



SABRINA AMORIM CLAUDINO

**UMA ANÁLISE SOBRE OS CONTROLES APRESENTADOS PELOS
ESCRITÓRIOS CONTÁBEIS DE JI-PARANÁ/RO FRENTE A IMPLANTAÇÃO DO
ESOCIAL – PESQUISA DE CAMPO.**

Ji-Paraná
2019

SABRINA AMORIM CLAUDINO

**UMA ANÁLISE SOBRE OS CONTROLES APRESENTADOS PELOS
ESCRITÓRIOS CONTÁBEIS DE JI-PARANÁ/RO FRENTE A IMPLANTAÇÃO DO
ESOCIAL – PESQUISA DE CAMPO.**

Artigo apresentado no Curso de graduação, em Ciências Contábeis do Centro Universitário São Lucas de Ji-Paraná 2019, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel,

Orientadora: Prof. Esp. Silvia Masson Trescher de Souza.

C615a

Claudino, Sabrina Amorim

Uma análise sobre os controles apresentados pelos escritórios contábeis de Ji-Paraná/RO frente a implantação do esocial – pesquisa de campo / Sabrina Amorim Claudino. Ji-Paraná: Centro Universitário São Lucas, 2019

26 p. il.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) - Centro Universitário São Lucas, Curso de Ciências Contábeis, Ji-Paraná, 2019.

Orientador: Profª. Esp. Silvia Masson Trescher de Souza

1. Evolução trabalhista. 2. Implantação do eSocial. 3. Controles adotados. I. Souza, Silvia Masson Trescher de. II. Uma análise sobre os controles apresentados pelos escritórios contábeis de Ji-Paraná/RO frente a implantação do esocial – pesquisa de campo.

CDU 657:349.2

SABRINA AMORIM CLAUDINO

**UMA ANÁLISE SOBRE OS CONTROLES APRESENTADOS PELOS
ESCRITÓRIOS CONTÁBEIS DE JI-PARANÁ/RO FRENTE A IMPLANTAÇÃO DO
ESOCIAL – PESQUISA DE CAMPO.**

Artigo apresentado à Banca Examinadora
do Centro Universitário São Lucas de Ji-
Paraná, como requisito de aprovação
para obtenção do Título de Bacharel em
Ciências Contábeis,

Orientadora: Prof. Esp. Silvia Masson
Trescher de Souza.

Ji-Paraná, Rondônia, 19 de Junho de 2019

Resultado: (X) Aprovada - () Reprovada – Nota final: _____

BANCA EXAMINADORA

Prof. Esp. Elias Caetano da Silva

Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná - UniSLJP

Prof. Mestra Marlene Muniz O. Pilenghy

Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná - UniSLJP

Prof. Esp. Silvia Masson T. de Souza

Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná – UniSLJP

UMA ANÁLISE SOBRE OS CONTROLES APRESENTADOS PELOS ESCRITÓRIOS CONTÁBEIS DE JI-PARANÁ/RO FRENTE A IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL – PESQUISA DE CAMPO.¹

Sabrina Amorim Claudino²
Sílvia Masson Trescher de Souza³

RESUMO: As empresas passam por diversas evoluções, na maioria das vezes, por mudanças na legislação que orienta a sua organização. Em 13 de julho de 2017, foi promulgada a Lei nº 13.467 que alterou cerca de 106 artigos, impactando de forma significativa empresas e escritórios, os quais tiveram que se adaptar à nova determinação legal. Para efetivamente ocorrer o cumprimento da lei e unificar informações obrigatórias, o Governo Federal do Brasil desenvolveu em conjunto com a RFB, Caixa Econômica Federal, INSS e Ministério do Trabalho, o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas. Instituído pelo Decreto 8.373/2014 com objetivo de unificar informações referentes às obrigações previdenciárias, trabalhistas e fiscais. A pesquisa objetiva analisar as principais mudanças ocorridas nos departamentos pessoal dos escritórios contábeis de Ji-Paraná/RO com a implantação do eSocial, juntamente com a Lei 13.467/2017. Quanto aos objetivos utilizou-se pesquisa descritiva, quanto ao problema classificou-se quantitativa e qualitativa, quanto aos procedimentos técnicos foi utilizado pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo. Com a presente pesquisa constatou que, as mudanças afetaram diretamente e primeiramente o Departamento Pessoal, além disso pode-se notar que, a maior parte dos respondentes tiveram dificuldade com informação pertinente a nova plataforma e também elaboraram termos de responsabilidade e outros documentos para se resguardarem. Diante do exposto, a presente pesquisa atingiu seu objetivo, pois mostra a realidade do cotidiano dos escritórios e quais dificuldades e peculiaridades que estão enfrentando, descobrindo apenas quando busca interação com a prática.

Palavras-Chave: Evolução Trabalhista. Implantação do eSocial. Controles adotados.

AN ANALYSIS ABOUT CONTROLS DISPLAYED BY ACCOUNTING OFFICES LOCATED IN JI-PARANÁ/RO TACKLE TO ESOCIAL DEPLOYMENT - FIELD RESEARCH

ABSTRACT: The companies go through evolutions and are subjected to law changing which orients the corporations' structure and organization. In July, 13rd, 2017, it was nationally passed the Law nr. 13.467, composed by 106 articles that significantly impacted offices and companies, whose professionals had to addapt to the new legal determination. On purpose to ensure the legal compliance, the Brasil's Federal Government developed along to RFB – Receita Federal do Brasil, a revenue service agency; Caixa Econômica Federal; INSS - National Institute of Social Security and the Ministry of Labour created – Taxes, Social Security and Labor Obligations Digital Bookkeeping System, instituted by Decree-Law 8.373/2014. The finality is to unify the accounting of tax, social security, labor and any other required information. The objective research analyzed the most principal changes occurred in the personnel department of the accounting offices located in Ji-Paraná/RO, after the deployment of eSocial along with the Law nr. 13.467/2017. In terms of objectives, it's descriptive research, as to the problem,

¹ Artigo apresentado no curso de Ciências Contábeis, na disciplina Trabalho de Conclusão de Curso II, como pré-requisito para obtenção de título em Bacharel em Ciências Contábeis, sob orientação da Professora Esp. Sílvia Masson Trescher de Souza. E-mail: silviatrescher@gmail.com

² Sabrina Amorim Claudino. Acadêmica do 8º período de Ciências Contábeis do Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná, 2019. E-mail: sabrinaamorimc@hotmail.com

³Sílvia Masson Trescher de Souza. Professora Esp. do Centro Universitário São Lucas de Ji-Paraná. E-mail: silviatrescher@gmail.com

classified as quantitative and qualitative. Meanwhile, about the technical procedures, it was used bibliographic and field researches. The law and system changing affected directly the Personnel Department, furthermore it was able to notice that the most part of the respondents had difficulties to the new platform and elaborated terms of responsibility and other documents to guard themselves. As such, this present research attained its' finality, showing the daily reality of accounting offices and their peculiarities when the description of laws and decrees are put into practice.

Keywords: Labour Evolution. Deployment of eSocial. Adopted Controls.

1. INTRODUÇÃO

As mudanças aparecem através das adaptações do homem para viver em sociedade, sendo o homem como um ser de evolução constante, as normas que regulam a vida em sociedade devem acompanhar essa evolução, de forma que a norma se adapte à evolução do homem e não ao contrário.

A cultura organizacional e a evolução da população proporcionam uma vasta diversidade de profissões e, como consequência, a organização por empresas, cada qual com suas características específicas. Ao longo do tempo as empresas passam por diversas modificações e evoluções, provocadas por consequências naturais de evolução ou, na maioria das vezes, por mudanças na legislação que orienta a sua organização.

