

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA  
CENTRO SOCIOECONÔMICO  
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**BRUNA GODINHO**

**ESOCIAL: A PERCEPÇÃO DO PROFISSIONAL DE RECURSOS  
HUMANOS SOBRE O MÓDULO EMPREGADOR DOMÉSTICO**

**FLORIANÓPOLIS**

**2017**

**BRUNA GODINHO**

**ESOCIAL: A PERCEPÇÃO DO PROFISSIONAL DE RECURSOS  
HUMANOS SOBRE O MÓDULO EMPREGADOR DOMÉSTICO**

Monografia apresentada à Universidade Federal de Santa Catarina como um dos pré-requisitos para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientador: Prof. Dr. Leonardo Flach.

**FLORIANÓPOLIS**

**2017**

**BRUNA GODINHO**

**ESOCIAL: A PERCEPÇÃO DO PROFISSIONAL DE RECURSOS  
HUMANOS SOBRE O MÓDULO EMPREGADOR DOMÉSTICO**

Esta monografia foi apresentada como trabalho de conclusão de curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC, e aprovada em sua forma final pela banca constituída pelos professores abaixo mencionados.

---

Professor Dr. Fernando Richartz  
Coordenador de Monografias do Departamento de Ciências Contábeis

Professores que compuseram a banca:

---

Prof. Dr. Leonardo Flach  
Orientador

---

Prof. Dr. Marcelo Haendchen Dutra

---

Mestrando Lucas Facciuto Roschel

Florianópolis, 30 de Novembro de 2017.

## **AGRADECIMENTOS**

Dedico meus sinceros agradecimentos, a Universidade Federal de Santa Catarina por ter me concedido a oportunidade de realizar este curso.

Aos professores, em especial ao professor Leonardo Flach, que me orientou em todos os processos deste trabalho.

Aos colegas de turma, principalmente meu colega Bruno Garcia, pelos momentos de descontração no decorrer da graduação.

A Equipe Softcon, pela oportunidade de aprendizado.

Ao meu Esposo André M. da Silveira pelo apoio e motivação para a conclusão desse trabalho.

Em fim, todos àqueles que me apoiaram e incentivaram a concluir esta etapa de minha vida. Com certeza estas pessoas tornaram a realização deste trabalho uma tarefa de aprendizado.

“O desenvolvimento do capital humano é uma constante engrenagem que não pode parar em uma corporação, se não houver manutenção, as consequências podem ser irreparáveis.”  
(Fábio Santos)

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.

## RESUMO

O presente trabalho aborda o Esocial módulo empregador doméstico, que têm como função a geração de informações trabalhistas e previdenciárias dos empregados doméstico. Esta pesquisa tem por objetivo verificar a percepção dos profissionais de Recursos Humanos sobre o módulo empregador doméstico do Esocial, no que diz respeito ao uso e dificuldades do software. Como método de pesquisa, aplicou-se uma pesquisa *survey*, e os dados foram analisados com o uso de métodos estatísticos. A amostra consiste em 46 profissionais da área de recursos humanos que utilizam o módulo empregador doméstico do Esocial, que responderam ao questionário de pesquisa. Deste modo, a análise dos resultados foi realizada com base na experiência e vivências relatadas por estes profissionais, que sugeriram melhorias ao sistema. Os resultados indicam que embora o Esocial possua constantes atualizações desde o seu lançamento ainda há um caminho a ser percorrido em questões de melhorias para os usuários do sistema, tanto para os profissionais que o utilizam, como para os empregadores e empregados.

**Palavras-chave:** Sistema Público de Escrituração Digital SPED; Esocial, Empregador Doméstico.

## **LISTA DE QUADROS**

Quadro 1 – Críticas e sugestões de melhorias ao sistema Esocial módulo empregador doméstico.....	36
--	----

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Gênero .....	27
Gráfico 2: Faixa Etária .....	28
Gráfico 3: Tempo de experiência na área de Recursos Humanos .....	28
Gráfico 4: Área atual de trabalho .....	29
Gráfico 5: Utiliza o sistema Esocial no seu trabalho:.....	29
Gráfico 6: Fez curso específico para utilizar o sistema Esocial doméstico.....	30
Gráfico 7: Número de empregadores domésticos atendidos antes e depois da implantação do Esocial: .....	31
Gráfico 8: O Programa do Esocial garante o cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias dos empregados domésticos? .....	32
Gráfico 9: Foi possível perceber o aumento da preocupação dos empregadores com a legislação trabalhista?.....	33
Gráfico 10: As informações inseridas no sistema são suficientes para realizar uma fiscalização genuína?.....	34
Gráfico 11: O Esocial doméstico simplificou a elaboração da folha de pagamento do trabalhador? .....	35



## **LISTA DE ILUSTRAÇÕES**

Figura 1: Fluxograma Geral .....	22
Figura 2: Afastamento temporário.....	40

## **LISTA DE ANEXOS**

Anexo I – Alterações do Sistema Esocial módulo empregador doméstico desde seu lançamento.....	48
---	----

## **LISTA DE APÊNDICES**

Apêndice 1: Questionário Aplicado Aos Profissionais da Área de Recursos Humanos .....	51
---	----

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

ABRH: Associação Brasileira de Recursos Humanos

CEF: Caixa Econômica Federal

CLT: Consolidação das Leis do Trabalho

CNIS: Cadastro Nacional de Informações Sociais

DAE: Documento de Arrecadação do Esocial

DIRF: Declaração do Imposto sobre a Renda Retido na Fonte

DOU: Diário Oficial da União

ESOCIAL: Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas

INSS: Instituto Nacional do Seguro Social

IR: Imposto de Renda

IRPF: Imposto de Renda de Pessoa Física

FGTS: Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

NIS: Número de Identificação Social

NIT: Número de Registro do Trabalhador

OIT: Organização Internacional do Trabalho

PAC: Programa de Aceleração do Crescimento

PASEP: Programa de Formação do Patrimônio do Servidor

PEC: Proposta de Ementa Constitucional

PIS: Programa de Integração Social

PMATA: Projeto de Modernização da Administração Tributária e Aduaneira

RFB: Receita Federal Brasileira

RH: Recursos Humanos

SPED: Sistema Público De Escrituração Digital

# SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	14
1.1 TEMA E PROBLEMA .....	15
1.2 OBJETIVOS .....	16
1.2.1 Objetivo Geral .....	16
1.2.2 Objetivos Específicos .....	16
1.3 JUSTIFICATIVA.....	16
1.4 DELIMITAÇÕES DA PESQUISA .....	17
1.5 ORGANIZAÇÕES DA PESQUISA .....	17
<b>2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA</b> .....	18
2.1 TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO NA CONTABILIDADE .....	18
2.2 SPED – Sistema Público De Escrituração Digital.....	19
2.3 ESOCIAL - Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas .....	20
2.4 ESOCIAL – Módulo Empregador Doméstico .....	21
2.5 TRABALHADOR DOMÉSTICO .....	23
<b>3 MÉTODO DE PESQUISA</b> .....	25
3.1 ENQUADRAMENTOS METODOLÓGICOS .....	25
3.2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS .....	25
3.3 AMOSTRA DE PESQUISA .....	26
<b>4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS</b> .....	27
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	42
5.1 QUANTO AO PROBLEMA DE PESQUISA .....	42
5.2 QUANTO AOS OBJETIVOS DE PESQUISA .....	43
5.4 RECOMENDAÇÕES PARA FUTURAS PESQUISAS .....	44
<b>APÊNDICES</b> .....	51

## 1 INTRODUÇÃO

O governo federal, com o intuito de modernizar o sistema tributário brasileiro e aproximar a relação entre os contribuintes e o fisco, instituiu por meio da tecnologia da informação o SPED - Sistema Público de Escrituração Digital promulgado por meio do Decreto nº 6.022 de 22 de janeiro de 2007. Este Sistema foi inspirado nos modelos de gestão eletrônica em outros países como Espanha, Chile e México (GERON *et al.* 2011).

O SPED é um programa que tem a finalidade de enviar informações, sendo elas contábeis ou fiscais de forma rápida e com segurança por meio de certificado digital aos órgãos competentes, o que permite uma melhoria na fiscalização e controle destas informações por parte do fisco (RFB, 2017).

O Sistema Público de Escrituração Digital – SPED engloba diversas modalidades de atuação como: Escrituração contábil (ECD), Escrituração Fiscal (ECF; EFD Contribuições; EFD ICMS IPI; EFD Reinf), Notas fiscais eletrônicas (NF-e; NFS-e; NFC-e); Conhecimento de Transporte eletrônico (CT-e) entre outros projetos executados e em andamento.

O presente trabalho tem como enfoque o Esocial - Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas, um dos projetos do SPED, especificamente o módulo empregador doméstico.

O Esocial tem como objetivo padronizar e centralizar em formato digital o envio das informações da folha de pagamento e das obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais (ESOCIALe, 2017). Atualmente para pessoas jurídicas este sistema está em fase de testes. Ele está disponível apenas para empregadores domésticos, em módulo específico desde 1º de outubro de 2015.

O módulo empregador doméstico do Esocial busca o cumprimento da Lei Complementar nº 150/2015 que dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico e demais legislações que abrangem esta categoria de empregados e possui como função principal a apuração do Simples Doméstico, que consiste em um regime unificado de apuração e recolhimento dos tributos competentes ao empregador doméstico, tais como: INSS, FGTS, IRPF etc.

Para os empregadores o sistema Esocial surgiu com a promessa de facilitar a regulamentação do empregado doméstico e o pagamento das verbas trabalhistas, já para os empregados significa um grande avanço para a categoria visto que seus benefícios foram ampliados e contam com a possibilidade de uma fiscalização mais efetiva dos seus direitos.

## 1.1 TEMA E PROBLEMA

O Esocial módulo empregador doméstico está em funcionamento desde 1º de outubro de 2015 por meio de uma plataforma online, sendo seu uso obrigatório para recolhimento do DAE mensal, a guia única de recolhimento de encargos sobre a folha de pagamento dos empregados domésticos estabelecido na Lei 150/15 intitulado de Simples doméstico.

Para emitir a guia DAE no Esocial é necessário que o empregado esteja cadastrado no sistema e que seja realizado o fechamento da folha de pagamento do mês referente ao trabalho prestado, o qual será base de cálculo para emissão da mesma.

O programa Esocial além de ser imprescindível para o pagamento dos encargos trabalhistas é também uma ferramenta de grande importância para o cumprimento da legislação trabalhista vigente, visto que as informações inseridas nele são enviadas aos órgãos competentes e estão suscetíveis a fiscalização (ESOCIALd., 2017).

O Esocial foi lançado com a prerrogativa de ser um facilitador na transição dos empregados para a formalidade, tendo como base um sistema em que o próprio empregador doméstico poderia inserir, enviar e controlar as informações de seus empregados.

Como auxílio o empregador conta com o Manual de orientação para utilização do Esocial e com a cartilha “Trabalhadores Domésticos: Direitos e Deveres” elaborada pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social para auxiliar a interpretação das leis e legislação específica dos domésticos, ambos os materiais estão disponíveis na página do Portal Esocial.

Embora o Esocial doméstico tenha sido elaborado para que o próprio empregador pudesse operar o sistema, (ESOCIALd., 2017) mesmo com o material disponível muitos recorrem à contadores e profissionais especialistas no tema.

O empregador doméstico conta com a assessoria de escritórios contábeis, empresas especializadas e autônomos da área. Estes profissionais além de gerir o sistema Esocial módulo empregador doméstico, atuam também no gerenciamento de aspectos não disponíveis dentro do sistema, acompanhando assim conforme Ebrahim (2015): folha ponto, folha de pagamento, adiantamento de salário, recibo de salário, guia simples doméstico, contrato de trabalho, controle de férias e 13º, vale transporte etc.

Diante disto este trabalho busca estudar o uso deste programa para responder a seguinte pergunta de pesquisa: Quais as percepções dos profissionais da área de recursos humanos no uso do sistema Esocial doméstico?

## 1.2 OBJETIVOS

Neste tópico, apresentam-se os objetivos gerais e específicos a serem alcançados com a finalidade de responder a o problema de pesquisa exposto no trabalho.

### 1.2.1 Objetivo Geral

Este trabalho tem como objetivo verificar a percepção do profissional da área de Recursos Humanos sobre o Esocial módulo empregador doméstico.

### 1.2.2 Objetivos Específicos

A fim de atingir o objetivo geral, são considerados os seguintes objetivos específicos:

- a) Traçar o perfil dos profissionais da área que utilizam o sistema Esocial doméstico;
- b) Buscar por meio das opiniões melhorias que possam ser aplicadas para aperfeiçoar o programa;
- c) Apresentar as principais mudanças que ocorrem no programa desde o início de seu funcionamento;

## 1.3 JUSTIFICATIVA

Este estudo se justifica pela novidade do programa do Esocial, um dos projetos do SPED que tem por função “padronizar a transmissão, validação, armazenamento e distribuição” das informações trabalhistas (RFB, 2017) e sua utilização se tornará obrigatória no dia 1º de janeiro de 2018 para empresas com faturamento superior a R\$ 78 milhões anuais e partir de 1º de julho de 2018 se obrigatório para todos os demais empregadores do país (ESOCIALa., 2017).

