



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE FINANÇAS E CONTABILIDADE
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

FERNANDA SILVA DE OLIVEIRA

**ANÁLISE FRENTE A REFORMA TRABALHISTA E IMPLANTAÇÃO DO eSOCIAL
NAS ROTINAS DOS ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE DE JOÃO PESSOA**

**JOÃO PESSOA
2018**

FERNANDA SILVA DE OLIVEIRA

**ANÁLISE FRENTE A REFORMA TRABALHISTA E IMPLANTAÇÃO DO eSOCIAL
NAS ROTINAS DOS ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE DE JOÃO PESSOA**

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Contábeis, do Centro de Ciências Sociais Aplicadas, da Universidade Federal da Paraíba, como requisito parcial a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Valdineide dos Santos Araújo

**JOÃO PESSOA
2018**

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

O48a Oliveira, Fernanda Silva de.

Análise frente a reforma trabalhista e implantação do eSocial nas rotinas dos escritórios de contabilidade de João Pessoa / Fernanda Silva de Oliveira. - João Pessoa, 2018.

54 f. : il.

Orientação: Valdineide dos Santos Araújo.
Monografia (Graduação) - UFPB/CCSA.

1. Contabilidade. 2. Escritórios de Contabilidade. 3. eSocial. 4. Reforma Trabalhista. I. Araújo, Valdineide dos Santos. II. Título.

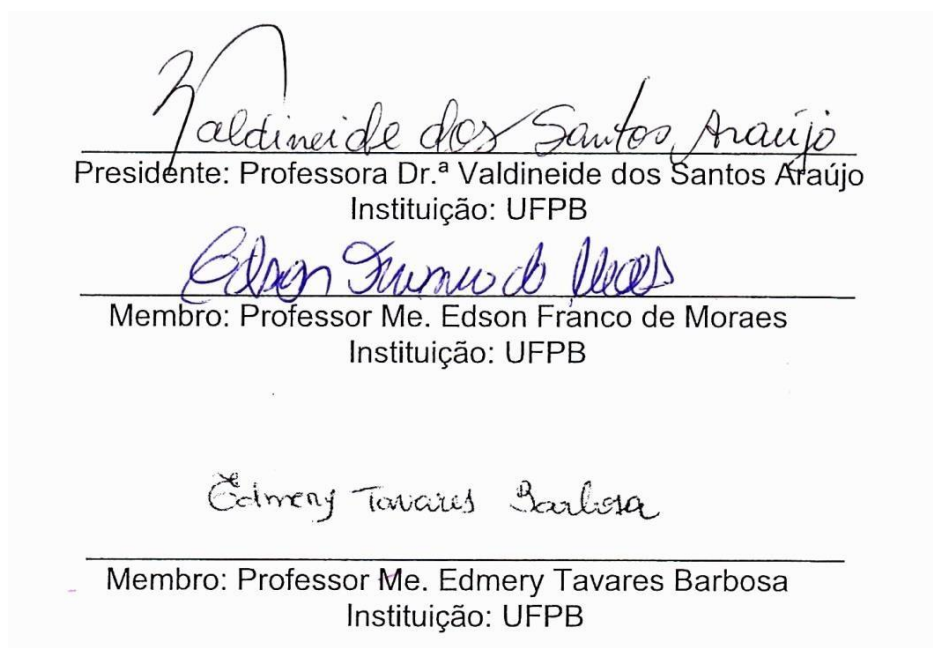
UFPB/BC

FERNANDA SILVA DE OLIVEIRA

**ANÁLISE FRENTE A REFORMA TRABALHISTA E IMPLANTAÇÃO DO eSOCIAL
NAS ROTINAS DOS ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE DE JOÃO PESSOA**

Esta monografia foi julgada adequada para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis, e aprovada em sua forma final pela Banca Examinadora designada pela Coordenação do Curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal da Paraíba.

BANCA EXAMINADORA



João Pessoa, 24 de Outubro de 2018.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, a Deus, pelo dom da vida, pela fé que me move e pelo amor que me alimenta a cada amanhecer, dando-me forças para lutar pelos meus sonhos.

Aos meus pais Francisca e Severino, fontes de amor. Obrigada por acreditarem em mim e sempre estarem ao meu lado. Obrigada por não pouparem esforços para que esse sonho fosse realizado, acordando cedo todos os dias para lutar pela minha educação. Essa vitória é nossa!

Ao meu irmão, Flawber. Obrigada por me fazer rir nos momentos difíceis e por sempre estar torcendo por mim.

Ao meu noivo, Antônio Roberto, que chamo carinhosamente de Betinho. Obrigada pelo teu carinho, tua alegria, tua atenção, tua paciência, tua vibração com as minhas conquistas e teu ombro em cada momento difícil que você ajudou a atravessar. Obrigada por não me deixar desistir. Sem você essa conquista não seria possível e nem teria o mesmo gosto. Obrigada meu amor por tudo.

Aos meus amigos de curso, em especial: Débora Brito, Flávia Arruda, Lucas Brasil, Thayná Fernandes e Túlio Alves. Obrigada por todo apoio, aprendizado, força, ajuda, por todos os momentos alegres dentro e fora da universidade, pelos incentivos nos momentos difíceis e principalmente pela amizade ao longo desses quatro anos e que vão continuar presentes em minha vida. Hoje estamos colhendo, juntos, os frutos do nosso empenho!

Ao corpo docente do DFC, agradeço por todo o conhecimento compartilhado ao longo desses quatro anos e pela oportunidade de crescimento pessoal e, de um modo singular, a minha orientadora, Prof^a Dra. Valdineide dos Santos Araújo, pelos ricos ensinamentos partilhados e pela confiança em mim depositada.

“Bom mesmo é ir à luta com determinação, abraçar a vida e viver com paixão, perder com classe e vencer com ousadia, pois o triunfo pertence a quem se atreve... E a vida é muito bela para ser insignificante”.

Charles Chaplin.

RESUMO

O profissional da contabilidade é um dos profissionais qualificados e mais requisitados para auxiliar as empresas brasileiras nas alterações dos mais de cem pontos da CLT compreendidos na nova legislação trabalhista, o que tem condições de transmitir o entendimento das alterações dos pontos da CLT, exigindo cada vez mais, a atualização e a adaptação imediata do profissional. O objetivo desta pesquisa foi investigar o impacto nas rotinas dos escritórios de contabilidade de João Pessoa ocasionado pelas mudanças advindas da Reforma Trabalhista estabelecida pela Lei Nº 13.467/2017 e a implantação do eSocial. A pesquisa envolveu 197 escritórios de contabilidade da cidade de João Pessoa/PB. Essa pesquisa caracteriza-se como exploratória com abordagem qualitativa e descritiva com abordagem quantitativa, através de pesquisas bibliográficas e aplicação do questionário. A coleta de dados foi realizada com a utilização de questionário, dividido em três blocos de questões. O primeiro trata-se do perfil dos respondentes, o segundo sobre as principais mudanças decorrentes da Reforma Trabalhista e o terceiro está relacionado com as vantagens e desvantagens da implantação do eSocial. Os dados obtidos foram tabulados e apresentados mediante a utilização de tabelas. Os resultados demonstraram que houve ampliação e burocratização do trabalho no setor pessoal. As principais modificações decorrentes da Lei 13.647/2017 foram a liberdade de negociação entre empregador e empregado, desobrigação de homologação em sindicatos, terceirizados, férias e sucessão empresarial. Verificou-se que a unificação das informações, padronização, redução das obrigações acessórias e a transmissão da informação por meio digital foram as principais vantagens ocasionadas pela implantação do eSocial nos escritórios de contabilidade e as principais desvantagens segue com os problemas na operacionalização do sistema e aumento de custos e gastos com implantação de sistemas, consultorias e treinamentos.

Palavras-chave: Contabilidade. Escritórios de Contabilidade. eSocial. Reforma Trabalhista.

ABSTRACT

The accounting professional is one of the qualified and most required professionals to assist Brazilian companies in the changes of more than one hundred CLT points included in the new labor legislation, who is able to transmit the understanding of the changes of the CLT points, requiring, increasingly, the updating and the immediate adaptation of the professional. The goal of this research was to investigate the impact on the routines of the accounting offices from João Pessoa, caused by the changes arising from the Labor Reform established by Law No. 13,467 / 2017 and the implementation of eSocial. The research involved 197 accounting offices in the city of João Pessoa / PB. This survey is characterized as exploratory with a qualitative and descriptive approach with a quantitative approach, through a bibliographical research and a questionnaire application. The data collection was accomplished using a questionnaire, divided into three blocks of questions. The first is the profile of the respondents, the second is about the main changes resulting from the Labor Reform and the third is related to the advantages and disadvantages of the eSocial implementation. The obtained data were tabulated and presented using charts. The results showed that there was an expansion and bureaucratization of work in the personal sector. The main changes resulting from Law 13.647 / 2017 were the freedom of negotiation between employer and employee, release from homologation in syndicates, outsourced companies, vacations and business succession. It was verified that the unification of informations, standardization, reduction of the additional obligations and the transmission of information by digital media were the main advantages occasioned by the eSocial implantation in the accounting offices, and the main disadvantages follow with the problems in the operationalization of the system and the increase of costs and expenses with systems implementations, consultings and trainings.

Keywords: Accounting. Accounting Offices. eSocial. Labor Reform.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Envio das Informações Antes do eSocial	21
Figura 2 - Envio das Informações Depois do eSocial	22

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Exemplo de avaliação das barreiras de entrada.....	27
Tabela 2 - Perfil dos contadores de acordo com o gênero e a idade.....	28
Tabela 3 - Perfil dos contadores de acordo com a categoria, titulação e tempo de registro	29
Tabela 4 - Características dos escritórios quanto ao tempo no mercado, quantidade de funcionários e quantidade de responsáveis pelo setor pessoal.....	29
Tabela 5 - Principais mudanças ocasionadas pela Reforma Trabalhista	30
Tabela 6 - Vantagens quanto a implantação do eSocial.....	36
Tabela 7 - Desvantagens quanto a implantação do eSocial.....	37

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Principais Alterações na CLT	18
Quadro 2 - Vantagens e Desvantagens do eSocial.....	22

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CEF - Caixa Econômica Federal

CFC - Conselho Federal de Contabilidade

CRC/PB - Conselho Regional de Contabilidade da Paraíba

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

DOU - Diário Oficial da União

EIRELI - Empresa Individual de Responsabilidade Limitada

eSocial - Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas

FGTS - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

INSS - Instituto Nacional do Seguro Social

ME - Microempresas

MEI - Microempreendedor Individual

MP - Medida Provisória

MPS - Ministério da Previdência Social

MTE - Ministério do Trabalho e Emprego

OIT - Organização Internacional do Trabalho

RFB - Receita Federal do Brasil

RM - Ranking Médio

SPED - Sistema Público de Escrituração Digital

SSPS - Software Statistical Package for the Social Sciences

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
1.1	Delimitação do tema e formulação do problema de pesquisa.....	13
1.2	Objetivos	13
1.2.1	Objetivo Geral.....	13
1.2.2	Objetivos Específicos	14
1.3	Justificativa.....	14
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	15
2.1	Noções Históricas do Direito do Trabalho	15
2.2	A Legislação Trabalhista e a Importância da CLT	16
2.3	A Reforma Trabalhista	17
2.4	Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial)	19
2.4.1	Implantação, Vantagens e Desvantagens do eSocial.....	20
3	METODOLOGIA	24
3.1	Caracterização da Pesquisa	24
3.2	População e Amostra	25
3.3	Coleta de Dados	26
3.4	Tratamento dos Dados.....	26
4	ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	28
4.1	Perfil dos Entrevistados.....	28
4.2	Impactos Ocasionados Pela Reforma Trabalhista.....	30
4.3	Vantagens e Desvantagens na Implantação do eSocial	35
5.	CONCLUSÃO	39
	APÊNDICE 1 – INSTRUMENTO DE PESQUISA (QUESTIONÁRIO)	47
	ANEXO 1 – PARECER CONSUBSTANCIADO DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA	52

1 INTRODUÇÃO

As condições de trabalho modificaram-se ao longo dos anos. Inicialmente, o trabalho era atribuído aos escravos e aos servos, já os senhores feudais que faziam parte da nobreza feudal, não se dedicavam ao trabalho. Com a Revolução Industrial, quando passaram a ser utilizadas máquinas na produção, começaram a surgir novas condições de trabalho (MARTINS, 2018).

