser holisticamente compreendidas à luz de conceitos fundamentais como inovação e eficiência organizacional. A literatura acadêmica referente à inovação, exemplificada pelos estudos de De Amorim (2023), enfatiza categoricamente a relevância estratégica da adoção de novas tecnologias como um vetor essencial para o aprimoramento contínuo dos processos e para o conseqüente incremento da competitividade. Nesse sentido, a transição para um sistema de gestão digital, conforme articulado pelos participantes, constitui um exemplo inequívoco de inovação voltada intrinsecamente para a maximização da eficiência operacional.

A implementação do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) Digital representa um marco significativo na digitalização das obrigações trabalhistas e previdenciárias no Brasil. Contudo, sua adoção tem revelado desafios substanciais, notadamente no que tange à adaptação e capacitação das equipes. Conforme relatos dos participantes, a transição para este novo ambiente digital demandou um esforço considerável em termos de treinamento, evidenciando a complexidade inerente a processos de mudança organizacional de grande escala.

A percepção dos colaboradores acerca das dificuldades enfrentadas durante o processo de migração é ilustrativa. Segundo a percepção de Carla:

A transição do sistema tradicional para o FGTS Digital exigiu muito treinamento da equipe e ajustes nos processos internos. Alguns colaboradores tiveram dificuldade em se adaptar à tecnologia, e houve um período de instabilidade do sistema, o que gerou algumas incertezas (Carla, 2024).

O relato de Alberto ressalta a intersecção de desafios técnicos e humanos, ao mencionar que:

A transição exigiu um grande esforço de integração de dados e um trabalho intenso junto à área de TI e Contabilidade. Além disso, foi necessário treinar a equipe de Departamento Pessoal para entender as novas exigências e fluxos, de forma a minimizar erros no envio de informações. Outro ponto desafiador foi a adaptação dos colaboradores às novas formas de consulta e acompanhamento de seus direitos.

Essas observações corroboram a literatura sobre mudança organizacional e aprendizagem organizacional. A dificuldade de alguns colaboradores em se adaptar à



tecnologia, somada à instabilidade do sistema durante a transição, sinaliza que a resistência à mudança e a confiança na ferramenta são barreiras comuns em processos de transformação digital. A interdependência entre a robustez tecnológica e a aceitação humana é evidenciada, sublinhando como fatores técnicos podem impactar a eficácia de novas ferramentas.

Pereira (2020) argumenta que o treinamento e a comunicação eficaz são fundamentais para superar a resistência à mudança. Desse modo, a implementação do FGTS Digital requer uma estratégia bem estruturada para engajar os colaboradores e garantir que se sintam confortáveis e seguros com as novas tecnologias, priorizando a capacitação contínua e o suporte técnico adequado aos usuários.

No tocante às oportunidades de melhoria, a percepção dos gestores convergiu na necessidade de ferramentas de gestão mais robustas e intuitivas. Ambos afirmaram que a disponibilidade de relatórios e informativos mais detalhados seria altamente benéfica. Tais sugestões refletem uma demanda por maior transparência e controle sobre as informações geradas pelo sistema, essenciais para a tomada de decisões estratégicas e operacionais no âmbito contábil e de recursos humanos.

As propostas de aprimoramento manifestadas pelos participantes revelam uma clara inclinação para a otimização da experiência do usuário e a redução da carga operacional. Carla (2024) sugere que:

a implementação de uma interface ainda mais intuitiva e simplificada, com menos etapas manuais, seria benéfica. Além disso, a criação de tutoriais mais detalhados e acessíveis, que expliquem cada passo do processo, ajudaria a diminuir os erros humanos e tornaria o uso do sistema mais eficiente para todos os envolvidos.

Corroborando essa perspectiva, Aberto (2024) defende que:

A principal melhoria seria uma interface mais amigável e intuitiva para os colaboradores, facilitando o acesso às informações sobre o saldo e movimentações do FGTS. Além disso, seria interessante que as empresas tivessem acesso a relatórios mais detalhados e personalizados, permitindo um acompanhamento mais preciso de cada colaborador.

Essas recomendações se alinham aos princípios do Design Centrado no Usuário (DCU) e da Experiência do Usuário (UX), que preconizam o desenvolvimento de sistemas digitais focados nas necessidades e capacidades dos seus utilizadores. Uma interface simplificada e intuitiva, com menos etapas manuais, não apenas minimiza a margem de erro humano, mas também eleva a satisfação do usuário.