Atualmente está disponível na plataforma do Esocial o módulo empregador doméstico, sendo seu uso obrigatório desde outubro de 2015. A ferramenta surge para viabilizar a determinação dada pelo texto da Lei Complementar 150/2015, que instituiu o simples doméstico e que possibilita o recolhimento dos tributos em guia única (RFB,2017), além de “facilitar o cumprimento das novas obrigações criadas, a Lei Complementar nº 150/2015” (ESOCIALd., 2017).



Contudo, o módulo empregado doméstico do Esocial desde seu lançamento vem recebendo mudanças e atualizações constantes em seu sistema que exigem atenção de seus usuários (PASSARELLI, 2016), recaindo principalmente ao profissional contratado para gerenciar a plataforma para o empregador a ficar alerta na ocorrência dos procedimentos de alteração do Sistema.

Devido a isto este profissional que acompanha o desenvolvimento do programa Esocial doméstico será capaz de nos fornecer um *feedback* da utilização do sistema bem como sugestão de aperfeiçoamentos ao mesmo.

#### 1.4 DELIMITAÇÕES DA PESQUISA

O objeto de estudo desta pesquisa é o sistema Esocial, em específico o módulo empregador doméstico que está em funcionamento desde novembro de 2015, verificar as principais alterações e mudanças no sistema e averiguar as percepções dos profissionais da área de recursos humanos com o uso da plataforma.

Os resultados desta pesquisa delimitam-se a esta amostra. Uma outra amostra ou uma amostra diferente tamanho, poderia trazer resultados diferentes ao estudo.

#### 1.5 ORGANIZAÇÕES DA PESQUISA

Com propósito de organização do trabalho, o presente está dividido em cinco capítulos e subdividido em seções.

Sendo o primeiro capítulo destinado a introduzir o tema do trabalho aos leitores, o segundo capítulo está subdividido em seções e representa a evolução do estudo sobre o caso, sendo observadas as referências bibliográficas utilizadas para compreensão do assunto proposto.

O terceiro capítulo esta destinado explanar a metodologia do estudo, o quarto capítulo será utilizado para a apresentação e análise dos resultados obtidos com a aplicação do questionário a amostra desta pesquisa. Por fim no quinto capítulo serão expostas as considerações finais do trabalho.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 2.1 TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO NA CONTABILIDADE

Pelas constantes mudanças políticas, sociais e econômicas motivadas pela partilha global de informações no Brasil, é possível perceber que essas alterações refletiram também na área da Ciência Contábil principalmente no que concerne o uso da tecnologia da informação. Segundo Corazzim (2017, p. 44) o uso da tecnologia da informação na contabilidade “alterou a sua forma de atuação com a automatização dos processos executados, que antes era feita de forma manual e agora passaram a ser de forma automatizada, não existindo a necessidade de grande uso de papéis, pois os arquivos agora são arquivos magnéticos”.

De acordo o conceito de Oliveira (2014 p. 10) “a contabilidade é o principal núcleo de registros de quase todas as informações da empresa.” Assim a contabilidade possui o papel de gerenciar este conjunto de informações que são geradas em diversas áreas da organização.

Diante da capacidade da contabilidade de gerar informações tributárias e sendo ela a responsável por repassar estas informações ao fisco, o governo federal com a intenção de modernizar o sistema tributário brasileiro e combater a evasão fiscal viu-se necessário uma atualização dos modos de entrega dessas informações.

Conforme Francisco (2008 p. 12):

A informatização do sistema tributário é uma ferramenta criada pelo governo federal com o intuito de inibir ações criminosas contra o fisco nacional, induzindo, assim, que as organizações reformulem seus métodos de gestão e passem a preocupar-se em incorporar o planejamento tributário e o sistema de informações nas entidades.

No Fórum de Simplificação e Integração Tributária, promovido pela Receita Federal, a Confederação Nacional da Indústria (CNI) e o Encontro Nacional de Administradores Tributários (ENAT) ocorrido no mês de agosto de 2017 o ministro da fazenda Henrique Meirelles (RFB, 2017) destacou que:

A simplificação e integração tributária trará como consequência um aumento significativo da capacidade competitiva e de produção do país, "com a racionalização de recursos da União, estados, municípios e setor privado, ao eliminar as redundâncias, através do alinhamento de toda a estrutura tributária" nacional.

Desta forma é possível perceber o esforço do Governo em implantar inovações em tecnologia da informação para melhorar a qualidade da informação contábil permitindo assim uma maior qualificação na fiscalização destas informações, ainda de acordo com o ministro da Fazenda o projeto Sped - Sistema Público de escrituração digital “que em sua nova fase

proporcionará aos contribuintes a simplificação no cumprimento das obrigações acessórias, implicando um melhor ambiente de negócio para as empresas no país” (RFB, 2017) significou um grande avanço do sistema.

## 2.2 SPED – Sistema Público De Escrituração Digital

O Sistema Público de escrituração digital foi instituído pelo Decreto nº 6.022 de janeiro de 2007 e faz parte do Projeto de Modernização da Administração Tributária e Aduaneira (PMATA) “que consiste na implantação de novos processos apoiados por sistemas de informação integrados, tecnologia da informação e infraestrutura logística adequada” e do Programa de Aceleração do Crescimento 2007-2010 (PAC) “que tem por objetivo promover a aceleração do crescimento econômico no país, o aumento de emprego e a melhoria das condições de vida da população brasileira.” (RFB, 2017).

O SPED é um programa que propende simplificar a entrega de informações contábeis e fiscais ao fisco de maneira padronizada respeitando a legislação vigente. Tem como objetivo unificar e melhorar a qualidade das informações recebidas, reduzindo a burocracia na entrega e recebimento das obrigações acessórias e em contrapartida aumentar a eficiência de controle nos processos de fiscalização, detecção e inibição de fraudes e descumprimento da legislação (RFB, 2017).

A transmissão das informações é realizada por meio de programas que interligam as esferas tributárias Federal e Estadual, mediante a utilização de certificação digital para fins de assinatura das informações enviadas garantindo a validade jurídica dos documentos (NEVES *et al.* 2016 p. 28).

Quanto aos benefícios do SPED descritos no sítio eletrônico da Receita Federal (2017), podemos destacar que para os contribuintes as vantagens são: Redução no uso do papel e custos com emissão e armazenamento destes; uniformização e simplificação das obrigações acessórias prestadas a diversas unidades federadas, redução do tempo despendido com a presença de auditores fiscais nas instalações do contribuinte além de proporcionar ao auditor um aumento na produtividade e redução no tempo para coleta dos arquivos, simplificação e agilidade nos procedimentos e redução do envolvimento involuntário em práticas fraudulentas, já para o fisco os benefícios são: fortalecer o controle e a fiscalização por meio da troca de informações, possibilidade de cruzamento de dados contábeis e fiscais, melhoria na qualidade da informação e combate a sonegação.

São módulos do Sistema Público de Escrituração Digital – SPED: Escrituração

contábil (ECD) que traz a obrigação da transmissão digital dos livros contábeis, Escrituração Fiscal (ECF; EFD Contribuições; EFD ICMS IPI; EFD Reinf) que padroniza o envio das obrigações fiscais e acessórias por meio digital, Notas fiscais eletrônicas (NF-e; NFS-e; NFC-e); Conhecimento de Transporte eletrônico (CT-e) entre outros projetos executados e em andamento, como o Esocial objeto de estudo deste trabalho.

No projeto Esocial, serão abrangidas as informações trabalhistas dos empregados e empregadores, tais como: registro de trabalhadores, folha de pagamento, apuração de impostos trabalhistas, previdenciários e tributários, permitindo assim maior cumprimento das obrigações por parte dos patrões e a fiscalização destas informações de modo unificado e abrangente (JUNIOR, 2014 p. 3).

### 2.3 ESOCIAL - Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas

O Esocial é um projeto em conjunto dos órgãos e entidades do governo federal, tais quais: Caixa Econômica Federal, Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), Ministério da Previdência (MPS), Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB) (ESOCIALb., 2017). Segundo Pacheco Filho e Kruger (2015, p. 3) “é o primeiro projeto de grande abrangência contemplando ao mesmo tempo visões trabalhistas, previdenciárias, tributárias e fiscais”.

O programa foi instituído pelo Decreto 8.373/2014 e tem como objetivo unificar, integrar e padronizar em formato digital o envio das informações da folha de pagamento e demais obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais, que serão enviadas pelo empregador através do portal online do Esocial (REZENDE *et. al.*, 2016 p. 17).

A finalidade do Esocial de acordo com o art. 2 do Decreto 8.373/2014 é padronizar o envio, validação, armazenamento e distribuição das informações referentes à escrituração das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas.

Por meio desse sistema, os empregadores passarão a comunicar ao Governo, de forma unificada, as informações relativas aos trabalhadores, como vínculos, contribuições previdenciárias, folha de pagamento, férias, comunicações de acidente de trabalho, aviso prévio, rescisão, escriturações fiscais e informações sobre o FGTS e IRPF (ESOCIALd., 2017).

Para Oliveira (2014, p. 42) o fornecimento das informações ao Esocial irá substituir a entrega das mesmas informações em outras declarações acessórias as quais os empregadores

já estão sujeitos à obrigação, tem-se como exemplo as obrigações citadas por Pacheco *et al.* (2015, p. 7) a GFIP a DIRF, o CAGED e a RAIS, além de modernizar também as demais obrigações como: ficha de Registro de Empregados, folha de pagamento em meio papel, perfil profissiográfico profissional – PPP, comunicação de acidente de trabalho – CAT, termo de rescisão do contrato de trabalho, carteira de trabalho e previdência social – CTPS em meio papel, entre outros.

O Esocial já está funcionando parcialmente desde outubro de 2015 por meio do módulo empregador doméstico onde os empregadores (pessoas físicas) podem inserir as informações trabalhistas de seus empregados domésticos. Para as empresas (pessoa jurídica) já está disponível a utilização do ambiente para fase de testes, os testes serão divididos em duas etapas, uma delas para empresas de TI que teve início em 26 de junho de 2017 e irá até 31 de julho de 2017, e a segunda etapa iniciará dias 1 de agosto de 2017 até o período de 31 de dezembro de 2017 para todas as empresas (ESOCIALa., 2017).

Conforme Circular Caixa nº 761, de 12 de abril de 2017 publicada na DOU de 17 de abril de 2017 em 1º de janeiro de 2018 estão obrigadas a transmitir os eventos trabalhistas as empresas que em 2016 obtiveram um faturamento acima de 78.000.000,00 (setenta e oito milhões reais) e em 1º de Julho de 2018 para as demais empresas, com exceção aos eventos relativos a saúde e segurança do trabalhador (SST) que serão obrigatórios somente após os 6 (seis) primeiros meses do início da obrigatoriedade.

