

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DO SUDOESTE DA BAHIA (UESB)
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS (DCSA)
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

WILMA GOMES DOS SANTOS

**OS IMPACTOS DA IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL DOMÉSTICO: UM
LEVANTAMENTO REALIZADO COM OS EMPREGADORES DOMÉSTICOS,
CLIENTES DA CONTABILIDADE JOSANA MOTA BISPO AMARAL-ME
EM 2015 E 2016**

**VITÓRIA DA CONQUISTA – BA,
2018**

WILMA GOMES DOS SANTOS

**OS IMPACTOS DA IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL DOMÉSTICO: UM
LEVANTAMENTO REALIZADO COM EMPREGADORES DOMÉSTICOS,
CLIENTES DA CONTABILIDADE JOSANA MOTA BISPO AMARAL-ME
EM 2015 E 2016**

Monografia apresentada ao Departamento de Ciências Sociais Aplicadas (DCSA) como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis pela Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB).

Área de Concentração: Contabilidade Tributária

Orientador: Professor. Me. Jorge Luiz Santos Fernandes

VITÓRIA DA CONQUISTA – BA,

2018

S233i

Santos, Wilma Gomes dos.

Os impactos da implantação do eSocial doméstico: um levantamento realizado com empregadores domésticos, clientes da Contabilidade Josana Mota Bispo Amaral – ME em 2015 e 2016. / Wilma Gomes dos Santos, 2018.

90f.

Orientador (a): Me. Jorge Luiz Santos Fernandes.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação), Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, Vitória da Conquista - Ba, 2018.

Inclui referências. F. 76 – 79.

1. Contabilidade tributária. 2. eSocial doméstico. 3. Empregado doméstico – Legislação aplicada. 4. SPED – Sistema Público de Escrituração Digital. I. Fernandes, Jorge Luiz Santos. II. Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia. III. T.

WILMA GOMES DOS SANTOS

**OS IMPACTOS DA IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL DOMÉSTICO: UM
LEVANTAMENTO REALIZADO COM EMPREGADORES DOMÉSTICOS,
CLIENTES DA CONTABILIDADE JOSANA MOTA BISPO AMARAL-ME EM 2015
E 2016.**

Monografia apresentada ao Departamento de Ciências Sociais Aplicadas (DCSA) como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis pela Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB).

Área de Concentração: Contabilidade
Tributária

Vitória da Conquista, ____/____/____.

BANCA EXAMINADORA

Jorge Luiz Santos Fernandes
Mestre em Contabilidade pela CPPEV
Professor da UESB
Orientador

Abmael da Cruz Farias
Mestre em Ciências Sociais pela PUC-SP
Professor Assistente da UESB

Carlos Alberto Góes de Carvalho
Mestre em Contabilidade pela Fundação Visconde de Cairu
Professor da UESB

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus por ter me concedido o dom da vida, perseverança e saúde para poder realizar o sonho de uma graduação, concluindo mais uma etapa da minha vida.

Aos meus pais, Evangelina e Domingos pelo amor e carinho, por serem meus alicerces e que sempre estiveram ao meu lado nos momentos mais difíceis. Aos meus irmãos por terem paciência nos momentos de estudos, sempre buscando dá-me forças com palavras motivadoras.

A todo o corpo docente do curso de Ciências Contábeis da UESB, em especial ao meu orientador Jorge Fernandes por toda confiança e esforço que dedicou a mim e a este trabalho, que mesmo com toda dificuldade encontrada durante o andamento do trabalho, ele sempre com sugestões valiosas e comprometimento para que o estudo se finalizasse.

Agradeço aos meus colegas, pelo apoio e trocas de experiências e companheirismo, ao longo da vida acadêmica.

Agradeço a empresa Josana Mota Bispo Amaral-ME por abrir as portas para a realização desta pesquisa.

Agradeço, à UESB, por ser uma instituição comprometida com o ensino de qualidade, proporcionando a realização de muitos sonhos.

Enfim obrigado a todos que fizeram parte desta conquista direta ou indiretamente, para que este trabalho se realizasse. Meus sinceros agradecimentos.

RESUMO

O eSocial doméstico é uma inovação na relação de trabalho entre empregado e empregador doméstico, uma vez que altera as relações de trabalho e as rotinas referente a prestação de informações aos órgãos competentes. A finalidade desta pesquisa foi demonstrar os impactos ocasionados pela implantação do eSocial para os empregadores domésticos concernentes à atuação de um contador. Este sistema possui como objetivo a unificação do processo de envio das informações ao fisco relativo ao vínculo de trabalho entre empregados e empregadores domésticos no Brasil. Desta forma, buscou-se responder qual é o conceito do eSocial módulo empregador doméstico, os possíveis benefícios, desvantagens, dificuldades de implantação deste sistema, como são realizados os procedimentos no sistema, a legislação aplicada aos domésticos no Brasil e por fim, quais impactos para o empregador doméstico após obrigatoriedade eSocial. Para responder estas indagações foi realizado um levantamento, com a abordagem quantitativa com método indutivo e no tocante à coleta de dados junto aos empregadores domésticos utilizou-se questionário fechado e com relação à atuação de um contador neste processo, optou-se por uma entrevista semiestruturada e os dados foram analisados de forma descritiva. Para a coleta dos dados foram aplicados questionários aos empregadores domésticos da Contabilidade Josana Mota Bispo Amaral ME, que possuíam colaboradores registrados no período de 2015 e 2016. Sendo que, 2015 foi o ano de implantação e 2016 o ano posterior ao processo de implantação deste sistema, possibilitando melhor investigação. A pesquisa partiu-se da ideia de que as mudanças ocasionadas pelo eSocial Doméstico vieram para proporcionar melhoria nas relações sociais entre empregados e empregadores domésticos. No que diz respeito aos resultados, esta pesquisa chegou-se a conclusão que ocorreram diversos impactos relativos à implantação do eSocial módulo empregador doméstico e que este processo trouxe melhoria nas relações sociais deste vínculo.

Palavras-chave: Contabilidade Tributária. SPED. eSocial Doméstico.

ABSTRACT

The domestic eSocial is an innovation in the working relationship between employer and domestic worker, since it changes the working relations and the routines referencing the provision of information to the competent organs. The aim of this research was to demonstrate the impacts caused by the implantation of the eSocial for the domestic employers concerning the performance of an accountant. This system has the objective of unifying the process of sending information to the tax authorities relating to employment between employees and domestic workers in Brazil. Thus, the attempted to answer what is the concept of domestic eSocial employer module, the possible benefits, disadvantages, implementation difficulties of this system, as the procedures are performed in the system, the rules applied to domestic in Brazil and finally, which impacts on the domestic employer after eSocial obligation. In order to answer these questions, a survey was conduct, with the quantitative approach using an inductive method and in relation to data collection with the domestic employers, a questionnaire was used and in relation to the performance of a counter in this process, it chose a semi-structured interview and the data were analyzed in a descriptive way. For the data collection, questionnaires were applied to the domestic employers of the Accounting office Josana Mota Bispo Amaral ME, which had registered employees in the period of 2015 and 2016. Since 2015 was the year of implementation and 2016 the year after the process of implementation of this system, allowing a better investigation. The research was based on the idea that the changes caused by the Domestic eSocial came to provide improvement in the social relations between employees and domestic workers. Regarding the results, this research came to the conclusion that there were several impacts related to the implantation of the eSocial module domestic employer and that these process brought improvement in the social relations of this link.

Keywords: Tax Accounting. SPED. eSocial Domestic.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Estado da arte da temática em fevereiro 2018	22
--	----

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Caracterização da amostra	56
Tabela 2 - Referente ao nível de impacto da implantação do eSocial de acordo com empregadores domésticos em diversas situações	71

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Quantidade de empregados domésticos registrados pelos empregadores	57
Gráfico 2 - Avaliação pelos empregadores sobre a importância do registro de empregados domésticos	58
Gráfico 3 - Sobre a opção de recolher FGTS antes da obrigatoriedade	59
Gráfico 4 - Os procedimentos de elaboração das folhas de pagamentos eram realizados por quem antes do uso do sistema do eSocial	60
Gráfico 5 - Conhecimento dos empregadores domésticos a respeito das Leis que regulamentam os empregados.....	61
Gráfico 6 - Nível de esclarecimento efetuado pela contabilidade no processo de implantação do eSocial.....	62
Gráfico 7 - Tipo de informação passada pelo contador ao empregador acerca do eSocial	63
Gráfico 8 - Avaliação da compreensão das informações sobre o eSocial passadas pelo contador	64
Gráfico 9 - Avaliação do ponto de vista da entrada em vigor do eSocial como foi entendido pelo empregador doméstico	65
Gráfico 10 - Após a implantação do eSocial como avalia que ficou o custo do doméstico.....	66
Gráfico 11 - Quanto a implantação do novo sistema (eSocial) para prestação de informações trabalhistas do doméstico e obrigatoriedade do recolhimento do FGTS considera.....	67
Gráfico 12 - Sobre a forma de pagamento em guia única (DAE) dos encargos do empregado doméstico considera.....	68
Gráfico 13 - Sobre o eSocial considera-se que foi ocasionado na relação entre empregado e empregador doméstico	69
Gráfico 14 - Sobre as mudanças ocasionadas pelo eSocial doméstico considera	70

LISTAS DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CEF	Caixa Econômica Federal
CEI	Cadastro Específico do INSS
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CNT	Código Nacional Tributário
CPF	Cadastro Pessoa Física
DAE	Documento De Arrecadação do eSocial
DIRPF	Declaração de Imposto de Renda Pessoa Física
ESOCIAL	Sistema de Escrituração Digital Das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas.
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
INSD	Instituto Nacional do Seguro Desemprego
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
MTE	Ministério Trabalho e Emprego
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PEC	Proposta de Emenda Constitucional
PIS	Programa de Integração Social
PASEP	Formação do Patrimônio do servidor Público
RFB	Receita Federal do Brasil
RPS	Regulamento da Previdência Social
SAT	Seguro Acidente do Trabalho
SPED	Sistema Público de Escrituração Digital
UESB	Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
1.1 TEMA	15
1.2 OBJETIVOS	16
1.2.1 Objetivo Geral.....	16
1.2.2 Objetivos Específicos	16
1.3 PROBLEMATIZAÇÃO	17
1.3.1 Questão – Problema.....	17
1.3.2 Questões Secundárias	17
1.4 HIPÓTESE DE PESQUISA	18
1.5 JUSTIFICATIVA	18
1.6 RESUMO METODOLÓGICO.....	19
1.7 VISÃO GERAL.....	20
2 REFERENCIAL TEÓRICO	20
2.1 ESTADO DA ARTE	20
2.2 MARCO CONCEITUAL	23
2.3 MARCO TEÓRICO.....	26
2.3.1 Contabilidade e Informática.....	27
2.3.2 Contabilidade Tributária:	29
2.3.3 Histórico e Legislação Aplicada ao Empregado Doméstico:	31
2.3.4 Sistema Público de Escrituração Digital (SPED).....	36
2.3.5 Esocial Doméstico	39
2.3.5.1 Histórico	40
2.3.5.2 Atuação do contador no processo Implantação do sistema	42
2.3.5.3 Benefícios e Desvantagens do eSocial	43
2.3.5.4 Práticas Aplicadas no Sistema eSocial Doméstico	45
2.3.5.5 Simples Doméstico	49
3 METODOLOGIA	51
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS	55

4.1 PERFIL DA CONTABILIDADE PARTICIPANTE DO ESTUDO	55
4.2 PERFIL DOS EMPREGADORES DOMÉSTICOS RESPONDENTES	56
4.3 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DE DADOS.....	57
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	74
REFERÊNCIAS	76
APÊNDICES	80
APÊNDICE A – AUTORIZAÇÃO DA CONTABILIDADE	80
APÊNDICE B –QUESTIONÁRIO APLICADO AOS EMPREGADORES DOMÉSTICOS.....	81
APÊNDICE C – ENTREVISTA REALIZADA COM CONTADOR (TRANSCRITA NA INTEGRA)...	85
APENDICE D–LISTA DE CLASSIFICAÇÃO DA AMOSTRA: EMPREGADORES DOMÉSTICOS COM VÍNCULO EMPREGATÍCIOS A MAIS DE 4 (QUATRO) ANOS	90

1 INTRODUÇÃO

O eSocial Doméstico é um dos módulos integrantes do Sistema público de Escrituração Digital (SPED) criado pelo Governo Federal, que visa unificar o envio das informações e também o pagamento de todos os tributos gerados a partir da relação de trabalho entre o empregador doméstico e seus empregados em uma única guia chamado Documento de Arrecadação do eSocial (DAE). O eSocial faz parte do ambiente SPED, supostamente criado para unificação de procedimentos e combate à sonegação de impostos, pois através de uma declaração o eSocial para empregadores domésticos disponibiliza informações aos seguintes órgãos e Entidades, tais como: Caixa Econômica Federal (CEF), Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), Ministério da Previdência Social (MPS), Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB). Sendo que estes órgãos utilizarão das informações para controle e concessão de futuros benefícios.

A primeira versão do programa surgiu em julho de 2013 de uso opcional como ambiente de teste, para facilitar as relações entre trabalhador doméstico e seus empregadores, visando à adaptação destes empregadores ao programa quando ocorresse à obrigatoriedade. Apenas em outubro de 2015 com algumas alterações o uso do programa passou a ser obrigatório para todos os empregadores domésticos do Brasil. Uma vez que, a Lei Complementar nº 150/2015 regulamentou a profissão de domésticos, tornando este profissional passível de direitos trabalhistas, idêntico aos demais trabalhadores.

Desde a implantação já foram disponibilizada várias versões do eSocial módulo empregador doméstico até chegar a versão 2.0 implantada em janeiro de 2018, Esta versão trás renovação do manual para adaptar a nova conexão do sistema, trouxe novidades para seus usuários com alterações em várias telas: a) Na tela dos dependentes passou a ser obrigatória a inclusão do CPF para maiores de 12 anos; b) Possibilidade de alteração em dados contratuais e cadastrais do trabalhador realizados anteriormente; c) Reforma da função de preenchimento da remuneração mensal; d) Adaptação das folhas de pagamento realizadas nas competências 10/2015 a 04/2016, adequando às demais competências; e) Possibilidade de exclusão de folha de pagamento informada; f) Inclusão dos afastamentos apenas de forma sequencial; g) Preenchimento em caso de desligamento por decisão judicial e a inclusão do correspondente número do processo trabalhista, conforme especificado no Manual de Orientação do eSocial.

Neste contexto, as principais publicações sobre o tema foram realizadas pela Receita Federal do Brasil (RFB) por meio de Manuais de orientação do eSocial para empregador Doméstico. Sendo que, já foram disponibilizadas 10 versões deste manual, pois após a obrigatoriedade o sistema tem sofrido várias mudanças para melhor atender à demanda dos empregadores nos procedimentos trabalhistas. Foram ainda publicadas algumas obras com destaque para: Mário Avelino – PEC das domésticas (2016), Rodolfo Pamplona Filho e Marcos Antônio Cesar Villatore – Direito do Trabalho Doméstico (2011), Aristeu de Oliveira - eSocial: sistema de escrituração digital das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas: manual prático (2014), que também foram importantes para realização desta pesquisa.

Por fim, esta pesquisa teve como enfoque os impactos ocasionados pelas mudanças ocorridas com a implantação do eSocial doméstico para os empregadores e atuação do contador neste processo, evidenciando as legislações pertinentes, bem como benefícios e desvantagens deste programa. Para tanto, é prudente informar que o eSocial doméstico está interligado à Legislação Trabalhista e às mudanças ocorridas em relação aos direitos do empregado doméstico no Brasil (Lei complementar nº 150/2015, que regulamenta a Proposta de Emenda à Constituição das domésticas nº 72/2013).

1.1 TEMA

O tema dessa pesquisa se relaciona com a Contabilidade Tributária que é um seguimento da Contabilidade empresarial. Possuindo como definição apurar e conciliar a geração de tributos de entidades, zelando por todas as tarefas ligadas ao fluxo de informações fiscais, e trabalhistas aos usuários, bem como o cumprimento das obrigações mensais e anuais trabalhistas e previdenciárias. Neste mesmo viés, Pohlmann (2012) define contabilidade tributária com:

A contabilidade Tributária é a disciplina ou ramo da Contabilidade que se dedica aos estudos dos princípios, conceitos, técnicas, métodos e procedimentos aplicáveis a apuração dos tributos devidos pelas empresas e entidades em geral, à busca e análise de alternativas para a redução da carga tributária e ao cumprimento das obrigações acessórias estabelecidas pelo Fisco. (POHLMANN, 2012, P. 14).

Pretendeu-se estudar sobre o eSocial módulo para empregador Doméstico, com ênfase nos impactos das mudanças causadas por sua implantação para os empregadores e atuação do contador neste processo. Pois, são aspectos relevantes para a evolução do direito dos

empregados domésticos, para a evolução social, bem como, para a formação profissional do contador em seu ambiente de trabalho.

1.2 OBJETIVOS

Os objetivos de uma pesquisa possuem como finalidade direcionar o trabalho, de modo a explicar o que o pesquisador deseja alcançar com sua investigação. Geralmente os objetivos de pesquisa estão ligados a uma área ou assunto específico, embora sejam correlacionados e por isso podem intervir nas demais partes da pesquisa em questão.

1.2.1 Objetivo Geral

Esta pesquisa teve como objetivo geral: Demonstrar os impactos ocasionados pelas mudanças ocorridas com a implantação do eSocial para os empregadores domésticos e a atuação do contador no período de 2015 e 2016 na contabilidade Josana Mota Bispo Amaral - ME.

Para atingir o objetivo geral estabelecem-se os seguintes objetivos específicos:

1.2.2 Objetivos Específicos

- Conceituar o eSocial doméstico, segundo literatura;
- Identificar os benefícios e as desvantagens do programa eSocial para os empregadores domésticos;
- Apontar as dificuldades na implantação deste programa na opinião do contador;
- Descrever as legislações pertinentes aos direitos dos empregados domésticos;
- Relatar como são realizados os procedimentos no programa, segundo o manual de orientação.
- Identificar os impactos para o empregador doméstico com a obrigatoriedade de uso do eSocial.

1.3 PROBLEMATIZAÇÃO

Problema constitui-se por uma dúvida que pode ter várias soluções, porém deve ser considerado como alvo e objeto de estudo a ser investigado mediante a realização de uma pesquisa. Geralmente, o problema possui como principais características, ser claro, preciso, em forma de pergunta, empírico, ser suscetível a solução e delimitado em uma dimensão viável.

Levando em consideração o estudo de um aspecto da Contabilidade Tributária no âmbito do eSocial doméstico, destaca-se que tende a ter grande importância para que se obtenha conhecimento abrangente sobre o tema. Faz com que se possa contribuir com informações úteis aos usuários do programa eSocial e a respeito das mudanças ocorridas no direito dos empregados domésticos, pensando nisto levanta-se as seguintes questões:

1.3.1 Questão – Problema

Apresenta-se com questão principal deste trabalho: Quais foram os impactos ocorridos para os empregadores com as mudanças geradas pela implantação do eSocial domésticos e atuação do contador neste processo na Contabilidade Josana Mota Bispo Amaral-ME, no período de 2015 e 2016?

1.3.2 Questões Secundárias

Para um melhor discernimento da questão problema faz-se necessário um estudo mais aprofundado com os seguintes aspectos:

- O que é o eSocial doméstico, segundo literatura?
- Quais os prováveis benefícios e desvantagens do programa eSocial na concepção dos empregadores domésticos?
- Quais as dificuldades na implantação deste programa na opinião do contador?
- Quais as legislações pertinentes aos direitos dos empregados domésticos de acordo com a literatura?
- Como são realizados os procedimentos no programa segundo o manual de orientação?

- Quais os impactos para o empregador doméstico com a obrigatoriedade de uso do eSocial?

1.4 HIPÓTESE DE PESQUISA

A hipótese serve como direcionamento na tarefa de investigação, que corresponde a uma possibilidade de explicação sobre determinada causa de uma pesquisa. Tendo como finalidade comprovar as especulações através de estudos e observações.

Neste sentido a pesquisa acredita-se que as mudanças ocasionadas pelo eSocial Doméstico vieram para proporcionar melhoria nas relações sociais entre empregados e empregadores domésticos. Esta hipótese pode ser confirmada ou não, oportunamente.

1.5 JUSTIFICATIVA

A justificativa pressupõe demonstrar as expectativas do pesquisador para os diversos entes que possivelmente terão benefícios com esse trabalho. Diante disso, almeja-se a publicação desta pesquisa para que possa trazer contribuições positivas para a sociedade. Na tentativa de agregar aos leitores maior conhecimento sobre o tema, orientando aqueles que possuem empregados domésticos e também dar conhecimento sobre as práticas que o programa expõe. O estudo sobre o eSocial é relevante por se tratar de um tema que se insere no contexto atual da sociedade, provocado por mudanças de paradigmas.

Neste sentido, a relevância do presente estudo pode ser em evidenciar e divulgar para a sociedade, os impactos de implantação do eSocial com ênfase nos empregadores e atuação do contador, pois visa contribuir para que a sociedade fique suficientemente esclarecida dos efeitos gerados.

Por outro lado a pesquisa pretende auxiliar estudantes, empregadores e empregados domésticos, profissionais de Contabilidade e demais interessados a obterem melhor entendimento sobre o eSocial doméstico e as mudanças ocorridas no direito dos empregados domésticos.

Para a academia, a importância se destaca a partir do interesse dos acadêmicos em conhecer e aprofundar os estudos sobre esta temática. Assim a pesquisa em questão contribuirá para a comunidade acadêmica do curso de Ciências Contábeis, pois servirá de

referencial de estudo e fomentará a elaboração de outros trabalhos acadêmicos que abordem temas correlatos, porém com outro objeto de estudo dentro do mesmo assunto.

Para a ciência contábil, observa-se que sobre a temática não existem muitos escritos. Apesar disso, trata-se de uma pesquisa realizável e os dados necessários para sua execução encontram-se disponíveis na sociedade em fontes viáveis e acessíveis. Faz com que, o curso de Ciências Contábeis se torne protagonista em pesquisas que resgate aspectos importantes das relações trabalhistas à luz das mudanças ocorridas a partir da implantação do eSocial doméstico.

Particularmente, esta pesquisa incentiva a pesquisadora para um interesse de aprofundar os conhecimentos sobre a temática, pois além de adquirir certo conhecimento sobre o assunto, pode ocasionar maior aprofundamento face às constantes alterações, podendo ser um importante instrumento para gestão dos empregados domésticos no Brasil.

Deste modo, aprimoram-se os conhecimentos para atuação profissional no processo de orientação aos clientes que possuem empregado doméstico sobre sua responsabilidade, já que, um gerenciamento ineficaz das informações prestadas ao eSocial pode ocasionar problemas para o empregador doméstico frente ao Ministério do Trabalho e Emprego, bem como na justiça trabalho.

1.6 RESUMO METODOLÓGICO

Esta pesquisa teve a abordagem predominantemente quantitativa, construída com base no pensamento indutivo, posto que de cunho descritivo e apoiada na interpretação descritiva dos dados. Utilizando como eixo principal de procedimento o levantamento auxiliado pela pesquisa bibliográfica e eletrônica. Utilizou-se como instrumentos de coleta de dados a entrevista do tipo semiestruturada individual aplicada ao contador; e o questionário do tipo fechado aplicado aos empregadores domésticos. Trabalhou-se com amostra de cunho estratificada que teve como critério selecionar os empregadores com vínculos empregatícios a mais de 4 (quatro) anos, circunscrita às mudanças ocorridas na implantação do eSocial na contabilidade Josana Mota Bispo Amaral-Me em Vitória da Conquista no ano de 2015 e 2016.