Segundo Oliveira (2016), no século XIX não se falava em relações trabalhistas no Brasil. As regras trabalhistas surgiram, segundo Martins (2016), com Getúlio Vargas a partir de 1930, particularmente, com a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, passando a expedir decretos sobre profissões. A criação desse Ministério foi uma das primeiras iniciativas do governo no que tange às relações trabalhistas. Já a regulação do trabalho das mulheres se deu em 1932 e a Justiça do Trabalho foi criada em 1939.

Vale mencionar que o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com o objetivo de regulamentar as relações individuais e coletivas do trabalho, nela previstas, surgindo assim, como uma necessidade constitucional, após a criação da Justiça do Trabalho (BRASIL, 1943).

Muitas mudanças ocorreram no ambiente empresarial, com destaque para a “velocidade”, que impulsionada pela tecnologia da informação e telecomunicações, possibilita as facilidades proporcionadas pela internet. Isso acarreta em consequências nas práticas de trabalho das empresas, e conseqüentemente, no desenvolvimento de estruturas organizacionais capazes de responder com tempestividade, flexibilidade e qualidade as exigências do mercado (NOGUEIRA, 2012).

Em decorrência dessas transformações, segundo Teixeira (2017), a rigidez da CLT cumpriu seu papel, hoje depois de 75 anos estaria obsoleta, pois foi um conjunto de leis concebidas para um país majoritariamente rural, hoje no contexto de industrialização, seria inadequado para um país majoritariamente urbano, marcado pelo crescimento da economia de serviços e pelo uso das tecnologias de informação.

Segundo Robortella (2005 apud OLIVEIRA et al., 2016), os modos de organização do trabalho sofreram diversas transformações nos últimos tempos, tais

como: a migração dos empregos da indústria para o setor de serviços; o aumento do número de mulheres no mercado de trabalho; os contratos de trabalho com remunerações variáveis; a jornada de trabalho com horários flexíveis; as modalidades de contratação ainda não previstas em lei; o aumento da informalidade; a exigência de maior capacitação do trabalhador, para utilização de tecnologias sofisticadas; o crescimento do teletrabalho em grandes escalas; a informatização de diversas atividades empresariais, o que acaba dividindo os trabalhadores de acordo com sua capacitação profissional e seu conhecimento.

1.1 Delimitação do tema e formulação do problema de pesquisa

Nesse contexto, o presidente Michel Temer sancionou a Lei nº 13.467, que entrou em vigor em 11 de novembro de 2017, promovido pelo Projeto de Lei nº 6.787/2016, ancorada em três eixos: consolidar direitos, segurança jurídica e geração de empregos, permitindo que trabalhadores e empresas se adaptem à realidade do mercado de trabalho, para que se reduza a informalidade da mão de obra no país, promovendo dessa forma, a retomada do desenvolvimento econômico (BRASIL, 2017a).

O profissional da contabilidade é, segundo Regente Jr (2017), um dos profissionais qualificados e mais requisitados para auxiliar as empresas brasileiras nas alterações dos mais de cem pontos da CLT compreendidos na nova legislação trabalhista, o que tem condições de transmitir o entendimento das alterações dos pontos da CLT, exigindo cada vez mais, a atualização e a adaptação imediata do profissional. Diante dessa realidade, levanta-se o seguinte problema de pesquisa: **Qual o impacto nas rotinas dos escritórios de contabilidade de João Pessoa após a Reforma Trabalhista e a implantação do eSocial?**

1.2 Objetivos

121 Objetivo Geral

Investigar o impacto nas rotinas dos escritórios de contabilidade de João Pessoa ocasionado pelas mudanças advindas da Reforma Trabalhista estabelecida pela Lei nº 13.467/2017 e a implantação do eSocial.

1.2.2 Objetivos Específicos

Para o alcance do objetivo principal foram traçados os seguintes objetivos específicos:

- a) Investigar as novas demandas de trabalhos em decorrência da reforma;
- b) Identificar o aumento das rotinas trabalhistas após a reforma;
- c) Discorrer os principais pontos e as modificações estabelecidas pela Lei nº 13.467/2017.
- d) Analisar as vantagens e desvantagens da implantação do eSocial na ótica dos profissionais da contabilidade.

1.3 Justificativa

Com mudanças importantes na economia como a reforma trabalhista e a implantação do eSocial, o trabalho do Contador ganha destaque no ambiente corporativo, apesar da crise, que ocasionou o fechamento ou o encolhimento de um grande número de empresas. Ao mesmo tempo em que buscam manter seus clientes atualizados, os escritórios contábeis investem em treinamentos, funcionários capacitados e em formas mais eficientes de analisar as informações e oferecer as melhores alternativas aos seus clientes (DCI, 2017).

Importante mencionar que, mediante a análise dos estudos existentes sobre as mudanças da reforma trabalhista como, por exemplo: contratos de trabalho, período de férias, terceirizados, nova forma de rescisão de contrato de trabalho, entre outras, e a implantação do eSocial, foi possível identificar uma dificuldade em encontrar artigos, monografias, trabalhos publicados em revistas, na perspectiva das mudanças das rotinas nos escritórios de contabilidade, confirmando, portanto, a necessidade de se fazer um estudo nessa área.

Assim sendo, considerando a importância das relações trabalhistas para a sociedade, que contribui diretamente para o crescimento econômico e social, para a geração de empregos, para o aumento e manutenção da renda das famílias, bem como a ideia de que quanto menos conflitos trabalhistas maiores a segurança jurídica e investimento em capital humano, esta pesquisa torna-se importante, pois as relações de trabalho impactam toda a sociedade.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Noções Históricas do Direito do Trabalho

A Revolução Industrial, no século XVIII, tornou-se o momento histórico de maior importância para o Direito do Trabalho. Essa revolução entende-se com a mudança radical no modo de produção, especialmente, com a utilização da máquina como fonte energética, em substituição à força humana, à força animal e à força hidráulica, usadas até então (MANUS, 2015).

O capitalismo industrial trouxe consigo a exploração desmesurada da força de trabalho, de acordo com Ferreira et al. (2015, p. 14):

Registros históricos demonstram a existência de vários relatos de intermináveis horas de trabalho, chegando às vezes ao limite de 18 horas diárias, sem haver a distinção entre o trabalho das mulheres, das crianças e dos homens. Era frequente os trabalhadores dormirem nas próprias fábricas em condições péssimas; há relatos de castigos físicos se a produção não atingisse os limites estabelecidos pelo patrão. De fato, a única diferenciação existente entre o trabalho “livre” na Revolução Industrial e o escravo é o pagamento dos salários (parcos valores).

O final da primeira grande guerra, ainda conforme Manus (2015) é fortemente marcado pela intervenção estatal. Nesse período, tornam-se universais o reconhecimento dos direitos básicos do trabalhador frente ao empregador, bem como os mecanismos que visam coibir os abusos no desenvolvimento da relação de trabalho. Dessa forma, os empregados passam a ter reconhecidos seus direitos e os meios hábeis para fazer valer esses direitos, quando não respeitados.

Por outro lado, levam-se anos para o Estado perceber que a relação entre o empregador e o trabalhador não é igualitária, necessitando de uma intervenção estatal para a proteção do trabalhador hipossuficiente, com a edição de leis garantindo, naquele momento, principalmente, o salário e a limitação de jornada de trabalho, o que acaba por resultar na formação do Direito do Trabalho (FERREIRA et al., 2015).

2.2 A Legislação Trabalhista e a Importância da CLT

A legislação trabalhista de 1943 e a Justiça do trabalho de 1941 sucedem-se de um longo processo, antes mesmo da República, de lutas e conquistas de direitos por parte dos trabalhadores. As normas de proteção ao trabalhador surgiram na última década do século XIX. Em 1891, o Decreto nº 1.313 regulamentou o trabalho de menores. Em 1903 surgiram as primeiras tentativas de organização sindicais por meio da lei de sindicalização rural, visto que o trabalho rural era predominante naquela época. Em 1907, o Decreto nº 1.637 foi estabelecido, regulamentando a sindicalização de todas as profissões (MATTOS; MÁSCULO, 2011).

A primeira tentativa de formação de um Código do Trabalho foi por meio do deputado Maurício de Lacerda, em 1917. A lei sobre acidentes de trabalho é de 1919. No ano seguinte, foi criado o Departamento Nacional do Trabalho. Mas somente no ano de 1923, surgiu no âmbito do então Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio, o Conselho Nacional do Trabalho (MOREL; PESSANHA, 2007).

Segundo Garcia (2016), na década de 1930, diversos Decretos do Poder Executivo estabeleciam normas referentes a questões trabalhistas, a subida ao poder de Getúlio Vargas, culminou na primeira Constituição Brasileira a ter normas específicas de Direito do Trabalho que foi a de 1934, como influência do constitucionalismo social. Em 26 de novembro daquele ano, por meio do Decreto nº 19.433, foi criado o Ministério do Trabalho, órgão responsável por fiscalizar e regulamentar os aspectos das relações de trabalho no Brasil.

Em meio ao processo de industrialização, foi criada a CLT, através do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que foi sancionada pelo presidente Getúlio Vargas, unificando assim, toda a legislação trabalhista no Brasil. Apenas na Constituição de 1946 a Justiça do Trabalho torna-se efetivamente parte do Poder Judiciário, autônoma em relação ao Poder Executivo em todos os níveis, com competência específica, poder normativo e Ministério Público correspondente junto ao Ministério Público da União (MOREL; PESSANHA, 2007).

A CLT passou a ser o marco legal de defesa das relações de trabalho, consolidando os principais direitos do trabalho, como a caracterização do contrato de trabalho, o registro em carteira, a proteção ao salário, a forma de seu pagamento, parcelas que se agregam ao salário, direito ao salário mínimo, jornada de trabalho

semanal máxima de 44 horas, descanso semanal remunerado, férias, 13º salário, limite para as horas extras, entre outros (RIBEIRO, 2015).

Ribeiro (2015) ainda expõe que todos esses direitos são resultados das conquistas dos trabalhadores. São direitos sociais porque dizem respeito às condições sociais de trabalho e a qualidade de vida do trabalhador decorrente do seu trabalho regular, o que com essas conquistas o objetivo foi garantir os direitos sociais.

2.3 A Reforma Trabalhista

Desde o dia 11 de novembro de 2017 estão em vigor as novas regras trabalhistas, previstas na Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que foi publicada no Diário Oficial da União (DOU) dia 14 de julho de 2017. Em 14 de novembro de 2017, foi publicada no DOU, as alterações promovidas pela Medida Provisória nº 808. Por fim, foi editada a Lei nº 13.545, de 19 de dezembro de 2017 (PEREIRA; ORSI, 2018).

A aprovação da Reforma Trabalhista surgiu em um momento crítico no país, que atravessava uma crise ética e de grave desconfiança nas instituições e que já impactava de modo contundente a economia e, conseqüentemente, as relações de trabalho (CARVALHO; CARVALHO NETO; GIRÃO, 2017).

A Reforma Trabalhista é o primeiro passo para promover a modernização da CLT, que se encontrava defasada e representava uma das causas da estagnação econômica, por conta de seu conjunto de artigos rígidos e altamente protetivos para todos os empregados sem distinção. Além do mais, representou uma tentativa de dar resposta ao mercado e restabelecer o crescimento econômico do país (MIGLIORA; AZEVEDO; CRUZ, 2017).

A Reforma Trabalhista altera todo o sistema trabalhista tradicional, bem como as relações sindicais, as questões judiciais e reclamações trabalhistas (LIMA, 2017).

Ademais, entre os pontos alterados na CLT destacam-se os mais importantes conforme a Reforma Trabalhista modificada pela Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017 conforme Quadro 1 na página a seguir.