Consequentemente, com a evolução dos ramos na legislação trabalhista, há também a evolução quanto a cultura organizacional. Desde o início dos tempos o ser humano possui a necessidade de se agrupar e como resultado existe atualmente na sociedade inúmeras empresas que se organizam através de seus meios de produção e da mão-de-obra de seus empregados, que recebem em contrapartida uma remuneração pelo serviço prestado.

As empresas são sinônimas de organização, caracterizada como um ente social criado pela união de pessoas que buscam um objetivo em comum. Segundo Chiavenato (2009, p.26) as organizações são compostas por pessoas que desenvolvem processos organizacionais para produção de serviços e bens, por meio de decisões em conjunto visando alcançar o bem da sociedade.

Uma das mudanças recentes que alterou a rotina dos escritórios contábeis, foi a obrigatoriedade do eSocial, instituído pelo Decreto 8.373/2014 e uma das finalidades é obrigar aos empregadores o cumprimento da Lei 13.467/2017, conhecida como reforma trabalhista, alterando diversos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, ocasionando uma necessidade de adaptação por aqueles que a utilizam.

1.1 Objetivo Geral

Analisar as principais mudanças ocorridas nos departamentos de pessoal dos escritórios contábeis do município de Ji-Paraná/RO com a implantação do eSocial, juntamente com a Lei 13.467/2017.

1.2 Objetivos Específicos

- Identificar as principais mudanças e os controles exigidos pelos escritórios contábeis com a introdução do eSocial juntamente com a Lei 13.467/2017.
- Aplicar as questões objetivas do questionário sobre estas mudanças e controles na área trabalhista, dos escritórios contábeis participantes;
- Analisar os resultados obtidos com a aplicação do questionário, apresentando os pontos positivos e dificuldades encontradas referente ao eSocial com advento da legislação trabalhista.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo irá abordar a evolução da legislação trabalhista e origem do eSocial, com base em diversos autores, para demonstração de sua influência nas mudanças que ocorreram atualmente e necessidade de adaptação a tais normas.

Com o estudo do trabalho e sua evolução histórica, procurou-se conhecer mais qual a relação que a historicidade possui com as eventuais mudanças propostas para os trabalhadores e empresas, através da inserção da lei nº 13.467/2017 e como o eSocial pode influenciar na rotina organizacional dos escritórios contábeis devido sua complexidade.

2.1 Historicidade

Em qualquer área de estudo é fundamental que se pesquise a sua historicidade, podendo compreender com mais importância os problemas atuais. Para entender as significativas mudanças que ocorreram na legislação trabalhista, é indispensável que seja estudado sua evolução histórica, tendo em vista que as evoluções ocorridas no passado ocasionam reflexo para sociedade até os dias atuais.

Na época da escravidão, o escravo era um objeto de propriedade de quem o comprasse, não possuindo qualquer direito, muito menos trabalhista. Os escravos faziam o trabalho duro, enquanto os outros integrantes da sociedade poderiam ser livres. Em Roma havia a Lex Aquilia (284 a. C.) que regulava o trabalho escravo.

Posteriormente a Lex Aquilia, surgiu a *locatio conductio* que regulava o trabalho daqueles que eram livres e serviam aos outros em troca de pagamento, tal legislação era dividida em três formas segundo Martins (2012, p. 4), *locatio conductio rei*, que era o arrendamento do homem livre; *locatio conductio operarum*, os serviços eram locados em troca de pagamento; *locatio conductio operis*, era a entrega de uma obra ou coisa pronta em troca do pagamento.

O período do feudalismo, os senhores feudais forneciam abrigo e proteção militar aos servos, e em troca trabalhavam na terra de seus senhores e entregavam parte de sua produção como forma de pagamento.

Existiam ainda as corporações de ofício que eram compostas pelo mestre, o companheiro e o aprendiz, respectivamente hierarquicamente superiores, aqui já se podia falar em uma liberdade relativa dos trabalhadores se comparados com os servos. No entanto, esta liberdade não se dava em virtude da preocupação com os direitos dos trabalhadores, mas sim para os suprir os interesses das corporações (PAULO, ALEXANDRINO, 2010, p.2).

Com o nascimento das corporações de ofício, o Estado começou a interferir nas relações, uma vez que as relações de emprego se davam de forma desorganizada e precária, com manifesta desigualdade entre as partes contratantes.

Em 1776 o Editto de Turgot pôs fim às corporações de ofício, afirmando que estas não proporcionavam ao indigente sobreviver do seu trabalho, porém algumas continuaram a existir, afirmava também que o direito de trabalhar era uma regalia do príncipe e os que quisessem exercê-lo deveriam lhe pagar determinada quantia. Até surgir a Lei Chapelier em 1791 que pôs fim de forma definitiva às corporações de ofício (BARROS, 2007, p. 58).

Com a revolução industrial, apesar das inúmeras reivindicações e rumores de que as máquinas fariam todo o trabalho dos operários, ocasionando o desemprego em massa, existia a necessidade de que pessoas operassem tais máquinas, oportunidade em que surgiu o trabalho assalariado, com a liberdade para contratar e regular as condições de trabalho. No entanto, o Estado passa a ser intervencionista e se impõe para regular as relações de trabalho.

Inicialmente tinha-se o patrão como o proprietário das máquinas, detentor dos meios de produção, tendo assim poder de direção e comando ao empregado, demonstrando sua superioridade, é aqui que o Estado se insere nessa relação, observando a vulnerabilidade do empregado sob o empregador, necessitando de proteção.

O trabalho era considerado uma mercadoria, havia grande desvalorização em virtude da grande oferta de trabalhadores, tendo em vista o desemprego em massa com o povoamento das cidades e pouca procura pelos empregadores. Com isso, o empregado aceitava qualquer condição imposta pelo trabalhador, como condições de trabalho precárias, jornadas exaustivas e em contrapartida recebia uma remuneração mínima.

É de conhecimento geral que a igreja sempre teve grande influência em muitos acontecimentos durante a evolução histórica, com isso a igreja também se preocupou com o trabalho subordinado. Como grande marco para a historicidade do trabalho, em 1891, a igreja editou a *Encíclicas, Rerum novarum*, delimitando regras para a intervenção estatal na relação empregado e empregador.

A primeira constituição a tratar dos direitos trabalhistas foi a Constituição do México, em 1917, estabelecendo no art. 123 limites as jornadas de trabalho, proibindo o trabalho infantil para menores de 12 anos, estabelecendo descanso semanal, proteção à maternidade, direito de sindicalização, salário mínimo, direito de greve, indenização por dispensa imotivada, seguro social e proteção contra acidentes.

2.2 Evolução da legislação trabalhista no Brasil

A Carta Magna de 1824, preocupou-se em seu art. 179, XXV, em abolir as corporações de ofício, para que houvesse a liberdade de profissões:

Art.179. A inviolabilidade dos Direitos Civis, e Políticos dos Cidadãos Brasileiros, que tem por base a liberdade, a segurança individual, e a propriedade, é garantida pela Constituição do Império, pela maneira seguinte.
(...)
XXV. Ficam abolidas as Corporações de Ofícios, seus Juizes, Escrivães e Mestres (DISPONÍVEL EM: WWW.PLANALTO.GOV.BR - ACESSO EM 09 DE JUNHO DE 2019).

Após 1824, apenas legislações ordinárias abordavam sobre alguns aspectos trabalhistas, somente em 1930, a partir de ideias de Getúlio Vargas começa a surgir indícios de uma política trabalhista.

A constituição de 1934 foi a primeira a tratar de forma específica dos direitos trabalhistas, garantindo no art. 120 a liberdade sindical e, no art. 121, §1º, isonomia salarial, salário mínimo, jornada de oito horas de trabalho, proteção do trabalho das mulheres e menores, repouso semanal, além de férias anuais remuneradas:

Art. 120 - Os sindicatos e as associações profissionais serão reconhecidos de conformidade com a lei.