1.7 VISÃO GERAL

Após o término da pesquisa produziu-se um relato monográfico contendo cinco capítulos. Sendo que o primeiro capítulo aborda os itens essenciais como a introdução, temática, objetivos, problemas, hipótese, justificativa, resumo metodológico e visão geral. O segundo capítulo trata-se do Referencial Teórico que se divide em três partes: Estado da Arte, Marco Conceitual e Marco Teórico. O terceiro capítulo expõe a metodologia utilizada na pesquisa, seguido do quarto capítulo que apresenta a análise dos dados coletados para a consumação do estudo sobre o eSocial Doméstico. E por fim, o último capítulo que foi destinado às considerações finais, como elementos pós-textuais, destaca-se as referências listando os materiais bibliográficos e eletrônicos utilizados durante o desenvolvimento do trabalho e os apêndices.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo foi subdividido em três tópicos: O Estado da Arte que demonstra algumas análises científicas acerca da temática, o Marco conceitual que aborda os principais termos que auxiliarão na leitura do texto, o Marco Teórico que trata das questões relevantes inseridas no contexto do tema.

2.1 ESTADO DA ARTE

O Estado da Arte expõe uma seleção de alguns trabalhos científicos que discorre sobre o tema, a fim de identificar em qual nível ou profundidade de abordagem se encontra o assunto na época de realização desta pesquisa. Possui como objetivo obter maior conhecimento sobre a temática, através de levantamento eletrônico. Neste contexto foram encontrados alguns trabalhos selecionados, apesar de não tratarem diretamente sobre o tema, visto que, ocorreram dificuldades em encontrar trabalhos com o mesmo enfoque que o escolhido pela pesquisadora. Foram selecionados alguns trabalhos referentes à Contabilidade tributária com ênfase no Direito do Trabalho, voltado para as relações de trabalho entre empregado e empregador doméstico e sobre o eSocial.

Os estudos referidos foram encontrados por meio de busca em *site* de periódicos, como *Scielo*, *Google Acadêmico* e repositório de universidades. No total foram encontrados

quatro trabalhos sendo a busca realizada no ano de 2017 e 2018, com uso das seguintes palavras chaves: eSocial, eSocial doméstico, direito trabalhista dos empregados domésticos. O processo de seleção dos textos trouxe os periódicos que tratam do tema e que mais se assemelham ao assunto pesquisado e os que continham melhor abordagem. Então como dito, Foram encontrados quatro trabalhos referentes à temática, como expostos no quadro 01.

Quadro 01 - Estado da Arte da temática em fevereiro/2018

TIPO	Artigo	Dissertação	Livro	Monografia
TITULO	A efetivação dos direitos trabalhistas do empregado doméstico.	As implicações da nova lei da empregada doméstica sobre o sentido, significado e qualidade de vida no trabalho.	Esocial sistema de escrituração digital das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas: Manual prático	A Percepção do profissional de Recursos Humanos Sobre o Módulo Empregador Doméstico
AUTOR(ES)	Toni Frank Britto Santos	Deide Fátima da Silva	Aristeu de Oliveira	Bruna Godinho
ANO	2013	2017	2014	2017
NIVÉL	-	Mestrado	-	Graduação (TCC)
INSTITUIÇÃO	Revista Jus Navigandi	Universidade Federal de Viçosa (UFV)	-	Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)
IDEIA PRINCIPAL	O estudo aponta para a consumação dos direitos trabalhistas dos empregados domésticos. Abordando sobre sua evolução histórica no Brasil. O autor concluiu se que há uma grande desigualdade existente entre os trabalhadores domésticos e as demais categorias laborais e a necessidade social de equiparação como medida de segurança jurídica da relação empregatícia.	O estudo visa abordar sobre trabalho doméstico e as consequências dos dispostos das legislações e sobre a qualidade de vida no trabalho, considerando o olhar dos segmentos envolvidos. Que obteve como resultado a evidenciação que a nova lei trouxe benefícios para as empregadas domésticas, mas também aumentou a informalidade, o desemprego e a busca por diarista.	Trata-se de um livro que demonstra a prática necessária para a implantação do eSocial e orienta como proceder em relação prestações das obrigações pelo sistema. O autor conclui que o eSocial exige maior qualificação dos profissionais e constitui um sistema eficaz para realização das obrigações trabalhistas.	Trata-se de uma pesquisa que tem por objetivo verificar a percepção dos profissionais de Recursos Humanos sobre o módulo empregador doméstico do Esocial, no que diz respeito às dificuldades de uso do sistema. O autor conclui que apesar do Esocial possuir constantes atualizações desde o seu lançamento ainda há um caminho a ser percorrido em questões de melhorias para os usuários do sistema.
LINK/LUGAR	< https://jus.com.br/artigos/24003 >.	http://www.locus.ufv.br/handle/123456789/11832	http://www.atlas.com.br (parte do texto)	https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/183690
DATA DE ACESSO	26 mar.2017	15 nov. 2017.	20 jan. 2018	15 fev. 2018

Fonte: Complicação da *Internet* (2018) – Organização Própria.

No quadro 01 estão relacionados quatro trabalhos, sendo: um artigo, uma dissertação de mestrado, um livro e uma monografia. O artigo possui como ponto central a evolução dos trabalhadores domésticos, a dissertação trata sobre a implantação da nova lei da empregada doméstica, o livro aborda sobre o eSocial - Sistema de escrituração digital das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas. Por último a monografia que trata sobre a percepção do profissional de recursos humanos sobre o Módulo Empregador Doméstico. Estes trabalhos foram de grande importância, pois contribuíram para a formação de opinião sobre a temática e como parâmetro para elaboração do marco conceitual e referencial teórico desta pesquisa.

2.2 MARCO CONCEITUAL

O marco Conceitual possui como objetivo esclarecer ao leitor sobre o significado de alguns termos imprescindíveis para a compreensão e entendimento adequado de uma pesquisa. Sendo aqui comentado sobre: Contabilidade, Direito do Trabalho, teoria, prática, eSocial, empregador e empregado doméstico, obrigações trabalhistas, direitos, deveres e Cálculos trabalhistas.

De acordo Hendriksen (p. 100 apud PADOVEZE 2003, p. 4), Contabilidade “é um processo de comunicação de informação econômica para propósitos de tomada de decisão tanto pela administração como por aqueles que necessitam fiar-se nos relatórios externos.” O autor classifica como um “meio de comunicação” que auxilia nas tomadas de decisões para os usuários internos e externos.

Corroborando com a ideia Gomes (2008, p.86) conceitua a Contabilidade como:

[...] uma ciência social, trata do estudo e do controle do patrimônio das entidades. Patrimônio é o conjunto de bens, direitos e obrigações para com terceiros. Voltando ao conceito da Contabilidade, o controle patrimonial, é exercido por meio dos registros contábeis dos fatos e das respectivas demonstrações dos resultados produzidos.

Por outro lado Segundo Sá e Sá, (2005, p.86) Contabilidade é entendida como “Ciência que estuda os fenômenos patrimoniais sob o aspecto do fim *aziendal*; é a ciência que tem por objetivo estudar o sistema da riqueza a fim de observar se ela atinge os fins proposto pelo sujeito *aziendal*.” Os autores destacam que a Contabilidade está voltada para fins negociais de modo a se atentar aos objetivos e finalidades do negócio.

A Contabilidade como processo de comunicação segundo Hendriksen (2003), se desenvolve com a colaboração de outras Ciências, principalmente a Administração, a Economia e o Direito. Nesta última ciência, verifica-se uma forte ligação do Direito do Trabalho com a Contabilidade, principalmente no aspecto de aplicação das leis trabalhistas no qual estas pesquisas e correlaciona. Pela definição de Sérgio Pinto Martins tem-se que Direito do Trabalho é:

O conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e social ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas (MARTINS, 2011, p.17).

Dentro do Direito do trabalho está relacionado um conjunto de leis que regulamentam as formas de vínculos empregatícios, entre os quais estão as que regulamentam o emprego doméstico e as práticas da relação entre empregado e empregador doméstico.

Para melhor compreensão destas leis faz-se necessário o conhecimento sobre a teoria e prática do assunto. “Teoria é uma declaração sistemática de normas ou princípios, os quais suportam ou governam um conjunto de fenômenos” (OLIVEIRA, 2003, p. 51). Completando a ideia Sá determina que: “a teoria é um enriquecimento intelectual de um conhecimento que eleva de simples percepção subjetiva ou prática à generalidade objetiva, raciocinada, sistematizada e valorizada” (SÁ, 1999, p.25).

Algumas teorias depois de serem confirmadas através de um estudo científico, podem ser aplicadas na prática, no que o Mini Aurélio (2000, p. 550) conceitua como, “ato ou efeito de praticar e aplicação da teoria”.

Neste contexto, no ano de 2015 foi publicado a Lei complementar nº 150, trazendo alterações na Legislação Trabalhista concernentes ao trabalho doméstico, causando mudanças significativas nas práticas das obrigações trabalhistas referente aos trabalhadores domésticos, culminando com a criação do sistema eSocial doméstico pelo Governo Federal, que configura um módulo do sistema SPED, posteriormente melhor detalhado.

O conceito do eSocial ou EFD social (Escrituração Fiscal Digital Social) encontra-se no Art. 2º do Decreto nº 8.373/14, que instituiu o sistema de escrituração fiscal digital como “instrumento de unificação da prestação das informações referentes à escrituração das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas e tem por finalidade padronizar sua transmissão, validação, armazenamento e distribuição, constituindo um ambiente nacional.” O eSocial doméstico é parte integrante do sistema do eSocial para facilitar as declarações do empregador doméstico e a fiscalização, conforme anteriormente referido.

Paralelo a isso é fornecido o conceito de empregador doméstico é definido pelo artigo 15, inciso II, da Lei nº 8.212/91, como “à pessoa ou família que admite a seu serviço, sem finalidade lucrativa, empregado doméstico” (BRASIL, 1991). Da mesma forma, o conceito de empregado doméstico é dado pelo Art. 1º da Lei nº 5.859/72 como sendo “aquele que presta serviço de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou família, no âmbito residencial desta” (BRASIL, 1972). Mais recentemente a Lei complementar nº 150 de 01 junho de 2015, considera empregado doméstico como “aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana” (BRASIL, 2015).

Completando o conceito sobre empregado doméstico Kertzman (2013, p.110) afirma que além dos tradicionais empregados domésticos como caseiro e cozinheira existem outros, que apesar de não trabalharem dentro de casa, estão classificados como domésticos sendo assim considerados: o motorista particular, o marinheiro de barco de família, e, até mesmo o piloto de helicóptero particular.

Integrando a idéia Barros (2013), afirma ser empregado doméstico:

[...] um trabalhador pessoa física. Em caráter contínuo em residências a uma pessoa física ou família, sem destinação lucrativa. Compreende, portanto, no conceito de empregado doméstico, não somente a cozinheira, a copeira, a babá, a lavadeira, o mordomo, a governanta, mas também os que prestam serviço nas dependências ou em prorrogamento da residência, como o jardineiro, o vigia, o piloto ou marinheiro particular, o caseiro ou zelador de casas ou sítio destinados aos recreios do proprietário sem qualquer caráter lucrativo (BARROS, 2013, p.268).

Permeando essas relações encontra-se o profissional de contabilidade, o contador ou contabilista que são profissionais habilitados a atuar a área de setor pessoal, como interprete das leis e executor das diversas rotinas como também, orientando os empregados e empregadores sobre as frequentes mudanças na legislação do trabalho e a complexidade de suas rotinas, e ainda, realizando cálculos trabalhistas, com vistas a proporcionar maior transparência na relação.

Diante disto, o contador é o profissional que possui nível superior em Ensino Contábil realizado em instituição de ensino superior ou aquele que pela equiparação a Lei sendo considerado como tal e que exerce funções contábeis controladas pelo Conselho de Contabilidade (SÁ; SÁ, 2005, p. 99).

Este profissional dentre outras atribuições é o responsável por realizar as demandas das obrigações trabalhistas inerentes às relações de trabalho como os cálculos, recolhimentos, informações e etc. De acordo Oliveira, *et al.* (2011, p. 154) obrigações trabalhistas são as

exigências da legislação trabalhistas que consiste na emissão e arquivo da folha de pagamento detalhada e individualizada bem como recolhimento das guias dos encargos sociais, escrituração de fichas ou livros relacionados à administração do quadro de trabalhadores, além das obrigações previdenciárias prevista nas legislações pertinentes.

Convém destacar que alguns empregadores domésticos já utilizavam dos serviços de um profissional de contabilidade para realizar as rotinas antes da implantação do eSocial doméstico. Visto que, para os empregadores que recolhiam o FGTS de seus empregados antes da obrigatoriedade, utilizavam um sistema de folha de pagamento e importavam para o sistema disponibilizado pela CEF chamado SEFIP.

Por outro lado, após implantação do eSocial os procedimentos tornaram mais complexos, tornando difícil a realização dos processos fora do ambiente contábil. Requerendo para a execução das declarações no sistema do eSocial domésticos um conhecimento prévio sobre direitos, deveres e cálculos trabalhistas que envolvem esta categoria de trabalhadores. Diante disso, o conceito de dever é dado por Sá (2013, p.97) como: “o dever provém e se consolida, de tal forma, no espírito e tem tal poder de costume que se manifesta como um imperativo natural dos seres bem formados”. Ainda segundo o autor “a falta do cumprimento do dever assume caráter de violação, ou seja, de transgressão de obrigação da norma, mas, intimamente, e mais que isto, por representar uma anti propriedade do espírito” (SÁ, 2013, p.98).

Neste mesmo viés, Oliveira, *et al.* (2011, p. 03) explica que “direito é a ciência das normas obrigatórias que disciplinam as relações dos homens em sociedade, existindo para isso as diversas jurisprudências .”

Por fim, no âmbito da relação formal entre empregado e empregador existe a necessidade de se efetuar cálculos trabalhistas de forma eficaz. Na ausência do conceito formal de cálculos trabalhistas, pode ser definido como uma prática de realizar os cálculos a respeito do direito trabalhista dos empregados. Tendo como parâmetro as legislações trabalhistas disponibilizadas através de leis, decretos, portarias, regulamentos e outros.

Portanto, os conceitos abordados neste tópico auxiliarão o leitor numa melhor compreensão e suas conclusões a respeito do tema proposto.

2.3 MARCO TEÓRICO

No marco teórico realizou-se uma abordagem mais aprofundada dos assuntos considerados importantes pela pesquisadora para compreensão efetiva do tema. Serão

abordados os seguintes assuntos: Contabilidade e Informática, Contabilidade Tributária, Histórico e legislação aplicada ao empregado doméstico, Sistema Público de Escrituração Digital (SPED) e o eSocial doméstico.

2.3.1 Contabilidade e Informática

A Contabilidade tem passado por várias mudanças em seus processos de escrituração. O processo manual de escrituração contábil foi gradativamente substituído pelo mecânico e posteriormente pelo eletrônico, trazendo grandes benefícios para os profissionais da área. Nesse contexto surgiu a informática que com os modernos programas de contabilidade, proporcionam aos profissionais da área melhores condições de prestação de serviço e disponibilidade de tempo para atender os clientes no Gerenciamento do negócio.

Vale ressaltar, que as atividades desenvolvidas pela contabilidade sejam consideradas laboriosas, devido à complexidade no cumprimento das diversas operações societárias e tributárias que as empresas devem realizar. Deste modo, Os sistemas de informações tendem a promover facilidades para a Contabilidade, fazendo com que se obtenha mais agilidade no exercício da prática e a prestação das informações contábeis, gerando benefícios como maior disponibilidade de tempo para capacitação profissional contínua. Com isso estes profissionais podem atuar em outras atividades, como o gerenciamento de empresas, controle organizacional, aplicação correta da legislação dentre outros, gerando melhores resultados na prática contábil.

Padoveze (1997, p.34) conceitua sistema de informação como, "conjunto de recursos humanos, materiais, tecnológicos e financeiros agregados segundo uma sequência lógica para o processamento dos dados e tradução em informações, para que com seu produto, permitir às organizações o cumprimento de seus objetivos".

Neste contexto o avanço da informática trouxe inúmeros benefícios para a Contabilidade, e com isso tende a modificar o perfil dos escritórios de contabilidade e dos contadores, que passam a ter maior conhecimento para execução das rotinas com menor tempo. E sabido que o êxito da profissão depende de alguns fatores importantes como conhecimento das legislações tributárias, societária, previdenciária e trabalhista, percepção de organização, entendimento de informática e visão gerencial (OLIVEIRA, 2000, p.13). Sendo assim a introdução da informática na Contabilidade possivelmente auxiliou os contadores na execução prática dos seus conhecimentos, proporcionando facilidades como informadas por Oliveira:

A informática proporciona à contabilidade inúmeras facilidades, que vão desde o lançamento e processamento das informações até a geração dos relatórios que podem ser produzidos pelos sistemas. Além destas facilidades, podem associar outros fatores como segurança, confiabilidade e rapidez nas informações prestadas (OLIVEIRA, 2000, p. 16).

Os sistemas de informações evoluíram muito nos últimos anos, trazendo contribuições significativas à gestão dos negócios, acompanhando a evolução e exigências do mercado. Esta evolução se deve, em sua grande parte, ao desenvolvimento considerável das organizações nas últimas décadas em nível mundial, bem como, das atividades econômicas. A competitividade crescente e exigências do mercado consumidor, fez com que as organizações passassem a fixar metas de médio e longo prazo, principalmente para melhorar seus resultados, através de redução de custos desnecessários, e conseqüentemente atingindo os objetivos com melhores lucros.

Intercalando esse processo com a Contabilidade, percebe-se que esta obteve grandes benefícios com o uso da informática, que de acordo com Oliveira (2000, p.17) destaca aspectos como: o aumento da produtividade, melhoria na qualidade dos serviços, profissionais com maior estímulo pelo trabalho, facilidade de leitura previa dos trabalhos bem como acesso as informações da empresa, atendimento no prazo às exigências dos usuários, principalmente os órgãos públicos e empresários e a necessidade de menor espaço físico no ambiente de trabalho. Percebe-se que com a utilização da informática nos processos da contabilidade proporcionou menor gasto de tempo, uma vez que a utilização de impressões eletrônicas disponibilizou relatórios mais organizados e claros, fato que reduziu a pressão quanto ao cumprimento de prazos.

Convém destacar que, para estes avanços acontecerem a Contabilidade passou por diversas mudanças tanto na qualidade das informações, como na forma de escrituração, devido a necessidade de integração das informações prestadas aos órgãos do governo. Diante disso a Contabilidade aliou-se às transformações tecnológicas e passou a participar do contexto digital, fato que exigiram investimentos em tecnologias de segurança, de modo a possibilitar que as informações trafegam virtualmente, utilizando a assinatura digital através do certificado digital, sendo possível a autoria e a validade jurídica dos documentos digitais.

O certificado digital consiste em um documento eletrônico, que identifica seu titular pessoa jurídica ou física com o objetivo de validar através da assinatura digital os documentos eletrônicos, sendo considerado como um instrumento de segurança eficaz. Com a

modernização dos processos na contabilidade o uso do certificado digital tornou-se indispensável para a execução dos serviços.

Oliveira, E., (2014, p. 91) destaca que:

O avanço da tecnologia da informação (TI), em especial a utilização da internet, e o aumento significativo das transações comerciais e financeiras, em decorrência das atividades econômicas do país nos últimos 20 anos, levaram o governo federal à decisão de criar um sistema de monitoramento de informações que possibilitasse o controle sistemático dos dados e registros gerados pelas grandes empresas e demais entidades.

Diante da evolução tecnológica, o Governo Federal contribuiu para que a Contabilidade por meio dos sistemas integrados aos sistemas do governo tornasse parceiro dos agentes fiscalizadores, com aprimoramento da qualidade das informações. Sendo que a criação de programas parametrizados tendem a diminuir as fraudes e levar a emissão de declarações fidedignas aos órgãos competentes. Estes sistemas estão em constantes mudanças, atualmente tem-se como exemplo o Sistema Público de Escrituração Digital (SPED) e seus subprojetos que visa unificar as informações prestadas ao fisco.

2.3.2 Contabilidade Tributária:

As alterações ocorridas nos processos políticos econômicos e produtivos decorrente da globalização teve como consequência possível aumento da competitividade entre as nações e prováveis alterações no Sistema Tributário Nacional (STN), procurando viabilizar o livre exercício das atividades empresariais, primeiramente entre as nações e posteriormente entre os entes federados brasileiros. Isso ocasionou o surgimento de novas tecnologias para controle de custos. Ainda assim, o Brasil é considerado um dos países em que o custo é elevado para os contribuintes, decorrente de vários processos estruturais e conjunturais, que normalmente se chama de “custo Brasil”.

Além do STN existe a legislação trabalhista que devido a sua complexidade constitui um fator impactante no desenvolvimento das empresas. Apesar de possuir a finalidade de proteção aos direitos dos trabalhadores, a legislação tornou-se ao longo do tempo um impedimento para adequado relacionamento entre empregados e empregadores em diversos ramos de atividades, principalmente para os pequenos empregadores.

Segundo Oliveira, *et al.* (2011, p. 155) “Um dos mais significativos componentes do chamado “custo Brasil” é, sem sombra de dúvidas, o resultado de uma série de encargos trabalhistas e tributos que oneram a folha de pagamento”.

Os impostos e contribuições determinados pelo STN, apesar de necessários, tendem a afetar diretamente a vida dos Contribuintes e empregadores, pois em muitas situações não são realizados o planejamento tributário e financeiro adequado. Esse fato trás como consequência reflexos na vida econômica dos envolvidos e tornando-os obrigados a suportar uma carga tributária com pagamentos de tributos diretos ou indiretos ou incluídos nos bens e mercadorias ou serviços adquiridos no processo enquanto consumidor final.

Neste sentido, Conforme Oliveira, *et al.* (2011, p. 364) a Contabilidade tributária consiste no ramo da contabilidade que possui como principais objetivos a aplicação e o estudo sobre as normas básicas da legislação tributária, sendo assim responsável pelo gerenciamento dos tributos incidentes nas diversas atividades empresariais de modo a não expor a entidades as penalidades fiscais e legais. Corroborando com ideia Fabretti (1998, p.26) já definia que Contabilidade tributária: “E o ramo da contabilidade que tem por objetivo aplicar na prática conceitos, princípios e normas básicas da contabilidade e da legislação tributária de forma simultânea e adequada”.

Ainda segundo o ultimo autor estando a Contabilidade tributária caracterizada como ramo da contabilidade, esta tem que evidenciar a situação patrimonial seguindo o rigor dos conceitos, princípios e normas básicas de contabilidade, para encontrar a carga tributária ideal, ainda que seja necessário buscar meios eletrônicos atuais para execução dos procedimentos em tempo hábil (FABRETTI, 1998).

Neste contexto, o SPED pode ser considerado um avanço para o STN, pelo fato de demonstrar através das declarações nele realizadas os tributos devidos pelos contribuintes com maior eficácia e segurança para os agentes competentes pelo recolhimento.

Desta forma, as determinações do STN referente aos encargos tributários sobre os diversos tipos de atividades, torna a Contabilidade Tributária um meio importante para auxiliar no cumprimento das diretrizes estabelecidas pelas legislações tributárias no Brasil, evitando multas referentes ao não cumprimento destas normas. Contudo, os sistemas disponibilizados pelo governo se encontram em constantes mudanças para garantir que os processos de declarações, arrecadação e fiscalização se tornem mais fidedignos e confiáveis.

2.3.3 Histórico e Legislação Aplicada ao Empregado Doméstico

O trabalho doméstico no Brasil possui como aspecto temporal a vinda dos povos africanos para o Brasil como escravos, embora desde antes os colonizadores utilizassem de mão-de-obra indígena para alguns afazeres domésticos em troca de especiarias, mas estas atitudes se intensificaram com a chegada dos escravos para exercerem diversas funções, entre elas as tarefas domésticas.

Esse tipo de labor no Brasil teve início no período de descobrimento do país, sendo caracterizado como um trabalho desprestigiado atribuído aos escravos, indígenas, negros, os mais desfavorecidos que compõem a sociedade e principalmente às mulheres. De forma que não havia amparo legal dos direitos destes trabalhadores. O Dicionário de direito constitucional determina que os direitos dos trabalhadores:

Dizem respeito tão-somente àqueles que mantêm um vínculo de emprego (v. TRABALHADOR). São destinados a proteger a relação de trabalho contra uma profunda desigualdade, que resultaria da não observância de preceitos mínimos destinados a compatibilizar a função laboral com a dignidade e o bem-estar do indivíduo (BASTOS 1994, p.45).