Quadro 1 - Principais Alterações na CLT

(Continua)

Pontos alterados	Alterações de acordo com a Lei Nº 13.467/17
Trabalho Intermitente	Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria (Art. 443 § 3º da CLT).
Trabalhador Autônomo	A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação (Art. 442-B da CLT).
Teletrabalho	Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo (Art. 75-B, caput, CLT).
Trabalho A Tempo Parcial (PART-TIME JOB)	Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais (Art. 58-A, caput, CLT).
Sucessão de Empresas	Caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores prevista nos arts. 10 e 448 desta Consolidação, as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor (Art. 448-A, da CLT).
Horas Intinere	O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador (Art. 58, §2º da CLT).
Prorrogação de Jornada	A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho (Art. 59 da CLT).
Compensação de Jornada	O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses (Art. 59, §5º da CLT). É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês (Art. 59, §6º da CLT).
Jornada 12X36	Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação (Art. 59-A da CLT).
Férias	Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um (Art. 134, §1º da CLT). É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado (Art. 134, §3º da CLT).
Homologação da Rescisão Contratual	Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na CTPS, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo (Art. 477 da CLT).

Quadro 1 - Principais Alterações na CLT**(Conclusão)**

Rescisão Por Acordo	<p>O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:</p> <p>I - por metade:</p> <p>a) o aviso prévio, se indenizado; e</p> <p>b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990;</p> <p>II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas</p> <p>§ 1º A extinção do contrato prevista no caput deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.</p> <p>§ 2º A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego (Art. 484-A, CLT).</p>
Terceirização	<p>Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução (Art. 4º-A Lei 6.019/1974).</p>
Extinção da Contribuição Sindical Obrigatória	<p>O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação (Art. 579, CLT).</p> <p>Os empregadores são obrigados a descontar da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano a contribuição sindical dos empregados que autorizaram prévia e expressamente o seu recolhimento aos respectivos sindicatos (Art. 582, CLT).</p> <p>Os empregadores que optarem pelo recolhimento da contribuição sindical deverão fazê-lo no mês de janeiro de cada ano, ou, para os que venham a se estabelecer após o referido mês, na ocasião em que requererem às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade (Art. 587, CLT).</p>

Fonte: Elaboração própria. Brasil. Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017.

2.4 Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial)

O Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial) foi instituído pelo Decreto nº 8.373/2014, que por meio de um sistema, tem a finalidade de coletar informações trabalhistas, previdenciárias e tributárias. Além disso, armazenando-as em um Ambiente Nacional Virtual, para fins trabalhistas, previdenciários, fiscais e para a apuração de tributos e da contribuição para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) (BRASIL, 2017b).

Esse projeto estabelece a forma com que passam a serem prestadas as informações trabalhistas, previdenciárias, tributárias e fiscais relativas à contratação

e a utilização de mão de obra onerosa, com ou sem vínculo empregatício, e de produção rural. Ademais, é visto como a mais nova forma de cumprir as obrigações trabalhistas, previdenciárias e tributárias já existentes (BRASIL, 2017b).

De acordo com o Serviço Social da Indústria (SESI, 2017), o objetivo do eSocial além da simplificação e organização das informações sobre os registros laborais, independentemente da forma de contratação, é também, viabilizar a garantia de direitos previdenciários e trabalhistas unificando tudo em uma só base de dados.

Segundo Mann e Hoffman (2015), por meio do eSocial, os empregadores passarão a comunicar ao Governo obrigações acessórias, de forma unificada através de sistemas de Tecnologia de Informação e mediante o uso de certificação digital.

Ainda segundo Mann e Hoffman (2015), essa unificação reduz as obrigações acessórias que devem ser prestadas pelos empregadores aos entes participantes desse projeto, que são: Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), Receita Federal do Brasil (RFB), Caixa Econômica Federal (CEF) e Ministério da Previdência Social (MPS).

2.4.1 Implantação, Vantagens e Desvantagens do eSocial

O eSocial é a escrituração digital da folha de pagamento e das obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais. Ele é o maior e mais difícil projeto do Sistema Público de Escrituração Digital (SPED). Inicialmente era denominado como Sped FPD (Folha de Pagamentos), e contou com outras diversas denominações: e-FOPAG, Sped Folha, Escrituração Fiscal Digital Social (EFD-Social) (DUARTE, 2013).

Conforme Caon e Nascimento (2017, p.7), “as obrigações eram confeccionadas em diferentes períodos e entregues a distintos órgãos por meio eletrônico” como podem ser visualizadas na Figura 1.

Figura 1 - Envio das Informações Antes do eSocial



Fonte: ZUFFO [201-] (apud RUFINO, 2016).

Os primeiros passos do eSocial deu-se com o módulo do empregador doméstico. Em Junho de 2014 criou-se o portal (www.esocial.gov.br) um ambiente totalmente online permitindo assim o envio unificado de informações e cumprimento das obrigações trabalhistas. O eSocial abrangerá todas as empresas, bem como todos os empregados do país, quando for implantado em sua totalidade (REICHERT et al., 2016).

Para a Receita Federal (2015, apud REICHERT et al., 2016) este projeto objetiva aprovar de forma efetiva os direitos trabalhistas e previdenciários; simplificar o cumprimento das obrigações principais e acessórias, buscando a redução de custos e informalidades; aprimorar as relações de trabalhos e a qualidade da informação; aumentar a arrecadação por meio da redução da inadimplência, erros, sonegação e fraudes; agilidade no acesso a informação, tornando a fiscalização mais efetiva, com o cruzamento de dados, auditoria eletrônica, atendendo a diversos órgãos governamentais a partir de uma única escrituração e declaração.

Com a implementação do novo sistema do eSocial algumas obrigações acessórias passaram a ser resumidas em uma única guia, diminuindo a transmissão para vários órgãos da mesma informação, na qual serão substituídos cerca de 80% das obrigações acessórias pelo eSocial, facilitando assim, o envio das informações (OLIVEIRA, 2014). Conforme pode ser observado na Figura 2.

Figura 2 - Envio das Informações Depois do eSocial



Fonte: ZUFFO [201-] (apud RUFINO, 2016).

As informações que farão parte do eSocial são as admissões, comunicações de aviso prévio, afastamentos temporários, folhas de pagamento, ações judiciais trabalhistas, retenções de contribuição previdenciária e algumas contribuições previdenciárias substituídas como as incidentes sobre as cooperativas de trabalho, entre outros (BORGES; SOARES; MARTINS, 2013).

No que se refere às vantagens e desvantagens do eSocial, Rufino (2016) cita os trabalhos de Cavalcante (2013), Conceição (2014), Silva e Rocha (2014), Gemmer (2015), Rigo et. al., (2015), e Reichert et al., (2016), que identificaram as vantagens e desvantagens do eSocial descritas no Quadro 2 a seguir:

Quadro 2 - Vantagens e Desvantagens do eSocial

(Continua)

VANTAGENS
Possibilitar, a partir de uma única fonte de informação, o atendimento a diversos órgãos do governo para o cumprimento das diversas obrigações trabalhistas; previdenciárias e tributárias (CAVALCANTE, 2013; CONCEIÇÃO, 2014; GEMMER, 2015; REICHERT et. al, 2016);
Ambiente do eSocial integrado aos sistemas informatizados das empresas, propiciando a automação na transmissão das informações dos empregadores (GEMMER, 2015);
Elevação da qualidade das informações necessárias para as diversas áreas envolvidas do projeto e do acesso a essas informações a todos os interessados (CAVALCANTE, 2013; CONCEIÇÃO, 2014; GEMMER, 2015);
Facilidades e redução de custos para o contribuinte (GEMMER, 2015);
Eliminação de falhas nos registros previdenciários, supressão de lacunas de informação e de fraudes e correção imediata de erros de informação (CONCEIÇÃO, 2014; GEMMER, 2015);

Quadro 2 - Vantagens e Desvantagens do eSocial**(Conclusão)**

Facilidades para o trabalho do profissional contábil e a diminuição de arquivos, já que as informações ficam registradas automaticamente no banco de dados (CONCEIÇÃO, 2014);
Implantação da carteira de trabalho digital (CONCEIÇÃO, 2014).
DESVANTAGENS
Necessidade de consistência das informações, cumprimento de prazos em tempo menor, mudança de cultura, hábitos, comportamentos e fluxos de atividades administrativas, já que os eventos trabalhistas serão gerados e enviados na medida em que forem ocorrendo (CAVALCANTE, 2013; CONCEIÇÃO, 2014; REICHERT et. al, 2016);
Inconsistências de cadastros, atrasos e multas (CAVALCANTE, 2013);
Sobrecargas no cumprimento de regras trabalhistas e acordos sindicais, criação de novas contingências (CAVALCANTE, 2013);
Retrabalho pelo leiaute imperfeito do sistema de folha e falhas no programa/sistema (CAVALCANTE, 2013; REICHERT et. al, 2016);
Implantação, organização, conferência de cadastros e dados dos empregados (REICHERT et. al, 2016);
Gastos pelas empresas com a atualização dos seus sistemas de RH, Folha de Pagamento, treinamento para os departamentos da empresa e necessidade de revisão de processos internos de todas as empresas (CONCEIÇÃO, 2014; GEMMER, 2015);
Necessidade do profissional contábil de investir em cursos para se capacitar para o uso da nova ferramenta (CONCEIÇÃO, 2014);
Obrigatoriedade de transmissão, riscos de penalidades para empresas e contadores (SILVA; ROCHA, 2014; RIGO et. al., 2015).

Fonte: Adaptado de Rufino (2016)

3 METODOLOGIA

A seguir, apresenta-se o tipo de pesquisa, a população e a amostra, bem como a coleta de dados e o método de análise utilizado para que houvesse o pleno atendimento dos objetivos da pesquisa.

3.1 Caracterização da Pesquisa

Para realização da pesquisa, segundo Prodanov e Freitas (2013), deve-se levar em consideração as formas de classificação, os objetivos e os procedimentos. Quanto aos objetivos, essa pesquisa caracteriza-se como exploratória com abordagem qualitativa e descritiva com abordagem quantitativa, respectivamente porque serão proporcionadas mais informações sobre a reforma trabalhista, permitindo o estudo do tema sob diversos ângulos e aspectos. Isso foi possível por meio da realização de um levantamento bibliográfico e aplicação de questionário com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado; e visto que, descreveu as características da população apenas para registrar e apontar os fatos observados sem interferir neles.

Quanto aos procedimentos, classifica-se como pesquisa de campo, no qual foi estudado um único grupo, os contadores de escritórios de contabilidade. Foram levantadas questões que possam avaliar os principais impactos nas rotinas dos escritórios contábeis, bem como as relações de trabalho entre empregador *versus* empregado.

Quanto à abordagem do problema caracteriza-se como quanti-qualitativa. Pois, essa abordagem concentra-se na qualidade dos resultados alcançados com a pesquisa, em como os dados foram obtidos, que procedimentos foram adotados para a análise e a interpretação dos dados, o ambiente em que os dados foram coletados e o grau de controle das variáveis (MARKONI; LAKATOS, 2017).

A pesquisa qualitativa tem o ambiente como fonte direta dos dados, no qual o pesquisador mantém contato direto com o ambiente e o objeto de estudo em questão, necessitando, portanto, de um trabalho mais intensivo de campo. Nesse caso, as questões são estudadas no ambiente em que elas se apresentam sem qualquer manipulação intencional do pesquisador (PRODANOV; FREITAS, 2013).

A abordagem quantitativa nas Ciências Sociais é a mais apropriada para apurar atitudes e responsabilidades dos entrevistados, uma vez que emprega questionários. A população estudada deve representar determinado universo, para que seus dados possam ser generalizados e projetados para o ambiente objeto de pesquisa (MARKONI; LAKATOS, 2017).

3.2 População e Amostra

A pesquisa foi desenvolvida no âmbito dos escritórios de contabilidade do município de João Pessoa/PB. Esse município é capital do estado da Paraíba, com uma população estimada de 811.598 habitantes, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2018).