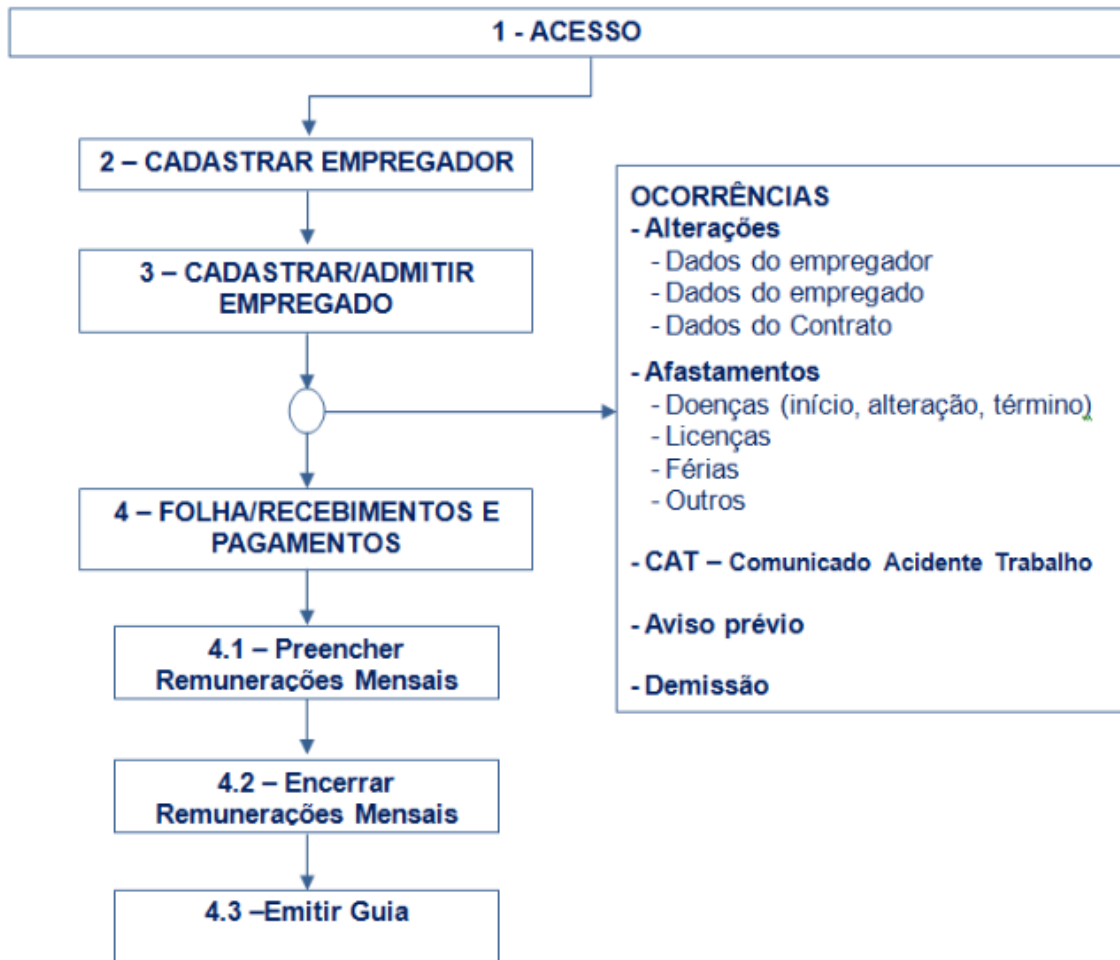
O Esocial assim como outros projetos do SPED irá auxiliar a fiscalização das informações, fiscalização esta que será mais eficiente, pois os dados trabalhistas e previdenciários do trabalhador estarão reunidos em uma única base permitindo assim a aplicação de multas e penalizações em número maior ao já aplicado atualmente.

#### 2.4 ESOCIAL – Módulo Empregador Doméstico

O módulo empregador doméstico faz parte do projeto Esocial e sua utilização se tornou obrigatória a partir de 01 de outubro de 2015 para todos trabalhadores domésticos, onde o permite ao empregador [...] “registrar seu empregado viabilizando o cumprimento das leis trabalhistas” [...] (REZENDE *et al.*, 2016 p. 30) além de informar mensalmente a folha de pagamento dos empregados e quando houver inserir no sistema as informações como férias, afastamentos por doença, acidente de trabalho, aposentadoria, desligamentos entre outros eventos trabalhistas.

Na figura abaixo é possível visualizar os passos gerenciais das informações do empregado doméstico, até a guia do recolhimento dos tributos trabalhistas.

**Figura 1: Fluxograma Geral**



Fonte: Manual de Orientação do Esocial para o Empregador Doméstico (ESOCIALb, 2017)

Para realizar o registro correto do trabalhador no sistema o empregador conta com uma ferramenta de Consulta de Qualificação Cadastral, onde é feita uma conferência dos dados informados, sendo eles: nome completo, data de nascimento, Cadastro de Pessoa Física - CPF e o Número de Identificação Social - NIS (PIS/PASEP/NIT/SUS) relacionando com os dados do trabalhador disponíveis na CEF e Receita Federal (ESOCIALa, 2017).

Contudo, “a obrigatoriedade de uso do Esocial observa o previsto na Lei Complementar 150/ 2015” (ESOCIALb. 2017) que dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico e institui o simples doméstico no capítulo II desta lei.

O Simples doméstico constitui um regime unificado de apuração e recolhimento dos tributos competentes ao empregador doméstico, segundo determinação do Art. 34 da Lei 150/2015:

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.

Neste regime de tributação e com a determinação do Art. 21 da Lei 150/2015 o FGTS passa ser obrigatório, [...] sendo anterior esta lei o FGTS era facultativo aos empregados domésticos desde 03/2000 [...] (ESOCIALd. 2017).

Conforme circular nº 694 da CEF, o FGTS incide sobre a remuneração do trabalhador e gratificação natalina, e deverão ser depositados na conta vinculada do empregado e somente poderão ser movimentados por ocasião da rescisão contratual, observadas as orientações contidas em Circular CAIXA que estabelece procedimentos para movimentação das contas vinculadas do FGTS.

Em toda forma o recolhimento do Simples doméstico é realizado mensalmente por meio de guia única emitida a cada fechamento da folha do sistema online do Esocial Doméstico, independente do número de empregados domésticos registrados.

## 2.5 TRABALHADOR DOMÉSTICO

A Lei complementar nº 150 publicada em 1º de janeiro de 2015 veio para complementar o direito dos trabalhadores domésticos estabelecidos pela EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72, DE 2 DE ABRIL DE 2013, e revogar a Lei 5.859 de 1972, além de trazer novidades sobre o contrato do trabalho doméstico.

De acordo com Leite *et al.* (2015 p. 26), a promulgação desta Lei 150/2015 conta com dois propósitos principais extraídos da justificativa do Projeto de Lei do Senado n. 224/2013, regulamentar a Emenda Constitucional 72/2013 onde alterou o parágrafo único do Art.7º da Constituição Federal, para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais, e corrigir uma injustiça histórica praticada contra a categoria dos trabalhadores domésticos, onde o mesmo em determinada época esteve relacionado ao trabalho escravo, não havia qualquer lei trabalhista, muito menos respeito com esta atividade “homens, mulheres e crianças negras trabalhavam

nos mais diversos ramos da atividade doméstica, tais como: mucamas, cozinheiras, cuidavam dos filhos de senhores, jardineiros, etc.” (ABREU, 2016).

É com propósito social que a “PEC das domésticas” estabelece uma nova ampliação dos direitos trabalhistas aos empregados domésticos, tais como:

Jornada de trabalho, hora extra, banco de horas, remuneração de horas trabalhadas em viagem a serviço, salário mínimo, 13º salário, intervalo para refeição e/ou descanso, adicional noturno, repouso semanal remunerado, feriados, férias, licença-maternidade, salário-família, estabilidade em razão da gravidez, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, aviso-prévio, seguro-desemprego, vale-transporte, auxílio-doença, auxílio-acidente, auxílio-reclusão, aposentadoria por idade, aposentadoria por invalidez, aposentadoria especial, pensão por morte, salário-família e salário-maternidade (CORTEZ, 2016 p. 21).

A Lei 150/2015 no seu artigo primeiro traz a nova definição jurídica de empregado doméstico, sendo 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 [...], é vedado também para o desempenho da função de trabalhador doméstico a contratação de menor de 18 anos conforme Convenção nº 182, de 1999, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e lista TIP (Lista das piores formas de trabalho infantil) aprovada no decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008 (Lei 150/2015).

Portanto o trabalhador doméstico de acordo com este novo conceito é a pessoa física maior de dezoito anos que presta serviço no âmbito residencial de outra pessoa física e de sua família por três dias ou mais na semana em atividades sem fins lucrativos ao empregador, desta forma segundo Leite *et al.* (2015 p. 33) integram a categoria de trabalhadores domésticos: cozinheiro, governanta, babá, lavadeira, faxineiro, vigia, motorista particular, jardineiro, caseiro, acompanhante de idosos, etc.



### 3 MÉTODO DE PESQUISA

Neste item serão apresentados os enquadramentos e procedimentos metodológicos do estudo com finalidade de responder a pergunta de pesquisa e alcançar os objetivos estabelecidos. De acordo com Martins e Theóphilo (2016, p. 35) “o objetivo da metodologia é o aperfeiçoamento dos procedimentos e critérios utilizados na pesquisa”.

#### 3.1 ENQUADRAMENTOS METODOLÓGICOS

Este estudo pode ser classificado do ponto de vista dos procedimentos técnicos, como uma pesquisa exploratória, visto [...] “que tem como objetivo principal o aprimoramento de ideias ou descobertas de intuições” [...] (GIL, 2002 p. 41), uma vez que buscou verificar a concepção dos profissionais da área de recursos humanos sobre a questão do Esocial doméstico e sua utilização como ferramenta. Classifica-se também como um estudo de caso, uma vez que procura examinar profunda e intensamente uma unidade social (MARTINS; THEÓPHILO, 2009, p. 62) traçando o perfil dos profissionais que participaram desta pesquisa.

Quanto à abordagem metodológica a pesquisa caracteriza-se como qualitativa, pois “é caracterizada pela descrição, compreensão e interpretação de fatos e fenômenos”, quantitativa visto que os dados coletados são quantificados e organizados a fim de se extrair uma análise e interpretação (MARTINS; THEÓPHILO, 2009, p. “61 e 107”).

#### 3.2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Primeiramente partiu-se de um aprofundamento teórico a respeito do SPED Trabalhista, do módulo empregador doméstico do Esocial e do conceito de empregado e trabalho doméstico segundo legislação vigente mediante levantamento e análise bibliográfica como base direcional do estudo.

Para atender o objetivo do trabalho foi aplicado um método de pesquisa *Survey*, conforme definição de Freitas *et. al.* (2000) “pode ser descrita como a obtenção de dados ou informações sobre características, ações ou opiniões de determinado grupo de pessoas, indicando como representante de uma população alvo, por meio de um instrumento de pesquisa normalmente um questionário”.

Foi elaborado pelo autor um questionário com perguntas abertas e fechadas, direcionado aos profissionais da área de Recursos Humanos. O questionário era composto por

dezoito questões ao todo, sendo que onze delas era na forma de pergunta de múltipla escolha, buscando traçar o perfil dos entrevistados e reunir de modo geral as opiniões sobre o sistema Esocial módulo empregador doméstico, e sete perguntas no formato de dissertação analisando individualmente quais os principais pontos a serem aprimorados no Sistema Esocial doméstico, de acordo com a experiência e vivência de cada profissional.

Os questionários foram elaborados eletronicamente e posteriormente enviados por e-mail por meio de link de formulário online 161 questionários para os profissionais que compreendem esta pesquisa, ao longo de 13 dias entre os dias 26 de junho de 2017 e 15 de Agosto de 2017.

### 3.3 AMOSTRA DE PESQUISA

Foi obtido retorno de 46 questionários respondidos, sendo 46 respondentes nas questões de múltipla escolha, dentre estes 4 não foram considerados pois os respondentes não haviam utilizado o programa Esocial módulo empregador doméstico, selecionamos assim nossa amostra de estudo de acordo com Moore et. Al. (2014) “uma amostra é uma parte da população da qual realmente coletamos informações.”

As questões dissertativas com foco em detectar problemas e buscar melhorias na utilização do sistema Esocial módulo empregador doméstico obtiveram 22 respostas, as quais serão tabuladas para análise.

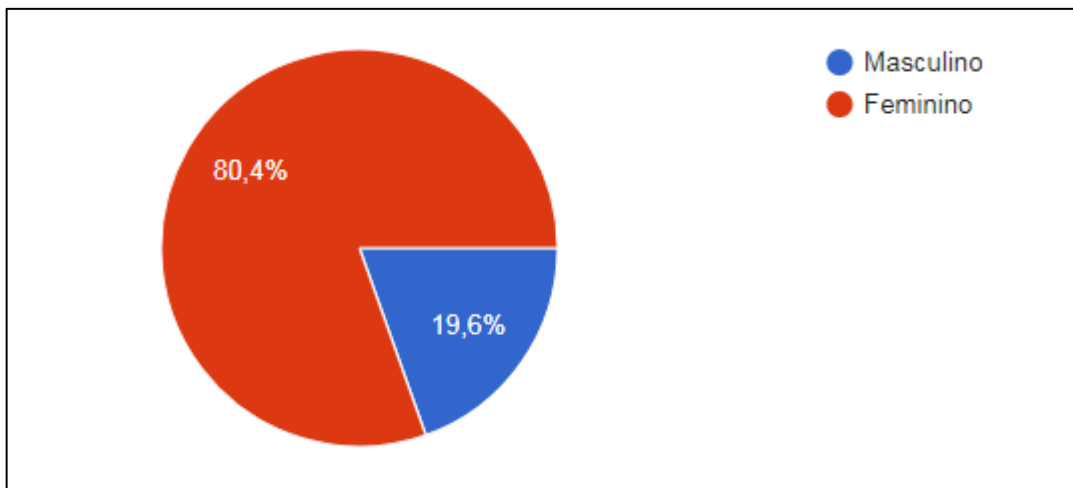
#### 4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Após apresentar a fundamentação teórica sobre o objeto de estudo deste trabalho, neste capítulo apresenta-se o resultado prático do estudo realizado, que consiste na análise e verificação dos resultados que serão apresentados por meio de gráficos e quadro elaborados a partir das informações coletadas através dos questionários aplicados na amostra.

Sendo este resultado dividido em três seções destinadas a: a) conhecer o perfil do profissional de recursos humanos que utiliza o sistema; b) avaliar as melhorias sugeridas pelos profissionais da área; c) agrupar as principais alterações já aplicadas ao sistema Esocial módulo empregador doméstico.