Após a libertação dos escravos, através da Lei Áurea em 1888, estes se viram numa situação de não ter para onde ir, possuindo como opção continuar a exercer as atividades domésticas em troca de moradia e alimentação, pois não possuíam outra forma de sobrevivência. Diante disso foi criada a primeira norma em 13 de setembro de 1830 pelo Imperador Constitucional D. Pedro que tratava respeito da locação de serviços. Essa norma tinha como parâmetro regular o contrato por escrito sobre prestação de serviços realizados por brasileiros ou estrangeiros dentro ou fora do império.

Essas relações se estenderam até o ano de 1923, quando por meio do Decreto 16.107, foi determinado quais os trabalhadores seriam classificados como trabalhador doméstico, com aprovação do regulamento de locação de serviços domésticos até então tratado apenas no Código Civil.

Ao longo da história a legislação dos empregados domésticos no Brasil sempre foi diferenciada em relação aos demais empregados referente ao direito. Comprovado pela Constituição Federal, que ao doutrinar sobre os direitos fundamentais dos trabalhadores especificados em seu Artigo 7º, criou um parágrafo único para determinar quais de seus trinta e quatro incisos seriam aplicados aos empregados domésticos, destes apenas nove fazem

referências, que foram os incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI E XXIV, bem como sua integração a previdência social. Os quais estabelecem o seguinte.

- IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;
- VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;
- VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;
- XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;
- XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;
- XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei
- XXIV - aposentadoria; (BRASIL, 1988).

Da mesma forma, quando se aborda sobre Direito do trabalho, é necessário referenciar à Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) criada no ano de 1943 pelo Decreto-Lei 5.452, com grande amplitude por se tratar de várias categorias de trabalhadores. No entanto, tal legislação deixou sem cobertura os empregados domésticos, evidenciado pelo Art. 7º alínea ‘a’. Especificando que os preceitos existentes na referida consolidação não se aplicam aos empregadores considerados pela legislação como domésticos (BRASIL, 1943). Ficando evidenciada a distinção destes trabalhadores em texto legal.

Nesse contexto, o empregado doméstico permaneceu amparado pelo Código Civil, no entanto com a publicação do Decreto-Lei nº 3.078 – de 27 de fevereiro de 1941 definiu de maneira simples o conceito de empregados domésticos, qual seja: “todo aquele que, de qualquer profissão ou mister, mediante remuneração, prestem serviços em residências particulares ou a benefício destas”(BRASIL, 1941). O Decreto aborda, também, sobre os requisitos para a expedição da carteira, aviso prévio, dos deveres do empregador e do empregado, das multas para as infrações cometidas pelas partes contratantes.

Após aproximadamente 30 anos de vigência da CLT foi criado uma Lei própria para o empregado doméstico que regularizou a situação do empregado doméstico no Brasil, sendo essa, a Lei 5.859 de 11 de dezembro de 1972, regulamentada pelo Decreto nº 71.885/1973. Posteriormente, a legislação das domésticas passou por várias alterações, de modo a adequar-se a nova realidade constitucional. O advento de aprovação desta Lei proporcionou aos empregados domésticos alguns direitos, tais como: a) Obrigatoriedade da anotação na carteira

de trabalho; b) Requisito de continuidade; c) Férias anuais com adicionais de um terço a mais que o salário normal; d) Benefícios e serviços da previdência social (BRASIL, 1972). Em que o objetivo desta Lei era proteger os trabalhadores domésticos na execução de suas atividades.

Posteriormente, o Decreto nº 95.247/1987 regulamentou o direito ao vale transporte para os empregados domésticos e exclui este benefício da base de cálculo da gratificação natalina e determinando que este seja um rendimento não tributável do beneficiário.

No ano de 2000 publicou-se o Decreto nº 3361/2000 que regulamenta o dispositivo da Lei 5.859/1972. Em seu Art. 2º o referido Decreto dispõe que “A inclusão do empregado doméstico no FGTS e irretratável com relação ao respectivo vínculo contratual e sujeita o empregador às obrigações e penalidades previstas na Lei 8.036, de 1990” (BRASIL, 2000). Contudo o FGTS era opcional, mas uma vez recolhido o empregado seria automaticamente cadastrado no FGTS, ficando assim o empregador obrigado a realizar os demais recolhimentos posteriores.

Em 2001, a Lei nº 10.208 reforça o disposto na Lei 5859/1972 sobre o direito ao recolhimento do FGTS e seguro desemprego para os domésticos, porém constituindo uma opção do empregador optar ou não por estes benefícios aos seus respectivos empregados. Seguidamente, em 2006 foi promulgada a Lei nº 11.324/2006 acrescentando ao patrimônio jurídico do empregado doméstico a proibição de desconto sobre o provimento de alimentação, vestuário, higiene e moradia no trabalho, férias de 30 dias com acréscimo de um terço, estabilidade em caso de gestação e repouso semanal e nos feriados.

Posteriormente, no ano de 2011 a organização internacional do trabalho (OIT), órgão que o Brasil faz parte, aprovou a convenção nº 189, a Recomendação de nº 201, estabelecendo todos os países-membros que deveriam atuar com as devidas efetivações, certificando a todos os trabalhadores domésticos direitos semelhantes aos demais trabalhadores, porém no Brasil demorou a colocar em prática esta norma, levando às calorosas discussões no plenário das casas legislativas. Depois de aprovado, foi vedado em diversos pontos pelo Presidente da República, alegando inconstitucionalidade da conduta, de modo que a aprovação geraria sobrecarga financeira ao empregador doméstico podendo ocasionar o aumento de desemprego e crescimento do trabalho informal desta categoria no Brasil. Assim, a Emenda Constitucional nº 72, de dois(dois) de abril de 2013 alterou de forma substancial o direito dos empregados doméstico, determinando a concretização do princípio da igualdade, diante de uma discriminação legal que ocorria há vários anos.

Esta emenda teve como objeto alterar a redação do parágrafo único do Art. 7º da Constituição Federal que estabelecia que, “São assegurados à categoria dos trabalhadores

domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social” (BRASIL, 1988). Com a Emenda Constitucional este parágrafo foi alterado para a seguinte redação.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social (BRASIL,2013).

Estes incisos da Constituição Federal que foram incorporados aos direitos dos empregados domésticos, estabelecem que:

- I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;
- II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- III - fundo de garantia do tempo de serviço
- IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;
- VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;
- VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;
- VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;
- IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;
- XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;
- XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;
- XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;
- XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;
- XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
- XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
- XXIV - aposentadoria;
- XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;
- XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;
XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;
XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (BRASIL, 1988).

Por fim, em junho de 2015 foi sancionada a Lei Complementar 150, completando a Proposta de Ementa à Constituição (PEC) das domésticas, regulamentando a obrigatoriedade do pagamento do FGTS e do adicional noturno por parte dos empregadores, bem como regulamentação do Simples Doméstico unificando os valores devidos pelos empregadores domésticos por meio do eSocial doméstico, complementando que o direito ao salário família e seguro desemprego não são mais de forma facultativa. Esta referida Lei veio para integrar o direito do trabalhador doméstico no Brasil, já estabelecidos pela Emenda Constitucional nº 72/2013 e revogar a Lei nº 5859 de 1972, proporcionando ainda novas alterações sobre a relação de emprego dos trabalhadores domésticos.

Como observado os direitos dos empregados domésticos foram sempre negligenciados no Brasil ao longo dos anos. Sustentado pelo discurso que o empregado doméstico não faz jus a todos os direitos laborais, por não ser considerado profissional economicamente ativo, que produza riqueza social, fato que postergou, sobremaneira, a conquista destes direitos por essa categoria de trabalhadores.

Vale ressaltar que, o trabalho do doméstico é de fundamental importância para a sociedade, uma vez que existe uma considerável procura por este tipo de serviço, dado que os homens ou mulheres, que trabalham fora de casa, necessitam de alguém para cuidar das tarefas domésticas, o que faz deste profissional elemento crucial na vida de muitas famílias.

Diante do exposto, apesar da função do empregado doméstico exigir muitas habilidades e conhecimentos para o cumprimento de seu trabalho tais como: organização de ambientes, limpeza, cuidados com crianças e idosos, possuir habilidade para cozinhar, entre outras. Esta categoria de trabalhadores permaneceu por muitos anos sem reais direitos trabalhistas, trazendo como consequência a desvalorização desta categoria de trabalhadores perante a sociedade. Ainda que tardio, os direitos destes trabalhadores foram reconhecidos pelo país através do normativo citado acima.

2.3.4 Sistema Público de Escrituração Digital (SPED)

O SPED que foi estabelecido pelo Decreto 6.022/2007 com o objetivo de regulamentar sua implantação, com a finalidade aproximar o fisco de seus contribuintes. Por meio dele, aumentou-se a fiscalização sobre as empresas, promovendo a integração entre os fiscos, Federal, Estadual e Municipal com o intuito de reduzir a sonegação e conseqüentemente elevar a arrecadação de tributos pelo governo.

De acordo com o site da Receita Federal o SPED:

De modo geral, consiste na modernização da sistemática atual do cumprimento das obrigações acessórias, transmitidas pelos contribuintes às administrações tributárias e aos órgãos fiscalizadores, utilizando-se da certificação digital para fins de assinatura dos documentos eletrônicos, garantindo assim a validade jurídica dos mesmos apenas na sua forma digital (RECEITA FEDERAL, 2018).

Sendo assim o SPED consiste numa modernização do STN, como iniciativa do governo para modificar o cruzamento das informações entre os diversos órgãos fiscalizadores. Com isso tende a diminuir os crimes tributários e se obter informações consistentes junto às esferas de governo.

O SPED é dividido em diversos subprogramas de modo a fornecer informações de diferentes áreas da contabilidade para os diversos órgãos e entidades que são vinculados ao sistema, tais como: RFB, Caixa Econômica Federal, Governo Federal, Governo Estaduais e Municipais, dentre outros. Neste contexto, o SPED é constituído por módulos, sendo alguns já implantados e outros em processo de implantação. Estes módulos são denominados de subprojetos, cuja exigibilidade de uso foi determinada pela RFB, vem ao longo de sua implantação ocorrendo de forma gradativa, de modo a atender os interessados expostos acima e permitir que a contabilidade modernize seus diferentes setores, tais como: setor fiscal, contábil, trabalhista, previdenciário e etc.

Ainda de acordo com o *site* da RFB, o SPED é composto por 10 subprojetos, estando eles relacionados a seguir: conhecimento de transporte eletrônico (CT-e), escrituração contábil digital (ECD), Escrituração contábil fiscal (ECF), escrituração fiscal digital (EFD), Escrituração Fiscal Digital de Retenções e Outras Informações Fiscais (EFD-Reinf), Manifesto eletrônico de documento fiscal (MDF-e), Nota fiscal do consumidor eletrônica (NFC-e), Nota fiscal eletrônica (NF-e), Nota fiscal de serviços eletrônica (NFS-e), e-financeira e a escrituração digital social-eSocial (RECEITA FEDERAL, 2018). O eSocial possui em sua estrutura o módulo para empregadores doméstico, Este módulo ficou

disponível para os contribuintes desde 2013 e teve a obrigatoriedade a partir do mês de outubro de 2015.

Segundo especialistas o SPED tende a representar grandes mudanças na rotina das empresas e dos profissionais de contabilidade, bem como um passo considerável no desenvolvimento econômico e social do país, apesar de existirem alguns subprojetos ainda em fase de implantação como o e-financeira e EFD-Reif. Dentre os diversos módulos, se destaca o eSocial para as empresas que não se encontra em uso pleno para todos os tipos de contribuintes. Este possui um subprojeto referente ao módulo eSocial doméstico implantado para uso dos empregadores que possuem trabalhadores domésticos com vínculo empregatício, sendo esse, o foco do presente estudo.

Para tanto, o eSocial consiste num sistema unificador de informações de modo a auxiliar no cumprimento das obrigações acessórias e aprimorar as relações fisco-contribuintes. Segundo Oliveira, E., (2014 p.92) a partir da implantação definitiva do eSocial o governo presume possibilitar um controle específico a respeito das atividades sociais das empresas e demais entidades, além de padronizar os aspectos tributários e fornecer informações importantes ao Ministério do Trabalho Emprego, Ministério da previdência Social, Secretaria da Receita Federal do Brasil, Instituto Social do Seguro Nacional, Conselho Curador do FGTS representado pela Caixa Econômica Federal. De modo a evitar ações fraudulentas ao fisco.

O Decreto nº 8.373/2014 que instituiu o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial entrou em vigor a partir da data de sua publicação em 11 de dezembro de 2014. Representou a regulamentação do eSocial juntamente com o manual de orientação e suas alterações. De acordo com o referido Decreto, a prestação das informações ao eSocial, possibilitará de forma estabelecida pelos órgãos ou entidades integrantes substituição de entrega das mesmas informações através de outros formulários e declarações, os quais estão submetidos os referentes contribuintes: a) o empregador, inclusive o doméstico, a empresa e os demais equiparados como empregador em lei; b) Ao segurado especial, incluindo-se os prestadores de serviços; c) As pessoas jurídicas de direito público da União, do Distrito Federal, dos Estados e dos Municípios; d) e as pessoas jurídicas que pagarem por si rendimentos, com incidência de retenção do imposto sobre a Renda Retido na Fonte, mesmo que em uma única competência do ano calendário (BRASIL, 2014).

Isto faz com que este projeto tende a alcançar os seus objetivos e finalidades referentes à nova forma de prestação de informações das obrigações legais, que abrangerá a vida laboral de todos os contribuintes, incluindo os empregadores domésticos.

Conforme Oliveira (2014, p. 2) o eSocial possui como finalidade e objetivo a escrituração digital social, sob os seguintes aspectos:

- Guardar e conservar as informações no Ambiente Nacional do eSocial, possibilitando aos órgãos participantes do projeto sua efetiva utilização para fins previdenciárias, fiscais de apuração de tributos e FGTS.
- Conceder as informações trabalhistas, previdenciárias, tributárias e fiscais relativas à contratação e utilização de mão de obra onerosa, com ou sem vínculo empregatício.
- Determinar maior controle da Receita Federal do Brasil (RFB) e outros órgãos na fiscalização das empresas, contribuições e obrigações, seja com ou sem vínculo empregatício.
- Excluir várias obrigações acessórias trabalhistas e previdenciárias.
- Garantir direitos trabalhistas e previdenciários para o trabalhador e tornar mais fácil o acesso a eles.
- Simplificar e padronizar o cumprimento das obrigações acessórias.
- Melhorar a fiscalização das obrigações trabalhistas e previdenciárias.
- Aumentar a formalização do emprego e inclusão previdenciária.
- Aumentar a renda do trabalhador.
- Reduzir o custo de administração dos empregados, excluindo a emissão e armazenamento de documentos em papel.
- Aumentar a arrecadação espontânea sem aumento da carga tributária.
- Aprimorar a qualidade das informações com redução do gasto público.
- Redução de fraudes na concessão de benefícios previdenciários e do seguro desemprego.
- Entre outros

No quesito padronização das informações, existem vários sistemas de realização de folhas de pagamentos e demais obrigações acessórias trabalhistas. Neste âmbito o governo percebeu a necessidade da padronização até mesmo para auxiliar nos processos de fiscalização.

Diante do exposto, o SPED possui relevância para integração entre os órgãos fiscalizadores e por ter em seus subsistemas módulos que possa atender os diversos contribuintes. Apesar de ainda existirem alguns subprojetos em implantação às especificações relacionadas ao SPED, como um todo configura um grande avanço do Sistema Tributário Nacional. Possibilitando maior controle dos órgãos fiscalizadores no cumprimento das leis tributárias, sobretudo, as de ordem trabalhista, com consequente aumento do controle social. De modo a promover de forma rápida e segura o acesso dos segurados previdenciários aos benefícios.

2.3.5 Esocial Doméstico

O eSocial doméstico consiste em um módulo específico que se destina aos empregadores domésticos. Através de um sistema *web* simplificado os empregadores prestam informações ao fisco referente aos seus empregados domésticos no portal do eSocial, de modo a disponibilizar à Receita Federal e também à Seguridade Social, informações referentes a folha de pagamento, encargos devidos, dentre outras.

O conceito do eSocial módulo empregador doméstico, segundo o manual de orientação do eSocial para empregador doméstico versão 1.1, de 01 de outubro de 2015, versão original, definido como:

[...] um sistema eletrônico onde o empregador doméstico deverá informar as obrigações trabalhistas, previdenciárias, fiscais e de apurações de tributos e do FGTS. Esse sistema está disponível dentro do portal do eSocial - que possui um módulo específico para empregadores domésticos - e pode ser acessado pelo endereço eletrônico <http://www.esocial.gov.br>.

Neste contexto, no ano de 2015 algumas mudanças foram inseridas no contexto de vínculo entre empregador e empregado doméstico. Dentre elas estão a obrigatoriedade de prestar as informações dos empregados por meio do eSocial módulo empregador doméstico e a mudança considerável na legislação que regulamentou o trabalho doméstico no Brasil, através da Lei complementar 150/2015, pois de acordo com Portal do eSocial.

A opção pelo recolhimento do FGTS relativo ao trabalhador doméstico passou a ser facultativo para o empregador a partir da competência 03/2000 e manteve-se opcional até a competência 09/2015. No entanto, se realizado um primeiro recolhimento este se tornava obrigatório.

A partir de outubro de 2015, o recolhimento do FGTS do trabalhador doméstico tornou-se obrigatório devendo ser realizado por meio do regime unificado, em guia única (DAE), e disponível a partir do registro no portal eSocial. (ESOCIAL a., 2018)

Desse modo, deixa claro que o eSocial módulo para empregadores domésticos consiste num subprojeto simplificado do eSocial com objetivo de realizar a transmissão eletrônica referente às obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciárias o qual visa substituir gradativamente o envio de diversas declarações separadas para cada órgão. Ainda de acordo com o portal do eSocial.

A implantação do eSocial viabilizará garantia aos diretos previdenciários e trabalhistas, racionalizará e simplificará o cumprimento de obrigações, eliminará a redundância nas informações prestadas pelas pessoas físicas e jurídicas, e aprimorará a qualidade das informações das relações de trabalho, previdenciárias e tributárias. A

legislação prevê ainda tratamento diferenciado às micro e pequenas empresas. (ESOCIAL., b,2018)

Diante do exposto, o eSocial abrangerá pessoas físicas e jurídicas, para ambos segue as mesmas padronizações quanto as tabelas de eventos no programa, no entanto o eSocial doméstico é simplificado em relação ao eSocial para as empresas. Sendo que entre as pessoas físicas estão os contribuintes individual e os empregadores domésticos.

Completando as informações serão especificados abaixo alguns tópicos sobre o eSocial módulo empregadores domésticos.

2.3.5.1 Histórico

O eSocial módulo empregador doméstico teve sua primeira versão disponibilizada em 2013. Para o uso facultativo, sob a forma de teste como processo de adaptação dos empregadores a este novo sistema. Naquele momento, demandou a criação de um Cadastro Especifico do INSS (CEI) destinados aos empregadores domésticos que recolhiam o FGTS de forma facultativo, Posteriormente em 2015 foi abolido, passando a ser utilizado para o cadastro do empregador o número do Cadastro Pessoa Física (CPF), juntamente com código de acesso e uma senha criada por meio das informações do empregador realizado pelo responsável por enviar as informações do empregado doméstico.

Em 2015 o uso do sistema em estudo passou a ser obrigatório impossibilitando a emissão da guia de FGTS referente aos domésticos pelo SEFIP e o envio das informações pelo conectividade social ambos disponibilizados pela CEF. Quanto ao recolhimento do INSS, não seria mais realizado pelo sistema de contabilidade ou carnê da previdência social como antes, e sim através do DAE emitido pelo programa do eSocial, no qual se inclui o pagamento de todos os tributos como FGTS, INSS e IRRF se devido, referente ao vínculo com empregado doméstico.

Desde a implantação do eSocial módulo empregador doméstico até janeiro de 2018 o programa passou-se por 10 versões, de modo a aperfeiçoar os instrumentos do programa para realização dos procedimentos referente a prestação das informações.

A versão 1.0 do Manual do eSocial módulo empregador doméstico foi publicado em 01 de outubro de 2015 que configurou a versão original. Em seguida publicou se a versão 1.1 com diversas alterações no texto original e complementos de informações em 01 de novembro de 2015. Trazendo alterações dos textos nos referentes tópicos do manual como, código de acesso, certificado digital, identificação, local de trabalho, comunicação de acidente de

trabalho, demissão, entre outras, que foram incluídas para proporcionar maior transparência aos usuários.

Posteriormente, em dezembro de 2015 foi publicada a versão 1.2, que acrescentou a possibilidade de informar a jornada de trabalho, preencher remuneração de adiantamento de décimo terceiro, inclusão de empregados demitidos na competência de outubro de 2015 e alteração manual da guia de recolhimento. Em 21 de dezembro de 2015 publicou a versão 1.3 do manual o qual inclui diversas alterações no texto e outras funcionalidades bem como, consulta de qualificação cadastral, campo de alteração, cálculo de folha da segunda parcela do décimo terceiro salário e detalhamento dos motivos das rescisões.

Na versão 1.4 em março de 2016 ficou disponível a inclusão das férias retiradas no mês, cálculo dos encargos automáticos, inclusão de informações sobre afastamentos por doença ou acidente relacionado ou não ao trabalho, inclusão de modelo de termo de quitação e rescisão de contrato de trabalho em formato editável. Na sequência foi publicada a versão 1.5, em maio de 2016 disponibilizados aos usuários do sistema, consulta e alterações de dados contratuais e cadastrais do trabalhador, Possibilitando visualizar e gerenciar movimentações trabalhistas como os afastamentos temporários, exclusão, registro de saída e retorno das férias.

Em junho de 2016 foi publicada a versão 1.6, proporcionando aos usuários orientações referente renovação de código de acesso em caso de expiração, pois o mesmo possui validade de 3 (três) anos e inclusão de novas tabelas rubricas para execução dos procedimentos. Em sequência foi disponibilizado a versão 1.7 em setembro 2016 com mais aperfeiçoamento do sistema possibilitando gerenciamento de movimentações trabalhistas, Inclusão de eventos na folha de pagamento, gestão de férias com gravação para o demonstrativo de folha de pagamento, cálculos rescisórios com disponibilização do termo de rescisão, recolhimento de verbas rescisórias e Cadastro de afastamentos pelo INSS. Inovando esses procedimentos, que antes eram realizados com cálculos manuais ou não poderiam ser realizados.

A versão 1.8 foi publicada em dezembro de 2016, trazendo como novidades para seus usuários: a desconexão do sistema caso o usuário fique por mais 10 minutos sem realizar algum procedimento no *site*, recolhimento do FGTS para empregados afastados por motivo de acidente ou doença do trabalho e Serviço Militar Obrigatório, além de permitir a realização do termo de rescisão e a guia de pagamento do DAE rescisório. Em seguida foi publicadas novas versões numeradas de 1.8.1 a 1.8.3 no intervalo de fevereiro a novembro de 2017, tendo com principais mudanças lançamentos de novas rubricas, alterações de textos no portal de acesso

ao eSocial, substituição de titularidade do empregador em casos especiais, solicitação de novos dados do desligamento do empregado.

Por ultimo foi publicada a versão 2.0 em janeiro de 2018, com alteração em diversas telas do portal do eSocial doméstico e conseqüentemente revisão de todo manual. As alterações nestas telas foram realizadas com objetivo de facilitar o acesso aos procedimentos realizados no programa, desta forma obrigando o preenchimento do CPF dos dependentes maiores de 12 anos, retificação de data de admissão anterior a outubro de 2015, inclusão da informação se o desligamento ocorreu por decisão judicial e o número do processo trabalhista.