Conforme dados do Conselho Federal de Contabilidade (CFC), a Paraíba conta com 691 (seiscentos e noventa e um) escritórios de contabilidade, sendo 247 (duzentos e quarenta e sete) sociedades, 164 (cento e sessenta e quatro) empresários, 230 (duzentos e trinta) Micro Empreendedores Individuais (MEI) e 50 (cinquenta) Empresas Individuais de Responsabilidade Limitadas (EIRELI) (CFC, 2018).

Foi solicitado ao Conselho Regional de Contabilidade do Estado da Paraíba (CRC/PB), dados que mostrassem o quantitativo dos escritórios da cidade de João Pessoa. Dados fornecidos conta com 336 (trezentos e trinta e seis) escritórios de contabilidade registrados e ativos, sendo 46 (quarenta e seis) sociedades profissionais, 4 (quatro) sociedades mistas, 2 (dois) sociedades civil, 49 (quarenta e nove) sociedades empresárias, 12 (doze) sociedades simples pura, 41 (quarenta e um) sociedades simples limitadas, 56 (cinquenta e seis) empresários individuais, 94 (noventa e quatro) MEI e 31 (trinta e um) EIRELI, formando a população dessa pesquisa.

Os critérios de inclusão dos sujeitos da pesquisa foram os seguintes: ser profissional contábil técnico ou graduado, atuante em escritório contábil; e ser proprietário/sócio do escritório ou profissional da contabilidade funcionário com atuação voltada para o setor pessoal.

Foi solicitado ao CRC/PB, envio de um Newsletter para os escritórios que perfazem a amostra. A amostra foi composta pelos escritórios que responderam o

questionário, perfazendo um total de 197 escritórios, representando um percentual de 58,6%.

3.3 Coleta de Dados

O estudo lançou mão de um questionário com perguntas fechadas como instrumento de coleta de dados no período entre Agosto e Setembro de 2018, disponibilizado na plataforma Google Formulários®. Esse instrumento é uma técnica de investigação composta por um conjunto de questões que são submetidas às pessoas com o propósito de obter informações (GIL, 2008).

O questionário foi adaptado do estudo de Almeida (2017), para o presente estudo foi dividido em 3 blocos de questões: o primeiro bloco do questionário teve como objetivo descrever os sujeitos da pesquisa; o segundo e terceiro blocos estão relacionados ao impacto da reforma trabalhista e a implantação do eSocial.

Buscou-se descobrir suas opiniões, por meio de questões em que foi utilizada a escala tipo Likert, para facilitar o entendimento por parte dos respondentes e auxiliar assim, na forma de tabulação dos dados.

Além do questionário, foi realizada previamente uma pesquisa bibliográfica a partir de livros, manuais do Governo Federal, legislações, monografias e artigos científicos, para a construção do referencial teórico e metodológico para embasamento do estudo.

3.4 Tratamento dos Dados

Os dados coletados pela pesquisa necessitaram da utilização da estatística para seu arranjo, análise e compreensão, na tentativa de determinação da fidedignidade dos dados, por intermédio do grau de certeza que se pode deles. A estatística é um instrumento poderoso para a análise e a interpretação de um grande número de dados (MARKONI; LAKATOS, 2017).

Na análise dos dados quantitativos, foi utilizado a análise estatística simples com frequência e média através do Software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Os dados obtidos foram tabulados e apresentados mediante a utilização de tabelas.

A análise do primeiro bloco de perguntas se deu meio por meio da estatística descritiva (percentual).

Para uma melhor análise, no segundo bloco e terceiro bloco, realizou-se uma abordagem qualitativa onde foi estabelecido o Ranking Médio (RM) através do SPSS, onde foi utilizado a escala tipo Likert de 5 pontos para mensuração do grau de concordância dos sujeitos respondentes do questionário.

Foi realizada a verificação quanto à concordância ou discordância das questões avaliadas, através da obtenção do RM da pontuação atribuída às respostas, relacionando à frequência das respostas dos respondentes que fizeram tal atribuição. Os valores menores que 3 são considerados como discordantes e, maiores que 3, como concordantes, considerando uma escala de 5 pontos. O valor exatamente 3 foi considerado “nem discordo, nem concordo”, sendo o “ponto neutro”.

Para o cálculo do RM utilizou-se o método de análise de escala do tipo Likert apresentado por Malhotra (2001) e os exemplos e procedimentos propostos por Oliveira (2005) como sugere a Tabela 1.

Tabela 1 - Exemplo de avaliação das barreiras de entrada

QUESTÕES	FREQUENCIA DE SUJEITOS					RM
É necessária uma grande área de terra para entrar no negócio de Sementes de soja?	1	2	3	4	5	
		3	2	1		2,7

Fonte: Oliveira, 2005.

$$\text{Média Ponderada} = (3 \times 2) + (2 \times 3) + (1 \times 4) = 16$$

$$\text{Logo RM} = 16 / (3+2+1) = \mathbf{2,7}$$

Escala tipo Likert utilizada: Grau de Concordância

-			+
[1] Discordo Totalmente	[2]	[3]	[5]Concordo Totalmente

Fonte: Malhotra, 2001

Quanto mais próximo de 5 o RM estiver maior será o nível de satisfação dos respondentes e quanto mais próximo de 1, menor será o nível de satisfação.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Nesta seção apresenta-se a análise dos resultados da pesquisa. Encontra-se a análise do perfil da amostra, seguida da análise dos impactos ocasionados pela reforma trabalhista e por fim, existe a análise das vantagens e desvantagens da implantação do eSocial.

4.1 Perfil dos Entrevistados

Apresenta-se nas Tabelas 2 e 3 o perfil dos entrevistados. Serão discutidas algumas características que determinam o perfil dos respondentes da pesquisa, tais como gênero, idade, categoria, titulação, entre outros. Essa caracterização é relevante para o processo de compreensão e interpretação dos dados coletados para responder a problemática da pesquisa.

Tabela 2 - Perfil dos contadores de acordo com o gênero e a idade

Gênero	Frequência relativa	Faixa Etária	Frequência relativa
Masculino	65,5%	Até 25 anos	19,3%
Feminino	34,5%	De 26 até 30 anos	18,3%
		De 31 até 35 anos	18,3%
		De 36 até 40 anos	18,3%
		De 41 até 45 anos	11,2%
		De 46 até 50 anos	11,7%
		Acima de 50 anos	2,5%
TOTAL	100%		100%

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

No que concerne ao gênero dos indivíduos da referida pesquisa, constatou-se a predominância do gênero masculino (65,5%) em comparação com o feminino (34,5%). Com relação a variável idade, percebe-se que os respondentes são a maioria (54,9%) jovens possuindo entre 26 e 40 anos e se constatou que aqueles que têm acima de 50 anos foram os que apresentaram menor percentual (2,5%).

Ao que se refere a categoria profissional, titulação acadêmica e tempo de registro no CRC, os resultados se encontram na Tabela 3 na página a seguir.

Tabela 3 - Perfil dos contadores de acordo com a categoria, titulação e tempo de registro

Categoria	Frequência relativa	Titulação	Frequência relativa	Tempo de reg. CRC	Frequência relativa
Contador	100%	Graduação	67,5%	Menos de 3 anos	19,8%
Técnico	0%	Especialização	31,5%	Entre 3 e 8 anos	20,8%
		Mestrado	1%	Entre 9 e 13 anos	16,8%
		Doutorado	0%	Entre 14 e 18 anos	17,8%
				Entre 19 e 24 anos	11,7%
				Mais de 24 anos	13,2%
TOTAL	100%		100%		100%

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Todos os entrevistados possuem registro no CRC/PB na categoria de contador, não houve registro de frequência de indivíduos como técnico em contabilidade. Também pode-se verificar que 67,5% da amostra intitulam-se graduados, 31,5% especialistas, 1% mestres e não houve registro de frequência de doutores.

Com relação a frequência de tempo de registro no CRC, a maior parte (34,6%) tem entre 9 e 18 anos de registro no Conselho de Contabilidade, seguida de 20,8% que possuem entre 3 a 8 anos de registro, já os que possui mais tempo de atuação representam uma amostra menor que são os que tem entre 19 e 24 anos de registro na profissão (11,7%).

Acerca do tempo que os escritórios vêm atuando no negócio, quantidade de funcionários que o escritório possui e quantidade de pessoas responsáveis pelo setor pessoal, os resultados apresentam-se na Tabela 4.

Tabela 4 - Características dos escritórios quanto ao tempo no mercado, quantidade de funcionários e quantidade de responsáveis pelo setor pessoal

Tempo no negócio	Frequência relative	Quant. Funcionários	Frequência relativa	Quant. respon. setor pessoal	Frequência relativa
Menos de 3 anos	19,8%	Até 9 funcionários	100%	Apenas 1 pessoa	74,6%
Entre 3 e 8 anos	20,8%	De 10 a 49 funcionários	0%	De 2 a 5 pessoas	25,4%
Entre 9 e 13 anos	17,3%	De 50 a 99 funcionários	0%	De 6 a 10 pessoas	0%
Entre 14 e 18 anos	17,3%	Mais de 100 funcionários	0%	Mais de 10 pessoas	0%
Entre 19 e 24 anos	12,2%				
Mais de 24 anos	12,7%				
TOTAL	100%		100%		100%

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

No tocante as questões relativas aos escritórios, especificamente o tempo que o escritório vem atuando no negócio, identificou-se que a maior parte 34,6% atua entre 9 a 18 anos como empresários de contabilidade, aqueles que atuam entre 19 e 24 anos apresentaram o menor percentual registrado (12,2%).

A partir da análise dos dados, verificou-se que todos os escritórios tem até no máximo 9 funcionários, o que de acordo com o Sebrae (2013) esses escritórios estão enquadrados como Microempresas (ME), tendo em sua maioria (74,6%) apenas 1 pessoa responsável pelo setor pessoal. As empresas não buscam apenas mão de obra barata, mas principalmente mão de obra especializada, diminuindo as ofertas de vagas de trabalho com o crescimento da informatização e robotização (CARVALHO, 2010). Faz-se imprescindível entender em que contexto dá-se o surgimento da reforma trabalhista, que além de ser um fenômeno nacional, significa a complexidade das relações de trabalho do mundo contemporâneo.

4.2 Impactos Ocasionados Pela Reforma Trabalhista

Nesse tópico será apresentado os resultados do segundo bloco de questões do questionário, estabelecidas entre a relação direta da participação dos contadores ao que se refere as principais mudanças ocasionadas pela reforma trabalhista, mediante a Lei 13.467/2017.

Os dados obtidos foram tabulados e as notas foram atribuídas tendo como base a escala tipo Likert de 5 pontos. Os participantes da pesquisa atribuíram conceitos de 1 (DT – Discordo Totalmente), 2 (D – Discordo), 3 (NDNC – Nem Discordo, Nem Concordo), 4 (CT – Concordo Totalmente) e 5 (CT – Concordo Totalmente).

As informações obtidas foram avaliadas por meio do RM. O RM demonstra o nível de discordância ou concordância, sendo obtido através da multiplicação do número de respostas pelo valor da nota e o resultado divide-se pelo número de respostas (OLIVEIRA, 2005).

No Tabela 5 são apresentadas as respostas para cada nível na escala Likert, em cada uma das proposições de análise correspondente ao Bloco II do questionário. Os contadores foram indagados a respeito das principais mudanças ocasionadas pela reforma trabalhista mediante a Lei 13.467/2017.