Art. 121 - A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País.

§ 1º - A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador:

- a) proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil;
- b) salário mínimo, capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, às necessidades normais do trabalhador;
- c) trabalho diário não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei;
- d) proibição de trabalho a menores de 14 anos; de trabalho noturno a menores de 16 e em indústrias insalubres, a menores de 18 anos e a mulheres;
- e) repouso hebdomadário, de preferência aos domingos;
- f) férias anuais remuneradas;
- g) indenização ao trabalhador dispensado sem justa causa;
- h) assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, assegurando a este descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, e instituição de previdência, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de acidentes de trabalho ou de morte;
- i) regulamentação do exercício de todas as profissões;
- j) reconhecimento das convenções coletivas, de trabalho (DISPONÍVEL EM: WWW.PLANALTO.GOV.BR - ACESSO EM 09 DE JUNHO DE 2019).

Ao observar que existiam várias normas esparsas sobre os assuntos trabalhistas, houve uma necessidade de sistematização e uniformização dessas regras, para tanto foi editado o Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, nomeado de Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A Constituição vigente, editada em 1988 recepcionou as disposições do decreto nº 5.452/1943 e versou sobre os direitos trabalhistas do art. 7º ao 11.

Recentemente, em 13 de julho de 2017, foi promulgada a Lei nº 13.467 que alterou cerca de 106 artigos, impactando de forma significativa nas empresas e escritórios, os quais tiveram que se adaptar à nova determinação legal.

O art. 4º da CLT, por exemplo, que anteriormente caracterizava como tempo de serviço efetivo todo o tempo que o empregado estivesse à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, foi significativamente alterado, passando a prever hipóteses em que não serão computadas na jornada do

trabalhador, mesmo que este se encontre nas dependências da empresa. Com as disposições sobre as hipóteses que não incorporam a jornada do trabalhador, há um impacto direto nos serviços contábeis, uma vez que interfere na contagem, por exemplo, de horas extras de determinado trabalhador, sendo que caso exceda sua jornada diária, porém se encontre nas hipóteses previstas no art. 4º não haverá hora extra e não será necessário o pagamento na forma prevista em lei, modificando a folha de pagamento de tal empregado.

2.3 Projeto *eSocial*

O Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – *eSocial*. Instituído pelo Decreto 8.373/2014. Trata-se de um programa desenvolvido em conjunto com órgãos e entidades do Governo Federal do Brasil, como Secretaria da Receita Federal do Brasil, Caixa Econômica Federal, Instituto Nacional do Seguro Social e Ministério do Trabalho (DISPONÍVEL EM: WWW.PORTAL.ESOCIAL.GOV.BR – ACESSO EM 22. JUNH. 19). O principal objetivo é a unificação de informações referentes às obrigações previdenciárias, trabalhistas, fiscais e aos poucos todos empregadores utilizarão esta forma de envio.

As vantagens ofertadas pelo *eSocial* em comparação com o sistema anterior são:

Atendimento a diversos órgãos do governo com uma única fonte de informações, para o cumprimento das diversas obrigações trabalhistas, previdenciárias e tributárias atualmente existentes; Integração dos sistemas informatizados das empresas com o ambiente nacional do *eSocial*, possibilitando a automação na transmissão das informações dos empregadores; Padronização e integração dos cadastros das pessoas físicas e jurídicas no âmbito dos órgãos participantes do projeto (BRASIL, 2015).

Com a informatização dos cadastros a forma de fiscalização feita pelos entes estatais pode ser realizada de forma rápida e efetiva, além de poderem ser disponibilizadas tais informações ao cidadão, exercendo a publicidade das ações do Estado. De certo modo, a burocracia estará reduzida consideravelmente, uma vez que o *eSocial* é baseado na centralização das informações.

O art. 2º do Decreto 8.373/2014 versa que as informações enviadas ao banco de dados do *eSocial* substituirá as que deveriam ser enviadas para determinados órgãos em apartado:

“Art. 2º O *eSocial* é o 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 ambiente nacional (...)” (DISPONÍVEL EM: WWW.PLANALTO.GOV.BR – ACESSO EM 11.NOV.18).

Uma das principais propostas do *eSocial* é unificar e padronizar em um só lugar gradativamente 15 obrigações, como: GFIP (Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social), CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados para controlar as admissões e demissões de empregados sob o regime da CLT), RAIS (Relação Anual de Informações Sociais), LRE (Livro de Registro de Empregados), CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho), CD (Comunicação de Dispensa), CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social), PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário), DIRF (Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte), DCTF (Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais), QHT (Quadro de Horário de Trabalho), MANAD (Manual Normativo de Arquivos Digitais Folha de Pagamento), GRF (Guia de Recolhimento FGTS), GPS (Guia da Previdência Social), Folha de Pagamento (DISPONÍVEL EM: WWW.SENIOR.COM.BR - ACESSO EM: 12 DE NOV. DE 2018).

2.4 Tipos de Eventos

As informações prestadas deverão ser enviadas através do ambiente do *eSocial* online, que será analisado pelo respectivo órgão competente e após disponibilizado a todos os entes partícipes do programa. Tais informações serão disponibilizadas através de uma organização conhecida como eventos (BRASIL, 2015):

- Eventos Iniciais: É neste evento que deve ser inserido todos os vínculos ativos, mesmo que haja trabalhadores afastados, além dos trabalhadores sem vínculo. A sequência dos eventos iniciais será: cadastro do empregador, cadastro de tabelas e, por fim, cadastro dos trabalhadores;

- Eventos de Tabela: São responsáveis por validar ou não os eventos não periódicos e periódicos, pois contêm informações que serão utilizadas em várias partes do programa. A manutenção das tabelas é de suma importância, assim que houver novas alterações, faz-se necessário informar a data fim da tabela em uso e um

novo envio da tabela a ser utilizada, são exemplos de tabelas a serem informadas: tabelas de ambiente de trabalho, tabelas de jornada de trabalho;

- Eventos Não Periódicos: são informações que não possuem data especial para acontecer, pois dependem da relação empresa e trabalhador, como: admissão, alteração de salário, exposição do trabalhador a agentes nocivos, férias e rescisão. Os prazos de envio respeitam as regras já estabelecidas por lei, mas para se assegurar de não gerar inconsistências, é recomendado transmitir o envio dessas informações logo após a sua ocorrência;

- Eventos Periódicos: são aqueles que têm periodicidade previamente definida, compostos pelas informações da folha de pagamento e por sua consequência, geração de contribuição previdenciária, fundo de garantia e imposto retido na fonte. O prazo desses eventos será dia 15 do mês subsequente, exemplo a competência de maio/2019, irá vencer dia 15/06/2019 (BRASIL, 2018). Os eventos periódicos informarão a remuneração dos trabalhadores e como ela se originou (salários, quantidade de horas extras, gratificação, salário-família e demais rubricas serão especificadas diferentemente da prática atual da informação na GFIP), serviços prestados à cooperativas, serviços tomados, serviços tomados de cooperativas, aquisição de produtos de pessoas físicas, recursos recebidos ou repassados para clube de futebol e, por fim, gerando e informando a base de cálculo para contribuição de impostos previdenciários e fiscais (BRASIL, 2015).

2.4.1 Cronograma de Implantação

O comitê diretivo do eSocial através da Resolução nº 02/2016 (com atualizações até 02/10/2018) definiu que as informações serão enviadas por grupos dentro dos seguintes prazos para envio dos eventos (DISPONIVEL EM WWW.PORTAL.ESOCIAL.GOV.BR – ACESSO EM: 22 DE JUNH. DE 2019):

1º Grupo - Empresas que tiveram faturamento bruto no ano de 2016 acima de R\$ 78.000.000,00:

- Agosto/2019 – Início da substituição da GRF para recolhimento do FGTS.
- Julho/2019 – Inserção de dados referente a saúde e segurança do trabalhador.