Diante disto, com as atualizações do sistema destacadas acima pode se perceber as relevantes mudanças na plataforma do eSocial módulo empregador domestico deste de sua obrigatoriedade. Sendo assim, foi demonstrada resumidamente a evolução do sistema de acordo com o manual de orientação do eSocial doméstico módulo empregador doméstico.

2.3.5.2 Atuação do contador no processo Implantação do sistema

Os procedimentos referentes à folha de pagamento dos domésticos em sua maioria são realizados pelo profissional de contabilidade, principalmente quando os empregadores não possuem domínio sobre direitos trabalhistas. Neste processo a procura pelo profissional se dá para execução das rotinas e orientações. Deste modo, Oliveira (2014, p.01) destaca que:

A complexidade das relações de trabalho com as empresas e de todas as personagens com os órgãos da administração pública faz do Departamento de Recursos Humanos e Contábil um elemento singularmente dinâmico da vida e estrutura da empresa moderna. Sua função, a rigor, é quase pública, pois, entre outras atividades e tarefas, surge recolhimento de natureza tributária, como o desconto do Imposto de renda na fonte, contribuições previdenciárias e FGTS.

Percebe-se que a atuação do profissional contábil é de grande importância para eficácia na gestão tributária dos contribuintes, com orientações e envio das declarações de acordo com as legislações vigentes. Sendo assim de acordo com Oliveira L., *et al.* (2011, p. 3) o contador deve obedecer as normas e princípios fundamentais de contabilidade bem como a legislação tributária pertinente ao registro contábil e divulgação dos tributos que incidem em diversos processos de seus contribuintes.

O eSocial módulo para empregador doméstico e eSocial de aplicação para as empresas em geral constitui uma novidade para os empregadores, e também para o demais profissionais envolvidos assim, corroborando com ideia Aristeu Oliveira (2014) destaca que:

As preocupações que todos os profissionais e setores estão tendo em se adequar ao eSocial têm sido muito grandes, pela sua complexidade na implantação total. Atinge desde pessoas físicas que empregam trabalhadores domésticos a empresa de toda modalidade e enquadramentos, passando por profissionais de recursos humanos, departamento de pessoal, contábeis, consultores, auditores, advogados e analistas de sistemas. A abrangência chega a ser desprovida de limitações, alcançando a todos os empregados, empregadores e profissionais autônomos (OLIVEIRA 2014, p.03).

Completando com a ideia Cavalcante (2013, p.14) define o processo de implantação do eSocial como:

Este é um processo novo e de grandes mudanças em vários ambientes das empresas; no Departamento de Recursos Humanos, no Departamento Pessoal e inclusive no Contábil, onde os profissionais terão que ampliar seus conhecimentos e se modernizarem, pois sua participação será de fundamental importância neste processo.

Para a realização dos processos no eSocial módulo empregador doméstico os profissionais e outros usuários tiveram o amparo da RFB por meio de documentos disponibilizados e também pela legislação.

No contexto da entrevista realizada com a contadora, esta explica que “Na execução dos procedimentos no sistema do eSocial doméstico os profissionais obtiveram amparo dos órgãos responsáveis através das legislações, esclarecimentos de dúvidas disponíveis no portal do eSocial, modelos de formulários e principalmente o manual de orientação disponibilizado, de modo a instruir os profissionais sobre as práticas no sistema do eSocial” (ENTREVISTADO, 2018).

Diante deste processo, para a implantação teve a necessidade de capacitação dos profissionais, com observância as versões dos manuais de orientação do módulo empregador doméstico, de modo a manter a atenção às novidades disponibilizadas pelo sistema.

2.3.5.3 Benefícios e Desvantagens do eSocial

Diante do processo de implantação do programa do eSocial doméstico foi possível perceber os benefícios, bem como as desvantagens referentes ao sistema para os entes envolvidos. Como benefício destaca-se uma plataforma capaz de gerar as obrigações dos empregadores domésticos, tais como processamento de folha de pagamento, recibos de férias, décimo terceiro salário, rescisão, afastamento, etc. Tornando assim um facilitador para os usuários do sistema. Por outro lado, proporciona o acesso do governo tempestivamente a

todos os históricos de cada empregador doméstico registrados, com vistas a obterem informações do trabalhador, sobretudo, para futuras demandas junto à Seguridade Social.

Devido ao nível de informação o eSocial configura-se uma relevante ferramenta de cumprimento das obrigações sociais e previdenciárias do empregador doméstico, que requer uma atenção especial, observando as consequências jurídicas em decorrência da desobediência das disposições regulamentadas pela legislação trabalhista. Conforme Edson Oliveira sobre o processo de implantação do eSocial:

A princípio as empresas identificaram muitas dificuldades operacionais para atender as exigências do governo no atendimento ao projeto, mas o cumprimento das obrigações vai proporcionar grandes benefícios para os empregadores e também para os trabalhadores em geral, porque é um projeto de grande abrangência social (OLIVEIRA.,E, 2014,p.92).

A facilidade de fiscalização pelo governo a respeito das informações prestadas no eSocial módulo empregador doméstico, pode-se constitui um dos benefícios para o trabalhador doméstico, pois assegura a manutenção dos direitos conforme especificidades das legislações. Deste modo o eSocial exigirá do empregador doméstico maior entendimento sobre o módulo deste sistema,cujo acesso se encontra disponível no manual de orientação e sobre a legislação, em especial a Lei Complementar nº 150/2015. Nesse contexto, complementando as informações supracitadas Vassoler (2015, p.28) afirma que:

Apesar dos grandes desafios e demanda de procedimentos e tempo que será exigido, o eSocial terá amplos benefícios envolvidos. As empresas e contabilidades terão que ter em mente que será necessária muita organização, pois o projeto implantado terá reunido em um único local suas obrigações fiscais e trabalhistas.

Pelo exposto, caso o empregador não possui as habilidades para realizar os procedimentos no sistema, este deverá contratar os serviços de um profissional capacitado para execução destas atividades. Mesmo que a realização dos processos não seja feito pelo empregador estes devem passar as informações em tempo real, para o responsável por executar os procedimentos dos empregados. No entendimento de Vassoler (2015, p.30):

Os empregadores serão obrigados a se adaptar as novas regras, que serão mais rígidas, as ocorrências acontecidas na empresa como demissão admissão dentre outros não poderão mais ser adiadas com esse novo sistema, ele não aceitará datas retroativas ou qualquer divergência, assim o empregador deverá estar atento a tudo que ocorre com seus colaboradores diariamente.

Como se pode observar são evidentes os benefícios e desvantagens do eSocial doméstico tanto para o empregado doméstico, quanto para o empregador e para os órgãos fiscalizador das relações trabalhistas e demais entes envolvidos neste processo. No entanto, é reconhecido que a existência das dificuldades não influenciou na implantação do eSocial, pois esta forma de prestação das informações pode entendida como um meio de atender com eficácia as exigências das legislações trabalhistas inerente ao empregado doméstico.

2.3.5.4 Práticas Aplicadas no Sistema eSocial Doméstico

As práticas aplicadas no eSocial domésticos estão especificadas no Manual de Orientação do eSocial para o empregador doméstico, que objetiva instruir os empregadores domésticos e demais usuários do sistema para a nova forma de efetivação das obrigações com os empregados domésticos. Para o uso do sistema se faz necessário certos conhecimentos de informática, também das legislações trabalhistas e conhecimento sobre os cálculos trabalhistas, bem como obrigações mensais e anuais, tais como: Elaboração da folha de pagamento, décimo terceiro salário, férias, afastamentos temporários e cálculos rescisórios. Estas informações podem ser consultadas na cartilha “Trabalhadores Domésticos: Direitos e Deveres” elaborada pelo Ministério do Trabalho juntamente com Previdência Social, e também em consultas na legislação específica como a Lei complementar nº 150/2015 que institui a implantação do eSocial doméstico e altera as legislações existentes anteriormente.

O primeiro passo para o empregador ter acesso ao módulo do eSocial para empregadores domésticos consiste em realizar o seu cadastro no mesmo, adquirindo um código de acesso ou pela certificação digital. O cadastro do empregador pelo código de acesso pode ser realizado pelos dados das duas últimas Declarações de Imposto de Renda Pessoa Física (DIRPF) do empregador e quando o mesmo não possui este tipo de declaração o cadastro pode ser realizado através de dados do título de eleitor. Para os empregadores domésticos estrangeiros o uso do certificado digital para acessar ao eSocial é obrigatório.

Após este cadastro o empregador deve realizar a consulta cadastral no portal do eSocial do candidato a admissão. Com objetivo de verificar qualquer inconsistência de cadastros perante a Previdência Social, Caixa Econômica Federal e a Receita Federal. Em caso de inconsistência o portal direcionará o órgão que deve procurar para regularização. Estando o empregado sem nenhuma irregularidade este deve ser cadastrado no site do eSocial o que configurará a admissão do mesmo. Em seguida deve preencher os dados necessários como, o CPF, inscrição no programa de integração social (PIS), data de nascimento, endereço,

dependentes, salário e também as informações complementares não obrigatórias como número de RG e do título de eleitor.

Sobre contratação de um trabalhador doméstico, o parágrafo único do Art.1º, da Lei Complementar nº 150/2015 afirma que: “É vedada a contratação de menor de 18 (dezoito) anos para desempenho de trabalho doméstico, de acordo com a Convenção nº 182, de 1999, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com o Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008”.

Quando efetuado os cadastros iniciais o empregador doméstico está apto para realizar todos os procedimentos inerentes aos seus empregados domésticos no portal do eSocial. Dentre estes procedimentos estão à realização da folha de pagamento onde deve ser preenchida a remuneração mensal do empregado, encerrar o movimento do mês, emitir os recibos de pagamento e por fim a guia do DAE para o recolhimento dos encargos.

Neste contexto, a folha de pagamento consiste em um documento emitido mensalmente com objetivo de refletir a remuneração de todos os trabalhadores que tiverem vínculo empregatício com empregador, contribuinte ou órgão público referente a competência. Conforme art. 225 do Regulamento da Previdência Social – RPS, aprovado pelo Decreto 3.048/1999. Institui como obrigação do empregador “preparar folha de pagamento da remuneração paga, devida ou creditada a todos os segurados a seu serviço, devendo manter, em cada estabelecimento, uma via da respectiva folha e recibos de pagamentos;” (BRASIL, Decreto Lei 3048/99, *online*).

Sobre a tela onde são computadas as informações da folha de pagamento, o sistema do eSocial deixa evidente a situação ou o status da folha de modo a evitar anulações e fechamento em duplicidade. No manual de orientação do eSocial para empregador doméstico versão 2.0, a situação da folha de pagamento pode se encontrar das seguintes formas:

Pendente: exibida quando existirem empregados "ativos" e/ou "afastados" (com remuneração) e não houver informações de remuneração/pagamento, desde que a competência não tenha sido reaberta.

Em edição: exibida quando existirem empregados “ativos” e/ou “afastados” e houver informações de remuneração/pagamento (antes do encerramento da folha). Essa situação também será exibida quando houver valores de Imposto de Renda a recolher de competências anteriores. Em todas essas situações, desde que o encerramento da folha nunca tenha sido realizado.

Reaberta: Aguardando encerramento: exibida sempre que a folha for reaberta e estiver aguardando novo encerramento.

Encerrado: exibida quando o fechamento da folha de pagamento for registrado com sucesso.

Sem movimentação: exibida quando todos os trabalhadores estiverem "afastados" durante toda a competência, por motivos que não geram remuneração, desde que não existam valores de Imposto de Renda a recolher de competências anteriores.

Sem trabalhadores e valores a recolher: exibida quando não existirem empregados "ativos" e/ou "afastados" no mês, desde que a competência não tenha sido reaberta e não tenha valores de Imposto de Renda a recolher de competências anteriores (MANUAL ESOCIAL, 2018, p.35).

Além da folha de pagamento mensal existem as folhas e os encargos referentes às parcelas do décimo terceiro salário do empregado doméstico. Sendo que a primeira parcela deve ser realizada e paga entre janeiro a novembro de cada ano, recolhendo o FGTS deste valor junto com valor da remuneração mensal. A segunda parcela deve ser realizada no mês de dezembro, quando se recolhe o FGTS desta parcela e o INSS da somatória das parcelas, mesmo que o 13º e dividido em duas parcelas o INSS somente será recolhido em dezembro, através de uma guia do DAE específica para recolhimento do INSS do décimo terceiro.

Iudicibus e Marion (2004) conceitua décimo terceiro salário como:

“Décimo terceiro salário” é o nome popular do que tecnicamente se denomina “gratificação de natal” ou “gratificação natalina”, que, de forma simplificada, consiste em pagar ao empregado “um salário a mais no final do ano”. Essa regra geral, tal como enunciada, na prática é bem mais flexível.

Em primeiro lugar, o 13º pago deve guardar certa proporcionalidade com o período de tempo do empregado naquele ano. Em segundo lugar, a legislação determina que o 13º salário seja pago em duas parcelas: a primeira até 30 de novembro e a segunda (e última) até 20 de dezembro de cada ano. (IUDICIBUS; MARION, 2004, p.167).

Nos meses em que ocorrem a geração de 13º salário no eSocial módulo empregador doméstico esta informação deve ser realizada antes do encerramento da folha da competência respeitando a sequência dos fatos.

No portal do eSocial podem ser realizadas também, alterações de dados dos vínculos empregatícios como dados do empregador, dados do empregado e dados do contrato. Nos dados do empregador existe a possibilidade de alterar informações como *e-mail* telefone, endereço e até mesmo substituição de titularidade do empregador, que de acordo com o manual de orientação do eSocial para empregador doméstico versão 2.0, de 08 de janeiro de 2018. É permitido realizar a substituição do empregador nos seguintes casos:

- a) Quando o responsável legal pelo contrato falece e o empregado continua trabalhando para a mesma família (causa mortis);
- b) Quando o responsável legal pelo contrato de trabalho se afasta do âmbito familiar, permanecendo a relação de emprego com outro membro da família (inter vivos); (MANUAL ESOCIAL, 2018, p.15).

Em se tratando de alteração dos dados dos empregados domésticos pode ser necessário em diversas situações como, mudança de endereço, alteração de nome, substituição de

documentos pessoais, e cadastro de dependentes. Essas alterações devem ser realizadas no portal por meio da tela gestão do trabalhador. Já as alterações de dados do contrato ocorrem em caso de alteração de salário, mudança de função, carga horária, entre outras situações que possam acontecer. Além destes procedimentos especificados, o sistema do eSocial doméstico permite incluir informações sobre afastamentos do doméstico com obtenção do auxílio doença relacionado ou não ao trabalho, férias e demissões.

De acordo com Oliveira (2008, p.123) aborda que o auxílio-doença previdenciário ocorre “quando um empregado se afasta por motivo de doença por mais de 15 dias, seu contrato de trabalho e suspenso a partir do 16º dia. Quanto aos primeiros 15 dias, a empresa deve pagar o 13º salário; do 16º dia em diante ficará isenta”. Ainda segundo o autor em caso de acidente ou doença ocupacional as faltas em decorrente do ocorrido não serão computadas para cálculo do décimo terceiro salário.

Em se tratando de férias e garantido como direito do empregado após completar 12 meses de trabalho ininterrupto, para o mesmo empregador. Segundo as palavras de Iudícibus e Marion (2004) às férias:

É constitucionalmente garantido aos empregados o gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal. Os empregados adquirem direitos a férias a cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho (é o chamado período aquisitivo), o qual não é interrompido quando as férias forem efetivamente gozadas (IUDICIBUS; MARION, 2004, p.166).

Por fim, o sistema do eSocial módulo empregador doméstico disponibiliza meios de realizar a demissão dos empregados. Para esta ação devem informar no sistema dados da rescisão com, os motivos da rescisão, data do aviso e data da saída e o tipo de aviso, que o mesmo realiza os cálculos com base nas informações de cadastros do empregado doméstico. A Lei Complementar nº150/2015 Dispõe no Art. 26 que “O empregado doméstico que for dispensado sem justa causa fará jus ao benefício do seguro desemprego, na forma da Lei no 7.998, de 11 de janeiro de 1990, no valor de 1 (um) salário mínimo, por período máximo de 3 (três) meses, de forma contínua ou alternada.” Tratando assim de um direito novo, pois anteriormente a obrigatoriedade do eSocial somente possuíam este direito os empregados domésticos, que os empregadores recolhiam o FGTS de forma facultativa.

2.3.5.5 *Simplex Doméstico*

O Simples Doméstico compreende-se o regime definido pela Lei Complementar nº 150/2015, que padronizou o pagamento dos tributos e dos encargos trabalhistas e previdenciários recolhidos pelos empregadores domésticos em função dos trabalhadores a eles vinculados. O recolhimento destes tributos é realizado por meio do Documento de Arrecadação do eSocial (DAE) desde outubro de 2015. O Art. 31 da referida Lei Complementar, cita que:

“É instituído o regime unificado de pagamento de tributos, de contribuições e dos demais encargos do empregador doméstico (Simples Doméstico), que deverá ser regulamentado no prazo de 120 (cento e vinte) dias a contar da data de entrada em vigor desta Lei (BRASIL, 2015).

Convém ressaltar que esta lei entrou em vigor em 01 de junho de 2015, sendo regulamentada em outubro de 2015. Normatizando o simples doméstico, é também o emprego doméstico em conjunto com novos direitos aprovados pela Proposta de Emenda Constitucional 72, também conhecida como PEC das Domésticas.

Todos os encargos referentes à folha de pagamento dos empregados domésticos serão pagos através do DAE, no qual se inclui os referentes tributos: a) contribuição patronal previdenciária; b) seguro contra acidentes do trabalho (SAT); c) FGTS; indenização compensatória (Multa FGTS); d) contribuição previdenciária do empregado; e) Imposto sobre a Renda Pessoa Física, se incidente sobre o valor recebido do empregado. Sobre os tributos esta explícito no Art.34, inciso I a VI da Lei Complementar nº 150/2015 a seguinte redação:

Art. 34. O Simples Doméstico assegurará o recolhimento mensal, mediante documento único de arrecadação, dos seguintes valores:
I - 8% (oito por cento) a 11% (onze por cento) de contribuição previdenciária, a cargo do segurado empregado doméstico, nos termos do art. 20 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991;
II - 8% (oito por cento) de contribuição patronal previdenciária para a seguridade social, a cargo do empregador doméstico, nos termos do art. 24 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991;
III - 0,8% (oito décimos por cento) de contribuição social para financiamento do seguro contra acidentes do trabalho;
IV - 8% (oito por cento) de recolhimento para o FGTS;
V - 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento), na forma do art. 22 desta Lei; e
VI - imposto sobre a renda retido na fonte de que trata o inciso I do art. 7º da Lei no 7.713, de 22 de dezembro de 1988, se incidente. (BRASIL,2015)

Os tributos mencionados nos incisos II a V são valores de responsabilidade do empregador, enquanto que os tributos referidos nos incisos I e VI são valores retidos do trabalhador doméstico e repassados pelo DAE.

Estes tributos são calculados, declarados e recolhidos até o dia 07 do mês subsequente a competência da folha, sem acréscimos legais de juros e mora, no entanto se no dia 07 não possuir expediente bancário a guia do DAE deverá ser paga no dia útil anterior ao dia 7.

Além do DAE para recolher os tributos calculados na folha de pagamento mensal existe a guia referente ao recolhimento do INSS sobre o 13º salários, que vem especificado no campo observação. Este DAE é composto pelo INSS descontado do valor de décimo terceiro do funcionário e a parte patronal, não incluindo assim o FGTS, pois o mesmo é recolhido junto com o DAE da folha de pagamento do mês de geração do 13º salário, como ocorrem com os demais empregados de empresas.

No mês que ocorrer rescisão o empregador deve recolher os encargos por meio do DAE rescisório composto pelo FGTS sobre as verbas rescisórias e o FGTS de indenização perda de emprego do doméstico. Estando esta indenização especificada no Artigo 22 da lei complementar nº 150, que constitui obrigação do empregador doméstico depositar uma importância de 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento), utilizando como base de cálculo remuneração devida no mês anterior a cada empregado, direcionada ao pagamento da indenização compensatória da perda do emprego *sem justa causa* ou por culpa do empregador, não se aplicando ao empregado doméstico o disposto nos §§ 1º a 3º do art. 18 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990. (BRASIL, 2015). Sendo o disposto citado neste artigo refere-se a multa dos 50% devido as demais categorias de trabalhadores.

Pelo exposto, infere-se que o simples doméstico é mais uma particularidade do módulo do eSocial para empregadores domésticos, que alterou a forma de pagamento dos tributos e acompanhamento sistemático dos órgãos envolvidos. Trazendo maior segurança para a relação entre empregador e empregado doméstico, bem como garantir o acesso dessa classe de trabalhadores aos benefícios sociais.

3 METODOLOGIA

Este tópico visa destacar a metodologia aplicada para realização desta pesquisa, sendo esta um requisito essencial para caracterização de um trabalho científico. A metodologia buscou evidenciar o estudo dos métodos e técnicas que foram utilizados ao longo da execução deste trabalho. Neste contexto, a metodologia segundo Marconi e Lakatos (2003, p.83) é “o conjunto das atividades sistemáticas e racionais que, com maior segurança e economia, permite alcançar o objetivo – conhecimentos válidos e verdadeiros –, traçando o caminho a ser seguido, detectando erros e auxiliando as decisões do cientista”. Por meio da metodologia foi possível realizar a condução dos fatos para formulação e resolução do problema de pesquisa.

Com intuito de avaliar as questões fundamentais desta investigação, foi utilizada uma abordagem predominantemente quantitativa, isso porque se desejou que os objetivos da pesquisa fossem descritos e interpretados numericamente através da coleta e análise dos dados. Segundo Martins e Theóphilo (2009, p.107), as abordagens quantitativas “[...] São aquelas em que os dados e as evidências coletados podem ser quantificados e mensurados. Os dados são filtrados, organizados e tabulados, enfim, preparados para serem submetidos a técnicas e/ou testes estatístico”.

Em relação à construção do pensamento, utilizou o método indutivo, que segundo Gil (1999, p.26) “as circunstâncias e a frequência com que ocorre determinado fenômeno, os casos em que os fenômenos não se verifica os que apresentam intensidade diferente. Por isso, possibilitou melhor inferência sobre os impactos decorrente da implantação do eSocial doméstico para os empregadores e atuação de um contador.

A pesquisa com relação aos objetivos é de cunho descritivo, visto que demonstrou os fatos relacionados ao tema de maneira que procurou estabelecer uma relação de causa e efeito, expondo os fenômenos que levam ao esclarecimento dos objetivos desta pesquisa. Referente aos impactos positivos e/ou negativos ocasionadas pela regulamentação da lei que obriga os empregadores domésticos à utilização do eSocial.

De acordo com Gil (2010, p. 27), “essas pesquisas têm como objetivo a descrição das características de determinada população. Podem ser elaboradas também com a finalidade de identificar possíveis relações entre variáveis.”. Apoiada pela interpretação descritiva dos dados para que através dos questionários fechados e entrevista semiestruturada, para que seja possível descrever as percepções de determinada amostra sobre a temática.

Quanto ao procedimento utilizou-se como principal, o levantamento também conhecido como *survey* com empregadores clientes de um escritório de contabilidade em Vitória da Conquista – BA. A escolha se deu para efeito de melhor verificação dos dados, tendo sido adotado como sujeitos de pesquisa: a profissional contábil proprietária da contabilidade retratada, bem como, os clientes empregadores domésticos. Conforme Antônio Carlos Gil, o Levantamento se caracteriza pela:

[...] interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer. Basicamente, procede-se à solicitação de informações de um grupo significativo de pessoas a cerca do problema estudado, para em seguida, mediante análise quantitativa, obterem-se as conclusões correspondentes aos dados coletados (GIL, 2010, p. 35).