Tabela 5 - Principais mudanças ocasionadas pela Reforma Trabalhista (Continua)

QUESTÕES	FREQUÊNCIA DE SUJEITOS					
	DT	D	NDNC	C	CT	RM
1. As leis trabalhistas brasileiras necessitavam de mudanças para o desenvolvimento de emprego e renda no país.	57	1	1	39	99	3,62
2. A reforma trabalhista é clara e de fácil entendimento.	83	1	3	5	105	3,24

Tabela 5 - Principais mudanças ocasionadas pela Reforma Trabalhista**(Continua)**

3. Hoje os escritórios estão aptos e seguros para orientar seus clientes.	55	1	20	3	118	3,65
4. Os sistemas contábeis estão de acordo com as novas maneiras para cálculo de férias e rescisão.	14	0	21	3	159	4,49
5. A prestação dos serviços contábeis após a reforma tornou-se mais ampla e burocrática.	0	2	36	1	158	4,60
6. A prestação dos serviços contábeis após a reforma tornou-se mais cara para o empresário (cliente).	42	2	3	16	134	4,01
7. O empresário (cliente) está pagando um honorário maior ao contador devido a reforma trabalhista.	173	1	1	0	22	1,46
8. A alteração contida na reforma trabalhista veio apenas legalizar processos que já eram desenvolvidos informalmente nas relações empresa x empregado.	22	4	58	37	76	3,72
9. A reforma trabalhista proporcionou maior liberdade de negociação entre empresa e empregado e diminuiu a intervenção estatal.	82	17	28	24	46	2,67
10. A liberdade de negociação entre empregador e empregado coloca o empregado em situação de maior fragilidade.	74	2	54	25	42	2,79
11. As rotinas trabalhistas mensais (folha de pagamentos, férias, 13º salário, etc.) aumentaram após a reforma.	36	4	40	14	103	3,73
12. Com as novas formas de contratos, as rotinas de admissões aumentaram.	68	16	37	23	53	2,88
13. Com as novas formas de rescisão contratual, as rotinas de demissões aumentaram.	65	18	35	25	54	2,92
14. Com a desobrigação das homologações serem feitas em sindicatos, os escritórios tornaram-se os novos locais para homologação.	1	4	2	2	188	4,89
15. Os terceirizados diferente dos empregados fixos, não nutrem a mesma ligação afetiva com a empresa, nem o mesmo compromisso com suas metas e sua missão.	66	15	46	26	44	2,83
16. O parcelamento das férias é importante no planejamento e no cronograma das atividades da empresa.	1	2	0	4	190	4,93
17. A jornada parcial permite a contratação de funcionários para trabalhar por tempo menor, pagando um salário menor.	43	23	60	20	51	3,07
18. A contribuição sendo facultativa, é bom para empregador quanto para o empregado.	57	3	27	24	86	3,40
19. As empresas passaram a entregar documentação nos prazos estabelecidos após a reforma.	137	3	39	0	18	1,97
20. A sucessão empresarial foi uma grande vantagem para o empregado.	3	2	20	3	169	4,69

Tabela 5 - Principais mudanças ocasionadas pela Reforma Trabalhista**(Conclusão)**

21. A reforma trabalhista, com a dispensa consensual, evita situações complicadas, como por exemplo, a criação de situações propositais para gerar uma demissão por parte do empregador, haja vista que o pedido de demissão impedia o trabalhador de sacar o FGTS.	17	12	43	19	106	3,94
22. O empregador, principalmente o micro e pequeno muitas vezes era obrigado a permanecer com o trabalhador insatisfeito porque não tinha condições de dispensar e pagar integralmente as verbas rescisórias e a multa de 40% sobre o saldo do FGTS.	24	0	26	14	133	4,18
23. A impossibilidade de saque do FGTS na hipótese em que o trabalhador pedia demissão, gerava conflitos e prejuízos para ambos os lados.	17	3	30	2	145	4,29
24. Antes da reforma trabalhista ocorriam fraudes de comum acordo entre trabalhador e empregador que forjavam uma dispensa imotivada, quando em verdade era pedido de demissão, para que o trabalhador pudesse sacar o FGTS e devolver a multa de 40% para o empregador.	19	0	18	25	135	4,30
25. As fraudes que simulavam dispensa imotivada tendem a diminuir, pois as partes, de comum acordo, podem encerrar o vínculo empregatício e o trabalhador pode receber metade da multa do FGTS e utilizar 80% dos depósitos do FGTS.	1	1	20	62	113	4,45

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Consideraram-se os resultados do RM até 1,5 como “Discordo Totalmente”; 1,5 até 2,5 como “Discordo”; de 2,5 até 3,5 como “Nem Discordo, Nem Concordo” (sendo o valor 3 considerado indiferente em termos de concordância, pois é a mediana da distribuição); entre 3,5 até 4,5 como “Concordo”; e a partir de 4,5 como “Concordo Totalmente” (WERLANG, 2013).

Analisando as respostas da Tabela 5, ao observar o RM, as principais fontes de discordância para os pesquisados com nível de discordância total e discordância das principais mudanças ocasionadas pela reforma trabalhista, em ordem de importância percebida, são os itens: 7. (1,46); 19. (1,97); 9. (2,67); 10. (2,79) e 15. (2,83).

Com relação a assertiva em que o empresário está pagando um honorário maior ao contador devido a reforma trabalhista, o RM revelou o maior índice de discordância, que foi 1,46. Analisando a frequência dos sujeitos, nota-se que os

níveis de discordância total foram bastante evidenciados, igualmente ao estudo de Almeida (2017) que evidenciou que 66,67% dos entrevistados também não acreditaram que o empresário (cliente) fosse pagar um honorário maior devido a reforma trabalhista. Já em relação a assertiva onde se pergunta se as empresas passaram a entregar documentação nos prazos estabelecidos após a reforma, alcançou-se também um baixo índice de RM (1,97) considerado discordância.

As assertivas em que foram questionados se a reforma trabalhista proporcionou maior liberdade de negociação entre empresa e empregado e diminuiu a intervenção estatal, se a liberdade de negociação entre empregador e empregado coloca o empregado em situação de maior fragilidade e se os terceirizados diferentes dos empregados fixos, não nutrem a mesma ligação afetiva com a empresa, nem o mesmo compromisso com suas metas e sua missão, o RM alcançou valores bem próximos a três, considerado o ponto neutro das assertivas. Isso porque o fenômeno da reforma trabalhista sugere severas modificações na relação clássica de emprego, o que pode ser um pouco cedo para ser avaliado, visto o recente vigor da Lei 13.467/2017.

No que concerne essa liberdade de negociação entre empregador e empregado, para Oliveira e Figueiredo (2017) antes o que se permitia flexibilizar por negociação coletiva, hoje se torna possível pactuar por ajustes individuais. A Lei 13.467/2017 amplia as hipóteses de ajuste individual entre empregador e empregado, como a possibilidade de pactuar banco de horas com compensação mensal, a permissão de compensação mensal tácita, o trabalho intermitente e a estipulação de jornada 12x36.

Ao que diz respeito a terceirização de empregados, pode ser explicado por haver uma relação triangular de trabalho, em que o empregado é contratado por uma prestadora de serviços, mas realiza suas atividades para outra empresa, a tomadora. Assim, o vínculo empregatício não se dá com a empresa em que realmente ocorre o labor, mas sim com uma terceira empresa. Essa relação de emprego enseja verdadeiro esforço dos juristas e do Direito como um todo para sua melhor compreensão.

. Um fator que merece ser destacado nesse bloco, diz respeito às assertivas em que se questiona se com as novas formas de contratos, as rotinas de admissões aumentaram e se com as novas formas de rescisão contratual, as rotinas de demissões aumentaram, o RM de ambas alcançaram valores de neutralidade, o que

indica que não houve aumento nas demandas de admissões e demissões ocasionadas pela reforma trabalhista analisando a frequência de respostas dos sujeitos. Segundo o anexo da Medida Provisória (MP) (EM nº 00023/2017 MTB, assinado pelo Ministro do Trabalho) Brasil (2017c), a Reforma Trabalhista visa promover a pacificação das relações de trabalho, com efeito de criar as condições para promoção e geração de novos empregos formais por meio da regulamentação de novas modalidades de contratação.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2015, apud BIAVASCHI, 2017) analisaram-se dois estudos sobre os impactos das normas de proteção ao trabalho no nível do emprego. O primeiro estudo ocorreu em 63 países, no período de 1993 a 2013; o segundo, em 111 países, de 2008 a 2014. Os resultados confirmaram que não há significância estatística na relação entre rigidez da legislação trabalhista e nível de emprego.

Ainda analisando as respostas da Tabela 5, ao observar o RM, as principais fontes de concordância para os pesquisados com nível de concordância total e concordância das principais mudanças ocasionadas pela reforma trabalhista, em ordem de importância percebida, são os itens: 16. (4,93); 14. (4,89); 20. (4,69); 5. (4,60) e 4. (4,49).

No tocante da assertiva em que o parcelamento das férias é importante no planejamento e no cronograma das atividades da empresa, o RM revelou o maior índice de concordância (4,93), analisando a frequência dos sujeitos, observa-se que há relação com a assertiva que os sistemas contábeis estão de acordo com as novas maneiras para cálculo de férias e rescisão, equivalente ao que mostrou o estudo de Almeida (2017). O estudo também teve como resultado a concordância dos entrevistados quanto a importância do parcelamento das férias no planejamento e no cronograma das empresas, e o aumento da necessidade de atenção quanto a concessão, pagamento e gozo das férias (ALMEIDA, 2017).

Quando perguntado se com a desobrigação das homologações serem feitas em sindicatos, os escritórios tornaram-se os novos locais para homologação, o RM alcançou um índice de concordância total da assertiva (4,89), o que revela que os profissionais da contabilidade acreditam que com a revogação do §1º e 3º do art. 477 da CLT no que tange a desobrigação das homologações serem feitas em sindicatos, os escritórios tornaram-se os novos locais para homologações de

rescisões, o que vai de encontro com o estudo de Almeida (2017) que observou que 83,33% dos consultados também concordaram com tal assertiva.

No que concerne a assertiva se a sucessão empresarial foi uma grande vantagem para o empregado, o RM alcançou também um dos mais altos níveis de concordância (4,69), significando que os profissionais da contabilidade acreditam que a sucessão empresarial é uma grande vantagem para o empregado, tendo como elementos os princípios da continuidade do contrato de trabalho, despersonalização do empregador e na inalterabilidade do contrato de trabalho. O dever de responder pelo crédito trabalhista é da empresa e não quem esteja no seu comando, isso propicia maior garantia de solvabilidade do crédito trabalhista (SCHIAVI, 2017).

Ao que diz respeito a assertiva quanto se a prestação dos serviços contábeis após a reforma trabalhista tornou-se mais ampla e burocrática, o RM apresentou um índice de (4,60), observando a frequência dos sujeitos, o nível de discordância total não teve frequência registrada. Esse índice culmina com o RM alcançado na assertiva quanto se as rotinas trabalhistas mensais (folha de pagamentos, férias, 13º salário, etc) aumentaram após a reforma, que alcançou valor de concordância (3,73), significando que além da ampliação e burocratização do trabalho no setor pessoal, conseqüentemente houve aumento nas rotinas trabalhistas dos escritórios. O estudo de Almeida (2017) evidenciou que 73,81% dos participantes também concordaram que a prestação dos serviços contábeis após a reforma trabalhista tornou-se mais ampla e burocrática.

4.3 Vantagens e Desvantagens na Implantação do eSocial

Nesse tópico será apresentado os resultados do terceiro bloco de questões do questionário, estabelecidas entre a relação direta da participação dos contadores com relação as vantagens e desvantagens da implantação do eSocial.

Na Tabela 6 são apresentadas as respostas para cada nível na escala Likert, em cada uma das proposições de análise correspondente ao Bloco III do questionário. Os contadores foram indagados a respeito das principais vantagens decorrentes da implantação do eSocial.

Tabela 6 - Vantagens quanto a implantação do eSocial

QUESTÕES	FREQUÊNCIA DE SUJEITOS					
	DT	D	NDNC	C	CT	RM
1. Unificação das informações / padronização / redução das obrigações acessórias.	46	2	2	3	144	4,00
2. Dificultar Fraudes.	47	1	4	6	139	3,96
3. Cumprimento da lei por parte das empresas.	88	2	27	5	75	2,88
4. Maior acesso / clareza e qualidade da informação.	27	17	24	27	102	3,81
5. Transmissão da informação por meio digital / informatização do processo.	18	2	2	4	171	4,56
6. Simplificação do cumprimento de obrigações.	79	24	19	18	57	2,75

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Analisando as respostas da Tabela 6, ao observar o RM, quanto ao nível de concordância total ao nível de discordância total no que se diz respeito as principais vantagens quanto a implantação do eSocial, em ordem de importância percebida, são os itens: 5. (4,56); 1. (4,00); 2. (3,96); 4. (3,81); 3 (2,88) e 6. (2,75).