2º Grupo - Empresas que em 2016 possuíram faturamento bruto de até R\$ 78.000.000,00 e que não sejam optantes pelo Simples Nacional, Produtor Rural PF e Entidades sem fins lucrativos.

- Novembro/2019 – Início da substituição da GRF para recolhimento do FGTS.
- Janeiro/2020 – Inserção de dados referente a saúde e segurança do trabalhador.

3º Grupo - Empregadores PF optantes pelo Simples, produtor rural PF e entidades sem fins lucrativos:

- Julho/2019 - Envio da folha de pagamento.
- Outubro/2019 – Início da substituição da GFIP.
- Outubro/2019 – Início da substituição da GRF para recolhimento do FGTS.
- Julho/2020 – Inserção de dados referente a saúde e segurança do trabalhador.

4º Grupo - Órgãos públicos e organizações internacionais:

- Janeiro/2020 – Cadastro de empregadores e tabelas.
- 2020 – Dados dos trabalhadores e afins cumprirá resolução específica.
- 2020 – Envio da folha de pagamento, cumprirá resolução específica.
- 2020 – Início da substituição da GFIP, cumprirá instrução normativa específica.
- 2020 – Início da substituição da GRF para recolhimento do FGTS, cumprirá circular CAIXA específica.
- Janeiro/2021 – Inserção de dados referente a saúde e segurança do trabalhador.

A iniciativa foi tomada para que as empresas pudessem exercer suas obrigações perante ao eSocial de forma planejada e é de suma importância atentar-se aos prazos de envio para que não ocorra futuras penalidades, apesar da legislação 8.373/2014 não constar valores específicos para as multas, o eSocial poderá utilizar os valores descrito na legislação 13.467/2017.

2.5. Institutos que sofreram mudanças com o eSocial e/ou com a reforma trabalhista.

- Admissões: Algumas empresas possuíam funcionários que estavam trabalhando a 3 dias, existiam casos que o tempo de trabalho sem o registro era de uma semana, em muitos casos com a correria das empresas, o empregador acabava esquecendo de registrar o funcionário e quando iam efetuar a admissão utilizavam datas retroativa, com o eSocial essa alternativa não é mais possível, a admissão deve ser realizada um dia antes do início da prestação de serviços.

- Aviso de férias: De acordo com o art. 135 da CLT, o aviso de férias deve ser feito 30 dias antes de sua concessão, no entanto, na prática muitas vezes não é o que acontece, sendo uma das formas de suprir esse descumprimento da norma a retroação da data no documento, para que deveria ter sido realizado corretamente. Porém, com a implantação do *eSocial* essa prática não será mais possível, uma vez que, tudo será digital e a data válida será aquela do dia do lançamento do evento;

- Cancelamento do aviso prévio: A reconsideração do aviso prévio antes do *eSocial* ocorria de forma subentendida, de modo que o cancelamento se caracterizava pela omissão das partes (empregado e empregador) a tomar qualquer medida para a interrupção da prestação de serviços, com isso, o empregado que cumpre aviso prévio trabalhando e continua trabalhando ao final do prazo, entende-se tacitamente que o aviso prévio foi revogado. Todavia, ao lançar o aviso prévio como um evento no *eSocial*, ao final do prazo, o empregado será retirado da folha de ponto da empresa correspondente e só entenderá que houve o cancelamento do aviso prévio se o empregador lançar novo evento como cancelamento ou rescisão, a depender do ocorrido;

- Carga inicial: Cada empregador tem como obrigação informar ao sistema os dados atualizados, é importante que as empresas revejam os seus dados, uma vez que, não serão mais aceitos cadastros de trabalhadores incompletos;

- Rubricas: Será necessário observar se as rubricas da folha de pagamento estão em conformidade com aquelas registradas no fisco.

- Contrato de Experiência: a CLT dispõe nos arts. 445 a 451 que o contrato de experiência terá prazo máximo de 90 (noventa) dias, sendo permitida uma única prorrogação, desde que não exceda este prazo, sendo que a falta de renovação e a continuação na prestação de serviços fará com que o contrato seja considerado como de prazo indeterminado. Com o advento do *eSocial* essa prorrogação não poderá ocorrer de forma tácita, devendo ser enviado tal informação ao sistema.

- Comunicação de Acidente de Trabalho: havendo acidente de trabalho, a comunicação deverá ocorrer até o primeiro dia útil seguinte ao acontecimento e, imediatamente, em caso de morte. Caso o acidente provoque afastamento temporário, a comunicação poderá ocorrer até o sétimo dia útil do mês subsequente (RESOLUÇÃO nº1, 2015).

O *eSocial* exigirá dos empregadores e dos escritórios contábeis mais que adequações ao programa, é uma obrigatoriedade que exige planejamento e

organização, cumprir com todos os prazos estipulados precisará empenho e comprometimento de todos dentro da organização.

3. METODOLOGIA

Os procedimentos metodológicos são a forma em que se pretende obter os objetivos propostos para então explanar os conhecimentos adquiridos. O conceito de metodologia é apresentado de forma bem definida por Diehl e Tatim (2004) como o estudo e a avaliação dos mais variados métodos, com o propósito de identificar possibilidades e limitações dentro da aplicação e processo de pesquisa.

Quanto à classificação da pesquisa, Beuren (2006) classifica os tipos de pesquisa aplicáveis à contabilidade em três categorias: pesquisa quanto aos objetivos, pesquisa quanto aos procedimentos, e pesquisa quanto à abordagem do problema. Com o objetivo de geral de analisar as principais mudanças ocorridas nos departamentos de pessoal dos escritórios contábeis do município de Ji-Paraná/RO com a introdução da Lei 13.467/2017, juntamente com a adaptação ao *eSocial*, a pesquisa realizada será do tipo descritiva.

Como a pesquisa terá como área delimitada o município de Ji-Paraná/RO, mais caracteristicamente as mudanças ocorridas nos escritórios contábeis, enquadrando-se na modalidade de pesquisa descritiva.

Conforme anota Beuren (2006) e Gil (2012), a pesquisa descritiva tem a finalidade de descrever características de determinada população ou fenômeno, também podendo estabelecer relações entre variáveis definindo a sua natureza. Diehl e Tatim (2004) e Chemin (2012) enfatizam a mais significativa de suas características, que é a utilização de técnicas padronizadas para a coleta de dados, podendo ocorrer através de questionário ou observação sistemática, esta técnica será adotada no presente estudo, a qual será realizada através da aplicação de um questionário de 9 perguntas objetivas e 1 subjetiva, com o intuito de descobrir as principais mudanças sob a ótica dos escritórios contábeis.

Através da presente pesquisa serão avaliadas as opiniões e atitudes empregadas pelos trabalhadores que vivenciam a rotina dos escritórios contábeis, em conformidade com as mudanças proporcionadas pelo *eSocial* em conjunto com a legislação trabalhista.

3.1 Quanto ao problema

Referente ao problema a pesquisa poderá ser qualitativa ou quantitativa, ou ainda mistos. Creswell (2010) menciona que o uso combinado das pesquisas qualitativa e quantitativa proporciona uma maior compreensão do problema da pesquisa, pois os problemas hoje estudados são muito complexos e os métodos mistos seriam então os mais adequados para lidar com tamanha complexidade.

A pesquisa quantitativa é aquela sobre algo que pode ser mensurado, medido, contado e tem o objetivo de quantificar os dados coletados. Já a pesquisa qualitativa se dá por atitudes e opiniões da população que é interrogada, baseando-se em informações sem preocupação estatística. (CHEMIM, 2012).