A escolha pelo questionário fechado foi pelo fato de melhor atender os objetivos da pesquisa, buscando proporcionar maior direcionamento aos questionados para obtenção de informações relevantes para esta pesquisa. Este instrumento foi aplicado aos empregadores domésticos, que possuem empregados domésticos registrados a mais de 4 (quatro) anos. Para Marconi, Lakatos (2011, p.86) “O questionário é um instrumento de coleta de dados, construído por uma série ordenada de perguntas, que deve ser respondida por escrito e sem a presença do entrevistador”.

Ao Profissional Contábil responsável pela organização em estudo foi aplicada como instrumento de coleta de dados uma entrevista semiestruturada, pois procurou deixar o profissional livre para respostas, interagindo-se com o pesquisador quando necessário. Este fato possibilitou informações relevantes para obter melhor entendimento sobre o fenômeno pesquisado e auxiliar na realização do questionário para os empregadores. Conforme Gil(2000, p.142), “pode-se definir entrevista como a técnica em que o pesquisador se apresenta ao pesquisado e formula-lhe perguntas, com o objetivo de obter os dados que interessam à pesquisa”.

Quanto ao universo da pesquisa constituiu-se um total de em 14 (quatorze) indivíduos, sendo 13 (treze) empregadores e 1 (um) contador. A amostra escolhida para esta pesquisa foi estratificada por se tratar de uma amostra aleatória proporcional á extensão da unidade de amostragem, Segundo Baptista, Campos (2010 p.84) a amostra estratificada “Tente-se diminuir o erro amostral obtendo-se maior representatividade ao se selecionar uma amostra de cada subgrupo da população”.

O critério utilizado para esta de amostra foi de incluir os empregadores que possuem empregados domésticos registrados a mais de quatro anos, ou seja, os que passaram pelo

processo de implantação do eSocial doméstico em 2015. A Contabilidade em estudo possui um total de 22 (vinte e dois) clientes empregadores domésticos, destes 13 (treze) estão incluídos no campo amostral desta pesquisa conforme especificado no **apêndice D**.

Nesse contexto, o presente estudo foi realizado tendo como estrutura um escritório de Contabilidade na cidade de Vitória da Conquista - BA. É relevante salientar que há uma autorização para análise e divulgações dos dados sobre os empregadores cliente e a realização de entrevista junto ao contador. Esta autorização foi assinada em 18 de setembro de 2017 conforme **apêndice A**.

O escritório em estudo trata-se da empresa Josana Mota Bispo Amaral- ME constituída desde 2007. A Seleção deste escritório ocorreu pelo fato de possuir empregadores domésticos como clientes e também pela disponibilidade do escritório em colaborar para realização desta pesquisa.

Dessa forma, para atender esta pesquisa foi realizado pedido de autorização a Contabilidade e aos clientes empregadores domésticos para aplicação de questionários, tabulação e análise dos dados, levando em conta um pensamento ético. Para atender os princípios éticos da investigação, visando preservar o sigilo e confidencialidade os empregadores foram denominados como “empregador A”, “empregador B” e assim por diante conforme **apêndice D**, destacando os empregadores que possuem vínculos a mais 4 (quatro) anos.

Auxiliando as investigações científicas sobre o tema foram realizadas revisões bibliográficas com utilização de livros, artigos científicos e leis para esclarecimento sobre a temática ajudando na entrevista e indagações pertinentes às práticas do eSocial. De acordo com Rampazzo (2011, p.55), “a pesquisa bibliográfica procura explicar um problema a partir de referências teóricas publicadas (em livros revistas, etc.) Pode ser realizada independentemente, ou como parte de outro tipo de pesquisa.”

A época de referência desta pesquisa se restringiu aos anos de 2015 e 2016, sendo que em outubro do ano de 2015 ocorreu a obrigatoriedade do uso do eSocial para empregadores domésticos e 2016 por se tratar do ano posterior a este fato. Levou-se em consideração os atuais clientes empregadores que possuem vínculos com domésticos a mais de 4 (quatro) anos, de modo a ter vivenciado a implantação e a pós-implantação do eSocial domésticos com o objetivo de analisar melhor os impactos deste processo.

Dos 13 (treze) empregadores selecionados, 12(doze) colaboraram com a pesquisa devolvendo os questionários respondidos e após coletados os dados, estes foram tabulados no

Microsoft Excel com intuito de transformá-los em informações relevantes para a divulgação. Sendo demonstrado por meio de gráficos e tabelas no capítulo seguinte.

Quanto ao tempo de realização da pesquisa se estendeu por 12 meses, sendo suficiente para revisão bibliográfica, obtenção dos dados, preparação das informações para análise, realização de análises, alcançando com essa exposição em forma de monografia.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Conforme exposto anteriormente, esse trabalho foi desenvolvido em uma empresa de contabilidade de Vitória da Conquista que possuem clientes empregadores domésticos, de modo a proporcionar a análise dos dados referente aos impactos ocasionados pela implantação do eSocial doméstico para os empregadores e a atuação do contador nesse processo.

A análise dos dados se deu através do uso do programa *excel*, culminando com a construção de gráficos e tabelas com os dados encontrados nos questionários enviados e devolvidos pelos empregadores domésticos clientes da Contabilidade Josana Mota Amaral ME. Estes questionários possuem 19 (dezenove) questões fechadas referente ao eSocial módulo empregador doméstico, que foram confrontadas com a entrevista realizada com o contador.

Quanto à amostra percebe-se, com base no apêndice D, que dos 22 (vinte e dois) empregadores domésticos assistidos pela contabilidade em estudo, apenas, 13(treze) possui colaboradores registrados antes do início de vigência da Lei 150/2015, que institui o módulo eSocial para empregadores domésticos, sendo esse o motivo que induziu a escolha dos colaboradores dessa pesquisa.

No total foram enviados 13 (treze) questionários aos empregadores domésticos, destes 12 (doze) questionários foram respondidos, resultando um índice de retorno de aproximadamente 92,31% (noventa e dois e trinta e um por cento) na data prevista, que pode ser considerado um número considerável, posto que para Marconi e Lakatos (2005) *apud* Vieira *et al* (2010 p.7),“questionários que são enviados para os entrevistados alcançam em média 25% de devolução”, logo o índice de devolução atingidos por essa pesquisa foram bons, o qual representam a opinião dos respondentes dos questionários, ou seja, 12 (doze) empregadores domésticos clientes da contabilidade Josana Mota Bispo Amaral-ME.

4.1 PERFIL DA CONTABILIDADE PARTICIPANTE DO ESTUDO

A Empresa Josana Mota Bispo Amaral ME inscrita no CNPJ: 12.404.723/0001-35 com o nome fantasia JM Assessoria Contábil, está situada na Rua Doutor Nicanor Ferreira, bairro Brasil, na cidade de Vitória da Conquista, Bahia. Possui 16 colaboradores, sendo: 3(três) para o setor administrativo e financeiro, 3(três) para setor fiscal, 3(três) para o setor pessoal e 5 (cinco) para setor contábil e 2 (dois) para setor de protocolo. Tem como proprietária e Contadora Josana Mota Bispo Amaral, com idade entre 40 e 50 anos, e grande

experiência profissional, pois atua no mercado acerca de 24 anos. Possui graduação em Contabilidade pela UESB e especialização em Gestão Tributária pela Faculdade Independente do Nordeste. Com essa profissional foi realizada uma entrevista semiestruturada sobre o processo de implantação do eSocial doméstico, cujo texto transcrito através dos áudios de gravação, encontra-se no **apêndice C**.

4.2 PERFIL DOS EMPREGADORES DOMÉSTICOS RESPONDENTES

Neste tópico, pretende-se verificar o perfil dos empregadores respondentes dos questionários. Inicialmente foi perguntado sobre, o grau de instrução, faixa etária, ocupação laboral, faixa de renda familiar. Dos achados observou-se que 33% dos empregadores possuem como grau de instrução o ensino médio e os 67% restantes responderam que possuem ensino superior completo.

Quanto ao quesito faixa etária, dos questionados 17% responderam que possuem idade entre 20 a 30 anos; 42% possuem faixa etária entre 30 e 40 anos; 25% entre 40 e 50 anos e por fim 17% entre 50 a 60 anos. Sobre a área de atuação 42% responderam que são empregados do setor privado, e 25% são empregados do setor público e 33% responderam que são empresários. Já no quesito sobre a renda familiar, 8% responderam que possui renda familiar entre 3 (três) a 4 (quatro) salários mínimos, 42% com renda familiar entre 4 (quatro) a 5 (cinco) salários mínimos, enquanto que 50% diz possuir renda familiar acima de 5 (cinco) salários mínimos. Os resultados podem ser conferidos pelas tabelas abaixo:

Tabela 1: Caracterização da amostra

Quanto ao grau de instrução		
ALTERNATIVAS	RESPOSTAS	PORCENTAGEM
Ensino fundamental completo	0	-
Ensino médio completo	4	33%
Ensino superior completo	8	67%
Outros	0	-
Total	12	100%

Quanto a faixa etária de idade		
ALTERNATIVAS	RESPOSTAS	PORCENTAGEM
De 20 a 30 anos	2	17%
De 30 a 40 anos	5	42%

De 40 a 50 anos	3	25%
De 50 a 60 anos	2	17%
Outros	0	-
Total	12	100%

Quanto a ocupação laboral

ALTERNATIVAS	RESPOSTAS	PORCENTAGEM
Empregado setor privado	5	42%
Empregado setor público	3	25%
Empresário	4	33%
Sem ocupação	0	0%
Outros	0	0%
Total	12	100%

Quanto a faixa de renda familiar em Reais (\$)

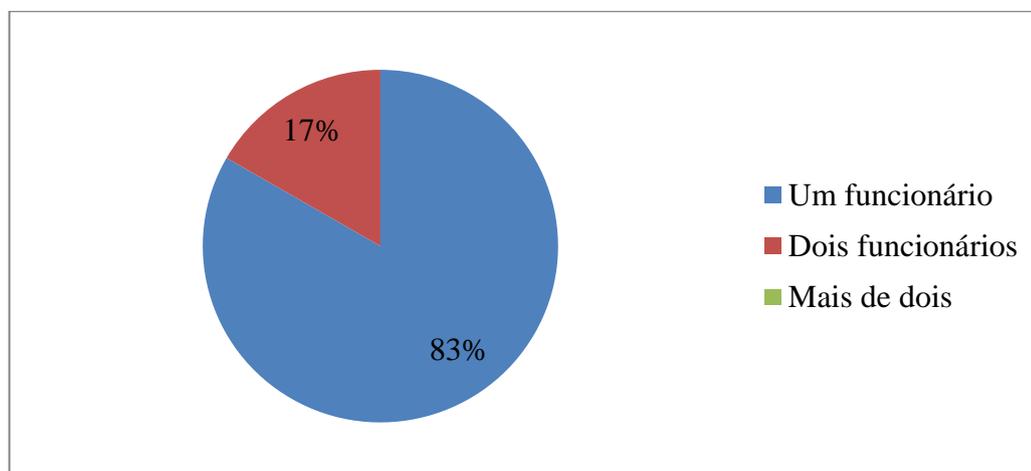
ALTERNATIVAS	RESPOSTAS	PORCENTAGEM
2 a 3 salários mínimos	0	0%
3 a 4 salários mínimos	1	8%
4 a 5 salários mínimos	5	42%
Acima de 5 salários mínimos	6	50%
Total	12	100%

Fonte: dados da pesquisa. Elaboração própria (2018)

4.3 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DE DADOS

Através da análise dos dados coletados, pode-se inferir que os objetivos e questão problema levantados foram sistematizados da forma como segue:

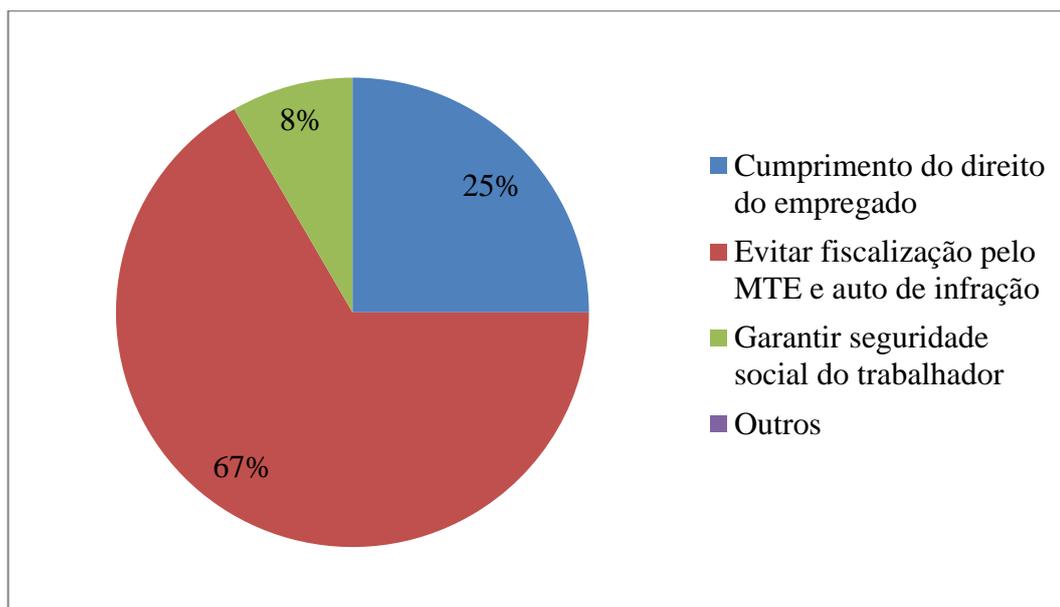
Gráfico 1: Quantidade de empregados domésticos registrados pelos empregadores:



Fonte: dados da pesquisa. Elaboração própria (2018)

Através dos dados coletados, analisados e sistematizados no **gráfico 1**, percebe-se que 83% possuem um funcionário registrado; 17% possuem dois funcionários registrados, fato, que demonstra o número de empregados domésticos registrados por empregadores entrevistados.

Gráfico 2: Avaliação pelos empregadores sobre a importância do registro de empregados domésticos

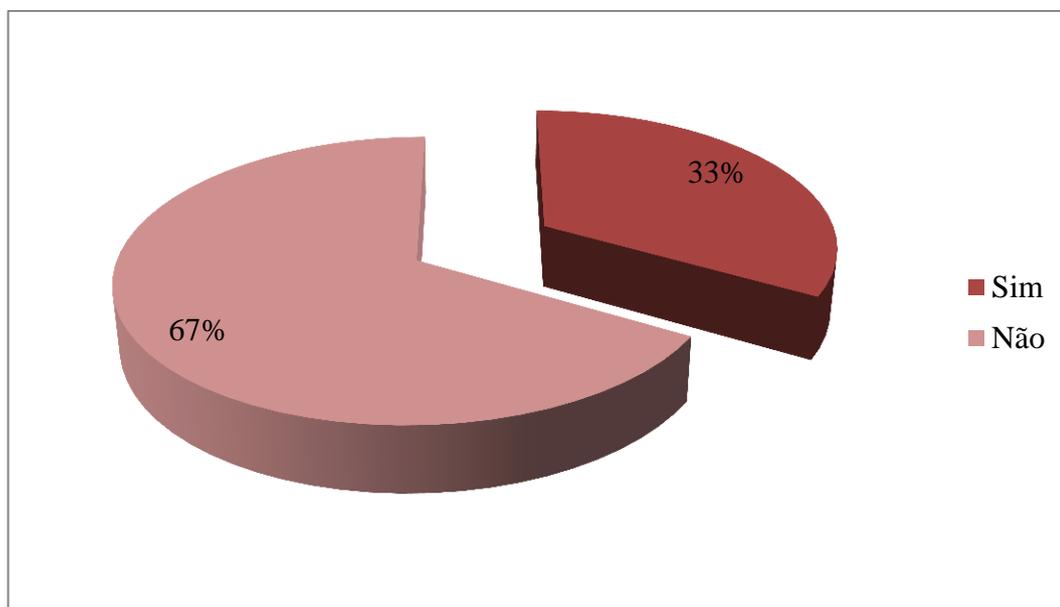


Fonte: dados da pesquisa. Elaboração própria (2018)

Neste aspecto, conforme exposição do **gráfico 2**, 67% dos empregadores declaram que possuem os empregados registrados para evitar ação de fiscalização pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), enquanto que 25% responderam que mantêm seus empregados registrados para cumprir, de forma legal, com os direitos trabalhistas, preocupando-se com o aspecto social e os 8% restantes declararam que possuem os funcionários domésticos registrados para garantir a seguridade social do trabalhador.

Diante dos fatos, vale comentar que com a implantação do eSocial houve uma facilidade para futuras fiscalizações, levando em consideração o cruzamento de dados do sistema do eSocial módulo empregador doméstico com os demais agentes de fiscalização. Neste quesito, os impactos foram proporcionados de forma positiva, tanto para os empregadores, que dependem dessa mão de obra, contratando os colaboradores com mais segurança jurídica, como para os agentes fiscalizadores, que detém a responsabilidade de manutenção da ordem institucional.

Gráfico 3: Sobre a opção de recolher FGTS antes da obrigatoriedade



Fonte: dados da pesquisa. Elaboração própria (2018)

Este **gráfico 3**, expõe que 67% dos respondentes não recolhiam o FGTS de seus empregados domésticos antes da obrigatoriedade, contra 33% que realizavam este recolhimento. Levando em consideração a implantação do eSocial em 2015, os 67% que não realizavam o recolhimento, deste encargo, passaram a recolher com a obrigatoriedade da Lei Complementar nº 150/2015.

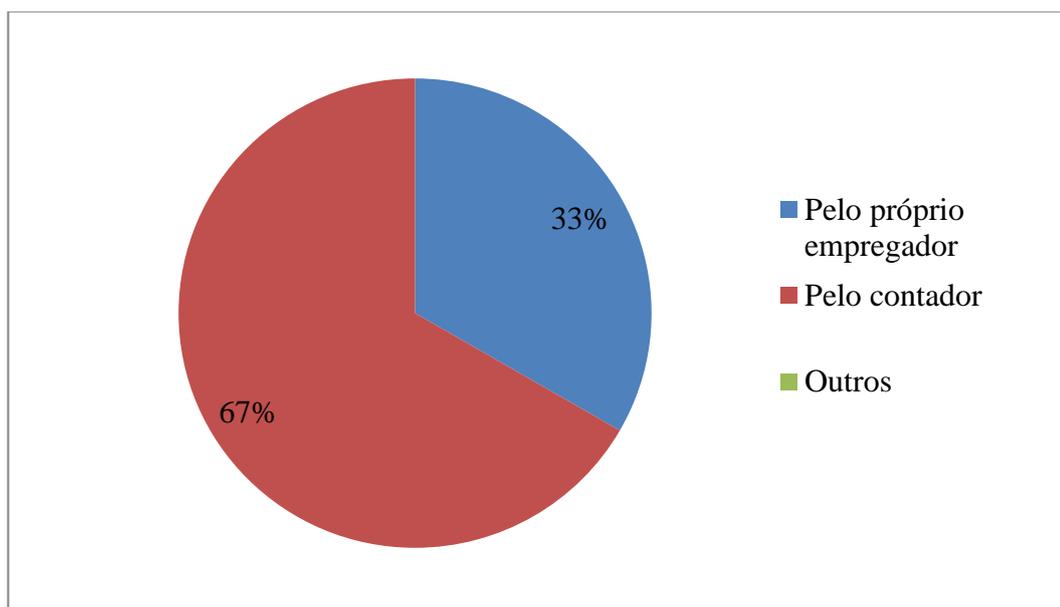
Diante do exposto pelo gráfico, este fato é confirmado na entrevista realizada com a contadora, conforme se expõe:

“O total de clientes antes do eSocial doméstico eram 25(vinte e cinco), os quais confiavam a contabilidade os procedimentos relacionados a seus empregados domésticos e que destes, apenas 5 (cinco) realizavam o recolhimento do FGTS de forma facultativa, sendo assim muito pouco o número de empregadores que concedia este direito aos trabalhadores domésticos, pois eram profissionais que trabalhavam arduamente e quando saiam não tinham direito a este fundo de garantia e nem mesmo ao seguro desemprego.” (ENTREVISTADA, 2018).

Foi possível perceber, então, que houve uma conquista para os empregados domésticos, através da obtenção do benefício do FGTS, já que nas demissões *sem justa causa* pode haver liberação dos recursos do fundo, e, conseqüentemente acesso ao seguro

desemprego, tal como ocorre com as demais categorias de empregados, sendo um impacto positivo para a relação de trabalho.

Gráfico 4: Os procedimentos de elaboração das folhas de pagamentos eram realizados por quem antes do uso do sistema do eSocial



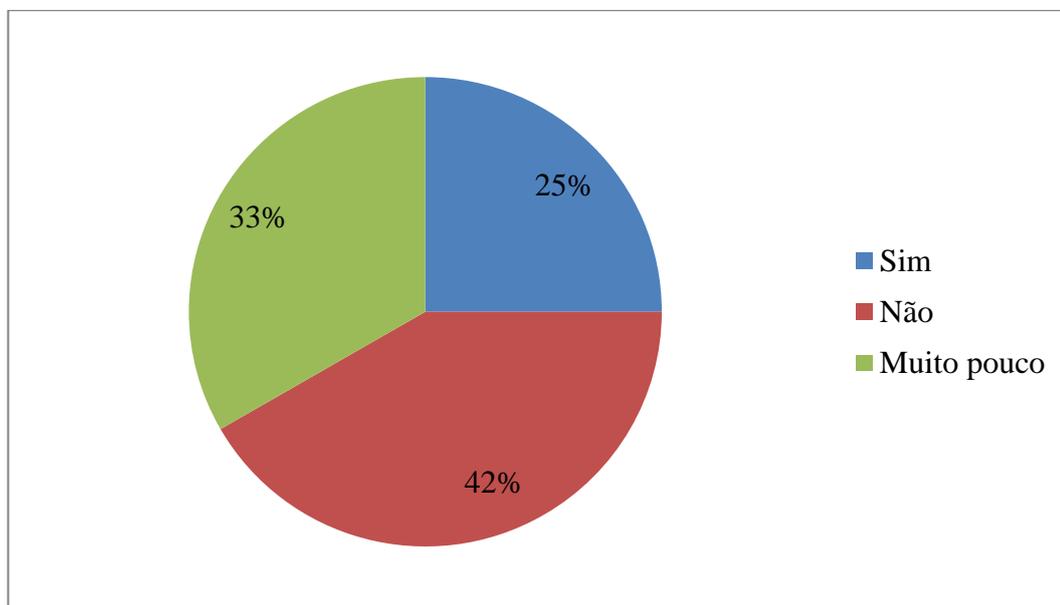
Fonte: dados da pesquisa. Elaboração própria (2018)

Os resultados obtidos por esta indagação, corresponde, em parte, avaliar a atuação do contador no processo anterior a implantação do eSocial e correlacionar com o pós implantação deste sistema.

Diante disto, de acordo o **gráfico 4**, expõe que 67% dos respondentes utilizavam dos serviços do Contador para elaboração da folha de pagamento e procedimentos posteriores antes da obrigatoriedade, enquanto que apenas 33% dos empregadores entrevistados realizavam esses procedimentos por conta própria. No entanto, verificou-se que após a implantação do eSocial os 33% que não utilizavam os serviços de uma contabilidade passaram a utilizar, o que se presume em maior gasto com a implantação do programa, fato que pode caracterizar um impacto negativo do ponto de vista financeiro para os empregadores.

Em entrevista com a contadora a mesma relatou que não é impossível que os próprios empregadores realizem os procedimentos do eSocial, desde que tenham conhecimento e pré-requisito, que torne possível esta execução, e que ainda assim a atuação do contador é de fundamental importância (ENTREVISTADA, 2018).