A assertiva quanto a transmissão da informação por meio digital e informatização do processo, apresentou o maior índice de (4,56), o que corrobora ao índice apresentado pela assertiva quanto a unificação das informações, padronização e redução das obrigações acessórias que alcançou o índice de (4,00), significando que os resultados obtidos vão de acordo com o pensamento de (Gomes 2015) que o eSocial surge para tornar a rotina dos profissionais do setor pessoal mais moderna, unificando o envio de dados referentes as relações de trabalho.

Quando perguntado se a implantação do eSocial tinha como principal vantagem a dificuldade de fraudes, o RM alcançou um índice de 3,96 considerado como concordância da assertiva. Esse resultado está de acordo com o que expõe Reichert et al. (2016), este projeto do Governo Federal objetiva aumentar a arrecadação por meio da redução da inadimplência, erros, sonegação e fraudes.

Quanto ao maior acesso, clareza e qualidade da informação, o RM alcançou um índice de concordância (3,81), os contadores concordam que o eSocial tenha melhorado a qualidade da informação, um dos objetivos do eSocial conforme Brasil (2017b) que é melhorar a qualidade das informações referentes as relações de trabalho.

Ao que se diz respeito a assertiva do cumprimento da lei por parte das empresas, alcançou-se um valor bem próximos a três, considerado o ponto neutro

das assertivas. O estudo de Costa, Oliveira e Alves (2016) mostrou que 31% dos entrevistados acreditavam em uma melhoria no cumprimento da legislação. Cavalcanti, 2013; Conceição, 2014; Gemmer, 2015; Reichert et. al., 2016 constataram que o atendimento a diversos órgãos do governo para o cumprimento das diversas obrigações trabalhistas, previdenciárias e tributárias, também foram vantagens destacadas pelos respondentes.

O menor índice do RM foi constatado na assertiva quanto a simplificação do cumprimento das obrigações, que alcançou um valor do RM bem próximos a três, considerado o ponto neutro das assertivas, o que pode ser explicado pela recente implantação e conseqüentemente utilização da plataforma, conforme Brasil (2017b) um dos objetivos da implantação desse sistema é tornar mais simples a execução das obrigações trabalhistas.

Na Tabela 7 são apresentadas as respostas para cada nível na escala Likert, em cada uma das proposições de análise ainda correspondente ao Bloco III do questionário. Os contadores foram interrogados a respeito das principais desvantagens decorrentes da implantação do eSocial.

Tabela 7 - Desvantagens quanto a implantação do eSocial

QUESTÕES	FREQUÊNCIA DE SUJEITOS					
	DT	D	NDNC	C	CT	RM
1. Problemas relativos aos clientes (relacionamento / adaptação / aumento de demandas / falta de preparo das empresas).	54	21	1	6	115	3,54
2. Dificuldades de adaptação.	32	21	16	6	122	3,84
3. Revisão de processos internos das empresas e modificação nos recursos humanos.	25	19	59	25	69	3,48
4. Riscos de multas.	74	2	40	1	80	3,06
5. Aumento de custos e gastos com implantação de sistemas, consultorias e treinamentos.	24	3	35	26	109	3,98
6. Problemas na operacionalização do sistema.	23	3	1	3	167	4,46

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Analisando as respostas da Tabela 7, ao observar o RM, quanto ao nível de concordância total ao nível de discordância total no que se diz respeito as principais desvantagens quanto a implantação do eSocial, em ordem de importância percebida, são os itens: 6. (4,46); 5. (3,98); 2. (3,84); 1. (3,54); 3 (3,48) e 4. (3,06).

A assertiva que alcançou o maior índice de RM (4,46) foi a que concerne aos problemas na operacionalização do sistema, esse problema pode ser explicado

quanto a falta de preparação dos sistemas operacionais nos escritórios, o que corrobora com o índice alcançado quanto ao aumento de custos e gastos com implantação de sistemas, consultorias e treinamentos (3,98). O estudo de (Conceição, 2014) constatou como desvantagem a necessidade do profissional contábil de investir em cursos para se capacitar para o uso da nova ferramenta.

Ao que se refere a assertiva dificuldades de adaptação, o RM apresentou um índice de concordância de 3,84. O estudo de Costa, Oliveira e Alves (2016) apresentou que 60% dos respondentes não se sentiam preparados para as mudanças do eSocial devido às dificuldades de adaptação deste novo sistema.

Quanto aos problemas relativos aos clientes (relacionamento, adaptação, aumento de demandas, falta de preparo das empresas) alcançou um nível de concordância com RM de (3,54), indicando que os escritórios sentiram dificuldades quanto a seus clientes. O estudo de Costa, Oliveira e Alves (2016) apontou um percentual de 41% de dificuldade que os contadores acreditavam encontrar com a implantação do eSocial, no que diz respeito ao comprometimento dos empresários (clientes). Esse resultado converge com o pensamento de Duarte (2013), pois os escritórios de contabilidade necessitam de informações fornecidas por seus clientes em acordo com as exigências do prazo e da qualidade. Além da capacitação dos responsáveis pelo setor pessoal, é importante que esses profissionais orientem os empresários ao qual prestam o serviço sobre essas mudanças.

A assertiva quanto a revisão dos processos internos das empresas e modificação nos recursos humanos alcançou um valor de RM considerado o ponto neutro das assertivas, os estudos de Cavalcante, 2013; Conceição, 2014; Batista, 2016; Reichert et. al., 2016, demonstraram que a mudança de cultura, hábitos, comportamentos e fluxos de atividades administrativas foram consideradas desvantagens pelos entrevistados.

O menor índice do RM (3,06) foi constatado na assertiva quanto ao risco de multas, o que indica que os contadores estão cientes quanto a importância do cumprimento dos prazos estabelecidos. Para Costa, Oliveira e Alves (2016) isso se deve ao fato de que todas as informações trabalhistas e previdenciárias estarão integradas no sistema do eSocial o que levará informações precisas para o Governo.

5 CONCLUSÃO

A presente pesquisa buscou investigar o impacto nas rotinas dos escritórios de contabilidade de João Pessoa ocasionado pelas mudanças advindas da Reforma Trabalhista estabelecida pela Lei nº 13.647/2017 e a implantação do eSocial, foi preciso traçar uma linha histórica, social e legislativa do fenômeno no Brasil para que se entendesse seu contexto.

Com base nos resultados alcançados, constatou-se que a predominância do gênero masculino, com faixa etária entre 26 e 40 anos. A pesquisa foi efetuada com contadores, a maioria graduados e com tempo de registro no CRC entre 9 e 18 anos. Com relação aos escritórios de contabilidade, constatou-se que o tempo de atuação do negócio da maioria são entre 9 e 18 anos. Todos os escritórios possuem no máximo 9 funcionários, que de acordo com a classificação do Sebrae se enquadram como Microempresas. Nesses empreendimentos 74,6% caracterizam o setor pessoal administrado por apenas uma pessoa. Esses resultados permitiram identificar o perfil dos profissionais da contabilidade.

O primeiro objetivo específico, que visava investigar as novas demandas de trabalhos em decorrência da reforma foi atingido, uma vez que foi possível identificar o nível de discordância dos entrevistados através das frequências dos sujeitos que não houve aumento nas demandas de admissões e demissões ocasionadas pela Reforma Trabalhista.

O segundo objetivo também foi atendido, uma vez que procurou identificar o aumento das rotinas trabalhistas após a Reforma. Os resultados demonstraram que além da ampliação e burocratização do trabalho no setor pessoal, houve aumento nas rotinas trabalhistas dos escritórios.

O terceiro objetivo visava discorrer os principais pontos e as modificações estabelecidas pela Lei nº 13.467/2017, além dos principais pontos terem sido destacados no referencial teórico, foi possível atingir esse objetivo através da elaboração e aplicação do questionário com questões referentes às principais modificações em destaque conforme segue: liberdade de negociação entre empregador e empregado, desobrigação de homologação em sindicatos, terceirizados, férias, sucessão empresarial, entre outros.

O quarto e último objetivo específico buscou analisar as vantagens e desvantagens da implantação do eSocial na ótica dos profissionais da contabilidade,

além das vantagens e desvantagens terem sido abordadas no referencial teórico, foi possível atingir esse objetivo a partir da análise dos resultados. Verificou-se que a unificação das informações, padronização, redução das obrigações acessórias e a transmissão da informação por meio digital foram as principais vantagens, e os problemas na operacionalização do sistema e aumento de custos e gastos com implantação de sistemas, consultorias e treinamentos foram as principais desvantagens ocasionadas pela implantação do eSocial nos escritórios de contabilidade.

O resultado desse estudo, apesar de algumas limitações, como a dificuldade em coleta de dados, poucos estudos científicos, a recente Lei 13.467/2017 e a implantação do eSocial também ser recente, traz contribuições acadêmicas, uma vez que esse poderá ser utilizado como base para estudos futuros quando os profissionais da contabilidade estarão mais familiarizados com os sistemas e com a lei.

Os resultados alcançados neste estudo corroboram com a necessidade de discussão quanto aos impactos da Reforma Trabalhista e da modernização das prestações de informações ao Governo Federal mediante o eSocial. Tais dados podem colaborar com os CRC's para auxiliarem os profissionais quanto às fragilidades apresentadas e amenizar as dificuldades a serem enfrentadas, como também assessorar os próprios profissionais da contabilidade, principalmente aos que irão entrar no mercado de trabalho e terão contato com o setor pessoal.

Como sugestões para futuras investigações têm-se: verificar se o sistema do eSocial é adequado para suprir as necessidades demandadas aos escritórios de contabilidade. Sugere-se também que sejam adicionadas outras variáveis, especialmente após a implantação total do eSocial prevista para Janeiro de 2021 para todas as entidades. Para as grandes empresas, aquelas com faturamento anual maior que R\$ 78 milhões de reais, no que diz respeito aos dados de segurança e saúde do trabalhador; para as demais entidades empresariais com faturamento anual até R\$ 78 milhões de reais, no que concerne a folha de pagamento.

Como sugestões para futuras investigações têm-se: verificar se o sistema do eSocial é adequado para suprir as necessidades demandadas aos escritórios de contabilidade. Sugere-se também que sejam adicionadas outras variáveis, especialmente após a implantação total do eSocial prevista para Janeiro de 2021

para todas as entidades. Para as grandes empresas, aquelas com faturamento anual maior que R\$ 78 milhões de reais, no que diz respeito aos dados de segurança e saúde do trabalhador; para as demais entidades empresariais com faturamento anual até R\$ 78 milhões de reais, no que concerne a folha de pagamento, substituição da GFIP e os dados de segurança e saúde do trabalhador e aos empregadores pessoas física (exceto doméstico), e as entidades sem fins lucrativos, órgãos públicos e organizações internacionais.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Priscilla Luanna Freitas de. **Uma análise sobre as possíveis mudanças nas rotinas dos escritórios de contabilidade de Campina Grande - PB frente a reforma trabalhista**. 2017. 35 f. Monografia (Bacharel em Ciências Contábeis) – Universidade Estadual da Paraíba, Monteiro, 2017.

BIAVASCHI, Magda Barros. A reforma trabalhista no brasil de rosa: propostas que não criam empregos e reduzem direitos. **Rev. TST**, v. 83, n 2, p. 195-203, 2017.

BRASIL. Decreto-Lei N.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 04 jan. 1974. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 18 jun. 2018.

_____. Decreto-Lei N.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 04 jan. 1974. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6019.htm>. Acesso em: 18 jun. 2018.

_____. Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 20 jun. 2018.

_____. Modernização trabalhista marca novo momento histórico no país. **Brasil**, Brasília, mai. 2017a. Seção Economia e Emprego. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2017/04/modernizacao-trabalhista-marca-novo-momento-historico-no-pais>>. Acesso em: 18 jun. 2018.