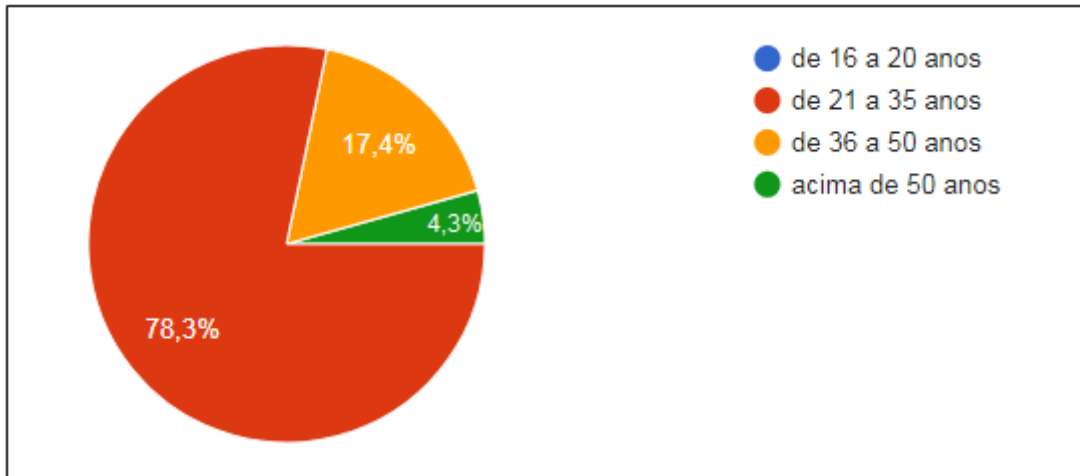
Desta forma quanto ao perfil do profissional dos entrevistados, obteve-se:

**Gráfico 1: Gênero**



Fonte: Dados da pesquisa

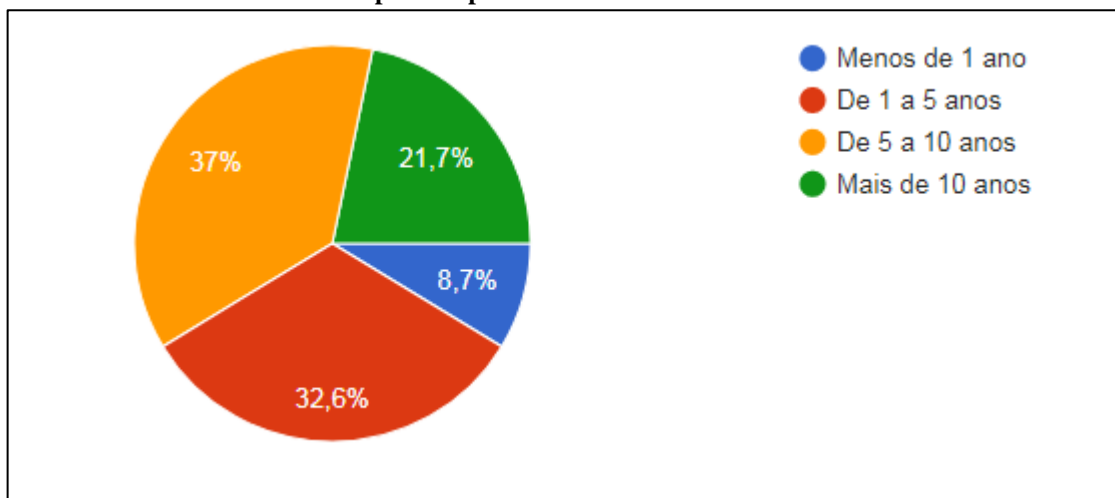
Observa-se a partir do gráfico 1 que a maior parte dos profissionais entrevistados são do sexo feminino. Podemos salientar aqui a pesquisa realizada pela ABRH-Nacional em 2008 que revelou que a maioria dos profissionais de RH no Brasil são mulheres, chegando a representar 77% do total na data da pesquisa (NUNES, 2008).

**Gráfico 2: Faixa Etária**

Fonte: Dados da pesquisa

No gráfico 2 é possível verificar a faixa etária a qual os profissionais entrevistados estão inseridos. Nota-se que o perfil dos profissionais de RH é jovem, a maior parte destes possui entre 21 a 50 anos, sendo que 78,3% dos respondentes estão entre 21 e 35 anos.

Acentua-se que dos entrevistados apenas dois deles tem a idade superior a 50 anos e nenhum entrevistado possui menos de 21 anos.

**Gráfico 3: Tempo de experiência na área de Recursos Humanos**

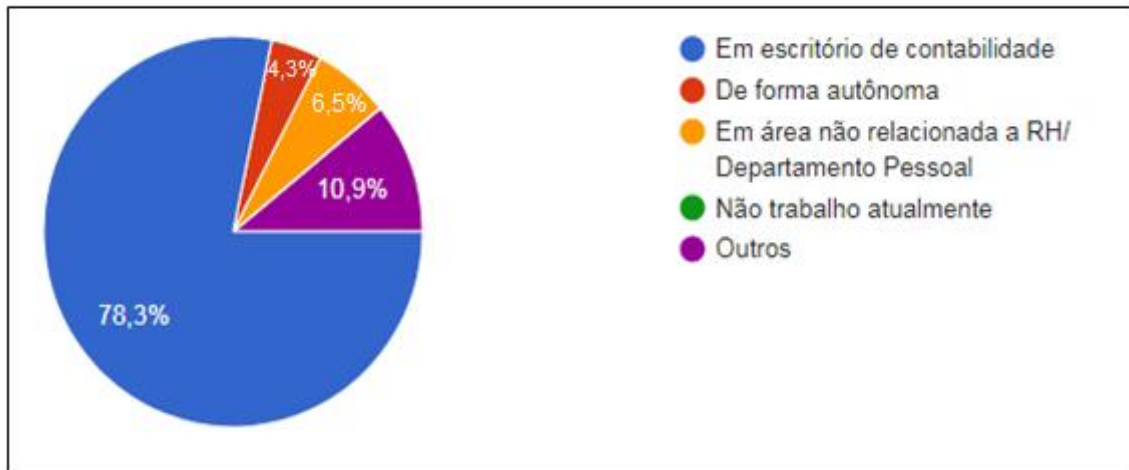
Fonte: Dados da pesquisa

Diante do gráfico acima verificamos que a maioria dos profissionais possui mais de cinco anos de experiência na área de recursos humanos, sendo que apenas quatro dos entrevistados tem menos de um ano de experiência na área.

Considerando que o módulo empregador doméstico é um sistema com utilização obrigatória recente, estando em uso desde 01 de outubro de 2015 para todos trabalhadores domésticos, o tempo de experiência dos profissionais contribui para uma resposta mais

assertiva do questionário de pesquisa, pois muitos detêm maior experiência do sistema, além de experiência na folha de pagamento dos empregados domésticos antes do sistema Esocial.

**Gráfico 4: Área atual de trabalho**

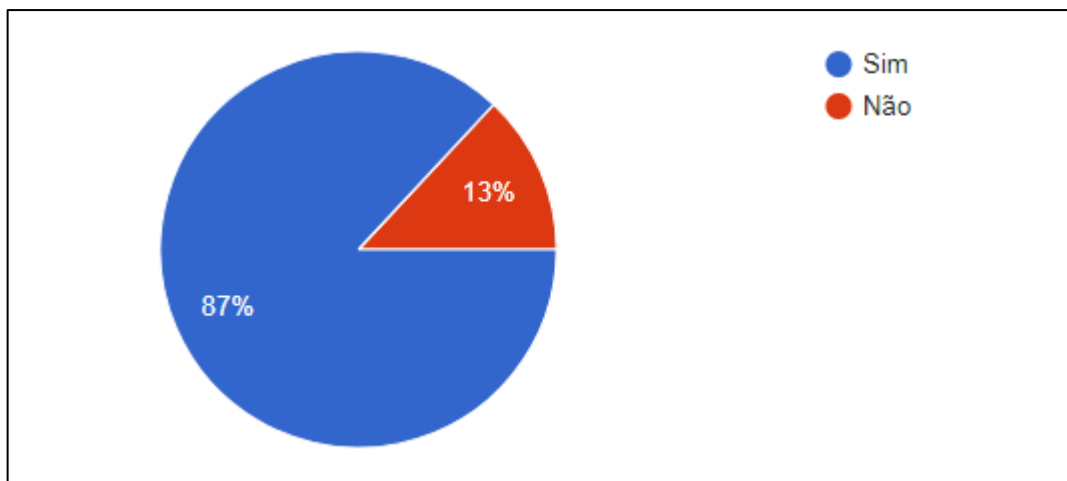


Fonte: Dados da pesquisa

Nota-se que a maioria dos profissionais que utilizam o sistema Esocial domésticos trabalha em escritórios de contabilidade, sendo que a menor parcela destes trabalha com recursos humanos de forma autônoma como profissional liberal ou *freelance*. Todos os profissionais que fizeram parte da pesquisa estão trabalhando atualmente e possuem conhecimento do sistema Esocial doméstico.

Dos profissionais que ainda não trabalharam com o sistema Esocial doméstico, três deles trabalham em área relacionada à recursos humanos e apenas um respondente trabalha em área não relacionada à recursos humanos.

**Gráfico 5: Utiliza o sistema Esocial no seu trabalho**



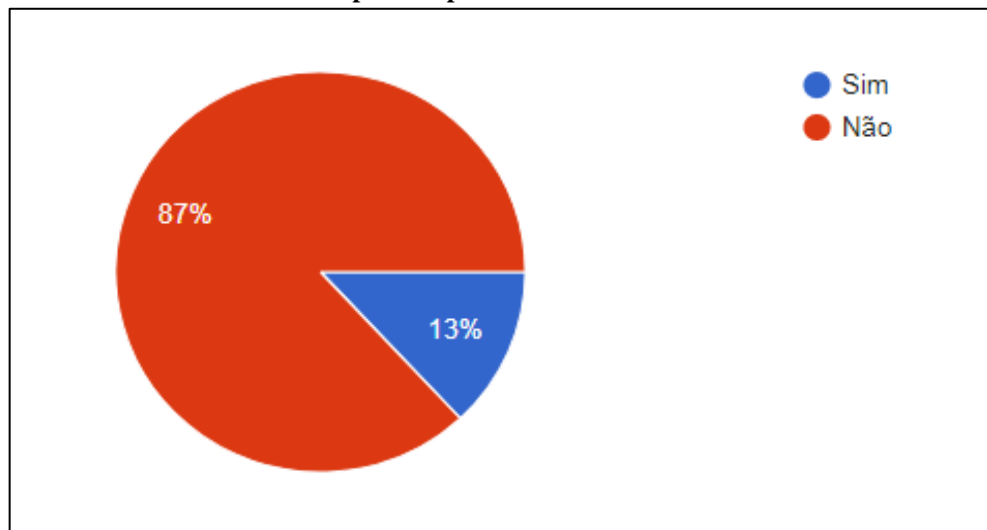
Fonte: Dados da pesquisa

Como se pode observar no gráfico 5 a maioria dos respondentes utiliza o sistema Esocial módulo empregador doméstico no seu trabalho, ou seja, faz parte de sua rotina realizar e auxiliar empregadores domésticos com a folha de pagamento e demais funcionalidades do sistema para com os empregados domésticos.

Dos 5 entrevistados que não utilizam o sistema Esocial doméstico em seu trabalho, 3 deles utilizam ou já utilizaram o Esocial e 2 destes possuem entre cinco e dez anos de experiência na área de recursos humanos e atendiam empregadores domésticos antes da obrigatoriedade do sistema.

Diante a maioria dos entrevistados utilizarem o sistema como ferramenta diária de trabalho fez-se oportuno questionar se os profissionais necessitaram de alguma forma de educação específica para utilização do programa Esocial.