Gráfico 5: Conhecimento dos empregadores domésticos a respeito das Leis que regulamentam os empregados



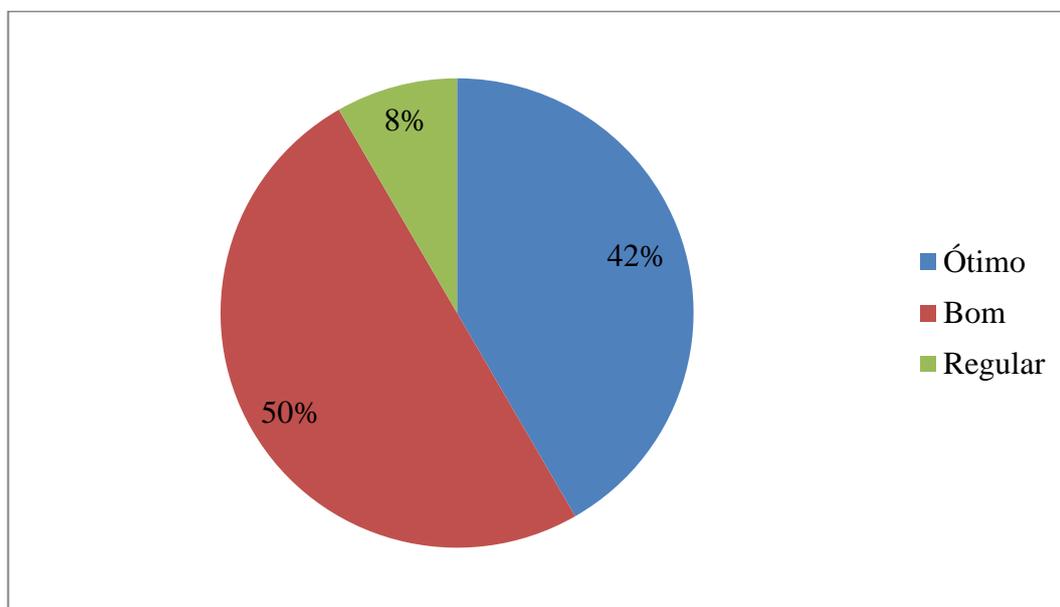
Fonte: dados da pesquisa. Elaboração própria (2018)

Com os dados expostos no **gráfico 5**, foi possível perceber o nível de dificuldade dos empregadores domésticos respondentes quanto a este novo processo e expor a necessidade da atuação de um profissional com competência para realizar os procedimentos e orientações, pois 42% demonstraram não possuir conhecimento sobre as leis que regulamentam os empregados domésticos; 25% relataram ser conhecedores destas leis e 33% que conhecem muito pouco. Sendo uma totalidade considerável dos que não conhecem ou conhecem muito pouco as legislações. Fato que reforça a necessidade de contratação de um profissional de contabilidade para execução dessas rotinas.

Quanto às Legislações podem destacar como principais a Emenda Constitucional nº 72/2013, a Lei nº 5859 de 1972 e a Lei complementar nº 150/2015, que regulamentam os direitos do trabalhador doméstico no Brasil.

Os fatos descritos fortalecem a necessidade dos empregadores domésticos ter maior interesse no aprendizado das leis e procedimentos correlatos ou a partir da contratação de um profissional de contabilidade. Podendo considerar como impacto positivo concernente à necessidade de estudos e aprendizado dessas novas técnicas, gerando educação continuada; ou, em impacto negativo, tendo em vista, o desprendimento maior de tempo para execução das ações, bem como o gasto financeiro para realizar as obrigações, conforme exposição de alguns entrevistados.

Gráfico 6: Nível de esclarecimento efetuado pela contabilidade no processo de implantação do eSocial



Fonte: dados da pesquisa. Elaboração própria (2018)

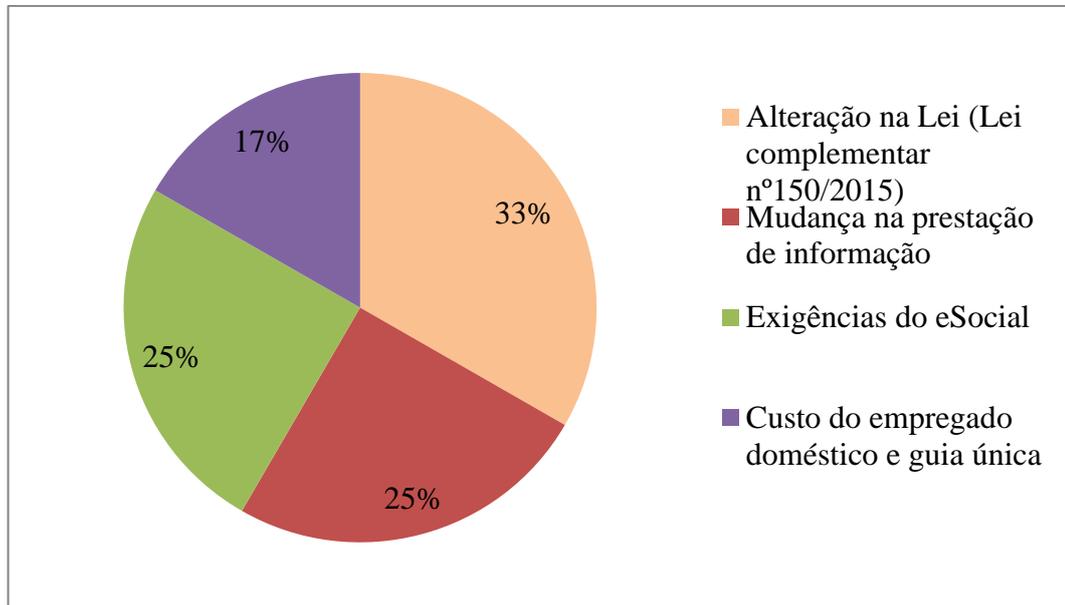
O **gráfico 6**, consiste em avaliar o nível de esclarecimento sobre o eSocial que os empregadores entrevistados adquiriram na época de implantação deste sistema e a atuação no contador como intermediário desta situação.

Neste aspecto, 42% responderam que foi ótimo os esclarecimentos realizados pela contabilidade, 50% avaliaram o nível de esclarecimento como bom e os outros 8% como regular. Sobre tais esclarecimentos, conforme entrevista realizada a contadora estabelece que:

“A contabilidade estava preparada tanto para execução dos procedimentos quanto para orientação dos clientes, para isso foi investido em capacitação dos profissionais sendo de fundamental importância, enquanto atuante como contador no mercado, devemos ter a responsabilidade de estamos buscando conhecimento e nos preparando para executar e oferecer a comunidade um serviço de excelência” (ENTREVISTADA, 2018).

Pelo exposto, percebe-se que o nível de atendimento realizado pela contabilidade foi caracterizado como bom e ótimo. Com isso, pode-se inferir que a preparação por parte da contabilidade surtiu efeito positivo para os clientes, conforme exposição realizada, constituindo-se em impactos positivos para o processo.

Gráfico 7: Tipo de informação passada pelo contador ao empregador acerca do eSocial

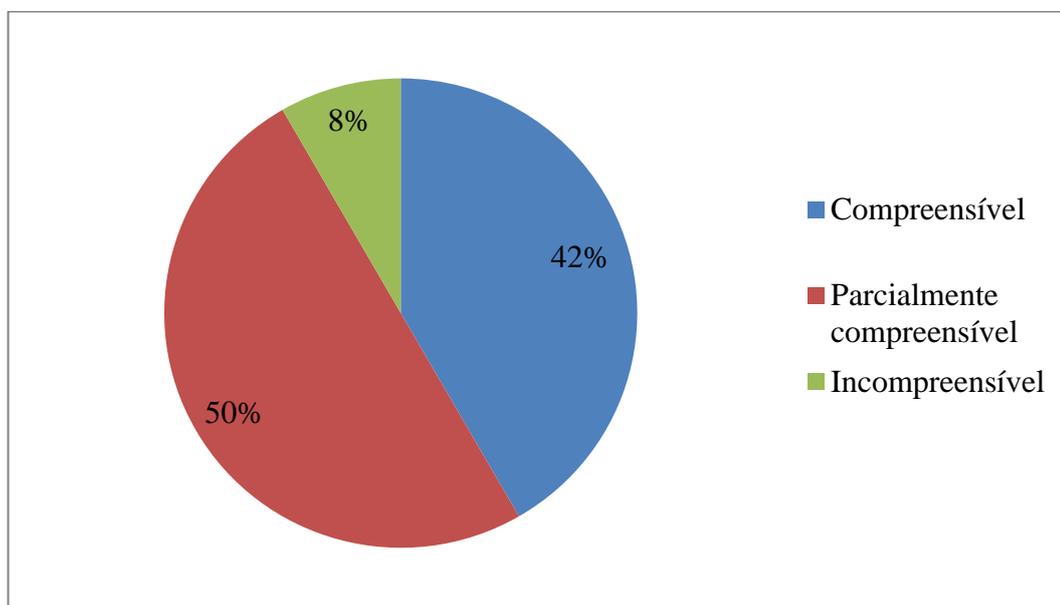


Fonte: dados da pesquisa. Elaboração própria (2018)

O **gráfico7**, corresponde à percepção de informações passadas pelo contador, podendo assim avaliar, de forma complementar a atuação deste profissional e o nível de conhecimento dos empregadores sobre a nova modalidade. Os respondentes tiveram opiniões divididas neste aspecto, sendo que 33% deles declararam que foram passadas informações sobre a alteração na Legislação, por meio da lei complementar nº 150/2015, 25% sobre as mudanças na prestação de informação, 25% sobre as exigências do eSocial e 17% sobre o custo do empregado doméstico e sobre a guia única. Estes fatos ensejam certa apreensão e outros esclarecimentos, uma vez que a lei assegurou aos domésticos, benefícios semelhantes àqueles que laboram em empresas ou entidades com ou sem objetivo de lucro.

Como impacto, pode-se avaliar que embora tenha sido feito um reconhecimento histórico da profissão, este processo trouxe outras preocupações e obrigatoriedade para o empregador, tais como as já mencionadas anteriormente.

Gráfico 8: Avaliação da compreensão das informações sobre o eSocial passadas pelo contador



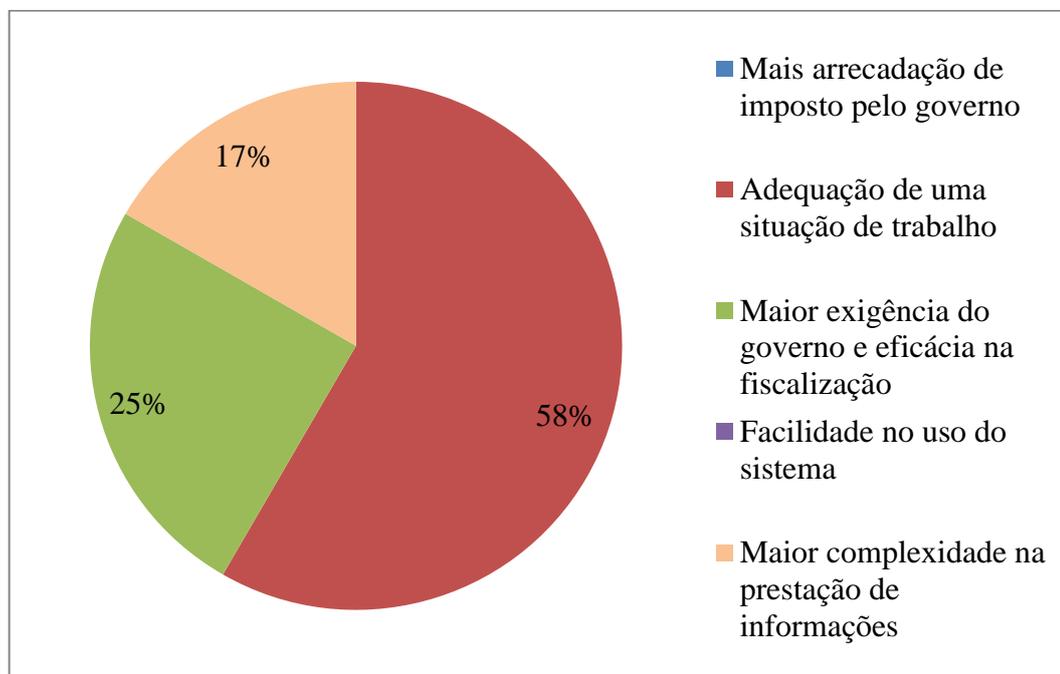
Fonte: dados da pesquisa. Elaboração própria (2018)

Concernente a este questionamento, expõe-se pelo **gráfico 8**, que 42% consideraram que as informações passadas foram compreensível; 50% parcialmente compreensível e 8% que foram incompreensível. Verificando assim um nível médio de compreensão sobre as exigências e prestação das informações do doméstico pelo eSocial.

Na entrevista, a contadora afirma que apesar das dificuldades no processo de implantação do eSocial a contabilidade buscou conhecimento intelectual, por meio de investimentos em cursos de capacitação de seus colaboradores visando planejar, oferecer aos clientes as orientações e executar a prática no sistema com segurança. Informa ainda que, as dificuldades em muitas vezes foram advindas do próprio sistema uma vez que o mesmo não se encontrava parametrizados corretamente, causando sobrecargas no *site*, uma vez que no momento de implantação a RFB realizavam os ajustes devidos no sistema, destacando ainda, a falta de informações do próprio cliente para executar os cadastros iniciais do empregador e empregado. (ENTREVISTADA, 2018)

Atendendo assim, por meio dos questionamentos o terceiro objetivo específico que se inclui em apontar as dificuldades de implantação deste programa na opinião do contador, com observância que ocorreu mudanças diversas para todos os envolvidos no novo sistema.

Gráfico 9: Avaliação do ponto de vista da entrada em vigor do eSocial como foi entendido pelo empregador doméstico

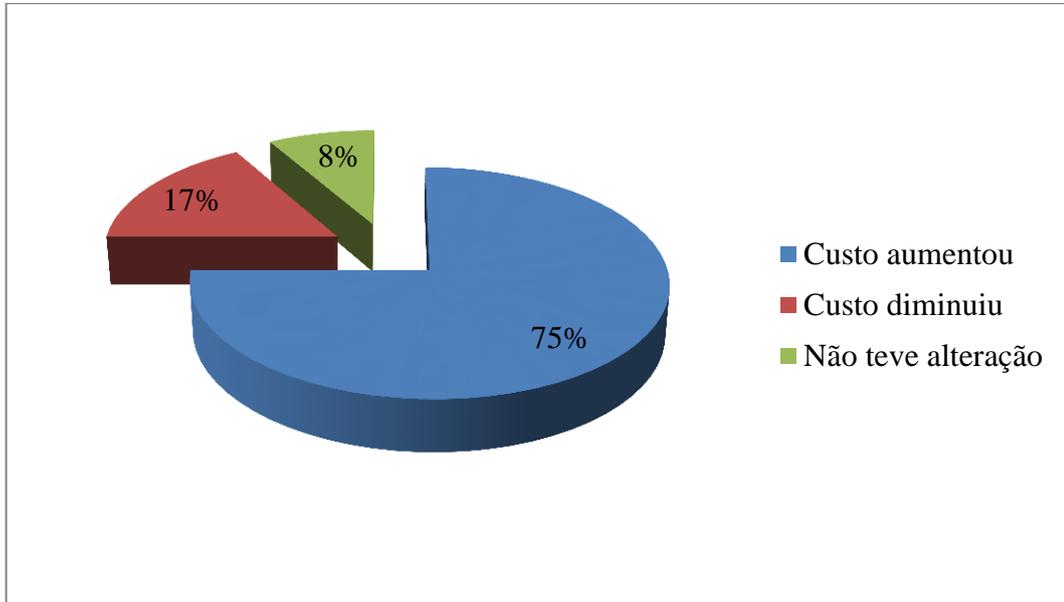


Fonte: dados da pesquisa. Elaboração própria (2018)

Com esta pergunta, procurou-se verificar como este processo foi recebido pelos empregadores. Conforme exposto no **gráfico 9**, dos 12 respondentes 58% entenderam a implantação do eSocial como regularização de uma categoria de trabalhadores; 25% como maior exigência do governo e maior eficácia na fiscalização e os 17% restantes entenderam como maior complexidade na prestação de informações. Com essas informações foi confirmada a hipótese desta pesquisa, ou seja: “que as mudanças ocasionadas pelo eSocial doméstico vieram para proporcionar melhoria nas relações sociais entre empregados e empregadores domésticos.”

Este fato denota que a implantação do eSocial proporcionou adequação da situação de trabalho dos empregados domésticos às demais categorias, que de acordo com os empregadores respondentes, foi visto como uma melhoria nas relações de emprego e social dos envolvidos. Gerando assim, um impacto positivo nesse processo.

Gráfico 10: Após a implantação do eSocial como avalia que ficou o custo com o doméstico?

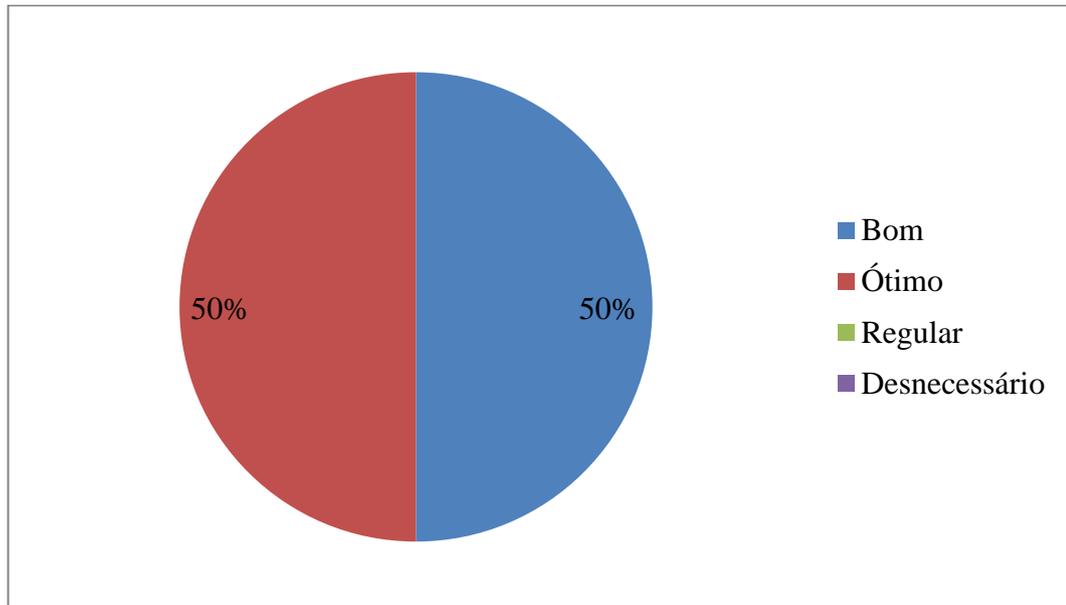


Fonte: dados da pesquisa. Elaboração própria (2018)

Esta pergunta buscou avaliar os impactos financeiros em relação ao custo do registro e manutenção dos empregados domésticos, no entanto, fazendo um comparativo com o **gráfico 3**, concernente ao recolhimento do FGTS, antes da obrigatoriedade, pôde-se perceber que o aumento do custo foi maior para aqueles empregadores que não realizavam o recolhimento anteriormente. Evidencia-se que, pelo **gráfico 10**, que 75% consideraram que o custo referente ao vínculo empregatício do doméstico aumentou após a implantação do eSocial; 17% que o custo diminuiu e 8% responderam que não houve alteração com relação ao custo.

Vale ressaltar, que o recolhimento do FGTS tende a fazer o reconhecimento desta categoria de trabalhadores ainda que tardio. Proporcionando maior valorização destes trabalhadores em detrimento às demais classes de trabalhadores, fato que caracteriza um impacto positivo para a categoria e a sociedade.

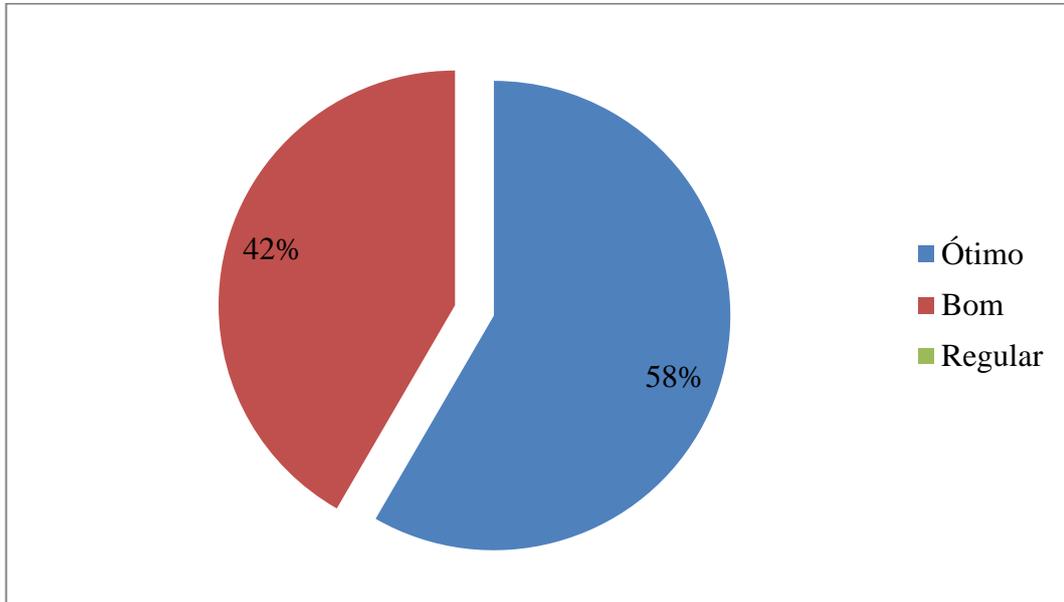
Gráfico 11: Quanto a implantação do novo sistema (eSocial) para prestação de informações trabalhistas do doméstico e obrigatoriedade do recolhimento do FGTS considera-se



Fonte: dados da pesquisa. Elaboração própria (2018)

Os resultados desta pergunta associadas com o resultado do gráfico anterior, demonstra-se que neste **gráfico 11** as opiniões ficaram divididas entre ótimo e bom. Sendo que dos respondentes 50% consideraram bom este novo processo de prestação de informação dos domésticos e os 50% restantes consideram ótimo, inferindo que os impactos para os empregadores concernentes à aceitação deste novo processo não foram negativos, apesar do aumento do custo demonstrado no **gráfico 10**.

Gráfico 12: Sobre a forma de pagamento em guia única (DAE) dos encargos do empregado doméstico considera



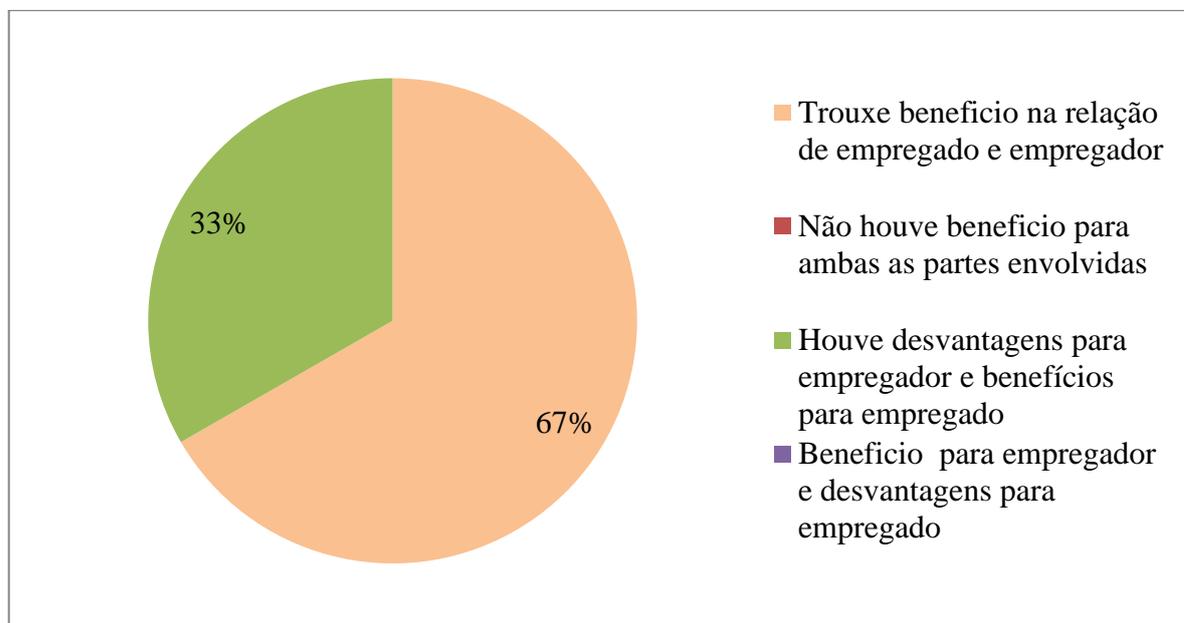
Fonte: dados da pesquisa. Elaboração própria (2018)

Conforme, **gráfico 12**, 58% dos respondentes consideram ser ótimo a forma de pagamento dos encargos através do documento único, enquanto que 42% consideraram bom. Isso revela que a obrigação quitada de uma vez só tende a provocar satisfação com relação ao dever cumprido.