Para Vieira (2009, p. 5) na realização da pesquisa qualitativa, o pesquisador procura, colher as opiniões, as crenças, criando interação com os participantes da pesquisa sempre mantendo a neutralidade quanto as questões pesquisadas.

3.2 Procedimentos Técnicos

Os procedimentos adotados para realização da presente pesquisa foram: pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo.

Marconi e Lakatos (2017, p.31) afirmam que a pesquisa bibliográfica “é realizada com base em fontes disponíveis, como documentos impressos, artigos científicos, livros, teses, dissertações”.

A pesquisa de campo, também conhecida por alguns autores como pesquisa-ação, é desenvolvida por uma ação e solução ao problema pesquisado, o método principal para obter informações ocorrerá através de aplicação de questionários, perante os escritórios contábeis do município de Ji-Paraná/RO, de forma online, sendo entrevistados em duas etapas, a primeira foi encaminhada ao e-mail dos respectivos escritórios, e em seguida efetuou-se uma entrevista por telefone.

3.3. Coleta de Dados e Instrumentos

Para realização da pesquisa, foi coletado informações através da elaboração de um questionário.

Vieira (2009, p. 15) acrescenta que “é um instrumento de pesquisa constituído por uma série de questões sobre determinado tema. ” Segundo Gil (2008, p.121) o questionário “consiste basicamente em traduzir objetivos da pesquisa em questões específicas. As respostas a essas questões é que irão proporcionar os dados requeridos para descrever as características da população pesquisada”.

Para realizar a mensuração da dimensão da pesquisa, o presente estudo utilizou dados fornecidos pelo Conselho Regional de Contabilidade do estado de Rondônia (CRC/RO), o qual apresentou 44 escritórios existentes na cidade de Ji-Paraná/RO. Devido a pequena população optou-se em realizar a pesquisa em todos os escritórios contidos na relação fornecida. Dos 44 escritórios, 40 responderam à pesquisa, 1 recusou-se a colaborar alegando não possuir tempo para responder o questionário, 2 não trabalham e nem possuem escritório e 1 não foi localizado por e-mail ou ligação.

A realização da pesquisa se deu através da elaboração de 1 (um) questionário online com 9 (nove) perguntas objetivas e 1 (uma) pergunta subjetiva, destinado aos escritórios contábeis do município de Ji-Paraná, cadastrados no CRC/RO, antes de serem enviados aos escritórios, o questionário foi submetido à avaliação de dois profissionais da contabilidade. O mês para coleta de dados ocorreu em maio/2019.

A aplicação se deu por duas formas: modo autoaplicação e entrevistas por telefone. O questionário foi encaminhado ao e-mail de cada respondente, para que fosse respondido no momento mais conveniente ao participante, quando não respondido o questionário, uma notificação acusava qual e-mail faltava responder, e assim entrou o segundo modo, entrevistas por telefone, realizou-se um contato com os participantes que faltavam responder e agendou um horário propício para a entrevista. Conforme os respondentes ofereciam retorno, elaborou-se gráficos circulares para apresentação dos resultados obtidos com a pesquisa.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

A presente pesquisa teve como objetivo analisar as mudanças ocorridas nos escritórios contábeis do município de Ji-Paraná/RO, com a introdução da nova obrigatoriedade, o eSocial juntamente com a lei 13.467/2017.

Para que a pesquisa pudesse realizar-se, foi encaminhado ao CRC-RO um requerimento solicitando uma lista com os escritórios contábeis ativos no município

de Ji-Paraná, localizados no estado de Rondônia. O Conselho Regional de Contabilidade concedeu via e-mail uma lista com 44 escritórios, no total foi alcançado resposta de 40 questionários.

Considerando que o número fornecido era pequeno, optou-se em realizar a aplicação dos questionários em todos os escritórios, obtendo assim, maior precisão com os resultados adquiridos com a pesquisa.

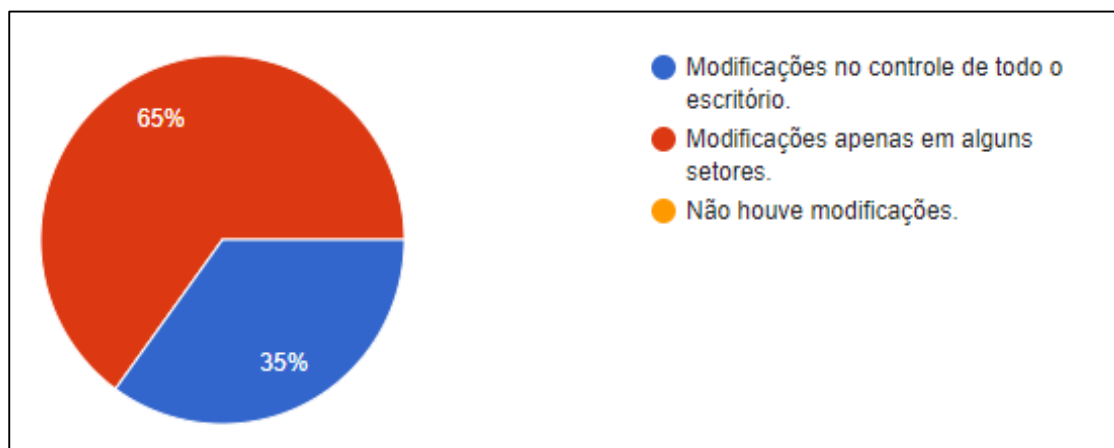


Gráfico 01 – A junção da legislação trabalhista com a obrigatoriedade do eSocial, trouxeram modificações nos controles aplicado pelo escritório no geral ou apenas em alguns setores?

Fonte: Elaborado pela autora com dados da pesquisa.

Através do gráfico 01, percebe-se que, a nova obrigatoriedade ocasionou modificações a todos os escritórios, entretanto de forma dessemelhantes aos escritórios participantes.

Verifica-se que 65% dos respondentes afirmaram que as modificações nos controles foram apenas em determinados setores, conforme pode-se analisar no gráfico seguinte. 35% dos participantes da pesquisa acreditam que as modificações no controle foram em todo o escritório.

Com base na entrevista realizada por telefone, os respondentes informaram que a transformação dos hábitos devido ao eSocial é inevitável, e quanto maior o controle aplicado, maior resguardo o escritório terá.

Afinal o eSocial de certa forma exige mais responsabilidade e comprometimento do empregador e também dos escritórios.

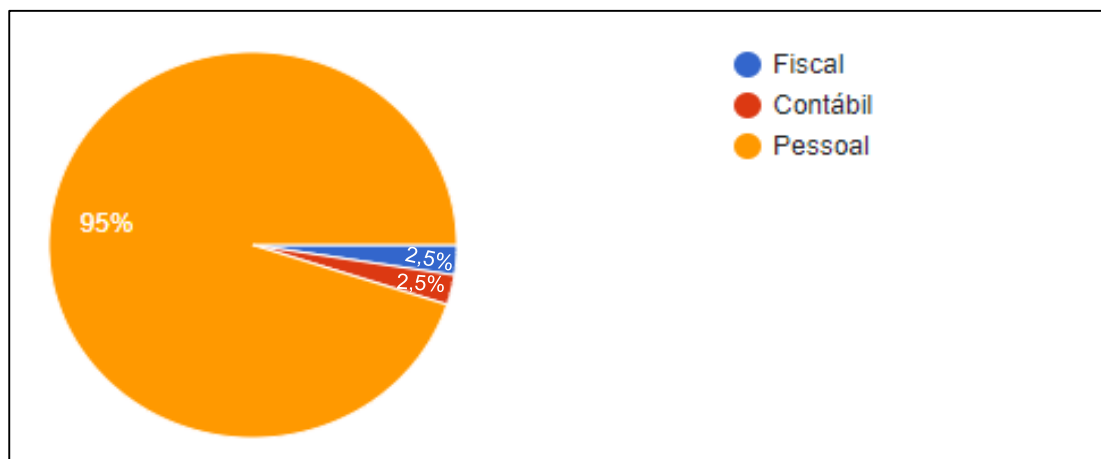


Gráfico 02 – Qual setor foi mais afetado devido a nova obrigatoriedade?