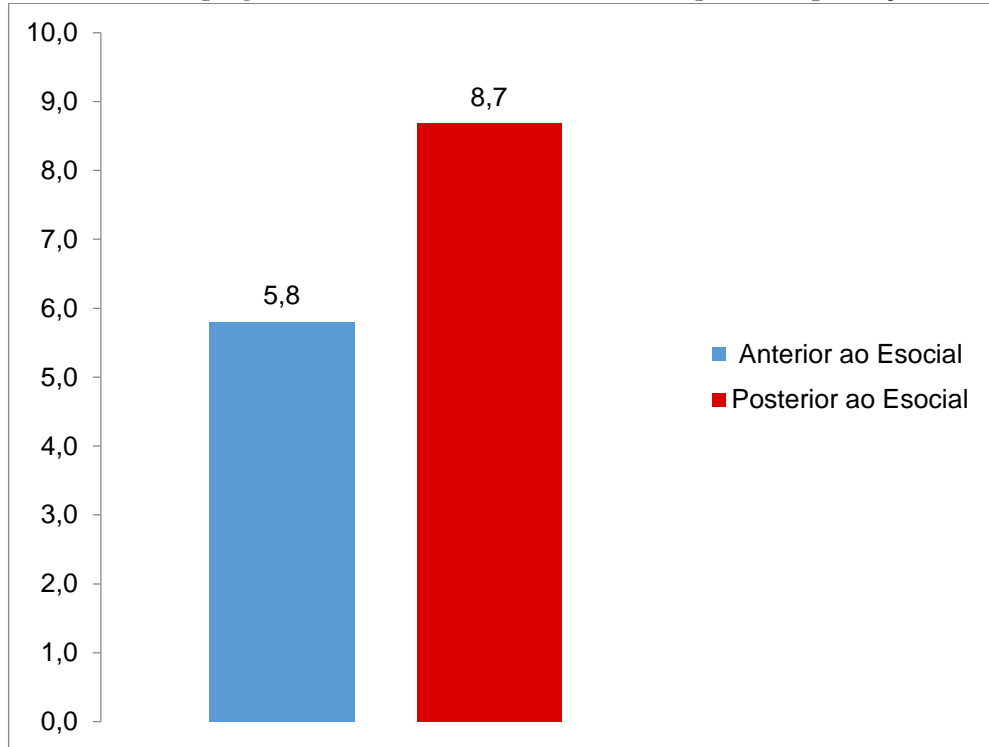
**Gráfico 6: Fez curso específico para utilizar o sistema Esocial doméstico**



Fonte: Dados da pesquisa

Observa-se no gráfico 6 que apenas seis dos entrevistados sentiram a necessidade de buscar um curso para compreender e utilizar o sistema Esocial módulo empregador doméstico. Dos seis respondentes cinco deles trabalham em escritório de contabilidade e apenas um é trabalhador autônomo na área de recursos humanos.

A obrigatoriedade do uso do sistema caminhou junto com a nova legislação do empregado doméstico a Lei 150/2015 desta forma se fez necessário a todos os profissionais uma atualização do tema e a compreensão do programa Esocial.

**Gráfico 7: Número de empregadores domésticos atendidos antes e depois da implantação do Esocial**

Fonte: Dados da pesquisa

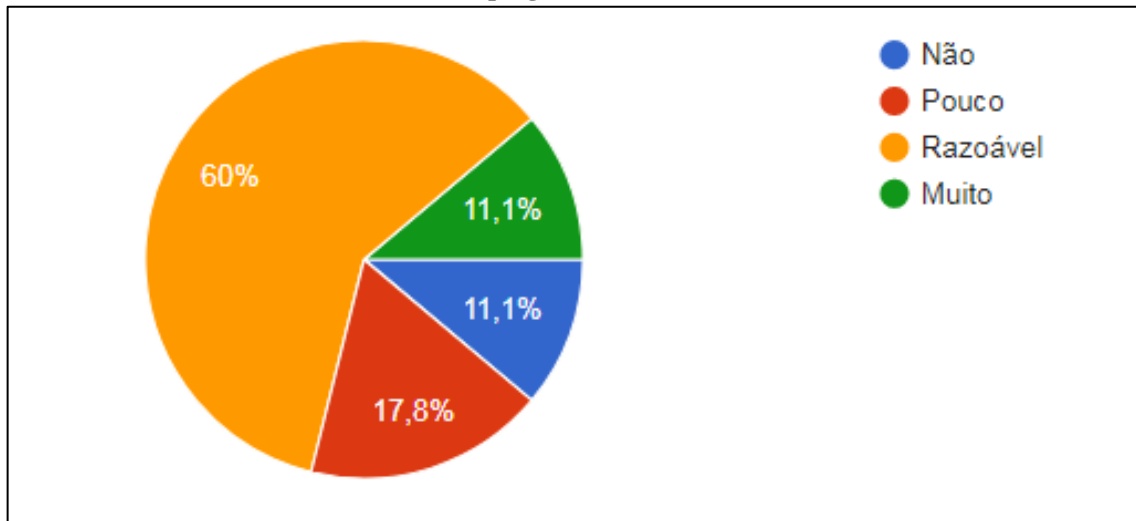
Para compor o gráfico 7, foram calculadas as médias dos empregadores atendidos pelos profissionais entrevistados, antes e depois da obrigatoriedade do Esocial doméstico.

Pelo gráfico pode se observar que houve um aumento na procura dos profissionais especializados para atender a nova demanda do Esocial. Vimos que antes do Esocial cada respondente atendia em média 5,8 empregadores e atualmente atendem quase 9 empregadores, ou seja um acréscimo de 50,46%.

Podemos verificar que após a implementação do Esocial houve um aumento na demanda do profissional com serviços de folha de pagamento de domésticos, visto que o mesmo é um programa que exige atenção no preenchimento devido as suas atualizações constantes e à cobrança da aplicação da legislação.

Quanto à opinião dos entrevistados sobre o módulo empregador doméstico do sistema Esocial, obteve-se:

**Gráfico 8: O Programa do Esocial garante o cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias dos empregados domésticos?**



Fonte: Dados da pesquisa

No gráfico acima notamos que a maior parte dos respondentes acredita que o programa Esocial auxilia de modo razoável no cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias dos empregados domésticos. Porém apenas 5 dos entrevistados considera que o uso do sistema não afeta no cumprimento das obrigações trabalhistas.

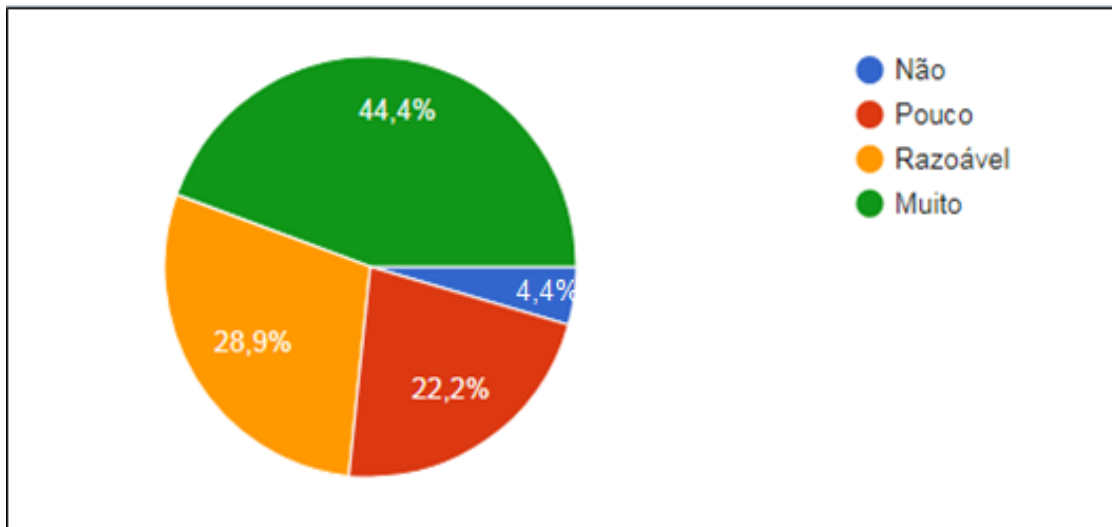
Além disso, 5 profissionais entendem que o sistema garante o cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias específicos aos empregados domésticos.

Com minha experiência no uso do sistema noto que o Esocial auxilia no cumprimento das obrigações, não por manter uma fiscalização efetiva, mas pela limitação do sistema e pelo medo do empregador em inserir informações que possam lhe comprometer com o fisco, já que é um sistema integrado.

Desta forma na próxima questão iremos verificar o entendimento dos profissionais se o Esocial interferiu na visão dos empregadores domésticos.



**Gráfico 9: Foi possível perceber o aumento da preocupação dos empregadores com a legislação trabalhista?**



Fonte: Dados da pesquisa

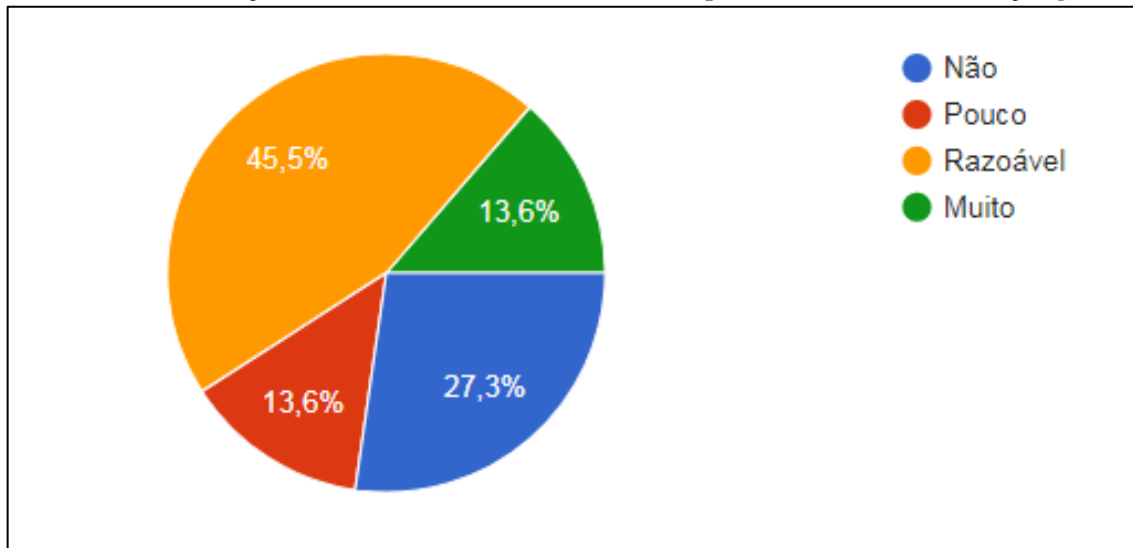
Observamos no gráfico 9, o qual foi questionado sobre a preocupação dos empregadores com o cumprimento da legislação trabalhista aplicada aos empregados domésticos que 44% dos respondentes consideram que após a implantação da obrigatoriedade do uso do módulo específico do Esocial os empregadores passaram a ter maior preocupação com as leis trabalhistas e treze dos entrevistados entendem que teve uma elevação na preocupação no cumprimento da legislação, porém de modo razoável.

Apenas 2 profissionais entendem que não foi possível notar um aumento da preocupação dos empregadores com a legislação trabalhista.

Nestes casos, concerne ao profissional orientar o empregador da importância do cumprimento da legislação trabalhista por meio do Esocial.

Com o Esocial as informações ficaram mais acessíveis ao empregador, por exemplo, na própria página de acesso ao sistema encontra-se um manual completo sobre o funcionamento do sistema o passo a passo de cada operação, tutoriais explicativos em vídeo, a própria legislação vigente aos trabalhadores domésticos e demais ferramentas de suporte.

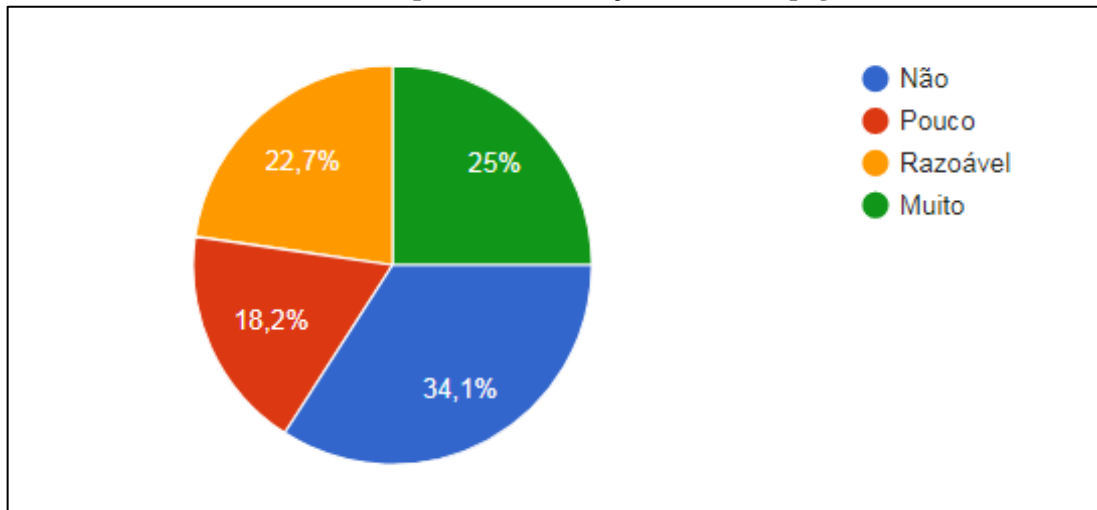
**Gráfico 10: As informações inseridas no sistema são suficientes para realizar uma fiscalização genuína?**



Fonte: Dados da pesquisa

Referente às informações inseridas no sistema Esocial observa-se no gráfico 10 que a maioria dos profissionais destacou que a mesma é razoável para se realizar uma fiscalização efetiva por parte dos órgãos competentes, sendo que mais de 27% considera que as informações prestadas no programa não são suficientes para uma fiscalização do cumprimento das obrigações.