Essas informações aproximam-se das obtidas pela entrevista, a qual indica que: no primeiro momento os empregadores estranharam a alteração para pagamento em guia única, principalmente quanto ao custo, pois ocorreu um impacto financeiro maior para manter o vínculo com doméstico. A contabilidade buscou demonstrar o custo benefício deste processo e também sobre a possibilidade de elisão fiscal na DIRRF quanto ao desconto da parte patronal paga pelo empregador. Com isso a aceitação deste processo foi-se fortalecendo e atualmente muitos destes clientes já possuem consciência da importância de possuírem os empregados domésticos registrados e dos seus possíveis custos (ENTREVISTADA, 2018).

Desta forma, de acordo com o gráfico e informações da entrevista as respostas variaram entre ótimo e bom, demonstrando que neste processo obteve-se boa aceitação destes encargos recolhidos através do documento de arrecadação do eSocial (DAE), fato que gerou mais um impacto positivo para este processo.

Gráfico 13: Sobre o eSocial considera-se que foi ocasionado na relação entre empregado e empregador doméstico

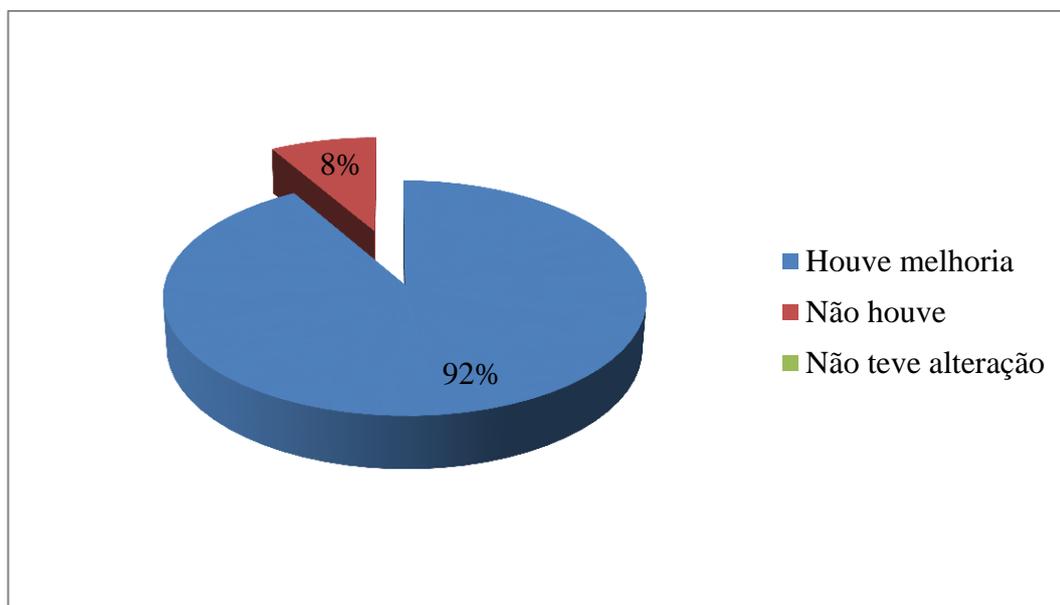


Fonte: dados da pesquisa. Elaboração própria (2018)

Visando analisar os impactos relativos a benefícios e desvantagens do eSocial, o **gráfico 13** mostra quais das partes envolvidas obtiveram desvantagens ou benefícios, conforme destaque no objetivo específico em “identificar os benefícios e as desvantagens do eSocial para os empregadores domésticos”. Dos achados, 67% consideraram que a implantação do e Social trouxe benefício na relação ente empregado e empregador, e os outros 33% ocorreu desvantagens para empregador e benefício para empregado.

Quanto a esses benefícios conforme já relacionados em outros gráficos estão, o recolhimento do FGTS que agrega ao empregado mais direito na relação de emprego, o direito ao saque do FGTS, o seguro desemprego, o cumprimento efetivo da Lei complementar 150/2015 e facilidade de fiscalização do trabalho desta categoria de empregado. Quanto a desvantagens para empregador ocorreu também pelo aumento do custo do registro de empregados domésticos o qual já demonstrado no **gráfico 10**; e também por maior exposição desta relação aos órgãos fiscalizadores como MTE, previdência social e outros. Apesar dos “prós e contra” o gráfico representa a ocorrência de benefícios positivos para ambos os envolvidos nesta relação, pois traz maior segurança para a relação.

Gráfico 14: Sobre as mudanças ocasionadas pelo eSocial doméstico considera



Fonte: dados da pesquisa. Elaboração própria (2018)

Com intuito de avaliar, as melhorias trazidas pelo sistema, constatou-se que, com a exposição do **gráfico 14**, foi considerado pelos empregadores que houve ganhos com a implantação do eSocial doméstico, referendado por 92% dos questionados, enquanto que 8% constaram que não houve melhoria.

Essas informações convergem com as do tópico anterior, bem com as anotações da entrevista com a contadora, onde esta acredita que a implantação do eSocial trouxeram melhorias significativas na relação entre empregados e empregadores doméstico como por exemplo: a) o recolhimento do FGTS e conseqüentemente os benefícios proporcionados por este fundo como possibilidade de saque em caso de rescisão *sem justa causa* e o direito ao seguro desemprego; b) Quando este desligamento ocorrer a pedido do empregado, ainda assim terá o FGTS, que podem ser utilizados para financiamento de imóvel; c) Igualdade de direitos com relação aos demais empregados, ocasionando uma valorização deste profissional e; d) Os empregadores tiveram mais segurança quanto ao cumprimento das leis e a efetivação dos direitos dos empregadores domésticos, evitando assim multas pelos órgãos fiscalizadores (ENTREVISTADA, 2018).

Por meio dos dados descritos confirma-se assim, a hipótese desta pesquisa que acredita que as mudanças ocasionadas pelo eSocial doméstico vieram para proporcionar melhoria nas relações sociais entre empregados e empregadores domésticos. Com relação a

estas mudanças podem ser consideradas a forma de prestação das informações, forma de pagamento dos encargos, entre outros fatores que dizem respeito a este novo processo.

Apesar das perguntas realizadas de forma individual e sistematizadas nos gráficos, através dos dados coletados em entrevista com a contadora foi possível a construção desta tabela para especificar os níveis de impactos do eSocial doméstico e incluídos ao questionário aplicado aos empregadores domésticos. Demonstrando assim, a quantidade de empregadores que responderam em cada situação descrita e transformado em porcentagem e relatados no texto como segue.

Tabela 2: Referente ao nível de impacto da implantação do eSocial de acordo com empregadores domésticos em diversas situações:

Avaliação do nível de impacto em cada situação					
Código situação	Situação	Pouco impacto	Médio impacto	Muito impacto	Total
A	Impacto no aumento do custo de registro do empregado.	3	1	8	12
B	Facilidade para prestação das informações do empregado.	7	2	3	12
C	Impacto no aspecto social relativo ao aumento dos direitos dos empregados doméstico com a Lei Complementar 150.	0	0	12	12
D	Necessidade da contratação de um contador para prestação do serviço	0	3	9	12
E	Impacto nas relações humanizadas entre empregador e empregado	5	5	2	12
F	Impacto para cumprimento do horário e realização das tarefas	9	2	1	12
G	Diminuição da quantidade de empregado doméstico admitidos.	2	3	7	12
H	Troca de empregado doméstico por diaristas	1	9	2	12
I	Aumento nas demissões dos empregados domésticos	3	0	9	12
J	Dúvidas sobre continuar ou não com o vínculo com o empregado doméstico.	2	0	10	12

Fonte: dados da pesquisa. Elaboração própria (2018)

Pelo exposto, contemplar quais das situações descritas possuem maior ou menor impacto após a implantação do eSocial. Para melhor análise dessa tabela, infere sobre o que se pressupõe de impactos ocasionados pela implantação do eSocial doméstico, à luz das questões anteriores levantadas e também com a atuação do contador neste processo. Os respondentes puderam optar através de escala, qual nível de impacto (pouco, médio ou muito) nas determinadas situações segundo opinião dos empregadores.

Com referência ao impacto relacionado ao custo de registro e manutenção do empregado, dos 12 entrevistados 25% consideraram que houve pouco impacto, 8% médio impacto, no entanto 67% disseram que houve muito impacto quanto a esta questão, fato que infere ser um processo com reflexos negativos, causando maior gasto dos empregadores domésticos com este vínculo empregatício.

Quanto ao processo de identificar se houve facilidade para prestação das informações do empregado, dos respondentes 58% afirmam que ocorreram pouco impacto, 17% dos empregadores responderam que teve médio impacto e 25% muito impacto, demonstrando que a obrigatoriedade do eSocial não trouxe facilidade para os empregadores como exposto pela mídia.

Ao verificar o impacto no aspecto social relativo ao aumento dos direitos dos empregados doméstico com a Lei Complementar 150, foi considerado por todos os empregadores que ocorreu muito impacto, pois com essa nova Lei que instituiu a implantação do simples doméstico, houve inclusão de novos direitos ao empregado doméstico, constituindo-se em justiça social, dado às situações anteriormente expostas.

Outro aspecto, no que se refere à necessidade da contratação de um contador para prestação do serviço, 75% dos respondentes disseram que teve muito impacto e 25% que teve médio impacto, isso devido ao custo adicional, contudo vale ressaltar que o processo realizado sem a supervisão desse profissional pode acarretar erros e possíveis multas para os empregadores.

Quanto impacto nas relações humanizadas entre empregador e empregado após a implantação do eSocial, 42% responderam que teve pouco impacto; e 41% que teve médio impacto, enquanto que 17% responderam que houve pouco impacto porém, associado aos resultados divulgados pelo **gráfico 14**, infere-se que a maioria dos respondentes aprovam os novos direitos trabalhistas conquistados pelos domésticos com a entrada em vigor da nova lei.

No que concerne a impacto para cumprimento do horário e realização das tarefas, 75% pouco impacto, 17% médio e 8% e muito impacto. Visto que este aspecto não teve muita interferência na carga horária de trabalho dos domésticos

Outro aspecto a considerar refere-se à diminuição da quantidade de empregado doméstico admitido, em que dos respondentes, 17% consideraram pouco impacto, 25 % médio impacto e 58% acreditaram que houve muito impacto referente redução das admissões de empregados domésticos.

Quanto à troca de empregado doméstico por diaristas, 8% pouco impacto, 75% médio e 17% responderam que teve muito impacto.

Sobre aumento nas demissões dos empregados domésticos, 25% responderam que ocorreu pouco impacto e 75% responderam que ocorreu muito impacto.

Ao indagar sobre dúvidas em continuar ou não com o vínculo com o empregado doméstico após a implantação do eSocial, 83% dos respondentes consideraram que houve muito impacto sobre continuar ou não com o vínculo empregatício com seus funcionários domésticos e para 17% que teve pouco impacto, fato que pode ter sido causado pelo reflexo do aumento do custo deste vínculo empregatício como demonstrado no **gráfico 10**.

Pelo exposto, denota-se que o uso desta **tabela 2** foi importante para evidenciar as principais situações que teve repercussão no processo de implantação do eSocial, que aliado às análises expostas nos gráficos e a entrevista, pode-se assim responder às diversas indagações desta pesquisa.

Como demonstrado ao longo desta pesquisa, apesar do eSocial módulo para empregadores domésticos ter sido um grande desafio, este trouxe muitas melhorias para os empregados domésticos, e também para empregadores domésticos, pois proporcionou maior regularidade neste vínculo trabalhista. Com base nos resultados expostos percebe-se os diferentes impactos ocorridos com as mudanças geradas pela implantação do eSocial e a atuação do contador neste processo. Vale destacar que de igual forma houve reflexos negativos, conforme exposto nesta análise, sendo os mais evidenciados a questão financeira e complexidade no entendimento da legislação, no entanto este processo apresenta grande aceitação entre aqueles que precisam dos trabalhos dessa importante classe de trabalhadores.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O eSocial módulo empregador doméstico surgiu se da necessidade de adequar as relações trabalhistas entre os empregados e empregadores domésticos, que fizeram reconhecimento satisfatório desta importante classe de trabalhadores, de modo a colocar em prática o disposto na Lei complementar 150/2015 como expostos nos tópicos anteriores. Proporcionando a padronização e a centralização das informações relacionadas ao vínculo empregatício de forma digital. Com a implantação da Lei o governo federal reuniu os diversos órgãos e entidades gestoras desenvolvendo o eSocial Módulo para empregadores domésticos por meio do SPED.

O Presente trabalho teve como objetivo geral demonstrar os impactos ocasionados pela implantação do eSocial doméstico para os empregadores e a atuação do contador neste processo. Este objetivo foi alcançado por meio de revisão bibliográfica, aplicação de questionários os empregadores domésticos e realização de entrevista com o contador da contabilidade em estudo.

Diante da pesquisa pode-se constatar que o sistema do eSocial módulo empregador doméstico ocasionou diversos impactos como o recolhimento do FGTS, novos direitos aos trabalhadores domésticos, aumento do custo deste tipo de vínculo e uma nova normatização do profissional doméstico. Averiguou-se também que apesar do empregador poder realizar as obrigações de seus próprios domésticos, muitos continuaram com os serviços da contabilidade para realizar os procedimentos.

Ainda por meio do questionário e a entrevista confirmou-se a hipótese levantada nesta pesquisa, demonstrando que apesar das dificuldades, o eSocial doméstico proporcionou melhoria nas relações sociais e entre os empregados e empregadores domésticos.

Para atender as demandas da pesquisa foram criados seis objetivos específico. O primeiro buscou- se conceituar o eSocial módulo empregador doméstico que foi atendido por meio de consulta em *sites* oficiais e o manual do eSocial, que consiste em um sistema que possibilita os empregadores domésticos prestarem ao fisco as informações unificadas sobre seus empregados.

O segundo foi identificar os benefícios e desvantagens do eSocial para os empregadores domésticos, pode-se observar e descrever a existências desses dois fatos, porém os benefícios teve maior intensidade neste processo.

O terceiro visou apontar as dificuldades da implantação deste sistema na opinião do contador, o qual o contador entrevistado destacou que as dificuldades foram devido às

parametrizações precária do sistema e a não prestações de informações dos clientes para os registros iniciais dos domésticos.

O quarto foi descrever as legislações pertinentes aos direitos do empregado doméstico, neste objetivo foram identificadas as legislações. Além disso, pode-se observar a evolução destas legislações.

O quinto procurou relatar como são realizados os procedimentos no programa, segundo o manual de orientação. Neste aspecto, foi destacado as principais práticas realizadas no sistema do eSocial módulo empregador domésticos sendo estes, processamento de folha de pagamento, informações de afastamentos temporários, Alterações cadastrais e contratuais, rescisões e outros.

Por fim, o sexto objetivo específico buscou identificar os impactos para o empregador doméstico com a obrigatoriedade do uso do eSocial, neste item a pesquisadora verificou que o eSocial trouxe como principais impactos: a obrigatoriedade do recolhimento do FGTS para os empregados domésticos, o aumento do custo deste vínculo, as alterações quanto a prestação de informações sobre os registros de domésticos, dentre outras. No entanto, estas alterações foram percebidas como benefício para as relações de emprego. Aja visto que, a Organização Internacional do Trabalho, pelas suas recomendações, considera esse tipo de atividade como uma atividade normal de trabalho e que faltava ao Brasil esse reconhecimento.

Para realização deste trabalho ocorreram algumas limitações, tais como: a) A restrição das referências sobre a temática, sendo encontradas em grande parte por meio da *internet*; b) A delimitação do espaço amostral, do total de 23 (vinte e três) clientes da contabilidade possuidores de vínculos com domésticos, apenas 13 (treze) se enquadraram no campo da pesquisa, porém este procedimento foi necessário para fazer parte da pesquisa os empregadores que possuíam empregados antes da implantação do eSocial.

Diante destas dificuldades, recomenda-se para nova pesquisa ampliar o campo amostral, bem como trabalhar com maior profundidade as questões sociais que permeiam as conquistas dos trabalhadores, e assim refazer este estudo com novo foco, ou seja, o estudo Sobre o eSocial para as empresas, o qual ainda se encontra em processo de implantação para alguns contribuintes de modo a analisar quais os reflexos causados por este sistema.

REFERÊNCIAS

AVELINO, Mario. **PEC das Domésticas: Novos direitos e deveres de patrões e empregados.** São Paulo: Book Express, 2015.

BAPTISTA, Makilim Nunes; CAMPOS, Dinael Corrêa de. **Metodologia de Pesquisa em Ciências: Análises quantitativas e qualitativas.** Rio de Janeiro: Ltc, 2010.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho.** 9. ed. São Paulo: Ltr, 2013.

BASTOS, Celso Ribeiro. **Dicionário de direito constitucional.** São Paulo: Saraiva, 1994.

BRASIL. **Constituição (1988)**, de 5 de outubro de 1988. Constituição da Republica Federativa do Brasil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 27 fev.2018.

_____. **Decreto nº 6022, de 22 de janeiro de 2007. Sistema Público de Escrituração Digital - Sped.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6022.htm >Acesso em: 31 dez. 2017.

_____. **Decreto nº 8.373, de 11 Dezembro 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: 04 fev.2018.

_____. **Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em 17 de nov. de 2018.

_____. **Emenda Constitucional nº 72 de 02 de abril de 2013.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil-03/constituicao/emendas/Emc/emc72.htm>: Acesso em 12 Abr. 2017.

_____. **Lei Complementar Nº 150.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm>. Acesso em: 05 jan. 2017.

_____. **Lei nº 11.324, de 19 de julho de 2006.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111324.htm>. Acesso em: 15 jan. 2018.

_____. **Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L5859.htm>. Acesso em: 05 fev 2018.

_____. Receita Federal do Brasil. **Manual De Orientação Do Esocial Para Empregador Domestico**. 2018. Versão 2.0. Disponível em: <https://www.esocial.gov.br/doc/Manual_de_Orientacao_do_eSocial_para_o_Empregador_Domestico.pdf>. Acesso em: 30 jan. 2018

_____. Receita Federal do Brasil. **Manual De Orientação Do Esocial Para Empregador Domestico**. 2016. Versão 1.1. Disponível em: <https://www.esocial.gov.br/doc/Manual_de_Orientacao_do_eSocial_para_o_Empregador_Domestico.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2017.

_____. RECEITA FEDERAL-PORTAL. **Sistema Público de Escrituração Digital-SPED**. Disponível em: <<http://sped.rfb.gov.br/pagina/show/964>>. Acesso em 05 jan. 2018.

_____. **Lei Complementar Nº 150**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm>. Acesso em: 05 jan. 2017.

CAVALCANTE, Adrianni da Silva. **O eSocial e as mudanças nas relações trabalhistas no Brasil**. 2013. 68 f. TCC (Graduação) - Curso de Ciências Contábeis, Faculdade Cearences, Fortaleza, 2013. Cap. 6. Disponível em: <https://www.faculdaDESCearences.edu.br/biblioteca/TCC/CCO/O_eSOCIAL_AS_MUDANCAS_NAS_RELACOES_TRABALHISTAS_NO_BRASIL.pdf>. Acesso em: 28 mar. 2017.

ESOCIALa. **Perguntas Frequentes**. 2017. Disponível em: <<http://portal.esocial.gov.br/institucional/perguntas-frequentes>> Acesso em: 29 abr. 2018.

ESOCIALb. **Conheça o Esocial**. 2017. Disponível em: <<http://portal.esocial.gov.br/institucional/conheca-o>>. Acesso em: 28 abr. 2018.

FABRETTI, Lúaudio Camargo. **Contabilidade Tributária**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1998.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Miniaurélio Século XXI Escolar: O minidicionário da língua portuguesa**. 4.ed. rev. Ampliada. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2000.

GIL, Antônio Carlos. **Técnicas de pesquisa em economia e elaboração de monografias**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2000.

_____. Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

_____. Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GODINHO, Bruna. **ESocial: A Percepção Do Profissional de Recursos Humanos Sobre o Módulo Empregador Doméstico**. 2017. 52 p. Monografia do Curso de Ciências Contábeis. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2017. Disponível em:<<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/183690>>. Acesso em 01 abril 2018.

GOMES, Carlos Roberto. **Contabilidade Básica**. 3. ed. Santa Cruz do Rio Pardo: Viena, 2008.

IUDÍCIBUS, Sérgio de; MARION, José Carlos. **Contabilidade Comercial**: atualizado conforme o Novo Código Civil. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

KERTZMAN, Ivan. **Curso prático de direito previdenciário**. 10. ed. Salvador: Juspodivm, 2013.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia Científica**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MARTINS, Gilberto de Andrade; THEÓPHILO, Carlos Renato. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28ª Ed. São Paulo: Atlas, 2011.

OLIVEIRA, Antônio Benedito Silva. **Métodos e técnicas de pesquisa em contabilidade**. São Paulo: Saraiva, 2003.

OLIVEIRA, Aristeu de. **ESocial**: sistema de escrituração digital das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas: manual prático. São Paulo: Atlas, 2014.

_____.Aristeu de. **Manual de práticas trabalhistas**. 42. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

OLIVEIRA, Edson. **Contabilidade digital**. São Paulo: Atlas, 2014.

_____.Edson. **Contabilidade informatizada**: teoria e prática 2.ed.São Paulo: Atlas, 2000.

OLIVEIRA, Luís Martins de et al. **Manual de contabilidade tributária**: textos e testes com as respostas. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

PADOVEZE, Clóvis Luís. **Controladoria estratégica e operacional**: conceito. Estrutura. aplicação. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2003.

PADOVEZE, Clóvis Luís. **Contabilidade Gerencial: Um Enfoque em Sistemas de Informação Contábil**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

POHLMANN, Marcelo Coletto, **Contabilidade Tributária**, 2012, 1 ed., Curitiba, editora IESD Brasil S.A, 2012.

RAMPAZZO, Lino. **Metodologia científica**. 6.ed. São Paulo: Loyola, 2011.

SÁ, Antônio Lopes de. **Ética Profissional**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

_____. Antônio Lopes de. **Teoria da Contabilidade**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

_____. Antônio Lopes de; SÁ, Ana Maria Lopes de. **Dicionário de contabilidade**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2005. (Ed. revisada e ampliada).

SANTOS, Toni Frank Britto. **Direitos trabalhistas do empregado doméstico** . Revista JusNavigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 18, n. 3548, 19 mar. 2013. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/24003>>. Acesso em: 03 set. 2017.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 21. ed. São Paulo: Cortez, 2000.

SILVA, Deide Fátima da, M.Sc., Universidade Federal de Viçosa, maio de 2017. **Trabalho Doméstico: As Implicações da Nova lei da Empregada Doméstica sobre o sentido, significado e qualidade de vida no Trabalho**. Orientadora: Maria das Dores Saraiva de Loreto. Coorientadora: Amélia Carla Sobrinho Bifano. Disponível em: <<http://www.locus.ufv.br/handle/123456789/11832>>. Acesso em 27 dez. 2017.