_____. Manual de orientação do esocial. **Portal Esocial**, Brasília, set 2017b. Disponível em: <<http://portal.esocial.gov.br/manuais/mos-manual-de-orientacao-do-esocial-vs-2-4.pdf>>. Acesso em: 18 jun. 2018.

_____. **E.M nº 00023/2017 MTB**. 09 nov. 2017c. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Exm/Exm-MP-80817.pdf>. Acesso em: 08 out. 2018.

BORGES, Crislaine Fidelis; SOARES, Adeilson Barbosa; MARTINS, Vidigal Fernandes. Sistema Público de Escrituração Digital - Sped: Desafios e Benefícios para os Profissionais Contábeis do Município de Uberlândia. **Linkania Revista Científica**, Maringá, v. 1, n. 6, p. 106-133, 2013.

CAON, Alda; NASCIMENTO, Sabrina do. Percepção dos discentes de Ciências Contábeis sobre o sistema de escrituração digital das obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciária (ESOCIAL). **Revista de Contabilidade do Mestrado em Ciências Contábeis da UERJ**, Rio de Janeiro, v. 22, n. 1, p. 3-27, 2017.

CARVALHO, Alexander Perazo Nunes de; CARVALHO NETO, Abimael Clementino Ferreira de; GIRÃO, Henrique Andrade. A reforma trabalhista como consequência da necessidade de flexibilização das relações de trabalho diante da evolução da sociedade. **Revista de Direito Econômico e Socioambiental**, Curitiba, v. 8, n. 3, p. 49-66, 2017.

CARVALHO, Agenor Manoel de. O impacto da tecnologia no mercado de trabalho e as mudanças no ambiente de produção. **Evidência**, Araxá, v. 6, n. 6, p. 153-172, mai. 2010.

CAVALCANTE, Adrianni da Silva. **O eSocial e as mudanças nas relações trabalhistas no Brasil**. 2013. 68 f. Monografia (Bacharelado em Ciências Contábeis) – Faculdade Cearense – FaC, Fortaleza, 2013.

CONCEIÇÃO, Talita Silva Costa. **O e-Social na Atuação do Contador**. 2014. 33f. Monografia (Bacharelado em Ciências Contábeis) - Faculdade Padrão de Aparecida de Goiânia, Aparecida de Goiânia, 2014.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. Profissionais ativos nos conselhos regionais de contabilidade. **CFC**, Brasília, mar. 2018. Coordenadoria de Registro Profissionais Ativos nos Conselhos Regionais de Contabilidade. Disponível em: <<http://www3.cfc.org.br/spw/crcs/conselhoregionalativo.aspx>>. Acesso em: 19 jul. 2018.

COSTA, Luciana Valus; OLIVEIRA, Claudimar Dias de; ALVES, Raquel Aparecida. eSOCIAL: estudo sobre seus reflexos na rotina de profissionais da contabilidade. In: 20º Congresso Brasileiro de Contabilidade, 20., 2016, Passo Fortaleza. **Anais eletrônicos...** Fortaleza: Congresso Brasileiro de Contabilidade, 2016.

DCI. Escritórios trabalham a todo vapor devido ao esocial e à reforma trabalhista. **Diário Comercio Industria & Serviços**, São Paulo, set. 2017. Disponível em: <https://online.crcsp.org.br/visitantes/internos/comunicacao/clipping_pdf.aspx?cd=203>. Acesso em: 08 out. 2018.

DUARTE, Roberto Dias. E-Social - mais arrecadação; menos burocracia? **Revista Contabilidade & Gestão**, Rio de Janeiro, Ano 7, p. 9-11, 2013.

FERREIRA, Francisco; NETO, Jorge. PESSOA, QUADROS, Jouberto de; CAVALCANTE, Pessoa. **Direito do trabalho**. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2015.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 9 ed. São Paulo: Forense, 2016.

GEMMER, Andréia Marisa. **eSocial: um estudo da implantação e dos impactos causados para os produtores rurais da região**. 2015. 61f. Monografia (Pós-

Graduação Lato Sensu em Gestão Contábil) – Faculdade Regional Palmitos – FAP, Palmitos, 2015.

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

GOMES, Elizeu Domingues. **Rotinas Trabalhistas e Previdenciárias**. 15. ed. Belo Horizonte: RTPREV Editora, 2015.

IBGE. Panorama. **IBGE**, Rio de Janeiro, jul. 2018. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pb/joao-pessoa/panorama>>. Acesso em: 19 jul. 2018.

LIMA, Francisco Meton Marques de. **Reforma Trabalhista Entenda ponto por ponto**. São Paulo: LTr, 2017.

MALHOTRA, Naresh. **Pesquisa de Marketing: uma orientação aplicada**. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MANN, H. de Sant'Anna K.; HOFFMAM, R. C. A implantação do eSocial sob a ótica dos profissionais de RH das cooperativas agropecuárias de Ponta Grossa-PR. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO, 2015, Ponta Grossa. **Anais...** Ponta Grossa: ADM, 2015. p. 1-12.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho**. 16 ed. São Paulo: Atlas, 2015.

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

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito processual do trabalho**. 40 ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

_____. **Direito do trabalho**. 17 ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MATTOS, Ubirajara Aluizio De Oliveira; MÁSCULO, Francisco Soares. **Higiene segurança do trabalho**. Rio de Janeiro: ABEPRO, 2011.

MIGLIORA, Luiz Guilherme; AZEVEDO, Flávia; CRUZ, Marcella. Reforma Trabalhista: uma análise crítica do Projeto de Lei 6.787/2016 sob o enfoque do atual cenário econômico do Brasil. **NoMérito**, Rio de Janeiro, Ano XXII, n. 55, p. 10-19, 2017.

MOREL, Regina Lucia M.; PESSANHA, Elina G. Da Fonte. A justiça do trabalho. **Tempo social revista de sociologia da usp**, São paulo, v. 19, n. 2, p. 87-109, nov. 2017.

NOGUEIRA, Amarildo de Souza. **Logística empresarial: Uma visão local com pensamento globalizado**. 1 ed. São Paulo: Atlas, 2012.

OLIVEIRA, José Maria de; BITTENCOURT, Jairo Alano de; MATSUMOTO, Alberto Shigeru; ANDRADE, Vanessa Morais Veloso de; MORAIS, Barbara. A influência da legislação trabalhista na gestão das pequenas empresas no Brasil. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 2016, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: Xiii SEGET, 2016. p. 1-16.

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

OLIVEIRA, Marcos Dias De. A CLT alcançou o objetivo de proteger o trabalhador? **Caderno Virtual**, Brasília, v. 1, n. 36, p. 1-15, 2016.

OLIVEIRA, Luciel Henrique de. **Exemplo de cálculo de Ranking Médio para Likert.** Notas de Aula. Metodologia Científica e Técnicas de Pesquisa em Administração. PPGA, CNEC/FACECA: Varginha, 2005.

OLIVEIRA, Lourival José de; FIGUEIREDO, Mayra Freire de. A reforma trabalhista e liberdade contratual: o direito ao trabalho construído sob a perspectiva puramente econômica. **Revista de Direito Econômico e Socioambiental**, Curitiba, v. 8, n. 3, p. 93- 121, 2017.

PEREIRA, Leone; ORSI, Renata. **Reta final OAB conteúdo complementar: reforma trabalhista.** 1 ed. São Paulo: Rt - Revista Dos Tribunais, 2018.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico.** 2 ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

REGENTE JR, Roberto. **Novas regras trabalhistas entram em vigor. Veja quais são os aspectos mais relevantes.** In: 25ª Convenção dos Profissionais da Contabilidade do Estado de São Paulo, São Paulo, 2017. Disponível em: <http://www.sindcontsp.org.br/leitura/mensario_contabilista/616/b11df484b82d21200e473fe1a52eea89.pdf>. Acesso em: 08 out. 2018.

REICHERT, Natalia Sofia; FILIPIN, Roselaine; BRIZOLLA, Maria Margarete Baccin; VIEIRA, Euselia Paveglio. Impactos e benefícios da implantação do Efd social para os profissionais de escritórios de contabilidade. In: IX Encontro sobre Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas, 9., 2016, Passo Fundo. **Anais eletrônicos...** Passo Fundo: EGEPE, 2016.

RIBEIRO, Evandro Luís Amaral. **Legislação social e trabalhista.** 1 ed. Londrina: Editora e Distribuidora Educacional S.A., 2015.

RIGO, Indiara Guizzo; BLEIL, Claudecir; GIACOMIN, Jucileia; FASSINA, Paulo Henrique. Sistema Público de Escrituração Digital: e-social um estudo nas organizações contábeis no município de Getúlio Vargas-RS. In: XV Convenção de Contabilidade do Rio Grande do Sul, 15., 2015, Bento Gonçalves, **Anais Eletrônicos...** Bento Gonçalves, Convenção de Contabilidade do Rio Grande do Sul, 2015.

RUFINO, Ana Paula de Araújo. **Os impactos da implementação do esocial no âmbito dos escritórios de contabilidade do município de CAICÓ/RN: a**

perspectiva dos contabilistas. 2016. 68 f. Monografia (Bacharel em Ciências Contábeis) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Caicó, 2016.

SEBRAE. **Anuário do trabalho na micro e pequena empresa**: 2013. 6. ed. Brasília: DIEESE, 2013. Disponível em: <http://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Anuario%20do%20Trabalho%20Na%20Micro%20e%20Pequena%20Empresa_2013.pdf>. Acesso em: 04 out. 2018.

SCHIAVI, Mauro. **A reforma trabalhista e o processo do trabalho**. São Paulo: LTr Editora, 2017.

SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA. Departamento Nacional. **Cartilha eSocial do Sistema Indústria**. Brasília: SESI, 2017.

SILVA, Andreia Miranda da; ROCHA, Eliane Emiko. **SPED Social**: os reflexos na rotina dos profissionais contábeis. 2014. 33f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Contábeis) - Instituto de Ensino Superior Blauro Cardoso de Mattos, Serra, 2014.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira; GALVÃO, Andreia; KREIN, José Dari; BIAVASCHI, Magda; ALMEIDA, Paula Freitas de; ANDRADE, Hélio Rodrigues de. **Contribuição crítica à reforma trabalhista**. São Paulo: UNICAMP/IE/CESIT, 2017.

WERLANG, Rafael Brum. Mapas conceituais esqueletos: instrumento para avaliar o processo de ensino-aprendizagem. **Experiências em Ensino de Ciências**, v.8, n. 2, p. 126-140, 2013.

APÊNDICE 1 – INSTRUMENTO DE PESQUISA (QUESTIONÁRIO)



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
 MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
 UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
 CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
 DEPARTAMENTO DE FINANÇAS E CONTABILIDADE



Análise Frente A Reforma Trabalhista e Implantação do eSocial nas Rotinas dos Escritórios de Contabilidade de João Pessoa.

Essa pesquisa trata-se de uma análise frente a reforma trabalhista e implantação do eSocial nas rotinas dos escritórios de contabilidade de João Pessoa e está sendo desenvolvida pela aluna de graduação Fernanda Silva de Oliveira do curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal da Paraíba, sob a orientação da Profa. Dra. Valdineide dos Santos Araújo.

Os objetivos do estudo são de investigar o impacto nas rotinas dos escritórios de contabilidade de João Pessoa ocasionado pelas mudanças advindas da Reforma Trabalhista estabelecida pela Lei Nº 13.467/2017 e analisar as vantagens e desvantagens da implantação do eSocial.

Solicitamos a sua colaboração para responder o presente questionário, como também sua autorização para apresentar os resultados deste estudo em meu Trabalho de Conclusão de Curso. Por ocasião da publicação dos resultados, sua identificação será mantida em sigilo recomendado pelo Comitê de Ética em Pesquisa. Informamos que essa pesquisa não oferece riscos para a sua saúde.

Esclarecemos que sua participação no estudo é voluntária. Caso concorde participar do estudo, responder as questões propostas.

I BLOCO DE QUESTÕES

Trata-se do perfil do entrevistado.

1.1 Gênero

- A. Masculino
 B. Feminino

1.2 Idade:

- A. Até 25 anos B. De 26 até 30 anos C. De 31 até 35 anos
 D. De 36 até 40 anos E. De 41 até 45 anos F. De 46 até 50 anos
 G. Acima de 50 anos

1.3 Categoria:

- A. Técnico

B. () Contador

1.4 Titulação:

- A. () Graduação
 B. () Especialização
 C. () Mestrado
 D. () Doutorado

1.5 Tempo de registro no CRC:

- A. () Menos de 3 anos B. () Entre 3 e 8 anos C. () Entre 9 e 13 anos
 D. () Entre 14 e 18 anos E. () Entre 19 e 24 anos F. () Mais de 24 anos

1.6 Há quanto tempo o escritório vem atuando no negócio?

- A. () Menos de 3 anos B. () Entre 3 e 8 anos C. () Entre 9 e 13 anos
 D. () Entre 14 e 18 anos E. () Entre 19 e 24 anos F. () Mais de 24 anos

1.7 Quantos funcionários o escritório possui?

- A. () Até 9 funcionários
 B. () De 10 a 49 funcionários
 C. () De 50 a 99 funcionários
 D. () Mais de 100 funcionários

1.8 Quantas pessoas são responsáveis pelo setor pessoal?

- A. () Apenas 1 pessoa
 B. () de 2 a 5 pessoas
 C. () de 6 a 10 pessoas
 D. () Mais de 10 pessoas

II BLOCO DE QUESTÕES - Sobre a Reforma Trabalhista

Responda os itens a seguir classificando de acordo com a escala:

- 1- Discordo totalmente; 2- Discordo; 3- Nem discordo, nem concordo; 4- Concordo;
 5- Concordo totalmente

ITEM	1	2	3	4	5
2.1 As leis trabalhistas brasileiras necessitavam de mudanças para o desenvolvimento de emprego e renda no país.					
2.2 A reforma trabalhista é clara e de fácil entendimento.					
2.3 Hoje os escritórios estão aptos e seguros para orientar seus clientes.					
2.4 Os sistemas contábeis estão de acordo com as novas maneiras para cálculo de férias e rescisão.					
2.5 A prestação dos serviços contábeis após a reforma tornou-se mais ampla e burocrática.					

2.6 A prestação dos serviços contábeis após a reforma tornou-se mais cara para o empresário (cliente).					
2.7 O empresário (cliente) está pagando um honorário maior ao contador devido a reforma trabalhista.					
2.8 A alteração contida na reforma trabalhista veio apenas legalizar processos que já eram desenvolvidos informalmente nas relações empresa x empregado.					
2.9 A reforma trabalhista proporcionou maior liberdade de negociação entre empresa e empregado e diminuiu a intervenção estatal.					
2.10 A liberdade de negociação entre empregador e empregado coloca o empregado em situação de maior fragilidade.					
2.11 As rotinas trabalhistas mensais (folha de pagamentos, férias, 13º salário, etc.) aumentaram após a reforma.					
2.12 Com as novas formas de contratos, as rotinas de admissões aumentaram.					
2.13 Com as novas formas de rescisão contratual, as rotinas de demissões aumentaram.					
2.14 Com a desobrigação das homologações serem feitas em sindicatos, os escritórios tornaram-se os novos locais para homologação.					
2.15 Os terceirizados diferente dos empregados fixos, não nutrem a mesma ligação afetiva com a empresa, nem o mesmo compromisso com suas metas e sua missão.					
2.16 O parcelamento das férias é importante no planejamento e no cronograma das atividades da empresa.					
2.17 A jornada parcial permite a contratação de funcionários para trabalhar por tempo menor, pagando um salário menor.					
2.18 A contribuição sendo facultativa, é bom para empregador quanto para o empregado.					
2.19 As empresas passaram a entregar documentação nos prazos estabelecidos após a reforma.					
2.20 A sucessão empresarial foi uma grande vantagem para o empregado.					

2.21 A reforma trabalhista, com a dispensa consensual, evita situações complicadas, como por exemplo, a criação de situações propositais para gerar uma demissão por parte do empregador, haja vista que o pedido de demissão impedia o trabalhador de sacar o FGTS.					
2.22 O empregador, principalmente o micro e pequeno muitas vezes era obrigado a permanecer com o trabalhador insatisfeito porque não tinha condições de dispensar e pagar integralmente as verbas rescisórias e a multa de 40% sobre o saldo do FGTS.					
2.23 A impossibilidade de saque do FGTS na hipótese em que o trabalhador pedia demissão, gerava conflitos e prejuízos para ambos os lados.					
2.24 Antes da reforma trabalhista ocorriam fraudes de comum acordo entre trabalhador e empregador que forjavam uma dispensa imotivada, quando em verdade era pedido de demissão, para que o trabalhador pudesse sacar o FGTS e devolver a multa de 40% para o empregador.					
2.25 As fraudes que simulavam dispensa imotivada tendem a diminuir, pois as partes, de comum acordo, podem encerrar o vínculo empregatício e o trabalhador pode receber metade da multa do FGTS e utilizar 80% dos depósitos do FGTS.					

III BLOCO DE QUESTÕES - Sobre a implantação do eSocial

Vantagens

Responda os itens a seguir classificando de acordo com a escala:

- 1- Discordo totalmente; 2- Discordo; 3- Nem discordo, nem concordo; 4- Concordo; 5- Concordo totalmente

ITEM	1	2	3	4	5
3.1 Unificação das informações / padronização / redução das obrigações acessórias.					
3.2 Dificultar Fraudes					
3.3 Cumprimento da lei por parte das empresas.					
3.4 Maior acesso / clareza e qualidade da informação.					
3.5 Transmissão da informação por meio digital / informatização do processo.					

3.6 Simplificação do cumprimento de obrigações.					
---	--	--	--	--	--

Desvantagens

Responda os itens a seguir classificando de acordo com a escala:

1- Discordo totalmente; 2- Discordo; 3-Nem discordo, nem concordo; 4- Concordo; 5- Concordo totalmente

ITEM	1	2	3	4	5
3.7 Problemas relativos aos clientes (relacionamento / adaptação / aumento de demandas / falta de preparo das empresas).					
3.8 Dificuldades de adaptação.					
3.9 Revisão de processos internos das empresas e modificação nos recursos humanos.					
3.10 Riscos de multas.					
3.11 Aumento de custos e gastos com implantação de sistemas, consultorias e treinamentos.					
3.12 Problemas na operacionalização do sistema.					

ANEXO 1 - PARECER CONSUBSTANCIADO DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA

UFPB - CENTRO DE CIÊNCIAS
DA SAÚDE DA UNIVERSIDADE
FEDERAL DA PARAÍBA



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: ANÁLISE FRENTE A REFORMA TRABALHISTA E IMPLANTAÇÃO DO eSOCIAL NAS ROTINAS DOS ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE DE JOÃO PESSOA.

Pesquisador: VALDINEIDE DOS SANTOS ARAÚJO

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 95463018.6.0000.5188

Instituição Proponente: Universidade Federal da Paraíba

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 2.840.686

Apresentação do Projeto:

Trata-se de um projeto de pesquisa de Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), egresso do DEPARTAMENTO DE FINANÇAS E CONTABILIDADE, do CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS, da UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA, da aluna FERNANDA SILVA DE OLIVEIRA, sob orientação da Profª. Dra. VALDINEIDE DOS SANTOS ARAÚJO.

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário:

Investigar o impacto nas rotinas dos escritórios de contabilidade de João Pessoa ocasionado pelas mudanças advindas da Reforma Trabalhista estabelecida pela Lei Nº 13.467/2017 e a implantação do eSocial.

Objetivos Secundários:

Investigar as novas demandas de trabalhos em decorrência da reforma;

Identificar o aumento das rotinas trabalhistas após a reforma;

Discorrer os principais pontos e modificações estabelecidas pela Lei Nº 13.467/2017;

Analisar as vantagens e desvantagens da implantação do eSocial na ótica dos contabilistas.

Endereço: UNIVERSITARIO S/N

Bairro: CASTELO BRANCO

CEP: 58.051-900

UF: PB

Município: JOAO PESSOA

Telefone: (83)3216-7791

Fax: (83)3216-7791

E-mail: comitedeetica@ccs.ufpb.br

UFPB - CENTRO DE CIÊNCIAS
DA SAÚDE DA UNIVERSIDADE
FEDERAL DA PARAÍBA



Continuação do Parecer: 2.840.686

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos:

Constrangimento ao não saber responder alguma questão do questionário.

Benefícios:

Visa contribuir com a pesquisa na área contábil e com as relações de trabalhistas, pois as relações de trabalho impacta diretamente toda a sociedade.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

O presente projeto apresenta coerência científica, mostrando relevância para a academia, haja vista a ampliação do conhecimento, onde se busca, principalmente, investigar o impacto nas rotinas dos escritórios de contabilidade de João Pessoa ocasionado pelas mudanças advindas da Reforma Trabalhista estabelecida pela Lei Nº 13.467/2017 e a implantação do eSocial.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Todos os Termos de Apresentação Obrigatória foram anexados tempestivamente.

Recomendações:

RECOMENDAMOS QUE AO TÉRMINO DA PESQUISA A PESQUISADORA RESPONSÁVEL ENCAMINHE AO COMITÊ DE ÉTICA PESQUISA DO CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE DA UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA, RELATÓRIO FINAL E DOCUMENTO DEVOLUTIVO COMPROVANDO QUE OS DADOS FORAM DIVULGADOS JUNTO À INSTITUIÇÃO ONDE OS MESMOS FORAM COLETADOS, AMBOS EM PDF, VIA PLATAFORMA BRASIL, ATRAVÉS DE NOTIFICAÇÃO.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Tendo em vista o cumprimento das formalidades éticas e legais, somos de parecer favorável a execução do presente projeto, da forma como se apresenta, salvo melhor juízo.

Considerações Finais a critério do CEP:

Certifico que o Comitê de Ética em Pesquisa do Centro de Ciências da Saúde da Universidade Federal da Paraíba – CEP/CCS aprovou a execução do referido projeto de pesquisa.

Outrossim, informo que a autorização para posterior publicação fica condicionada à submissão do Relatório Final na Plataforma Brasil, via Notificação, para fins de apreciação e aprovação por este egrégio Comitê.

Endereço: UNIVERSITARIO S/N
Bairro: CASTELO BRANCO **CEP:** 58.051-900
UF: PB **Município:** JOAO PESSOA
Telefone: (83)3216-7791 **Fax:** (83)3216-7791 **E-mail:** comitedeetica@ccs.ufpb.br

UFPB - CENTRO DE CIÊNCIAS
DA SAÚDE DA UNIVERSIDADE
FEDERAL DA PARAÍBA



Continuação do Parecer: 2.840.686

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1189060.pdf	08/08/2018 17:52:11		Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	ANUENCIA.pdf	08/08/2018 17:51:01	FERNANDA SILVA DE OLIVEIRA	Aceito
Outros	APROVACAO.pdf	08/08/2018 17:50:16	FERNANDA SILVA DE OLIVEIRA	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	Dispensa.pdf	08/08/2018 17:48:07	FERNANDA SILVA DE OLIVEIRA	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETO_COMITE.docx	08/08/2018 17:47:44	FERNANDA SILVA DE OLIVEIRA	Aceito
Orçamento	ORCAMENTO.docx	08/08/2018 17:47:27	FERNANDA SILVA DE OLIVEIRA	Aceito
Cronograma	CRONOGRAMA.doc	08/08/2018 17:44:42	FERNANDA SILVA DE OLIVEIRA	Aceito
Folha de Rosto	Folhaderosto.pdf	08/08/2018 17:42:21	FERNANDA SILVA DE OLIVEIRA	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

JOAO PESSOA, 23 de Agosto de 2018

Assinado por:
Eliane Marques Duarte de Sousa
(Coordenador)

Endereço: UNIVERSITARIO S/N
Bairro: CASTELO BRANCO **CEP:** 58.051-900
UF: PB **Município:** JOAO PESSOA
Telefone: (83)3216-7791 **Fax:** (83)3216-7791 **E-mail:** comitedeetica@ccs.ufpb.br