Fonte: Elaborado pela autora com dados da pesquisa.

O gráfico 02 apresenta que, 95% dos participantes acreditam que o setor afetado diretamente foi o departamento pessoal, pelo fato da nova plataforma registrar muitas informações dos funcionários além de que a plataforma buscar efetivar os processos solicitados pela legislação trabalhista. Já outros 2,5% afirmam que o departamento contábil e fiscal foram os mais atingidos, por acreditarem que o eSocial de certa forma vai influenciar em outros setores e a plataforma restringir algumas ações antes realizadas.

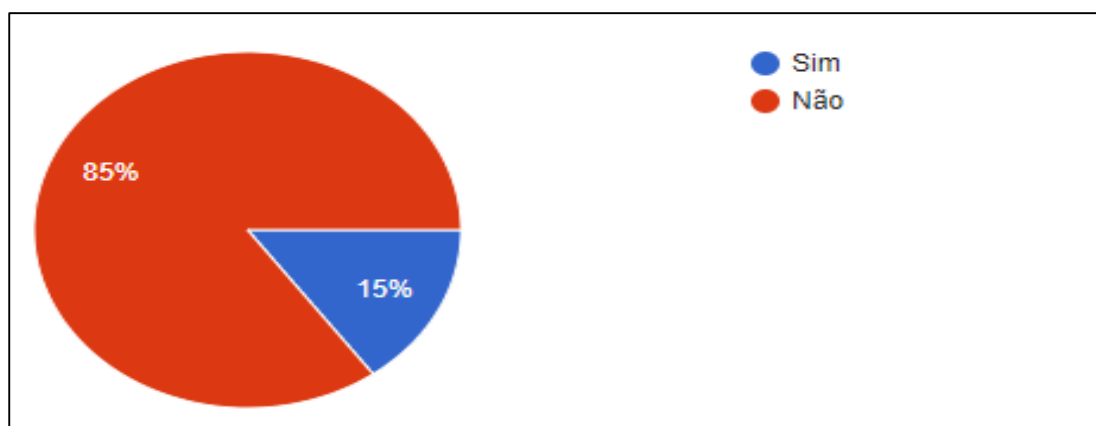


Gráfico 03 – As informações concedidas pelo governo referente ao eSocial, foi suficiente para que o escritório tivesse ciência de todas obrigações que deverão cumprir?

Fonte: Elaborado pela autora com dados da pesquisa.

No gráfico 03 verifica-se que, 85% dos entrevistados acreditam que as informações concedidas pelo governo para ciência das obrigações que deverão cumprir, não foram suficientes, acreditam ainda que, o governo poderia criar mais

conteúdo de fácil compreensão, e também divulgar mais os prazos de envio de informações, tendo em vista que, o país inteiro terá que colocar em prática as novas exigências. Outros 15% acharam o material suficiente para que tomasse ciência das obrigações, mas informaram que se disponibilizarem conteúdo novos e sem tantas alterações irá facilitar a compreensão.

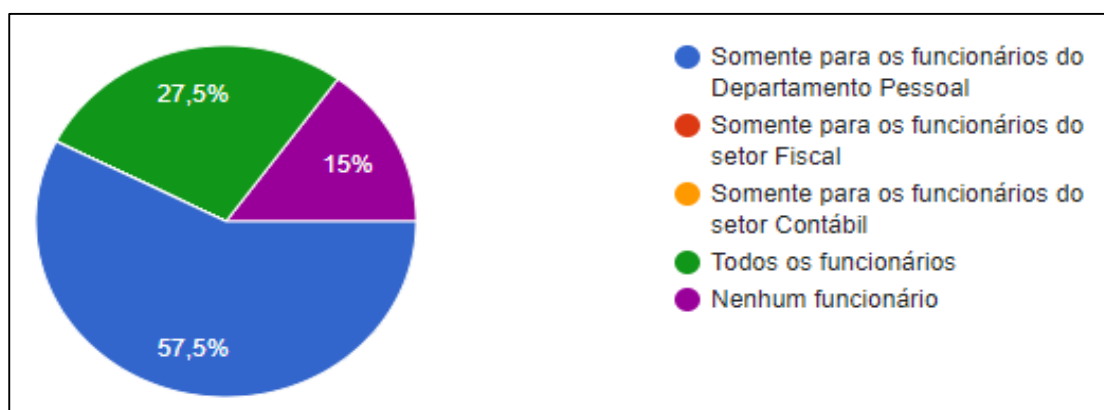


Gráfico 04 – O escritório ofereceu, treinamentos/palestras específicas sobre o eSocial para os funcionários?

Fonte: Elaborado pela autora com dados da pesquisa.

Percebe-se com o gráfico 04 que, 57,5% dos escritórios ofereceram treinamento aos seus funcionários do departamento pessoal, devido as informações pertinentes a funcionários, folha de pagamentos. 27,5% dos escritórios ofertaram treinamentos a todos os funcionários por acreditarem que o eSocial a segundo momento irá afetar com mais intensidade outros setores, com tal atitude pode-se observar que, os escritórios selecionaram esta alternativa estão preocupados em fornecer um atendimento de qualidade e precisão. E 15% dividiu-se em não ofertar nenhum treinamento por acreditarem que é obrigação do funcionário buscar conhecimento e outros por não terem funcionários no setor.

É válido enfatizar que as alternativas de fornecimento de treinamento aos funcionários do departamento fiscal e contábil não foram selecionadas, e quando realizou a pesquisa por telefone obteve-se a resposta de que o eSocial a priori não os obriga ao fornecimento de informações pertinentes ao setor, e a partir do momento que os eventos se aproximar, os escritórios irão buscar negociar com os funcionários para que procurem treinamentos/palestras, alguns empregadores afirmaram que os custos com a procura por conhecimento será de responsabilidade dos escritórios, outros afirmam que esses investimentos serão divididos entre empregado e escritório.

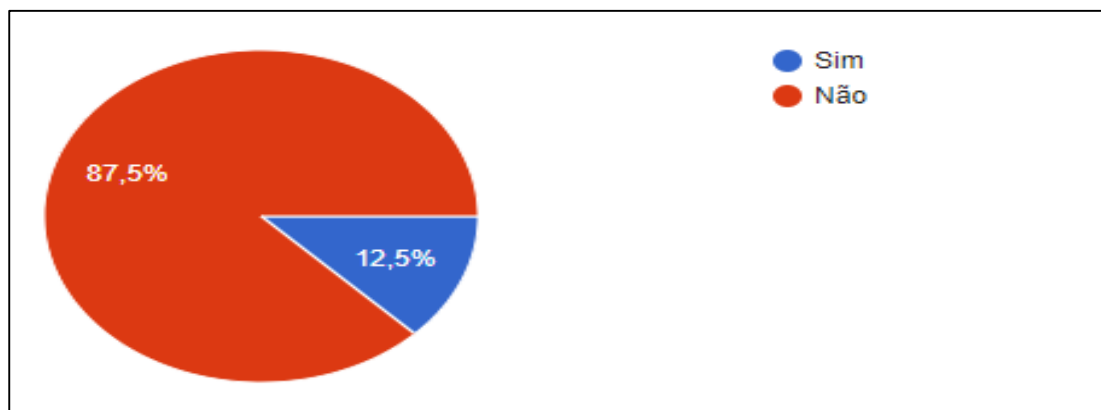


Gráfico 05 – Na sua opinião a unificação do envio de formulários para os sistemas de informação do Governo Federal no eSocial diminuiu o trabalho do escritório?

Fonte: Elaborado pela autora com dados da pesquisa.

Através do gráfico 05, observa-se que 87,5% dos respondentes afirmaram que a unificação das 15 informações, no eSocial a priori não irá diminuir o trabalho dos escritórios, pois os mesmos já estavam adaptados as antigas plataformas, informaram ainda que até o momento, aumentou o trabalho e gerou grandes transtornos para adaptação, pelo fato de ser um sistema novo, com certa complexidade. Outros 12,5% assegurou que o eSocial reduziu sim o trabalho, apesar de ainda não terem inserido por completo as informações na plataforma.

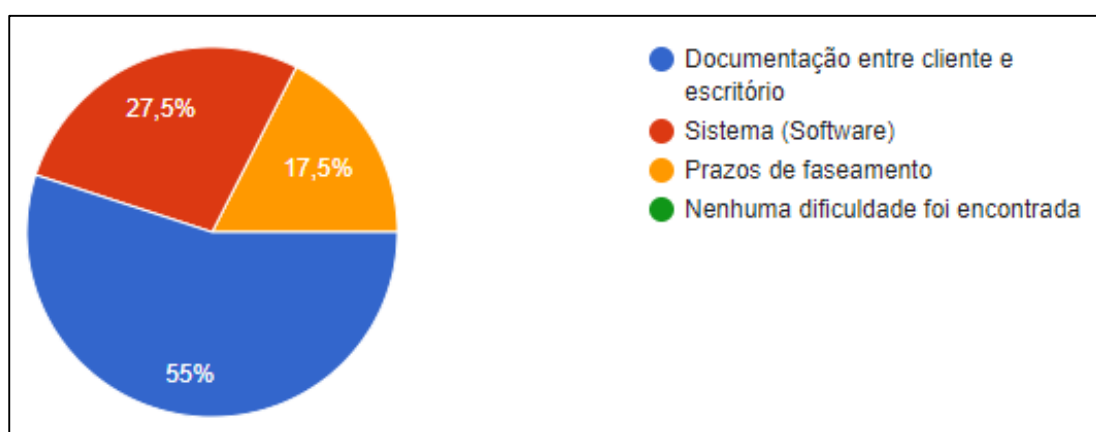


Gráfico 06 – Quais as dificuldades encontradas pelo escritório quanto à adequação do eSocial?

Fonte: Elaborado pela autora com dados da pesquisa.

Percebe-se no gráfico 06 que, 55% das respostas foram referente a documentação entre cliente e escritório, devido ao mau hábito que alguns clientes possuíam de levar alguns documentos incompletos para admissão, e agora o eSocial

não aceita informações incompletas. Outros 27,5% foi relacionado ao sistema (software) após anos habituados com uma plataforma tiveram que aderir novos programas, devido as empresas não se adaptarem as exigências do eSocial por perca de foco de mercado, ocasionando duas adaptações inesperadas. 17,5% acredita que os prazos de faseamento ofertados pelo governo para o cronograma de implantação foram curtos visando a complexidade do sistema. A alternativa “nenhuma dificuldade encontrada” não foi selecionada por nenhum respondente.

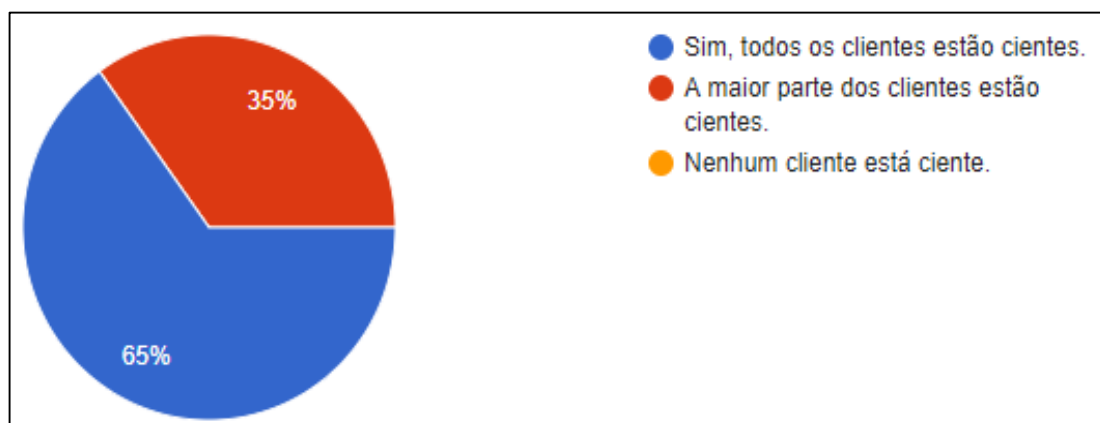


Gráfico 07 – Todos os clientes do escritório já estão cientes das obrigações e penalidades do eSocial?

Fonte: Elaborado pela autora com dados da pesquisa.

Nota-se pelo gráfico 07 que, 65% dos escritórios avisou todos os seus clientes, demonstrando que exerceu planejamento para tal ação. E 35% avisou a maior parte dos clientes, na entrevista foi informado que os clientes estão avisados verbalmente, mas que ainda não concluíram o encaminhamento dos documentos que elaboraram para certificação de comunicado, e que alguns clientes ainda não compareceram ao escritório para assinatura dos respectivos termos.

Nota-se que a alternativa “nenhum cliente foi avisado” não foi selecionada, pois todos os escritórios estão deixando seus clientes bem avisados, evitando futuros transtornos. O aviso aos clientes que se refere as obrigações e penalidades oferecidas pelo eSocial é imprescindível, e além de ser uma responsabilidade do escritório é também, do empregador.

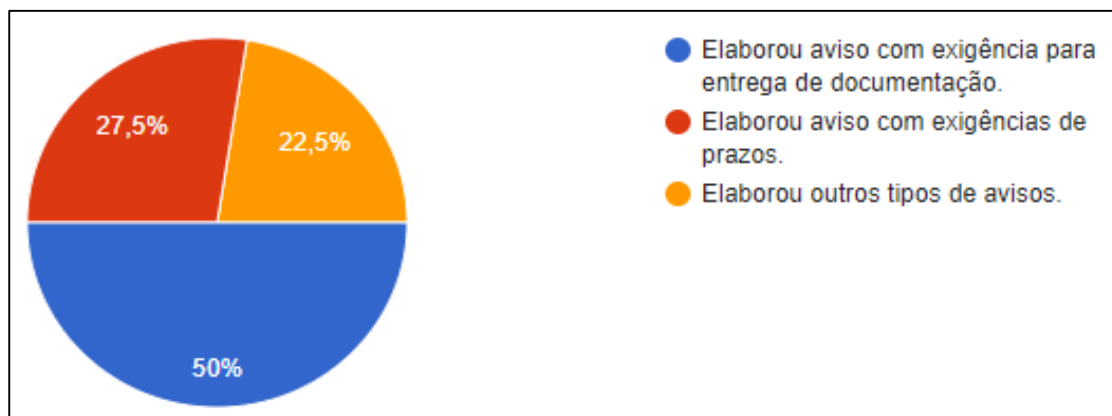


Gráfico 08 – Quais controles o escritório teve que elaborar para seus clientes, para que, eles pudessem cumprir com as obrigações do eSocial?

Fonte: Elaborado pela autora com dados da pesquisa.