Na minha percepção as informações inseridas contribuem de modo razoável para uma efetiva fiscalização, embora o sistema solicite dados de toda folha do empregado ele possui brechas que podem ser transponíveis, como alteração de cálculos, permissão para inserção de informações retroativas, no primeiro ano de uso o sistema não contava com controle de variáveis, entre outras situações que acabam prejudicando uma conferência das informações prestadas. Não pode-se excluir também os empregadores que agem de má fé e deixam de inserir informações cruciais de seus empregados domésticos, o mais comum é pagamento de salário “por fora” garantindo a ele um menor custo com a folha dos empregados.

**Gráfico 11: O Esocial doméstico simplificou a elaboração da folha de pagamento do trabalhador?**

Fonte: Dados da pesquisa

Como se pode ver no gráfico 11, esta questão foi a que mais dividiu opiniões entre os profissionais entrevistados, nota-se que 23 deles entendem que o sistema não simplificou ou simplificou pouco a elaboração da folha dos empregados domésticos, enquanto 21 dos entrevistados acreditam que houve melhoria, que o processo de elaboração da folha se tornou razoavelmente ou muito mais simples.

Essa divisão de opiniões pode ser atribuída ao pouco tempo que o programa está em utilização. São dois anos de novidades e adaptação de um sistema novo que vive em constante atualização se comparado ao método utilizado anteriormente, que geralmente era elaborado no próprio sistema de gestão contábil para enviar as informações à caixa e receita federal, um método que já estava consolidado na rotina dos profissionais.

A seguir será apresentado um quadro com melhorias sugeridas pelos profissionais da área de recursos humanos, de acordo com sua opinião e experiência profissional com o sistema Esocial – módulo empregador doméstico adquirida nestes quase dois anos de funcionamento. Este quadro foi elaborado a partir da compilação de respostas da parte dois do questionário aplicado aos entrevistados.

**Quadro 1 – Críticas e sugestões de melhorias ao sistema Esocial módulo empregador doméstico**

<b>Cadastro dos empregados (dados pessoais e contratuais):</b>	<b>Geração de folhas mensais e de 13º salário:</b>	<b>Lançamento de férias:</b>	<b>Afastamentos (auxílio doença, acidente de trabalho, aposentadoria etc):</b>	<b>Desligamentos (cálculos, saque de FGTS, Seguro Desemprego):</b>
O programa de qualificação cadastral é instável e já confirmou NIS inválido.	O próprio sistema fazer os cálculos dos eventos variáveis (horas extras, anuênio, insalubridade, DSR etc.).	Não precisar informar que teve férias dentro da folha mensal, pois já foi gerado o recibo de férias.	Não precisar lançar o retorno.	Trazer a opção de reembolso automático ao empregador da multa rescisória paga mensalmente quando há rescisão por pedido de demissão do empregado.
O sistema não transporta todas as informações para previdência, MTE e CEF.	O Sistema não calcula médias automaticamente	Para o cálculo o sistema considera conforme dias do mês em vez de 30 dias comerciais.	Levar as informações para a folha do mês (zerada).	Dificuldades ao solicitar o seguro desemprego.
Possibilidade de inserção dos documentos digitalizados como uma base de dados, o que facilitaria uma fiscalização por exemplo.	Ausência de rubricas e impossibilidade de criação de novas rubricas.	Gerar automaticamente o aviso de férias.	O Sistema não aceita alteração de dados inseridos em algumas situações, ausência de informação para correção de lançamentos errôneos.	Saque FGTS: Falta informações aos atendentes da CEF, muitos não sabem as regras específicas do empregado doméstico.
O sistema aceita qualquer número de um PIS/NIS/NIT.		Na folha de férias não é possível inserir rubricas (médias e vantagens).	O valor pago na guia do Esocial referente ao INSS não é repassado pela Receita Federal, o que gerar conflito entre empregado e empregador, quando o empregado necessita de afastamento, seja por doença, maternidade ou qualquer outro tipo, precisa levar todas as guias pagas e declaração do empregador reconhecida em cartório de que seja empregado dele junto a Receita Federal e INSS.	Há pouca informação sobre como proceder com o saldo de FGTS antes da obrigatoriedade (multa rescisória).
Criar possibilidade Registro das alterações salariais em separado com as demais alterações cadastrais.		Facilitar o processo e forma de retificação de informações.		Poderia haver links com a forma dos cálculos.
Gerar automaticamente documentos como contrato de trabalho, folha ponto etc .		Poderia haver lembretes sobre o vencimento de férias.		Não considera média e vantagens na rescisão, devendo ser feito a inserção manual.
		Deveria abater dias de férias dos empregados conforme as faltas do período aquisitivo conforme CLT.		Nas rescisões os cálculos nem sempre são precisos, sendo necessária retificação manual.

Fonte: Dados da pesquisa

No quadro 1, explanado anteriormente é possível verificar os principais pontos criticados do sistema Esocial – módulo empregador doméstico e verificar as sugestões de melhoria a propostas pelos entrevistados.

Observando o quadro de maneira geral podemos averiguar que a parte cadastral e de geração de folha mensal auferiram menos reclamações do que as funções complementares como férias, afastamento e rescisão. A maior reclamação dos usuários é quanto ao cálculo de vantagens e médias nas folhas de pagamento, isso porque este cálculo não é feito de maneira automática pelo sistema e não há uma maneira simples de resgatar essas bases de cálculos, como por exemplo, um relatório. Para realizar este cálculo é preciso que o usuário possua um controle das variáveis, tais quais: horas extras, comissões, gratificações, insalubridade, periculosidade, bônus, prêmios etc.

Neste mesmo sentido foi comentado no item geração de folha e lançamento de férias sobre a ausência de rubricas e a impossibilidade de criação de novas rubricas para lançar a folha de pagamento. Atualmente o Esocial possui uma lista de rubricas que podem ser utilizadas para lançamento, porém caso o empregador precise de uma rubrica diferenciada que não está na lista, não é possível realizar o registro, sendo a opção utilizar uma rubrica semelhante. Já no caso das férias o sistema traz o cálculo automático cabendo ao empregador alterar a base de cálculo das férias, não é permitido o lançamento de rubricas nas férias inclusive médias e vantagens.

No item Cadastro dos empregados, na primeira coluna do quadro 1, vemos que uma das reclamações é referente ao número de NIS como vemos nas linhas 2 e 4 , pois o sistema permite a inserção de qualquer número sendo ele do empregado ou não, o que pode comprometer o recolhimento do FGTS devido ao empregado, do mesmo modo o programa de consulta de qualificação cadastral que tem o objetivo de:

Identificar possíveis divergências entre os cadastros internos das empresas, o Cadastro de Pessoas Físicas - CPF e o Cadastro Nacional de Informações Sociais - CNIS, a fim de não comprometer o cadastramento inicial ou admissões de trabalhadores no Esocial. (ESOCIALc, 2017)

E, por sua vez, já confirmou como correto um número de PIS que não era válido para realizar a admissão do empregado.

Outra sugestão dos entrevistados seria o sistema gerar automaticamente com os dados informados documentos como: contrato de trabalho, folha ponto e também o aviso de férias conforme a linha quatro da coluna três lançamento de férias. Estes e outros documentos como, recibo vale transporte, acordo de compensação/prorrogação de jornada, acordo para adoção de jornada 12 x 36, aviso prévio do empregado, acordo de redução do intervalo de alimentação,

entre outros, estão disponíveis no módulo empregador doméstico do Esocial, porém os mesmos devem ser preenchidos manualmente pelo usuário.

Um ponto ressaltado pelos profissionais diz respeito ao envio de informações aos órgãos como Ministério do Trabalho, CEF e RFB e Previdência Social, tanto na parte inicial de cadastro dos empregadores e empregados como ao repasse de valores recolhidos nas guias DAE mensal e DAE rescisório emitidos pelo Esocial, mencionado na linha quatro da coluna Afastamentos.

De acordo com IMENES (2016), as contribuições recolhidas de INSS através da Guia Única (DAE) não estão sendo repassadas ao CNIS - Cadastro Nacional de Informação Social da Previdência, cadastro o qual corresponde ao extrato de contribuições de INSS, documento necessário para o segurado obter benefícios, como auxílio-doença, maternidade e a aposentadoria. Ou seja, o valor da guia está sendo recolhido pelo empregador, porém a falta de integração do Esocial com o INSS está dificultando para o empregado requerer o benefício e para o empregador já que acaba gerando conflito na relação de emprego, pois o mesmo precisa apresentar a receita e INSS comprovante de pagamento de todas as guias pagas para que seja reconhecido.

Vale ressaltar que esta situação foi corrigida conforme consta no anexo deste trabalho, a partir da competência 04/2017 os vínculos empregatícios dos empregados domésticos já estão vinculados ao CNIS e por meio do aplicativo Meu INSS o empregado poderá acompanhar estas informações.

Também foi sugerida em cadastro dos empregados a possibilidade de inserir os documentos digitalizados dos empregados para o sistema Esocial que funcionaria como uma base de dados e auxiliaria em uma fiscalização, onde poderia ser realizada uma auditoria sobre os registros dos empregados. Outra proposta seria criar um espaço para registrar as alterações salariais dos empregados em separado das demais alterações cadastrais, pois atualmente todas as alterações são realizadas em uma única função e não há possibilidade de retirar um relatório sobre cada tipo de alteração.

No item lançamento de férias tratado na coluna 3 do quadro 1, a primeira sugestão dos entrevistados seria não informar as férias novamente na folha mensal pois a mesma já havia sido gerado o recibo de férias. Porém neste caso as informações de férias estão incluídas na folha como base para cálculo da guia DAE mensal, já que não há uma guia DAE exclusiva para o recolhimento de férias.

Na segunda linha desta mesma coluna, a abordagem refere-se ao cálculo na folha de pagamento na competência em que há lançamento de férias que por sua vez considera para o cálculo proporcional dos dias trabalhados conforme dias do mês sendo ao contrário de 30 dias que conforme a lei 150/2015 em seu art. 3º determina para cálculo do repouso remunerado e dos feriados:

§ 3o O salário-dia normal, em caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal por 30 (trinta) e servirá de base para pagamento do repouso remunerado e dos feriados trabalhados.

Podemos ressaltar o art. 64 da CLT:

Art. 64 - O salário-hora normal, no caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal correspondente à duração do trabalho, a que se refere o art. 58, por 30 (trinta) vezes o número de horas dessa duração.

Parágrafo único - Sendo o número de dias inferior a 30 (trinta), adotar-se-á para o cálculo, em lugar desse número, o de dias de trabalho por mês.

Dentro deste assunto de férias, os entrevistados apontaram que não há um controle das horas faltas feito pelo sistema e esta informação não vem automática para desconto das faltas no período aquisitivo de férias conforme Art. 130 da CLT:

Art. 130 - Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977).

I - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes; (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

II - 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas; (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

III - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas; (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 1º - É vedado descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 2º - O período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

Outra recomendação dos respondentes da pesquisa seria inserir um lembrete informando o vencimento de férias, para lembrar o empregador que o empregado já possui direito a gozo de férias e que o processo para retificar informações de férias já inseridas seja mais simples e fácil, a mesma colocação foi feita em relação ao afastamento na linha 3 do quadro 1 além disso há pouca informação sobre como realizar as correções.

Com relação ao item afastamentos (auxílio doença, acidente de trabalho, aposentadoria etc) foi comentado que o sistema deveria lançar o retorno do afastamento automaticamente, porém foi constatado que o sistema possui a opção de preencher a data do término do

afastamento no momento do seu lançamento conforme consta no item 5.1 do manual do empregador doméstico (2017).

**Figura 2: Afastamento temporário**

Fonte: Manual de Orientação do Esocial para o Empregador Doméstico (ESOCIALb, 2017)

Caso não tenha sido informado no momento do registro do início do afastamento o usuário no momento do retorno ao trabalho deverá ir ao evento inicial e registrar a data de retorno.

Além desta observação os entrevistados ressaltaram que o sistema deveria levar as informações do afastamento para a folha do mês, porém de acordo com o Manual do empregador doméstico (2017) “a partir da competência 12/2016, todos os afastamentos registrados no Esocial terão reflexo automático na folha de pagamento, desde que registrados previamente ao fechamento da folha”.