VASSOLER, Herika DASSOLER. **O sistema de escrituração fiscal digital das obrigações fiscais previdenciárias e trabalhistas – eSocial**. 2015. 51 f. TCC (Graduação) - Curso de Ciências Contábeis, Universidade do Extremo Sul Catarinense Unesc, Criciúma, 2015. Disponível em: <<http://repositorio.unesc.net/handle/1/3637>>. Acesso em: 20 fev. 2018.

APÊNDICES

APÊNDICE A – AUTORIZAÇÃO DA CONTABILIDADE

AUTORIZAÇÃO DE PESQUISA

Senhora JOSANA MOTA AMARAL (Administradora da empresa),

Eu, Wilma Gomes dos Santos, aluna do X Semestre do Curso Superior de Ciências Contábeis da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, estou realizando um trabalho monográfico com a temática Contabilidade Tributária, com o título “Os impactos da implantação do eSocial doméstico”, sob a orientação do professor Jorge Luiz Santos Fernandes – conforme carta de anuência assinada, e venho solicitar à senhora, como Administradora na Josana Mota Bispo Amaral - ME :

1) Autorização para coleta de dados mediante questionário e entrevista informal junto ao contador e clientes empregadores doméstico, sendo se este último também autorizar, em atuação, em 2015 e 2016;

2) Autorização para análise e divulgação de informações, bem como a **expressa autorização para o uso do nome da empresa** com a finalidade de realizar a pesquisa;

3) Acesso à dados passados pelo cliente e pelo contador sobre a implantação do e social sendo os clientes empregadores terão os nomes preservados.

Caso esteja de acordo, a coleta de dados deverá ser realizada durante o mês de outubro do presente semestre letivo.

Os dados coletados serão analisados em conjunto com outros instrumentos e apresentados ao final da pesquisa sob vários formatos científicos, porém, a identidade dos respondentes não será divulgada.

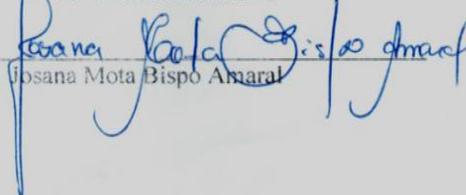
Na certeza de contar com a sua colaboração, visto que suscitar a pesquisa é um propósito de toda instituição de sucesso, agradeço antecipadamente a atenção, ficando à disposição para quaisquer esclarecimentos que se fizerem necessários. Comprometo-me a respeitar o que for decidido, bem como, a enviar os resultados do trabalho de investigação, caso me seja solicitado.

Vitória da Conquista, 18 de setembro de 2017.



Wilma Gomes dos Santos

Nº de CPF:


Josana Mota Bispo Amaral

APÊNDICE B –QUESTIONÁRIO APLICADO AOS EMPREGADORES DOMÉSTICOS

Eu, Wilma Gomes dos Santos, aluna do décimo semestre do curso de Ciências Contábeis da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia – UESB, venho através deste questionário solicitar aos empregadores domésticos clientes da contabilidade Josana Mota Bispo Amaral – ME de Vitória da Conquista, possuidores de vínculos com domésticos a mais de 4 anos, para que possam respondê-los de forma que venha contribuir para o desenvolvimento da minha pesquisa monográfica. O objetivo da pesquisa será demonstrar quais os impactos ocorridos pela implantação do eSocial doméstico na relação empregador e empregado e a atuação de um contador no período de 2015 e 2016 em Vitória da Conquista.

O questionário contém 19 perguntas fechadas. Por favor marque somente uma opção para cada questão. Os resultados da pesquisa serão oportunamente divulgados academicamente, porém as respostas aos questionários não serão identificadas, preservando-se o sigilo da autoria das informações prestadas.

Desde já agradeço sua valiosa contribuição,
Wilma Gomes dos Santos

1) Qual o seu grau de instrução?

- Ensino fundamental completo
- Ensino médio completo
- Ensino superior completo
- Outros _____

2) Qual a sua faixa de idade?

- De 20 a 30 anos
- De 30 a 40 anos
- De 40 a 50 anos
- De 50 a 60 anos
- Outra: _____

3) Qual sua ocupação laboral

- Empregado do setor privado
- Empregado do setor público
- Empresário
- Sem ocupação
- Outros: _____

4) Qual faixa de renda familiar

- 1908 a 2862 reais (2 a 3 salário mínimo)
- 2862 a 3816 reais (3 a 4 salário mínimo)
- 3816 a 4770,00 reais (4 a 5 salário mínimo)
- acima de 4770 reais (acima de 5 salário mínimo)

- 5) Quantos empregados domésticos possuem registrado?
- Um funcionário
 - Dois funcionários
 - Mais de dois funcionários
- 6) Do ponto de vista do registro de empregado doméstico como avalia a sua importância?
- Cumprimento do direito do empregado domésticos
 - Evitar fiscalização pelo ministério do trabalho e auto de infração
 - Garantir a seguridade social do trabalhador (afastamento pelo INSS e outros benefícios)
 - outros _____
- 7) Já efetuava recolhimento do FGTS antes da obrigatoriedade?
- Sim
 - Não
- 8) O procedimento de elaboração das informações da folha de pagamento dos colaboradores domésticos antes do uso do sistema do eSocial eram realizados por quem?
- Pelo próprio empregador
 - Pelo contador
 - Outros
- 9) Conhece sobre a legislação (as leis) que regulamentam o trabalho do empregado doméstico?
- Sim
 - Não
 - Muito pouco
- 10) Como você avalia o nível de esclarecimento efetuado pela contabilidade sobre o processo de implantação do eSocial?
- Ótimo
 - Bom
 - Regular
- 11) Que tipo de informação foi passada acerca de obrigatoriedade do eSocial?
- Sobre as alterações na legislação através da lei complementar nº 150 /2015.
 - Sobre as mudanças de prestação de informações,
 - Sobre as exigências do eSocial quanto a alteração de documentações para uso do sistema.
 - Sobre os custos do empregado domésticos e explicação sobre a guia única para os encargos.
 - Outros: _____

- 12) Do ponto de vista da dificuldade de compreensão, como foi avaliado por você o nível dessas informações?
- Compreensível
 - Parcialmente compreensível
 - Incompreensível
- 13) Avalie do ponto de vista da entrada em vigor do eSocial como se entende esse processo:
- Forma de arrecadação de mais imposto pelo governo;
 - Forma de adequação de uma situação de trabalho;
 - Maior exigência do governo e meio eficaz de fiscalização por parte do mesmo
 - Facilidade no uso do sistema
 - Maior complexidade na prestação de informação neste processo.
- 14) Após a implantação do eSocial como considera que ficou o custo de um doméstico?
- O custo aumentou
 - O custo diminuiu
 - Não teve alteração
- 15) Quanto à implantação do novo sistema (eSocial) para prestação de informações trabalhistas dos domésticos e obrigatoriedade do recolhimento do FGTS considera-se:
- Bom
 - Ótimo
 - Regular
 - Desnecessário
- 16) Sobre a forma de pagamento em guia única dos encargos dos empregados domésticos, considera.
- Ótimo
 - Bom
 - Regular
- 17) Sobre o eSocial considera que na relação empregado e empregador:
- Trouxe benefício para relação de empregado e empregador.
 - Não houve benefício para ambas as partes envolvidas.
 - Houve desvantagens para o empregador e benefícios para empregado.
 - Houve benefício para empregador e desvantagens para empregado.
 - Não houve alteração na relação de empregador e empregado.
- 18) Sobre as mudanças ocasionadas pelo eSocial doméstico.
- Houve melhoria
 - Não houve melhoria
 - Não teve alteração

19) Marque nesta escala 1 a 3 o grau dos impactos ocasionados pela implantação do eSocial na relação empregado empregador doméstico. Em que 1 representa pouco impacto, 2 médio e 3 muito impacto.

	Pouco Impacto	Médio Impacto	Muito Impacto
Situação	1	2	3
a) Impacto no aumento de custo de registro do empregado.			
b) Facilidade para prestação das informações do empregado.			
c) Impacto no aspecto social relativo ao aumento dos direitos dos empregados domésticos com a Lei Complementar 150.			
d) Necessidade de contratação de um contador para prestação das obrigações.			
e) Impacto nas relações humanizadas entre empregador e empregado.			
f) Impacto para cumprimento do horário e realização das tarefas			
g) Diminuição da quantidade de empregado doméstico admitidos.			
h) Troca de empregado doméstico por diaristas			
i) Aumento nas demissões dos empregados domésticos			
j) Dúvidas sobre continuar ou não com o vínculo com o empregado doméstico.			

APÊNDICE C – ENTREVISTA REALIZADA COM CONTADOR (TRANSCRITA NA INTEGRA)

Eu, Wilma Gomes dos Santos, aluna do décimo semestre do curso de Ciências Contábeis da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia – UESB, venho através deste roteiro de entrevista solicitar ao contador da contabilidade Josana Mota Bispo Amaral - ME, que possuem clientes empregadores domésticos antes de 2015, para que possam responder de forma que venha contribuir para o desenvolvimento da minha pesquisa monográfica.

A entrevista contém 19 questões abertas. Os resultados da pesquisa serão oportunamente divulgados academicamente.

Desde já agradeço sua valiosa contribuição,
Wilma Gomes dos Santos

1) Qual sua faixa etária idade?

- De 20 a 30 anos
- De 30 a 40 anos
- De 40 a 50 anos
- De 50 a 60 anos
- Outra: _____

2) Qual sexo?

R. Feminino

3) Qual sua formação incluído especializações?

R. Ciências Contábeis UESB, especialização em gestão tributária pela Fainor e outras especializações ainda em andamento.

4) Há quanto tempo atua na área de contabilidade?

R. Há 24 anos atuando na área de contabilidade.

5) Em sua opinião houve dificuldade na implantação do eSocial doméstico? Explique a sua resposta.

R. No que diz respeito às dificuldades na implantação do eSocial, sim houve muitas dificuldades, estas dificuldades foram advindas do próprio sistema que a Receita Federal disponibilizou, por que havia falhas do próprio sistema, lentidão, na verdade a falta de informação que às vezes você tem do próprio cliente, e toda aquela questão de acesso do empregador que às vezes, o governo lança alguns sistemas e algumas situações e ai prega-se uma facilidade, mas quando o contribuinte que de fato vai tentar manipular e utilizar o sistema, não consegue, então assim a presença da contabilidade é muito importante no registro do eSocial, houve dificuldade tanto do empregador quanto dos próprios escritórios de contabilidade, pelo sistema que foi travado, tivemos várias dificuldades neste sistema.

- 6) Na execução dos procedimentos no sistema do eSocial doméstico os profissionais obtiveram algum tipo de amparo da Receita Federal? Se sim quais?

R. Nesta questão de execução dos procedimentos no sistema do eSocial doméstico, na verdade o único amparo que nos temos de própria receita, tivemos o amparo por que o manual de orientação, o módulo disponibilizado no site nos traz todas as informações necessárias para estamos acessando o portal do eSocial, então e aquela questão e você buscar o conhecimento e estudar porque às vezes em determinadas situações nós estamos mais preparados pra execução do sistema do que os próprios servidores da Receita Federal.

- 7) No período de implantação do sistema eSocial doméstico, já se encontrava parametrizado corretamente? Se não quais as principais falhas? Justifique as falhas.

R. Sobre o período de implantação do eSocial se já se encontrava parametrizado corretamente, eu acredito que não, o sistema ele foi se aperfeiçoando, justamente por conta das nossas críticas ao longo do tempo, não se reconhecia o pagamento do INSS e na própria previdência social não existia esse reconhecimento deste pagamento advindo do eSocial, não gerava férias, não gerava rescisão, então assim existiu falha quanto à integração do eSocial com os próprios órgãos envolvidos e, eles mesmos não falavam entre si, então assim quando a pessoa ia buscava necessidade de um benefício da previdência, esbarravam com o não recolhimento, sendo que de fato existiu recolhimento. E eu acredito que estas foram as principais falhas, estas falhas elas existiram foram pontuadas eu acredito que existe uma construção, nós como profissionais da área de contabilidade, somos muito responsáveis neste fato de construção daquilo que e lançado, pois estamos na ponta executando de fato, então agente consegue detectar estas falhas e ajudar os próprios técnicos que criaram o sistema a trazer estas melhorias.

- 8) A contabilidade estava preparada para a execução dos procedimentos e para orientar os clientes sobre as principais mudanças?

R. Eu acredito que sim e nós aqui estávamos preparados, agente acaba investindo capacitação, que eu acho que é fundamental, se nós estamos no mercado para estamos atuando com as pessoas temos que ter a responsabilidade de estarmos buscando este conhecimento, nos preparando, nos planejando para executar e oferecer a comunidade um serviço de excelência, então houve muitos cursos online, tivemos algumas ferramenta como a IOB, econect, outros sistema que fornece cursos online, que temos utilizado a mais de 5 anos , assinatura específicas para curso da área de contabilidade, e tem tanto preparado a equipe, como eu mesma me preparando, porque eu preciso esta preparada assim como os funcionários que executam, então agente não pode está constringendo nem o funcionário nem a nós mesmos por não termos este conhecimento, então em afirmo que a contabilidade estava preparada sim tanto para os procedimentos quanto para a orientação dos clientes.

- 9) Os clientes estavam cientes das mudanças relacionadas ao eSocial doméstico e das legislações dos empregados domésticos?

R. Na verdade quanto aos clientes se estavam cientes das mudanças ocasionadas pelo eSocial eu afirmo que sim, por que divulgação pela mídia brasileira e a própria imprensa falada e escrita trabalhou muito esta questão das normatizações, da legislação, da necessidade realmente de se adequarem por se tratar de informações superficiais, eles tinham realmente esta ciência, entretanto a necessidade de atuação do próprio cliente executar o eSocial. Eu não digo que e impossível os próprios empregadores executarem os procedimentos e possível sim por que tem pessoas que tem conhecimento e possui pre-requisitos, que torne possível esta execução, mas eu acho de fundamental importância a atuação do profissional contador.

10) Quais as principais dúvidas dos empregadores domésticos com relação ao eSocial?

R. Referente a estas principais dúvidas dos empregadores domésticos, com relação ao eSocial, tiveram dúvidas em relação ao custo, e em relação ao custo benefício e o eSocial para com os empregadores, eles tinham dúvidas com relação a outros direitos adquiridos pela lei complementar que é a Lei 150 /2015, e também sobre a questão de documentação, quais eram as documentações para o cadastro inicial do doméstico, e assim tem outro ponto que eles sempre perguntam em relação a demissão quais os custos no momento da rescisão, então eles não tinham ciências do que viriam pela frente em relação a estes direitos e deveres, então agente entra com a orientação e esclarece, e eles ficam realmente educados pra agirem e juntamente conosco executar e fazer valer a lei 150 /2015.

11) A forma de pagamento em guia única teve boa aceitação inclusive sobre os valores? Justifique?

R. A guia única como questionado no primeiro momento houve um choque por conta do valor, por que eles sentiram este valor por estarem agregados já a questão da rescisão embutidos no valor eles estranharam esse valor, a questão do FGTS do INSS, no primeiro momento sentiram realmente por que impacta no bolso, mas o custo benefício que agente demonstrou e orientou o cliente na questão de elisão fiscal que existe a possibilidade de uma redução na questão do imposto de renda, referente ao valor patronal pago ao INSS e fomos mostrando os benefícios de que quando for encerrado o contrato eles não tem mais nada a recolher e fomos mostrando estes benefícios pra eles e a aceitação ela vai surgindo sim, então no primeiro momento houve o choque, isso e fato, mas depois eles foram entendendo o benefício e planejamento de não terem nenhuma co-responsabilidade no momento de demissões, não ter nenhuma surpresa.

12) Os empregadores viram neste sistema a possibilidade, de forma unilateral de realizarem as declarações aos órgãos competentes? Ou preferiram continuar contando com os serviços da contabilidade?

R. Os empregadores no primeiro momento alguns achavam que eles poderiam caminhar sozinhos como a própria impressa pregou que era muito fácil, que todo mundo poderia calcular, que não iriam precisar do contador, porém logo retornaram, a maioria permaneceu contando como serviço, preferiram ter a segurança de ter o serviço da contabilidade, muitos saíram achando que podiam, acabaram voltando pediam informações, e agente aqui como pessoas que não visam apenas o lucro. Mas temos na nossa profissão uma responsabilidade social, que se pode orientar, mas as vez acabam desistindo e voltando a contratar os nossos serviços estas declarações aos órgãos competentes.

13) Houve dificuldade quanto ao cumprimento dos prazos estabelecidos pela Receita Federal do Brasil? Se sim quais?

R. Sim, houve dificuldades. A principio os próprios usuários do sistema tiveram as dificuldades pelo que eram divulgados pela mídia, a própria Receita Federal entendeu e prorrogou este prazo, por que a mesma estavam realizando as manutenções no site fazendo as mudanças necessárias que eram pontuadas pelos profissionais a nível de Brasil as dificuldades, e ela foi construindo juntamente com a classe, eu entendo desta forma, mas houve dificuldade sim.

14) Após a implantação do eSocial houve mais, menos ou não teve efeito sobre as demissões dos empregados domésticos, se sim quais os principais motivos relatados pelos clientes?

R. Nesta questão, ocorreram mais demissões, o eSocial trouxe muitas demissões e o principal motivo foi relacionado ao aumento do custo de manter este empregado doméstico registrado, então isso e fato, as pessoas hoje vive apenas contratando pessoas com duas diárias por semana para executar o serviços domésticos, as vezes aquele que tem necessidade de mais vezes por semana acaba que contatando duas pessoas ou até 3 pessoas pra manter o serviço sem vinculo empregatícios e ai fica naquela questão da informalidade , que e o diarista, então orientamos que este diarista precisa ter né a questão da contribuição dele com o INSS, e sempre orientamos a formalidade destas diaristas pra que elas possa ter no futuro também a segurança , a questão do trabalho informal no Brasil tem crescido muito, justamente por causa das mudanças da lei trabalhista, e de algumas situações, da crise também as pessoas entendem, pessoas que começaram a realmente a fazer as tarefas de casa a dividir as tarefas de casa com as família, então houve sim impacto e ocorreram aumento de demissões.

15) Atualmente percebe-se alguma evolução no sistema do eSocial domestico? Se sim Quais?

R. Quanto a evolução do sistema do eSocial doméstico da pra perceber sim muitas mudanças, muita evolução desde a implantação, ele foi sofrendo alterações, foi melhorando *leantes*, todos os procedimentos como já havia afirmado a questão dos cálculos de férias , rescisões que não eram realizados, e hoje o próprio sistema já realiza estes cálculos, através das informações cadastrais dos empregados, então ele avançou.

16) Qual total de clientes empregadores domésticos após a obrigatoriedade da implantação do eSocial doméstico? Destes empregadores quantos já realizavam o recolhimento do FGTS facultativo de seus empregados?

R. O total de clientes antes do eSocial doméstico nós tínhamos 25 clientes, que confiavam a contabilidade os procedimentos relacionados a seus empregados domésticos, destes 25 apenas 5 realizavam o recolhimento do FGTS de forma facultativa, então assim era muito pouco em relação ao número de empregadores que entendiam realmente este direito do trabalhador doméstico, eu defendo a questão do FGTS, eu defendo esse direito que foi proporcionado aos trabalhadores domésticos eu sempre defendi, por que eram profissionais que trabalhavam arduamente a vida inteira e quando saiam praticamente não tinham reserva, aquele fundo de garantia por tempo de serviço, para ter algo e ate mesmo o próprio seguro desemprego que também não possuía este direito, somente para os empregadores que realizavam o recolhimento do fundo de garantia, então veio realmente pra dar uma estabilização financeira, uma estabilidade a este empregado doméstico, alguns já se preocupavam com a questão das indenizações , faziam uma reserva, preocupando e outros resistiam quanto a questão de fazer valer este valor do FGTS, mas agente tem certeza de que o e social veio realmente pra fortalecer esses empregados domésticos , que são profissionais tão importantes na vida das famílias brasileiras, são pessoas que entram na intimidade das famílias brasileiras, são pessoal que passam a conviver diariamente com tudo que você tem em casa , então são pessoas que realmente mereceram este direito trabalhista reconhecido que o eSocial trouxe essa permissividade.

17) Enquanto contador qual e sua opinião sobre o eSocial aplicado aos empregados domésticos e as mudanças na legislação?

R. Eu reafirmo que a minha opinião foi de excelência por que proporcionou ao doméstico brasileiro a igualdade de direito com relação aos demais empregados, e assim uma valorização deste profissional tão importante, eu tenho na minha casa eu procuro valorizar esse profissional que convive, já tive outras pessoas importantes e realmente temos que

valorizar este profissional, que somam muitos hoje no Brasil, que fazem parte destas estatísticas, muitas pessoas mesmo que hoje são profissionais domésticos e que tem hoje o direito de chegar com um contracheque fazer cartão de crédito ter o poder de provar que eu existo e que tem poder de compra também, acho que isso a ai e autoestima, houve uma melhora neste aspecto. Esta valorização e muito importante.

- 18) Quanto à procura pelo serviço de assistência sobre eSocial doméstico, aumentou ou diminuiu? E quais as possíveis causas?

R. Na verdade nos temos duas vertentes, o escritório, como tinha relatado anteriormente trouxe varias demissões, mas essa procura ela existe para esclarecimento, para contratação dos serviços, eu vejo desta forma, então aumentou, essa procura tem aumentado, mas assim em números mesmo houve muita demissões dos empregados de clientes desta contabilidade, quando eu falo destas duas vertentes e por que, na verdade não houve a continuidade de muitos que tinham esses empregados domésticos e eram clientes, mas aumentou esta procura no escritório, mas aqueles que tínhamos em números houve uma queda justamente por esta questão que já coloquei a respeito de demissões, sendo duas situações a questão do aumento da guia única do impacto financeiro nas famílias e também na questão de eles estarem buscando diaristas para substituírem a função do empregado doméstico.

- 19) Descreva as principais mudanças de comportamento dos clientes empregadores domésticos em relação às novas exigências?

R. Pra descrever estas principais mudanças dos clientes empregadores domésticos, que são clientes do escritório em relação às novas exigências, eu acredito já ter pontuado quase todas elas ao longo da entrevista, mas houve demissão por motivo do aumento do custo, mesmo que agente tenha trabalhado a questão do custo benefício, que e importante agente esta mostrando para os empregadores, houve esta resistência ao recolhimento do fundo de garantia por tempo de serviço, e assim com a obrigatoriedade, muitos resolveram fazer um acordo com os empregados e demitir mesmo, e assim a minoria dispensou o serviço da contabilidade, eles entendem realmente que precisam do contador para executar este serviço, e assim tocaram de empregados domésticos por diaristas, que já pontuei e eu acho que e neste sentido mesmo, aumentou também a dúvida de como eles deveriam proceder, com esta questão do social e manter os empregados, todas estas questões em relação ao futuro planejamento financeiro familiar em relação às necessidades do cumprimento da legislação, então houve esta questão dessas mudanças, houve uma questão mais da família olhar e fazer o planejamento financeiro familiar pra ver se da realmente para continuar com o empregado doméstico ou da pra os empregadores realizarem as tarefas domésticas, eu acho que levou as famílias brasileiras a repensar todo esse processo. É um comportamento realmente de mudanças, então hoje eles têm consciência se contratar um serviço doméstico devem cumprir a legislação brasileira.

**APENDICE D–LISTA DE CLASSIFICAÇÃO DA AMOSTRA: EMPREGADORES DOMÉSTICOS
COM VÍNCULO EMPREGATÍCIOS A MAIS DE 4 (QUATRO) ANOS**

Total de Empregadores	Data de Admissão do empregado doméstico
A	05/03/2010
B	03/03/2013
C	03/10/2015
D	01/01/2016
E	07/04/2013
F	01/09/2013
G	29/06/2015
H	02/01/2013
I	01/05/2013
J	05/10/2017
K	02/02/2013
L	01/07/2012
M	01/06/2017
N	12/06/2011
O	01/12/2006
P	01/07/2012
Q	01/08/2016
R	01/03/2017
S	22/11/2015
T	01/06/2011
U	01/05/2012
V	25/02/2017