Quanto aos tipos de controles adotados, verifica-se no gráfico 08 que, 50% dos escritórios elaborou avisos com exigência para entrega de documentos, como documentos incompletos, documentos que faltavam informações e encaminharam por e-mails. 27,5% afirmou ter elaborado avisos com exigências de prazos, nesse caso foi necessário esse tipo de aviso devido as multas que o eSocial aplicará caso ocorra atrasos, tornando-os cientes, que é importante a documentação ser entregue dentro do prazo. Outros 22,5% dos respondentes afirmaram que elaborou outros tipos de avisos como, cartilhas com demonstrativo referente ao impacto da nova plataforma, incluindo um termo de responsabilidade, efetuaram visitas as empresas realizando uma breve palestra para empregados e empregadores, ao final cada participante assinou uma ata de presença.

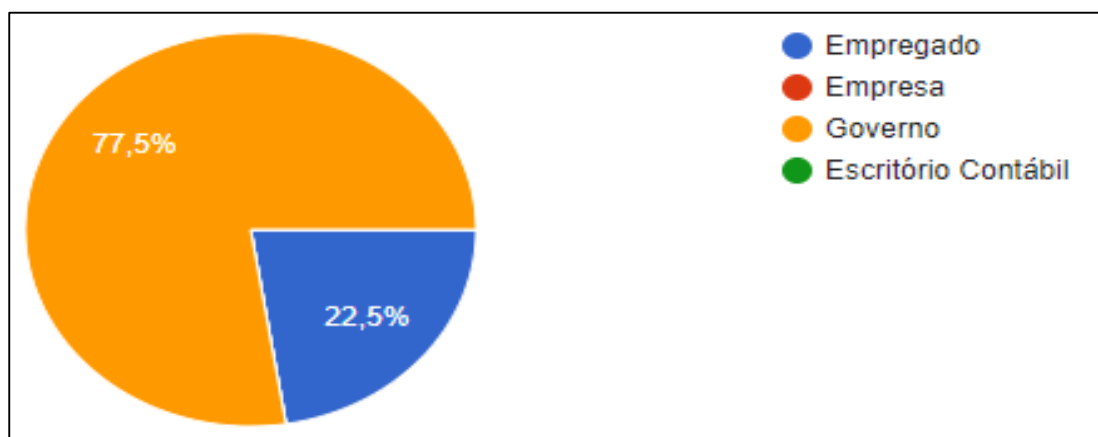


Gráfico 09 – Em sua opinião o eSocial irá beneficiar quem?

Fonte: Elaborado pela autora com dados da pesquisa.

Nota-se no gráfico 09 que, 77,5% dos participantes da pesquisa acreditam que o eSocial está entrando em vigor para beneficiar principalmente o governo, visto que o eSocial é um sistema online, dificultando ou até mesmo impossibilitando algumas ações antes feitas, seu uso é obrigatório para recolhimento de informações referente aos funcionários. Outros 22,5% acreditam que o benefício será ao empregado que terá seus direitos compridos em dia, conforme a legislação trabalhista recomenda.

5. CONCLUSÃO

A presente pesquisa teve como objetivo identificar as principais mudanças e controles que os escritórios contábeis de Ji-Paraná/RO tiveram que aderir com a introdução do eSocial juntamente com a Lei 13.467/2017. A coleta de informação se deu através de pesquisa de campo, totalizando 40 questionários respondidos. Vale ressaltar que a legislação não foi modificada pelo eSocial, apenas será colocada em prática com mais vigor.

Constatou-se que todos escritórios que participaram da pesquisa, de uma forma ou outra, foram afetados pelas novas exigências impostas pelo governo, as mudanças afetaram diretamente e primeiramente o Departamento Pessoal, afinal o objetivo principal do eSocial é a unificação e padronização de informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais. Além disso, pode-se notar que a maior parte dos respondentes tiveram dificuldade com informação pertinente a nova plataforma, devido à complexidade das informações disponibilizadas e a grande quantidade de alterações nas resoluções e manuais disponíveis, tendo assim que buscar conteúdo extras em palestras, workshop.

A busca por conhecimento é de suma importância, ainda mais quando se trata de um sistema tão rigoroso e novo, visando a qualidade maior parte dos escritórios ofertou cursos e palestras aos seus funcionários e clientes, afinal ambos têm uma parcela de obrigatoriedades a cumprir. Com os resultados da pesquisa pode-se observar que, 90% dos escritórios se depararam com grandes dificuldades quanto aos clientes, devido à falta de documentos e falta de comprometimento com prazos, visto tal situação os escritórios adotaram a novos métodos de controles, como comunicados, ata ao final de palestras para confirmação de presença, e-mail com avisos se ocorressem descumprimento de prazos, o empregador poderia estar sujeito

a multas. A respeito da redução de trabalho, 87,5% dos escritórios acreditam que o trabalho apenas aumentou, mas alimentam esperanças que o eSocial em um futuro poderá trazer benefícios não só ao governo e sim a todos envolvidos.

Diante do exposto, a presente pesquisa atingiu seu objetivo, pois mostrou a realidade do cotidiano dos escritórios e principalmente dos departamentos pessoais, quais dificuldades e peculiaridades que estão enfrentando, que só se enxerga quando busca interação com a prática. Tendo em vista que o programa eSocial é novo e está em constantes alterações devido a sua adaptação, recomenda-se estudos futuros referente aos prazos, um novo estudo sobre as dificuldades depois que a plataforma estiver completamente concluída.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2007.

BEUREN, Ilse Maria (Org). **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade**: teoria e prática. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

BRASIL. **Apresentação eSocial**. 2015. Disponível em: <<http://www.esocial.gov.br/doc/ApresentacaoPadraoeSocial.pdf>>. Acesso em: 12 de novembro de 2018.

_____. **Conheça o eSocial**. Brasília: Senado Federal, 2017.

_____. **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DOS ESTADOS UNIDOS DO BRASIL 1934**. Brasília: Senado Federal, 1934.

_____. **Constituição Política do Império do Brasil 1824**. Brasília: Senado Federal, 1824.

_____. **Decreto-lei n.º 5.452/1943**. Brasília: Senado Federal, 1943.

_____. **Decreto nº 8.373/2014**. Brasília: Senado Federal, 2014.

_____. **Manual de orientação do eSocial versão 2.0**. Brasília: Senado Federal 2015.

_____. **Manual de orientação do eSocial versão 2.5**. Brasília: Senado Federal 2018.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **NORMA REGULAMENTADORA 07**. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BE914E6012BEF19C09E2799/nr_07_ssst.pdf>. Acesso em: 12 de novembro de 2018.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **NORMA REGULAMENTADORA 09**. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/data/files/FF80808148EC2E5E014961B76D3533A2/NR09%20%28atualizada%202014%29%20II.pdf>>. Acesso em: 12 de novembro de 2018.

_____. **Nota Orientativa 2019.18**. Brasília: Senado Federal, 2019.

CHEMIN, Beatris F. **Manual da Univates para trabalhos acadêmicos**: planejamento, elaboração e apresentação. 2. ed. Lajeado: Univates, 2012.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos**: fundamentos básicos. 7. ed. rev. atual. São Paulo: Manole, 2009.

CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa**: métodos qualitativo, quantitativo e misto. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

DIEHL, Astor Antônio; TATIM, Denise Carvalho. **Pesquisa em ciências sociais aplicadas: métodos e técnicas**. 1. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2004.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia do Trabalho Científico**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28ª. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de Direito do Trabalho**. 14ª. ed. Rio de Janeiro: Forense: São Paulo, 2010.

SENIOR. **O que é o eSocial**. Disponível em: <<http://www.senior.com.br/esocial/o-que-e-o-esocial/>>. Acesso em: 12 de novembro de 2018.

VIEIRA, Sonia. **Como Elaborar Questionários**. 1ª.ed. São Paulo: Atlas, 2009