Conforme descrito por Miranda (2022), o design centrado no usuário enfatiza a criação de produtos que atendam às necessidades dos usuários, promovendo a facilidade de uso e a satisfação. A provisão de tutoriais detalhados e acessíveis, por sua vez, é fundamental para reduzir a curva de aprendizagem e promover a autossuficiência do usuário no manuseio do sistema, potencializando a eficiência.

A demanda por relatórios detalhados e personalizados, por sua vez, destaca a importância da funcionalidade analítica do sistema, permitindo que as empresas utilizem os dados do FGTS Digital para uma gestão mais proativa e informada.

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A partir da percepção dos entrevistados, pode-se concluir que a implementação do FGTS Digital em duas empresas de Paranaíba-PR, revela um processo complexo, porém estratégico, de transição para a digitalização dos processos trabalhistas. Conforme observado no estudo, as organizações enfrentaram desafios multifacetados, que



abrangeram desde a adaptação de sistemas internos até a superação de resistências culturais, exigindo um esforço colaborativo e contínuo.

Sergundo os relatos dos colaboradores, inicialmente, as principais dificuldades residiam na adequação da infraestrutura tecnológica e na capacitação dos colaboradores. Outro desafio foi a transição de metodologias manuais para um ambiente digital demandou a integração de softwares e sistemas de gestão de folha de pagamento, bem como um investimento em treinamento para o uso de novas ferramentas. Ademais, a resistência à mudança, inerente a processos de inovação, foi superada pela colaboração entre equipes de Recursos Humanos, Tecnologia da Informação e Gestão Financeira, sustentada por uma comunicação eficaz e pelo apoio das lideranças.

Não obstante os obstáculos iniciais, a adoção do FGTS Digital proporcionou benefícios notáveis, como a maior transparência e segurança dos dados, a celeridade na atualização das informações e a mitigação de erros operacionais. Tais vantagens não apenas garantiram a conformidade legal, mas também contribuíram para a otimização dos processos internos, resultando em ganhos de eficiência na administração das contribuições do FGTS. A modernização impulsionada pelo sistema digital favoreceu a confiabilidade e precisão na gestão das obrigações trabalhistas, projetando um cenário de maior eficiência a longo prazo.

Por fim, pode-se concluir que a introdução do FGTS Digital, apesar de representar um avanço significativo, requer um empenho constante em adaptação, capacitação e integração setorial. As experiências das empresas analisadas sublinham a relevância de um planejamento estratégico detalhado, incluindo treinamentos regulares e consultorias especializadas, para assegurar a plena funcionalidade do sistema e a adaptação eficaz às suas dinâmicas, servindo como um modelo para outras organizações em fase de implementação.

Em que pese a presente pesquisa seja relevante, é importante destacar que a mesma possui limitações significativas que afetam a generalização de seus resultados. Primeiramente, ela se baseou apenas na percepção dos gestores, deixando de fora outras visões importantes, como a dos colaboradores. Em segundo lugar, o estudo envolveu apenas duas empresas, o que impede que as conclusões sejam aplicadas a um universo maior de organizações. Além disso, a investigação foi restrita a Paranaíba-PR, o que significa que as particularidades regionais podem ter influenciado os resultados. No entanto, sugere-se a realização de novas pesquisas dedicadas a essa temática, as quais poderão ampliar o entendimento sobre a utilização do FGTS digital nas empresas.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, L. **Segurança da informação em ambientes digitais: desafios e tendências**. São Paulo: Editora Acadêmica, 2020.

AMORIM, P. R. **A conveniência da digitalização dos serviços públicos no Brasil**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2022.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Lisboa, Portugal; Edições 70, LDA, 2009.

BORGES, L. D.; MIRANDA, M. C. O Sistema Público de Escrituração Digital (SPED) no Brasil: avanços e desafios para a contabilidade. **Revista Contabilidade & Finanças**, v. 22, n. 57, p. 288-300, set./dez. 2011.



BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 82, n. 106, p. 7779, 2 jun. 1943.

BRASIL. Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014. **Institui o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial e dá outras providências**. Brasília, DF: Presidência da República, 2014.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Manual de Orientação do eSocial**. Versão 2.5. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2019.

CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. **Manual de Orientação do FGTS Digital**. Brasília, DF: CAIXA, 2023. Disponível em: [www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-r/servicos/empregador/fgtsdigital/manual-e-documentacao-tecnica/manual-do-orientacao-do-fgts-digital-versao-1-23-16-12-2024.pdf](http://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-r/servicos/empregador/fgtsdigital/manual-e-documentacao-tecnica/manual-do-orientacao-do-fgts-digital-versao-1-23-16-12-2024.pdf). Acesso em: 18 jul. 2025.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. **FGTS Digital: o que você precisa saber sobre a nova forma de recolhimento**. Brasília, DF: CFC, 2024. Disponível em: [cfc.org.br](http://cfc.org.br). Acesso em: 21 jul. 2025.

COSTA, A. C.; ALMEIDA, R. G. Desafios na adoção de novas tecnologias: um estudo sobre a resistência à mudança em organizações. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 25, n. 3, p. 1-18, jul./set. 2021.

DEL GUERRA, G. A. C.; DE ANGELO, M. Implantação do E-social: uma análise dos desafios sob a perspectiva das empresas. **Revista Trevisan**, v. 18, n. 173, p. 12 à 25-12 à 25, 2020

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.

DELGADO, M. G. **A era da digitalização e o impacto nas relações de trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2020.

GARCIA, G. F. B. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Método, 2010.

GARCIA, L. **Desafios da gestão pública na era da informação**. Belo Horizonte: Editora Cidadã, 2019.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GOMES, R. S. Cultura organizacional e o processo de transformação digital: desafios e perspectivas. **Cadernos de Administração Pública**, v. 15, n. 1, p. 112-128, 2022.

HERBELLE, C. **Inclusão digital e o acesso a serviços online no Brasil**. Porto Alegre: Editora Meridional, 2022.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos de metodologia científica**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MACIEL, F. **Tecnologia e inovação na administração pública**. Florianópolis: Editora Universitária, 2022.



MANOEL, A. R. **A inclusão digital no Brasil: panorama e perspectivas**. Brasília, DF: Editora Governamental, 2022.

MARTINS, S. P. **Direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MATOS, V. L. **A digitalização dos serviços públicos e seus impactos sociais**. Campinas: Editora Digital, 2022.

MULLER, A. F. **Tecnologia e gestão de fundos sociais**. São Paulo: Editora Financeira, 2019.

PEREIRA, M. F.; SOUZA, V. L. Complexidade tributária e seus impactos nas empresas brasileiras. **Revista Brasileira de Contabilidade**, v. 47, n. 1, p. 55-68, jan./mar. 2018.

REZENDE, F. C. **eSocial: implicações e desafios para as organizações**. São Paulo: Editora Contábil, 2017.

RODRIGUES, L. F. **A relevância dos estudos de caso na pesquisa em ciências sociais aplicadas**. São Paulo: Atlas, 2022.

SANTOS, A. C.; PIRES, D. C. **Governo digital: o caminho para a modernização do setor público**. Brasília, DF: Enap, 2023.

SARAIVA, R. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Método, 2010.

SILVA, A. C. **SPED: um estudo sobre sua implantação e seus impactos**. Brasília, DF: Editora Governamental, 2019.

SILVA, C. F.; OLIVEIRA, D. B. A transformação digital e o futuro da profissão contábil. **Revista Catarinense de Contabilidade**, v. 19, n. 1, p. 12-25, jan./abr. 2020.

SILVA, M. E. **Usabilidade de sistemas e treinamento de usuários**. Curitiba: Editora Técnica, 2019.

SOUZA, C. A. de. **Transformação digital no setor público brasileiro**. Rio de Janeiro: Editora Cívica, 2017.

SOUZA, R. P.; PEREIRA, M. F.; SILVA, J. A. **A unificação de dados e o eSocial: avanços e obstáculos**. Salvador: Editora Baiana, 2023.

SOUSA, R. S. **Transparência e segurança de dados na era digital**. Curitiba: Editora Jurídica, 2023.

TOMELLIN, F. **Governo eletrônico e acessibilidade digital**. São Paulo: Editora Informática, 2011.

YIN, R. K. **Pesquisa qualitativa do início ao fim**. Porto Alegre: Penso, 2016.