No item desligamentos, na última coluna do quadro 1 verificando a resposta dos respondentes, nota-se que houveram críticas e sugestões de melhorias assim como nos outros itens do quadro. A primeira sugestão seria trazer a opção de reembolso automático do pagamento da indenização compensatória paga mensalmente no DAE mensal no percentual de 3,2% conforme determina a Lei 150/2015 em seu art. 34 inciso V, esta indenização é destinada para o caso de perda do emprego sem justa causa ou por culpa do empregador, neste caso, portanto o ressarcimento seria para os empregadores que pagaram o valor desta multa, porém o empregado não faz jus ao recolhimento da mesma. Atualmente o processo para restituição deste valor é burocrático e depende da ida do empregador até uma agência da Caixa Econômica Federal, conforme orientações:

O empregador, para sacar os depósitos da reserva indenizatória por perda do emprego - depósitos compulsórios - (3,2%), deve dirigir-se a uma agência da CAIXA e apresentar o Termo de Quitação da Rescisão de Contrato de Trabalho (TQRCT), documento de identificação pessoal e indicar uma conta bancária de sua titularidade para receber o crédito dos valores (ESOCIALd, 2017).



Ainda sobre multa rescisória, os profissionais destacam que há pouca informação sobre como proceder com o saldo de FGTS antes da obrigatoriedade, como vimos anteriormente o recolhimento de FGTS passou a ser obrigatório a partir de outubro de 2015 por força do Art. 21 da Lei 150/2015, sendo que anterior a esta data o recolhimento do FGTS era facultativo aos empregados domésticos, conforme consta no manual do empregador doméstico (2017), o empregador que já estava recolhendo o FGTS de seu empregado doméstico antes da obrigatoriedade, deverá efetuar o pagamento da multa rescisória (40%) sobre o saldo dos depósitos efetuados e atualizados até a competência 09/2015 em guia específica, disponibilizada pela Caixa Econômica Federal, podendo ser gerada no sítio eletrônico do Esocial.

Os entrevistados relatam também das dificuldades que os empregados domésticos têm no momento da rescisão, principalmente na hora de receber seus benefícios. Como dificuldade em dar entrada ao seguro desemprego, e a falta de informação dos atendentes da Caixa Econômica Federal sobre o saque do FGTS do empregado doméstico, muitos acabam cobrando o documento chave de liberação do FGTS para saque, o qual não é mais obrigatório desde a publicação da circular nº 698/2015 da CEF a qual deu conhecimento da publicação do Manual FGTS – Movimentação da Conta Vinculada, sendo este tópico tratado do item 4.1 do manual.

Outra situação é quanto aos cálculos rescisórios que por muitas vezes precisam de alterações manuais, principalmente quando há médias e variáveis no cálculo a serem consideradas. Uma sugestão dos usuários deste sistema seria a disponibilização de links com informativo da fórmula de cálculo e suas bases, o qual auxiliaria a conferência dos mesmos.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste capítulo serão apresentadas as conclusões deste estudo, quanto ao problema de pesquisa, quanto aos objetivos que foram atendidos e as limitações encontradas durante o processo de pesquisa, assim como recomendações para futuras pesquisas.

Diante da pesquisa realizada pode-se constatar que com a promulgação da Lei 150/2015 que dispõe sobre o trabalho doméstico e a padronização e centralização em formato digital do envio das informações da folha de pagamento e das obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais implantadas por meio do sistema Esocial - módulo empregador doméstico permitiu uma melhoria na fiscalização e controle destas informações por parte do fisco e facilitou a apuração do Simples Doméstico.

Verificou-se também que embora o empregador possa operar o sistema com auxílio de materiais disponíveis na página do Esocial muitos recorrem a contadores e profissionais especialistas no tema para realizar esta função e demais funções gerenciais não disponíveis no sistema.

Por este fato, o tema desta pesquisa foi o Esocial doméstico, com direcionamento aos profissionais da área de recursos humanos que utilizam este sistema para atender a demanda dos empregadores domésticos, visando assim verificar a compreensão destes profissionais com o tema e a sugestão de melhorias ao programa.

### 5.1 QUANTO AO PROBLEMA DE PESQUISA

O presente trabalho buscou estudar o uso do programa módulo empregador doméstico do Esocial a fim de responder a seguinte pergunta de pesquisa: Quais as percepções dos profissionais da área de recursos humanos no uso do sistema Esocial doméstico?

Em resposta a problemática do estudo analisou-se que as principais dificuldades referem-se às limitações do sistema em alguns aspectos. Quanto aos cálculos os profissionais entrevistados destacaram que por muitas vezes os cálculos precisam de alteração manual principalmente no que concerne a lançamento de médias e vantagens na folha de pagamento, férias e rescisão, isso porque o sistema não tem uma memória para realizar os cálculos automáticos das variáveis como horas extras, comissões, gratificações, insalubridade, periculosidade, bônus, prêmios etc. Também sobre os cálculos foi analisado sobre a impossibilidade de criação de novas rubricas de acordo com a necessidade de cada empregador, ficando disponível apenas as rubricas já programadas pelo sistema.

Outra dificuldade relatada seria que as contribuições previdenciárias dos empregados não estavam sendo transmitidas ao CNIS prejudicando os empregados a receberem auxílios previdenciários, porém este problema foi corrigido na competência abril de 2017 e as informações já estão sendo repassadas aos órgãos competentes como Ministério do Trabalho, CEF e RFB e Previdência Social.

Quanto ao FGTS rescisório algumas dificuldades foram relatadas pelos profissionais, como a falta de informação sobre como proceder com o saldo de FGTS anterior a obrigatoriedade de recolhimento e a ausência de opção de reembolso automático quando devido da indenização compensatória paga no DAE mensal, sendo este um processo burocrático e demorado. Além de que falta instrução aos atendentes da caixa para liberação do saldo de FGTS para os empregados.

Com isso podemos compreender que embora o Esocial possua constantes atualizações desde o seu lançamento ainda há um caminho a ser percorrido em questões de melhorias para os usuários do sistema, seja para os profissionais que utilizam, para os empregadores e empregados.

## 5.2 QUANTO AOS OBJETIVOS DE PESQUISA

Este trabalho buscou atender por meio dos objetivos específicos o objetivo geral de verificar a percepção do profissional da área de Recursos Humanos sobre o Esocial módulo empregador doméstico.

Com relação ao primeiro objetivo específico podemos concluir que a maior parte dos profissionais de recursos humanos entrevistados desta pesquisa são jovens em sua maioria do sexo feminino com experiência superior a 5 anos na área, o que tornou a pesquisa interessante visto que estes profissionais acompanharam o processo de implantação do Esocial e poucos sentiram a necessidade de realizar cursos extras para compreensão do programa.

O segundo objetivo específico refere-se a sugestões de melhorias e as críticas ao sistema os quais foram apresentados no quadro 1 deste trabalho, que compilou as respostas obtidas do questionário aplicado de acordo com a experiências dos entrevistados.

Quanto ao terceiro objetivo específico foi realizado um resgate das principais alterações do sistema com o propósito de melhorar a utilização do aplicativo. Esta consulta foi realizada com base nas notícias publicadas no portal do Esocial e foram apresentadas como anexo deste trabalho.

### 5.3 LIMITAÇÕES

Podemos inferir que o estudo apresentado contribui para o entendimento do sistema módulo empregador doméstico do Esocial, pois foi realizada uma busca das informações e atualizações deste programa aliados com as novas exigências do governo para o trabalho doméstico.

Sugere-se um aprofundamento do estudo do uso do sistema, bem como a publicação de livros e artigos sobre o tema, uma vez que essa foi uma das limitações da pesquisa.

Outra limitação foi com a amostra de pesquisa, uma vez que essa modificada ou ampliada poderia trazer resultados diferentes ao estudo, principalmente com relação ao perfil dos profissionais e as sugestões apresentadas.

### 5.4 RECOMENDAÇÕES PARA FUTURAS PESQUISAS

Para estudos a serem realizados futuramente recomenda-se ampliação da amostra de pesquisa, obtendo assim uma maior variedade nas respostas; pois à medida que o tamanho da amostra cresce melhor se aproximam as distribuições amostrais.

Outra recomendação para estudos posteriores seria a aplicação de questionários aos usuários não profissionais da área de recursos humanos, como por exemplo, empregadores que operam o sistema sem a ajuda de profissionais especializados, analisando assim as opiniões e dificuldades apresentadas por eles.

Também recomenda-se realizar estudos após a implantação do Esocial para pessoas jurídicas que se se tornará obrigatória no dia 1º de janeiro de 2018 para empresas com faturamento superior a R\$ 78 milhões anuais e partir de 1º de julho de 2018 para todos os demais empregadores do país, analisar os impactos desta implantação e verificar as principais dificuldades encontradas no novo sistema.

## REFERÊNCIAS

ABREU, Karol. **As mudanças oriundas da Lei Complementar 150/15** (nova lei dos empregados domésticos). 2016. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/50436/as-mudancas-oriundas-da-lei-complementar-150-15-nova-lei-dos-empregados-domesticos>>. Acesso em: 19 jul. 2017.

BRASIL. Constituição (1943). **Decreto-lei N.º 5.452, de 01 de maio de 1943. Seção III dos Períodos de Descanso**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 29 jul. 2017.

BRASIL. Constituição (2007). **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](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6022.htm)> Acesso em: 31 ago. 2017.

BRASIL. Constituição (2014). **Decreto nº 8373, de 11 de dezembro de 2014. Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – Esocial**, Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2014/decreto/d8373.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/decreto/d8373.htm)>. Acesso em: 31 ago. 2017.

BRASIL. Constituição (2015). **Lei Complementar nº 150, de 01 de junho de 2015**, Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/LCP/Lcp150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm)>. Acesso em: 15 jun. 2017.

BRASIL. RECEITA FEDERAL. (Org.). **Sistema Público de Escrituração Digital - Sped**. Disponível em: <<http://sped.rfb.gov.br/>>. Acesso em: 27 maio 2017.

BRASIL. RECEITA FEDERAL. (Org.). **Medidas de Simplificação são anunciadas em Fórum que reúne Administrações Tributárias e empresas**. Disponível em: <<http://idg.receita.fazenda.gov.br/noticias/ascom/2017/agosto/medidas-de-simplificacao-sao-anunciadas-em-forum-que-reune-administracoes-tributarias-e-empresas>>. Acesso em: 31 ago. 2017.

CEF. BRASIL. **Circular nº 694, de 25 de setembro de 2015**. Disponível em: <[http://www.caixa.gov.br/Downloads/FGTS-circulares-caixa\\_fgts2015/CIRCULAR\\_CAIXA\\_694\\_2015.pdf](http://www.caixa.gov.br/Downloads/FGTS-circulares-caixa_fgts2015/CIRCULAR_CAIXA_694_2015.pdf)>. Acesso em: 17 jun. 2017.

CEF. BRASIL. **Circular nº 698, de 17 de novembro de 2015**. Disponível em: <[http://www.caixa.gov.br/Downloads/FGTS-circulares-caixa\\_fgts2015/Circular\\_CAIXA\\_698\\_2015.pdf](http://www.caixa.gov.br/Downloads/FGTS-circulares-caixa_fgts2015/Circular_CAIXA_698_2015.pdf)>. Acesso em: 29 Set. 2017.

CEF. BRASIL. **Circular Caixa Nº 761, de 12 de Abril de 2017**. Disponível em: <<http://portal.esocial.gov.br/institucional/legislacao/circular-caixa-no-761-de-12-de-abril-de-2017>>. Acesso em: 03 jul. 2017.

CEF. BRASIL. **Manual FGTS - Movimentação Da Conta Vinculada**. Disponível em: <[http://www.caixa.gov.br/Downloads/Manual\\_pagamento\\_FGTS\\_01082017.pdf](http://www.caixa.gov.br/Downloads/Manual_pagamento_FGTS_01082017.pdf)>. Acesso em: 29 Set. 2017.

CORTEZ, Julpiano Chaves. **A lei dos empregados domésticos e os direitos trabalhistas : lei complementar n. 150/2015** / – São Paulo : LTr, 2016.

CORAZZIM, Giovanni. **A Tecnologia Da Informação Na Contabilidade**. Revista Gestão em Foco, São Paulo, v. 9, p.44-50, 2017. Disponível em: <[http://unifia.edu.br/revista\\_eletronica/revistas/gestao\\_foco/artigos/ano2017/008\\_alinhamento\\_quadros\\_otn.pdf](http://unifia.edu.br/revista_eletronica/revistas/gestao_foco/artigos/ano2017/008_alinhamento_quadros_otn.pdf)>. Acesso em: 31 ago. 2017.

EBRAHIM, Raíssa. **Contadores auxiliam no eSocial**. 2015. Disponível em: <<http://jconline.ne10.uol.com.br/canal/economia/nacional/noticia/2015/10/22/contadores-auxiliam-no-esocial-204752.php>>. Acesso em: 12 ago. 2017.

ESOCIALa. **eSocial libera ambiente de testes para todas as empresas do país**. 2017. Disponível em: < <http://portal.esocial.gov.br/noticias/esocial-libera-ambiente-de-testes-para-todas-as-empresas-do-pais>> Acesso em: 18 ago. 2017

ESOCIALb. **Manual do Empregador Doméstico**. 2017. Disponível em: <<http://portal.esocial.gov.br/empregador-domestico/manual-do-empregador-domestico>>. Acesso em: 28 jun. 2017.

