



Instituto Federal de Brasília
Campus Samambaia

Pós-Graduação Lato Sensu em Docência para a Educação Profissional e
Tecnológica (DocentEPT)

UALTER GONÇALVES FILGUEIRA
UBIRATÃ FIGUEIREDO DE OLIVEIRA ASSIS

QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E O ENVOLVIMENTO NA ERA DIGITAL

Brasília – DF
2023

UALTER GONÇALVES FILGUEIRA
UBIRATÃ FIGUEIREDO DE OLIVEIRA ASSIS

QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E O ENVOLVIMENTO NA ERA DIGITAL

Trabalho Final de Curso ao Curso de Pós-Graduação Lato Sensu em Docência para a Educação Profissional e Tecnológica (DocentEPT) do Instituto Federal de Brasília - IFB, *Campus* Samambaia - CSAM como requisito parcial para obtenção de título de Pós-Graduado em Educação Profissional e Tecnológica.

Orientador: Dr. Guilherme Lins de Magalhães

Brasília

2023

**FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA
DO CAMPUS SAMAMBAIA DO IFB**

Bibliotecárias: Gracielle Ribeiro – CRB 1/2128

F481

Filgueira, Ualter Gonçalves

Qualificação profissional e o envolvimento na era digital / Ualter
Gonçalves Filgueira, Uiratã Figueiredo de Oliveira Assis --
Brasília, 2023.

22 f. : il.

Monografia (Pós-graduação em Docência para a Educação
Profissional e Tecnológica) – Instituto Federal de Educação, Ciência e
Tecnologia de Brasília, 2023.

Orientador: Guilherme Lins de Magalhães

1. Formação profissional. 2. Pessoal - Treinamento. 3. Ensino
auxiliado por computador. I. Assis, Uiratã Figueiredo de Oliveira. II.
Magalhães, Guilherme Lins de. III. Título.

CDU 37.091.39

UALTER GONÇALVES FILGUEIRA
UBIRATÃ FIGUEIREDO DE OLIVEIRA ASSIS

UALTER GONÇALVES FILGUEIRA
UBIRATÃ FIGUEIREDO DE OLIVEIRA ASSIS

QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E O ENVOLVIMENTO NA ERA DIGITAL

Trabalho Final de Curso ao Curso de Pós-Graduação Lato Sensu em Docência para a Educação Profissional e Tecnológica (DocentEPT) do Instituto Federal de Brasília - IFB, *Campus* Samambaia - CSAM como requisito parcial para obtenção de título de Pós-Graduado em Educação Profissional e Tecnológica.

Aprovado em: 12 de dezembro de 2023.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Guilherme Lins de Magalhães – Orientador

Prof. Dr. Rodrigo Soares Guimarães Rodrigues – Membro interno

Profa. Fernanda Maria Fusrt Signori – Membro interno

RESUMO

No contexto atual, as transformações regulatórias e avanços tecnológicos no Sped - e-Social têm impactado as práticas de Recursos Humanos e contabilidade. A constante atualização exige que profissionais estejam preparados para aplicar mudanças precisas e em conformidade com a legislação. Contudo, muitas organizações enfrentam desafios na capacitação de seus profissionais. Este trabalho propõe promover a atualização contínua de profissionais de RH e Contabilidade para lidar com essas mudanças, visando garantir a conformidade das práticas de gestão de pessoal e contabilidade. Utiliza-se a observação como base metodológica, destacando a importância do treinamento para o desenvolvimento de habilidades individuais. São necessários recursos como especialistas em direito trabalhista, contabilidade e tecnologia da informação. Conclui-se que o autoconhecimento e a busca constante por aprendizado são essenciais, destacando a necessidade de gestores estarem atentos às mudanças no ambiente de trabalho para atender às demandas das empresas.

Palavras-chave: Sped - e-Social. Recursos Humanos. Contabilidade. Atualização contínua. Capacitação profissional. Pessoal - Treinamento. Autoconhecimento. Gestão de pessoal.

ABSTRACT

In the current context, regulatory transformations and technological advancements in Sped - e-Social have impacted Human Resources and accounting practices. Continuous updates demand that professionals be prepared to implement precise changes in compliance with legislation. However, many organizations face challenges in training their professionals. This work aims to promote the ongoing updating of HR and Accounting professionals to handle these changes, aiming to ensure compliance with personnel management and accounting practices. Observation is utilized as the methodological basis, emphasizing the importance of training for individual skill development. Resources such as experts in labor law, accounting, and information technology are necessary. It is concluded that self-awareness and continuous pursuit of learning are essential, highlighting the need for managers to be attentive to workplace changes to meet company demands.

Keywords: Sped - e-Social. Human Resources. Accounting. Ongoing update. Professional training. Personnel - Training. Self-awareness. Personnel management.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1	-	Cronograma de Implantação do e-social	08
Figura 2	-	Acesso ao portal do e-Social	09
Figura 3	-	Fase 1 – Cadastro do empregador	10
Figura 4	-	Fase 2 – Trabalhador e Vínculos	10
Figura 5	-	Fase 3 – Eventos Periódicos	11
Figura 6	-	Fase 4 – Substituição da GFIP	12
Figura 7	-	Fase 5 – Dados de segurança e saúde	12
Figura 8	-	Tipos de Mudança de Comportamento	14
Tabela 1	-	Cronograma de Atividades	18

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ARH	Administração de Recursos Humanos
RH	Recursos Humanos
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
SPED	Sistema Público de Escrituração Digital
CNCT	Catálogo Nacional de Cursos Técnicos
FAT	Fundo de Assistência do Trabalhador
IES	Instituições de Ensino Superior
IFB	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília
MCT	Ministério da Educação e Tecnologia
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
e-Social	Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas

SUMÁRIO

1 DIAGNÓSTICO DA INTERVENÇÃO	4
2 OBJETIVO GERAL.....	5
2.1 Objetivos específicos	6
2.1.1 Cronograma de Implantação	8
2.1.1.1 Fases da implantação	10
3 DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES	13
4 RECURSOS NECESSÁRIOS	15
5 FORMAS DE AVALIAÇÃO	16
6. CONCLUSÃO	18
REFERÊNCIAS	20

1 DIAGNÓSTICO DA INTERVENÇÃO

No cenário atual, as mudanças regulatórias e avanços tecnológicos no âmbito do Registro de Informações no Sistema Público de Escrituração Digital¹ (Sped – e-Social) têm impactado diretamente as práticas de Recursos Humanos e a contabilidade em geral. As constantes atualizações no Sped – e-Social exigem que os profissionais de RH e contabilistas estejam atualizados e preparados para aplicar as mudanças de forma precisa e em conformidade com a legislação vigente. No entanto, muitas organizações enfrentam desafios em manter seus profissionais informados e capacitados para lidar com essas mudanças de maneira eficaz. O Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, como órgão máximo fiscalizador e guardião da área trabalhista brasileira, acompanha também a aplicação das mudanças no cenário de trabalho, nas diversas empresas e setores governamentais.

Os problemas identificados incluem a falta de conhecimento atualizado sobre as atualizações do Sped – aqui como destaque, a Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas, conhecido como o e-Social², a baixa capacitação digital, a ausência de materiais de referência, a falta de espaços de aprendizado contínuo e a complexidade das regulamentações.

Para abordar esses desafios, propomos uma intervenção abrangente:

1. Desenvolvimento de Materiais de Treinamento: Criação de guias detalhados e apresentações claras sobre as atualizações do Sped – e-Social, explicando seus impactos nas práticas de RH e na contabilidade.

2. Realização de *Workshop(s)*³ e *Webinar(s)*⁴: Organização de sessões de treinamento presencial e online, abordando as mudanças do Sped – e-Social e fornecendo exemplos práticos.

¹ SPED: Sistema Público de Escrituração Digital – Instituído pelo Decreto nº 6.022, de 22 de janeiro de 2007 – Disponível em:

<http://sped.rfb.gov.br/pagina/show/964>. Acesso em: 15 nov. 2023.

² e-SOCIAL: Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e trabalhistas. Disponível em: <https://www.gov.br/esocial/pt-br>. Acesso em: 15 nov. 2023.

³ *WORKSHOP*: Seminário ou curso intensivo, de curta duração, em que técnicas, habilidades, saberes, artes etc. são demonstrados e aplicados. Disponível em: <https://houaiss.uol.com.br>. Acesso em 15 nov. 2023.

⁴ *WEBINAR*: Webinar é um tipo de webconferência no qual a comunicação é de uma via apenas, ou seja, somente uma pessoa se expressa e as outras assistem. Disponível em: <https://houaiss.uol.com.br>. Acesso em 15 nov. 2023.

3. Plataforma Online de Aprendizado: Desenvolvimento de uma plataforma online que ofereça acesso a materiais de treinamento, fóruns de discussão e avaliações para um aprendizado contínuo.

4. Colaboração com Especialistas: Parceria com consultores especializados no Sped – e-Social para fornecer insights, responder a perguntas e orientar os profissionais nas atualizações.

5. Conteúdo Audiovisual Esclarecedor: Criação de vídeos explicativos e webinars para simplificar as informações complexas do Sped – e-Social.

6. Avaliações e Feedback Periódicos: Realização de avaliações regulares para medir a compreensão das atualizações e coletar feedback sobre a eficácia dos treinamentos.

7. Comunidades Online de Troca de Experiências: Estabelecimento de fóruns de discussão e grupos online para que os profissionais possam compartilhar conhecimentos e resolver desafios conjuntamente.

Essa intervenção visa preencher as lacunas de conhecimento e habilidades, capacitando os profissionais Administração de Recursos Humanos - ARH e contabilistas a se manterem atualizados e a aplicarem corretamente as atualizações do Sped – e-Social em suas práticas diárias. Ao fornecer um ambiente de aprendizado contínuo e colaborativo, essa abordagem visa superar os desafios da complexidade regulatória e da transformação digital, resultando em maior conformidade com o Ministério do Trabalho e Emprego - MTE⁵, eficiência e qualidade nas operações de RH e na contabilidade.

2 OBJETIVO GERAL

Promover a atualização contínua dos profissionais de Recursos Humanos (RH) e aos profissionais da contabilidade, capacitando-os a acompanhar as atualizações e avanços digitais do Registro de Informações no Sistema Público de Escrituração Digital (Sped – e-Social), para garantir a conformidade das práticas de gestão de pessoal e da contabilidade, observando às regulamentações e as normas técnicas vigentes da Receita Federal do Brasil RFB⁶.

⁵ MTE: Ministério do Trabalho e Emprego - Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br>. Acesso em: 15 nov. 2023.

⁶ RFB: Receita Federal do Brasil – Disponível em: [http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/consulta.action](http://normas.receita.fazenda.gov.br/http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/consulta.action). Acesso em: 15 nov. 2023.

2.1 Objetivos específicos

1 - Criar materiais de treinamento, manuais e recursos didáticos que abordem as recentes atualizações e mudanças no Sped – e-Social, explicando seus impactos nas áreas de Recursos Humanos e contabilidade.

2 - Organizar *workshops*, seminários e *webinars* periódicos para os profissionais de RH e contabilistas, abordando as últimas modificações no Sped – e-Social e demonstrando como implementá-las de maneira eficaz e conforme as diretrizes legais.

3 - Disponibilizar os materiais de treinamento e informações relevantes sobre o Sped – e-Social em uma plataforma online acessível, permitindo que os profissionais possam revisar o conteúdo, fazer consultas e tirar dúvidas a qualquer momento.

4 - Realizar avaliações regulares para medir o entendimento e aprofundamento dos profissionais em relação às atualizações do Sped – e-Social. Isso permitirá identificar áreas que necessitam de maior atenção e proporcionar oportunidades de aprimoramento.

5 - Criar situações práticas e simulações que permitam aos profissionais de RH e contabilistas aplicarem os conhecimentos adquiridos sobre as atualizações do Sped – e-Social em cenários do mundo real, aprimorando a compreensão e a habilidade de implementação, as rotinas necessárias do RH e o fechamento mensal das obrigações trabalhistas e previdenciárias.

6 - Facilitar fóruns de discussão, grupos de *networking*⁷ e comunidades online onde os profissionais possam compartilhar suas experiências, desafios e soluções relacionadas ao Sped – e-Social, promovendo um ambiente de aprendizado colaborativo.

7 - Colaborar com especialistas e consultores que possuam expertise nas atualizações do Sped – e-Social, trazendo *insights*⁸ valiosos, orientações práticas e respostas às dúvidas dos profissionais envolvidos.

⁷ *NETWORKING*. Em computação, *networking*, literalmente trabalho em rede, vem da atribuição do trabalho de se realizar tarefas em rede. Disponível em: <https://houaiss.uol.com.br>. Acesso em 15 nov. 2023.

⁸ *INSIGHT*. s.m. Clareza súbita que ocorre na mente de um indivíduo; iluminação, estalo, luz, Lampejo. Disponível em: <https://houaiss.uol.com.br>. Acesso em 15 nov. 2023.

8 - Estabelecer mecanismos de coleta de *feedback*⁹ dos participantes dos treinamentos, permitindo a adaptação constante dos materiais e abordagens de ensino de acordo com as necessidades e expectativas dos profissionais.

O e-Social instituído pelo Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014, é um programa do governo federal¹⁰. Está em vigor desde 2018, e, sua principal função é coletar informações trabalhistas e previdenciárias, sendo que essas informações são armazenadas em um Ambiente Nacional Virtual.

Outro fator importante com a funcionalidade do e-Social é a possibilidade que os órgãos participantes deste projeto na medida de suas responsabilidades, possam utilizar informações das empresas, empregadores e dos seus empregados, além de possibilitar a apuração dos tributos federais e a contribuição para o FGTS.

Esse grande consórcio conhecido de e-Social, gradativamente, unificou o envio das informações pelo empregador em relação aos seus empregados. O e-Social, é um integrante do Sistema Público de Escrituração Digital – SPED (decreto nº 6.022/2007)¹¹, que vem seguindo um cronograma de agendamento¹² desde a sua implantação, conforme abaixo.

⁹ *FEEDBACK*.

informação que o emissor obtém da reação do receptor à sua mensagem, e que serve para avaliar os resultados da transmissão. Disponível em: <https://houaiss.uol.com.br>. Acesso em 15 nov. 2023.

¹⁰ DECRETO nº 8.373 - Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/decreto/d8373.htm. Acesso em: 15 nov. 2023.

¹¹ DECRETO nº 6.022/2007 – Disponível em:

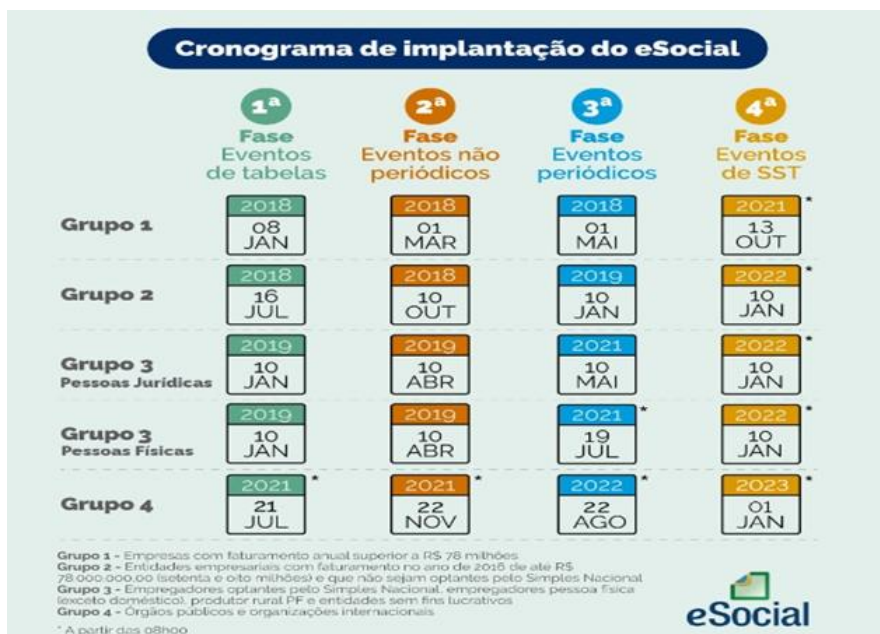
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6022.htm. Acesso em: 15 nov. 2023.

¹² CRONOGRAMA: Disponível em:

<https://www.gov.br/esocial/pt-br/acesso-ao-sistema/cronograma-de-implantacao/ambiente-de-producao-empresas>. Acesso em: 15 nov. 2023.

2.1.1 Cronograma de Implantação

Figura 1 - Cronograma de Implantação do e-social



Fonte: Guia Trabalhista, 2023.

Não se trata de nenhuma tributação, porém, que as empresas e os profissionais envolvidos, cumpram com as novas regras da geração digital da folha de pagamento e demais temas relacionados com os tributos e taxas já existentes, uma forma de padronizar o *layout* dos registros empregatícios das áreas urbanas e do setor rural, através de programas (*software*) credenciados. O acesso a plataforma do e-Social¹³ é obrigatória para todos os empregadores, manter os responsáveis da ARH atualizados, é de suma importância, tanto para lançamentos dos dados, quanto ao seu envio aos órgãos competentes.

¹³ ACESSO AO e-SOCIAL: Disponível em:
<https://login.esocial.gov.br/login.aspx>. Acesso em: 15 nov. 2023.

Figura 2 - Acesso ao portal do e-social



Fonte: esocial, 2023.

Com o cronograma de agendamento da implantação do módulo do e-Social os envios das informações é composta por dois conjuntos de eventos: os periódicos e não periódicos, e, esses eventos vêm sendo enviados de forma gradativa. A importância de manter todos os envolvidos em treinamento constantes é uma obrigação não somente do profissional em buscar conhecimento, como também do empregador, pois, é obrigatório manter-se atualizado para atender as demandas cada vez mais tecnológicas.

Com o avanço tecnológico, com a invenção da máquina, datado do final do século XVIII, resultou com a aceleração do processo produtivo nos escritórios. Já o uso do computador de forma gradativa a partir da segunda metade do século XX, corroborou para que as organizações e as pessoas pudessem apresentar as atuais características automáticas das diversas atividades. (Chiavenato, 2011, p. 387)¹⁴.

Todas as empresas e os empregadores brasileiros, tiveram que se adaptarem para o cumprimento das obrigações com o e-social. Foram várias as

¹⁴ CHIAVENATO, Idalberto; Introdução à Teoria Geral da Administração. 8. Ed.- Rio de Janeiro: Elsevier, p. 387, 2011.

fases da implantação, e o governo federal adotou calendário com fases onde eram realizados os envios gradativos dos dados, conforme as figuras a seguir:

2.1.1.1 Fases da implantação

FASE 01

Figura 3 – Cadastro do empregador

Cadastro do empregador e tabelas
<ul style="list-style-type: none"> ● S-1000 – Informações do Empregador/Contribuinte/Órgão Público. ● S-1005 – Tabela de estabelecimentos, obras ou unidades de órgãos públicos. ● S-1010 – Tabela de rubricas. ● S-1020 – Tabela de lotações tributárias. ● S-1030 – Tabela de cargos/empregos públicos. ● S-1070 – Tabela de processos administrativos / judiciais.

Fonte: Guia Trabalhista, 2023.

FASE 02

Figura 4 – Trabalhador e Vínculos

Dados dos Trabalhadores e vínculos com seus empregadores
EVENTOS NÃO PERIÓDICOS
<ul style="list-style-type: none"> ● S-2190 – Admissão de trabalhador - registro preliminar. ● S-2200 – Cadastramento Inicial / Admissão / Ingresso de Trabalhador. ● S-2205 – Alterações de dados cadastrais do trabalhador. ● S-2206 – Alterações de contrato de trabalho. ● S-2230 – Afastamento temporário. ● S-2250 – Aviso-prévio (<i>Excluído na Vs Simplificada</i>). ● S-2260 – Convocação para Trabalho Intermitente. (<i>Excluído na Vs Simplificada</i>) ● S-2298 – Reintegração. ● S-2299 – Desligamento. ● S-2300 – Trabalhador sem vínculo de emprego/estatutário (início). ● S-2306 – Trabalhador sem vínculo de emprego/estatutário - alteração contratual. ● S-2399 – Trabalhador sem vínculo de emprego/estatutário (término). ● S-2400 – Cadastro de Benefícios Previdenciários. ● S-3000 – Exclusão de eventos.

Fonte: Guia Trabalhista, 2023.

FASE 03

Figura 5 – Folha de Pagamento e Previdência

Folha de Pagamento e EFD-Reinf
EVENTOS PERIÓDICOS
<ul style="list-style-type: none"> ● S-1200 – Remuneração do trabalhador vinculado ao Regime Geral de Previdência Social. ● S-1202 – Remuneração de servidor vinculado ao Regime Próprio de Previdência Social. ● S-1207 – Benefícios previdenciários RPPS. ● S-1210 – Pagamentos de rendimentos do trabalho. ● S-1260 – Comercialização de produção rural pessoa física. ● S-1270 – Contratação de trabalhadores avulsos não portuários. ● S-1280 – Informações complementares aos eventos periódicos. ● S-1298 – Reabertura de eventos periódicos. ● S-1299 – Fechamento dos eventos periódicos. ● S-5001 – Informações das contribuições sociais por Trabalhador. ● S-5002 – Imposto de Renda Retido na Fonte por Trabalhador. ● S-5003 – Informações do FGTS por Trabalhador. ● S-5011 – Informações das contribuições sociais consolidadas por contribuinte. ● S-5013 – Informações do FGTS consolidadas por contribuinte. <p style="text-align: center;">Figura 5 – Tabela periódica</p>

Fonte: Guia Trabalhista, 2023.

FASE 04

Figura 6 – Substituição da GFIP

Substituição da GFIP
<p>Nesta etapa não será necessário gerar a GFIP, a guia do FGTS será gerada através DCTFWeb.</p>

Fonte: Guia Trabalhista, 2023.

FASE 05

Figura 7– Segurança e Saúde

Dados de Segurança e saúde do trabalhador
<ul style="list-style-type: none"> ● S-1060 – Tabela de ambientes de trabalho. <i>(Excluído na Vs Simplificada)</i> ● S-2210 – Comunicação de acidente de trabalho. ● S-2220 – Monitoramento da saúde do trabalhador. ● S-2221 – Exame Toxicológico do Motorista Profissional; <i>(Excluído na Vs Simplificada)</i> ● S-2240 – Condições ambientais do trabalho - fatores de risco. ● S-2245 - Treinamentos e Capacitações. <i>(Excluído na Vs Simplificada)</i>.

Fonte: Guia Trabalhista, 2023.

O envio destas informações se dá através de sistemas (Softwares – ERP) homologados, para que atenda a demanda de layout do órgão receptor. O fechamento da folha de pagamento, por exemplo, se dá todo final do mês, dessa forma, o profissional da área de RH, tem a responsabilidade de manter-se atento a essas datas, para o envio dos eventos por meios das corretas ferramentas. A data de pagamento dos salários se dará até o 5º dia útil do mês subsequente, FGTS dia 07, DARF dia 20, respectivamente, conforme calendários oficiais de pagamentos de tributos¹⁵.

Basicamente há duas formas de acessar e realizar a transmissão das informações: a) pelo portal do e-Social na internet; b) por meio de software (ERP) de uma empresa credenciada, como já acima mencionado. O uso de software é usado pela maioria das empresas, essas informações são agrupadas em eventos que obedecem a uma ordem de envio lógico. Tendo todas essas informações acima mencionadas, dá uma real dimensão das complexidades da Administração de Recursos Humanos, por isso, a necessidade de um bom treinamento e atualizações constantes.

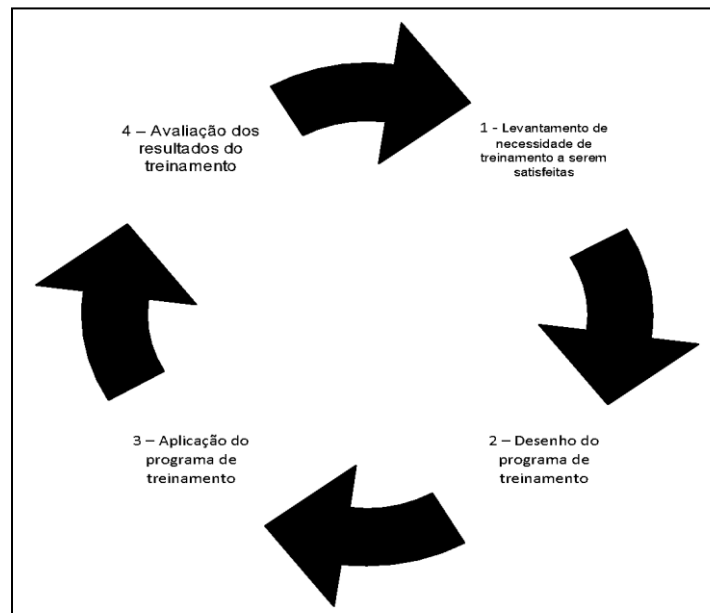
¹⁵ AGENDA TRIBUTÁRIA. Prazos e vencimentos das obrigações tributárias por mês. Disponível em: <https://www.gov.br/receitafederal/pt-br/assuntos/agenda-tributaria/2023/11>. Acesso em 15 nov. 2023.

3 DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES

É através do treinamento que o indivíduo pode assimilar e desenvolver suas habilidades. Outro ponto importante é atender em tempo hábil as informações que são solicitadas e aquelas que são úteis para o andamento dos diversos processos.

Para Chiavenato (2010. p. 366, 368)¹⁶, a maior parte dos programas de treinamento está concentrada em transmitir informações, tornando seus colaboradores mais eficazes. Outro ponto importante, possibilitar o desenvolvimento das habilidades das pessoas, capacitando-as melhor para o seu trabalho. Destaca ainda, que são as pessoas que fazem acontecer, conduzem os negócios dentro e fora das organizações, além de produzir e prestar serviços de forma excepcional, e, essas mudanças de comportamentos, vêm através de constantes treinamentos, conforme ilustrado pelos autores na figura 8.

Figura 8 – Tipos de mudança de comportamento através do treinamento



Fonte: elaborado pelos autores.

Considerando a importância do treinamento para o desenvolvimento das habilidades individuais, é fundamental estabelecer estratégias e ações que promovam esse crescimento. A partir da visão de Chiavenato (2010), que destaca o papel dos programas de treinamento na transmissão de informações e no

¹⁶ CHIAVENATO, Idalberto; Gestão de Pessoas. 3. Ed.- Rio de Janeiro: Elsevier, p. 366-368, 2010.

aprimoramento da eficácia dos colaboradores, torna-se claro o valor do desenvolvimento de materiais de treinamento, sugere-se:

a) Desenvolvimento de Materiais de Treinamento: Elaboração de guias detalhados e apresentações claras sobre as atualizações do Sped – e-Social.

Identificação e análise das principais mudanças e impactos nas práticas de RH e contabilidade.

Criação de exemplos práticos para ilustrar as implicações das atualizações.

b) Realização de *Workshops* e *Webinars*: Planejamento e organização de sessões de treinamento presencial e online.

Seleção de tópicos específicos para cada sessão, levando em consideração as atualizações recentes.

Preparação de materiais visuais e exemplos práticos para enriquecer as sessões.

c) Desenvolvimento da Plataforma Online de Aprendizado: Projeto e criação da plataforma virtual com interface intuitiva e de fácil navegação.

Categorização dos materiais de treinamento e recursos para facilitar o acesso.

Implementação de fóruns de discussão e seções de perguntas e respostas.

d) Colaboração com Especialistas: Identificação e contato com consultores especializados no Sped – e-Social.

Agendamento de sessões de consultoria e orientação para os profissionais.

Coleta de informações e insights relevantes para incorporação nos treinamentos.

e) Criação de Conteúdo Audiovisual: Roteirização e gravação de vídeos explicativos sobre os conceitos-chave do Sped – e-Social.

Produção de webinars interativos com especialistas para responder perguntas comuns.

Edição e preparação do conteúdo para disponibilização na plataforma online.

f) Avaliações e *Feedback* Periódicos: Planejamento de avaliações regulares para medir a compreensão dos profissionais.

Elaboração de questionários abrangendo os tópicos mais importantes abordados nos treinamentos.

Análise dos resultados para identificar áreas de melhoria e personalização do conteúdo.

g) Comunidades Online de Troca de Experiências: Configuração de fóruns de discussão e grupos online na plataforma.

Moderação e acompanhamento das discussões para garantir relevância e respeito mútuo.

Incentivo à participação ativa e compartilhamento de conhecimentos entre os profissionais.

h) Coleta de *Feedback* e Adaptação: Implementação de mecanismos para coletar feedback dos participantes.

Análise dos comentários e sugestões para ajustes contínuos nos materiais e abordagens.

Revisão constante dos conteúdos com base nas necessidades e expectativas dos profissionais.

A adaptação dos métodos de ensino às necessidades identificadas, também se mostram cruciais para um treinamento eficaz e contínuo, capaz de potencializar o desenvolvimento das habilidades e promover um aprendizado mais abrangente e eficiente.

4 RECURSOS NECESSÁRIOS

Equipe de especialistas em direitos trabalhistas, contabilidade e tecnologia da informação, capazes para desenvolver os materiais de treinamento, ministrar as sessões de treinamento e fornecer suporte técnico aos participantes.

Conhecer a nós mesmos não é uma tarefa fácil, nem também um produto acabado, o aprendizado é uma tarefa que não acaba nunca. Diante disto, todos os envolvidos em um processo organizacional devem ter em mente a necessidade constante de tomar atitude para o aprendizado, e/ou predisposição para buscar de conhecimento. A constante busca do autoconhecimento está diretamente

relacionado ao autodesenvolvimento. Gestores das diversas áreas devem ter a sensibilidade de perceber as mudanças no ambiente de trabalho, e em tempo hábil, obterem ferramentas e procedimentos corretos para atender todas as demandas necessárias que as empresas esperam e necessitam. (Vergara, 2103, p. 67)¹⁷.

Desenvolvimento de manuais, guias, apresentações de slides, vídeos explicativos e outros materiais de treinamento que apresentem de forma clara e detalhada as atualizações do Sped – e-Social.

Plataforma online ou sistema de gestão de aprendizado que permita o acesso aos materiais de treinamento, realização de avaliações, fóruns de discussão e acompanhamento do progresso dos participantes.

Recursos de comunicação como e-mails, sistemas de mensagens instantâneas e videoconferências para manter os profissionais informados sobre os treinamentos, atualizações e eventos.

Parcerias com consultores e especialistas externos que possuam conhecimento específico sobre o Sped – e-Social e suas atualizações, trazendo perspectivas valiosas e respostas às dúvidas dos participantes.

Equipamentos e *software* para criação de vídeos, webinars e conteúdo multimídia que facilitem a compreensão das informações complexas do Sped – e-Social.

Plataformas ou grupos online onde os profissionais podem interagir, compartilhar experiências e fazer *networking* para enriquecer o aprendizado.

5 FORMAS DE AVALIAÇÃO

A avaliação das metodologias e práticas empregadas no ambiente de trabalho diário desempenha um papel crucial na busca pela eficácia e eficiência das estratégias de treinamento e desenvolvimento. Segundo autores renomados na disciplina de avaliação, como Stufflebeam e Shinkfield (2007) e Scriven (1991), a análise crítica das metodologias utilizadas é fundamental para a melhoria contínua e a maximização do impacto das ações de treinamento.

No contexto delineado anteriormente, onde se destaca a relevância do treinamento na potencialização das habilidades individuais e na eficácia

¹⁷ VERGARA, Sylvia Constant; Gestão de Pessoas. 13. Ed.- São Paulo: Atlas, p. 67, 2013.

organizacional conforme Chiavenato (2010), a avaliação das práticas adotadas se mostra um componente essencial para garantir resultados efetivos.

Este processo de avaliação não apenas permite identificar pontos fortes e áreas de melhoria nas abordagens de treinamento, mas também possibilita a adaptação e o aprimoramento constante dessas metodologias, alinhando-as de forma mais precisa com as necessidades reais dos colaboradores e da organização como um todo. Com base nessa abordagem trabalharemos com três pontos de avaliação:

a) Diagnóstico: Realização de um levantamento inicial para compreender o nível de conhecimento dos profissionais.

Identificação das áreas em que há maior desconhecimento ou confusão sobre as atualizações.

b) Monitoramento: Acompanhamento contínuo da participação e envolvimento dos profissionais na plataforma online.

Análise das avaliações periódicas para medir o progresso e a compreensão ao longo do tempo.

c) Avaliação: Teste final para verificar a assimilação das informações e a capacidade de aplicação das atualizações.

Coleta de feedback sobre a eficácia geral da intervenção e sugestões de melhoria.

6. CONCLUSÃO

As diversas mudanças que ocorrem no âmbito dos cumprimentos das obrigações sociais dos empregadores brasileiros exigem que os profissionais de diversas áreas: trabalhista, tributária e fiscal mantenha-se atualizados.

A proposta de intervenção neste trabalho direciona para a promoção e a contínua atualização desses profissionais, disponibilizando aos mesmos, suporte e recursos necessários para a compreensão, ajustamentos e alimentação correta do sistema e de suas rotinas de trabalhos.

O trabalho interventivo baseia-se em uma abordagem holística, que por sua vez, propõe desenvolver materiais para treinamento, realização de eventos tais como webinars e workshop, possibilitarem também a formatação de plataforma de aprendizado automatizada.

Essas estratégias, adotadas, permitirá que as diversas empresas, se preparem de forma adequada e pontual para as mudanças do e-social, evitando multas, e, fortalecendo ainda mais os profissionais a estarem aptos a cumprir as exigências do Governo Federal.

6 CRONOGRAMA DE ATIVIDADES

Tabela 1 — Cronograma de atividades

Etapas	Duração Estimada	Início	Término
Diagnóstico	2 semanas	2023-09-01	2023-09-15
Desenvolvimento de Materiais	8 semanas	2023-09-18	2023-11-10
Realização de <i>Workshops</i> e <i>Webinars</i>	12 semanas	2023-11-13	2024-02-03
Desenvolvimento da Plataforma Online	10 semanas	2024-02-06	2024-04-13
Colaboração com Especialistas	4 semanas	2024-04-16	2024-05-11
Criação de Conteúdo Audiovisual	6 semanas	2024-05-14	2024-06-25
Avaliações e <i>Feedback</i>	8 semanas	2024-06-28	2024-08-20
Comunidades Online	<i>Ongoing</i>	2024-08-23	-
Coleta de <i>Feedback</i> e Adaptação	<i>Ongoing</i>	2024-08-23	-

Fonte: elaborado pelo próprio autor.

REFERÊNCIAS

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidente da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 nov. 2023.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**: aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 15 nov. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943[...]. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 15 nov. 2023.

BRASIL. Ministério da Economia. **eSocial**. Disponível em: <https://www.gov.br/esocial/pt-br/centrais-de-conteudo>. Acesso em: 15 nov. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego - MTE. **Portal do Trabalho e Emprego**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br>. Acesso em: 15 nov. 2023.

BRASIL. Sítio eletrônico da Receita Federal do Brasil. **Sistema Público de Escrituração Digital (SPED)**. Disponível em: <http://sped.rfb.gov.br/pagina/show/964>. Acesso em: 15 nov. 2023.

BRASIL. Sítio eletrônico do **eSocial**. Disponível em: <https://www.gov.br/esocial/pt-br>. Acesso em: 15 nov. 2023.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**: o novo papel dos Recursos Humanos nas organizações. Rio de Janeiro, 3ª Ed. Elsevier, 2010 – 6ª Reimpressão.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. Rio de Janeiro, 8ª Ed. Elsevier, 2011.

HOUAISS. Dicionário Online. Disponível em: <http://www.houaiss.uol.com.br>. Acesso em: 15 nov. 2023.

PONSO, Leonardo. **O QUE É O E-SOCIAL E COMO ELE É ESSENCIAL À SUA EMPRESA**. RH Portal, publicado em 10 de março de 2023. Disponível em: <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/o-que-e-o-e-social-e-como-ele-e-essencial-a-sua-empresa/>. Acesso em: 15 nov. 2023.

SCRIVEN, Michael. **Evaluation** Thesaurus. 4. ed. Thousand Oaks: Sage Publications, 1991.

STUFFELEBEAM, Daniel Leroy; SHINKFIELD, Anthony James. **Evaluation theory, models, and applications**. San Francisco: Jossey-Bass, 2007.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de Pessoas**. São Paulo, 13ª Ed. Atlas, 2013.