ESOCIALc. **Qualificação cadastral** 2017. Disponível em: < <http://portal.esocial.gov.br/institucional/consulta-qualificacao-cadastral>>. Acesso em: 29 set. 2017.

ESOCIALd. **Perguntas Frequentes**. 2017. Disponível em: < <http://portal.esocial.gov.br/institucional/perguntas-frequentes>> Acesso em: 12 ago. 2017.

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

FRANCISCO, Suzana. **Os Impactos Da Implantação Do Sistema Público De Escrituração Digital (Sped) Na Gestão Das Micro E Pequenas Empresas**. 2008. 48 f. Monografia - Curso de Ciências Contábeis, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2008.

FREITAS, H., OLIVEIRA, M., SACCOL, A. Z., MOSCAROLA J. . **O método de pesquisa Survey**. Revista de Administração, São Paulo, v. 3, n. 35, p.105-112, jul. 2000. Disponível em: <<http://www.utfpr.edu.br/curitiba/estruturauniversitaria/diretorias/dirppg/especializacoes/pos-graduacao-dagee/lean-manufacturing/PesquisaSurvey012.pdf>>. Acesso em: 18 ago. 2017.

GERON, C. M. S., FINATELLI, J. R., FARIA, A. C., ROMEIRO, M. C., **Sped – Sistema Público De Escrituração Digital: Percepção Dos Contribuintes Em Relação Os Impactos De Sua Adoção**. Repec - Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade, Brasília, v. 5, n. 2, p.44-67, ago. 2011.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. Ed. São Paulo: Atlas, 2002

GARCIA JUNIOR, Edson. **E-SOCIAL O que deve ser observado na Teoria e na Prática (Software)**. Florianópolis: CRC, 2014. Disponível em: <[http://www.crcsc.org.br/arquivosSGC/PALESTRA\\_20140325094321Apostila20e\\_social.pdf](http://www.crcsc.org.br/arquivosSGC/PALESTRA_20140325094321Apostila20e_social.pdf)>. Acesso em: 31 ago. 2017.

LEITE, C. H. B., LEITE, L. D., LEITE L. D. **A Nova Lei do Trabalho Doméstico: comentários à Lei Complementar nº. 150/2015.** São Paulo: Saraiva, 2015.

MARTINS, G. A., THEÓPHILO, C. R. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MARTINS, G. A., THEÓPHILO, C. R. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

MOORE, D. S., NOTZ, W. I., FLIGNER, M. A., **A estatística básica e sua prática;** tradução Lima de Farias A. N e Lima de Farias e Flores. V. R. - 6. ed. - Rio de Janeiro : LTC, 2014.

IMENES, Martha. **Esocial não é informado ao INSS: Recolhimento de doméstica não aparece no extrato previdenciário mas seguro social é garantido.** O Dia: Economia. 26 abr. 2016. Disponível em: <<http://odia.ig.com.br/economia/2016-04-26/esocial-nao-e-informado-ao-inss.html>>. Acesso em: 29 set. 2017.

NEVES JÚNIOR, I. J., MOREIRA S. A., NUNES, A. R., CUNHA, G. B., **Sped: a percepção dos usuários do Distrito Federal quanto à efetividade da escrituração digital.** Revista Brasileira de Contabilidade, v. 218, p.25-37, maio 2016. Disponível em: <<http://www.rbcdigital.org.br/index.php/rbc/article/view/1373/987>>. Acesso em: 01 jul. 2017.

NUNES, Flávia Furlan. **Pesquisa revela perfil de profissional de RH; mulheres são a maioria.** 2008. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/noticias/negócios/pesquisa-revela-perfil-de-profissional-de-rh-mulheres-sao-a-maioria/18353/>>. Acesso em: 29 set. 2017.

OLIVEIRA, Aristeu de. **Esocial: Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas: manual prático.** São Paulo: Atlas, 2014.

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

PACHECO FILHO, José Gomes; KRUGER, Samuel. **Esocial Modernidade na Prestação de Informações ao Governo Federal.** São Paulo: Atlas, 2015.

PASSARELLI, Hugo. **Problemas com eSocial persistem para patrões e domésticos após seis meses.** O Estado de São Paulo. São Paulo, abr. 2016. Disponível em: <<http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,problemas-com-esocial-persistem-para-patroes-e-domesticos-apos-seis-meses,10000027790>>. Acesso em: 13 ago. 2017.

PORTAL BRASIL. **FGTS de empregados domésticos passa a ser obrigatório em outubro.** 2015. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2015/09/fgts-de-empregados-domesticos-passa-a-ser-obrigatorio-em-outubro>>. Acesso em: 17 jun. 2017.

REZENDE, M. E., SILVA M. L., GABRIEL R. A. **eSocial : prático para gestores.** São Paulo: Érica, 2016.

## ANEXOS

### **Anexo I – Alterações do Sistema Esocial módulo empregador doméstico desde seu lançamento**

Com tudo, o Esocial módulo empregador doméstico desde o início de seu funcionamento obteve algumas alterações em seu sistema, seja no “layout” do programa ou no próprio manual de orientação do Esocial, estas mudanças foram trazidas com o intuito de melhorar a utilização do aplicativo. Em sequência será apresentado como anexo deste trabalho as principais notícias obtidas do portal do Esocial destacando as melhorias implantadas no programa.

#### I) Desligamento: Publicado em 20/12/2015

Após esta data está disponível no sistema a função desligamento dos empregados a qual é possível calcular a rescisão do trabalhador.

Nos casos em que é exigido o recolhimento rescisório o empregador poderá gerar a mesma em separado por meio de link disponibilizado na própria página do Esocial.

#### II) Empregador pode solicitar restituição de valores do DAE pagos indevidamente por meio de formulário disponível na internet: Publicado em 20/02/2016

Esta nova função permite aos empregadores que realizaram pagamento “a maior” do DAE a solicitar a restituição destes valores pagos indevidamente ou em duplicidade.

Para devolução de valores de FGTS o empregador deverá fazer a solicitação na CEF por meio de formulário "RDF - Retificação com devolução do FGTS" preenchido. Para a devolução dos demais tributos deve ser preenchido o formulário Pedido de Restituição ou ressarcimento e requerido em uma agência da RFB. Anexado a estes formulários o empregador deverá anexar os comprovantes de pagamento das guias pagas com valor superior ao estabelecido pela legislação.

#### III) Funcionalidade de desligamento está disponível no Esocial desde 08/03/2016: Publicado em 01/03/2016

Para demissões ocorridas a partir desta: o empregador conta com a funcionalidade para registrar o desligamento, imprimir o termo de rescisão/quituação e o DAE rescisório com os valores do FGTS. O pagamento da Contribuição Previdenciária (INSS) e do Imposto de



Renda (IRRF) será cobrado no DAE mensal gerado no fechamento da folha de pagamento dessa competência.

IV) Novo formato da Folha de Pagamento a partir da competência Maio/2016: Publicado em 08/05/2016

Nesta alteração a folha de pagamento passa a permitir a inclusão de rubricas de vencimentos e descontos, de acordo com a situação particular de cada empregado.

V) Esocial irá fazer os cálculos de verbas rescisórias do empregado doméstico: Publicado em 08/09/2016

Com esta nova funcionalidade o Esocial passou a efetuar os cálculos automáticos das verbas saldo de salário, aviso prévio indenizado, 13º salário, férias proporcionais, terço constitucional de férias e salário família, baseados no valor do salário contratual do empregado. Em situações específicas, o empregador deverá alterar os valores calculados e/ou informar valores para outras rubricas.

VI) Nova funcionalidade do Esocial calcula automaticamente os afastamentos temporários do empregado doméstico: Publicado em 13/12/2016:

A partir desta data o empregador teve à disposição uma nova ferramenta de registro de afastamentos, como licença maternidade e auxílio doença. A funcionalidade foi reformulada e agora o Esocial calcula automaticamente as repercussões do afastamento nas folhas de pagamento. Além disso, o empregador poderá fazer alterações nos afastamentos (inclusive decorrentes de decisões do INSS, recursos e processos judiciais). As repercussões afastamento em férias e 13º se tornaram automáticas.

VII) Esocial Doméstico agora permite abater guias já pagas: Publicado em 10/01/2017

O Esocial a partir de janeiro permite abater guias DAE já pagas na mesma competência. Esta aplicação é útil nos casos em que o empregador precisar calcular um valor complementar devido a seu empregado.

VIII) Esocial disponibiliza o Comprovante de Rendimentos para os empregadores domésticos: Publicado em 20/02/2017

A geração do Comprovante de Rendimentos será feita automaticamente pelo Esocial. Este documento deve ser emitido pelos empregadores que fizeram retenção de Imposto de Renda na Fonte (IRRF) do seu empregado doméstico no ano de 2016. Além de emitir o comprovante o empregador está obrigado a informar a DIRF por meio do programa disponibilizado pela RFB.

O Comprovante deverá ser impresso, assinado e entregue ao trabalhador, o qual será utilizado pelo empregado para preenchimento da declaração de IR.

IX) Esocial automatiza impressão de recibo em duas vias: Publicado em 10/04/2017

A impressão dos recibos de salario a partir da competência 04/2017 passou a ser realizada automaticamente em duas vias e traz a indicação de "via do empregador" e "via do empregado" no canto superior direito do documento. Facilitando assim a recolhimento da assinatura e possibilitando entregar ao seu empregado o seu demonstrativo de pagamento.

X) Informações do Esocial já estão disponíveis no CNIS: Publicado em 12/04/2017

É possível visualizar no CNIS os vínculos empregatícios de empregados domésticos informados no Esocial, bem como suas remunerações, a contar da competência 10/2015, por meio do aplicativo ou site Meu INSS.

Este serviço permite o empregado consultar se o empregador utiliza o sistema Esocial.

XI) Lançado o Portal Meu INSS: Publicado em 25/05/2017

O portal Meu INSS é um aplicativo que permite que os segurados e beneficiários tenham acesso e possam acompanhar todas as informações constantes no seu Cadastro Nacional Informações Sociais – CNIS, relativas à sua vida laborativa, consulta e emissão de extratos e declarações, agendamento para atendimento em uma agencia da previdência. O usuário poderá acessar também por meio do site <https://meu.inss.gov.br/>.

## APÊNDICES

### Apêndice 1: Questionário Aplicado Aos Profissionais da Área de Recursos Humanos

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA  
CENTRO SÓCIO ECONÔMICO  
CIÊNCIAS CONTÁBEIS  
ACADEMICA: BRUNA GODINHO

#### QUESTIONÁRIO APLICADO AOS PROFISSIONAIS DA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

1: Gênero:

Masculino  Feminino

2: Faixa etária:

16 a 20  de 21 a 35  de 36 a 50  acima de 50

3: Tempo de experiência na área de Recursos Humanos/Departamento pessoal:

Menos de 1 ano  De 1 a 5 anos  De 5 a 10 anos  Mais de 10 anos

4: Você já utilizou o sistema Esocial módulo empregador doméstico?

Sim  Não

5: Atualmente você trabalha:

Em um escritório de contabilidade

De forma autônoma

Em empresa ramo: \_\_\_\_\_

Não trabalho atualmente

Outro \_\_\_\_\_

6: No seu trabalho você utiliza o sistema Esocial módulo empregador doméstico?

Sim  Não

7: Fez algum curso específico para utilizar o sistema Esocial módulo empregador doméstico?

Sim  Não

8: Quantos empregadores domésticos você atende atualmente?

\_\_\_\_\_

9: Quantos empregadores domésticos você atendia antes do sistema Esocial módulo empregador doméstico?

\_\_\_\_\_

Referente ao layout do sistema do Esocial doméstico e suas aplicabilidade, avalie.

10: O Programa do Esocial garante o cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias dos empregados?

Não  Pouco  Razoável  Muito

11: Foi possível perceber o aumento da preocupação dos empregadores com a legislação trabalhista?

Não  Pouco  Razoável  Muito

12: As informações inseridas no sistema são suficientes para realizar uma fiscalização genuína?

Não  Pouco  Razoável  Muito

13: O Esocial doméstico simplificou a elaboração da folha de pagamento do trabalhador?

Não  Pouco  Razoável  Muito

De acordo com sua opinião e experiência profissional com o sistema Esocial adquirida nestes quase dois anos de funcionamento descreva, se houver, dois aspectos a serem melhorados nos tópicos principais do EFD Doméstico:

a) No cadastro no empregado (dados pessoais e contratuais)

1:

2:

b) Na geração das folhas mensais e 13º

1:

2:

c) No lançamento de férias

1:

2:

d) Com relação aos afastamentos (auxílio doença, acidente de trabalho, aposentadoria etc.)

1:

2:

e) Desligamentos (cálculos, saque de FGTS, Seguro Desemprego)

1:

2: